



ОТЧЕТ ЗА ПРОВЕДЕНА ЕМПИРИЧНО ТРУДОВО- ПСИХОЛОГИЧЕСКО

ИЗСЛЕДВАНЕ НА СЪДИИТЕ В БЪЛГАРИЯ

НА ТЕМА:

“СТРЕС И СПРАВЯНЕ СЪС СТРЕСА”

(Кратка форма)

Изпълнител:

Дружество на психолозите в Република България

по Договор за подготовка реализация на проучвания, изследвания и анализи по Дейност I
по Договор 08-23-95C/27.08.2008. по Проект на ОПАК

София, 2009 година

втори:

д-р Пламен Димитров

Проф. дпсн Сава Джонев

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



СЪДЪРЖАНИЕ:

1. ЗАДАНИЕ	3
1.1. Обект на изследването	3
1.2. Предмет и цел на изследването	3
2. Има ли стрес при съдиите?	4
3. Как се справят съдиите със стреса?	5
4. Качество на труда в съдебната власт	6
5. Причина ли е качеството на труда за стреса	7
6. Натовареността и трудовото възнаграждение като стресори	8
6.1. Натовареност	8
6.2. Нормиране труда на съдията	8
6.3. Продължителност на работната седмица	9
6.4. Стрес и натовареност	9
6.5. Наличие на трудов резерв	10
6.6. Стрес и възнаграждение и стимулиране на труда	10
7. Състояние на организацията на съдебната власт	11
7.1. Претовареност	11
7.2. Проблеми, свързани с материалната база и техниката	11
7.3. Проблеми, дължащи се на организация и управление	12

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Административен капацитет", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд."



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПЛАК. Експерти в действие



СЪЮЗ
НА СЪДИИТЕ
В БЪЛГАРИЯ

- 7.4. Проблеми, породени от системата за мотивация –
възнаграждение и стимулиране
12
- 7.5. Проблеми във взаимодействието с други звена и институции
в съдебната власт
13
- 7.6. Проблеми във взаимодействието с други звена и институции
извън съдебната власт
13
- 7.7. Проблеми в законовата база
14
- 7.8. Проблеми, произтичащи от контрола на работата
15
- 7.9. Проблеми в системата за професионална квалификация и
длъжностно израстване
16
- 7.10. Проблеми свързани със социалнопсихичния климат и междуличностните
отношения в работата
17
- 7.11. Съществува ли проблемът “корупция” в съдебната власт?
18
- 8. Съюзът на съдиите в България и неговото участие в развитието на съдебната власт
19
 - 8.1. Членовете на Съюза на съдиите в България в извадката
19
 - 8.2. Приносът на Съюза на съдиите в България за развитието и усъвършенстването
на съдебната власт
19
 - 8.3. С какво Съюзът на съдиите в България може да бъде полезен за развитието и
усъвършенстването на съдебната власт?
20
 - 8.4. Допълнителни бележки на изследваните лица по дейността на Съюза на
съдиите в България
21
- 9. Изводи и препоръки
21



1. ЗАДАНИЕ

1. 1. ОБЕКТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Обект на изследването бяха съдиите в Република България (общо около 2000 души), представени в районирана извадка с брой на изследваните лица, пропорционален на големината на районите - общо 474 изследвани лица.

Извадката беше изпълнена на равнище 8,65 % изследвани лица, локализирани както следва (Таблица 1):

Таблица 1: Честотно разпределение на изследваните лица

Месторабота	Процент изследвани лица
София	61,0
Страната	17,0
Не отговорили	22,0
Общо	100,0

Хронологически данни за изследваните лица в извадката (Таблица 2):

Таблица 2: Хронологически данни за извадката

Хронологически показатели	Минимум [години]	Максимум [години]	Средна величина [години]
1. Възраст	27,00	58,00	36,4412
2. Трудов стаж като юрист	2,00	35,00	10,0882
3. Трудов стаж като съдия	,50	20,00	6,8824
4. Стаж в настоящата Ви съдебна инстанция	,30	15,00	5,0242

1. 2. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Административен капацитет", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд."



Редица симптоми на всекидневно ниво показват, че трудовите условия, при които работи съдията, в много случаи са стресогенни и изискват спешен анализ и интервенция. Поради тази причина като **предмет** на настоящото изследване беше възприет **стресът в труда на съдията**. Стресът, разбиран като **негативно емоционално състояние на индивида, дължащо се на дефицит на ресурси за справяне с определена ситуация**.

Цел на изследователския проект бе да **диагностицира равнището на трудово-професионален стрес сред съдиите и причините за него**, резултатите от което да послужат за по-нататъшна разработка на мерки от различно естество – индивидуално-личностни, междуличностни, организационни, социални – за преодоляване на стреса и усъвършенстване на трудовата среда в съдебната власт.

2. ИМА ЛИ СТРЕС ПРИ СЪДИИТЕ?

Диагностиката на трудово-професионалния стрес при съдиите е проведена по три скали: обективна диагностична скала, субективна скала за наличие на стрес и субективна скала за справяне със стреса.

Получените резултати за **степената на стреса по подгрупи** показва:

- **51,2 %** от изследвани лица имат стойности по скалата за стреса, които говорят за **отсъствие на стрес**;
- **24,4 %** от изследвани лица имат **по-леки симптоми на стрес**;
- **22,0 %** от изследвани лица имат **средна степен на стрес**;
- **0 %** от изследвани лица имат **тежка степен на стрес**;
- **2,4 %** са **без отговор**.

В какво се изразява **симптоматиката на стреса при** изследваните лица с **леки прояви на стреса** (24,4 %) (Таблица 3)?

В начална фаза се проявяват следните симптоми:

- Чувство на преумора и изтощение;
- Безпокойство;
- Напрегнатост през цялото време и натрупване на умора;
- Допускане грешки повече от обичайното;
- Депресираност;
- Изчерпаност на силите;
- Желание да се избяга и да се скрие някъде за известно време;
- Усещане за стресираност;
- Състояние пред срив;
- Често главоболие.

Симптомите на стреса при изследваните лица със **среден стрес** (22,0 %) добавят още 7 показателя и засилват тежестта на симптомите (Таблица 8):

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



- Чувство на преумора и изтощение.
- Безпокойство.
- Напрегнатост през цялото време и натрупване на умора.
- Проблеми със здравето на нервна почва.
- Допускане грешки повече от обичайното.
- Чувства се зле.
- Депресираност.
- Изпитва тревога и страх от бъдещето.
- Изчерпаност на силите.
- Ужасно настроение.
- Желание да се избяга и да се скрие някъде за известно време.
- Прояви на безпричинна агресивност.
- Усещане за стресираност.
- Състояние пред срыв.
- Нервната система е разстроена.
- Чувство за неработоспособност.
- Често главоболие.

Както беше отбелязано по-горе, **няма изследвани лица с тежка степен на стрес.**

Приведените резултати обаче показват, че и в двете подгрупи – със слаба и със средна степен на стрес – **има един постоянен и болезнен дискомфорт, който изтощава нервната система и ерозира здравето. Тяхната бройка е значителна – 24,4 % с леки прояви на стреса и 22,0 % със среден стрес – и заслужава специално внимание и грижа.**

3. КАК СЕ СПРАВЯТ СЪДИИТЕ СЪС СТРЕСА?

По самоотчетите на изследваните лица за “стреса като способност за справяне с него”, картината е следната:

- **17,1 %** не съобщават за **стрес**;
- **12,2 %** възприемат стресорите **като предизвикателство, което преодоляват с мобилизация**;
- **43,8 %** от изследвани лица **преодоляват стреса, но това им коства много усилия и ги похабява**;
- **17,1 %** съобщават за симптоми на **дистрес** – нервно изтощение и срыв в поведението;
- **9,8 %** са **без отговор**.

С други думи, само 29,3 % от изследваните лица съобщават, че се справят със ситуацията без проблемно. От изследваните лица 9,8 % са предпочели да не отговорят. За останалите 60,9 % стресът е похабяване или нервен срыв. А това означава, че **в по-малко от една трета българският съд работи като уравновесена, балансирана,**



съсредоточена система. В останалите две трети той е напрегнат, притеснен, пренавит.

В зависимост от локализацията на съдиите – София или Страната – усилието за справянето със стреса показва различни величини (Таблица 3):

Таблица 3: Способността за справяне със стреса в зависимост от локализацията – София или Страната

Способността за справяне със стреса	За Страната [Процент от подгрупата]	За София [Процент от подгрупата]
Няма сериозни стресори;	42,9	0,0
Са предизвикателство, което преодолявате с мобилизация;	14,3	8,0
Преодолявате, но това Ви коства много свръхусилия и Ви похабява;	14,3	60,0
Предизвикват нервно изтощение и срив в поведението Ви.	0,0	28,0
Не отговорили	28,5	4,0
Общо	100,0	100,0

Казаното по-горе в курсив се отнася изключително за София. ***Има различие в психичното състояние на съда в Страната и в столицата и това може да бъде повод за сериозна дискусия относно кадровото и организационното изграждане на съдебната власт.***

4. КАЧЕСТВО НА ТРУДА В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Качеството на труда е комплексна категория, интегрираща в себе си множество компоненти на трудовата среда: натовареност, професионализъм, междуличностни отношения, мотивация и възнаграждение, личен живот, социална среда, организационна среда и пр. Именно качеството на труда е една от посоките за търсене причините на стреса.

На базата на теоретичния и практическия опит в настоящото изследване са включени 58 най-релевантни на работата в съдилищата емпирични показатели за качеството на труда.

И тук резултатите показват твърде различни реалности за София и за Страната:

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



От 58 показатели за Страната само 3 са в негативната част на спектъра и 55 са в позитивната:

- Общественото мнение е несправедливо в оценката си за българския съд.
- В труда ми няма морални и социални стимули.
- Не отделям необходимото време за семейството си.

От 58 показатели за София 20 са положителни и 38 са в негативната част на спектъра. Най-тежко е положението с:

- Висок темп на работа;
- Обвързването и спазването на срокове при висока натовареност;
- Болезнен недостиг на време;
- Недостатъчен капацитет и ресурси за справяне с работата;
- Високи очаквания към съдията, които надхвърлят нормалното за един човек;
- Натовареност със задължения повече от нормалното;
- Натовареност с несвойствени задължения;

- Неблагоприятни физически условия на труд и работна среда;
- Работа при нездравословни условия на труд;

- Недостатъчна възнаграждение за положения труд;
- Липса на признание за труда и успехите в работата;
- Несправедливо обществено мнение за работата на съда;

- Похабяваща рутина и ежедневието;
- Взимане на трудни решения;
- Изпълнено с кризисни ситуации работно всекидневие;

- Работа в среда с двоен стандарт;
- В съда правилата не се спазват от тези, които трябва да ги налагат;

- Неотделяне на необходимото време за семейството;
- Невъзможност за възстановяване и почивка;
- Липса на време за себе си;

- Налице са всички обективни условия работата да не се свърши добре.

Очевидно *качеството на труда в съдебната система в София силно изостава от качеството на труда в Страната и се нуждае от спешни мерки за подобряването му – особено в частта за натовареността, условията на труд и мотивацията на съдията*. Изследователският екип има възможността да работи в тази среда и да изпита и оцени неудобствата на този стил на работа, респективно да предложи мерки за преодоляването на проблемите и затрудненията, произтичащи от него.



5. ПРИЧИНА ЛИ Е КАЧЕСТВОТО НА ТРУДА ЗА СТРЕСА?

В изследването беше приложен специализиран статистически метод – **регресионен анализ** – за оценка на това, кои фактори на качеството на труда са причина за стреса. От използваните 58 фактора, валидни се оказаха 35 при гаранция, че те обясняват 100 % от стреса.

По-нататъшната проверка на тези фактори за вътрешно сходство на отделни подгрупи между тях със статистическа процедура **факторен анализ**, редуцира броя на причините за стреса на 10, като включи следните **стрес-фактори в труда на съдията**:

1. **Несмогване за справяне със задачите поради недостиг на време и неблагоприятни условия на труд;**
2. **Неглижиране на себе си за сметка на работата**, която се е превърнала в бреме;
3. **Неувереност, колебание и нерешителност пред публичния взор;**
4. **Чувство за ощетяване на себе си и семейството си заради битките и трудностите на работното място;**
5. **Голям риск, без това да е в състояние да отговори на противоречивите обществени очаквания към съдията;**
6. **Непълноценен и несигурен материален, професионален и социален статус**, въпреки огромните усилия за отстояване срещу външния натиск;
7. **Съдията няма контрол върху плановете си** под натиска на медии и натрапнически контрол;
8. **Контролът и конфликтите на работното място пораждаат постоянно напрежение;**
9. **Публичността на професията на съдията го преследва навсякъде** извън съда – и в семейството, където пренася проблемите си, и в несправедливото обществено мнение за него;
10. **Налага се да се взимат трудни и непопулярни решения.**

Тази картина на условията на труд говори за фрустрираща работна среда – наличие на множество бариери по пътя към изпълнение на служебните задължения: претовареност, неблагоприятни условия на труд, многостепен психологически дискомфорт и липса на контрол върху ситуацията при пълна отдаденост на професията.

Тук трябва да се припомни, че не всички съдии са изложени на подобни вредности, но там където има стрес, а стрес има при около половината от изследваните лица, трудовата среда е както гореописаната. Отново, също така, трябва да се подчертае влошеното състояние на нещата за София в сравнение със Страната.

Проведените регресионни анализи дават и някои *щрихи от психологическия портрета на съвременния съдия*:

- Свикнал да държи под контрол нещата и изложен на стрес, когато губи този контрол;

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



- Развива твърдост и издръжливост в изпитания, което подпомага способността му да се справя със стреса;
- Подложен на “всички обективни условия да не си свърши добре работата”;
- Приел неизбежността като философия за примирение със стреса;
- Основен източник на стреса за съдията е спецификата и организацията на труда му;
- Тактиката за справяне със стреса може да се определи като самопрежалване.

Наистина трябва да се подчертае уникалността както на личността на съдията, така и на условията, при които е поставен да работи. **Може да се говори за личностни деформации, причинени от “нехигиенични” условия на труд.**

6. НАТОВАРЕНОСТТА И ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ КАТО СТРЕСОРИ

Специално внимание в настоящото изследване беше обърнато на натовареността и трудовото възнаграждение като рискови фактори на стреса. Интерес представляват резултатите за претовареността, за възможностите трудът на съдията да се нормира, за възнаграждението му, за наличието на трудов резерв за допълнително включване в трудовия процес и пр.:

6. 1. НАТОВАРЕНОСТ

Средната натовареност на един съдия е 604,8 постъпили дела за година и 497,4 приключени със съдебно решение. Прави впечатление обаче голямото различие в натовареността на отделните съдии – минималната и максималната натовареност се различават десетократно (Таблица 4):

Таблица 4:Годишна натовареност на съдиите

Статистики	Постъпили при Вас лично дела за 2008 г.	Дела, приключени от Вас лично със съдебно решение
Среден брой	604,8333	497,4000
Минимум	145,00	116,00
Максимум	1305,00	1090,00

Десетократното различие в натовареността с дела на някои съдии говори или за голяма диференциация в естеството, респективно в трудоемкостта на делата, или за големи проблеми в организацията на работата.

Този резултат поставя въпроса за нормирането труда на съдията.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



6. 2. НОРМИРАНЕ ТРУДА НА СЪДИЯТА

Въпросът “Възможно ли е, според Вас, трудът на съдията да се нормира?”, както изглежда, сварва съдиите или на различни мнения, или неподготвени за отговор (Таблица 5):

Таблица 5: Възможност трудът на съдията да се нормира – честотно разпределение

Възможност трудът на съдията да се нормира	Процент от изследваните лица
Не	34,1
Да	34,1
Не мога да преценя	31,8
Общо	100,0

Избягването от решаването на този въпрос обаче поддържа дезорганизация, субективизъм и неравномерност в разпределението на труда и води до несправедливост, недоволство и стрес у служителите на закона.

Могат да се направят съответните категоризации и статистики на делата, които да послужат като ориентир за определяне на граници на нормално натоварване на съдиите на мястото на сегашните десетократни различия. Такива методи са известни и такава практика има в професиографията и организационния инженеринг.

6. 3. ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА РАБОТНАТА СЕДМИЦА

Преценка за наличието или отсъствието на нарушена норма за труд може да се направи от продължителността на работната седмица и корелацията ѝ с натовареността с дела.

Средната продължителност на работната седмица е 54,49 часа. Тук също имаме големи индивидуални различия – от работна седмица с продължителност 40 часа, да работна седмица с продължителност 90 часа (Таблица 6):

Таблица 6: Продължителност на работната седмица

Статистики	Продължителност на работната седмица в часове
Средена величина	54,49

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



Минимум	40,00
Максимум	90,00

Както беше отбелязано по-горе наличието или отсъствието на корелация на продължителността на работната седмица с натовареността с дела, може да даде отговор на въпроса “Къде е причината за претовареността – в многото дела, или в организацията на работата?”.

Резултатите от корелационния анализ показват отсъствие на връзка на продължителността на работната седмица с натовареността с дела – постъпили и решени, което говори за различна трудоемкост на делата. Този резултат сочи, че може да имате много дела, без това да налага удължаване на работната ви седмица.

Ето един друг пример:

Съдиите с над 1000 постъпили и над 1000 решени дела имат средна седмична натовареност 57 часа и са от Районните съдилища в София. Най-голяма седмична натовареност – 75 часа – имат съдии с около 600 постъпили и 400 решени дела и са също от Районните съдилища в София. Тук отново не е взета предвид различната трудоемкост на наказателните и гражданските дела.

Но горните статистики показват сериозна необходимост от задълбочено изучаване труда на съдията, научно обоснована разработка на професиограма¹ и психограма² на неговата професия, рационализация на неговия труд, внасяне на хигиенни нормативи за продължителност на работната седмица, усвояване методи за управление и бюджетиране на времето на съдията и не на последно място осигуряване на правата му, съобразно кодекса на труда.

6. 4. СТРЕС И НАТОВАРЕНОСТ

Що се отнася до стреса и връзката му с натовареността, има корелация между стреса и натовареността с дела и продължителността на работната седмица. Т. е. **съдии с много дела и съдии с голяма седмична натовареност проявяват в по-висока степен симптоми на стрес.**

Този резултат е напълно в унисон с очакванията, че стресът до голяма степен се дължи на претовареност с работа.

6. 5. НАЛИЧИЕ НА ТРУДОВ РЕЗЕРВ

¹ Професиограма - детайлно описание на функциите и измерване на тяхната продължителност.

² Психограма – детайлно описание на психологическите характеристики, необходими за успешното изпълнение на дадена професия.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



Наличието или отсъствието на трудов резерв, който може при по-висока мотивация да се включи в труда е важен показател на мотивационния климат. Картината на наличния трудов резерв е представена на Таблица 7:

Таблица 7: Наличен трудов резерв

Наличен трудов резерв	Процент изследвани лица
Не разполагам с никакъв резерв.	39,0
Разполагам с малък резерв;	24,5
Разполагам с умерен по големина резерв;	12,2
Разполагам със значителен резерв;	9,9
Разполагам с много голям резерв;	2,4
Не отговорили	12,2
Всичко	100,0

Както се вижда, около 49,0 % от изследваните лица съобщават за наличието на трудов резерв.

Как кореспондира този резултат със стреса?

Отрицателната корелация между наличието на стрес и наличието на трудов резерв показва, че **стресът работи срещу разкриването и оползотворяването резервите на изследваните лица** – колкото е по-голям стресът, толкова наличният трудов резерв е по-малък.

6. 6. СТРЕС И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И СТИМУЛИРАНЕ НА ТРУДА

Въпросът за възнаграждението и стимулирането на труда е тясно свързан със стреса, защото касае получаването или липсата на ресурси за справяне с житейските проблеми на изследваните лица. Изследването дава възможност за оценка степента на удовлетвореност на съдиите от възнаграждението, което получават за своя труд, преценката им за справедливост на това възнаграждение, наличието или отсъствието на нематериално стимулиране:

Картината на честотното разпределение на изследваните лица според удовлетвореността от възнаграждението и стимулирането е твърде пъстра – от “напълно удовлетворени”, до “напълно неудовлетворени”.

Средните стойности по отделните скали за възнаграждението и стимулирането са около инфлексната точка – там където удовлетвореността се променя към неудовлетвореност:

1. **Достатъчността на средствата за живот** е на равнище “Колкото съгласен, толкова и несъгласен”;

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



2. **Получаване заслуженото за своя труд** е на равнище “Несъгласен в малка степен”;
3. **Получаване признание за труда и успехите** е на равнище “Колкото съгласен, толкова и несъгласен”;
4. **Наличие на морални и социални стимули** е на равнище “Несъгласен в малка степен”.

Корелацията на тези четири скали със скалите за стреса дава интересен резултат: ***Не степента на достатъчност на средствата за живот корелира със стреса (очевидно това е по-малкият проблем), а справедливото възнаграждение на труда, признанието за труда и усилията на съдията и наличието, респективно липсата на морални и социални стимули.***

Тук човешкият фактор и хуманистичното направление в управлението напомнят недвусмислено за себе си – че освен абсолютната стойност на материалното възнаграждение от изключителна важност са и човешките отношения в цялото им богатство и нюанси.

7. СЪСТОЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

В тази си част изследването търси да разкрие организационните предпоставки на наблюдаваното качество на труда, респективно на обективните причини за стрес в труда на съдите.

Тук привеждаме в техния автентичен вид най-типичните изказвания по отделните направления в оценката на организацията.

7. 1. ПРЕТОВАРЕНОСТ

Претовареността, както беше изтъкнато в изложението дотук, е първостепенен проблем и източник на стреса. Това личи както от указаната висока степен на претовареност от изследваните лица, така и от процента на позоваванията на претовареността във въпросите със свободни отговори:

- ***Огромния обем работа/дела – невъзможност за качествено справя (56 %);***
 - o ***Извънреден труд.***
- ***Срокове – невъзможност за справяне в срок (51 %).***

7. 2. ПРОБЛЕМИ, СВЪРЗАНИ МАТЕРИАЛНАТА БАЗА И ТЕХНИКАТА

- ***Няма проблеми (14,6 % от отговорилите);***
- ***Лоши битови условия на работното място – тясно, прашино, шумно – и остаряла материална и техническа база (36,6 %);***

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



- *Лоша хигиена.*
- *Пренаселеност на кабинетите, невъзможност за концентрация (31,7 %);*
 - *Лесен достъп на страните до кабинета на съдията.*
- *Стара и бавно работеща компютърна техника (23 %);*
 - *Често разваляща се;*
 - *Стари софтуерни продукти;*
 - *Липса на достатъчно принтери;*
 - *Липса на скенер.*
- *Неподходящо обзавеждане, столове, шкафове за делата (17,1 %).*

7.3. ПРОБЛЕМИ, ДЪЛЖАЩИ СЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

- *Няма проблеми (17,1 %);*
- *Организация и управление, които създават претовареност на съдиите и оттам допускането на логически и технически грешки;*
- *Неравномерно разпределение на делата:*
 - *Липса на прозрачност относно мотиви за организационни решения, касаещи пряко натовареността на отделния съдия;*
 - *Някои съдии получават по-малко дела за сметка на други, което влошава колегиалните отношения;*
 - *Шуро-баджанащина при разпределението на делата*
 - *Липса на прозрачна компютърна система за разпределението на делата;*
 - *Честата смяна на вида разглеждани дела води до занижаване на професионализма;*
 - *Предвид динамиката на законодателството ни се налага принципът на ротацията, който засяга само определени колеги. Да се прилага през по-големи интервали от време*
- *Лошо разпределение на делата между съдилищата в страната;*
- *Недалновидна политика с оглед разделянето на гражданската колегия на 3 отделения, водеща до неравномерно натоварване с дела и конфликти между съдиите;*
- *Недобра кадрова обезпеченост, водеща да претоварване на съдиите;*
 - *Непопълнени свободни щатни бройки;*
 - *Липса на кадри, които ефективно да съдействат на съдията при осъществяване на неговите функции;*
 - *Неефективно разпределение на функциите между съдията и съдебната администрация;*
 - *Липса на длъжностно лице за организиране на съдебните заседания;*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



- *Недостатъчен брой съдебни служители – всеки състав следва да има отделен деловодител;*

7. 4. ПРОБЛЕМИ, ПОРОДЕНИ ОТ СИСТЕМАТА ЗА МОТИВАЦИЯ – ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И СТИМУЛИРАНЕ

- *Няма (7,3 %);*
- *Възнаграждението е сравнително високо (5 %);*
 - *Но не достатъчно високо, за да повиши качеството на труда, подобри общественото мнение, ограничи слуховете за корупция;*
- *Възнаграждението е ниско (7,3 %);*
- *Възнаграждение несъответно на положените от нас труд и усилия (12,2 %);*
- *Неадекватно и ненавременно повишаване на трудовото възнаграждение;*
- *Уравновилковка на възнагражденията – независимо от реалния принос и нивото на изпълнение на работата на съдии, деловодители, секретари... (17,1 %);*
 - *Нестимулиране на тези които се справят за сметка на здраве и личен живот (7,3 %);*
 - *Неограничаване на системно несправящите се по субективни причини (7,3 %);*
- *Системата за мотивация, не отчита различната натовареност на различните съдилища (9,8 %);*
- *Не се поощряват работещите добре, но се наказват за забавянето на дела;*
- *Заплащането не е обвързано със система от показатели – брой, вид, срок и качество на разглежданите дела;*
- *Не се използват механизмите за морално стимулиране, а се акцентира върху наказанието (5 %);*
- *Наложително е възнаграждението на магистрите да придобие европейски размери (5 %).*

7. 5. ПРОБЛЕМИ ВЪВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО С ДРУГИ ЗВЕНА И ИНСТИТУЦИИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

- *Няма (24,4 %);*
- *Недобра координация между прокуратура, следствие, пробационни служби и МВР (7,3 %);;*
- *Нарушена комуникация между ВСС и отделния съдия (5 %):*
 - *Липсва на чуваемост от страна на ВСС;*



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПЛАК. Експерти в действие



СЪЮЗ
НА СЪДИИТЕ
В БЪЛГАРИЯ

- *Лов на вещици от страна на Инспектората на ВСС, включително даване на безумни указания по същество;*
- *Кадровият орган прилага критерии, които той самият пренебрегва при упражняване на функциите си;*
- *Няма комуникация с горната инстанция относно общи проблеми по правоприлагането (5 %).*
- *Липса на задълбочен поглед от страна на Министерството на правосъдието върху нуждите на новите специализирани съдилища (административните);*
- *Съществува напрежение в отношенията на съдия с прокуратура (5 %):*
 - *Липса на комуникации с прокуратурата по съответните дела.*
- *Пропуските в призоваването и деловодната работа сериозно затормозяват;*
- *Отделният съдия не разполага с ефективни средства за въздействие върху работата на останалите звена в системата, а пропуските в работата им влияят непосредствено върху работата му (5 %);*
- *Отделният съдия понася негативите от дейността на съдебните служители, без да разполага с ефективни средства за предотвратяването им или за разрешаване на евентуално възникнал проблем;*

7. 6. ПРОБЛЕМИ ВЪВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО С ДРУГИ ЗВЕНА И ИНСТИТУЦИИ ИЗВЪН СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

- *Няма (17,1 %);*
- *Липса на достъп до базата данни ЕСГРАОН (5 %);*
- *Липса на достъп до базата данни НА Търговския регистър (5 %);*
- *Липса на достъп до базата данни на задържаните лица;*
- *Откази и забавено изпълнение на наши разпореждания от органи да местната администрация и държавните служби (7,3 %);*
 - *Липса на уважително отношение;*
- *Непознаване на нормативната уредба и неразбиране на съдебната система от другите институции, например общините (7,3 %);*
- *Трудности при необходимост от събиране на информация от общински, полицейски органи (7,3 %);*
- *Непрофесионално отношение на адвокатите по висящите дела, както и с вещи лица, които необосновано отказват да изготвят експертизи (5 %);*
- *Агресивно отношение от страна на медиите и общественото, насочено към така наречените сензации, липса на чуваемост и диалог, обществен натиск за осъдителни присъди, независимо то събраните доказателства;*
- *Неглижиране проблемите на съда от страна на Министерството на правосъдието;*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Административен капацитет", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд."



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПАК. Експерти в действие



- **Конфронтационна политика на изпълнителната власт – нежелание да бъдат осигурени нормални условия за работа и стремеж за оправдание на собствените недостатъци с безадресна и необоснована критика към съдебната власт (5 %);**
- **Липса на ефективно участие на съдиите в законопроектите и в процеса на законодателни промени (7,3 %);**
 - o **Липса на ефективно участие на съдиите при необходими промени в подзаконовата нормативна база.**
- **Липса на гъвкавост при взаимодействие с други органи;**

7. 7. ПРОБЛЕМИ В ЗАКОНОВАТА БАЗА

- **Няма (5 %);**
- **Колкото ти душа иска;**
- **Постоянни промени в законодателството (31,7 %)**
 - o **Хаотични, несъгласувани, фрагментарни и противоречиви законодателни промени (14,6 %);**
 - o **Голяма динамика в законодателството, несъобразена с реалните нужди на правораздаването (9,8 %);**
 - o **Неясни норми, водещи до противоречива практика, включително във ВКС – т. е. игра на тото;**
 - o **Честа промяна на законите, без да се взема мнението на практиците (5 %);**
 - o **Некачествени закони;**
 - o **Значителни пропуски в процесуалните закони (5 %);**
 - o **Противоречие между материален и процесуален закон (5 %);**
- **Приемане на “мъртви” закони;**
- **Липса на воля, средства, контрол на прилагане на съществуващите законови норми;**
- **Законодателните решения се взимат без предварително да е решен проблемът с кадровата и материалната обезпеченост по прилагането и изпълнението им (5 %);**
- **Тясно използване на предварително събраните доказателства при постановяване на присъдата (разпит пред съдия в хода на досъдебното производство);**
- **Новият ГПК (9,8 %):**
 - o **Подсъдността по местоизпълнение на задълженията в производствата по чл. 410 и чл. 417 ГПК – води до неравномерна натовареност на**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПЛАК. Експерти в действие



СЪЮЗ
НА СЪДИИТЕ
В БЪЛГАРИЯ

- районните съдилища, трудности и забавяне при призоваването и затруднява реализиране на правото на защита на длъжниците (5 %);*
- *Липсват указания и съдебна практика по отношение на някои особени производства по ГПК във връзка с влизането в сила на новия ГПК – по отношение на делата с предмет: чл. 99-100 СК, съдебните делби, чл. 26-30 от Закона за закрила на детето;*
 - *Размяната на книжата още преди насрочване на делото за разглеждане води до излишно забавяне;*
 - *Не е уеднаквена съдебната практика по прилагането на Закона за здравето.*
- *Абсолютна грешка е приемането на 3 нови процесуални закона, преуреждащи изоснови приложимото право – гражданите са изправени пред проблема всяка отделна инстанция да прилага закона според собствените си виждания;*
 - *Недостатъчно прецизиране на правилата за местна подсъдност, вследствие на което се достига до прекомерно натоварване на определени звена (съдилища) от съдебната система, а облекчаване работата на други звена, което рефлектира в претоварване на отделни съдии и неефективност на съда глобално за цялата страна.*
 - *Редица недобре обмислени процесуални разпоредби, които привидно водят до облекчаване, респективно до ускоряване на съдебното производство, но, прилагани стриктно, водят забавянето му. (Все пак тези процесуални закони са нови и следва да се изчака известно време.);*
 - *Несъобразяване на законодателните промени с ефективността на налаганите наказания.*

7. 8. ПРОБЛЕМИ, ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ КОНТРОЛА НА РАБОТАТА

- *Няма (9,75 %);*
- *ВСС не утвърждава независимостта на магистрата;*
- *Противоречивото решаване на сходни процесуални и материално-правни въпроси и липсата на закъсняваща тълкувателна практика на ВКС (17,1 %);*
 - *Несъгласуваност на въззивните съдебни състави по отношение еднакво прилагане на закона (5 %);*
 - *Възможност за субективност при преценката за правилност на съдебните актове от по-горния съд (5 %);*
 - *Възможност за намеса във вътрешното убеждение на съдебния състав от медии, инспекторат и др. чрез насочени срещу личността на съдията действия (5 %);*
- *Новите процедури по касационното обжалване на гражданските дела влияе върху правилността на първоинстанционните съдебни решения;*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПАК. Експерти в действие



- *Последователно неправилно приложение на закона от втората инстанция по принципни въпроси и като последна инстанция;*
- *Немотивирана отмяна на решения и връщане на делата на така наречения втори въззив, вместо постановяване на решение по същество;*
- *2 - Липсва яснота в критериите за преценка на съдебните актове от по-горна инстанция, пораждащо неудовлетвореност от работата и емоционално напрежение (5 %);*
- *Липса на достатъчен контрол за изпълнение на задълженията на Бюро “Призовки”;*
- *Едностранчиво отразяване на делата през призмата само на негативен медиен интерес. Не се отразяват позитивните резултати в работата на съда (14,6 %);;*
 - o *Медиите са изцяло неподготвени да отразяват работата на съдията, като обикновено проявяват интерес само към наказателни дела (5 %);*
 - o *Намесата на медиите при висящи съдебни дела и разгласяването на обстоятелства при невлязъл в сила съдебен акт;*
 - o *Изкривяване на фактите от страна на медиите в търсене на сензация;*
 - o *Необходимо е по-голямо внимание при назначаването на пресаташетата, които чрез изявления пред медиите да разясняват достъпно;*
- *Липсата на разграничение на проблемите неминуемо води до размиване на отговорността на различните звена в българската съдебна система, а съответно и затруднява намирането на ефективно решение;*
- *Стремез на Инспектората да изземва функциите на “въззивна инстанция” и да се произнася по правилността на отделни актове (12,2 %);;*
 - o *Извършване на проверки от лица без опит - членовете на Инспектората поне за кратко време да се преминали като магистрати в звеното, което проверяват (7,3 %);;*
 - o *Полицейските прийоми на проверка могат само да повишат нивото на стреса, вместо да подобрят работата;*
 - o *Инспекторатът гледа на себе си като институция за натиск върху съдията, а не като коректив за непрофесионално поведение и катализатор на добри практики.*
- *Оповестяване резултатите от извършените проверки, без възможност набедената страна да отвърне;*
- *Никой не отчита голямата натовареност на съдиите в Районен съд;*
- *Контролът върху трудовата дисциплина се осъществява избирателно и нееднакво спрямо всички;*
- *Съществува неразбиране от горната инстанция, инспектората и обществеността, че прекомерната натовареност на съдията няма да му позволи да се запознае в детайли с делото и да се произнесе в срок.*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



7. 9. ПРОБЛЕМИ В СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ДЪЛЖНОСТНО ИЗРАСТВАНЕ

- Няма (7,3 %);
 - o *Напротив, НИП предоставя чудесни възможности за квалификация;*
 - o *На пазара има достатъчно и разнообразна литература;*
 - o *Съществува и други високотехнологични начини и средства за самообразование – АПИС, СИЕЛА и др.*
- *Не се осъществява професионална квалификация при условията на системност и някаква обща идея – работи се на парче и хаотично;*
 - o *Няма правила, осигуряващи възможност на съдиите за професионална квалификация;*
 - o *Изнасят се едни и същи за повишаване на квалификацията;*
 - o *Полезните семинари са скъпи;*
 - o *Добрата квалификация не гарантира израстване в кариерата;*
- *9 – Невъзможност за допълнително обучение и повишаване на квалификацията поради голямата натовареност;*
- *Липса на информация за обучения и възможности за повишаване на професионалната квалификация (5 %);*
- *Административното ръководство не осигурява възможност за участие в обучителни програми, освен ако не са организирани от него и са по задължение, без право на избор;*
- *Нужно е обучение по практическо приложение на новите нормативни актове;*
- *Обученията най-често дават общи рамки и няма надграждане в обучението;*
- *Липсва обучение за кадри, които си сменят работата (например прокурори, започващи работа като съдии);*
- *Съдиите не са достатъчно подготвени да прилагат Европейското законодателство (9,75 %);*
- *Пада нивото на обучаващите;*
- *Липса на информация за критерии за оценка качеството и работата на съдията, за израстване, както и за влизане в системата и нежеланието на кадровия орган да утвърди и съблюдава правила, гарантиращи кадровото развитие (22 %);*
- *Неясна кадрова политика на ВСС, неподчинена на строги правила (7,3 %);*
- *Праят се атестации не по преценка работата, а по клюки и симпатии с някакви неясни общи заключения, цифрово подплатени с точки (7,3 %);*
 - o *Назначават се от административния ръководител пристрастни атестационни комисии по неслучаен принцип;*
 - o *Субективизъм при атестирането (7,3 %);*
 - o *Липса на ефективно оценяване при атестирането (5 %);*



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПАК. Експерти в действие



- **Необосновани назначения и повишения, необвързани с професионални качества, изяви и възможности (9,75 %);**
 - o **Немотивирано длъжностно израстване – влияе върху мотивацията и провеждане на реален институционален контрол (5 %);**
 - o **Критериите за израстване на място са формални;**
 - o **При професионалното израстване да се взема предвид набраният опит при продължителен съдийски стаж;**
 - o **Израстването е съобразено със симпатиите на административния ръководител от “горния” съд и изключва тези, които се осмеляват да поставят въпроси и да критикуват;**
 - o **Спотайването е поведение, осигуряващо кариера;**
- **Немотивирани предложения за командироване в по-горен съд, водещо до заобикаляне на конкурсното начало при повишение в 2/3 от случаите (14,6 %);**
- **В момента конкурсното начало съществува само на книга.**

7. 10. ПРОБЛЕМИ, СВЪРЗАНИ СЪС

СОЦИАЛНОПСИХИЧНИЯ КЛИМАТ И МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В РАБОТАТА

- **Няма (22 %);**
- **Не мога да ги обсъждам;**
- **Неизбежните проблеми в работа на колектив (7,3 %);**
 - o **Клюкарстване и интригантстване (7,3 %);**
 - o **Взаимно оплюване;**
 - o **Неколегиални отношения (7,3 %);**
 - o **Несъздаване на задълбочени междупрофесионални отношения;**
 - o **Проблемни колеги;**
 - o **Създава се атмосфера на неясен страх, на нежелание за споделяне и решаване на проблемите;**
 - o **Непрекъснато се следи кой има просрочени решения;**
 - o **В съда не се утвърждава климат на добри колегиялни отношения, а се стимулира противопоставянето;**
- **Липса на заинтересованост към проблемите на отделния съдия-човек (5 %);**
- **Липсата на елементарно възпитание;**
- **Избират се хора, неспособни да работят в екип;**
- **Отношения, формирани на базата на симпатии и антипатии, а не на базата на приноса към съвместната дейност (5 %);**
- **Опити за формиране на групи (5 %);**
- **Неприлагането на конкурсното начало в кариерното развитие на съдиите води до негативен социалнопсихологически климат;**
- **Толерирането на безкритично отношение към слабостите в управлението на съдебната власт създава нездрав климат и порочен модел за подражание и**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПАК. Експерти в действие



неотзивчивост към чуждите проблеми, когато това води до несъгласие с административното ръководство;

- *Дефицит на чуваемост, изразяваща се в пренебрегване на чуждото мнение;*
- *Напрежение и нажежаване на микроклимата поради отказа на някои по-възрастни колеги да разглеждат дела, с каквито не са се занимавали;*

7. 11. СЪЩЕСТВУВА ЛИ ПРОБЛЕМЪТ “КОРУПЦИЯ” В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ?

Да – 58,5 %:

Коментари:

- *Липсва нетърпимост към корупцията от самата съдебна система;*
- *Липсва система за известяване на надлежните органи;*
- *Обидно ниското възнаграждение е добра предпоставка за развитие на корупционни практики;*
- *Само че корупцията е на високите нива, тъй като всички знаят, че решенията на районния съд се обжалват, т. е. няма за какво да плащат на районния съдия;*
- *2 - Някои съдии се поддават на оказван натиск;*
- *Правят се услуги на познати и близки;*
- *2 - Възможността зависимостта на един магистрат да бъде купена с бързо кариерно израстване;*
- *Една от формите е назначаването на “подходящи” съдии, чиято съдийска независимост е под въпрос;*
- *Според мен не е силно разпространена – в малките съдилища е по-лесно да се избегне;*
- *3 - Не се разпределят делата на случаен принцип, като това е практика в по-малките съдилища;*
 - o *Разпределение на ключови дела с повишен обществен интерес на едни и същи съдии;*

Не – 19,5 %:

Коментари:

- *Общественото мнение, че е налице корупция е поддържано от медиите;*
- *Не ми се е случвало да се сблъсквам с корупция – дори да я има не е в тези размери, каквито ѝ се приписват от медиите. Може да я има в единични случаи, но това не е проблем;*
- *Проблемът корупция е по-скоро имагинерен:*
 - o *Защото при правораздаването едната, а понякога и двете страни по делото остават неудовлетворени;*
 - o *Недостатъчната правна култура на гражданите е най-често причина за липсата или несвоевременната защита на интересите им;*
 - o *Голямата натовареност на съда и протакането оставят впечатление за нередности;*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



- *Съдебните грешки също спомагат за поддържане на подобно усещане;*

Не отговорили – 22,0 %

8. СЪЮЗЪТ НА СЪДИИТЕ В БЪЛГАРИЯ И НЕГОВОТО УЧАСТИЕ В РАЗВИТИЕТО НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

8.1. ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪЮЗА НА СЪДИИТЕ В БЪЛГАРИЯ В ИЗВАДКАТА

Според членството си в Съюза на съдиите в България членовете се разпределят (Таблица 8):

Таблица 8: Членство в Съюза на съдиите в България

Членство ССБ	Процент изследвани лица
Членове	29,3
Не членове	56,1
Не отговорили	14,6
Общо	100,0

Степента на запознанство с дейността на Съюза на съдиите в България (Таблица 9):

Таблица 9: Запознатост с дейността на Съюза на съдиите в България

Запознатост с дейността на ССБ	Процент изследвани лица
Да, обстойно	2,4
Да, в основни линии	34,2
Отчасти	19,6
Бегло	14,6
Никак	14,6



Не отговорили	14,6
Общо	100,0

8. 2. ПРИНОС НА СЪЮЗЪТ НА СЪДИИТЕ В БЪЛГАРИЯ ЗА РАЗВИТИЕТО И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕТО НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

- *Не съм запознат (7,3 %);*
- *Мисля, че всяко предложение си остава глас в пустиня;*
- *Недостатъчно;*
- *Не мисля, че има принос;*

- *С отстояване принципното “кадруване” в системата;*
- *С проектите, които разработва:*
 - o *С проектите си за повишаване правосъзнанието на гражданите;*
 - o *Чрез подобна анкета да се отрази реалното виждане на нещата в системата (5 %);*
 - o *Анкетите , които провежда с оглед укрепването на Съюза и изчистването на обществения образ на съдиите;*
- *Отстоява гаранциите за независимост на съдиите (5 %);*
- *С личностите, които представляват Съюза – обичани и уважавани от колегите си – те сплотяват останалите съдии;*
- *Изразявана е принципна позиция по всички важни въпроси на съдиите (5 %);*
- *С излагане на становища по законопроекти (9,75 %);*
- *Етичен кодекс;*
- *Има добри идеи за развитието на професията и защитата на съдиите;*
- *Семинари за повишаване на професионалната квалификация (5 %);*
 - o *В частност за проблемите по приложението на ГПК (2007 г.);*
- *Това е единствената организационна структура, която, подхождайки критично към проблемите на системата, ги огласява като формулира и конкретни предложения за тяхната решение (7,3 %);*
- *Внася прозрачност в работата на съдебната система;*
- *Създава усещане за гилдия;*
- *Действа като коректив на ВСС;*

8. 3. С КАКВО СЪЮЗЪТ НА СЪДИИТЕ В БЪЛГАРИЯ МОЖЕ ДА БЪДЕ ПОЛЕЗЕН ЗА РАЗВИТИЕТО И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕТО НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ?

- *Да инициира повече дискусии в посока огласяване проблемите в съдебната власт и да предлага варианти за тяхното решаване (7,3 %);*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПАК. Експерти в действие



- **Намиране на начини за уеднаквяване на практиката на съдилищата – вертикално и хоризонтално;**
- **Да се бори за еднаквост при натоварването на всички съдии (5 %);**
- **Координация с другите юридически професии;**

- **Да организира повече семинари за повишаване на квалификацията (7,3 %);**
- **Да организира срещи за обмяна на опит между съдилищата;**
- **Проекти за изследване и подпомагане на психологическата стабилност на работещите;**
- **Да утвърждава възприетия от съдиите образ на “добрия съдия”;**
- **Да инициира, организира и предложи на ВСС механизъм за осигуряване на прозрачност при кадровата политика в съдебната система (5 %);**
- **ССБ следва да участва с мнение при атестирането на кандидатите за повишение;**
- **Оказване на помощ за подобряване условията на труд (5 %);**

- **Да участва при обсъждането на законопроекти (5 %);**
 - o **Да прокарва мнението на практиците;**
- **Лобирание за законодателни промени, засягащи проблемите на съда;**
- **Издигане авторитета на съдебната система;**
- **По-активна роля при защитаване на гилдията и всеки отделен магистрат пред медиите и обществото, включително и в производството пред ВСС (9,75 %);**
- **Проекти за разясняване на гражданите на процедурите за достъп до правораздавателните органи и добросъвестно поведение по време на процеса (5 %);**
- **Местните структури на ССБ не работят – нужни са повече срещи, на които да се обсъди работата на местните звена.**

8.4. ДОПЪЛНИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ НА ИЗСЛЕДВАНИТЕ ЛИЦА ПО ДЕЙНОСТТА НА СЪЮЗА НА СЪДИИТЕ В БЪЛГАРИЯ

- **От извършеното проучване да има някакъв полезен ефект: подобряване условията на труд, обективна оценка на професионалните качества, изработване на обективни правила за израстване в кариерата;**
- **Огласяване на резултатите и дискусиите и борба до решаването им, а не “всяко чудо за три дни”;**
- **Резултатите от подобни анкети да се предоставят на ВСС за да оптимизира кадровата политика (5 %).**

9. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

I. Препоръчително е резултатите от проведеното изследване да се предоставят за незабавно обсъждане на ръководството и членовете на Съюза на съдиите в България

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”



и на тази основа да се изработи **Становище и план за действие, с които да бъдат запознати ВСС и МП**. Адекватността на тези мерки ще е гарантирана, ако се постигне пълен национален обхват на професионалната общност в **последващи и регулярни скрийнинг-изследвания на трудово-професионалния стрес**, за методическото и организационно осигуряване на които партньорите по настоящия проект могат да съдействат.

II. Съдиите в България, както и колегите им в други страни на ЕС, са изправени пред специфични стресогенни фактори като: (а) обем, асиметрия в разпределението и неритмичност на трудовото натоварване, (б) работата по травматични случаи, (в) натиска да вземат важни решения в неблагоприятна психосоциална атмосфера и изолация, и (г) много други, описани подробно в представеното изследване. Важно е работата по разбирането и превантивното овладяване на възникването и действието на тези стресогенни фактори да продължи отвъд настоящето проучване с разбиране за сериозността на негативните им последствия им за отговорното изпълнение на задълженията на българските съдии, тяхното физическо и психосоциално здраве.

В съпоставителен план българските съдии, както и колегите им в другите страни-членки на ЕС и в САЩ, изпитват **нарастващо ниво на трудово-професионален стрес свързан с атрибутите на страните и състава на делата**, в които участват (например, престъпления срещу личността, престъпления срещу деца, сексуални престъпления и престъпления извършени по особено жесток начин или привличащи засилено обществено и медийно внимание). Заедно с това самите характеристики на съдебното производство като продължителността, прекъсванията и емоционално наситения им ход се оказват сериозен източник на хронично напрежение и могат да станат причина за прегаряне и соматизация на афективните компоненти на хроничния стрес, регистриран и при участие в дела без травматичен компонент.

Българските съдии нямат системно развиван и поддържан имунитет и действаща защитна система от програми за овладяването на последствията от хроничния трудово-професионален стрес. Изследването потвърди установената в редица международни проучвания тревожна тенденция, че **отсъствието на достъпни и адекватни превантивни и профилактични програми за овладяване на трудово-професионалния стрес при съдиите в България води до по-висока уязвимост спрямо показателите на общата популация** към проблеми като:

1. депресивни състояния;
2. хроничен социо-емоционален дистрес;
3. повишена социална и личностна тревожност и остри неврастенни и поведенчески кризи;
4. емоционално и професионално-ролево прегаряне (burnout);



5. злоупотреба с и зависимости от вещества и медикаменти, и вредни хранителни и деструктивни психо-хигиенни навици снижавани качеството на живота;
6. свързаните с тях проблеми в: (а) семейните, междупоколенческите (родителските) и междуличностни отношения и роли, (б) продължаващото професионално развитие и (г) ролевата и организационна ефикасност при изпълнение на служебните задължения.

Наличието на устойчиви нива на средна или над средната тревожност, нервна умора и изтощеност е в голяма степен основание да се препоръча **комплекс от политики и мерки за системна превенционна и профилактична работа** с трудово-професионалния стрес на ниво индивидуалност, екип, съдилище и професионална общност. Особено важно е да се отбележи, че дълбочината и размера на неблагоприятните последици на нарастващия трудово-професионален стрес силно се влияе от убедеността на съдиите в тяхната способност, институционалната и обществена подкрепа да изпълняват ефикасно професионалните си задължения в условията на стрес, екстернализиран контрол и висока неопределеност.

III. Много от неотложните мерки за превенция и профилактика на стреса изискват **системна и институционализирана трудово-психологическа и организационно-психологическа трансформация на условията и организацията на труда** в българските съдилища. Кои са непосредствените проблеми, които следва да бъдат решени в тези области?

1. Изработването на задълбочена професио- и психograma на позицията “съдия” с всички, свързани с това диференциации според вид съд, специфика на разглежданите дела и пр.
2. Разработване на нормативни рамки за нормална натовареност, съобразени със спецификата на работата на различните категории съдии.
3. Спешно подобряване условията на труд и ергономичността на средата, в която работи съдията.
4. Усъвършенстване на системата за обучение и квалификация съдиите по посока качество, достъпност, надграждане.
5. Въвеждане и следване на ясни критерии за оценка и длъжностно израстване в професията, както и премахването на порочната практика на издигане тихомълком чрез командироване;
6. Преразглеждане, актуализиране и модернизиране на системата за възнаграждение и стимулиране на труда в съдебната власт.
7. Подобряване на диалога между звената в съдебната власт и набелязване програма за въвеждане на “процесно ориентирана организация” на работата в съдебната система.
8. Подобряване на диалога на съдебната власт с извънсъдебните институции и организации.



9. Усъвършенстване на законовата база и системата на законотворчество така, че да бъдат преодолени хаотичността и противоречивостта в закона и да има широк обществен диалог при утвърждаване му.
10. Повишаване квалификацията на управленския състав на съда с цел изграждане и управление на екипи и подобряване на социалнопсихичния климат по места.
11. Разработване и внедряване на антикорупционна стратегия в съдебната власт.
12. Активизиране дейността на Съюза на съдиите в България и неговия диалог с различните сектори на съдебната власт, с обществеността, с членската и нечленската маса за реализация на очакванията към него и вменената му мисия.

IV. Симптоматиката на стреса (явна и скрита) разкрита детайлно в изследването изисква разработването на **обхватни, неотложни и конкретни програми за осигуряването на достъп до специализирана професионална помощ, обучение и консултации в областта на превенцията и профилактиката на стреса**, изграждането на личната стресоустойчивост, резистентност и формирането на жизнен стил, който да осигури конструктивни механизми и практически навици за справяне с трудово-професионалния стрес.

V. Българските съдии като лидери в правосъдната система имат специфичния проблем, че са свръх-загрижени за затаяването и дори отричането на собствените си проблеми и тревоги в справянето си с трудово-професионалния стрес. Това пасивно-защитно поведение ги прави особено уязвими при търсенето на ранна и своевременна професионална и институционална помощ и способства за хронификацията на нерешаваните им проблеми със стреса. В комбинация с относително изолирания им поради спецификата на професионалната им роля начин на живот то се оказва допълнителен рисков фактор за маскирано развитие на множество латентни пост-стресови негативни тенденции с травматично отражение върху физическото и психично здраве, професионалната ефективност и личностната реализация на съдиите.

VI. Основното предизвикателство в борбата с трудово-професионалния стрес на българските съдии, обаче, не е на индивидуално, а на организационно-управленско ниво. Съгласно Рамковата директива на ЕС в областта на безопасните и здравословни условия на труд, работодателите имат задължението да осигурят безопасни и невредящи на здравето на служителите условия на труд във всички техни аспекти като се ангажират с основните принципи на превантивната работа, включващи „избягване на рисковете“, „овладяването на рисковете в тяхната основа“ и „адаптирането на трудовата дейност към индивидуалността“. Това предполага разработването и внедряването на **съгласувана между отговорните институции и професионалната общност и последователна политика и реална практика за превенция на негативните последици от трудово-професионалния стрес** в българските съдилища. Препоръчително е на равнище съд да се реализира Годишна оценка на риска и последиците от трудово-професионалния стрес и да

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Административен капацитет“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.“



се приемат управленски решения за мерките за неговата превенция и профилактика съгласно законите (ЗБУТ) и правилника за прилагането му, и методическите указания на Главна инспекция по труда и МТСП. Компоненти на програмите за превенция следва да се зложат и в програмите на юридическите факултети на ВУЗ и Националния институт по правосъдие (НИП), както и в програмите за квалификация и професионална подкрепа на членовете на Съюза на съдиите в България.

Трудово-професионалният стрес при съдиите и неговите неблагоприятни последици могат да бъдат предотвратявани и овладявани до голяма степен чрез:

1. **Базирана на експертни данни и постоянен експертен мониторинг реорганизация на трудово-професионалната дейност и на системата за управление и развитие на човешкия капитал** (например, в областта на разпределението и обема на възлаганите задачи, овластяването при вземане на организационно-административни решения, изграждането на системи за професионална подкрепа, менторски програми, кариерно развитие и супервизия).
2. **Подобряването на системите за осигуряване на здравно-психологическа, административна, социална и публична подкрепа** на представителите на професионалната общност на съдиите, и
3. **Създаването на система от условия и стимули (в т.ч. специализирани застрахователни програми) за ангажиране на съдиите в България в програмите за превенция и профилактика на стреса** и осигуряване на качеството на живота на индивидуално, ведомствено и професионално-общностно ниво в съответствие с EU framework directive, Art. 152 - Treaty of Amsterdam.
4. **Изграждането на постоянна работна група за разработване и управление на Национална програма за превенция и профилактика на трудово-професионалният стрес на съдиите** с участието на отговорните институции и Съюза на съдиите в България.

Без съмнение, трудово-професионалният стрес при съдиите в България, дори на средно и умерено над средното ниво при хроничното му поддържане ще е в краткосрочна и средносрочна перспектива мощен фактор, който ще продължи да провокира **устойчиво нарастване на заболяемостта и риска за физическото и психичното здраве, за социалната реализация и професионалната компетентност.**

Решителният отговор на българската правосъдна система и нейните управленски структури е да осигурят на българските съдии реални възможности (политики, програми и ресурси), които да им позволят да подобрят контрола, който съдиите у нас упражняват върху условията и организацията на отговорната си трудово-професионална дейност, условията за рехабилитация и отдых, достъпа до специализирани здравни и психологически услуги.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Административен капацитет", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд."



Европейски съюз



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ОПАК. Експерти в действие



СЪЮЗ
НА СЪДИИТЕ
В БЪЛГАРИЯ

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.”