

## 安徽基层法官生存状况调查(上)

## 偏远地区青年法官流失严重

一个市法院系统离职的法官数甚至高达数十人

□ 李浩 记者 雷强

作为社会公平正义的裁判者,法官给人的印象是神秘而威严。成为一名神圣的法官职业者,是大多数人的追求和梦想。然而,现实中,主动舍弃法官这个职业的状况时有发生,甚至一个市法院系统离职的法官数竟高达数十人。

法官的真实状况究竟如何,尤其是一线的基层法官的生存状况到底如何,记者做了深入的调查。

## 耀眼的光环难掩不堪的负累

2015年6月的一天上午,张林(化名)准时出现在合肥一家企业的门口,他是来报到的,将在这里开始了自己新的角色。回想起3个月前,他婉拒法院领导的挽留,辞去法官公职,他的心情有些复杂。

“说实话,辞去热爱的法官公职来合肥,确实很不舍。”张林向市场星报、安徽财经网记者坦言,“做出这个决定花了我半年多的时间。是坚守还是当逃兵?为了今后有更大的发展空间,最终我选择了逃兵。法官的负重已经超出了我的承受范围,太累了。”

2008年研究生毕业后,张林通过公务员考试进入法院系统工作。2014年初被遴选到安庆市中院,在民庭担任法官。由于具有研究生学历,按照政策,他享受到副科级待遇。

就在前途一片看好时,张林突然向安庆中院提交辞呈。这让他的同事们都有些意外,但是他也只是近年来众多离职法官中的一员。

据了解,张林所在的安庆市法院系统,仅在2013年就有29人因各种原因离开,其中4人辞去公职。“仅我们安庆中院一家法院,2014年就有5人辞去公职,2015年到目前为止又有2人辞去公职。”安庆中院研究室主任黄峰告诉记者,“目前基层法院流失的法官人数还在统计之中,估计会远远大于中院流失的人数。”

“案多人少的现状,让很多基层一线的法官有着不堪承受之重。”合肥市瑶海区法院的李玲(化名)表示:“就拿我们瑶海区法院来说,法官的办案压力太大。从事一线审判的法官人数就那么多,一年下来的总案件数是上万件,平均每名法官所办的案件超过百件以上。白天开庭,晚上写判决书,超负荷的加班对法官来说,已经成为常态。总之,一个字,累!”

## 多重压力之下选择离开

2014年初,黄山法院系统一名资深法官突然离开法院,到一个科级建制的单位担任一般职务,让很多人感到不解和唏嘘。按级别来算,该局比法院要低半级。

“自2013年以来,黄山法院系统每年都有十多人离开法院。相较其他地区的直接辞去公职而言,黄山市法官更多的是流向了区或乡镇等地,或是参加考试考到外地就职。”黄山市中院政治部主任田丰告诉记者,“主要的原因是法院自身工作压力大、要求高,发展空间相对较小。”

比起巨大的工作压力,更让基层年轻法官们担忧的是晋升渠道的不畅。与党政部门相比,基层法院法官流动性小、封闭性强,晋升可能性相对较小。“我在其他机关单位的同学很多都已经是科级干部了,我还只是个科员,多少心理也会不平衡。这几年身边也有些同事离职了,说句实话我也是能够理解的。”在六安市裕安区法院工作了3年的梁新鹏无奈地告诉记者。

在基层法院,法官职级低、职级少现象比较普遍,有的基层法院副科级以上的名额只占法官总数的三分之一。“很多法官最大的愿望是能在退休之前解决副科级待遇。”一位基层法院的领导说,这种对晋升的忧虑,导致了很年轻法官一旦有机会就选择离开基层法院,去同级别的行政单位或者党政机关。



## 偏远地区青年法官成流失主力

“在法院工作的时候,每月工资是2200元,除去房租和生活费几乎积累不了什么积蓄。”张林告诉记者,以现在的工资收入,他买房非常困难,生活压力很大。而他的同学大多从事律师和企业法务的工作,年薪都在10万到20万之间,买房车的压力不大。因此,当合肥的一家企业向张林发出邀请,开出了年薪十万的优厚条件,在经历了一番心理挣扎后,张林选择了接受。“8年前,我的同学们羡慕我考上了法官,8年后,反过来却是我羡慕他们了。”张林苦笑说着。

“越是偏远经济欠发达的地区,法官流失的情况越严重。”黄山中院政治部主任田丰表示,“就拿我以前就职过的祁门县法院来说,由于地方经济制约,法官的平均工资只有2000多元,生活的很是艰苦。比较之下,一些县局虽然工资水平和法院差不多,但工作压力要轻得多,人员流失也就不可避免。”

“当前,全省法院法官流失问题较为严重,基层法院法官占流失法官的绝大多数。”省高院相关负责人表示,2014年安徽法院收案数为58.6万件,排在全国第9位,而法官数

量则排在全国倒数前3位。2015年收案数将突破70万件,而全省有审判资格的法官仅7000余人。压力非常大。因此,越是在基层的法院,法官流失的现象也越为严重。

以六安市裕安区法院为例,2009年以来,该院35岁以下青年流失人数达15人,其中有13人是具有助理审判员及以上身份的一线法官,占该院一线法官人数四分之一。

省高院相关负责人表示,法官流失呈现出从经济落后地区流向发达地区,从法院流向党政机关,从基层法院流向上级机关,从法官流向法律服务行业的,并且青年法官、学历较高法官流失较多。

“流失的人才大都只在法院工作2至3年。”裕安区法院政治部主任汪传安告诉记者,基层法院培养一名法官至少需要3年的时间,很多年轻人才刚刚熟悉了法院工作,成为了助理审判员,然后就离职了,这不仅浪费了法院的大量资源,还造成了人才的严重断层。法官人才的流失和案件数量的增长,使本已存在的“案多人少”的矛盾更加突出。

## 稳定队伍滁州经验或可探路

面对法官离职的现象,一些地方法院也在稳定法官队伍方面做出改革尝试。滁州市毗邻江苏,虽然该市的法院干警的收入不及邻近江苏法院的三分之二甚至一半,但是,2013年至今,全市9个法院除2人考去外地法院,4人晋升至其他单位任职外,没有法官流失。

在充分倾听法官意见的基础上,该院重新制定了8项考评制度,将可以量化反映的审判工作与其他综合工作区分开来,分别进行考核。同时,扩大法官奖励层面,加大奖励力度,并取消了优秀部门负责人评比,将指标让给业务庭法官,使一线法官感受到被关心和重视。

“法官待遇是影响法官职业荣誉感的重要因

素。”滁州中院院长陈严法说,2013年,滁州市委支持滁州中院解决了27名干警的副科、正科职级问题,帮助该市基层法院解决了基层法庭庭长科级职级待遇问题。为进一步加强基层人民法院队伍建设,滁州中院人、财、物都向基层尤其是人民法庭倾斜,切实提高基层法官职级待遇,为他们创造良好的工作和生活条件。

“我们法庭的工作、生活条件不错,5个干警平均年龄30岁,人心稳定,个个精神饱满,对工作满腔热情。”天长市秦栏人民法庭庭长王开刚说,“物欲横流的世俗社会对年轻人产生影响是必然的,但我们法庭的年轻人对法官职业充满自豪感,大家眼下的愿望就是尽快提高办案能力”。