

такого права в жизнь могут быть только человекоориентированные, обладающие фундаментальными знаниями и разносторонними навыками, умениями профессионалы. Именно таких классных специалистов должны готовить юридические вузы. Тогда будут все основания относить юридическую профессию к числу наиболее приоритетных сложных и востребованных.

**Морозов Павел Евгеньевич,**

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

### **О необходимости оптимизации правовой регламентации высшего юридического образования**

Реализация пилотного проекта, направленного на изменение уровней профессионального образования<sup>1</sup>, требует переосмысления, в том числе и проблем высшего юридического образования, прежде всего, с точки зрения установления более тесной связи обучения в образовательных организациях высшего образования с практической деятельностью в сфере юриспруденции, так как разрыв между получаемыми компетенциями и требованиями будущей специальности приводят к препятствиям в процессе трудоустройства выпускников.

К сожалению, в настоящее время вопрос безболезненного перехода от обучения выпускников-юристов к работе не решен. Примечательно в этом отношении мнение Верховного Суда Российской Федерации, который относит опыт работы по данной специальности, в данной отрасли к деловым качествам трудоустраиваемого<sup>2</sup>, что по существу разрешает работодателю на законных основаниях отказать в приеме на работу выпускнику-юристу, у которого такой опыт отсутствует.

Таким образом, Верховный Суд Российской Федерации фактически признает, что профессиональные компетенции выпускника-юриста не соответствуют в полной мере требованиям его будущей трудовой деятельности.

Получается, что студент, обучающийся на дневном отделении организации высшего юридического образования в конечном итоге после окончания этой организации с большей долей вероятности не будет принят на *престижную высокооплачиваемую* работу.

В ряде организаций выпускникам назначают наставников, которые обучают их практическим навыкам, читают лекции по профессии. Тогда в чем смысл высшего юридического образования?

Конечно, студент-дневник может совмещать работу с обучением, осуществляя свою деятельность, например, по трудовому договору на условиях неполного рабочего времени. Однако в этом случае, естественно, будет страдать обучение, так как студенту придется распределять свои силы между работой и учебой. В результате на выходе мы получим некачественного специалиста.

В целом для решения проблемы разрыва между обучением и будущей работой в организациях высшего образования предлагаются различные варианты, которые все-таки, на наш взгляд, не совсем эффективны (*в противном случае проблемы бы не существовало*).

К таким способам устранения разрыва между обучением и работой относятся:

- разработка практикумов (сборников задач)<sup>3</sup>;
- закрепление задач и тестов в рабочих программах учебных дисциплин;
- учебная и производственная практика<sup>4</sup>;

<sup>1</sup> О реализации пилотного проекта, направленного на изменение уровней профессионального образования: постановление Правительства Российской Федерации от 9 августа 2023 года № 1302. URL: <https://base.garant.ru/407518801/>

<sup>2</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6. П.10.

<sup>3</sup> См., например, Профессиональные навыки юриста: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / М. В. Немытина [и др.]; под ред. М. В. Немытиной. Москва: Изд-во Юрайт, 2016. 211 с. Серия : Бакалавр. Прикладной курс.

<sup>4</sup> См., например, Муллаширов Р. Н. Определение исходного уровня готовности будущих юристов к социальному взаимодействию в ходе образовательного процесса // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. № 4. Т. 10.

- деятельность студенческих юридических консультаций<sup>1</sup>;
- реализация программ и функционирования кафедр практической (прикладной) юриспруденции<sup>2</sup>.

Проанализируем каждый способ более детально.

Полагаем, что практикумы не достигают своей основной цели — соединения обучения и будущей работы — ввиду того, что задачи в них носят упрощенный и искусственный характер. Более того, подобные практикумы внушают студенту уверенность в том, что ситуации, описанные в них, являются стандартными, то есть это приводит к шаблонизации сознания обучающегося, которая состоит в убежденности в том, что все случаи, которые возникнут в будущей работе будут аналогичными задачам в практикуме. Вместе с тем естественно, это ошибочная убежденность. В реальности, например, индивидуальный трудовой спор — это более сложное явление, чем случай описанный в практикуме, так как он увязывается с огромным количеством обстоятельств и условий, которые игнорируются в задачниках. Но самая главная проблема, на наш взгляд, состоит в том, что у студента не развивается профессионализм, то есть юридическая логика, юридическая психология, которые можно отнести к его юридическому чутью. Действительно, если задачи в практикуме — это и есть реальная юридическая практика, то зачем и развиваться? Полагаем, что это ошибочный подход.

Традиционно в рабочих программах учебных дисциплин закрепляются задачи и тесты. Однако, как и в случае с практикумами, они носят упрощенный, формализованный характер. Более того, их, как правило, весьма незначительное количество применительно к каждой теме.

Учебная и производственная практика так же не достигают своих целей ввиду того, что в организациях, где проходят практику студенты их не допускают к решению важных и сложных задач.

Это вполне объяснимо: как бы чего не испортили. В результате у студентов складывается впечатление, что они неполноценные специалисты, что, в конечном итоге, подрывает их уверенность в себе.

Отметим и краткосрочность данных видов практик: действительно, вряд ли можно приобрести опыт за непродолжительное время.

Довольно распространена в последнее время практика участия студентов в бесплатных юридических консультациях, которые создаются при организациях высшего юридического образования. Недостатком, на наш взгляд, этих консультаций является то, что они не охватывают весь контингент студентов данной образовательной организации: там, как правило, работают максимум человек 10–15.

Более того, в консультациях работают студенты с разных курсов, что также сказывается на качестве приобретения практических навыков: действительно, например, студент 2 курса вряд ли сможет дать обоснованную консультацию по финансовому или налоговому праву, так как на этом курсе он не изучал эти отрасли права.

В последние 10 лет в праве стало развиваться новое направление — практическая (прикладная) юриспруденция. В организациях высшего образования разрабатываются учебные программы по практической юриспруденции, создаются кафедры практической юриспруденции.

На наш взгляд, недостатком этого направления является его изолированность от теоретической составляющей процесса обучения: иными словами, данные программы и кафедры существуют самостоятельно, отдельно от процесса обучения по основной дисциплине (например, трудовое или гражданское право).

***Мы предлагаем иное решение проблемы безболезненного перехода от обучения к будущей работе, которое состоит не в отказе от традиционных способов, которые практикуются в организациях высшего образования, а в использовании новой методологии, которая бы включала бы их, но в совершенно ином ракурсе: исходя из главенства практики правоприменения, а не теоретических вопросов.***

Естественно, подобный подход будет возможен при изменении законодательства и актов образовательных организаций высшего образования.

---

<sup>1</sup> См., например, Сабирова Л. Л. Особенности юридического консультирования студентов в системе высшего профессионального образования // Вестник Марийского государственного университета. 2020. Т. 14. № 1.

<sup>2</sup> См., например, Аллахвердиев А. Хатаи оглы. Прикладная юриспруденция: опыт осмысления научных подходов // Образование и право. 2020. № 5.

Исторически все науки подразделяются на социальные и естественные.

Юриспруденция относится к социальным наукам.

Методология социальных наук отличается от методологии прикладных естественных наук, то есть она теоретизирована, так как социальные науки выделились из философии лишь только в середине 19 века.

С тех пор предпринимаются попытки создать методологию социальных наук по принципу методологии прикладных естественных наук. Однако это не совсем удается, так как прикладные естественные науки используют эксперимент, который отсутствует в социальных науках.

Так называемая теория социального эксперимента, по нашему мнению, носит *исключительно субъективный* характер и не может быть приравнена к эксперименту в естественных науках, например, разделению ядра или выделению электронов.

Мы предлагаем рассматривать практику правоприменения как базу для теоретизации в процессе обучения.

Охарактеризуем предлагаемую реализацию новой методологии на конкретных примерах из трудового права.

В настоящее время акцент в преподавании трудового права приходится на изучение положений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Более того, практически вся Общая часть отрасли трудового права — это в значительной степени теоретические положения, причем ряд научных категорий прямо закрепляется в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ), например, понятие социального партнерства.

Процесс обучения в современных условиях ориентирован на анализе этих общих положений, что в реальности выливается в то, что студенты в зависимости от требовательности преподавателя либо читают на семинарах Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>1</sup> либо пересказывают его близко к тексту.

Считаем, что этот подход не является эффективным.

Действительно, зачем работодателю нужны выпускники, которые могут свободно рассуждать, например, о предмете, методе, системе трудового права, но не в состоянии эффективно решить ту или иную практическую задачу.

Или охарактеризуем иной аспект проблемы: студент знает содержание статьи 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» и требования Верховного Суда Российской Федерации по реализации этой статьи. Однако жизненные ситуации гораздо более сложны, чем закрепленные в ТК РФ, а вот многоаспектность и сложность как раз и уходят за рамки преподавания.

***Во главу угла новой методологии обучения мы предлагаем поставить требования практики правоприменения, тем самым приблизив эту методологию к методологии естественных наук.***

Под практикой правоприменения мы понимаем решение трудовых споров как индивидуальных, так и коллективных, а также кадровый и электронный документооборот.

Приведем ряд конкретных примеров для доказательства рациональности предлагаемого подхода.

Сначала целесообразно проводить семинар по теории (изложение положений ТК РФ), а следующий семинар, уже исходя из практики правоприменения: теория и практика постоянно чередуются при признании доминирования практики.

Первая тема курса «Трудовое право» во всех организациях высшего юридического образования традиционно посвящена вопросам предмета, метода, системы трудового права, его отграничения от других смежных отраслей права.

На лекции и семинаре анализируется, в частности, статья 1 ТК РФ, в которой закрепляются 10 отношений предмета трудового права, самым основным из которых является трудовое отношение.

Мы предлагаем построить лекционное или семинарское занятие по следующей схеме:

1. Анализ трудовых споров по вопросам трудовых отношений.
2. Трудовые отношения в аспекте электронного документооборота.
3. Кадровое делопроизводство и трудовые отношения.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. I, ст. 3.

В процессе анализа правоприменительной практики целесообразно использовать и ТК РФ. Охарактеризуем каждый элемент занятия более детально.

В индивидуальных трудовых спорах по вопросам трудовых отношений особенно важно выделить признаки трудовых отношений для защиты, как правило, интересов работника: довольно часто недобросовестные работодатели сознательно заключают с работником гражданско-правовой договор, хотя фактически существуют трудовые отношения. Делается это для того, чтоб избежать распространения норм ТК РФ на подобных работников, так как гражданское законодательство не предусматривает, например, предоставление отпусков, своевременно выплаченную заработную плату. Студенты на семинаре анализируют ряд трудовых споров по данной проблематике<sup>1</sup>. При этом студенты не просто читают решения судов, но и отвечают на вопросы по ним, обращая, прежде всего, внимание на обстоятельство дела, юридические факты, логику изложения материала, доказательственную базу.

Преподаватель задает вопросы по каждому элементу того или иного трудового спора.

Мы не отрицаем необходимость использования практикумов, но лишь только после подобного детального разбора трудовых споров.

Большое значение в работе практикующего юриста в сфере трудового права имеет кадровое делопроизводство, которое связано со способностью юриста разработать тот или иной локальный нормативный акт, коллективный договор, а также со способностью к анализу их содержания.

На семинаре студенты разрабатывают, например, Правила внутреннего трудового распорядка, регламентирующие в том числе и трудовые отношения.

В вопросах определения содержания правового регулирования трудовых отношений большое значение имеют и коллективные договоры. Студенты на семинарах анализируют положения коллективных договоров о трудовых отношениях, делая выводы о соответствии их требованиям трудового законодательства. Следует отметить, что коллективные договоры могут содержать положения, которые отличаются от действующего законодательства.

В последнее время новой инновационной тенденцией является использование электронного документооборота. Обучающиеся на занятии составляют электронный трудовой договор, определяя его значение как основания трудового отношения.

Наивысшей формой практикоориентированного подхода мы считаем дискуссию в группе по вопросам трудового права с точки зрения судебного разбирательства.

Действительно, как в трудовом законодательстве, так и в коллективных договорах и локальных нормативных актах содержатся различные противоречия, которые находят свою реализацию в практике правоприменения. На семинаре возникает дискуссия по поводу этих противоречий и возможности их использования для защиты трудовых прав работника или работодателя. Действительно, трудовые отношения по существу регулируются не только трудовым законодательством, но и коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Необходимо также отметить роль и значение учебной и производственной практики в аспекте новой методологии обучения. Практиканты уже изначально будут обладать после подобных семинаров и лекций практическими навыками, например, по составлению документов электронного или кадрового документооборота, решения индивидуальных трудовых споров. Ввиду чего и отношение к ним в организациях будет совсем иное.

Программы по практической (прикладной) юриспруденции целесообразно не отделять от программ по той или иной отрасли права, а включать их положения в программы по этой отрасли права, исходя из предмета регулирования.

Таким образом, необходимо констатировать наличие проблемы в сфере высшего юридического образования, которая состоит в разрыве между обучением и требованиями будущей работы. Подобное противоречие возможно разрешить посредством реализации новой методологии обучения, когда практика правоприменения в обучении будет ставиться во главу угла, а каждое теоретическое занятие будет чередоваться с занятием, связанным с анализом практики правоприменения.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 16 сентября 2015 года по делу № 33-13027/2015; Апелляционное определение Московского городского суда от 10 сентября 2015 года. № 33-32619/15; Апелляционное определение СК по гражданским делам Тамбовского областного суда от 2 сентября 2015 года по делу № 33-2571/2015; Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 2 сентября 2015 года по делу № 33-12368/2015.