# 目前基层法院法官工作存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-12-30

*目前基层法院法官工作存在的问题及对策建议思考法院是社会公平与正义的最后一道防线，法官承载着维护社会公平正义的重要职责，基层法院的法官处于审判工作的最前沿，在我国进一步深化改革、推进法治中国建设的重要历史时期，肩负着更加重要的职责使命。近年来...*

目前基层法院法官工作存在的问题及

对策建议思考

法院是社会公平与正义的最后一道防线，法官承载着维护社会公平正义的重要职责，基层法

院的法官处于审判工作的最前沿，在我国进一步深化改革、推进法治中国建设的重要历史时期，肩负着更加重要的职责使命。近年来，在各级党委的正确领导下，通

过开展社会主义司法理念教育实践活动，法官队伍建设取得了明显成效，但由于体制、机制等历史原因，在当前经济转型、社会矛盾增多的情况下，法官队伍建设与

审判工作新形势不相适应。

一、目前基层法院法官工作的现状

1、案多人少矛盾日益突出，笔者所在合阳法院现有在编人员X人，法官X名，其中一线法官X名。随着社会经济的发展，近年来案件数量不断增加，尤其是今年

5月1日全面实行立案登记制以来，案件数量更是大幅上升，合阳法院XX年共受理各类案件X件，审执结X件，分别较去年上升约X%和

X%，一线法官年人均审结案件X件左右。

2、法官的工作压力较大。由于司法公开和信息化建设的需要，法官不但要在实体上化解矛盾，还要为满足审判管理和司法公开的需要，在案件信息录入、电子卷宗、裁

判文书上网等方面花费大量精力，结案后的后续工作也很多。法官“5+2”、“白加黑”工作模式已成为常态，干警工作压力较大。其它事务性工作也较多。虽然

从上到下，一致要求为审判服务，但法官职业的特殊性并未被普遍认识，实际情况是法官除了审判执行工作之外，经常还要参加其他与审判活动无关的创卫、扶贫等

活动。开庭一般在数个星期前已安排，而其他各类活动大多是临时性居多，经常与安排好的开庭时间相冲突，致使匆匆开庭，或者开庭延期，影响工作效率和质量，影响群众满意度。

3、法官心理负担较重。由于案多人少，法官普遍超负荷工作，不少干警的身体处于“亚健康”状态。加之各种责任追究、责任倒查，不少法官面对繁重的工作压力，怕

犯错的思想包袱比较重，甚至产生了“办案越多、失误越多”、“不求有功、但求无过”等思想；个别法官怕接触矛盾，办案顾虑多，心理压力大，不愿承办矛盾尖

锐的案件或群体性纠纷案件，办案积极性不高。

4、法官断层日益严重。近年来，随着《法官法》的贯彻落实，进入法官序列“门槛”增高，法院进人很难。再则，留人也难。对法官的高要求与基层法院低待遇之间形

成了较大反差，导致人才难引进，也留不住。同时随着一批法官退休，法官人数一直在减少。从笔者所在法院法官队伍年龄结构看，35岁以下占7%，36-50

岁占63%，50岁以上占30%，基本形成“中间大、两头小”的纺锤形年龄结构。再过几年，部分年龄偏大的法官要从审判岗位上退下来，空缺的审判岗位无法

及时补充到位，审判力量青黄不接这一问题势必将影响基层法院发展。

5、职级待遇不能完全落实，影响工作积极性和队伍稳定。目前执行中央关于加强“两院”决定不到位。就笔者所在法院来说，副院长岗位还是副科级，政工科、执行局

按照上级法院要求应设置为正科级单位，现均还是副科级单位。基层法庭无级别，庭长按副科级高配。院内其它审判部门及庭长都没有明确职级，由于法院工作的专

业性特点，流动性范围小、机会少，法官的职级晋升相对于党委、人大、政府部门的工作人员要难得多，许多人在审判一线干了一辈子，临到退休也赶不上一次职级

调整的机会，影响到法官队伍建设的水平。另外，法官的待遇和普通公务员几乎没有区别，在一定程度上挫伤了法官们的职业荣誉感，影响工作积极性。

6、法官的业务培训不够。基本上以自学为主，上级法院组织学习很少，且多数是要求领导和庭长参加，许多法官参训机会很少。此外，由于审判任务和审判力量的反差，法官参加培训学习的时间难以得到保证。

7、司法环境不容乐观。“法官除了法律没有别的上司”。马克思的经典论述说明了法官只对法律负责。但当前，一些当事人打官司，习惯于拉关系、走后门、有的不惜动用一些社会关系或上级领导向办案人员施加压力，企图使办案人员作出有利于自己的处理，以至于出现了

“案子刚进门，双方都托人”的怪象。行政干预的存在，一定程度上影响了审判工作的正常开展。同时，在审判工作中，一旦审判结果与当事人的预期不一致，法官的辛勤工作常常换来的是被漠视、不理解甚至当事人的人身攻击，法官已成了一个高危、高风险职业。最近，网上热传的十堰法官被刺案件就是比较典型的例子。

二、建议和对策

1、充实基层力量，解决法官“断层”问题。在坚持“凡进必考”用人机制的基础上，充分利用现有空编和法院系统增编的办法制定招录计划，面向社会招录一批高层次

法律专业人才。定向招录一些愿意回原籍工作的法律类应届毕业生。与此同时要进一步深化干部人事制度改革，完善上下级法院干部双向挂职锻炼和法官逐级遴选制

度，拓宽社会优秀人才进入法院队伍渠道。鼓励法院在职人员参加国家司法考试，确保每年有一定比例的人员通过国家司法考试，为法官队伍储蓄后备人才。

2、提高法官待遇，营造“拴心、留人”机制。基层法官待遇偏低，是当前基层法院难以招录人才、难以留住人才的一个关键问题。因此，一要根据法官的职业特点，形

成区别于普通公务员的法官单独序列，使他们的待遇和各项保障制度得到真正的提高和完善，使法官树立职业尊荣感，只有这样才能给真正优秀的法官创造一个安心

留人的外部环境。二要提高法官的职级待遇。三要加强法官职业化建设，逐步从行政管理的模式向依据审判规律而形成的模式转换，建立公平竞争、优胜劣汰的法官

选拔、考核机制，促进法院的效能建设。四要建立关爱机制，积极创造条件，帮助基层法官减轻心理负荷。

3、强化培训教育，扩大参训范围。针对基层法院经验型法官多而专业型法官少这一特点，本着“缺什么补什么、干什么练什么”的原则，增强培训针对性。同时要充分

兼顾审判任务重、开庭时间限制等客观因素以及培训对象的差异性，结合当前脱产培训班、专题讲座、技能训练等主要培训形式，增加网上讲座、疑难案件研讨、学

术论坛、影像资料播放、交流考察等形式，注重实用性、灵活性和多样化，使更多的法官能接受专业化培训，提升教育培训的效果。

4、加大经费投入，落实经费保障。人民法院依法独立公正行使审判权是建立在相应的司法保障基础之上的。建议推行法院经费的独立预算制度，这不仅能缩小经济发达地区与不发达地区在基础设施建设、法官的待遇等方面存在的巨大差距，更有利于彻底摆脱行政权对司法权的干扰。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！