



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

И.С. Щепанский*

О НЕОБХОДИМОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯХ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ЮРИДИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: В данной статье описывается краткая история попыток разработки профессиональных стандартов в юридической области России в начале XXI века, а также возможные способы решения этой задачи в ближайшем будущем. Исследуются различные виды профессиональной деятельности юристов: от научной и преподавательской до профессиональной деятельности сообществ адвокатов, нотариусов и судей. В настоящем исследовании делается попытка адаптации разработанной в 2012–2013 годах при непосредственном участии Минтруда России нормативной правовой базы в области создания профессиональных стандартов к устоявшимся в юриспруденции видам деятельности и потребностям профессионального сообщества. В данном исследовании используются как общие, так и специально-юридические методы исследования. При помощи историко-правового и формально-юридического подхода в настоящей работе формируется представление о развитии регулирования профессиональной деятельности: от идеи до нормативного закрепления. Были проанализированы потребности реального рынка труда, полученные при анализе и сопоставлении более 1500 резюме и объявлений о вакансиях, находящихся в открытом доступе сети Интернет, а также опрошены представители юридических компаний и работники правовой отрасли. неоднократно обсуждалась на заседаниях и рабочих группах Ассоциации юристов России, Ассоциации юридического образования, УМО по юридическому образованию, межведомственных комиссиях, однако результаты такой деятельности не были представлены профессиональному сообществу. В 2012–2013 годах Минтруда России был разработан и утвержден пакет документов, регламентировавших данную деятельность. На их основе в статье впервые делается попытка выделить виды профессиональной юридической деятельности и определить перспективы разработки профессиональных стандартов в каждой из них. В некоторых сферах на основе ранее проведенного анализа предлагаются конкретные квалификационные уровни, делается краткий анализ трудовых функций каждого из них. В работе выделяются урегулированные направления деятельности юристов (адвокаты, нотариусы и судьи) с хорошо организованной внутренней структурой, сфера государственной службы, научно-педагогической деятельности и область частно-практикующей юриспруденции: корпоративных юристов и работников специализированных (юридических) компаний. Для всех указанных групп даются предложения о реальных перспективах и востребованности разработки профессиональных стандартов. В статье анализируется также разница в подходах к регулированию труда в Едином квалификационном справоч-

© Щепанский Иван Сергеевич

* Кандидат юридических наук, заместитель директора Экспертно-методического центра, Московский государственный юридический университет имени О.Е.Кутафина (МГЮА) [shchepanskiy@mail.ru]
123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9.



нике, использующего метод директивного описания стандартов с позиции должностных обязанностей, и современных профессиональных стандартов, использующих функциональный метод.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, требования к квалификации, квалификационные уровни, должностные обязанности, корпоративные юристы, юридические компании, государственная служба, Квалификационный справочник должностей, профессиональные юридические сообщества, компетенция.

DOI: 10.7256/1994-1471.2014.5.10692

О необходимости разработки профессиональных стандартов в юриспруденции и вообще как основного ориентира профессиональной деятельности говорится уже достаточно давно. Еще в 2008 году В.Н. Субботин и А.А. Свистунов писали о том, что «Ассоциация юристов России и ряд других союзов и объединений работодателей, а также органы государственной власти поддерживают идею создания профессиональных стандартов и включили их разработку в приоритетные направления своей деятельности»¹. По их словам, разработка таких стандартов велась в МВД России (для системы внутренних дел), Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации (для судебной системы), Федеральной службой исполнения наказаний (для системы исполнения наказаний). Однако до настоящего времени результаты такой работы так и не были представлены профессиональному сообществу.

Причиной во многом стало отсутствие нормативной базы, регламентирующей такого рода деятельность. Появился ряд документов, выдаваемых разработчиками за профессиональные стандарты, но ни методологически, ни структурно, ни телеологически не являющиеся таковыми. Главным образом, это были стандарты профессиональной деятельности в узких сферах юриспруденции и смежных профессиональных областях, лишь кратко описывающие основные ориентиры деятельности и основы этических норм. В ряде случаев попытка разработки профессиональных стандартов предпринималась представителями образовательного сообщества без заказа со стороны работодателей и реального учета их потребностей.

Проблема осложнилась после разделения системы подготовки юристов по двухуровневому принципу, когда появилась возможность проникновения в профессиональные сообщества бакалавров-недоучек и магистров, не имеющих базового юридического образования. В обоих случаях такие выпускники формально имеют высшее юридическое образование, а значит имеют право претендовать на доступ к ряду должностей и профессиональных ста-

тусов, требующих повышенной ответственности. Создание стандартов в наиболее общественно важных областях профессиональной деятельности юриспруденции могло бы создать эффективный заслон для проникновения низкоквалифицированных кадров, с одной стороны, и стимулировало бы к разработке более практико-направленных образовательных программ – с другой.

30 ноября 2010 г. и 1 февраля 2011 г. вопрос о профессиональных стандартах обсуждался на заседаниях рабочей группы Межведомственной комиссии по вопросам повышения качества высшего юридического образования, а 26 ноября 2010 г., на совместном заседании Совета УМО по юридическому образованию вузов России и Президиума Ассоциации юридического образования, с участием представителей Ассоциации юристов России. Ассоциацией юридического образования был разработан свой макет стандарта, который распространен среди всех потенциальных разработчиков. В составе Ассоциации юристов России была создана Комиссия по юридическим стандартам, которую возглавил видный адвокат и общественный деятель А.Г. Кучерена.

В 2012–2013 годах на основании поручений Президента Российской Федерации был принят ряд правовых актов, регламентирующих порядок подготовки и утверждения профессиональных стандартов. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»² было намечено разработать и утвердить к 2015 г. не менее 800 профстандартов, а также намечен ряд стратегических ориентиров по развитию государственной политики и законодательства в данной сфере. В декабре 2012 года были утверждены поправки в Трудовой кодекс РФ, в соответствии с которыми понятие «профессиональный стандарт» было введено в легальный оборот. Вслед за этим была разработана нормативная база, регламентирующая порядок разработки, утверждения и использования профессиональных стандартов.

Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, ут-

¹ Свистунов А.А., Субботин В.Н. Развитие юридического образования и науки: проблемы и перспективы // Юридическое образование и наука. 2008. № 3.

² СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.



верждения и применения профессиональных стандартов»³ была детально описана процедура разработки, общественного обсуждения проекта стандарта и его применения. Согласно этому акту разработанный и утвержденный Минтруда России профстандарт может применяться как работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, так и образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ, а также при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Вслед за этим Приказами Минтруда России от 29.04.2013 № 170н⁴, от 12.04.2013 № 148н⁵ и от 12.04.2013 № 147н⁶ были утверждены методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, использованию квалификационных уровней, а также макет профессионального стандарта.

Ранее использовался метод директивного описания стандартов с позиции должностных обязанностей. В Едином квалификационном справочнике⁷ указана единая должность юриста с описанием требований к квалификации и тремя уровнями: просто юрист-консульт, юрист-консульт I и II категории. При этом требования к квалификации в этом документе исчерпывались уровнем образования и стажем профессиональной работы.

Такой подход давно морально устарел. В основе современных профессиональных стандартов лежит метод функционального анализа, который предполагает проведение «инвентаризации» определенной области профессиональной деятельности с точки зрения выполняемых функций с целью выполнения данной областью профессиональной деятельности своего предназначения⁸.

³ СЗ РФ. 2013. № 4, Ст. 293.

⁴ Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.

⁵ Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» // Российская газета, № 125, 13.06.2013.

⁶ Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» // Российская газета. 2013. 5 июня.

⁷ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37). М., 1998.

⁸ Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура. Методическое пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. – 100 с.

Виды профессиональной деятельности современного юриста давно не исчерпываются деятельностью юрисконсульта, а требования к его знаниям и умениям, предъявляемые работодателями, различаются в зависимости от направлений работы и квалификационного уровня. Поэтому согласно новой редакции Трудового кодекса⁹ требования, определяющие квалификацию работника, его трудовую функцию могут определяться не только Квалификационным справочником, но и профессиональными стандартами. В дальнейшем планируется вообще отказаться от директивного метода регулирования компетенций работников, применяемом в Справочниках.

Так как же должен выглядеть современный профессиональный стандарт юриста? Анализ областей и видов профессиональной деятельности позволяет сделать вывод о возможности разработки сразу нескольких профессиональных стандартов. Условно их можно разделить на несколько групп.

К первой группе относятся те направления деятельности юристов, которые уже на современном этапе достаточно сильно урегулированы законодательством и где существует эффективная система недопуска низкоквалифицированных кадров. Это прежде всего **адвокатура, нотариат и судебная деятельность**. Во всех этих направлениях созданы и длительное время функционируют профессиональные сообщества, осуществляющие параллельно с федеральным и региональным законодательством регулирование получения соответствующих профессиональных статусов, формируют требования к квалификации своих членов и постоянную ее проверку.

Разработку профессиональных стандартов в этих областях можно производить крайне аккуратно, по инициативе самих сообществ и с учетом уже действующего законодательства.

Следующей областью профессиональной деятельности современного юриста является **государственная служба**. Практически во всех органах государственной власти существуют правовые подразделения, привлекающие на работу квалифицированных юристов. Правоохранительная служба требует практически от всех лиц, замещающих государственные должности, наличие тех или иных юридических знаний и умений. Регулирование требований к квалификации здесь обстоит по-разному. Например, согласно Закону «О

⁹ Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"» // СЗ РФ. 2012. № 50 (ч. 5). Ст. 6959.



прокуратуре»¹⁰ прокурорами могут быть граждане Российской Федерации, получившие высшее юридическое образование по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе и обладающие необходимыми профессиональными и моральными качествами, способные по состоянию здоровья исполнять возлагаемые на них служебные обязанности. Схожие требования содержатся для сотрудников Следственного комитета в статье 16 Федерального закона от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»¹¹.

Для государственной гражданской службы проблема оценки квалификации и допуска к исполнению обязанностей обстоит сложнее. На федеральной государственной службе и государственной службе органов государственной власти субъектов Российской Федерации существует нормативно урегулированная структура должностей, а также система аттестации работников при их замещении¹². При этом в правовых подразделениях органов государственной власти отсутствует какая-либо специфика. Указанные работники имеют наименования специалистов, экспертов, консультантов, советников и т.д. Единая система оценки именно правовой квалификации данных работников отсутствует. При этом служащие правовых подразделений принимают участие в разработке и согласовании нормативных и распорядительных документов, используемых другими юристами, а также нередко представляют публичные интересы в административных органах и судах, где их процессуальными оппонентами часто становятся коллеги из среды корпоративных юристов и работников специализированных юридических компаний, которые нередко проходят ряд многочисленных проверок, собеседований и вступительных испытаний перед приемом на работу.

Более детальная регламентация деятельности в этой профессиональной области возможна. Однако следуя той логике, что разработчиками профессиональных требований и стандартов должны быть работодатели,

инициатива должна исходить от государства, а стандартизация происходить посредством нормотворчества.

Некоторые юристы постоянно заняты профильной **научно-педагогической деятельностью**. Несмотря на то, что эту работу в высших образовательных и научных учреждениях нельзя назвать чисто юридической, безусловно ее могут осуществлять лишь юристы, притом высшей квалификации, как правило, выпускники аспирантуры и докторантуры.

В обоих случаях возможно определить четкую структуру квалификационных уровней и описать соответствующие трудовые функции. Таким образом можно сформировать два профессиональных стандарта «Преподаватель правовых дисциплин высшего образовательного учреждения»:

- Лаборант кафедры;
- Ассистент преподавателя;
- Преподаватель;
- Старший преподаватель;
- Доцент;
- Профессор;
- Заведующий кафедрой;
- Декан юридического факультета / Ректор юридического вуза

и «Научный работник в образовательном или научном учреждении правового профиля»:

- Инспектор/лаборант/специалист по научно-методической работе;
- Младший научный сотрудник;
- Научный сотрудник;
- Старший научный сотрудник;
- Ведущий научный сотрудник;
- Главный научный сотрудник;
- Руководитель научной лаборатории/ центра (как структурного подразделения);
- Заместитель руководителя образовательного или научного учреждения по научной работе.

Вызывает, однако, сомнения, насколько низшие и высшие звенья этой системы коррелируют с остальными, так как первые относятся к категории технических работников, а вторые требуют больше управленческих навыков, чем профессиональной юридической квалификации.

Свободной для разработки профессиональных стандартов является область деятельности **частнопрактикующих юристов**, объединенных в организации по профессиональному принципу (юридические компании) либо обслуживающие интересы бизнеса в качестве штатных сотрудников компаний (корпоративные юристы). В данной области возможна разработка профессиональных стандартов «Корпоративный юрист» и «Юрист в специализированной (юридической) компании».

¹⁰ Статья 40.1 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 23.07.2013) «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

¹¹ СЗ РФ. 2011. № 1. Ст. 15.

¹² См.: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ, 02.06.2003, № 22, ст. 2063, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; Указ Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 «О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы» // СЗ РФ. 2006. № 1. Ст. 118 и др.



Анализ деятельности юристов в обеих сферах позволяет выявить общие квалификационные требования¹³, предъявляемые к работникам данной сферы вне зависимости от специализации и должностей.

Любой юрист должен иметь общетеоретические представления о праве и его системе и *знать* основные положения современного российского законодательства.

Юрист должен *уметь*:

- квалифицировать факты и обстоятельства с точки зрения действующего права;
- формировать правовую позицию и ее отстаивать;
- оперативно и стратегически мыслить;
- принимать решения в рамках поручаемых юридических дел;
- составлять основные процессуальные документы;
- давать квалифицированные юридические заключения и консультации по конкретным видам юридической деятельности.

Юрист вне зависимости от его квалификационного уровня должен обладать *навыками* работы со справочными-правовыми системами, а также владеть юридической техникой.

Кроме того, для занятия должностей в юридической сфере предъявляются *общие требования*:

- владение грамотной русской речью, письмом и культурой общения;
- аккуратный внешний вид (в ряде организаций установлены требования об обязательном dress-code, связанном с повседневным общением юристов с клиентами и участием в официальных процедурах в органах государственной власти);
- особые личные качества: аккуратность, ответственность, стрессоустойчивость, высокий моральный уровень и следование корпоративной этике;

- для некоторых организаций и должностей предъявляются дополнительные требования к владению иностранными языками (как правило, английским, немецким или французским), владению специальным деловым и юридическим лексиконом, а также знанию основ зарубежной юридической техники.

Корпоративными юристами (*in-house lawyer*) называются те, кто работают в правовых подразделениях больших или малых отраслевых компаний. Их функция сводится к ежедневному консультированию других подразделений компании, составлению и анализу правовых документов, а также отстаиванию интересов работодателя в государственных органах и судах. Как правило, любая российская компания имеет в штате юриста. Это позволяет минимизировать ее текущие правовые риски. Средние и крупные российские организации имеют в своем составе правовые подразделения, а иногда и довольно разветвленную сеть юридических департаментов, управлений и отделов. Только в Департаменте правового обеспечения ООО «Лукойл-Энергосервис» согласно открытым данным работает свыше ста человек¹⁴. Данный формат оказания юридических услуг давно доказал свою эффективность.

Однако система организации правовых служб, наименование и требования к квалификации юристов достаточно сильно различаются в компаниях. Отчасти это связано со спецификой той или иной организации. Начальником юридического отдела или даже управления может именовать себя единственный юрист в компании, недавний выпускник профильного вуза либо даже не имеющий соответствующего образования работник. А может – опытный юрист, имеющий в подчинении несколько сотен сотрудников высочайшей квалификации.

Для того чтобы оказывать консалтинговые услуги и составлять юридически значимые документы, сейчас в России не требуется никаких разрешительных документов и подтверждения уровня образования и квалификации. Даже в судах общей юрисдикции и арбитражных судах для представления интересов юридических лиц достаточно лишь доверенности.

Приемлема ли такая ситуация? С одной стороны, это дело каждой отдельной компании,

¹³ К сожалению, сам термин «квалификация» имеет различную расшифровку в основополагающих нормативных актах России. Так, согласно новому Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности», в то время как в Трудовом кодексе квалификация работника определяется как «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника». В специализированной литературе квалификацию часто определяют как готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности либо даже как официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

¹⁴ Материал «Создание объединенной юридической службы» на официальном интернет-сайте ООО «Лукойл-Энергосервис» [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.tdes.lukoil.com/main/content.asp?art_id=14480



как именовать того или иного сотрудника, какие требования к квалификации ему предъявлять и какие полномочия предоставлять. Однако зачастую бизнес дезориентирован такой ситуацией и сам требует создания понятных измерителей квалификации юристов. Создалась ситуация, когда опытные работодатели при подборе специалистов доверяют не государственному диплому, а бреду вуза, его выдавшего. Но перед приемом на работу вынуждены проводить длительную серию собеседований для соискателей, а затем принимать их на испытательный срок.

После массового прихода на рынок труда молодых юристов, подготовленных в соответствии с новой двухуровневой системой высшего образования, понять, что с ними делать, будет непросто даже опытным сотрудникам кадровых служб и рекрутинговых агентств. Ситуация осложняется тем, что диплом магистратуры юриспруденции можно получить не имея базового юридического образования, а получив степень бакалавра или специалиста, например, по физике или медицине. Время обучения в магистратуре (2 года) по направлению подготовки «Юриспруденция» недостаточно для овладения этими специалистами навыков профессиональной работы. Кроме того, в юриспруденции сохранилась подготовка по программам среднего специального образования.

Выходом из сложившейся ситуации могло бы стать создание системы независимой добровольной сертификации квалификации юристов и создание на ее основе профессионального стандарта.

Предполагается, что основой квалификационных уровней для данного профстандарта могли бы стать следующие позиции:

- Помощник юрисконсульта;
- Юрисконсульт;
- Ведущий юрисконсульт;
- Главный юрисконсульт;
- Руководитель юридического подразделения;
- Советник руководителя компании по правовым вопросам / заместитель руководителя компании по правовым вопросам.

В российской и зарубежной корпоративной практике в ряде случаев для решения определенных правовых задач принято прибегать к услугам специализированных юридических компаний. Это, как правило, не отменяет наличие в штате собственных корпоративных юристов, занятых решением текущих стандартных проблем.

Ввиду отсутствия в России собственной традиции функционирования юридических компаний, они во многом заимствуют их из

зарубежья, копируя структуру компаний, систему управления, наименование должностей, компетенции сотрудников и даже определенные элементы корпоративной этики. При этом добавляя определенные российские особенности, связанные с национальным менталитетом и законодательством. При этом, как правило, за основу берутся компании из англо-саксонской правовой системы (прежде всего Великобритании и США), в меньшей степени ФРГ и Франции.

Смешение различных традиций привело к ситуации, когда одни юридические компании с трудом понимают внутреннее устройство других. Некоторые компании сочетают сразу несколько систем. Довольно распространенной в России стала система, когда организация зарегистрирована в форме адвокатского бюро, где работают адвокаты и их помощники, но при этом параллельно существует градация сотрудников, например, западных компаний. Определенные сложности возникают также с тем, что адвокатские образования, согласно Федеральному закону от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»¹⁵, должны быть некоммерческими организациями, адвокатская деятельность не является предпринимательской, а адвокаты в силу своего статуса не вправе вступать в трудовые отношения в качестве работников, за исключением научной, преподавательской и иной творческой деятельности, а также занимать государственные и муниципальные должности¹⁶.

При этом адвокатские образования фактически вынуждены конкурировать на рынке правовых услуг с российскими и международными юридическими компаниями, являющимися коммерческими организациями.

Назрела необходимость проведения комплексной унификации регулирования в этой области, в том числе при помощи разработки профессионального стандарта «Юрист в специализированной (юридической) компании».

В приложении приведена возможная градация квалифицированных уровней с кратким описанием каждого из них. Данная система является примерной, составленной на основе общедоступных сведений и сводных данных кадровых агентств.

¹⁵ СЗ РФ. 2002. № 23. Ст. 2102.

¹⁶ Статья 2 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации».

**Библиография**

1. Свистунов А.А., Субботин В.Н. Развитие юридического образования и науки: проблемы и перспективы. // Юридическое образование и наука, – 2008, – № 3.
2. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура. Методическое пособие. – М.: АНО Центр ИРПО, 2011. – 100 с.

References

1. Svistunov A.A., Subbotin V.N. Razvitie yuridicheskogo obrazovaniya i nauki: problemy i perspektivy. // Yuridicheskoe obrazovanie i nauka, – 2008, – № 3.
2. Oleinikova O.N., Murav'eva A.A. Professional'nye standarty: printsipy formirovaniya, naznachenie i struktura. Metodicheskoe posobie. – M.: ANO Tsentr IRPO, 2011. – 100 s.

Материал поступил в редакцию 11 января 2014 г.