

[НЕОФІЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД]



European Network of Councils
for the Judiciary (ENCJ)

Reseau européen des Conseils
de la Justice (RECJ)

Привабливість суддівської кар'єри

Звіт групи тематичного діалогу ЄМРП

2023-2024 роки



Співфінансується Програмою правосуддя Європейського Союзу

Неофіційний переклад здійснено Проєктом ЄС «Право-Justice». З текстом звіту мовою оригіналу можна ознайомитися за посиланням:

<https://pgwrk-websitemedia.s3.eu-west-1.amazonaws.com/production/pwk-web-encj2017-p/2024-07/ENCJ%20Report%20Judicial%20Attractiveness%20update%202024.08.09.pdf>

Ця публікація підготовлена за фінансової підтримки Програми Європейського Союзу «Правосуддя». Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю ЄМРП і в жодному разі не може розглядатися як точка зору Європейської Комісії.

ЗМІСТ

1	Вступ.....	4
2	Основні виклики	6
3	Робота, проведена групою, у 2023/2024 роках	8
4	Кращі практики	10
5	Рекомендації ЄМРП.....	14
	Додаток 1 Члени проектної групи	18
	Додаток 2 Відповіді на опитувальник ЄМРП	19
	Додаток 3 Відповіді на питання щодо визначення заробітної плати суддів.....	65

1 Вступ¹

Протягом 2021-2022 років проблема нестачі кандидатів на суддівські посади та зниження привабливості суддівської кар'єри спостерігалася у кількох країнах-членах та спостерігачах у ЄМРП. Щоб вирішити цю проблему, у 2022 році ЄМРП вирішила створити робочу групу, яка займатиметься вивченням витоків цієї проблеми та пошуком ефективних можливих рішень для підвищення привабливості суддівської кар'єри.

Будучи частиною робочого плану ЄМРП на 2023-2024 роки, проект «Привабливість суддівської професії» у рамках Групи тематичного діалогу, започаткований ЄМРП у 2022 році, включає в себе визначення основних викликів у кожній країні-члені та країні-спостерігачі ЄМРП, збір кращих національних практик і розробку рекомендації.

Участь у цій діалоговій групі, у принципі, обмежувалася одним учасником від кожного члена/спостерігача ЄМРП, що дозволяло обмеженій кількості представників ЄМРП обмінюватися кращими практиками та досвідом. При цьому їхніми головними цілями є діалог і взаємне навчання та формування європейської судової культури, заснованої на спільних принципах.

Першим кроком став збір інформації від членів і спостерігачів ЄМРП. У 2022-2023 роках анкети було розіслано членам і спостерігачам ЄМРП із пропозицією прокоментувати та повідомити, чи існує проблема недостатньої привабливості суддівської професії в їхній країні, а також визначити фактори, які роблять суддівську кар'єру непривабливою або менш привабливою. Анкета також мала на меті виявити заходи (зокрема профілактичні), які вживають інституції, що наразі не стикаються з цією проблемою.

На запитання анкети відповіли двадцять шість установ². Відповіді на запитання анкети підтвердили, що зниження привабливості суддівської кар'єри є проблемою, з якою стикаються судді в Європі, оскільки багато суддів зазначили, що привабливість суддівської кар'єри є вельми проблемним питанням у їхніх країнах.

Відповіді на питання анкети, які висвітлюють проблеми із залученням та утриманням кан-

1 Цей звіт був складений за участі команди проекту координаторами проекту: пані Лучією Дресер, паном Айгарсом Струпісом, пані Наталі Каллебаут, пані Солвітою Гарбацевіца та командою офісу ЄМРП: пані Александрою Світальською та пані Мілдою Трейге. Члени команди проекту вказані в Додатку 1. У 2023/2024 роках відбулися такі зустрічі команди проекту: 16 і 17 листопада 2023 року, 18 січня 2024 року, 11 і 12 березня 2024 року та 24 квітня 2024 року. Кілька онлайн-зустрічей також було проведено в проектному році 2022/2023.

2 Австрія, Бельгія, Болгарія, Хорватія, Данія, Англія та Уельс, Естонія, Фінляндія, Німеччина, Греція, Угорщина, Північна Ірландія, Італія, Латвія, Литва, Мальта, Чорногорія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Шотландія, Сербія, Словаччина, Словенія, Іспанія та Швеція

дидатів, а також умови праці, обговорювалися в рамках Групи тематичного діалогу. Проектна група досліджувала можливі рішення для вирішення цих проблем і поділилася думками щодо шляхів покращення ситуації у судових системах країн, що долучилися.

Беручи до уваги відповіді на запитання анкети щодо того, чи є привабливість суддівської кар'єри важливим питанням у різних судових системах, членів і спостерігачів ЄМРП можна розділити на такі категорії³:

- Країни, де це було визначено як серйозну проблему: Бельгія, Англія та Уельс, Литва, Норвегія, Португалія, Шотландія, Словенія та Україна;
- Країни, де це розглядається як часткова проблема: Австрія (очікується в майбутньому), Естонія (очікується в майбутньому), Фінляндія (окремі округи), Німеччина (окремі землі), Греція (Вищий адміністративний суд), Угорщина, Латвія, Нідерланди (суди вищої інстанції та спеціалізовані судді (суди))), Сербія (окремі повіти), Словаччина (окремі суди) та Швеції (окремі округи);
- Країни, які зазначили, що такої проблеми немає: Боснія і Герцеговина, Хорватія, Кіпр, Данія, Італія, Мальта, Чорногорія та Іспанія.

Висновки проекту діалогової групи були представлені на Генеральній асамблеї в Люблянці в 2023 році. У проектному році 2023-2024 група продовжила роботу, обмінюючись передовим досвідом у цій сфері та формулюючи рекомендації.

Основу цього звіту складають рекомендації щодо того, як приваблювати, наймати, утримувати та залучати до професії найбільш компетентних і талановитих людей для забезпечення правосуддя високої якості, а також рекомендації щодо організації та умов роботи в судовій системі. Ці рекомендації є набором кращих практик і заходів для підвищення привабливості суддівської кар'єри в кожній країні. Їх виконання залежить від бажання кожної країни дослухатися до них.

³ Будь ласка, зверніть увагу, що для цілей розподілу було взято до уваги різні аспекти та показники, а розподіл між групами не є чітким.

2 ОСНОВНІ ВИКЛИКИ

18 листопада 2022 року відбулося перше онлайн-засідання Проектної групи, головним завданням якого було заглибитись у фактори, що стають причиною непривабливості суддівської кар'єри. Крім того, учасники обговорили можливі рішення та додаткові кроки, які можуть допомогти покращити поточну ситуацію. Робоча група обмірковувала можливі рішення, щоб «зробити суддівську професію знову привабливою» за допомогою брендингу системи та маркетингу, зосередившись на наборі та навчанні суддів.

2 грудня 2022 року представники ЄМРП взяли участь у конференції, організованій Академією європейського права в рамках Форуму юридичних професій ЄС під назвою «Збереження привабливості юридичних професій: як передбачити майбутні тенденції». Під час зустрічі обговорювалися різні теми, зокрема тенденції бажаності юридичних професій, сприйняття юридичної кар'єри, доступ до юридичних професій і те, як ми можемо зробити юридичні професії більш привабливими. З дискусій стало очевидно, що питання привабливості стосується й інших юридичних професій: адвокатів, нотаріусів та судових виконавців.

З відповідей на анкету ЄМРП впливають такі основні групи проблем (див. додаток 4): відбір і навчання суддів, проблеми, пов'язані з винагородою суддів (пенсії та зарплати), умови праці суддів та соціальний статус.

Перш за все, вагомим фактором, що вплинув на непривабливість суддівської кар'єри, стала значно нижча заробітна плата порівняно зі спеціалістами з аналогічною кваліфікацією в інших галузях права або юристами, які практикують приватно.

Респонденти також вважають, що юридичні фірми пропонують більше можливостей і ці можливості є більш привабливими порівняно з обмеженими варіантами кар'єрного зростання в судовій системі. Юристи, які отримують чималу винагороду, вважають заробітну плату судді неконкурентоспроможною, тому важко залучати суддів з числа представників інших юридичних професій (навіть у тих країнах, де це можливо). Так само і зростання зарплати по мірі просування суддівською кар'єрою може бути не таким значним, як в інших професіях, через що найкращі кандидати обирають інший кар'єрний шлях.

Більше того, кілька респондентів відзначили, що рівень суддівської винагороди є таким, що практично ставить під загрозу не лише привабливість професії, але й незалежність судової влади⁴.

⁴ З цього приводу також див. Заяву Виконавчої ради ЄМРП від 25 травня 2023 р. щодо фінансової безпеки в контексті суддівської винагороди, доступну за посиланням: <https://pgwrk-websitemedia.s3.eu-west-1.amazonaws.com/production/pwk-web-encj2017-p/Statement%20EB%20financial%20security%2025%20May%202023.pdf>.

Існуючий зв'язок між вимогами й обов'язками судді та винагородою, що пропонується, обмежує можливість побудови суддівського корпусу, який відповідає очікуванням суспільства. Найдосвідченіші кандидати часто не претендують на суддівські посади, до яких висувається багато вимог, оскільки шукають кращої винагороди, умов праці та професійного розвитку в інших сферах.

По-друге, такі фактори, як велике робоче навантаження, що впливає на баланс між роботою та особистим життям, недостатні соціальні гарантії, застарілі будівлі та ІКТ забезпечення були зазначені як такі, що негативно впливають на привабливість судової системи як роботодавця. Респонденти погодилися з тим, що навантаження на суддів та вимоги щодо ефективності відлякують значну кількість випускників [юридичних вишів] від перспективи стати суддею. Іноді [у питаннях робочого навантаження] кількість переважає над якістю⁵, і через це судді змушені працювати у вечірні години та у вихідні дні. Відсутність соціальних гарантій, як-от припинення виплати суддівських пенсій, заборона на отримання винагороди з інших джерел, навіть за здійснення викладацької діяльності в університеті, також не сприяє привабливості професії в очах потенційних кандидатів. Крім того, було підкреслено, що судді часто не мають належної підтримки у своїй роботі і, отже, працюють у незадовільних умовах.

По-третє, суддівська кар'єра сприймається як дуже складний шлях. Деяків кандидатів може збентежити складна і тривала процедура відбору. Лише найбільш кваліфіковані кандидати, котрі відповідають найвищим вимогам, мають можливість приєднатися до лав суддів. Поряд із згаданими вище викликами це автоматично звужує коло кандидатів. У деяких випадках кандидати змушені проходити навчання, не маючи жодних гарантій, що врешті-решт стануть суддями.

Конкуренція за доступ до суддівської професії є дуже жорсткою, і загалом відсоток нескладання іспитів досить високий. Це може відштовхнути деяких потенційних кандидатів від подачі заявки, а винагорода у вигляді стипендії, що сплачується під час навчання, також може здаватися не надто привабливою.

Нарешті, було зазначено, що внаслідок зміни суспільних цінностей і посилення уваги та критики з боку ЗМІ робота в суді вважається менш престижною. Дуже часто високий рівень відповідальності, пов'язаний із посадою судді, не отримує належного визнання.

⁵ Див., наприклад, Опитування ЄМРП щодо незалежності суддів, 2022 р., с. 3, стор. 30-31. Результати цього показують, що низці країн судді відчувають внутрішній тиск, пов'язаний із розглядом справ, з боку керівництва суду щодо досягнення цілей результативності. Звіт доступний за посиланням: <https://pgwrk-websitemedia.s3.eu-west-1.amazonaws.com/production/pwk-web-encj2017-p/GA%2022/Report%20ЄМРП%20Survey%202022.pdf>.

3 РОБОТА, ПРОВЕДЕНА ГРУПОЮ, у 2023/2024 РОКАХ

В описі проекту на 2023/2024 рік робоча група погодилася працювати над основними визначеними викликами в такий спосіб. Було заплановано проведення двох очних зустрічей, після яких мали відбутися дві онлайн-зустрічі. Вирішувати виклики було запропоновано так: (1) розширити коло можливих кандидатів на суддівську посаду та процедуру відбору; (2) звернути належну увагу на питання винагороди та умов праці. Координатори погодилися, що зовнішня експертиза, особливо знання осіб, які працюють у приватному секторі, може бути корисною, тому шукали кваліфікованих зовнішніх спікерів.

16 та 17 листопада 2023 року в Брюсселі відбулася очна зустріч, яка була присвячена першим двом темам. Під час зустрічі було зроблено чотири презентації: «Талант знаходити талант», Шайрін Афтаб, директор із комунікацій і маркетингу Фламандської агенції праці (VDAB); «Як ми – спеціалісти з кадрових питань – бачимо привабливість роботи в судовій системі», Дорінда Ховештадт, Raad voor de Rechtspraak, Нідерланди; «Заходи, спрямовані на підвищення привабливості суддівської кар'єри», Діна Гутрад, Sveriges Domstolar, Швеція, та «План рівності для судової влади», Генеральна рада суддів, Іспанія.

Група Проекту дізналася, що причиною також є напруженість на ринку праці, який стає дедалі більш конкурентним. Загалом існує невідповідність між кількістю пошукувачів роботи та наявними вакансіями. Крім того, кількість робочої сили також скорочується через демографічні тенденції (старіння населення) і нижчий рівень залученості на ринку, що може бути спричинено різними факторами. Європейські країни зіткнуться з нестачею робочої сили в майбутньому, і юридичні професії є однією з тих груп, де спеціалістів бракує вже зараз. Тому важливо, щоб судова влада усвідомлювала ці зміни на ринку праці та докладала зусиль, аби бути більш привабливим та активним роботодавцем. Судова влада повинна приваюлювати, наймати, утримувати та залучати до професії найбільш компетентних і талановитих людей, для забезпечення правосуддя високої якості. Якщо не вдасться залучити достатньо людей або якщо стандарти набору чи відбору будуть знижені, це вплине на якість судової системи.

11 та 12 березня 2024 року в м. Рига (Латвія) відбулася очна зустріч, присвячена обміну передовим досвідом щодо умов праці суддів та суддівської винагороди (принципи встановлення суддівської винагороди: хто має її визначати; принципи визначення суддівської винагороди; що має охоплювати це поняття та чи має розмір винагороди індексуватися і як само).

На зустрічі були представлені наступні доповіді: доповідь пані Інни Плахтій з ВРП України щодо ситуації в Україні; презентація доповідача пані Реди Молієне про найкращі практики, пов'язані з організаційними умовами та умовами роботи в судовій системі; презентація доповідача пані Інесе Станкус-Віша про інструменти подолання впливу робочого середовища

з точки зору психологічного благополуччя; презентація пана Тіаго Перрейра про основні результати дослідження вигорання в Португалії.

У грудні 2023 року відбулася ще одна зустріч, організована АЄП на тему «ЗМІ та юридична професія», присвячена розгляду зв'язку між довірою до судової системи та довірою до повідомлень ЗМІ. Ця тема збігається з одним із визначених факторів, що впливають на привабливість судової системи.

Дві онлайн-зустрічі, які відбулися 18 січня 2024 року та 23 березня 2024 року, були проведені з метою забезпечення аналізу можливих рекомендацій і роботи над ними.

4 КРАЩІ ПРАКТИКИ

Під час роботи діалогової групи відбувався обмін досвідом щодо того, як члени та спостерігачі ЄМРП вирішують питання недостатньої привабливості суддівської професії та які зусилля вони докладають на національному рівні для вирішення цієї проблеми. Деякі з передових практик, які були озвучені, наведені нижче; вони можуть надихнути на розвиток конкретних ініціатив із підвищення привабливості суддівської кар'єри.

В **Австрії** застосовується коучинг. За рахунок держави можуть залучатися експерти для проведення тимблдінгів та семінарів. Бажаючі можуть пройти тренінги на теми соціальних навичок, мінімізації та вирішення конфліктів у команді.

У **Бельгії** Вища рада робить акцент на організації інформаційних сесій для зацікавлених кандидатів перед іспитом, зразки іспитів також публікуються на сайті, а кандидати, які не склали іспит, мають можливість надати відгук – колективно або індивідуально. Програми іспитів також було розширено, запропоновано нові предмети (наприклад, сімейне право чи податкове право), щоб залучити адвокатів і юристів з вужчою спеціалізацією, а також було більш чітко окреслено, які законодавчі акти необхідно вивчити для складання тих чи інших іспитів.

Вища рада бере участь у JobDays у різних (франко- та нідерландськомовних) університетах. З 2021 року з метою ознайомлення зі змістом професії магістрата (судді) для студентів-юристів організовується Судовий тиждень. Протягом цього тижня вони можуть один раз провести цілий день із суддею, слідуючи за ним усюди, аби спонукати студентів обрати професію судді у майбутньому. Студенти також отримують інформаційне дос'є про суддівську професію.

У **Боснії та Герцеговині** на одного суддю припадає велика кількість працівників апарату. У судах першої інстанції існує пул помічників, до яких можна звернутися за допомогою.

У **Німеччині** у вищих судових інстанціях існує спеціальний офіс, який пропонує консультації для кожного співробітника. Ці консультації охоплюють проблеми, пов'язані зі здоров'ям, сім'єю чи роботою, а також особисті консультації. Судді та працівники апарату можуть скористатися допомогою коуча для того, щоб покращити свої навички вирішення певних питань.

Молодших суддів у Німеччині навчають більш досвідчені судді, зокрема, тому, як поратися з робочим навантаженням. Судді мають хороші робочі столи, а також проводяться тренінги на тему ергономічної організації робочого процесу.

В **Ірландії** було запроваджено 10-річну програму модернізації, яка включає оцифрування

та модернізацію залів судових засідань. Доступність навчання зростає в рази, і судді вивчають такі теми, як вирішення складних ситуацій.

Латвія використовує індивідуальну та командну супервізію як до суддів, так і до керівників судової системи для покращення функціонування судів (через підвищення якості комунікації), психічного благополуччя й професійної діяльності працівників.

Особлива увага приділяється медичному страхуванню та створенню ергономічного робочого місця.

До процедури відбору запроваджено психологічне оцінювання, яке демонструє схильність кандидатів до психологічного стресу та чи є вони стресостійкими.

Литва нещодавно вирішила проблему низьких суддівських зарплат. Наразі Рада суддів зосереджена на балансі роботи та особистого життя, розподілі справ та визначенні оптимального навантаження на суддів. Усі апеляційні справи в Литві розподіляються за допомогою комп'ютерної програми, яка враховує навантаження на суддів. У Литві діє система встановлення оптимального робочого навантаження з урахуванням кількості справ, які має суддя, оцінки складності справи, показника робочого часу судді та частини роботи, що виконується його помічником. Очікується, що ця система допоможе оптимізувати мережу судів і дозволить побачити, чи достатньо суддів у окремих судах.

Судді можуть вільно планувати свою роботу протягом дня і можуть працювати вдома, якщо їм не потрібно бути присутніми в судових засіданнях.

Дослідження психологічного благополуччя в 2022 році показує, що старші судді відчувають себе більш задоволеними, ніж їхні молодші колеги. Основна увага приділяється психологічній підготовці щодо подолання стресу та покращенню навичок прийняття рішень у стресових ситуаціях, а не психологічній допомозі чи супервізії.

У **Нідерландах** пояснили своє кадрове бачення підвищення привабливості роботи в судовій системі. Їхня зусилля зосереджені на залученні нових спеціалістів та утриманні тих, хто вже працює. Це зроблено з огляду на те, що в осяжному майбутньому Нідерланди зіткнуться з нестачею робочої сили, зокрема і в юридичній професії. Демографія ринку праці також змінюється, населення стає все більш освіченим, частка людей старше 65 років зростає, а зростання населення в найближчі десятиліття відбуватиметься лише за рахунок дітей мігрантів. Ці тенденції слід брати до уваги під час переосмислення того, як бути інклюзивним роботодавцем (наприклад, розглядаючи питання про надання соціальної та емоційної підтримки працівникам, які неформально доглядають за літніми членами сім'ї).

Спонукальними факторами для залучення правознавців до роботи в судовій системі є хороша оплата праці, а також належний баланс між роботою та особистим життям, гнучкі умови праці, змістовна робота та можливість брати участь у вирішенні соціальних питань. Наявність постійного контракту стає дедалі більш важливою, а також, особливо для моло-

дих спеціалістів, відсутність жорсткої ієрархії з відкритими каналами комунікації та наявністю різноманітних варіантів кар'єрного шляху.

Беручи до уваги всі ці фактори, було сформульовано основний меседж брендингу роботодавця – Судова влада працює для всіх завдяки вашим зусиллям.

Особлива увага приділяється психічному здоров'ю та відпочинку. У разі хвороби суддям виплачується в повному розмірі заробітна плата за два роки.

У **Норвегії** була проведена реформа, згідно з якою кількісать судів першої інстанції було зменшено з 60 до 23. Розподіл навантаження відбувається справедливо, незалежно від того, де працює суддя. Судова реформа виявилася успішною. Проте навантаження на суддів залишається високим, і складає в середньому 46,2 години на тиждень, що на 10 годин більше офіційної тривалості робочого часу. Робоче середовище та обладнання відповідають потребам, а за необхідності надається професійна психологічна допомога.

На відміну від багатьох інших європейських країн, у Норвегії судді не мають особистих помічників, однак працівники апарату вирішують технічні аспекти. Питання щодо того, яка допомога потрібна з боку працівників апарату, наразі вивчається робочою групою.

Португалія представила результати масштабного дослідження умов праці, професійного вигорання та самопочуття суддів. Дослідження виявило такі переважаючі фактори ризику, як високий темп роботи та понаднормова робота, яка, у свою чергу, становить загрозу для здоров'я. 17% суддів мають високий ризик вигорання. Визнання наявних факторів стресу дозволяє враховувати їх при організації роботи, оцінці ефективності, а також розподілі ресурсів.

У **Румунії** психологічна підтримка доступна завдяки наявності мережі психологів при апеляційних судах. Вони організують зустрічі принаймні раз на рік у кожному суді відповідної юрисдикції. Є можливість домовитися з ними про зустріч для обговорення питань, пов'язаних з роботою. Для працівників апарату організуються тимбіндинги.

Іспанія представила свій План забезпечення рівності у суддівській кар'єрі. Заснований на конституційних і законодавчих положеннях і ухвалений на пленарному засіданні Генеральної ради юстиції, цей план охоплює широкий спектр тем, серед яких – доступ до суддівської кар'єри, кар'єрне зростання, професійне навчання, безпека та здоров'я, винагорода, (боротьба з) домагання(ми) та насильство(м), перевірки та дисциплінарні стягненнями, імідж правосуддя тощо. План, який діє з 2020 року, передбачає щорічне звітування та механізми моніторингу, перегляду та впровадження.

Швеція ознайомила із комплексом заходів, які вживаються для забезпечення привабливості суддівської кар'єри. Метою плану дій визначено здатність судів приваблювати, утримувати та залучати до роботи найбільш кваліфікованих та професійних адвокатів. З огляду на це, використовується стратегія брендингу роботодавця, спрямована на підвищення

компетентності судів у цій галузі, розробку чіткої ціннісної пропозиції з боку роботодавця та формування мережі амбасадорів бренду.

В **Україні** розмірковували над тим, як спростити процедуру відбору, зменшивши кількість етапів відбору, змінивши правила складання кваліфікаційного іспиту та проводячи спеціальні перевірки.

У **Великобританії** не проводяться жодні офіційні консультації, але надаються контактні дані спеціалістів, які пропонують психологічну допомогу, і заохочується відвідування таких спеціалістів. Ці візити є повністю конфіденційними.

5 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЄМРП

I. Резерв кандидатів і доступ до професії

1. Залучення та утримання талановитих спеціалістів

Організувати судову систему як привабливе кар'єрне та робоче середовище, щоб утримати висококваліфікованих спеціалістів, які вже працюють, і залучити нових потенційних кандидатів і необхідних талановитих спеціалістів.

2. Висвітлення соціальної ролі судової влади

Продемонструвати важливі та цікаві аспекти суддівської кар'єри шляхом озвучування коротких меседжів у рамках кампанії, щоб висвітлити ключову роль суддів. Такі меседжі мають бути спрямовані на те, щоб представити суддів громадськості як охоронців закону, котрі сприяють дотриманню законів і захищають права. Крім того, висвітлення ролі суддів у вирішенні конфліктів підкреслить позитивний суспільний вплив роботи суддів. Ці меседжі також можуть стати натхненням для початківців у галузі права, заохочуючи їх продовжувати кар'єру в судовій системі та справляти позитивний вплив на суспільство.

3. Забезпечення гнучкості суддівської кар'єри

Розгляньте можливість забезпечення більшої гнучкості в суддівській кар'єрі, наприклад, перехід між юрисдикціями та можливість поєднувати викладацьку діяльність та роботу в суді. Прагнути забезпечити більшу мобільність між різними юридичними професіями, зокрема можливість повернення до судової системи.

4. Проговорювання факторів, що є привабливими для молодих спеціалістів

Продумати, якими є стимули та переваги для молодих спеціалістів, і представляти судову систему не лише як цікавий та значущий кар'єрний шлях, а й як сферу, що дозволяє підтримувати баланс між роботою та особистим життям, включаючи можливість працювати неповний робочий день, задовільну винагороду, приємне робоче середовище та хороші умови праці. Важливо мати достатні фінансові ресурси для забезпечення відповідних передумов для залучення (молодих) спеціалістів.

5. Заохочення до ролі амбасадора бренду

Заохочувати суддів виступати в ролі амбасадорів судової системи. Вони якнайкраще здатні пояснити, що становить собою судова система та як виглядає робота й середовище, до якого потрапляють нові люди. Орієнтуватися на молодих спеціалістів, організовуючи дні відкритих дверей у судах, стажування та проекти, як-от судді в школах. Якщо молоді люди сприйматимуть правосуддя позитивно, вони з більшою ймовірністю оберуть суддівську кар'єру.

6. Ведення діалогу з університетами

Звертати увагу на тенденції юридичної освіти в університетах (поява нових навчальних програм) та в юридичних професіях (попит на юридичну спеціалізацію в юрисдикціях, де це можливо). Розглянути можливість адаптації вступних іспитів і відповідно процедури відбору. Необхідно встановити спеціальні положення щодо доступу до судової системи для представників інших юридичних професій, включаючи спеціальні навчальні курси для здійснення переходу, зокрема курси, які можна проходити продовжуючи працювати за поточною професією.

7. Широка реклама вакансій

Повідомляти потенційних кандидатів на суддівські посади про вакантні посади і дати вступних іспитів, використовуючи різні засоби комунікації (наприклад, професійні соціальні мережі, власний сайт). Розглянути можливість надання потенційним кандидатам завдань із попередніх вступних іспитів для ознайомлення.

8. Розширення цільової аудиторії

Переглянути вимоги до доступу до судової системи та розширити цільову аудиторію, включивши в неї представників різних юридичних професій, а не лише адвокатів (з посвідченням). Ті, хто працює в державному чи приватному секторі та мають диплом юриста, також можуть мати відповідний досвід і професійні знання, необхідні для роботи в судовій системі.

9. Адаптація процедур відбору

Оцінити поточні процедури відбору та переглянути їхню складність. Надмірно тривалі процедури відбору можуть відлякнати багатьох кваліфікованих кандидатів. Надавати конструктивний відгук кандидатам, які не пройшли процедуру відбору, щодо того, як вони проявили себе під час відбору. Переконатися, що процедури відбору проводяться із дотриманням гендерного балансу та забезпечують досягнення максимально широкого суспільного представництва в судовій системі. Регулярно оцінювати ефективність процесу відбору та вносити корисні зміни на основі зворотнього зв'язку.

10. Забезпечення інклюзивності

Прагнути до того, щоб люди, які походять із родин іммігрантів, розглядали роботу в судовій системі як можливий кар'єрний шлях. Залучати амбасадорів з таким самим досвідом.

II. Умови праці

11. Розвиток лідерських якостей

Інвестувати в організаційний розвиток і розвиток лідерства в судах, у тому числі голів судів, що дозволить судам як організаціям адаптуватися до поточного глобального середовища, що характеризується прискореними технологічними змінами, транскордонними справами, економічними, суспільними та іншими змінами.

12. Сприяння позитивній організаційній культурі

Сприяти позитивній організаційній культурі. Переконатися, що кожен суд розвиває культуру взаємодії та визнання, забезпечуючи повагу до всіх працівників суду, підтримуючи гарну комунікацію між працівниками, суддями та головами, щоб можна було обмінюватися ідеями. Визнавати внесок суддів і працівників суду в досягнення спільної мети – формування відчуття того, що вас цінують.

13. Забезпечення оптимальної організації праці

Прагнути оптимізувати організаційні процеси для забезпечення ефективної організації діяльності суду, знайти/забезпечити оптимальну організаційну структуру, чіткий розподіл ролей та ефективний режим роботи.

14. Забезпечення охорони праці

Прагнути отримати достатні фінансові ресурси, щоб забезпечити зручні, безпечні та ергономічні робочі місця та інструменти, зокрема, але не тільки, будівлі судів, офіси та ІТ-обладнання. Інвестувати в розробку та впровадження заходів для забезпечення безпечного, привабливого та здорового робочого середовища для суддів і працівників суду (наприклад, достатній простір, належна вентиляція та освітлення, ергономічні робочі місця).

15. Вимірювання та справедливий розподіл робочого навантаження

Розробити та застосовувати механізми вимірювання навантаження на суддів. Метою цього є розробка оптимального та ефективного робочого навантаження для суддів та забезпечення справедливого розподілу роботи.

16. Визнання ролі керівництва у фізичному та психологічному благополуччі суддів

Визнати та визначити як пріоритет відповідальність голів судів, рад та/або інших зацікавлених сторін, керівних органів за забезпечення фізичного та психологічного благополуччя суддів.

17. Забезпечення структури психологічної підтримки

Надавати суддям, які зазнають впливу стресових факторів, доступу до допоміжних послуг, як-от тренінги з управління стресом та індивідуальні консультації.

18. Інвестування у допоміжний персонал для суддів

Забезпечити суддів, наскільки це можливо, персоналом, який допомагає здійснювати правосуддя, і відповідною кількістю працівників суду, відповідальних за належне функціонування судів. Інвестиції у допоміжний персонал суддів – це інвестиції в ефективне здійснення правосуддя.

III. Суддівська винагорода

19. Забезпечення достатньої суддівської винагороди

Переконатися, що суддівська винагорода є достатньою для забезпечення незалежності та неупередженості суддів, беручи до уваги значну відповідальність і широкий спектр завдань, які виконують судді, а також аналогічні зарплати в інших юридичних професіях. Забезпечити конкурентоспроможний і привабливий пакет винагороди для суддів.

20. Дотримання системного розуміння суддівської винагороди

Поняття суддівської винагороди має охоплювати всі соціальні виплати, включно з пенсією. Необхідно мати автоматичні механізми коригування, які б враховували інфляцію та умови ринку при обрахунку суддівської винагороди, наприклад індексацію зарплат. Інші фактори можуть включати попередній досвід, трудовий стаж або досвід роботи, а також – за наявності, особливі обов'язки, час на дорогу та кількість днів відпустки. Все це може братися до уваги при розрахунку винагороди.

ДОДАТОК 1 ЧЛЕНИ ПРОЕКТНОЇ ГРУПИ

Ім'я	Прізвище	Установи
Герхард	Райснер	Міністерство юстиції Німеччини
Люсія	Дресер	Вища рада юстиції Бельгії
Наталі	Каллебо	Вища рада юстиції Бельгії
Айгарс	Струпісс	Судова рада Латвії
Солвіта	Гарбачевица	Судова рада Латвії
Мері Роуз	Гірти	Судова рада Ірландії
Джудіт	Глісон	Судова рада Англії та Уельсу
Діна	Гутрад	НСА Швеції
Тьяго Рафаель	Перейра	РМ Португалія
Дорінда	Хофельштадт	Raad voor de Rechtspraak Нідерланди
Роланд	Кемпфле	Асоціація суддів Німеччини
Франциско Хав'єр	Форкада Міранда	ГРСП Іспанія
Ана	Білич	ВРСП Боснії та Герцеговини
Маріус	Байорас	Судова рада Литви
Алін	Ене	ДСР Румунія
Петер	Шабо	ОВТ Угорщина
Ола	Холмен	НСА Швеції
Маріт	Бьоронессет Фрогнер	НСА Норвегії
Мадлен	Матьє	СМФ Франції
Джон	О'Коннор	Судова рада Ірландії
Ніна	Опслах	НСА Норвегія
Жасмин	Калія	ВРСП Боснії та Герцеговини
Інна	Плахтій	ВРП України
Даля	Вазарієне	Голова ЄМРП
Мілда	Трайге	Офіс ЄМРП
Александра	Світальська	Офіс ЄМРП

Додаток 2 Відповіді на Опитувальник ЄМРП



European Network of Councils
for the Judiciary (ENCJ)

Reseau européen des Conseils
de la Justice (RECJ)

Група тематичного діалогу.
Привабливість суддівської кар'єри - Збірка відповідей

● Міністерство юстиції Австрії

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Так, судова система в Австрії відчуває брак кандидатів на суддівські посади

Окрім загальної нестачі робочої сили на ринку праці, яка також впливає на судову систему, спостерігається збільшення кількості виходів на пенсію, оскільки покоління «бебі-бумерів» досягає віку обов'язкового виходу на пенсію (65 років). Крім того, за останні роки було створено значну кількість суддівських і прокурорських посад (з 2020 року – 111 додаткових посад), які необхідно заповнити. Зараз і в майбутньому неможливо буде повністю заповнити всі ці вакансії. З цієї причини судова влада має дві основні цілі:

- 1.) Головна мета все ще полягає в залученні необхідної кількості кандидатів на суддівську посаду. Для цього судова влада вжила та зараз готує різні заходи, наприклад, рекламні кампанії, університетські та шкільні проекти, а також підвищення заробітної плати кандидатам на суддівські посади (детальніше див. пункти 3 і 4).
- 2.) Крім того, судова система залучає представників інших юридичних професій (наприклад, юристів), які стануть суддями, лише пройшовши коротке навчання. Звичайно, ці кандидати в будь-якому випадку повинні пройти суворий відбір та фінальний іспит на зайняття суддівської посади.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Ні, тому що суддівська кар'єра залишається привабливою для багатьох юристів.

Крім уже зазначених у пункті 1 причин нестачі кандидатів на суддівські посади, можна помітити зменшення кількості випускників юридичних факультетів. Існує більш широкий вибір різних юридичних професій для меншої кількості випускників. Відповідно, стає менше кандидатів на суддівську посаду, що також обмежує відбір найбільш кваліфікованих кандидатів.

Однак критичним аспектом, який може стати причиною непривабливості суддівської кар'єри, є відносно низька початкова заробітна плата юриста-стажера та кандидата на суддівську посаду. Крім того, на відміну від інших юридичних професій, професії судді передують тривалий і складний процес тестування з багатьма іспитами, а кількість посад при цьому є обмеженою. Це означає тривалий період невизначеності з невеликою оплатою. Однак юридичні фірми також відчувають труднощі з пошуком помічників адвокатів. Зараз студенти надають перевагу приватному сектору, який пропонує порівняно високу стартову зарплату.

Загалом професія судді залишається привабливою. Оплата є значно вищою за середню, і це надійна робота, яка стає все більш важливою в сучасному світі. Крім того, судді мають гнучкий графік роботи та можливість працювати вдома.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Успішно реалізовані заходи:

„Justiz macht Schule“: у рамках цього проекту судді та прокурори знайомлять учнів віком від 12 років із завданнями та функціонуванням верховенства права у формі лекцій, відвідування судових засідань, симуляцій судових засідань, екскурсій до суду тощо.

„Rechtshörerschaft“: ті, хто бажає познайомитися з судовою системою під час навчання, можуть пройти неоплачуване стажування в суді чи прокуратурі як студент юридичного факультету протягом кількох тижнів.

Співпраця з університетами: судді та прокурори презентують професію судді під час лекцій. Студенти юридичних факультетів та їхні викладачі відвідують судові засідання, які в подальшому аналізуються та обговорюються.

Участь у ярмарках вакансій

Рекламні кампанії (плакати, брошури тощо)

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Підвищення зарплати юристів-стажерів і кандидатів на суддівські посади може сприяти підвищенню привабливості. Цей захід буде реалізовано в рамках наступних змін до закону про суддівську діяльність.

● Conseil Supérieur de la Justice / Hoge Raad voor Justitie of Belgium (Бельгія)

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Протягом кількох років, особливо з 2016-2017 років, кількість кандидатів на складання іспитів, які дають доступ до професії магістрата (судді або прокурора) зменшилася, що може свідчити про зниження інтересу до цієї професії в цілому.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Ми вважаємо, що однією з можливих причин можуть бути численні судові реформи починаючи з 2014 року. Було переглянуто систему територіальної юрисдикції та зменшено кількість судових округів. Якщо раніше кандидат знав, що подає заяву до конкретного судового округу, то тепер він претендує на вакантну посаду, скажімо, у суді першої інстанції, який має кілька підрозділів. Таким чином, на момент подачі заявки часто ще немає впевненості щодо підрозділу чи спеціалізації, за якою працюватиме кандидат на суддівську посаду. Ця невизначеність і нав'язана гнучкість, як щодо місця роботи, так і щодо спеціалізації, можуть загальмувати інтерес до професії магістрата. Крім того, необхідність переїжджати, пов'язана з цією роботою, потенційно може стати на заваді для обрання професії магістрата.

Крім того, була проведена пенсійна реформа, яка зробила професію магістрата менш привабливою для, наприклад, юристів, які бажають перекваліфікуватися.

Це також узгоджується з результатами опитування, проведеним Вищою радою юстиції (ВРЮ) у 2018 році серед 500 адвокатів у співпраці з асоціаціями адвокатів. Дослідження показало, що ці реформи – на додаток до робочого середовища, умов роботи та фінансових умов – є стримуючим фактором для юристів, незважаючи на те, що професія магістрата, як і раніше, описується як інтелектуально складна та соціально значуща.

Крім того, зменшення кількості осіб, які складають вступні іспити, імовірно, також можна пояснити введенням у 2017 році обмеження на кількість спроб. Це посприяло тому, що кандидати рідше реєструються та не «пробують», а скоріше ідуть складати

іспити, будучи краще підготовленими.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

ВРЮ продовжує проводити роз'яснювальні та інформаційні кампанії для залучення нових кандидатів до професії магістрата. Тому важливо розробити план дій для залучення кандидатів з великим потенціалом. Таким чином, у своєму багаторічному плані дій ВРЮ робить акцент на привабливості професії магістрата.

У рамках цього у березні 2022 року ВРЮ організувала перший Тиждень професії магістрата. Студенти юридичного факультету 3-го курсу бакалавра та 1-го та 2-го курсу магістратури отримали можливість провести цілий день з магістратом. Ця ініціатива мала великий успіх. Загалом зареєструвалося майже 2500 студентів і завдяки співпраці з боку близько третини всіх магістратів, майже 1750 студентів отримали змогу поспостерігати за робочим днем магістрата. Цей проект буде регулярно повторюватися.

Крім того, ВРЮ вжила й інших заходів. Так, регулярно організовуються інформаційні сесії для асоціацій адвокатів, щоб популяризувати професію магістрата та пояснювати, як складаються різні іспити; ВРЮ бере участь у ярмарках вакансій, організованих університетами, і під час цифрових інформаційних сесій кандидати отримують необхідні пояснення щодо іспитів та підготовки до них. ВРЮ також проводить сесії колективного та індивідуального зворотного зв'язку, на яких кандидатам, які не пройшли конкурсний відбір, надаються пояснення щодо справи. Зразки іспитів також публікуються на нашому вебсайті, і ми також щоразу внутрішньо оцінюємо наші іспити. Нарешті, ми інформуємо кандидатів, які успішно склали іспит з професійної компетентності та усне оцінювання, про нові вакансії, надсилаючи повідомлення електронною поштою.

Наприкінці червня 2022 року ВРЮ затвердила нові екзаменаційні програми на наступний судовий рік. Щодо перевірки професійної компетентності, конкурсна комісія для кожної мовної групи має можливість організувати спеціальний іспит із сімейного або корпоративного права. Ідея полягає в тому, щоб залучити нових кандидатів за цими новими тематиками, наприклад, юристів, які спеціалізувалися на сімейному праві і наразі вагаються через меншу обізнаність у інших галузях цивільного права. Для усного оцінювання на додаток до сімейного права можна запропонувати податкове право. А для суддівського стажування – соціальне право. Щоб кандидати могли краще підготуватися, у додатку до цих екзаменаційних програм чітко визначено, що передбачає кожна програма.

Рада юстиції обдумує можливість реформування усного оцінювання, щоб залучити більше кандидатів із відповідною спеціалізацією. Однак зазначимо, що юристи такого профілю все ще недостатньо часто беруть участь у цьому конкурсі.

ВРЮ також надає кандидатам можливість скласти іспити в оптимальних умовах. Окрім власної юридичної літератури, кандидати також мають можливість консультуватися із законодавством у цифровому вигляді через «Justel».

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Продовжуємо працювати над цим питанням надалі в рамках робочої групи «Привабливість», створеної для цього у нашій Вищій раді юстиції.

● Вища судова рада Республіки Болгарія

Відповідь Вищої судової ради Республіки Болгарія на додаткове запитання:

«Ви не берете участь у цій робочій групі. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми»

Професія судді відзначається передбаченими Конституцією Республіки Болгарія гарантіями незалежності судової влади в цілому та окремого судді, а також зобов'язанням керуватися лише законом (ст. 117). Цю фундаментальну цінність суддівської професії також підтверджує статут про незмінюваність магістратів. ст. 129 (3)3 Конституції встановлює, що після п'яти років досвіду роботи на посаді судді та після атестації, за рішенням Колегії суддів Вищої судової ради, судді призначаються безстроково. Призначаючи кандидатів, які потрапили в топ рейтингу, що складається за результатами конкурсних процедур, Колегія суддів ВСП звертає особливу увагу на наявність високих професійних та етичних якостей.

Вища судова рада Республіки Болгарія та органи судової влади сприяють роботі судів і професії судді шляхом реалізації щорічної освітньої програми «Судова влада – інформований вибір і громадянська довіра». Відкриті суди та поргани рокуратури» (<http://www.vss.justice.bg/page/view/6221>) та інформаційної акції «День відкритих дверей» (<http://www.vss.justice.bg/root/f/upload/37/2021-a.pdf>).

Освітня програма створена у 2014 році з метою формування правової грамотності та культури у студентів, підвищення довіри суспільства до судової влади та дотримання законів. Це ініціатива ВСП, яка здійснюється за погодженням з Міністерством освіти і науки Республіки Болгарія та реалізується магістратами та працівниками суду. У 2014/2015 навчальному році піонерами цієї ініціативи стали 23 районні суди та 21 районна прокуратура, що працюють з десятикласниками з 28 шкіл, розташованих у обласних центрах Болгарії. У наступні роки масштаби Програми зростали, і до пандемії Covid-19, протягом 2018/2019

навчального року, у ній брали участь 431 суддя та прокурор із 160 судів, які давали лекції у 178 школах. Протягом 2021/2022 навчального року за Програмою працювали 251 суддя, прокурор та слідчий із 94 судів та прокуратур країни у партнерстві зі 128 школами.

Освітня програма ВСП реалізується відповідно до концепції, погодженої з Міністерством освіти і науки, з магістратами, які безпосередньо працюють в аудиторіях і розповідають про принципи розподіл влади відповідно до Конституції Республіки Болгарія, структуру та функції органів судової влади, професії «судді», «прокурора» та «слідчого», доступ до інформації в судовій системі та ін. Вони залучають учнів до судового процесу шляхом організації візитів до суду, інсценованих судових процесів, юридичних вікторин, конкурсів з правової грамотності, у тому числі молодших школярів, яким пропонують взяти участь у конкурсі малюнків на судову тематику. Учні надягають суддівську мантию, сідають на місце судді в залі судових засідань, фотографуються з матеріалами справи та відчувають всю серйозність і людяність професії судді. Навчаючись, вони набувають уявлень про професійні та особистісні якості, про морально-етичні вимоги до судді. Молодих людей часто об'єднує бажання продовжити навчання за спеціальністю «правознавство», вони цікавляться тим, як стати «суддею», отримують профорієнтаційні рекомендації.

Інформаційна акція «Дні відкритих дверей» реалізується ВСП починаючи з 2014 року і є традиційною ініціативою органів юстиції з метою підвищення публічності їх діяльності та представлення основних функцій і місії судової влади. Основними учасниками зустрічей з гостями, моделювання судових процесів і т.п., є судді та особи, які займають керівні адміністративні посади, вони пояснюють специфіку своєї професії та процес відправлення правосуддя.

Суди повідомляють про реалізацію Освітньої програмою та Днів відкритих дверей на своїх сайтах за допомогою прес-релізів, фотографій, відеофайлів, у тому числі створених ними навчальних фільмів, анімаційних продуктів та інших презентацій. Вища судова рада ділиться інформацією на своєму сайті (<http://www.vss.justice.bg/page/view/6563>) та на сторінці у Facebook (<https://www.facebook.com/profile.php?id=100062961463772>). Ця діяльність широко висвітлюється в регіональних ЗМІ та в мережі Інтернет, а розголос сприяє підвищенню авторитету суддів та інтересу суспільства до їх роботи та обов'язків.

Вища судова рада адмініструє просвітницьку програму та інформаційну кампанію «Дні відкритих дверей», щорічно розміщує інформацію про суди та суддів, які беруть участь у їх діяльності, на своєму сайті (<http://www.vss.justice.bg/page/view/106580>, (<http://www.vss.justice.bg/page/view/7165>).

У 2017 році Вища судова рада отримала нагороду «Кришталеві терези правосуддя» за освітню програму в конкурсі Ради Європи «Кришталеві терези правосуддя». У 2018 році презентація Освітньої програми викликала чималий інтерес на першій «Виставці Європейської мережі рад судочинства» та після голосування серед учасників була відзначена II місцем як приклад «Впровадження позитивних змін».

Крім того, слід зазначити, що існує великий інтерес до професії судді, про що свідчить кількість кандидатів на суддівську посаду під час різних конкурсних процедур:

Інформація про оголошені Колегією суддів ВСР конкурсів на посади молодших суддів та для первинного призначення на суддівські посади, у т.ч. кількість місць та кандидатів, допущених до участі у 2020, 2021 та 2022 роках

2020 рік

1. Оголошено конкурс на зайняття посад молодших суддів Рішенням колегії суддів ВРС за протоколом № 01/21.01.2020, оприлюднений у ДГ №10/04.02.2020:

– 29 посад, загальна кількість допущених кандидатів – 775;

2. Оголошено конкурс на первинне призначення до обласних судів (першої інстанції) Рішенням колегії суддів ВСР за протоколом №7/25.02.2020, змінено та доповнено Рішенням колегії суддів ВСР за протоколом №8/10.03.2020, оприлюднений в ДГ №47/22.05.2020:

– 7 посад – допущено 154 кандидата;

3. Оголошено конкурс на первинне призначення до Софійського міського суду – Цивільної колегії Рішенням колегії суддів ВСР за протоколом № 32/08.10.2019, оприлюднений в ДГ №82/18.10.2019:

– 1 посада – допущено 19 кандидатів;

4. Оголошено конкурс на первинне призначення до окружного суду – Враца (друга інстанція) Кримінальна Колегія Рішенням колегії суддів ВСР за протоколом № 32/08.10.2019, оприлюднений в ДГ №82/18.10.2019:

– 1 посада – допущено 14 кандидатів;

2021 рік

1. Оголошено конкурс на первинне призначення до адміністративних судів, Рішенням колегії суддів ВСР за протоколом № 12/13.04.2021, оприлюднений в ДГ №32/16.04.2021:

– 31 посада – допущено 302 кандидата;

2. Оголошено конкурс на зайняття посад молодших суддів Рішенням колегії суддів ВСР за протоколом № 02/26.01.2021, оприлюднений в ДГ № 08/29.01.2021:

– 7 посад – допущено 531 кандидат;

2022

1. Оголошено конкурс на зайняття посад молодших суддів Рішенням колегії суддів ВСП за протоколом № 02/25.01.2022, оприлюднений у ДГ № 09/01.02.2022:

- 39 посад – допущено 844 кандидати;

● **Державна судова рада Республіки Хорватія**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Ні

Наступні питання: не застосовується

● **Міністерство юстиції – Кіпр**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Кандидатів не бракує.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Див. вище.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Ні. Однак встановлення критеріїв для призначення та просування суддів зробило процес призначення та просування по службі більш прозорими та зміцнило довіру до судової влади.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в

роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

Гарантія повноважень, що надюється суддям, як одна з передумов незалежності судової системи, є одним із факторів того, що посада судді на Кіпрі залишається привабливою для кандидатів. Перспективи кар'єрного росту є додатковим фактором .

● **Domstolsstyrelsen – Данія**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Ні, це не є загальним явищем, але в деяких частинах країни, розташованих далеко від великих міст, може бути небагато претендентів на деякі суддівські посади.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Кар'єра судді вважається привабливою.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Кар'єра судді вважається привабливою.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Громадянам, які звертаються до датських судів, доводиться довго чекати на результат, і судді, як правило, мають значне робоче навантаження. Таким чином, більше ресурсів для судів, включаючи функції підтримки суддів, допомогли б зробити умови суддівської роююти більш привабливими.

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

Кар'єра судді вважається привабливою. Це зумовлено, серед іншого, особливою роллю суддів у суспільстві, а також змістом професії, відповідальністю та незалежністю посади.

● Рада суддів Англії та Уельсу

1. Труднощі з набором необхідної кількості суддів були визнані як Лордом-головним суддею, так і Органом з контролю за окладами старшого персоналу.
2. Це складне питання. Лорд-головний суддя назвав кілька факторів, які могли посприяти виникненню проблеми. До них належать зменшення реального розміру загальної винагороди починаючи з 2008 року та погані матеріально-технічні умови роботи для багатьох суддів, збільшення робочого навантаження на суддів, які працюють у штаті, порівняно з тими, хто отримує гонорар за виконану роботу, а також зменшення кількості суддів кримінальної юрисдикції в судах корони. У жовтні 2018 року Огляд контролю за окладами старшого персоналу визначив, що попередні реформи пенсійного забезпечення суддів, які були реалізовані, у 2015 році, стали однією з найважливіших причин виникнення проблем із найманням суддів.
3. Негайні короткострокові заходи щодо розвитку потенціалу суддів включали заохочення суддів, які отримують гонорари, брати на розгляд більше справ, ніж зазвичай, і запрошення більшої кількості суддів у відставці на роботу за гонорар після виходу на пенсію. У березні цього року король схвалив Закон про пенсії державних службовців та представників судової системи. Це підвищило вік виходу суддів на пенсію до 75 років, що, як очікується, покращить утримання суддів у штаті. Цей Закон також скасував зміни у пенсійних системах суддів, вперше оголошених у 2012 році, які раніше були визначені Органом з контролю за окладами старших службовців як основну причину проблем із найманням суддів (див. 2 вище).
4. Лорд головний суддя говорив про необхідність докладати більше зусиль для утримання сильного кадрового штату суддів, які беруть на себе зобов'язання будувати свою кар'єру в судовій системі, зокрема, вживати заходів задля зменшення залежності системи від суддів, які працюють за гонорар, якщо це можливо, і вживати заходи, щоб умови працевлаштування для суддів, які працюють за гонорар, не були кращими за умови для суддів, які працюють у штаті.

Він також підкреслив важливість успішної реалізації програми реформування Служби судів і трибуналів Його Величності, а також належного забезпечення ресурсами різних підрозділів суду та системи правосуддя в цілому.

Крім того, ми продовжуємо докладати зусиль щодо забезпечення більшого розмаїття серед кандидатів на суддівські посади, щоб вони могли ставати частиною системи правосуддя та позитивно впливати на відправлення правосуддя. Існує низка пріоритетних напрямів задля забезпечення більшого розмаїття в судовій системі, зокрема шляхом реалізації схеми «слідую за суддею під час роботи (shadowing) та схем наставництва; співпрацюючи з Комісією з призначень суддів, академічними установами, ярмарками юридичних вакансій та професійними організаціями, як-от HERBAR (онлайн-центр для жінок-адвокатів), у цілях проведення інформаційних заходів для залучення талановитих кандидатів, та надання делегатам можливість спілкуватися із суддями та дізнатися про роль суддів у судах і трибуналах, а також краще зрозуміти процедуру подання заявок.

Для отримання додаткової інформації дивіться:

[Річний звіт Лорда-головного судді за 2021 рік,](#)

[Прес-конференція Лорда-головного судді за листопад 2021,](#)

[Промова Лорда-головного судді в особняку Липень 2002 року,](#)

[Усна доповідь Лорда-головного судді перед Конституційним комітетом 18 травня 2022 р,](#)

[Орган з контролю за окладами старшого персоналу, Сорок четвертий щорічний аналіз, 2022 рік](#)

[Додаток до Сорокового річного звіту про заробітну плату старшого персоналу 2018 рік.](#)

● **Міністерство юстиції Естонії**

Інформацію надали голови судів.

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Є кандидати, які зацікавлені у продовженні кар'єри в судовій системі, у тому числі кандидати зі ступенем доктора філософії, але через відсутність вакантних посад потенційні кандидати можуть втратити інтерес. Хоча кандидатів достатньо, було б добре, якби вони мали кращі теоретичні та практичні навички. Через кілька років відсутність відповідних кандидатів може стати проблемою.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Так, суддівську кар'єру роблять непривабливою низка факторів. По-перше, закон орієнтується на правову систему певної країни, що ускладнює пошук роботи в іншій країні, якщо порівняти з іншими сферами. Крім того, кар'єра в судовій системі не така престижна, як кар'єра адвоката. Причиною цього може бути те, що заробітки адвокатів є вищими за суддів, які мають більш відповідальні обов'язки, але можуть отримувати нижчу зарплату. В Естонії суддів призначають безстроково, і через це, коли молодших кандидатів призначають до окружних судів або Верховного Суду, варіантів побудови кар'єри небагато. Крім того, вплинути на привабливість для потенційних кандидатів може бути відсутність соціальних гарантій, як-от припинення виплат суддівської пенсії (для новопризначених суддів починаючи з 2013 року), обмеження можливостей ведення бізнесу, а також велике навантаження.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Міністерство юстиції оголосило стипендію для популяризації кримінального права серед студентів юридичних факультетів. Крім того, Верховний Суд Естонії почав видавати стипендії для підтримки студентів-правників Тартського університету. Суди брали участь у ярмарках вакансій з метою популяризації суддівської кар'єри. Є плани запровадити національний іспит з права, який міг би допомогти стандартизувати рівень юридичної освіти в Естонії.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Заходи, які могли б сприяти підвищенню привабливості суддівської кар'єри, можуть включати запровадження привабливої системи кар'єрного зростання, підвищення соціальних гарантій (наприклад, відновлення пенсій суддів), модернізацію приміщень судів та покращення умов праці, забезпечення балансу між роботою та особистим життям шляхом надання можливості встановлення гнучкого робочого розкладу, розвиток систем більш широкого суспільного визнання роботи суддів.

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (вели-

кою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

● Національна судова адміністрація Фінляндії

У Фінляндії до професії судді ставляться з повагою. Це привабливий кар'єрний шлях.

Асоціація юристів Фінляндії зазначає, що щороку з'являється приблизно 140 вакансій для проходження підготовки на зайняття суддівської посади, працюючи безпосередньо в суді, і приблизно 350–400 осіб щороку подають заявки.

(<https://asianajaliitto.fi/2021/02/tuomioistuinharjoittelun-valintakriteerit-muuttuvat/>, переклад автора)

Голова Комісії з питань призначень на суддівські посади у своєму річному звіті за 2021 рік зазначає таке: *«Кількість претендентів на відкриті суддівські вакансії значно коливається. Є дуже багато кваліфікованих кандидатів на посади в судах, що знаходяться у столичному регіоні та інших великих містах. Однак не в усіх судах ситуація однакова. Іноді трапляється так, що до суду, розташованого в невеликому місті, на вакантну посаду подається лише одна особа, і така ситуація не може вважатися задовільною. Ми всі несемо відповідальність за те, щоб набір кандидатів відбувався належним чином. На це також впливає те, наскільки цікавою вважається робота суддів. Тому про привабливість і значущість роботи суддів слід говорити та першої ліпшої нагоди».*

(https://oikeus.fi/material/collections/20220505141335/7Z1yDPMjJ/Tuomarivalintalautakunnan_toimintakertomus_2021.pdf, переклад автора)

Крім того, кількість «побічних ефектів» (таких як переслідування) поки що мала/перебуває під контролем.

Однак ситуація може повільно змінюватися, і NCA стежить за цими подіями.

● Conseil Supérieur de la Magistrature Франції

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

У Франції кандидатам на посади суддів бракує не покликання, а бракує привабливості певних посад, зокрема цивільних чи функцій голови департаменту чи голови суду, по мірі просування кар'єрними сходами.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Непривабливими її роблять не самі функції, а спосіб їх виконання. Насправді, визначальною причиною є відсутність засобів і можливості їх належного використання. У Франції не вистачає суддів, їм не вистачає часу, а для виконання певних функцій, які цього вимагають, у них немає достатньої кількості працівників-юристів. Багато керівних посад не є привабливими через значні обмеження, які з ними пов'язані (ізолюваність певних напрямів, відсутність працівників, численні завдання (адміністративні та юрисдикційні), дуже високий ступінь відповідальності).

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Кінець 2021 року у Франції був ознаменований безпрецедентним рухом вимог магістратів щодо умов їхньої роботи. Міністр юстиції, який у Франції відповідає за формування кадрової політики в судовій системі, оголосив про наймання кількох сотень нових магістратів протягом наступних кількох років, а також про значне підвищення їхніх зарплат. Також має бути розширено судовий апарат (секретарі, помічники).

Вища рада юстиції дуже уважно ставиться до цих подій і мала кілька нагод зазначити, що умови роботи магістратів і спосіб, у який вони мають можливість відправляти правосуддя на практиці, впливає на незалежність правосуддя в цілому.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Питання ресурсів і підтримки магістратів, як з матеріальної, так і з кадрової точки зору, є основними для забезпечення привабливості професії магістрата.

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

● Асоціація суддів – Німеччина

Зауваження: окрім Федеральних Верховних судів, німецькі землі (Länder) мають право призначати суддів у Німеччині. Тому ситуація суттєво відрізняється в залежності від землі. Наведені нижче відповіді мають на меті дати огляд загальних тенденцій, хоча в деяких землях відповіді можуть відрізнятися.

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Здається, ситуація суттєво відрізняється в різних землях Німеччини. У деяких землях як відомо, немає проблем із пошуком достатньо кваліфікованих кандидатів на суддівські посади, наприклад у Нижній Саксонії та Баварії, в інших – є. У землі Гессен, наприклад, на даний момент вакантними є близько 100 суддівських посад.

Примітно, що за останні десятиліття кількість кандидатів-чоловіків значно зменшилася по всій Німеччині.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

У відповідних землях, де бракує кваліфікованих кандидатів, дійсно має місце недостатня привабливість суддівської кар'єри. І це здається головною причиною такого розвитку подій. Основними факторами недостатньої привабливості є:

а. Оплата праці суддів.

У Німеччині винагорода суддів значно нижча, ніж зарплата кваліфікованих спеціалістів інших юридичних професій. Крім того, істотно відрізняється рівень винагороди між німецькими землями, через що деякі землі «втрачають» суддів на користь сусідів, тобто юристи, які проживають у землі з низьким рівнем винагороди, подають заявку на посаду судді в сусідній землі.

б. Обладнання робочого місця судді.

Застарілі будівлі та інфраструктура, а також недостатнє ІТ-оснащення в порівнянні з юридичними компаніями та приватним бізнесом є ще одним фактором, який відлякує випускників юридичних вишів від перспектив суддівської кар'єри. Фактичне обладнання робочих місць суддів суттєво відрізняється в різних землях.

с. Навантаження.

За словами випускників юридичних факультетів, велике навантаження на судову систему,

особливо в судах нижчої інстанції, справді негативно впливає на бажання багатьох випускників будувати суддівську кар'єру в Німеччині.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Ситуація із вжиттям заходів суттєво відрізняється від однієї німецької землі до іншої.

Загалом, більшість німецьких земель наголошують на тому, що судді мають можливість поєднувати сімейне та професійне життя, наприклад, працюючи неповний робочий день або звільняючись від роботи на певний час для піклування за родиною.

Тільки цього року в землі Гессен почали збільшувати винагороду (ненабагато) і наймати більше суддів, щоб зменшити навантаження на діючих суддів. У той же час критерії для отримання суддівської посади, тобто мінімальні бали, які необхідно отримати під час складання державних іспитів, були знижені в кількох землях Німеччини.

Крім того, деякі землі почали наймати юристів-стажерів (випускників юридичних вишів між 1-им і 2-им державним іспитом) для роботи в судах до складання 2-го державного іспиту, наприклад, на посад помічників суддів така посада тільки віднедавна запроваджується в кількох німецьких землях. У землі Шлезвіг-Гольштейн деякі судді докладають багато зусиль, щоб вибрати хороших юристів-стажерів під час обов'язкового стажування в судах та активно залучають їх до своєї повсякденної роботи. Це виявилось дуже ефективним засобом залучення талановитих і зацікавлених стажерів до посади судді після складання 2-го державного іспиту.

Інші заходи полягають у активній рекламі, наприклад, у соціальних мережах, проведенні інформаційних вечорів чи навіть роботі зі школярами. У Нижній Саксонії, наприклад, були організовані ігрові суди для старшокласників.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

У першу чергу важливо, щоб самі судді були дійсно задоволені власною кар'єрою. Це залежить від кількох ключових факторів, таких як розмір винагороду, матеріально-технічне забезпечення та загальні умови праці, навантаження, оцінка виконаної роботи та можливості кар'єрного зростання, а також від самооцінки суддів у системі правосуддя та в суспільстві. Важливо також проаналізувати, чому хтось стає суддею: чи тільки для того, щоб мати роботу, яка більш сумісна з народженням дітей і сім'єю, ніж адвокатська діяльність? Чи випускнику дійсно цікаво бути суддею?

На другому етапі видається дієвим налагодити контакт із студентами юридичного факуль-

тету та навіть учнями шкіл і сформувати інтерес до судової системи загалом і до роботи суддею. Однак, поки самі судді мають дещо негативне уявлення про свою роботу, незалежно від того, виправдано це чи ні, залучати представників молодшого покоління до суддівської професії важче, ніж якщо судді створюють позитивне уявлення про свою роботу і є насправді задоволеними.

● Вища судова рада з питань адміністративної юстиції Греції

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Загалом ні.

Однак, оскільки в Греції судді адміністративної юрисдикції проходять загальну підготовку (як для адміністративних судів першої інстанції, так і для Вищого адміністративного суду) перед призначенням і висловлюють свої побажання лише наприкінці процедури відбору, було помічено, що протягом останніх 10 років молоді судді віддають перевагу адміністративним суди першої інстанції, а не Вищому адміністративному суді. Це викликало занепокоєння у Вищому адміністративному суді.

Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Загалом ні, але якась певний брак привабливості кар'єри у Вищому адміністративному суді точно присутній. Хоча робота у Вищому адміністративному суді, без сумнівів, пов'язана з престижним статусом і резонансними справами, молоді судді останнім часом демонструють усе менше бажання ставати до лав суддів ВАС через велике робоче навантаження та тривалість робочих годин в поєднанні з а) тим фактом, що організація суду є такою, що перспективи просування по службі є досить віддаленими в часі (у середньому 13 років суддя проводить на початковій посаді) та б) тим фактом, що немає фінансових переваг у порівнянні з судами нижчої інстанції.

Крім того, схоже на те, що з роками серед молодих суддів сформувалося сприйняття суддів як найманих працівників, а не незалежних гарантів верховенства права, можливо, після фінансової кризи 2010-х років, яка змусила значну кількість самозайнятих юристів шукати стабільності в суддівській професії.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

На даний момент ми розглядаємо різні рішення, але жодних заходів поки не було вжито.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Зміна організації роботи суду з метою балансування навантаження та ефективності.

Зміна умов праці (безпечне та комфортне робоче середовище, технічне забезпечення та підтримка, відповідний допоміжний персонал [секретар, помічник]).

Пропонування кращих перспектив професійного розвитку (прискорення просування по службі, активне заохочення до подальшого навчання та обмінів). Індивідуальний підхід до навчання. Збільшення розміру винагороди

Забезпечення балансу між роботою та особистим життям (догляд за дитиною в робочі години для молодих батьків, тренажерний зал тощо).

● Національна судова рада Угорщини

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Ні, такого досвіду немає. Проте останніми роками центральна судова адміністрація вирішила зменшити кількість судових посад у країні через меншу кількість нових справ. Це означає, що відкритих оголошень на зайняття вакантних суддівських посад зараз менше, ніж раніше. У цій ситуації ми розуміємо, що в сільській місцевості кандидатів на посади ще менше, тому суддівська професія не виглядає такою популярною, як раніше. (Наприклад, в одному окружному суді було відкрито 2 вакансії на посаду судді адміністративної юрисдикції, а загалом подали заявки лише 4 кандидати.) У Будапешті – столиці – ситуація зовсім інша, і там, як і раніше, багато претендентів на кілька вільних посад. Однак точні цифри щодо цих тенденцій, які вбачаються на перший погляд, може надати лише Національне управління юстиції (НУЮ).

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Так, певний зв'язок може бути. Можливі чинники: низька винагорода в сумі з високим рівнем відповідальності та значним навантаженням, зниження рівня довіри суспільства до судової системи, погані умови роботи, постійні зміни нормативно-правової бази, той факт, що просування по службі залежить не лише від здібностей, посилення адміністративного тягаря, відсутність належної адміністративної підтримки та підвищення відтоку працівників суду, вигорання. Згідно з опитуванням ЄМРП, сприйняття незалежності скоріш за все

частково знижується через вищезазначені фактори.

- 3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?**

Кілька років тому Національне управління з питань юстиції запровадило в судах «Програму утримання суддів на посадах», яка мала на меті завадити відтоку суддів та працівників суду. Програма не мала великого успіху. Також керівництво судів вживає заходів заохочення щодо родин суддів. Було запроваджено заходи щодо підвищення заробітної плати, але це вже завдання законодавця.

- 4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?**

Усі дії, спрямовані на вирішення проблем, можуть підвищити привабливість професії. Зарплата суддів може бути основним елементом, але сама по собі не є вичерпним фактором.

● Рада суддів Північної Ірландії

- 1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?**

На певних рівнях судової влади, так.

- 2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?**

Основними факторами на певних рівнях є:

- (a) Набагато більший обсяг роботи, що вимагається від суддів які працюють на такому рівні
- (b) Розмивання умов роботи та гарантій, зокрема щодо пенсійного забезпечення
- (c) Збільшення різниці в оплаті праці суддів та адвокатів приватної практики.

- 3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?**

Вжито заходів щодо вирішення пенсійного питання . Не було вжито жодних заходів щодо

збільшення кількості суддів, які залучаються до роботи, не зважаючи на збільшення обсягу роботи.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Так. Збільшення винагороди та призначення на посаду більшої кількості суддів.

● **Consiglio di Presidenza della giustizia amministrativa Італії**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

У нашій країні наразі не існує актуальної проблеми залучення хороших кандидатів на суддівську посаду; зазвичай кандидатів на суддівські посади дуже багато.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

В Італії суддівська кар'єра є дуже привабливою. Основними факторами є: а) соціальний престиж; б) кар'єра, заснована на об'єктивному прогресі; в) значна винагорода, що швидко зростає із часом.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Привабливість суддівської кар'єри не розглядається як реальна проблема в нашій системі. Швидше, структурна нестача суддів на посадах у судовій системі пояснюється великою вибірковістю вступних іспитів, які є дуже складними, особливо у сфері адміністративного судочинства, яке вимагає проходження конкурсу другого рівня.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Як вбачається з попередніх відповідей, жодних дій щодо підвищення привабливості суддівської кар'єри не вживається.

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

По суті, ми не беремо участі в роботі цієї робочої групи, тому що реальної проблеми залучення хороших кандидатів на суддівські посади немає. Крім того, з практичної точки зору ми заявляємо, що термін дії нашого СРГА скоро закінчиться. Найближчим часом ми зможемо висловити своїх представників у робочих групах ЄМРП від нової Ради.

● Tieslietu padome Латвії

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

З моменту внесення змін до закону, які передбачають підвищення зарплати судді (до 2019 року – суддя першої інстанції 1966 євро/місяць, з 2019 року + 35% - 2695 євро/місяць), кількість кандидатів на суддівську посаду зросла.

Проте, незважаючи на те, що кількість кандидатів збільшилася, порівняно небагато з них можуть пройти ретельну процедуру відбору, встановлену Радою суддів (ухвалена 21.10.2022, передбачає чотири етапи відбору – перевірку формальних критеріїв, тестування, вирішення практичних кейсів, співбесіда з психологом та конкурсною комісією. <https://likumi.lv/ta/id/327188-par-rajona-pilsetas-tiesas-un-apgabaltiesas-tiesnesa-amata-kandidatu-atlases-kartibu>). Тому досі було складно встановити резервні списки на посади суддів, призначені для негайного заповнення вакансій у разі їх відкриття. Названою процедурою відбору передбачена система резервних списків, але наразі такий список вдалося скласти лише для окружного адміністративного суду.

За останніми даними, загалом у судовій системі вакантними є 8,2% посад. Вакансії відносно рівномірно розподілені по всій території Латвії та всіх судових інстанцій. Більшість вакансій знаходяться на стадії заміщення через уже оголошені конкурси.

Паралельно з цим тривають дискусії щодо встановлення системи зважування справ та оптимальної кількості суддів для Латвії. Зокрема, в перспективі може реально зменшитися кількість суддів, оскільки зараз ми спостерігаємо як скорочення кількості населення, так і зменшення кількості справ, які надходять до судів.

Робота над різними аспектами ефективності судів також може призвести до зменшення кількості суддів.

Як демографічна група латвійські судді швидко старіють. Наразі 7% – але протягом наступ-

них 5 років – 34% суддів матимуть право на отримання професійної пенсії (izdienas pensija).

Також важливо відзначити, що в Латвії дуже низька кількість суддів-чоловіків – лише 19%.

Таким чином, у найближчі роки підтримка ефективної судової влади вимагатиме ретельного розгляду всіх зазначених факторів та їх балансування.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

- Кращі юристи досі вважають зарплату судді неконкурентною;
- Статус державного службовця передбачає низку обмежень, які можуть відігравати певну роль (обмеження займати посади в організаціях тощо);
- Суспільну довіру та повагу до судової системи слід і надалі зміцнювати;
- Певних кандидатів може збентежити складна і тривала процедура відбору. Однак, оскільки кандидати, які пройшли відбір за такою процедурою, мають високі професійні якості, запроваджувати нову процедуру відбору не планується.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Нова процедура відбору на суддівські посади була створена з метою зміцнити та підкреслити важливість та високий статус посади судді в Латвії. Для цього були запроваджені співбесіди та навіть відеофіксація.

Судова Рада зараз активно займається зміцненням системи навчання суддів у Латвії. Відкритим залишається питання, чи охоплюватиме вона підготовку юристів, які бажають брати участь у конкурсах на суддівські посади, однак ця ідея знаходить все більшу підтримку за результатами конкурсів, організованих згідно з новою, більш суворою, системою відбору.

4. Як ви думаєте, чи є інші дії, які можуть допомогти покращити привабливість суддівської кар'єри?

Одним із важливих питань, пов'язаних із повсякденною роботою судді, є якість та ефективність роботи помічників суддів. Має місце значна плінність кадрів серед працівників суду (апарату). Це заважає суддям виконувати свій головний обов'язок – розглядати судові справи. Судова рада працює над забезпеченням додаткових бюджетних коштів на оплату праці та соціальні гарантії для працівників судів.

● Національна судова адміністрація Литви

1. Судова система Литви нещодавно зіткнулася з нестачею кандидатів на суддівські посади. Наразі 73 із 786 посад суддів у Литві є вакантними. Конкурси на зайняття суддівських посад зазвичай не приваблюють багато претендентів на керівні посади (голів судів, голів судових палат, заступників голів судів). Також останнім часом спостерігається постійна нестача претендентів на посаду судді районного суду. Найменша кількість кандидатів спостерігається у невеликих віддалених районах, як-от Акмене, Швенчоніс, Вісагінас тощо (але, можливо, ці міста не мають міжнародного значення). Зараз така ситуація, що вакансій у судах більше, ніж претендентів на ці посади. Наприклад, у 2020 році відбулося 4 суддівські відбори (у 2021 році – 2); за їхніми результатами не було відібрано жодного успішного кандидата, і Президенту Литовської Республіки було запропоновано повторно оголосити відбір. Також у 2020 та 2021 роках було проведено 2 відбори, на які подався лише один кандидат. Про відсутність претендентів на найвищі посади голів судів та судових палат також свідчать добори на посаду голови апеляційного суду у 2021 році (1 кандидат), добори на посади голів судів Цивільної палати Верховного Суду Литви у 2022 році (1 кандидат), голови кримінальної палати Верховного суду Литви (2 кандидати) та голови кримінальної палати Апеляційного суду Литви (3 кандидати).
2. Найбільшою проблемою судової влади в Литві є надмірне навантаження та недостатнє фінансування. Низькі та неконкурентоспроможні зарплати унеможливають залучення професійних юристів до роботи в судах. Як результат, спеціалісти, які працюють у судовій системі, вирішують змінити кар'єрний напрямок, оскільки їхнє навантаження зростає. Крім того, у судах не вистачає суддів і працівників апарату, а також недостатньо коштів для оплати послуг, необхідних для здійснення правосуддя (наприклад, поштових послуг). Низькі зарплати загрожують незалежності судової системи та привабливості професії. Існуюче співвідношення між вимогами та обов'язками, що накладаються на представників суддівської професії, та одержуваною винагородою обмежує можливість розбудови суддівського корпусу, який би відповідав очікуванням суспільства.
3. Рада суддів, представляючи інтереси судової влади, виступає з ініціативами та співпрацює з іншими державними установами, ініціює, за можливості, внесення змін до нормативно-правового регулювання та подає зауваження до законопроектів, підготовлених іншими установами, що стосуються реформи оплати праці співробітників державних установ, зокрема, у судовій системі, та організації державної служби. На різноманітних зустрічах, заходах і дискусіях Рада суддів, представляючи інтереси суддів, порушує актуальні для литовської судової системи питання, як-от упередженість при фінансуванні судів і недостатній розмір суддівської винагороди.

Рада суддів працює над покращенням умов праці суддів та вирішенням проблем, що їх хвилюють, різними способами:

- брала участь у погодженні, зауваженнях та пропозиціях до проекту змін до Закону про оплату праці суддів, якими внесено зміни до положень щодо розміру надбавки за стаж роботи на державній посаді, уточнено положення про роботу та чергування у вихідні та святкові дні, введено положення про оплату за заміщення та надбавку за додаткове навантаження;
- надала коментарі та пропозиції до Міністерства соціального забезпечення та праці Литовської Республіки та Комітету з соціальних питань та праці Сейму Литовської Республіки щодо внесення змін до Закону про державні пенсії для суддів Литовської Республіки ;
- затвердила Порядок виплати винагороди за роботу і чергування у вихідні та святкові дні та заміщення, нарахування і виплати доплат за підвищене навантаження суддям судів загальної юрисдикції та спеціалізованих судів, яким забезпечується реалізація внесених змін до положень про суддівську винагороду.

На Загальних зборах суддів 16 вересня 2022 року було прийнято резолюцію, у якій вказувалося на вкрай поганий фінансовий стан у судовій владі (брак коштів для виплати суддівської винагороди, на поштові витрати тощо). Резолюція закликає Сейм Литовської Республіки, Президента Литовської Республіки та Уряд Литовської Республіки «мобілізуватися та найближчим часом спільними зусиллями вирішити питання недостатнього та неналежного фінансування судової влади з метою забезпечення належного виконання функцій судової влади та забезпечення належної оплати праці суддів та осіб, які працюють у судовій системі, за виконання ними їхніх обов'язків, підписання між органами державної угоди щодо вирішення проблем фінансування та розвитку систему правосуддя Литви; запровадження моделі фінансування судової влади відповідно до європейських стандартів у законодавчих актах, що регулюють організацію роботи судової влади та формування державного бюджету». Відповідно до стратегічних напрямків діяльності Судової влади на 2020-2024 роки, однією зі стратегічних цілей є створення та затвердження довгострокового бачення судоустрою, спрямоване на вдосконалення судової системи, із визначенням довгострокових пріоритетних напрямів розвитку, цілей, завдань та очікуваних результатів, що забезпечують послідовне вдосконалення суддівської діяльності. Зелена книга щодо бачення розвитку судової системи була підготовлена та опублікована 20 вересня 2022 року, щоб стимулювати обговорення певних тем із представниками судової влади та іншими зацікавленими сторонами.

4. Вважається, що збереження привабливості та престижу професії судді в суспільстві пов'язане як із забезпеченням гідних умов праці суддів, так і з посиленням соціальних гарантій та ефективним поширенням інформації про діяльність судів. Судова рада та Національна судова адміністрація виступають із різними ініціативами для досягнення цих цілей: Судова рада встановлює стратегічні напрями та

заходи для їх реалізації на наступні чотири роки, зокрема, вдосконалення моделі відбору та оцінювання суддів, концептуальну оцінку процедур і змісту іспиту для суддів та ініціювання змін, оцінку психологічного благополуччя суддів та працівників судів за допомогою експертів, покращення психологічного благополуччя суддів та пацієнтів судів, а також створення моделі фінансування судів в інтересах забезпечення справжньої незалежності суддів і судової влади через низку комунікаційних кампаній: конференції, деякі з яких доступні для представників влади на YouTube, та багаторічна традиція проведення акції «День із суддею» за участю всіх представників суддівського корпусу. Як зазначалося вище, Судова рада також працює над документом, який має велике значення для розвитку всієї суддівської спільноти, над розробкою візії судової влади вже понад 4 роки. Проект документу також містить заходи, які сприятимуть зміцненню суддівської професії в суспільстві: розробка стратегії формування суддівського корпусу, інформування громадськості з правових питань, створення системи виявлення та роботи з лідерами тощо .

● Комісія з питань здійснення правосуддя – Мальта

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Ми не відчуваємо браку кандидатів на суддівські посади, але ми маємо кандидатів, які недостатньо підготовлені до роботи суддею.

2. Як ви вважаєте, це пов'язано з (не)привабливістю суддівської кар'єри?

Так, у тому сенсі, що члени судової влади зазнають значної уваги з боку громадськості, і, оскільки Мальта є маленькою країною, коментарі чи статті в ЗМІ не покращують ситуації, оскільки коли йдеться про невелику громаду, майже всі одне одного добре знають.

Якими, на вашу думку, можуть бути чинники, що зменшують привабливість суддівської кар'єри?

Приватна практика дозволяє адвокату мати кращий дохід, ніж у представників судової системи. Обмеження, пов'язані з суддівською професією, судді та обмеження будь-яких соціальних контактів у зв'язку з виконання суддівських обов'язків, не сприяють привабливості в очах сучасного суспільства.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Наразі жодних кроків для того, щоб зробити суддівську кар'єру більш привабливою, зроблено не було. Однак протягом останніх кількох років громадське сприйняття судової влади вважається більш позитивним. Уряд має намір допомогти судовій системі зі створенням умов роботи, найманням персоналу та залученням ресурсів ресурсів.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Так, спеціалізовані курси в університетах.

● **Судова рада Чорногорії**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Ні, в Чорногорії не бракує кандидатів на суддівські посади. Навіть більше, іноді у нас багато кандидатів до якогось суду, а обирають, наприклад, 2 суддів...

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

У Чорногорії суддівська кар'єра все ще вважається привабливою.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

Посада судді в нашій країні і зараз вважається престижною та поважною. Щороку на юридичний факультет вступають понад 1000 студентів.

● Raad voor de Rechtspraak Нідерланди

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

У 2021 році було розміщено 119 вакансій, на які відгукнулися 853 кандидати. Для проходження програми підготовки на посаду судді суду першої та апеляційної інстанцій відібрано 111 кандидатів.

За останні два роки рада юстиції поставила собі за мету найняти не менше 130 кандидатів. Цього вдалося досягти у 2021 та 2022 рока. І хоча поставлене завдання було виконано, у 2021 році вдалося заповнити не всі вакансії.

Перш за все, це стосується апеляційних судів. Апеляційні суди заповнюють вакантні посади суддями судів першої інстанції, які бажають стати суддями апеляційного суду, а також зовнішніми кандидатами.

Наразі не вистачає суддів, які бажали перейти працювати в апеляції. Посада судді апеляційного суду не для всіх суддів є привабливою кар'єрною сходинкою. Щодо посади старшого судді, то тут навряд чи є якісь фінансові переваги чи кар'єрні можливості, а характер роботи повинен підходити людині. Залучення зовнішніх кандидатів до апеляційних судів часто виявляється складним завданням, оскільки кандидат повинен мати щонайменше 10 років досвіду роботи, аби мати можливість бути призначеним на посаду судді. Кандидати з великим досвідом часто мають добре оплачувану роботу і не завжди готові погодитися на меншу зарплату під час навчання для зайняття суддівської посади.

По-друге, є певні регіони, де суди мають труднощі з підбором кандидатів. Це суди Лімбурга, Північних Нідерландів і Зеландії-Західного Брабанту, які розташовані в регіонах, де кількість спеціалістів у сфері юриспруденції є обмеженою.

По-третє, усі суди мають труднощі з набором спеціалістів у сфері оподаткування.

2. Ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Юристи можуть працювати всудовій системі на посадах експерта суду з юридичних питань, судді суду першої та апеляційної інстанції. Або як експерт із юридичних питань в одній із державних установ (Судовій раді, Rvdv або LDCR).

Будучи третьою владою, судова влада потребує правознавців, які шукають роботу із викликами. Судова влада є унікальним роботодавцем, який пропонує велику практику у сфері юриспруденції, а також має велике соціальне значення. Той факт, що суддя знаходиться над сторонами чи інтересами та виносить незалежне судження, приваблює певних юристів. Та-

кож загалом висока оцінка надається робочій атмосфері в судах та співпраці між колегами. Як фахівці загального профілю, судді регулярно працюють у різних галузях права. Юристи також можуть практикувати в різних галузях права.

Велике робоче навантаження, відсутність кар'єрних можливостей для юристів, які працюють у судах, і дещо застарілі забезпечення ІКТ можна вважати обставинами, що негативно впливають на привабливість судової системи як роботодавця.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Незважаючи на те, що судовій системі загалом вдається залучати достатню кількість кандидатів на суддівські посади, обмеженість ринок праці є причиною для того, щоб забезпечити професійну підтримку нашої політики та комунікації на ринку праці. Наприклад, профіль і репутація судової влади як роботодавця вивчалися зсередини та ззовні. За результатами буде розроблено та оновлено наш бренд як роботодавця.

Найближчими роками судова влада хоче зарекомендувати себе на ринку праці як привабливого, сучасного та інклюзивного роботодавця. Основний меседж рекрутингової кампанії: «Судова система працює для всіх». Загальна кампанія як роботодавця розпочнеться на початку 2023 року.

Наприкінці цього року буде завершено створення бренду роботодавця. Роблячи це, судова влада хоче донести, що вона бажає бути роботодавцем з неформальним підходом, де працівники, які працюють на різноманітних складних посадах співпрацюють між собою заради справедливого суспільства. Також у другому кварталі 2022 року буде розроблено та реалізовано спеціальну цільову групову кампанію з набору суддів до суду першої та апеляційної інстанцій.

Суди докладають багато зусиль для розробки та реалізації кар'єрної можливостей для юристів, які працюють у судовій системі.

Кар'єрні можливості для юристів були визначені як усередині, так і за межами судової системи.

Деякі суди пропонують юристам, які мають відповідні амбіції та здібності, щоб стати суддею, різноманітні умови, аби вони могли бути добре підготуватися до процедури відбору. Це підвищує їхні шанси на успіх у процедурі відбору.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Судова влада пропонує суддям можливість обійняти керівні посади (від голови суду до посади директора). При Інституті підготовки кадрів Судової влади функціонує Академія лідерства, де готують суддів для керівних посад. Судді також працюють як керівники проєктів, а також можуть залучатися як радники або судді на міжнародному рівні.

Судова влада розпочне програму стажування для випускників юридичних вишів у 2023 році. Ця програма триватиме 2 роки і дасть їм можливість познайомитися з судовою владою та її партнерами.

Судова влада сподівається таким чином залучити та утримати молодих юристів як майбутніх суддів зараз або в майбутньому.

● **Національна судова адміністрація Норвегії**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Так. Загалом, ми хотіли б, щоб на вакантні суддівські посади претендувало більше кандидатів. У нас бракує кандидатів на суддівські посади у судах певних округів, особливо на півночі та заході Норвегії. У центральній частині Норвегії та у великих містах ми маємо достатньо кандидатів. Ми також відчуваємо брак кандидатів до апеляційних судів у деяких частинах Норвегії. Особливо у судах з питань консолідації земель, де відсутність кандидатів є критичною.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Відповідь з Норвегії:

Взагалі бути суддею - це досить привабливо. Основними причинами відсутності кандидатів можуть бути:

- Зарплати, у приватному юридичному секторі можуть бути вищими
- Перелік кандидатів на посаду є відкритим
- Інші посади краще відповідатимуть спеціалізації/навичкам кандидатів.

Ми також бачимо, що сьогодні в Норвегії має місце загальна нестача кандидатів/робочої сили, які б претендували на відкриті вакансії в різних сферах.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою

у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

- Більш цілеспрямовані оголошення конкурсів на зайняття вакансій.
- Активний контакт із можливими кандидатами на посади.
- Оголошення нових конкурсів для кандидатів (якщо мало осіб з відповідною кваліфікацією подають заявку на зайняття посади)

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

- Норвезька рада з питань призначення суддів і Норвезька судова адміністрація підтримують контакти з Міністерством юстиції та Норвезькою асоціацією суддів. Ми підвищимо привабливість суддівської кар'єри.
- Якщо у нас мало кандидатів, Норвезька рада з питань призначення суддів не призначатиме кандидатів, які не відповідають кваліфікації.
- Стосовно кандидатів до судів з питань консолідації земель, де ситуація є критична і держава навчає невелику кількість кандидатів, Норвезька судова адміністрація, Міністерство юстиції, Міністерство сільського господарства та Норвезька рада з призначень суддів обговорюють існуючі проблеми. Судова адміністрація вирішила збільшити зарплату на 200 000 норвезьких крон на рік на півночі Норвегії, щоб стимулювати надходження заявок на зайняття вакантних суддівських посад. Судова адміністрація також веде діалог з університетами, щоб навчати більше кандидатів.

● Вища судова рада Португалії

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Останніми роками в Португалії спостерігається зменшення як кількості кандидатів, так і їхнього рівня. Цей факт публічно визнається як судовою, так і виконавчою владою.

В останньому (39-му) конкурсі, оголошеному Центром суддівських студій для зарахування на курс первинної підготовки, на заміщення 104 вакантних посад (52 – в органах юстиції та 52 – в органах прокуратури) подалися лише 452 кандидати, що підтверджує тенденцію до зменшення кількості кандидатів, яка все сильніше проявлялася протягом останніх десяти років. У попередньому конкурсі (38-му) їх призначили на посади через відсутність канди-

датів з мінімальною позитивною оцінкою для заміщення всіх вакантних посад за конкурсом.

Через зменшення кількості кандидатів середній показник тих, хто зараховується на навчання, є нижчим. Цього року кандидатів зараховували з 10 балами за шкалою від 0 до 20, тоді як три роки тому найнижча оцінка була 10,75.

Наслідки, уже в короткостроковій перспективі, можуть проявитися у зниженні якості відправлення правосуддя та нестачі суддів.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Так, дані свідчать про це. Дванадцять років тому, у 2010 році, кількість кандидатів була втричі більшою, ніж цього року (1457), а за останні 10 років кількість студентів, які здобувають ОКР магістра за спеціальністю право, зросла вдвічі.

Хоча недостатня привабливість суддівської кар'єри є загальновідомим фактом, точної відповіді на це питання немає, як немає і відомих досліджень, які б вивчали цю проблему. Деякі представники судової влади вказують на окремі фактори, що можуть спричиняти таку ситуацію, наприклад:

- Відсутність у молодих випускників інтересу до стабільної гарантованої кар'єри аж до виходу на пенсію – замість цього вони обирають професійні шляхи, що дозволяють їм отримати доступ до різного досвіду та робочих контекстів на національному чи міжнародному рівнях.
- Розмивання соціальної ролі професії магістрата та її важливості, фактору самореалізації, що визначає привабливість державної служби, яка лежить в основі життєвого вибору на користь суддівської професії; розчарування в професії.
- Важливість виконуваних обов'язків, професійний і соціальний престиж не отримують належного визнання, зважаючи на швидке та постійне погіршення умов праці, розміру винагороди та умов кар'єрного зростання порівняно з іншими професіями.
- Вимоги до професії судді є вищими, ніж до інших юридичних професій (наприклад, адвоката). Для вступу до Центру суддівських студій необхідно мати ступінь магістра права, а для складання адвокатського іспиту – бакалавра.
- Конкурси на доступ до суддівської професії, як правило, оголошуються один раз на рік на початку кожного року, загалом кількість вакансій на заміщення є дуже обмеженою. Вимоги до учасників конкурсу є дуже високими, прохідний поріг є дуже

високим (80% кандидатів не здають іспит), і це може викликати у декого збентеження. Іншою причиною є плата за подання заявки в розмірі 210 євро, і цього не можна не враховувати у час, коли кандидатам бракує ресурсів.

- Підготовка кандидатів, які успішно склали іспит і яких називають «аудиторами правосуддя», триває 3 роки від моменту їх зарахування на навчання до моменту першого призначення на посаду судді районного суду (2 роки теоретично-практичного навчання та 1 рік стажування).
- Центр суддівських студій розташований у Лісабоні, і аудитори правосуддя змушені самостійно покривати витрати на проживання та харчування, які є тут є вищими порівняно з іншими регіонами, що ставить у несприятливе становище всіх тих, хто не має місця проживання в столичному регіоні.
- Сума стипендії, яка виплачується аудиторам юстиції під час навчання (1279 євро брутто), не є привабливою. Юридичні фірми, наприклад, платять стільки ж, а іноді й більше, і якщо стажисти добре себе проявлять, то через три-чотири роки зароблятимуть вдвічі більше.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Привабливість суддівської кар'єри – тема, яка стоїть на порядку денному, але щодо якої досі не було вжито жодних конкретних заходів для її підвищення.

Згідно з останніми заявами міністра юстиції (липень 2022 р.), правосуддя потребує якісних магістратів і повинно бути в змозі залучати найкращих, визнавши, що «найяскравіші і традиційно найпривабливіші характеристики суддівської кар'єри, здається, змарніли», на додачу до демографічного спаду. Отже, причини цього згасання, чи то випадкові, чи то структурні, слід швидко та чітко прояснити.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Так, ми вважаємо, що є заходи, які можуть сприяти цьому, наприклад:

- Акції з вищими навчальними закладами для залучення кращих студентів юридичних факультетів.
- Передбачуваність та постійність в оголошенні конкурсів на зайняття суддівських посад.

- Скасування обов'язку отримати ступінь «магістра» або «доктора» після закінчення навчання.
- Покращення умов доступу до суддівської кар'єри (підвищення стипендії та/або доступ до проживання в період навчання).
- Розширення можливостей проходження початкової підготовки, що здійснюється Центром суддівських студій, на регіони, у рамках загальнонаціонального динамічного підходу.
- Зміцнення професійного статусу в частині умов праці, розміру винагороди та кар'єрного зростання з огляду на суспільну значимість суддівської діяльності та обов'язків і поведінки, необхідних під час перебування на цій посаді.

● Вища рада магістратів Румунії

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

1. Судова система Румунії почала стикатися зі зменшенням кількості кандидатів. Наприклад, у 2022 році в Національному інституті магістратів було зареєстровано 1636 кандидатів тоді, як у 2021 році їх було 2499. У цьому ж році на конкурсі для заповнення суддівських посад відповідно до статті 33(1) Закону № 303/2004 зі змінами, до участі в якому допускалися особи з не менше, ніж 5 роками стажу роботи на певних юридичних посадах (наприклад, юрист або юрисконсульт), було зареєстровано 1196 кандидатів, порівняно з 1474 кандидатами, зареєстрованими у 2021 році. Хоча цифри лишаються високими, зменшення кількості зареєстрованих кандидатів може вплинути на процес відбору, який є складним, складається з кількох етапів, і врешті-решт це може призвести до ситуації, коли не всі вакантні посади, доступні в рамках конкурсного відбору, будуть заповнені.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

2. У минулому судова система Румунії не стикалася з браком кандидатів на суддівські посади. Незважаючи на те, що робота судді постійно пов'язана з дуже великим обсягом роботи та надзвичайно високим ступенем відповідальності, а статус судді передбачає найсуворіші несумісності та заборони, які діють у публічній сфері, цій професії вдавалося залишитися привабливою завдяки способу регулювання статусу магістратів, який передбачає незмінюваність, незалежність, можливість кар'єрного зростання та призначення на керівні посади на основі іспиту або конкурсу навіть у судах найвищої юрисдикції. Іншим позитивним фактором була конкурентоспроможна винагорода з урахуванням рівня підготовки та відповідальності професії, а також прав, передбачених законом для суддів, таких як можли-

вість отримання пенсії за вислугу років - це могло розглядатися як часткова компенсація за відсутність балансу між роботою та особистим життям у період активної кар'єри.

Наразі кількість кандидатів на суддівську посаду почала зменшуватися, оскільки дедалі більше юридичних професій, особливо в приватному секторі, стають більш привабливими як у фінансовому плані, так і з точки зору можливостей кар'єрного розвитку. Велика хвиля виходів на пенсію серед діючих магістратів, з якою зараз зіткнулася судова система, є ще одним елементом, який впливає на привабливість професії судді.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

3 Вища рада магістратів (ВРМ) постійно піклується про необхідне кадрове забезпечення для належного функціонування судів та органів прокуратури, шляхом організації конкурсів для вступу до професії та просування по службі, а також сесій для заміщення вакантних посад шляхом переведення. Наприклад, зараз триває конкурс на вступ до Національного інституту магістратів та два конкурси на вступ до суддівської професії, які завершаться відповідно на початку та в середині наступного року.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

4. Рада продовжить робити кроки, зазначені у попередньому питанні, та реагуватиме в режимі реального часу на потреби в заповненні вакансій усередині системи, у тому числі шляхом організації додаткових конкурсів на заміщення суддівських посад протягом року.

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

● **Судова рада Шотландії**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Проблема не у відсутності кандидатів. Рівень заробітної плати достатній для залучення

кандидатів. Складність полягає в тому, щоб залучити достатньо компетентних кандидатів. Проблеми з цим не зовсім очевидні. З одного боку, можна стверджувати, що рівень заробітної плати недостатньо високий, щоб залучити найбільш здібних юристів до судів як вищої, так і нижчої ланки. Можливо, це певною мірою сильна сторона, але досвід показує, що якби на конкретну особу «полювали» в професійному сенсі, вона, можливо, була б готова відмовитися від значної частини поточного доходу від приватної практики, аби мати те, що можна охарактеризувати як менш напружене існування пізніше.

Можна сказати, що наразі кар'єра у судах вищої інстанції все ще приваблює окремих компетентних кандидатів. Якби не це, Рада з призначень суддів не рекомендувала б їх до призначення. Однак правдою є й те, що багато кандидатів, які б підійшли ідеально, не подають заявок. Цьому може бути кілька причин, зокрема вибір способу життя. Інша причина – це процес подання заявки. Часто лунає думка, що процес є надто формалізованим і з точки зору організації, і з точки зору оцінюванні компетенцій. Деякі чудові кандидати відсіюються, і багато з них, якщо не більшість, не подаються повторно, як могли б, якби вони були на державній службі. Інші бояться отримати відмову, оскільки бачать інших, часом кращих кандидатів, яких не вдається пройти відбір.

На рівні судів нижчої інстанції (шерифських) спостерігається дивовижна відсутність інтересу з боку правників як баристерів, так і соліситорів. Мало заяв надходить і від тих адвокатів, які практикують у великих містах. Це свідчить про те, що грошові міркування справді відіграють для деяких осіб неабияку роль.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Наведені вище відомості про на нестачу заяв від цивілістів можуть свідчити про те, що велика кількість нерозглянутих кримінальних справ у шотландських судах також може відлякувати людей. Як уже згадувалося, у нас час робиться сильний акцент на людей, які изберігають баланс між роботою та особистим життям, можливо, на шкоду почуттю громадського обов'язку, яке, можливо, було більш вираженим у минулі роки. Принаймні існує думка, що життя судді чи шерифа (судді невеликого загального суду) передбачає менше гнучкості, ніж життя самозайнятого барістера чи соліситора, хоча в цілому воно може бути менш напруженим.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Рада з питань призначення суддів спільно з судовою владою організовує низку інформаційних заходів, щоб спробувати розвіяти деякі міфи, які поширюються серед представників професії, і підкреслити переваги життя людини, яка обрала суддівську кар'єру. Надання

відносно повної інформації про виконувану роботу є важливим. Працює схема «день з суддею». Успіх цих зусиль важко оцінити.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Більша прозорість у процесі подачі заявок є важливою, як і необхідність переконати професію у справедливості цього процесу. Останнє, ймовірно, станеться лише в тому випадку, якщо успішні кандидати, особливо до вищих судів, вважаються гідними цієї ролі, і якщо ті, хто, вочевидь, підходять, не будуть відсіюватися. Нещодавнє вирішення у Великобританії великого спору щодо судових пенсій, ймовірно, принесе велику користь, оскільки пенсія є одним із найпривабливіших складових пакету фінансової винагороди. Це те, що мало хто з представників приватної професії може собі дозволити.

● Вища судова рада Сербії

1. Чи відчуває суддівська влада вашої країни брак кандидатів на суддівські посади?

Судова влада в Сербії не має такого досвіду, але вона стикається з тим, що через непривабливість суддівських посад у судах за межами великих міст, кандидати демонструють меншу зацікавленість у суддівських посадах у невеликих містах.

2. Як ви вважаєте, це пов'язано з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Які, на вашу думку, можуть бути чинники, що роблять суддівську кар'єру непривабливою?

Основним чинником, що впливає на (не)привабливість суддівської кар'єри, є фінансова ситуація суддів. Більш привабливими є краще оплачувані роботи, які дозволяють вирішувати насущні проблеми і не потребують від суддів жертв, на які їм доводиться йти зараз. Судді повинні бути професійними, відповідальними, мати зразкову поведінку як у публічному, так і в приватному житті, чого не вимагається від інших громадян.

Судді повинні завжди бути обережними, висловлюючи свої думки, оскільки це може поставити під сумнів їхню неупередженість. Крім того, судді, на відміну від інших професій, не можуть займатися іншою роботою, крім викладацької та наукової.

Важкі умови, у яких працюють судді, як-от брак приміщень, брак технічного забезпечення, недостатня кількість працівників суду, велика кількість справ, особливо у великих судах, насамперед у столиці, також є причинами, що зменшують привабливість суддівської професії.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Одним із основних принципів, що забезпечують незалежність суддів, є фінансова незалежність особи, яка обіймає суддівську посаду. Цей принцип проголошено Законом «Про суддів», і він гарантує судді право на заробітну плату, яка відповідає гідності та тягарю відповідальності судді, а отже визначає, що заробітна плата судді є гарантією його незалежності та можливості забезпечувати свою родину.

Розробляється пакет нових законів, що регулюють судову систему, до складу робочої групи входять обрані члени Вищої ради суддів з числа суддів. Вони виступають за покращення матеріального становища та умов праці як суддів, так і працівників апарату.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Необхідно знайти рішення, як залучити компетентних людей до роботи в судовій системі. Це можливо лише за умов врегулювання статусу суддів, а також кращого регулювання статусу суддів-стажистів і помічників суддів та покращення їхнього матеріального становища.

Вища рада судової влади у своєму Стратегічному плані на період 2022-2025 років як стратегічний пріоритет № 3 зазначила, що необхідно підвищувати статус суддів та працівників апарату суду.

«Фінансовий і трудовий статус суддів на інституційному рівні має відповідати ролі та обов'язкам суддів у суспільстві. Відповідно, необхідно також гарантувати та забезпечувати належний статус інших працівників, щоб судова влада, як незалежна гілка влади, могла реагувати на потреби суспільства».

Поліпшення умов праці та матеріального становища суддів та працівників судової системи можливе шляхом зміни законодавчої бази відповідно до міжнародних стандартів.

Для досягнення цієї стратегічної мети Вища рада створила робочі групи, члени яких – обрані члени Ради з числа суддів – аналізуватимуть робочий статус суддів та аналізуватимуть матеріальний стан суддів і вимоги для виходу судді на пенсію.

Додаткове запитання для членів і спостерігачів ЄМРП, які не беруть участь в роботі цієї робочої групи:

Ви не берете участь у роботі цієї робочої групи. Виходимо з того, що великої проблеми із залученням хороших кандидатів на суддівські посади

у вас немає. Чи могли б ви розповісти, чому ви вважаєте, що це не є (великою) проблемою у вашій країні, і які заходи, якщо такі були, вживалися в минулому щодо цієї проблеми.

Вища рада судової влади створила Робочу групу з питань покращення становища помічників суддів з метою власне покращення становища помічників суддів, а також підготовки проектів законодавчих та підзаконних актів, які регулюють посаду та обов'язки помічників суддів. До складу робочої групи, крім представників Вищої ради судової влади, увійшли представники Міністерства юстиції, Юридичної академії, професійних асоціацій помічників суддів і прокурорів. Пропозиція цієї робочої групи була прийнята Вищою радою судової влади 15 березня 2021 року.

● **Sudna Rada Словаччини**

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Ні, кандидатів на суддівську посаду у нас достатньо. На практиці кількість кандидатів перевищує необхідну кількість суддів.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Судова кар'єра є досить привабливою майже для всіх практикуючих юристів. Нам не потрібно робити суддівську кар'єру більш привабливою.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Немає необхідності робити якісь кроки для посилення інтересу до посади судді.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Відповіді на це питання немає з огляду на його неактуальність.

● Судова рада Словенії

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Так, у деяких судах і особливо в певних сферах діяльності (наприклад, суддя у кримінальних справах у районних судах).

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Зазначений факт однозначно пов'язаний з непривабливістю суддівської кар'єри. Ми вбачаємо причини відсутності інтересу до деяких суддівських посад у кількох факторах. Робота судді є дуже вимогливою, виснажливою та несе багато стресу, при цьому в Республіці Словенія все це не компенсується достатньою заробітньою платою. Словенські судді мають одну з найнижчих зарплат у ЄС (останній Оціночний звіт CEPEJ щодо порівнюваності зарплат суддів у державах-членах ЄС⁶ демонструє, що зарплати словенських суддів є значно нижчими за середні), а в останні роки ситуація ще більше погіршилася через зростання вартості життя. Стартова зарплата судді в 2020 році становила лише близько 1,5 середньої зарплати в країні і з того часу іще зменшилася. Зарплата суддів є надто низькою порівняно із заробітною платою державних службовців. Рада суддів уже давно констатує, що найдосвідченіші кандидати не претендують на певні – найскладніші – суддівські посади. У першу чергу це стосується переведення суддів місцевих судів на посади суддів районних судів. Різниця між початковою заробітною платою судді місцевого суду та судді районного суду є невеликою, а у тих випадках, коли суддя місцевого суду вже отримав певне підвищення в зарплаті, передбачене після певного часу перебування на посаді в місцевому суді, вона взагалі є незначною. Те саме стосується переходу на суддівські посади досвідчених радників суддів. Окремі (старші) суддівські радники мають вищу зарплату, ніж вони мали б, якби їх призначили на незрівнянно більш відповідальну та вимогливу посаду судді першої інстанції, і відповідно це негативно впливає на бажання найкращих кандидатів подаватися на суддівські посади. У той самий час є відносно мало кандидатів на суддівські посади з числа представників інших юридичних професій (наприклад, адвокатів). Той факт, що зарплати суддів (особливо суддів першої інстанції) є значно нижчими не лише за зарплати посадових осіб двох інших гілок влади, а й навіть від зарплат чиновників у судовій системі та порівняно з державним органами виконавчої влади, а також за зарплати інших фахівців у сфері права, становить серйозну загрозу зокрема для незалежності та неупередженості суддів і судів. Незалежність і неупередженість судової влади та суддів є фундаментальними умовами існування демократії, захисту прав людини та свободи кожної людини, функціонування верховенства права та досягнення ідеалу справедливого судового розгляду, а також належного функціонування економічної бази суспільства. Поняття незалежності судо-

⁶ <https://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems>

вої влади та суддів має декілька аспектів, що переплітаються та доповнюють один одного. Одним із них також є так звана організаційна незалежність, яка гарантує, що суддя має посаду та умови роботи, які дозволяють йому приймати рішення без будь-якого тиску чи обмежень. Заробітна плата інших працівників суду (секретарів, реєстраторів, IT-фахівців) також є низькою. Тому має місце велика плинність кадрів, а означені посади залишаються вакантними. Таким чином, судді часто не мають належної та достатньої підтримки у своїй роботі і, відповідно, працюють у незадовільних умовах. Судова влада також має відносно низьку репутацію в суспільстві з низки причин, а судді, які повинні приймати рішення у складних справах, знаходяться під пильною увагою ЗМІ.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Проблему непривабливості суддівської кар'єри визнали і Судова рада, і суддівський корпус. Рада суддів на своїх засіданнях неодноразово визнавала та публічно оголошувала свою позицію щодо неправомірно низької заробітної плати суддів. Рада вимагала негайного врегулювання всіх аспектів незалежності суддів і, таким чином, також усунення непропорційності в оплаті праці суддів. Рада закликала уряд Республіки Словенія терміново вирішити це питання і також планує поінформувати про це європейські установи. Представник Ради суддів входить до групи, яка веде діалог з Урядом щодо заробітної плати суддів. Зіштовхнувшись із бездіяльністю уряду, у 2021 році Рада суддів зробила подання до Конституційного Суду щодо оцінки конституційності норм, які регулюють розмір заробітної плати суддів. Конституційний Суд визнав справу пріоритетною, але досі її не розглянув. Найближчим часом Судова рада організує консультацію про те, як підвищити привабливість деяких складних суддівських посад, до яких під час конкурсів кандидати проявляють найменший інтерес. Після багатьох письмових протестів асоціації суддів, Судової ради та значної частини суддів уряд Республіки Словенія нещодавно взяв на себе зобов'язання вирішити питання щодо зарплат суддів (та зарплат інших посадових осіб) не пізніше, ніж до 30 червня 2023 року.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

На привабливість суддівської кар'єри в першу чергу впливатимуть вищі доходи та кращі умови праці (адекватна кількість та якість помічників). Необхідно вживати заходів, які б зменшили кількість нерозглянутих судових справ, оскільки робота над старими справами є сильним джерелом стресу для суддів. Також можна розглянути інші заходи, як-от запровадження спеціальної грошової надбавки до заробітної плати у зв'язку з особливим навантаженням залежно від характеру, виду та тяжкості справ, запровадження додаткової оплачуваної перерви у роботі на додачу до щорічної відпустки, а саме як більш тривалу перерву після роботи над найбільш складними справами (наприклад, протягом місяця) і для всіх суддів кожні кілька років (наприклад, раз на п'ять років) протягом іще більш три-

валого періоду (наприклад, протягом шести місяців) з можливістю навчання за кордоном, відвідування іноземних судів та відпочинку. Ми також хотіли б звернути увагу на «Дослідження зв'язків між благополуччям та доброчесністю суддів»⁷, яке, серед іншого, стосується розглянутих тем і містить деякі корисні висновки.

● Генеральна судова рада Іспанії

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Доступ до суддівської кар'єри в Іспанії регулюється статтею 301 і наступними Основного закону № 6/1985 від 1 липня 1985 року про судову владу та ґрунтується на принципах об'єктивних досягнень і здатності відправляти правосуддя. Процес відбору об'єктивно і прозоро гарантує рівний доступ усім громадянам, які відповідають необхідним умовам і мають необхідні здібності, а також здатні і мають професійні знання для забезпечення відправлення правосуддя. Доступ до кар'єри в судовій сфері в категорії «суддя» відбувається переважно шляхом складання конкурсного іспиту та теоретичного та практичного відбору, який проводиться в Школі суддів. Конкурсний іспит, який має проводитися щонайменше раз на два роки, проводиться щорічно починаючи з 1998 року. З 2001 року він проводиться разом із вступним іспитом до органів прокуратури, щоб ті, хто пройшов етап відбору, могли зробити вибір, залежно від отриманого балу та наявності місць, пройти теоретично-практичний курс у Школі суддів або в Центрі правових студій Міністерства юстиції.

Поглянувши на останні статистичні дані щодо заяв, поданих громадянами на участь у вступних іспитах для зайняття суддівських посад за останні 5 років, **ми не можемо стверджувати, що в Іспанії бракує кандидатів на суддівську посаду**. Цифри залишаються дуже стабільними. З 2017 року по 2021 рік ми кожного року мали таку саму кількість кандидатів на посади суддів і прокурорів: 4193, 4532, 4195, 4300 та 4013 кандидатів.

Якщо говорити про доступ до суддівської кар'єри через так звану «четверту зміну», яка є особливим шляхом для юристів із визнаною компетенцією, у період з 2015 по 2021 роки, то можна сказати, що у 2020 році було 193 кандидати до цивільної юрисдикції, 223 – до кримінальної та 184, які були готові практикувати в різних галузях). У 2018 році було 112 кандидатів для розгляду соціальних справ та 91 кандидат – для розгляду спірних адміністративних порушень, а у 2015 році було 125 кандидатів до цивільної юрисдикції, 198 – до кримінальної та 295 – практиковали у різних сферах.

Важливою статистикою, яку слід враховувати, є кількість вакансій, що звільняються щоро-

⁷ https://www.unodc.org/res/ji/resdb/data/2022/exploring_linkages_between_judicial_well-being_and_judicial_integrity_html/Global_Report_Judicial_Well-being.pdf

ку. Так, з 2015 по 2021 рік було призначено 65, 66, 65, 190, 180, 168 та 139 суддів, а також 35, 35, 35, 110, 120, 132 та 101 осіб на посади прокурорів, що становить загалом 100, 100, 100, 100, 300, 300, 300, 300 і 240 позицій для кожного вказаного року.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

З огляду на статистичні дані, відображені у відповіді на попереднє запитання, ми не можемо сказати, що суддівська кар'єра є непривабливою для суспільства, оскільки протягом останніх п'яти років статистика залишається стабільною.

Стримуючим фактором, може бути те, що процедура отримання доступу до суддівської професії триває приблизно три роки, що, мабуть, занадто довго, якщо врахувати тривалий період часу, присвячений підготовці до конкурсних іспитів. Таким чином, середній час підготовки до конкурсних іспитів становить від 4 до 5 років.

Однак, складається враження, що такий фактор не впливає на кандидатів, оскільки надається підготовка дуже високого рівня, а процес відбору складається з кількох необхідних етапів:

1. Проходження першого етапу безкоштовного конкурсного іспиту, який складається з трьох завдань:

Перше завдання (тривалість 2 години 45 хвилин): включає в себе тест зі 100 питань з конституційного, цивільного, кримінального та процесуального права.

Друге завдання (60 хвилин): усна доповідь на відкритому засіданні на 5 тем (одна з конституційного права, дві з цивільного права та дві з кримінального права).

Третє завдання (60 хвилин): усна доповідь на відкритому засіданні на 5 тем (дві з цивільного процесуального права, одна з кримінального процесуального права, одна з господарського права та одна з адміністративного або трудового права).

2. Проходження в Школі суддів другого етапу, який складається з трьох періодів:

Перший період (приблизно дванадцять місяців): проходження практичного теоретичного курсу в Школі суддів у Барселоні.

Другий період (приблизно шість місяців): етап стажування, виконання функцій допомоги та співпраці з керівниками судових органів, у яких особи проходять стажування і які виконуватимуть функцію наставництва.

Третій період (приблизно п'ять місяців): етап виходу на заміщення та допомоги в судових

органах у тому самому обсязі, що й обсяг роботи працівників відповідного органу.

Іншими факторами, які можуть знизити привабливість суддівської кар'єри, можуть бути **нижча професійна винагорода** порівняно, наприклад, із винагородою нотаріусів чи реєстраторів прав власності, або навіть **врахування соціальної функції судді**, це може бути як привабливим аспектом, так і недоліком.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Не можна сказати, що в Іспанії суддівська кар'єра є непривабливою. Про це свідчить, наприклад, останнє опитування, проведене Metroscopia для Генеральної судової ради серед громадян Іспанії, яке вказує на те, що іспанці сприймають сферу юстицію як варту довіри, некорумповану та такою, що складається з компетентних та добре підготовлених суддів.

Дослідження [«Іспанці і справедливість»](#) (травень 2021 р.) доповнило опитування, проведене серед членів суддівського корпусу, опубліковане в жовтні 2020 р. («Правосуддя очима суддів») і є частиною «Барометрів думок», які керівний орган судової влади проводить з 1984 року

Зазначене опитування показує, що судова влада має найвищі оцінки з-поміж трьох гілок влади. Троє з чотирьох респондентів заявили, що іспанські судді є компетентними та добре підготовленими для виконання своїх функцій, а серед молоді таку думку має приблизно 82% опитаних. 56% іспанців мали хорошу думку про діяльність Генеральної судової ради, 72% заявили, що правосуддя здійснюється повільно, а 79% висловили думку, що судова система не має необхідних ресурсів, щоб працювати ефективно та швидко. Імідж правосуддя в нашому суспільстві помітно кращий за звичайні очікування, з огляду на опитування 2021 року, де 77 відсотків опитаних заявили, що судова система зазвичай має гірший імідж, ніж вона насправді заслуговує, оскільки у новинах повідомляють лише про ймовірні недоліки, а не про тисячі справ, які щодня вирішуються належним чином.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

На університетському рівні триває проект, у якому беруть участь іспанські суддівські асоціації, допомагаючи університетам популяризувати юридичні професії та таким чином заохочувати людей, які можуть бути зацікавлені в суддівській професії.

Цю діяльність здійснює не Генеральна судова рада, яка, незважаючи на це, підтримує проект під назвою «Навчання правосуддю», що переслідує ті самі цілі гласності та загального інформування про важливість суддівської кар'єри.

● Національна судова адміністрація Швеції

1. Чи відчувається у вашій країні брак кандидатів на суддівські посади?

Можливість наймати суддів залежить від того, де розташований суд і до якого типу він відноситься. Відсутність кваліфікованих кандидатів є головною проблемою для судів першої інстанції – особливо окружних судів, розташованих за межами, а іноді й далеко від трьох головних міст Швеції: Стокгольма, Гетеборга та Мальмьо. Ці суди часто стикаються з браком кваліфікованих кандидатів, і іноді суд не в змозі заповнити всі наявні вакантні посади. Натомість доводиться тимчасово працевлаштовувати суддів на пенсії та молодих юристів, які ще навчаються, аби стати суддями. Протягом останніх років проблема загострилася, і навіть у більших за розміром шведських судах час від часу визнають, що подається не так багато кандидатів, як очікувалося, коли публікуються оголошення про вакантні суддівські посади. Але поки що ці суди завжди мали достатньо кандидатів, і їм вдавалося найняти всіх необхідних суддів.

2. Як ви вважаєте, чи пов'язано це з (не)привабливістю суддівської кар'єри? Якими, на вашу думку, можуть бути ймовірні чинники, що роблять непривабливою суддівську кар'єру?

Було багато запитів – як від уряду Швеції, так і від Національної судової адміністрації Швеції (НСАШ) – на тему наймання суддів, як і спроб зрозуміти, чому молоді кваліфіковані юристи, які пройшли підготовку для призначення на суддівську посаду, обирають іншу професію. З цих запитів стає зрозуміло, що привабливість суддівської кар'єри визначається багатьма факторами. Однак основними факторами, через які, як вбачається, кваліфіковані юристи відмовляються від суддівської кар'єри, є такими:

- Заробітна плата суддів у порівнянні з іншими юридичними професіями та зростання заробітної плати протягом суддівської кар'єри.
- Робоче навантаження на суддів і тиск, пов'язаний із необхідністю дотримуватися вимог ефективності. Багато молодих юристів стверджують, що сьогодні у судді немає часу читати судову практику, обговорювати з колегами юридичні питання та розмірковувати над різними справами. Натомість увага зосереджена на кількості, а не на якості, і часто робочий розклад суддів є дуже важким, що означає, що вони повинні працювати ввечері та у вихідні дні.
- Відсутність кар'єрних можливостей для суддів. У шведській судовій системі немає старших або спеціалізованих суддів у судах першої інстанції, де працює більшість суддів. Якщо не стати головою суду, а разом з цією посадою з'являються додаткові кадрові та адміністративні обов'язки, у судах першої інстанції не буде жодних кар'єрних можливостей. Робота в суді апеляційної інстанції не є підвищенням по службі, оскільки вимоги до посади судді апеляційного суду такі самі, як і до суд-

ді суду першої інстанції. Тому багато молодих юристів розглядають посаду судді як «кінцеву станцію кар'єри» з дуже обмеженими можливостями для кар'єрного зростання та розвитку.

- Відсутність самостійності у щоденній роботі для суддів і труднощі планування роботи, а також неможливість працювати вдома в тому обсязі, у якому бажало би багато молодих юристів.
- Втрата «статусу» самої професії також була визначена молодими юристами як додатковий фактор.

3. Якщо привабливість суддівської кар'єри вважається реальною проблемою у вашій установі/країні, які кроки вжила установа/країна, щоб виправити ситуацію? Чи була така спроба успішною? Якщо не було зроблено жодних кроків, чи планується вживати заходів? Якщо так, то які?

Привабливість суддівської кар'єри має найвищий пріоритет для судів Швеції та НСАШ. Триває безперервна дискусія про те, що потрібно зробити для підвищення привабливості. Зрозуміло, що різні суди стикаються з різними проблемами, пов'язаними з цим питанням і що існують різні заходи, які необхідно вжити для вирішення цієї проблеми. Наразі спільно з головами усіх судів Швеції розробляється план дій, спрямований на те, щоб залучити більш кваліфікованих юристів до конкурсу на зайняття вакантних посад у судовій владі та підвищити рівень задоволеності суддів від своєї роботи. Нижче наведено приклади заходів, які були вжиті за останні роки:

- У Швеції більшість суддів пройшли спеціальне практичне навчання для суддів протягом чотирьох років, а після цього протягом мінімум двох років набували досвіду іншої юридичної роботи, наприклад, у Міністерстві юстиції. Щоб збільшити кількість кандидатів на суддівські посади в майбутньому, НСАШ вирішила збільшити кількість місць для проходження цього навчання та надала судам кошти на це.
- НСАШ спільно з окремими судами працювала над популяризацією суддівської кар'єри. У жовтні 2020 року було розпочато спеціальний проект з метою підвищення привабливості шведських судів як роботодавця. Вони працювали за трьома різними основними цілями. Перша ціль полягає в тому, щоб підвищити компетенцію судів Швеції за рахунок внутрішнього резерву, чому ми повинні працювати з нашим брендом як роботодавця та які наслідки це може мати. Друга ціль — розробити ціннісну пропозицію роботодавця (EVP) для всіх судів Швеції може стати наступною. І нарешті останньою ціллю є перетворення наших співробітників на амбасадорів, оскільки ми вважаємо, що це дуже аутентичний і ефективний спосіб рекламувати нашу роботу.
- З січня 2020 року НСАШ фінансує певні групи кваліфікованих і досвідчених юристів, а саме адвокатів, прокурорів, професорів права тощо, щоб вони спробували

побути суддями протягом одного року. Юрист працює в одному з 11 апеляційних судів, де проводить перші шість місяців роботи суддею. Апеляційні суди є колегіальними судами, де завжди засідає не менше трьох суддів, які спільно вирішують справи. Через шість місяців адвоката відправляють до одного із судів першої інстанції, де він працюватиме суддею без того, щоб інші судді брали участь у розгляді справ. По завершенню цього року юрист набуває багато цінного досвіду і може визначитися, чи бажає продовжити кар'єру судді. Якщо так, ця особа може претендувати на вакантні суддівські посади, і якщо кваліфікація є достатньою, отримати таку посаду.

- На даний момент НСАШ створює робочу групу разом із судами першої інстанції, які хочуть внести зміни у свою організацію, щоб відповідні суди стали більш привабливими як роботодавець. Важливим питанням є те, як має бути організований суд, щоб забезпечити більшу автономію для суддів. Буде проведено оцінку різних типів організацій, і інші суди зможуть вчитися на їхньому прикладах.

4. Як ви вважаєте, чи існують інші заходи, які можуть допомогти підвищити привабливість суддівської кар'єри?

Щоб підвищити привабливість суддівської кар'єри, необхідно вжити багато заходів. Мета має полягати в тому, щоб зробити привабливою роботу судді в усіх судах країни. Для цього ми повинні працювати з кадрами та організацією судів. Також важливо працювати з керівництвом у судах, і, можливо, слід уважніше вивчити різні шляхи розвитку суддівської кар'єри. Також важливо залучати хороших амбасадорів для реклами судів і роботи в них.

ДОДАТОК 3 ВІДПОВІДІ НА ПИТАННЯ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ СУДДІВ

Під час роботи робочої групи Національна судова адміністрація Норвегії поширила запит на інформацію щодо суддівської винагороди. На підставі відповідей можна надати таку інформацію щодо порядку визначення посадових окладів суддів.

Повні відповіді доступні лише спільноті ЄМРП у версії звіту, завантаженої у безпечному розділі сайту ЄМРП.

Подібність у методиці визначення посадових окладів суддів

Запит на інформацію – Норвегія

1. Встановлено в Законі

У законі встановлено оклади магістратів у таких країнах: Австрія, Іспанія, Хорватія, Італія, Німеччина, Румунія та Литва.

В Австрії дохід залежить від рівня суду, у якому працює суддя, і від стажу роботи. Якщо потрібно змінити розмір доходу, потрібні зміни до законодавства. В Австрії щорічно проводяться переговори між профспілкою державних службовців і урядом в особі міністра з питань державної служби та міністра фінансів.

В Іспанії заробітна плата суддів визначена в Законі 15/2003 від 26 травня. Зазначений закон регулює режим оплати праці суддів та працівників податкової служби.

У Хорватії зарплата суддів визначається в Законі про заробітну плату та інші матеріальні права посадових осіб. Є посадовий оклад, який множиться на коефіцієнти залежно від рангу судового органу. Заробітна плата також підвищується на 0,5% за кожен рік служби, максимум на 20%.

В Італії заробітна плата також встановлюється законом, залежно від стажу роботи та займаної посади. В Італії система оплати праці визначається законом. Суддів переводили на вищі посади за конкурсом, а оклад визначався відповідно до періоду роботи на попередньому рівні. Завдяки реформі було запроваджено автоматичний кар'єрне зростання та просування у відкритому режимі. Система оплати праці залишається такою самою, як і раніше, але суддівські рівні були знижені. Реформа запровадила оцінювання професійної компетентності, яке проводиться раз на чотири роки протягом максимум 28 років. Закон від 2 квітня 1979 року передбачає відсутність угод щодо зарплати магістратів. Законом № 27 від 19 лютого 1981 року запроваджено автоматичну систему коригування, яка роз-

раховує та адаптує заробітну плату магістратів до вартості життя, враховуючи коливання заробітної плати державних службовців.

У Німеччині зарплата також регулюється законом, щоб гарантувати, що судді можуть повністю присвятити себе своїй роботі. Судді отримують винагороду за свою службу в цілому, а не за окрему виконану роботу. Оплата праці суддів складається з посадового окладу, який визначається відповідно до зарплатної шкали до відповідної посади, яку особа обімає або на яку її призначають, сімейної допомоги, допомога в окремих випадках, а у деяких випадках річну спеціальну виплату та капіталоутворюючі виплати.

У Румунії заробітна плата суддів встановлена Рамковим законом № 153 від 28 червня 2017 року. Зарплата залежить від стажу магістрату, типу суду та типу займаної посади. Для магістратів, які працюють у шкідливих або небезпечних умовах, пропонується підвищення до 15% від основної заробітної плати. Тим, хто має ризик нервово-психічного перевантаження, до зарплати може бути додано до 25%, а магістратам, які працюють з конфіденційною інформацією, пропонується підвищення до 5%.

У Литві заробітна плата суддів і процедура розрахунку встановлюється Законом про винагороду суддів Литовської Республіки, який приймається парламентом.

Фінляндія зараз обговорює перехід до системи, де зарплати регулюватимуться законом. Зараз зарплату визначають у колективному договорі. Заробітна плата складається з класу посади судді та відсотка, який залежить від тривалості досвіду.

У Португалії система оплати праці суддів також передбачена Законом № 21/85 від 30 липня.

2. Фактори визначення заробітної плати

i. Стаж роботи

В Австрії, Франції, Італії, Данії, Румунії, Угорщині, Португалії та Фінляндії при розрахунку зарплати суддів враховують трудовий стаж/досвід або строк служби. Як наслідок, магістрати, які працюють довше, отримуватимуть вищу зарплату, ніж новопризначені тсудді.

У Хорватії з кожним повним роком служби зарплата підвищується на 0,5%, максимум – на 20%.

Consiglio Superiore della Magistratura повідомляє, що в Італії зарплата магістратів підвищується спочатку на 6% раз два роки. Після кількох років служби це збільшення обмежується 2,5% раз на два роки.

ii. Бонуси

У Франції судді отримують премії відповідно до роду діяльності. Наприклад, магістрати, яким доведеться працювати вночі або у вихідні, отримують додатковий бонус. Є також щомісячна премія від 34% до 50% залежно від посади, премія за роботу, яка має певну відповідальність і технічну складність, і премія за боротьбу з тероризмом. Нарешті, є бонус, який розраховується в залежності від внеску магістратів у судову систему.

Як зазначалося раніше, у Хорватії заробітна плата підвищується на 0,5% за кожен повний рік служби, максимум – на 20%.

У Словаччині існують премії, які нараховуються за управлінську роботу, за посаду, за виконання судових обов'язків як запрошений суддя, за керівництво стажистами, за роботу в режимі очікування (за кожну годину). У Словаччині судді мають право на допомогу у зв'язку зі станом здоров'я, якщо вони нездатні виконувати свої обов'язки через хворобу або травму. При наданні допомоги по вагітності та пологах їм нараховується надбавка в розмірі 55% посадового окладу судді. За кожний рік роботи на посаді судді встановлюється надбавка, якщо суддя відповідно до спеціальних норм має право на пенсію, дострокову пенсію або пенсію по інвалідності.

Вдівці та вдови суддів також мають право на надбавку в розмірі 60% винагороди, передбаченої за виконання обов'язків на посаді, яку обіймав (-ла) покійний (-а) чоловік (дружина).

У Литві немає жодних добавок чи бонусів, окрім двох: магістрати отримують оплату за роботу у святкові та/або вихідні дні; суддя, який заміщає голову суду у разі відсутності, отримує заробітну плату, яка розраховується із застосуванням коефіцієнту голови суду.

У Данії судді отримують доплати, які надає головний фонд заробітної плати. Ці надбавки залежать від посади і стажу.

В Англії та Уельсі винагороди суддів підлягають щорічному перегляду Органом з питань перегляду заробітної плати вищого керівництва (SSRB), який бере до уваги широкий спектр факторів, включаючи дані від уряду щодо доступності, наймання та системи правосуддя в більш широкому сенсі, а також більш широке макроекономічне середовище. SSRB дає рекомендації лорду-канцлеру, які враховуються при визначенні щорічної винагороди судді.

iii. Судова інстанція

У Франції зарплата залежить від судової інстанції. У Хорватії інстанційності судових органів відповідають коефіцієнти, наприклад, перша інстанція має коефіцієнт 4,21. У Німеччині існує чітка різниця в зарплатах суддів першої та другої інстанцій. У Румунії зарплата частково визначається відповідно до типу суду, в якому працює магістрат. Також у Португалії помітна різниця між суддями судів першої інстанції та апеляційних судів, вищих судів та інших судів.

iv. Посада

Зарплата суддів у Франції, Данії та Румунії частково залежить від посади, яку займає суддя. Чим вище посада, тим вище буде зарплата.

3. Зарплата

В Іспанії зарплата суддів коливається від 2500 до 8000 євро на місяць залежно від стажу та посади. У Франції медіана становить 4447 євро на місяць. Судді та прокурори в середньому заробляють на місяць від 1816 до 7076 євро. У Німеччині зарплата коливається від 3451,38 євро до 7499,43 євро в залежності від стажу, судової інстанції та сімейного стану (пожружжя, діти). У Португалії суддям платять від 2738,27 до 7119,50 євро на місяць.