

引文格式: 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.

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

彭岩, 马继迁

摘要: 员额制改革背景下, 国内一些地方的基层法院中出现了法官助理流失的现象。究其原因, 法官助理的跳槽离职在一定程度上与其形成的职业认同不无关系。法官助理的职业认同具有个体差异, 不同来源类型的法官助理表现出不同的职业认同度。影响基层法院的法官助理产生职业认同的原因是多方面的, 主要包括职业本身的尊严感、收入的稳定性以及当地经济发展状况等因素。

关键词: 法官员额制; 法官助理; 职业认同

作者简介: 彭岩, 常州大学史良法学院硕士研究生; 马继迁, 社会学博士, 常州大学瞿秋白政府管理学院副教授、硕士研究生导师。

基金项目: 国家社会科学基金重点项目“良法善治视域下法治与德治关系研究”(15AZX021); 2019年江苏省研究生科研与实践创新计划项目“员额制下常州市基层法院法官助理的职业认同实证研究”(KYCX19_1727)。

中图分类号: D926.2 **文献标志码:** A **Doi:** 10.3969/j.issn.2095-042X.2020.01.005

员额制改革作为新一轮司法改革的重要环节, 其本身具有基础性的特征, 体现在推动法院审判人员队伍职业化、精英化、专业化目标上的不遗余力。法官员额制改革冀图通过采取层层选拔、严格限定入额条件的方式, 优化法院内部人力资源配置, 确保业务能力精湛、专业知识渊博、道德素养较高的精英法律人能够从原有的审判人员队伍中脱颖而出, 集中到审判一线。

迈向职业化道路的法官助理群体的存在, 不仅是司法系统在面临社会现实迫切需求时的主动发声和积极作为, 也是在员额制改革下获得可持续发展的必然。然而, 员额制在具体的改革过程中也遭遇前所未有的挑战, 如法官助理离职流失、法官助理队伍不稳定等问题。一些基层法院虽对法官助理的职责内容和范围有了大致刻画, 但并未能完全解决法官助理和法官、书记员在司法工作中存在的工作交叉、职能重叠等问题, 以致法官助理在审判工作中的参与感和积极性不高, 一部分自认为“可有可无”的法官助理因而选择以离职的方式去追求人生理想。

鉴于此, 笔者拟将地处江南、长江三角洲中心地带的J省C市的基层法院法官助理作为调查和访谈的对象。因为, J省C市尽管是隶属于沿海发达省份的二线城市, 经济发展程度和城镇化水平在全国均处于前列。但其经济体量就其所处苏南地区而言并不是十分耀眼, 经济增长数据也绝非显著。J省C市以发展轻工业为主, 乡镇企业较为密集, 其发展的短板和不足值得重视。同时, J省C市于1986年成为全国首个进入人口老龄化行列的地级市, 比全国其他城市提前14年

面临人口老龄化问题,老龄化程度高于全省和全国平均水平。C市外来人口较多,外来人口人均收入相对较低。值得一提的是,在2004年《关于在部分地方人民法院开展法官助理试点工作的意见》中公布的为数不多的试点法院当中,C市中级人民法院有幸入围该批试点名单,进而通过法官助理试点工作积攒了不少宝贵经验。这些经验或多或少会有助于本研究的开展,具有一定学术价值。此外,虽然C市的地理位置居于长江经济带的中段,承担着沟通连接一线城市上海和华东唯一特大城市南京的特殊作用。但无论是在司法体制结构的优化方面,还是在司法人才资源储备方面,抑或是审理案件的数量和难度方面,C市均无法与上述两市相提并论。本文将紧密结合具体的调查数据,对基层法院法官助理的现状及其产生职业认同的原因进行探析,由此对国内基层法院的法官助理的职业认同情况进行推论,以期对法官助理制度改革实践作出贡献。

一、法官助理的界定及职业认同结构

(一) 法官助理

法官助理,顾名思义,是指直接协助法官履行审判职责的司法审判辅助人员。法官助理的概念可溯至1999年最高人民法院颁布的《人民法院第一个五年改革纲要》,同年在全国范围内展开相应试点。最早设置法官助理岗位而成为国内第一家为法官配备法官助理的法院是北京市房山区人民法院,时间发生在2000年2月。自此,随着实践的深入,法官助理的内涵也愈发清晰起来,在学界形成了比较一致的观点,即认为“法官助理是专职负责辅助法官进行审判的工作人员,自身并无审判权力,主要在审判工作中发挥辅助作用”^{[1]145}。2004年最高人民法院发布的《关于在部分地方人民法院开展法官助理试点工作的意见》中指出:“法官助理是协助法官从事审判业务的辅助人员。”一些地方法院通过基于改革实践所产生的经验和认识,有针对性地提出“法官助理不是法官,是与法官相对应的,协助法官完成审判任务、具有法律专业知识的法院工作人员”的观点^[2]。

(二) 法官助理的职业认同及其结构

法官助理职业化发展具有两个明显的外在促成因素:一是来自现代社会的即时需求;二是有赖于政府方面的高度重视。除此之外,法官助理的职业化还需要紧紧依靠自身从而获得发展,重在强调发展的内生动力。如果要有效发挥法官助理职业在司法审判工作中的重要辅助作用、体现法官助理职业的特有价值、发展和提倡法官助理的职业意义,则必须将牢固树立的职业认同观念作为先决条件。职业认同概念属于心理学名词,最早出自美国著名的发展心理学家和精神分析学家爱里克·埃里克森(Erik H Erikson)提出的“自我同一性”理论。依照一般通说观点,指个人主观上关于职业的看法与评价,在一定的认知和理解的基础上所衍生出的职业态度,以及对在职业过程中所扮演角色的价值和意义的思考和表述。但在国内,由于受不同学科间存在的研究方法上的巨大差异、单一学科的智识维度相对有限等因素的影响,娴熟使用传统法学规范研究范式的法学界鲜有专家学者涉猎职业认同领域问题的研究,对此无法作出有力的回应也是情有可原的。我们不妨参考借鉴国内社会科学领域中其他学科的专家学者关于职业认同概念的界定,在认知和理解的基础上对职业认同概念作出与本文研究相适应的判断。

安秋玲认为,职业认同的结构能够细分,具体包含规范承诺、职业认知与价值体验三个维

度^[3]。韩辉认为,职业认同在结构上应由职业价值观、角色价值观、职业情感和职业行为倾向四个要素构成^[4]。和韩辉一样,王惠卿同样秉持职业认同具有“四个维度”的观点,但在具体的细分上又与前者存在不同:认为职业认同由统一性职业自我认同、连续性职业自我认同、情感性职业社会认同和价值性职业社会认同构成^[5]。结合对上述研究成果的参考,笔者拟将职业认同概念依据其性质的不同而分为状态性职业认同与过程性职业认同^[6]。前者偏向关注个体对于自己目前所从事职业的认可程度,后者则侧重于反映个体从其经历中逐步获得的对于自身职业角色形成认同的过程。本文即将展开的研究中所指的职业认同主要是状态性职业认同。具体可表述为法官助理对自己从事的司法审判辅助工作的职业价值、意义是表示认同和认可的,给予法官助理这份工作非常积极、正面的评价,甚至将法官助理工作视为自身真诚信奉、热爱法律的体现,而非仅将之视作一种谋生的手段来加以看待。毫无疑问,法官助理群体所散发出的职业认同度存在差别,往往因人而异。

二、基层法院法官助理的职业认同现状

员额制改革以来,基本上各地法院中都会有相当一部分未进入员额的法官调岗转任成为法官助理。由于受到司法改革开始前已经不再任命助理审判员做法的影响,又存在一部分未能及时获得任命的助理审判员因此转为法官助理的现象。当然,还有一些从事法官助理职业的是刚从法学院毕业的高才生们。现在,我们尝试着将法院内的法官助理分为两类:一类为转化助理,指员额制改革及法官助理制度设立前就已经在法院工作多年的工作人员,由于改革的原因而转任成为法官助理^{[1]225};另一类是新招助理,是指通过外部招聘录用的方式进入法院工作,任职不久的法官助理。

(一) 基层法院中转化助理的职业认同

基层法院中转化助理往往都是由改革前的法官转任而来。在从法官变成法官助理的过程中,不但审判权从有变无,而且随着职务的变动,包括工资收入在内的经济利益以及职业本身具有的尊严感也随之受损。除此之外,他们还不得不在法官助理岗位上对员额法官言听计从,而员额法官很可能就是员额制改革前与自己共处多年的同事甚至后辈,入额前后的这种职业平等地位的丧失以及由此衍生而来的心理不平衡极易对其身心健康造成严重损害,职业尊严感和荣誉感损失殆尽,职业焦虑进而出现,对法官助理岗位的职业认同感逐步走低。要求他们在最短时间内调整工作状态,尽心尽责、心平气和地将精力投入到新岗位中去,实属强人所难。同时,转化助理若长期情绪低落、意志消沉,带着对新岗位的怨恨不满的消极态度进行工作,必定会将悲观情绪传染给新招助理,所谓“近朱者赤,近墨者黑”,长此以往,当新招助理也开始对所从事职业产生焦虑和质疑时,产生的可怕后果无非是:不仅法院内部试图锻炼和培养新招助理的职业认同的努力归于失败,而且整个审判机制的运转也会因法官助理的无法参与而陷入瘫痪。如此一来,不仅法官助理制度无法实行下去,而且员额制改革的初始目标也会随之化为泡影。

结合笔者在基层法院的访谈资料可知,转化助理中年纪较大的一类人由于即将面临退休,其所在部门负责人通常不会也不好意思按照法官助理的职责标准来要求他们,给他们交办的工作任务都是一些非常简单的事情,甚至可以称得上是一些杂活,与最高人民法院文件中规定的法官助

理应当履行的职责不甚相符。这一类转化助理的典型特征是岁数往往偏大,具有丰富的法院工作经历,一般在改革前都从事过一定时间的司法审判工作,但由于年龄、专业能力、法律素养等各方面不占优势,他们通常会在员额制竞争中败下阵来,不得不转任为法官助理。他们成为法官助理后,一方面表现为工作积极性不高;另一方面却常常自视甚高,以院内“老人”自居,论资排辈也是常有之事。他们在法官助理岗位上的消极工作态度,对其他助理尤其是年纪较轻的助理常常会有较大影响和示范效应,引发思想上的波动,对职业前景不抱信心,加剧心理上的挫败感,导致法院内部矛盾,最终降低整个诉讼工作的效率。

(二) 基层法院中新招法官的职业认同

新招助理如今面临的是极其严峻的竞争环境:虽拥有不错的专业能力和极高的法律素养水平,但审判经验明显不足、诉讼技巧青涩却也实实在在成为其饱受质疑的理由。这些人之所以选择法官助理这份职业,原因无非是觉得法官助理工作与所学的法学专业衔接对口,岗位匹配度较高,自身对法律职业也有一定的兴趣。但在员额制背景下,囿于员额法官人数的相对恒定和一定比例的制约,除了法官正常退休或者中途离职,一般而言,法官员额并不会出现空缺^[7]。这些好不容易在法官助理岗位上锻炼成熟的年轻人等到想成为员额法官的时候,不经意间才发现并没有空缺的名额留给他们,排在他们前面也想进入员额法官队伍的,是一些资历更久的审判员或助理审判员。也就是说,新招助理等待的时间将会十分漫长,自然无法按照预期成为员额法官。一部分新招助理正是因为法官助理职业晋升通道的狭窄而逐渐产生了职业焦虑,对职业前途困惑迷茫。不甘心在法官助理岗位上干一辈子,看不到自己职业发展的前景与未来,自然会对法官助理职业由一开始的持观望态度渐渐开始变得不认同,最终以离职收场。毕竟连希望都变得渺茫了,职业认同从何说起?

三、基层法院法官助理职业认同的原因剖析

2017年初,J省C市法院在人员分类管理基础上,以员额法官为主体,按照员额法官“优而精”、辅助人员“专而足”的目标,对现有人员进行调整优化,根据自身审级、法院规模、人员配比、案件难易等实际情况,积极探索不同的审判团队组织模式,已于2018年3月全部完成组建和配置工作^①。J省C市法院按照健全合议庭整体负责制的要求,审判部门组建27个审判团队,执行部门组建4个执行团队和1个执行指挥中心团队。同时注重加强审判辅助人员队伍力量,将未入额的助理审判员、已经通过省高院初任法官培训的预备法官等21人任命为法官助理,编入审判团队中。

WX是J省C市D区法院的一名法官助理。在访谈中他流露出对于自己职业前景的担忧:“员额制改革一来,法官数量总是有限的,许多原本是审判人员的法官由于未能入额都重新回去做法官助理了,这让憧憬着晋升成为法官的我们怎么办?升为法官如此困难,我们绝大多数人心里都觉得没底。”他不知道自己作为法官助理的未来之路该怎么走下去,渐渐体会到法官助理这份职业面临的残酷竞争环境给自己带来的紧迫感,愈发对法官助理这份职业变得没信心。“改革

^①参见J省C市中级人民法院文件《C市中级人民法院司法责任制改革综述》。

开始后,一切事情都开始变得不确定了,我本人各方面的能力均不出众,想要成为法官肯定没戏。”

“有什么办法,这工作性价比实在是太低,干着重活杂活,收入还是那么一点点,看不到涨工资的希望。现在晋升的渠道又单一,上升空间也十分有限,我身边的同事能辞职的都辞职了,我才从学校毕业,刚成为法官助理没几天,工作经验暂时没有,先干着以后再说。”说这话的是J省C市F区法院民事审判庭的法官助理KBS,她2017年6月份于东部某二本院校法学专业毕业后进入基层法院成为一名法官助理。工作之初,KBS从诸如起诉书的送达、庭审记录、装订卷宗和案件资料的整理等单纯事务性工作中脱身,将全部精力都集中到负责组织庭前证据交换、保全、调解、调查等一些具有审判辅助性工作中。当时C市某基层法院的法官、法官助理、书记员三者间的配比为1:1:1,所以她觉得那一时期自己的“工作谈不上辛苦,从事的工作又比较符合自己的专业所长”,至今回忆起来仍觉得当时工作的体验感挺不错。可以看出,作为刚入职的法官助理,往往能够意识到自己的优势和缺点,工作初期并未对这一职业产生认同危机,大多还是秉持着观望的态度。但不排除其工作一段时间后将法官助理岗位当作人生职业规划的跳板的可能。

在C市H区法院法官助理LCN看来,起诉书送达算是法官助理工作中最为辛苦、耗费精力最大的工作。H区另一名法官助理HJW笑着说:“抱有每个人都自觉配合我们的工作的想法未免太过天真,不切实际。有时在工作中遇到的棘手问题,真有打退堂鼓的想法。”在一些民事案件中,法官助理不仅负责维持庭审与调解秩序,甚至还要随时帮助法官去处理一些突发事件。在对一桩离婚案件进行调解时,意想不到的事情发生了,双方当事人为了争夺儿子的抚养权,由语言上的针锋相对演变成了肢体上的剧烈冲突,大打出手。调解室里一片混乱,小男孩嚎啕大哭。“法警当时并不在场,作为法官助理的我只得硬着头皮往上冲,没办法,全当是为了孩子。”法官助理HJW说:“不知哪一方的当事人趁着混乱之际踹了我几脚,造成我髌关节受伤,至今留有后遗症。”近些年,民事案件数量的激增使得法官助理们所承受的工作压力也越来越大。特别是2014年以来,H区法院每年都会有十几名法官助理、书记员离职转行,人一走,法院补充空缺岗位需要成本,实现法官、法官助理、书记员间1:1:1的完美配比就几乎成为不可能的事情。从那时起,迫于无奈,未离职的法官助理们同时又得履行原本应由书记员完成的工作职责,法官助理在事实上填补了离职人员的空白。

“去年年底,一个年轻的才干了没几年的法官助理年终把负责的案件结案后就打了辞职报告,转行去律师事务所做律师了。没有什么特殊原因,他除了嫌这些年来案件太多,法官助理工作太忙太累以外,还觉得这一份工作让他亏欠家人太多,没有多余时间陪在家人身边。说到底,他本人还是比较热爱法律事业的。尽管辞去了法官助理的工作,离开了法院,但最终还是选择了律师这一职业。”H区法院法官助理LCN说,像KBS这样年轻的法官助理,承担的职责远比转化助理和书记员要多。

如果说繁重琐碎的工作对大多数法官助理而言还算轻松平常,处在身心可承受的范围内,那么不尽如人意的薪资水平和福利待遇则让相当一部分法官助理觉得无法忍受,继而坚定了离职的信念。C市基层法院中相当一部分法官助理是属于没有编制的聘用制法官助理,H区法院法官助理LCN就是其中一员。2011年4月初到H区法院时,两千出头的月薪就是她一个月的全

部收入,“那时候我的工资甚至比法院里开车的司机、做饭的大姐拿的都少”。七八年里,LCN的工资虽然涨过三四次,但受物价上涨、生活成本提高等因素影响,每次税前几百元的涨幅基本可以忽略不计。

而在F区法院,法官助理ZXL已经工作13年,算是院内资深老人了,但工资仍然少得可怜,通常每个月不到5000元,且只比书记员多出280元的岗位津贴。到了年末,就算把年终奖和加班费加到一起,也达不到10万元。“只要没有编制、不具备公务员身份,你就升不上去,就算在这里干一辈子,你也就是个法官助理。”法官助理LCN如是说。LCN回忆起自己生完孩子回来上班时的情景,自己周围的同事在几个月里走了四五个。“刚回来的那几天,身边都是这些同事离职跳槽后新工作的薪酬待遇好的消息,我听了很羡慕,心里也开始出现动摇,好在最后坚持了下来,因为当时我刚生育完孩子,觉得自己未必能找到比法官助理更好的工作,所以最终还是未能跨出那一步。”

也正是从那时起,C市各区基层法院毕业于本地高校的新人越来越多,而从周边省市大学毕业的远道而来到此担任法官助理的年轻人则越来越少。KBS说,那些远道而来的学生多半毕业于实力较强的一流大学,能力强,可选择的职业范围广,就业机会多,来到这里干不了多久就会离开,去追寻更为广阔的平台,“反倒是普普通通的本地院校毕业的,很多都是本地人,父母、亲戚和人脉关系都在本地,后期流失的相对少”。

对于这些合同聘用制的法官助理而言,拥有一个公务员编制是其得以在基层法院安身立命的根本依托,这些人中的绝大多数人均把国考、省考视为救命稻草,是能改变职业前途乃至人命运不容错过的机会。KBS说,同样是十年前进入基层法院成为法官助理,获得公务员资格的S某,如今已经成为一民事法庭的审判长。而不具备公务员资格的U某,却仍然在法官助理的位置上,拿着最低的工资,干着最苦最累的活。“只看工作能力,其实不具备公务员资格的U某甚至比有些审判庭的审判员还强。可只凭能力强有什么用呢,没有编制还是寸步难行。法院内部大环境决定你若想晋升就不得不拥有一个编制。”

法官助理们尚未取得公务员资格的,也纷纷将希望寄托于每年的各种公务员考试。原本以为一边工作一边复习是将理论和实务相结合,复习效率会很高,不出几年就能考上公务员。但实际情况却是法官助理中很少有人能在一边认真工作的同时安心且高效完成备考计划任务,让脱离高校学习氛围许久的法官助理在工作之余静下心来看书复习以顺利考取公务员编制的美妙设想似乎正变得越来越难以实现。

依据笔者观察,这些至今仍选择留在基层法院的法官助理绝大多数是“90后”,也有极个别是“80后”,“因为相较于90后,一般而言80后的工作阅历和经验相对而言更为丰富,实际工作中也更为踏实”。在C市基层法院法官助理群体当中,女性约占总数七成。与女性相比,男性普遍背负着养家糊口的压力,法官助理微薄的收入,看不到未来的职业前景均很难让男性法官助理较好地履行让家庭幸福和睦的责任,因此就算绞尽脑汁也要想办法离职转行。此外,一部分年轻法官由于担心自己存在转任法官助理的可能,一番权衡利弊之下也还是决定要辞职转行。主要原因是这些人觉得同一职业下不同岗位间的调换和变更似乎也会降低自身对职业的认同度,特别是在非本人自愿情况下进行的被动的工作调换更是如此。与其在本人不情愿的情况下被动接受陌生甚至不喜欢的工作岗位,还不如自己主动跳槽离职的好。毕竟在本人不情愿的情况下进行工作调

换可能会出现心理落差,但自己选择跳槽离职则不用担心这样的问题出现。因为工作选择权在自己手上,自己说了算,对一份新工作不满意了还可以去选择其他心仪的工作。

为了稳定法官助理队伍,D区法院通过实施聘用制人员分类管理改革,大幅提升法官助理的薪资水平和福利待遇。D区法院明确区分开审判辅助人员中的各个岗位,给法官助理设置不同的职务级别,并依照职务级别给予对应工资待遇标准。其中,聘用制法官助理被分成五级,规定在岗人员每工作3年即可晋升一级,每年按照75%的人数比例择优晋级。工资方面,现在法官助理四千多元的起薪瞬间提高到六千多元,且每个级别都有增加,最高的超过10000元。法官助理GJY过去每月收入4500元左右,现在一下子涨到6700元左右。“我对现在的工资水平感到很满意,我也渐渐地从原来生活的精打细算变成现在的该花就花,可以说,近些年来颇为可观的收入确实提高了我的生活水平,我也更加感到幸福”,GJY说。

访谈接近尾声,一部分法官助理坦言,身处知识呈爆炸性发展和科技、管理等各类生产要素不断加速更迭的信息化时代,职场要求则更加看重个人能力。司法领域中产生的新现象、新问题对司法从业者提高个人业务能力具有显著的逆向促进作用。在司法体制改革持续深入推进,人民群众迫切要求获得更为优质司法服务的今天,对于在一线从事法律工作的法官助理而言,唯有坚定地把学习当作终身事业的理想信念,始终保持认真学习的姿态才能不断提高个人业务能力,从而有效克服职业焦虑,从容摆脱职场困境,最终更好地适应不断变化发展的司法实践要求。

根据上述访谈资料,笔者尝试通过运用SWOT分析方法,分别对一线、二线以及三线城市基层法院的法官助理进行基于内外部竞争环境和竞争条件下的态势分析,将法官助理具备的内部优势、劣势和外部面临的机会和威胁等因素列举出来,进行系统化的比较和分析后,得出相应的结论。

表1 一线城市基层法院法官助理的SWOT分析

| 内部组织 | | 外部环境 | |
|--|---|--|---|
| S (strengths) 优势 | W (weaknesses) 劣势 | O (opportunities) 机会 | T (threats) 威胁 |
| 1. 地缘优势 2. 学历高,具备法律专业素养 3. 国际化程度较高 | 1. 竞争激烈,职业前景堪忧 2. 案多人少及职责范围不明确导致的工作强度大,压力激增 3. 工作性价比低,收入相对于当地房价是很低的,与其具有的社会地位不成正比 | 1. 法律专业含金量高,人才缺口大,社会需求量大 2. 通过法律职业资格考试的法官助理可以从事并胜任绝大多数其他法律职业,可选择范围广 | 1. 其他高收入法律行业薪资待遇和职业保障所带来的诱惑 2. 工作相对自由轻松的律师职业所具有的吸引力 3. 存在职业风险 |

上述SWOT分析结果表明,职业本身的尊严感、收入的稳定性以及当地经济发展状况等因素对于基层法院法官助理的职业认同具有重要影响作用。通过比较,我们不难发现,一线城市基层法院的法官助理选择以法官助理作为职业目标的原因可以归纳为:第一,一线城市经济发达,劳动力资源配置的市场化程度很高,就业机会较充裕,优良的就业环境使得外来优秀人才走向本地基层法院法官助理岗位成为可能,在一线城市基层法院担任法官助理的,大多是一些高学历、高层次人才,在二三线城市中很难找到与其学历相对应且适合的岗位。第二,在一线城市基层法

院从事法官助理工作，工作强度高，压力大，收入相对于房价是很低的，也与其具备的社会地位不成正比，但有些人还是坚持了下来，一干就是十几年，将法官助理当成自己一辈子的奋斗目标，用实际行动阐释着自身对于法治的信仰以及司法事业的热爱。可见，一部分法官助理不仅直面职业风险，还成功抵御了其他高收入法律行业薪资待遇和职业保障所带来的诱惑。

表 2 二线城市基层法院法官助理的 SWOT 分析

| 内部组织 | | 外部环境 | |
|--|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| S (strengths) 优势 | W (weaknesses) 劣势 | O (opportunities) 机会 | T (threats) 威胁 |
| 1. 具备一定的地缘优势，经济相对发达 2. 收入和房价之间差距不是很大，勉强持平 3. 具有一定的社会地位 | 1. 竞争相对激烈，职业前景堪忧 | 1. 法律专业含金量高，人才缺口大，社会需求量大 | 1. 其他高收入法律行业薪资待遇和职业保障所带来的冲击 |
| | 2. 案多人少及职责范围不明确导致的工作强度相对较大，存在一定压力 | 2. 存在选择从事其他法律职业的空间和机遇，可选择范围相对较广 | 2. 工作相对自由轻松的律师职业所具有的吸引力 |
| | 3. 工作积极性不是很高 | | 3. 存在一定的职业风险 |
| | 4. 人才层次较一线城市略低 | | |

表 3 三线城市基层法院法官助理的 SWOT 分析

| 内部组织 | | 外部环境 | |
|--------------------------|--|---|--|
| S (strengths) 优势 | W (weaknesses) 劣势 | O (opportunities) 机会 | T (threats) 威胁 |
| 1. 社会地位高 2. 房价相较于收入不高 | 1. 不具备地缘优势 2. 国际化程度低 3. 学历不高者居多，人才层次低，履职能力堪忧 | 1. 法律专业含金量高，人才缺口大，社会需求量大 2. 存在选择从事其他法律职业的空间和机遇 | 1. 其他法律行业的收入吸引力不是很大 2. 工作相对自由轻松的律师职业具有一定的吸引力 3. 职业风险相对较低 |

而影响二线城市基层法院的法官助理职业认同的因素则可以概括为：第一，在经济实力不如一线城市的二线城市中，成为一名法官助理似乎也是一个不错的选择，在 J 省 C 市从事法官助理工作的人员，多数毕业于本地高校法学院，家在本地，传统的安土重迁观念影响了一部分人的职业选择，成家立业的压力也较一线城市小了许多，且一部分人选择从事法官助理工作是出于对法律工作的热爱，并非只关心收入问题。第二，在二线城市，法官助理具有一定的社会地位。按照一般社会观念，能够在人民法院工作往往被认为是一件极其有面子的事情，法院的一切事物好像均被人们神圣化了，因此法官助理的形象在人们心中往往是高大上的，自带“工作稳定”“社会地位高”的标签。第三，“案多人少”的矛盾固然存在，但二线城市的基层法院采取了不少切实可行的办法来提高法官助理的薪资水平，保障法官助理的福利待遇。即使二线城市发生了法官助理跳槽离职的现象，但随着相应政策措施的陆续到位，法官助理岗位的吸引力与竞争力也会适时显现出来。第四，现在的就业竞争十分激烈，工作机会稍纵即逝，实现更高质量的就业任重而道远。一些谋求工作稳定的毕业生通常会考虑诸如法官助理之类的工作，而绝非仅将收入作为自己择业过程当中唯一衡量的指标。

促使三线城市基层法院的法官助理产生职业认同的原因可总结为:第一,经济欠发达地区的就业机会不多,人们可选择的工作种类很少。在人们眼中,法官助理岗位收入稳定,房价普遍较低,与一线二线城市相比,安家立业的压力也较小。第二,相较于一线二线城市,三线城市基层法院的法官助理工作压力小,强度低,其他法律行业的薪资待遇和福利保障对其吸引力不是很大,职业风险相对较低。第三,学历不高者居多,人才层次低,在三线城市中难以找到与其学历相匹配的其他岗位。

四、员额制下促进基层法院法官助理职业认同的若干反思与构想

一项新制度的顶层设计将组织内部人员重新分工,优化整合资源配置,使人员结构变得更为合理的安排固然十分重要,但如果只倾向于追求制度设计层面的完美而不考虑具体操作层面的困难,该项新制度极有可能会带来适得其反的效果。仅仅认识到基层法院法官助理产生职业认同的原因是远远不够的,我们还必须从作为其外在根源及对法官助理产生直接影响的法官助理制度层面入手,分析制度存在的漏洞和缺陷,提出相应的完善建议,找到问题的解决路径。

(一)“差别”对待转化助理和新招助理,凸显公平、合理

来源、专业背景、工作经历的千差万别,使得转化助理和新招助理对利益分配和职业前景的看法也迥然相异。转化助理所关注的主要是随着职务变动而产生的薪资待遇大不如前的问题,而新招助理则普遍关心职业前景的好坏。法官助理制度若要更好地推进下去,就不得不考虑尽可能去维护和回应这两类法官助理各自所关心和期待的合理利益和真实诉求,而不是采用同样的规定去盲目对待法官助理。任何一类法官助理对改革的认可与接受程度对于制度的建立都是极为重要的,倘若其因为改革进而遭受利益损失且看不到境况好转的势头时,不排除其做出“破罐子破摔”,与推进中的改革“鱼死网破”等破坏改革举动的可能,而这些掣肘行为极易导致改革铩羽而归。为了最大限度地避免和防止这一现象出现,必须有“差别”地对待法官助理。而目前能够兼顾公平与效率的最好方法无疑是在改革中恪守帕累托改进(Pareto Improvement)原则,即在没有使任何人情况变坏的前提下,使得至少一个人变得更好^[8]。基层法院可以采用“老人老办法,新人新规定”的做法分别对转化助理和新招助理做好安抚和职业保障工作,使其对法官助理岗位有指望、有信心、有奔头,逐渐消除职业焦虑,培养职业认同。唯有如此,法官助理制度才能真正建立起来,改革前景才会日趋明朗。

(二)法官助理制度改革的重中之重:去行政化

无论是法官,还是法官助理与书记员,无一例外都是法院内部对司法审判事务进行合理分工的产物^[9]。法院内部人员分工和配置的出现意味着法院的司法审判工作越来越朝着精细化、专业化方向迈进,但实事求是地讲,“我国法院内部的分工尚处于初级阶段,与法官助理高效率运转所需的专业化分工状态距离尚远”^[8]。

究其根源,不得不提到法院行政化色彩浓厚的问题。员额制改革开始后,进入员额的法官中相当一部分是同时兼有行政职务的正副院长、主任和正副审判庭庭长,受基层法院内部盛行日久的工作行政化影响,这些人大体上都成为了员额法官。这些作为法院优质审判资源的正副院长、主任和正副审判庭庭长原本就是因为是在司法审判活动中表现优异,具有丰富的司法审判

经验才得以晋升至现在的行政职位上,但随着从事行政管理工作越来越久,其工作重心也因为法官激励机制潜移默化的作用和影响而从司法审判工作彻底转为行政管理工作,无意且并没有多余的精力能够支撑他们再回归到司法审判工作中去。由此,就出现了一个特殊的现象:一部分愿意且有精力审理案件的法官在这次员额制改革中并未进入员额,而是去其他岗位从事一些具有审判辅助性质的工作,比如,由助理审判员转任成为法官助理就是如此;而另一部分员额法官却因为行政职务在身,没有时间和精力再投入到审判工作中。可以说,优质的审判资源在此并没有真正发挥其应有的作用,司法资源浪费严重。正副院长院长、主任和正副审判庭庭长在定位上首先应该是一名法官,其次才是以行政管理者的身份而存在;其职业目标本应是以审理案件为重,而不是把多数时间都放在行政管理工作方面。如果法院内部不能实现去行政化,使得员额法官中同时具有行政职务的这些人尽快脱离行政人员角色,放下行政工作,走入审判法官角色当中去,即使为其配备法官助理,也未必能达到人尽其才,物尽其用的效果,讨论厘清法官、法官助理和书记员三者间的关系也没有任何实际意义和价值。

在法院内部去行政化,要求必须将司法审判工作和行政管理工作进行分离,保证员额法官总体上不再从事行政管理活动,而是将主要时间和精力放到司法审判工作上。在此基础上,法院内部人员分工和配置才显得有意义,审判辅助人员才能各司其职,体现其具有的独特价值。法官助理才能充分配合好员额法官完成司法审判工作,发挥自身审判辅助职能,新型审判机制才能借此实现高效运转,推动司法审判效率获得提升。十余年法官助理试点改革的经验教训告诉我们,如果在法院内部不能完成去行政化,就不可能实现专业化分工所要实现的审判机制的高效运转。

(三) 推动提升法官助理薪酬待遇,强化法官助理的职业保障

基层法院法官助理的工资收入偏少,待遇差,工作性价比低是尽人皆知的事实^[10]。面对养家糊口的生存压力,薪酬待遇问题往往是法官助理最为关心的。遵照马斯洛需求层次理论的观点,人类的需求从低到高可分成五层,依序为:生理需求、安全需求、爱和归属需求、尊重需求和自我实现需求^[11]。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。法官助理作为社会中的一员,法院不能奢望其在物质需要尚未得到满足的时候就对岗位产生热爱和归属感,这显然是违背人性的。从收入,或者说薪酬待遇方面,通常能看出一个人的经济水平和购买力,也是观察一个人基本物质需要能否得到满足的绝佳窗口。现实情况是,作为审判辅助人员的法官助理,无论是在对司法审判工作的重要程度方面,还是在社会地位和社会声誉上,都不及员额法官。在社会公众的观念里,法官助理的工资应该比员额法官低是很正常的,就像麻醉医生工资低于主刀医生一样很自然。况且员额制改革中所设定的假设与基层法院的实际是有很大差距的,当基层法院被强制性地推上改革的征程中,必然会导致很多意外的后果^[12]。倘若本轮改革过后员额法官的工资并未出现增长,甚至出现不升反降的情况,那么法官助理的薪酬待遇情况可想而知。不出意外,越来越多的法官助理将会选择跳槽离职,法官助理队伍将极度不稳定。

与国外特别是西方发达国家相比,法官助理在国内算不上一份竞争激烈、有社会声望的职业。再加上长期以来低微的收入,工作又过于劳累,其很难成为人们职业选择中重点考虑的对象。每年都有成千上万的法学专业毕业生“挤破头”去考公务员,报考公务员这一选择不单单只是想向社会证明自己的实力,而是在权衡利弊之后看到了成为公务员后工资收入比较稳定,职业

的社会声誉也相对较高,能够享受到职业所带来的尊严感。法官助理和公务员相比,入职门槛低,薪酬待遇也不是一个量级,工作中小事琐事繁多,一定程度上称之为一份毫无吸引力的职业也并不为过。若想要使其成为一份对法学专业毕业生而言极具吸引力的热门职业,起码要保证法官助理岗位在薪酬待遇方面和本地公务员相差无几,或基本持平。因为薪酬待遇的提高不仅能减缓法官助理跳槽离职带来的人才流失现象,使很多心生退意的法官助理放弃辞职想法,甚至萌生出将其作为一辈子的事业来干的念头,还能吸引更多人才流向法院,强化法官助理队伍的人才储备。除此之外,薪酬待遇一方面决定着职业对人们是否具有吸引力,另一方面也能体现从业人员素质和工作能力的高低。在市场经济环境下,工作能力强,法律专业素养高的法律人往往能在法官助理岗位外找到其他更为合适的工作,法官助理的薪酬待遇迟迟不能提升,对于招揽优秀人才也是不小的阻碍。因此,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。

鉴于目前法官助理在薪酬待遇、职业前景和晋升员额法官等方面仍然存在巨大差距,在改革过程中不妨对照法官职务级别管理的做法,将不同年龄、资质、业绩、编制的法官助理经考评划分为不同级别,并有针对性地建立相应的职责范围和考核机制^[13]。根据已经确立的级别大小给予相应薪酬待遇标准,从而激励和动员法官助理之间进行良性竞争,增进其对于职业发展空间的想象力。

(四) 加快促进法官助理制度的立法工作,解决法官助理身份合法性问题

法制强调的是法律制度,是法治的必要条件^[14]。在既有法律法规的基础上,通过尽快修订《法官法》《人民法院组织法》,解决法官助理身份合法性问题,填补法律漏洞,完善法官助理制度^[15]。在我国,受各种错综复杂因素交织作用的影响,不同来源类型的法官助理并存将是相当长的一段时期内各地基层法院的常态。因此,确有必要对法官助理的资质、薪酬待遇、职权问题依次进行规定,予以严格区分,进而便于分类管理法院人员工作的开展,也为法官助理在新型审判机制中发挥自身独特职能提供来自立法层面的支撑,激励法官助理的工作积极性,使法官助理更加具有职业认同感和职业尊严感。

参考文献:

- [1] 孙国明. 法官助理 [M]. 北京: 人民法院出版社, 2007.
- [2] 佛法研. 法官助理与法官员额问题研究 [J]. 人民司法, 2002 (8): 36-41.
- [3] 安秋玲. 社会工作者职业认同的影响因素 [J]. 华东理工大学学报 (社会科学版), 2010, 25 (2): 39-47.
- [4] 韩辉. 社区青年社工职业认同及影响因素的实证研究——基于北京市社区的调查 [J]. 中国青年社会科学, 2018, 37 (3): 120-126.
- [5] 王惠卿. 社会工作者职业认同的结构与测量 [J]. 四川理工学院学报 (社会科学版), 2013, 28 (4): 21-25.
- [6] 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.
- [7] 史璞岷. 员额制改革下常州市D区法官队伍建设研究 [D]. 大连: 大连海事大学, 2018.
- [8] 刘练军. 法官助理制度的法理分析 [J]. 法律科学 (西北政法大学学报), 2017, 35 (4): 13-22.
- [9] 邹碧华. 审判事务的分工与法官辅助人员的配置探讨 [J]. 法律适用 (国家法官学院学报), 2002 (12): 17-19.
- [10] 周群峰. 那些“下海”的法官们 [J]. 中国新闻周刊, 2016 (26): 51-57.
- [11] BLOCK M. Maslow's hierarchy of needs [J]. Educational psychology interactive, 2014, 67 (2): 172-178.

- [12] 张建, 姜金良. 同质与建构: 作为反思法官额制的切入点——基于 J 市基层人民法院案件结构与法官工作量的实证研究 [J]. 山东社会科学, 2016 (8): 124-130.
- [13] 郭姝瑶. 浅谈司法改革背景下法官助理制度面临的问题 [J]. 法制与社会, 2018 (26): 22-23.
- [14] 夏纪森. 法治与德治: 概念比较的考察 [J]. 常州大学学报(社会科学版), 2017, 18 (5): 37-44.
- [15] 尤文军, 郑东梅, 谭志华. 基层法院法官助理履职情况的调研 [J]. 中国应用法学, 2018 (4): 98-109.

On Professional Identities of Judge Assistants in Grassroots Courts under the Post System

—Based on the Investigation of the Grassroots Courts in C City of J Province

Peng Yan, Ma Jiqian

Abstract: Under the background of the post system reform, the phenomenon of the loss of judge assistants has arisen in the grassroots courts in some places in China. The reason for this is that the job-hopping of judge assistants is related to their professional identities. The professional identities of judge assistants have individual differences, and judge assistants of different source types show different professional recognition. There are many reasons for the professional recognition of judge assistants in the grassroots courts, including the sense of professional dignity, the stability of income, and the state of local economic development.

Keywords: the post system; judge assistants; professional identities

(收稿日期: 2019-06-02; 责任编辑: 晏小敏)