

TỪ CHỨC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS NGUYỄN ANH TUẤN

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

ThS ĐỖ QUỲNH HOA

Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về từ chức; nêu tình hình thực hiện từ chức ở nước ta; phân tích những vướng mắc cần giải quyết và đề xuất một số giải pháp góp phần để từ chức thành việc bình thường trong công tác cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII của Đảng về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Từ khóa: Công tác cán bộ; Từ chức.

1. Nhận thức chung về từ chức và quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về từ chức trong công tác cán bộ

Theo *Bách khoa toàn thư mở Wikipedia*, từ chức là việc rời bỏ chức vụ trước khi hết nhiệm kỳ¹. Điều 7, *Luật Cán bộ, Công chức*, năm 2008, của nước ta khẳng định: “Từ chức là việc cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý đề nghị được thôi giữ chức vụ khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm”. Điều 2, Quy định số 260-QĐ/TW ngày 2-10-2009 của Bộ Chính trị *Về việc thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, từ chức của cán bộ* giải thích: “Từ chức là việc cán bộ tự nguyện, chủ động xin thôi giữ chức vụ và được cấp có thẩm quyền chấp thuận”. Trong bài viết này, từ chức được hiểu là *việc người lãnh đạo, quản lý xin thôi giữ chức vụ và được cấp có thẩm quyền chấp thuận*.

Có nhiều lí do để người lãnh đạo, quản lý có thể xin từ chức. Có người từ chức vì thấy mình không đủ sức khỏe để tiếp tục công việc; vì không đồng tình với cách làm việc hoặc chủ trương công tác của cấp trên; vì thấy không đủ năng lực thực hiện công việc mình đang làm hoặc từ chức để chịu trách nhiệm trước hành vi sai trái của bản thân hay trước một khuyết điểm rất lớn ở trong đơn vị, trong ngành họ phụ trách²... Ở một số quốc gia, việc từ chức diễn ra tương đối dễ dàng và phổ biến nhưng một số quốc gia khác, từ chức là một việc khó khăn, hiếm hoi và nặng nề cả từ phía xã hội và cá nhân. Người lãnh đạo, quản lý có thể tự nguyện, chủ động xin từ chức hoặc có thể buộc phải từ chức do áp lực dư luận và sức ép chính trị³. Xã hội, thể chế có thể tạo điều kiện thuận lợi cho hành động từ chức nhưng xã hội, thể chế cũng có thể tạo ra những lực cản vô hình và hữu hình

kiến hành động từ chức của những người lãnh đạo, quản lý khó diễn ra.

Trên thực tế, tùy điều kiện, hoàn cảnh và tùy từng trường hợp cụ thể, từ chức có thể có tác động tích cực hoặc tiêu cực trên quy mô, phạm vi khác nhau đối với đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội. Với vai trò như vậy, từ chức là một việc quan trọng không thể thiếu của công tác nhân sự trong tổ chức, vận hành quyền lực của xã hội, nhất là trong xã hội hiện đại. Thậm chí, việc bảo đảm để từ chức trở thành văn hóa, thành một việc bình thường trong đời sống chính trị xã hội còn được xem là một biểu hiện sinh động tất yếu của một xã hội dân chủ, văn minh.

Ở Việt Nam, trong quá trình lãnh đạo, tổ chức xây dựng xã hội mới, Đảng, Nhà nước ta rất coi trọng việc kế thừa, phát huy giá trị tốt đẹp trong văn hóa chính trị truyền thống của dân tộc và tiếp thu văn minh chính trị, kinh nghiệm tổ chức quản lý xã hội, quản lý nhân sự của nhân loại, kể cả tư tưởng, kinh nghiệm tạo lập cơ chế, điều kiện để thực hiện từ chức... Điều 39, Điều 54, Hiến pháp năm 1946, quy định về bổ nhiệm và từ chức của Bộ trưởng, Ban thường vụ Quốc hội và Nội các⁴. Đại hội VIII (1996) của Đảng chủ trương: “Có chế độ cho cán bộ được từ chức hoặc rút chức để nhận công việc thích hợp”⁵. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII (1997) khẳng định: “Trong thời hạn đảm nhiệm chức vụ, người nào vì việc công, lý do sức khỏe, hoàn cảnh cá nhân được từ chức, miễn chức”⁶. Ngày 19-2-2003, Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định ban hành *Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo*. Ngày 2-10-2009, Bộ Chính trị khóa X ban hành Quy định số 260-QĐ/TW *Về việc thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, từ chức của cán bộ*. Đại hội XI (2011) nhấn mạnh: “Thực hiện nghiêm quy chế thôi chức, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Kịp thời thay thế cán bộ yếu kém về

phẩm chất, năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín giảm sút”⁷... *Luật Cán bộ, công chức*, năm 2008, *Luật Viên chức* năm 2010, đã quy định các trường hợp công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý có thể xin từ chức và thẩm quyền, trình tự, thủ tục xem xét, quyết định việc từ chức của công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7, Khóa XII chỉ rõ: “Xây dựng quy định để việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp văn hóa ứng xử của cán bộ; hoàn thiện các quy định về cách chức, bãi nhiệm, miễn nhiệm để việc “có lên, có xuống”, “có vào, có ra” trở thành bình thường trong công tác cán bộ”⁸. Quy định số 08-QĐ/TW ngày 25-10-2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII yêu cầu: cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban chấp hành Trung ương phải gương mẫu chủ động xin từ chức khi thấy mình không còn đủ điều kiện, năng lực, uy tín để thực hiện nhiệm vụ... .

Như vậy, có thể khái quát quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về từ chức trong công tác cán bộ theo mấy nội dung sau đây:

Thứ nhất, cấp ủy đảng từ cơ sở trở lên trực tiếp lãnh đạo công tác bổ nhiệm, từ chức đối với cán bộ theo phân cấp quản lý của Trung ương và đúng quy trình, thủ tục, quy định của Đảng, Nhà nước. Cấp nào bổ nhiệm, phê chuẩn kết quả bầu cử đối với cán bộ thì cấp đó có quyền cho cán bộ từ chức. Việc thực hiện, giải quyết từ chức phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; điều kiện, tiêu chuẩn của cán bộ, công chức; bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị⁹. Trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ khi có đủ hồ sơ, thủ tục, người đứng đầu hoặc cấp có thẩm quyền phải xem xét, quyết định việc từ chức của cán bộ¹⁰.

Thứ hai, cán bộ lãnh đạo, quản lý có thể xin từ chức nhưng phải được cấp có thẩm quyền chấp thuận. Khi chưa có quyết định cho từ chức của cấp có thẩm quyền thì cán bộ vẫn phải tiếp tục thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Cán bộ lãnh đạo, quản lý có thể xin từ chức nếu thuộc một trong các trường hợp: không đủ sức khỏe; không đủ năng lực, uy tín; theo yêu cầu nhiệm vụ; hoặc vì lý do khác¹¹. Tuy nhiên, theo quy định, một số trường hợp cán bộ *không được từ chức*¹².

Thứ ba, Đảng, Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ lãnh đạo, quản lý có thể xin từ chức theo quy định. Cán bộ sau khi từ chức được xem xét, bố trí công tác phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và trình độ, năng lực, sức khỏe của cán bộ, có lưu ý đến nguyện vọng cá nhân. Trong đó, cán bộ xin từ chức do thấy hạn chế về năng lực, sức khỏe hoặc từ chức để chuyển giao vị trí lãnh đạo, quản lý được bảo lưu phụ cấp chức vụ đến hết nhiệm kỳ hoặc thời hạn giữ chức vụ¹³.

Thứ tư, cán bộ, đảng viên lãnh đạo, quản lý, nhất là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương phải nêu gương chủ động xin thôi giữ chức vụ khi nhận thấy bản thân hạn chế về năng lực và uy tín để việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp văn hóa ứng xử của cán bộ và trở thành việc bình thường trong công tác cán bộ¹⁴.

Như vậy, từ chức không phải là một khái niệm hoàn toàn mới mẻ ở Việt Nam. Theo chúng tôi, quan điểm, quy định của Đảng, Nhà nước ta về từ chức trong công tác cán bộ là nhất quán, tương đối toàn diện, có cơ sở pháp lý, cơ sở thực tiễn và cơ bản phù hợp với thông lệ quốc tế.

2. Tình hình từ chức ở Việt Nam và những vướng mắc cần giải quyết

Đến nay, chưa có thống kê chính thức, đầy đủ về việc từ chức của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam. Tuy nhiên, chỉ tính từ

sau Đại hội VIII của Đảng (1996) đến nay đã có khá nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp xin từ chức. Tháng 12-1997, tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ tư, khóa VIII, ông Đỗ Mười xin thôi tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng, thôi giữ chức Tổng Bí thư; ông Lê Đức Anh xin thôi tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng, thôi giữ chức Chủ tịch nước. Năm 2001, ông Nguyễn Kế Hào, Vụ trưởng Vụ Tiểu học, xin thôi giữ chức vụ để phản đối quyết định về Chương trình Tiểu học 2000 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Năm 2004, ông Lê Huy Ngọ, Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (NN&PTNT) xin từ chức sau vụ Lã Thị Kim Oanh. Năm 2006, ông Đào Đình Bình, Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải xin từ chức vì trách nhiệm trong vụ PU18. Năm 2007, ông Lương Văn Lý, Phó giám đốc Sở Kế hoạch - Đầu tư, Thành phố Hồ Chí Minh xin nghỉ việc với lý do muốn chuyển ra ngoài làm để đảm bảo thu nhập cho gia đình. Năm 2010, ông Huỳnh Tấn Thành - Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Bình Thuận xin từ chức sau khi Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã công bố thi hành kỷ luật cảnh cáo ông về mặt Đảng; ông Trần Đăng Tuấn, Phó giám đốc Đài truyền hình Việt Nam xin thôi chức. Năm 2016, ông Trần Ngọc Thành, Chủ tịch Tổng công ty Đường sắt xin từ chức và nghỉ hưu sớm 4 năm; ông Phạm Hồng Thái, Phó giám đốc Sở NN&PTNT, kiêm Chi cục trưởng Chi cục Kiểm lâm Quảng Bình xin từ chức vì sinh con thứ 3. Cũng trong năm 2016, sau vụ lùm xùm vì bỏ nhiệm thừa cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hải Dương (44/46 cán bộ lãnh đạo, quản lý), 7 cán bộ xin thôi giữ chức vụ phó phòng; v.v..

Như vậy, từ chức hoàn toàn không phải là chuyện hi hữu, hiếm hoi và bất bình thường ở Việt Nam. Việc từ chức của cán bộ diễn ra ở cả các cơ quan của Đảng, Nhà nước, diễn ra ở nhiều ban ngành, lĩnh vực, ở tất cả các cấp từ Trung ương tới cơ sở, từ Tổng Bí thư,

Chủ tịch nước đến Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố, huyện, thị, xã, phường... Một số trường hợp xin từ chức nhưng không được cấp có thẩm quyền chấp thuận. Một số trường hợp chưa rõ lý do từ chức, còn hầu hết các trường hợp đều có những lý do tương tự như ở nhiều nước trên thế giới.

Tuy nhiên, nghiên cứu cho thấy, việc thực hiện từ chức ở nước ta đang gặp những vướng mắc chủ yếu sau đây:

Một là, nắm giữ quyền lực là một trong những nhu cầu của con người trong xã hội có giai cấp và nhà nước; và cầm quyền lâu dài là nhu cầu của các cá nhân và tổ chức chính trị. Tất nhiên, chức vụ, quyền hạn không chỉ là trách nhiệm, nghĩa vụ chính trị mà nó còn gắn với lợi ích¹⁵. Do đó, trên thế giới cũng như ở Việt Nam, việc từ bỏ quyền lực, chức vụ dù với lý do gì thì vẫn là một việc bất đắc dĩ.

Hai là, trong xã hội Việt Nam hiện vẫn tồn tại quan niệm xem việc “làm quan”, làm cán bộ lãnh đạo, quản lý là tiêu chí, tiêu chuẩn cho sự thành đạt, thành công của cá nhân, thậm chí của gia đình, dòng họ và quê hương. Cá nhân và xã hội vẫn xem từ chức như là việc không bình thường, một sự hèn kém về chính trị, một sự thất bại, mất mát lớn của cá nhân, gia đình, dòng họ. Đây là lực cản vô hình¹⁶ rất ghê gớm khiến việc từ chức vẫn là vấn đề nặng nề không chỉ với cá nhân người từ chức mà cho cả gia đình, người thân của họ¹⁷.

Ba là, đến nay, cơ chế, quy định về quan hệ giữa cá nhân và tập thể, giữa cấp dưới và cấp trên và về trách nhiệm cá nhân trong lãnh đạo, quản lý vẫn chưa thật rõ ràng, rành mạch. Không rõ chức năng, quyền hạn, nghĩa vụ nên dẫn đến tranh công, đổ lỗi và không quy được trách nhiệm. Do vậy, ai đó, dù có tự trọng, muốn xin từ chức nhưng trong khi người khác tệ hơn mình vẫn tại vị thì rõ ràng từ chức khó có thể thành lựa chọn của họ¹⁸.

Bốn là, có tình trạng chạy chức, chạy quyền, tham ô, tham nhũng, suy thoái về chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống của một

bộ phận không nhỏ cán bộ đảng viên, kể cả cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược. Đó là những người làm chính trị vì mục đích kinh tế. Đối với những người này, họ coi việc “cả nhà làm quan”, “cả họ làm quan” là bình thường, họ coi cái ghế quyền lực như mạng sống nên việc họ tự giác, chủ động xin từ chức là rất khó xảy ra.

Năm là, cơ chế, quy định hiện hành ít nhiều vẫn chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ tự giác, chủ động xin từ chức. Không ít quy định chưa thực sự khuyến khích người dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; chưa thực sự hữu hiệu trong ngăn ngừa, sàng lọc, thải loại người hư hỏng, yếu kém, thậm chí cán bộ có sai phạm nghiêm trọng vẫn lên chức, vẫn “hạ cánh an toàn”. Hơn nữa, trên thực tế, nếu cán bộ từ chức thì gần như hết cơ hội trên chính trường và sẽ rất khó tìm kiếm cơ hội để thành công ở những lĩnh vực khác¹⁹. Với ý nghĩa đó, về mặt cá nhân, lựa chọn không từ chức vẫn sẽ có lợi hơn so với lựa chọn từ chức.

3. Một số giải pháp để từ chức thành việc bình thường trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay

Thứ nhất, bổ sung, hoàn thiện thể chế, quy định pháp lý về từ chức gắn liền, đồng bộ với các thể chế, quy định về công tác cán bộ của Đảng, Nhà nước. Chính phủ cần xây dựng, ban hành một Nghị định về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, về luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm và cách chức cán bộ lãnh đạo, quản lý. Trong đó, các quy định, thủ tục, quy trình từ chức vừa phải kế thừa các quy định hiện có vừa phải tham khảo kinh nghiệm thế giới²⁰ để bổ sung, hoàn thiện theo hướng cụ thể, chi tiết, chặt chẽ, khả thi để cán bộ có thể tự giác, chủ động sẵn sàng xin từ chức và cấp có thẩm quyền có thể dễ dàng, nhanh chóng giải quyết việc từ chức của cán bộ.

Thứ hai, coi trọng việc hoàn thiện cơ chế, quy định về quyền hạn, nghĩa vụ, trách nhiệm của cá nhân, tập thể lãnh đạo, nhất là

người đứng đầu theo hướng rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm. Thực hiện phân cấp, phân quyền mạnh mẽ, hợp lý giữa Trung ương và địa phương, giữa cấp trên và cấp dưới, quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm, quyền hạn càng cao, trách nhiệm càng lớn. Thể chế hóa, cụ thể hóa nguyên tắc một cơ quan thực hiện nhiều việc và một việc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì thực hiện và chịu trách nhiệm chính; một người có thể đảm nhiệm nhiều việc, nhưng một việc chỉ do một tổ chức, một người chủ trì và chịu trách nhiệm chính²¹.

Thứ ba, cần quan tâm đúng mức đến cơ chế, chính sách đối với cán bộ sau khi từ chức. Tiếp tục bảo lưu phụ cấp chức vụ đến hết nhiệm kỳ đối với những cán bộ xin từ chức do thấy hạn chế về năng lực, sức khỏe hoặc từ chức để chuyển giao vị trí lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, bố trí công tác đối với cán bộ từ chức phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và trình độ, năng lực, sức khỏe của cán bộ, có lưu ý đến nguyện vọng cá nhân để cán bộ tiếp tục phấn đấu, cống hiến tốt hơn.

Thứ tư, thực hiện tốt các quy định về công tác cán bộ, trong đó, coi trọng việc trừng trị, xử lý kịp thời, nghiêm minh, công bằng những cá nhân, tập thể vi phạm, nhất là những trường hợp chạy chức, chạy quyền, tham ô, tham nhũng, suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Người không đủ khả năng đảm đương công việc phải bị thay thế; người có sai phạm phải bị xử lý nghiêm minh, kể cả xử lý hình sự. Khi đó, cán bộ sẽ cân nhắc, ưu tiên lựa chọn từ chức nếu nhận thấy mình không đủ khả năng, uy tín để đảm đương công việc.

Thứ năm, giáo dục, tuyên truyền nâng cao ý thức và hình thành thái độ đúng đắn cho cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân về từ chức. Cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân phải xem việc cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp “có lên, có xuống”, “có vào, có ra” là việc bình thường trong công tác cán

bộ; và việc cán bộ tự giác, chủ động xin từ chức (dù bất cứ lí do gì) thì cũng là một việc rất bình thường trong xã hội dân chủ pháp quyền. Trên thực tế, xã hội Việt Nam và công tác cán bộ của Đảng đã và đang chuyển động theo chiều hướng đó. Vì vậy, việc thông tin, tuyên truyền, giáo dục, nhất là trên các phương tiện báo chí, truyền thông và mạng xã hội cần tránh “giật gân”, “câu khách” theo kiểu từ chức là chuyện hi hữu, “xưa nay hiếm” ở Việt Nam (!)... Hơn nữa, cũng cần lưu ý rằng, từ chức là tất yếu nhưng số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý từ chức không phải là tiêu chí, mục đích của nền chính trị dân chủ pháp quyền bởi từ chức có thể là giải pháp giải tỏa bức xúc, bảo đảm ổn định và phát triển nhưng cũng có thể là con đường dẫn đến những bất ổn khó lường về chính trị, xã hội và an ninh □

¹ Xem: Bách khoa toàn thư mở Wikipedia. Nguồn: https://vi.wikipedia.org/wiki/V%C4%83n_h%C3%B3a_t%E1%BB%AB_ch%E1%BB%A9c.

² Xem: GS Nguyễn Minh Thuyết: *Từ khi tôi tham gia Quốc hội đến nay, chưa thấy trường hợp nào tự nguyện từ chức*. Nguồn: <https://infonet.vn/gs-nguyen-minh-thuyet-tu-khi-toi-tham-gia-gh-den-nay-chua-thay-truong-hop-nao-tu-nguyen-tu-chuc-post33433.info>.

³ Hoàng Minh: *Xây dựng văn hóa từ chức*. Nguồn: <http://baothuathienhue.vn/xay-dung-van-hoa-tu-chuc-a62614.html>.

⁴ Xem: *Hiến pháp nước Việt Nam dân chủ cộng hòa năm 1946*. Nguồn: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-1946-Viet-Nam-Dan-Chu-Cong-Hoa-36134.aspx>.

⁵ *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng*. Nguồn: <http://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-viii/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-vii-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quooc-lan-thu-viii-cua-dang-1549>.

⁶ Xem: Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII (1997) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nguồn: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Nghi-quyet-03-NQ-TW-nam-1997chien-luoc-can-bo-thoi-ky-day-manh-cong-nghiep-hoa-147538.aspx>.

⁷ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG, H., 2011, tr 261.

^{8, 14} Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Nguồn: <http://www.sggp.org.vn/nghi-quyet-hoi-nghi-lan-thu-bay-ban-chap-hanh-trung-uong-khoa-xii-521282.html>.

⁹ Quy chế *Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo* theo Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19-2-2003 của Thủ tướng Chính phủ.

^{10, 12, 13} Quy định số 260-QĐ/TW ngày 2-10-2009 của Bộ Chính trị, khóa X, *Về việc thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, từ chức của cán bộ*. Nguồn: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Quy-dinh-260-QD-TW-thoi-giu-chuc-vu-mien-nhiem-tu-chuc-can-bo-112751.aspx>.

¹¹ Điều 54, *Luật Cán bộ, công chức*, năm 2008.

¹⁵ Xem: Nguyễn Trọng Phúc, *Ở ta văn hóa từ chức chưa phổ biến vì tác động tâm lý*. Nguồn: <https://vietnamnet.vn/vn/tuanvietnam/doithoai/o-ta-van-hoa-tu-chuc-choa-pho-bien-vi-tac-dong-tam-ly-343367.html>.

¹⁶ Xem: Lư Bình Nhưỡng, *Cần xem từ chức là vấn đề bình thường*. Nguồn: <https://baoquocte.vn/can-xem-tu-chuc-la-van-de-binh-thuong-55553.html>.

^{17, 19} Nguyễn Sĩ Dũng: *Ở nước ngoài, người ta từ chức dễ dàng khi không còn uy tín tại vị*. Nguồn: <https://vov.vn/chinh-tri/quoc-hoi/o-nuoc-ngoai-nguoi-ta-tu-chuc-de-dang-khi-khong-con-uy-tin-tai-vi-362284.vov>.

¹⁸ Xem thêm: Đinh Xuân Thảo, *Ở Việt Nam chưa có văn hóa từ chức*. Nguồn: <https://www.24h.com.vn/tin-tuc-trong-ngay/o-viet-nam-choa-co-van-hoa-tu-chuc-c46a670546.html>.

²⁰ Xem thêm: Phạm Thị Hoa, *Từ chức và văn hóa từ chức ở một số quốc gia Đông Á và những giá trị tham khảo cho Việt Nam*, Tạp chí *Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 3-2016, tr.21-30.

²¹ Nghị quyết số 18-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6 khóa XII: *Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*. Nguồn: <https://vov.vn/chinh-tri/dang/tiep-tuc-doi-moi-sap-xep-to-chuc-bo-may-cua-he-thong-chinh-tri-687719.vov>.

CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM...

(Tiếp theo trang 58)

Ba là, chủ động và phối hợp giải quyết các nhu cầu bức thiết của đoàn viên, người lao động về nhà ở, nhà trẻ, trường học, v.v., an ninh trật tự nơi ở và nơi làm việc. Đẩy mạnh chương trình xây dựng thiết chế công đoàn; tham mưu đề xuất với Chính phủ và các địa phương dành quỹ đất và kinh phí xây dựng nhà ở và các thiết chế cho công nhân; đảm bảo an ninh trật tự, môi trường làm việc ngày càng tốt hơn cho người lao động.

Bốn là, xây dựng các chương trình, kế hoạch tuyên truyền và giáo dục nghề nghiệp, thành lập các quỹ học bổng, kêu gọi các nhà tài trợ, đề xuất doanh nghiệp hỗ trợ kinh phí cho công nhân, người lao động có nhu cầu học nghề.

Năm là, phát triển mạnh Chương trình “Tết Sum vầy”, “Mái ấm Công đoàn”, Quỹ xã hội từ thiện “Tấm lòng vàng lao động”; nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức tài chính vi mô, quỹ trợ vốn, các chương trình vay vốn quốc gia. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị cùng các tổ chức xã hội và doanh nghiệp trong việc chăm lo, hỗ trợ đoàn viên, người lao động.

Sáu là, triển khai và giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Nâng cao chất lượng hội nghị cán bộ, công chức, viên chức và hội nghị người lao động. Tăng cường đối thoại trong khuôn khổ doanh nghiệp, đơn vị và với lãnh đạo cấp ủy, chính quyền địa phương, cơ quan, đơn vị để giải quyết các vấn đề mà công nhân, người lao động quan tâm, bức xúc. Đề xuất với người sử dụng lao động giải quyết các khó khăn của đoàn viên, người lao động. Tổ chức tham quan, du lịch, các chương trình nâng cao nhận thức, bồi dưỡng kỹ năng, sáng kiến, đoàn kết công nhân, lao động □

^{1, 2, 3} Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn 6 tháng đầu năm và nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2019*, Hà Nội, 2019.