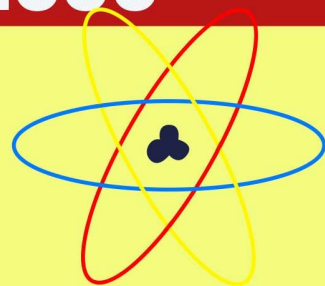
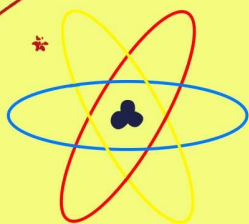
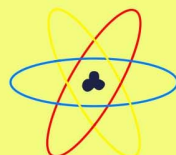


BỘ NỘI VỤ
VIỆN KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC
THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
KHOA HỌC TỔ CHỨC² NHÀ NƯỚC



1. Quan trị nhân tài trong quản lý hành chính của Canada

2. Nhận diện một số loại hình tổ chức phi Chính phủ không chính thức ở Việt Nam hiện nay



SỐ 01
THÁNG 04/2022

SỐ 01
THÁNG 4 NĂM 2022

Chịu trách nhiệm xuất bản
Tổng Biên tập:

TS. Nguyễn Ngọc Vân - Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ban Biên tập:

TS. Lê Anh Tuấn
ThS. Thạch Thọ Mộc
ThS. Trần Thị Thơ

Bản tin được thực hiện bởi:

Phòng Thông tin khoa học và
Hợp tác quốc tế
Số 8 Tôn Thất Thuyết, Hà Nội

Điện thoại: (04) 62826733

Website: <http://isos.gov.vn>
<http://vienkhtcnn.vn>

Mọi thư, bài xin gửi về email:
bantincchc@moha.gov.vn

Thông tin kết quả nghiên cứu khoa học tổ chức nhà nước

TRONG SỐ NÀY

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	1
NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI	3
● Nguyễn Thu Hà: Quản trị nhân tài trong quản lý hành chính của Canada	3
● Trần Thị Bích Ngọc: Nhận diện một số loại hình tổ chức phi Chính phủ không chính thức ở Việt Nam hiện nay	7

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: Quản lý nhà nước đối với hoạt động thờ Mẫu Tam Tứ Phủ

Chủ nhiệm: ThS. Nguyễn Đăng Bản, Chuyên viên chính, Vụ Tín ngưỡng
và các tôn giáo khác, Ban Tôn giáo Chính phủ

Ngày nghiệm thu: 03/3/2022

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ: “Nâng cao hiệu quả thanh tra công tác tuyển dụng công chức”

Chủ nhiệm: ThS. Nguyễn Mạnh Khương, Chánh Thanh tra Bộ Nội vụ

Ngày nghiệm thu: 07/01/2022

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ: “Chuyển đổi chức năng của Chính phủ và bộ máy hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả”

Chủ nhiệm: TS. Nguyễn Huyền Hạnh, Phó Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 07/01/2022

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ:
“Đổi mới phân cấp, phân quyền trung ương - địa phương đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả”

Chủ nhiệm: TS. Đặng Xuân Hoan, Nguyên Giám đốc, Học viện Hành chính Quốc gia

Ngày nghiệm thu: 07/01/2022

Dự án điều tra, khảo sát cấp Bộ:
“Điều tra xây dựng cơ sở dữ liệu tổ chức và hoạt động về hội”

Đơn vị chủ trì: Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 07/01/2022

Dự án điều tra, khảo sát cấp Bộ:
“Đổi mới tổ chức, hoạt động của Chính phủ đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả”

Chủ nhiệm: TS. Lê Anh Tuấn, Phó Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 06/01/2022

*Thông tin cụ thể về đề tài được đăng tải trên website của
Viện Khoa học tổ chức nhà nước tại địa chỉ:
<http://isos.gov.vn>
(chọn liên kết: Cơ sở dữ liệu khoa học công nghệ)*

Nghiên cứu - Trao đổi

QUẢN TRỊ NHÂN TÀI TRONG QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH CỦA CANADA

ThS. Nguyễn Thu Hà - Phó Trưởng phòng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Trong bối cảnh thế giới toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng đặt ra nhiều thách thức, nền kinh tế toàn cầu đã thay đổi đáng kể trong thập kỷ qua. Điều đó đòi hỏi Chính phủ các nước cần có nhiều đổi mới trong điều hành nhằm đáp ứng những yêu cầu thực tiễn và đòi hỏi ngày càng cao của người dân. Chính phủ Canada đang đưa ra những quyết định cứng rắn để đảm bảo nước này có vị trí tốt nhằm đối mặt với những thách thức toàn cầu đang diễn ra. Cho đến nay, Canada được coi là quốc gia đi đầu về kết quả phục hồi kinh tế tích cực trong số các nước G7. Chính quyền liên bang sẽ hỗ trợ chương trình nghị sự của Chính phủ Canada bằng cách đáp ứng các ưu tiên về hiệu quả và đổi mới nhằm cải thiện hạnh phúc của người dân Canada. Các nhà lãnh đạo, quản lý cấp cao của Canada ngày nay trong bối cảnh hạn chế tài khóa tổng thể phải đối mặt với những tiến bộ công nghệ nhanh chóng, những thách thức xã hội đang phát triển và sự tập trung ngày càng tăng vào tính minh bạch và trách nhiệm giải trình, đòi hỏi các nhà lãnh đạo cấp cao phải có kinh nghiệm và kỹ năng để quản lý trong một môi trường ngày càng có nhiều vấn đề phức tạp. Điều đó đòi hỏi không ngừng đổi mới khu vực công, tăng cường năng lực của chính quyền liên bang để đáp ứng nhu cầu của người dân Canada và thực hiện nhiệm vụ của chính phủ.

Trong hơn một thập kỷ qua, các nhà lãnh đạo cấp cao trong khu vực công của Canada đã xác định năng lực “tuyển dụng và giữ chân những công chức có trình độ, được đào tạo chuyên sâu” là trọng tâm của thành công và đổi mới nền công vụ trong thế kỷ 21. Chính phủ nước này đã có nhiều chiến lược và chương trình được áp dụng để thu hút, tuyển dụng, giữ chân và chuyển đổi các công chức tài năng thông qua Khung quản trị nhân tài trong quản lý hành chính theo cách tiếp cận để sử dụng “đúng người, đúng vị trí, đúng thời điểm” nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân Canada.

Quản trị nhân tài trong quản lý hành chính nhằm đảm bảo rằng mọi người được bố trí công việc phù hợp với kỹ năng, năng lực và kế hoạch nghề nghiệp của họ. Thông qua đối thoại, phản hồi, hỗ trợ nghề nghiệp và học tập được điều chỉnh riêng, tiềm năng của các cá nhân có thể được phát hiện đầy đủ, có thể đáp ứng các ưu tiên của tổ chức và có thể đạt được kết quả xuất sắc trong công vụ.

Quản trị nhân tài trong quản lý hành chính được thiết kế để hỗ trợ sự phát triển liên tục và giữ chân các nhà lãnh đạo, quản lý tài năng, đồng thời hỗ trợ các mục tiêu hoạt động của bộ phận hiện tại và tương lai. Nó giúp xây dựng sự xuất sắc bền vững trong lãnh đạo khu vực công bằng cách tối đa hóa sự đóng góp

Nghiên cứu - Trao đổi

của các nhà quản lý hành chính tài năng.

Quản trị nhân tài quản lý hành chính là trách nhiệm được chia sẻ giữa các giám đốc điều hành, người quản lý của họ, các phòng ban của họ, các chuyên gia nhân sự, các phó, trưởng phòng và Văn phòng Giám đốc Nhân sự (OCHRO).

Mục tiêu của việc đề ra Khung Quản trị nhân tài quản lý hành chính là: bố trí đúng người vào đúng nơi với các kỹ năng phù hợp để mang lại kết quả cho người Canada.

Khung Quản trị nhân tài trong quản lý hành chính được dùng như một hướng dẫn để lập kế hoạch và thực hiện các quy trình quản lý nhân tài điều hành trong các tổ chức cá nhân. Việc quản trị chiến lược nhân tài trong quản lý hành chính sẽ hỗ trợ sự phát triển của một nhóm lãnh đạo, quản lý cấp cao hiệu quả và gắn bó lâu dài cho tổ chức. Cuối cùng, chính các nhà lãnh đạo, quản lý này phải chịu trách nhiệm cho sự phát triển sự nghiệp của chính họ đồng thời phát triển, duy trì mạnh mẽ mạng lưới trong nền công vụ để đảm bảo thu được những kinh nghiệm cần thiết để trở thành những nhà lãnh đạo cấp cao vững chắc.

Việc tham gia vào quản trị nhân tài trong quản lý hành chính hàng năm sẽ đảm bảo rằng những người đứng đầu các tổ chức có dữ liệu cập nhật để đưa ra các quyết định sáng suốt liên quan đến lợi ích của tổ chức của họ. Để tiếp tục lãnh đạo tổ chức, người đứng đầu cần hiểu thế mạnh, lĩnh vực phát triển, nguyện vọng phát triển nghề nghiệp của những người quản lý tài năng trong tổ chức của họ để thu hẹp khoảng cách lãnh đạo và đáp ứng các nhu cầu cụ thể. Dữ liệu được thu thập từ việc tham gia quản trị nhân tài trong quản lý hành chính hàng năm cũng

thông báo cho người đứng đầu tổ chức các vị trí quan trọng về tổ chức của họ có khả năng bị bỏ trống hay không để nhanh chóng tìm và bố trí người vào đảm nhiệm. Cách tiếp cận chủ động này sẽ giúp họ có được những nhân tài trong quản lý để thực hiện các ưu tiên. Việc phân tích dữ liệu hàng năm và nhiều năm cũng sẽ giúp xác định các xu hướng và thúc đẩy một kế hoạch và nguồn nhân lực tích hợp mang tính chiến lược thực sự.

Quy trình quản trị

Tất cả các công chức cấp cao (cấp 01 đến 05) và quản lý của họ đều phải hoàn thành bảng câu hỏi về quản trị nhân tài trong bài tập quản trị nhân tài hàng năm.

Bài tập quản trị tài năng điều hành được khởi động hàng năm vào mùa thu. Các bảng câu hỏi quản trị nhân tài đã hoàn thành phải được gửi cho Văn phòng quản trị nhân sự trước thời hạn hoàn thành và được Văn phòng quản trị nhân sự thông báo hàng năm.

Nền tảng của mỗi giai đoạn là nguyên tắc cơ bản của giao tiếp hai chiều mạnh mẽ. Chu trình quản lý tài năng điều hành khuyến khích việc đối thoại liên tục giữa các nhà quản lý và giám đốc điều hành của họ trong suốt cả năm để thảo luận về bài tập quản lý tài năng điều hành, duy trì kế hoạch học tập và thảo luận về phản hồi từ các cuộc thảo luận của quản lý cấp cao.

Quy trình quản trị gồm 4 giai đoạn:

- Giai đoạn 1: Xác định nhu cầu của tổ chức
- Giai đoạn 2: Tìm hiểu cộng đồng
- Giai đoạn 3: Đánh giá cộng đồng
- Giai đoạn 4: Giao tiếp

Giai đoạn 1: Xác định nhu cầu của tổ chức

Giai đoạn này đóng vai trò là bước

Nghiên cứu - Trao đổi

đầu tiên trong chu trình quản lý tài năng điều hành liên tục. Người đứng đầu tổ chức và các nhà quản lý cấp trên phản ánh về những kết quả đã đạt được và bài học kinh nghiệm, đồng thời thực hiện các khuyến nghị của năm trước.

Bởi vì quản lý tài năng điều hành là một hoạt động theo chu kỳ, các nhà quản lý cung cấp hỗ trợ liên tục cho các nhân tài trong quản lý để thực hiện và tham gia vào các hoạt động được xác định trong kế hoạch phát triển và học tập từ năm trước.

Người đứng đầu tổ chức và nhóm quản lý cấp cao của họ phải hiểu rõ về công vụ và các ưu tiên của tổ chức để đánh giá, lập kế hoạch và phát triển sự kết hợp phù hợp của các nhân tài trong quản lý để thực hiện nhiệm vụ của họ. Người đứng đầu tổ chức sẽ phân tích dữ liệu quản lý nhân tài trong lịch sử toàn tổ chức và khu vực công để hiểu rõ hơn về thế mạnh và các lĩnh vực cần phát triển của các nhân tài trong quản lý. Từ đó, quản lý cấp cao sẽ xem xét các hoạt động chính và kết quả dự đoán khi chuẩn bị các tài liệu lập kế hoạch hoạt động và nguồn nhân lực tích hợp nhằm định vị tốt nhất tổ chức của họ để thực hiện các ưu tiên của mình.

Giai đoạn 2: Tìm hiểu cộng đồng

Giai đoạn này phục vụ cho việc xác định cách tài năng điều hành có thể giúp hỗ trợ và nâng cao hơn nữa các nhu cầu hoạt động của tổ chức. Để làm được điều này, Hệ thống Quản trị nhân tài trong quản lý hành chính phải được cập nhật hàng năm.

Những người đứng đầu chỉ định một đại diện của tổ chức, người sẽ đóng vai trò là đầu mối liên hệ để tạo, cập nhật và chuyển tài khoản cho từng người điều hành trong tổ chức và cung cấp cho họ

dữ liệu cơ bản.

Các nhà lãnh đạo, quản lý có thể cập nhật Cổng thông tin về công chức, bất kỳ lúc nào trong năm với thông tin liên quan đến hành chính và hồ sơ của họ. Khi chu kỳ thực hành quản trị nhân tài quản lý hành chính hàng năm đã được khởi động, các nhà lãnh đạo, quản lý được khuyến khích sử dụng Bảng câu hỏi quản trị nhân tài trực tuyến để cung cấp cho người quản lý của họ thông tin về kế hoạch nghề nghiệp, nguyện vọng và các lĩnh vực để phát triển thêm.

Các nhà quản lý sẽ hoàn thành các phần dành cho Người quản lý của Bảng câu hỏi Quản trị Nhân tài và mời các nhà lãnh đạo, quản lý tham gia vào cuộc thảo luận 1-1 về kết quả. Trong các cuộc trò chuyện này, đóng vai trò là chất xúc tác cho sự phát triển nghề nghiệp, các nhà quản lý sẽ xem xét các chiến lược học tập và phát triển hiện tại và tương lai phù hợp nhất để giúp các cá nhân đạt được tiềm năng của họ và đáp ứng nhu cầu của tổ chức. Các yếu tố chính khác của cuộc đối thoại có thể bao gồm việc xem xét các năng lực lãnh đạo chính, lập kế hoạch kế nhiệm và các vị trí cần tuyển tiềm năng.

Giai đoạn 3: Đánh giá cộng đồng

Giai đoạn này cung cấp cho những người đứng đầu tổ chức dữ liệu quản trị nhân tài quản lý. Dữ liệu quản trị nhân tài là nguồn thông tin cơ bản cần thiết khi phát triển các chiến lược để giải quyết các nhu cầu của khu vực công. Các tổ chức, người đứng đầu các tổ chức và các ủy ban chỉ đạo, chẳng hạn như Ủy ban các công chức cấp cao, dựa vào thông tin này vì nó hỗ trợ họ trong việc ra quyết định. Các đại biểu có thể xem và in dữ liệu nhân tài quản lý cho tổ chức của họ. Họ cũng có thể so sánh dữ liệu

Nghiên cứu - Trao đổi

của họ với thông tin trong toàn khu vực công. Sau đó, quản lý cấp cao sẽ tham gia đánh giá toàn diện thông tin hiện có và thông tin mới về các nhân tài quản lý của họ. Các cuộc trò chuyện sẽ khác nhau tùy theo từng tổ chức, nhưng tất cả đều phải bao gồm những điều sau:

- Thảo luận về nhân tài quản lý của họ và các đề xuất được đề xuất cho mỗi người trong bối cảnh nhu cầu của tổ chức;
- Xác định sự thiếu hụt, thiếu hụt kỹ năng của bộ phận, xem xét các vị trí quan trọng, đặc biệt chú ý đến các tổ chức chưa có kế hoạch kế nhiệm;
- Lựa chọn hoặc đề cử giám đốc quản lý cho các cơ hội phát triển quan trọng;
- Sử dụng kết quả của các nhà lãnh đạo và quản lý để xác định cách cộng đồng điều hành có thể giúp hỗ trợ và nâng cao hơn nữa các nhu cầu kinh doanh của tổ chức;
- Xác định vị trí Bản đồ Nhân tài thích hợp cho nhân viên.

Giai đoạn 4: Giao tiếp

Giai đoạn này nhằm kết thúc vòng lặp của bài tập quản lý nhân tài điều hành hàng năm. Sau các đánh giá của quản lý cấp cao, điều cần thiết là các giám đốc điều hành phải được cung cấp phản hồi cụ thể để đảm bảo giao tiếp hai chiều mạnh mẽ và xác định việc triển khai các hoạt động đào tạo và phát triển được xác định trong bảng câu hỏi quản lý nhân tài. Kết quả sẽ được đưa vào kế hoạch học tập thường xuyên của các cá nhân nhân tài. Tuy nhiên, có thể thực hiện các điều chỉnh để đảm bảo có thể phát huy tối đa tiềm năng, nguyện vọng nghề nghiệp và đóng góp của các nhà lãnh đạo, quản lý cho khu vực công.

Văn phòng Giám đốc Nhân sự (OCHRO) sẽ phân tích dữ liệu và xuất bản hồ sơ để giới thiệu các nhân tài trong quản lý này.

Sự giao tiếp này là cần thiết vì nó là một trong những bước quan trọng để mang lại lợi ích của quá trình quản lý nhân tài điều hành cho các nhà lãnh đạo, quản lý. Nó cũng cần thiết cho sự tham gia liên tục của ban điều hành, sự tham gia và kết quả phát triển chiến lược.

Kết quả đầu ra của Khung quản trị nhân tài trong quản lý hành chính là:

Khung quản trị nhân tài quản lý hành chính cố gắng đạt được các kết quả sau cho các nhà quản lý hành chính:

- Vai trò chủ chốt: Thâm niên và bề dày kinh nghiệm là điều kiện tiên quyết để đạt được hiệu quả của các quản lý cấp cao;
- Tăng cường sự tham gia: Phản hồi kịp thời và trung thực về hiệu suất và tiềm năng sẽ củng cố sự phát triển và sự tham gia;
- Mạng lưới mạnh mẽ: Mạng lưới ngang, dọc và mối liên hệ giữa các khu vực pháp lý và cộng đồng;
- Hỗ trợ liên tục trong toàn sự nghiệp và tổ chức: Phương pháp tiếp cận toàn sự nghiệp đối với các nhà lãnh đạo quản lý thông qua việc lập kế hoạch mục tiêu cao hơn và phối hợp, được củng cố bởi phương pháp tiếp cận kiến thức tập thể và được chia sẻ bởi các bên liên quan chính;
- Quản lý sự nghiệp và kế thừa vững chắc: Quản lý chiến lược các vị trí tuyển dụng cấp cao và xác định các kỹ năng và năng lực lãnh đạo cần thiết để đáp ứng các nhu cầu hiện tại và mới nổi;
- Phân tích và báo cáo chuyên sâu: Thu thập, phân tích và báo cáo dữ liệu

Nghiên cứu - Trao đổi

chắc chắn hỗ trợ khả năng tự nhận thức của tổ chức và toàn doanh nghiệp khi lập kế hoạch cho các hoạt động trong tương lai.

Như vậy có thể thấy với Khung quản trị nhân tài trong quản lý hành chính, với cách tiếp cận chủ động rà soát những nhu cầu thiếu hụt về nhân sự đối với các vị trí quan trọng, chủ động có kế hoạch và chuẩn bị đội ngũ nhân lực tài năng, sẵn sàng đáp ứng yêu cầu trong công việc; đồng thời việc công khai, liên thông, dễ tiếp cận với đội ngũ nhân tài này sẽ giúp cho các tổ chức cũng như những ứng viên này dễ dàng lựa chọn được các đối tượng phù hợp với tổ chức,

và công việc phù hợp với năng lực, nguyện vọng của các ứng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. TS. Bùi Ngọc Anh - “Tìm hiểu về hệ thống chính trị Canada” - Tạp chí Châu Mỹ ngày nay số 6/2008.
2. www.canada.ca/en/government/publicservice.html.
3. Eugene A. Forsey – “How Canadians Govern Themselves”– 5th edition – Produced by the Library of Parliament
4. W.L. White, R.H. Wagenberg, R.C. Nelson – “Introduction to Canadian Politics and Government” – fifth edition – Holt, Rinehart and Winston of Canada, Limited, Toronto 1990

NHẬN DIỆN MỘT SỐ LOẠI HÌNH TỔ CHỨC PHI CHÍNH PHỦ KHÔNG CHÍNH THỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

**ThS. Trần Thị Bích Ngọc - Nghiên cứu viên
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ**

Trong khoảng hơn 10 năm trở lại đây, các tổ chức phi Chính phủ (TCPCP) có sự phát triển mạnh mẽ về số lượng cũng như đa dạng trong cách thức tổ chức và hoạt động. Đồng thời, nhờ có sự đóng góp ý kiến từ các TCPCP mà nhiều chính sách của Đảng và Nhà nước ngày càng trở nên đúng đắn và phù hợp với nhân dân. Hiện nay, ngoài những TCPCP có đăng ký hoạt động với cơ quan nhà nước nhằm chính thức hóa các hoạt động của tổ chức thì vẫn còn rất nhiều những TCPCP khác hoạt động độc lập và không đăng ký thành lập với cơ quan quản lý nhà nước. Điều này xuất phát từ nhu cầu hoạt động nghề nghiệp, xã hội của các tổ chức và sự đa dạng trong cách thức

hoạt động của TCPCP nói chung và các loại hình TCPCP không đăng ký nói riêng. Các tổ chức này được thành lập và hình thành mạng lưới liên minh liên kết giữa các cá nhân, tổ chức liên quan đến chuyên môn, nghề nghiệp, có chung sở thích, mục tiêu, cùng hướng đến lợi ích chung, không hạn chế bởi khoảng cách địa lý,.. dưới một số loại hình như “nghề đoàn”, “nhóm”, “mạng lưới” tổ chức phi chính phủ. Chính vì vậy, bài viết tập trung làm rõ khái niệm, đặc điểm của loại hình “nghề đoàn”, “nhóm”, “mạng lưới” tổ chức phi Chính phủ để từ đó đưa ra một số định hướng quản lý nhà nước đối với loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức.

Nghiên cứu - Trao đổi

1. Một số vấn đề về tổ chức phi Chính phủ

1.1. Khái niệm

Thuật ngữ tổ chức phi chính phủ là sự khái quát một loại hình tổ chức hoạt động song song và bổ trợ cho các chương trình kinh tế và xã hội của nhà nước, do người dân tự nguyện góp công, góp của làm nên. Tuy nhiên, từ sự quan tâm đến loại tổ chức này với vai trò ngày càng đa dạng, cần được khuyến khích và hỗ trợ phát triển, Ngân hàng thế giới (WB) đã đưa ra thuật ngữ NGO (Non-Governmental Organization) - Tổ chức phi chính phủ. Cục Môi trường của Ngân hàng thế giới (WB) đưa ra khái niệm: *Tổ chức phi chính phủ là chỉ một tổ chức, hiệp hội, quỹ văn hoá xã hội, Ủy hội từ thiện, tập đoàn phi lợi nhuận hoặc các pháp nhân khác mà theo pháp luật không thuộc khu vực Nhà nước và không hoạt động vì lợi nhuận - nghĩa là khoản lợi nhuận nếu có, không thể phân phối theo kiểu chia lợi nhuận. Loại tổ chức này không bao gồm các nghiệp đoàn, đảng phái chính trị, hợp tác xã phân chia lợi nhuận hay nhà thờ¹*. Đây là một khái niệm tương đối hợp lý cả về mặt học thuật cũng như thực tiễn về loại hình tổ chức phi chính phủ. Khái niệm này được Ngân hàng Thế giới, Liên hiệp quốc và một số quốc gia hoặc cơ quan quốc gia, đa quốc gia sử dụng tương đối phổ biến, khi đề cập tới những thực thể phi chính phủ, hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, tham gia vào các hoạt động phát triển hay các hoạt động vận động.

Theo pháp luật Việt Nam, NGO được hiểu là một pháp nhân được thành

lập theo pháp luật bởi các chủ thể ngoài nhà nước, mang tính độc lập tương đối với nhà nước. Đây là dạng tổ chức tự nguyện của những cá nhân có cùng đặc điểm, ngành nghề, sở thích, nhu cầu... hoạt động hướng tới mục tiêu chung, không nhằm mục đích lợi nhuận.

Với quan điểm như trên, TCPCP của nước ta tồn tại dưới một số hình thức tổ chức chính như: Hội (hoạt động theo Nghị định số 45/2010/NĐ-CP), Quỹ xã hội, từ thiện (hoạt động theo Nghị định số 93/2019/NĐ-CP); Tổ chức khoa học và công nghệ ngoài công lập (hoạt động theo Luật Khoa học và công nghệ); Hợp tác xã (theo luật Hợp tác xã²).

1.2. Đặc điểm của tổ chức phi Chính phủ

Mặc dù có những cách tiếp cận định nghĩa đa dạng và phong phú về NGO, có thể rút ra 04 đặc trưng cơ bản của NGO đó là:

Tính độc lập đối với nhà nước

Trước hết, cần hiểu rằng tính độc lập của các NGO hoàn toàn không có nghĩa là đối lập với các nhà nước, mà chỉ hàm ý là không phụ thuộc và không chịu sự điều hành trực tiếp của nhà nước. Thêm vào đó, độc lập có nghĩa là các NGO không chịu sự điều chỉnh của pháp luật và không có trách nhiệm giải trình với bất kỳ chủ thể nào.

Mục tiêu phi lợi nhuận

Nhằm theo đuổi mục tiêu của mình, một NGO có thể thực hiện các hoạt động mang lại lợi nhuận cho tổ chức nhằm trả lương cho nhân viên hay chi phí khác để vận hành tổ chức, đặc biệt trong trường hợp các tổ chức này phải đảm bảo tính

1. Cục Môi trường - Ngân hàng Thế giới. Sổ tay kinh nghiệm về pháp luật liên quan đến các tổ chức phi chính phủ.

2. Luật Hợp tác xã (1996) quy định hợp tác xã là tổ chức phi chính phủ, nhưng theo Điều lệ Liên minh hợp tác xã thì chỉ ghi "Liên minh hợp tác xã Việt Nam là tổ chức đại diện hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã...."

Nghiên cứu - Trao đổi

độc lập đối với chính phủ”³. Tuy nhiên, trong trường hợp hoạt động của tổ chức mang lại bất kỳ lợi nhuận nào, lợi nhuận đó cũng sẽ không được phân bổ cho các thành viên của tổ chức⁴.

Mục tiêu cộng đồng

Đặc trưng thứ ba là mục tiêu hoạt động của NGO phải vì lợi ích cộng đồng. Đó có thể là mục đích phát triển kinh tế, xã hội hay các hoạt động liên quan cứu trợ môi trường, nhân quyền hay thiên tai, hay có thể trong lĩnh vực như khoa học, văn hóa, từ thiện, sức khỏe hay giáo dục.

Tính chất tự nguyện

Đặc trưng thứ tư của NGO là tính chất tự nguyện. Tổ chức có tính chất tự nguyện có nghĩa là được thành lập, duy trì, chấm dứt hoạt động trên các quyết định tự nguyện của thành viên. Tổ chức đó phải được thành lập chính thức với các quy chế hoạt động nhất định và có cơ cấu tổ chức dân chủ và đại diện, có trụ sở, thường có tư cách pháp nhân theo luật quốc gia.

1.3. Phân loại tổ chức phi chính phủ

NGO có thể được phân loại theo nhiều cách, dựa theo nhiều tiêu chí khác nhau, như dựa trên định hướng các hoạt động. Cụ thể như:

** Phân loại theo phạm vi hoạt động*

Nếu phân loại theo phạm vi hoạt động thì có thể phân TCPCP thành 03 loại sau: (1) Các TCPCP mang tính chất quốc gia là tổ chức mà các thành viên đều mang một quốc tịch. (2) Các TCPCP mang tính chất quốc tế là tổ chức mà các thành viên của nó mang nhiều quốc tịch khác nhau sáng lập ra. (3) Các TCPCP

mang tính chất chính phủ là các tổ chức do Chính phủ lập ra hoặc một NGO nào đó hoàn toàn phụ thuộc vào ngân sách của Chính phủ.

** Phân loại theo tính chất hoạt động*

Nếu phân loại theo tính chất hoạt động có thể phân loại TCPCP thành 02 loại sau:

Thứ nhất, NGO hoạt động: Đây là nhóm các NGO có mục đích hoạt động chủ yếu là việc hoạch định và thực hiện các dự án liên quan đến phát triển.

Thứ hai, NGO vận động chính sách: Đây là nhóm NGO có mục đích hoạt động chủ yếu là bảo vệ hoặc thúc đẩy một mục tiêu cụ thể và mong muốn mang ảnh hưởng đối với chính sách và thực tiễn hoạt động của nhà nước.

** Phân loại theo tính chất pháp lý*

Bên cạnh đó, theo quy định pháp luật Việt Nam có thể phân biệt TCPCP căn cứ vào việc được nhà nước cho phép thành lập hoặc cấp phép thành lập và những tổ chức phi chính phủ kiểu này có tư cách pháp nhân. Loại còn lại là những tổ chức phi chính phủ không được phép thành lập, không có tư cách pháp nhân. Theo đó, có những TCPCP có tư cách pháp nhân hoặc TCPCP không có tư cách pháp nhân (chưa đăng ký hoạt động với nhà nước).

2. Nhận diện một số loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức

1.2.1. Tổ chức phi chính phủ không chính thức

Các TCPCP không chính thức ở Việt Nam rất đa dạng và phong phú, chẳng hạn như: hội không có tư cách pháp nhân, nhóm xã hội, tổ chức nghề nghiệp

3. Timothy C.Evered (1996), “Foreign Investment Issues for International Non-Governmental Organizations: International Health Projects in China an the Former Soviet Union”, Buffalo Journal of International Law, Vol.3;
4. The World Bank Handbook on Good Practices Relating to Non – Governmental Organizations, May 1997, p.19

Nghiên cứu - Trao đổi

không có tư cách pháp nhân, tổ chức từ thiện không có tư cách pháp nhân, nghiệp đoàn không có tư cách pháp nhân, câu lạc bộ, trung tâm.v.v. Vì vậy các TCPCP không chính thức được hiểu là các nhóm liên kết dựa trên sở thích chung, nhu cầu mưu sinh, chung hoàn cảnh xã hội, nghề nghiệp, không đăng ký hoạt động với nhà nước, hoạt động chủ yếu tại cộng đồng theo tinh thần tương thân, tương ái, tương hỗ, tự nguyện đóng góp công sức, kinh phí hoạt động. Số lượng những tổ chức này là rất lớn, ước tính lên tới hàng trăm nghìn.

Kể cả loại hình TCPCP chính thức và loại hình TCPCP không chính thức cũng đều có những đặc trưng chung của một TCPCP, đó là: Là tổ chức do người dân tự nguyện lập ra, trên cơ sở các thành viên tham gia tự nguyện; Hoạt động phi lợi nhuận hoặc các khoản lợi nhuận không được phân chia với mục đích tư lợi; Hoạt động độc lập với Chính phủ, mặc dù có thể được Chính phủ hỗ trợ thêm và bảo hộ về mặt pháp lý; Tiến hành các hoạt động hợp tác (không mang ý nghĩa thương mại); hoặc nhân đạo (làm giảm khổ đau, tổn thất do thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh, xóa đói giảm nghèo); bảo vệ môi trường; cung cấp các dịch vụ xã hội; thúc đẩy phát triển cộng đồng...; Nguồn thu để chi phí cho hoạt động là sự đóng góp tự nguyện của các thành viên hoặc các tổ chức tài trợ và thu phí dịch vụ.

Tuy nhiên, việc phân định TCPCP chính thức và TCPCP không chính thức được dựa trên những đặc trưng riêng của từng loại hình.

Đối với loại hình TCPCP chính thức, có đặc điểm riêng là có tư cách pháp

nhân, nghĩa là, được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phép thành lập, đăng ký hoặc công nhận; có cơ cấu tổ chức chặt chẽ; có tài sản độc lập với cá nhân, tổ chức khác và tự chịu trách nhiệm bằng tài sản đó; nhân danh tổ chức tham gia các quan hệ pháp luật một cách độc lập; có sự quản lý của nhà nước.

Đối với loại hình TCPCP không chính thức, có đặc điểm riêng là không có tư cách pháp nhân, nghĩa là loại hình tổ chức này do cá nhân, một nhóm cá nhân hay tổ chức tự lập ra và hoạt động tự phát, không có điều lệ của tổ chức; không đăng ký hoặc chưa xin phép cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phép thành lập và công nhận; không có cơ cấu tổ chức chặt chẽ; không có sự quản lý của nhà nước.

1.2.2. Nhận diện và đặc điểm một số loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức ở Việt Nam

Các loại hình TCPCP không chính thức ở Việt Nam rất đa dạng và phong phú, tuy nhiên trong phạm vi nghiên cứu bài viết tập nghiên cứu 03 loại hình sau:

1.2.2.1. Loại hình “Nhóm” TCPCP không chính thức

Theo Từ điển Xã hội học⁵, nhóm là một hệ thống xã hội mà mỗi quan hệ ý nghĩa của nó được xác định qua những quan hệ thành viên trực tiếp và phân tán cũng như quán tính bền lâu tương đối. Nhóm chỉ hai hay nhiều người có tương tác với những người khác theo cách mỗi một người đều gây ảnh hưởng và chịu ảnh hưởng bởi mỗi người khác.

Theo John. C. Bringham, R. Schlenker - tác giả của cuốn “Ý thức hệ và định kiến”⁶ cho rằng: Nhóm là một

5. Theo Từ điển Xã hội học, NXB Thế giới, 2002.

6. John. C. Bringham, R. Schlenker (2013), Ideology and Prejudice: The Role of Value Conflicts, Psychological Science 24(2)

Nghiên cứu - Trao đổi

tập hợp của hai hoặc nhiều người, giữa các thành viên có sự tương tác và ảnh hưởng lẫn nhau về hành vi. Nhóm là một đơn vị tồn tại một cách có tổ chức, các thành viên nhóm có cùng chung những lợi ích và mục đích; ...

Từ thực tế của Việt Nam, khái niệm Nhóm xã hội với tư cách là đối tượng điều chỉnh của khu vực tổ chức xã hội của công dân phản ánh được các đặc điểm sau đây: Có một số lượng thành viên tối thiểu (từ 2 người trở lên); Các thành viên của nhóm có chung mục đích hoạt động và cùng chia sẻ trách nhiệm để đạt tới mục đích đó, vì lợi ích tập thể và vì sự tiến bộ chung; Mỗi thành viên trong nhóm có vị trí, vai trò nhất định, gắn với một công việc cụ thể của nhóm và có thể thay đổi theo những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể.

Từ những đặc điểm nêu trên, có thể đưa ra quan niệm về “Nhóm” TCPCP không chính thức là *tổ chức tự nguyện của các cá nhân từ hai người trở lên, không tư cách pháp nhân, cùng chung mục đích hoạt động, mỗi thành viên có vị trí, vai trò khác nhau nhưng mối quan hệ và hoạt động của họ dựa trên sự chia sẻ trách nhiệm, vì lợi ích chung, có sự tương tác, ảnh hưởng đến nhau trực tiếp hoặc gián tiếp và có thể thay đổi theo những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể.*

1.2.2.2. Loại hình “nghiệp đoàn” TCPCP không chính thức

Cho đến nay chưa có nhận thức chung đối với khái niệm nghiệp đoàn, mỗi quan niệm dựa trên cách tiếp cận riêng. Nghiệp đoàn là một khái niệm tương đối mới mẻ. Theo Từ điển chính trị (1961) không có từ “nghiệp đoàn”, chỉ có từ “nghiệp hội”. Khác với công

đoàn, “Nghiệp đoàn” trong nghĩa rộng nhất, không chỉ là tổ chức của giới lao động, mà còn là của giới chủ (hình thức thương hội của người Hoa và các hình thức tương tự), của viên chức và một số thành phần khác.

Từ điển tiếng Việt, Nhà xuất bản Đà Nẵng phối hợp với Trung tâm Từ điển học xuất bản năm 2007 cắt nghĩa “Nghiệp đoàn” là “tổ chức của những người cùng nghề nghiệp, để bảo vệ lợi ích chung”.

Theo Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính: Loại hình “Nghiệp đoàn” TCPCP không chính thức là tổ chức xã hội của những người lao động trong cùng ngành nghề hoặc có nghề nghiệp tương tự, tập hợp nhau lại để giúp đỡ nâng cao kiến thức, nâng cao tay nghề, nắm chính sách, nắm pháp luật, để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của nhau, giúp đỡ nhau làm nhiệm vụ⁷.

Luật về quan hệ lao động quốc gia của Hoa Kỳ (Luật số: 29 U.S.C.151-169, còn gọi là NLRA) định nghĩa “Nghiệp đoàn” nghĩa là bất kỳ tổ chức nào dưới bất kỳ hình thức nào, hoặc bất kỳ cơ quan, Ủy ban hoặc ban đại diện lao động nào có sự tham gia của nhân viên và tồn tại nhằm mục đích, một phần hoặc toàn bộ có thương thảo với doanh nghiệp sử dụng lao động đối với các mâu thuẫn và xung đột về lao động, lương, mức lương, số giờ làm hoặc các điều kiện làm việc.

Ở châu Âu, vào thế kỷ XIX, nghiệp đoàn được coi như một loại tổ chức kinh tế bảo vệ các quyền cá nhân chống chủ nghĩa tư bản. Nhưng cũng có những nghiệp đoàn của những nhà tư bản, cùng một ngành, được hình thành ở các nước tư

7. Theo Từ điển giải thích thuật ngữ Hành chính, NXB Lao động, Hà Nội – 2002.

Nghiên cứu - Trao đổi

bản trong thời kì tư bản độc quyền và nắm vai trò thống trị nền kinh tế nước này.

Ở Nhật Bản có các tổ chức nghiệp đoàn, theo nghĩa đơn giản thì nghiệp đoàn Nhật Bản chính là những tổ chức và đoàn thể được thành lập và là nơi chịu trách nhiệm về lợi ích của những người lao động. Đặc biệt là đối với các thực tập sinh đang sinh sống và làm việc tại Nhật. Đây là một tổ chức được Bộ lao động và người lao động lập ra để hoạt động⁸. Có thể hiểu rằng, nghiệp đoàn của Nhật Bản cũng tương tự như công đoàn ở Việt Nam nhưng hoạt động độc lập.

Ở Việt Nam, hiện có 03 quan niệm về Nghiệp đoàn như sau:

Quan niệm thứ nhất, theo Khoản 2, Điều 13, Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, quy định về điều kiện thành lập *nghiệp đoàn cơ sở* như sau: *nghiệp đoàn cơ sở* tập hợp những người lao động tự do hợp pháp cùng ngành, nghề, theo địa bàn hoặc theo đơn vị sử dụng lao động, được thành lập khi có từ 05 thành viên công đoàn hoặc 05 người lao động trở lên, có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam.

Quan niệm thứ hai, theo Từ điển Tiếng Việt (1977), “Nghiệp đoàn” được định nghĩa là “tổ chức do những người cùng nghề nghiệp hợp thành” thuộc dạng tổ chức xã hội - nghề nghiệp (hội) theo Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21/4/2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội.

Quan niệm thứ ba, theo Điều 170 của Bộ luật Lao động thì người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của Công đoàn Việt Nam theo

Luật Công đoàn; đồng thời người lao động có quyền gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo quy định của bộ luật này. Trường hợp này, “Nghiệp đoàn” được xác định là tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về lao động. Cụ thể như: trong khuôn khổ Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Việt Nam cam kết sẽ cho phép người lao động được thành lập tổ chức đại diện của mình tại doanh nghiệp và tổ chức này có quyền lựa chọn hoặc tham gia vào hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, hoặc sẽ tồn tại độc lập bằng cách đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Sau khi hoàn thành thủ tục đăng ký theo quy định của pháp luật, tổ chức này sẽ được phép hoạt động với tư cách là tổ chức đại diện cho những thành viên của tổ chức đó để tương tác với người sử dụng lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động trong phạm vi doanh nghiệp. Trong các văn bản chính thức, cho đến nay, Việt Nam sử dụng thuật ngữ “tổ chức của công nhân tại doanh nghiệp ngoài tổ chức công đoàn” để chỉ tổ chức đại diện của công nhân tại doanh nghiệp sẽ được thành lập theo cam kết trong CPTPP. Do đó, cũng có thể coi tổ chức của công nhân này là hình thức thể hiện của “Nghiệp đoàn”.

* Bước đầu có thể định hình khái niệm “Nghiệp đoàn” như sau: *là tổ chức có tên gọi cụ thể theo ngành, nghề, được thành lập trên cơ sở pháp lý xác định với số lượng thành viên tối thiểu theo quy định, nhằm mục đích bảo vệ quyền, lợi chính đáng của người lao động tự do theo địa bàn hoặc trong doanh nghiệp,*

8. Nghiệp đoàn Nhật Bản, những điều cần biết, <https://nhanlucnhatban.com/nghiep-doan-nhat-ban>

Nghiên cứu - Trao đổi

có hình thức tổ chức và cách thức hoạt động phù hợp quy định pháp luật.

Thực tế này cho thấy loại hình “Nghịệp đoàn” TCPCP không chính thức có các đặc điểm cụ thể sau:

Thứ nhất, là tổ chức có tên gọi cụ thể theo ngành, nghề mà loại hình “Nghịệp đoàn” đó hoạt động, không có tư cách pháp nhân. Ví dụ: Hiệp hội sắt thép Việt Nam, Hội mua bán văn phòng phẩm giá gốc, Hội giáo viên tiểu học,....

Thứ hai, được thành lập trong quá trình lao động và trên cơ sở tự chủ, tự nguyện và với số lượng thành viên không quy định giới hạn cụ thể.

Thứ ba, nhằm mục đích chia sẻ, cùng giúp đỡ nhau nâng cao kiến thức, tay nghề, nắm chính sách pháp luật, hiểu quyền lợi hợp pháp... trong công việc.

Thứ tư, hình thức tổ chức và cách thức hoạt động đơn giản, phù hợp với quy định pháp luật. Loại hình “nghịệp đoàn” TCPCP không chính thức là tổ chức, do vậy cho dù là đơn giản thì cũng có hình thức tổ chức nhất định như người sáng lập, quy định về thành viên, cơ chế kiểm soát,...

Thứ năm, một điểm cần chú ý trong quan niệm trên là “quy định pháp luật”. Ở đây là pháp luật hiện hành của Việt Nam, tức là đang có hiệu lực pháp luật. Mặt khác như đã nêu ở trên, Việt Nam đã gia nhập và là thành viên của nhiều công ước quốc tế, vì vậy theo nguyên lý luật quốc gia có ảnh hưởng mang tính quyết định đến sự hình thành và phát triển của luật quốc tế; và luật quốc tế có tác động tích cực nhằm phát triển và hoàn thiện luật quốc gia. Theo đó, phù hợp với quy định pháp luật bao gồm pháp luật quốc gia và quốc tế mà Việt Nam tham gia.

1.2.2.3. “Mạng lưới” TCPCP không chính thức

Khái niệm mạng tính xã hội:

Thuật ngữ “mạng lưới” được tiếp cận với nhiều góc độ và trong các lĩnh vực khác nhau, trong phạm vi nghiên cứu, tác giả tiếp cận thuật ngữ mạng lưới dưới góc độ và trong lĩnh vực xã hội (mạng lưới xã hội).

Mạng lưới xã hội là một thuật ngữ được sử dụng trong khoa học xã hội để nghiên cứu mối quan hệ giữa con người với con người, giữa các nhóm, các tổ chức hay thậm chí là toàn xã hội (các tế bào xã hội).

Mạng lưới xã hội là một cấu trúc xã hội được hình thành bởi những cá nhân hay những tổ chức, được gắn kết bởi sự phụ thuộc lẫn nhau thông những mối quan hệ xã hội nhất định như: quan hệ huyết thống, làng xóm, đồng nghiệp, sở thích chung, nghề nghiệp chung, trao đổi tài chính, hoặc những mối quan hệ về niềm tin, kiến thức và uy tín.

Mạng lưới xã hội thể hiện sự tương tác của các cá nhân hay tổ chức đối với xã hội, đó chính là những mối liên hệ xã hội của cá nhân hay tổ chức đó. Hoạt động của mạng lưới xã hội đều hướng tới các mục tiêu hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau và tham gia vào quá trình phát triển xã hội.

Kết quả nghiên cứu cho thấy một số nhà khoa học có đưa ra khái niệm “*Mạng lưới xã hội*” như sau:

“Mạng lưới xã hội” - tiếng Anh là Social network được nhà nhân học người Anh J.A. Barnes đưa ra năm 1954 khi phân tích các mối liên hệ giữa các thành viên trong cộng đồng tổ chức xã hội tại Bremnes. Theo Barnes, mạng lưới xã hội là “Các mối quan hệ của con người”⁹.

9. Barnes, J. A. 1954. "Class and Committees in a Norwegian Island Parish". Human Relations, VII, 1: 39-58

Nghiên cứu - Trao đổi

Một số tác giả khác của nước ngoài cho rằng, mạng lưới xã hội là nguồn lực gắn liền với quan hệ xã hội và vốn xã hội. Chẳng hạn, vốn xã hội kết nối với mạng lưới xã hội tương đối bền vững và là nguồn lực dựa trên mạng lưới được thừa nhận hoặc quen biết; vốn xã hội nằm trong quan hệ xã hội; vốn xã hội ở trong mạng lưới xã hội và là nguồn lực nằm trong mạng lưới xã hội; mạng lưới xã hội là một thành tố của vốn xã hội; cần quan sát vốn xã hội thông qua mạng lưới xã hội¹⁰...

Ở Việt Nam, các nghiên cứu liên quan đến nội dung này cũng được nhiều tác giả đề cập như: Lê Ngọc Hùng cho rằng, mạng lưới xã hội là “Phức hợp các mối quan hệ của các cá nhân trong các nhóm, các tổ chức, các cộng đồng. Các mạng lưới xã hội bao gồm các quan hệ đan chéo, chằng chịt lẫn nhau từ quan hệ gia đình, thân tộc, bạn bè, láng giềng, cho tới các quan hệ trong tổ chức, đoàn thể, tầng lớp, hiệp hội, đảng phái, nghề nghiệp”¹¹.

Theo Lê Minh Tiến, thì mạng lưới xã hội là một tập hợp các mối quan hệ giữa các thực thể xã hội gọi chung là các bên tham gia. Các thực thể xã hội này không nhất thiết chỉ là các cá nhân mà còn là các nhóm xã hội, tổ chức, các thiết chế, công ty, xí nghiệp và cả các quốc gia. Các mối quan hệ giữa các bên tham gia cũng có thể mang nhiều nội dung khác nhau từ sự tương trợ, trao đổi thông tin cho đến việc trao đổi hàng hóa, trao đổi các dịch vụ¹²...

Vương Xuân Trinh cho rằng: Mạng

lưới xã hội (Social network) là cấu trúc xã hội do cá nhân hay tổ chức tạo lập qua các điểm nút (Node) được gắn bó bằng một hay nhiều kiểu phụ thuộc lẫn nhau như bạn bè, họ hàng, mối quan tâm chung, trao đổi về tài chính cũng như sự ghét bỏ, quan hệ giới, hoặc các mối quan hệ về niềm tin, tri thức hay uy tín¹³.

Mạng lưới TCPCP không chính thức là một bộ phận của khu vực các TCPCP, tồn tại bên cạnh khu vực các tổ chức của nhà nước, khu vực tư nhân và khu vực tập thể. Trong thực tế, ở Việt Nam, mạng lưới TCPCP không chính thức đã được hình thành và có hoạt động đa dạng trong các lĩnh vực (dịch vụ, văn hoá, khoa học - kỹ thuật, nghề nghiệp, nhân đạo, từ thiện), có đóng góp rất tích cực trong các hoạt động phục vụ lợi ích công cộng của cả cộng đồng hoặc từng nhóm cộng đồng. Mạng lưới TCPCP không chính thức có thể được tổ chức và hoạt động trên phạm vi lãnh thổ quốc gia hay địa phương.

Đặc điểm của loại hình “mạng lưới” TCPCP không chính thức như sau:

- Các mạng lưới được hình thành do có mục tiêu chung hay sở thích chung và được duy trì thông qua một số dạng giao tiếp, thông tin liên lạc.

- Về nguyên tắc hoạt động: Việc thành lập không giới hạn số lượng thành viên, đồng thời các thành viên có chung mối quan tâm đến vấn đề xã hội, nhưng tham gia vào mạng lưới, trước hết, là thực hiện theo nguyên tắc tự nguyện và thống nhất của các thành viên muốn tham gia, coi đây là nguyên tắc quan

10. Đào Ngọc Tuấn: Mạng lưới xã hội của nhóm sĩ quan cấp úy quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay. Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xã hội học, Hà Nội năm 2017

11. Lê Ngọc Hùng: Lý thuyết và phương pháp tiếp cận mạng lưới xã hội: Trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên. Tạp chí Xã hội học, số 2 (82), 2003, tr. 67-75

12. Lê Minh Tiến (2006), Phương pháp phân tích mạng lưới xã hội trong nghiên cứu xã hội, Tạp chí Khoa học xã hội số 9, tr.66-77

13. Tạp chí Dân tộc học, số 2 - 2019, tr 3

Nghiên cứu - Trao đổi

trọng nhất khi tham gia vào mạng lưới. Bên cạnh đó, thực hiện nguyên tắc tự chủ, tự quản, tự chịu trách nhiệm và hoạt động không vì mục đích lợi nhuận. Đến nay, cơ bản hoạt động loại hình “mạng lưới” TCPCP không chính thức chưa có tư cách pháp nhân.

- Lợi ích của loại hình “mạng lưới” TCPCP không chính thức là: Cùng nhau đối phó với những vấn đề lớn và đa chiều mà riêng một mình không thể giải quyết được; Chia sẻ công việc; Hạn chế sự chồng chéo và lãng phí nguồn lực; Tạo ý thức đoàn kết, ủng hộ về mặt tinh thần và tâm lý;...

- Cơ chế hoạt động: Để hoạt động có hiệu quả, các mạng lưới cần có mục tiêu, chiến lược hoạt động, đặc biệt cần có quy chế hoạt động. Trong quy chế thể hiện rõ nguyên tắc hoạt động. Đó là nguyên tắc chung như tự nguyện, tự chủ, tự cam kết; dân chủ, bình đẳng, công khai minh bạch; Thông tin kịp thời, cùng chia sẻ lợi ích và rủi ro.

- Các hình thức liên kết loại hình ‘mạng lưới’ TCPCP không chính thức:

+ Mạng lưới theo chiều ngang là hình thức liên kết những cá nhân, nhóm, tổ chức ở cùng cấp, dễ gắn kết và cũng dễ thay đổi (linh hoạt), gần và dễ được cộng đồng tin tưởng, tín nhiệm; thuận lợi trong tổ chức và duy trì. Ví dụ: Mạng lưới các TCPCP và Biến đổi khí hậu (VNGO&CC), Mạng lưới các TCPCP Việt Nam về Thực thi Lâm luật, Quản trị rừng và Thương mại Lâm sản (VNGO-FLEGT).

+ Mạng lưới theo chiều dọc là hình thức liên kết giữa những cá nhân, nhóm, tổ chức ở nhiều cấp từ cao đến thấp. Mạng lưới không chính thức, không có pháp nhân như Tổng Hội lái xe; Hội đồng niên,...

3. Sự cần thiết quản lý nhà nước đối với loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức tại Việt Nam

Thực hiện trách nhiệm của nhà nước trong quản lý đối với loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức ở Việt Nam là cần thiết, bởi một số lý do sau:

Một là, tác động của cơ cấu xã hội đến việc hình thành các tổ chức phi chính phủ không chính thức.

Dưới góc độ hình thành các tổ chức phi chính phủ không chính thức, cơ cấu xã hội bao gồm tổng thể hệ thống cấu trúc các mạng lưới, các nhóm, các cộng đồng, các đối tượng xã hội khác nhau, được phân theo những dấu hiệu xã hội đặc thù như nghề nghiệp, lứa tuổi, giới, trình độ học vấn, tôn giáo, dân tộc, lối sống, sở thích, đặc điểm tàn tật, hoàn cảnh sống, tính chất rủi ro và khả năng hoà nhập. Đó là cơ sở để các tổ chức phi chính phủ không chính thức có thể tiếp cận dễ dàng và thấy được những tác động thiết thực đến những mặt khác nhau của đời sống xã hội.

Hai là, tác động của điều kiện phát triển quốc gia đến sự ra đời và hoạt động của các tổ chức phi chính phủ không chính thức.

Việc ra đời cùng với nội dung và phạm vi hoạt động của mỗi loại hình tổ chức phi chính phủ ở các quốc gia nói chung, tổ chức phi chính phủ không chính thức ở Việt Nam nói riêng, phụ thuộc vào điều kiện tự nhiên và trình độ phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc.

Về điều kiện tự nhiên, những hoạt động của tự nhiên theo chiều hướng bất ổn đã để lại nhiều hậu quả cho nhân loại, làm một bộ phận dân cư trên trái đất phải chịu hậu quả những tác động xấu của thiên nhiên, đòi hỏi cần phải có những hoạt động hệ trọng, giải cứu, khắc phục

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

ở các mức độ khác nhau. Một nhu cầu tự nhiên nhằm làm giảm bớt sự thiệt thòi cho những cá nhân và đặc biệt là các nhóm cá nhân “yếu thế” trong từng quốc gia và trên toàn cầu, đó là các hoạt động cứu trợ xã hội, hoạt động nhân đạo và hoạt động từ thiện, từ đó, một loại hình tổ chức xã hội ra đời, trong đó có loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức.

Về điều kiện kinh tế, sự phát triển không đồng đều tạo ra sự chênh lệch giữa các cộng đồng, các quốc gia, tạo ra nhóm người, cộng đồng người giàu có và nghèo đói, nảy sinh nhu cầu giúp đỡ, cứu trợ. Trong bối cảnh này, đòi hỏi có các hoạt động cứu trợ xã hội, hoạt động nhân đạo và hoạt động từ thiện cho những cá nhân và các nhóm nghèo.

Về điều kiện xã hội, những định hướng giá trị của một nền văn hoá chi phối hành vi ứng xử của mỗi người, mỗi nhóm người trong xã hội. Sự ra đời và hoạt động của loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức được xuất phát từ những đặc điểm về lịch sử và truyền thống văn hoá, từ yêu cầu của những hoạt động và mối quan hệ xã hội được xây dựng trên những mẫu hình văn hoá nhất định.

Ba là, nhu cầu giải quyết những vấn đề xã hội.

Việt Nam trong tiến trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa đã đạt được nhiều thành tựu trong ổn định chính trị, phát triển kinh tế, xã hội, môi trường, quốc phòng, an ninh. Những thành tựu đó tạo tiền đề quan trọng để Việt Nam tiếp tục đổi mới và phát triển mạnh mẽ trong giai đoạn tới. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, tiến trình thực hiện mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế

và vấn đề đặt ra: phát triển chưa thực sự bền vững cả về kinh tế, xã hội và môi trường; nhiều vấn đề xã hội bức xúc nảy sinh nhưng chưa được nhận thức đầy đủ và giải quyết có hiệu quả, còn tiềm ẩn những nhân tố và nguy cơ mất ổn định xã hội. Để khắc phục những hạn chế này, đòi hỏi phải có sự nỗ lực và đổi mới không ngừng của nhà nước trong quản lý xã hội nói chung, quản lý các tổ chức phi chính phủ, trong đó có loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức nói riêng.

Bốn là, thực trạng hoạt động của loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức chưa hiệu quả.

Trong thực tế, loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức ở Việt Nam đã được hình thành và có hoạt động đa dạng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, có đóng góp rất tích cực trong các hoạt động phục vụ lợi ích của cả cộng đồng hoặc từng nhóm cộng đồng; có nhiều đóng góp trong thực hiện mục tiêu phát triển đất nước ở các lĩnh vực hoạt động. Song bên cạnh những kết quả đó, thực tiễn hoạt động của loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức ở Việt Nam đã và đang bộc lộ nhiều bất cập và hạn chế, cụ thể như:

- Mạng lưới tổ chức phi chính phủ không chính thức chưa làm tốt công tác tuyên truyền, vận động, chưa tập hợp được đông đảo trí thức khoa học và công nghệ, trí thức trẻ, trí thức trong doanh nghiệp, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài; chưa quan tâm làm tốt việc nâng cao nhận thức chính trị, đạo đức nghề nghiệp cho hội viên của các tổ chức thành viên, nhất là hội viên trẻ của các tổ chức trong mạng lưới.

- Nghiệp đoàn tổ chức phi chính phủ không chính thức chưa chủ động, sáng

Nghiên cứu - Trao đổi

tạo trong hoạt động ứng dụng các tiến bộ khoa học - công nghệ vào hoạt động nghề nghiệp cho các thành viên; chưa tham gia giải quyết những vấn đề lớn của đất nước, đôi khi còn bị sa đà hoặc bị lôi kéo vào việc giải quyết lợi ích cục bộ của cá nhân hay tổ chức; chưa quan tâm đúng mức việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức và thành viên.

- Một số nhóm tổ chức phi chính phủ không chính thức được hình thành nhưng hoạt động còn bị động, hạn chế trên nhiều phương diện: nội dung và phương thức hoạt động còn nghèo, lúng túng, không có kế hoạch hoạt động dài hạn, chủ yếu là ứng phó với các tình huống đột xuất xảy ra trong thực tiễn; công tác điều hành, phối hợp thiếu năng động, sáng tạo, chưa theo kịp xu thế phát triển; một số cá nhân và tổ chức đã bị lợi dụng hoặc lợi dụng hoạt động nhân đạo, từ thiện để trục lợi cá nhân, thỏa mãn lợi ích cục bộ của một nhóm người.

Thực trạng hoạt động chưa hiệu quả của loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức là một trong những cơ sở quan trọng để nhà nước cần phải quản lý loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức.

4. Định hướng quản lý nhà nước đối với loại hình tổ chức phi chính phủ không chính thức

Từ góc nhìn của lý thuyết về vốn xã hội và các tiêu chuẩn của luật nhân quyền quốc tế về tự do hiệp hội, cũng như từ thực tiễn Việt Nam, có thể xác định những định hướng cơ bản trong việc quản lý nhà nước về đối với tổ chức và hoạt động của các loại hình “nghề đoàn”, “nhóm”, “mạng lưới” TCPCP

không chính thức ở Việt Nam hiện nay như sau:

Thứ nhất, quản lý nhà nước đối với tổ chức và hoạt động của các loại hình “nghề đoàn”, “nhóm”, “mạng lưới” TCPCP không chính thức cần dựa trên nhận thức rõ ràng và sâu sắc về tính tất yếu khách quan và vai trò quan trọng của hội (trong đó có các TCPCP không chính thức) trong xã hội hiện đại và trong điều kiện của Việt Nam hiện nay.

Xuất phát từ tính tất yếu khách quan và vai trò quan trọng của các loại hình TCPCP không chính thức trong xã hội hiện đại. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế của Việt Nam hiện nay, việc thống nhất quan điểm trong nhận thức về tính khách quan và vai trò quan trọng của các hội là hết sức cần thiết, cấp thiết. Nhận thức này là cơ sở khoa học để xây dựng, hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước hợp lý, hiệu quả hơn đối với các hội, phù hợp với giai đoạn xây dựng và phát triển mới của đất nước.

Không chỉ vậy, đổi mới nhận thức về tính khách quan và vai trò quan trọng của các loại hình TCPCP không chính thức ở Việt Nam hiện nay còn để đáp ứng nhu cầu về sự đồng thuận xã hội mà ngày càng trở nên không thể thiếu được đối với sự phát triển của xã hội hiện đại¹⁴. Xã hội hiện đại không chấp nhận một nhóm xã hội nhất định có thể thay mặt cho toàn bộ xã hội vốn đa dạng và không thuần nhất quyết định những vấn đề của chính họ. Xã hội càng phát triển cao thì sự đồng thuận xã hội, những ý tưởng về quản lý xã hội lại càng phải bắt đầu từ dưới lên, từ những người trực tiếp nhất với công việc lao động. Các nhà quản trị đơn thuần là không thể có đủ tri

14. Báo cáo tổng luận Đề tài khoa học cấp nhà nước “Hoàn thiện quản lý nhà nước về hội, tổ chức phi chính phủ đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa” (Mã số: KX.01.32/16-20”).

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

thức để quản lý xã hội nếu không chịu lắng nghe và tập hợp các ý tưởng từ phía các cá nhân, các nhóm xã hội. Ở đây, tiếng nói của các hội sẽ giúp các nhà quản lý trong việc tập hợp trí tuệ của công chúng. Vì vậy, bảo đảm sự hoạt động của hội là một yếu tố khách quan đối với sự phát triển của xã hội hiện đại¹⁵.

Hiện nay, mặc dù khung pháp lý hiện hành của Việt Nam có cấu trúc khá toàn diện nhưng vẫn còn nhiều quy định chưa hợp lý, khắt khe, gây khó khăn cho việc thành lập và hoạt động của các hội. Điều này có nguyên nhân sâu xa từ nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, vai trò của các hội trong đời sống xã hội và với sự phát triển của quốc gia. Trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc thống nhất quan điểm về vai trò khách quan và tầm quan trọng của các loại hình TCPCP không chính thức là yêu cầu đầu tiên để hoàn thiện khuôn khổ luật pháp để các hội có thể hoạt động tích cực và đóng góp hiệu quả cho sự phát triển đất nước.

Thứ hai, đổi mới quản lý nhà nước về hội cần đổi mới nội dung và phương thức quản lý của nhà nước đối với hội (trong đó có các loại hình TCPCP không chính thức).

Xét chung, có thể nói rằng, các hội ở Việt Nam về cơ bản vẫn là những thiết chế có định hướng chính trị gắn bó với Nhà nước, dân tộc và Tổ quốc. Đây là yếu tố thuận lợi quan trọng đối với công tác quản lý nhà nước về các hội trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam.

Tuy nhiên sự biến đổi mạnh mẽ của đất nước trong những năm gần đây đã đặt ra nhiều cơ hội và thách thức mới đối với công tác quản lý nhà nước về tổ chức xã

hội. Bài học quan trọng về công tác quản lý của Nhà nước đối với các hội trong thời gian qua là phải đảm bảo được sự hài hoà giữa tính định hướng quản lý của Nhà nước với tính sáng tạo trong hoạt động của các tổ chức xã hội. Hai vấn đề này có mối quan hệ biện chứng gắn bó, là nền tảng quan trọng cho sự đổi mới các hoạt động của hội cũng như đổi mới nội dung và phương thức quản lý của Nhà nước đối với hội.

Những biểu hiện cụ thể của mối quan hệ trên chính là ở chỗ, những định hướng quản lý nhà nước phải xuất phát từ chính tâm tư nguyện vọng của mỗi người dân thông qua những diễn đàn của các hội. Nhà nước phải sâu sát với những hoạt động của hội. Để thực hiện điều đó, Nhà nước không trực tiếp can thiệp, làm thay cho các công việc hoạt động của các hội¹⁶. Ở đây, Nhà nước cần có chính sách tạo dựng và khuyến khích sự gắn kết, đồng thuận giữa chính quyền và các hội. Trong bối cảnh đó, không nên xem hội là “sân sau” của chính quyền, mà cần nhìn nhận hội như quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, đó là những “tổ chức của dân, phấn đấu cho dân, bảo vệ quyền của dân, liên lạc mật thiết với nhân dân, với Chính phủ”¹⁷.

Thứ ba, quản lý nhà nước đối với tổ chức và hoạt động của các loại hình “nghiep đoàn”, “nhóm”, “mạng lưới” TCPCP không chính thức cần bảo đảm sự phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế về tự do hiệp hội.

Trong bối cảnh Việt Nam đã hội nhập quốc tế hết sức sâu rộng, việc tuân thủ các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế, bao gồm tiêu chuẩn về tự do hiệp hội là hết sức quan trọng. Điều này giống như việc phải

15. Báo cáo tổng luận Đề tài khoa học cấp nhà nước “Hoàn thiện quản lý nhà nước về hội, tổ chức phi chính phủ đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa” (Mã số: KX.01.32/16-20”).

16. Báo cáo tổng luận Đề tài khoa học cấp nhà nước “Hoàn thiện quản lý nhà nước về hội, tổ chức phi chính phủ đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa” (Mã số: KX.01.32/16-20”), tài liệu đã dẫn.

17. Báo cáo tổng luận Đề tài khoa học cấp nhà nước “Hoàn thiện quản lý nhà nước về hội, tổ chức phi chính phủ đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa” (Mã số: KX.01.32/16-20”), tài liệu đã dẫn.

Nghiên cứu - Trao đổi

chấp nhận các “luật chơi” để có thể tham gia “sân chơi” toàn cầu hoá. Vì vậy, quản lý nhà nước về hội nói chung cũng như quản lý các loại hình TCPCP không chính thức nói riêng, bên cạnh việc phải tính đến những yêu cầu đặc thù về an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, thì phải triệt để tôn trọng và thực hiện đầy đủ các tiêu chuẩn quốc tế về tự do hiệp hội. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển vượt bậc của công nghệ thông tin, việc bỏ qua các tiêu chuẩn quốc tế về tự do hiệp hội có thể gây ra những hậu quả tức thì và nặng nề cho Việt Nam trên tất cả các lĩnh vực về chính trị, kinh tế, xã hội, ngoại giao.

Thứ tư, đổi mới quản lý nhà nước đối với tổ chức và hoạt động của các loại hình “ngành đoàn”, “nhóm”, “mạng lưới” TCPCP không chính thức, cần thay đổi tư duy về đối tượng và phương thức quản lý.

Cần phải coi việc tăng cường tự do hiệp hội như là một trong những ưu tiên trong chính sách tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm quyền con người, quyền công dân hiện nay. Để thực hiện điều đó, tự do hiệp hội nên được quan niệm như là một quyền dân sự, một dạng tự do hợp đồng của các cá nhân, chủ yếu do luật dân sự điều chỉnh. Cách tiếp cận này sẽ giúp tối thiểu hoá các thủ tục hành chính cho việc cấp phép thành lập đối với các loại hình TCPCP không chính thức.

Về mặt pháp lý, để hoạt động của các loại hình TCPCP không chính thức được thuận tiện, cũng là để tôn trọng quyền tự do hiệp hội, các quy định về gây quỹ, nhận tài trợ, về triển khai các hoạt động (nhất là hội thảo, tập huấn), có hoặc không liên quan đến nước ngoài, nên được điều chỉnh theo hướng tôn trọng quyền tự chủ của các loại hình TCPCP không chính thức.

Việc xây dựng Luật về hội cần tiếp cận theo hướng thể hiện được tinh thần tôn trọng, thúc đẩy và bảo vệ quyền tự do hiệp hội của người dân, đảm bảo nguyên

tắc không phân biệt đối xử giữa các loại hình tổ chức hội khác cũng như trong tương quan so sánh với các loại hình TCPCP không chính thức (các doanh nghiệp). Để phù hợp với các quy định của pháp luật và thông lệ quốc tế, các quy định về thủ tục đăng ký thành lập và hoạt động của hội (hoạt động vì mục tiêu phi lợi nhuận), không nên phức tạp hơn các quy định tương tự dành cho khối doanh nghiệp (hoạt động vì mục tiêu lợi nhuận)/.

Tài liệu tham khảo:

1. Vũ Công Giao (2016), “*Hội và tự do hiệp hội ở Việt Nam: Lịch sử phát triển và một số vấn đề đặt ra hiện nay*”, trong: Vũ Công Giao (chủ biên), Bảo đảm quyền tự do lập hội theo Hiến pháp 2013: Lý luận và thực tiễn”, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, tr.16.

2. Trần Kiên - Khuất Thu Hồng - Vũ Công Giao (2019), “*Pháp luật về hội, TCPCP trên thế giới và Việt Nam*”, Nhà xuất bản tư pháp.

3. TS. Nghiên Vũ Khải (2020), *Báo cáo tổng luận Đề tài khoa học cấp nhà nước “Hoàn thiện quản lý nhà nước về hội, TCPCP đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa”* (Mã số: KX.01.32/16-20”).

4. ThS. Trần Thị Bích Ngọc, “*Thực trạng tổ chức, hoạt động các loại hình “ngành đoàn”, “nhóm”, “mạng lưới” các tổ chức phi chính phủ Việt Nam - Định hướng quản lý nhà nước*”, Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu Đề tài khoa học cấp Bộ Nội vụ, 2021.

5. Nguyễn Minh Phương (2016), “*Một số vấn đề về hội và quản lý nhà nước về hội ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí Lý luận chính trị số 9.

6. Đinh Thị Minh Tuyết (2007), Báo cáo kết quả đề tài khoa học cấp Bộ “*Tăng cường quản lý nhà nước đối với TCPCP nước ngoài và Hội quần chúng ở nước ta hiện nay*”.