

在线资源

研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

学术跟踪

国际观察

客座研究人员文章

《事业单位人事管理条例》解读

您现在的位置: 首页 >> 在线资源 >> 研究参考 >> 公共管理

王琳：改革绩效考核方可实现检察中立

2010-11-25 | 访问人数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2010-11-25

最高法、最高检、公安部、国家安全部和司法部近日联合下发通知，要求各级法院、检察院、公安机关、国家安全机关和司法行政机关，加强协作配合，全面开展量刑规范化改革。《通知》要求，侦查机关、检察机关要高度重视调查取证，不但要注重收集各种证明犯罪嫌疑人、被告人有罪、罪重的证据，而且要注重收集各种证明犯罪嫌疑人、被告人无罪、罪轻的证据；不但要注重收集各种法定量刑情节，而且要注重查明各种酌定量刑情节。（《京华时报》11月23日）

这一新规被某些媒体和学者解读为检察官定位的重构。一个本在学界经院内争吵不休的话题摆在了公众舆论的案头。毋庸讳言，检察官可能是所有的公职人员中最难以自我定位的一类。自从1978年检察机关恢复重建以来，“Who am I”（我是谁？）的追问就困扰着所有的检察官。有时，他们像是“法官之前的法官”；有时，他们又像是“法官之上的法官”。在法庭上，他们是公诉人；在反贪领域，他们又是侦查员。这些多重身份，在宪法设计上被统归为“法律监督者”。

从法律监督的本质来看，检察官实则是法律的守护者。我们的司法实践一度将惩罚犯罪与保障人权对立起来，而惩罚犯罪也被人为地置于优先的位置。这一失之偏颇的理念，给检察官贴上了维护社会稳定的“刀把子”这一标签。但事实上，法律并非仅仅只有单一的惩罚功能，法律同样注重对人权的保障——这里所说的“人权”，既包括被害人的人权，也包括犯罪嫌疑人和被告人的人权。没有对人权的保障，就不能精确地惩罚犯罪。举凡杜培武、余祥林、赵作海，乃至新近曝出的吴大全等等冤案苦主，之所以遭遇“天降不白之冤”，都有公、检、法三机关不认真履行人权保障义务的因素。司法机关在造就这些冤案的同时，事实上也放纵了真正的罪犯。

尽管理论界和实务界对于检察官的客观义务和中立地位，正在凝聚越来越多的共识，但要扭转过往司法实践中“重打击轻保护”的倾向，还面临着不少的困难。这其中，最突出的障碍，就是于各地普遍实施的检察官绩效考核体系。由于种种原因，检察管理完全复制了行政模式。为确保办案质量，检察机关多以撤案率、不诉率、无罪判决率等，来构建考评体系。“立得住脚，诉得出去，判得下来”这十二个字，成为评价案件优劣的核心要件。为了成案并确保最终获得法院的有罪判决，检察官自然更注重于收集各种证明犯罪嫌疑人、被告人有罪、罪重的证据，而忽略收集各种证明犯罪嫌疑人、被告人无罪、罪轻的证据。更有甚者，在收集到了一些能够证明犯罪嫌疑人、被告人无罪、罪轻的证据之后，检察官也拒不公开，更别说提交法庭了。吴大全案中，被告人多次提供真凶线索，但均被人为忽略。

对于检察官而言，内有“判得下来”的考评压力，外有“案件协调”的党政干涉，“中立”也就成了一个法治梦想。绩效考核和外来干涉决定着检察官的奖惩升降，不从这两个方面入手，无以成就检察官的客观义务。不给检察官以“中立”的制度保障，也难以奢望所有的检察官都护法抗“上”。按司法规律来改造旧有的检察官绩效考核体系，保障检察官依法独立行使检察权，可能比下发几个“通知”更重要。

作者：海南大学法学院副教授 王琳

来源：凤凰评论 11月24日

声明：凡本网注明“来源：XXX”的文/图等稿件，系出于传递更多信息及方便学术探讨之目的，文章内容仅供参考，并不代表着中国人力资源科学网赞同其观点或证实其内容的真实性。

[>> 返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 人力资源社会保障部办公厅关于培养2015年人力资源社会保障系统双证公共管理硕士（MPA）研究生的通知 2015-07-13
- 何凤秋：事业单位收入分配改革的何致坚克难 2015-07-09
- 吉林省人才管理改革试验区：集中资源聚英才 2015-07-03
- 刘晓莹：创新人才驱动未来制造业 2015-07-02
- 郝玉明：改进竞争性选拔干部方式范围研究 2015-06-26
- 郝玉明：加拿大如何吸引留住国际留学生 2015-06-26
- 重庆：十条人才激励新政全面推进创新驱动 2015-06-24
- 孙锐、孙彦玲：如何走出人才评价的困局 2015-06-24

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有
地址：北京市朝阳区智慧里5号院1号楼 邮编：100101
院办电话：010-84658600
信息宣传处：010-84650950、010-84651389
京ICP备10211434号 京公网安备110401200210