

NHẬN DIỆN NHỮNG BIỂU HIỆN VI PHẠM TRONG THỰC THI QUYỀN LỰC Ở CÁC KHÂU CỦA CÔNG TÁC CÁN BỘ

★ PGS, TS LÊ KIM VIỆT

● **Tóm tắt:** Vi phạm trong thực thi công tác cán bộ đang là hiện tượng gây bức xúc trong nhân dân và gây ra rất nhiều hiện tượng tiêu cực, hệ lụy trong tổ chức bộ máy của Đảng, của các cơ quan công quyền, làm giảm uy tín, vai trò, năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước, giảm lòng tin của nhân dân với Đảng và chế độ xã hội chủ nghĩa. Bài viết góp phần nhận diện, phân tích một số biểu hiện của vi phạm trong thực thi quyền lực ở các khâu then chốt của công tác cán bộ.

● **Từ khóa:** Vi phạm quyền lực; lạm quyền; công tác cán bộ.

1. Về vi phạm trong công tác cán bộ

Đảng ta đã có nhiều nghị quyết, quy định, quy chế nhằm ngăn chặn tình trạng vi phạm trong công tác cán bộ, nhưng tình trạng lộng quyền, lạm quyền, lợi dụng chức quyền để bố trí cán bộ thuộc phe nhóm, đưa con cháu vào trong bộ máy; tình trạng tùy tiện trong bố trí, bổ nhiệm cán bộ để ăn đút lót; để chạy chức, chạy quyền, tiêu cực trong thực thi chính sách cán bộ... vẫn tồn tại kéo dài, thủ đoạn có phần tinh vi, phức tạp hơn.

Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII (năm 2018) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, đánh giá: “Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị buông lỏng [...] Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực”⁽¹⁾.

Để khắc phục được những hạn chế, khuyết điểm trong công tác cán bộ, vấn đề mấu chốt là Đảng phải kiểm soát được quyền lực trong công tác cán bộ, mà để kiểm soát được thì trước hết phải nhận diện đúng những vi phạm trong thực thi quyền lực ở các khâu của công tác cán bộ.

Thuật ngữ “vi phạm” được dùng khá rộng rãi, phổ cập trong đời sống xã hội để chỉ hành vi trái với luật pháp, quy định, quy tắc, quy ước, trái với lẽ thường, đạo lý, chuẩn mực. Vi phạm còn được hiểu là hành vi xâm phạm, chiếm đoạt những điều, những lợi ích của người khác, của tập thể mà không phải là của mình; không được phép làm, không thuộc thẩm quyền của mình nhưng vẫn cứ làm, cứ lợi dụng để mưu lợi cho bản thân, gia đình, cho nhóm lợi ích. Đó là những hành vi sai trái, làm hại đến lợi ích chung của tập thể, của cộng đồng, nhằm mưu lợi cá nhân.



Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, năm 2018: Thảo luận tại Hội trường về Đề án xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, ngang tầm nhiệm vụ _ Ảnh: TL

Vi phạm trong thực thi quyền lực là những hành vi lợi dụng quyền lực được giao, coi thường tập thể, làm trái luật pháp và các quy định để mưu lợi cá nhân, vì mục đích cá nhân.

Trong công tác cán bộ, hành vi vi phạm trong thực thi quyền lực là những việc làm lợi dụng thẩm quyền của tổ chức, cá nhân, làm trái với những nguyên tắc, quy định, quy trình trong việc tuyển dụng, tuyển chọn, bố trí, quản lý, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, giới thiệu ứng cử, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ.

Bản chất của hành vi vi phạm trong công tác cán bộ là sự lạm quyền, lạm quyền, độc đoán chuyên quyền, coi thường kỷ cương, phép nước, coi thường tập thể, coi thường nguyên tắc đảng,

mà biểu hiện rõ nhất là coi thường nguyên tắc tập trung dân chủ.

Hành vi vi phạm trong thực thi quyền lực trong công tác cán bộ có những mức độ, cấp độ khác nhau. Qua nghiên cứu, phân tích thực tế các hành vi vi phạm, có thể phân thành 3 cấp độ:

Cấp độ một: những hành vi vi phạm nhưng không gây hậu quả lớn, có thể là hành vi có chủ đích lợi dụng, tranh thủ thu vén, tư lợi cá nhân; cũng có thể là hành vi không chủ đích gây hại, mà xuất phát từ sự nể nang, tình cảm thân quen, gia đình, giúp đỡ lẫn nhau, không mang tính vụ lợi.

Cấp độ hai: là hành vi lạm quyền, lợi dụng quyền lực để xâm phạm quy định của pháp luật. Đây là những hành vi có ý thức, có chủ đích, biết sai mà vẫn làm với động cơ vụ lợi cá nhân, lợi ích nhóm rõ ràng. Biểu hiện của hành vi này là

việc tìm mọi cách lợi dụng quyền lực được giao để làm lợi cho bản thân, gia đình và nhóm lợi ích. Tìm mọi cách lợi dụng kẽ hở của pháp luật, các quy định để che giấu, hợp thức hóa hành vi của mình. Xã hội đã lên án nhiều đối với hiện tượng tuyển dụng, bổ nhiệm “đúng quy trình” nhưng không đúng người, không chọn được người tài, đức.

Loại hành vi này rất phức tạp, tinh vi, khó nhận diện. Thường là dựa trên mối quan hệ thân quen, móc nối để lợi dụng lẫn nhau, được che đậy dưới nhiều hình thức, có khi chỉ là cuộc điện thoại, thư viết tay, quà chúc mừng sinh nhật, mừng nhà mới, đám cưới con, viếng đám tang... mà thực chất là để đút lót, biếu xén, chạy chọt, để thỏa thuận, móc nối với nhau, ngầm định với nhau, mặc cả, mua bán với nhau theo kiểu “có đi có lại” hoặc theo kiểu “mượn tay người khác, nâng đỡ con mình”. Tất cả được che đậy bằng hình thức “đúng quy trình” và “đúng nguyên tắc”.

Cấp độ ba: là những hành vi lộng quyền trắng trợn, ngang nhiên, coi thường kỷ cương, phép nước, coi thường nguyên tắc đảng và đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ, coi thường tập thể trong thực thi công tác cán bộ. Những người có hành vi này biết rõ các quy định của pháp luật, nhưng do có quyền lực, cộng với tư tưởng cơ hội, cá nhân chủ nghĩa, tham lam, mưu lợi cho bản thân, gia đình, nhóm lợi ích nên đã bất chấp, sử dụng mọi thủ đoạn, hành vi lợi dụng quyền lực, chức vụ để phục vụ lợi ích cá nhân.

Một số vụ án lớn liên quan đến cán bộ cao cấp bị truy tố vừa qua là điển hình về tình trạng lộng quyền, với hàng loạt sai phạm nghiêm trọng trong tất cả các khâu của công tác cán bộ, từ tuyển chọn, đánh giá, bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển... thể hiện sự coi thường kỷ cương, phép nước, coi thường tập thể, coi thường nguyên tắc đảng của một số cán bộ có chức, có quyền.

Nghị quyết Trung ương 5 khóa VI *Về một số vấn đề cấp bách trong công tác xây dựng Đảng* đã chỉ ra phương hướng khắc phục hiện tượng thiếu dân chủ, lạm quyền, độc quyền trong công tác cán bộ: “Khắc phục quan niệm coi công tác tổ chức cán bộ là công việc riêng của một số người trong phạm vi hẹp, và chỉ lấy ý kiến của một ít người, thậm chí của một vài người làm quyết định của tập thể”⁽²⁾. Thế nhưng, hiện tượng này vẫn tiếp diễn trong công tác cán bộ suốt thời gian qua mà chưa được khắc phục, kiểm soát triệt để.

2. Những dấu hiệu vi phạm trong thực thi quyền lực ở các khâu của công tác cán bộ

Công tác cán bộ có rất nhiều khâu, nhiều công đoạn, mỗi khâu, mỗi bước có nội dung độc lập với nhau nhưng lại gắn bó, có mối quan hệ nhân quả với nhau. Sự tác động đến khâu này sẽ ảnh hưởng đến khâu khác, do đó, khó có thể tách biệt rạch ròi các khâu của công tác cán bộ.

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi đề cập, nhận diện một số dấu hiệu vi phạm cơ bản trong các khâu chủ yếu của công tác cán bộ:

Thứ nhất, trong tuyển dụng và tuyển chọn cán bộ

Về tuyển dụng cán bộ. Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, việc tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ nhiệm vụ, vị trí việc làm, theo nhu cầu công việc, biên chế được giao và theo quy trình, được tiến hành công khai, dân chủ, phải thực hiện thi tuyển...

Tuy nhiên, trong thực tế, những hành vi vi phạm trong tuyển dụng cán bộ biểu hiện ở cơ chế “xin - cho”, việc tuyển vào biên chế mà không thông qua thi tuyển vẫn còn tồn tại. Về thực chất, đó là việc những người có chức, có quyền, có trách nhiệm lợi dụng quyền lực để ban phát, hoặc tìm mọi cách móc nối, móc ngoặc,

hối lộ, trao đổi để đưa con em, người thân, họ hàng, vây cánh vào biên chế trong bộ máy không đúng với quy định, chủ trương tuyển dụng, không thông qua quy trình thi tuyển hoặc xét tuyển dân chủ, công khai, không theo nhu cầu việc làm, không thông qua thời gian tập sự.

Hành vi vi phạm quyền lực trong tuyển dụng cán bộ còn biểu hiện ở việc làm tùy tiện để tăng thêm đầu mối công việc, từ đó tăng thêm biên chế, nhằm đưa người thân vào trong bộ máy; hoặc lợi dụng việc sắp xếp lại biên chế để loại người tốt, người tài, thu nạp người cùng phe cánh; bố trí công việc không theo nhu cầu công việc, theo chuyên môn đào tạo mà theo ý đồ cá nhân.

Về tuyển chọn cán bộ. Nguyên tắc của tuyển chọn cán bộ là phải chọn đúng người tài - đức, tuyển chọn theo năng lực, sở trường của cán bộ và tổ chức thi tuyển cạnh tranh lành mạnh. Hình thức tuyển chọn cán bộ (hình thức thi tuyển) phải dân chủ, công khai, công bằng, khách quan, phải bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy trong tuyển chọn cán bộ.

Tuy nhiên, trên thực tế, ở một số trường hợp, các nguyên tắc này không được thực hiện nghiêm túc do hành vi vi phạm trong thực thi quyền lực của một số người có chức có quyền để mưu lợi cho bản thân, gia đình, “lợi ích nhóm”... mà biểu hiện chủ yếu là: Tùy tiện đặt ra tiêu chí, tiêu chuẩn, tùy tiện lập ra các tổ chức, đơn vị để tuyển chọn, bố trí người không đủ trình độ, năng lực giữ những vị trí công tác hoặc để được hưởng chế độ, tiêu chuẩn, chính sách.

Thứ hai, trong giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm, sắp xếp, bố trí cán bộ

Vi phạm trong giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm, sắp xếp, bố trí cán bộ là hiện tượng nổi cộm nhất, bức xúc nhất trong công tác cán bộ hiện nay. Đảng ta nhiều lần nói tới hiện tượng “chạy chức, chạy

quyền” trong công tác cán bộ. Dư luận xã hội cũng nói nhiều đến hiện tượng “mua quan, bán chức” của một bộ phận cán bộ có chức, có quyền. Vấn đề đặt ra là, vì sao có hiện tượng đó, vì sao nó là một hiện tượng tiêu cực, phá hoại bản chất, uy tín, thanh danh và sức mạnh của Đảng nhưng vẫn tồn tại. Về bản chất, đây là sự lũng đoạn quyền lực, lộng quyền, coi thường tập thể, vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tập trung dân chủ của một số cán bộ có chức, có quyền.

Theo Quy định của Đảng, quyền bổ nhiệm cán bộ là do tập thể cấp ủy có thẩm quyền quyết định trên cơ sở phát huy đầy đủ trách nhiệm và quyền hạn của từng thành viên, nhất là của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, căn cứ vào phẩm chất đạo đức, năng lực, sở trường của cán bộ và căn cứ theo tiêu chuẩn chức danh để sắp xếp, bố trí cán bộ cho phù hợp; bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, trong thực tế, có nơi, có đơn vị, những hành vi vi phạm trong công tác giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm, sắp xếp cán bộ lại bắt nguồn từ ý chí cá nhân, để xảy ra những hiện tượng tiêu cực, tham nhũng.

Những dấu hiệu vi phạm quyền lực trong giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm, sắp xếp cán bộ thể hiện ở một số khía cạnh:

Một là, lấy danh nghĩa luân chuyển, quy hoạch, cử đi đào tạo hay tăng cường cán bộ cho cơ sở để đẩy cán bộ đang làm việc tốt đi chỗ khác, “tạo chỗ trống” để đưa người của mình, phe nhóm mình vào thay thế vị trí mà không thông qua, không báo cáo tập thể cấp ủy, không phải là chủ trương của tập thể. Hoặc là có báo cáo, có thông qua tập thể nhưng cũng chỉ mang tính hình thức, che đậy ý đồ cá nhân. Về thực

chất, đó là sự lợi dụng, lạm dụng quyền lực để lồng động cơ, mục đích cá nhân, phe nhóm.

Hai là, lấy danh nghĩa sắp xếp lại bộ máy để điều chuyển, bố trí lại cán bộ, gạt bỏ người không cùng êkíp để đưa người cùng êkíp lên giữ các vị trí quan trọng. Cán bộ đang làm tốt thì được điều chuyển, bố trí, sắp xếp lại; có nơi thừa cán bộ, thiếu việc làm nhưng vẫn sắp xếp, bố trí thêm cán bộ hoặc cán bộ có năng lực chuyên môn thuộc lĩnh vực này thì lại bị điều chuyển, bố trí một vị trí khác, trái với năng lực, sở trường của họ. Có cán bộ bị vi phạm kỷ luật nhưng vẫn được cấp trên đưa vào diện sắp xếp luân chuyển, thậm chí còn được bố trí vào vị trí cao hơn... Tất cả đều là biểu hiện của sự lạm quyền trong công tác cán bộ.

Ba là, lấy danh nghĩa chỉ đạo, định hướng để áp đặt ý kiến chủ quan. Mỗi khi chuẩn bị có đại hội, có bầu cử, bổ nhiệm, một số cán bộ có chức, có quyền cấp trên thường lấy danh nghĩa “chỉ đạo” để gợi ý, giới thiệu thành tích, trình độ chuyên môn được đào tạo, quá trình cống hiến... của những người thân quen, thuộc phe nhóm để gợi ý cho cấp dưới đưa vào danh sách ứng cử, bầu cử, bổ nhiệm mà không thông qua tập thể và không phải là ý kiến của tập thể cấp ủy hay ban thường vụ và không theo đúng tiêu chuẩn, quy trình, quy định.

Bốn là, mặc dù đã có quy định chặt chẽ, hướng dẫn chi tiết công tác bầu cử, lấy phiếu tín nhiệm, như phải có sự cạnh tranh, phải “quá bán”, cán bộ phải trong quy hoạch... nhưng để đạt được mục đích của mình, cán bộ có chức, có quyền tìm cách loại bỏ những cán bộ đủ tiêu chí để tạo điều kiện cho người được nâng đỡ rộng đường thăng tiến. Người phiếu tín nhiệm cao, được quy hoạch nhiều năm nhưng lại không được bổ nhiệm, vì lý do: “phiếu tín nhiệm là để tham khảo”, hoặc “chưa đủ độ chín”...

Thứ ba, trong quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, điều động cán bộ

Quy hoạch, đưa đi đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ là một chủ trương đúng đắn của Đảng ta. Tuy nhiên, những kẻ có hành vi vi phạm quyền lực trong công tác cán bộ, những kẻ cơ hội, tham nhũng, lợi ích nhóm lợi dụng các chủ trương này để mưu lợi cho bản thân, cho nhóm lợi ích. Dư luận xã hội cũng nói nhiều đến tình trạng “chạy quy hoạch”, “chạy bằng cấp”, “chạy luân chuyển” là những tiêu cực trong công tác cán bộ. Đã có “chạy” thì sẽ gắn liền với lạm quyền và lộng quyền.

Dấu hiệu của vi phạm trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ là: Những người chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định nhưng vẫn được đưa vào diện xem xét, chấp nhận mà không thông qua cấp ủy, ban thường vụ...

Thứ tư, trong đánh giá cán bộ

Theo quy định của Đảng, đánh giá cán bộ phải công khai, dân chủ, phải căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ, vào uy tín cán bộ... Việc đánh giá cán bộ là trách nhiệm, thẩm quyền của cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị.

Tuy vậy, trong công tác đánh giá cán bộ ở một số nơi lại có biểu hiện tùy tiện, thiếu khách quan, công tâm, thiếu sự công khai, minh bạch. Nguyên nhân chủ yếu của tình trạng trên là do một số cán bộ lợi dụng, lạm quyền làm sai lệch công tác đánh giá cán bộ, với những biểu hiện chủ yếu: Đánh giá không căn cứ vào kết quả hoàn thành nhiệm vụ, không dựa vào tập thể, dựa vào ý kiến quần chúng; đánh giá không đúng lúc, đúng nơi, đúng chỗ, thiếu công khai, minh bạch, đánh giá theo cảm tính chủ quan, không theo quy trình, không đúng thẩm quyền và không phải là kết luận của cấp ủy và người đứng đầu cơ quan, đơn vị có thẩm quyền.

Thứ năm, trong khen thưởng, kỷ luật cán bộ và trong thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ

Khen thưởng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ là hình thức Đảng, Nhà nước, cơ quan, tổ chức tôn vinh, ghi nhận những thành tích, đóng góp, cống hiến của cán bộ, nhân rộng những tấm gương sáng, điển hình. Mục đích của khen thưởng và thực hiện chế độ, chính sách cán bộ là nhằm tạo động lực, động viên, lôi cuốn, khuyến khích mọi cá nhân, tập thể phát huy truyền thống yêu nước, tinh thần năng động, sáng tạo, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao vì mục tiêu, nhiệm vụ chung.

Kỷ luật là hình thức nhằm duy trì nghiêm minh những quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của cơ quan, đơn vị, bảo đảm cho các hoạt động của các cá nhân, nhóm, tập thể theo trật tự, kỷ cương, phép nước và đạt kết quả cao.

Khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ chính sách cán bộ đều liên quan đến sinh mệnh chính trị, quyền lợi, vị thế, vai trò của cá nhân cán bộ đối với tập thể, với xã hội, đều nhằm phục vụ lợi ích chung của đất nước, của mỗi cơ quan, đơn vị. Vì vậy, nguyên tắc của khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách cán bộ là phải bảo đảm chính xác, khách quan, công bằng, công tâm, công khai, kịp thời, đúng lúc, đúng chỗ, đúng người, đúng việc.

Tuy nhiên, một số cán bộ có chức, có quyền lợi lỏng động cơ cá nhân để can thiệp, lợi dụng khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách cán bộ để trục lợi, vì mục đích riêng. Đó là những hành vi vi phạm trong công tác cán bộ mà biểu hiện chủ yếu là: Hành vi tùy tiện, thiên vị cá nhân, thiếu công tâm, khách quan, thiếu công bằng, công khai, không tuân theo quy trình, không dựa vào ý kiến quần chúng, ý kiến của tập

thể lãnh đạo, không căn cứ thành tích cống hiến và kết quả lao động. Coi khen thưởng, chính sách cán bộ như là công cụ để vụ lợi, để ban ơn, ban phát, để tranh thủ lấy lòng, tranh thủ phiếu bầu, tạo uy tín giả...

Bên cạnh đó, trong công tác khen thưởng, kỷ luật, còn có các hành vi vi phạm như bao che cho nhau hoặc để loại trừ lẫn nhau, hạ uy tín của nhau. Xem xét hình thức kỷ luật thiếu dân chủ, không đúng quy trình, không dựa vào ý kiến tập thể, ý kiến của quần chúng mà có động cơ trừ dập, đố kỵ, đem thù oán cá nhân để giải quyết việc công. Người xứng đáng bị kỷ luật thì bao che, nâng đỡ, hoặc đáng bị kỷ luật hình thức nặng thì lại xử nhẹ cho qua chuyện để trấn an dư luận. Đó còn là tình trạng “nhẹ trên, nặng dưới” trong xử lý kỷ luật, làm cho kỷ luật đảng, pháp luật của Nhà nước không nghiêm...

Trên đây là một số biểu hiện chủ yếu của các hành vi vi phạm trong thực thi quyền lực ở một số khâu chủ yếu của công tác cán bộ. Hành vi vi phạm trong công tác cán bộ nếu không ngăn chặn kịp thời sẽ gây tác hại lớn đến uy tín, thanh danh, vai trò lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, hiệu lực và quyền lực của Nhà nước, gây bức xúc trong xã hội, làm giảm lòng tin, mối quan hệ gắn bó của nhân dân với Đảng, Nhà nước và chế độ; giảm uy tín và hiệu quả hoạt động của mỗi tổ chức đảng, mỗi cơ quan, đơn vị □

Ngày nhận bài: 30-8-2022; Ngày bình duyệt: 30-9-2022; Ngày duyệt đăng: 26-10-2022.

(1) ĐCSVN: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr.51-52.

(2) ĐCSVN: *Văn kiện Đảng toàn tập*, t.49, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.281.