

刑讯逼供现象的经济学理论分析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/458/2021\\_2022\\_\\_E5\\_88\\_91\\_E8\\_AE\\_AF\\_E9\\_80\\_BC\\_E4\\_c24\\_458645.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/458/2021_2022__E5_88_91_E8_AE_AF_E9_80_BC_E4_c24_458645.htm)

随着法制建设进程的加快，执法人员素质的提高，刑讯逼供这一顽症正在公安机关内部逐步被征服。但在实际工作中不少办案部门出现了“鸡肋现象”，缺乏可操作性审讯手段的办案人员在面对无任何证据或证据不足的犯罪嫌疑人时，产生了厌战、逃避的思想，在审讯过程中或变相体罚或明哲保身或盲然观望。对此，笔者认为只有真正从深层次上挖掘刑讯逼供根源，将“硬着陆”转变为“软着陆”，才能从根本上整治刑讯逼供这一顽症，从而实现良性循环。笔者结合经济学原理及立法、司法实践，试对产生刑讯逼供现象的原因进行分析，以期抛砖引玉。

一、刑讯逼供现象的产生具有丰厚的经济学内涵 不少教材、论文在对刑讯逼供现象产生原因的分析中提出，是由于封建特权思想的作祟，以及办案人员素质不高等原因造成的。以上观点有其一定的合理性，但从根源上分析，笔者认为产生刑讯逼供现象有以下两方面的原因。

1、“利益驱动”是刑讯逼供禁而不止的内部原因 市场经济学利益理论认为，在市场经济中，利益是促使市场主体运行的原动力。利益是指导人们行为的一种内心冲动。它可以分为物质利益和精神利益。是什么驱动了刑讯逼供行为呢？本人认为主要是精神利益的驱动。这种驱动来自三个方面：一是政治利益。在无其他有力证据证明犯罪时，审讯人员使用刑讯逼供手段获取口供，的确能取得快速破案的短期效应，并造就刑讯逼供者有能力、有魄力、善断案的光辉形象，从而获取不错的政治利

益；二是社会利益。人民群众往往认为只要能破案就是好警察，即便是使用刑讯逼供破案的警察也是好警察，而刑讯逼供者也往往因为打击破案多，倍受社会关注，获得很好的社会利益；三是心理利益。审讯人员与被审讯人员在法律上的地位不对等性，使审讯人员产生了居高临下的心理优势，并在利用刑讯逼供破案中获得了其他工作所没有的强烈的征服感和满足感。同时，刑讯逼供能够带来巨大的成本效益。它是由两大因素所决定的。一是由产出与投入比所决定的，即精神利益与办案精力比。刑讯逼供办案与正常程序办案，往往前者产出高，而后者则投入高，且高出许多。这种巨大的不对称性对希望不劳而获的执法者来说，诱惑是很大的。二是由风险效益比所决定的。被审讯对象法制意识不强、刑讯逼供手段日趋隐蔽以及公安监督以内部监督、事后监督为主，缺乏有效外部监督等原因，使得真正被查获并严肃处理得少之又少。这种低风险(被查获,被处理)、高效益(精神利益)的审讯方式容易引发执法者的群体效应。

2、“游戏规则不健全”是产生刑讯逼供的外部原因

马克思政治经济学理论认为，上层建筑能动地反映经济基础。法律作为上层建筑的形式和产物，作为游戏规则，能动地指导实践工作。法律制作的瑕疵和可规避性，将直接影响执行者的价值取向。一是强烈的保护国家权力成分。“应当如实回答”对被审讯人来说有必须回答的义务。问题在于回答是否如实的标准在于谁？目前，可想而知在于审讯人员。审讯人员认为你如实回答了你就是如实回答；审讯人员不认为你是如实回答，即使你已经如实回答了也被认为不如实回答。在这种法律保护下，即使对敢于与审讯人员意志相违背的被审讯人员进行肉体、精神折磨，强

迫被审讯人员回答也变得合法化。二是不合理的证据采信制度。《刑诉法》第42条规定：证据有七种，1、物证（书证）；2、证人证言；3、被害人陈述；4、犯罪嫌疑人、被告人供述和辩解；5、鉴定结论；6、勘验检查笔录；7、视听资料。如果将七种证据进行分类，可分成1、5、6、7客观性证据，具有稳定性好，可信度高的特点。2、3、4主观性证据，可靠性较差，往往受到主体主观认知能力、心理状态等影响。目前，由于我国对证人保护不利，不给予经济损失补偿且缺乏制裁性条款，导致证人存在畏证心理和缺乏法律义务感，证人证言难以收集。另外，视听资料缺乏法律规范，鉴定结论体制混乱等诸多问题，使得口供的取得显得尤为重要。在司法实践中存在公安机关没有口供不能破案，检察机关没有口供不批捕，法院没有口供不审判的现象。从某种角度上讲，检控机关成为了“调控器”，并客观上促使了公安审讯部门为了突破口供中而不得已进行刑讯逼供。

## 二、综合治理，堵疏并重，引导刑讯逼供者实现回流

经济学价值理论认为，社会资源（人力资源）将以价格围绕价值的变化而进行自觉的流动。要根治刑讯逼供现象，笔者认为应从思想、立法、制度、动力等四个方面综合治理，从而引导刑讯逼供者回流。

### 1、转变理念，加强学习是引导刑讯逼供者回流的思想保障

（1）转变理念。长期以来公安机关刑侦部门对突破口供这一侦查手段有很强的依赖性。从理论上认为，通过研究和制定不同审讯手段、审讯方案可以突破任何犯罪分子的口供，以至将大量人力、物力投入对审讯艺术的研究和制定。但在实际工作中笔者认为，审讯工作中被审讯对象、审讯人员、审讯手段等多种不确定因素的存在，以及被审讯人员趋轻避重

的本能，审讯法定时间、要求的限制，使得无法突破口供成为可能。并且随着沉默权即将出台，我们刑侦审讯部门必须转变观念，摆正审讯工作的地位，向获取口供以外的其他证据求突破，化被动为主动。（2）加强学习。公安审讯人员必须加强学习，不仅要学习审讯业务知识，更要加强政治学习。通过学习提高自身的政治水平和政治敏感性，改变以前长期形成的“重打击、轻保护”的错误倾向，克服凌驾于法律之上的特权思想。摆正公仆与主人的关系，变管理为服务。树立全心全意为人民服务的宗旨意识，确立保障人权、依法执法的观念，正确处理好打击犯罪与保护人民、执法与守法的关系。切实解决“为谁掌权、为谁执法、为谁服务”的问题，打牢“立警为公、执法为民”的思想基础，从思想根源上消除刑讯逼供动机。

## 2、完善证据采信制度是引导刑讯逼供者回流的立法保障

（1）建立证据质证制度。要加快对主观性证据质证规定的立法。控辩双方只需在法庭上提交主观性证据的当事人和证人出席，若当事人、证人与法庭不在同一地时，可借助网络实现网上法庭。在审判人的主持下，由控辩双方当庭询问充分质证，非经充分质证不可作为定案证据。法庭在审理案件时，应当严格按照这一程序进行。对法庭外收集的主观性证据，无论是公安机关、检察机关对被告人的讯问笔录还是证人证词，非经充分质证一律不予采信，这就使得口供的取得在非经充分质证前不能成为证据。审讯人员自然也就不会为突破口供获取被审讯人员供述这一证据而进行刑讯逼供。

（2）推动沉默权合法化。沉默权合法化是历史趋势。从17世纪“利尔伯恩案”以来，西方发达国家已施行近300年的沉默权被称为“人类在通向文明的斗争中

最重要的里程碑之一”。但我国由于种种原因沉默权尚未立法，在客观上诱发了强迫被审讯人员自供其罪，刑讯逼供套取口供的现象。由此可见，只有推动了沉默权合法化就有在客观上杜绝刑讯逼供现象发生的可能性。

### 3、突出监督制约手段是引导刑讯逼供者回流的制度保障

(1) 强化内部监督。在立法中，公安机关同时具有侦查取证权和采取强制措施两种权利。在当前形势下公安机关必须加强自身的内部监督。督察部门应做大做细做实，加强教育、督察，真正履行起职责。同时，办案部门内部也应建立起责任连带制和考核捆绑制，使办案人员之间、办案人员与直接领导之间形成相互制约。从而，变狭义监督为广义监督。

(2) 强化外部监督。检察机关、审判机关、纪检监察等部门作为公安机关法定的外部监督机构，在监督内容上应向广度、深度方向发展，使监督从刑讯逼供后嫌疑人有明显伤残或举报、申诉后进行被动倒查向主动参与审讯、审查讯问笔录，以及对犯罪嫌疑人进行实地了解。在条件成熟后，检察、纪检等部门可在各一线办案单位设立联络室，加强日常工作的监督，在制度上防止刑讯逼供现象的发生。同时，应加强社会和新闻媒体的监督，在全社会营造气氛，使刑讯逼供真正成为每个审讯人员心中的一条高压线。

(3) 强化事中监督。审讯工作因为长期以来缺乏外部监督，虽在近年来加大了对刑讯逼供人员的查处力度，但刑讯逼供事件仍时有发生。当前必须加强事中监督，建立统一规范的审讯室，在条件成熟后，可运用高科技的手段对审讯工作进行实时监控。同时，加强审讯人员之间的责任连带机制和警务督察机制，逐步实现审讯工作的规范化、透明化、法治化，防范于其中。

(4) 强化事后

监督。制度的形成最终在于落实，在加强事中监督的同时更应加强事后监督。督察部门、检察机关应建立回访制度和红黄牌制度，通过随机的不定期的对被审讯人员进行回访倒查，以掌握审讯人员的工作情况。对轻微有苗头的发出黄牌警告，对黄牌警告后仍不能悔改的将红牌出局。这一制度的建立将改变平时不闻不问，出事后无法挽回的现状，既对审讯人员是一种爱护，更在机制上预防了刑讯逼供的发生。

4、细化考核激励机制是引导刑讯逼供者回流的动力保障 公安机关办案部门，由于工作性质、工作范围的原因，工作面广而杂，工作量多少难以简单地与实绩大小划上等号。同时，办案部门日益细化分工和多部门协同作战的工作要求，使得个人工作考核显得复杂化，难以量化。如何建立科学的考核激励机制，已成为当前办案部门的一大难题。笔者认为，对个人工作的考核，应该摒弃单一的“实绩观”，只看结果的思维模式。细化量化工作，建立长期的动态管理，系统化、透明化、综合化地分析和评价每位民警的思想素质、工作能力、合作能力、自律能力，因人而异，因材施教，将人力资源最大化。变单项考核为综合评估，坚持考核标准统一性、公正性、全面性，在管理中逐步实现由经验管理向科学化、民主化管理的发展。同时借鉴“海尔模式”、“微软模式”等优秀企业管理模式，建立公正、公平的适度竞争平台，引入竞争机制、团队精神、企业文化，从而在根本上杜绝刑讯逼供现象的产生。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)