

Источники рекрутирования, гендер и профессиональные субкультуры в российской судебной системе

Статья посвящена судьям как профессиональной группе. В ней анализируется, какие трансформации переживал судейский корпус на протяжении последних лет и как они отразились на формировании профессиональных субкультур российской судебной системы. Вследствие увеличения численности судебного корпуса и значительного роста судебной нагрузки произошла феминизация российского судебного корпуса. Кроме того, основным источником пополнения судебных кадров в последние годы стал аппарат судов. Эти изменения также сказались на профессиональной культуре судей. Авторы демонстрируют, что судьи, прошедшие профессиональную социализацию внутри судебной системы, характеризуются большим легализмом, бюрократической ориентацией и меньшей открытостью по сравнению с коллегами, пришедшими из других профессиональных групп.

94

Волков Вадим Викторович — доктор социологических наук, PhD (Cambridge University), научный руководитель Института проблем правоприменения при Европейском университете в Санкт-Петербурге, профессор социологии права им. С. А. Муромцева. Научные интересы: социология права, эмпирико-правовые исследования, государство и организованная преступность, социальная теория. E-mail: volkov@eu.spb.ru.

Volkov Vadim, Doctor of Sciences, PhD (Cambridge University), Academic Director, The Institute for the Rule of Law of the European University at Saint-Petersburg, A. S. Muromtsev Professor of Sociology of Law. Research interests: sociology of law, empirical-legal studies, the state and organized crime, social theory E-mail: volkov@eu.spb.ru.

Дмитриева Арина Викторовна — научный сотрудник Института проблем правоприменения при Европейском университете в Санкт-Петербурге, (MA in Sociology; LLM, Гамбургский университет; аспирант факультета социальных наук и бизнеса Университета Восточной Финляндии). Научные интересы: эмпирическое правоведение, судебная система, юридическая профессия. E-mail: admitrieva@eu.spb.ru.

Dzmitryieva Aryna — researcher at the Institute for the Rule of Law at the European University at Saint-Petersburg (MA in Sociology; LLM, Hamburg University; PhD student, Faculty of Social Science and Business, University of Eastern Finland). Research interests: empirical legal studies; courts; legal profession. E-mail: admitrieva@eu.spb.ru.

Ключевые слова: социология профессий, суды, профессиональная субкультура

Vadim Volkov, Arina Dzmitryieva

Recruitment Patterns, Gender, and Professional Subcultures of the Judiciary in Russia

This article looks at judges of general jurisdiction and justices of the peace in Russia as a professional group. We analyze the key changes in recruitment patterns, the social composition and work of the judiciary and assess their influence on the professional culture. We use interviews with judges to explain how the changing character of work of judges and of their technical aids affects patterns and sources of recruitment of new judges in favor of women from the apparatus of courts. Then, using the original survey data, we assess whether different professional backgrounds and social characteristics of judges produce different professional subcultures. The analysis allow to identify professional subcultures that are distinguished though judges' identification with different professional values, norms, and attitudes.

Key words: sociology of professions, sociology of law, courts, professional subculture

Введение

В последние десять лет российская судебная система претерпела большие изменения. Они затронули структуру судебной системы, социальные механизмы формирования судейского корпуса и управления судейскими кадрами. В частности, удвоилось число судей, и одновременно почти в четыре раза возросло число рассматриваемых дел. Однако последствия такой стремительной юридизации для судейского профессионального сообщества до сих пор остаются недостаточно изученными, а наши знания о судьях как о профессиональной группе остаются неполными и разрозненными.

Частично недостаток знаний о российском судебном корпусе заполняют недавние исследования зарубежных коллег, посвященные анализу процедуры назначения на должность [Тгошев, 2006], анализу кадровой политики и системы управления судами [Solomon, 2008], описанию системы подотчетности российских судей [Solomon, 2012], ограничениям судейской независимости [Schwartz, Sykiainen, 2012]. Но эти исследования не дают ответа

Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта «Социологическое исследование юридической профессии в России» при поддержке Российского научного фонда.

на вопрос, как стремительный количественный рост российской судебной системы и институциональные и организационные изменения повлияли на профессиональное сообщество и практики российского судопроизводства.

В результате реформы начала 2000-х годов произошел резкий рост числа вакансий в судебной системе, значительно увеличились зарплаты и улучшилось социальное обеспечение, что привело к росту престижа судейской профессии. В этот период юристы с разным профессиональным опытом стали активнее участвовать в конкурсах на занятие должности судьи. И поскольку судейство — это вторичная профессия (должность судьи нельзя занять сразу после студенческой скамьи) и зависит от предыдущего профессионального опыта, в российском судебном корпусе середины 2000-х стало заметно разнообразие групп, из которых кадры переходили в суды. Чтобы понять эволюцию судейской профессии в контексте трансформации и расширения судебной системы, необходимо проанализировать динамику рекрутинга и социальные характеристики судей во времени. Какой контингент юристов пришел в суды? Каковы социально-демографические характеристики судей, каков их предыдущий профессиональный опыт, как они попали в судейский корпус и как все это влияет на их работу? В статье исследуется динамика рекрутинга судей в России, их социальные и профессиональные характеристики, оценивается, насколько последние влияют на установки и стиль работы судей.

96

Когда происходит приток новых судей, то важным вопросом становится источник их рекрутинга, т. е. их предыдущий профессиональный опыт и принадлежность к тем или иным институтам. Новые кадры судебной системы должны обладать необходимой квалификацией и предрасположенностью для такой работы, соответствующими навыками и установками, а воспроизводство профессионального поля в таком случае в значительной степени зависит от того, найден ли правильный баланс этих качеств. Когда ротация велика, новые кадры потенциально могут изменить стиль работы и общие характеристики всей системы. С другой стороны, суды — это достаточно консервативные институты, и можно ожидать, что они смогут компенсировать нежелательные эффекты отбора персонала путем настройки входных фильтров. Одно дело, каковы социальные характеристики тех, кто идет в судьи; совсем другое — кого предпочитает судебная система и почему.

В соответствии с этими вопросами выстраивается структура статьи. В первой части будет дано краткое описание российской

судебной системы и обзор основных трендов ее развития. Вторая часть посвящена описанию сегодняшнего состояния судебного корпуса и тех процессов, под влиянием которых он формировался. Наконец, в третьей части мы проанализируем, как специфика отбора отразилась на профессиональной культуре судебного корпуса.

Российская судебная система достаточно закрыта, и российских судей нельзя назвать открытым и доступным для исследования сообществом. Тем не менее отдельные судьи и суды с готовностью приняли участие в исследовании. Эмпирической базой исследования стали данные, собранные на протяжении 2011–2014-х годов в 15 регионах РФ. Исследование проводилось в судах общей юрисдикции и мировых судах, поскольку именно на них приходится основной поток гражданских, административных и уголовных дел. В этом исследовании мы не изучали военные и арбитражные суды. Было проведено более 40 индивидуальных экспертных интервью и 5 групповых интервью. Вопросы касались судебной карьеры, текущей работы, отношений с коллегами и процесса принятия решений. Все интервью записаны на диктофон и транскрибированы. Кроме того, в 2011 и 2013-х годах проведены два опроса судей (охватившие 760 и 1998 судей соответственно).

97

В статье в большей степени представлены результаты второго опроса, проведенного в 2013 г. Выборка стратифицирована по уровням судебной власти и по уровню экономического развития регионов. Анкета включала 61 вопрос, они тематически были объединены в несколько блоков. Помимо социально-демографического блока анкета содержала блок, посвященный повседневной работе судьи, блок, связанный с организацией судебной системы, блок, направленный на выявление нормативных и ценностных установок, и блок вопросов, связанных с принятием решений. Анализ результатов опроса включал использование описательной статистики, регрессионного и факторного анализа.

Суды общей юрисдикции и мировая юстиция: краткий обзор

Российская судебная система состоит из мировых судей (назначаемых законодательными собраниями регионов), судей районных судов, судов субъектов Федерации и Верховного суда. Судами общей юрисдикции районного и областного уровней и мировыми судами рассматриваются абсолютное большинство гражданских, административных и уголовных дел. Общие сведения о динамике количественных изменений в судебной системе представлены в табл. 1.

Таблица 1
Суды общей юрисдикции и мировые суды

	Число судей			Число сотрудников аппарата			Число дел		
	2000	2000	2001	2000	2000	2001	2000	2000	2001
Мировые суды	-	6558	7444				11 176 890	17 203 556	
Районные суды	13 871	18 007	17 899				8 694 925	5 065 82	7 059 770
Суды субъектов федерации	3304	4310	4481				901 678	1 303 835	1 511 368
Все суды	17 175	27 875	29 824	35 785	59 408	66 251	9 596 603	17 398 216	25 564 204

98

Ключевым элементом судебных реформ начала 2000-х годов стало появление нового уровня судебной системы — мировой юстиции. Ее создание было вызвано необходимостью разгрузить районные суды и устранить значительные задержки в рассмотрении дел. В результате созданы 5,5 тысяч новых судебных позиций. К мировой юрисдикции отошли уголовные преступления небольшой тяжести, большинство административных и некоторые категории гражданских дел. Сегодня мировые суды рассматривают около 28,5% уголовных дел, 68% административных и 71% гражданских дел. Система районных судов также претерпела стремительный рост: число судей увеличилось с 13,8 до почти 18 тыс. В 1999 г. накануне реформы и создания мировой юстиции типичный судья районного уровня рассматривал почти 700 дел в год, введение мировой юстиции позволило сократить его нагрузку до менее чем 300 дел в год. Улучшение качества работы судебной системы в сочетании с расширением категорий споров, подлежащих судебному рассмотрению, привлекло в суды больше граждан, и нагрузка на районные суды вновь начала расти, достигнув почти 400 дел в 2010 г. (рис. 1).

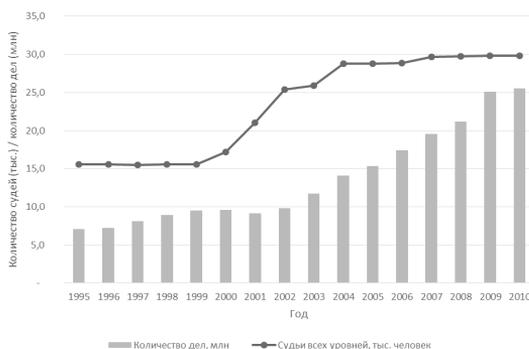


Рис. 1. Число судей и число дел в судебной системе Российской Федерации (мировые суды и суды общей юрисдикции).

Рост судейского корпуса сопровождался ростом аппарата: помощников, секретарей и делопроизводителей. Сейчас на судью в среднем приходится 2,8 человека технического персонала. Помимо этого в начале и середине 2000-х годов судебная система получила значительные финансовые средства, что позволило увеличить зарплату судей, улучшить инфраструктуру и техническое состояние судов. Поскольку суды получили больше ресурсов, государство повысило требования к производительности и усилило контроль сроков рассмотрения дел.

Структура нагрузки менялась непропорционально. Если доля уголовных дел оставалась относительно постоянной на протяжении всего этого периода, то доля гражданских и административных дел в судах стремительно росла. В настоящее время 14,9 млн гражданских дел составляют 48% нагрузки районных судов и 62% нагрузки мировых судов. Административные дела составляют 37% нагрузки районных судов и 35% мировых, а уголовные — 8 и 3% соответственно. Вследствие этого в судах возросла специализация и в настоящее время в большинстве судов принято разделять работу по рассмотрению гражданских и уголовных дел, хотя законом не устанавливаются никакие требования к специализации судей.

99

Эти изменения — введение мировой юстиции, рост судейского корпуса и усиление специализации привели к серьезным структурным сдвигам в судейской профессии, которые и будут рассмотрены далее.

Социальные характеристики и набор судей

Судейство в России — преимущественно женское занятие, что характерно для всех постсоветских стран. Согласно нашему исследованию 2014 г., доля женщин-судей составила 65% от числа опрошенных. Для сравнения в 1990 г. в СССР доля судей-женщин в судах первого уровня была 44% [Народное хозяйство, 1991]. Рост доли женщин среди судей происходил и в других постсоциалистических странах. Например, в Польше с 1990 по 2000 гг. он составил 3% — с 61 до 64%. В Чехии доля женщин в судах в 2000 г. составляла 63%, в Венгрии — 72% [Kuhn, 2004, p. 549]. В Западной Европе в тот же период доля женщин среди судей составляла в зависимости от типа суда от 20–30% в Германии и Нидерландах до 40–50% во Франции и Финляндии [Women in the world's legal professions, 2003].

Массовый приход женщин в юридическую профессию в России совпадает с глобальными трендами последнего времени. Ярче всего этот тренд проявляется в тех странах, где произошел значительный рост числа юристов в целом: дополнительный рост обеспечивается в основном за счет женщин. Во многих странах континентального права феминизация судейства началась раньше, но с ростом

числа юристов страны общего права подхватили эту тенденцию [Michelson, 2013]. Европейская статистика последних лет подтверждает устойчивый рост числа женщин в судейской профессии. В 2010 г. средняя доля женщин в судах разных европейских стран составляла 48%, но в Сербии, Словении, Латвии и Румынии уже превысила 70% [European Judicial System, 2014, p. 32].

В социоправовых исследованиях развернулась дискуссия о причинах высокой или низкой доли женщин среди юристов в целом и судей, в частности [Dixon, Seron, 1995; Kay, Gorman, 2008; Menkel-Meadow, 1986]. Если оставить в стороне культурологическое и активистское объяснения, отсылающие к маскулинной культуре, доминирующей в юридической профессии в некоторых странах, то наиболее широко распространена точка зрения, которая увязывает долю женщин с престижем юридической профессии и уровнем дохода, т. е. «доля женщин в судейском кресле находится в обратной связи с общим уровнем престижа судейской профессии» [Kuhn, 2004, p. 550]. Это наблюдение подтверждается процессами, происходящими в отдельных странах, особенно в Восточной Европе, где престиж и уровень доходов судей был на самом низком уровне, а доля женщин в профессии росла экспоненциально. Кроме того, представленность женщин в судах уменьшается по мере перехода к более высоким уровням судебной системы (если в среднем в российских судах 64,7% женщин, то в судах субъектов федерации доля женщин составляет 56,6%). Помимо этого перспективы карьерного роста внутри одного суда у женщин тоже ниже. Хотя численно женщины преобладают в российских судах, согласно нашему опросу, опыт руководства судом был у 22% мужчин и у 17,4% женщин. Все это подтверждает гипотезу престижа.

С другой стороны, увеличение доли женщин в российском судейском корпусе в последние годы происходило в условиях, когда престиж профессии перестал снижаться и начал расти. Следовательно, можно предположить, что рост доли женщин был обусловлен другими факторами. В ряду таких факторов можно назвать изменение политики набора в судейский корпус и специфику самой судейской работы, в частности, высокую рутинизированность работы и большую нагрузку.

По результатам опроса судей мы получили представление о том, как формировался сегодняшний судейский корпус. Закон о статусе судей устанавливает только рамочные требования к кандидату на должность судьи: возраст не выше 25 лет, высшее образование и стаж работы по юридической специальности не менее пяти лет. На практике средний возраст назначения на должность равен 34 годам, а средний юридический стаж к моменту назначения на должность равен 10,5 годам. Медианный возраст равен 43 годам, почти треть судей (30,8%) моложе 40 лет, еще треть находятся в возрасте 40–49 (33,6%) лет и чуть больше одной трети (35,6%) — в возрасте

50 лет или старше. Юридический стаж в законе определяется максимально широко как «работа по профессии, требующей высшего юридического образования». Такое широкое определение квалификационных требований открывает дорогу в судьи представителям самых разных юридических профессий: прокурорам, государственным служащим, правоохранителям, адвокатам, юристам организаций, помощникам судей и секретарям судебного заседания и, наконец, преподавателям юридических дисциплин. Хотя возможности занять судейское кресло для различных профессиональных групп формально равны, представленность этих групп в судейском корпусе очень различается и значительно меняется со временем. Предыдущий опыт работы, т. е. те юридические профессии, из которых могут набираться потенциальные кандидаты на должность судьи, оказывается важным фактором, влияющим на структуру судейского корпуса по полу, возрасту, специализациям, а также на некоторые аспекты профессиональной культуры и стиля работы судей.

Опрос судей позволил идентифицировать основные источники пополнения судебного корпуса и выявить главные тенденции в отборе и назначении судей (табл. 2). В ходе опроса судьям был задан вопрос о предыдущих назначениях и опыте работы. 43,4% судей до назначения на должность судьи имели только одно место работы, один раз меняли работу 34,4% судей. 21,6% судей имели опыт работы более чем в двух местах. Данные опроса судей 1997 г. позволяют сравнить изменение тренда в отборе и назначении судей [Solomon, Foglesong, 2000, p. 97].

101

Таблица 2
Опыт работы судей до назначения на должность судьи¹

Главный опыт работы	Доля судей, %	
	1997	2013
Аппарат суда	11,4	30,3
Прокуратура	21,5	20,8
Другие правоохранительные органы	19,3	17,5
Государственный сектор	16,1	10,1
Негосударственный сектор	28,2	16,5
Число судей	595	1644

¹ Для 2013 г. указан самый продолжительный опыт работы; для 1997 г. — опыт накануне назначения на должность

Сегодня главным поставщиком кадров в судебную систему стал аппарат судов — помощники и секретари судебных заседаний. Наряду с ними значительную долю судебного корпуса составляют те, кто ранее работал в прокуратуре, а также представители других правоохранительных органов (в том числе почти 12% действующих судей — это бывшие работники следствия). В сравнении с 1997 г. видно, что число новых судей, приходящих из аппарата, радикально выросло — с 11 до 30%. Одновременно значительно сократилась доля судей, которые прежде работали в органах государственного управления или в негосударственном секторе: адвокатуре, нотариате, частных компаниях, вузах. Практически неизменной осталась доля судей, которые пришли из прокуратуры и других правоохранительных органов (прежде всего следствия). Таким образом, продвижение по службе в 2000-х годах происходило преимущественно внутри судебной системы. Произошло видимое сокращение доли внешних по отношению к судебной системе источников пополнения судебного корпуса — прокуратуры, адвокатуры и корпоративного сектора. Вместо них ведущую роль стал играть технический персонал судов, который составил основу новых судейских кадров.

102

На рис. 2 данные об отборе судей представлены более детально. Видно, что прокуратура на протяжении 1995-2012-х годов устойчиво поставляла около одной пятой кадров судебной системы. Заметно также, что начиная с середины 1990-х до середины 2000-х значимым источником кадров для судебной системы были правоохранительные органы. Прочие государственные органы никогда не играли важной роли в формировании кадрового резерва судейской профессии за исключением 2000-2001-х годов, когда, по-видимому, из этих органов активно рекрутировались мировые судьи. Резкое изменение закономерностей найма происходит в 2007 г. В этот год в число основных поставщиков кадров для судебной системы входит аппарат суда, и его роль в формировании судейского корпуса устойчиво растет все последующие годы. Одновременно большую роль начинает играть прокуратура как источник судейских кадров, а правоохранительные органы, напротив, стремительно сокращают свое присутствие в судейском корпусе. Реформы судебной системы в меньшей степени затронули судей, рекрутируемых из негосударственного сектора, хотя и в этом случае наблюдается небольшое снижение их доли в судейском корпусе¹.

1 На диаграмме представлены траектории только тех судей, которые занимали свои посты по состоянию на 2014 г., т. е. возможно некоторое смещение по сравнению с тем, как реально шел набор (если какие-то группы вымывались в последствии сильнее, чем другие). Однако поскольку вероятность вымывания как раз самая низкая у работников аппарата суда (их опыт



Рис. 2. Основной предыдущий опыт работы судей, 1995–2013-х годах.

Источники отбора судей важны потому, что судьи, которые приходят из разных институций, обладают разными личными характеристиками и опытом работы. В табл. 3 приведено сравнение основных демографических и профессиональных характеристик судей с разным профессиональным опытом.

Таблица 3
Демографические характеристики судей с разным опытом работы

Предыдущий опыт	Доля женщин	Возраст на момент назначения на должность	Стаж на момент назначения на должность	Доля судей, получивших заочное образование
Аппарат суда	83,3	32,5	9,5	57,5
Прокуратура	48,4	34,7	11,4	23,2
Правоохранительные органы	32,4	36,3	11,3	51,5
Государственные органы	78,4	34,7	10,6	38
Негосударственные организации	73,3	35,3	11,5	53,3
Итого	64,3	36,2	10,5	57,5

резко снижает их шансы уйти в другую сферу, их выбор наиболее осознан), то доля набора из аппарата в прошлые годы вряд ли смещена вниз. Поэтому приводимая оценка сравнительной доли аппарата за последние годы представляется наиболее консервативной. Реальный рост скорее всего гораздо существеннее.

Доля мужчин и женщин и тип образования значительно различаются для судей с разным опытом работы. Дневное и вечернее образование, как правило, обеспечивает более высококачественную подготовку по сравнению с заочным. Как показывают результаты опроса, те, кто работали в прокуратуре и негосударственном секторе, больше инвестировали в свое образование, чем те, кто работают в аппарате суда или государственном секторе. Другие различия не так очевидны, но подтверждают обнаруженные тренды. Найм судей из сотрудников аппарата суда, ставшего в последнее время основным поставщиком новых кадров в судебную систему, приводит в судейское кресло больше молодых женщин, получивших менее качественное образование. Их практический опыт, как правило, ограничивается работой в суде сначала в качестве секретаря судебного заседания, потом в качестве помощника судьи. Прокуратура и правоохранительные органы, напротив, поставляют в судебную систему больше мужчин, и в среднем эти судьи назначаются на должность в более старшем возрасте. Демографическая структура судебного корпуса, представленная теми, кто пришел из негосударственного сектора, смешана и не соответствует ни одному из вышеописанных трендов — судьи из этого сектора старше, но при этом среди них тоже больше женщин.

104

Теперь, когда мы кратко описали основные тренды, характеризующие специфику формирования российского судебного корпуса в 2000-х годах, следует подробно остановиться на социальных механизмах и движущих силах кадрового пополнения судейского корпуса, а также его последствиях.

«Девочки» на «конвейере» и неявный контракт

Вот как описывает свою карьеру молодая судья, назначенная на должность в 2013 г.

«Как я стала судьей? Я работала помощником мирового судьи... на своем же судебном участке, на котором сейчас являюсь судьей, в течение пяти лет, и когда наша судья пошла на повышение, она меня сподвигла, направила меня на мысль, что я уже созрела для судьи — я могу принимать решения, я могу руководить аппаратом, и она мне порекомендовала попробовать сдать экзамены. ... Я ничего против не имела: получится — получится, а не получится — не получится. Поехала и сдала с первого раза экзамены и здесь сразу же освободилась соответствующая должность. Мы поговорили с председателем районного суда, она также дала добро на мою кандидатуру, до этого мы были знакомы — встречались раньше. Я подала документы и прошла конкурс» (женщина, мировая судья, 2013 г.)

Это довольно типичная история, которая отражает ключевые черты внутреннего рекрутинга: пять или более лет работы секретарем или помощником, патронаж судьи в вопросе продвижения своих

помощников и неформальное утверждение кандидата председателем суда. В этом рассказе формальные этапы назначения, в частности сдача довольно сложного экзамена и собеседование с квалификационной коллегией, едва упоминаются. Другая судья из аппарата упоминает, что, когда она отработала 6–7 лет, председатель подтолкнула ее к мысли, что пора двигаться к судейскому креслу. То, каким образом судьи описывают свою карьеру, показывает также, что уже когда они шли работать в суд на должность помощника, они предполагали в последующем претендовать на должность судьи, рассматривая технические обязанности как возможность получить необходимый опыт и наладить связи для будущей своей карьеры.

Судьи в свою очередь отзываются о своем аппарате с большой симпатией.

«Если брать аппарат судьи, то можно однозначно сказать, что это настолько мои помощники, девочки, что им такое огромное спасибо, потому что все делопроизводство ведется ведь ими, и протоколы судебных заседаний» (женщина, мировая судья, 2011 г.).

«Девочки», так судьи часто называют своих помощников, проделывают огромный объем утомительной рутинной работы, связанной с бюрократическими аспектами повседневного функционирования суда. Как говорит бывший председатель суда: *«50% работы суда — это не осуществление правосудия судьями, а это работа секретарей, помощников и канцелярии суда»* (групповое интервью, районные судьи, 2012 г.).

В обязанности секретарей и помощников входит составление расписания слушаний, подготовка повесток, обработка входящей корреспонденции, регистрация дел, подшивка папок и самое важное — подготовка протокола судебного заседания. В судебном процессе протоколы являются ключевыми документами. Если вышестоящая инстанция обнаруживает недостатки в составленном протоколе, то это может стать основанием для отмены решения по делу.

«В: Опыт работы помощника судьи, секретаря судебного заседания помогает?»

О: За секретарем судебного заседания < закреплена обязанность > все процессы сидеть, писать протоколы. Со мной секретарь работает, которая пришла ко мне 17-летней девочкой... после школы. Вышла замуж, родила двух детей... Естественно, если ее сейчас посадить судьей, она процесс знает материальный» (мужчина, районный судья, 2010 г.).

Как видно из этого фрагмента, секретарь, которая скорее всего получила только заочное образование и никогда не работала нигде за пределами суда, расценивается как подходящая для судейского кресла, главным образом благодаря ее опыту работы в суде. Этот же судья продолжает.

«Она слышит же все — тактику ведения судебного разбирательства, как готовятся проекты документов. Резерв-то мы из них складываем. Види-

мо, не только у нас, это во всех судах. Во всех регионах так складывается» (мужчина, районный судья, 2010 г.).

Помимо секретаря судебного заседания у судьи, как правило, есть как минимум один помощник (председатель и заместитель председателя в некоторых случаях имеют двух помощников). Помощники также выполняют огромный объем бумажной работы, которая неизбежно сопровождает отправление правосудия в России. На помощниках лежит обязанность проводить подготовительную работу для судей: изучать законодательство, судебную практику, отслеживать изменения законодательства и постановления Верховного суда. Они также должны быть компетентны в делопроизводстве и формальной стороне процесса принятия решений. Наиболее ценными чертами помощников, которые определяют их готовность к тому, чтобы стать судьей, являются участие в подготовке проектов решений, которые судья, когда речь идет о типовых делах, только проверяет и подписывает.

«Помощник, вы знаете, это судья номер два. Вот я судья номер один, а помощник, я думаю, это судья номер два, поэтому мы с ней свою работу делаем напополам» (женщина, районный судья, 2013 г.).

106

В среднем в районных судах на одного судью приходится 2,8 сотрудников аппарата. Все вместе они образуют команду, которая должна справляться с растущей судебной нагрузкой и демонстрировать хорошие рабочие показатели. Председатель суда регулярно оценивает их работу, распределяет дела между судьями и дает задания аппарату. Команда («я и мои девочки») отчитываются перед председателем суда на еженедельных планерках. В результате судебной реформы выросло число судей и их заработная плата, увеличился аппарат и техническая оснащенность судов, были внедрены новые информационные технологии, но одновременно государство выстроило жесткую систему оценки эффективности и подотчетности. Для оценки эффективности работы судей используются два ключевых индикатора, которые имеют краткосрочное (через систему премирования) и долгосрочное (перспективы карьерного роста) влияние на поведение судей. Первый индикатор — это доля дел, рассмотренных в установленные сроки¹. На протяжении 2000-х годов судей побуждали к устранению задержек в рассмотрении дел и ускорению судопроизводства. Второй ключевой индикатор — «показатель стабильности судебных решений». Он рассчитывается как доля дел, решения по которым не были отменены, к общему количеству рассмотренных дел (или к общему количеству

1 Государство контролирует соблюдение сроков от момента поступления дела до момента вынесения решения.

обжалованных решений). В целом такая система оценки заставляет судей работать быстрее, повышать единообразие в принятии решений, следовать рекомендациям областных судов (которые одновременно являются апелляционными судами для районных судов) и рекомендациям Верховного Суда. Целью становится вынесение такого решения, которое «устойит», не будет отменено в вышестоящем суде. Система, например, ограничивает судей в вынесении оправдательных приговоров по уголовным делам, поскольку такой приговор с неизбежностью будет оспорен прокурором и с большей вероятностью, чем обвинительный, отменен вышестоящим судом. Отмена оправдательных приговоров вышестоящими судами происходит в пять раз чаще, чем обвинительных [Поздняков, 2014].

Когда судьи говорят о своей работе, они часто используют образ производственного потока или конвейера. Тем самым выявляется несколько черт судебной системы: шаблонный и рутинизированный характер работы, необходимость обрабатывать большой поток дел в ограниченный промежуток времени, необходимость тщательной организации труда, чтобы справляться с этим потоком.

«Когда я пришла в этот суд, было огромное число дел, которые я рассматривала, потому что остатки были совершенно жуткими, была вакансия в суде, это все накапливалось и одна судья ушла в декретный отпуск, которая как раз была вторым криминалистом [судьей, специализирующимся на рассмотрении уголовных дел], не было председателя, и трое судей вытягивают вот эту совершенно дикую нагрузку. И мы за год ее разрушили тогда, каждые полчаса рассматривали какое-то дело. Это был просто конвейер, конвейер, схватишь какой-то бутерброд и снова на конвейер» (женщина, председатель районного суда, 2013 г.).

Вкупе с огромным объемом текстуальных формальностей растущая нагрузка приводит к размыванию сути судебской работы¹. Судьи ощущают потребность в менее механистическом процессе принятия решений, но огромная нагрузка, особенно в мировых и районных судах, не оставляет для этого возможностей.

«Я считаю все-таки, что работа судьи творческая, несмотря на то что мы задавлены конвейером дел» (мужчина, председатель районного суда, 2010 г.).

1 Согласно статистике Судебного департамента, среднегодовая нагрузка на судью (включая мировые суды и суды общей юрисдикции) в 2010 г. составляла 857 дел в год, что дает примерно 17 дел в неделю (Сборник основных показателей..., 1995–2011). Согласно нашему опросу 2013 г., средняя нагрузка мирового судьи составляет 39 дел в неделю, судей общей юрисдикции (районных и судов субъектов федерации) — 17 дел и материалов дел в неделю. Более 80% судей отметили, что они регулярно задерживаются после работы или выходят на работу в субботу.

Давление потока дел усиливает зависимость судьи от его аппарата. Что судьи могут предложить в ответ? В то время как зарплата судей выросла в результате реформ в четыре раза, а еще им были предоставлены широкие социальные гарантии, заработная плата сотрудников аппарата оставалась крайне низкой и почти не повышалась¹. Проблема низких зарплат аппарата отягощается необходимостью удерживать помощников и секретарей на рабочем месте длительное время, достаточное, чтобы наработать необходимые навыки и понять весь механизм работы судебной системы. Естественным решением, повышающим привлекательность аппаратной работы, является перспектива стать судьей после пяти лет работы в аппарате. Молодые сотрудники аппарата осознают эту перспективу, а также свою ценность для судебной системы. Потенциальный скачок как в размере заработной платы, так и в статусе является достаточно сильным мотивом для того, чтобы оставаться на этом месте и нарабатывать необходимый стаж. Поскольку в процессе назначения велико значение неформальных, личных отношений, сотрудники аппарата зависят от своего руководства и особенно председателя суда. Последний на практике дает характеристику кандидату и от его мнения зависит положительное решение квалификационной коллегии.

108

Если обратиться к рис. 2, то мы увидим, что в 2007 г. произошел поворотный момент в структуре набора судей. Доля судей из аппарата стала стремительно расти по сравнению с другими профессиональными группами. Этот рост легко объясним. В 2000–2001-х годах произошло увеличение аппарата судов. В это же время начался рост престижа судейской профессии. По прошествии пяти — семи лет набранные в тот период молодые секретари и помощники получили дипломы о высшем юридическом образовании и наработали необходимый стаж. Начиная с 2007 г. мы наблюдаем их массовый переход на судейские позиции.

Обе стороны осознают этот «молчаливый» контракт. *«Обратите внимание по поводу контингента. Почему работники аппарата суда? Почему идут на заработную плату 10–12 тысяч? Да, конечно, они идут зарабатывать юридический стаж, конечно, они пытаются пробиться в органы судебного сообщества, и они более настойчивы, они сдают по 2 по 3 раза, но < делают все >, чтобы пробиться в эту судебную систему»* (групповое интервью, судья и председатель районного суда, 2012 г.).

1 В первый год работы секретарю судебного заседания гарантирована зарплата около 10 тысяч рублей. Заработная плата помощников немного выше, но, как правило, сильно ниже средней заработной платы по региону.

Судьи жалуются на большую текучку кадров в аппарате. Многие рассматривают секретарскую работу исключительно как первое рабочее место. Чтобы снизить текучку, судьи иногда пытаются смягчить первый шок от огромного объема работы, который испытывают вновь нанятые в аппарат «девочки».

«Текучка аппарата тоже есть. Зарплату-то им давно не повышали, а работают тоже с большой нагрузкой. Поэтому, когда объявляется у нас конкурс и приходят по шестнадцать человек все с горящими глазами, мы хотим и будем, только нас возьмите. Потом через месяц, два, полтора, чтобы этого человека не увольнять, даже в отпуск незапланированный отправляют, чтобы он отдохнул, пришел в себя, немножко сориентировался и решил надо ли ему это или нет» (групповое интервью, судьи районного суда, 2012 г.).

Гендерный аспект важен в процессе найма. Но судьи никогда не скажут, что они намеренно предпочитают женщин. Это скорее результат самоотбора под давлением структурных обстоятельств. Женщины из аппарата не только ведут себя более стратегически продуманно, они также оказываются лучше приспособлены к условиям труда. Отмечая «женское лицо судейской профессии», судья-мужчина говорит: *«У меня было четыре толковых парня, которые пришли секретарями, помощниками, а потом быстренько сбежали в помощники прокурора, потому что там заработная плата выше, чем у секретаря. И они уже этот темп не выдержали»* (групповое интервью, судьи и председатель районного суда, 2012 г.).

Неудивительно поэтому, что сотрудники аппарата суда больше ассоциируются с «нашими девочками», а не «мальчиками». Феминизация судебной работы происходит посредством предварительного самоотбора молодых женщин на позиции в аппарате суда, приобретения навыков, которые высоко ценятся в судейском сообществе, и последующего продвижение к судейскому креслу в качестве вознаграждения за лояльность и тяжелую работу. Как показывает наше исследование, менее 17% судей, которые пришли из аппарата, составляют мужчины. Мужчины пытаются войти через другую дверь: либо из прокуратуры, либо из следствия, и это несмотря на тот факт, что доля женщин в прокуратуре составляет около половины, а в следствии МВД достигает 70%¹. Мужчины-прокуроры и следователи рассматривают судейство как престижную и высокооплачиваемую работу и как возможность сделать более быструю карьеру, чем в правоохранительных органах. В интервью они подчеркивают свой разнообразный и богатый жизненный

1 Оценка Института проблем правоприменения на основании опроса следователей.

опыт, знание уголовного права и процесса. Как было отмечено выше, мы наблюдаем, что их присутствие в судебском корпусе снижалось на протяжении последних лет, причем особенно быстро сокращалась доля следователей. Фильтры отбора были перенастроены в пользу аппарата суда. Действующие судьи по-другому оценивают представителей профессиональных групп, отличных от бывших работников аппарата, и позже мы посмотрим, есть ли различия в профессиональных культурах.

Судьи подталкивают своих помощников и секретарей сдавать экзамен и становиться судьями не только в рамках выполнения неявного контракта или награды за лояльность. Это происходит благодаря избирательному сродству между качествами, вырабатываемыми в процессе работы в аппарате и профессиональными качествами, необходимыми для российского судьи. Взаимозависимость судьи и технического персонала создает нечто большее, чем симпатия или чувство благодарности: она транслируется в критерии профессионального достоинства и принципы отбора. Помимо выполнения своей части неформального контракта мотивом продвижения в судьи коллег из аппарата является и то, что действующие судьи высоко оценивают их качества. Как поясняет судья с 20-летним стажем,

110

«Человек не может идти работать судьей, если он не знает, как выписать повестку судебную. Как организовать свое рабочее место. Если ты не знаешь, как писать протокол судебного заседания. Ведь приходит человек работать судьей, он в глаза не видел протокол судебного заседания. Как ты можешь вести процесс, если ты не знаешь, как секретарю вести протокол судебного заседания. <...> Почему мы и приветствуем, чтобы кадры выросли в суде. Если бы я не выросла из делопроизводителя, мне было бы гораздо труднее» (групповое интервью, судьи и председатель районного суда, 2011 г.).

Чем более бюрократизирован и формализован процесс принятия судебных решений, тем больше судьи превращаются в чиновников. Тем они увереннее, что стать хорошими судьями могут те, кто прошел через аппарат, где прививаются необходимые навыки.

«Почему иногда, может быть, мнение складывается в пользу работника аппарата суда? Потому что он уже был в конвейере, он готов. Я завтра его ставлю, и он у меня уже работает в полную силу, а когда приходит со стороны, не всегда бывают готовы, глаза большие, и не знает, что делать, и ему нужно еще организационно подготовиться, ведь провести процесс, организовать — это совершенно другое, чем отписать решение» (групповое интервью, судьи и председатель районного суда, 2012 г.).

В интервью судьи также говорят о том, как они принимают решения и упоминают о сложных и запомнившихся делах, но такие дела составляют только небольшую часть их опыта. Они часто упоминают о письменном формате решений и специфических ограни-

чениях, накладываемых этой формой и необходимостью ведения документации. Именно в этом контексте судьи оправдывают набор из аппарата, подчеркивая, что выходцы из аппарата легко могут управиться с формальной стороной процесса.

Наконец, в политике найма определенную роль также играет элемент предсказуемости. Судьи знают, чего ожидать от «новых» коллег и как общаться с ними, и убеждены, что вновь нанятые судьи не изменят политику суда, если они уже долгое время в нем работали. Как иронично отмечает бывший председатель суда, *«доморощенный продукт — он всегда лучше»* (мужчина, председатель районного суда в отставке, 2013 г.). Судьи не всегда открыто говорят о лояльности и послушании, которые требуются от подчиненных, но эти качества, безусловно, подразумеваются, когда речь идет о новых назначенных судьях, которые прошли через все виды проверки в ходе своей работы в суде. *«Стараемся брать людей проверенных просто. На которых, будет высоко сказано, но можно положиться. И не волноваться, что они там... мягко выражаясь, наклеят чего-то. То есть мы свой резерв, людей пытаемся проверить»* (мужчина, председатель районного суда, 2011 г.).

Судьи не очень любят критиковать своих коллег. Однако бывшие прокуроры, следователи и особенно адвокаты получают не так много положительных отзывов, как судьи из аппарата. Судьи, например, отмечают, что бывшие прокуроры более автономны и иногда слишком своевольны в своих решениях.

«И тут кто <приходит из прокуратуры, думают> легко, легко там ... как разберутся... мама родная! И не все же выдерживают, некоторые возвращаются назад, в прокуратуру... из судов» (мужчина, председатель районного суда в отставке, 2013 г.). Действующие судьи, не имевшие ранее отношения к прокуратуре, выражают смешанное отношение к выходцам из прокуратуры, отмечая те качества, которые они не отмечают у выходцев из аппарата.

«У них погоны, у них в прокуратуре субординация, как в армии. Поэтому такие вот ретивые с независимой точкой зрения, с правильной точкой зрения, люди, которые не могу говорить на белое черное, потому что это позорище, когда в заседании явно вот такие обстоятельства, а прокурору только нужно, потому что у него погоны и ему сказали — нужно поддерживать вот это обвинение, хоть ты тресни он, значит, на белое — черное, блеет что-то там, стыдно всем, ну, понимаешь ситуацию, что он только пришел, что ему, если не так скажет, то ты уже тут вылетешь, вот. А вот такие вот самостоятельные, они очень хотят вырваться из-под этих вот погонов, чтобы самостоятельно, они уже готовы самостоятельно выносить решения. И вот этих вот прокурорских мы берем, но тоже разные бывают, бывают, ну видишь же их всех. Несколько человек я не взяла, к себе в район я не возьму» (женщина, председатель районного суда в отставке, 2011 г.).

В ходе опроса мы просили указать, какой опыт судьи считают самым полезным для работы судьи. Как видно из табл. 4, на важность опыта работы в аппарате суда указывают сами судьи: 95% считают, что опыт работы в суде полезен или очень полезен для будущего судьи. Вторым по важности источником рекрутирования судей является прокуратура: 27% судей имеют опыт работы там, потому не удивительно, что полезность такого профессионального опыта судьи также не ставят под сомнение. Оценка полезности опыта других профессиональных групп оказывается существенно ниже. Хуже всего судьи относятся к профессиональному опыту, получаемому в полиции: 26,5% судей сказали, что подобный опыт вреден или очень вреден для кандидата на должность судьи. Чуть более высокий статус у работников следствия МВД, адвокатуры и юрисконсульта в государственных или негосударственных организациях. Тем не менее почти каждый шестой судья отметил, что подобный опыт вреден или очень вреден для судьи.

Таблица 4

Оценка полезности опыта работы в зависимости от предыдущего опыта

112

Какой опыт работы наиболее полезен для кандидата на должность судьи ¹¹	Предыдущий опыт работы респондента (главный опыт)				
	Аппарат суда	Прокуратура	Другие правоохранительные органы	Государственные органы	Негосударственные организации
В аппарате суда	97,3	93,7	91,5	93,2	94,1
В прокуратуре	88,2	96,9	84,1	83,5	87,7
В следствии	73,2	72,4	89,1	62,4	68,5
В полиции	62,3	55,6	61,2	49,6	47,8
Юрист коммерческой организации	73,6	64	65,7	85	83,7
В адвокатуре	74,1	65,4	64,7	69,9	83,3

Хотя вполне ожидаемо, что собственный опыт работы рассматривается как самый подходящий для работы судьей, обнаруживается также выраженный консенсус относительно ценности опыта работы в аппарате суда. Его ставят на первое место все судьи за единственным исключением. Судьи, пришедшие из прокуратуры, ценят свой опыт выше аппаратного.

Таким образом, судьи осознают различия между внутренним и внешним кадровым набором, между социализацией будущих судей внутри самого суда и в других организациях, например, в про-

куратуре или органах следствия. При этом характер судебской работы и вытекающие из него требования к будущему судье в сочетании с фактором долгих личных отношений играют роль фильтров, создающих преимущества бывшим сотрудникам аппарата судов. Последние отличаются от других претендентов на судебское кресло не только наличием опыта работы в суде и отсутствием такового вне суда, но также качеством юридического образования и социально-демографическими характеристиками. Вопрос о том, что привносят в судебскую профессию судьи, прошедшие различную социализацию, будет далее сформулирован в терминах субкультуры и рассмотрен отдельно.

Профессиональные субкультуры

Понятие «профессиональная субкультура» здесь относится к набору норм, ценностей и установок, разделяемых профессиональной группой. Разный профессиональный опыт формирует специфическую профессиональную идентичность, которая в конечном счете становится частью личности [Hughes, 1958, p. 23]. В различных профессиях обнаруживаются свои наборы профессиональных типов, которые отличаются по способу входа в профессию и формируемых профессией этических правил, норм, понимания своей миссии [Hall, 1949; Hughes, 1958; Mindes, Acock, 1982; Trice, 1993].

113

В нашем опросе содержались несколько блоков вопросов, которые были разработаны для выявления элементов профессиональной культуры. Они касаются ценностей, норм и установок (аттитюдов). Ценности представляют собой наиболее общие ориентации, относящиеся к смыслу и целям работы в целом. В данном исследовании мы формулировали ценностные вопросы в терминах главной задачи, или миссии судьи. Нормы — это коллективные стандарты, которые определяют профессиональные качества и поведение. В них содержится элемент ограничения. Будучи скорее социальными, а не техническими по своей природе, нормы регулируют взаимодействие между группами, а также взаимоотношения с внешним миром. Нормы структурированы таким образом, который позволяет наилучшим образом выполнять основные обязанности: ученым — создавать знание, докторам — лечить, судьям — разрешать конфликты. В контексте настоящего исследования установки — это личные оценки некоторых чувствительных аспектов судейства, таких, как открытость, взаимоотношения с руководством, степень независимости, отношения с коллегами.

Наши данные и наш объект исследования пока не позволяют нам делать какие-либо выводы о влиянии ценностей и установок непосредственно на процесс принятия решений судьями по конкретным делам, подобно тому анализу, который предпринимают исследователи поведения судей верховных судов [Cahill-O'Callaghan, 2013; Segal, Spaeth,

1993]. Но мы можем проверить, обнаруживаются ли устойчивые закономерности в выборе судьями ответов на вопросы и как эти закономерности проявляются в различных группах судей. Мы предполагаем, что гендер и предыдущий профессиональный опыт являются ведущими факторами, определяющими профессиональные субкультуры.

Для проверки этой гипотезы мы строим многомерные регрессионные модели, где проверяем, связаны ли ответы судей на вопросы о профессиональных нормах и ценностях с их социальными и профессиональными характеристиками. Хотя наша основная гипотеза заключается в том, что формирование профессиональных субкультур в значительной мере определяется предыдущим профессиональным опытом и отчасти полом, мы не можем игнорировать возможного влияния других факторов: специализации, принадлежности к разным профессиональным когортам, а также типом образования и позицией в суде. Ниже будут описаны только основные результаты, а сами модели подробнее будут изложены в приложении.

Ценности

114

Для операционализации ценностей мы воспользовались представлением судей о своей миссии, главной цели судейской деятельности. Формулировка вариантов ответов базировалась главным образом на интервью (табл. 5). При этом выбор судьи сделали только в пределах вариантов, сформулированных в ст. 4 Кодекса судейской этики, и лишь единицы выбрали другие варианты ответов. Большая часть судей проявляет легалистскую ориентацию и видит свою главную миссию в обеспечении законности, около четверти судей полагают, что миссия судьи состоит в защите прав граждан и 12,6% в обеспечении справедливости.

Таблица 5
Распределение ответов на вопрос, в чем заключается главная миссия судьи
(N=1785)

Вариант	Доля, %
Обеспечение законности	56,1
Защита прав граждан	26,0
Обеспечение справедливости	12,6
Защита государственных интересов	0,8
Борьба с правонарушениями	0,5

Обеспечение законности — наиболее частый выбор, сделанный судьями, — не связан ни с профессиональными (предыдущим опытом работы, типом полученного юридического образования и профессиональным статусом), ни с социальными (полом, возрастом) характеристиками судей (приложение 1). Здесь мы наблюдаем полный консенсус. Законность является своего рода интегрирующей идеей, универсальной ценностью. В то же время между судьями, отдавшими предпочтение какому-либо другому из предложенных вариантов — обеспечению справедливости или защите прав гражданина, обнаруживаются различия, предопределенные их полом и специализацией. При прочих равных мужчины больше ориентированы на обеспечение справедливости, тогда как женщины видят свою миссию в защите прав. При этом специализация на уголовных делах предрасполагает судей к выбору в пользу справедливости, а не защиты прав. Предыдущий профессиональный опыт не связан с ответами судей на ценностные вопросы.

Нормы

Интерпретация профессиональных норм и их сравнительной важности для судей основывается на двух блоках вопросов. Первый связан с качествами, которыми должны обладать судьи, а второй блок описывает цели, стоящие перед судьей в процессе отправления правосудия. В обоих случаях респонденты должны были выбрать по три ответа из списка. В некотором смысле обнаруживаемая комбинация профессиональных качеств может отражать представления об идеальной судье. Формулировка профессиональных норм в анкете основывалась на предварительных интервью с судьями. Вопросы о задачах судьи в процессе включали ряд опций, которые сочетались с вопросами о качествах судьи, что также позволило оценить, насколько консистентны ответы судей. Список профессиональных качеств (табл. 6) и задач (табл. 7) показывает определенную устойчивость нормативных выборов судей.

115

Таблица 6
Какими качествами должен обладать судья (можно выбрать до трех вариантов)

Вариант	Доля, %
Знать букву закона	66,1
Быть справедливым	47,0
Быть независимым	42,9

Вариант	Доля, %
Не бояться брать на себя ответственность	41,4
Быть непредвзятым	37,2
Быть бескорыстным	27,2
Быть дисциплинированным	13,2
Быть внимательным и аккуратным	10,4

Таблица 7
Указать, насколько важны следующие задачи судьи в процессе (можно выбрать до трех вариантов)

Вариант	Доля, %
Обеспечить сторонам условия для реализации своих прав	61,5
Вынести справедливое решение	58,7
Установить объективную истину	58,5
Обеспечить выполнение требований закона	52,6
Защищать права и свободы человека и гражданина	26,4
Разрешить дело так, чтобы по нему не было отмен	11,9
Оправдать невиновного	9,2
Бороться с преступностью	6,2

116

Профессиональные ценности судей оказываются по смыслу связанными с выбором норм. Обозначив свою миссию как «обеспечение законности», судьи в первых рядах выбирают те нормы, которые помогают ее достижению: знание буквы закона и обеспечение требований закона в процессе. Тем самым легалистская ориентация большинства судей становится еще более выраженной. Вслед за ней выделяется справедливость как требование к личности судьи и к его поведению в судебном процессе, что согласуется со вторым по частоте ценностям выбором судей.

Подобно ценностным вопросам для оценки влияния социально-демографических характеристик на нормативный выбор судей был проведен логистический регрессионный анализ (приложение 2). Он обнаружил ряд закономерностей. Для мужчин, а также тех, чей предыдущий опыт работы связан с правоохранительными органами, качества и задачи, связанные с законностью, менее важны, чем для женщин, и тех, кто ранее работал в аппарате суда. Рекрутинг из прокуратуры и правоохранительных органов, а также специа-

лизация на уголовных делах в противоположность специализации на гражданских делах, повышает вероятность выбора норм, связанных со справедливостью. Такие качества, как непредвзятость, независимость и готовность брать ответственность за свои решения, т. е. те качества, которые находятся на вершине судейского выбора, практически никак не связаны с социальными характеристиками судей за одним исключением. Важность такого качества, как способность брать на себя ответственность, ниже оценивают судьи, принадлежащие к более молодым, чем к старшим, профессиональным когортам¹.

Нормы бюрократического свойства, т. е. дисциплинированность, аккуратность и внимательность, гораздо реже выбираются судьями, получавшими опыт в правоохранительных или государственных органах, и чаще теми, кто работал в аппарате суда. Эти же нормы несколько менее важны и для старших возрастных когорт.

Установки

Факторный анализ показал, что 11 вопросов об отношении к судебной системе могут быть сокращены до трех факторов, которые объясняют 45% вариации данных (приложение 3). В нашей анкете содержалось 11 предположений о различных аспектах работы судебной системы. Эти предположения отражают чувствительные или спорные вопросы, такие как открытость судебной системы, внешнее давление, судейская подотчетность, и, следовательно, мы можем ожидать отсутствие консенсуса среди респондентов. К этому набору вопросов был применен факторный анализ, он позволил сократить число переменных и выявить четыре латентных признака (фактора) [Yong, Reagse, 2013], которые позволяют получить обобщенное описание отношения судей к судебной системе.

Факторный анализ показал, что 11 вопросов об отношении к судебной системе могут быть сокращены до трех факторов, которые объясняют 45% вариации данных. Первый фактор отражает зависимость судей от внешних обстоятельств, в частности, согласие с тем, что судьи испытывают внешнее давление коллег, а также согласие с тем, что при вынесении судебных решений они в некоторых случаях рискуют своей карьерой, и, наконец, признание, что нехватка времени приводит к вынесению недостаточно обоснованных решений. Второй фактор описывает отношение судей к открытости

¹ В нашем исследовании мы выделяли четыре профессиональные когорты: судьи, назначенные до 1990 г., в 1991–2000, 2001–2008-х годах и после 2008 г.

судебной системы. Этот фактор связан с негативной оценкой существующей системы публикации судебных актов, в которой недостаточно ограничений, и общим негативным отношением к открытости судебной системы. Третий фактор описывает бюрократические характеристики судебной системы. Этот фактор подразумевает положительную оценку судебной иерархии и роли председателя суда, а также высокую оценку полезности опыта работы в аппарате для будущего судьи.

Предсказанные значения факторов могут быть использованы в качестве зависимых переменных для последующего анализа и проверки гипотез о том, что специализация, профессиональный опыт и социально-демографические характеристики влияют на отношение к судебной системе (приложение 4). Список предположений, распределение степени согласия с ними, а также полученные в результате факторы показаны в табл. 8.

Таблица 8
Отношение к судебной системе

118

Насколько вы согласны со следующими утверждениями?	Доля согласных с утверждением, %	Интерпретация факторов	Объясняющие переменные
Судебная система слишком открыта — это мешает ее работе	58,8		
Существующая система публикации судебных актов должна предусматривать больше ограничений	62,3	Негативное отношение к открытости	Женщины и судьи, специализирующиеся в рассмотрении уголовных дел
Судьи не должны комментировать судебные решения	90,6		
При вынесении решения судьи испытывают давление коллег или вышестоящих органов	21,4		
Российским судьям иногда приходится рисковать карьерой ради вынесения справедливого решения	30,1	Чувствительность к внешнему давлению	Опыт работы в прокуратуре
Бывают ситуации, в которых судьям приходится принимать недостаточно обоснованные решения	44,9		

Насколько вы согласны со следующими утверждениями?	Доля согласных с утверждением, %	Интерпретация факторов	Объясняющие переменные
Председатель суда (его заместитель) не должен помогать судьям разбираться в особо сложных делах	16,3	Бюрократическая (формалист-ская) ориентация	Гражданский процесс, опыт работы в аппарате, женщины
Опыт работы в аппарате суда очень полезен для будущего судьи	90,2		
Законное решение может быть несправедливым	71,5		
В России мало оправдательных приговоров, потому что до поступления в суд над делом работали несколько юристов	39,7		
Я могу сказать о себе, что создаю судебную практику	71,8		

Обнаруживается несколько важных связей. Предыдущий опыт работы в прокуратуре, а также, хотя и в меньшей степени, специализация в рассмотрении гражданских дел предсказывает более сильную чувствительность к внешнему давлению. Специализация на рассмотрении уголовных дел и женский пол предсказывают негативное отношение к открытости судебной системы. Бюрократически формалистская ориентация оказывается сильнее связана с социальными характеристиками судей, чем два предыдущих фактора. В данном случае все виды предыдущего опыта оказываются статистически значимыми и предсказывают меньшую бюрократическую ориентацию, чем у судей, получивших опыт работы в аппарате суда. Специализация на рассмотрении гражданских дел и женский пол также в сильной степени предсказывают формально-бюрократическую ориентацию.

119

Отбор судей и профессиональные субкультуры

Анализ результатов опроса судей выявил высокий уровень консенсуса среди российских судей относительно профессиональных норм и ценностей. Законность, защита прав граждан, идея справедливости и независимость выделяются как главные ценности или нормы большинством респондентов. Но в данном исследовании мы стремились выявить, каковы различия между респондентами, когда они иерархизируют те или иные элементы профессиональной культуры, а также как связаны эти элементы с определенными характеристиками судей. Эти связи объединены в табл. 9.

Таблица 9
Связи между характеристиками судей и элементами профессиональной культуры

Характеристика судьи (предикторы)	Элементы профессиональной культуры
Мужской пол	Справедливость
Женский пол	Защита прав граждан, легализм, негативное отношение к открытости
Опыт работы в аппарате суда	Легализм, дисциплина, бюрократически-формалистская ориентация
Опыт работы в прокуратуре	Справедливость, чувствительность к внешнему давлению
Опыт работы в правоохранительных органах	Справедливость
Старшая когорта (раньше назначены на должность)	Ответственность
Младшая когорта (назначены недавно)	Дисциплина
Специализация на гражданских делах	Защита прав, легализм
Специализация на уголовных делах	Справедливость, негативное отношение к открытости

120

Таким образом, обнаруживается ряд различий. Закономерности воспроизводства этих различий могут быть связаны с социальными характеристиками судей, включая паттерны рекрутинга в судейский корпус. Эти различия формируют несколько субкультур внутри судейского корпуса.

Во-первых, исследование выявило напряжение по линии законность/справедливость. В русском языке, как известно, понятие «справедливость» несет сильную семантическую нагрузку. В основе семантики находится идея равенства, когда речь идет о равенстве (эквивалентности) преступления и наказания или о социальном равенстве. Кроме того, понятие справедливости всегда было одним из центральных в моральных и правовых дебатах начиная с XIX века. В этом контексте она ассоциировалась с внутренней моральной правдой, основанной на неписанных принципах, которые находятся в оппозиции к писанному закону [Печерская, 2011]. Противопоставление понятий законности и справедливости, следовательно, связано с более широким культурным контекстом российского общества. Как показывают результаты опроса, большинство вопросов, в которых упоминаются понятия законность (или буква

закона) и справедливость, разделяют судей на неравные группы, и эти различия связываются с социальными характеристиками судей, хотя эти характеристики объясняют лишь небольшую часть вариации ответов судей. Судьи-женщины, набранные из аппарата суда, а также те, кто специализируются в гражданском праве, склоняются к более формалистским и легалистским ориентациям, тогда как судьи-мужчины и те, чей предыдущий опыт работы связан с прокуратурой и другими правоохранительными органами, а также судьи, специализирующиеся на рассмотрении уголовных дел, устойчиво отдают приоритет справедливости.

Во-вторых, обнаруживается набор норм и установок, которые связаны с внешними ограничениями, дисциплиной и подотчетностью (включая открытость и большой вес председателя суда). Некоторые судьи принимают организационные и внешние ограничения и придают большое значение дисциплине и внимательности. Среди них больше женщин и тех, кто пришел из аппарата. Опыт работы в прокуратуре делает судей более чувствительными к внешним ограничениям. Судьи, которые специализируются на гражданских делах, только отчасти разделяют эти ориентации: они придают больше значения защите прав и не отрицают идею открытости и общественной подотчетности судей.

121

В-третьих, существуют отличия, связанные с принадлежностью к различным профессиональным когортам, — периодам назначения на должность. Судьи, принадлежащие к более старшим когортам, считают, что в первую очередь судьи не должны бояться брать на себя ответственность, тогда как дисциплина и внимательность важнее для судей, принадлежащих к самой молодой когорте (назначенным после 2008 г.).

Выявленные в нашем опросе отличия, конституирующие профессиональные субкультуры, не являются статистически сильными, однако они устойчивы и отличают судей-мужчин от судей-женщин, тех, кто пришел из аппарата, от тех, кто работал в прокуратуре или других правоохранительных органах. Субкультура судей, получивших профессиональный опыт в аппарате, несет отпечаток специфической профессиональной социализации и усвоенного там стиля работы, который подразумевает административную субординацию, большую рутинную нагрузку, оценку работы по показателям и внимание к формальной стороне правосудия. Низкооплачиваемая работа в аппарате суда оставляет мало возможностей для получения качественного юридического образования, однако дает возможность приобрести ценный практический опыт администрирования судебного процесса. Этот опыт способствует снижению дискреции судьи, его свободы действий и стремления разбираться по существу дел, больше ориентируя будущих судей на безличные

нормы, связанные с административной эффективностью, а также на правовой формализм и интеграцию в судебную иерархию. В этом наборе качеств нет ничего специфически женского. Быть судьей все чаще означает быть сотрудником аппарата суда в прошлом, а это значит, что отбор осуществляется на этапе входа в аппарат суда, а не на этапе собственно назначения на должность судьи. Этот первый отбор обусловлен способностью справляться с большим потоком рутинной работы и подчиняться неформальным правилам внутренней организации суда. Статистически женщины лучше справляются с подобными требованиями, но набор судей из аппарата становится движущей силой не столько феминизации, сколько бюрократизации судейской профессии в России.

Профессиональная субкультура, которую импортирует судебная система из прокуратуры, отличается от субкультуры судей, вышедших из аппарата. Она немного больше ориентирована на понятие справедливости и автономии, чем на законность, формализм и эффективность. Из прокуратуры и других правоохранительных органов приходит больше мужчин, чем женщин. Кроме того, бывшие сотрудники прокуратуры обычно обладают более качественным юридическим образованием. Прокуратура в России традиционно обладала очень широкими властными полномочиями: от надзора за соблюдением всех законов до расследования тяжких уголовных преступлений (до 2007 г.) и поддержания обвинения в суде.

122

Прокуратура имеет больше полномочий и меньше внешнего контроля, чем любая другая правоохранительная организация, поскольку наделена властью общего надзора над всеми государственными и частными организациями. Возможно, поэтому понимание справедливости как некоторого внутреннего усмотрения, а также автономия и дискреция больше соответствуют профессиональной субкультуре прокуратуры. Необходимо подчеркнуть, что даже если бывшие прокуроры в качестве судей стремятся проявлять больше дискреции и усмотрения, то это только в сравнении с коллегами, пришедшими из аппарата суда.

Судьи, пришедшие из других правоохранительных органов, разделяют некоторые черты прокурорской субкультуры, тогда как судьи из корпоративного сектора не демонстрируют каких-либо устойчивых образцов нормативной культуры. Различия в профессиональных субкультурах, которые возникают вследствие специализации судей, могут быть объяснены различиями в правовых практиках, но этот вопрос остается за пределами данной статьи. В гражданском процессе стороны отстаивают свои права. Он регулируется большим объемом кодексов и законом, и нагрузка судей здесь намного выше, чем нагрузка судей, специализирующихся на уголовных делах. Все это согласуется с образцами нормативной

культуры, связанной со специализацией в гражданских делах: защита прав и легализм, понимаемый здесь как знание буквы закона и формалистский подход к его применению.

Заключение

За последнее десятилетие способы набора судей в России претерпели сильные изменения. Эти изменения происходили на фоне одновременного интенсивного и экстенсивного роста судебной системы. С одной стороны, произошло значительное увеличение числа занятых в системе, которое коснулось и числа судей, и размера аппарата, а также зарплат и инвестиций в инфраструктуру. С другой — происходил экспоненциальный рост количества дел, который совпал с возросшими требованиями к скорости судопроизводства. Как теперь видно, системный ответ состоял в повышении роли аппарата судов: именно на нем лежала ответственность за соответствие стандартам и за преодоление отставания в сроках рассмотрения дел, а также за поставку новых кадров в судебную систему. Профессиональная социализация внутри судебной системы обеспечивала ускоренную интеграцию новых судей в систему, в рабочий ритм суда и снижала неопределенность их поведения в судейском кресле.

123

Изменение структуры набора — увеличение числа судей, чей опыт юридической работы сводился преимущественно к выполнению технических обязанностей в суде, — имел ряд непреднамеренных последствий. Во-первых, ускорилась феминизацию судейской профессии, поскольку к низкооплачиваемой и рутинной работе в аппарате суда приспособляется больше женщин, чем мужчин. Во-вторых, изменение структуры набора повлияло на профессиональную культуру, усиливая конформизм, легализм и формалистскую бюрократическую ориентацию судей. Если российская традиция требует от судей быть только техническим специалистом в применении закона и следовании процедурным правилам, то такая структура набора как нельзя лучше обеспечивает ее воспроизводство.

Библиография

Народное хозяйство СССР в 1990 году. Статистический ежегодник (1991), М.: Финансы и статистика.

Печерская Н. (2011) *Справедливость: между правдой и истиной*. Н. С. Плотников (ред.). «Правда». *Дискурсы справедливости в русской интеллектуальной истории*, М.: Ключ-С: 15–48.

Поздняков М. (2014) *Критерии оценки качества работы судей и дисциплинарная ответственность*, СПб: ИПП при ЕУСПб.

Cahill-O'Callaghan R. J. (2013) The Influence of Personal Values on Legal Judgments. *Journal of Law and Society*, 40 (4): 596-624.

Council of Europe Publishing (2014) European Judicial System — Edition 2012 — Efficiency and Quality of Justice: 443.

Dixon J., Seron C. (1995) Stratification in the Legal Profession: Sex, Sector, and Salary. *Law and Society Review*, 29 (3): 381-412.

Hall O. (1949) Types of Medical Careers. *American Journal of Sociology*, 55 (3): 243-253.

Hughes E. C. (1958) *Men and Their Work*. Toronto: Collier-Macmillan.

Kay F., Gorman E. (2008) Women in the Legal Profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4 (1): 299-332.

Kuhn Z. (2004) Worlds Apart: Western and Central European Judicial Culture at the Onset of the European Enlargement. *The American Journal of Comparative Law*, 52 (3): 531-567.

Menkel-Meadow C. (1986) The Comparative Sociology of Women Lawyers: the «Feminization» of the Legal Profession. *Osgoode Hall Law Journal*, 24 (4): 897-918.

Michelson E. (2013) Women in the Legal Profession, 1970-2010: A Study of the Global Supply of Lawyers. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 20 (2): 1071-1137.

124

Mindes M. W., Acock A. C. (1982) Trickster, Hero, Helper: A Report on the Lawyer Image. *American Bar Foundation Research Journal*, 7 (1): 177-233.

Schultz U., Shaw G. (eds) (2003) *Women in the world's legal professions*, Oxford: Hart Publishing.

Schwartz O., Sykiainen E. (2012) Judicial Independence in the Russian Federation. A. S. Fohr (ed.), *Judicial Independence in Transition*. Heidelberg: Springer: 971-1064

Segal J. A., Spaeth H. J. (1993) *The Supreme Court and the Attitudinal Model*. N. Y.: Cambridge University Press.

Solomon P. H. (2008) Assessing the Courts in Russia: Parameters of Progress under Putin. *Demokratizatsiya: The Journal of Post-Soviet Democratization*, 16 (1): 63-73.

Solomon P. H. (2012) The Accountability of Judges in Post Communist States: From Bureaucratic to Professional Accountability. A. S. Fohr (ed.) *Judicial Independence in Transition*. Heidelberg: Springer: 909-936.

Solomon P. H., Foglesong T. (2000) *Courts and Transition in Russia. The Challenge of Judicial Reform*. Boulder: Westview Press.

Trice H. M. (1993) *Occupational Subcultures in the Workplace*. Ithaka: Cornell University Press.

Trochev A. (2006) Judicial Selection in Russia: Towards Accountability and Centralization. P. H. Russell, K. Malleson (eds.), *Appointing Judges in an Age of Judicial Power: Critical Perspectives from Around the World*, Toronto: University of Toronto Press: 375-394.

Yong A. G., Pearce S. (2013) A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9 (2): 79-94.

References

- Cahill-O'Callaghan R. J. (2013) The Influence of Personal Values on Legal Judgments. *Journal of Law and Society*, 40 (4): 596–624.
- Council of Europe Publishing (2014) European Judicial System — Edition 2012 — Efficiency and Quality of Justice: 443.
- Dixon J., Seron C. (1995) Stratification in the Legal Profession: Sex, Sector, and Salary. *Law and Society Review*, 29 (3): 381–412.
- Hall O. (1949) Types of Medical Careers. *American Journal of Sociology*, 55 (3): 243–253.
- Hughes E. C. (1958) *Men and Their Work*, Toronto: Collier-Macmillan.
- Kay F., Gorman E. (2008) Women in the Legal Profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4 (1): 299–332.
- Kuhn Z. (2004) Worlds Apart: Western and Central European Judicial Culture at the Onset of the European Enlargement. *The American Journal of Comparative Law*, 52 (3): 531–567.
- Menkel-Meadow C. (1986) The Comparative Sociology of Women Lawyers: the «Feminization» of the Legal Profession. *Osgoode Hall Law Journal*, 24 (4): 897–918.
- Michelson E. (2013) Women in the Legal Profession, 1970–2010: A Study of the Global Supply of Lawyers. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 20 (2): 1071–1137.
- Mindes M. W., Acock A. C. (1982) Trickster, Hero, Helper: A Report on the Lawyer Image. *American Bar Foundation Research Journal*, 7 (1): 177–233.
- Narodnoe hoziai`stvo SSSR v 1990 godu. Statisticheskii` ezhegodni.* (1991), M.: Finansy i statistika.
- Pecherskaia N. (2011) Spravedlivost: mezhdru pravdoi i istinnoi. N. S. Plotneykov (ed.). «Pravda». Diskursy spravedlivosti v russkoi intellektualnoi istorii, M.: Klyuch-S: 15–48.
- Pozdniakov M. (2014) *Kriterii ocenki kachestva raboty` sudei` i distciplinarnaia otvetstvennost*, SPb.: IPP EUSPb.
- Schultz U., Shaw G. (eds) (2003) *Women in the world's legal professions*, Oxford: Hart Publishing.
- Schwartz O., Sykiainen E. (2012) Judicial Independence in the Russian Federation. A. S. Fohr (ed.). *Judicial Independence in Transition*. Heidelberg: Springer: 971–1064.
- Segal J. A., Spaeth H. J. (1993) *The Supreme Court and the Attitudinal Model*. N. Y.: Cambridge University Press.
- Solomon P. H. (2008) Assessing the Courts in Russia: Parameters of Progress under Putin. *Demokratizatsiya: The Journal of Post-Soviet Democratization*, 16 (1): 63–73.
- Solomon P. H. (2012) The Accountability of Judges in Post Communist States: From Bureaucratic to Professional Accountability. A. S. Fohr (ed.). *Judicial Independence in Transition*, Heidelberg: Springer: 909–936.
- Solomon P. H., Foglesong T. (2000) *Courts and Transition in Russia. The Challenge of Judicial Reform*. Boulder: Westview Press.

Trice H. M. (1993) *Occupational Subcultures in the Workplace*, Ithaka: Cornell University Press.

Trochev A. (2006) Judicial Selection in Russia: Towards Accountability and Centralization. P. H. Russell, K. Malleson (eds.). *Appointing Judges in an Age of Judicial Power: Critical Perspectives from Around the World*, Toronto: University of Toronto Press: 375–394.

Yong A. G., Pearce S. (2013) A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9 (2): 79–94.

Приложения

Методологические замечания

В данном исследовании использовали модель многомерной логистической регрессии, чтобы определить, как ответы судей относительно их представлений о наиболее важных нормах и ценностях определялись их социальными и профессиональными характеристиками.

126

Для ответа на вопрос, как судьи относятся к судебной системе, была использована другая стратегия. Сначала был применен факторный анализ, который позволил выявить три основных оси (или три фактора), по которым меняется отношение судей к судебной системы. Затем был применен регрессионный анализ.

Приложение 1

Таблица результатов логистического регрессионного анализа (вместо коэффициентов указаны предельные эффекты).

Зависимые переменные в моделях — ответы на вопрос: «В чем, по вашему мнению, заключается главная задача судьи»

	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Независимые переменные	Обеспечение справедливости	Защита прав граждан	Обеспечение законности
Специализация (уголовная база)			
Гражданское право	— 0.0448** (0.0211)	0.0221 (0.0281)	0.0445 (0.0309)
Без специализации	— 0.0784** (0.0376)	0.0515 (0.0426)	0.0226 (0.0488)
Рекрутинг (база: аппарат суда)			

	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Прокуратура	0.00 230 (0.0270)	— 0.0341 (0.0353)	0.0349 (0.0395)
Другие правоохранительные органы	0.00 280 (0.0292)	0.0286 (0.0381)	0.00 961 (0.0430)
Государственные органы	0.0300 (0.0313)	— 0.0888** (0.0439)	0.0821* (0.0476)
Негосударственные организации	0.0116 (0.0284)	— 0.00 903 (0.0360)	0.00 659 (0.0405)
Профессиональная когорта (база: после 2008 г.)			
До 1991	— 0.0542 (0.101)	— 0.0386 (0.143)	0.104 (0.156)
1991-2000	0.000 738 (0.0614)	0.00 192 (0.0791)	0.00 538 (0.0887)
2001-2008	— 0.00 663 (0.0327)	— 0.0611 (0.0438)	0.0727 (0.0488)
Председатель суда/заместитель	0.0116 (0.0235)	— 0.00 369 (0.0333)	— 0.0248 (0.0359)
Возраст	— 0.00 234 (0.00 421)	— 0.00 340 (0.00 529)	0.00 485 (0.00 591)
Пол (мужчина)	0.0687*** (0.0204)	— 0.0630** (0.0281)	— 0.0119 (0.0306)
Классический университет	0.0162 (0.0199)	0.0380 (0.0265)	— 0.0478 (0.0292)
Дневная форма обучения	0.00 910 (0.0193)	— 0.00 813 (0.0254)	0.00 995 (0.0283)
Количество наблюдений	1,475	1,475	1,475

В скобках указаны робастные стандартные ошибки, кластеризованные на уровне регионов. Значимость коэффициентов: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Приложение 2

*Таблица результатов логистического регрессионного анализа (вместо коэффициентов указаны предельные эффекты).
Зависимые переменные в моделях — ответы на вопрос: «Какими качествами должен обладать судья» и «Укажите, насколько важны следующие задачи судьи в процессе»*

Переменные	Законность		Справедливость	
	Знать букву закона	Обеспечить выполнение требований закона	Быть справедливым	Вынести справедливое решение
Специализация (база: уголовная)				
Гражданское право	0.0118 (0.0286)	0.0487 (0.0312)	— 0.0987*** (0.0307)	— 0.115*** (0.0304)
Без специализации	— 0.0192 (0.0437)	— 0.00761 (0.0484)	— 0.103** (0.0480)	— 0.0301 (0.0489)
Рекрутинг (база: аппарат суда)				
Прокуратура	0.0207 (0.0358)	— 0.0678* (0.0396)	0.0587 (0.0390)	0.0751* (0.0386)
Другие правоохранительные органы	0.0246 (0.0382)	— 0.101** (0.0424)	0.0178 (0.0429)	0.101** (0.0428)
Государственные органы				
	0.0779* (0.0440)	0.00257 (0.0473)	0.0627 (0.0458)	0.0264 (0.0459)
Негосударственные организации				
	0.0363 (0.0383)	0.0223 (0.0416)	— 0.0303 (0.0413)	— 0.00573 (0.0402)
Профессиональная когорта (база: после 2008 г.)				
До 1991	0.0413 (0.0698)	— 0.0904 (0.0768)	— 0.0214 (0.0761)	0.0509 (0.0759)
1991-2000	— 0.0604 (0.0432)	0.0186 (0.0474)	— 0.0620 (0.0472)	— 0.00502 (0.0463)

Переменные	Законность		Справедливость	
	Знать букву закона	Обеспечить выполнение требований закона	Быть справедливым	Вынести справедливое решение
2001-2008	— 0.0283 (0.0307)	0.0834** (0.0334)	— 0.0907*** (0.0329)	— 0.0420 (0.0326)
Председатель суда/заместитель	— 0.0706** (0.0313)	0.0488 (0.0364)	— 0.0399 (0.0357)	— 0.0390 (0.0357)
Возраст	— 0.00 221 (0.00 210)	— 0.00 108 (0.00 230)	— 0.00 175 (0.00 226)	— 0.00 104 (0.00 224)
Пол (мужчина)	— 0.138*** (0.0267)	— 0.000 805 (0.0305)	0.0417 (0.0301)	— 0.0274 (0.0302)
Классический университет	0.0326 (0.0262)	0.0267 (0.0292)	— 0.0180 (0.0289)	— 0.0513* (0.0287)
Дневная форма обучения	0.0385 (0.0259)	0.00 993 (0.0285)	— 0.0640** (0.0278)	0.0137 (0.0274)
Количество наблюдений	1,495	1,487	1,496	1,488

В скобках указаны робастные стандартные ошибки, кластеризованные на уровне регионов. Значимость коэффициентов: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Приложение 2 (продолжение)

Независимые переменные	Быть непредвзятым	Быть независимым	Не бояться брать на себя ответственность	Быть дисциплированными	Быть внимательным и аккуратным
Специализация (база: уголовная)					
Гражданское право	0.0444	0.0233	0.0280	0.0213	0.00 549

Источники рекрутирования, гендер и профессиональные субкультуры...

Независимые переменные	Быть непредвзятым	Быть независимым	Не бояться брать на себя ответственность	Быть дисциплированными	Быть внимательным и аккуратным
	(0.0308)	(0.0308)	(0.0309)	(0.0219)	(0.0183)
Без специализации	— 0.0182	— 0.00 893	0.0638	0.0298	0.0322
	(0.0488)	(0.0488)	(0.0481)	(0.0325)	(0.0254)
Рекрутинг (база: аппарат суда)					
Прокуратура	— 0.0212	— 0.0733*	0.0432	— 0.0603**	0.00 627
	(0.0391)	(0.0390)	(0.0386)	(0.0270)	(0.0234)
Другие правоохранительные органы	0.0364	— 0.0444	— 0.0390	— 0.0896***	— 0.000 156
	(0.0421)	(0.0426)	(0.0425)	(0.0326)	(0.0256)
Государственные органы	0.0405	— 0.0266	— 0.0796*	— 0.106***	0.00 628
	(0.0459)	(0.0474)	(0.0479)	(0.0368)	(0.0284)
Негосударственные организации	— 0.0235	0.00 323	0.0244	0.00 408	— 0.00 140
	(0.0407)	(0.0406)	(0.0404)	(0.0262)	(0.0233)
Профессиональная когорта (база: после 2008 г.)					
До 1991	— 0.0621	— 0.0207	0.154**	— 0.0706	— 0.101**
	(0.0774)	(0.0785)	(0.0761)	(0.0510)	(0.0494)
1991–2000	— 0.0458	0.0492	0.138***	— 0.0311	— 0.0642**
	(0.0473)	(0.0474)	(0.0464)	(0.0319)	(0.0291)
2001–2008	0.0166	0.0263	0.0640*	— 0.00 904	— 0.0348*
	(0.0331)	(0.0335)	(0.0331)	(0.0225)	(0.0194)
Председатель суда/заместитель	0.0385	— 0.0302	— 0.0106	0.0344	0.0485**
	(0.0354)	(0.0362)	(0.0357)	(0.0231)	(0.0200)
Возраст	0.000 455	— 0.00 227	— 0.00 134	0.00 163	0.00 186

Независимые переменные	Быть непредвзятым	Быть независимым	Не бояться брать на себя ответственность	Быть дисциплированными	Быть внимательным и аккуратным
	(0.00 224)	(0.00 228)	(0.00 223)	(0.00 151)	(0.00 138)
Пол (мужчина)	— 0.0193 (0.0304)	0.0358 (0.0302)	— 0.0169 (0.0301)	— 0.00 732 (0.0209)	0.00 939 (0.0186)
Классический университет	0.0150 (0.0289)	0.00 968 (0.0290)	0.0110 (0.0293)	— 0.0175 (0.0194)	0.0324* (0.0187)
Дневная форма обучения	0.0234 (0.0277)	0.00 775 (0.0280)	0.0227 (0.0280)	0.0323* (0.0187)	0.00 204 (0.0162)
Количество наблюдений	1,496	1,496	1,495	1,497	1,496

В скобках указаны робастные стандартные ошибки, кластеризованные на уровне регионов. Значимость коэффициентов: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

131

Приложение 3

Матрица факторных нагрузок (указаны нагрузки $\geq 0,3$)

Метод выделения: анализ методом главных компонент; метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера

Как вы относитесь к судебной системе	Чувствительность к внешнему давлению	Негативное отношение к открытости	Бюрократическая (формалистская ориентация)
Судебная система слишком открыта — это мешает ее работе		0,825	
Существующая система публикации судебных актов должна предусматривать больше ограничений		0,839	
Судьи не должны комментировать судебные решения		0,587	
При вынесении решения судьи испытывают давление коллег или вышестоящих органов	0,768		

Как вы относитесь к судебной системе	Чувствительность к внешнему давлению	Негативное отношение к открытости	Бюрократическая (формалистская ориентация)
Российским судьям иногда приходится рисковать карьерой ради вынесения справедливого решения	0,803		
Председатель суда (его заместитель) не должен помогать судьям разбираться в особо сложных делах			— 0,751
В России мало оправдательных приговоров, потому что до поступления в суд над делом работали несколько юристов			
Я могу сказать о себе, что создаю судебную практику			
Бывают ситуации, в которых судьям приходится принимать недостаточно обоснованные решения из-за нехватки времени	0,599		
Опыт работы в аппарате суда очень полезен для будущего судьи			0,632
Законное решение может быть несправедливым	0,494		0,347
Доля объясненной дисперсии	0,172	0,165	0,114

132

Приложение 4

*Таблица коэффициентов регрессии
Зависимые переменные модели: значения факторов*

	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Независимые переменные	Чувствительность к внешнему давлению	Негативное отношение к открытости	Бюрократическая (формалистская) ориентация
Специализация (уголовная база)			
Гражданское право	0.137** (0.0653)	— 0.249*** (0.0617)	0.239*** (0.0613)
Без специализации	0.168*	— 0.0937	0.146

	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Независимые переменные	Чувствительность к внешнему давлению	Негативное отношение к открытости	Бюрократическая (формалистская) ориентация
	(0.0979)	(0.0969)	(0.0956)
Рекрутинг (база: аппарат суда)			
Прокуратура	0.316*** (0.0833)	— 0.0940 (0.0803)	— 0.610*** (0.0770)
Другие правоохранительные органы	0.117 (0.0826)	— 0.206** (0.0857)	— 0.361*** (0.0858)
Государственные органы	0.0946 (0.0952)	— 0.0740 (0.0959)	— 0.332*** (0.0942)
Негосударственные организации	0.0255 (0.0870)	— 0.199** (0.0847)	— 0.323*** (0.0888)
Профессиональная когорта (база: после 2008 г.)			
До 1991	0.273 (0.173)	0.365** (0.153)	— 0.279* (0.150)
1991-2000	0.0974 (0.0952)	0.0899 (0.0944)	— 0.167* (0.0963)
2001-2008	0.0476 (0.0678)	0.123* (0.0665)	— 0.118* (0.0665)
Председатель суда/заместитель	— 0.0666 (0.0732)	— 0.0959 (0.0743)	0.218*** (0.0708)
Возраст	— 0.00 233 (0.00 436)	0.00 239 (0.00 438)	— 0.000 429 (0.00 456)
Пол (мужчина)	0.0670 (0.0620)	— 0.312*** (0.0621)	— 0.155** (0.0613)
Классический университет	0.144** (0.0587)	— 0.115* (0.0606)	— 0.0446 (0.0589)
Дневная форма обучения	— 0.0371	— 0.0498	— 0.0206

	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Независимые переменные	Чувствительность к внешнему давлению	Негативное отношение к открытости	Бюрократическая (формалистская) ориентация
	(0.0598)	(0.0567)	(0.0551)
Количество наблюдений	1,409	1,409	1,409
R-квадрат	0.038	0.080	0.112

В скобках указаны робастные стандартные ошибки, кластеризованные на уровне регионов. Значимость коэффициентов: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Примечания

1 Сборник основных показателей статистической отчетности о работе судов Российской Федерации (2001 г.). М.: Судебный департамент при ВС РФ.

2 Сборник основных показателей статистической отчетности о работе судов Российской Федерации (2007 г.). М.: Судебный департамент при ВС РФ.

3 Сборник основных показателей статистической отчетности о работе судов Российской Федерации (2011 г.). М.: Судебный департамент при ВС РФ.

4 Указ Президента РФ от 30.12.1999 № 1758 «О штатной численности судей федеральных судов общей юрисдикции».

5 Федеральный закон от 26.12.2005 № 189-ФЗ (ред. от 01.12.2006) «О федеральном бюджете на 2006 год» ст. 102.

6 Федеральный закон от 13.12.2010 № 357-ФЗ «О федеральном бюджете на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013-х годов» ст. 8.

7 Сборник основных показателей (2001 г.).

8 Сборник основных показателей (2007 г.).

9 Сборник основных показателей (2011 г.).

10 [Solomon, Foglesong, 2000, p. 97].

11 Сумма ответов «полезен» и «очень полезен».