

До питання актуалізації тестування при доборі суддівських кадрів.

Автор: Завідувач відділу підготовки матеріалів про
Призначення суддів секретаріату Вищої ради юстиції
Скомороха Людмила Вікторівна

Гарантією існування ефективної та дієвої судової влади насамперед є її суб'єктний склад. Судді - носії судової влади, мають бути втіленням справедливості, демократичності, неупередженості при здійсненні правосуддя. Ступінь довіри народу до влади визначає рівень демократизації суспільства, його відношення до таких понять, як патріотизм, відданість, єдність навколо загальнодержавних ідей та цілей, прагнення до розбудови єдиної й неподільної держави, яка зможе гарантувати своїм громадянам добробут та процвітання.

Держава має організовувати роботу судових органів так, щоб звернення до них не викликало сумніву в їх справедливості та чесності, а прийняття судових рішень не набувало комерційного характеру, і головною метою їх діяльності все-таки був би захист порушених прав і свобод людини і громадянина, та чітке виконання приписів закону.

Відповідно до Бангалорських принципів поведінки суддів, незалежність суддів є необхідною умовою існування правової держави і основоположною гарантією чесного правосуддя. Тому суддя повинен підтримувати і берегти свою незалежність, як особистості й як судді [1].

Останнім часом активно обговорюється введення тестової системи на етапі складання кандидатом кваліфікаційного іспиту. Чинне законодавство не передбачає проведення кваліфікаційного іспиту у формі відповідей на тестові завдання. Згідно зі ст. 91 Закону України «Про судоустрій України» [2] кваліфікаційний іспит має три складові: виконання кандидатом письмового завдання, співбесіду з кандидатом і постановки йому запитань в усній формі і підміняти будь-яку з них тестовим завданням було б недоцільно.

Необхідно наголосити на тому, що введення тестової форми можливе лише за умови внесення відповідних змін до законів України «Про судоустрій України» та «Про статус суддів» щодо системи підбору суддівських кадрів на етапі кваліфікаційного іспиту. Запровадження тестової системи, замість існуючого кваліфікаційного трьохскладового іспиту, не поліпшить існуючий порядок виявлення рівня професійної підготовки кандидата до судової роботи, а навпаки, призведе до нівелювання процесу виявлення здібностей претендента до аналітичного мислення, здатності правильно та юридично грамотно давати відповіді на поставлені запитання. Тест передбачає вибір одного із запропонованих варіантів відповідей, що позбавляє можливості з'ясувати системність та повноту знань кандидата.

Професіоналізм судді — це сукупність знань, інтелекту, культури, морально-психологічних якостей, які йому необхідні для повноцінного здійснення правосуддя. І правильно оцінити ступінь готовності кандидата до такої відповідальної роботи — першочергова і важлива частина роботи кваліфікаційних колегій суддів [3].

У сучасних умовах, за яких особа перебуває під постійним тиском суспільних, економічних та політичних проблем, і при цьому повинна дотримуватися законодавчо встановлених норм і правил поведінки, одним із головних факторів дотримання особою адекватної реакції на всі перипетії сьогодення є її стійка психоемоційність.

Посада судді є однією зі складних та багатогранних, що вимагає максимальної концентрації як професійних знань, так і моральних якостей особи. Якщо перевірку професійних якостей кандидата на посаду судді згідно з чинним законодавством має здійснювати відповідна кваліфікаційна комісія суддів, то до з'ясування спроможності особи витримати емоційне напруження законодавство не має жодних вимог. Водночас

слід наголосити на тому, що суддя перебуває під постійним психологічним тиском як з боку сторін, кожна з яких переважно переконана у своїй правоті, так і, як з'ясується останнім часом, з боку інших суб'єктів, які зацікавлені у вирішенні судової справи на ту чи на іншу користь залежно від їх інтересів. За таких умов суддя має бути не лише професіоналом, а й високоморальною, психологічно стійкою людиною.

Російська вчена А. Изваріна звертає: увагу на те, що при розгляді кандидатур на посади суддів кваліфікаційні; колеги в Російській Федерації, як правило, перевіряють, крім професійних, суб'єктивні якості кандидатів: врівноваженість, порядність, коректність, чуйність, вміння викладати власну думку, рішучість при відстоюванні своєї позиції, внутрішня культура [4].

Українським законодавством встановлено, що відповідна кваліфікацій на комісія суддів перевіряє відповідність кандидатів у судді вимогам, встановленим законом, проводить їх кваліфікаційне атестування і дає висновок про підготовленість до судової роботи кожного кандидата. Кваліфікаційне атестування, зокрема, полягає в оцінці професійного рівня кандидата шляхом проведення кваліфікаційного іспиту, який, у свою чергу, полягає у виявленні знань та рівня професійної; підготовки кандидатів у судді, рівня його готовності здійснювати правосуддя з питань юрисдикції відповідного суду.

Вирішуючи питання про рекомендацію кандидата для призначенням (обрання) на посаду судді, кваліфікаційна комісія суддів повинна враховувати як рівень його професійних знань, так і особисті та моральні якості кандидата.

Російський учений М. Клеандров звертає увагу на те, що для зайняття посади судді (за умови інших рівних параметрів людина має бути наділена такими якостями: особиста чесність, високий інтелект і культурний рівень, принциповість, раціональність, вдумливість, енергійність, цілеспрямованість, об'єктивність, доброта, неупередженість, врівноваженість, справедливість, незворушність, емоційна стійкість, сумлінність, завзятість, незалежність, організованість, непідкупність, гуманізм, старанність, працьовитість, доброзичливість, терпимість, витримка, комунікабельність, здатність застосовувати судову владу розумно та ін.

І навпаки, такий «набір» властивостей душі, характеру, як надмірність, чванство, злобність, грубість, мстивість, орієнтованість на престижне становище, недбалість, незібраність, Імпульсивність, некомунікабельність, низький рівень інтелекту і культури; (зокрема, зверхнє ставлення до правової культури, правовий нігілізм і цинізм), схильність до стереотипного числення і таке інше, повинні закрити собі шлях до суддівського крісла [5].

На думку Н. Колокової, в умовах, що склалися, необхідно з максимальною об'єктивністю виявити осіб, здатних здійснювати судову діяльність за професійними, індивідуально психологічними і моральними якостями. Для цього потрібні нові підходи до добору кандидатів на посади суддів, одним із яких повинно стати психодіагностичне обстеження осіб, які претендують на посаду судді [6].

Також заслуговує на увагу думка російського вченого С. Гришина щодо застосування на практиці психофізичного тестування кандидатів у судді, зокрема, з метою запобігання при прийнятті рішень кваліфікаційними коле-ями про рекомендацію кандидата на посаду судді необхідно, на його думку, мати відомості не лише про обставини, які перешкоджають призначенню на посаду, а й мати дані, що свідчать про його придатність для майбутньої професії.

У зв'язку з цим стає обов'язковим психофізичне тестування кандидата, укладання його психологічного портрету, який дає можливість оцінити, чи придатний він до діяльності щодо (здійснення правосуддя. Сучасні методики дозволяють це робити без приниження гідності особистості й будь-якої загрози для її репутації [7].

Такої самої думки дотримуються й інші російські фахівці, зокрема В. Павловський та О. Степанов, наголошуючи на тому, що за результатами проведення експерименту з психодіагностичного обстеження кандидатів були визначені чотири професійно важливі

якості, необхідні для успішної роботи суддею: індивідуальні якості судді, характерологічні, комунікативні та особливості самооцінки. До них належать: чесність, принциповість, обов'язковість, добросовісність, здатність до глибокого всебічного аналізу та прогнозованість, наполегливість, відповідальність за свої дії й рішення, емоційна врівноваженість, повага до особистості, нервово-психологічна врівноваженість особистості, витривалість, висока працездатність, витримка щодо стресів, високий рівень самоконтролю над емоціями, адаптивні властивості нервової системи, процесуальна самостійність і персональна відповідальність [8].

З огляду на доцільність використання міжнародного досвіду, можна звернутися до Міжнародної науково-практичної конференції «Підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації з метою забезпечення інноваційного розвитку економіки» [9], яка відбулася на теренах Білоруського інституту системного аналізу та інформаційного забезпечення наукової сфери у Мінську в 2006 р., де йшлося про те, що в Республіці Білорусь зростають вимоги до суддів - носіїв судової влади, зокрема до рівня їх професійної підготовки, особистих якостей, стану психічного і фізичного здоров'я. Від судді вимагається не лише високий професіоналізм, тобто глибокі правові знання, а й відповідний комплекс комунікативних якостей, властивостей особи, необхідні для успішної судової діяльності.

Одним зі шляхів створення умов для ефективного й якісного здійснення правосуддя є впровадження системи професійного психологічного відбору кандидатів на посаду судді.

З метою підвищення ефективності роботи з кадрами президія Вищого господарського суду Республіки Білорусь 27 листопада 2003 р. прийняла постанову, відповідно до якої передбачалось проведення експерименту з психологічного діагностування суддів і спеціалістів. Такий експеримент проводився з метою: 1) визначення доцільності застосування психофізіологічного обстеження кандидатів на посаду судді, спеціаліста в роботі з кадрового забезпечення судів; 2) визначення професійно важливих якостей, необхідних для успішної роботи суддею; 3) розробки механізму проведення психофізіологічного обстеження з дотриманням принципу добровільності, науковості, об'єктивності, конфіденційності.

З метою забезпечення проведення обстеження було здійснено розміщення й оснащення кабінетів індивідуально-психологічного навантаження і поновлення, психологічної реабілітації. В них використовувалися методи рухової терапії, біомеханічної стимуляції та інших апаратних технологій (кабінети з тренажерами силової витривалості, індивідуально-психічного навантаження і поновлення, настільний теніс).

Під час атестації суддів і спеціалістів проводилось психофізіологічне тестування. При проведенні обстеження були сформульовані завдання відбору: 1) виявлення серед кандидатів на посаду судді осіб із нервово-психічною неврівноваженістю і таких, що перебувають у стані дезадаптації (порушення пристосування організму людини до змін навколишнього середовища, які виявляються в неадекватних психічних, фізіологічних реакціях); 2) оцінка психологічної придатності кандидатів! 3) виявлення осіб з асоціальними! нахилами, з корисливою мотивацією, також таких, що вживають психоактивні речовини (речовини, які викликають звикання і залежність при систематичному прийомі – алкоголь, наркотичні речовини, лікарські препарати та ін.).

Пропозиції про проходження психофізіологічного обстеження кандидатами на посаду судді сприймалися загалом позитивно.

Результати обстеження визначалися такими формулюваннями: «відповідає», «відповідає взагалі», «відповідає частково», «не відповідає», «рекомендований», «умовно рекомендований «не рекомендований» або «рекомендований в першу чергу», «рекомендований взагалі», «рекомендований умовно», а також «протипоказань зарахування на посаду не має», «при зарахуванні на посаду судді враховувати особисті якості».

Діагностика дає змогу виявляти вроджені здібності до успішної діяльності на посаді судді й можливості, які сформувалися на рівні пізнавальних характеристик і соціальні психологічних компонентів професійно важливих якостей суддів.

У 2004 р. була розроблена комплексна методика, що дає змогу ефективніше діагностувати виробничий стан суддів. Методика містить дві складові: психофізіологічне тестування і соціально-виробниче інтерв'ю. В інтерв'ю виявляються деякі характерологічні показники, суб'єктивно-особисті оцінки доцільності, форми проведення психологічного і психофізіологічного тестування. Всі висловлювання обстежуваних фіксуються психологом або безпосередньо в бесіді, або в наступному відтворенні.

Інтерв'ю починається як попередня співбесіда до процедури психологічного тестування і продовжується у вигляді спілкування при 2-годинному проходженні тестів. Фіксуються експресивні коментарі кандидатів і висловлювання при тестуванні, оцінюється кількість звернень за роз'ясненням, форма і сутність обурень, претензій та інших проявів невпевненості у собі, тенденціозності, амбітності та ін. Результати спостережень за поведінкою кандидата, всі його коментарі, висловлювання і побажання оформлюються у формі єдиного протоколу. Форма організації інтерв'ю обговорюється і постійно удосконалюється спільними зусиллями керівників і співробітників Вищого господарського суду і Республіканського центру. Нова інформація, отримана в службовому інтерв'ю, підсумовується з базовою психофізіологічною інформацією й утворюється початковий варіант виробничого паспорту.

На підставі аналізу психологічних характеристик осіб, які пройшли тестування, виявлені підвищена підозрілість, потайність, непереборимі спроби соціального моделювання себе на фоні доволі високої хронічної стомлюваності й перепрацювання, а також у деяких осіб, що тестувалися, наявність психосоматичних проблем через притаманну тривожність, підозрілість, схильність до сумнівів і невпевненість у прийнятті рішень при прагненні до порядності у взаємовідносинах з оточенням.

Професія судді є однією з найскладніших юридичних професій. У діяльності судді реалізується велика кількість спеціальних якостей і навичок, що входять до структури особистості, та які визначають її творчий потенціал, а також індивідуальний стиль роботи. Суддя, здійснюючи державну діяльність, є носієм судової влади, його робота пов'язана з високими психоемоційними навантаженнями, особливо на сьогодні.

При призначенні особи на посаду судді постає питання щодо шляхів і методів отримання необхідної інформації стосовно претендента на суддівську посаду як професійного, так і особистого характеру.

Важливо, щоб на посаду судді призначались не випадкові люди, а такі, що за своїми психологічними якостями могли б справитися з покладеними на них функціями. Необхідні нові підходи до добору кандидатів на посаду судді, одним із яких може слугувати психофізіологічне тестування.

Проведення психофізіологічного обстеження при доборі кандидатів на посаду судді у формі тестування може стати позитивною складовою у процесі Нормування професійного суддівського корпусу.

Важливим є той факт, що відмова в рекомендації в призначенні на посаду судді за результатами цього добору захищає як самого кандидата від непосильної за психоемоційними і психофізичними параметрами діяльності, знижуючи ризик виникнення у нього психосоматичних захворювань, так і суспільство від негативних наслідків його професійної невідповідності. Комплексне психофізіологічне обстеження кандидатів на посаду судді дає змогу глибше й об'єктивніше оцінити їх особисті якості, відповідність вимогам професійної діяльності з високою вірогідністю прогнозувати професійний успіх.

Якщо розглядати питання тестування саме в рамках перевірки професійного рівня претендента, є цікавими позиції, викладені в законодавстві Киргизької Республіки відповідно до Закону Киргизької Республіки «Про Статус суддів Киргизької Республіки» від 9 липня 2008 р. [10], зокрема, що кваліфікаційний іспит проводиться Національною

радою з метою визначення професійної підготовки і знань претендента з різних галузей права.

Іспит складають претенденти, які не є суддями і не мають суддівського стажу роботи, а також не мають сертифікату, що підтверджують проходження іспиту. Сертифікат, дія якого не закінчилась, діє незалежно від зміни прохідного балу.

Іспит призначається головою Національної ради. Про дату, час і місце проведення іспиту претенденту повідомляється не пізніше п'яти днів до дати його проведення. Іспит проводиться у формі проходження претендентами комп'ютерного тестування по питаннях з різних галузей права і вирішення завдань із судової практики.

Результати тестування і вирішення задач оцінюються за загальною кількістю балів, набраних претендентом.

Тестові завдання і задачі з судової практики, прохідний бал і порядок проведення кваліфікаційного іспиту щорічно визначається Національною радою.

Претенденти мають право до проходження іспиту ознайомитися з тестовими завданнями і типовими задачами. Під час іспиту претендент має право користуватися збірниками нормативно-правових актів.

Претендент вважається таким, що пройшов перший тур, якщо сума балів, набраних за результатами тестування і рішення задач, буде рівною або перевищуватиме встановлений прохідний бал. Претенденту, який пройшов перший тур конкурсу, видається сертифікат за зразком, встановленим Національною радою. Сертифікат підписується головою Національної ради, засвідчується гербовою печаткою Судового департаменту і є дійсним протягом трьох років. Претендент, який не набрав прохідний пороговий бал, вважається таким, що не склав кваліфікаційний іспит і може брати участь у конкурсі на заміщення вакантної посади судді місцевого суду не раніше, ніж через два роки.

Розглядаючи питання запровадження нових шляхів та методів процедур призначення суддів, доцільно використовувати проведену роботу європейськими спеціалістами, зокрема Європейською комісією за демократизацію через право (Венеціанська комісія) надано висновок (№ 401/2006) щодо законопроекту про судоустрій та законопроекту про статус суддів в Україні, схваленого Венеціанською комісією на її 70-й пленарній сесії (Венеція, 16-17 березня 2007 р.) [11].

Європейська комісія звернула увагу на те, що у деяких відношеннях процедура першого призначення суддів є недостатньо прозорою, в п. 5.3 вказаного висновку Комісією зазначено, що статті 46-49 законопроекту про статус суддів визначають процедуру атестації, яка полягає в сертифікації для визначення того, чи підходить суддя для кар'єрного підвищення з одного рівня на інший. Цю процедуру контролює Вища кваліфікаційна комісія. Відповідно до ч. 4 ст. 49 законопроекту про статус суддів кваліфікаційні тести мають проводитися, щоб перевірити знання професійного судді, визначити рівень кваліфікації судді, його спроможність підвищувати професійний рівень та здійснювати правосуддя, у тому числі в судах вищого рівня. Передбачено співбесіду, що стосується «фактичного здійснення суддею правосуддя і виконання ним посадових обов'язків». Очевидно, що ця процедура може серйозно впливати на суддів, що сподіваються на підвищення на посаду вищого рівня. Тому дуже важливо, щоб критерії для такого оцінювання були дуже чітко визначені й не порушували принципу індивідуальної незалежності суддів. Стосовно рішень, прийнятих однією з кваліфікаційних комісій для суддів нижчого рівня, існує можливість оскарження до Вищої кваліфікаційної комісії.

Для того щоб зробити систему кар'єрного просування об'єктивнішою, призначення суддів на іншу посаду, особливо на вищу посаду, має здійснюватися на конкурсній основі, можливо, шляхом заповнення вакантних посад, що існує в цей момент, за допомогою регулярних та анонімних конкурсів.

В Україні має відбутися стандартизація кваліфікаційних вимог відповідно до міжнародних норм та національної судової системи. Порядок призначення суддів повинен регламентуватись відповідними законодавчими актами, які мають силу закону,

породження неймовірної кількості відомчих і міжвідомчих актів призводить до неузгодженості в діях відповідних органів та окремих посадових осіб, які повинні забезпечувати прозорість та неупередженість процедури формування суддівського корпусу.

Незалежність судової гілки влади зумовлює незалежність суддів, які персоніфікують судову владу, яка, у свою чергу, може слугувати індикатором, що визначає ступінь довіри народу до влади.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. *Бангалорские* принципы поведения судей (разработаны председателями верховных судов ряда государств и утверждены 25—26 ноября 2002 г. Комиссией ООН по правам человека) // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. — 2005. — № 3. — С. 153.
2. *Про судоустрій* України : Закон України від 7 лютого 2002 р, № 3018-111 // Відомості Верховної Ради України. - 2002. - № 27-28. - Ст. 180.
3. *Доповідь* Голови Вищої кваліфікаційної колегії суддів Російської Федерації В. Кузнецова на VI Всеросійському з'їзді суддів // \u»лу.укк5.т
4. *Изварина А. Ф.* Судебная власть в Российской Федерации : содержание, организация, формы. — Ростов н/Д, 2005. — С. 49.
5. *Статус судьи* учеб. пособ. / М. И. Клеандров. — Новосибирск, 2000. — С, 88-89.
6. *Тарасова Ю. М.* Профессиональный психологический отбор кандидатов на должности федеральных судей : дис. ... канд. юрид. наук . 19.00.03. — СПб., 2005. — С. 34.
7. *Гришин С.* Требования, предъявляемые к кандидатам на должность судьи // Российская юстиция. - 2003. — № 12 - С 23-24.
8. *Павловский В., Степанов О.* Судебной системе требуется психолог // Российская юстиция — 2004. -№1.-С. 52
9. *Матеріали* Міжнародної науково-практичної конференції «Підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації з метою забезпечення інноваційного розвитку економіки» // www.belisa.org.by/ru
10. *О статусе* судей Киргизской Республики : Закон Киргизской Республики от 9 июля 2008 г. // Зркин Тоо. - 2008. - № 51.
11. *Висновок* щодо законопроекту «Про судоустрій» та законопроекту «Про статус суддів в Україні» // www.venice.coe/int