

**CƠ CHẾ ĐIỀU CHỈNH ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT Ở VIỆT NAM:
TIẾP CẬN THỂ CHẾ VÀ ĐỊNH HƯỚNG CẢI CÁCH**

NGUYỄN MINH TUẤN*

Ngày nhận bài: 01/08/2025

Ngày phản biện: 15/08/2025

Ngày đăng bài: 30/09/2025

Tóm tắt:

Nội dung bài viết này tập trung vào việc phân tích cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam dưới góc nhìn thể chế hiện đại và so sánh quốc tế. Trên cơ sở khái quát lý luận, tác giả xác lập mô hình bốn thành tố cấu thành một cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật hiệu quả: xác lập chuẩn mực, thiết chế giám sát, quy trình xử lý vi phạm và cơ chế trách nhiệm giải trình. Tác giả cũng chỉ ra rằng hệ thống hiện hành ở Việt Nam còn thiên về định hướng mềm, thiếu thiết chế độc lập và cơ chế công khai, phản biện xã hội còn mờ nhạt. Tiếp đó, tác giả cũng đã chỉ ra nguyên nhân từ di sản hành chính hóa, thiếu nền tảng lý luận và áp lực xã hội chưa đủ mạnh. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất và phân tích rõ các giải pháp cần thiết như xây dựng bộ quy tắc liên ngành, luật hóa một phần chuẩn mực, thiết lập ủy ban đạo đức độc lập, đẩy mạnh phản hồi xã hội và cải cách đào tạo theo hướng tình huống.

Abstract:

The content of this article focuses on analyzing the regulatory mechanism of legal professional ethics in Vietnam from the perspective of modern institutions and international comparison. Based on a theoretical overview, the author establishes a four-component model that constitutes an effective mechanism for regulating legal ethics: setting standards, supervisory institutions, procedures for handling violations, and mechanisms of accountability. The author also points out that the current system in Vietnam still leans toward a soft-law orientation, lacking independent institutions, with limited transparency and weak social feedback. Furthermore, the author identifies the underlying causes in the legacy of administrative formalism, insufficient theoretical foundations, and inadequate societal pressure. On this basis, the author proposes and analyzes in detail the necessary solutions, such as developing a cross-sectoral code of conduct, partially codifying standards, establishing an

* PGS.TS., Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội; Email: tuannm@vnu.edu.vn.

independent ethics committee, strengthening social feedback, and reforming training toward case-based approaches.

Từ khóa:

Chuẩn mực đạo đức nghề luật; thiết chế giám sát đạo đức nghề luật; quy trình xử lý vi phạm; trách nhiệm giải trình nghề luật; cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật; cải cách tư pháp Việt Nam.

Keywords:

Legal ethics standards; supervisory institutions; disciplinary enforcement; accountability mechanisms.

1. Đặt vấn đề

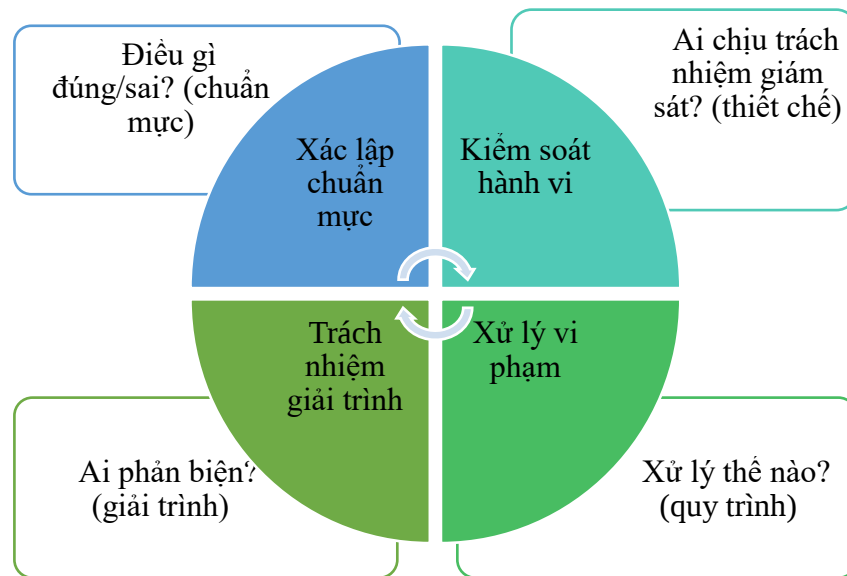
Trên thực tế, nếu một luật sư vì áp lực bên ngoài mà nhận bào chữa trái với lương tâm nghề nghiệp, điều gì sẽ xảy ra? Khi một thẩm phán có hành vi không đúng mực ngoài phiên tòa, liệu có cơ chế nào giúp người dân lên tiếng? Những bộ quy tắc đạo đức nghề luật đang có hiệu lực, liệu đã đủ sức để giữ gìn sự liêm chính trong nghề, hay chỉ là những câu chữ khuyên răn mang tính hình thức? Và quan trọng hơn làm thế nào để những người hành nghề luật, những người mang trọng trách bảo vệ công lý cũng phải sống đúng với đạo đức nghề nghiệp?

Từ những câu hỏi trên, tác giả bài viết này cho rằng đây là vấn đề chung của cả hệ thống nghề luật, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang cải cách tư pháp và hội nhập ngày càng sâu rộng. Chúng ta hiện không thiếu những quy tắc, nhưng lại thiếu một cơ chế thật sự hiệu quả để thực thi và bảo đảm những quy tắc đó có “sức nặng” trong thực tế. Bài viết này đi từ chính những câu hỏi đó để xác lập một “cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật”. Tác giả đề xuất bốn yếu tố cốt lõi cần có: chuẩn mực rõ ràng, cơ quan giám sát độc lập, quy trình xử lý vi phạm minh bạch và trách nhiệm giải trình trước xã hội. Từ đó, tác giả sẽ phân tích thực trạng ở Việt Nam, chỉ ra những điểm nghẽn và đề xuất những giải pháp thiết thực nhằm góp phần xây dựng nghề luật ngày càng có trách nhiệm hơn, công tâm hơn, và đáng tin cậy hơn.

2. Khái niệm và các thành tố của cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật

Trong bối cảnh nghề luật ngày càng gắn với trách nhiệm xã hội và yêu cầu minh bạch hóa quyền lực tư pháp, khái niệm “cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật” (regulatory mechanisms of legal ethics) trở thành một yếu tố trung tâm trong cải cách thể chế pháp lý hiện đại.

Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật được thiết lập nhằm bảo đảm rằng người hành nghề luật tuân thủ các chuẩn mực đạo đức không chỉ vì sự tự ý thức, mà còn vì có hệ thống giám sát và chế tài hiệu quả. Về mặt cấu trúc, một cơ chế điều chỉnh chỉ thực sự hoạt động nếu có đủ bốn thành tố cơ bản tương ứng với bốn giai đoạn của vòng đời điều chỉnh: (i) xác lập chuẩn mực, (ii) kiểm soát hành vi, (iii) xử lý vi phạm, và (iv) chịu trách nhiệm giải trình trước xã hội. Bốn thành tố nói trên tương ứng với bốn câu hỏi cốt lõi của bất kỳ cơ chế điều chỉnh nào: (i) Điều gì là đúng/sai? (chuẩn mực); (ii) Ai chịu trách nhiệm giám sát? (thiết chế); (iii) Vi phạm thì xử lý thế nào? (quy trình); (iv) Ai có quyền phản biện? (trách nhiệm giải trình). Chính sự hiện diện đồng thời và sự phối hợp của bốn thành tố này mới tạo nên một hệ thống điều chỉnh đạo đức nghề luật thực chất.



2.1. Thành tố thứ nhất: Chuẩn mực điều chỉnh đạo đức nghề nghiệp

Không thể điều chỉnh hành vi nếu không có chuẩn mực rõ ràng về điều gì được coi là “đúng” hay “sai”. Trên thế giới hiện tồn tại ba mô hình chính về chuẩn mực điều chỉnh đạo đức nghề luật, phản ánh sự khác biệt giữa các hệ thống pháp lý và mức độ tự quản nghề nghiệp. Mô hình tập trung hoàn toàn vào quy định pháp lý có thể thấy rõ tại Trung Quốc, nơi đạo đức nghề luật được kiểm soát chặt chẽ thông qua Luật luật sư và các văn bản dưới luật, trong đó vai trò của hội nghề nghiệp mang tính hình thức và phụ thuộc nhà nước.¹ Ngược lại, mô hình đối lập là trao quyền tự quản gần như tuyệt đối cho tổ chức nghề nghiệp, từng tồn tại tại Anh trước năm 2007, khi Bar Council và Law Society tự ban hành và thi hành các quy tắc đạo đức mà không có sự giám sát trực tiếp

¹ Nguyên văn: “The Chinese legal profession remains subordinated to the state. The Ministry of Justice regulates lawyers, including codes of professional conduct, which are largely administrative rules rather than autonomous ethical norms.” Xem: Liu, S., & Halliday, T. C. (2016), *Criminal Defense in China*, Cambridge University Press, p. 55.

từ Nhà nước.² Mô hình phổ biến và hiệu quả hơn cả hiện nay là mô hình kết hợp, vừa có quy phạm pháp luật, vừa có quy tắc đạo đức do giới hành nghề ban hành nhưng có hiệu lực pháp lý. Đức là ví dụ điển hình khi kết hợp Luật về luật sư liên bang (Bundesrechtsanwaltsordnung) với Bộ quy tắc nghề nghiệp của Luật sư đoàn liên bang (Berufsordnung für Rechtsanwälte) được ban hành bởi Hội luật sư Liên bang Đức.³ Mô hình này phản ánh một sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa quyền tự quản trong nội bộ nghề và cơ chế giám sát công quyền nhằm bảo đảm tính liêm chính và công lý trong hoạt động hành nghề.⁴ Tại Hoa Kỳ, các quy tắc đạo đức do các hiệp hội luật sư bang ban hành (Model Rules) được tối cao pháp viện bang phê chuẩn, nên có giá trị pháp lý như luật.⁵

Mỗi mô hình kéo theo những hệ quả pháp lý – xã hội khác nhau. Ở Trung Quốc, sự kiểm soát mạnh của Nhà nước làm hạn chế tính độc lập nghề nghiệp, giảm vai trò phản biện xã hội của luật sư. Ngược lại, mô hình tự quản tuyệt đối ở Anh trước năm 2007 dẫn tới nguy cơ bao che, thiếu minh bạch. Vì vậy, mô hình kết hợp được đánh giá hiệu quả hơn, bởi vừa bảo đảm tự quản nghề nghiệp, vừa duy trì giám sát công quyền, qua đó củng cố niềm tin công chúng và nâng cao chất lượng hành nghề.

2.2. Thành tố thứ hai: thiết chế giám sát

Các chuẩn mực chỉ có ý nghĩa khi tồn tại một thiết chế có thẩm quyền giám sát và buộc tuân thủ. Cơ chế giám sát bảo đảm tính thực thi (enforcement) của đạo đức nghề nghiệp, đồng thời tạo ra áp lực bên ngoài để ràng buộc người hành nghề tuân thủ. Đây là yếu tố quyết định mức độ độc lập và hiệu quả thực thi các chuẩn mực nói trên. Chẳng hạn, ở Anh, Solicitors Regulation Authority (SRA) là cơ quan độc lập chuyên quản lý và giám sát hoạt động nghề nghiệp của luật sư (solicitors). Dù xuất phát từ Law Society, nhưng SRA hiện được tổ chức độc lập và có quyền cấp phép, giám sát, xử lý kỷ luật, và công bố công khai các vi phạm. Cơ chế giám sát ở đây thể hiện rõ nguyên tắc tách biệt giữa đại diện nghề nghiệp (Law Society) và kiểm soát nghề nghiệp (SRA). Trong hệ thống giám sát đạo đức nghề luật của Đức, việc xử lý các hành vi vi phạm đạo đức nghiêm trọng của luật sư không chỉ dừng lại ở cấp Luật sư đoàn

² Nguyên văn: “Before the Legal Services Act 2007, professional bodies such as the Bar Council and the Law Society not only set ethical standards but also enforced them without direct statutory oversight.” Boon, A., & Levin, J. (2008), *The Ethics and Conduct of Lawyers in England and Wales*. Hart Publishing, p. 10–11.

³ Hazard, G. C., & Dondi, A. (2004), *Legal Ethics: A Comparative Study*, Stanford University Press, pp. 29–30.

⁴ Rueschemeyer D. (1973), *Lawyers and Their Society: A Comparative Study of the Legal Profession in Germany and in the United States*, Harvard University Press, pp. 8–9.

⁵ Rhode, D. L. (2003), *In the Interests of Justice: Reforming the Legal Profession*, Oxford University Press, pp. 109.

(Rechtsanwaltskammer), mà còn được thực hiện thông qua một thiết chế bán tư pháp đặc thù: Tòa án kỷ luật luật sư (Anwaltsgericht). Tòa án kỷ luật luật sư là một thiết chế độc lập, không thuộc hệ thống hành chính, cũng không nằm trong hệ thống các Luật sư đoàn.⁶

Các thiết chế giám sát độc lập như SRA ở Anh hay Tòa án kỷ luật luật sư ở Đức không chỉ xử lý vi phạm theo thủ tục công bằng và minh bạch, mà còn tạo ra một cơ chế trách nhiệm giải trình rõ ràng trước xã hội. Việc công khai các quyết định kỷ luật, cho phép kháng cáo và đảm bảo sự tham gia của các chủ thể ngoài nghề luật làm gia tăng đáng kể niềm tin công chúng vào tính liêm chính của giới luật sư. Đồng thời, sự giám sát chặt chẽ và khách quan buộc người hành nghề phải nâng cao chuẩn mực chuyên môn và ý thức trách nhiệm, từ đó cải thiện chất lượng dịch vụ pháp lý và củng cố uy tín của nghề luật như một trụ cột bảo vệ công lý.

2.3. Thành tố thứ ba: quy trình xử lý vi phạm chuẩn mực nghề nghiệp

Không chỉ cần giám sát, hệ thống còn phải có quy trình xử lý minh bạch và công bằng nhằm xác định vi phạm và áp dụng chế tài thích hợp. Đây là yếu tố bảo đảm rằng đạo đức nghề nghiệp không chỉ dừng lại ở khuyến nghị, mà thực sự có hiệu lực điều chỉnh hành vi. Quy trình này phản ánh trực tiếp tính công bằng và minh bạch của cơ chế điều chỉnh. Chẳng hạn, mô hình của Úc tiếp nhận khiếu nại qua Legal Services Commission độc lập, tổ chức điều tra khách quan và xét xử tại các thiết chế liên ngành độc lập.⁷ Tại Đức, khi có dấu hiệu vi phạm đạo đức, Luật sư đoàn khu vực tiến hành điều tra ban đầu. Nếu hành vi nghiêm trọng, vụ việc được chuyển tới Tòa án kỷ luật luật sư, áp dụng các chế tài như cảnh cáo, phạt tiền, cấm hành nghề hoặc xóa tên luật sư. Quy trình được thực hiện theo nguyên tắc tố tụng tư pháp, có thể kháng cáo lên tòa cấp cao.⁸ Ở Việt Nam, quy trình kỷ luật nghề luật còn thiên về xử lý nội bộ, thiếu tính độc lập và minh bạch. Nguyên tắc chung của quy trình này phải bảo đảm công bằng, quyền được lắng nghe và quyền kháng cáo. Đây không chỉ là cơ chế thực thi chuẩn mực đạo đức mà còn gắn trực tiếp với quyền con người, đặc biệt là quyền hành nghề và quyền bảo vệ danh dự. Khi thủ tục kỷ luật thiếu minh bạch, niềm tin công chúng vào tính liêm chính của nghề luật sẽ bị suy giảm.

2.4. Thành tố thứ tư: trách nhiệm giải trình

Đây là thành tố cuối cùng, nhưng cực kỳ quan trọng, là tính trách nhiệm giải trình trước xã hội. Thành tố này bảo đảm rằng việc ban hành và áp dụng chuẩn mực đạo đức

⁶ Rueschemeyer, D. (1973), *ltd*, pp. 9.

⁷ Ebejer, M. R. (2015), *Legal Practice and Ethics (2nd ed.)*, LexisNexis Butterworths, pp. 8-9.

⁸ Hans-Jürgen Ahrens (2017), *Berufsrecht der Rechtsanwälte: Systematische Gesamtdarstellung*, Verlag Dr. Otto Schmidt.

không bị lạm dụng để bảo vệ đặc quyền nghề nghiệp. Hazard và Dondi đã cảnh báo rằng trong bối cảnh thiếu vắng sự tham gia của các cơ quan công quyền hoặc xã hội dân sự, cơ chế trải trình thường yếu.⁹ Ví dụ, tại Anh, Solicitors Regulation Authority (SRA) có nghĩa vụ công khai mọi quyết định xử lý kỷ luật trên hệ thống tra cứu trực tuyến, bao gồm họ tên luật sư, hành vi vi phạm, chế tài áp dụng và bản án chi tiết của Solicitors Disciplinary Tribunal (SDT).¹⁰ Trong hệ thống Đức, không chỉ luật sư bị khiếu nại phải giải thích hành vi của mình trước Tòa kỷ luật luật sư (Anwaltsgericht), mà cả Luật sư đoàn khu vực cũng có trách nhiệm trả lời đơn thư khiếu nại của công dân và chịu giám sát của cơ quan tư pháp bang nếu có dấu hiệu bỏ lọt hoặc xử lý không khách quan. Ngoài ra, các phán quyết của tòa kỷ luật đều có thể bị kháng cáo và được xét xử lại công khai tại Oberlandesgericht (Tòa Thượng thẩm cấp vùng).¹¹ Hoặc tại bang Ontario, Canada, Law Society Tribunal (LST) bao gồm cả thành viên giới nghề và đại diện cộng đồng, do chính quyền bổ nhiệm. Mọi phán quyết kỷ luật phải giải trình bằng văn bản, đăng tải công khai trên trang web của Hội Luật sư tỉnh. Ngoài ra, người dân có quyền phản hồi, khiếu nại và yêu cầu xem xét lại các quyết định.¹² Trong kỷ nguyên số, công cụ trách nhiệm giải trình cần gắn với công nghệ minh bạch, như công bố dữ liệu mở về các quyết định kỷ luật, xây dựng cổng thông tin trực tuyến tra cứu vi phạm và báo cáo thường niên điện tử. Việc ứng dụng công nghệ không chỉ giúp công chúng dễ dàng tiếp cận thông tin mà còn tạo áp lực giám sát xã hội liên tục. Đây chính là yếu tố thời sự bảo đảm đạo đức nghề luật gắn chặt với niềm tin công chúng trong môi trường số hóa.

Từ các phân tích trên, có thể đề xuất một khái niệm cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật như sau: “Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật là hệ thống chuẩn mực và thể chế nhằm bảo đảm việc tuân thủ các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp thông qua một khung chuẩn mực điều chỉnh hành vi nghề nghiệp, thiết chế giám sát độc lập, quy trình xử lý vi phạm minh bạch và cơ chế trách nhiệm giải trình công khai.” Khái niệm này giúp kết nối giữa lý thuyết đạo đức nghề nghiệp với cơ chế pháp lý điều chỉnh, đồng thời mở ra khả năng thiết kế thể chế phù hợp trong điều kiện đặc thù của từng hệ thống pháp luật.

Cơ chế này chỉ có thể phát huy tác dụng nếu bốn thành tố vận hành trong quan hệ chặt chẽ, được bảo đảm bởi những điều kiện thể chế như tính độc lập của thiết chế giám

⁹ Hazard, G. C., & Dondi, A. (2004), *Legal Ethics: A Comparative Study*, Stanford University Press, pp.22-23.

¹⁰ Xem: William Flenley; Tom Leech (2020), *The Law of Solicitors' Liabilities*, Bloomsbury Professional.

¹¹ Hans-Jürgen Ahrens (2017), *Berufsrecht der Rechtsanwälte: Systematische Gesamtdarstellung*, Verlag Dr. Otto Schmidt.

¹² Christopher Moore (1997), *The Law Society of Upper Canada and Ontario's Lawyers, 1797-1997*, University of Toronto Press.

sát, cơ chế cưỡng chế pháp lý và sự tham gia phản biện xã hội. Chuẩn mực đạo đức chỉ bền vững khi gắn với cưỡng chế thực tiễn cùng với cơ chế minh bạch và giám sát xã hội trong bảo đảm liên chính nghề luật.

Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề nghiệp khác biệt căn bản với kỷ luật hành chính. Nếu kỷ luật hành chính điều chỉnh cán bộ công vụ theo mệnh lệnh – phục tùng, thì cơ chế đạo đức nghề nghiệp dựa trên giá trị tự quản và trách nhiệm xã hội. Việc nhập nhằng hai cơ chế dễ dẫn đến hành chính hóa đạo đức nghề, làm suy giảm tính độc lập và hiệu quả tự điều chỉnh.

3. Thực trạng cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam

Dù vấn đề đạo đức nghề nghiệp đã được đề cập từ lâu trong các văn bản chính sách và trong chương trình đào tạo pháp luật tại Việt Nam, song trên thực tế, cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật vẫn tồn tại nhiều bất cập cả về nội dung lẫn tổ chức thực hiện. Các yếu tố cấu thành một cơ chế điều chỉnh hiệu quả – như đã phân tích ở phần trên – hiện chưa hình thành đầy đủ, đồng bộ và còn mang tính hình thức.

3.1. Chuẩn mực ban hành

Trước hết, chủ thể ban hành các bộ quy tắc đạo đức nghề luật có sự phân tán rõ rệt, không theo một cơ chế chung. Ví dụ, Bộ quy tắc đạo đức của thẩm phán do Hội đồng tuyển chọn, giám sát Thẩm phán quốc gia ban hành (Quyết định số 87/QĐ-HĐTC)¹³, trong khi chuẩn mực đạo đức của kiểm sát viên lại do Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao trực tiếp ban hành (Quyết định số 21/QĐ-VKSTC)¹⁴. Đối với luật sư, bộ quy tắc đạo đức lại do một tổ chức nghề nghiệp tự quản là Hội đồng Luật sư toàn quốc ban hành (Quyết định số 201/QĐ-HĐLSQT)¹⁵, còn chuẩn mực của chấp hành viên và thừa phát lại lại do Bộ Tư pháp, một cơ quan hành pháp ban hành lần lượt bằng quyết định và thông tư.¹⁶ Cách thiết kế này cho thấy thiếu vắng một cơ quan quốc gia độc lập hoặc cơ chế phối hợp thống nhất trong việc định hình và kiểm soát đạo đức nghề nghiệp, làm cho hệ thống chuẩn mực trở nên manh mún và không đồng bộ.

Ngoài ra, đa số các chủ thể ban hành đều là cơ quan hành chính hoặc tổ chức quản lý nội bộ, do đó thiếu tính độc lập để giám sát một cách khách quan những người hành

¹³ Quyết định số 87/2018/QĐ-HĐTC ngày 04/7/2018 của Hội đồng tuyển chọn, giám sát Thẩm phán quốc gia về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của Thẩm phán.

¹⁴ Quyết định số 21/2023/QĐ-VKSTC ngày 07/02/2023 của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao về quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát.

¹⁵ Quyết định số 201/2019/QĐ-HĐLSQT ngày 13/12/2019 của Hội đồng Luật sư toàn quốc về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam

¹⁶ Quyết định số 1577/2021/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 của Bộ Tư pháp về việc ban hành Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên; Thông tư số 08/2022/TT-BTP ngày 01/11/2022, của Bộ Tư pháp về quy tắc đạo đức nghề nghiệp Thừa phát lại.

nghe. Cụ thể, Bộ Tư pháp vừa là cơ quan quản lý nhà nước, vừa ban hành chuẩn mực đạo đức và tham gia xử lý vi phạm đạo đức của chấp hành viên và thừa phát lại, điều này dẫn đến xung đột lợi ích tiềm tàng, khi cơ quan quản lý lại vừa là “trọng tài” về hành vi đạo đức. Tương tự, Viện kiểm sát nhân dân tối cao không chỉ quản lý ngành dọc mà còn tự ban hành quy tắc đạo đức cho chính cán bộ của mình, một mô hình “tự giám sát” kém hiệu quả khi thiếu kiểm tra độc lập.

Ngay cả trong giới luật sư một nhóm nghề nghiệp có tính tự quản cao nhất thì bộ quy tắc đạo đức vẫn chịu sự giám sát gián tiếp của Bộ Tư pháp thông qua Điều lệ Liên đoàn luật sư, làm suy giảm phần nào tính độc lập nghề nghiệp. Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam do Liên đoàn Luật sư Việt Nam ban hành năm 2011, sửa đổi bổ sung năm 2019. Bộ quy tắc ứng xử của thẩm phán (Quyết định số 87/QĐ-TANDTC ngày 8/3/2018) là văn bản áp dụng trong nội bộ hệ thống Tòa án nhân dân, không phải là văn bản quy phạm pháp luật theo Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2025.

3.2. Quy trình xử lý

Về nội dung, các quy tắc đạo đức hiện nay thiên về định hướng, thiếu chế tài rõ ràng và chưa quy định cụ thể hậu quả khi vi phạm. Ví dụ, trong Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam (2019), nhiều điều khoản sử dụng các cụm từ như: “Luật sư cần nỗ lực...”, “Luật sư có trách nhiệm hướng đến...”, “Khuyến khích luật sư thực hiện...”. Đây là ngôn ngữ thiên về khuyến nghị hơn là ràng buộc pháp lý, không chỉ rõ hậu quả khi vi phạm, và càng không quy định mức độ hoặc hình thức chế tài cụ thể.¹⁷ Về cơ chế thực thi, các Bộ quy tắc này cũng thiếu quy trình xử lý vi phạm độc lập và minh bạch. Các vi phạm đạo đức luật sư chủ yếu do Hội đồng khen thưởng, kỷ luật của Đoàn Luật sư xem xét, nhưng không có cơ chế tài phán độc lập, không bắt buộc công khai kết luận kỷ luật, không có quy trình phân biệt rõ giữa vi phạm pháp luật và vi phạm đạo đức.

Bộ Quy tắc đạo đức của Thẩm phán 2018 là tuyên ngôn đạo đức hơn là công cụ để xử lý kỷ luật.¹⁸ Trong khi đó, Bộ Quy tắc đạo đức Luật sư 2019 thể hiện tính tự quản mạnh nhưng chưa thoát “nội bộ hóa”, bởi lẽ Hội đồng Luật sư toàn quốc vẫn chịu sự

¹⁷ Nguyễn Hải Nam, *Giải quyết xung đột lợi ích trong hành nghề luật sư*, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 9, 2022, tr. 32–33.

¹⁸ Về đạo đức thẩm phán, xem thêm: Nguyễn Hòa Bình, *Xây dựng quy tắc đạo đức thẩm phán, tăng cường liêm chính tư pháp*, Tạp chí Cộng sản, Số 909 (tháng 7 năm 2018), tr. 12. Xem thêm: Quan Thị Ngọc Thảo, *Độc lập của thẩm phán từ phương diện đạo đức và pháp luật*, Nghiên cứu lập pháp, Số 20/2014, tr. 18; Nguyễn Minh Tuấn, *Vai trò của thẩm phán trước yêu cầu cải cách tư pháp*, in trong sách: *Cải cách tư pháp ở Việt Nam trong giai đoạn xây dựng nhà nước pháp quyền* (TSKH. Lê Cẩm và TS. Nguyễn Ngọc Chí đồng chủ biên), Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2004, tr.235.

giám sát của Bộ Tư pháp.¹⁹ Trong giai đoạn 2007-2022, Liên đoàn Luật sư Việt Nam nhận được 2.084 đơn thư có nội dung khiếu nại, tố cáo liên quan đến luật sư, người tập sự hành nghề luật sư. Các đoàn luật sư đã xử lý kỷ luật xóa tên 539 luật sư và kỷ luật bằng hình thức khác (tạm đình chỉ tư cách thành viên, cảnh cáo, khiển trách) 105 trường hợp.²⁰ Tuy nhiên, hầu hết số liệu chỉ phản ánh kỷ luật hành chính, chưa có phân loại riêng cho vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Bộ quy tắc đối với chấp hành viên 2021 liệt kê các phẩm chất “thượng tôn pháp luật, khách quan, dân vận khéo” mang tính định tính, nhưng không xác định nghĩa vụ cụ thể. Thông tư 08/2022 về đạo đức nghề Thừa phát lại, mặc dù là một bước tiến về hình thức pháp lý, nhưng lại chưa giao quyền điều tra cho tổ chức nghề nghiệp; việc xử lý chủ yếu do Sở Tư pháp. Quyết định 21/QĐ-VKSTC về đạo đức kiểm sát viên cũng mang tính định hướng, thiếu cụ thể.²¹

Tương tự, Quyết định số 27/QĐ-HĐQT ngày 25/12/2015 của Hội đồng quản lý tổ chức hành nghề công chứng, không phải là văn bản quy phạm pháp luật, chỉ mang tính định hướng nội bộ và không có hiệu lực cưỡng chế độc lập. Cơ chế xử lý vi phạm đạo đức nghề nghiệp chưa được thiết lập rõ ràng ngoài các biện pháp hành chính theo Luật Công chứng.²² Cũng giống như vậy, “Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên” ban hành kèm theo Quyết định số 1577/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 của Bộ Tư pháp chứa đựng nhiều cụm từ như “yêu nghề, bản lĩnh”, “gương mẫu, giản dị”, “tôn trọng và chủ động xây dựng mối quan hệ”... mang tính định hướng đạo đức chung chung, khó lượng hóa. Ngoài ra, nhiều nội dung như “không quan liêu, hách dịch”, “tổ chức thi hành đúng, kịp thời các bản án” là thuộc về nghĩa vụ pháp lý chấp hành viên phải làm, chứ không phải chỉ là yêu cầu đạo đức.

3.3. Thiết chế giám sát và trách nhiệm giải trình

Hiện nay, việc giám sát và xử lý vi phạm đạo đức trong nghề luật chủ yếu do chính các cơ quan hành chính hoặc tổ chức nghề nghiệp nội bộ thực hiện, thiếu vắng sự

¹⁹ Đỗ Thị Thu Hằng, Đỗ Thị Hồng Nhung, *Nhận diện các sai phạm, vướng mắc trong hoạt động nhận, thực hiện dịch vụ pháp lý của luật sư hành nghề trong tổ chức hành nghề luật sư tại Việt Nam*, Tạp chí Nghề luật, Số 09/2021, tr. 51.

²⁰ Phùng Minh, 539 luật sư bị kỷ luật xóa tên, Báo Dân trí, đăng ngày 17/06/2024, truy cập tại <https://dantri.com.vn/xa-hoi/539-luat-su-bi-ky-luat-xoa-ten-20240617154302478.htm>, truy cập ngày 2/9/2025.

²¹ Về đạo đức kiểm sát, xem thêm: Cao Minh Công, Vũ Đức Hạnh, *Thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát phụng sự tổ quốc, phục vụ nhân dân*, Tạp chí Quản lý nhà nước, Số 328 (5/2023), tr. 95. Xem thêm: Phạm Văn Oanh, *Văn hóa ứng xử - phương thức thể hiện năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức của Kiểm sát viên*, Tạp chí kiểm sát, Số 19 (tháng 10/2014), tr. 23-24.

²² Xem thêm: Đặng Văn Đình, Võ Xuân Cường, *Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy tắc đạo đức hành nghề công chứng*, Tạp chí Nghề luật, Số 6/2022, tr.85.

tham gia của các tổ chức độc lập hay cộng đồng xã hội pháp lý rộng hơn.²³ Ở Việt Nam, thành tố trách nhiệm giải trình cũng gần như chưa hình thành do thiếu công khai dữ liệu và phản biện xã hội. Chẳng hạn, Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam (ban hành kèm Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ năm 2019) chỉ khẳng định nghĩa vụ “luật sư phải tuân thủ”, mà không quy định bất kỳ cơ chế nào cho công chúng, báo chí hoặc tổ chức xã hội dân sự tham gia giám sát đạo đức.²⁴ Tương tự, “Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên” ban hành kèm theo Quyết định số 1577/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 cũng không đề cập đến bất kỳ cơ quan hay thiết chế độc lập nào chịu trách nhiệm giám sát việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức. Trách nhiệm triển khai được giao cho các đơn vị trực thuộc Bộ Tư pháp, vốn vừa thực thi vừa tự giám sát, dẫn đến xung đột chức năng.

Như vậy, có thể thấy cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam hiện nay mới dừng lại ở mức “tồn tại rời rạc” của một số yếu tố riêng lẻ, chưa hình thành một hệ thống vận hành chặt chẽ. Tính định hướng còn chiếm ưu thế so với tính thực thi; tính hình thức lấn át hiệu quả điều chỉnh thực tế; và tính nội bộ thiếu sự tham gia của cộng đồng pháp lý rộng lớn.

4. Nguyên nhân của những hạn chế trong cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam

4.1. Di sản pháp lý: hành chính hóa đạo đức nghề nghiệp

Một nguyên nhân quan trọng là tư duy đào tạo nghề luật ở Việt Nam vẫn nặng tính hành chính, thiếu đổi mới, chịu ảnh hưởng của mô hình quản lý nhà nước theo lối mệnh lệnh. Đạo đức nghề nghiệp bị “hành chính hóa”, coi như nội quy xử lý nội bộ theo kỷ luật cán bộ thay vì chuẩn mực độc lập do cộng đồng nghề nghiệp tự điều chỉnh. Ví dụ, Bộ quy tắc đạo đức thẩm phán do chính cơ quan tòa án ban hành và giám sát nên mang tính hình thức, thiếu thiết chế độc lập. Tương tự, Quyết định về chuẩn mực đạo đức cán bộ kiểm sát cũng chỉ thực thi trong nội bộ ngành, thiếu phản biện độc lập từ bên ngoài. Điều này cho thấy đạo đức nghề luật ở Việt Nam vẫn bị gắn chặt với mô hình kỷ luật công vụ truyền thống, gây hạn chế hiệu quả thực thi.

4.2. Chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của đạo đức nghề nghiệp

²³ Trái ngược với thực trạng giám sát nội bộ hiện nay ở Việt Nam, nhiều quốc gia như Đức đã xây dựng cơ chế giám sát đa tầng, có sự tham gia của tòa án hoặc cơ quan độc lập nhằm “đảm bảo tính khách quan, minh bạch và tránh xung đột lợi ích. Xem thêm: Ngô Hoàng Oanh, *Hành nghề luật sư ở một số nước trên thế giới*, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 1, 2021, tr.26.

²⁴ So với các mô hình tiến bộ như SRA ở Anh, nơi toàn bộ quyết định xử lý kỷ luật đều được công khai trên trang web, đi kèm với quyền khiếu nại và phản hồi từ người sử dụng dịch vụ, thì cơ chế hiện nay của Việt Nam thiếu vắng hoàn toàn thiết chế “giải trình ra xã hội”.

Trong nhận thức phổ biến, đạo đức nghề nghiệp thường được xem là phần “phụ trợ” cho pháp luật. Ví dụ, về phương diện tên học phần, chương trình đào tạo tại Học viện Tư pháp chỉ dành 1/36 tín chỉ cho nội dung “Đạo đức và ứng xử nghề luật” thuộc học phần “Luật sư và đạo đức nghề luật sư “3 tín chỉ.”²⁵ Điều đáng chú ý là ngay cả trong giới nghề, nhiều người vẫn nhầm lẫn giữa hành vi vi phạm pháp luật và hành vi phi đạo đức, dẫn đến việc chỉ xử lý những vi phạm rõ ràng về pháp lý mà bỏ qua những biểu hiện lệch chuẩn đạo đức chưa đến mức chế tài pháp luật. Ví dụ, Một số trường hợp luật sư quảng cáo sai sự thật, gây hiểu nhầm về ảnh hưởng cá nhân nhưng không bị xử lý vì ‘không vi phạm quy định pháp luật cụ thể’, đã được giới nghề nhiều lần thảo luận nội bộ tại các hội nghị chuyên đề về đạo đức nghề nghiệp.²⁶

4.3. Thiếu thiết chế độc lập và minh bạch để thực thi đạo đức nghề nghiệp

Ở Việt Nam, các tổ chức giám sát đạo đức nghề nghiệp chủ yếu nằm trong nội bộ cơ quan hoặc tổ chức hành nghề. Ví dụ đáng chú ý là Liên đoàn Luật sư Việt Nam, tổ chức được xem là đại diện cho cơ chế tự quản của giới luật sư và có thẩm quyền ban hành cũng như giám sát thực thi Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp (Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ năm 2019). Khi toàn bộ hoạt động kỷ luật đều do Ban Chủ nhiệm các Đoàn luật sư và Hội đồng khen thưởng, kỷ luật của Liên đoàn xử lý, ai sẽ giám sát họ? Tại sao không công khai kết luận xử lý vi phạm đạo đức? Phải chăng toàn bộ quy trình kỷ luật luật sư đang được vận hành trong một “vòng kín”?

4.4. Thiếu nền tảng học thuật, lý luận và hệ thống các phương án xử lý những tình huống “tiến thoái lưỡng nan” trong đạo đức nghề luật

Cho đến nay, Việt Nam vẫn chưa hình thành được một lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu về đạo đức nghề luật, tách biệt khỏi đạo đức học nói chung. Ví dụ, các nghiên cứu vẫn chỉ tập trung vào mô tả các quy tắc đạo đức cụ thể, thường lặp lại những khẩu hiệu như “liêm chính”, “khách quan”, “bảo vệ công lý” mà không nghiên cứu về tiêu chí lượng hóa, không đưa ra được hệ thống các tình thế đạo đức tiến thoái lưỡng nan (ethical dilemmas) và hướng giải quyết. Điều này khiến các nghiên cứu xa rời thực tiễn và các quy tắc vẫn rất trừu tượng, khó áp dụng và khó giám sát.

Các nguyên nhân nêu trên không tồn tại độc lập mà đan xen, cản trở sự phát triển của đạo đức nghề luật ở Việt Nam. Trước hết, di sản pháp lý hành chính hóa đạo đức

²⁵ Xem chương trình đào tạo luật sư của Học viện tư Pháp, truy cập tại <https://hocvientuphap.edu.vn/daotao/Lists/ChuongTrinhDaoTao/Attachments/26/1%20Q%C4%90%202105%20chuong%20trinh%20khung%20dao%20tao%20luat%20su.pdf>, truy cập ngày 15/6/2025.

²⁶ Trần Văn An, Luật sư không quảng cáo làm ảnh hưởng đến danh dự, uy tín của đội ngũ Luật sư, nghề Luật sư, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, đăng ngày 13/06/2023, truy cập tại <https://lsvn.vn/luat-su-khong-quang-cau-lam-anh-huong-den-danh-du-uy-tin-cua-doi-ngu-luat-su-nghe-luat-su-1686583995-a131530.html> truy cập ngày 1/9/2025.

(4.1) khiến cho việc hình thành và thực thi các chuẩn mực mang tính áp đặt nội bộ, làm suy yếu vai trò tự chủ của cộng đồng nghề nghiệp. Trên nền tảng đó, nhận thức phổ biến lại coi đạo đức nghề luật chỉ là phần “phụ trợ” cho pháp luật (4.2), dẫn đến đào tạo và nghiên cứu còn mỏng, không tạo được cơ sở học thuật hay áp lực xã hội. Việc thiếu cơ sở lý luận và nền tảng học thuật (4.4) càng củng cố quan niệm coi nhẹ đạo đức, khiến các quy tắc trở nên hình thức, chung chung và khó áp dụng trong các tình huống tiến thoái lưỡng nan. Hệ quả tất yếu là không hình thành các thiết chế độc lập và minh bạch để giám sát (4.3), bởi xã hội chưa đủ nhận thức và sức ép để đòi hỏi sự công khai, minh bạch từ bên ngoài. Những hạn chế này vận hành theo cơ chế tự tái tạo: tư duy hành chính hóa làm méo mó nhận thức, nhận thức phiến diện dẫn đến đào tạo yếu và nghiên cứu mờ nhạt, từ đó thiếu thiết chế giám sát độc lập, lại càng củng cố tính hình thức và đóng kín của hệ thống. Nói cách khác, các nguyên nhân trên tương tác theo cách vừa kế thừa lịch sử, vừa tự duy trì trong hiện tại, tạo ra một cấu trúc khép kín khó phá vỡ nếu không có cải cách đồng bộ từ nhận thức, học thuật, thiết chế đến thực tiễn nghề nghiệp.

4.5. Chưa có áp lực xã hội đủ mạnh từ người dân, báo chí, truyền thông

Ở nhiều quốc gia, sự phát triển của cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề nghiệp được thúc đẩy mạnh mẽ bởi áp lực từ xã hội dân sự, báo chí điều tra, mạng lưới thân chủ và các tổ chức bảo vệ quyền lợi người sử dụng dịch vụ pháp lý. Ví dụ, tại Vương quốc Anh, loạt phóng sự BBC Panorama (2019) phanh phui việc một số văn phòng luật nhập cư bán “kịch bản tị nạn giả”²⁷; chỉ ba tháng sau, Solicitors Regulation Authority đã đình chỉ hành nghề hai luật sư liên quan, bản án kỷ luật được công bố công khai và cập nhật thường niên trên website của SRA²⁸. Ngược lại, ở Việt Nam, mối quan hệ giữa người hành nghề luật và khách hàng vẫn còn bất cân xứng về thông tin; ý thức phản ánh vi phạm đạo đức còn yếu; truyền thông pháp lý còn mỏng và hiếm khi tạo được sức ép đủ lớn để buộc giới nghề điều chỉnh hành vi. Ngoài ra, tâm lý e ngại “bôi xấu hình ảnh ngành nghề” khiến nhiều vi phạm đạo đức bị che giấu hoặc xử lý nội bộ. Ví dụ, Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh đã từng ra quyết định đình chỉ, cảnh cáo, thậm chí xóa tên luật sư vi phạm đạo đức nghề nghiệp²⁹ nhưng vẫn còn đó hàng loạt câu hỏi đặt ra:

²⁷ Nick Hilborne, Immigration lawyer secretly recorded by BBC struck off, Legalfutures, đăng ngày 30/3/2023, truy cập tại <https://www.legalfutures.co.uk/latest-news/immigration-lawyer-secretly-recorded-by-bbc-struck-off> truy cập ngày 1/9/2025.

²⁸ Solicitors Regulation Authority, SRA closes down three immigration firms, đăng ngày 31/7/2023, truy cập tại <https://www.sra.org.uk/sra/news/press/2023-press-releases/three-immigration-firms> truy cập ngày 1/9/2025.

²⁹ Xem ví dụ một quyết định kỷ luật của Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh chỉ nêu thông tin kỷ luật, không nói rõ vì sao vi phạm nghiêm trọng Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề luật sư, quy trình, cách thức xử lý ra sao, truy cập tại <https://hcmcbar.org/NewsDetail.aspx?language=&CatPK=11&NewsPK=1396> truy cập ngày 15/6/2025

liệu người dân có biết đến những quyết định này? Tại sao các thông báo quan trọng như vậy lại chỉ xuất hiện trên các trang web nội bộ như hcmcbar.org, dlsdongnai.com hay luatsuhanoi.vn?

5. Giải pháp hoàn thiện cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam

Thứ nhất, cần xây dựng một Bộ quy tắc đạo đức nghề luật mang tính khung, áp dụng liên ngành, làm nền tảng cho việc xây dựng các chuẩn mực đạo đức chi tiết trong từng lĩnh vực hành nghề cụ thể.

Bộ quy tắc đạo đức nghề luật chung cần được thiết kế không chỉ như một tập hợp các khẩu hiệu đạo đức, mà là một cấu trúc chuẩn mực có hệ thống với các giá trị cốt lõi, nguyên tắc nền tảng và tinh hướng minh họa điển hình. Bộ Tư pháp có thể đóng vai trò điều phối soạn thảo, phối hợp cùng Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Liên đoàn luật sư và các hiệp hội nghề nghiệp pháp lý khác. Quan trọng hơn, quá trình xây dựng cần huy động sự tham gia rộng rãi của cộng đồng nghề nghiệp, học giới và các tổ chức xã hội dân sự nhằm bảo đảm tính phản ánh thực tiễn và khả năng chấp nhận rộng rãi. Việc ban hành Bộ quy tắc đạo đức khung không chỉ giúp chuẩn hóa hệ giá trị đạo đức nghề luật, mà còn tạo tiền đề cho sự hình thành một văn hóa nghề nghiệp pháp lý lành mạnh và chuyên nghiệp hơn.³⁰ Từ Bộ quy tắc đạo đức nghề luật chung này, từng nghề luật riêng sẽ căn cứ vào đó để xây dựng bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp riêng của nghề mình. Thực hiện giải pháp này sẽ khắc phục sự thiếu thống nhất, thiếu tính ràng buộc của các quy tắc hiện hành.

Thứ hai, để bộ quy tắc đạo đức có hiệu lực thực tế, cần thiết phải gắn nó với một cơ chế pháp lý tối thiểu, thông qua việc luật hóa một số nguyên tắc cơ bản về đạo đức nghề nghiệp trong các luật chuyên ngành.

Các luật như Luật Luật sư, Luật Công chứng, Luật Tổ chức toà án nhân dân... cần bổ sung những điều khoản riêng về nghĩa vụ tuân thủ đạo đức nghề nghiệp và chế tài xử lý khi vi phạm, với mức độ linh hoạt phù hợp với từng ngành nghề. Các hình thức như đình chỉ hành nghề, cảnh cáo, khiển trách – nếu được xác lập trên cơ sở vi phạm đạo đức – sẽ tạo nên sức nặng cho chuẩn mực và răn đe cần thiết trong thực tiễn.³¹

³⁰ Xem lại phần thực trạng tác giả đã chỉ ra rằng “Chủ thể ban hành chuẩn mực còn thiếu thống nhất và thiếu tính độc lập” (mục 3.1 và 3.2), nguyên nhân của thực trạng là do “Chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của đạo đức nghề nghiệp” và “Thiếu nền tảng học thuật, lý luận, hệ thống các cách thức xử lý về đạo đức nghề luật” (mục 4.2 và 4.4)

³¹ Xem mục 3.2 ở trên. Giải pháp luật hóa một số nguyên tắc đạo đức nghề luật xuất phát từ thực trạng các quy tắc hiện hành còn thiếu tính cưỡng chế và không có cơ sở pháp lý rõ ràng. Phân tích ở mục 3.2 cho thấy cần thiết phải nâng chuẩn mực đạo đức từ khuyến nghị nội bộ lên thành quy định có hiệu lực pháp lý.

Thứ ba, một thiết kế thể chế hiệu quả không thể thiếu vắng những chủ thể thực thi có tính độc lập và chuyên trách.

Việc thiết lập các ủy ban đạo đức độc lập trong từng ngành nghề pháp lý là bước đi quan trọng nhằm chuyển hóa chuẩn mực thành hành vi thực tiễn. Các ủy ban này không nên phụ thuộc vào bộ máy hành chính nội bộ, mà cần được cấu thành từ các thành viên có thẩm quyền nghề nghiệp, uy tín xã hội, và không trực tiếp liên quan đến lợi ích quản lý. Chức năng của các ủy ban không chỉ là xem xét và xử lý vi phạm đạo đức, mà còn bao gồm tư vấn, cảnh báo, và đề xuất sửa đổi chuẩn mực đạo đức cho phù hợp với thực tiễn. Để bảo đảm hiệu lực và tính minh bạch, kết luận xử lý cần được công khai dưới hình thức phù hợp, vừa bảo vệ danh dự cá nhân, vừa củng cố lòng tin của xã hội vào sự tự điều chỉnh trong nghề luật.³²

Thứ tư, đạo đức nghề nghiệp không thể điều chỉnh hiệu quả nếu tách rời khỏi phản hồi xã hội và truyền thông công khai.

Trong bối cảnh nghề luật ngày càng gần hơn với công chúng và truyền thông số phát triển mạnh, việc thiết lập các kênh phản ánh vi phạm đạo đức từ phía thân chủ, người dân, và báo chí là điều kiện tiên quyết để tạo áp lực điều chỉnh hành vi nghề nghiệp.³³ Các tổ chức nghề luật cần xây dựng các nền tảng trực tuyến tiếp nhận khiếu nại đạo đức, bảo đảm tính ẩn danh và quyền được bảo vệ của người phản ánh. Đồng thời, nên công bố báo cáo thường niên về đạo đức nghề nghiệp – nêu rõ số vụ việc, hình thức xử lý và các xu hướng đạo đức cần chú ý – như một hình thức tự giám sát có trách nhiệm. Điều này không chỉ tạo động lực cải thiện, mà còn nâng cao niềm tin xã hội vào chuẩn mực đạo đức của giới hành nghề luật.³⁴

Thứ năm, đào tạo đạo đức nghề nghiệp cần được cải cách mạnh mẽ cả trong giai đoạn đào tạo ban đầu và đào tạo hành nghề định kỳ.

Các học phần đạo đức hiện nay phần lớn còn thiên về lý thuyết trừu tượng, thiếu chiều sâu tình huống và chưa đánh giá được năng lực hành vi đạo đức cụ thể. Hiện nay, một trong những hạn chế lớn trong các cơ sở đào tạo luật là việc giảng dạy đạo đức nghề nghiệp chưa được coi là học phần bắt buộc (trừ Học viện Tư pháp như đã phân

³² Xem mục 3.3 và 4.3 ở trên. Giải pháp này là phản hồi trực tiếp nhằm khắc phục cả thực trạng (mục 3.3) lẫn nguyên nhân sâu xa (mục 4.3) của tình trạng thiếu hiệu lực trong giám sát đạo đức nghề luật hiện nay.

³³ Ngô Hoàng Oanh, *Hành nghề luật sư ở một số nước trên thế giới*, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 1, 2021, tr. 25.

³⁴ Xem mục 3.3, 4.3 và 4.5 trong bài. Giải pháp này nhằm khắc phục trực tiếp những điểm yếu về minh bạch, thiếu giám sát xã hội và phản biện cộng đồng, như đã được phân tích ở các mục 3.3, 4.3 và 4.5 trong bài viết.

tích ở trên), chưa có khung đánh giá đầu ra về năng lực đạo đức.³⁵ Đào tạo đạo đức nghề nghiệp trong các trường luật hiện nay còn nặng về lý thuyết, ít tiếp cận tình huống thực tế, chưa gắn với hành vi nghề nghiệp cụ thể. Thực tiễn cho thấy có những giảng viên là chuyên gia về thực tiễn chủ yếu tiếp cận góc độ thực thể (tình huống), ngược lại giảng viên chuyên gia nghiên cứu lại tiếp cận góc độ nghiên cứu luật, chưa có sự thống nhất.³⁶ Việc đánh giá kết quả học tập chủ yếu qua thi viết, chưa có cơ chế kiểm tra năng lực xử lý các tình huống đạo đức cụ thể. Chính vì vậy, việc thiết kế các mô-đun học dựa trên tình huống đạo đức thực tế kiểu tiến thoái lưỡng nan (ethical dilemmas), tăng cường các tranh biện đạo đức cần được ưu tiên.³⁷ Đề xuất này cũng trùng hợp với định hướng chiến lược trong đào tạo nghề luật sư, chú trọng đạo đức nghề luật, xây dựng chương trình với nhiều tình huống thực hành phong phú và có tiêu chí đánh giá năng lực đạo đức một cách cụ thể.³⁸

6. Kết luận

Từ những phân tích trong bài, có thể khẳng định rằng đạo đức nghề luật không chỉ là hệ thống quy tắc trên giấy mà cần trở thành một thực thể sống động, gắn liền với thực tiễn và được giám sát chặt chẽ. Bộ khung gồm chuẩn mực, giám sát, xử lý vi phạm và trách nhiệm giải trình là nền tảng không thể thiếu cho một cơ chế điều chỉnh hiệu quả. Việc tách bạch rõ ràng đạo đức nghề nghiệp khỏi kỷ luật hành chính giúp phát hiện và ngăn chặn sớm các lệch chuẩn, đồng thời thúc đẩy văn hóa tự quản trong cộng đồng nghề luật. Năm nhóm giải pháp đề xuất mở ra hướng đi thực tiễn nhằm nâng cao tính khả thi và hiệu quả của việc thực hành đạo đức nghề luật tại Việt Nam. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng gợi mở nhiều hướng phát triển chuyên sâu về mối quan hệ giữa chế tài đạo đức và chất lượng nghề nghiệp, đồng thời chú trọng vai trò của công nghệ và sự tham gia của xã hội dân sự trong giám sát đạo đức.

³⁵ Đoàn Trung Kiên, Trần Vũ Hải, *Kiểm soát, nâng cao chất lượng đào tạo luật của Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu hiện nay*, Tạp chí Luật học, Số 6, 2023, tr.140.

³⁶ Đoàn Đức Lương (2022), *Hoàn thiện, phát triển và thực hiện chuẩn chương trình đào tạo trong lĩnh vực luật đảm bảo chất lượng phù hợp với các quy định hiện hành*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, Số 52, tr. 112.

³⁷ Xem mục 4.2 và 4.4 đã phân tích ở trên. Giải pháp này nhằm khắc phục hai vấn đề căn bản là thiếu nhận thức đúng về vai trò đào tạo đạo đức nghề luật (mục 4.2); chưa hình thành một lĩnh vực học thuật đạo đức nghề luật gắn với thực tiễn hành vi nghề nghiệp (mục 4.4).

³⁸ Nguyễn Minh Hằng, *Đào tạo nghề luật sư – Những định hướng chiến lược*, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 6, 2022, tr.21; Nguyễn Minh Hằng, *Đổi mới mô hình đào tạo nghề luật sư giai đoạn 2025 - 2030*, Nghề Luật, Số 8/2024, tr.67.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tư Pháp (2022), *Thông tư số 08/2022/TT-BTP* ngày 01/11/2022 về quy tắc đạo đức nghề nghiệp Thừa phát lại.
2. Quyết định số 87/2018/QĐ-HĐTC ngày 04/7/2018 của Hội đồng tuyển chọn, giám sát Thẩm phán quốc gia về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của Thẩm phán.
3. Quyết định số 21/2023/QĐ-VKSTC ngày 07/02/2023 của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao về quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát.
4. Quyết định số 201/2019/QĐ-HĐLSTQ ngày 13/12/2019 của Hội đồng Luật sư toàn quốc về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam
5. Quyết định số 1577/2021/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 của Bộ Tư pháp về việc ban hành Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên.
6. Ahrens Hans-Jürgen (2017), *Berufsrecht der Rechtsanwälte: Systematische Gesamtdarstellung*, Verlag Dr. Otto Schmidt.
7. Boon Andrew & Levin Jennifer (2008), *The Ethics and Conduct of Lawyers in England and Wales*, Hart Publishing.
8. Cao Minh Công & Vũ Đức Hạnh (2023), *Thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát phụng sự tổ quốc, phục vụ nhân dân*, Tạp Chí Quản Lý Nhà Nước, Số 328.
9. Đặng Văn Dinh & Võ Xuân Cường (2022), *Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy tắc đạo đức hành nghề công chứng*, Tạp chí Nghề Luật, Số 6.
10. Đỗ Thị Thu Hằng & Đỗ Thị Hồng Nhung (2021), *Nhận diện các sai phạm, vi phạm trong hoạt động nhận, thực hiện dịch vụ pháp lý của luật sư hành nghề trong tổ chức hành nghề luật sư tại Việt Nam*, Tạp chí Nghề Luật, Số 09.
11. Đoàn Trung Kiên & Trần Vũ Hải (2023), *Kiểm soát, nâng cao chất lượng đào tạo luật của Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu hiện nay*, Tạp chí Luật học, Số 6.
12. Đoàn Đức Lương (2022), *Hoàn thiện, phát triển và thực hiện chuẩn chương trình đào tạo trong lĩnh vực luật đảm bảo chất lượng phù hợp với các quy định hiện hành*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, Số 52.
13. Ebejer M. R. (2015), *Legal Practice and Ethics* (2nd ed.), LexisNexis Butterworths.
14. Flenley William & Leech Tom (2020), *The Law of Solicitors' Liabilities*, Bloomsbury Professional.
15. Hazard Geoffrey C. & Dondi Angelo (2004), *Legal Ethics: A Comparative Study*, Stanford University Press.

16. Kauffman K. (2013), *Legal Ethics*, Cengage Learning.
17. Liu Sida & Halliday Terence C. (2016), *Criminal Defense in China*, Cambridge University Press.
18. Nguyễn Hải Nam (2022), *Giải quyết xung đột lợi ích trong hành nghề luật sư*, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 9.
19. Nguyễn Hòa Bình (2018), *Xây dựng quy tắc đạo đức thẩm phán, tăng cường liêm chính tư pháp*, Tạp chí Cộng sản, Số 909.
20. Nguyễn Minh Hằng (2022), *Đào tạo nghề luật sư – Những định hướng chiến lược*, Tạp chí Luật Sư Việt Nam, Số 6.
21. Nguyễn Minh Hằng (2024), *Đổi mới mô hình đào tạo nghề luật sư giai đoạn 2025–2030*, Tạp Chí Nghề Luật, Số 8.
22. Nguyễn Minh Tuấn (2004), *Vai trò của thẩm phán trước yêu cầu cải cách tư pháp*, in trong: Lê Cẩm & Nguyễn Ngọc Chí (Chủ Biên), *Cải cách tư pháp ở Việt Nam trong giai đoạn xây dựng Nhà nước pháp quyền*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
23. Ngô Hoàng Oanh (2021), *Hành nghề luật sư ở một số nước trên thế giới*, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 1.
24. Phạm Văn Oanh (2014), *Văn hóa ứng xử – Phương thức thể hiện năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức của kiểm sát viên*, Tạp chí Kiểm sát, Số 19.
25. Rhode Deborah L. (2003), *In the Interests of Justice: Reforming the Legal Profession*, Oxford University Press.
26. Rueschemeyer Dietrich (1973), *Lawyers and Their Society: A Comparative Study of the Legal Profession in Germany and in the United States*, Harvard University Press.
27. Webb Julian (Ed.) (2023), *Leading Works in Legal Ethics*, Routledge.