



Đề từ chức trở thành hành động văn hóa

Cập nhật: 22:13 30-11-2021

(Thanhuytphcm.vn) - Mới đây, Đài Á châu Tự do (RFA) đã đăng bài “*Văn hóa từ chức*” – *không khả thi, vì sao?*, dẫn lại lời của một người tự nhận mình là “nhà báo” Võ Văn Tạo với những lý giải và lập luận phiến diện, đầy thành kiến. Ông Tạo cho rằng, “thứ nhất, tại sao quan chức nước ngoài hay từ chức khi dính bê bối, hay không hoàn thành nhiệm vụ gì đấy? Vì những nước có đa nguyên đa đảng, tự do báo chí, tự do ngôn luận... mà quan chức cầm quyền làm không tốt thì ngoài danh dự, nếu họ không từ chức thì sẽ ảnh hưởng đến cả đảng của họ. Khi có sự cạnh tranh thì đảng cầm quyền có quan chức bê bối mà không từ chức thì họ sợ dân sẽ không bầu cho đảng đó nữa. Lý do thứ hai, quan chức nước ngoài không có quyền lợi cá nhân như quan chức xứ sở độc tài như Việt Nam hiện nay...”.

Dù rằng hiện tượng cán bộ lãnh đạo ở Việt Nam chưa thực hiện việc từ chức nhiều nhưng hoàn toàn không phải như cách lý giải của ông Tạo. Thực ra, cách giải thích này vốn được hầu hết những người thành kiến, chống phá Đảng và Nhà nước ta sử dụng với luận điểm chủ yếu là vì Việt Nam không có đa nguyên đa đảng nên dẫn đến mọi điều đều rất không tốt (?) và vì thể chế Việt Nam độc tài nên dẫn đến cán bộ hư hỏng, thoái hóa (?). Tức là, không cần quan tâm câu hỏi, việc dùng các lý lẽ đó với họ có thể trả lời cho bất kỳ vấn đề nào!

Thực ra, vấn đề từ chức đã được luật hóa và quy định cụ thể trong nhiều văn bản của Đảng, văn bản luật. Hồi tháng 11/2020, tại diễn đàn Quốc hội, khi trả lời chất vấn của đại biểu Ksor H’Bơ Khấp (đoàn Gia Lai), Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã khẳng định Luật Cán bộ, công chức đã quy định vấn đề từ chức này, là cán bộ, công

chức, lãnh đạo, quản lý không đủ năng lực, không đủ uy tín theo yêu cầu nhiệm vụ, hoặc vì lý do khác chính đáng, thì được thôi giữ chức vụ khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm... (được quy định tại các Điều 7, 30, 54, 64). Luật này đã được ban hành từ năm 2008. Hay tại Quyết định 1847 năm 2018 của Thủ tướng về phê duyệt đề án văn hóa công vụ cũng nêu: "Cán bộ lãnh đạo chủ chốt chủ động xin thôi khi thấy bản thân còn hạn chế về năng lực, uy tín".

Về văn bản của Đảng, ngày 3/11/2021, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 41-QĐ/TW “về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ”. Quy định này thay thế 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”. Khoản 3 Điều 3 của Quy định 41 nêu rất quyết liệt: “Kiên quyết, kịp thời xem xét cho miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ khi có đủ căn cứ. Không thực hiện việc cho từ chức đối với cán bộ thuộc trường hợp phải miễn nhiệm”.

Như vậy, vấn đề từ chức của cán bộ lãnh đạo đã được Đảng, Nhà nước bàn đến từ khá lâu và trên thực tế đã được quy định ngày càng cụ thể, chặt chẽ.

Việc cán bộ lãnh đạo ở Việt Nam chưa có nhiều trường hợp xin từ chức hoàn toàn không phải do các nguyên nhân như ông Võ Văn Tạo nêu và cũng không có căn cứ nào khẳng định rằng “quan chức nước ngoài hay từ chức khi dính bê bối, hay không hoàn thành nhiệm vụ” như ông ta nêu, bởi không thể nêu vu vơ “nước ngoài” mà không biết đó là nước nào, hoặc bảo “hay từ chức” thì tần suất, mức độ ra sao, hoặc diễn ra vào lúc nào... Nói chung, đó chỉ là cách nói mang tính võ đoán, nói lấy có, không thể xem là căn cứ xác đáng, có thể tin cậy.

Về nguyên nhân còn ít cán bộ xin từ chức, cần nhận rõ một vấn đề mang tính nguyên tắc liên quan đến trách nhiệm đảng viên. Đó là một số trường hợp khi đề cập đến việc từ chức, là những cán bộ, lãnh đạo có hạn chế, vi phạm (nhưng chưa đến mức phải miễn nhiệm, cách chức) thì họ vẫn còn phải tiếp tục thực hiện chức trách, nhiệm vụ do Đảng phân công. Tức là, họ không phải chỉ có lý do để tiếp tục duy trì vị trí của mình, không từ bỏ quyền lực sẵn có mà chính là họ không được tự ý rời nhiệm vụ khi chưa tổ chức đồng ý. Chẳng hạn, một chủ tịch UBND có hạn chế về năng lực, là người có lòng tự trọng, vị ấy muốn từ chức, nhưng vì trách nhiệm là một đảng viên, là phó bí thư đảng ủy xã, vị ấy không thể tức khắc bỏ vị trí khi chưa được tổ chức và cấp có thẩm quyền cho phép. Đồng thời, trong thời gian đó, người này còn phải tiếp tục thực hiện các nhiệm vụ thường xuyên, thậm chí phải có trách nhiệm khắc phục các hạn chế, thiếu sót do mình gây ra, không thể trút bỏ cho người khác.

Bên cạnh đó, vì bị ràng buộc những nguyên tắc và quy định đó, hiện chưa có nhiều người từ chức nên những người khác có thể có những rào cản tâm lý nhất định khi muốn từ chức. Chẳng hạn, khi quyết liệt xin từ chức (trừ các trường hợp theo nguyện vọng cá nhân mà không liên quan đến hạn chế, khuyết điểm về chức trách, nhiệm vụ), một người có thể trở thành tâm điểm chú ý của dư luận, từ đó tác động tiêu cực đến đời sống của cá nhân và gia đình. Đồng thời, khi một việc làm chưa trở nên bình thường thì ít ai mạnh dạn thực hiện bởi không lường hết những hệ lụy do quyết định của mình gây ra.

Cũng cần nói rằng, dù lý lẽ của một số người như ông Võ Văn Tạo nêu ra là sai trái nhưng vì chưa có nhiều người mạnh dạn từ chức nên trên thực tế có thể nói là “văn hóa từ chức” chỉ là một sự phản ánh, một sự kỳ vọng hơn là một hiện tượng phổ biến. Bởi không thể hình thành một biểu hiện văn hóa về vấn đề từ chức nếu chưa có

nhieu người từ chức. Trên thực tế, "có xuống - có lên, có vào - có ra" là lẽ đương nhiên của cuộc sống nhưng trong công tác cán bộ vẫn còn ít và chưa hình thành một nếp mang tính phổ biến.

Như vậy, để hình thành “văn hóa từ chức”, Đảng, Nhà nước cần quyết liệt và triệt để thực hiện các quy định về từ chức. Đó là thực hiện nghiêm tinh thần của Quy định 41 là “Kiên quyết, kịp thời xem xét cho miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ khi có đủ căn cứ”. Tức là, trước tiên, phải xem việc “cho từ chức” là một hình thức “xử lý” để hình thành dần một tâm lý “tự giác từ chức” để thể hiện tính tự trọng, gương mẫu, trung thực. Đó là cơ sở để hình thành văn hóa từ chức.

Đồng thời, khi đã xem việc lên - xuống, vào - ra là bình thường thì truyền thông và xã hội cũng không nên chú ý quá nhiều vào các trường hợp cụ thể, khiến cá nhân liên quan bị săm soi, dè xét một cách quá mức. Chẳng hạn, hồi tháng 9/2021, khi vị Chủ tịch UBND huyện Long Điền (Bà Rịa – Vũng Tàu) xin từ chức vì được cho rằng có hạn chế, khuyết điểm trong công tác phòng chống dịch Covid-19 thì dư luận lại quy kết nhiều điều không thực sự tích cực, như “nội bộ lãnh đạo huyện có vấn đề”, “xin từ chức để làm eo”... Những điều đó có thể không tích cực cho việc hình thành và lan tỏa văn hóa từ chức.

Ngoài ra, để việc từ chức dần trở thành bình thường, thì nên có quy chế, quy định cụ thể theo điều kiện của từng địa phương, từng lĩnh vực công tác. Theo đó, trên cơ sở quy định chung của Đảng và pháp luật của Nhà nước, tùy các yếu tố đặc thù, cần có những hướng dẫn phù hợp để xác định trường hợp phải từ chức, được từ chức, nên từ chức... và các ứng xử trường hợp. Thí dụ, nếu một cán bộ có vi phạm nhưng chưa đến mức bị kỷ luật cách chức, miễn nhiệm nhưng thuộc

diện phải từ chức, nếu tự giác từ chức khi chưa có biện pháp xử lý của cơ quan chức năng theo quy định thì có thể xem xét bảo đảm một số chế độ, quyền lợi...

Văn hóa từ chức cũng như nhiều vấn đề khác của xã hội, của bộ máy chính trị, không tự khắc hình thành mà cần phải trải qua nhiều tác động, định hướng, bằng những cách thức phù hợp, thường xuyên. Quá trình đó, cần bác bỏ những ý kiến sai trái, xuyên tạc, những luận giải sai lầm mang tính công kích của một số người thành kiến.

Vân Tâm

[1] Ông Võ Văn Tạo từng tham gia quân đội từ tháng 8/1971 đến tháng 8/1974. Sau khi ra quân, ông ta công tác tại các doanh nghiệp của tỉnh Khánh Hòa và nghỉ hưu vào tháng 4/2010. Từ đó, Võ Văn Tạo thể hiện sự “trở cò” khi tham gia nhiều hội nhóm hoạt động chống phá Đảng, Nhà nước như “Diễn đàn xã hội dân sự”, “Hội Nhà văn độc lập”, “Hội Nhà báo độc lập”...