

司法改革与法律职业激励环境的变化

吴洪淇*

内容提要 改善我国当前的法律职业激励环境应该成为司法改革的一个重要目标。基于在 31 个省级地区对法律职业群体的问卷调查,可以从职业待遇、职业晋升前景、职业安全保障、职业压力等多个方面系统展现我国法律职业群体当前所处的职业激励环境状态。调查问卷统计显示,我国法律职业群体对于所处的激励环境因不同年度、入额与否、职业群体、年龄层次等方面呈现出差异化的基本格局。通过对比 2015-2017 三年的数据可以看到,司法改革对于不同职业群体的法律职业激励环境产生了非均衡性的影响。进一步深化司法改革过程中必须兼顾我国法律职业激励环境的差异化格局,针对存在的短板来相应地调整政策。

关键词 司法改革 法律职业 激励机制

引言

自 2013 年开始,我国开始以试点的方式在全国不同地区展开新一轮的司法改革。经过五年多的试点改革,目前司法改革已经进入一个新的深化改革的阶段。本轮司法改革任务繁多,改革范围遍布全国,涉及司法体制的各个方面。对这场涉及面广泛的司法改革成效要进行系统全面的评估,显然需要从多个维度来系统展开。^① 目前对本轮司法改革的评估已经不少,既有全国层面的全面评估,也有地区性的整体评估,既有针对某一项改革的评估,也有针对某一系统的评估。^② 这些评估对改革以来司法系统在办案量、人员、制度等客观方面的变化进行了很好的总结。不过,这些评估主要还是侧重于司法环境客观方面的测评,忽视了被改革者对司法环境主观方面的感受。司法改革不

* 中国政法大学证据科学教育部重点实验室副教授,博士生导师。本文系国家社科基金重大项目“司法评估的理论与方法研究”(项目批准号:17ZDA129)的研究成果。

① 季卫东认为应该以司法公正、司法权威、司法效率和司法便民四个要素作为基准来评价司法改革的成效。参见季卫东《司法体制改革的目标和评价尺度》,载《人民法院报》2017 年 4 月 5 日第 2 版。

② 全国性的评估,参见陈卫东、程雷《司法革命是如何展开的——党的十八大以来四项基础性司法体制改革成效评估》,载《法制日报》2017 年 7 月 10 日第 3 版;地区性的评估,参见何艳芳《深圳司改第三方评估报告发布》,载《人民法院报》2017 年 7 月 7 日第 1 版。

仅应该从客观方面对司法环境有比较深刻的改变,同时也应该让身处改革环境当中作为被改革对象的司法人员有一种获得感。基于此,本文主要从法律职业激励环境这样一个维度出发,对本轮司法改革给司法队伍及其执业环境造成的主观影响做一个基本的评估。所谓法律职业激励环境主要是指法律职业工作为法律职业从业人员提供的制度激励所形成的职业环境,这些制度激励总体上可以由职业压力与职业收益两个方面构成。无论是司法人员的员额制、司法人员的责任制还是国家统一法律职业资格制度等一系列制度改革其实都隐含着法律职业化这样一条主线。改革者希望通过法律职业化改革来建立一支高素质的法律职业队伍,最终达至提升司法活动质量以满足社会需求的总体性目标。从横向比较来看,世界各国的司法改革都将塑造高素质的法律职业作为提升本国司法水平的一种核心方式。^③ 而从纵向来说,发轫于上世纪末的我国司法改革运动和法学界研究一直都将法律职业化作为一个重要追求目标。^④

推行司法改革过程当中,一个常常为人忽略的外部制约因素就是我国的司法改革是在一个整体的法律服务市场背景下展开的。经过改革开放四十年来的发展,我国已经形成了一个有着 40 多万律师、行业总收入高达 2000 多亿的法律服务市场。这还不包括公司法务、政府公职律师、会计师事务所等其他行业。某种意义上说,这个巨大的法律服务市场构成了当前司法改革的一个隐性但又极其重要的背景性场域,因为这些行业某种意义上与正在进行改革的法院、检察院构成了人才竞争关系。^⑤ 在这样一种外部环境当中,司法改革的一项重要任务就是要为法律职业人员尤其是法官、检察官、公安人员等体制内法律职业人员提供相对优化的职业激励环境。职业激励环境是职业人员工作满意度的集中体现,而所谓工作满意度,按照美国学者霍波克的说法,“是工作者本身及工作的心理和生理方面对环境因素的一种态度或情绪反应,也可以称为工作者的满足感受,即工作者对工作情境的一种主观反应”。^⑥ 如果司法改革能够通过制度改革提供更为有效的职业激励环境和更高的工作满意度,那么不但能够使现有人力资源得到更好的激发从而创造出更好的司法产品,而且能够不断吸引其他法律职业的优质人力资源来优化司法职业队伍。而如果司法改革未能使司法系统内的法律职业激励环境更为优化甚至更为糟糕,其带来的结果很可能是使司法系统的法律职业人员通过“用脚投票”的方式向法律服务市场转移。因此,能否提供一个相对优化的法律职业激励环境应该成为衡量本轮司法改革效果的一个重要指标。为此,本文的核心主题是审视当前司法改革对于法律职业激励环境产生的影响。

③ 日本在 20 世纪之交的司法改革就将塑造一支“支撑司法制度的司法队伍”作为三大目标之一。参见最高人民法院法律政策研究室组织编译《支撑 21 世纪日本的司法制度》,中国检察出版社 2003 年版,第 11 页。

④ 参见蔡定剑《历史与变革: 新中国法制建设的历程》,中国政法大学出版社 1999 年版,第 402-407 页。

⑤ See Jonathan J. Kinkel, High-End Demand, *The Legal Profession as a Source of Judicial Selection Reform in Urban China*, 40 (4) Law and Social Inquiry, 969 (2015).

⑥ Robert Hoppock, Job Satisfaction, at 41 (New York & Row, 1935).

一、研究方法、数据来源与基本框架

为了对全国范围内法律职业激励环境基本状况做一个相对完整的评估,本文主要采用了定量的实证调查方法,也就是运用问卷调查的方式。这样一个思路主要基于以下三点考虑:首先,这些法律职业人员绝大部分都处于司法活动的一线,对于司法改革举措和自身所处的法律职业环境的变化都会有很直观深切的感受;其次,这些法律职业人员是司法改革举措的直接承受者,司法改革的举措与他们的职业生涯密切相关,司法改革制度运行的状况需要通过这些一线法律职业人员体现出来;最后,目前对于司法改革的评估更多的还是来自政法委系统和公检法内部体系的评估,而直接来自独立第三方特别是高校科研机构的评估还相对较少。正是基于上述考虑,本研究更多的是倾听和汇总一线司法人员对于司法改革的评价,了解他们对于自身司法环境和执业环境的感受状况和满意程度,然后以一种较为系统的方式将其呈现出来。

借助于国家 2011 计划司法文明指数项目调研组在全国范围内的调研,课题组在 2015 年到 2017 年连续三年在全国范围发放了调查问卷。其中,2015 年,该项目组一共在全国 20 个省级地区回收了 4051 份问卷,范围涵盖了警察、律师、法官、检察官四个群体。2016 年一共在全国范围内发放了 6200 份专业问卷,回收了 5796 份,受访群体包括法官(1474 份)、检察官(1509 份)、警察(1331 份)和律师(1482 份)。2017 年一共在全国范围内发放了 6200 份专业问卷,回收了 5796 份,受访群体包括法官(1474 份)、检察官(1509 份)、警察(1331 份)和律师(1482 份)。问卷的发放遵循着大体的配额控制与质量监控要求。^⑦以专业卷的发放为例,调研组要求在每个省份发放 200 份专业卷,答题者包括 50 名法官、50 名检察官、50 名律师、50 名警察。为了尽量全面反映不同群体的情况,确保问卷发放的代表性和分散性,课题组要求:(1) 在城市的选择上,每个省不少于两个城市;(2) 被调查的公检法人员所在工作单位应该均衡分布在基层、市级、省级三个层级,并且尽量倾向基层和市级单位,不能完全集中在某一个层级;(3) 在每个地区被调研的 4 类人员当中,每一类人员都需来自 2 个以上单位,每个单位至少来自 2 个以上部门。特别需要说明的是,由于专业卷发放的形式是采用定点发放的,所以这三年问卷发放对象存在相当程度的重合,但并不完全一致。下表 1 当中主要介绍 2017 年受访对象的基本背景信息。问卷当中有 17 道题目涉及相关问题,其中 9 个问题涉及法律职业环境激励状况,8 个问题涉及受访者的背景信息(包括性别、年龄、文化程度、从业年限、教育背景、党派等信息)。由于本调研是在司法文明指数总体调研当中来展开的,分配给法律职业部分的调研空间比较有限,无法运用更多的问题来展开对法律职业环境的调研。但通过相关分析与交叉分析,目前的这些问题已经足以呈现出我国法律职业激励环境的基本状况。

^⑦ 参见张保生、张中、吴洪淇等《中国司法文明指数报告 2017》,中国政法大学出版社 2018 年版,第 34-37 页。

表 1: 2017 专业卷调查对象的基本情况

职业	法官 1588 份; 检察官 1589 份; 警察 1557 份; 律师 1651 份
性别	男性 3762 份; 女性 2573 份, 50 份漏答
年龄分布	25 岁以下 697 份; 26-35 岁 3199 份; 36-45 岁 1506 份; 46-55 岁 851 份; 55 岁以上 80 份, 52 份漏答
从业年限	3 年以下 700 份; 3-10 年 2543 份; 11-20 年 1434 份; 20 年以上 954 份, 有 754 个样本年限漏答
教育背景	高中及以下 39 份; 专科 506 份; 本科 3958 份; 硕士 1530 份; 博士 81 份, 还有 271 个样本漏答
政治面貌	中共党员 4184 份; 民主党派 105 份; 无党派人士 84 份; 共青团员 710 份; 群众 1282 份

在问卷的设计上,本研究主要遵循了职业满意度的基本理论框架,也就是将法官、检察官、警察和律师都看成劳动力市场的普通一员,同样会对职业的收益与成本作出考虑和反应。正如一些美国学者在讨论法官行为时所观察到的,“法官和其他类型的劳动者一样,也会受到成本和收益的激励和约束。这里的成本和收益既有货币因素也有非货币因素,不过主要是后者。非货币的成本包括付出的努力、外界的批评、同事关系的紧张等,而非货币的收益则有闲暇、来自他人的尊重、社会影响力、自我表现、名声(也就是成为公众人物)、被任命为更高层级法官的机会。”^⑧如果说常常被神话的法官都要受到劳动力市场诸多因素的影响,则作为法律职业组成部分的检察官、警察和律师则受到更多的影响。受前述框架启发,本研究将遵循法律职业的职业成本——收益框架:将职业收益总结为职业待遇、职业晋升前景、职业安全保障三个方面,而将职业成本总结为外部行政干预的压力、内部行政干预的压力、绩效考核的压力、当事人及其家属的压力、舆论的压力等五个方面。

这些要素通过下列三个步骤来确定:第一步,在参考域外相关方面研究的基础上罗列出一系列可能的影响要素清单。比如,前述爱泼斯坦和波斯纳等人的研究就针对美国法官提出了一些职业激励影响要素;戴维·约翰逊在对日本和美国检察官职业生涯的比较研究当中也对检察官的职业满意度进行了讨论;^⑨罗尼特·迪诺维泽(Ronit Dinovitzer)和布莱恩特·加什(Bryant G. Garth)在对法科学生毕业成为律师之后的职业满意度进行跟踪调查和研究中也提出了一系列影响要素,比如像晋升机会、报酬、工作对社会的价值、与同事的关系、做公益的机会、所承担的任务。^⑩第二步,通过对我国

⑧ [美] 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》,黄韬译,法律出版社 2017 年版,第 1-2 页。

⑨ 参见 [美] 戴维·T. 约翰逊《日本刑事司法的语境与特色》,林喜芬等译,上海交通大学出版社 2017 年版,第 65-68 页。

⑩ See Ronit Dinovitzer & Bryant G. Garth, *Lawyer Satisfaction in the Process of Structuring Legal Careers*, 41(1) Law & Society Review, 9(2007).

部分公检法等人员进行个人深入访谈,请其对造成职业环境影响的这些候选的基本因素进行排序。在个别排序的基础上进行总体统计,筛选出影响公检法律师等职业环境的重要影响因素。第三步,在综合考虑公检法律师四个职业环境影响因素的基础上提炼出可以通约比较的共同影响因素。这些要素也许并没有涵盖影响法律职业成本收益的所有要素,但的确是影响法律职业人员评估职业环境的重要因素。通过这些要素,大致可以了解法律职业人员对自身所处职业环境的总体评价。以这些影响因素为基础,课题组设计了调查问卷,提出了如表 2 所示的 9 个问题来了解被访者对于自身职业环境的感受状况。调查对象是各省市的法律行业从业人员,主要包括法官、检察官、警察和律师。

表 2: 专业卷所提的相关问题

考察重点	所提的问题
职业待遇	您对自己所在单位职业待遇(工资、奖金、福利等)的满意程度如何?
职业晋升前景	您对自己所在单位法律职务晋升前景的满意程度如何?
职业安全保障	您对自己所在单位履行法定职责保护机制的满意程度如何?
职业压力 1	在您所在单位,办案受到单位内部行政干预的工作压力如何?(仅测试 2015、2016 年度)
职业压力 2	在您所在单位,办案受到单位外部行政干预的工作压力如何?(仅测试 2015、2016 年度)
职业压力 3	在您所在单位,您感受到来自绩效考核的工作压力如何?
职业压力 4	在您所在单位,您感受到来自当事人及其家属的工作压力如何?
职业压力 5	在您所在单位,您感受到来自媒体舆论的工作压力如何?
职业压力 6	在您所在单位,办案受到错案责任追究的工作压力如何?(仅测试 2017 年度)

二、法律职业激励环境的差异化格局

如果将受访者的回答与其背景性信息连接起来对全国 31 个省份的调研统计结果进行分析的话,则会发现我国法律职业激励环境大致呈现一种非常有趣的差异化格局。这样一个差异化格局大体有以下四个特点。

(一) 我国的法律职业激励环境不容乐观但正趋于好转

1. 调查数据主要从职业待遇、职业晋升前景、职业安全保障、职业压力等八个指标的满意度来衡量全国法律职业群体对我国法律职业激励环境的感知状况。2015 年—2017 年全国范围内这些受访者的回答在八个指标上的满意度排列如下表 3 所示。在

2015年,如果从职业晋升前景、职业待遇、职业安全保障这三个指标来看,表示比较满意或非常满意的只有25%左右;有20-40%左右的人士表示职业压力大或很大。一个佐证是,在2015年中国司法文明指数调研过程中,经过赋值,由上述指标所构成的法律职业化这个一级指标在所有十个一级指标当中得分是最低的。^⑪这或许可以从侧面佐证我国当前的法律职业激励环境总体上并不乐观,法律职业人士对自身所处的职业环境的总体评价并不高。

表3: 法律职业激励环境的基本状况表

指标	职业晋升前景满意度	职业待遇满意度	职业安全保障满意度	外部行政干预压力满意度	内部行政干预压力大	来自绩效考核压力大	来自当事人及其家属的压力大	媒体舆论的压力大
15年	27.5%	25.1%	28.6%	20.9%	20.9%	37.8%	32.2%	27.8%
16年	29%	27.5%	25.5%	19.4%	14.9%	32.4%	27.5%	26.5%
17年	38.3%	37.9%	35.7%			46%	48.4%	40.5%

2. 如果进行纵向对比,可以判断出从2015年到2017年法律职业人员对职业环境的正面收益激励持续改善,而面对的职业压力在这三年间则有所波动。首先,相比于2015年数据,2016年和2017年数据在职业收益方面基本上(除了2016年职业安全保障略有下降之外)都得到了持续提升。选择较为满意或满意的受访对象中,职业待遇(提升12.8个百分点)、职业晋升前景(提升10.8个百分点)都有提升。其次,职业压力的5个指标则呈现波动,但2017年相较于2016年和2015年,在职业压力感受方面大幅度提升。2016年相比于2015年均有所不同程度下降,特别是在外部行政干预和内部行政干预压力方面。但2017年在职业压力的多个指标上又显著上升。2017年与2016年的数据相比,选择“压力较大或很大”的受访者中,来自绩效考核的压力上升13.6个百分点,来自当事人及其家属的压力上升了16.2个百分点,来自媒体舆论的压力上升了12.7个百分点,这些数据表明2017年法律职业感受到的职业压力是全方位提升的。最后,通过三年的对比可以发现,比起职业安全保障来说,职业待遇满意度和职业晋升前景提升效果更为明显。这显然与员额制和职业人员分类管理改革在全国的全面推行以及公检法的职业待遇得到普遍提升有着非常密切的关系,也在一定程度上与其他一些评估结果相印证。“法官、检察官、司法辅助人员、司法行政人员分别按照高于本市公务员平均工资的50%、50%、20%、10%的比例增长,并于2016年5月在全国率先完成薪酬制度改革。”^⑫比如,陈卫东、程雷的评估报告提出,试点省市均已完成法官、检察官职务序

^⑪ 法律职业化这一一级指标主要由三个二级指标构成,包括法律职业人员获得职业培训、法律职业人员遵守职业伦理规范以及法律职业人员享有职业保障。前引⑦,张保生等书,第82、98页。

^⑫ 黄安琪《上海:司法体制改革试点取得阶段性成效 打破入额法官检察官终身制》,载上海法院网: <http://shfy.chinacourt.gov.cn/article/detail/2016/07/id/2024960.shtml>,最后访问时间:2019年4月19日。

列套改及员额法官检察官薪酬提升的改革,按照员额法官、检察官高出同级公务员 50%,其他辅助人员、司法行政人员高出 20% 的比例提高司法人员工资收入。基层法院、检察院职务序列单列后,职级晋升的天花板被打破,法官、检察官迎来了更为广阔的晋升空间,大力提升了其职业尊崇感与工作积极性。^⑬

(二) 员额制在法官和检察官群体当中产生了明显的分化效应

表 4: 2017 年入额与未入额司法人员满意度对比

指标	职业晋升前景满意度	职业待遇满意度	职业安全保障满意度	绩效考核的压力	错案追究责任的压力大	来自当事人及其家属的压力大	媒体舆论的压力大
入额人员	35.5%	35.9%	31.9%	58.3%	62.3%	54.1%	47.7%
未入额人员	29.7%	31.8%	35.9%	45.8%	51.2%	45.1%	36.8%

上表 4 对进入员额和未进入员额的司法人员回答做了一个统计,从中可以看出入额的司法人员与非入额的司法人员在职业环境的感受上呈现出比较明显的差异。首先,在职业前景和职业收益满意度方面,入额的司法人员显然高于未入额人员。其中,职业晋升满意度高出 5.8 个百分点,职业待遇满意度高出 4.1 个百分点。这充分凸显出司法人员分类管理之后,人财物资源开始向办案一线倾斜所产生的直接效应。这主要基于两方面的原因:一方面,入额人员在职业待遇的提升幅度上一般都会高于未入额的司法助理和行政人员。^⑭ 另一方面,在职业晋升方面,入额人员的改革方案比未入额的司法辅助人员更早得到明确,许多地方都优先解决入额人员的职业晋升方案,这样入额人员对于职业晋升的预期就比未入额人员要更为明确清楚。^⑮ 其次,在职业安全保障满意度方面,入额人员则比未入额人员低 4 个百分点。入额司法人员在进入员额之后对于办案有了更多的自主性,但与此同时也就承担着更大的责任。因此,在职业安全保障方面入额司法人员比未入额人员有更大的需求,不满意度也就更高。最后,在所有的职业压力方面,入额人员的压力都要显著高于未入额人员。四个方面的压力当中,入额人员感受到的压力要比未入额人员平均高出 10 个百分点左右,其中差异最为明显的是来自绩效考核的压力(高出 12.5 个百分点),其次是来自错案追究的压力(高出 11.1 个百分点)。入额人员在享受着比非入额人员更高职业收益的同时,其所承受的职业压力要显著高于非入额人员,而且入额人员的压力感和对职业收益的满意度都比非入额人员高出 10 个百分点左右,这恰好体现了权责利相统一的改革逻辑。入额的司法人员进入员额之后承担更大的办案责任,承受着更大的职业压力,理所应当获得更大程度的职

^⑬ 前引②,陈卫东、程雷文。

^⑭ 据笔者在青海、福建等地的调研情况,入额人员职业待遇的涨幅一般比未入额人员高 1-2 倍。

^⑮ 参见吴洪淇《司法改革转型期的失序困境及其克服》,载《四川大学学报》(社会科学版)2017 年第 3 期。

业保障和职业收益。

(三) 法官、检察官、警察、律师对职业激励环境的评价出现了显著分化

1. 就过去三年的数据而言,公检法律师四个职业群体对于自身的职业环境评价出现比较大的变化,而且不同职业群体对同一指标的感受也呈现出差别反应。不同职业群体依照上述八个指标的评价状况如下表5所示。首先,在公检法群体当中,职业收益的满意度都得到显著的提升,法官群体的职业满意度得到最为明显的提升。在2015年,法官的满意度都仅仅只有10%左右,不仅远低于律师,比起检察官、警察的20%左右也要低很多。但到了2017年之后,法官群体在职业收益的三项指标当中已经提升到30%左右,基本赶上检察官和警察。其次,从职业压力这一维度来看,公检法群体在三年当中都出现了波动式的上升。2016年公检法群体在职业压力的各个指标方面都比2015年有显著的下降,但2017年各个压力指标则又呈现显著的提升。而且2017年度公检法感受到的职业压力都比2015年要高出5-20个百分点左右。再次,对于律师群体来说,从职业待遇、职业晋升前景、职业安全的满意度来看都明显高于其他三个职业。而从其职业压力来看,除了来自当事人及其家属的压力较高之外,来自内部行政压力、媒体舆论和绩效考核的压力还是最低的。因此,综合来说,律师对于自身职业环境的满意度应该还是最高的。但也应该看到,过去三年律师对职业待遇、职业晋升前景、职业安全的满意度总体上是下降的,特别是在职业安全保障方面,下降了11.8个百分点。而职业压力则大幅上升,其中绩效考核压力上升了10.3个百分点,来自当事人及其家属的压力上升了17.4个百分点,来自媒体的压力则上升了15.8个百分点。

2. 按照不同职业,如果将三年数据做一个对比,公检法的满意度普遍上升,但与此同时,职业压力感也呈现波动式上升。

第一,从2015年数据来看,在职业收益与职业压力的综合比较上,法官群体似乎成为对当前职业激励环境最为不满的一个群体。法官群体对职业收益的满意度最低,感受到的职业压力和警察几乎持平。不过,2016年和2017年的数据显示,法官在职业晋升、职业待遇、职业安全保障方面都开始持续提升,其中职业待遇满意度提升最高,提升了23.2个百分点。在职业压力方面则出现波动式上升,其中绩效考核的压力增加了8.5个百分点,来自当事人及其家属的压力上升了10.4个百分点,来自媒体舆论的压力下降9.1个百分点,来自内部和外部行政干预压力则有显著的下降。

第二,检察官在职业满意度上也有所提升,但幅度不如法官。2015年,受访检察官对于职业收益三项指标满意度分别是21.9%、18.2%和26.8%,平均满意度为22.3%。对比三年数据,受访检察官在职业晋升满意度上提升13.4个百分点,职业待遇满意度提升18.6个百分点,职业安全保障下降11.5个百分点。可以看出检察官在职业待遇的满意度上提升最为明显。而在职业压力方面,来自绩效考核的压力上升了5.4个百分点,来自当事人及其家属的压力上升20.6个百分点,来自媒体舆论的压力上升17.5个百分点。在这些压力当中,来自当事人及其家属的压力上升最为显著。

第三,警察在职业满意度上也有所提升,但幅度不如法官。在职业晋升方面提升了10.7个百分点,在职业待遇方面提升了13.7个百分点,在职业安全保障满意度方面上升了9.5个百分点,其中职业待遇满意度提升最为显著。在职业压力方面,来自绩效考核的压力上升了9.9个百分点,来自当事人及其家属的压力上升了15.1个百分点,来自媒体舆论的压力上升了8.5个百分点。其中来自当事人及其家属的压力上升最为显著。

第四,综上所述可以看出,在职业收益方面,公检法三个职业群体在15年至17年之间在职业晋升、职业待遇和职业安全满意度上都有提升,其中在职业待遇满意度上尤其显著。而从职业压力来看,公检法的职业压力在部分指标上都有所减轻,但大部分指标上都有所上升。对于不同职业来说,下降的方式有所差别。对于法官来说,来自内部行政干预压力下降最为显著。对于检察官来说,来自绩效考核的压力下降最为显著。而对于警察来说,来自当事人及其家属的压力下降最为显著。

表 5: 不同法律职业不同年度激励环境的状况表

职业 \ 指标	职业晋升前景满意度	职业待遇满意度	职业安全保障满意度	内部行政干预压力大	外部行政干预压力大	绩效考核压力大	来自当事人及其家属压力大	来自媒体舆论压力大
法官(15年)	12.4%	8%	11.2%	23.7%	23.7%	44.8%	45.3%	34.9%
法官(16年)	19.3%	16%	19.2%	14%	14.7%	38%	37.4%	28.4%
法官(17年)	30.5%	31.2%	30.3%			53.3%	55.7%	44%
检察官(15年)	21.9%	18.2%	26.8%	15.6%	15.6%	45.5%	22.3%	22.9%
检察官(16年)	24.8%	22.5%	26.6%	14.1%	15.2%	36.2%	19.9%	22.4%
检察官(17年)	35.3%	36.8%	38.3%			50.9%	42.9%	40.4%
警察(15年)	22.3%	21.5%	25.2%	26.2%	26.2%	43.2%	27.8%	43.9%
警察(16年)	27.1%	27.1%	24.6%	19.9%	23.9%	40.4%	21.4%	43.2%
警察(17年)	33%	35.2%	34.7%			53.1%	42.9%	52.4%
律师(15年)	55.1%	54.2%	51.1%	18.1%	18.1%	16.9%	34.2%	9.7%
律师(16年)	45%	44.9%	31.7%	12%	23.8%	15.1%	30.6%	12.1%
律师(17年)	53.9%	47.8%	39.3%			27.2%	51.6%	25.5%

(四) 不同层次的群体对职业激励环境的感受呈现明显差异

如果将不同年龄层次与不同职业进行交叉分析的话,会发现不同年龄层次不同职业对职业环境的感知有着更为明显的分化。

1. 下表6展现了不同年龄段法官在2015年-2017年度对职业收益和压力的感受状况。在2015年,从职业收益来说,对职业待遇、职业晋升前景和职业安全保障的满意度

最高的是 25 岁以下这个法官群体。而对职业收益满意度最差的,是 36-45 岁这个群体。而从职业压力来看,职业压力最大的是 36-45 岁这个法官群体。因此,如果从 2015 年的数据来看,一个非常有意思的趋势是法官职业收益的满意度会随着年龄而下降,到达 36-45 岁的时候达到一个最低谷,然后逐渐上升。法官的职业压力也会随着年龄的增长而逐渐增加,到 36-45 岁的时候达到一个高峰,然后随着年龄的增长而逐渐降低。因此,从法官的职业收益与职业压力综合起来看,会呈现一个 U 型发展趋势。也就是说,在 2015 年,36-45 岁这一年龄层次的法官对职业待遇、职业晋升前景和职业安全保障的满意度都不及同一年龄层次检察官的一半;而相比于同一年龄层次的律师,法官职业待遇满意度只有律师的 1/10,职业晋升前景满意度只有律师的 1/4,职业安全满意度只有律师的 1/5。这充分说明在 2015 年,36-45 岁这一年龄层次的法官对于职业环境的满意度是最糟糕的。

不过,到了 2017 年,这样一个整体趋势逐步发生改变,主要体现在四个方面:第一,对于三年的调研数据,可以发现除了 25 岁这一年龄段以外,其余年龄段的法官在职业收益指标都向比较良好的方向变化。而其中,对职业收益满意度提升最多的是 46-55 岁这个群体,待遇提升 54.8 个百分点,职业晋升提升 51.3 个百分点,职业安全保障提升 46 个百分点。36-45 岁这个法官群体对职业收益三个指标满意度平均提升了 41.7 左右。26-35 岁这个群体对职业收益三个指标满意度也平均提升了 31 左右。第二,从职业压力来看,除了 25 岁以下这一法官群体之外,其他年龄段的法官群体的职业压力都显著增加了。其中职业压力增加最为明显的也是 46-55 岁这个群体,绩效考核的压力增加了 33.2 个百分点,来自当事人及其家属的压力增加了 39.9 个百分点,而来自媒体的压力则增加 41.1 个百分点。感受到职业压力强度增加的第二个群体是 26-35 岁这个群体,三个指标平均增加 17.6 个百分点,然后才是 36-45 岁这个群体,三个指标平均增加 11.7 个百分点。第三,特别需要注意的是,36-45 岁这一年龄层次的法官不再是法官群体当中对职业处境感受最糟糕的群体。从职业收益来看,这一群体在三个指标上都仅次于 46-55 岁这个群体,而高于 35 岁以下这个群体;而从职业压力来看,这一群体感受到的压力也并未比其他群体更高,甚至显著低于 46-55 岁这个群体。这一点说明了前述传统上法官职业生涯发展的 U 字形结构正在发生一定的变化。从 2017 年的数据来看,法官随着年龄的增长职业收益也会逐渐增加,而与此同时职业压力也会逐渐增加。第四,另外一个值得关注的群体是 25 岁以下这个法官群体,对比三年的数据,会发现这个群体在职业收益的满意度上不但没有提升,反倒显著下降。三个职业收益指标分别下降了 3.8 个百分点(职业待遇)、11.7 个百分点(职业晋升)和 9.7 个百分点(职业安全保障)。其中下降最为显著的是职业晋升这一指标。这一点说明司法改革当中对于未入额法官助理的职业晋升渠道还缺乏足够的关注,已经对这些人员的职业晋升预期产生重要的影响。^{①⑥} 考虑到 25 岁以下这个群体的法官

^{①⑥} 前引^{①⑤},吴洪淇文。

绝大部分属于并未入额的法官助理,在法院当中属于后备力量,未来如何为这一群体建构一个比较清晰的职业发展路径是需要认真考虑的一个问题。

表 6: 不同年龄层次法官职业满意度变化表

指标	职业	25 岁以下	26-35 岁	36-45 岁	46-55 岁
职业待遇满意度	法官 15 年	23%	7.8%	5.5%	7.3%
	法官 16 年	27.3%	15.4%	14.9%	15.5%
	法官 17 年	19.2%	41.8%	49.7%	62.1%
职业晋升前景满意度	法官 15 年	31.1%	10.3%	12.2%	11.7%
	法官 16 年	35.9%	18.1%	17%	21.1%
	法官 17 年	19.4%	37.3%	48.4%	63%
职业安全保障满意度	法官 15 年	32.8%	11.3%	8.8%	11.8%
	法官 16 年	39.3%	17.9%	17.5%	18%
	法官 17 年	23.1%	43.2%	53.5%	57.8%
外部行政压力大	法官 15 年	25.2%	19.9%	28%	25.2%
	法官 16 年	7.7%	16.4%	14.5%	12.4%
内部行政压力大	法官 15 年	25.2%	19.9%	28%	25.2%
	法官 16 年	8.5%	12.8%	18.5%	11.8%
绩效考核压力大	法官 15 年	37.7%	42.4%	51.1%	44.7%
	法官 16 年	23.9%	43.8%	46.6%	32.9%
	法官 17 年	20.9%	58.7%	59.7%	77.9%
来自当事人及其家属压力大	法官 15 年	39.3%	45.1%	50%	43%
	法官 16 年	25.6%	35%	44.3%	37.8%
	法官 17 年	20.4%	61%	60.9%	82.9%
来自媒体舆论压力大	法官 15 年	23%	34.1%	38.3%	38%
	法官 16 年	16.2%	26.5%	32.4%	32.3%
	法官 17 年	13.9%	54.7%	54%	79.1%

2. 与法官群体的乐观相比,检察官群体的感受则要复杂得多。下表 7 展现了不同年龄段检察官在 2015 年到 2017 年度对职业收益和压力的感受状况。首先,从职业收益来看,除了个别指标以外,各个年龄群体的检察官在职业收益满意度上都有比较显著的提

升。其中,对职业待遇满意度提升最为显著的是 26-35 岁这个检察官群体,满意度提升了 39.5 个百分点。在职业晋升和职业保障满意度方面提升最为显著的是 36-45 岁这个检察官群体,满意度分别提升了 31.8 个百分点和 36.5 个百分点。职业收益满意度提升最低的是 25 岁以下这个群体,职业待遇满意度提升了 13.4 个百分点,职业晋升满意度提升了 6.6 个百分点。对于这个群体来说,在职业晋升满意度方面,2017 年比 2016 年甚至还下降了 1.8 个百分点,职业安全保障满意度则是三年持续下降。其次,从职业压力来看,除了个别指标之外,不同年龄群体的检察官在感受职业压力上也出现了显著的增加。压力感增加最为显著的是 26-35 岁这个群体,在绩效考核压力方面增加了 15.8 个百分点,来自当事人及其家属压力方面增加 24.3 个百分点,媒体压力方面增加了 30.1 个百分点。压力感增加最小的群体是 25 岁以下这个群体,在绩效考核压力方面下降了 1.6 个百分点,来自当事人及其家属压力方面增加 15.2 个百分点,媒体压力方面增加了 22.4 个百分点。再次,对比三年的数据可以发现,检察系统职业激励的基本格局发生了很大的变化。在 2015 年,对职业收益满意度最高的群体是 25 岁以下这个检察官群体,对职业收益满意度最低的是 36-45 岁这个群体,对职业压力感受最高的是 36-45 岁这个群体,压力感最小是 25 岁以下这个群体。换言之,在 2015 年,25 岁以下这个检察官群体职业满意度是最高的,因为他们拥有最高的职业收益满意度,而对职业压力的感觉则是最低的。而最糟糕的职业群体是 36-45 岁这个群体,他们的职业压力感最高,而对职业收益的满足感则是所有年龄层次当中最低的。而到了 2017 年,对职业收益满意度最高的群体则变成了 26-35 岁这个群体,对职业收益满意度最低的是 25 岁以下这个群体,对职业压力感受最高的是 26-35 岁这个群体,对职业压力感受最低的也是 25 岁以下这个群体。这种不同群体满意度之间的变化一定程度上体现了司法改革对检察官不同年龄群体的差异性影响。也就是说,对于 25 岁以下这个群体来说,现在虽然职业收益的满意度赶不上其他年龄群体,但职业压力也比其他群体要来得小。而对于 26-35 岁这个群体来说,虽然对职业收益的满意度得到最为显著的提升,但其职业压力同样也得到了明显的提升。因此,综上所述,经过三年的改革,检察官自身的职业激励环境发生了比较显著的变化,尽管各个群体之间感受不同,但在职业收益满意度上都获得了大幅度的提升,而与此同时,在职业压力方面也相应的增长。

表 7: 不同年龄层次检察官职业满意度变化表

指标	职业	25 岁以下	26-35 岁	36-45 岁	46-55 岁
职业待遇满意度	检察官 15 年	28.7%	17.9%	13.9%	20.1%
	检察官 16 年	37.6%	21.7%	21.8%	14.2%
	检察官 17 年	42.1%	57.4%	51.4%	43.5%
职业晋升前景满意度	检察官 15 年	27.5%	21.3%	20.1%	22.9%
	检察官 16 年	35.9%	23.4%	23.7%	20.9%
	检察官 17 年	34.1%	50.6%	51.9%	44.5%

指标	职业	25 岁以下	26-35 岁	36-45 岁	46-55 岁
职业安全保障满意度	检察官 15 年	46%	26.4%	20.9%	27.7%
	检察官 16 年	44.4%	26.3%	23.1%	19.2%
	检察官 17 年	44%	60%	57.4%	46.8%
外部行政压力大	检察官 15 年	19.5%	14.4%	17.7%	16.2%
	检察官 16 年	8.5%	14%	19.9%	14.3%
内部行政压力大	检察官 15 年	19.5%	14.4%	17.7%	16.2%
	检察官 16 年	11.1%	13%	18.8%	12%
绩效考核压力大	检察官 15 年	43.6%	43.7%	52.4%	43.8%
	检察官 16 年	35%	34.2%	40.9%	50.1%
	检察官 17 年	42%	59.5%	53.1%	47.2%
来自当事人及其家属压力大	检察官 15 年	17.2%	23.1%	25%	17.2%
	检察官 16 年	18.8%	18.5%	24.2%	29.2%
	检察官 17 年	32.9%	47.4%	42.9%	37.3%
来自媒体舆论压力大	检察官 15 年	14.9%	23.9%	25%	21%
	检察官 16 年	24%	20.6%	26.4%	23.6%
	检察官 17 年	37.3%	54%	48.3%	43.2%

3. 对于警察这一群体来说,下表 8 呈现出以下三个特点:首先,从职业收益来说,不同年龄群体在职业待遇、职业晋升前景和职业安全保障的满意度方面都有比较显著的提升。其中提升最为明显的是 46-55 岁这个群体的警察,职业待遇满意度提升了 32.9 个百分点,职业晋升前景满意度提升了 36.1 个百分点,职业安全保障的满意度提升了 38.7 个百分点。而在职业满意度提升最少的是 26-35 岁这个群体,职业待遇满意度提升了 10.3 个百分点,职业晋升前景满意度提升了 7.4 个百分点和职业安全保障的满意度提升了 9.7 个百分点。但从三年数据来看,对职业待遇、职业晋升前景和职业安全保障的满意度最高一直是 25 岁以下这个警察群体。其次,从职业压力来看,职业压力感提升最大的是 25 岁以下这个群体,在绩效考核压力方面增加了 25.1 个百分点,来自当事人及其家属压力方面增加 49.2 个百分点,媒体压力方面增加了 68 个百分点。25 岁以下这个群体变成警察群体当中压力最大的一个年龄群体。而职业压力最小的群体则是 26-35 岁,职业压力提升最小的也是这个群体,在绩效考核压力方面增加了 8.3 个百分点,来自当事人及其家属压力方面降低了 16.4 个百分点,媒体压力方面增加了 12.7 个百分点。最后,不同年龄层次的警察在过去三年里对职业环境的感受发生很大的变化。从 2015 年数据来看,职业收益满意度最低的群体是 46-55 岁,但 17 年之后则变成 26-35 岁这个群体。职业收益满意度最高的群体则一直是 25 岁以下。2015 年,46-55 岁

这个警察群体对内部行政压力、外部行政压力、媒体舆论压力的感受是最强的,36-45 岁这个警察群体对于绩效考核的压力感觉最大,26-35 岁这个群体则对来自当事人及其家属压力感受最强烈。而到了 17 年,25 岁以下这个警察群体在职业压力的三项指标上都是最高的,这个群体在获得最高的职业待遇满意度的同时也感受到了最大的职业压力。

表 8: 不同年龄层次警察职业满意度变化表

指标	职业	25 岁以下	26-35 岁	36-45 岁	46-55 岁
职业待遇满意度	警察 15 年	30.5%	22.9%	18.5%	18%
	警察 16 年	46.3%	25.2%	23.9%	24.7%
	警察 17 年	63.4%	33.2%	43.3%	50.9%
职业晋升前景满意度	警察 15 年	34.9%	24.3%	17.9%	16.2%
	警察 16 年	50%	23.3%	25.1%	25.3%
	警察 17 年	60%	31.7%	43.8%	52.3%
职业安全保障满意度	警察 15 年	42.7%	28.1%	18.8%	18%
	警察 16 年	46.6%	22.7%	20.9%	22.2%
	警察 17 年	69.3%	37.8%	48%	56.7%
外部行政压力大	警察 15 年	18%	26%	26.3%	32.4%
	警察 16 年	22.9%	24.2%	26.5%	17.7%
内部行政压力大	警察 15 年	18%	26%	26.3%	32.4%
	警察 16 年	18.8%	21.2%	20.9%	8.1%
绩效考核压力大	警察 15 年	36%	40.5%	49.1%	43.9%
	警察 16 年	29.2%	38.3%	47.7%	43.3%
	警察 17 年	85.2%	48.8%	66.8%	62.3%
来自当事人及其家属压力大	警察 15 年	22.5%	52%	50.9%	47.7%
	警察 16 年	23%	19.4%	23.4%	18.5%
	警察 17 年	57%	35.6%	48.5%	51.3%
来自媒体舆论压力大	警察 15 年	30.3%	43%	47.1%	51.3%
	警察 16 年	45.1%	40.8%	49.6%	43.2%
	警察 17 年	98.3%	55.7%	73.4%	61.7%

4. 对于律师这一群体来说,下表9呈现出以下几个特点:首先,从职业收益来看,对职业收益满意度最高的是25岁以下这个律师群体,对职业待遇、职业晋升前景和职业安全保障的满意度在所有年龄层次中都是最高的。这一点从三年的数据来看,都一直非常稳定。从2017年的数据来看,随着年龄的增加,对职业收益的满意度就会日趋下降,在职业待遇、职业晋升前景和职业安全保障三个指标上都是如此。其次,从职业压力来看,感受职业压力最为强烈的也是25岁以下这个律师群体,除了个别指标之外,在三年的数据中,25岁这个群体都是在三个指标上感受压力最高的年龄群体。从2017年的数据来看,随着年龄的增加,律师感受到的职业压力会日趋下降,在绩效考核、当事人及其家属和媒体舆论三个指标上的压力都是如此。再次,从三年数据比较来看,在职业收益方面上升最为明显的是26-35岁这个群体,分别上升了15.3个百分点(职业待遇)、24.1个百分点(职业晋升前景)和6.8个百分点(职业安全保障),职业收益感最差的是46-55岁这个群体,职业待遇下降了1.9个百分点,职业晋升前景上升了0.1个百分点,职业安全保障则完全持平。在职业压力方面,上升最大的是25岁以下这个群体,绩效考核压力上升了29.6个百分点,来自当事人及其家属的压力上升了47.9个百分点,来自媒体舆论的压力上升了37.6个百分点。上升最小的则是46-55岁这个群体,绩效考核压力上升了2个百分点,来自当事人及其家属的压力上升了3.2个百分点,来自媒体舆论的压力上升了9.2个百分点。综上所述,在2015-2017这三年当中,整个律师行业的职业激励格局是趋于稳定的,不同年龄段对于职业收益的满意度整体趋于上升,但职业压力也显著增加。25岁以下这个群体对职业收益的满意度最高,但承受的职业压力也最大,而46-55岁这个群体对职业收益满意度最低,但承受的职业压力也最小。

表9:不同年龄层次律师职业满意度变化表

指标	职业	25岁以下	26-35岁	36-45岁	46-55岁
职业待遇满意度	律师15年	62.4%	52.3%	56.8%	45.3%
	律师16年	49.2%	40.6%	50.9%	49.1%
	律师17年	75.3%	67.6%	55.6%	43.4%
职业晋升前景满意度	律师15年	69.2%	56.4%	50.3%	40%
	律师16年	58.5%	45.3%	42%	37.1%
	律师17年	86.4%	80.5%	55.9%	40.1%
职业安全保障满意度	律师15年	63.3%	52.3%	45.9%	38.7%
	律师16年	46.8%	31.4%	26.6%	30.2%
	律师17年	63.5%	59.1%	41%	38.7%

指标	职业	25 岁以下	26-35 岁	36-45 岁	46-55 岁
外部行政压力大	律师 15 年	13.7%	18.3%	19.3%	17.3%
	律师 16 年	18.7%	22.4%	26%	29.6%
内部行政压力大	律师 15 年	13.7%	18.3%	19.3%	17.3%
	律师 16 年	9.8%	11.6%	11.1%	18.3%
绩效考核压力大	律师 15 年	22.2%	17.7%	14%	10.7%
	律师 16 年	15.6%	17.2%	12.4%	12.6%
	律师 17 年	51.8%	32.9%	20.4%	12.7%
来自当事人及其家属压力大	律师 15 年	41.9%	35.1%	35.4%	25.3%
	律师 16 年	33.5%	30.5%	29.6%	29.6%
	律师 17 年	89.8%	56.1%	47.7%	28.5%
来自媒体舆论压力大	律师 15 年	12.8%	8.9%	11.8%	6.7%
	律师 16 年	12.1%	10.5%	14.6%	13.4%
	律师 17 年	50.4%	35.6%	24.3%	15.9%

三、司法改革对法律职业激励环境的影响

由于 2015 年到 2017 年这三年恰好是我国司法改革全面推开的关键时间段,而司法改革的一个核心内容恰恰是要通过司法员额制、司法责任制的一系列制度改革来改善司法职业本身的职业环境。因此,在这个时间段中这些法律职业群体对于自身职业激励环境的评价就与司法改革成效的评价之间形成了一种天然的互动:一方面司法改革的各项制度举措必然会对法律职业的职业环境以及在这一环境下工作的职业人群产生影响,但其影响的实际样态却需要通过这些法律职业人士来提供反馈;另一方面,这些法律职业人士对于自身职业激励环境的反馈又会影响到司法改革的走向,换言之,来自被改革者对司法改革举措的评价一定程度上又将对未来司法改革方向产生一定的影响。

(一) 改善法律职业激励环境应成为司法改革的核心目标之一

目前对于司法改革成效的评估更多的主要关注司法服务于社会的能力,这无疑是正确的。^{①7}但在关注司法服务于社会能力的同时,不能忽略的重要一面是司法改革对于

^{①7} 参见李少平《人民法院深化司法体制改革的理论与实践》,载《中国应用法学》2017 年第 5 期。

法律职业激励环境的改善,特别是不能因为司法改革使其更进一步恶化。^⑮这是因为一支高素质的法律职业队伍是为社会提供高质量司法服务的前提性条件。这里的高素质包括职业能力和职业伦理两个维度。高超的职业能力是法律服务市场当中的稀缺品,在相对开放的法律服务市场当中必然会受到各方的竞争而产生流动。而高尚的职业伦理要求职业者要遵循相对严格的职业伦理要求并将其自我内化为行为准则,这同样需要良好的物质条件和制度环境去支撑。在一个良好的法律职业激励环境下,高素质的法律职业队伍才有产生和可持续发展的基本制度空间。首先,良好的法律职业激励环境可以最大限度地发挥法律职业者的工作效用。现代管理科学的研究已经表明,良好的制度激励是激发司法人员发挥内在潜力保障司法公正与效率目标实现的最重要手段。^⑯正因为如此,本轮司法改革所推出的司法员额制、司法责任制、人财物省级统管制度改革的重要一面便是以改善激励机制为中心的改革。以司法员额制为例,某种意义上说,该制度的实质在于通过单独司法人员序列、精简司法人员员额、提供入额人员待遇等一系列举措对司法人员的激励约束机制进行重构。^⑰其次,在相对开放的法律服务市场当中,法律职业之间将会通过人员流动来实现资源的优化配置。从某种意义上说,活动在司法场域当中的法官、律师、检察官和警察之间构成一个相互竞争的法律服务市场,他们都运用自身的法律知识来完成司法活动的某一个角色,彼此之间具有一定的可替代性。因此,要最大程度地提升司法服务于社会的能力,必然需要创造一个良好的法律职业激励环境。

前述数据所展现出来的我国法律职业激励环境的一个非常明显的特征就是职业环境的差异化格局,也就是司法职业内部不同职业群体之间对于所处的职业环境的职业收益满意度与压力感之间存在很大的差异。前述法律职业激励环境的差异化格局对于法律职业的塑造有着非常重要的影响。正是在这样一个基本格局下,法律职业的基本流动方向才能得到比较好的解释。以法官流动方向为例,目前法官的流动方向基本上是向外流动。据媒体统计,2015年全国约有1000名法官辞职,在整个法官群体中占比约0.5%。^⑱而辞职法官的主要构成和去向,根据2015年3-5月份对600名前法官一个调查显示:30-40岁之间的法官占据了所有调查法官的55.17%;受访的离职法官当中,男性占80.33%,明显高于女性法官的比例;而43.17%的法官离职之后选择进入律师事务所从事律师业务,还有16.83%的法官去了检察院和其他机关单位。^⑲与法官大量向外流动不成比例的是,其他法律职业向法官队伍流动总体来说相对较少,尤其是律

^⑮ 参见龙宗智《司法改革:回顾、检视与前瞻》,载《法学》2017年第7期。

^⑯ 参见王雷《基于司法目标的管理激励》,载《中国软科学》2002年第9期。

^⑰ 参见陈晓聪《员额制改革背景下的法官约束与激励机制》,载《华东政法大学学报》2016年第3期。

^⑱ 参见周群峰《那些“下海”的法官们》,载《中国新闻周刊》2016年第26期。该报道也发现,法官辞职人数大约从2013年开始逐渐增多,年龄主要集中在35-45岁,且呈现逐渐增多的趋势。

^⑲ 参见胡昌明《中国法官基本状况报告》,载《司法改革内刊》2015年第2期。

师向法院的流动还是相对罕见,而且更多是被法院提供的高职位所吸引。^{②③}可以说,法官的单向流动和流动的基本方向正是当前法律职业激励环境的基本格局所决定的。因此,改善法律职业激励环境应成为司法改革的核心目标之一,只有从根本上改善法律职业激励环境才能从根本上提升法律职业特别是公检法职业的吸引力,从根本上提升公检法机关的人员素质。

(二) 司法改革对法律职业激励环境的非均衡性影响

司法改革是用来改善法律职业激励环境的重要手段,其核心目标之一就是通过激励机制的重构来实现法律职业激励环境的优化。^{②④}但对于司法改革给法律职业激励机制带来的影响究竟如何,则在理论界和实务界存在两种针锋相对的观点。一种观点是对司法改革改善法律职业激励环境方面持积极肯定的意见,认为司法职业保障使法官检察官待遇提高,提高了其职业尊荣感与工作积极性,人财物统管也有效降低了外部行政干预。^{②⑤}而另一种意见则持相对消极的态度,有些意见认为员额制等制度改革在具体落实方面还存在许多问题,没有达到应有的效果,甚至加剧司法人员特别是法官的离职。^{②⑥}还有的意见认为改革方案设计的出发点本身就是错误的,力图通过扁平化管理来消除当前法院的科层制本身就是存在问题的。^{②⑦}这种看似针锋相对的意见背后其实隐含的一个问题就是应该从哪个角度评价司法改革对法律职业激励环境的影响。本轮司法改革涉及的范围深度与广度使得任何对这场改革的评价都可能只着眼于某一特定角度特定群体特定区域,从而容易出现盲人摸象的局限性。本文的调查通过全国31个省份四个法律职业的问卷调查所呈现出来的似乎又是另一种状况。

从积极的角度来看,司法改革对于法律职业激励环境的积极影响是切实存在的。第一,如前所述,相比于15年数据,17年数据显示公检法这三个群体在职业收益的三个指标上都有显著的提升。而其中,法官群体满意度提升最为明显,在所有指标上都有比较明显的提升。在职业晋升满意度上提升18.1个百分点、职业待遇满意度提升23.2个百分点、职业安全保障满意度提升19.1个百分点。职业待遇满意度的显著提升在一定程度上显示出司法改革员额制推行所带来的直接效果。第二,在职业压力方面,法官和检察官在内部行政压力和外部行政压力都呈现下降,法官下降尤其明显,其中内部行政干预下降9.7个百分点,外部行政干预下降9个百分点。与此同时,绩效考核的压力得到了显著的上升,尤其是46-55岁这个群体的法官绩效考核压力提升最为明显。这充分说明来自外部和内部领导压力变小了,但来自自身办案考核的压力增加了,特别是过

^{②③} 参见周东旭、单玉晓《律师与法官:双向旋转门》,载《财新周刊》2015年第35期。

^{②④} 参见包献荣《司法激励机制改革评析》,载《社会科学家》2016年第3期。

^{②⑤} 前引②,陈卫东、程雷文。

^{②⑥} 参见陶杨、赫欣《隐忧与出路:关于法官员额制的思考》,载《政治与法律》2017年第1期;刘斌《从法官“离职”现象看法官员额制改革的制度逻辑》,载《法学》2015年第10期。

^{②⑦} 参见苏力《司法改革的知识需求》,载《法治现代化研究》2017年第1期。

去不亲自办案的 46-55 岁这个群体的法官,现在需要直接到一线办案,直接感受来自办理案件的绩效考核压力。这种压力来源的变化与我们“让审理者裁判,让裁判者负责”的改革初衷具有一定的契合度。第三,司法改革展开的背景下,法官和检察官的职业发展结构出现了显著的变化。如果将前述四个职业过去三年中对职业收益和职业压力的年龄群体呈现出来,就会形成下表 10。从表 10 可以看出在过去的三年当中,不同年龄段对职业收益和职业压力感受格局没有显著变化的是律师职业。无论是职业收益感受的高低还是职业压力感受的大小,最高和最低的群体都没有变化。而对于法官群体来说,职业收益满足感最高的群体和职业收益满足感最低的群体都发生了变化,职业压力最大的群体和最小的群体也发生了变化。传统上法官职业生涯发展的 U 字形结构也逐渐发生变化,法官随着年龄的增加职业收益的满足感将逐渐增加,而与此同时职业压力感也会随着年龄的增加而增加。而这种不同年龄段法律职业环境满意度的结构性变化在检察官群体和警察群体当中同样存在。这也充分说明过去几年来的司法改革正在深刻地改变甚至重塑司法人员的法律职业环境,对不同年龄、不同职业的法律职业人员确实产生了深刻的影响。

表 10: 不同职业不同年龄层次职业满意度变化表

职业	年份	职业收益 满足感最高	职业收益 满足感最低	职业压力感最大	职业压力感最小
法官	15 年	25 岁以下	36-45 岁	36-45 岁	25 岁以下
	17 年	46-55 岁	25 岁以下	46-55 岁	25 岁以下
检察官	15 年	25 岁以下	36-45 岁	36-45 岁	25 岁以下
	17 年	26-35 岁	25 岁以下	26-35 岁	25 岁以下
警察	15 年	25 岁以下	46-55 岁	——	25 岁以下
	17 年	25 岁以下	26-35 岁	25 岁以下	26-35 岁
律师	15 年	25 岁以下	46-55 岁	25 岁以下	46-55 岁
	17 年	25 岁以下	46-55 岁	25 岁以下	46-55 岁

但从另一方面也应该看到司法改革对法律职业激励环境影响是非均衡的。司法改革给法律职业激励环境总体上带来积极影响的同时,一些群体的一些指标并未随着改革的展开而提升,反倒进一步恶化。首先,律师群体的职业满意度出现明显的下降。作为司法职业群体的重要组成部分,律师群体的职业收益方面三个指标出现显著下降,职业安全保障满意度方面更是急剧下降 19.4 个百分点。而在律师面对的职业压力方面,来自外部行政干预和来自媒体舆论的压力都显著增加了。律师职业满意度的下降与职业压力的上升与最近几年法律服务市场的变化基本同步发生。比如律师队伍的急剧增

加,2015 年全国律师为 27 万人左右,截至到 2017 年,全国律师总人数则为 36.5 万人,律师人数在短短的 3 年时间里增加了 35% 左右。律师人数的快速增加必然加剧法律服务市场的激烈竞争,也导致律师事务所的规模的不断扩张和科层化的程度加剧,律师职业伦理失范执业行为也将进一步增加,这些都会给律师的职业激励环境造成一定的负面影响^⑳;其次,四个法律群体在职业压力的其余指标上也就是绩效考核、来自当事人及其家属的压力以及来自媒体舆论的压力都有了不同程度的上升。以法官群体为例,2017 年相对于 2015 年来说,绩效考核、来自当事人及其家属的压力以及来自媒体舆论的压力都增加了 10 个百分点左右。特别是 2017 年新增加的一个考察指标“错案责任追究”,57.2% 的被访法官选择了压力大或很大,在四个职业群体当中是最高的。最后,就不同年龄段的职业群体来说,司法改革带来的影响也不是都是正向的。比如,对于 25 岁以下这个法官群体,在职业收益的满意度上不但没有提升,反倒显著下降。三个职业收益指标分别下降了 3.8 个百分点(职业待遇)、11.7 个百分点(职业晋升)和 9.7 个百分点(职业安全保障)。这些非均衡影响恰恰反映了司法改革政策产生的效应还存在一些短板,也是司法改革下一步路径调整应该认真考虑的基本着力点。当前,司法体制改革进入深化改革阶段,司法系统各个部门都相应提出了进一步深化改革的举措。在这样一个时间点上,深化改革的举措应该有意识地对前述法律职业群体的跟踪调查结果做出回应。在全面深化司法行政改革启动之际,针对律师群体的快速增加和法律服务市场竞争格局的新变化,应该对律师职业的激励环境变化做出相应的回应。法院系统则在总结前一阶段改革成果的基础上,提出要进一步推进司法体制综合改革。^㉑在司法体制综合改革当中,应该进一步关注 25 岁以下法官群体,针对法官助理的配套改革措施应该进一步完善。除此之外,在检察官和公安体制改革当中,检察官和警察群体的职业压力应该在司法改革诸多举措中得到进一步的关注。

结 语

通过 2015 年至 2017 年对全国 31 个省份法官、检察官、警察和律师四个不同群体的问卷调查,呈现了这些法律职业人员对于自身法律职业激励环境的评价,展示了司法改革对于法律职业激励环境整体的影响。这样一种评价更多的是对于司法改革诸多制度变革带来影响的综合性评价,它无法确切分清变化的基本原因,也无法将具体某项司法改革举措与某一群体法律职业满意度的某一数据建立因果关系。因为在整体性司法改革背景下,要在某一项制度改革和某一制度受动者的观感变化建立起因果关系几乎是不可能的。司法改革的诸多举措对于法律职业的整体激励环境产生了一种综合性影

^⑳ 参见吴洪淇《律师职业伦理建设的回顾与前瞻》,载《交大法学》2018 年第 2 期。

^㉑ 参见胡仕浩《不断增强人民群众的司法获得感,深入推进司法体制改革》,载《人民日报》2018 年 10 月 28 日第 5 版。

响,确实一定程度上重构了法律职业的激励机制。但是,司法改革对于法律职业激励环境的影响呈现出一种非均衡性。这种非均衡性体现出司法改革对于法律职业当中不同职业、不同年龄层次、是否入额等因素的一种差异化影响。在这种差异化影响下,司法场域的不同法律职业群体也会据此做出不同的反应与行动。与此同时,司法改革对于法律职业激励环境带来的非均衡性影响也需要在未来的制度变革当中给予适当的调整与关注。

Abstract: The improvement of motivation circumstance of legal profession should be an important object of judicial reform in China. Based on the questionnaire survey to the legal professional group in 31 provinces, this research presents the motivation circumstance of legal professional group from various aspects such as the treatment, promotion prospect, safety guarantee and pressures of legal profession. According to the statistics of questionnaire, the motivation circumstance of legal professional groups in China presents differentiated pattern in terms of different years, within or outside the quota, professional groups and age levels. We can find that the judicial reform has a non-equilibrium effect on motivation circumstance of legal profession of different groups by comparing the data of 2015-2017. In the process of further deepening the judicial reform, we must consider the differentiated pattern of the legal professional motivation circumstance in China, and adjust the policy accordingly for the shortcomings.

(责任编辑:李 游)