

引文格式: 高可. 论法官的自我实现与实现自我 [J]. 常州大学学报(社会科学版), 2023, 24 (3): 28-36.

论法官的自我实现与实现自我

高可

摘要: 法官员额制改革是全面深化司法改革的重要举措,是实现司法公平的重要保障。对员额制改革的研究,可从法官的自我实现与实现自我的角度切入。法官的自我实现是在遵守司法审判规律和社会历史发展规律的基础上,是个体自我实现与群体自我实现的统一,是主观能动性得到充分彰显后主体性获得的承认。法官的自我实现是实现自我的目标,实现自我是实现自我的目的。“行政控制型”和“法官自治型”关系模式都存在各自的不足,“法院整体本位”关系模式能够推动法官实现自我与实现司法公正目的的达成,为此需要进一步完善法官实现自我的内化激励机制、履职保障机制和回应型治理机制。

关键词: 员额制改革; 法院整体本位; 自我实现; 实现自我; 司法公正

作者简介: 高可, 法学博士, 常州大学史良法学院讲师。

基金项目: 教育部人文社会科学研究青年基金项目“法官员额制改革实施现状的实证研究”(18YJC820020)。

中图分类号: D926.1 **文献标志码:** A **Doi:** 10.3969/j.issn.2095-042X.2023.03.003

从2015年法官员额制改革试点到当前,员额制改革的真实效果究竟如何,仍然众说纷纭^①。员额制改革一直以来都受到了学术界和实务界的广泛关注。当前有关员额制改革及成效的研究,主要从两个方面切入:一是对员额制改革及其成效开展整体的调查和评价,二是从法官的角度出发来印证员额制改革的成效。在研究过程中,法官的职业认同、法官辞职、法官激励等问题不断涌现,总体而言,法官辞职及其原因探究成为评判员额制改革成效的重要和主要切入点。就法官辞职而言,学者有着不同的归因,认为是经济激励不够、晋升不公平^②、声誉激励不够^③等;也有学者认为,法官总体的职业认同是高的,辞职的主要是未能入额的人员^④。无论如何,法官作

①最新有关司法改革的研究表示,“内卷化的典型特征是改革成效陷入‘无发展的增长’或者‘无法质变的量变’。我国司法改革虽然未完全陷入上述状态,但是改革成效的非均衡性非常显著”。参见王禄生:《我国司法改革的内卷化风险及其治理》,载《法商研究》2022年第2期。

②借助于相对剥夺感理论,刘忠发现法官辞职的真正原因在于法院内部晋升的各种非正式规则严重影响到正式职务晋升制度发挥作用,认为在法院内部职级晋升中感到不满而离职,只是法院内部治理中反向激励、反效率做法这一最应予以改革的总病灶的病症之一。参见参考文献[10]。

③吴元元认为:“法官是一个具有高度能动性的职业群体,能否借助有效的激励机制设计极大地激发这个群体的职业荣誉感,使之充分感受到法官作为一种‘志业’而具有的无上荣光,是司法改革的核心指向之一。”参见吴元元:《基于声誉机制的法官激励制度构造》,载《法学》2018年第12期。

④夏纪森以经济相对落后的安徽某市法官员额制试点法院的法官为调查和访谈对象,发现“该法院的多数入额法官表现出很强的职业认同感”。参见参考文献[12]。

为实现司法公正的操盘手和践行者，他们对职业的认同关乎司法公正的实现，有必要对法官定位问题予以深思。

在深化司法改革的背景下——“我国法院的建构与运行究竟应该以法官为本位，还是以法院整体为本位？”^[1]——成为现实而紧迫的理论与现实问题。本文主要从法官与法院的关系视角出发，从法官的自我实现与实现自我的角度切入，探究有助于法官职业认同生成、司法公正路径的实现。在研究中，本文假定认为，有助于法官实现自我的关系性结构，则有助于法官的职业认同和司法公正实现；否则，则会走向反面。为此，需要讨论四个问题：一是何为法官的自我实现？二是既有的法院与法官的两种关系模式，在员额制改革中为何失效了？三是在推动法官实现自我过程中，应设置何种法院与法官的关系模式？四是应该为法官的实现自我提供何种保障？

一、法官自我实现的内涵

当前，在对员额制改革进行研究时，总是会有意无意地从整体的、宏观的视角出发，忽视个体的法官，尤其是作为个体的法官与整体的司法之间的结构性关系，使得法官自我实现的愿景与实现自我的需求被忽略，导致司法场域中的法官与法院未能形成良性互动关系，从而影响了更好地实现司法公正。自我实现与实现自我是马克思主义人学的重要概念，自我实现是个体自我实现与群体自我实现的统一，是主观能动性与主体性共振的产物，是自由的人的本质体现。

（一）法官的自我实现是个体自我实现与群体自我实现的统一

本体的人也是现实的人，就在于本体的人不仅仅是肉体、物质性的存在，同时本体的人还是始终处于客观的社会关系之中的人，本体的人作为个体的人是不能脱离群体而存在的。现实的人的自我实现必然是个体的自我实现与群体的自我实现的统一。“在现代性处境中，由于缺乏稳定的意义框架，个体常常会感到孤独、焦虑和空虚，面对未来的不确定性而感到迷茫。”^[2]上述问题的产生就在于个体将自身从群体中切割出来予以孤立思考的后果。没有个体的自我实现，就意味着失去了群体自我实现的可能；没有群体的自我实现，就意味着个体的自我实现失去了意义。就法官的自我实现而言，要将法官所从事的工作置于司法公正的背景之中予以审视和理解。法官作为本体的人，同样有追求自我实现的内在诉求，法官所从事的工作并不是孤立的，而是处于特定的司法关系和结构之中。法官要真正地自我实现，必然是法官个体的自我实现与群体的自我实现的统一。作为个体的法官的自我实现，就是要法官能真正地、完整地履行法官应该履行的职责，从而为群体的自我实现奠定基础，为司法公正的实现打下基础；作为群体的法官的自我实现，就是要从实现司法公正的角度来评判法官所从事的工作，只有有利于实现司法公正的法官个体的自我实现才是真正意义上的自我实现，否则仅仅是虚伪的、精致的利己主义的自我实现。

（二）法官的自我实现是主观能动性与主体性共振的产物

人是推动历史发展的主体，个体的生存发展与整个人类社会的发展是同步展开的、是同频共振的。现实的人在改造客观世界的过程中，也实现了自我改造的目的，是改造世界与改造自我的辩证统一。人在改造世界和改造自我的过程中，也是不断地摆脱各种约束性因素和创造有利于改造自我、改造世界的条件的过程。在此过程中，人的主观能动性和主体性得到了不断彰显。现实的人通过发挥主观能动性，积极参与改造自我和改造世界的过程，不断地实现将精神意志转化为改造自我、改造世界的力量。现实的人主观能动性的发挥过程，也是主体性不断获得承认的过程。法官的自我实现同样也是自我改造和改造世界的过程。法官的自我改造需要法官不断地提升

自身的法治素养和法治能力,以更好地满足司法审判的需求;法官改造世界的过程,就是要求法官在尊重司法规律的基础上,经由司法审判以满足人民群众日益增长的对司法公正的期待,实现推动法治建设的目的。如江畅所言,“如果把人性视为自我,那么在人性现实化的过程中,人不仅能够实现自我,而且能够在一定程度上超越自我”^[3]。在法官自我改造和改造世界的过程中,不仅要实现自我,还要超越自我。这意味着,法官不能简单地、格式化地进行案件审理,尤其在面对疑难复杂案件和司法资源、条件受到约束的情况下,更应主动、积极地创造有利于审判、有利于实现司法公正的情景。

(三) 法官的自我实现是客观规律性与主观能动性相包容的结果

现实的人也是有价值追求的人,在现实的人的所有价值追求中,成为自由的人是最高的价值追求。人自从成为人之后,始终面临着人与自然、与社会相互关系的问题。现实的人在追求成为自由的人的过程中,始终面临着自然环境、社会要素的约束,能不能完整地、自由地实现自己的意志,充分地实现自身所设定的目的,就成为人类一直以来所谓的“自由问题”。人在追求自由的过程中,一定是自然的必然性、社会的客观性与主体的主观能动性相互包容的产物。在尊重必然性、客观性的基础上,现实的人充分发挥主观能动性,经由劳动实践的展开,从而不断地向人的全面自由迈进。由此,给法官的自我实现带来的启示是,法官在自我实现过程中,应该有最高价值目标,这个目标就是司法公正的实现,就是人民群众对司法公正的信任和认同。但是,法官自我实现过程中最高价值目标的达成是有着约束性前提的,那就是法官在发挥主观能动性的过程中,应该充分尊重司法审判规律,充分掌握社会历史发展规律,既不能超越社会历史发展需求,也不能落后于社会历史发展的实际。在主观能动性发挥与社会历史规律性相互包容、统一的过程中,法官需要借助于司法审判、需要借助于对规律性的不断探索和认识,只有这样才能真正地推动法官的自我实现。

综上所述,法官的自我实现命题可以形成三个基本判断:第一,不能简单地从个体利益、荣誉、职务等方面对法官的自我实现予以判断,还要从是否有助于实现司法公正的角度出发,当然以牺牲法官个体的自我实现为代价的群体的自我实现也不是真正的自我实现,法官的自我实现是个体的自我实现与群体的自我实现的统一,缺一不可。第二,发挥主观能动性是法官自我实现的重要前提,法官自我实现并不是自然展开的结果,而是法官不断发挥主观能动性的结果。法官主观能动性的发挥需要在特定的环境中,就司法中法官主观能动性的发挥而言,包括积极要件和消极要件两类,积极要件意味着要创造激励机制推动、引导法官主观能动性的运用,消极要件意味着要为主观能动性的发挥提供兜底的职业保证。第三,法官的自我实现是在尊重社会历史规律的基础之上,而法官又是法院之中的法官,法官受到法院的约束。这意味着,法官、法院尤其是作为组织的法院,在推动法官自我实现的过程中,需要遵守司法规律、社会历史发展规律。

二、既有“法院-法官”关系模式及反思

构建有利于促进司法公正、有利于法官自我实现的制度与机制,是员额制改革的重要旨意。为此,就形成了一个重要的评判标准,即能够实现上述两个“有利于”的“法院-法官”关系模式就是品质好的关系模式;反之,不利于实现两个“有利于”的关系模式,则需要反思和加以改进。就我国司法发展实际及理论展望中的“法院-法官”关系模式来说,主要有“行政控制型”关系模式和“个体自控型”关系模式两种。

（一）“行政控制型”关系模式及其反思

为了保证案件审判质量，更好地实现司法公正，在我国司法发展早期，构建了层层把关、层层控制的“行政控制型”关系模式。“行政控制型”关系模式，又被称之为司法行政化，即其将行政体制所遵循的权力逻辑运用到司法审判实践之中，故而构建“审判委员会-院长-副院长-庭长-副庭长”的行政化控制机制。随着法治建设的深入推进，“行政控制型”关系模式在发展过程中逐渐地受到诟病，原因主要有二：一是认为行政化控制机制中的各级领导没有能够亲临审判一线，违背了案件审理亲历性的要求，也违背了司法审判规律；二是行政化控制机制导致了“审者不判、判者不审”的后果，不符合司法审判要求。不可否认的是，我国有着悠久的“审而优则仕”的传统，庭长、院长们都是有着丰富审判经验的审判人员，在审判人员整体素质不高的背景下，“随时介入和程序控制的行政控制机制可以确保案件的审理过程和审理结果始终是围绕法院行政所要实现的目标”^[4]，有利于案件质量整体把关。从法官自我实现的角度来看，行政化控制机制在当代之所以广受诟病，主要是因为：第一，在行政化控制下的法官是以匿名的方式而存在，仅仅是案件审判流水线上的普通一员，法官经由司法审判尤其是对复杂疑难案件的审判，从而实现个体的自我实现与群体的自我实现的路径被遮蔽了，这无疑会影响法官对司法审判的投入。第二，作为法官体现主体性的司法判决，需要多个层级的行政领导层层把关，在此过程中，法官的主体性会不断地受到削弱。主体性的削弱，意味着法官推动实现司法公正的行动受到了阻碍，导致法官的主观能动性受到影响。第三，随着司法的内外部环境不断变化，法官的综合素质在不断提升，尤其是受到正式法科教育的法官对司法公正的实现有着更高的期待，而法院所面临的客观环境也不断变化，如案件数量不断上升，这些都意味着司法政策应该有所变动。不遵循司法审判规律和社会历史规律的模式，必然不能适应时代的要求，必然不能促进法官的自我实现。从这个角度看，法官员额制改革有其社会历史必然性，当然也是发挥主观能动性的主要表现。

（二）“个体自控型”关系模式及其反思

在法官员额制改革过程中，有一种与“行政控制型”关系模式处于相反位置的是“个体自控型”关系模式。“个体自控型”关系模式之所以在员额制改革中成为可欲的关系模式，这是以理论中的美国的法官角色作为参考的产物。“个体自控型”关系模式的假定，以法官为代表的团队是作为个体对案件审判流程和审判质量加以控制的，与此同时，作为法官的系统集成法院是独立于政治之外的。“个体自控型”关系模式之所以不能成为员额制改革的理想模式，主要原因：一方面，“个体自控型”关系模式仅仅是理论中美国的法官角色，实际上的美国法官并不是独立于政治之外的，无论是法官（尤其是联邦最高法院法官）的选任，还是法官在进行案件审理时，都是受到政治因素影响的。另一方面，“个体自控型”关系模式所假定的两个要素并不符合我国的司法传统和实际，从社会历史整体出发的思维方式仍然是牢固确立的，这意味着司法审判既是司法权威生成的重要路径，也是国家治理的重要体现，不存在游离于党和国家中心任务之外的法官角色。如季卫东所言，“把审判活动理解为不是就事论事，而是对社会关系网络进行维护和补救的一种修复性司法，指向政策性思维及权衡利害的审判。因此，司法的基本目标是‘处理一案、教育一片’，始终把社会的整体协调纳入个别纠纷处理的视野之中”^[5]。从根本上看，个体倾向的关系模式，既不利于法官的自我实现，也不利于司法公正的实现。“个体自控型”关系模式过分地张扬了作为个体的法官在司法审判中的重要性，这会导致个体的法官为了追逐司法公正之外的激励，如个体的名望等，仅仅为了追求个体的自我实现而实现自我，偏离个体的自我实现与群体自我实现辩证统一的要求。“个体自控型”关系模式虽然会在一定程度上极大地推动法官主观能

动性,但主观能动性的发挥一定是在尊重司法审判规律和社会历史现实的基础之上,过分的、不受约束的主观能动性的发挥,会导致法官在案件审理时脱离司法审判规律和社会历史现实,使得案件审判成为孤立于客观司法环境的活动,最终影响法官自我实现和司法公正的真正实现。

从某种程度上可以说,“行政控制型”与“个体自控型”关系模式是“法院-法官”关系模式中的两个极端。在前一种关系模式中,法官的主观能动性受到了极大的限制;在后一种关系模式中,法官可能会成为不受约束的审判者。过犹不及,受到限制的法官不愿意积极行动,肯定不能达到自我实现目标和实现自我的目的;不受约束的法官则可能会脱离社会历史实际,违背审判规律,从而虚幻地达到自我实现的目标和实现自我的目的。这意味着,需要在有利于法官自我实现、有利于实现司法公正的前提下,探究更加符合我国司法规律和实际的“法院-法官”关系模式,真正地推动法官的自我实现,更好更高地实现司法公正。

三、“法院整体本位”关系模式下法官实现自我

实现自我是现实的人在实践中的追求,现实的人实现自我的过程同时也是对人的本质全面获得的过程。在自我实现与实现自我的关系中,自我实现是实现自我的理想状态,实现自我是自我实现的目标状态,从自我实现走向实现自我,既需要借助于实践的展开而达致,也需要构建有利的外部环境。

(一) 法官实现自我的动力分析

从马克思主义人学理论的角度看,自我实现是满足人的需要的结果。人的需要可分为物质需求、社会需求和精神需求。主体是通过实践来连接主体与客体关系,来处理主体性问题的,人的自我实现是人的实践活动的目的,是人的实践获得普遍认同的表现形式。法官作为人的角色的一种具体形式,同样有着实现自我的内在追求。在法官广泛开展的审判和其他司法活动中,法官首要的需求就在于物质需求的满足,这种物质需求在司法场域中,就体现为履职保障的需求。与此同时,法官还有获得社会承认和认同的需求,即自身的审判活动能否得到社会历史,尤其是司法场域的承认。再次,审判活动及其结果作为法官从事审判工作的精神产品,是法官主体性的体现,其能不能获得认同并得到承认,直接决定了法官主观能动性发挥的程度,也决定了法官自我实现的程度。由此可见,司法场域中的法官有着强烈的实现自我的动力,法官自我实现的中介则是审判活动。爱泼斯坦等在对法官是何种类型的劳动者这一问题进行考察时,指出:“用经济学的术语来说的话,他是一个代理人(agent),而政府则是委托人(principal),要理解代理人的行为,我们需要知道他的激励和约束”^[6]。审判活动能否全面调动主观能动性的发挥,能否得到最大限度的合理承认,就成为考察“法院-法官”关系模式是否合理的重要评判标准。

(二) “法院整体本位”关系模式及其分析

通过对当前司法改革的具体实践予以观察,“无论是对改革的原则性要求,还是对改革方案的具体设计,决策层在法官独立行权问题上仍然秉持审慎的态度:既强调突出法官在办案中的主体地位,又强调对法官审判活动进行‘全过程监管’,在法官行权的边界上亦有所保留”^[1]。进而认为我国必须坚持法院整体本位,原因有三:“首先,法院整体本位是由我国法院在政治结构中的地位决定的。其次,坚持法院整体本位是为适应我国司法生态做出的必要选择。再次,法官激励和约束条件的局限性也决定了我国必须坚持法院整体本位。最后,人民法院审判资源的综合、统筹运用亦要求我国法院选择整体本位模式”^[1]。“法院整体本位”关系模式更加强审判权运行

体系及法官主导/基础作用的发挥,“行政控制型”关系模式更加重视的是以行政权力为中轴来构建法院的运行体系。当审判权运行体系成为法院运作的中心、强调法官在审判运行中发挥主导/基础作用,就意味着法院运作的中轴发生了变化,也意味着“法院-法官”关系中各自角色的变化。由于我国社会分化的制度化建设远远未能完成,面对现阶段我国法院的现实情况,“尚缺少促进并维系法官保持尊荣和自律的条件,也很难依赖法官的个体自觉保证司法的公正与高效”^[1]。所以,在司法资源的协调和运用方面,在缺少制度化保障的情况下,只能依赖整体的法院来进行。左卫民通过实证研究发现,“在当代中国司法实践中,法院院长具有多元角色。总体上看,法院院长首先扮演着管理者与政治家角色,法律家角色则处于相对次要地位,大致形成‘管理者→政治家→法律家’这样一种角色体系”^[7]。与“法院整体本位”关系模式相比,“个体自治型”关系模式,更多的是建立在社会功能充分分化,社会分化制度化建设高度成熟的背景之下。要推动法官的自我实现与实现自我,“在现有的价值共识、制度框架、行动结构等约束性要素下,要将法官从被忽略的主体安置进改革的中心,让法官能切实感受到自己是法律帝国中的王侯、获得职业应有的尊荣感,以更好地实现司法公正”^[8]。进言之,在“法院整体本位”关系模式下,就是要重视法官主体性、主动性和主要性的发挥。

(三) 法官实现自我的三个要素

“社会主义和民主作为 1982 年宪法的价值前提,给‘法官独立审判’含义的证成构建了边界。法官在法院整体独立行使审判中的主导地位和作用,在法院依照法律规定独立行使审判权原则中被推进。”^[9]在“法院整体本位”关系模式下,从法官实现自我的角度看,重视法官的主体性,就是要围绕法官依法独立审判构建良好的结构环境。法官虽然也有着追求职务/职位、物质利益以及声誉名望的诉求,更为根本的追求还在于获得法律职业共同体和人民的认可,而法官获得认可的最重要的载体和路径就是司法审判。重视法官的主动性,就是要为法官主观能动性的发挥创造条件及提供保障。法官主观能动性发挥是合法合理裁判,是更好更高地实现司法公正的重要前提,从这个角度看,就是要科学合理地构建案件裁判质量监控机制,不应该也不能介入具体案件的审理。重视法官的主体性,意味着法院要重新调整和完善治理思路、组织体系和运作机制,充分尊重新时代司法审判和社会历史发展的规律,以司法审判和法官审判权运作为法院运作的中轴,以不断回应和满足法官各类合法合理诉求为基本治理思路,为法官依法独立审判和主观能动性的发挥提供充分而有效的保障。与上述要求相比,当前法官的履职保障机制实施效果还存在较大的差距,正如刘忠的研究所显示的那样,“在学历条件消散后,以工作能力、业绩为选拔根据,很难建立可计算、可操作的测评根据,尤其是在边缘处界限模糊不清。这为主观评测留下了较大的空间,为各种非正式规则的潜入提供了通道”^[10]。虽然职业晋升不应该成为法官实现自我的追求,但在法院系统这种相对封闭的环境中,晋升若受到非正式规则的影响,则会成为法官实现自我的阻碍,因为其给法官带来的职业挫败感和不公平感,与其他因素相比更加直观。

四、完善法官实现自我的保障机制

“必须着力培养一大批受过良好专业训练、经历各种政治考验,具有清正廉洁品质和明辨是非能力的法官、检察官、警官,只有这样才能把良法善治落到实处。”^[11]但仅有观念上的认识还是不够的,还需要为法官实现自我提供相应的保障机制。本文认为可以从完善法官实现自我的内化激励机制、法官实现自我的履职保障机制和法官自我实现的回应型治理机制三个维度入手。

(一) 完善法官实现自我的内化激励机制

客观而言,就当前法官的薪酬待遇、社会地位等而言,无论是历史纵向比较,还是社会横向比较,都是处于较为优厚的待遇。从这个角度看,结合笔者所观察的客观情况,可以判断夏纪森的调查发现大致是可信的,大多数员额法官对自己的职业是认同的。原因在于:“第一,经济欠发达地区的公务员待遇相对于其他行业来说较为优厚。第二,法官的社会地位相对较高。第三,‘人少案多’的压力不能与一线城市法官的压力相提并论。”^[12]但是,如果法官入额仅仅是为了上述三个目标,显然是与员额法官岗位职责和角色期待相差甚远的。法官的自我实现不仅是个体的自我实现,更是群体的自我实现;法官的自我实现不是机械、形式办案下的自我实现,而是发挥主观能动性背景下,以更好更高地实现司法公正为目标的司法裁判;法官的自我实现不是个体意志肆意发挥下的自我实现,而是在尊重司法规律和社会历史规律前提下的自我实现。法官要真正地实现自我,就是要将法官自我实现的目的和要求真正地内化,真正地转化为裁判实践过程中实现自我的目标导向和价值指引。法官又是法院这一结构下的个体,个体法官的行动必然受到法院结构的支配和影响。在“法院整体本位”关系模式下,法院应该构建法官自我实现价值内化的激励机制,这种激励机制不仅在于使用外部激励,如职务/职级、薪酬等^①,还在于对充满法官主体性的裁判、观点的声誉激励,如优秀裁判文书激励、充分发挥专业法官会议制度^②的作用等。

(二) 完善法官实现自我的履职保障机制

就组织的效率提升问题,诺斯和托马斯发现,关键在于“应当设计某种机制使社会收益率和私人收益率近乎相等”^[13]。法院在构建自身的运作体系时,应该着力构建好有利于法官实现自我的履职保障机制。法官之所以有动力将自我实现的目标要求转化为实现自我的实践,以及法官实现自我能够达到的程度,与履职保障机制的完善程度具有内在的因果关系。有关法官助理职业认同的研究也显示,“法官助理薪酬待遇的提升与否,直接关系到法官助理制度的确立与运行效果,在改革过程中尤其值得慎重对待”^[14]。“人类只有在低级需要被满足的前提下,才可能出现更高级的、社会化程度更高的需要。”^[14]从最低限度看,应该满足法官的生存性需求,如薪酬待遇等,以及应该满足法官的审判需求,如针对当前法院尤其是基层法院普遍出现的“人少案多”情况,应该配置足够的法官助理;从中间要求看,在遵循“法院整体本位”的前提下,应该为法官的依法独立审判提供足够的保障;从最高标准看,应该为法官主体性的承认和认同提供保障,使他们具有足够的发挥主观能动性的空间。在构建履职保障机制的过程中,有必要充分运用好《中华人民共和国法官法》(以下简称《法官法》)第五十二条的规定:人民法院设立法官权益保障委员会,维护法官合法权益,保障法官依法履行职责。充分发挥好“法官权益保障委员会”的作用,将《法官法》第七章“法官的职业保障”所规定的各项合法权益真正地落到实处。具体可分为三个建议:第一,严格落实《法官法》的规定,法官的职务、职级及待遇等,除非因法定原因和法

①之所以不能广泛采用职务、职级、薪酬等作为主要激励机制,主要受制于两个因素:第一,作为资源的职务、职级和薪酬总量是有限的,比如员额法官数量总体就控制在12万名左右,不可能无限扩张,职务和职级也是有一定的比例限制的;第二,根据经济学的相关研究,职务、职级和薪酬作为激励机制,到一定程度后就会出现边际效用递减的问题。

②专业法官会议制度是审判权运行机制改革探索出的新模式,从应然角度看,专业法官会议是法官运用专业知识开展互助的重要方式,应该由法官自我管理,发挥专业知识的竞争优势和获得承认,调动法官自我实现的积极性。参见高可:《论专业法官会议制度的功能及实践优化》,载《淮阴师范学院学报(哲学社会科学版)》2021年第6期。

官个人申请，否则应该保持稳定。第二，在案件审理过程中，尽可能地扩大专业法官会议的专业咨询作用，减少审判委员会对具体案例的讨论和决策。第三，尽可能地扩大员额法官在审判团队组成中的话语权，即在法院确定的边界范围内，需要何种及需要多少法官助理、书记员，应该交由员额法官加以决策。

（三）完善法官实现自我的回应型治理机制

在“法院整体本位”关系模式中，法官既不是受到法院管理的对象，也不是完全独立的个体，法官是在法院整体性目标和结构中依法展开审判工作。法官在从自我实现走向实现自我的过程中，是借助于司法审判这一实践活动而展开的，法官的司法审判的质量决定了法官实现自我的程度。既往不合理的制度、机制的存在，使得法官的司法审判出现了一定程度的扭曲甚至异化，比如李拥军等在对法官绩效考评制度研究时就曾指出：“绩效考核的成绩同法官个人的评优评先、晋职晋级以及福利或惩处等直接挂钩，通过一种‘胡萝卜’加‘大棒’的方式，使法官主动或被动地受到驱使和钳制，进而将其有效地绑定在设计者预设的目标和位置上”^[15]，最终，导致法官不得不为了满足外部不合理的绩效考评要求而调整自身的司法行为。在这个意义上，法官虽然形式上满足了要求，也可能得到相应的正向评价，但这并不符合法官自我实现的真实要求，也不是真正的自我实现。完善法官实现自我的回应性治理机制，就是要求法院调整现有治理制度、机制所设定的目标和措施，即对法官司法行为及其效果的评价，并不是为了满足某个外部目标，而是为了不断优化和改进司法审判，促进司法公平正义的实现。具言之，建议有二：一是应该构建科学合理的法官业绩评价制度，确立评价制度的目的在于提升案件审判质量，不能将法官工具化，并在此基础上，结合法官声誉激励机制，创造公平公正的法官评价和晋升环境；二是应该优化司法责任制的追责方式和内容，确立除非有证据证明法官有贪赃枉法等法定情形的应该予以追责的原则，不能因裁判瑕疵或者认识变化等情形下裁判被推翻或改判而被追责。

五、结语

在新时代下，随着社会主要矛盾的变化和新科技对经济社会的全面介入，法院所面临的外部环境及需求也正在发生巨大而深刻的变化。但无论环境和需求发生何种变化，司法公正作为法院最为核心的产品和竞争力永远都不会过时，而司法公正的实现不仅依赖于制度、机制的设计和不断优化，更需要高素质的法官队伍作为保障。法院要建立高素质的法官队伍，则又依赖于法院为法官队伍提供的保障。因此，法官职业认同的形成、法官的自我实现和实现自我在促进实现司法公正的过程中，就显得格外关键。文章仅从法官自我实现的角度切入，以期对有利于法官实现自我的“法院—法官”关系模式，以及相应的保障机制进行初步的探索。相信随着司法改革的不断深入发展，有利于法官职业认同形成、有利于法官实现自我、有利于促进实现司法公正的“法院—法官”关系模式，将会构建得更加细致和有效。

参考文献：

- [1] 顾培东. 法官个体本位抑或法院整体本位：我国法院建构与运行的基本模式选择 [J]. 法学研究, 2019, 41 (1): 3-22.
- [2] 党永强. 追寻自我：现代性自我认同的危与机 [J]. 同济大学学报 (社会科学版), 2020, 31 (5): 94-102.
- [3] 江畅. 人的自我实现：人性、人格与人生 [J]. 求索, 2019 (4): 13-22.
- [4] 张建, 李瑜青. 法官绩效考评制度的功能与反思 [J]. 华东理工大学学报 (社会科学版), 2016, 31 (5): 44-51.

- [5] 季卫东. 中国司法的思维方式及其文化特征 [Z] //葛洪义. 法律思维与法律方法. 北京: 法律出版社, 2005: 67-88.
- [6] 李·爱泼斯坦, 威廉·M. 兰德斯, 理查德·A. 波斯纳. 法官如何行为: 理性选择的理论和经验研究 [M]. 黄韬, 译. 北京: 法律出版社, 2017: 22.
- [7] 左卫民. 中国法院院长角色的实证研究 [J]. 中国法学, 2014 (1): 5-25.
- [8] 张建. 论法官绩效考评制度改革及其实践效果 [J]. 法学, 2019 (11): 181-191.
- [9] 杨小敏. 法院依照法律规定独立行使审判权条款的宪法变迁 [J]. 法学家, 2022 (2): 1-14.
- [10] 刘忠. 中国法院改革的内部治理转向: 基于法官辞职原因的再评析 [J]. 法商研究, 2019, 36 (6): 76-88.
- [11] 付子堂, 张燕. 习近平法治思想的人民立场与实践要义 [J]. 法学, 2021 (6): 3-16.
- [12] 夏纪森. 员额制下法官的职业认同实证研究: 基于在安徽省某市法官员额制试点法院的调查 [J]. 法学杂志, 2018, 39 (1): 109-116.
- [13] 诺斯, 托马斯. 西方世界的兴起 [M]. 厉以平, 蔡磊, 译. 北京: 华夏出版社, 2009: 9.
- [14] 彭岩, 马继迁. 员额制下基层法院法官助理的职业认同研究: 基于在J省C市基层法院的调查 [J]. 常州大学学报(社会科学版), 2020, 21 (1): 39-50.
- [15] 李拥军, 傅爱竹. “规训”的司法与“被缚”的法官: 对法官绩效考核制度困境与误区的深层解读 [J]. 法律科学(西北政法学报), 2014, 32 (6): 11-20.

On Self-realization and Realizing Oneself of Judges

Gao Ke

Abstract: The reform of judicial system for specified number of judge personnel is an important measure to comprehensively deepen the judicial reform and an important guarantee to achieve judicial fairness. The research on this can be carried out from the perspective of self-realization and realizing oneself of judges. On the basis of observing the rule of judicial trial and the rule of social and historical development, the self-realization of judges is the unity of individual self-realization and group self-realization, and the recognition of subjectivity after the subjective initiative is fully demonstrated. The self-realization of judges is the target of realizing oneself, and realizing oneself is the goal of self-realization. The relational modes of “executive control” and “judge autonomy” both have their shortcomings, and the relational mode of the “holistic standard of the court” can promote both the self-realization of judges and the achievement of judicial fairness. Therefore, it is necessary to further improve the internal incentive mechanism of realizing oneself of judges, the guarantee mechanism of duty execution and the governance mechanism of response type.

Keywords: reform of judicial system for specified number of judge personnel; the holistic standard of the court; self-realization; realizing oneself; judicial fairness

(收稿日期: 2023-02-19; 责任编辑: 晏小敏)