

KINH NGHIỆM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TƯ PHÁP CỦA NHẬT BẢN

TRƯƠNG THỊ HỒNG HÀ*

1. Khái quát về đội ngũ cán bộ tư pháp của Nhật Bản

Nếu như ở Nhật Bản, cơ quan tư pháp (hay còn gọi là hệ thống tư pháp) được xác định là một trong ba trụ cột của quyền lực Nhà nước thì vị trí pháp lý của cán bộ tư pháp của Nhật Bản cũng được đánh giá cao với vai trò thực hiện việc điều chỉnh những hành vi trái pháp luật và đưa ra các biện pháp đảm bảo các quyền của người bị hại trong các vụ án và tranh chấp cụ thể thông qua quá trình áp dụng pháp luật. Ngoài ra, cơ quan tư pháp và các cán bộ tư pháp cũng có vai trò trong việc thúc đẩy hoạt động lập pháp và hành pháp, đảm bảo hoạt động của hai nhánh quyền lực này tuân thủ đúng pháp luật, dưới sự giám sát chặt chẽ của nhánh tư pháp. Với vai trò quan trọng đó, có thể nói, Nhật Bản là một nước có hệ thống các cơ quan tư pháp được xây dựng, phát triển và cải cách ngày càng phù hợp hơn với chức năng, nhiệm vụ mà nó phải đảm nhận. Trong xã hội Nhật Bản, đội ngũ cán bộ tư pháp được hiểu là “những chủ thể tự do, những người hành nghề luật có liên quan trực tiếp đến việc thực thi pháp luật, phải cung cấp các dịch vụ pháp lý đáp ứng hoàn cảnh sống

cụ thể của mỗi cá nhân và nhu cầu của họ với tư cách là những bác sĩ cho cuộc sống xã hội của người dân”⁽¹⁾. Với cách hiểu như vậy, cán bộ tư pháp của Nhật tiêu biểu là thẩm phán, công tố viên và luật sư được tập trung không chỉ ở nhánh tư pháp (ngành toà án) mà còn là bộ phận cán bộ của nhánh hành pháp (Viện Công tố trực thuộc Bộ Tư pháp) và luật sư (khỏi tư nhân).

Nếu như ở Nhật Bản, đội ngũ công tố viên được xem là những cán bộ tư pháp thuộc sự quản lý của cơ quan hành pháp thì đội ngũ thẩm phán được đào tạo và bổ nhiệm một cách chính quy, chuyên nghiệp được xem là những hình ảnh tiêu biểu của cán bộ thẩm phán, còn luật sư thì là những người hành nghề luật một cách độc lập tồn tại trong khối tư nhân. Song, cả công tố viên, luật sư và thẩm phán khi muốn được hành nghề chính thức họ không chỉ phải tốt nghiệp đại học luật mà còn phải đỗ trong kỳ thi tư pháp do Chính phủ Nhật Bản tổ chức hàng năm và nếu đỗ kỳ thi này họ phải tiếp tục nghiên cứu để trở thành các luật gia của cơ sở nghiên cứu tư pháp của tòa án tối cao. Sau mỗi đợt thi tuyển chỉ có khoảng 500 người đỗ để

* Tiến sĩ, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

⁽¹⁾ Viện Khoa học Kiểm sát, Viện Kiểm sát Nhân dân Tối cao (2006) “Cải cách tư pháp của Nhật Bản”, *Thông tin Khoa học kiểm sát*, tr.6.

được đào tạo tư pháp. Tuy nhiên, trên thực tế, con số này được giữ nguyên từ Chiến tranh Thế giới lần thứ hai đến năm 1990 và từ năm 1991, số lượng trúng tuyển đã đều đặn tăng dần và đạt đến 1000 người vào năm 1999. Theo số lượng thống kê, số lượng cán bộ tư pháp (bao gồm cả thẩm phán, công tố viên và luật sư bào chữa) của Nhật Bản năm 1990 là 20.730 người, năm 1997 là 20.000 người. Con số này chứng tỏ những người hành nghề luật ở Nhật Bản là quá ít ỏi. Trong khi đó ở Mỹ có khoảng 947.000, ở Anh là 83000, ở Đức là 111.000 người, và 36.000 người ở Pháp. Trong đội ngũ cán bộ tư pháp, Thẩm phán ở Nhật Bản là người có vị trí và địa vị quan trọng bởi chính trọng trách mà họ đang nắm giữ. Số lượng để được làm Thẩm phán là rất ít. Thẩm phán Nhật Bản là thẩm phán được bổ nhiệm theo trình tự: Tòa án Tối cao đề nghị và Chính phủ ra quyết định bổ nhiệm. Thời hạn của Thẩm phán là 10 năm. Điều 78, Hiến pháp Nhật Bản quy định: “Thẩm phán thi hành thẩm quyền một cách độc lập trên cơ sở có lương tâm và hạn chế hoạt động trong phạm vi luật pháp và Hiến pháp quy định”. Quy định này đã khẳng định một nguyên tắc nghề nghiệp đó là Thẩm phán muốn thành đạt phải trung thực với ý kiến của Tòa án Tối cao về việc giải thích các luật, đặc biệt là Hiến pháp.

Trong hệ thống cơ quan tòa án còn có đội ngũ cán bộ được gọi là Trợ lý thẩm phán, Trợ lý thẩm phán đặc biệt và Thư ký tòa án, Chuyên viên nghiên cứu. Họ không trực tiếp tham gia các hoạt động xét xử như thẩm

phán nhưng tham gia nhiều công đoạn với vai trò là những người giúp việc hành chính và chuyên môn cho thẩm phán. Qua nhiều năm làm việc ở tòa án, đội ngũ cán bộ này đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm, có người tiếp tục công việc của mình, có người được lựa chọn quá trình phấn đấu để được bổ nhiệm thẩm phán và chỉ số ít trong đó ra ngoài làm luật sư.

Ở Nhật Bản, Viện Công tố là một cơ quan thuộc Bộ Tư pháp. Điều 14 Luật về cơ quan công tố quy định: “Bộ trưởng Bộ Tư pháp có thể kiểm tra và giám sát hoạt động của các công tố viên, tuy nhiên, trong trường hợp liên quan đến việc điều tra và xử lý các vụ án cụ thể, Bộ Trưởng Bộ Tư pháp chỉ có thể giám sát thông qua Tổng trưởng Công tố”⁽²⁾. Công tố Nhật Bản cũng là một chức danh tư pháp do Chính phủ bổ nhiệm. Công tố viên Nhật Bản có nhiệm vụ chính là làm thủ tục khởi tố và đóng vai trò công tố viên trong phiên tòa xét xử hình sự. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt ở các vụ án hình sự liên quan đến chức vụ, tham nhũng và ma túy v.v.. công tố viên có quyền trực tiếp điều tra. Cơ quan công tố của Nhật Bản có các chức danh như: Tổng trưởng Công tố, Phó Tổng trưởng công tố, Công tố viên trưởng, Công tố viên và Trợ lý công tố viên. Tổng trưởng Công tố là người đứng đầu Viện Công tố trung ương có nhiệm vụ điều hành công việc, kiểm tra, giám sát cán bộ trong Viện Công tố trung ương và hệ thống công

⁽²⁾ Đạo luật số 61, ban hành năm 1947 về cơ quan công tố.

tổ cấp dưới. Phó Tổng trưởng Công tố chịu trách nhiệm trước Tổng trưởng Công tố, giúp việc cho Tổng trưởng Công tố. Trong trường hợp Tổng trưởng Công tố bị cấm đảm nhiệm chức vụ hoặc vị trí Tổng trưởng Công tố chưa có người đảm nhiệm thì Phó tổng trưởng Công tố thực hiện chức năng của Tổng trưởng Công tố. Công tố viên trưởng là người đứng đầu Viện Công tố cấp cao và Viện Công tố cấp quận. Tại Viện Công tố Trung ương và Viện công tố cấp cao, Viện Công tố cấp quận và cấp khu vực đều có sự hiện diện của Công tố viên. Ngoài ra, tại các cơ quan công tố khu vực có các trợ lý công tố viên là những người có nhiệm vụ điều tra các vụ án hình sự, truy tố hoặc giám sát thi hành án.

Ở Nhật Bản, thẩm phán và công tố viên nếu không muốn làm việc trong khu vực nhà nước thì đều có thể xin ra ngoài làm việc với tư cách luật sư. Ngược lại, một luật sư, công tố viên hay giáo sư các trường đại học luật, chuyên gia pháp lý cấp cao cũng đều có thể là nguồn để Chính phủ lựa chọn, bổ nhiệm làm thẩm phán. Ngược lại thẩm phán, luật sư, cảnh sát điều tra cũng có thể được trở thành công tố viên mà không phải trải qua các quy định thực tập, luân chuyển cán bộ trong các cơ quan của Viện Kiểm sát vì họ đều đã trải qua các kỳ thi các chức danh tư pháp.

Bên cạnh thẩm phán và công tố viên, mặc dù không làm việc trong cơ quan Nhà nước, các luật sư Nhật Bản vẫn được gọi là cán bộ tư pháp, chỉ khác vì đây là nghề tự do. Luật

sư làm việc một cách độc lập, dưới sự quản lý của Hiệp hội luật sư. Luật về Luật sư Nhật Bản quy định: “Luật sư thi hành sứ mệnh ủng hộ những nhân quyền cơ bản, thực hiện công bằng xã hội” (điều 1, mục 1).

Trong xã hội Nhật Bản hiện nay, trong số những người hành nghề luật thì thẩm phán, công tố viên và luật sư là 3 chức danh đang được quan tâm và thu hút nhiều sự chú ý của cả Chính phủ và nhân dân bởi đây là những cán bộ làm việc trong hệ thống tư pháp. Chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và kiến thức văn hóa, tính nhân văn, kinh nghiệm làm việc là những yêu cầu đối với đội ngũ này trong tiến trình cải cách tư pháp và phát triển toàn diện đất nước. Chính vì vậy, trong Báo cáo đề xuất của Hội đồng cải cách tư pháp của Nhật Bản đã khẳng định: “Nếu Nhật Bản muốn tồn tại với tư cách là một quốc gia có định hướng thượng mại và khoa học công nghệ trong cộng đồng quốc tế ở thế kỷ 21 thì vai trò quan trọng của những người hành nghề luật trong các lĩnh vực khác nhau trong việc thiết lập và thực thi các quy định trong và ngoài nước sẽ càng được khẳng định mạnh mẽ”⁽³⁾.

2. Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp Nhật Bản

Nghiên cứu về đội ngũ cán bộ tư pháp của Nhật Bản mà điển hình là thẩm phán, công tố viên và luật sư có thể nhận xét như sau:

⁽³⁾ Viện nghiên cứu khoa học kiểm sát, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, “Báo cáo đề xuất của Hội đồng Cải cách tư pháp Nhật Bản”, Thông tin khoa học kiểm sát, Số 6 năm 2006.

Thứ nhất, việc tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ tư pháp căn cứ của kỳ thi tư pháp quốc gia dẫn đến thực trạng cán bộ cung cấp cho ngành tư pháp quá ít và tiêu chí vượt qua kỳ thi tư pháp là một tiêu chuẩn cứng để làm cán bộ tư pháp là quá cứng nhắc trong một xã hội vận động và phát triển theo xu hướng tiến bộ và đa dạng.

Theo quy định, đội ngũ cán bộ tư pháp đều được tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng bằng tiêu chí là: tốt nghiệp các trường đại học của Nhật, sau đó được đào tạo ở Học viện tư pháp (đối với sinh viên tốt nghiệp các trường đại học khác phải học 1 năm rưỡi, đối với sinh viên tốt nghiệp đại học luật là 1 năm). Nhưng trong thực tế, sau khi tốt nghiệp Học viện tư pháp, các ứng cử viên vào chức danh tư pháp phải có thời gian thực tập ở Viện Công tố, tòa án, văn phòng luật sư với thời hạn một năm. Sau khi trải qua kỳ thi tuyển chức danh tư pháp do Bộ Tư pháp thống nhất quản lý, người được trúng tuyển vào chức danh công tố viên, thẩm phán được nhận vào làm việc ở Viện Công tố và tòa án. Trong thời gian tập sự hai đối tượng này còn phải được luân chuyển đến làm việc ở Viện Công tố và tòa án các cấp theo một chế độ kiểm soát chặt chẽ về chuyên môn và đạo đức để đảm bảo rằng họ không chỉ có được kinh nghiệm qua công việc mà còn được thử thách ở các vị trí khác nhau. Qua quá trình này, tỉ lệ những người học luật và người được hành nghề luật là quá chênh lệch. Hiện nay, kỳ thi tư pháp quốc gia chỉ có 1000 người đỗ và sau đó không phải tất cả đều

được bổ nhiệm và tuyển chọn vào một chức danh cụ thể. Trong khi nhu cầu cần đến 3000 người một năm. Thực trạng này đặt ra vấn đề: việc tuyển chọn và bổ nhiệm chỉ căn cứ vào một tiêu chí nhất định là vượt qua kỳ thi tư pháp cho cả ba đối tượng thẩm phán, công tố viên và luật sư đã quá lỗi thời, dẫn đến số lượng cán bộ tư pháp không đủ để cung cấp ngành tư pháp và dịch vụ pháp luật liên quan. Hơn thế nữa, tiêu chí này làm cho việc sử dụng cán bộ tư pháp không gắn quá trình đào tạo đặc biệt là đào tạo luật. Do đó, một kinh nghiệm rút ra là cần phải có trường đào tạo luật cho những người sẽ hành nghề trong hệ thống tư pháp. Mục đích là hệ thống đào tạo sẽ được xây dựng thành một quá trình gắn bó chặt chẽ giữa việc đào tạo pháp luật, kỳ thi tư pháp quốc gia và chế độ tập sự.

Muốn vậy, bên cạnh việc đa dạng hóa các nguồn lực thi tuyển vào trường Luật, cần phải chú ý đến việc tăng chất lượng của đội ngũ giảng viên luật trong các Trường Luật và Học viện Tư pháp. Việc linh hoạt trong việc bổ nhiệm và phân công giảng dạy trong đội ngũ giảng viên cần phải được chú trọng để có được các giảng viên có kinh nghiệm thực hành, có lý luận

Thứ hai, thẩm phán, công tố viên và luật sư chưa thực sự là những người có kinh nghiệm nghề nghiệp trong khi đó, đây lại là một nghề đòi hỏi không chỉ được đào tạo bài bản, đúng chuyên môn mà còn đòi hỏi trình độ, năng lực và có bản lĩnh nghề nghiệp. Ngoài ra, họ còn phải được kiểm nghiệm qua thực tiễn để hiểu được tâm tư, tình cảm của

công chúng, đảm bảo niềm tin của công chúng đối với sự nghiêm minh và công bằng của hệ thống tư pháp. Đây là yêu cầu rất cần thiết. Do đó, một kinh nghiệm rút ra trong việc nâng cao trình độ và năng lực của công tố viên và thẩm phán mà Chiến lược Cải cách tư pháp của Nhật Bản xác định là: cần tiến hành những biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của các công tố viên, thẩm phán như xem xét lại toàn diện nguồn nhân lực và hệ thống đào tạo. Yêu cầu các công tố viên phải làm việc ở những nơi mà họ có thể hiểu tâm tư, tình cảm của công chúng. Đồng thời sẽ thiết lập một hệ thống cho phép việc phản ánh ý kiến của người dân đối với hoạt động của cơ quan công tố. Đối với các thẩm phán, cần cải cách hệ thống trợ lý thẩm phán, bao gồm việc hình thành một hệ thống bảo đảm về mặt thể chế cho các trợ lý thẩm phán tích lũy được kinh nghiệm phong phú từ các vị trí khác nhau ngoài vị trí thẩm phán.

Thứ ba, việc bổ nhiệm thẩm phán, công tố viên chưa đảm bảo tính khách quan, bảo đảm độ cạnh tranh và chưa tuân theo một quy trình khoa học cũng như thu hút được các đối tượng có năng lực, trình độ phù hợp với từng chức danh cụ thể. Mặc dù luật quy định luật sư, công tố viên và trợ lý thẩm phán là nguồn của thẩm phán song thực tế chỉ có trợ lý thẩm phán trở thành thẩm phán và việc bổ nhiệm luật sư thành thẩm phán ở Nhật không đạt được nhiều tiến bộ và chưa có cơ chế để cải thiện tình hình này. Do đó, kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp ở Nhật Bản cho thấy, cần phải đa dạng hóa các nguồn

cung cấp thẩm phán, công tố viên và luật sư như tăng cường việc bổ nhiệm thẩm phán từ các luật sư và cải cách hệ thống trợ lý thẩm phán. Muốn vậy, theo các nhà nghiên cứu thực tiễn lý luận và thực tiễn về hoạt động của hệ thống tư pháp Nhật Bản thì giải pháp cho vấn đề này trong thời gian tới là cần chấm dứt hệ thống trợ lý thẩm phán đặc biệt. Trợ lý thẩm phán đặc biệt (tokurei hanji-ho) là những người được chọn trong số các trợ lý thẩm phán để bổ nhiệm tạm thời với yêu cầu chỉ cần 5 năm kinh nghiệm trở lên. Việc bổ nhiệm thẩm phán từ nguồn trợ lý thẩm phán đặc biệt này là một giải pháp tình thế, khắc phục tình trạng thiếu vắng thẩm phán một cách trầm trọng trong xã hội Nhật Bản. Tuy nhiên, cách bổ nhiệm này đã đi ngược lại với quy định hiện hành của Luật Tòa án. Bởi lẽ, muốn trở thành một thẩm phán thì những người ứng cử cho chức danh này phải có 10 năm kinh nghiệm với tư cách là một chuyên viên pháp lý. Hơn thế nữa, việc lựa chọn bổ nhiệm trợ lý thẩm phán đặc biệt thể hiện khuynh hướng đề cao lập trường quan điểm hơn là kinh nghiệm trong công tác của tòa án. Do đó, đối với hệ thống trợ lý thẩm phán một yêu cầu quan trọng phải đặt ra trong công tác cán bộ là cần đảm bảo rằng các trợ lý thẩm phán thu được kinh nghiệm như các luật sư và công tố viên hoặc các chuyên gia tư pháp khác hoặc có kinh nghiệm tương đương.

Bên cạnh đó, việc tăng nguồn thẩm phán từ các thư ký nghiên cứu hồ sơ tại tòa án cũng đang là ý kiến được nhiều người xem

xét như là một biện pháp để đa dạng hóa. Tuy nhiên, giải pháp có ý nghĩa khả thi của vấn đề tăng nguồn thẩm phán đó là phải hiện thực hóa quy định của Điều 42 Luật Tòa án với tinh thần việc bổ nhiệm thẩm phán không chỉ bị giới hạn đối với trợ lý thẩm phán và luật sư mà còn mở rộng ra tới cả các nguồn bổ nhiệm khác như công tố viên và các học giả về tư pháp nhưng phải những chuyên gia giỏi về pháp luật. Muốn vậy, việc xây dựng cơ chế hợp tác về công tác cán bộ tư pháp giữa Bộ Tư pháp, Tòa án, Hiệp hội Luật sư Nhật Bản, các cơ sở nghiên cứu và đào tạo Luật là hết sức cần thiết.

Bên cạnh đó, cần thiết lập cơ chế lấy ý kiến của công chúng tham gia vào quá trình bổ nhiệm thẩm phán và hoạt động của các tòa án, cơ quan công tố và hiệp hội luật sư. Đồng thời để đảm bảo sự khách quan, minh bạch trong việc đánh giá cán bộ tư pháp cần phải xây dựng các luật tổ chức, củng cố đào tạo pháp luật và tăng cường việc công khai thông tin liên quan đến hoạt động tư pháp.

Thứ tư, xây dựng và kiện toàn hệ thống nhân sự cho thẩm phán khách quan và minh bạch.

Trong thực tế, việc quản lý nhân sự đối với các thẩm phán đang bị đánh giá là thiếu tính minh bạch và khách quan bởi chính cách thức quản lý của nó như : việc quản lý nhân sự đối với thẩm phán của tòa án cấp thấp được thực hiện trên cơ sở các quyết định của Hội Nghị tư pháp Tòa án nhân dân tối cao do một đơn vị hành chính tư pháp của Tòa án tối cao thực hiện. Do đó, sự đánh

giá này mới chỉ thể hiện trong hệ thống tòa án mà chưa có sự tham gia của công chúng, các tài liệu và phương tiện sử dụng để đánh giá cán bộ chưa phong phú và rõ ràng nên tính khách quan và minh bạch chưa được đảm bảo. Do đó, kinh nghiệm rút ra ở lĩnh vực này là phải có một hệ tiêu chuẩn đánh giá với các tiêu chí được xác định rõ ràng về khả năng, năng lực giải quyết vụ án, kiến thức pháp luật, khả năng lãnh đạo, đạo đức, sự nhạy bén. Bên cạnh đó, cần thiết lập thủ tục khiếu nại phù hợp và kịp thời cho các ứng cử viên khi có phản đối hoặc bức xúc về nội dung đánh giá. Ngoài ra, việc đánh giá thẩm phán, công tố viên căn cứ vào việc bồi thường thiệt hại do họ gây ra trong hoạt động tố tụng đã thể hiện sự thiếu khách quan và chưa tính đến đặc thù của công việc nên nhiều thẩm phán và công tố viên chưa được đánh giá một cách chuẩn xác bằng hệ tiêu chuẩn cụ thể.

Thứ năm, cần tăng cường chất lượng đội ngũ cán bộ tư pháp để giải quyết có hiệu quả và đúng thời gian tố tụng các vụ án theo quy định của pháp luật.

Hiện nay, ở Nhật Bản, số lượng đội ngũ cán bộ tòa án không tương xứng và đáp ứng được khối lượng công việc tòa án phải đảm nhiệm. Trên thực tế, qua tính toán, Tòa án tối cao thấy cần phải cần 500 thẩm phán trong thời gian 10 năm tới mới đảm bảo phù hợp với tốc độ gia tăng vụ việc phải giải quyết qua con đường tòa án như hiện nay. Tương tự như vậy, ở các cơ quan công tố, do số lượng công tố viên thiếu hụt nên đã xuất

hiện các hiện tượng như : giải quyết không triệt để các vụ án kinh tế, các vụ án đã được các cơ quan cảnh sát điều tra ban đầu, giải quyết sai thẩm quyền (vụ việc đáng phải được các công tố viên cao cấp xử lý thì lại được các công tố viên xử lý hay như vụ việc của công tố viên thì lại do trợ lý công tố viên xử lý). Do đó, bên cạnh giải pháp tăng số lượng thẩm phán, công tố viên thì cần phải có những quy định cụ thể nhằm thiết lập các biện pháp làm thúc đẩy các hoạt động tố tụng diễn ra nhanh chóng, mở rộng các thủ tục về thu thập chứng cứ, nhằm giảm một nửa thời hạn giải quyết các vụ án dân sự. Còn đối với vụ án hình sự, các thủ tục tiền xét xử phải được tiến hành liên tục, nhanh chóng.

Thứ sáu, tăng cường năng lực và mở rộng đội ngũ nhân viên làm việc tại các cơ quan tòa án và viện công tố. Đặc biệt chú ý đến việc tăng cường năng lực của chấp hành viên dân sự, hình sự thuộc Bộ Tư pháp. Đây là cán bộ thuộc nhân sự của cơ quan hành chính nhưng có nhiệm vụ hỗ trợ cho cơ quan tư pháp. Bên cạnh đó, cần chú trọng tới Hội thẩm nhân dân từ cách thức lựa chọn Hội thẩm nhân dân đến yêu cầu về thực hiện nhiệm vụ. Đảm bảo rằng việc lựa chọn hội thẩm nhân dân được tiến hành một cách khách quan, minh bạch trên cơ sở chọn ngẫu nhiên trong số các ứng cử viên đáp ứng đủ điều kiện từ đại đa số công chúng. Việc lựa chọn Hội thẩm nhân dân cũng cần phải được tiến hành đối với từng vụ án cụ thể và chấm dứt khi vụ án đó xét xử xong. Do tính nhân

dân, tính xã hội cao nên đòi hỏi Hội thẩm nhân dân trong quá trình xét xử phải đảm bảo cân trọng và bí mật.

Ngoài ra, cũng cần phải chú ý tới hệ thống ủy viên tư pháp, thành viên hòa giải và hệ thống cố vấn tòa án.

Thứ bảy, tăng cường hơn nữa hoạt động giao lưu nhân sự trong hệ thống cơ quan tư pháp. Trong thực tế, việc giao lưu nhân sự trong lĩnh vực nghề nghiệp tư pháp mới chỉ được thể hiện giữa thẩm phán và công tố viên. Trong đó, thường là các thẩm phán được chuyển thành công tố viên, làm việc tại Bộ Tư pháp. Số lượng công tố viên và luật sư trở thành thẩm phán hầu như không có. Thực trạng này cũng đi ngược lại tinh thần đa dạng nguồn cung cấp thẩm phán đã được Luật Tòa án quy định. Hơn thế nữa, thực tế cũng cho thấy, chưa có một trường hợp nào luật sư được trở thành công tố viên và rất ít trường hợp công tố viên, luật sư trở thành thẩm phán. Do đó, kinh nghiệm cho thấy cần phải xây dựng cơ chế thích hợp cho việc phát triển giao lưu, trao đổi nhân sự giữa các cơ quan tư pháp với nhau và giữa cơ quan tư pháp với khu vực tư nhân đảm bảo huy động các học giả, luật sư, chuyên gia pháp luật hoạt động trong các công ty kinh doanh được bổ nhiệm làm thẩm phán, công tố viên và ngược lại.

3. Gợi ý cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp ở Việt Nam

Đội ngũ cán bộ tư pháp ở Việt Nam còn được gọi là các chức danh tư pháp đang là một trong những trọng tâm trong cải cách tư

pháp ở Việt Nam hiện nay. Qua nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp ở Nhật Bản có thể rút ra bài học đối với Việt Nam như sau:

Một là, muốn có đội ngũ cán bộ tư pháp giỏi chuyên môn thì việc đầu tiên phải chú ý là tăng cường hoạt động giáo dục pháp luật. Do đó, yêu cầu phải có hệ thống các trường đại học luật chính quy với quy mô lớn và hiện đại là hết sức cần thiết ở Việt Nam. Cần thống nhất một đầu mối đào tạo luật là các trường đại học luật ở ba miền bắc, trung, nam. Song trường đại học Luật này phải trực thuộc Bộ Giáo dục và đào tạo chứ không phải trực thuộc Bộ Tư pháp. Điều này sẽ làm cho các trường đại học Luật đáp ứng các tiêu chuẩn giáo dục chính quy và hiện đại hơn là đáp ứng yêu cầu của Bộ Tư pháp – ngành chủ quản. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu xây dựng mối quan hệ giữa giáo dục tại trường luật chuyên ngành với giáo dục tại các khoa Luật của các trường đại học Tổng hợp. Ngoài ra, cần mở rộng quy mô đào tạo của Học viện Tư pháp đối với các loại đối tượng không chỉ cho các đội ngũ cán bộ sắp được bổ nhiệm làm thẩm phán, kiểm sát viên, công chứng viên như hiện nay mà còn đào tạo chuyên môn cho thẩm phán, kiểm sát viên và công chứng viên. Cần nâng cao chất lượng của giáo viên của các trường đại học Luật về trình độ và đạo đức, kỹ năng truyền thụ kiến thức và kinh nghiệm nghề luật cũng như khả năng quốc tế hóa giáo viên và giáo trình.

Các chương trình học luật như hiện nay ở các các cơ sở đào tạo luật đang chứng tỏ sự thiếu hụt giữa học và hành, chương trình học và cách thức đề cao kết quả học qua thi cử và bằng cấp đã làm cho sinh viên chú ý đến kỹ năng làm bài thi hơn là kỹ năng hành nghề. Do đó, cần thay đổi chương trình học, không nên chia giai đoạn học thành hai giai đoạn như hiện nay mà cần xen kẽ học lý thuyết và thị sát các phiên tòa xét xử, tiếp cận với hồ sơ các vụ án. Ngoài ra, cần có các biện pháp hỗ trợ cho những người thiếu khả năng tài chính, những người đang làm việc trong các lĩnh vực khác và những người đang sống tại các nơi xa trường luật, nhất là các tỉnh miền núi phía Bắc, tỉnh miền núi miền trung và ở tây nam bộ. Đảm bảo cho họ có các cơ hội, phương thức học luật và thực hành nghề luật để phục vụ ngay tại địa phương.

Hai là, đổi mới việc tuyển chọn, đánh giá, bổ nhiệm cán bộ các chức danh tư pháp theo hướng đặt ra các tiêu chí riêng cho từng chức danh một cách cụ thể với các yêu cầu về chuyên môn như trải qua các khóa đào tạo nghề nghiệp một cách chính thống và bài bản cùng với thời gian kinh nghiệm nhất định để đánh giá được khả năng thực hành và vận dụng pháp luật vào thực tiễn hoạt động mà người đó sẽ đảm nhận sau này.

Ba là, cải tiến chế độ tiền lương đảm bảo thẩm phán, kiểm sát viên phải là đối tượng có hệ số lương cao và nhận được các chế độ đãi ngộ thỏa đáng. Cộ như vậy mới thu hút được cán bộ có năng lực, trình độ và suy cho

cùng, như vậy mới đảm bảo tính độc lập của hoạt động tư pháp do những người có chức danh này đảm nhận.

Bốn là, tăng cường sự tham gia của công chúng vào quá trình bổ nhiệm thẩm phán và các chức danh tư pháp khác. Đặc biệt, trong quá trình hoạt động của các chức danh tư pháp, cần tham khảo kinh nghiệm của Nhật Bản đối với việc giám sát của nhân dân đối với hoạt động của kiểm sát viên. Đây là quy trình giám sát chặt chẽ, đảm bảo hoạt động của kiểm sát viên và điều tra viên đều đặt dưới sự kiểm soát chặt chẽ của nhân dân. Với những thành công đã đạt được ở lĩnh vực này, Nhật Bản cũng đang có xu hướng tăng cường hơn nữa giám sát của nhân dân đối với các đối tượng như thẩm phán, luật sư và xây dựng cơ chế liên hệ giám sát giữa tòa án với Hiệp hội luật sư.

Năm là, cần xây dựng hệ thống các quy định pháp luật cụ thể quy định vị trí, thẩm quyền và chức năng của từng chức danh tư pháp một cách rõ ràng, minh bạch. Do đó, cần sửa đổi Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân. Đồng thời ban hành Luật đạo đức cán bộ tư pháp để đảm bảo hiệu quả hoạt động do các chức danh này đạt được phải khách quan, chính xác, độc lập và vì nhân dân, đảm bảo tư pháp trong nhà nước pháp quyền phải vì con người và tôn trọng Hiến pháp và pháp luật một cách nghiêm minh và triệt để.

Sáu là, quy định cụ thể về chế độ kỷ luật và trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người bị xử oan, sai trong tố tụng từ phía tòa

án và viện kiểm sát. Việc đánh giá cán bộ tư pháp thông qua các vụ án oan, sai là hết sức cần thiết. Từ việc đánh giá mức độ thiệt hại do cán bộ đó gây ra cho người bị, oan, sai và Nhà nước đưa ra các hình thức kỷ luật, trong đó có thể tính đến khả năng không tái bổ nhiệm chức danh đó nữa.

Bảy là, chú trọng đến công tác luân chuyển cán bộ tư pháp. Hiện nay, ở nước ta, việc luân chuyển cán bộ mới được xem xét và tính đến trong cùng chức danh và hệ thống cơ quan. Hầu như không có trường hợp nào thẩm phán được luân chuyển làm kiểm sát viên và luật sư trở thành thẩm phán hay ngược lại. Cũng không có trường hợp ứng cử viên là thẩm phán lại là kiểm sát viên hoặc luật sư. Đây là một hạn chế của hoạt động sử dụng và luân chuyển cán bộ. Mục đích tăng sự hiểu biết và kinh nghiệm công tác thông qua việc luân chuyển cán bộ vì thế chưa thực sự đảm bảo. Do đó, cần phải thấy được nhu cầu cần thiết của hoạt động luân chuyển cán bộ được đa dạng, linh hoạt và sáng tạo từ có thực hiện hoạt động luân chuyển cán bộ không chỉ do nhu cầu của cơ quan mà còn phải do nhu cầu tự thân của thẩm phán muốn thử thách trong mọi tình thế và hoàn cảnh cũng như phụ thuộc vào nhu cầu của xã hội. Trong trường hợp thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư không phù hợp với chế độ luân chuyển đó thậm chí có khả năng làm thiệt đến xã hội và bản thân người đó thì cũng cần phải có quy định dừng lại thời gian luân chuyển và bố trí công tác phù hợp.

Tóm lại, nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp Nhật Bản là hết sức cần thiết bởi Nhật Bản và Việt Nam là hai nước có chung một số đặc điểm như cùng là một quốc gia Châu Á, hệ thống pháp luật có nhiều điểm học hỏi và kế thừa mô hình Châu Âu lục địa. Song Nhật Bản lại là một hình ảnh về sự thành công trong việc sớm từ bỏ hệ thống pháp luật theo truyền thống Á Đông để thiết lập một hệ thống pháp luật theo kiểu Âu - Mỹ. Đặc biệt, trong tư pháp, Nhật Bản là nước thành công trong việc áp dụng mô hình tố tụng tranh tụng theo kiểu Anh - Mỹ. Một trong quyết lớn nhất của Nhật Bản để đạt được mọi sự thành công mà chúng ta phải học tập đó là Nhật Bản thực sự coi trọng yếu tố con người và quan tâm phát triển mọi khả năng của con người nhằm thích nghi với các yêu cầu đặt ra của xã hội. Đội ngũ cán bộ tư pháp cũng chính là một trong những vấn đề trung tâm mà công cuộc cải cách hành chính và cải cách tư pháp của Nhật Bản hướng tới. Hơn thế nữa, vấn đề đạo đức và trách nhiệm công vụ luôn luôn là đối tượng quan tâm và điều chỉnh bằng pháp luật của Nhà nước Nhật Bản. Vì thế, giáo dục pháp luật, giáo dục ý thức pháp luật, giáo dục đạo đức cho đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ tư pháp nói riêng luôn là những nhiệm vụ được đặt lên hàng đầu trong các chiến lược cải cách hành chính, cải cách tư pháp ở Nhật Bản. Tuy nhiên, cái mà chúng ta học được song khó áp dụng được ở Việt Nam về kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp đó là việc tiến hành đồng bộ

các giải pháp và huy động tối đa các nguồn lực từ yếu tố kinh tế đến sự tham gia của cả cộng đồng cùng với sự quyết tâm cao độ của các nhà lãnh đạo đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tsuneo Inako (1993), *Tìm hiểu pháp luật Nhật Bản*, Nxb Khoa học xã hội.
2. Hiến pháp Nhật Bản năm 1946
3. *Tổng quan lịch sử xây dựng hệ thống pháp luật hiện đại của Nhật Bản sau Cách mạng Minh trị (1868)*, (2002), Nxb Chính trị quốc gia.
4. Luật Tố tụng hình sự Nhật Bản, *Luật số 131 năm 1948*, Bản sửa mới nhất năm 2003.
5. Ngô Quang Liễn (2005), *Một số vấn đề về Viện Công tố Nhật Bản*, Thông tin khoa học pháp lý, Viện khoa học kiểm sát, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao (3).
6. Johnson David T (1998), *The organisation of prosecution and the possibility of order in Japan*, Law and Society Review.
7. Viện Khoa học Kiểm sát, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao (2006), *"Cải cách tư pháp của Nhật Bản"*, Thông tin Khoa học kiểm sát (6)
8. Trần Đại Thắng (2006), *Viện Công tố Nhật Bản*, Thông tin Khoa học kiểm sát, Viện Khoa học Kiểm sát, Viện Kiểm sát Nhân dân Tối cao.