

QUAN HỆ CÔNG NGHIỆP VÀ KINH NGHIỆM VẬN DỤNG CƠ CHẾ BA BÊN TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

Phạm Công Trứ*

Theo quan niệm của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì “mỗi hệ thống quan hệ công nghiệp (QHCN)/quan hệ lao động (QLLD) được dựa trên sự kết hợp của các điều kiện lịch sử, chính trị, xã hội và văn hoá và mỗi hệ thống phát triển theo những nguyên tắc của cuộc chơi dưới ánh sáng của những thông số đó”¹ và “cơ chế ba bên không thể được chấp nhận trong các bộ luật nói chung, nó phải được phát triển phù hợp với các điều kiện và truyền thống của quốc gia”. Như vậy, QHCN với tư cách là một hệ thống và hợp tác ba bên với tư cách là một cơ chế là những khái niệm gắn liền với nhau, vừa “động” vừa “mở”. Do đó, việc thiết kế hệ thống QHCN và việc xúc tiến cơ chế ba bên ở các quốc gia trên thế giới cũng rất đa dạng về mô hình, phong phú về tên gọi và linh hoạt về cách thức vận hành. Đối với nước này, QHCN đã ở trình độ cao và hợp tác ba bên đã trở thành thông lệ, tính ưu việt của vấn đề hợp tác hai bên, ba bên đã được minh chứng, trong khi đó ở nước khác QHCN còn ở mức sơ khai và hiệu quả của hợp tác ba bên còn có lắm hoài nghi thì cũng là một điều dễ hiểu.

Đối với một nền kinh tế ở thời kỳ quá độ chuyển đổi như nước ta, QLLĐ/QHCN đang trong quá trình hình thành, việc vận dụng cơ chế ba bên còn ở giai đoạn thử nghiệm, thì kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới trong lĩnh vực này, dù chưa thật đầy đủ, thiết nghĩ, cũng là một sự tham khảo có ích².

1. Tại nhiều nước QHCN phát triển: cơ chế ba bên đã được áp dụng từ lâu, thậm chí đã trở thành tập quán

Ở Tây Âu, những nước như Anh, Đức... nơi QHCN đã ở trình độ cao thì đối thoại xã hội, hợp tác ba bên đã trở thành tập quán. Cũng thật dễ hiểu vì ở các nước này, quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa (CNH-HĐH) được thực hiện khá sớm, với nước Anh “Cách mạng công nghiệp” (lần thứ nhất) đã xảy ra vào giữa thế kỷ thứ 18. Anh quốc cũng là nơi có phong trào công đoàn sớm phát triển và là “quê hương” của việc giao kết thoả ước lao động tập thể (manh nha vào những năm giữa thế kỷ XVIII), cũng như Đức là nơi “phát tích” của bảo hiểm xã hội bắt buộc (xuất hiện vào năm 1883-1889 dưới thời Thủ tướng Bismarck). Và lại, những nước công nghiệp phát triển ở Tây Âu và Bắc Mỹ như Anh, Pháp, Bỉ, Ý, Hoa Kỳ... cũng là những nước bao gồm trong Ủy ban Lao động quốc tế đầu tiên, khởi thảo ra Điều lệ ILO năm 1919 - một tổ chức hoạt động dựa trên nguyên tắc ba bên. Vậy nên, không có gì lạ khi tư tưởng đối thoại xã hội, hợp tác ba bên giữa Chính phủ, tổ chức đại diện người lao động (NLD) và tổ chức đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ) ở những nước này dễ được chấp nhận về mặt lý luận, cũng như sớm được áp dụng trong thực tế.

Tại một số quốc gia, tham vấn ba bên có thể bó gọn trong lĩnh vực lao động - xã hội, song ở một số quốc gia khác (ví dụ như ở Hội đồng kinh tế - xã hội ở Tây Âu) thì lại được mở rộng ra các vấn đề kinh tế - xã hội nói chung. Nhìn chung, theo truyền thống ở châu Âu người ta quan niệm chức năng của một tổ chức những NSDLĐ khác với chức năng của một Phòng thương mại ở chỗ, Phòng thương mại hầu như chỉ liên quan đến kinh tế và môi trường kinh tế cần thiết trong

* PGS. TS. Luật học, Bộ Tư pháp

¹ Dân chủ hoá và tổ chức của ILO, Báo cáo của Tổng giám đốc Tổ chức Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 79, 1992, tr. 45.

² Bài viết được thực hiện trên cơ sở tham khảo tài liệu từ nhiều nguồn khác nhau, như sách báo, các tài liệu hội thảo, các website...

kinh doanh (như các chính sách thương mại và đầu tư, thuế). Tuy nhiên, ở châu Âu cũng có một chiều hướng kết hợp kinh tế và xã hội trong một tổ chức như Anh và Na Uy. Những nước có chiều hướng kết hợp kinh tế và xã hội cho rằng trong thời đại ngày nay việc tách các vấn đề kinh tế và xã hội là rất khó. Và lại, các chính sách xã hội tác động mạnh mẽ và trực tiếp đến môi trường kinh doanh, nó có ảnh hưởng tích cực đến việc quản lý các chức năng trong một tổ chức và sự kết hợp đó tạo nên tổ chức mạnh hơn và có tính đại diện hơn. Thêm nữa, tại Hoa Kỳ và Anh quốc, mức độ tham gia của công đoàn và độ bao phủ thương lượng tập thể là khá thấp, trong khi phần lớn các nước ở châu Âu lại có mức độ tham gia của công đoàn và đặc biệt là độ bao phủ của thương lượng tập thể là rất cao.

Tại *CHLB Đức*, về nguyên tắc, NLD và NSDLĐ có quyền tự do thương lượng miễn là phải tuân theo Hiến pháp và các đạo luật về lao động. *CHLB Đức* không có Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn riêng, mà các quyền về lao động, quyền tự do liên kết được quy định trong Hiến pháp Đức. Mặc dù có Luật về Thỏa ước tập thể, song Nhà nước chỉ đưa ra các cơ sở pháp lý về các điều kiện chung chứ không định rõ các nội dung, hoặc các mức cụ thể, mà để cho công đoàn và giới chủ chủ động đàm phán với nhau. Thỏa ước tập thể chủ yếu được ký kết ở cấp ngành và cũng tùy tính chất của từng loại thỏa ước mà thời hạn hiệu lực dài ngắn khác nhau từ 1 đến 3 năm. Khi thỏa ước đã có hiệu lực thì đây là thời kỳ hoà bình, NLD không được đình công và NSDLĐ không được bẽ xướng. Chỉ khi thỏa ước hết hiệu lực, để chuẩn bị cho thỏa ước mới thì công đoàn có thể lãnh đạo đình công để gây áp lực với giới chủ nhằm đạt được thỏa thuận có lợi hơn cho NLD trong thỏa ước mới.

Điều đặc biệt ở Đức, là bên cạnh thỏa ước được ký giữa công đoàn và từng NSDLĐ hoặc hiệp hội giới chủ, còn có thỏa thuận doanh nghiệp được ký kết giữa Hội đồng doanh nghiệp và từng NSDLĐ. Về nguyên tắc, thỏa ước được ưu tiên hơn so với thỏa

thuận doanh nghiệp. Những doanh nghiệp có ít nhất 5 lao động thì phải bầu Hội đồng doanh nghiệp (khoảng 70% thành viên của Hội đồng được bầu chọn là thành viên của một tổ chức công đoàn), tuy nhiên nếu không thực hiện thì cũng không có hệ lụy gì. Hội đồng doanh nghiệp thực hiện hai chức năng chính là giám sát và thông tin. Thông qua các Hội đồng doanh nghiệp này mà NLD gây ảnh hưởng đối với NSDLĐ. Mặc dù, Hội đồng doanh nghiệp không được tổ chức đình công, đáp lại có quyền "tham quyết", nghĩa là trong một số lĩnh vực NSDLĐ không thể tự mình ra quyết định mà phải có sự thống nhất của Hội đồng. Hội đồng doanh nghiệp được xem là một nguyên nhân quan trọng khiến cho ở Đức ít xảy ra các cuộc đình công.

Ở Anh, do quan hệ lao động đã phát triển hàng trăm năm nay, nên việc quản lý lao động không tập trung tại một bộ mà phân tán ở nhiều bộ, cụ thể: Bộ Giáo dục và Việc làm đảm trách chính sách về thị trường lao động, Bộ Môi trường, Vận tải và Phát triển vùng chịu trách nhiệm về an toàn vệ sinh lao động, còn trách nhiệm về QHLD thuộc Bộ Thương mại và Công nghiệp. Tuy nhiên, Bộ Thương mại và Công nghiệp cũng chỉ chịu trách nhiệm về chính sách và luật pháp, còn việc theo dõi và giải quyết tranh chấp lao động được giao cho hai cơ quan là Hội đồng tư vấn, hoà giải và trọng tài và Tòa án Lao động.

Tại Anh, nhìn chung, các bên đối tác tự thỏa thuận, dàn xếp với nhau, pháp luật của Nhà nước không còn mang tính ràng buộc nhiều. Cụ thể, không có quy định về đăng ký công đoàn, không có quy định về phải ký thỏa ước lao động tập thể, không quy định về chỉ tiêu lao động người tàn tật... Tính tự nguyện và tự chịu trách nhiệm của các bên đối tác đã trở thành triết lý trong việc điều chỉnh QHLD, thể hiện rõ nhất trong quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể dẫn đến đình công. Ở Anh, tất cả các vụ tranh chấp lao động cá nhân và tập thể đều được đưa ra giải quyết ở cơ quan tư vấn, hoà giải và trọng tài. Nếu hoà giải và trọng tài

không thành thì đưa vụ kiện ra Toà Lao động (đối với tranh chấp cá nhân) hoặc tổ chức đình công (đối với tranh chấp tập thể). Cơ quan tư vấn, hoà giải và trọng tài đứng đầu là một Hội đồng gồm 10 người, trong đó Chủ tịch do Bộ trưởng Bộ Thương mại và Công nghiệp bổ nhiệm, còn lại 3 thành viên do Tổng Công hội Anh (TUC) chỉ định, 3 thành viên do Hội đồng các nhà công nghiệp Anh (CBI) chỉ định và 3 thành viên khác là các học giả độc lập. Chức năng của cơ quan tư vấn, hoà giải và trọng tài lao động bao gồm: cung cấp dịch vụ hoà giải tự nguyện, trọng tài các tranh chấp lao động, tư vấn miễn phí về QHLD, tổ chức các cuộc hội thảo và tập huấn cũng như phổ biến các điển hình tốt về QHLD. Toà án Lao động thành lập năm 1964, lúc đầu có tên là Toà án công nghiệp, năm 1997 đổi thành Toà án Lao động, có Văn phòng thường trú khắp nước Anh.

Tại Hoa Kỳ, các cơ quan tư vấn độc lập được thành lập nhằm cố vấn cho Tổng thống và Giám đốc Ban Điều chỉnh và Hoà giải Liên bang. Ngày 16/2/1961, Tổng thống đã ban hành Chỉ thị số 10918 chỉ đạo việc thành lập một cơ quan với tên gọi là Ủy ban cố vấn Tổng thống và Chính sách Quản lý - Lao động. Sau đó, Ủy ban này đã bị thay thế bởi Hội đồng quốc gia về Hoà bình công nghiệp, được thành lập theo Chỉ thị số 1710 ngày 10/4/1973. Hội đồng bao gồm các thành viên đại diện cho phía NLĐ, phía quản lý lao động và công chúng, với một vị Chủ tịch độc lập. Đạo luật Quan hệ quản lý - lao động năm 1947 của Hoa Kỳ quy định việc thành lập Ban Quản lý - Lao động quốc gia bao gồm 6 thành viên đại diện cho NLĐ và 6 thành viên đại diện bên người quản lý lao động. Ban này có nhiệm vụ cố vấn theo yêu cầu của Giám đốc Hội đồng trung gian và Hoà giải Liên bang "nhằm tránh những xung đột trong quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ, và cách thức để tiến hành hoà giải và trung gian hoà giải, đặc biệt với những xung đột gây ảnh hưởng đến phúc lợi chung của đất nước".

Tại Canada, Hội đồng QHLD, do Bộ trưởng Bộ Lao động làm chủ tịch, đã được

thành lập theo quyết định hành chính năm 1975. Chức năng của Hội đồng là xem xét các biện pháp và công cụ thúc đẩy QHCN hoà bình giữa NSDLĐ và NLĐ, theo đó phía NLĐ và phía người quản lý có thể điều hoà những khác biệt thông qua thương lượng tập thể.

Ở New Zealand, một Hội đồng QHCN được thành lập theo Đạo luật QHCN năm 1973. Hội đồng bao gồm 10 thành viên của NSDLĐ, 10 thành viên của NLĐ, do Bộ trưởng Bộ Lao động làm chủ tịch. Trách nhiệm của Hội đồng là tư vấn cho Chính phủ về các vấn đề QHCN và phúc lợi xã hội, cũng như xây dựng các bộ luật thực hành về QHCN.

Tại Vương quốc Bỉ, tổ chức Trung ương của NSDLĐ và NLĐ đã thành lập cơ quan tư vấn dưới tên gọi là Hội đồng phối hợp chung, sau đó đã trở thành hoạt động chính thức từ năm 1952, với tên gọi là Hội đồng lao động quốc gia. Tuy là một cơ quan tham vấn hai bên, Hội đồng lao động quốc gia vẫn có vai trò tư vấn quan trọng đối với Chính phủ trong lĩnh vực chính sách lao động. Tương tự, hình thức tư vấn chung hai bên cũng được thành lập ở một số nước, như Ủy ban liên lạc (Đan Mạch); Quỹ lao động (Hà Lan); Ban thị trường lao động (Thụy Điển)...

Đạo luật QHLD công nghiệp của Ghana năm 1965 đã uỷ quyền cho Bộ trưởng chịu trách nhiệm về lao động thành lập một uỷ ban ba bên mang tên là Ủy ban Tư vấn lao động quốc gia. Ủy ban này có nhiệm vụ tư vấn cho Bộ trưởng các vấn đề liên quan đến lao động và QHLD.

Ở Ấn Độ, cơ chế tham vấn ba bên thường xuyên được coi như công cụ trong quá trình thông qua các nguyên tắc về QHLD và là một phần của chính sách lao động. Một số các nguyên tắc này được đưa vào Luật Kỷ luật trong công nghiệp và được Hội nghị lao động Ấn Độ thông qua năm 1958.

Việc điều chỉnh QHLD tại Nhật Bản gắn liền với việc phát triển kinh tế sau chiến tranh thế giới lần thứ II. Tuy mới chỉ có lịch sử hơn 60 năm, nhưng Nhật Bản được xem là nước có hệ thống QHLD hài hoà vào loại

nhất thế giới. Ủy ban lao động là thiết chế thường trực về hợp tác ba bên có tính chất hành chính tại Nhật Bản, xem xét các vụ việc liên quan đến lao động trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp các chính quyền địa phương. Ủy ban này chia làm hai loại là: Ủy ban lao động Trung ương và Ủy ban lao động địa phương. Ủy ban lao động Trung ương đặt tại Bộ Lao động, trực thuộc Bộ trưởng Bộ lao động (cơ quan ngoài Bộ) gồm ba bên, mỗi bên cử ra 12 người. Ủy ban lao động địa phương đặt tại thủ đô và các tỉnh, trực thuộc đô trưởng và tỉnh trưởng (cơ quan của tỉnh) gồm ba bên, mỗi bên cử ra 5 đến 13 người. Quyền hạn của các Ủy ban lao động được hành xử một cách độc lập không chịu ảnh hưởng của Bộ trưởng Bộ Lao động hay đô trưởng, tỉnh trưởng, cụ thể bao gồm: 1) Xem xét và ra quyết định đối với các vụ việc cản trở lao động không chính đáng: thể theo khiếu nại của công đoàn v.v. Ủy ban sẽ tiến hành điều tra, thẩm vấn; sau khi xác định hành vi nói trên có xảy ra hay không, Ủy ban sẽ ra quyết định cứu vãn hoặc quyết định bác đơn; 2) Điều đình trong tranh chấp chủ thợ: thực hiện trung gian hoà giải, điều đình và trọng tài để giải quyết các tranh chấp chủ thợ. Nhờ có một hệ thống QHLD hài hoà và xử lý khá tốt các thiết chế ba bên, hai bên mà ở Nhật Bản, đình công hầu như không xảy ra.

Ở Hàn Quốc, cơ chế tư vấn ba bên tuy đã được biết đến từ trước nhưng chỉ thực sự được Chính phủ nước này quan tâm kể từ khi xảy ra khủng hoảng tài chính vào những năm cuối thập kỷ 90 của thế kỷ XX. Theo sự đề xuất của Tổng thống Kim Dae Jung, Hội đồng ba bên Thứ nhất được thành lập vào ngày 15/1/1998. Hội đồng lấy Thỏa ước xã hội làm cơ sở của Chương trình Khắc phục khủng hoảng kinh tế. Quyết định số 15746 ngày 28/3/1998 đã hiệu lực hoá Quy định về Quy tắc của Hội đồng ba bên. Cũng năm 1988, vào tháng 6, Hội đồng ba bên Thứ hai được thành lập. Sau đó, Hàn Quốc đã ban hành Luật Tổ chức và Hoạt động của Hội đồng ba bên vào ngày 24/5/1999 (Luật số 5, 990). Từ đây, Hội đồng ba bên chính thức

được thành lập một cách bền vững. Tiếp theo, Hội đồng ba bên Thứ ba và Hội đồng ba bên Thứ tư được thành lập vào ngày 1/9/1999 và ngày 7/8/2000... Như vậy, rõ ràng là Chính phủ Hàn Quốc đã nhận thấy tầm quan trọng của cơ chế ba bên và đã ráo riết củng cố cơ chế này cả về tổ chức và luật pháp. Với việc Luật Tổ chức và Hoạt động của Hội đồng ba bên được ban hành và có hiệu lực, cơ chế ba bên được nhất trí thực thi thì Hàn Quốc đã thực hiện một cuộc cách mạng trong hệ thống quản lý lao động, đồng thời mở ra một chân trời mới cho nền dân chủ trong quản lý lao động. Về bản chất, Hội đồng ba bên ở Hàn Quốc là một cơ chế xây dựng sự nhất trí xã hội có nền tảng là các chính sách quốc gia phát triển song dân chủ và kinh tế thị trường. Hội đồng ba bên được xem là “tổ chức trung tâm”, là “trái tim” của QHLD mới, đảm nhiệm vai trò là đầu tàu cho phát triển kinh tế và ổn định xã hội ở Hàn Quốc.

Theo Điều 1 Luật Tổ chức và Hoạt động của Hội đồng ba bên, thì *“Mục đích của đạo luật này nhằm thành lập Hội đồng ba bên, tư vấn các vấn đề về chính sách lao động và các vấn đề có liên quan giữa NLD, NSDLĐ và Chính phủ trên cơ sở hợp tác, tin tưởng lẫn nhau, để giải quyết các vấn đề do Tổng thống yêu cầu và các vấn đề cần thiết liên quan đến công tác tổ chức và hoạt động của Hội đồng góp phần thúc đẩy hoà bình công nghiệp và góp phần vào sự phát triển hài hoà nền kinh tế đất nước”*. Trách nhiệm của các thành viên được quy định tại Điều 2, theo đó *“NLD, NSDLĐ và Chính phủ (gọi tắt là các thành viên ba bên) phải tham gia vào việc tư vấn một cách thiện chí trên cơ sở tin tưởng lẫn nhau và thực sự tôn trọng các kết quả đạt được trong hoạt động tư vấn”*. Hội đồng thực hiện các chức năng tư vấn gồm các vấn đề sau: a. Các chính sách lao động liên quan đến việc bảo đảm việc làm và điều kiện lao động cho NLD và các vấn đề khác liên quan đến lao động, kinh tế và những chính sách xã hội có ảnh hưởng lớn đến các chính sách lao động; b. Những vấn đề có liên quan đến nguyên tắc và định hướng của

việc cải tổ cơ cấu trong khu vực nhà nước; c. Những vấn đề có liên quan đến cải tiến phương pháp, cách nghĩ và cách thực hiện trong thực tế để tăng cường quan hệ quản lý lao động; d. Những vấn đề liên quan đến các biện pháp thực hiện các thỏa thuận đã đạt được trong Hội đồng; e. Những vấn đề có liên quan đến trợ giúp cho các biện pháp hoạt động tăng cường sự hợp tác giữa các thành viên ba bên; f. Những vấn đề khác liên quan đến các yêu cầu do Tổng thống đặt ra" (Điều 3/k2).

Thành phần của Hội đồng ba bên bao gồm tối đa là 20 thành viên đại diện cho NLĐ, NSDLĐ và Chính phủ cùng những người có liên quan đến lợi ích công, trong đó có một Chủ tịch Hội đồng (do Tổng thống chỉ định) và một Ủy viên thường trực. Số lượng thành viên đại diện cho NLĐ và NSDLĐ ngang nhau; các thành viên đại diện cho Chính phủ là Bộ trưởng Bộ Kinh tế, Tài chính và Bộ trưởng Bộ Lao động. Hội đồng ba bên đặt dưới sự chỉ đạo của Tổng thống. Những người đứng đầu chính quyền các địa phương có thể thành lập Hội đồng tư vấn ba bên cấp khu vực. Để tạo điều kiện cho việc áp dụng Luật, ngày 6/8/1999 Tổng thống Hàn Quốc đã ban hành Quyết định hướng dẫn Luật Tổ chức và Hoạt động của Hội đồng ba bên. Trong một thời gian không dài, thông qua cơ chế nhất trí ba bên, chính quyền đã thực hiện thành công tiến trình cơ cấu lại toàn bộ xã hội, kết quả là đã khôi phục lại nền kinh tế và tạo đà mới cho công cuộc phát triển xã hội.

2. Ở một số nước Đông Nam Á: QHLD và cơ chế ba bên được đẩy mạnh khi phải đối mặt với khủng hoảng kinh tế - tài chính

Chính sách về quản lý lao động mới và việc áp dụng cơ chế ba bên ở các quốc gia Đông Nam Á được xúc tiến từ các thập kỷ 60 - 70 của thế kỷ trước trở đi, song phạm vi áp dụng và kết quả thu được cũng còn hạn chế. Cuộc cách mạng về QHLD và thực hiện đối thoại xã hội, hợp tác ba bên chỉ thực sự được quan tâm đẩy mạnh kể từ khi xảy ra cuộc khủng hoảng tài chính cuối những năm 90.

Từ giữa những năm 60, quan hệ ba bên đã được Chính phủ Singapore quan tâm. Phương pháp tiếp cận QHLD của Singapore cũng có những điểm riêng biệt: trong khi các Chính phủ ở nhiều nước giới hạn vai trò của họ trong QHLD chủ yếu chỉ ở cung cấp khung pháp lý cơ bản và "không can thiệp" thì Chính phủ ở đây lại đóng vai trò quan trọng trong việc tiến hành các QHLD, nhất là trong việc thúc đẩy sự hợp tác ba bên vào những năm 90. Nhu cầu và sự cần thiết phải hợp tác giữa ba đối tác xã hội để nâng cao năng suất, tăng cường cạnh tranh, đạt được mức tăng trưởng kinh tế là điều có lợi cho tất cả các bên, đã được Chính phủ đặc biệt nhấn mạnh. Đồng thời, các cơ quan ba bên khác nhau như Tòa trọng tài công nghiệp, Ủy ban Tiêu chuẩn và Năng suất, Hội đồng lương quốc gia đã được thành lập. Các cơ quan này bàn luận, soạn thảo và thực hiện các chính sách có tính đến quan điểm và mối quan tâm của cả ba bên. Bên cạnh các cơ quan ba bên, các Ủy ban ba bên cũng được thành lập để nghiên cứu các vấn đề QHLD cụ thể, đưa ra những khuyến nghị để thực hiện như: Ủy ban ba bên về Cải cách tiền lương năm 1986 (nhằm để nghiên cứu cách thức làm cho hệ thống tiền lương trở nên linh hoạt hơn); Ủy ban ba bên về Đạo luật việc làm năm 1995 (nhằm đánh giá các điều khoản của Luật để chúng có thể đáp ứng được những nhu cầu thay đổi của nền kinh tế và nguồn nhân lực); Ủy ban ba bên về việc Gia hạn tuổi về hưu năm 1996 (nhằm hỗ trợ việc giải quyết các vấn đề về lực lượng lao động cao tuổi); và, Hội đồng ba bên về Giãn công năm 1997 (đã bỏ). Bên cạnh đó, đôi khi các Ủy ban khác cũng được thành lập như Ủy ban về Các quảng cáo việc làm không phân biệt, Ủy ban về việc Gia hạn tuổi nghỉ hưu, Ủy ban về Tăng cường vệ sinh nơi làm việc, Ủy ban về Tình trạng cạnh tranh của Singapore, Ủy ban về Phục lợi y tế nhỏ...

Thông qua những nỗ lực chung, với vai trò tích cực của Chính phủ, Singapore đã chuyển đổi thành công QHLD đối nghịch vốn rất phổ biến trong những năm 1950 và 1960 trở thành một quan hệ hài hòa và hợp

tác. Ở đảo quốc này, kể từ năm 1978 đến nay hầu như không xảy ra đình công lớn. Yếu tố chính làm nên lợi thế này là sự nhận thức và chấp nhận nhu cầu cần hợp tác với nhau giữa các đối tác xã hội để hạn chế đến mức thấp nhất các tranh chấp lao động, tạo điều kiện để các doanh nghiệp hoạt động không bị gián đoạn. Các mục tiêu chung của các đối tác xã hội cũng thay đổi linh hoạt thích hợp với điều kiện cụ thể, ví dụ những năm 60 mục tiêu là tạo việc làm và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế; những năm 80 và đầu thập kỷ 90 là năng suất và duy trì sức cạnh tranh trên thị trường quốc tế; trong cuộc khủng hoảng tài chính cuối những năm 90 là ưu tiên giảm thiểu tình trạng giãn thời và đào tạo lại NLD... Bước tiếp cận hài hoà và linh hoạt các QHLD đã góp phần làm nên "điều kỳ diệu Singapore", một đất nước không có tài nguyên thiên nhiên nhưng lại có sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng, xã hội ổn định, mức sống cho người dân không ngừng được cải thiện.

Hợp tác ba bên ở Philippin được hình thành vào đầu những năm 70 thế kỷ trước, được rất lâu cả khi quốc gia này phê chuẩn Công ước số 144 của ILO vào tháng 9/1991. Hệ thống này đã được sử dụng như một phương pháp chỉ định để xây dựng và thông qua luật pháp và các chính sách kinh tế - xã hội khác. Vào năm 1974, cơ chế ba bên được chấp nhận một cách chính thức khi nó được tuyên bố là một chính sách của Nhà nước trong Bộ luật Lao động của Philippin. Nhìn chung, trong các năm từ 1972-1981, cơ chế ba bên bị chi phối bởi đường lối chính trị của chế độ quân luật. Chỉ từ khi Chính phủ dân chủ thông qua cuộc "Cách mạng quyền lực" năm 1986 để nắm chính quyền thì cơ chế ba bên mới có điều kiện phát triển. Cùng với việc chuyển đổi, đã có nhiều thay đổi về mặt tổ chức thông qua các văn bản pháp luật và các chương trình như việc bổ sung, sửa đổi Hiến pháp năm 1987. Theo đó, hai chính sách lớn đã được đề ra mang tính chất chỉ đạo về mặt tổ chức là: a. Công nhân lao động là lực lượng xã hội - kinh tế cơ bản; b. Công bằng xã hội là điều kiện để khuyến trợ nguyên tắc tham

gia của NLD vào các quá trình ra quyết định, lập chính sách và chia sẻ trách nhiệm giữa giới lao động với giới kinh doanh.

Theo quy định tại Điều 275 của Bộ luật Lao động về "Cơ chế ba bên và Hội nghị ba bên", thì "a. Cơ chế ba bên trong QHLD từ nay được coi là một chính sách của Nhà nước mà theo chính sách này, NLD và NSDLĐ sẽ có đại diện, theo yêu cầu của thực tế, trong các cơ quan vạch chính sách và ra quyết định của Chính phủ; b. Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm hoặc các đại diện được uỷ quyền hợp pháp của ông ta, có thể triệu tập bất kỳ lúc nào các cuộc Hội nghị ba bên cấp quốc gia, cấp khu vực, cấp ngành, gồm đại diện của Chính phủ, NLD, NSDLĐ để xem xét và và thông qua các quy tắc được thiết lập một cách tự nguyện nhằm khuyến trợ công nghiệp dựa trên cơ sở công bằng xã hội hoặc làm cho QHLD phù hợp với những ưu tiên về phát triển kinh tế - xã hội. Để triệu tập những hội nghị như vậy, Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm có thể tham khảo ý kiến với các đại diện được chỉ định của NLD và NSDLĐ". Tại Philippin, Chính phủ đóng vai trò tích cực trong việc vận động thành lập các diễn đàn ba bên khác nhau, nơi mà các đối tác xã hội có thể tham gia và trực tiếp thực hiện các quy trình vạch chính sách và đề ra quyết định. Điều này thể hiện rất rõ trong nhiều cơ chế ba bên khác nhau ở Philippin, song nếu phân theo chức năng gồm có hai loại chính là: 1. Cơ chế như là phán quyết, quyết định (thể hiện trong những cơ quan của Chính phủ như: Hội đồng QHLD quốc gia (NLRC), Ủy ban Tiên công và Năng suất lao động Quốc gia (NWPC), Ủy ban Tiên công và Năng suất lao động khu vực (RTWPB), Hội đồng Trọng tài tự nguyện ba bên, Cục Quản lý việc làm ngoài nước (PEAO)...). Loại thứ hai là một nhánh của Thỏa ước xã hội năm 1990, theo đó các đối tác xã hội được kêu gọi thành lập các Hội đồng ba bên, mà kết quả là đã thành lập Hội đồng ba bên về Hoà bình công nghiệp cấp quốc gia và khu vực cũng như các Hội đồng ngành ba bên. Những hội đồng này hoàn toàn có tính chất tư vấn, chúng bổ sung thêm

cho chức năng của Hội nghị quốc gia ba bên do Tổng thống hoặc Bộ trưởng Lao động và Việc làm triệu tập. Các lĩnh vực dành cho cơ chế ba bên ở Philippin bao gồm cả những vấn đề kinh tế, chính trị và xã hội như vấn đề xác định tiền công, bảo đảm việc làm, nâng cao năng suất lao động, phát triển nguồn nhân lực, cải cách kinh tế, bảo vệ các quyền của NLĐ, duy trì hoà bình công nghiệp, hạn chế những can thiệp không cần thiết của Chính phủ vào QHLD.

Tại Thái Lan, hệ thống ba bên được giới thiệu và đưa vào thực tiễn cuộc sống khá sớm, dựa trên quy định của Bộ luật Lao động năm 1956. Theo Bộ luật này, Ủy ban Lao động được thành lập, và được xem như Hội đồng ba bên đầu tiên ở Thái Lan, có chức năng hoà giải và trọng tài để giải quyết các tranh chấp lao động và các trường hợp đối xử bất công trong lao động. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 1956 đã bị bãi bỏ vào năm 1959 (theo lệnh đảo chính) và đã gián tiếp làm cho Ủy ban QHLD tan rã. Suốt các thập kỷ tiếp theo, cơ chế ba bên ở Thái Lan vẫn tiềm ẩn hoạt động và nhiều cuộc họp tư vấn không chính thức giữa ba đối tác vẫn được triệu tập nhằm đưa ra những khuyến nghị hoặc tư vấn cho Chính phủ trong việc soạn thảo các dự luật liên quan đến các vấn đề lao động. Ngày 6/4/1972, khi công bố Luật Bảo vệ lao động mới thì cơ chế ba bên được hợp pháp hoá.

Hệ thống cơ chế ba bên ở Thái Lan được thiết kế trong phạm vi giới hạn các lĩnh vực: 1. Để xác định chính sách lao động quốc gia và các hoạt động tư vấn cho Chính phủ và các tổ chức có liên quan; 2. Xúc tiến quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ và các tổ chức của họ; 3. Tạo điều kiện và cung cấp cho NLĐ và NSDLĐ các dữ liệu thông tin liên quan đến thị trường lao động, đến các biến động kinh tế, xã hội và các biến động quan hệ trong nước cũng như quốc tế; 4. Xác định các tiêu chuẩn lao động và chế độ bảo hộ lao động trong các lĩnh vực có liên quan đến an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc, đến việc sử dụng lao động nữ và lao động trẻ em, mức

lương tối thiểu trong công nghiệp và các điều kiện lao động chung; 5. Thực hiện các hoạt động trọng tài hoặc hoà giải để giải quyết các tranh chấp lao động và những hiện tượng đối xử bất công phát sinh theo quy định của Bộ luật QHLD năm 1976 kể cả Toà án lao động, liên quan đến Bộ luật thành lập Toà án lao động và thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động năm 1977; 6. Xúc tiến và phát triển chất lượng lao động đối với thị trường lao động trong nước và quốc tế”.

Theo quy định của Bộ luật QHLD năm 1976, có 7 tổ chức ba bên được thành lập (Hội đồng tư vấn về sự phát triển lao động quốc gia, năm 1976; Toà án Lao động năm 1979; Ủy ban Tiền lương năm 1975; Ủy ban QHLD năm 1975; Ủy ban Quỹ bồi thường năm 1994; Ủy ban An sinh xã hội năm 1990; Ủy ban Quan hệ trong doanh nghiệp nhà nước năm 1990). Bên cạnh đó, có 7 Ủy ban thành lập theo Nghị quyết của Chính phủ (Ủy ban Xúc tiến QHLD, 1982; Ủy ban Pháp luật về tiêu chuẩn an toàn lao động, 1993; Ủy ban Tiêu chuẩn chất lượng lao động; Ủy ban Kiểm tra chất lượng lao động quốc gia; Ủy ban tuân lễ triển lãm an toàn vệ sinh lao động, 1977; Ủy ban Xúc tiến an toàn vệ sinh lao động; Ủy ban Hợp tác đào tạo nghề và phát triển lao động, 1994). Ngoài ra, còn có một số các uỷ ban thành lập theo Quyết định của cấp Bộ, như: Ủy ban Bảo vệ lao động chưa thành niên (Bộ Lao động); Ủy ban ba bên về Hệ thống quản lý thông tin lao động (Bộ Nội vụ).

3. Những nước chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường: hệ thống QHLD mới và cơ chế ba bên từng bước được vận dụng

Tại Đông Âu cũ, từ giữa những năm 90 của thế kỷ XX trở về trước, do sự thống trị của cơ chế kế hoạch hoá, sự độc tôn của doanh nghiệp nhà nước, cũng như quan niệm ác cảm đối với khái niệm “giới chủ” nên cơ chế ba bên không có đất để hoạt động. QHLD tập thể bó gọn trong mối quan hệ giữa tổ chức công đoàn với giám đốc các xí nghiệp, công, nông, lâm trường nhà nước. Ngay cả trong mối quan hệ này thì tổ chức

công đoàn cũng chỉ là vật trang trí cho quyền làm chủ tập thể và là một trong những định chế có vai trò to lớn trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, từ cuối những năm 90 thì hệ thống QHLD mới đã dần xuất hiện thay cho hệ thống QHLD trước đó. Quyền tự do hiệp hội, quyền thương lượng tập thể, quyền đình công... ở những mức độ khác nhau đã từng bước được hiện diện. Công đoàn từ chỗ là các tổ chức có sứ mạng nặng về chính trị chuyển dần sang đúng vị trí của nó là góp tiếng nói trong các vấn đề kinh tế - xã hội xuất phát từ lợi ích trực tiếp của những NLĐ. Các tổ chức của NSDLĐ, từ chỗ lép vế, cũng dần phát triển cất lên tiếng nói đại diện cho "giới chủ". QHLD định hướng kế hoạch từng bước nhường chỗ cho định hướng thị trường. Đàm phán và tham khảo ý kiến cấp quốc gia đã có vai trò trong việc hình thành pháp luật lao động, xây dựng chính sách tiền lương và giải quyết tranh chấp lao động.

Bộ luật Lao động năm 2001 (có hiệu lực từ 01/2/2002) của CHLB Nga, dành hẳn một phần (phần II) quy định về "Đối tác xã hội trong lĩnh vực lao động", theo đó "Đối tác xã hội - là hệ thống các mối quan hệ tương hỗ giữa những NLĐ (các đại diện của những NLĐ), những NSDLĐ (các đại diện của những NSDLĐ), các cơ quan nhà nước, các cơ quan chính quyền địa phương, nhằm bảo đảm sự phối hợp lợi ích của những NLĐ và NSDLĐ về các vấn đề điều chỉnh QHLD và những mối quan hệ khác liên quan trực tiếp với QHLD. Các cơ quan nhà nước và cơ quan chính quyền địa phương là các bên đối tác xã hội trong các trường hợp các cơ quan đó với tư cách là NSDLĐ hoặc là đại diện của NSDLĐ theo pháp luật hoặc do NSDLĐ uỷ quyền, cũng như trong các trường hợp khác theo quy định của Liên bang" (Điều 23). Hệ thống đối tác xã hội ở Nga bao gồm 5 cấp: Liên bang, vùng, ngành, địa phương và cơ sở, theo đó cấp nào thì điều chỉnh quan hệ trong lĩnh vực lao động của cấp đó (Điều 26). Theo Điều 27, đối tác xã hội được thực hiện dưới các hình thức: Thương lượng tập thể để chuẩn bị dự thảo thoả ước tập thể, các thoả thuận và ký kết chung; Cùng tư vấn

(thương lượng) về các vấn đề QHLD và các quan hệ liên quan trực tiếp tới QHLD, đảm bảo các quyền lao động của NLĐ và hoàn thiện pháp luật lao động; sự tham gia của NLĐ, đại diện của họ vào quản lý doanh nghiệp. Sự tham gia của đại diện NLĐ và NSDLĐ vào giải quyết các tranh chấp lao động trong giai đoạn tiền tố tụng.

Trong số các cơ quan của đối tác xã hội, Hội đồng điều chỉnh QHLD xã hội có vai trò quan trọng nhất, được thành lập nhằm "Để bảo đảm việc điều chỉnh QHLD xã hội, tiến hành thương lượng tập thể và chuẩn bị dự thảo thoả ước, thoả thuận tập thể, sửa đổi thoả ước tập thể, cũng như để tổ chức kiểm tra việc thực hiện thoả ước ở tất cả các cấp, trên cơ sở bình đẳng theo quyết định của các bên có liên quan, thành lập các Hội đồng, gồm các đại diện có thẩm quyền của các bên...". Theo Điều 35, ở cấp Liên bang có Hội đồng thường trực ba bên, gồm các đại diện công đoàn toàn Nga, Hiệp hội NSDLĐ toàn Nga và Chính phủ Liên bang Nga. Hội đồng ba bên có thể thành lập ở cấp chủ thể Liên bang, cấp vùng, cấp ngành, cấp doanh nghiệp.

Ở Belarus, tuy Hiệp hội giới chủ mới được thành lập từ cuối những năm 90 thế kỷ trước, nhưng hiện nay cơ chế ba bên đã vận hành khá tốt thông qua hoạt động của Hội đồng quốc gia về các vấn đề lao động và xã hội, với sự tham gia bình đẳng của các đối tác xã hội. Bên cạnh Thoả ước chung được ký kết giữa Bộ Lao động và Bảo trợ xã hội, Hiệp hội giới chủ và Liên hiệp công đoàn Belarus, đến giữa năm 2008 ước tính đã có đến 47 thoả ước cấp ngành, 500 thoả ước cấp địa phương và 18.000 thoả ước cấp doanh nghiệp được các đối tác xã hội ký kết với nội dung chính là đảm bảo và không ngừng nâng cao tiền lương, tiền công cho NLĐ. Theo luật pháp Belarus hiện hành, giới sử dụng lao động phải đóng đến 35% vào quỹ bảo hiểm xã hội, trong khi NLĐ chỉ phải đóng góp có 1%.

Từ khi thực hiện chính sách cải cách kinh tế và mở cửa, các QHLD ở Trung Quốc đã thay đổi sâu sắc theo hướng ngày càng đa dạng và phức tạp. Cùng với sự phát triển vượt bậc về kinh tế thì những thách thức về môi

trường, về xã hội cũng ngày càng gia tăng. Với mục tiêu là “xây dựng một xã hội hài hoà”, Chính phủ Trung Quốc đã coi QHLD như là một vấn đề có tính ưu tiên. Tháng 8/2001, cơ chế tham vấn ba bên cấp quốc gia đã được thiết lập chính thức, sau đó đã được triển khai rộng xuống các tỉnh, thành phố, và thậm chí xuống tới cấp quận huyện. Thúc đẩy thương lượng tập thể cấp ngành và các chương trình nghị sự khác đã được đưa vào Kế hoạch 5 năm phát triển kinh tế - xã hội của Trung Quốc lần thứ 11 (2006-2010). Ở cấp thành phố, Phó Chủ tịch UBND được cử làm trưởng nhóm công tác ba bên về khuyến trợ đàm phán về tiền lương, bảo đảm ký kết hợp đồng lao động và hỗ trợ các phong trào thành lập công đoàn. Theo tư duy QHLD mới, Chính phủ không can thiệp trực tiếp vào các vấn đề lao động trong các doanh nghiệp giống như đã làm trong quá khứ. Thay vào đó, Chính phủ tập trung vào ban hành các chính sách và hướng dẫn về vấn đề này với sự tham vấn của các tổ chức công đoàn và tổ chức giới chủ.

4. Một vài nhận xét

Qua kinh nghiệm, tuy chưa đầy đủ về điều tiết QHLD/QHCN và xúc tiến cơ chế ba bên của một số quốc gia trên thế giới sơ bộ thấy rằng:

Thứ nhất, cho đến nay, hầu hết các quốc gia đã tiếp cận hệ thống QHLD/QHCN mới và xúc tiến cơ chế ba bên, hai bên theo những cách thức khác nhau, hoặc thể chế hoá chính thức trong pháp luật quốc gia, hoặc có tham chiếu các nguyên tắc của cơ chế đó, thậm chí ngay cả khi chưa phê chuẩn Công ước số 144 của ILO. Cách thức tổ chức QHLD/QHCN và áp dụng cơ chế ba bên, hai bên ở các nước cũng không giống nhau, có nước thể hiện như là một nguyên tắc của Nhà nước trong chính sách lao động - xã hội và thường được ghi nhận chính thức ở Bộ luật Lao động hoặc Luật về QHLD/QHCN. Có nước lại thừa nhận cơ chế ba bên một cách phi chính thức, thậm chí ở một số quốc gia đã trở thành tập quán hoặc thông lệ. Như vậy, mỗi quốc gia với định hướng chính trị khác nhau, cơ cấu kinh tế và chuẩn mực xã hội khác nhau sẽ có

những cách tiếp cận khác nhau đối với QHCN và hợp tác hai bên, ba bên.

Thứ hai, tuy việc vận dụng cơ chế ba bên đa dạng về cách thức, song nội dung của nó tập trung vào một số khía cạnh ở bình diện quốc gia như: hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật trong lĩnh vực lao động - xã hội hoặc mở rộng đến việc xây dựng và thực thi các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội nói chung; thành lập và vận hành hoạt động các cơ quan quốc gia giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động - xã hội (thường là các hội đồng hoặc uỷ ban có tính chất ba bên); những vấn đề liên quan đến các biện pháp thực hiện các thoả thuận đã đạt được trong các hội đồng hoặc uỷ ban ba bên... Còn cơ chế hai bên thích hợp với với thương lượng tập thể ở cấp ngành hoặc cấp doanh nghiệp về những vấn đề cụ thể trong quan hệ có tính chất song phương.

Thứ ba, hiệu quả của việc điều tiết QHLD cũng như thực thi tư vấn ba bên ở các nước khác nhau cũng không cho kết quả như nhau. Tuy nhiên, ngày càng có nhiều Chính phủ thấy rõ được sự cần thiết cũng như vai trò, tác dụng của cơ chế ba bên trong sự ổn định xã hội và phát triển kinh tế, đặc biệt là khi phải đối mặt với những khó khăn để vượt qua khủng hoảng về kinh tế - xã hội. Khủng hoảng và suy giảm kinh tế gây ra những bất lợi, những khó khăn về nhiều mặt nhưng lại cũng tạo thời cơ thúc đẩy mạnh mẽ việc cải cách mới QHLD nói chung và vận dụng cơ chế ba bên, hai bên nói riêng. Các nền kinh tế khu vực như Singapore, Hàn Quốc, Thái Lan, Philippin... vượt qua khủng hoảng cuối những năm 80 của thế kỷ trước và đạt được những thành tựu đáng nể thời gian qua đều ít nhiều có liên quan đến việc vận dụng hiệu quả cơ chế ba bên. Để đạt được mục tiêu “xây dựng một xã hội hài hoà” thì hợp tác ba bên hiện được Chính phủ Trung Quốc coi là vấn đề ưu tiên trong chính sách QHLD của quốc gia hơn 1,3 tỷ dân này. Ở các nước Đông Âu như Nga, Belarus... các đối tác xã hội ngày càng có tiếng nói có trọng lượng trong hoạch định chính sách, chế định pháp luật lao động - xã hội.

Thứ tư, cũng cần nhận thấy rằng trong kỷ nguyên toàn cầu hoá kinh tế, đối diện với những thách thức nhiều mặt và những biến đổi khó lường, hiện nay xu hướng điều chỉnh QHLD cũng như việc áp dụng cơ chế tham vấn ba bên diễn ra theo cả hai chiều thuận và nghịch:

- Đối với những nước đang tiến hành CNH-HĐH, để thu hút vốn đầu tư, kỹ thuật mới... thì cần phải ổn định QHLD, do vậy vấn đề hợp tác ba bên thường rất được Chính phủ chú ý. Theo đó, các tổ chức của cả giới lao động và giới chủ ngày càng có được "chính danh" của những đối tác xã hội và khả năng tham gia vào việc quyết định các vấn đề kinh tế - xã hội ngày một rộng mở.

- Để duy trì sự cạnh tranh quốc tế, một số nước phát triển đã điều chỉnh chính sách, pháp luật với những thay đổi bất lợi cho phía NLĐ và các tổ chức của họ. Theo đó, ảnh hưởng của tổ chức công đoàn trong Chính phủ và các tổ chức hợp pháp khác đã dần bị suy yếu. Quyền của các tổ chức công đoàn tham gia đối thoại xã hội, hợp tác ba bên ở nơi này hay nơi khác cũng ít nhiều bị hạn chế theo (ví dụ như ở Nhật Bản, Hoa Kỳ các tổ chức công đoàn có chiều hướng giảm cả về số lượng và vai trò, ở CHLB Đức hiện chỉ có khoảng 30% số NLĐ làm công là thành viên công đoàn).

Tiếp theo trang 28 – Khái quát về phân loại ...

danh cụ thể gần gũi"¹⁹.

Nhiều luật gia Việt Nam hiện nay cho rằng, bất kỳ giao dịch nào hoặc hợp đồng nào từ giao kết, thực hiện, thay đổi và chấm dứt đều phải tuân thủ pháp luật. Và họ xem nguyên tắc tuân thủ pháp luật qui định tại Điều 11, Bộ luật Dân sự 2005 như một nguyên tắc bất biến. Do đó nhiều hợp đồng do các đương sự thiết lập mà không được pháp luật qui định cụ thể (hợp đồng vô danh) khiến nhiều người trong số họ cho rằng không có "căn cứ pháp lý" và rất lúng túng trong việc giải quyết, trong khi kinh tế thị trường biến động và hội nhập quốc tế luôn luôn đòi hỏi phải năng động. Trước hết cần phải giải thích các nguyên tắc trong tổng thể các nguyên tắc và tính tới thứ bậc của các nguyên tắc phù hợp với tranh chấp xảy ra mà không thể chối bỏ việc giải quyết. Tuân thủ pháp luật là quan trọng khiến cho pháp luật có giá trị thực tiễn trong đời sống xã hội. Nhưng nguyên tắc tuân thủ pháp luật trong Bộ luật Dân sự 2005 được xếp dưới nguyên

tắc tự do, tự nguyện, cam kết thoả thuận. Và có thể hiểu nguyên tắc tự do, tự nguyện cam kết, thoả thuận theo tinh thần Điều 4, Bộ luật Dân sự 2005 khẳng định bất kỳ ai cũng có quyền tự do xác lập hợp đồng, và pháp luật bảo đảm cho quyền tự do đó, với điều kiện không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội, vì vậy có nghĩa là sự sáng tạo ra các loại hợp đồng ngoài các qui định của pháp luật là đã tuân thủ pháp luật (miễn là không chống lại điều cấm của pháp luật và đạo đức xã hội). Như thế các qui tắc về hợp đồng trong Bộ luật Dân sự 2005 chỉ mang tính hướng dẫn hoặc giải thích cho ý chí của các bên trong quan hệ hợp đồng khi ý chí của họ không rõ ràng. Tính chất này của luật hợp đồng khác với tính chất của luật công. Tuy nhiên, có một số ít các qui định mang tính áp đặt. Bởi vậy, việc phân chia hợp đồng thành hợp đồng hữu danh và hợp đồng vô danh phải được nhận thức là rất quan trọng.

¹⁹ John E. C. Brierley, Roderick A. Macdonald, *Quebec Civil Law - An Introduction to Quebec Private Law*, Emond Montgomery Publications Limited, Toronto, Canada, 1993, p. 395.