

Тайлангийн Удиртгал

Удиртгал

Хамтын “үйл хэрэг”

Хүлээсэн үр дүн, бодит байдал хоёрын хоорондхи ялгаа

Ур чадвар эзэмшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийн

боловсруулалт

Хуульчид юунд өөрсдийгөө бэлтгэх ёстой вэ?

Эзэмшвэл зохих ур чадвар ба үнэлэмж

Мэргэжлийг үргэлжлүүлэн хөгжүүлэх үйл явц

Хамтын “үйл хэрэг”

Тусгай Комисс анх байгуулагдахдаа “эрх зүйн боловсролын байгууллага”, “эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэлт буюу мэргэжил” хоёрын хоорондхи “зааг, ялгаа”-г багасгахыг шаардсан, ойлгогдоход бэрх, уг нэрээрээ нэрлэгдсэн төслийг хүлээн авсан юм. Төслийн нэрийн дагуу “зааг, ялгаа”-г багасгах зорилготой ажлыг гүйцэтгэх явцад Тусгай Комисс тийм “зааг ялгаа”-ны тухай ойлголт нь худал болохыг мэдэрсэн билээ. Тиймээс, Тусгай комисс уг буруу ойлголтыг залруулж, эрх зүйн боловсролын байгууллага, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх Барын систем хоёрын хооронд урьдхиас ялгарах, илүү үнэн зөв хэтийн төлөв бүхий харилцааг бий болгох саналыг боловсруулсан байна. Зүй нь эрх зүйн боловсрол олгож байгаа үйл ажиллагаа, хууль, эрх зүйн мэргэжлээр ажиллах хоёр нь хоорондоо зааг, ялгаагүй нэгдмэл нэг “үйл хэрэг”-ийн салшгүй бүрдэл хэсгүүд билээ. Өмгөөлөгчийн өрсөлдөх чадвар, мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмжийн хөгжил нь хуулийн сургуулийн өмнөх үеэс эхлэн, хуулийн сургуульд суралцаж байх үед хөгжлийнхөө хамгийн эрчимтэй шатанд хүрч, хуульчийн ажил мэргэжлийн өсөлтийн бүхий л цаг хугацаанд нэг шугамаар үргэлжлэн хөгждөг. Эрх зүйн боловсрол олгогчид болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчид өөрсдийгөө ямар нэгэн “ялгаа буюу зааг”-аар тусгаарлагдсан гэсэн үзэл бодлоо орхиж; нийтлэг зорилго бүхий хамтын “үйл хэрэг”-ийн төлөө ажиллаж байгаагаа мэдэрцгээн, боловсролоо, мэргэжлээ цогцоор нь хөгжүүлсэн гайхамшигт нэгэн мэргэжлийн гишүүд гэдгээ ойлгох хэрэгтэй юм.

Хуулийн сургуулиуд, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа Барын систем хоёр нь өөр өөр үүрэг зорилготой, өөр харилцаа соёлтой, практик туршилт нь ч өөр, ажил үүргээ ч ялгаатай гүйцэтгэдэг гэдэг нь ойлгомжтой. Эдгээр ялгаа онцлог нь мэргэжлийн сургууль хуульчдад албан боловсрол олгодог их сургуулийн үйл

ажиллагаанд түшиглэн ажилладаг систем бүхий улс орнуудын туршлагаас үүдэн гардаг байна.¹ Эрх зүйн боловсрол олгох ажлыг эрхэлдэг хуульчдын удирдлага дор хуулийн сургуулиуд нь туслан гүйцэтгэгч хэлбэрээр ажилладаг байсан системээс, их, дээд сургуулийг түшиглэн хуулийн сургуулиуд нь ажилладаг болсон өөрчлөлт шинэчлэлт энэ зуунд гарсан байна. Энэ өөрчлөлтийг судлаачид ажиглаж судлан, хуулийн мэргэжлээр гүнзгийрэн суралцах нь боловсролын шинжлэх ухааны нэг салбар гэж үздэг Лангделианы давж заалдах шүүхийн шүүн таслах ажиллагааны аргачлалыг хүлээн зөвшөөрөхөд хүрсэн байна. Зарим ажиглагчид хуулийн мэргэжлээр мэргэших сургалтыг танхимын сургалтыг даган дууриасан шинжтэй, чанар муутай гэж шүүмжилсэн байдаг. Аливаад үл итгэх байдлаар ханддаг зарим ажиглагч хуулийн сургуульд элсэхийн тулд элсэлтийн өмнөх шатыг дамжсан байх ёстой гэсэн илүүц шаардлагууд тавьдаг нь хууль эрх зүйн салбарт нэвтрэхэд саад болох зорилгоор ач холбогдолгүй, хиймэл саадуудыг албаар зохиосон хэрэг гэж үздэг.

Юутай ч гэлээ, аж ахуйн нэгж, байгууллага, хэрэглэгчдийн эрх зүйн нарийн төвөгтэй, олон төрлийн хэрэгцээг бүхэлд нь хангахын тулд үйл ажиллагаа явуулан, шинээр гарч ирсэн хуулийн фирмүүдтэй зэрэгцэн, дагалдан, туслагчаар ажиллуулах замаар эрх зүйн боловсролыг олгодог хэлбэр оршин байх нь улам бүр багассан юм. Энэ нь магадгүй, энэ зуунд хоорондоо уялдаатай гурван байгууллага зэрэгцэн хөгжсөнтэй холбоотой байж болох юм. Эдгээр гурван байгууллага нь: 1) нарийн, төвөгтэй бүтэц бүхий захиргааны муж дотор ажиллаж байгаа орчин үеийн Америкийн аж үйлдвэр, санхүүгийн корпораци; 2) пүүс компаниудын дэргэд тэдгээрийн харилцагч нарт үйлчлэх зорилгоор зохион байгуулагдсан, олон талт үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн фирм; 3) их дээд сургуулиудын харъяанд байгуулагдан, дүн шинжилгээ хийх ур чадвар, хууль эрх зүйн нарийн төвөгтэй асуудлуудтай харьцах чадвар бүрдүүлэхэд анхаарлаа төвлөрүүлэн ажилладаг хуулийн мэргэжлийн сургуулиуд багтана.

Тиймээс, бараг бусад бүх орныхоос ялгаатайгаар АНУ-д ирээдүйн хуульч бакалавр цолоо авсны дараа мэргэжлийн сургуульд элссэнээр эрх зүйн боловсрол эхэлдэг. Харин бусад оронд, оюутнууд хуулийн тухай анхны мэдлэг боловсролыг түүх, утга зохиол эсвэл философийн ухаанд суралцаж байгаа оюутнуудын нэгэн адилаар бакалавр цол эзэмших сургуульд элссэнээр эхлэн хүртэж эхэлдэг. Эдгээр оронд ажиллаж байгаа БАР-ын систем оюутныг хууль, эрх

¹ Америкийн Барын Холбооны зөвшөөрөлтэй бие даасан 15 сургууль бүтэц зохион байгуулалт, хичээлийн хөтөлбөр, зорилгын хувьд их дээд сургуулийн харъяа хуулийн сургуулиудаас бараг ялгагддаггүй байна.

зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг туршлагатай хуульч болгох гол үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг байна. Энэ тохиолдолд БАР-ын тогтолцооны үүрэг тодорхой бус байгаа юм.

Хүлээсэн үр дүн, бодит байдал хоёрын ялгаа

Америкийн хуулийн сургуулиуд хамгийн ур чадвартай, авъяастай оюутнуудыг ч тэр, эрх зүйн асуудлуудтай харьцах зөвшөөрөл бүхий жигүүр нь бүрэн ургаж гүйцсэн хуульчид болгон хувиргах үүргийг мөрөн дээрээ үүрэх ёстой гэж үздэггүй, ийм үүргийг хүсэн хүлээдэггүй нь эртнээс тодорхой болсон асуудал байв. Эндээс хүлээсэн үр дүн, бодит байдал хоёрын хооронд ялгаа, зааг үүсдэг бөгөөд энэ нь эрх зүйн боловсрол олгодог багш нар, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг хуульчдын хооронд санал зөрөх, бие биеэ буруушаах, зэмлэх явдлыг бий болгодог. “Гэрээний загвар, төсөл гаргаж чаддаггүй, тэд бичиж чаддаггүй, тэд хэзээ ч зарлан дуудах бичиг гэж юу байдгийг хараагүй, багш нар хэзээ ч шүүхийн танхимд байж үзээгүй” гэх мэт байнгын гомдлыг БАР-ын системээс гаргадаг. Энэ гомдолд хуулийн сургуулиас өгдөг уламжлалт хариулт нь: “Бид тэдэнд хэрхэн яаж бодохыг заадаг, бид үйлдвэрлэлийн сургуулиуд биш, бид эрдэм боловсролд суралцах төв, практикийг үйл ажиллагаа явуулж буй хуульч нар илүү сайн заана” гэсэн хариултауд байдаг.

Эдгээр хариулт нь ихэнх тохиолдолд шударга бус шүүмжлэлд өгсөн бодлогогүй эсрэг үйлдэл байдаг бөгөөд академи, БАР-ын систем хоёр бие биенийхээ соёл хэрэгцээ, эрмэлзлэл, үнэлэмжийн системийг ойлгохыг хүсэхгүй байгааг л илтгэж байгаа юм. Үнэн чанартаа 6000 гаруй хууль, эрх зүйн үндсэн багш нараас бүрдсэн эрх зүйн боловсролын салбарынхан хуулийн мэргэжилд тохиолдох бэрхшээлтэй асуудлуудаас холдсон, зөвхөн өөрсдийн эрдэм мэдлэгийн мөрийг хөөсөн, ердийн амьдралын бэрхшээл, бодит байдлаас зайлсхийсэн хэрэг биш, нөгөөтэйгүүр, мэргэжлийн түвшний чанарт хуулийн сургуулиудын оруулсан хувь нэмэр, техникийн ур чадвар болон хуулийн үндэслэл сайтай зарим чиглэлийн мэдлэгээс хол давсан хууль эрх зүйн өргөн хүрээтэй боловсрол олгодог системийн талаар хуульчид нь мартчихсан явдал ч бас биш юм.

Гэхдээ, хуулийн сургуулиуд, бодит үйл ажиллагаа явуулдаг БАР-ын систем хоёр бие биенээ шүүмжлэх асуудал амьдрал дээр байхыг үгүйсгэх аргагүй үндэслэл ч байдаг нь тодорхой. Хуулийн сургуулийн зүгээс авч үзэх юм бол боловсрол олгох ажлаараа чанарын өндөр түвшинд хүрсэн их дээд сургуулиудыг түшиглэн ажилладаг хуулийн сургуулиудын сургалтын үр өгөөж, зарим хязгаарлагдмал байдлыг БАР-ын систем бүрэн дүүрэн ойлгож хүндэтгэдэггүй байж болох юм. Их сургуулийн профессор, Хуулийн багш нар нь зааж сургах чадвар, арга зүй сайтай, эрдэм, мэдлэгээ

байнга баяжуулж байх эрмэлзлэлтэй, үүрэг хариуцлага өндөртэй байдаг. Багш нарынхаа эрдэм мэдлэгийн түвшинд тавих шаардлага нь хуулийн сургууль бүрт өөр өөр байдаг ч, хэрэв, багш нарынхаа эрдэм мэдлэг, чадвар, багшлах авьяас билэгийн асуудалд ямар нэг шаардлага тавьдаггүй Америкийн Барын Холбооны зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиуд байдаг бол энэ нь маш цөөхөн байдаг гэдэгт эргэлзэх хэрэггүй юм. Багшлах нөөцийнх нь мэдлэг, чадвар; шинжилгээ, судалгааны ажилд шинжлэх ухаанчаар хандах соёл нь их, дээд сургуулийн сургалтын стандартууд, хуулийн сургуулиудын өөртөө зориулан боловсруулсан дотоод стандартууд, Америкийн Барын Холбооны магадлан итгэмжлэлийн стандартууд, АХСХ-ны гишүүнчлэлийн шаардлагууд болон багш нарын өөрсдийнх нь оюунлаг хүсэл, эрмэлзлэл зэргээс харагдах ёстой. Хуулийн сургуулиуд өөрсдийн эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүний нэр хүндийн ачаар үндэсний гэсэн статусыг олж авч чаддаг. Ийм нэр хүндтэй байх нь илүү сайн оюутнуудыг өөртөө татахад тус дөхөм болдог гадна оюутнууд төгссөнийхөө дараа илүү сайн ажлын байраар хангагдах боломж бүрддэг байна. Тийм ч учраас хуулийн сургуулиуд өндөр эрдэм мэдлэг бүхий эрдэмтэн багш нараар бүрэлдэхүүнээ сэлбэх сонирхол ихтэй байдаг нь ойлгомжтой юм.

Амьдрал дээр хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчид өөрийн хуулийн сургуульд эзэмшсэн мэдлэг, хуримтлуулсан туршлага нь ажил мэргэжилд нь хэрхэн үнэ цэнэтэй зүйлс болохыг мэддэг, хуулийн сургуулиудад талархдаг хэдий ч судалгааны үр дүнгээс харахад тэд хуулийн сургуулийн сургалт нь ур чадвар эзэмшүүлэх тал дээр дутуу дулимаг байдаг тул сургууль төгссөнийхөө дараа тэдгээрт сурах шаардлага зайлшгүй гардаг гэж үздэг байна. Хууль эрх зүйн салбарт ажиллаж байгаа хуульчид, их, дээд сургуулиас олж авсан мэдлэг боловсрол нь тэдний өдөр тутам харьцдаг асуудлуудтай холбоогүй, ялангуяа урьд өмнө хийгдэж байсан эрдэм шинжилгээний бүтээлүүдтэй харьцуулахад ач холбогдол багатай байдаг гэсэн үзэл бодолтой байх нь олонтаа. Хуулийн багш нар өнөө үед тулгараад байгаа хууль, эрх зүйн чухал асуудлуудыг хөндөхөөсөө илүү өөрсдийнхөө оюуны сонирхлыг дагадаг гэж хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа олон тооны хуульчдаас үздэг нь гайхмаар зүйл биш юм.

Боловсрол олгох, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх гэсэн хуулийн мэргэжлийн энэ хоёр хэсгийн хооронд үүсдэг зай завсрыг хурцатгадаг өөр нэг асуудал бол БАР-ын системийн үйл ажиллагаанд эрх зүйн хичээл заадаг багш нар оролцдоггүй явдал юм. Багш нар оролцох сонирхол байдаггүйгээс болдог уу, эсвэл тийм төрлийн арга хэмжээнүүдэд оролцох зардлаас (ихэнх тохиолдолд эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүний гишүүн зардлыг өөрөө хувиараа төлөх хэрэгтэй

болдог) болдог уу, хуулийн багш нар БАР-ын үйл ажиллагаанд оролцоход хуульчид таатай бусаар хүлээн авна гэж бодогоос (магадгүй энэ нь буруу ойлголт) тэр үү, аль нь ч байлаа гэсэн БАР-ын систем ба хуулийн сургуулиуд хоёулаа нийтлэг ашиг сонирхлынхоо хүрээнд хамтран ажиллаж чадахгүй байгаагаас үүдэн бэрхшээлтэй асуудалтай тулгарч байна.

Үнэн хэрэгтээ бол, хуулийн багш нар хуулийн мэргэжлийг хөгжүүлэх, гүнзгийрүүлэх ажилд олон нийтийн дунд үүсээд байгаа ойлголтоос илүү идэвхтэйгээр оролцож байна. Тэд БАР-ын холбооны зөвлөл, хороодын гишүүнээр ажиллаж, эрх зүйн тасралтгүй боловсролыг хариуцсан мэргэжилтнүүдийн хэсэгт тогтмол оролцон, Америкийн Хуулийн Институтийн олон төсөл дээр сурвалжлагч гишүүнээр идэвхтэй ажилладаг байна. Америкийн БАР-ын Холбооны саяхнаас хэрэгжүүлж эхлээд байгаа “бүлэг гишүүнчлэлийн хөтөлбөр” нь хуулийн сургуулийн эрдэмтэн багш нарын үндсэн бүрэлдэхүүнээс хуулийн хөтөлбөрт хамрагдаж, гишүүнчлэлийн татвар төлөлгүйгээр Америкийн БАР-ын Холбооны гишүүн болох боломжийг бий болгож эхлээд байна.

Ур чадвар эзэмшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийн боловсруулалт

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг БАР-ын системээс хуулийн сургуулийг шүүмжилж ирсэн гол асуудлын нэг нь хичээлийн хөтөлбөртэй холбоотой асуудал байв. Сонирхолтой нь, харин сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах асуудалд хуулийн сургуулиуд өөрчлөлт хийж, БАР-ын шүүмжлэлд хариу өгсөн юм. Гэвч тавьсан асуудал, шүүмжлэлийн дагуу хууль, эрх зүйн боловсролынхны авсан арга хэмжээг БАР-ын системийн зүгээс талархалтайгаар хүлээн аваагүй гэсэн гомдол их байдаг.

Ур чадвар эзэмшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулсан нь Дэлхийн II дайны дараа эрх зүйн боловсролын салбарт гарсан хамгийн томоохон дэвшил гэдэг нь гарцаагүй юм. Саяхан буюу хорин жилийн өмнө хуулийн сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрийн бүрдэл хэсэг болох ур чадвар эзэмшүүлэх ердийн сургалт нь анхны жилд шүүх хуралдаан хийх дадлагын хичээлийн байранд ордог хөтөлбөр, заримдаа магадгүй, шүүх хурал дээр өмгөөлөл хэрхэн хийх хичээл зэргээс л бүрддэг байсан аж. Харин өнөөдөр, хиймэл буюу зохиомол орчинд эсвэл жинхэнэ харилцагч нартай харьцсан орчинд дадлагын хичээл орох нь Америкийн Барын Холбооны зөвшөөрөлтэй бараг бүх хуулийн сургуулиудын хичээлийн агуулга болсон байна. Энэ хичээлийг ихэвчлэн Америкийн Барын Холбооны магадлан итгэмжлэлийн шаардлагын дагуу оюуны өмчийг эзэмших эрх бүхий

буюу ажлын байрны нэг түвшний хамгаалалттай, эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүний үндсэн гишүүн багш нар заадаг. Америкийн Барын Холбооны шалгалтын бараг баг бүрт дадлагын асуудал хариуцсан байцаагч оролцож, хуулийн сургуулиудын ур чадвар эзэмшүүлэх хичээлийн хөтөлбөрийн чанарт үнэлгээ өгөхөд шалгалтын багт тусалдаг юм. Ялангуяа энэ чиглэлд зарцуулах нөөц эх сурвалж болон оюутнууд дадлагын ажлыг гадуур хийх үед эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүнээс бүрэн хяналт тавьдаг эсэх асуудлыг судлах зорилгоор тэд ажилладаг.

Тусгай Комиссын ажлын нэг томоохон зорилт бол ур чадвар эзэмшүүлэх хичээлийн хөтөлбөрийн боловсруулалтад гүнзгийрүүлсэн судалгаа хийж, уг хөтөлбөрүүд оюутнуудад хүрч байгаа эсэх талаар дэлгэрэнгүй материалыг цуглуулах явдал байсан юм. Судалгааны дүнгээс харахад, ур чадвар эзэмшүүлэх хичээлийн хөтөлбөрүүдийг боловсруулахад хуулийн сургуулиуд нөөц бололцоогоо дайчлан ажилласан байна. Хэдийгээр ийм хүчин чармайлт гаргасан ч эдгээр чухал ач холбогдолтой боловсруулалтын ажлыг нь практик, үйл ажиллагаа явуулж байгаа БАР-ын тогтолцоо бараг анзаараагүй гэсэн ойлголт эрх зүйн боловсролынхны дунд түгээмэл байдаг, мөн тэд хууль, эрх зүйн боловсрол ба мэргэжлийн эрэлт хэрэгцээ хоёрын хооронд “завсар, зааг” байна гэж буруушаасаар байгаа юм. Хамгийн гол нь, цөөн тооны ажил олгогчид тухайн оюутнууд ийм төрлийн хичээлд хамрагдсан уу үгүй юу гэдгийг, эсвэл ийм төрлийн хичээлд тэд хэрхэн оролцсоныг сонирхдог байна.² Энэ нь, ур чадвар эзэмшүүлэх сургалтыг сайжруулахад гаргасан хүчин чармайлтыг нь үл ойшоодгийг харуулсан уучилж боломгүй тоомжиргүй байдал хэмээн эрх зүйн боловсрол олгогчдод хувьд үзээд зогсохгүй, хуулийн сургуулиуд илүү олон зүйлийг хийх хэрэгтэй гэсэн Барын холбооны шаардлага, байнгын шүүмжлэл нь үнэмшилтэй эсэхэд эргэлзэж эхлэхэд хүрсэн байна.

Өмгөөлөгчид өөрсдийгөө юунд бэлтгэх ёстой вэ?

Тусгай Комисс анхны уулзалт дээрээ “ямар төрлийн мэргэжилд бид өмгөөлөгчдийг сургах гэж оролдож байна вэ?” гэсэн товчхон асуултыг авч үзсэн юм. Хуулийн мэргэжил олгох ажлыг тавин жилийн өмнө Карл Левеллин-ийн “ямар ч эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүн, цаашилбал зааварлагч нарын нэг ч хувь нь ямар мэргэжилд сургах гэж оролдож байгаагаа үнэн хэрэгтээ мэдэхгүй гэдэгт би бүрэн итгэлтэй байна” гэж хэлж байсантай харьцуулахад онөө үед харьцангуй өндөр түвшинд хүрсэн байна. Гэхдээ,

² Хамтран ажиллагч ажилд авах үйл явцыг талаар Америкийн БАР -ын Сангийн хийсэн судалгаанаас харахад тодорхой төрлийн хичээлийг сонгох энэ сонголт нь ажилд авах явцад бага эсвэл ерөөсөө нөлөө үзүүлдэггүй байна.

мэргэжлийн хөгжил, дэвшилд ихээхэн анхаарал тавьдаг хуулийн багш ч гэсэн тэрхүү асар хурдацтай өөрчлөлтийн хэмтэй зэрэгцэн алхаж чадахгүй байгааг Тусгай Комисс ойлгож байгаа. Тийм учраас, хуулийн мэргэжлийн өнөөгийн байдлын талаархи бүх мэдээллийн тойм, түүний гайхалтай түргэн өсөлт, өөрчлөлт, үйл ажиллагааны олон хэлбэр, өмгөөлөгчдийн ажлын олон талт байдалтайгаа уялдсан түүний зохион байгуулалт, зохицуулалт нь өөрчлөгдөж байгаа тухай мэдээлэл, өгөгдлийг цуглуулах нь чухал ач холбогдолтой байсан билээ. Мэдээллийг Америкийн Барын Холбооны гаднах болон доторхи олон эх сурвалжаас цуглуулсан бөгөөд энэ Тайлангийн нэгдүгээр хэсэгт орсон “Өмгөөлөгчид өөрсдийгөө бэлтгэвэл зохих мэргэжил” гэсэн хэсэг нь уг төслийн гүйцэтгэлийн үр дүн юм.

Эзэмших ёстой ур чадвар ба үнэлэмж

Тусгай Комисс анхлан хэлэлцүүлсэн хэлэлцүүлгийнхээ үед хууль, эрх зүйн асуудалтай харьцах үүрэг хариуцлага хүлээхээсээ өмнө өмгөөлөгч бүр ямар гол ур чадвар, үнэлэмж эзэмшсэн байх шаардлагатайг тодорхойлохгүйгээр хуулийн сургуулиуд болон практик үйл ажиллагаа явуулж байгаа БАР-ын системийн хооронд үүсээд байгаа гэх “ялгаа буюу завсар”-ыг “багасгах” “арилгах” талаар ярих боломжгүй гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн юм. Гайхалтай нь, хуулийн сургуулиуд оюутнуудыг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчид болтол нь сурган боловсруулахад юу хийх шаардлагатай вэ гэдгийг хэдэн арван жилийн турш мэтгэлцэж ярилцсан боловч хууль, эрх зүйн асуудалтай харьцах, хуульчийн мэргэжлийн үүрэг хариуцлага хүлээхээсээ өмнө өмгөөлөгч бүр ямар төрлийн ур чадвар, үнэлэмж эзэмшсэн байх шаардлагатай талаар гүнзгийрүүлсэн судалгаа хийгээгүй байсан байна. Эдгээр ур чадвар, үнэлэмжийг хөгжүүлэхийн тулд хуулийн сургуулиуд болон бодит үй ажиллагаа явуулж байгаа БАР-ын систем хоёр ямар хэмжээгээр үүрэг хариуцлагаа хуваарилан хүлээх вэ гэдгийг тодорхойлохын тулд энэ чиглэлээр судалгаа хийх шаардлагатай гэдгийг ойлгосны үндсэн дээр Тусгай Комисс Өмгөөллийн үндсэн ур чадвар ба хуулийн мэргэжлийн үнэлэмжийн талаарх баримт бичгийг боловсруулсан билээ. Шинэ хуульчдын эзэмшихийг зорих ёстой ур чадвар, үнэлэмжийн талаарх үзэл бодлоо Тусгай Комисс Тайлангийн хоёрдугаар хэсэгт өгүүллээ.

Эрх зүйн мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийг хангах нь

Өмгөөлөгч хүний үүрэг хариуцлагыг хүлээх чадварт оюутныг сургах ажил нь хуулийн сургуулийн гурван жилийн хугацаанд эхлэх ч үгүй, төгсөх ч үгүй гэсэн дүгнэлтэд Тусгай Комиссын нэгдсэн хүчин чармайлтын үр дүнд хүрсэн юм. Энэхүү дүгнэлтэд хүрсний дараа Тусгай Комисс Тайлангийн гуравдугаар хэсэгт ирээдүйн хуульчид

оюутан болох хүсэлт гаргасан үеэс, мэргэшсэн хуульч болох хүртлээ үргэлжилсэн замаар урагшлахад нь хуулийн сургуулиуд болон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг БАР-ын систем яаж туслах, ямар үүрэг гүйцэтгэх ёстой болохыг тодорхойсон байна.

Эндээс “зааг буюу ялгаа” байхгүй гэсэн дүгнэлтэд комисс хүрсэн юм. Өмгөөлөгч болох хүсэлтэй хүн бүхэнд тасралтгүй үргэлжлэх, амар биш замыг туулан, өөрийн мэргэжлийг хөгжүүлэх шаардлагатай гэдгийг ойлгуулах хэрэгтэй гэж үзсэн болно. Энэхүү замыг амжилттай туулахад оюутнууд болон өмгөөлөгчдөд туслан, тэдэнд шаардагдах мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмжийг төлөвшүүлэх нь хуулийн сургуулиуд, хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа БАР-ын системийн хамтын үүрэг мөн. Тэрхүү мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмжийг тодорхойлох, өмгөөлөгчийн мэргэжлийн хөгжлийг дэмжихийн тулд хуулийн сургуулиуд болон БАР-ын систем одоо тус тусдаа юу хийж байгаа, хэрхэн хамтран ажиллаж байгаа, цаашид мэргэжлийн, олон нийтийн өмнө хүлээсэн өөр өөрийн үүргээ хэрхэн биелүүлэх зэрэг асуудлаар зөвлөмж боловсруулах нь Тусгай Комиссын гол зорилго байлаа.

Хэсэг I
Өмгөөлөгчид өөрсдийгөө
бэлтгэх ёстой Мэргэжил

Мэргэжлийн талаархи ерөнхий төсөөлөл

Хуулийн сургуулийн оюутнуудын зорьж, өөрийгөө бэлтгэж байгаа эрх зүйн мэргэжил өнөө үед өмнө нь хэзээ ч байгаагүйгээр өргөжин төрөлжсөн, түүнчлэн өөрийн түүхэнд урьд байгаагүйгээр зохион байгуулагдсан, нэгдмэл тогтолцоотой мэргэжил болон хөгжөөд байна. Энэ мэргэжилд гарсан өөрчлөлтийг зөвхөн хүн ам зүйн хувьд бус, өмгөөлөгчдийн үзүүлж байгаа үйлчилгээний төрөл, ажлын дадлага, хуулиудын нарийсан төрөлжсөн байдал, эрх зүйн үйлчилгээг хүргэж байгаа хүрээнд болон арга зам зэрэгт гарсан томоохон өөрчлөлт гэж үзэж болно. Үүнтэй зэрэгцэн, БАР-ын системийн зохион байгуулалт өргөжиж, эрх зүй нь өөрийн гэсэн сургалт, ур чадвар, үнэлэмж бүхий олонд зөвшөөрөгдсөн бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдсэн бие даасан мэргэжил хэвээр үлдсэн байна.

Бид өмгөөлөгчдийн тоо, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээнд гарч байгаа ер бусын өсөлт, уг мэргэжлийн жендерийн бүтцийн өөрчлөлт, үндэстний цөөнхөд нээлттэй байх асуудал харьцангуй оройтож байгаа зэргийн талаарх тойм зураглалыг гарган, эрх зүйн мэргэжлийг бүхэлд нь ерөнхийлөн төсөөлөхийг зорьсон болно. Эрх зүйн болон нийгэм, эдийн засаг, технологийн салбарыг нийтэд нь хамарсан томоохон өөрчлөлтүүд, улам бүр нарийсан, мэргэшсэн чиглэлээр явж байгаа нийгмийн хөгжлийн хандлага зэрэг нь хуульч бүр хууль, эрх зүйн нэг дагнасан чиглэлд мэргэшин ажиллах, эсвэл зарим тодорхой чиглэл дээр төвлөрөн ажиллахыг шаардаж байгаа хэдий ч, тэд “бүх талын мэргэжилтэн” байх уламжлалт дүр төрхөө хадгалахыг хичээсээр буйг энд тэмдэглэж байна.

Мөн өөр өөр чиглэлээр ажилладаг хувийн өмгөөлөгчдийн, хувийн байгууллагын хуулийн зөвлөхүүдийн, түүнчлэн орон нутгийн, Нэгдсэн Улсын, Холбооны улсын засгийн газрын байгууллагад ажилладаг хуульчдын үйл ажиллагааны талаарх мэдээллүүдийг цуглуулав. Бага, дунд орлоготой хүмүүст эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэн гарч ирж байгаа “шинэ хуульчид”-ын тухай, “нийтийн эрх, ашиг сонирхлын хууль” гэсэн далбаан дор тодорхой бүлэг хүмүүсийн эрх, ашиг сонирхлын төлөө ажилладаг хууль зүйн зөвлөгөө өгөх ажлын өсөлтийг ч энд тоймлон дурдсан болно.

Эцэст нь, эрх зүйн мэргэжил нь өөрийн өвөрмөц байдал, зарчмыг тодорхойлж, зохион байгуулагдсан байдал; эрх зүйн боловсрол нь хуулийн анги танхимаас хуулийн сургуульд шилжин, мэргэжил болж төлөвшдөг тэр ажлын байр, орчны тухай; өнөөг хүртэл баттай

хадгалагдаж буй шүүх эрх мэдлийн дэмжлэгтэйгээр хуульч (өмгөөлөгч) байна гэдэг чухам юуг хэлдэг вэ гэсэн нийтлэг үзэл баримтлал бүхий бие даасан мэргэжлийн дүр зургийн талаар бид судалж үзсэн билээ.

Нэгдүгээр бүлэг

Өмгөөлөгчдийн тоо, эрх зүйн үйлчилгээнд гарсан өсөлт, өөрчлөлт, үндэстний цөөнх, олон үндэстний байдал

- A. Өмгөөлөгчийн тоо, эрх зүйн үйлчилгээний хэрэглээнд гарсан огцом өсөлт
- B. Жендерийн бүтцэд гарсан өөрчлөлт
- V. Цөөнх болон олон үндэстэнд нээлттэй байх асуудалд хойрго хандаж ирсэн нь

A. Хуульчдын тоо, эрх зүйн үйлчилгээний хэрэглээнд гарсан огцом өсөлт

Дэлхийн II дайнаас хойш хуульчдын тоо гайхалтай өссөн бөгөөд үүнтэй хамт бизнесийн харилцагчид болон өмнө нь өмгөөлөл авч байгаагүй хувь хүмүүсийн эрх зүйн үйлчилгээ авах эрэлт хэрэгцээ урьд байгаагүйгээр өссөн байна. Үүний нэг жишээ бол 1990-ээд он гэхэд АНУ-д хуулийн мэргэжил жилд 91 тэрбум ам долларын эргэлттэй, зөвшөөрөлтэй мэргэжилтний тоогоороо анагаах ухааны салбараас илүү гарсан, 940 мянга гаруй ажиллагсадтай, 320 хүн тутамд нэг өмгөөлөгч ногддог үйлчилгээний томоохон салбар болон хувирсан байна.¹

Энэ өсөлт нь эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, өмгөөлөх ажлын хэлбэр болон хуулийн товчоодын ажлын зохион байгуулалтад нөлөөлсөн байна. Хууль, эрх зүйн тусалцаа үзүүлэх ажил улам бүр нарийн мэргэшсэн шинжтэй болж, өмгөөлөгчдийн ажлын хуваарилалт нарийсчээ.

Эрх зүйн мэргэжилд гарсан энэхүү гайхалтай өсөлтийг даган бусад олон өөрчлөлт гарч, иргэдийн эрх зүйн туслалцаа авах сонирхлыг улам нэмэгдүүлсэн байна. Хуульчдын тоо ийнхүү эрс өссөнтэй зэрэгцэн боломжийн үнэтэй, үр өгөөжтэй үйлчилгээг өмгөөлөгчөөрөө төлөөлүүлэн авах боломжийг эдэлж чадахгүй жирийн иргэдийн тоо ч бас өсч байгааг зарим ажиглагчид анхааруулсан

¹ U.S. INDUSTRIAL OUTLOOK 1991, PROFESSIONAL SERVICES: LEGAL SERVICES (SIC81) at 52-4; R.L. ABEL, AMERICAN LAWYERS, Table 23, at 281 (1989)-ийг мөн үзэх.

байдаг.² Ил тод байгаа энэхүү зөрчлийг өмгөөлөгчийн хөлсийг төлөхөөс татгалзахгүй, төлбөрийн чадвартай хүмүүс эрх зүйн үйлчилгээг илүүтэйгээр ашиглах болсон явдалтай холбон тайлбарлаж болох юм.

Өмгөөлөгчдийн тооны огцом өсөлт нь хуулийн сургуулиудад анхлан гарч ирсэн байна. Оюутны тоогоороо рекорд тогтоосон хуулийн сургуулиуд олны сонирхлыг татаж, сургуулиуд ч тэднийг элсүүлэн сургаж байсан учир энэ өсөлтөнд хүрэх боломжийг бүрдүүлсэн юм. Дэлхийн II дайны дараах жилүүдэд ажиллаж байсан хуулийн сургуулиуд оюутны тоог тухайн үедээ хоёр дахин өсгөх, дайнаас эргэж ирэгсдэд зориулсан түргэвчилсэн программ ашиглах зэргээр маш олон оюутныг элсүүлснээр хуулийн сургуульд суралцагчдын тоог түр хугацаанд огцом өсгөсөн юм. Улмаар БАР-ын системд шинээр элсэгчдийн тоог ч мөн адил огцом өсгөсөн байна. Гэвч 1950-иад оны дундуур сургуульд элсэгчдийн тоо дэлхийн II дайны өмнөх үеийн түвшинд хүртлээ буурсан бөгөөд БАР-ын системд шинээр элсэгчдийн тоо мөн адил буурч, 1960-аад оны эхэн үе хүртэл доогуур түвшинд байсан ажээ.

Гэхдээ, 1963-1964 оны үеийн элсэлтүүд нь Дэлхийн II дайны дараах огцом өсөлттэй тэнцэж, хуулийн сургуульд элсэгчдийн тоо ч жил ирэх тутам өсч, 1965 оноос 1991 оны хооронд хуулийн мэргэжлийн гайхалтай өсөлтийг бий болгох үндэс болсон юм.³ Сургуульд сурахыг хүсэгчдийн эрэлт хэрэгцээний давалгааг хангахын тулд олон шинэ хуулийн сургууль байгуулагдаж байв. Америкийн БАР-ын Холбоо (АБХ)-ны зөвшөөрөлтэй сургуулиуд 1948 онд 112 байсан бол 1991 онд 176 болж нэмэгдсэн байна. Доорхи хүснэгтэд тухайн жилүүдэд LSAT шалгалтад орогсад, хуулийн сургуулиудын тоо JD элсэгчдийн тоо болон БАР-ын системд шинээр элсэгчдийн тооны өсөлтийг харууллаа.⁴

² Hickerson, *Structural Change in Nebraska's Legal Profession and the Implications for Broad Based Efficacy in Representation*, 15 GREIGHTON LAW REV. 1 (1981); Galanter, *Why the 'Haves' Come Out Ahead: Speculation on the Limits of Legal Change*, 9 LAW & SOC'Y REV. 95, 114-19 (1974)-ийг үзэх

³ 1980 оноос 1984 он хүртэлх дөрвөн жилийн хугацаанд мэргэжил 107,000 -аар өссөн

⁴ *Эх сурвалж*: AMERICAN BAR ASSOCIATION 1991 REVIEW OF LEGAL EDUCATION AND ANNUAL REPORTS OF LAW SCHOOL ADMISSION SERVICES.

Хичээлийн жил	LSAT шалгалт өгөгчид ⁵	АӨХ-ны зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиуд	J.D. элсэлт	БАР-д элссэн анхны элсэлт
1965-66	39.406	136	56.510	13.109
1970-71	74.092	146	78.018	17.922
1975-76	133.546	163	111.047	34.930
1980-81	112.750	171	119.501	41.997
1985-86	95.129 ⁶	175	124.092	42.450
1991-92	152.685 ⁷	176	129.580	43.286

Энэ жилүүдэд өмнө нь хэзээ ч гарч байгаагүй өсөлт хуулийн мэргэжлийн салбарт гарсан байна. Дэлхийн II дайны өмнөх жаран жилийн өмгөөлөгчдийн тоо ойролцоогоор АНУ-ын нийт хүн амын өсөлтийн хувьтай ижил хэмжээгээр өссөн байна. 1880 онд АНУ-ын нийт хүн амын тоо ойролцоогоор 50 сая байсан ба 64 мянга орчим “өмгөөлөгчид” (19-р зууны хүн амын тооллогод нотариатчид эрх баталгаажуулагчид, жижиг хэргийг шүүх, гэрлэлт батлах эрхтэй шүүгчдийг хамруулдаг) байсан аж. Энэ нь 780 хүн тутамд нэг “хуульч” хүн байсан гэсэн үг юм. Түүнээс хойшхи 60 жилийн туршид хүн ам гурав дахин өсч, ойролцоогоор 150 саяд хүрсэн бол өмгөөлөгчдийн тоо (цөөнх тохиолдолд өөр харьцаатай байсан хэдий ч) бараг адил харьцаатайгаар өссөн байна. 1940 оны хүн ам, хуульчдын тооны ерөнхий харьцаа 1880 оныхтой бараг адил байна.

Доорхи хүснэгтэд тусгагдсанчлан энэ харьцаа 1950 оноос эхлэн ихээхэн өөрчлөгдсөн юм.⁸

7/1-6/30 Жил	Өмгөөлөгчид	Хүн ам/ өмгөөлөгчийн тооны харьцаа
1947-48	169.489	790/1
1950-51	221.605	695/1
1960-61	285.933	627/1
1970-71	355.242	572/1
1980-81	542.205	418/1
1990-91	777.119	320/1

⁵ Шалгалтад хамрагчдын тоо нь эхний бичигдсэн оны эцэс дэх тухайн шалгалтын жилийн хугацаанд бүртгэгдсэн тоо юм.

⁶ 1974 оноос 1986 оны хооронд LSAT тест өгөгчдийн тоо 32%-иар буурсан (135,397-оос 91,921 болтол).

⁷ Law School Admission Service-ийн өгсөн энэ тоонд Saturday Sabbath Observers-ийн 839 шалгалт өгөгчид орсон бөгөөд 1991 оны REVIEW OF LEGAL EDUCATION-ийн тайланд ороогүй

⁸ Эх сурвалж: AMERICAN BAR FOUNDATION, 1985 SUPPLEMENT TO THE LAWYER STATISTICAL REPORT; R.L. ABEL *supra* note 1, Table 22, at 280; ABA Membership Department.

Хүн ам, өмгөөлөгчийн тооны энэ харьцаа муж улсуудад харьцангуй өөр өөр байдаг. Муж улсаас муж улсад газар зүйн хувьд тархсан ойролцоогоор 777 мянган өмгөөлөгчдийн тэгш бус тархалтыг дараах хүснэгтэд үзүүлсэн бөгөөд 1990 оны 12 дугаар сараас 1991 оны нэгдүгээр сарын байдлаар шүүх эрх мэдлийн хүрээ, харъяа нутаг бүрт оршин сууж идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчдийн тоог тухайн эрх мэдлийн хүрээнд амьдардаг нийт хүн амын тоотой харьцуулсан харьцааг давхар үзүүлэв.⁹

	Оршин сууж идэвхтэй үйл ажиллагаа явуул- даг өмгөөлөгчид	Хүн ам/өмгөөлөг- чийн харьцаа
Колумбын тойрог	29.397	21/1
Род Айланд	3.600	179/1
Нью Йорк	95.005	189/1
Массачусетс	27.387	220/1
Колорадо	14.596	226/1
Коннекткут	13.400	245/1
Иллинойс	43.908	260/1
Аляска	2.062	267/1
Нью Жерси	27.820	278/1
Калифорни	99.631	299/1
Миннесота	14.301	306/1
Вермонт	1.814	310/1
Виржин Айланд	326	312/1
Хавай	3.516	315/1
Мэриланд	14.943	320/1
Лоуизана	12.573	336/1
Вашингтон	14.375	339/1
Оклахома	9.132	345/1
Техас	48.474	350/1
Орегон	7.995	355/1
Жеоржиа	17.880	362/1
Канзас	6.667	372/1
Небраска	4.205	375/1
Пенсилвания	31.457	378/1
Майн	3.199	384/1
Флорида	33.245	389/1
Нью Мексико	3.883	390/1
Охаёо	27.309	397/1
Мичиган	23.168	401/1
Мизсуори	12.752	401/1
Монтана	1.989	402/1

⁹ *Эх сурвалж:* ABA Membership Department and 1990 U.S. Census figures.

Теннесси	11.805	413/1
Виржина	14.464	428/1
Нью Хампшер	2.565	432/1
Аризона	8.456	433/1
Идахо	2.260	446/1
Делавер	1.468	454/1
Кентаки	7.794	473/1
Айова	5.834	476/1
Невада	2.515	478/1
Пуерто Рико	7.208	489/1
Висконсин	10.000	489/1
Норт Дакота	1.285	497/1
Виоминг	898	506/1
Алабама	7.886	512/1
Юта	3.212	536/1
Миссисипи	4.790	537/1
Индиана	10.296	538/1
Саут Дакота	1.293	538/1
Вест Виржина	3.296	544/1
Арканзас	4.095	574/1
Сөүт Каролина	5.616	621/1
Норт Каролина	10.074	658/1
	777.119	320/1

Колумбийн тойргийн нутаг дэвсгэрт оршин суудаг нийт хүн амын тоог хуульчдын тоонд харьцуулсан харьцааг авч үзэхэд маш өндөр төвлөрөлтэй байгааг ажиглаж болох бөгөөд 21 оршин суутч тутамд нэг өмгөөлөгч оногдож байна.¹⁰

Хуулийн мэргэжилд олон шинэ өмгөөлөгчийг нэмснээр гарсан нэг үр нөлөө бол насны болон бодит туршлагын хувьд мэргэжлийн салбарын бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт гарсан явдал юм. Өмгөөлөгчийн дундаж нас 46 байсан бол 1960-1980 оны хооронд 39 болтлоо буурсан бөгөөд 36 хүртэлх настай хуульчдын тоо нийт өмгөөлөгчдийн бараг 40 хувийг эзэлсэн байна.¹¹ Дэлхийн II дайны дараа гарсан

¹⁰ С.А. HORSKY, *THE WASHINGTON LAWYER*, (1952); cf. T. Susman, *A Perspective of the Washington Lawyer Today and Charles Horsky's Washington Lawyer of 1952*, 44 *ADMINISTRATIVE LAW REV.* 1 (1992)-ийг үзэх.

¹¹ Зарим ажиглагчдын үзэж байгаагаар ахмад болон туршлагатай өмгөө-лөгчдийн тоонд гарсан энэ бууралтын шалтгаан нь сурган хүмүүжүүлэгч ахмад өмгөөлөгчийн тоо буурсантай холбоотой. 1988 онд дундаж нас 40 хүртэл бага зэргээр өссөн нь өмнөх арван жилд анх орж ирж байсан хүмүүс идэр насандаа орсон мөн БАР-ын системд элсэх элсэлт тогтворжиж шинээр орж ирэгсдийн дундаж нас өссөнтэй холбоотой юм. *AMERICAN BAR FOUNDATION 1988 SUPPLEMENT TO THE LAWYER STATISTICAL REPORT*, at 3-ыг үзэх. 35-аас доош насны нийт өмгөөлөгчийн тоо 1980 онд 191.500 байсан бол 1988 онд 198,400 болтлоо өссөн.

өөрчлөлтүүдийн нэг шинж төрх нь өмгөөлөгчийн тооны гайхамшигтай өсөлт бүх төрлийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ, ялангуяа бизнесийн хүрээнийхний дунд эрс өссөн явдалтай зохицсонд байгаа юм. Энэ хугацаанд хууль, эрх зүйн өөрчлөлтүүдийг дэмжсэн эдийн засгийн үндэс суурь ихээхэн өргөжсөн байна. Сүүлийн 40 жилийн турш өмгөөлөгчдийн үйлчилгээний төлбөрийг төлөх чадвартай буюу төлөхөөс татгалзахгүй харилцагчдын тоо тогтмол өсч байжээ.

Ихэвчлэн өмгөөлөгчдөөс олноор санаачилсан хуулийн шинэ шинэ чиглэл, зохицуулалтууд нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээний олон шинэ салбаруудыг бий болгосон юм: Байгаль орчин, мэргэжлийн эрүүл мэнд, хөдөлмөр хамгаалал, цөмийн эрчим хүч, арьс өнгөөр ялгаварлах үзэл, эрүүл мэнд болон мэдрэл, сэтгэцийн эрүүл мэндийн асаргаа, биотехнологи, компьютерийн хөгжил, хэрэглээ гэх мэт. Үүнтэй зэрэгцэн эдийн засгийн үйл ажиллагаа улам өргөжин тэлж, шинэ бизнесүүд олноор төрөн гарч, эдийн засгийн салбар бүр дэх үйл ажиллагаанууд үржин өссөн байна.¹²

¹² Профессор Thomas C. Fischer энэ хөгжлүүдийн талаар дараах тайлбарыг өгсөн байна:

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээний өсөлтийн дийлэнх хэсэг нь огцом хурдацтай өссөн буюу шинээр бий болсон бизнесийн практиктай холбоотой юм. Жишээ нь: шинэ бизнесийн мэдээлэл, компаниуд хоорондоо нэгдэх буюу компани худалдаж авах асуудал, олон улсын худалдаа, санхүү, буруу практик, хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах асуудал, байгаль орчны хамгаалал, татварын өөрчлөлт шинэчлэлт, шүүн таслах ажиллагаа, зарга гэх мэт.

[Хуульчид] нь “гүйлгээний инженерүүд” болон хувирсан ба тэдний оролцоо нь бизнесийн үйл ажиллагааг илүү итгэлтэй, эрсдэл багатай болгосон байна. Төлбөр зардал нь ямар ч байсан гэсэн тэдний оролцоо зайлшгүй шаардлагатай гэж үздэг болсон байна. . .

Эдийн засгийн өсөлттэй хамт бизнес болон хувийн гүйлгээ, ажиллагааг зохицуулдаг олон тооны дүрэм журам, зохицуулалт бий болсон.

Хувь хүмүүс болон бүлэг хүмүүс бага, тачирхан нөөц баялаг дээр өрсөлдөж байгаа бол (ж. нь: George Bank голд загасчлалын буюу газрын тосны үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа явуулах) эсвэл нийгмийн асуудлын бодлогыг хөндөж байгаа бол (ж. нь: хортой хаягдал, бүсчлэх г.м.) хууль эрх зүйн болон зохицуулалтын асуудлын хэрэгцээ өсөх нь мэдээж юм. . .

. . . хууль эрх зүйн олон эрсдэлүүд нь тийм ч нарийн төвөгтэй бус бөгөөд олон жилийн турш ганцаар үйл ажиллагаа явуулдаг хуульч буюу хуулийн жижиг товчоод энэ төрлийн асуудлуудыг оновчтой үр дүнтэйгээр шийдэж ирсэн түүхтэй. . . одоо ч гэсэн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны бат бөх үндэс суурь байсан хэвээр байгаа. Ийм төрлийн ажиллагаа оноодор Америкийн Нэгдсэн Улсын бүх хууль эрх зүйн ажиллагааны тал хувийг магадгүй эзэлж байгаа юм.

T.C. FISCHER, LEGAL EDUCATION, LAW PRACTICE AND THE ECONOMY: A NEW ENGLAND STUDY, 77 (1990)

Өмнө нь хэзээ ч хууль, эрх зүйн туслалцаа эрэлхийлдэггүй байсан хүмүүс өмгөөлөгчөөс тусламж хүсдэг болж, хүнд гэмт хэрэгт холбогдсон иргэд өмгөөлөгчтэй байх хэрэгтэй гэж шүүхүүд тунхагласан, өөрсдийн гэм буруугүйг шүүхийн өмнө батлахын тулд бүлэг хүмүүс хамтран хууль, эрх зүйн туслалцаа эрэлхийлдэг болсон зэрэг нь энэ өсөлтөд мөн ихээхэн нөлөөлсөн байна.

Дүгнэж хэлэхэд, АБХ-ны зөвшөөрөлтэй сургуулиудын тоо 1965 онд 136 байсан бол 1990 онд 175 болж, J.D. элсэлт 1965-1966 онд 56.510 байснаа 1990-1991 онд 129.580 болж тус тус өссөн байна.¹³ Мөн хугацаанд хууль, эрх зүйн үйлчилгээ 1965 онд 4.2 тэрбум¹⁴ ам долларын бизнес байсан бол 1990 онд ойролцоогоор 91 тэрбум ам долларынх болж өргөжжээ.¹⁵ Хуулийн сургуулиудын болон хууль эрх зүйн үйлчилгээ эрхлэлт хоёрын зэрэгцсэн өсөлт нь хуулийн хичээл заадаг багш, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг хүмүүсийн хоорондын харилцааг нягтруулж, уялдаа холбоог нь сайжруулж өгчээ.

Б. Жендерийн бүтцэд гарсан өөрчлөлт

Эхлээд оюутнуудын дунд, дараа нь хууль эрх зүйн мэргэжилд 1970-аас 1980-аад онд гарсан хамгийн томоохон өөрчлөлт нь магадгүй, хуулийн мэргэжлийг амьдралын замаа болгон сонгож авсан эмэгтэйчүүдийн тооны өсөлт байж болох юм. Америкийн Барын Холбооны зөвшөөрөлтэй сургуульд элсэхийг хүссэн болон суралцсан эмэгтэй оюутнуудын тоо 1960-аад оны дунд үед 4% байсан бол 1990-ээд оны үед 40 гаруй хувь болтлоо өссөн байна.¹⁶

Дараах хүснэгт энэ үзэгдлийг харууллаа:¹⁷

Хичээлийн Жил	J.D.-д элсэгч эмэгтэйчүүд	Нийт элсэгчдэд эзлэх хувь
1965-66	2,374	4.2%
1970-71	6,682	8.6%
1980-81	40,834	34.2%
1991-92	55,110	42.5%

¹³ AMERICAN BAR ASSOCIATION 1991 REVIEW OF LEGAL EDUCATION.

¹⁴ 1981 STATISTICAL ABSTRACT OF THE UNITED STATES, at 444.

¹⁵ U.S. INDUSTRIAL OUTLOOK 1991, тэмдэглэл 1-ийг үзнэ үү, at 52-4.

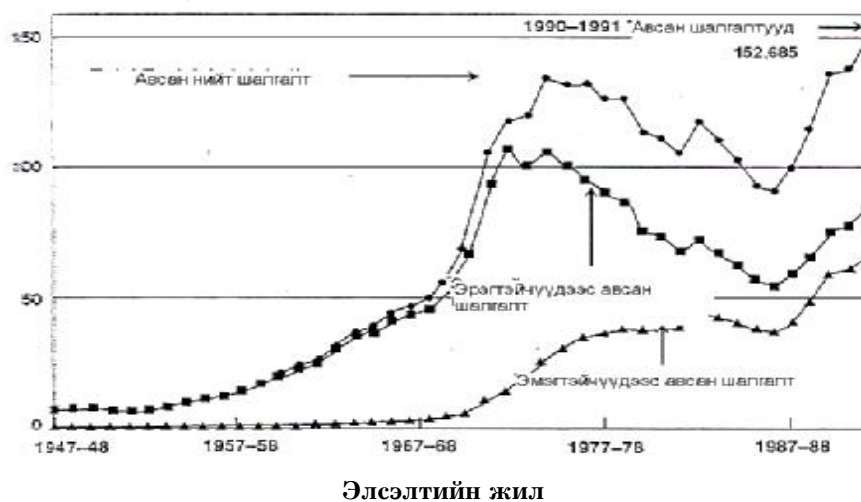
¹⁶ 1964 онд эмэгтэйчүүдийг элсүүлдэггүй хуулийн сургууль гурав байсан. 1974 онд энэ гурвын хамгийн сүүлийнх нь эмэгтэйчүүд элсүүлдэггүй байсан хоригоо цуцалсан (Мэдээллийг АБХ-ны Хууль эрх зүйн Боловсролын Зөвлөх Хэсэг өгөв).

¹⁷ Эх сурвалж: AMERICAN BAR ASSOCIATION 1991 REVIEW OF LEGAL EDUCATION.

1974 оноос 1986 оны хооронд LSAT-ын шалгалт өгөгчдийн тоо¹⁸ буурсан тухай өмнөх хэсэгт дурдсан бөгөөд энэ бууралт нь бараг тэр чигээрээ эрэгтэйчүүдтэй хамааралтай үзэгдэл байсан болохыг Хуулийн Сургуулийн Элсэлтийн Үйлчилгээнээс гаргасан LSAT-ын шалгалтын дараах бүдүүвчээс тодорхой харж болно.

АВСАН LSAT ШАЛГАЛТУУД (хүйсээр)

Шалгалтууд (мянган)



БАР-ын системд элсэх эмэгтэйчүүдийн тооны анхны томоохон өсөлт нь 1968-69 оны шүүхийн тайлант жилд болсон юм. 1951 оноос 1967 оны хооронд БАР-ын системд элсэж байсан эмэгтэйчүүдийн эзлэх жин нь нь гурван хувь орчим эргэлдэж байсан бол 1968-69 онд гуравны нэгээр буюу 4 хувь хүртэл өссөн байна. Үүнээс хойш БАР-ын ситемд элссэн эмэгтэйчүүдийн тоо жил ирэх тусам өсч, шинээр элсэгчдийн тоо 1982-83 онд 34 хувь, 1990-91 онд 40 гаруй хувь болтлоо өссөн байна.¹⁹

БАР-ын системд шинээр элсэгч эмэгтэйчүүдийн тооны энэхүү өндөр өсөлтийн давалгаа нь нийт өмгөөлөгчдийн дунд эмэгтэй өмгөөлөгчийн эзлэх хувийг сүүлийн хорин жилд хэрхэн өсгөснийг дараах хүснэгтээс үзэж болох юм.²⁰

¹⁸ Дээрхи 6-р тэмдэглэлийг үзнэ үү.

¹⁹ Дээрхи 17-р тэмдэглэлийг үзнэ үү.

²⁰ Энэ тоонуудыг АБХ-ны Мэргэжил дэх Эмэгтэйчүүдийн асуудал хариуцсан Комисс өгөв.

Жил	Нийт өмгөөлөгчдийн дотор эмэгтэй хуульчдын эзлэх хувь
1950-51	2.5%
1960-61	2.6%
1970-71	2.8%
1980-81	8.1%
1990-91	22.0%

1985 онд 36 наснаас доош настай нийт өмгөөлөгчдийн дотор эзлэх эмэгтэй өмгөөлөгчдийн хувь 24 байсан бол 1988 онд бараг 34 хувь хүрсэн байна.²¹

Мэргэжлийн салбар дахь эмэгтэйчүүдийн тооны өсөлтийн хувь нь эрэгтэйчүүдийнхээс хол давсны улмаас 1988 он гэхэд эмэгтэй өмгөөлөгчдийн бүлэг эрэгтэйчүүдийн бүлгийг бодвол илүү залуужиж, эмэгтэйчүүдийн дундаж нас 32 байхад эрэгтэй-чүүдийнх 42 болсон байна. Эмэгтэй хуульчдын дөрөвний гурав нь (74%) 40 наснаас доош насных буюу бараг 90 орчим хувь нь 45 наснаас доош насных байжээ. Харин эрэгтэйчүүдийн хувьд, эсрэгээр дийлэнх хувь нь (59%) 40 настай буюу түүнээс ахмад насныхан байсан байна.²²

Тооны хувьд ийнхүү өсөж байгаа эмэгтэй өмгөөлөгчид мэргэжлийн салбарын аль хэсэгт ажлын байртай болсон бэ? Хууль, эрх зүйн салбарт ажиллаж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг харьцуулж үзсэн өгөгдлүүд харьцангуй эсрэг тэсрэг үзүүлэлттэй байна. Эрэгтэйчүүдтэй (73%) харьцуулахад эмэгтэй өмгөөлөгчдийн цөөнх хувь нь (66.4%) хувиараа үйл ажиллагаа явуулдаг байв. Нөгөө талаар, эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад, эмэгтэй өмгөөлөгчдийн өндөр хувь нь төр засгийн байгууллага, хувийн холбоод болон хууль, эрх зүйн үйлчилгээ нийтэд үзүүлэх төвүүдэд хөдөлмөр эрхэлдэг байв. 1988 оны байдлаар эмэгтэй өмгөөлөгчид хувиараа үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн дөнгөж 14.9 хувийг эзэлж байсан бол 24.4% нь Холбооны улсын засгийн газарт ажилладаг өмгөөлөгчид, 27.3% нь төрийн болон орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагад ажилладаг өмгөөлөгчид, 33.3% нь хувийн холбоодын өмгөөлөгчид, 36.5% нь төрийн өмгөөлөгчөөр хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг төвүүдэд ажиллаж байсан байна.²³

Гэвч, Хуульчдад Ажил Олгох Үндэсний Холбооноос (ХАОУХ) жил тутам гаргадаг Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Тайлан ба Цалингийн Судалгааны 1978 оноос 1990 хүртэлхи үзүүлэлтээс харахад, сургууль

²¹ Эдгээр тоонуудыг AMERICAN BAR FOUNDATION, 1985 and 1988 SUPPLEMENTS TO THE LAWYER STATISTICAL REPORT-оос авав

²² AMERICAN BAR FOUNDATION 1988 SUPPLEMENTS TO THE LAWYER STATISTICAL REPORT at 3.

²³ Id. at 4.

төгссөн эрэгтэй, эмэгтэй хуульчдын хууль, эрх зүйн хөдөлмөр эрхлэлтийн ялгаа анхны ажлын байрны хувьд улам бүр багасаж, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэр харин ч ойртох хандлагатай болж байгаа хэдий ч шүүхийн бичиг хэрэг эрхлэгчийн алба, төр засгийн болон олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалсан ажлын байруудад ажилладаг эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхийг бодвол байнга давж байхад, хуулийн товчоонд ажилладаг эрэгтэйчүүдийн тоо эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байдаг нь ажиглагдсан юм.²⁴

Стэнфордын Хуулийн Сургуулийн хэрэгжүүлсэн “Жендер ба Хууль” төсөл нь хуулийн салбарт ажиллаж байгаа, судалгаанд оролцсон эрэгтэй, эмэгтэйгээс ажил, мэргэжлийн хооронд ялгаатай талууд байдгийг олж тогтоосон байна.²⁵ Үүнд: сургууль төгссөн эрэгтэй хүмүүсээс илүүтэйгээр сургууль төгссөн эмэгтэйчүүд (гэхдээ, оюутнууд биш) нийгэмд үйлчлэх хүсэлтэй байдгаа илэрхийлсэн;²⁶ сургуулиа төгссөн эмэгтэйчүүд, эрэгтэйтэйчүүдийг бодвол анх орсон ажилдаа илүү богино хугацаагаар үлдэж ажилладаг;²⁷ эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад (45.2%) харьцангуй олон эрэгтэйчүүд (64.8%) компанийн хуулийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг;²⁸ эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад (27.4%) илүү олон эрэгтэйчүүд (43.1%) тэдний ажлын эсрэг тэсрэг тал, хүч сорьсон байдал нь хууль эрх зүйн ажил хийхэд сэтгэл ханамж өгдөг байна.²⁹ Судалгаанаас харахад, эмэгтэйчүүд (29.4%) эрэгтэйчүүдийг (8.6%) бодвол илүүтэй мэргэжлийн замаа тодорхой хугацаагаар таслах (76.8% нь жирэмслэлт), өөрийн ажил мэргэжлийн тодорхой хугацаанд бүрэн бус цагаар ажиллах (эмэгтэйчүүд: 31.3%; эрэгтэйчүүд: 9.5%) хандлагатай байдаг байна.³⁰

Хуулийн оюутнуудын уламжлалт настай харьцуулахад ахмад насны эмэгтэйчүүд хуулийн сургуульд элсэх үзэгдлээрээ мөн ахмад эрэгтэйчүүдийн хувьд замыг нь нээж өгсөн байж болох талтай юм. Хуулийн мэргэжил нь хоёр дахь ажил мэргэжил болон хувирч буй явдал улам бүр ихсэж байгаа бөгөөд хуулийн товчоод ажилтан ажилд авах хэлбэрээ өөрчилж, сургуулиа төгссөн ахицагч насны аль ч

²⁴ NATIONAL ASSOCIATION FOR LAW PLACEMENT, CLASS OF 1988 EMPLOYMENT REPORT AND SALARY SURVEY (ERSS) (1990) at 118-121, CLASS OF 1989 ERSS (1991) at 68-75, and CLASS OF 1990 ERSS (1991) at 62-70; see also AMERICAN BAR ASSOCIATION YOUNG LAWYERS DIVISION, THE STATE OF THE LEGAL PROFESSION 1990, Chapter 14, “The Status of Women in the Profession,” at 63-70.

²⁵ 40 STAN. L. REV. 1209 (1988).

²⁶ Id. at 1241.

²⁷ Id. at 1243.

²⁸ Id. at 1245.

²⁹ Id. at 1246.

³⁰ Id.

хүйсний хүмүүст сургууль төгссөн хорь гаруй насны залуустай адил тэгш боломжийг олгох болсон байна.

Хуулийн салбарт анх ажилд орогч эмэгтэйчүүдийн хувьд учирдаг ихэнх саад бэрхшээлүүд багасч байгаа хэдий ч, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэлтийн зарим хэлбэрт эмэгтэйчүүдийг ялгаварлах үзэл болон хүйсний талаарх хэвшмэл үзэл байсан хэвээр байна. Үүнээс гадна, зарим тойм эрх зүйн мэргэжлийн “шилэн дээвэр”-ийн тухай бичсэн байдаг бөгөөд хуулийн товчоо, компанийн хуулийн чиглэлээр ажилладаг хэлтсүүд, хуулийн сургуулиуд, шүүхийн систем, хувийн хэвшил дэх хөдөлмөр эрхлэлт эсвэл өмгөөлөгчдийн холбоодын аль нь ч гэсэн тэр эмэгтэйчүүдийг өөрийн өндөрлөгт гарах явдлыг хаасаар байгаа тухай дурдсан байдаг.³¹

Хэдийгээр эмэгтэй өмгөөлөгчид бэрхшээлтэй асуудлуудтай тулгарсан хэвээр байгаа ч мэргэжлийн салбар дахь тэдний оролцоо, гүйцэтгэх үүрэг хариуцлага нь тодорхой болсоор байгаа юм. Хуулийн сургуулиуд болон хуулийн мэргэжил бүхэлдээ урьд нь үл ойшоодог байсан, эмэгтэйчүүдтэй холбогдолтой тодорхой асуудлуудын талаар нухацтай бодолцож, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа зарим тодорхой ажлын байрны талаар нягтлах зайлшгүй шаардлага урган гарч ирсэн байна.

Эмэгтэй өмгөөлөгчдийн нэн тэргүүнд тавьсан, хүмүүсийн хоорондын харилцаатай холбогдолтой асуудлуудын дотор жирэмслэлт; хүчирхийлэл; ажлын байранд самуун, шалиг ааш гаргах; гэр бүлийн хүчирхийлэлд хандах шүүхийн хандлага; өмгөөлөгч, харилцагч хоёрын хоорондхи бэлгийн харьцаа; хүйсний талаарх хэвшмэл үзэл болон хуульчийн ажил мэргэжлийн нэг хэсэг болох шүүх буюу хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны бусад хэлбэрт гардаг ялгаварлан гадуурхах үзэл зэрэг багтдаг байна.³²

Эмэгтэй өмгөөлөгчдийн илэрхийлдэг өөр бусад олон төрлийн асуудал нь хэдий нь тогтсон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны бүтцийн талаар шинэлэг ойлголт бий болгох шаардлагатай болохыг харуулсан юм. Бүтэцтэй холбогдолтой асуудлуудад ажил, гэр бүлийн хоорондхи зөрчилдөөн, тогтсон хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны загварын хатуу чанд байдал, жирэмслэлтийн болон хүүхэд асрах чөлөө авах, өдөр өнжүүлэх, ажлын уян хатан хуваарь, хуульчдыг

³¹ E.g., L.A. La Mothe, J.M. Snyder, R.P. West, *Women as Rainmakers*, 7 AMERICAN BAR ASSOCIATION LITIG. J. no. 3 (1991) at 29; Florence K. Murray, *Women and the Law, Have We Really Come a Long Way?*, AMERICAN BAR ASSOCIATION JUDGES JOURNAL (Winter 1990), at 19-23, 48; Report of AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMISSION ON WOMEN IN THE PROFESSION, “Women and the ABA” (August 1989); *Women in Law*, 74 A.B.A.J. (June 1989), at 49.

³² Judith S. Kaye, *Women Lawyers in Big Firms: A Study in Progress Toward Gender Equality*, 57 FORDHAM L. REV. 111 (1988).

түр хугацаагаар гэрээгээр ажиллуулах, мэргэжлээ дээшлүүлэхэд зориулсан арга замуудын хувилбар зэрэг ордог байна.³³

Хууль зүйн мэргэжилтнүүд эмэгтэйчүүдтэй холбогдолтой асуудлын талаар мэтгэлцэхдээ эмэгтэйчүүдийн “өөр дуу хоолой”, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хоорондхи “адил тал” болон “ялгаатай тал”³⁴-уудын талаар үзэл бодлоо илэрхийлэхээс гадна эмэгтэйчүүдийн дэвшүүлж буй “феминист хууль цаазын ухаан” нь үнэн хэрэгтээ магадгүй тэдний өөрсдийн амьдралын туршлагаас үүдэн тодорхой асуудлуудын хувьд уламжлалт замаар хуулийг бий болгосон буюу тайлбарласан хүмүүсээс илүү байж болох юм гэж үздэг.³⁵

Энэ ярилцлага, хэлэлцүүлгийн гол төвд хууль эрх зүйн боловсрол болон хууль эрх зүйн мэргэжил жендерийн өөрчлөлттэй хэрхэн зохицолдон нийцэх вэ гэсэн асуулт оршиж байгаа юм.³⁶ Энэ асуулт 1960-аад оны сүүлчээс эхлэн хуулийн сургуулиудын хүрээнд тавигдаж эхэлсэн бөгөөд энэ нь одоо мэргэжлийн салбар бүрт ялгаатайгаар буюу өөр өөр төвшинд тавигдаж байгаа ч янз бүрийн үр дүн авчирч байна. Эмэгтэйчүүдэд ижил тэгш боломж олгох, жендерээр ялгаварлах үзэл баримтлалаас ангижрах гэсэн зорилгын төлөө хууль эрх зүйн мэргэжил чармайн тэмцсээр байна.

В. Цөөнх болон олон үндэстэнд нээлттэй байх асуудалд хойрго хандсан нь

Хууль, эрх зүйн мэргэжилд 1970, 80-аад оны үед гарсан өөр нэг томоохон өөрчлөлт бол цөөнх болон олон үндэстэнд нээлттэй байх асуудалд хугацаа алдан хойрго хандсан явдал байлаа. Америк дахь олон үндэстний цөөнхөөс гаралтай хуульчдын түүхэн нөхцөл байдлын гадаад шинж тэмдэг нь хар арьст хуульчдыг Америкийн БАР-ын Холбооны гишүүнчлэлд элсэхийг 1943 он хүртэл албан ёсоор хорьдог байсан явдал юм. Хэдийгээр 1943 онд арьс өнгөөр ялгаварлах асуудлыг албан ёсоор хориглосон ч 1950 онд анхны африк гаралтай америк өмгөөлөгч БАР-ын Холбоонд элсэх хүртэл өмнөх байдал хэвээр хадгалагдсан байна.

³³ For examples of this discourse, see *Symposium on Women in the Lawyering Workplace: Feminists Considerations and Practical Solutions*, Karen Gross, J. Williams, S. Caplow, S.A. Scheindlin, C. Fuchs Epstein, 35 N.Y. LAW SCH. L. REV. 293 (1990).

³⁴ Compare C. GILLIGAN, IN A DIFFERENT VOICE: PSYCHOLOGICAL THEORY AND WOMEN'S DEVELOPMENT, (1982) with C. MACKINNON, FEMINISM UNMODIFIED, (1987).

³⁵ L. H. Schafran, *Lawyers lives, clients' lives: Can Women Liberate the Profession?*, VILL. L. REV. 1105 (1989); C. Weiss & Louise Melling, *The Legal Education of Twenty Women*, 40 STAN. L. REV. 1299 (1988): “Powerful men made American law and American law schools by and for themselves” at 1299-ийг үзнэ үү.

³⁶ D.L.Rhode, *Prospectives on Professional Women*, 40 STAN. L. REV. 1163 (1988).

Эрх зүйн боловсролын байгууллага ч мөн адил, үндэстний цөөнхийг ялгаварлах үзэл баримталж байв. Вашингтон хотын Ховардын Их Сургуулийн Хуулийн Сургууль өөрийнхөө дотоод дүрмийг Холбооны Улсын Засгийн Газраас 1869 онд хүлээн авсан хэдий ч энэ сургууль нь 1877 оноос 1939 он хүртэлх хугацаанд нийт улсын хэмжээнд хар арьстнуудад хууль, эрх зүйн боловсрол олгодог цорын ганц сургууль байлаа. 1939 онд Хойд Каролинагийн Төв Их Сургуулийн харъяа Хуулийн сургууль байгуулагдсан бөгөөд 1947 онд хар арьстай оюутнууд давамгайлсан хоёр өөр сургууль – Өмнөд Техасын Их Сургуулийн харъяа Хуулийн сургууль Хоустинд, Өмнөд Их Сургуулийн харъяа Хуулийн сургууль Батон Роужид тус тус байгуулагдсан байна. Түүнээс хойш 1983 он хүртэл Ховард болон хар арьстай оюутнууд давамгайлсан эдгээр гурван хуулийн сургууль улс орны хар арьст хуульчдын дийлэнхийг сургасан байна.³⁷

Гэхдээ, 1930-аад оны дунд үеэс эхлэн хар арьстай өмгөө-лөгчид зөвхөн цагаан арьстан сургадаг хуулийн сургуулиудад африк гаралтай америкчуудыг элсүүлэхийг шаардан шүүхэд зарга гаргасан байна.³⁸ Гэвч, “тус тусдаа гэхдээ ижил тэгш” гэсэн үзлийг үгүйсгэж *Боловсролын Зөвлөлийн эсрэг Броун*³⁹ хэргийн талаар Дээд Шүүх шийдвэр гаргах хүртэл буюу түүний дараа 1960-аад оны эхээр иргэний эрхийг хуульчлан мөрдөх болсон үе хүртэл хууль, эрх зүйн боловсролынхон хуулийн сургуулиудад хар арьстнууд болон бусад цөөнх өнгөт арьстныг элсүүлэхээс татгалзах асуудлын талаар нухацтай анхаарал тавихгүй байсаар ирсэн юм.

Зөвхөн 1964 онд Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбооны Арьс Өнгөөр Ялгаварлах асуудлыг хариуцсан Хороо анх удаагаа Холбооны аль ч гишүүн сургуульд суралцахыг хүссэн хэнийг ч тэр түүний арьсны өнгөнөөс болж элсүүлэхийг татгалзсан гэсэн мэдээлэл өгөөгүй гэж тунхагласан байна.⁴⁰ Хэдийгээр Америкийн хуулийн сургуулиудын холбоо энэ мэдээллийг хийсэн ч 1964-65 оны хичээлийн жилд цагаан арьстнууд голчилсон улсын нийт хуулийн сургуулиудад 50,000 гаруй оюутан элссэн байхад дөнгөж 433 Африк гаралтай Америк оюутан тэр жил элссэн аж.⁴¹

³⁷ GERALDINE SEGAL, *BLACKS IN THE LAW, PHILADELPHIA AND THE NATION*, 27 et seq. (1983)-ийн үзнэ үү.

³⁸ *Pearson v Murray*, 168 Md. 478, 187 A. 590 (1936); Cf. *Missouri ex rel. Gaines v Canada*, 305 U.S. 337 (1938).

³⁹ 347 U.S. 483 (1954).

⁴⁰ ASSOCIATION OF AMERICAN LAW SCHOOLS PROCEEDINGS, PART ONE; REPORTS OF COMMITTEES, at 159 (1964)

⁴¹ Report of the Philadelphia Bar Association’s Special Committee on Pennsylvania Bar Admissions Procedures, *Racial Discrimination of Pennsylvania Bar Examinations*, 44 TEMPLE L. Q. 141 (1971), at 182.

Хуулийн сургуулиуд болон тогтвортой ажиллаж ирсэн БАР-ын системийн хамтарсан зүтгэл, дэмжлэг дээр үндэслэн 1960-аад оноос *Эдийн Засгийн туслалцааны холбооноос* санаачлан санхүүгийн тусламж, нөхөн сэргээх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд удалгүй үр дүнгээ үзүүлж эхэлсэн байна. Магадлан итгэмжлэгдсэн хуулийн сургуулиудад суралцаж байсан хар арьстан оюутнуудын тоо 1965 онд 700 буюу нэг хувь байсан бол 1972 онд 4,423 буюу 4.3%, 1991-92 оны JD элсэлтэд 8,149 буюу 6.3% болтлоо тус тус өсчээ.

Африк гаралтай америкуудаас бусад цөөнх арьстны хувьд хуулийн сургуульд элссэн буюу мэргэжлийн салбарт оролцож байсан тухай маш бага түүхэн баримт байдаг. Гэхдээ, 1970-аад оны эхээс эхлэн Америкийн Барын Холбооны Эрх Зүйн Боловсролын Зөвлөх Оффис⁴² өөрийн жил тутмын Эрх Зүйн Боловсролын Тойм тайландаа зөвшөөрөгдсөн хуулийн сургуулиудын JD элсэлтэд хамрагдсан цөөнхийн бүлгийн оюутнуудын талаар судалгаа нийтэлдэг болсон байна. Энэ бүлэгт “Хар арьст америкчууд”-аас гадна “Мексик гаралтай мерикчууд”, “Пуэрто Рикочууд”, “Латин гаралтай америкчууд”, “Америк индианчууд буюу Аляскийн уугуул иргэд” болон “Азиуд буюу Номхон далайн арлынхан” багтдаг байна. Тэр хугацаанд нийт цөөнхүүдийн элсэлтийн тоо 1971-72 онд 5,568 байснаас 1991-92 онд 19,410 болтлоо өсчээ. Цөөнхүүдийн нийт

⁴² 1968 онд АБХ-ны Хууль, эрх зүйн боловсрол хариуцсан Зөвлөх болсон профессор Миллард Х. Рууд цөөнхийн бүлгийн элсэлтийн талаарх анхны цуглуулсан өгөгдлүүдийн талаар дараах тайлбарын хураангуйг өгсөн байна:

Цөөнхийн бүлгээс хуулийн сургуулиудад элссэн талаарх өгөгдлүүдийг цуглуулах ажлыг гүйцэтгэх анхны үндэсний хууль, эрх зүйн боловсролын байгууллага нь Хуулийн Сургуулийн Элсэлтийн Зөвлөл (ХСЭЗ) байсан юм. Энэ ажлыг Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбоо (АХСХ), Хууль эрх зүйн Боловсролын Зөвлөл (ХБЗ) дэмжиж тусалсан байна. Мэриландын Их Сургуулийн профессор Виллиам Г. Халл ХСЭЗ-ийн Үндэслэлийн Хүчин зүйлс Хороог даргалж байсан бөгөөд энэ ажлыг удирдан хийсэн юм (профессор Рууд тэр үед ХСЭЗ-ийн дарга байсан).

Халл-ын анхны судалгаа 1969 оны намар хичээлдээ цөөнхийн бүлгийн элсэлтийн өгөгдлүүдийг авснаар эхэлсэн юм. Сургуулиудыг идэвхтэй оролцуулахын тулд сургууль бүрийн нууцлалыг чандлан хадгална гэсэн амлалт өгчээ.

1969 оны намрын элсэлтийн талаар харьцангуй сайн оролцоо, мэдээллийг авсан боловч 1970 оны намрын элсэлтийн мэдээллийг олж авах оролдлогод сургуулиуд тийм сайн оролцоогүй. 1968 оны намар профессор Рууд АБХ-ны Зөвлөх болонгуут цөөнхийн бүлгийн элсэлтийн талаарх асуултуудыг АБХ-ны 1971 оны асуулгад хамт хавсаргасан байна. Нууцлалыг хадгална гэж амлавал илүү өргөн хүрээг хамарна гэдэгт итгэн Зөвлөх 1971, 1972 оны намрын асуулгад энэ талаар дурдсан бөгөөд харин 1973 онд ийм амлалтыг аваагүй байна. Одоо сургууль бүрийн элсэлтийн тухай мэдээлэл Хууль эрх зүйн Боловсролын жил бүрийн тайланд тусгагддаг болоод байна.

элсэлтийн дотор хар арьстан оюутнуудын тоо 1974-75 онд 59.7%-ийг эзэлж байсан бол 1991-92 онд зөвхөн 42%-ийг эзэлж байсан нь тухайн үед Ази болон Латин гаралтай оюутнуудын харьцангуй их хэмжээгээр өссөнийг харуулж байгаа юм. Мексик гаралтай америк хуулийн оюутнуудын тоо хар арьстан оюутнуудын тоотой бараг адил харьцаатайгаар өссөн бөгөөд нийт цөөнхүү-дийн дотор эзлэх хувиараа мөн 1974-1991 онуудын хооронд 16.3%-иас 10.4% хүртлээ буурсан байна.

Эдгээр тоо нь өнгөрсөн хорин жилийн хугацаанд цөөнхийн гаралтай оюутнуудыг хуулийн сургуулиудад элсүүлэх явдалд томоохон дэвшил гарсныг харуулж байгаа хэдий ч үндэстний цөөнхийг нийт хүн амтай харьцуулбал цөөнхийн бүлгийн хууль, эрх зүйн мэргэжлийн салбар дахь төлөөлөл харьцангуй доогуур хэмжээнд байсан хэвээр байна.

Үндэсний БАР-ын Холбоо 1925 онд байгуулагдсанаасаа хойш африк гаралтай америк хүн амын тоотой⁴³ харьцуулсан хар арьстан хуульчдын хомсдолын талаар үргэлж санаа зовни-соор ирсэн юм. 1960 он гэхэд улс даяар нийт 205,515 өмгөөлөгч, шүүгчид байсны дотор хар арьстан өмгөөлөгч, шүүгчдийн нийт тоо дөнгөж 2,012 (0.98%) байсан байна. Дараагийн арван жилд нь энэ тоо хязгаарлагдмал байдлаар буюу 1.5%-иар 3,728 хүртэл буюу нийт 272,401-ийн 1.4% хүртэл өсчээ. Харин 1970, 1980-аад оны үед улс төрийн үйл ажиллагааны идэвхжилт, Америкийн нийтийн сургуулиудад арьсны өнгөөр ялгаварлан тусгаарлах бодлогыг үгүй болгосон зэрэг шалтгааны улмаас хуулийн сургуульд суралцагч хар арьстан оюутнууд, өмгөөлөгчид болон шүүгчдийн тоо огцом өсч 1980 онд 14,839, 1990 онд 25,704 болсон байна. Энэ өсөлтийг дараах хүснэгтэд хураангуйлав.⁴⁴

	1960	1970	1980	1990
Нийт өмгөөлөгчид	285,933	355,242	542,205	777,119
Африк гаралтай америк өмгөөлөгчид	2,012	3,728	14,839	25,704
Нийт өмгөөлөгчийн дотор эзлэх хувь	0.7%	1.0%	2.7%	3.3%

Өөр өнцгөөс авч үзвэл, 1990 оны хүн амын тооллогоор Америкийн Нэгдсэн Улсын хүн ам 248,709,873, байхад африк гаралтай америкчуудын тоо 30 сая буюу 12.1% байсан байна. Энэ нь африк

⁴³ J. C. Smith, *Black Bar Associations in Civil Rights*, 15 CREIGHTON L. REV. 3 651 (1982), at 655.

⁴⁴ Нийт хуульчдын тоог AMERICAN BAR FOUNDATION LAWYER STATISTICAL REPORTS and the ABA Membership Department-аас, африк гаралтай америк хуульчдын тоог 1990 оны АНУ-ын хүн амын тооллогоос тус тус авав.

гаралтай америк өмгөөлөгчид нийт өмгөөлөгчдийн 3.3%-ийг эзэлдэг гэсэн харьцааг харуулж байгаа юм. Өөр төрлийн харьцуулалт хийж үзэх юм бол нийт өмгөөлөгчид АНУ-ын нийт хүн амын 0.3%-ийг эзэлж байхад африк гаралтай америк өмгөөлөгчид нийт африк гаралтай америк хүн амын дөнгөж 0.086%-ийг эзэлж байна.

Үндэсний БАР-ын Холбооны Сэтгүүл өөрийн 1991 оны дөрөвдүгээр сарын дугаартаа африк гаралтай америк хуульчдын одоогийн хуваарилалтыг газар зүйн байрлал болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж буй хэлбэрүүдээр нь ангилж, дүн шинжилгээ хийсэн байна. Хүснэгтэлсэн өгөгдлүүдээс харахад, нийт хар арьстан өмгөөлөгчдийн 80 хувь нь арван муж улсад үйл ажиллагаагаа явуулдаг ба хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж буй хэлбэрүүдийн хуваарилалтын хувьд ихэнх өмгөөлөгчдийн хувьсалтай төстэй байгаа буюу 31 хувь хуулийн фирмүүдэд (ихэнх өмгөөлөгчийн талаас бага хувь нь хуулийн фирмүүдэд ажиллаж байгаа); 24 хувь нь ганцаар үйл ажиллагаа явуулдаг; 22 хувь нь засгийн газрын ажилтнууд (ихэнх өмгөөлөгчийн хувиас хоёр дахин илүү); 11 хувь нь пүүс, корпорацид ажилладаг, 9 хувь нь шүүгч, 3 хувь нь хууль зүйн багш нар тус тус байсан байна. ХАОҮХ-ноос хуулийн сургууль төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар гаргасан тайлангууд хуулийн мэргэжилд хөл тавьж байгаа дийлэнх болон цөөнхийн бүлгийн өмгөөлөгчид адил төстэй хуваарилалт, тархалттай байгааг мөн харуулж байна.⁴⁵

⁴⁵ 1990 онд хуулийн сургуулийг төгсөгчдийн дунд судалгаа явуулсны дараа ХАОҮХ мэдээлэхдээ, судалгаанд 873 африк гаралтай америк ажил төрөл эрхэлдэг хүмүүс оролцсоны 27 хувь нь төр, засгийн байгууллагад ажиллах ажлын байрны саналыг хүлээж авсан (цөөн биш бүлгийнхээс (13%) хоёр дахин их) бөгөөд бизнесийн салбарт бага хэмжээгээр илүү (8% v 7%) олон нийтийн эрх ашгийг хамгаалсан ажилд цөөнх биш бүлгийнхээс хоёр дахин олон (4% v 2%) хүмүүс ажилладаг гэдгийг тогтоосон байна. Гэхдээ, шүүхийн системийн бичиг хэргийн албанд цөөнхийн бус бүлгийнхэнтэй харьцуулбал 14% байсан аж.

Нөгөө талаар, ХАОҮХ цааш мэдээлэхдээ, засгийн газар, бизнес, нийтийн эрх ашгийг хамгаалдаг салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн ялгаа нь эсрэгээр, хувиараа үйл ажиллагаа явуулдаг салбарт доогуур үзүүлэлттэй байгааг дурдаад энэ салбарт хар арьстай хүмүүсийн 45% нь ажиллаж байхад цөөнх бус бүлгийнхний хувь 66 байна.

ХАОҮХ-ны мэдээллээр бол ажил хөдөлмөр эрхэлдэг 644 латин гаралтай америкчууд судалгаанд оролцсон нь ерөнхийдөө бол африк гаралтай америкчуудтай төстэй үзүүлэлттэй байсан хэдий ч бичиг хэргийн ажилд (11%) болон бизнест (6%) арай бага байгаа бөгөөд хувийн практикт (57%) болон нийтийн эрх ашгийг хамгаалах ажилд (5%) оролцсон оролцоо нь арай өндөр үзүүлэлттэй байгаа юм.

ХАОҮХ-ны мэдээллээр бол ажил хөдөлмөр эрхэлдэг 499 Ази болон Номхон далайн арлуудаас гаралтай америкчууд судалгаанд оролцсоноос дараах үзүүлэлтүүдтэй мэдээлэл олж авсан байна: засгийн газар (17%), бичиг хэрэг (11%), бизнес (6%), (3%), боловсролын салбарт (1%), хуулийн фирмүүд (62%). NALP, 1990 ERSS (1991) at 57-59.

Өнөөдөр, үндэсний, мужийн болон орон нутгийн түвшинд тогтворжсон БАР-ын тогтолцоо нь мэргэжлийн салбарт ижил тэгш боломжийг бүрдүүлэхийн төлөө ажиллаж байна. Америкийн Барын Холбооны Цөөнхийн бүлгийн асуудал хариуцсан Комисс 1986 оноос эхлэн Үндэсний БАР-ын Холбоо, Үндэсний Латинчуудын БАР-ын Холбоо, “хэзээ ч өргөжин тэлдэггүй орон нутгийн болон бүс нутгийн үндэстэн ястны холбоодтой хамтран цөөнхийн бүлгийнхнийг мэргэжлийн гол урсгалд оруулах ажилд хүч чармайлт гарган тэргүүлэн оролцох болсон юм.⁴⁶

Өнгөрсөн хорин жилд гарсан дэвшил болон өнөө үед авч байгаа арга хэмжээнүүд нь итгэл төрүүлэм ирээдүйг бий болгож байгаа юм. Дөнгөж саяхан буюу 1960-аад оны үед харьцангуй цөөн тооны хар арьстнууд буюу бусад цөөнх өнгөт арьстнууд хууль, эрх зүйн ухаанд суралцах болсон БАР-ын системд элсдэг байв. Тэгвэл өнөөдөр, цөөнхийн бүлгээс гаралтай олон тооны өмгөөлөгчид хууль эрх зүйн бараг бүх салбарт ажилладаг болсон юм. Тэд хуулийн олон төрлийн чиглэлд хувиараа бизнес эрхэлдэг; пүүс, корпораци болон төр засгийн байгууллагуудад хуульчаар ажилладаг; прокурор ба өмгөөлөгчийн үүрэг гүйцэтгэдэг; шүүхийн системд холбооны, улсын болон орон нутгийн шүүгчээр ажилладаг; хуулийн сургуулиудад багш, захиргааны ажилтан, деканаар ажилладаг; тогтвор суурьшлаа олсон БАР-ын тогтолцооны тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэдэг болсон байна.⁴⁷

Энэ бол итгэл, найдвар төрүүлэм эхлэл, гэхдээ зөвхөн эхлэл. Хуулийн сургуулиуд болон тогтворжсон БАР-ын систем нь үндэстний цөөнх, цөөнх өнгөт арьстны бүлэгт ижил тэгш, шударга ёсоор хандах асуудлыг хөхүүлэн дэмжих үүрэг хариуцлага, өөрсдийн гол үүргээ ойлгож мэдрэхдээ удаан байсан юм. Сүүлийн хэдэн арван жилд саад бэрхшээлүүд багасч, ялгаварлан гадуурхах бодлого арилсан хэдий ч, цөөнхийн бүлгийн төлөөлөл хуулийн мэргэжилд маш бага хэвээр байна. Мэргэжлийн салбар дотор бүгдийг ижил тэгш боломжоор хангах зорилгод хүрэх урт зам өмнө байгаа юм.

⁴⁶ Саяхан Сан Франциско болон Нью-Йорк хотуудад хуулийн товчоод, компаниудын хуулийн хэлтсүүд орон нутгийн БАР-ын холбоонуудын ивээл дор цөөнхийн бүлгийн хуульчдыг ажилд авах асуудлыг идэвхжүүлэх болон цөөнх болон цөөнх бус бүлгийнхэнд ижил тэгш хандах зорилго, уриалга бүхий тунхаглалд гарын үсэг зурцгаасан байна. N.Y. LAW JOURNAL (Nov. 1, 1991) at 1-2-ыг үзнэ үү.

⁴⁷ SEGAL, *дээрхи 37-р тэмдэглэлийг үзнэ үү*, at 207 et seq.

Хоёрдугаар бүлэг
Хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх
олон хэлбэр

- A. Бие даан хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэгчид болон жижиг фирмүүд
 - Мэргэшилт
 - Фирмүүдийн сүлжээ
 - Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаанд бэлтгэх тусгай шаардлагууд
- B. Хууль, эрх зүйн шинэ хэлбэрийн үйлчилгээ
 - Түүхэн замнал
 - Эмзэг бүлгийнхний өмгөөлөгчид
 - Ядуучуудад иргэний эрх зүйн тусалцаа үзүүлэх
 - Ядуучуудад эрүүгийн хэргийн талаар өмгөөлөл үзүүлэх
 - Дундаж орлоготой иргэдэд зориулсан үйлчилгээ
 - Хууль, эрх зүйн сурталчилгааны чиглэлийн үйлчилгээ ба клиникүүд
 - Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний үндэсний фирмүүд
 - Өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээ
 - Эрх зүйн урьдчилсан төлбөртэй, бүлэг үйлчилгээний төлөвлөгөө
 - Бүлгийн хууль ёсны эрхийг хамгаалдаг өмгөөлөгчид
- B. Том болон дунд хэмжээний фирмүүд
 - Дунд хэмжээний фирмүүд
 - “Том фирмүүд”-ийн үзэгдэл
 - Том фирмүүдийн алсын нөлөө
 - Том фирмүүдийн ирээдүй
- Г. Байгууллагын хуулийн зөвлөх
- Д. Засгийн газарт ажилладаг өмгөөлөгчид
 - Орон нутгийн засаг захиргаанд ажилладаг өмгөөлөгчид
 - Мужийн засаг захиргааны ажилладаг өмгөөлөгчид
 - Холбооны Улсын засгийн газарт ажилладаг өмгөөлөгчид
 - Олон нийтийн салбарын өмгөөлөгчдийн хэрэгцээ

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний олон хэлбэр, өмгөөлөгчдийн эрхэлдэг ажлын эрс ялгаатай талууд нь өнөөдөр хуулийн сургуулиуд болон, хуулийн мэргэжил эзэмшигч хоёрыг өмгөөлөгчийн төлөөх нэгдмэл үзэл баримтлалтай байх томоохон сорилттой тулгарахад хүргээд байгаа юм.

Түүх сөхөн үзвэл, АНУ дахь өмгөөлөгчийн үйл ажиллагаа нь бие даасан мэргэжлийн шинжтэй бөгөөд өмгөөлөгч хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэхийн тулд хэн нэгний удирдлагад ажилладаггүй, хэн нэгний тусламжаас хамаардаггүй байжээ. Мөн, өмгөөлөгч хүн тал бүрийн мэдлэг боловсролтой, өөрийн харилцагчдаас хүссэн хууль, эрх зүйн ямар ч үйлчилгээг бие даан үзүүлэхэд бэлэн байдаг байсан аж. Өмгөөлөгчдийн дийлэнх нь бие даасан хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж, бүтэн болон хагас цагаар ажилладаг байжээ. Өмгөөлөгчид өөрсдийн орлого, цаг завьг үл хөдлөх хөрөнгө, банк, улс төр, бизнесийн зэрэг арга хэмжээнүүдэд зарцуулдаг байсан бөгөөд олон нийтийн болон хувийн байгууллагад өмгөөлөгч ажиллах явдал XIX зууны сүүл хүртэл бараг байгаагүй гэдэг.

Фирмийн зохион байгуулалтаар ажиллах нь ч хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны тогтсон нэг хэлбэр болоогүй байсан юм. Хот суурин газрын зарим өмгөөлөгчид түншлэлийн албан бус тохиролцоонд хүрч байсан хэдий ч энэ нь төдийлөн нийтлэг байсангүй. Хуучны нэгэн судалгааны дүнгээс харахад, 1872 он гэхэд АНУ даяар 14 хуулийн фирм дөрвөн өмгөөлөгчтэй, гурван фирм таван өмгөөлөгчтэй, зөвхөн нэг фирм л зургаан өмгөөлөгчтэй байсан байна.¹ Хувийн хэвшилд хуулийн фирмүүд хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх нийтлэг хэлбэр дөнгөж XIX зууны сүүлчийн хагаст аажмаар үүсч эхэлсэн бөгөөд энэ нь тухайн үед өргөжин тэлж эхэлсэн аж үйлдвэр, худалдаа, санхүүгийн хөгжлийг тэргүүлэгчдэд шаардлагатай хууль, эрх зүйн үйлчилгээг үзүүлэх эрэлт хэрэгцээтэй уялдаатай байсан юм.²

XX зууны эхний жилүүдэд бизнес эрхлэгчид болон бусад байгууллага өмгөөлөгчдийг дэргэдээ зөвлөхөөр ажиллуулах явдал элбэгшиж олон нийтийн анхаарал ч хууль нийгмийн асуудлууд дээр төвлөрч байв. Өмгөөлөгчид засгийн газрын үйлчилгээ үзүүлэхээр хууль, эрх зүйн боловсрол шаардсан төрөл бүрийн ажлын байранд орох нь нэмэгдсэн байна. Эдийн засгийн уналтын үе буюу 1930-аад оны эхэн үед засгийн газрын байгууллагад орж ажилласан өмгөөлөгчдийн тоо дахин өссөнийг тоо баримт харуулдаг.

¹ W.K.Hobson, *Symbol of the New Profession: Emergence of the Large Law Firm 1870-1915* reprinted in the *THE NEW HIGH PRIESTS: LAWYERS IN POST-CIVIL WAR AMERICA* at 5-7 (Gawalt ed., 1984); J.W.HURST, *THE OF AMERICAN LAW: THE LAW MAKERS*, 13: "The Uses of the Bar" (1950)-ийг үзнэ үү.

² 1898 он гэхэд 67 фирм тав буюу түүнээс дээш өмгөөлөгчтэй байсан бол 1915 онд 240 болсон бөгөөд эдгээр фирм ихэвчлэн Нью-Йорк, Чикаго, Бостон хотуудад байрлаж байсан байна. Хуулийн фирмүүдийн хэлбэр хэмжээ өссөн хэвээр байсан бөгөөд 1924 он гэхэд 101 фирм долоо буюу түүнээс дээш тооны өмгөөлөгчтэй байсан аж. Хуулийн фирмүүд Америкийн хамгийн том таван хотод байрлаж тухайн үед Америкийн Нэгдсэн Улсад үйл ажиллагаагаа явуулж байсан 137,500 өмгөөлөгчийн 1,303-ыг өөртөө хамруулж байжээ. R.L.ABEL, *AMERICAN LAWYERS*, Table 32, at 290 (1989)-ийг үзнэ үү.

Дэлхийн II дайны эцэс дэх эрх зүйн мэргэжлийн бүтцийн талаарх хураангуйг АНУ-ын Худалдааны Департаментаас явуулсан “Өнөөгийн бизнес” хэмээх судалгааны тайланд тусгасан байдаг. Тайлангаас харахад 1947 онд Америкийн Нэгдсэн Улсын нийт өмгөөлөгчдийн дөрөвний гурав нь хувийн хэвшил дэх хууль, эрх зүйн ажиллагааны хүрээнд хамрагдаж байсан бол үлдсэн дөрөвний нэг нь тогтмол цалинтайгаар үйлдвэрийн газар, пүүс агентлаг болон засгийн газрын байгууллагад ажиллаж байсан байна. Энэ дөрөвний нэг нь пропорциональ бус байдлаар хүн ам төвлөрсөн томоохон төвүүдэд байрладаг байжээ. Ингэж БАР-ын тогтолцоо хот суурин газар төвлөрсөн нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа, эдийн засгийн үйл ажиллагаа хоёрын хоорондын шууд хамааралтай нягт уялдаатай юм.³

1947 онд хувийн хэвшилд ажиллаж байсан өмгөөлөгчдийн ойролцоогоор 74 хувь нь бие даасан өмгөөлөгчид, 98-аас илүү хувь нь бие даасан үйл ажиллагаа явуулдаг буюу 9-өөс доош өмгөөлөгчтэй фирмүүдэд ажилладаг өмгөөлөгчид байжээ хэмээн Худалдааны Департаментын тайланд дурдсан байна. Хувийн хэвшилд үйл ажиллагаа явуулдаг, ес буюу түүнээс дээш тооны өмгөөлөгчтэй хуулийн фирмд ажилладаг өмгөөлөгчид хоёр хүрэхгүй хувийг эзэлж байжээ.⁴

Худалдааны Департаментын 1950-иад оны дунд үед хийсэн судалгаагаар мэргэжлийн бүтцэд өөрчлөлт, шилжилт бий болж байгааг тогтоожээ. Тэр үед өмгөөлөгчид хуулийн фирмүүдэд орж ажиллах нь олширч, бие дааж ганцаар хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн тоо тодорхой хэмжээгээр буурсан байна (1947 онд 74% байсан бол 1954 онд 65%). Гэхдээ, бие дааж ганцаар хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчийн тоотой, есөөс доош тооны өмгөөлөгчтэй хуулийн фирмүүдийн өмгөөлөгчдийн тоог нийлүүлэхэд хувийн хэвшилд үйл ажиллагаа явуулдаг нийт өмгөөлөгчдийн бараг 98 хувийг эзэлж байна.⁵ Том фирмийн хэмжээний томоохон өсөлт 1970-аад он хүртэл гараагүй юм.

1970 оноос эхлэн хуулийн фирмүүд үйл ажиллагааны багавтар нэгжээс том хэмжээний нэгж рүү шилжин, энэ нь байнгын хөдөлгөөн болон хувирсан юм. Хувийн хэвшил дэх хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа олон төрлийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээний нэгжүүдийг өөртөө хамруулсан томоохон спектр болтлоо өсөв. Зөвхөн

³ F. ZEMANS & V. ROSENBLUM, MAKING OF A PUBLIC PROFESSION, at 65-66 (1981)-ийг үзнэ үү.

⁴ W. Weinfeld, *Income of Lawyers, 1929-48* in U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE, SURVEY OF CURRENT BUSINESS (August 1949).

⁵ M. Liebenberg, *Income of Lawyers in the Post-War Period*, U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE, SURVEY OF CURRENT BUSINESS (December 1956)-ийг үзнэ үү.

хэмжээгээрээ бус, үйлчилгээг хүртэж буй хэрэглэгчид, үйл ажиллагааны мэргэшсэн түвшин, цалинжуулсан гишүүд, түншүүд, бусад ажилтны тоо, бүтэц, зохион байгуулалтын түвшингээрээ өөр хоорондоо ялгагдах болжээ.

Фирмүүдийн хэмжээ далайц, тэдгээрээс явуулж байгаа хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны хэлбэр нь ямар төрлийн харилцагчдад үйлчилдэг, хуулийн ямар чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг, санхүүгийн ямар эх үүсвэр, орлого олдог зэрэгтэйгээ шууд холбоотой юм. Нийгмийн тодорхой бүлэг, хүн амын аль нэг хэсгийн эрх ашгийн төлөө үйлчилдэг бие даасан өмгөөлөгчид буюу жижиг фирмүүдийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээний уламжлалт хэлбэр голдуу хувь хүмүүст чиглэгдсэн байдаг.⁶ Харин хот суурин газрын хуулийн томоохон фирмүүдийн өмгөөлөгчид ихэвчлэн бизнесийн нөлөө бүхий харилцагчдын төлөө ажилладаг.⁷

Хувь хүмүүсийн эрх ашгийг хамгаалсан хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны санхүүгийн шан харамж, төлбөр нь (хувь хүний гэмтэл, ослын талаархи нэхэмжлэлийг оролцуулахгүйгээр) бизнесийг төлөөлсөн ажлын төлбөрөөс ихэвчлэн бага байдаг.⁸ Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны талаарх олон судалгаа нь хуулийн фирмийн хэмжээ, түүний орлогын эх сурвалж хоёрын хооронд шууд холбоо байдаг гэдгийг харуулж байна: хуулийн фирмийн хэмжээ томрох тусам бизнесийн харилцагчдаас авдаг төлбөрийн хувь нэмэгдэж, хувь хүмүүсээс авдаг төлбөрийн хувь буурдаг. Хуулийн фирмийн хэмжээ том байх тусам бизнесийн харилцагчдад зориулсан ажил илүү ихээр төвлөрч, фирмд ажилладаг өмгөөлөгчдийн орлого төдий чинээгээр нэмэгдэнэ гэсэн үг юм.⁹

⁶ D.D. LANDON, COUNTRY LAWYER—THE IMPACT OF CONTEXT ON PROFESSIONAL PRACTICE, 9-10 (1990)-ийг үзнэ үү.

⁷ ZEMANS & ROSENBLUM, *supra* note 3, at 65-90-ийг үзнэ үү. Земанс ба Розенблум нар тухайн үед Чикагогийн БАР-ын хийж байсан судалгааны талаас илүү хувийг (53%) компанийн хэрэглэгчдийн салбарт зориулж байсан гэсэн тооцоог гаргасан. J.P. HEINZ & E.O. LAUMENN, CHICAGO LAWYERS, at 42 (1982).

⁸ Худалдааны Департаментын судалгаанаас харахад 1947 онд хувиараа хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байсан арван өмгөөлөгчийн долоо нь орлогын бус бизнесээс биш харин хувь харилцагчдаас хамааралтай байсан. Гэвч орлогын 48% нь бизнесээс орж байсан бол 1954 он гэхэд талаас илүү хувь нь бизнесийн салбараас ордог болсон байна. Хувь хүмүүст чиглэгдсэн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байсан өмгөөлөгчдийн орлого бизнесийн харилцагчидтай ихэвчлэн ажилладаг байсан өмгөөлөгчдийн орлогоос харьцангуй бага байсан байна. Хувь хүмүүстэй голдуу харьцдаг бие даасан өмгөөлөгчдийн орлого нь хамгийн бага түвшинд байжээ. Wienfeld, *supra* note 4. and Liebenberg, *supra* note 5.

⁹ R.S.Hickerson, *Structural Changes in Nebraska's Legal Profession*, 15 CREIGHTON L. REV. 1, 21 (1981); Wienfeld *id.*; and R.H. Sander & E.D. Williams, *Why Are There So Many Lawyers? Perspectives on a Turbulent Market*, 14 LAW & SOC. INQUIRY 478 (1989)-ийг үзэх.

Өмгөөлөгчдийн ажлын талаар судалгаа хийдэг эдийн засгийн шинжээчид хууль, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ, нийт хүн амын тооны хооронд уялдаа бага байдаг, харин хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны эрэлт хэрэгцээ, нэг хүнд ногдох орлогын хэмжээ хоёрын хооронд эерэг харьцаа буюу уялдаа, холбоо байдаг гэдгийг олж тогтоосон бөгөөд бизнес, санхүүгийн төвүүд төвлөрсөн хот суурин газруудад хууль, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ өндөр байдгийг тэмдэглэсэн байна.¹⁰

Хуулийн фирмүүдийг “жижиг”, “том” гэж хязгаарлах тодорхой шалгуур байхгүй бөгөөд ер нь “том” гэсэн ойлголт цаг хугацааны туршид өөрчлөгдсөөр ирсэн байна.¹¹ Гэвч, бид мэргэжлийн ерөнхий тойм, төсөөллийн талаар бүрэн цогц ойлголт өгөхийн тулд хувийн хэвшил дэх хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг хэд хэдэн хэсэгт хуваан тус тусад нь дүн шинжилгээ хийхийг зорьсон болно. Үүнд: бие даан ганцаар үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчид болон 10 хүртэл өмгөөлөгчтэй дундаж фирмүүд; 11-ээс 50 хүртэл өмгөөлөгчтэй дунд хэмжээний фирмүүд; 51 буюу түүнээс дээш тооны өмгөөлөгчид ажилладаг том фирмүүд багтсан болно.¹²

Дараах хүснэгтэд хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг жижиг нэгжээс том нэгж болох шилжилтийн хөдөлгөөн, бие даасан хувийн өмгөөлөгчдийн эзлэх хувийн бууралт болон 1980-аад оны үед гарсан том фирмүүдийн хэмжээний өсөлтийг 51 буюу түүнээс дээш тооны өмгөөлөгчидтэй хуулийн фирмүүдэд элссэн өмгөөлөгчдийн тооны гайхалтай өсөлтийн хамт харууллаа.¹³

Энэ хүснэгтээс харахад хуулийн фирмүүд улам бүр томрох байнгын хөдөлгөөнд байгаа бөгөөд өмгөөлөгчдийн цагийн дийлэнх нь бизнесийнхэнд зориулагдаж, харин хувь хүмүүсийн төлөөлөлд бага зарцуулагдах болсныг ойлгож болох юм.

Үүнтэй зэрэгцэн, дундаж орлоготой хүмүүст хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх шинэ төрлийн зохион байгуулалтын хэлбэр хөгжиж, санхүүжүүлэх аргууд ч бий болсон байна. Хууль, эрх зүйн

¹⁰ R. L. ABEL, *supra* note 2, at 179- *ийг үзэх*.

¹¹ Hobson, *supra* note 1,- *ийг үзэх*.

¹² Хувийн хэвшил дэх хууль эрх зүйн үйлчилгээний энэ хуваарилалт нь ZEMANS & ROSENBLUM, *supra* note, at 67 болон HEINZ & LAUMANN, *supra* note 7, at 13-т өгүүлсэнтэй ерөнхийдөө адил.

¹³ *Эх сурвалж*:: B.A. Curran, *Legal Profession in 1980s: A Profession in Transition*, 20 LAW & SOCIETY REV. 19 (1986); AMERICAN BAR FOUNDATION 1988 SUPPLEMENT TO THE LAWYER STATISTICAL REPORT.

1960	1970	1980	1985	1988	Хувийн өмгөөлөгчид	Нийт өмгөөлөгчид	Хувийн өмгөөлөгчид	Нийт өмгөөлөгчид	Хувийн өмгөөлөгчид	Нийт өмгөөлөгчид
Т=206,000	Т=285,933	Т=240,000	Т=355,242	Т=370,111	Т=460,206	Т=542,205	Т=655,191			
Т=519,941	Т=723,189									
46.2%	33.2%	64%*	46%**	52%	33.2%	48%	33%	47%	33%	
2-10 өмгөөлөгчтэй фирмүүд	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	21.5%	28.3%	19.9%
25.1%	18.0%									
11-50 өмгөөлөгчтэй фирмүүд	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	8.7%	13.6%	9.6%
14.1%	10.2%									
51 буюу түүнээс дээш өмгөөлөгчтэй фирмүүд	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	Ө/Б	7.3%	5%	
11.2%	7.9%	14.6%	10.5%							
Хувийн хэвшилд үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа нийт өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь 72% Хувийн хэвшилд үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа нийт өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь 67.6% Хувийн хэвшилд үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа нийт өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь 68.3% Хувийн хэвшилд үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа нийт өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь 70.2% Хувийн хэвшилд үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа нийт өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь 71.9%										

Ө/Б- Өгөгдөл байхгүй.

* - Хувийн өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь

** - Нийт өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь

үйлчилгээг хувь хүмүүст болон бүлэг харилцагчдад хүргэх “шинэ үйлчилгээ үзүүлэгчид”-ийн салбар хүртэл үүсэн гарч иржээ. Бие даасан, мөн жижиг фирмүүдэд ажилладаг өмгөөлөгчид энэхүү системд хамрагдах нь ихсэж, дундаж орлоготой 70 гаруй сая Америкчуудад хууль эрх зүйн үйлчилгээг хүргэж байна гэсэн тооцоо байдаг.¹⁴

Үүнээс гадна, ядуучуудад үзүүлэх үйлчилгээний хэмжээ ихсэж хэлбэр нь шинэчлэгдсэн байна. Хэдийгээр БАР-ын олон гишүүд төлбөрийн чадваргүй хүмүүст хууль эрх зүйн зарим үйлчилгээг үргэлж үзүүлсээр ирсэн ч сүүлийн 25 жилд ядуучуудад үзүүлэх зохион байгуулалттай хууль, эрх зүйн үйлчилгээний цар хүрээ өргөжиж, тэдгээрийг хүргэдэг, төрийн сангаас болон хувь хүмүүсээс санхүүждэг, хууль, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэгч өмгөөлөгчид болон Засгийн газарт ажилладаг төрийн өмгөөлөгчдийн тоо нэмэгдсэн байна. Эдгээр үйлчилгээ нь хувийн хэвшилд үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчдийн оролцсон олон шинэ төрлийн хөтөлбөрүүдээр өргөжин баяжигдаж байдаг.

Хувийн хэвшил дэх хууль, эрх зүйн уламжлалт үйлчилгээ-нүүдээс гадна хоёр өөр томоохон төрөл, хэлбэр бий. Нэг нь пүүс компани болон бусад хувийн байгууллагад үндсэн ажилтнаар ажиллаж хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг хэлбэр. Хоёр дахь нь төр засгийн газрын байгууллагад ажиллаж, тэдгээрийн бүхий л үйл ажиллагаа, салбарт хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг хэлбэр юм. Хувийн хэвшлийн БАР-ын тогтолцоо өмнө нь компанийн харилцагчид болон засаг захиргааны байгууллагад хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлсээр ирсэн боловч XIX зууны эцсээс эхлэн хууль, эрх зүйн ажлыг пүүс компани, төрийн байгууллага болон засгийн газрын агентлаг “дотор” авчрах хандлага улам ихсэж, харилцагчийн эрх зүйн асуудлын нэг хэсгийг ч атугай шийдвэрлэхэд төлбөртэй хувь өмгөөлөгч буюу хуулийн фирмийг авч ажиллуулахын оронд өмгөөлөгчийг цалинжуулан ажиллуулах нь элбэгшсэн байна.¹⁵

1988 оны Америкийн БАР-ын Сангийн Өмгөөлөгчдийн Статистик Тайлангийн нэмэлтэд хууль эрх зүйн чиглэлүүдийн дараах ерөнхий хуваарилалтын тухай өгүүлсэн байна:

¹⁴ National Resource Center for Consumers of Legal Services, *Legal Plan Letter* (Special Census Issue, August 30, 1991)-ийг үзэх.

¹⁵ EVE SPANGLER, *LAWYERS FOR HIRE. SALARIED PROFESSIONALS AT WORK* (1986)-ийг үзэх.

	(1988 Өмгөө- логчид)	(Т = 723,189)
Хувиараа Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэгчид	519,941	71.9%
Хууль, эрх зүйн туслалцаа/төрийн өмгөөлөгч	7,369	1.0%
Хувийн салбар ба холбоод	70,727	9.8%
Холбооны (мужийн) орон нутгийн засгийн газар	57,742%	8.0%
Холбооны (мужийн) орон нутгийн шүүхийн систем	19,071	2.6%
Боловсрол	7,575	1.0%
Тэтгэвэрт гарсан/идэвхгүй	40,762	5.6%

Хууль, эрх зүйн чиглэлүүдийн талаар нарийвчлан өгүүлсэн дараагийн хэсгүүдэд 1990-ээд оны үеийн өмгөөлөгчдийн ажиллаж байсан хэлбэр, чиглэл бүрийн ерөнхий төсөөллийг өгөхийг хичээлээ. Эхлээд бие даасан мөн жижиг фирмүүдэд ажилладаг өмгөөлөгчдийн талаар авч үзсэн болно. Тэд хэдийгээр өөрчлөгдөж шинэчлэгдсэн ч ерөнхийдөө уламжлалт хэлбэрээ хадгалж иргэд, жижиг бизнесүүдэд хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг гол эх сурвалж хэвээр байв. Үүний дараа ядуу, дундаж орлоготой хүмүүст болон бүлэг харилцагчдад иргэний, эрүүгийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх шинэ аргуудыг судалж үзэхэд эдгээр нь хувь хүмүүс, тэдний хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг төлөөлөх нь өнөө үед улам бүр нэмэгдсээр байгааг харуулсан билээ.

Мөн дараа нь 1970, 1980-аад онд хөгжил, цэцэглэлийнхээ ид үед яваа, ихэвчлэн бизнесийн хүрээнийхэнд үйлчилдэг дундаж болон том хэмжээний хуулийн фирмүүд рүү анхаарлаа хандуулсан болно. Эцэст нь, пүүс компани, бусад байгууллагад ажиллаж хууль, эрх зүйн үйлчилгээ явуулдаг, өмгөөлөгчдийн олон нийтийн салбарт гүйцэтгэх үүрэг хариуцлагын талаар өгүүлэх юм.

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний төрөл бүрийн салбарт өмгөөлөгчид чухам юу хийдгийг сайтар ойлгож, тэдний тухай мэдлэгтэй байх нь эрх зүйн боловсрол олгогчдын хувьд чухал ач холбогдолтой бөгөөд энэ нь оюутнуудыг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаанд бэлтгэх, уг ажлын үнэн бодит байдлыг тэдэнд ойлгуулахад туслах юм. Энэ нь хуулийн сургууль төгсөгчдөд нэгэн адил чухал. Тэд өөрсдийн сонирхол, авъяас чадвартаа тохирох ажлыг эрж олоход нь тус болно.¹⁶ Земанс, Розенблум хоёр *Олон Нийтийн Мэргэжлийн Тухай*¹⁷ суурь

¹⁶ 1975 онд Thomas Ehrlich, Geoffrey Hazard хоёр хуулийн мэргэжлийн талаархи материал хомс байгааг ойлгон *Хуулийн Сургуульд Орох гэж байна уу* гэсэн нэртэй “унших материалууд”-ын цуглуулгыг хэвлүүлсэн байна.

¹⁷ *Supra* note 3.

судалгаандаа ихэнх тохиолдолд анхлан орсон ажил нь тухайн өмгөөлөгчийн мэргэших чиглэл, салбарыг тодорхойлж өгдөг гэсэн дүгнэлтийг хийсэн байна. Уг дүгнэлт нь хуулийн оюутан энэ чиглэлийн үйл ажиллагаа эрхэлж эхлэхдээ мэдээлэл дээр тулгуурлан зөв сонголт хийх нь чухал ач холбогдолтой болохыг харуулж байгаа юм.

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны олон талт хэлбэр, чиглэл болон тэдгээрийн хүрээнд өмгөөлөгчид юу хийдэг вэ гэдэг асуудлыг судалж мэдэх нь хуулийн сургуулиудын хувьд томоохон сорилт болдог бөгөөд өмгөөллийн бүхий л хэлбэрт нийтлэг шаардагдах ур чадвар, үнэлэмжийг тодорхойлох, оюутнуудынхаа мэргэжлийн хөгжлийн эхлэлийг зөв оновчтой тавьж өгөх, оюутан бүрт хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд нь хэрэг болохуйц хууль, эрх зүйн мэдлэгийг олгох шаардлагыг тэдний өмнө тавьдаг.

А. Бие даан хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэгчид болон жижиг фирмүүд

Хууль, эрх зүйн мэргэжлээр ажиллаж байгаа өмгөөлөгчдийн томоохон хэсгийг нийгмийн тодорхой бүлэг, хүн амын тодорхой хэсэгт уламжлалт хэлбэрээр үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчид буюу бие даасан, жижиг фирмүүдэд ажилладаг хуульчид бүрдүүлдэг. Эдгээр өмгөөлөгчид ихэвчлэн хувь хүмүүсийн нууцлаг, өөр хоорондоо ялгаатай асуудалтай харьцаж, тэдэнд хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг.¹⁸ Нийгмийн тодорхой бүлэг, хүн амын тодорхой хэсэгт үйлчилдэг өмгөөлөгчдийн ажилд ихэвчлэн үл хөдлөх хөрөнгийн худалдаа, арилжаа, өмч хөрөнгийг үеэс үед өв залгамжлуулах, (итгэмжилсэн өмч, гэрээслэл), хувь хүний гэмтэл осол, гэрлэлт, гэр бүлтэй холбоотой асуудлууд, компанийн болон арилжаа худалдааны жижиг бизнестэй холбогдолтой зарим хуулиуд, цөөн тохиолдолд эрүүгийн хуультай холбогдолтой хэргүүд багтдаг байна.¹⁹ Тэд хууль, эрх зүйн ерөнхий, уламжлалт үйлчилгээ үзүүлэгчид бөгөөд нэхэмжлэгч ба хариуцагч, зээлдэгч ба зээлдүүлэгч, худалдагч ба худалдан авагч, олон нийтийн агентлагууд ба хувийн хэвшлийн этгээдийн аль алиныг нь төлөөлдөг аж.

¹⁸ LANDON, *supra* note 6, at 123-ийг үзэх

¹⁹ ABEL, *supra* note 2, at 181; болон EHRLICH & HAZARD, *supra* note 16, at 3; “The Small Town Lawyer”; at 20: “The Individual Practitioner”; Thomas R. Bell, *Law Practice in a Small Town (in a rural Alabama county)*, (J.S.D. diss. Howard Univ., 1969); JOEL F. HANDLER, *THE LAWYER AND HIS COMMUNITY: THE PRACTICING BAR IN MIDDLE-SIZED CITY* (1967); Richard S. Wells, *The Legal Profession and Political Ideology: The Case of the Carr Law Firm of Manchester, Iowa* (a detailed record of one small firm’s practice in the 1960s), (Ph.D. diss. State University of Iowa, 1963); J.E. CARLIN, *LAWYERS ON THEIR OWN: A STUDY OF INDIVIDUAL PRACTITIONERS IN CHICAGO* (1962)-ийг үзэх.

Ганцаар бие даан эсвэл жижиг фирмүүдэд ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо буурсаар ирсэн хэдий ч, 1988 онд АНУ-ын хэмжээгээр нийт өмгөөлөгчдийн талаас илүү хувь нь нэгээс арав хүртэлх өмгөөлөгчтэй нэгжид ажиллаж, хувийн хэвшлийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байсан байна.²⁰ Харин, 1960-аад оны үед бие дааж хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчдийн тоо огцом буурч байсан бөгөөд, түүний (131,840-өөс 124,800 хүртэл) дараа 1970, 1980-аад оны үед хуулийн мэргэжилд урьд байгаагүй өсөлт бий болсонтой зэрэгцэн, бие даасан өмгөөлөгчдийн тоо мөн ихээхэн хэмжээгээр өссөн юм (124,800-гаас 240,141 хүртэл).²¹

1985 оноос 1988 оны хооронд (эдгээр онуудын статистикийн бүрэн мэдээлэл байдаг) Айова, Юта муж хоёроос (энд бага зэргийн бууралт ажиглагдсан) бусад бүх мужид бие даан ганцаар хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн тоо өссөн үзүүлэлттэй байна. 1988 онд дөрвөн мужид бие даасан өмгөөлөгчдийн тоо 50-аас илүү хувьтай байжээ. Массачусеттс (54.1%), Мариланд (53.4%), Нью Жерси (53.4%), Калифорни (52.3%). Хувийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг улсын хэмжээний нийт өмгөөлөгчдийн 46.2% буюу АНУ-ын гурван өмгөөлөгч тутмын нэг нь ганцаар бие даан үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчид байсан байна.²²

Арван жилийн хугацаанд бие даан ажиллах буюу жижиг фирмүүдэд ажилд орж байгаа хуулийн сургууль төгсөгчдийн тоо тодорхой хувиар буурсаар иржээ. Хуульчдад Ажил Олгох Үндэсний Холбооноос (ХАОҮХ), 1979 оноос 1988 оны хооронд хувийн салбарт ганцаар үйл ажиллагаа явуулж эхлэгчдийн тоо 4.5%-иас 1.7 % хүртэл буурсан бол 1985 оноос 1988 оны хооронд жижиг хуулийн фирмүүдэд (2-10 гишүүнтэй) ажилд орсон шинэ өмгөөлөгчдийн тоо 21.3%-иас 17.8% хүртэл буурчээ гэж мэдээлсэн байна.²³ Гэхдээ, ХАОҮХ сүүлийн үед бие даан болон жижиг фирмүүдэд ажиллахаар элсэгчдийн тоонд өсөлт гарч байна хэмээн онцолжээ (бие даасан: 1989 2.7%, 1990 3.3%; 2-10 өмгөөлөгч: 1989 24%, 1990 26.6%).

Үүнээс гадна, хуулийн сургууль төгссөний дараа шууд бие даан хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлж байгаа төгсөгчдийн тоонд мөн харьцангуй өөрчлөлтүүд гарсан байна. ХАОҮХ-ны мэдээлснээр

²⁰ Бие даасан үйл ажиллагаа: 33.2%; жижиг фирмүүд: 18%; холимог 51.2%, AMERICAN BAR FOUNDATION 1988, SUPPLEMENT OF LAWYERS STATISTICAL REPORT.

²¹ Id. At 5.

²² AMERICAN BAR FOUNDATION 1985 and 1988 SUPPLEMENT OF LAWYERS STATISTICAL REPORT: Калифорни Мужийн БАР-ын Холбооноос 1991 оны 9-р сард явуулсан судалгааны тайланд бие даан хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн тоо цөөн гарсан байна. Энэ нь уг салбарт ажилладаг өмгөөлөгчдөөс, ялангуяа өөрсдийн тусгаар тогтнолыг үнэлдэг өмгөөлөгчдөөс судалгаа авахад хэцүү байдагтай холбоотой юм.

²³ NALP, *Private Practice—Ten Year Comparison* (1990)-ийг үзэх.

хувийн хэвшлийн салбарт үйл ажиллагаагаа эхэлж байгаа 25 сургуулиас төгсөгчдийн 10-аас дээш хувь нь бие даасан бодит үйл ажиллагаа, хоёр сургуулиас 20-24%-нь бие даасан үйл ажиллагаа шууд эрхэлж эхэлсэн байна.²⁴

Сүүлийн үед гарч ирж байгаа шинэ өмгөөлөгчдийн чухам хэд нь ахмад, туршлагатай өмгөөлөгчдийн туршлагаас дагалдаж сурсныхаа дараа хувиараа бие даан (эсвэл жижиг фирмд) үйл ажиллагаа явуулж, тодорхой нэгэн чиглэлээр мэргэшин, орон нутгийнхаа мэргэжлийн хүрээнийхэн дунд найз нөхөд, хамтран ажиллагсдын сүлжээ байгуулж, хүссэн үедээ нэгнээсээ тусламж авч болох боломжийг бүрдүүлэн, өмнөх үеийнхнийхээ зам, жишгээр явах бол гэдгийг л харах үлдээд байна.²⁵

²⁴ Хуульчдад Ажил Олгох Үндэсний Холбооны 1990 оны Хөдөлмөр Эрхлэлт ба Цалингийн Судалгааны мэдээллийн сангаас авсан хэвлэгдээгүй өгөгдөл. Дараах хүснэгтүүдийг NALP-ын мэдээллийн сангаас авсан бөгөөд хуулийн сургуулиудын хоорондох ялгааг харуулсан болно:

Хүснэгт 1

Хувийн хэвшилд ганцаар бие даан үйл ажиллагаа явуулж буй өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь (сургуулиудаар)

Ганцаар, бие даасан	Сургуу-лиудын тоо	Сургуу-лиудын %
0-4% бие даасан	91	57.6%
5-9% бие даасан	42	26.6%
10-14% бие даасан	16	10.1%
15-19% бие даасан	7	4.4%
20-24% бие даасан	2	1.3%
Нийт	158	100.0%

Хүснэгт 2

Мэдэгдэж буй ажил эрхэлдэг ганцаар бие даан үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь (сургуулиудаар)

Ганцаар, бие даасан	Сургуу-лиудын тоо	Сургуу-лиудын %
0-4% бие даасан	91	57.6%
0-4% бие даасан	130	82.3%
5-9% бие даасан	22	13.9%
10-14% бие даасан	6	3.8%
Нийт	158	100.0%

²⁵ L.M. VOGT, FROM LAW SCHOOL TO CAREER: WHERE DO GRADUATES GO AND WHAT DO THEY DO? Harvard Law School Program on the Legal Profession (May, 1986); Cf. ZEMANS & ROSENBLUM *supra* note 3, at 82-84-өөс хуулийн сургуулиа дөнгөж төгсөөд анхныхаа ажилд орсон төгсөгчид болон тэд дараа нь ажил мэргэжлээ хэрхэн сонгосон байдал хоёрын хооронд хийсэн статистик харьцуулалтыг үзэх, HEINZ & LAUMENN, *supra* note 7, at 193-198-аас том фирмүүдэд ажилласан буюу бие даасан өмгөөлөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн (нэг газраа үргэлжлүүлэн ажилласан эсэх) тогтвортой байдлыг үзэх.

1988 онд Америкийн БАР-ын Сангаас явуулсан судалгаагаар 370,608 өмгөөлөгч арав буюу түүнээс доош тооны гишүүнтэй фирмүүдэд ажиллаж, хувийн хэвшлийн салбарт үйл ажиллагаа эрхэлж байгааг тогтоосон бөгөөд тэд хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны дараах хэлбэрүүдэд хуваарилагдсан байгааг харж болно.²⁶

Фирмийн хэмжээ	Фирмийн тоо	Өмгөөлөгчдийн тоо
Бие даасан	240,141	240,141
2 өмгөөлөгч	17,501	34,680
3 өмгөөлөгч	8,028	23,890
4 өмгөөлөгч	4,460	17,687
5 өмгөөлөгч	2,740	13,598
6-10 өмгөөлөгч	5,497	40,612
		370,608

1988 онд энэ үзүүлэлт нь хувийн хэвшлийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа 519,914 өмгөөлөгчдийн 71 хувь, үндэсний нийт 723,189 өмгөөлөгчдийн 51 хувийг тус тус эзэлж байсныг харуулж байна.²⁷

Бие даасан өмгөөлөгчийн болон жижиг фирмийн үйлчилгээнд хамрагдъя гэвэл тэднийг олон төрлийн газар, байршлуудаас олж болно. Жишээ нь, тэд харилцагчдынхаа төрөл бүрийн хууль, эрх зүйн асуудалд туслалцаа үзүүлэх зорилгоор хөдөөгийн жижиг суурин газрууд, жижиг хот, далайн боомтууд, хилийн суурингууд, мужийн нийслэлүүд, хотын захын худалдааны төвүүд, хот хоорондын дэлгүүрүүд, хотын төвийн өндөр барилгууд зэрэг газруудад байрладаг. Тэдний ихэнх нь өндөр боловсрол эзэмшсэн мэргэжилтнүүд бөгөөд ялангуяа хөдөө орон нутагт болон өөрийн амьдарч ажилладаг хот тосгоныхоо иргэд, байгууллагын эрх ашгийг хамгаалан, нөхөрсөг зөвлөгчийн үүргийг гүйцэтгэдэг.²⁸ Гэхдээ, нийгмийн хүрээний өөрчлөлт шинэчлэлт нь бие даан буюу жижиг фирмүүдэд ажиллаж, тодорхой бүлэг, хүн амын хэсэгт үйлчилж байдаг өмгөөлөгчдийн уламжлалт хэлбэрийн үйлчилгээний боломжийг багасгасан юм. Сүүлийн хэдэн арван жилийн турш өргөжиж буй хотжилт, түүнийг дагасан жижиг хот суурин газруудын хүрээ тэлэлт нь жижиг хот тосгонд бие биенээ мэддэг, таньдаг хүмүүсийн хооронд хууль, эрх зүйн үйлчилгээг үзүүлдэг хуучин тогтолцоог өөрчилж, ихэвчлэн бие биенээ танихгүй хүмүүсийн хоорондох үйлчилгээ болон хувирах эх үндсийг тавьсан байна.

Орон нутгийн хүн амын хэсэг, үндэстэн ястны бүлэгтэй тогтоосон харьцаагүй, хот суурин газрын амьдралын хэв жаягтай нүүр

²⁶ AMERICAN BAR FOUNDATION 1988 SUPPLEMENT OF LAWYERS STATISTICAL REPORT, at 5.

²⁷ *Id.*, at 216

²⁸ D.D. LANDON, *supra* note 6, at 96-г үзэх.

тулгарсан олон бие даасан буюу жижиг фирмийн өмгөөлөгчид боловсруулаад удаагүй байгаа урьдчилсан төлбөрт болон хууль, эрх зүйн бүлэг үйлчилгээний өмгөөлөгчдийн эвсэлд гишүүнээр элсэн, шинэ шинэ харилцагчдыг эрж хайх хандлагатай болсон юм.²⁹

Бие даасан өмгөөлөгчид хууль, эрх зүйн үйлчилгээгээ олон хэлбэрээр явуулж байна. Энд гэртээ ажиллах, нэг буюу түүнээс дээш тооны бусад өмгөөлөгчтэй ажлын байр, албан тасалгаа хуваалцах зэрэг ажлын хэлбэрүүд ордог. Бие дааж хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх гэсэн ойлголтод; нэгдэж ажиллах мэргэжлийн холбоодоо хараахан олоогүй, түүнийг хайж байгаа шинэ өмгөөлөгчид, мэргэжлийн салбарт өөрийн гэсэн харилцагч, харилцаа холбооны сүлжээтэй болсон туршлагатай ахмад өмгөөлөгчид, мөн эрх чөлөө, бие даасан байдлыг илүүд үзэн, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаагаа бие даан явуулдаг өмгөөлөгчид бүгд багтдаг. Мөн өмнө нь хуулийн ажил хийж байсан, шинэ ажил хайж байгаа хүмүүс өөрийн мэргэжлийн зорилго тэмүүллээ гүйцэлдүүлэхийн тулд буюу өөр ажилд орохоосоо өмнө хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг түр хугацаагаар эрхлэхээс өөр аргагүйд хүрсэн өмгөөлөгчид ч энэ бүлэгт хамрагддаг байна.³⁰

Хоёроос арван өмгөөлөгчтэй жижиг фирмүүдэд голдуу хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг өмнө нь эрхэлж байсан, туршлагатай, өөрсдийн хүч, нөөц баялгийг нэгтгэхээр шийдсэн, илүү олон харилцагчдыг хамруулсан хууль, эрх зүйн өргөн цар хүрээтэй үйлчилгээг бий болгохын тулд туршлага, ур чадвараа төвлөрүүлэн ажиллахаар санаа нэгдсэн өмгөөлөгчид нэгддэг байна. Жижиг фирмүүдэд шинээр хүн ажилд авах хөтөлбөр, хуулийн сургуулиудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтсүүдтэй тогтоосон байнгын холбоо байдаггүй бөгөөд тэд зөвхөн өөрийн ажлын хэрэгцээ, шаардлага гарсан үед л шинээр өмгөөлөгч хайдаг. Хуулийн сургууль төгссөн, хувийн хэвшлийн салбарт үйл ажиллагаагаа эхлээд удаагүй байгаа 5-6 хүн тутмын нэг нь 2-10 өмгөөлөгчийн бүрэлдэхүүнтэй жижиг фирмүүдэд ажилд ордог.

Бие даасан болон жижиг фирмүүдэд ажилладаг өмгөөлөгчдийн ихэнх нь өөр өөр нөхцөл байдал дахь олон төрлийн асуудлаар үүссэн хувь харилцагчдын маргааныг шийдвэрлэж байдаг. 1980-аад оны эхээр Хууль Зүйн Департаментын хийсэн Иргэний хэргийн талаарх

²⁹ 2-р бүлгийн Б-гээс эдгээр шинэ хүргэлтийн системүүдийн талаар үзэх.

³⁰ Eve Spangler цалинждаг өмгөөлөгчдийн тухай бичсэн өөрийн номныхоо Хавсралт А-д “Бие даасан өмгөөлөгчид”-ийн талаар судалгаа явуулж гарсан үр дүнг нь томоохон хуулийн фирмүүд, компанийн хуулийн албад, олон нийтийн салбар, хуулийн үйлчилгээний салбар зэрэгт цалинтайгаар ажилладаг өмгөөлөгчдийн ажил мэргэжлийн талаар өөрийн олж авсан мэдээлэлтэй харьцуулалт хийсэн байна. (EVE SPANGLER, *supra* note 15, Appendix A at 199-212).

Судалгааны Төсөл нь харилцагчдынхаа маргааныг шийдвэрлэхэд өмгөөлөгчдийн хийдэг ажил, түүний цар хүрээний талаар бодит ойлголтыг өгсөн байна.³¹ Холбооны Улсын шүүхийн таван тойрог Висконсин, Пеннсилвани, Калифорни, Өмнөд Каролина болон Нью Мексикийг хамруулан 5,000 айл эрх, 1,000 гаруй өмгөөлөгчдөөс судалгаа авсан бөгөөд судалгааны гол зорилго нь сонгож авсан найман чиглэлээр (иргэний эрх зүйн маргаан, хэрэглэгчдийн эрх, өр авлага, ялгаварлах үзэл, өмч хөрөнгө, засгийн газар, гэр бүл салалтын дараах асуудал, түрээслүүлэгч-түрээслэгч) гардаг “маргаан”-ы зүйлийг тодорхойлох, гомдол гаргагчдаас шүүхэд хандаж гаргасан маргааны тоотой маргааны тоог харьцуулах явдал байсан юм. Судлаачид Америкийн Нэгдсэн улсад хувь хүмүүсийн хоорондох хэрэг, маргааны давтамжийн талаар тойм тооцоог³² гаргасан ба ингэхдээ өмгөөлөгчдийн ажлын талаар өвөрмөц сонин мэдээллийг өгсөн байна.

Судалгаанд оролцсон өмгөөлөгчдийн 17 хувь нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээг бие даан үзүүлдэг өмгөөлөгчид байсан бөгөөд хувь харилцагчдын маргааныг шийдвэрлэхэд тусалдаг ердийн өмгөөлөгч нь гол төлөв 5-9 өмгөөлөгчтэй жижиг фирмүүдийн өмгөөлөгч байсан ажээ. Судалгаа дараахь төрлийн асуудлаар гарсан маргааны хувийг гаргаж ирсэн байна. Үүнд:

Хэрэглэгчдийн эрх ашиг	3.0%
Ялгаварлах үзэл	3.9%
Түрээслүүлэгч-түрээслэгч	1.3%
Өр авлага	1.6%
Засгийн Газар	11.9%
Өмч хөрөнгө	13.4%
Иргэний эрх зүйн маргаан	18.7%
Гэр бүл салалтын дараах маргаан	59.0% ³³

Маргааны дөнгөж 10%-д нь шүүхийн ямар нэг ажиллагаа хийгдсэн бөгөөд тэдгээр хэргүүдийн зөвхөн 8 хувь нь шүүхээр хянан хэлэлцэгдэж байна.³⁴

Судалгаагаар хувь харилцагчдын маргааныг шийдвэрлэхэд туслалцаа үзүүлэхэд зарцуулсан өмгөөлөгчдийн цагийн хуваарилалтыг мөн дараах байдлаар гаргаж ирсэн байна. Үүнд:³⁵

³¹ Trubek, Sarat, Felsiner, Kritzer & Grossman, *The Costs of Ordinary Litigation*, 31 UCLA LAW REV. 72 (1983).

³² *Id.*, at 86.

³³ Гэр бүлийн хуулийн онцлог шинж чанарын талаар *Id.*, at 87, Sarat & Felstiner, *Law and Strategy in the Divorce Lawyer Office*, 20 LAW & SOCIETY REV. 93-134 (1986)-аас үзэх.

³⁴ *Id.*, at 86.

³⁵ *Id.*, at 91.

Харилцагчидтай зөвлөлдөх	16.0%
Нотлох баримтыг судлах	12.8%
Хууль, эрх зүйн судалгаа хийх	10.1%
Хэргийг урьдчилан шийдвэрлэх	14.3%
Илрүүлэлт	16.7%
Эвлэрүүлэх ярилцлага	15.1%
Шүүх хуралд оролцох	8.6%
Давж заалдах, шийдвэр гүйцэтгэх	0.9%
Бусад	5.5%

Судлаачдын үзсэнээр өмгөөлөгчид маргаанд өөрсдийн харилцагчдыг төлөөлөхөд зарцуулдаг дундаж, хэвийн цаг гэгдсэн өмгөөлөгчийн цагийн энэ хуваарилалт нь бие даан болон жижиг хуулийн фирмд ажиллаж, хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчдийн хувьд өмгөөллийн ур чадвар чухал ач холбогдолтой болохыг харуулж байна.

Мэргэшил

Нийгмийн харилцааны шинэ шинэ нарийн төвөгтэй асуудлуудыг даган өөрчлөн шинэчлэгдэж буй хуулиуд нь ур чадвартай байх, тухайн чиглэл бүрээр гарч байгаа өөрчлөлттэй мөр зэрэгцэн ажиллах, ингэхийн тулд мэргэшлийг тэргүүн зэрэгт тавих зайлшгүй шаардлагыг бий болгож байна. Мэргэжлийн түвшинд ялгаа гарах явц нь үйлчилгээг хүртэж буй харилцагчид, хууль, эрх зүйн ажлыг гүйцэтгэж байгаа төрлүүдийг даган мөн хурдацтай хөгжиж байгаа юм. Бие даасан өмгөөлөгчид болон жижиг фирмүүдийн үйлчилгээ нь хэдийгээр хувь харилцагчдад голчлон хүрч байгаа ч ийм төрлийн чиглэлээр хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчид, бусад чиглэл, хэлбэрээр үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчдийн нэгэн адил “мэргэшсэн” байх явдлыг улам бүр шаардаж байна. Хэрвээ асуувал, өмгөөлөгчдийн дийлэнхи нь өөрсдийгөө хуулийн ямар нэг чиглэл, өмгөөллийн ур чадвар буюу харилцагчийн төрлөөр мэргэшиж байгааг тодорхойлох болно.³⁶ 1991 онд Калифорни мужийн БАР-ын явуулсан судалгаанаас харахад өмгөөлөгчдийн дөрөвний гурав нь өөрсдийн цагийн 50-иас доошгүй хувийг тодорхой нэг хуулийн чиглэлээр ажиллахад зарцуулдаг ба нийт өмгөөлөгчдийн талаас илүү хувь нь өөрийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг хуулийн гурав буюу түүнээс доош тооны чиглэлээр хязгаарладаг байна.³⁷

АБХ-ны Залуу Өмгөөлөгчдийн хэлтсээс 1990 онд явуулсан

³⁶ *Economics of Legal Services in Illinois—A1975 Special Bar Survey*, 64 ILL. BAR JOUR. 73-102 (1975); *Preliminary Report: Results of Survey of Certification of Specialists*, 44 CAL. ST. BAR JOUR. 140, 142-44 (1969)-ийг үзэх.

³⁷ CALIFORNIA STATE BAR ASSOCIATION, *SURVEY RESULTS* (September 1991), at 26 and 27-г үзэх.

судалгаа үүнтэй адил төстэй дүгнэлтэд хүрсэн бөгөөд судалгаанд оролцсон бие даан үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчдийн 55 хувь нь өөрсдийн цагийн 50 буюу түүнээс дээш хувийг хуулийн тодорхой нэг чиглэл, төрөлд зарцуулдаг гэсэн хариулт өгсөн байна.

Ажлын цагийнхаа дөрөвний гурвыг хуулийн нэг чиглэлд зарцуулдаг бие даасан өмгөөлөгчдийн эрхэлдэг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны нийтлэг төрлүүдэд үл хөдлөх хөрөнгө, гэрээслэл, итгэмжлэл батлах, гэр бүлийн хууль, иргэний эрх, даатгал, патент (худалдааны тэмдэг) зохиогчийн эрх, эрүүгийн хууль, татварын хууль зэрэг багтдаг аж.³⁸ 1989 онд Нью-Энгланд-ын Хууль, Эрх Зүйн Боловсрол, Эдийн Засгийн асуудал хариуцсан комиссын захиалгаар хийсэн судалгаанаас харахад Нью-Энгланд дахь хуулийн жижиг фирмүүд (бие даасан өмгөөлөгчдийг оролцуулалгүйгээр) дараах хууль зүйн мэргэшлээр дагнан үйл ажиллагаа явуулдаг байна.³⁹

Хууль, эрх зүйн ерөнхий асуудал

Үл хөдлөх хөрөнгийн хууль

Иргэний маргаан

Компанийн хууль

Өв залгамжлалын хууль

Хайнга хариуцлагагүйн хууль

Гэр бүлийн хууль

Итгэмжлэл ба Эдлэн газар

Татварын хууль

Эрүүгийн хууль

Ихэнх томоохон хот суурин газрууд, том хотуудын дагуул суурин газарт эрүүгийн хүнд хэргүүдийг яллах болон өмгөөлөх асуудал тусдаа мэргэшил болон хувирсан байдаг. Бүтэн цагаар ажилладаг яллагч буюу прокурор нь хэрэг үүсгэн, хянан шийдвэрлэх ажиллагааг эхлүүлдэг бөгөөд хувийн шугамаар хөлслөгдсөн өмгөөлөгч, зөвлөгч нь голчлон эрүүгийн эрх зүйн чиглэлээр үйлчилгээгээ хязгаарладаг бие даасан ба жижиг фирмүүдийн өмгөөлөгчид юм. Өмгөөллийн БАР-ын системийн гишүүд нь тойргийн прокурорын туслахаар буюу Америкийн Нэгдсэн Улсын Ерөнхий Прокурорын туслахаар ажиллаж өөрсдийн анхны туршлагыг хуримтлуулсан хүмүүс байх нь элбэг.

Эрүүгийн эрх зүйн систем дэх өмгөөлөгчдийн ажлыг проку-

³⁸ AMERICAN BAR ASSOCIATION YOUNG LAWYERS DIVISION, THE STATE OF THE LEGAL PROFESSION 1990, at 14-ийг үзэх.

³⁹ T.C. FISCHER, LEGAL EDUCATION, LAW PRACTICE AND THE ECONOMY: A NEW ENGLAND STUDY, at 80 (1990). The California 1991 Survey, *supra* note 37, at 25-д мэдээлэхдээ хувь өмгөөлөгчдийн дийлэнх нь Бизнес, Үл Хөдлөх Хөрөнгө, Хувь хүний осол гэмтлийн зарга, Гэр бүл, Түрээслүүлэгч-Түрээслэгч, Дампуурал зэрэг чиглэлээр ихэвчлэн үйл ажиллагаагаа явуулдаг байна.

рорууд болон төрийн өмгөөлөгчдийн ажил, үүрэг хариуцлагад нарийвчлан дүн шинжилгээ хийж, жишээ болгон авснаар тайлбарлаж болох юм.⁴⁰ Өнөөдөр албан тушаалын гэмт хэрэгт сэжиглэгдэж буй хүмүүсийг өмгөөлөх нь том болон жижиг фирмүүдийн үйл ажиллагаагаа явуулдаг гол чиглэл болж, тэдний хувьд дэд-мэргэшил нь болсон байна. Энэ дэд мэргэшилд хамрагдан хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн ажлын талаар Кеннет Манн-ын *Албан Тушаалын Гэмт Хэргийг Хамгаалах нь: Ажлаа Хийж Буй Өмгөөлөгчдийн Хөрөг* (1985) номонд дэлгэрэнгүй дурдсан байдаг. Өмгөөлөгч Засгийн Газарт яллах, тэр бүү хэл хэрэгт татах баталгаа, нотлох материал байдаггүй гэж ойлгодог, өмгөөлөгчийн үүрэг бол Засгийн Газар юу мэдэж байгааг олж тогтоох, илүү нэмэлт мэдээлэл цуглуулах асуудлаас сэргийлэх гэсэн сөрөг байр суурьтай байдаг талаар тэрбээр номондоо дурдсан байна.

Мэргэшлийн өсөлт нь хууль, эрх зүйн мэргэжилд нэгэн мухардмал байдал авчирсан юм. Саяхныг хүртэл мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм журам нь патент, худалдааны тэмдэг эсвэл далайн тээвэр, худалдааны хуулиас бусад тохиолдолд өмгөөлөгчдийг өөрсдийгөө мэргэшсэн мэргэжилтнүүд гэж тунхаглахыг хориглодог байсан. Гэтэл үүний хажуугаар, өмгөөлөгч бүр тодорхой ур чадвартай байж, түүнийгээ хөгжүүлж байхын тулд хуулийн тодорхой чиглэл, асуудлаар үйл ажиллагаандаа хязгаарлалт хийх зайлшгүй шаардлага байгаа нь тодорхой болсон юм.⁴¹ Хэрэглэгчдийн дунд явуулсан судалгаанаас үзэхэд олон нийт тодорхой чиглэлийн ур чадварыг сайн эзэмшсэн өмгөөлөгчийг олох хэрэгтэй гэсэн сэтгэгдэлтэй байдаг нь тогтоогдсон бөгөөд тэд өмгөөлөгчийн мэдлэг туршлага, тодорхой өмгөөлөгчөөс үзүүлж чадах онцлог үйлчилгээний талаар илүү олон зүйлсийг мэдэхийг хүсч байгаа нь харагдсан байна. Нийтэд зарласан мэргэшлүүдээс өмгөөлөгч өөрөө сонголт хийх нь сонгож авсан хуулийн чиглэл эсвэл үзүүлэх үйлчилгээний тухайн төрөлд ур чадвартай, чанартай үйлчилгээ үзүүлнэ гэсэн баталгаа биш юм. Мэргэшлийг сонгон авсан зарим тохиолдол нь хөдөлмөрийг хуваарилах ухамсарт үйл ажиллагаа бус, харин өмгөөлөгчийн үйлчилгээ үзүүлэх гэж хүсч байгаа харилцагчдад зориулсан тодорхойлолт, таних тэмдэг юм.⁴²

Мэргэшил бас өөр бусад бэрхшээлийг ч авчирдаг. Хувь өмгөөлөгчийн үзэл бодлоор бол ёс зүйн зарчмыг умартан, хэн нэгэн

⁴⁰ J.D. HARBAUGH AND H.G. McDONALD, TASK ANALYSIS OF THE CRIMINAL JUSTICE ATTORNEY: IMPLICATION FOR THE USE OF PARALEGALS (1977).

⁴¹ I.F. Reichert, *The Future of Continuing Legal Education in LAW IN A CHANGING SOCIETY*, 167-182, at 177 (Geoffrey Hazard, ed. (1968)).

⁴² HEINZ & LAUMENN, *supra* note 7, at 56 судалгаанаас харахад, өмгөөлөгчид харилцагчдын эрэлт хэрэгцээг хангах үүднээс хуулийн логикгүйгээр нэгээс илүү чиглэлээр хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах хандлагатай байдаг гэдгийг олж тогтоосон байна.

өмгөөлөгч өөр нэгэн өмгөөлөгчийг тухайн чиглэлээр мэргэшсэн хэмээн таамаглаж түүнийг харилцагчид санал болголоо гэхэд тэр харилцагч дахин эргэж ирэх баталгаа байхгүй болох бэрхшээл гарч ирдэг. Олон төрлийн чиглэлээр мэргэшсэн мэргэжилтнүүдийг гишүүнээр авч чадах томоохон фирмүүдийн хувьд мэргэшил нь давуу талтай байдаг бол жижгэвтэр фирмүүдийн хувьд эсрэгээр, өрсөлдөөнд хүч дутмаг байдлыг бий болгодог ажээ.

Цаашилбал, мэргэшил нь нэг өмгөөлөгч нөгөөгөөсөө ялгарах үндэс болж, энэ нь өмгөөлөгчдийн зар сурталчилгааны ажилд хил хязгаар, саад тээг болдог. Бие даасан ба хуулийн жижиг фирмүүдийн өмгөөлөгчдийн хамгийн нийтлэг сурталчилгааны төрөл бол телефон утасны Yellow pages⁴³ лавлах бөгөөд ийм төрлийн сурталчилгааны гол шинж, агуулга нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны мэргэшил юм.⁴⁴

⁴³ Судалгаануудаас харахад хот суурин газар ажилладаг өмгөөлөгчдийн 10-30% нь Утасны Лавлахаар (Yellow Pages) сурталчилгаагаа хийдэг бөгөөд тэдний ихэнх нь бие даасан буюу жижиг фирмүүдэд ажилладаг өмгөөлөгчид байна. AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMISSION ON ADVERTISING, *Yellow Pages Lawyer Advertising: An Analysis of Effective Elements* reported in the *Compleat Lawyer* (April 1992)-ийг үзэх.

⁴⁴ The NYNEX YELLOW PAGES FOR MANHATTAN, 1990-91, contains a *Guide of Lawyers Arranged By Practice*. “Энэ лавлахад орсон өмгөөлөгчид нь хуулийн тухайн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг гэж өөрсдийгөө жагсаалтад хамруулахыг хүссэн болно. Энэ лавлах бүх өмгөөлөгчдийг хамраагүй байж болно” гэсэн тайлбартай байжээ. Хуулийн дараах чиглэлүүд лавлахад орсон байна:

Осол—хувь хүний гэмтэл бэртэл/эд хоронгийн хохирол
 Засаг Захиргааны хууль
 Давж заалдах
 Иргэний тээврийн хууль
 Дампуурал
 Иргэний эрхийн хууль
 Иргэний үйлчилгээний хууль
 Зохиогчийн эрхийн хууль
 Компани, түншлэл, бизнесийн хууль
 Эрүүгийн хууль
 Өр барагдуулах
 Соёл урлагийн хууль
 Үл хөдлөх хоронгийн төлөвлөлтийн ба захиргааны хууль
 Франчайзингийн хууль
 Ерөнхий хууль, эрх зүйн үйчилгээ
 Эрүүл мэнд, эмнэлгийн тухай хууль
 Цагаачлалын тухай хууль
 Даатгалын хууль
 Олон улсын хууль
 Ходолморийн хууль
 Түрээслэгч ба түрээслүүлэгч
 Хууль бус үйл ажиллагааны тухай хууль- Хууль, Анагаах ухаан
 Гэрлэлт, гэр бүлийн тухай хууль
 Патентийн тухай хууль

*Bates*⁴⁵ хэргийн үед сурталчилгаа явуулах эрхийг жижиг фирм, яг үнэндээ бол хуулийн клиник авсан юм. Хэдийгээр тийм ч гэлээ, мэргэшилд Зохицуулалт хийх саналыг эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлж байгаа өмгөөлөгчид ерөнхийдөө эсэргүүцдэг.

Мэргэших асуудалд зохицуулалт хийх санал гаргагчид нь зохицуулалт хийснээр хууль, эрх зүйн зохистой үйлчилгээнд олон нийт илүү ихээр хамрагдаж, авч байгаа үйлчилгээнийхээ чанар, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэхэд туслах, зохистой үйлчилгээг боломжийн үнээр хүртэхэд нь үйлчлүүлэгчдэд тус дөхөм болно гэж үздэг. Хууль, эрх зүйн аливаа үйлчилгээний талаархи мэдлэг, тэдгээрийн нарийн төвөгтэй байдлын тухай ойлголт олон нийтэд байхгүйн улмаас буруу зар сурталчилгаанаас гарах хор уршгийг улам нэмэгдүүлэх бөгөөд зохицуулалт хийснээр мэргэшил гэж юу вэ, мэргэжилтэн гэж хэн бэ хэмээх цогц тодорхойлолтыг бий болгоно гэж тэд үздэг байна. Мэргэжилтнүүдийг “баталгаажуулах” нь өөрсдийн хүсч байсан өмгөөлөгчийг хайж олоход нь олон нийтэд, мэдээлэл өгөхөөс гадна хүчний байгууллагууд зар сурталчилгааг хянах, харьцуулж үзэх хэмжүүртэй болж мөн ажлын гүйцэтгэлийг харьцуулан дүгнэх хэм хэмжээ бий болох юм гэж тэд үзэцгээсэн хэвээр байна.⁴⁶

АБХ-ны Мэргэшлийн асуудал хариуцсан Байнгын Хорооноос 1990 оны 8 дугаар сард мэргэшлийн 24 чиглэлээр загвар хэмжүүрийг олон нийтэд зарласан байна. (патент, худалдааны тэмдэг, далайн худалдаа зэрэг хоёр буюу гурван мэргэшлийг урьд нь зөвшөөрч байсан бол).⁴⁷ 1991 оны 4 дүгээр сарын байдлаар 15 мужид нэгээс 25

Тэтгэвэр, Ашиг хуваах тухай хууль
Бүтээгдэхүүний чанарын тухай хууль
Үл хөдлөх хөрөнгийн тухай хууль
Үнэт цаасны тухай хууль
Нийгмийн хамгааллын тухай хууль
Татварын тухай хууль
Худалдааны тэмдгийн тухай хууль
Шүүх хуралд өмгөөлөл хийх
Машин механизм, замын хөдөлгөөний тухай хууль
Үл хөдлөх хөрөнгийн Гэрээслэл, итгэмжлэл
Ажилчдын нөхөн олговор.

⁴⁵ *Bates & O'Steen v State Bar of Arizona*, U.S. 350 (1977).

⁴⁶ REPORT OF AMERICAN BAR ASSOCIATION STANDING COMMITTEE ON SPECIALIZATION (1990)-ийг үзэх.

⁴⁷ ABA *Model Standarda for Specilaity Areas* (August 1990) дараах мэргэшлийн чиглэлүүдийг багтаасан байна. Үүнд:

Далайн худалдаа
Давж заалдах
Дампуурлын хууль
Бизнес, компанийн хууль
Иргэний эрхийн хууль

хүртэлх мэргэжлээр батламж авах мэргэшлийн төлөвлөгөөг хүчин төгөлдөр болгон мөрдөж байсан байна.⁴⁸

Цөөн тооны Мужид мөрдөгдөж байгаа төлөвлөгөөнүүд нь Мужийн Хууль, эрх зүйн мэргэшлийн Зөвлөлийн удирдлага, зохицуулалтын дор байдаг. Жишээ нь Техасд “мэргэшлийн тодорхой 13 салбарт” хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа “Зөвлөлийн батламж” аваагүй өмгөөлөгчид өөрсдийн сурталчилгаандаа Зөвлөлийн гэрчилгээ аваагүй гэсэн тайлбарыг заавал бичих ёстой гэж шаарддаг. Зарим мужид АБХ-ны загвар төлөвлөгөөний дагуу тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн гэж өөрийгөө тодорхойлохыг зөвшөөрдөг бөгөөд ингэхдээ харилцан хяналт, баталгаажуулалт хууль, эрх зүйн тасралтгүй боловсролын минимум стандартыг шаарддаг, батламж олгохдоо шалгалт авах буюу авахгүй байж болдог байна.

Иргэний шүүх
Өр барагдуулах
Худалдааны хууль
Эрүүгийн хууль
Үл хөдлөх хөрөнгийн төлөвлөлт ба маргаан
Гэр бүлийн хууль
Франчайзингийн хууль
Засгийн газрын гэрээнүүд, гомдол
Цагаачлалын хууль
Даатгалын хууль
Олон Улсын хууль
Хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль
Цэргийн захиргааны тухай хууль
Патент, худалдааны тэмдэг, зохиогчийн эрхийн тухай хууль
Хувь хүний гэмтэл бэртэл, эд хөрөнгийн хохирол
Үл хөдлөх хөрөнгийн тухай хууль
Үнэт цаасны тухай хууль
Татварын тухай хууль
Ажилчдын нөхөн олговор.

⁴⁸ Мэргэшлийн төлөвлөгөөтэй мужууд:
Alabama (гаднын агентлагаас гэрчилгээгээ авдаг)
Arizona
Arkansas
California
Connecticut (гаднын агентлагаас гэрчилгээгээ авдаг)
Florida (хоёр өөр давхаргатай)
Georgia (гаднын агентлагаас гэрчилгээгээ авдаг)
Louisiana
Minnesota (гаднын агентлагаас гэрчилгээгээ авдаг)
New Jersey
New Mexico
North Carolina
South Carolina
Texas
Utah (хэрэгжээгүй)

Үнэ өртөг хэмнэсэн буюу үр ашиг дээр суурилсан томоохон хуулийн фирмүүдийн өмгөөлөгчдийн хувьд мэргэшилд зохицуулалт хийснээр тэдэнд ямар ч ашиг авчрахгүй юм. Бие даан буюу жижиг фирмүүдэд ажиллаж байгаа өмгөөлөгчдийн хувьд ч гэсэн мэргэшлийн зохицуулалт нь бас л нэг хүнд суртал бөгөөд үйл ажиллагааны зардлыг ихэсгэж, “хууль, эрх зүйн ерөнхий үйлчилгээ үзүүлэгч”-ийг улам эсэргүүцэн, шинэхэн өмгөөлөгчдийн хувьд хаалт саад босгох юм. Ийм эсэргүүцэлтэй тулгардаг учраас мэргэшлийн зохицуулалтыг анх 1972 онд Калифорнид мөрдөж эхэлснээс хойш зөвхөн 14 мужид л мөрдөж байгаа нь гайхмаар зүйл биш ажээ.

Гэхдээ, 1990 оны *Peel v. Illinois Attorney Registration and Disciplinary Commission*, 496 U.S. 91 хэргийн үед Дээд Шүүхийн дийлэнх олонхи нь жишээлбэл Шүүхийн Өмгөөлөгчдийн Үндэсний Зөвлөлийн (ШӨҮЗ) батламжтай гэсэн үнэн зөв сурталчилгааг тухайн гэрчилгээний давуу тал ач тусыг харгалзахгүйгээр хориглож болохгүй юм гэсэн шийдвэр гаргасан байна. Энэ шийдвэр нь өмгөөлөгчдийн сурталчилгаанд тавьдаг хяналтыг багасгаж, мэргэшлийн зохицуулалтын талаар шинэ сонирхлыг бий болгосон юм. *Peel*-ийн хэрэгтэй холбогдуулан АБХ-ны Мэргэжил хариуцсан Хороо саяхан:

Асуудлын гол нь мэргэшил тогтоох уу, үгүй юу гэдэгт дээр байгаа юм биш. *Peel*-ийн хэргийн талаар гаргасан шийдвэр бол . . . Асуудлын гол нь батламж олгох ажлыг хэрхэн сайн зохицуулах вэ гэдэгт л байгаа юм.⁴⁹ хэмээн тунхагласан байна.

Орчин үеийн технологи болон хууль, эрх зүйн сайжирсан менежмент хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг нэгжүүдийг урьд өмнөх үетэй харьцуулахад илүү зардал хэмнэсэн, ашигтай нэгжүүд болгож байна. Нэг буюу хэд хэдэн хууль, эрх зүйн чиглэлийн мэргэшил дээр анхаарлаа хандуулан, тэр тухайгаа олон нийтэд зарлан сурталчилж, хууль, эрх зүйн ерөнхий үйл ажиллагаа явуулдаг уламжлалт хэлбэрээс аажмаар холдсоор байгаа өмгөөлөгчдийн тоо нэмэгдсээр байна. “Хууль эрх зүйн киоск” гэдэг нэр томъёо өмгөөлөгчдийн үгсийн санд нэмэгдсэн бөгөөд хуулийн том фирмүүдийг түшиглэсэн ийм төрлийн мэргэшлийн фирмүүдийн үзүүлдэг лавлагааны үйлчилгээ улам бүр хөгжиж байна.

Нөгөө талаар, зарим ажиглагчдын үзэж байгаагаар тодорхой цаг хугацаанд хууль, эрх зүйн ерөнхий үйл ажиллагаа явуулдаг байсан өмгөөлөгчдийн үүрэг, мэргэшил нь цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөн шинэчлэгдэж үйлчлүүлэгчийн хүсч буй зүйлд оношлогоо хийн, улмаар тэдэнд таарч тохирох мэргэжилтний талаар лавлагаа,

⁴⁹ *Peel* хэргийн дараах мэргэшлийн талаарх зохицуулалтын статусын талаар Randall Sanborn, *Post-‘Peel’ Battles* NAT’L LAW JOURN. (Dec. 30, 1991-Jan. 6, 1992), at 1, 10-11-ийг үзэх.

зөвлөмж өгдөг үүрэг болон хувирчээ. Ийм төрлийн лавлагааны үйлчилгээ мэргэшлийн хөгжилтэй хамт улам нэмэгдэж, үйлчлүүлэгчид хэрэгцээндээ таарч тохирсон хууль, эрх зүйн зохистой үйлчилгээг хүртэхэд нь тусалж, ерөнхий чиглэлээр зөвлөгөө өгдөг хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэг чухал ач холбогдолтой болох нь эргэлзээгүй юм.

Фирмүүдийн сүлжээ

Жижиг фирмүүдийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг эрчимтэй хөгжүүлэхэд хөшүүрэг болж, ашиглагдах болсон техникүүдийн нэг бол улс орны өнцөг булан бүрт адил төрлийн үйлчилгээ явуулж байгаа фирмүүд албан болон албан бус сүлжээнд нэгдэх явдал юм. Зарим тохиролцоо нь шүүх эрх мэдлийн өөр тойрогт төлөөлүүлэхийг хүсч байгаа үйлчлүүлэгчдэд лавлагаа өгч, бие бие рүүгээ илгээхээс цаашгүй байхад зарим нь томоохон фирмүүдийн давуу талыг ашиглахыг хүсдэг бөгөөд харилцагчдыг хуваах, сургалтын байгууламжуудыг хамтран ашиглах, ноу-хау удирдлагыг хамтран хийх, үйл ажиллагааны стратегийг хамтран боловсруулах, туслах үйлчилгээ, тэр бүү хэл маргааныг шийдвэрлэх мэргэжилтнүүдийг солилцох хүртэл тохиролцоонд хүрдэг байна.⁵⁰

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулахад бэлтгэх тусгай шаардлагууд

Бие дааж болон жижиг фирмүүдэд ажиллаж, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчдийн тоо тасралтгүй өсч байгаа нь мэргэжлийн энэ салбарт тэдний амьдрах чадвар бэхэжсээр байгаагийн илрэл юм. Зохион байгуулалттай бүтэц байхгүй байгаа нь ийм төрлийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны дутагдал хомсдол болон хүмүүсийн сонирхол татах хэлбэр хоёрт хоёуланд нь ажиглагдаж байна. Бие даасан болон жижиг фирмийн өмгөөлөгчдийн талаар АБХ-ны Тусгай Комиссын хийсэн судалгаа “Бие даасан болон жижиг фирмийн өмгөөлөгчдийн хамгийн том асуудал бол тэдний салангид байдал” гэсэн нэг гэрчийн мэдэгдлийг хүлээн зөвшөөрсөн байна.⁵¹ Ийм төрлийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаанд анхлан орж байгаа сургууль төгсөгчдөд ихэнх тохиолдолд зөвлөлгөө авах туршлагатай өмгөөлөгч байхгүй, ажил дээрээ суралцах сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах боломж байдаггүй байна. Удирдан зөвлөх хүнгүй, сургууль коллежийн дэмжлэггүй, ажил дээрх сургалтын хөтөлбөргүй өмгөөлөгчид туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай болдог.

Мэргэжлийн талаар хийсэн удаа дараагийн судалгаанаас үзэхэд, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаагаа анх эхэлж байгаа өмгөөлөгчдийн

⁵⁰ Discussion of “Networks and Affiliation Groups” in GALANTER & PALAY, *TOURNAMENT OF LAWYERS*, at 130 (1991).

⁵¹ AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE REPORT at 39 (November 1991).

ажиллах хуулийн фирм жижиг байх тусам мэргэжлийн шаардлагатай ур чадавхид суралцахын тулд тэд өөрсдийн олж авсан хууль, эрх зүйн боловсролдоо илүүтэйгээр тулгуурлах хэрэгтэй болдог нь гайхмаар зүйл биш юм.⁵² Гэхдээ, байнга сонсогддог нэг гомдол бол хуулийн сургуулиуд нь оюутнуудыг бэлтгэхдээ тэднийг хувь харилцагчдад үйлчилгээ үзүүлэх хэрэгцээнээс, оюутнуудын илүүтэй бизнесийн хүрээнийхэнд үйлчлэх хэрэгцээнд хандуулан сургадаг гэсэн гомдол юм.⁵³ Олон нийтийн салбарт ч бай, хувийн хэвшлийн салбарт ч бай, бие даасан буюу харьцангуй удирдлага, хяналт багатай жижиг фирмүүдэд шинэхэн өмгөөлөгчид шилжин ажиллахад учирч болох бэрхшээлүүдэд анхаарлаа хандуулах нь хуулийн сургуулиуд болон зохион байгуулалттай БАР-ын системийн анхаарвал зохих асуудал юм.

Б. Хууль, эрх зүйн шинэ хэлбэрийн үйлчилгээнүүд

Өнгөрсөн 30 жилийн хугацаанд хязгаарлагдмал хүрээнд, хувь хүмүүст үйлчилдэг байсан уламжлалт хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг өөрчлөн нийгмийн эмзэг бүлэг, ядуучууд, дундаж орлоготой иргэд болон олон нийтээр хүртэх боломжтой болгох зорилгоор шинэ байгууллага, өвөрмөц арга барилаар баяжуулсаар ирсэн байна. Ийнхүү шинээр бий болсон байгууллагууд, тэдний үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа аргууд нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт, нийлүүлэлтийг нэмэгдүүлж, хууль, эрх зүйн үйлчилгээг шинэ байгууллага, ажилтнууд, өмгөөлөгчид хүргэх болж, үйлчилгээ хүргэлтийн шинэ систем бий болсон юм.

Шинээр үүссэн байгууллага, шинэ арга барил гэдэгт нийгмийн ядуу хэсгийнхэнд үзүүлэх болсон хууль, эрх зүйн үйлчилгээний өсөлт, ядуурлын тухай шинээр гарсан хуулийн хүрээнд төрийн санхүүжилтийн дэмжлэгтэйгээр иргэний хууль, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх явдал нэмэгдсэн; эрүүгийн хэргийг шийдвэрлэх явцад төрийн өмгөөлөгч болон шүүхээс томилсон өмгөөлөгч нар хууль, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх нь нэмэгдсэн; БАР-ын системийн ивээн тэтгэсэн болон хувиараа үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчийн лавлагаа ба мэдээллийн үйлчилгээнүүд; хуулийн клиникүүд буюу “сурталчилгаа хийдэг” хуулийн товчоод; хууль эрх зүйн бүлэг үйлчилгээний

⁵² ZEMANS & ROSENBLUM, *supra* note 3, at 123-64; AMERICAN BAR ASSOCIATION FOULIS COMMITTEE, LAW SCHOOLS AND PROFESSIONAL EDUCATION, at 83-4 (1980); Mudd & La Trielle, *Professional Competence: A Study of New Lawyers*, 49 MONT. L. REV. 11, at 27 (1988).

⁵³ *Symposium: The Growth of Large Law Firms and Its Effect on the Legal Profession and Legal Education*, 64 IND. LAW J. 423 (1989).

хөтөлбөрүүд, үнэ төлбөргүй үйлчилгээний болон ажиллагсдад туслах хөтөлбөр, хувь хүмүүс хувиараа хамрагддаг; болон сайн дурын өмгөөлөгчдийн зохион байгуулдаг орон нутгийн, мужийн, үндэсний *үнэ төлбөргүй* үйлчилгээний хөтөлбөрүүд зэргийг багтаан авч үздэг байна.

Түүхэн замнал

Олон нийтээс өмгөөлөгчдөд хандан үйлчилгээ авах боломж байгаа эсэх, хууль, эрх зүйн үйлчилгээ хүртэх шаардлагатай хүн бүрт тухайн үйлчилгээ бэлэн байх эсэх зэрэг нь зуу гаруй жилийн турш мэргэжлийн салбарын оюунлаг гишүүдийн санааг зовоосон зүйл байсаар иржээ. “Манай нийгмийн гишүүн бүр сайтар зохион байгуулагдсан, мэргэжлийн өндөр ур чадавхитай, бие даасан хууль, эрх зүйн үйлчилгээ авах боломжоор хангагдсан байх нь өмгөөлөгчийн мэргэжлийн үүрэг хариуцлагын үндсэн шинж чанар байх ёстой” (Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Журал, EC1-1).

Нийгмийн ядуу хэсгийнхэнд хууль, эрх зүйн үнэ төлбөргүй тусалцаа үзүүлэх анхны зохион байгуулалттай оролдлого 1876 онд Нью-Йорк герман цагаачдын хотод анх суурийг нь тавьсан нэгдэл бөгөөд сүүлд Хууль, Эрх Зүйн Тусалцаа үзүүлэх Нийгэмлэг хэмээх нэртэй болсон байгууллага юм. Түүний дараагаар, хууль, эрх зүйн үнэгүй тусалцаа үзүүлэх бусад байгууллагыг БАР-ын холбоод болон иргэний нийгмийн бүлгүүд бусад хотод байгуулсан байна. Зуун солигдох үед зургаан хотод хууль, эрх зүйн үнэ төлбөргүй тусалцаа үзүүлэх байгууллага байсан бол 1917 он гэхэд 36 хотод хууль, эрх зүйн үнэгүй тусламж үзүүлэх 41 байгууллага ажиллаж байжээ. Карнежие Сангийн захиалгаар хийсэн судалгаанд Режиналд Хевер Смит мэдээлэхдээ, 1916 онд үйл ажиллагаагаа явуулж байсан хууль эрх зүйн үнэгүй тусалцаа үзүүлэх нийт 41 байгууллагад 117,201 хэргийг шийдвэрлэсэн байна хэмээжээ. Гэхдээ, Смит үүнийг эрэлт хэрэгцээг хангаж яагаад ч чадахгүй үзүүлэлт гэсэн бөгөөд нийгмийн эмзэг бүлэг, ядуу хүмүүст Америкийн хууль, эрх зүйн систем хүрч ажиллаж чаддаггүй гэсэн ширүүн шүүмжлэл бичсэн байна.⁵⁴

Нью-Йорк хотын Хууль, Эрх Зүйн Тусалцаа үзүүлэх Нийгэмлэгийн⁵⁵ загварыг даган хууль, эрх зүйн төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд анхандаа ихэвчлэн иргэний эрх зүйн холбогдол-

⁵⁴ REGINAL; H. SMITH, JUSTICE AND THE POOR (1919).

⁵⁵ Хууль, Эрх Зүйн Тусалцааны Нийгэмлэгийг анх байгуулсан зорилго бол хэрэгт холбогдсон ядуу хүмүүст туслах явдал байлаа. Гэвч, санхүү болон хүн хүчний асуудлаас болж Нийгэмлэг 1960-аад оны үед олон нийтийн сангаас мөнгө орж иртэл эрүүгийн гэмт хэрэгтэй холбогдолтой асуудлаар тусалцаа үзүүлдэггүй байжээ. Зөвхөн цөөн тооны сайн дурын өмгөөлөгч нар л тусалцаа үзүүлдэг байв. HARRISON TWEED, THE CHANGING PRACTICE OF LAW, (1955).

той үйлчилгээнд анхаарлаа хандуулдаг байсан аж. Эрүүгийн хэрэгт сэжиглэгдсэн хүмүүс олон жилийн турш сайн дурын хувийн өмгөөлөгчдийн бүлгүүдээс өөр туслалцаа авах нь хомс байсан юм.⁵⁶ Хэрэгт буруутгагдсан төлбөрийн чадавхигүй хүмүүст үйлчлэх өмгөөлөгчийг төрөөс гаргуулахын төлөө хөдөлгөөнийг Калифорни мужид хууль, эрх зүйн үйлчилгээ явуулах эрх авсан анхны эмэгтэй Клара Шортриж Фолтз 1893 онд эхэлжээ. Тэрбээр олон жилийн турш нийгмийн эмзэг бүлэг буюу төлбөрийн чадавхигүй хүмүүст үзүүлэх өмгөөллийн үйлчилгээний системийг орон даяар нэвтрүүлэхийг оролдсон хэдий ч тийм үйлчилгээ үзүүлдэг газруудын тоо удаан, аажмаар өссөн юм. 1917 онд төрийн өмгөөлөгчдийн товчоо тав байсан бол 1949 онд дөнгөж 28 болж өсчээ.⁵⁷ Эрүүгийн хэрэгт буруутгагдсан хүн Холбооны улсын шүүх хурал дээр өмгөөлөгч авах Үндсэн хуулиар батлагдсан эрхтэй гэж 1938 онд,⁵⁸ энэ эрхийг гэмт хэрэгт буруутгагдсан хүн мужийн шүүх хурал дээр эдлэх эрхтэй гэж 1963 онд,⁵⁹ уг эрхийг шоронд орох магадалтай бүх хүмүүс эдлэх эрхтэй гэж 1972 онд⁶⁰ Дээд Шүүх тус тус шийдвэрлэсэн байна.

1920, 1930-аад оны үед олон нийтийн өмнө тулгараад байсан хууль, эрх зүйн туслалцааг хэзээ эрэлхийлэхээ мэдэх, тэдэнд туслаж чадах мэргэжлийн ур чадавхи бүхий өмгөөлөгчийг олох гэсэн хос бэрхшээлт асуудал хэт хотжилт болон өдөр тутмын амьдралд тохиолдох хуулийн өргөн хүрээтэй асуудалтай хамт урган гарсан байна. Зарим хууль эрх зүйн реалистууд⁶¹ болон бусад хүмүүс Режиналд Хевер Смитийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээний буруу хуваарилалтын талаар бичсэн шүүмжлэлийг шүүрэн авч, жирийн иргэд хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хүрээнд хамрагдах боломжийг илүүтэйгээр хангаж өгөх хэд хэдэн өөрчлөлт шинэчлэлтийн саналыг боловсруулжээ.

1930-аад оны эцсээр эдгээрт өгсөн нэг хариулт бол БАР-ын систем ивээн тэтгэсэн, хувийн өмгөөлөгчид ажиллуулдаг, хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх, оршин суугчдад ойрхон хуулийн “хөршийн”

⁵⁶ 1932 оны *Scottsboro*-гийн хэргийг хүртэл томоохон хүн амины гэмт хэрэг хүртэл мужийн шүүхэд хууль, эрх зүйн өмгөөлөл авах эрхгүй байсан юм. *Powell v Alabama*, 287 U.S. 45, JOHN M. MAGUIRE, *THE LANCE OF JUSTICE*, 238-45 (1928), хууль, эрх зүйн туслалцааны талаар 1876-1926 хуудаснаас уншина уу.

⁵⁷ R.L. ABEL, *supra* note 2, at 131-ийг үзэх.

⁵⁸ *Johnson v Zerbst*, 304 U.S. 458 (1938).

⁵⁹ *Gideon v Wainwright*, 372 U. S. 355 (1963).

⁶⁰ *Argersinger v Hamlin*, 407 U. S. 25 (1972).

⁶¹ K.N. Llewellyn, *The Bar Specializes-With What results?* *The Annals of the Academy of Political Science* (May 1933); Llewellyn, *The Bar's Troubles and Poulitices—and Cures?* 5 *LAW & CONTEMP. PROB.* 104 (1938); Reginald H. Smith, *Legal Services Offices for Persons of Moderate Means*, 31 *AM. JUD. SOC'Y JOUR.* 37 (1947).

товчоодыг Филадельфи мужид зохион байгуулсан явдал юм.⁶² Гэхдээ, 1960 он хүртэл ийм төрлийн хуулийн товчоод нээгдээгүй бөгөөд шинээр нээгдсэн нь нийгмийн эмзэг бүлэг, ядуу хүмүүст хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх шинэ зорилготой байгуулагдаж байв. Тэдгээрийг анх хувийн сангууд туршилт маягаар санхүүжүүлж байсан бол сүүлд нь “Ядуурлын эсрэг Дайн” хөтөлбөрийн хүрээнд Холбооны Улсын Эдийн Засгийн Боломж нэртэй газраас санхүүжүүлдэг болсон байна.⁶³

Өмгөөлөгчдийг жирийн иргэдэд ойртуулах өөр нэг санаачлага бол 1937 онд Лос Анжелесийн БАР-ын Холбооны байгуулсан өмгөөлөгчдийн анхны лавлагааны үйлчилгээ юм. Энэ нь дайны дараа БАР-ын системийн ивээн тэтгэлгээр зохион байгуулагдаж, орон даяар тархаж эхэлсэн хөтөлбөрийн эхлэлийг тавьсан бөгөөд энэ хөтөлбөр нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээ хүсэгчдэд орон нутгийн өмгөөлөгчдийн талаар мэдээлэл өгөх үндсэн зорилготой байсан юм. Хувь хүмүүс гурав дахь этгээд буюу засаг төрийн сонирхолтой нийцэхүйц бусадтайгаа адил эрх, ашиг сонирхолтой байх нөхцөл байдалд орох буюу тэд өөрсдийн эрх, ашиг сонирхлыг бүлэг хэлбэрээр эдлэхийг эрэлхийлэх тохиолдолд өөр шинж чанарын, хувийн хэвшлийн БАР-ын тогтолцоо тэр болгон үзүүлээд байдаггүй, хууль, эрх зүйн үйлчилгээ шаардлагатай болдог. “Бүлгийн хууль ёсны эрх” -ийг хөгжүүлэх, амьдралд мөрдүүлэх зарчмын төлөө тэмцэл нь олон жилийн турш Америк нийгмийн нэг хэсэг болсоор байсан хэдий ч хууль түүнд сэжигтэйгээр хандах, зарим зохицуулагч анги давхаргын зүгээс хориг хязгаарлалт тавих нь нийтлэг байсан юм.

Энэ зууны эхнээс эхлэн эмэгтэйчүүдийн сонгох эрхийн төлөө тэмцэгч өмгөөлөгчид, улс төрийн идэвхтнүүдийн бий болгосон Америкийн Иргэний Эрх Чөлөөний Эвсэл, НААСР Хууль, эрх Зүйн Өмгөөлөл, Боловсролын Сан гэх зэрэг байгууллага байгуулагдаж эхэлсэн хэдий ч хууль, эрх зүйн мэргэжлийн энэ тусгай салбар буюу “нийтийн эрх ашгийг хамгаалсан” хууль гэж нэрлэгдсэн мэргэжил 1960-аад оны үеийн улс төрийн идэвхжилт хүртэл бодит утгаараа хөгжөөгүй юм.

1960-аад он нь өнөөдрийн хууль, эрх зүйн мэргэжлийн, ялангуяа ядуучуудад зориулсан хууль, эрх зүйн үйлчилгээнүүдийн хувьд, гол суурь үе байсан юм. Энэ үед шүүхийн болон хууль тогтоогч

⁶² Хоршийн хуулийн оффисын туршилтын талаар R.D. Abrahams, *Twenty Five Years of Service: Philadelphia Neighborhood Law Office Plan*, 50 ABA JOUR. 728 (1964); R.D. Abrahams, *Neighborhood Law Office Experiment*, 9 U. CHI. L. REV. 406 (1942); R.D. Abrahams, *Law Offices to Serve the Householders in the Lower Income Groups*, 42 DICK L. REV. 13 (1938).

⁶³ E. JOHNSON JR., *Neighborhood Lawyer Experiments and the Goal(s), of Social Reform in JUSTICE AND REFORM*, (1974, new edition 1978), at 21-35-ыг үзэх.

байгууллагын олон чухал шийдвэрүүд гарч иргэний болон эрүүгийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээний систем өргөжин, шинэчлэлт өөрчлөлт гарах үүд хаалгыг нээж өгсөн билээ. Мөн мэргэжлийн үүрэг хариуцлагыг өндөржүүлэх, эрх зүйн боловсролын үзэл баримтлалыг Форд Сангийн Институтын дэмжиж зохион байгуулсан Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагыг өндөржүүлэх Эрх Зүйн Боловсрол хариуцсан Зөвлөлөөр дамжуулан хуулийн сургуулиудад хүчлэн тулгасан үе байсан юм.⁶⁴

Хууль, эрх зүйн шийдэгдээгүй, багц асуудлууд байсаар байгаа, түүнийг шийдэх арга замыг хайх хэрэгцээ байгааг ойлгохын ялдамд энэ хэсгийн дараах дэд хэсгүүдэд өнөөдөр, үйлчилгээний уламжлалт бус систем буюу ядуучуудад зориулсан хууль, эрх зүйн үйлчилгээ, дундаж орлоготой хүмүүст зориулсан хууль, эрх зүйн үйлчилгээ, “нийтийн ашиг сонирхлын төлөө” хэсэг бүлгийн хууль ёсны эрхийг хамгаалах зэрэг чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчдийн ажлын талаар авч үзэх болно.

Эмзэг бүлгийнхэнд үйлчилдэг өмгөөлөгчид

Ядуучуудад зориулсан иргэний хууль, эрх зүйн туслалцаа. 1960-аад оноос эхлэн хот суурин газрын энэрлийн сан, БАР-ын холбоод, санхүүгийн эх үүсвэр олох тусгай кампанит ажлын үеэр олсон орлого зэргээр санхүүжүүлсэн иргэний эрх зүйн туслалцааны хөтөлбөрүүд нь ядуучуудад хууль, эрх зүйн үйлчилгээг зохион байгуулалттай үзүүлж эхэлсэн байна.⁶⁵ Ёс зүйн эхэн үеийн дэг жаяг хувь өмгөөлөгчдийн ядуучуудад туслах мэргэжлийн үүрэг хариуцлагыг хүлээн зөвшөөрсөн байдаг⁶⁶ бөгөөд хууль, эрх зүйн эртний уламжлалт үйлчилгээний хэлбэрээр бол өмгөөлөгчид өөрсдийн оршин суудаг хот тосгондоо олон тооны хууль, эрх зүйн асуудлыг төлбөр авалгүйгээр шийдвэрлэдэг байсан. Зохион байгуулалттай аливаа хөтөлбөрүүд нь зөвхөн томоохон хот суурин газруудад хэрэгждэг байсан байна.

Гэхдээ, 1960-аад оны үед хууль, эрх зүйн мэргэжил болон хууль, эрх зүйн үйлчилгээг, тэр дундаа өмгөөлөгчийн хөлсийг төлөх чадваргүй хүмүүст үзүүлэх үйлчилгээг, хэрхэн хуваарилж байгаа

⁶⁴ Форд Сан Мэргэжлийн Үүрэг хариуцлага, Хууль, эрх зүйн Боловсрол хариуцсан Зөвлөлийг 1968 оноос эхлэн арван жилийн турш дэмжсэн юм. The President's Report in the Proceedings of CLEPR for 1979 in which the project is reviewed at 7-43.

⁶⁵ E. JOHNSON, *supra* note 63, at 5-10: *A Brief History of Legal Aid Movement*; R.L. ABEL, *Law without Politics: Legal Aid Under Advanced Capitalism*, 32 UCLA L. REV. 474, 502 (1985)-ийг үзнэ үү.

⁶⁶ Жишээлбэл 1887 оны Алабамагийн Ёс Зүйн Дүрэмд өмгөөлөгчдийн үүрэг, хариуцлагын талаар журам гаргаж, өмгөөлөгч нь хамгаалах хүнгүй, ядарсан хүний анд найз байх ёстой гэж заасан байна.

системийн талаар олон нийт илүүтэйгээр анхаарах болсон байна.⁶⁷ Энэ үе нь ядуурлын цагираг хүрээг эвдэж чадахгүй байгаа ядуучууд руу үндэсний бодлого анхаарлаа төвлөрүүлж байсан үетэй мөн давхцсан юм. Ядуучуудад хууль, эрх зүйн туслалцаа, үйлчилгээ үзүүлэх нь “Ядуурлын эсрэг Дайн”-ы нэгэн салшгүй бүрдэл байх ёстой гэсэн баримтлал бий болоод байсан билээ.⁶⁸

Тийм учраас, 1965 онд Холбооны улсын Эдийн Засгийн Боломжийн Оффисийн харьяа Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний Оффис байгуулагдсан бөгөөд орон нутгийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээг санхүүжүүлэх холбооны улсын хөтөлбөрүүд эхэлсэн юм.⁶⁹ Энэ нь ядуучуудыг өмгөөлөх өмгөөллийн үүсэл байсан төдийгүй, өнөөдөр ядуурлын тухай хууль гэдгээрээ олонд танил хууль, эрх зүйн актын хөгжлийн эхлэлийг тавьж, өмнө нь ядуучуудад үзүүлдэг байсан хувийн санхүүжилттэй уламжлалт хэлбэрийн хууль, эрх зүйн туслалцааны эрхэм зорилгыг улам баяжуулж өргөтгөсөн юм.

1965-1973 онуудад зохион байгуулалттай БАР-ын системийн хүчтэй дэмжлэгтэйгээр Холбооны улсын Хууль, Эрх Зүйн Хөтөлбөр хот суурин газрын ядуучуудын хорооллуудад өмгөөлөгчдийн байршлыг бий болгосон бөгөөд ядуучуудын төлөөлөл, зохион байгуулалттай бүлгүүдийг бий болгож эхэлсэн байна. Уг ажлын үүсэл хөгжлийн түүхийн талаар бичсэн тайландаа Эйрл Жонсон, 1973 он гэхэд Хөтөлбөр тухайн нутаг дэвсгэрт байршилтай 250 агентуудтай, 2,600 өмгөөлөгчийг үндсэн ажилтнаараа ажиллуулдаг 900 тусдаа хуулийн фирмүүдтэй болсон байна гэж мэдээлжээ. Хөтөлбөрийн өмгөөлөгчид орлого багатай таван сая гаруй харилцагчдад үйлчилсэн бөгөөд зуу гаруй хэргээр Америкийн Нэгдсэн Улсын Дээд Шүүхэд давж заалдсан байна.⁷⁰ 1975 онд Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпораци (ХЭЗҮК) байгуулагдсаны дараа, БАР-ын систем дахин тэргүүлэх роль гүйцэтгэснээр Холбооны улсын иргэний хууль, эрх зүйн үйлчилгээнд зориулсан санхүүжилт хурдацтай өсч, 1981 онд өндөрлөгтөө хүрч 321 сая долларын төсөвтэй болсон ба 6,000 орчим үндсэн өмгөөлөгч бүхий хөтөлбөрүүдэд дэмжлэг үзүүлж байсан байна.⁷¹ Дараа жил нь төсвийг 25%-иар багасгасан бөгөөд санхүү-

⁶⁷ M.L. Schwartz *Changing Patterns of Legal Services in LAW IN A CHANGING SOCIETY*, 109-124, (Geoffery Hazard, ed. (1968)).

⁶⁸ E. JOHNSON, *supra* note 63, at 39-70: *Birth of the Federal Program*-ыг үзэх.

⁶⁹ *Id.*, at 71-102: *Development of Local Legal Services Organizations*.

⁷⁰ *Id.*, at xxix, A.W. Houseman, *A Short Review of Past Poverty Law Advocacy*, CLEARINGHOUSE REV. 1514 (April 1990)-ийг үзэх.

⁷¹ R.L. ABEL, *supra* note 2, Хүснэгт 5 ба 6, at 254-255. 1990 онд холбооны засгийн газар ХЭЗҮК-д 316,525,000 доллар олгосон байна. Үүнээс гадна 182,711,515 долларыг орон нутгийн үйлчилгээний төвүүдэд олгосон бөгөөд үүний 51 сая доллар нь 35 мужийн Өмгөөлөгчдийн Итгэмжлэлийн Дансны Хүү хөтөлбөрөөс, 48 сая нь мужийн болон орон нутгийн засаг захиргааны буцалтгүй тусламжаас бүрдсэн ажээ.

жилтийг 1982 оны түвшингээс буулгахгүй байхыг хүссэн Америкийн БАР-ын Холбоо болон төр засгийн дэмжлэгтэй хууль, эрх зүйн үйлчилгээг санал болгогчдын хувьд 1980-аад он томоохон сорилт болсон юм.⁷²

Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпораци үүсч хөгжсөн 1974-1981 онуудад иргэний хууль, эрх зүйн үйлчилгээг “доод хэмжээний нэвтрэлт” хөтөлбөрөөрөө дамжуулан улс орны онцог булан бүрт хүргэсэн бөгөөд энэ нь 10,000 ядуу хүн тутамд хоёр өмгөөлөгч ногдож байхаар тооцоолсон хөтөлбөр байлаа. Энэ хөтөлбөр нь анхаарал татахуйц асуудлуудыг гарган тавьж, уг асуудлыг шийдвэрлэхэд үндэсний хэмжээний болон мужуудаас үзүүлэх дэмжлэгийг нэмэгдүүлэхэд тус дөхөм болсон юм. ХЭЗҮК нь орон нутгийн ажилтнуудын сургалтын асуудлыг мөн ихээхэн өргөжүүлсэн билээ. Фирмийн ажилчид болон уугуул америк иргэдэд зориулсан тусгай хөтөлбөрүүд боловсруулсан бөгөөд тэдгээр нь фирмийн ажилчид, уугуул иргэд олноор бөөгнөрсөн газар бүрт үйл ажиллагаагаа явуулж байсан байна. Үүнээс гадна, холбооны улсын өөр бусад хөтөлбөрүүдийн дэмжлэгээр ахмад хүмүүс, тахир дутуу хүмүүст зориулсан хууль, эрх зүйн үйлчилгээнүүдийг санхүүжүүлж байв.⁷³ 1980-аад онд санхүүжилтийг хассан явдал нь эдгээр хөтөлбөрийн олонхийг тодорхой хэмжээгээр багасгасан хэдий ч Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорацийн анхны энэ санаачлагууд нь ядуучуудад дэмжлэг үзүүлэх төрийн санхүүжилттэй хууль, эрх зүйн үйлчилгээний ерөнхий дүр төрхийг баттайгаар гаргаж өгсөн бөгөөд ядуурлын хуулийн үндсэн хэсэг, онцлогийг бий болгож чадсан юм.

1980-аад оны үед хууль, эрх зүйн үйлчилгээг хүртэх нь олон ядуу хүмүүсийн хувьд хамгийн сүүлийн боломж болж ирсэн бөгөөд үүний шалтгаан нь төрийн зүгээс үзүүлдэг тэтгэлгийн хэмжээ ихээхэн хэмжээгээр буурсан, хямд төсөр орон сууц болон эрүүл мэндийн хөтөлбөр багассан, тэтгэлэгийн хөтөлбөрт хамрагдах эрхэнд хязгаарлалт тавьсан зэргээс болсон байна.⁷⁴ Ядуурлын өмгөөлөл, хамгааллын хууль, эрх зүйн орчинд ч мөн өөрчлөлт гарчээ. Өмнөх жилүүдэд хууль, эрх зүйн үйлчилгээний томоохон хэсэг нь холбооны хамгаалалт болон ядуучуудын эрх ашиг дээр төвлөрч байв.⁷⁵ 1981

⁷² 1982 оны төсвийг багасгаснаас үүдэн гарсан үр дүнгийн нэг том жишээ бол 1983 онд Калифорни мужийн Southeast Хууль, эрх зүйн Туслалцааны Төв хаагдаж, тус төвийн орхисон 36,000 орчим хэргийг Мужийн БАР-ын хариуцлагын хүрээнд шилжүүлсэн явдал юм. R.L. ABEL *supra* note 2, at 133.

⁷³ Энэ тоймыг 1989 оны 5-р сард болсон АБХ-ын 1990-ээд онд Шүүхийн Системд Нэвтрэх нь сэдэвтэй хурал дээр шүүгч John A. Dooley III-ын тавьсан илтгэлээс авав. REPORT OF THE AMERICAN BAR ASSOCIATION NATIONAL CONFERENCE ON ACCESS TO JUSTICE IN THE 1990s, New Orleans, Louisiana (June 9-11, 1989)

⁷⁴ A.W. Houseman, *supra* note 70, at 1519

⁷⁵ *Id.*,

оны Төсөвт Тохируулга хийх Omnibus Акт⁷⁶ гарснаас хойш холбооны улсын олон хөтөлбөрийг дахин боловсруулсан бөгөөд тэдгээр нь хөтөлбөрийн бүтэц, үйл ажиллагаа, хяналтыг холбооны улсын засгийн газраас мужийн засгийн газруудад шилжүүлэх, өмнө мөрдөж байсан хамгаалалтын асуудлаарх холбооны зохицуулалтыг халах зорилготой байсан юм. Эдгээрийн үр дүн, бодлогод оруулсан бусад өөрчлөлтүүд нь ядуурлын хуулийн өмгөөлөл, хамгааллын асуудал нь холбооны заргын шүүх ба холбооны зохицуулалтын үйл ажиллагаанд тулгуурладаг байсныг болиулж, түүнийг мужийн шүүхийн системд шилжүүлэн, одоогийн олгогдсон эрхүүдийг хамгаалах, өргөжүүлэх асуудлыг мужийн агентлагууд, мужийн хууль тогтоогч байгууллагууд, мужийн шүүхийн системийн мэдэлд шилжүүлэх зорилго агуулсан байлаа.

Үүнээс гадна, 1980-аад оны маргааныг хянан хэлэлцэх ажиллагаа нь болсон үйл явдлын үнэнийг нотлох нотолгоон дээр ихэвчлэн тулгуурладаг, харин хууль эрх зүйн маргаан, хэлэлцүүлэг болон санал хураалтанд бага тулгуурладаг байв. Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпораци мөн зарим бодлогын чанартай асуудлууд дээр хууль, эрх зүйн үйлчилгээний фирмүүд өмгөөлөл хийхийг хориглосон байдаг. Хэдийгээр тийм ч гэлээ, гэр оронгүй хүмүүс, ДОХ-ын халдвар авсан хохирогчидтой холбогдолтой шинэ шинэ асуудлууд гарч ирсэн бөгөөд ядуурлын тухай хуулийн зарим нэмэлт тусгай төрлүүд мөн боловсруулагдсан байна.⁷⁷

Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорацийн далбаан дор ядуурлын тухай хууль нь өнөөдөр, тусгай төрлүүд, тусгай дэд төрлүүдийг өөртөө нэгтгэсэн нарийн төвөгтэй багцуудын цуглуулга болсон байна.⁷⁸ Хууль Эрх Зүйн Туслалцаа, Өмгөөлөгчдийн Үндэсний Холбооны (NLADA) 1991/92 оны Лавлагаа Америкийн Нэгдсэн Улс ба түүний харьяалсан Нутаг Дэвсгэрүүдэд үйл ажиллагаагаа явуулдаг нийт 2,369 төв болон салбар товчоодыг жагсаасны зэрэгцээ тэд өнөөдөр хувийн өмгөөлөгч авах төлбөрийн чадваргүй хүмүүст иргэний хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлж байна. Энэ жагсаалтад Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорациас бүрэн хэмжээгээр болон хэсэгчлэн санхүүжүүлдэг хөтөлбөрүүд болон бусад эх сурвалжаас санхүүждэг хөтөлбөрүүд багтсан байна.⁷⁹ Товчоод нь хэмжээний хувьд нэг буюу хоёр үндсэн өмгөөлөгчтэй товчооноос эхлэн зуу түүнээс дээш тооны өмгөөлөгчид, хуулийн дунд мэргэжилтэй хүмүүс, эрэн сурвалжлагчидтай товчооноос бүрддэг байна. Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорацийн мэдээлснээр, түүний дэмждэг

⁷⁶ Pub. L. No. 97-35 (Aug. 1981).

⁷⁷ A.W. Houseman, *supra* note 70, at 1521.

⁷⁸ *Programs for Special Needs in NLADA 1991/92 DIRECTORY*, at 147-171.

⁷⁹ NATIONAL LEGAL AID AND DEFENDER ASSOCIATION, 1991/92 *DIRECTORY*, 1-85 (1991).

ядуучуудад зориулсан хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрүүдэд ойролцоогоор 4,800 үндсэн өмгөөлөгчид, 2,000 хуулийн дунд мэргэжилтэй хүмүүс ажилладаг бөгөөд тэд орон нутгийн хууль, эрх зүйн туслалцааны товчоод, хууль эрх зүйн үйлчилгээний төвүүд, Корпорацийн мужууд дахь сургалтын төвүүд болон Корпорацийн компьютерчлагдсан хууль эрх зүйн судалгааны хөтөлбөрүүдэд ажилладаг байна.⁸⁰

Сүүлийн жилүүдэд, хууль эрх зүйн үйлчилгээний төвд ажилладаг өмгөөлөгчдийн ажилд тэдний хамтран ажиллагч, төлбөргүй буюу хямдруулсан үйлчилгээ үзүүлэх саналыг хүлээн авч үйлчилдэг 100,000 гаруй хувийн өмгөөлөгчид тус нэмрээ оруулах болсон байна.⁸¹

1970-аад оны сүүлч, 1980-аад оны эхээр хууль эрх зүйн үйлчилгээ, хууль эрх зүйн үнэгүй туслалцаа үзүүлдэг өмгөөлөгчдийн ажил, мэргэжлийн талаар олон ном, бүтээл гарсан байдаг. Тэдгээр бүтээлд төлөөлөл, өмгөөлөл хийхэд тулгардаг бэрхшээлүүдийг голдуу ажлын хэмжээнээс шалтгаалан өнгөцхөн, нэг маягийн, хэвшсэн байдлаар бэлтгэсэн хураангуй байдаг, тэр нь асуудлыг иэвчлэн хувь хүний талаас нь авч үзсэн, “хууль, эрх зүйн” бус асуудлуудыг хамарсан байдаг гэж онцлон тэмдэглэсэн байна.⁸² Эдгээр зохиогчдын зарим нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээний төвд ажиллаж байгаад гарсан өмгөөлөгчдийн дунд судалгаа явуулсан бөгөөд тэдний ажлаа орхисон шалтгааны дийлэнх нь сорил, шалгуураас хамаараагүй, харин ажил

⁸⁰ LEGAL SERVICES CORPORATION 1990 ANNUAL REPORT, at 15.

⁸¹ Хувийн хэвшилд үйл ажиллагаагаа явуулдаг өмгөөлөгчдөд зориулсан “өмгөөлөгчдийн лавлах” хөтөлбөр нь иргэний эрх зүйн үйлчилгээг “хувьчлах” гэсэн Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорацийн санаачлагын үр дүн юм. Энэ “урамшууллын модель” нь хувийн өмгөөлөгчийн нэмэгдэл зардлыг даадаг бөгөөд ялангуяа шинээр үйл ажиллагаагаа эхэлж байгаа өмгөөлөгчдөд туршлага суух боломжтой болгодог байна. Иргэний хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үнэ төлбөргүй үзүүлэх хөтөлбөрийн ихэнх нь Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорацийн далбаан дор бус харин зохион байгуулалттай БАР-ын тогтолцооноос зохион байгуулагддаг байна. Үнэ төлбөргүй хууль, эрх зүйн туслалцаа өгөх төрлүүдийн 60 хувь нь ХЭЗҮК-иас өөр эх сурвалжаас хэрэгждэг байна. АБХ-ын БАР-ын систем оролцсон 600 гаруй үнэ төлбөргүй төсөлд 1990 онд гэхэд 123,808 хувь өмгөөлөгчид хамрагдсан бөгөөд үүнээс гадна 11,882 өмгөөлөгч хагас төлбөртэй хөтөлбөрүүдэд оролцсон байна. Үнэ төлбөргүй хөтөлбөрт хамрагсдын тоо Айдохо-гын 2260 өмгөөлөгчдийн 59%, Майн-ийн 3199 өмгөөлөгчдийн бараг 56%-д хүрсэн байна. *1990 Statistical Analysis for the 1991 Directory of Private Bar Involment Programs*, (April 1991)-ийг үзнэ үү.

⁸² J. KATZ, POOR PEOPLE'S LAWYERS IN TRANSITION (1982); HANDLER, HOLLING-SWORTH & BERLANGER, LAWYERS AND THE PURSUIT OF LEGAL RIGHTS (1978); E. SPANGLER, *supra* note 15, at 144-174: “Generally Contentious People – Legal Services Advocates” J. Katz, *Routine and Reform: A Study of Personal and Collective Careers in Legal Aid*, (Ph. D diss. Northwestern University 1976).

нь оюуны хувьд уйтгартай, нэгэн хэвийн болдогтой холбоотой гэж дүгнэсэн байна.⁸³ Гэхдээ, олон шинэ өмгөөлөгчдийн хувьд иргэний хууль, эрх зүйн үйлчилгээний товчоод тэднийг өмгөөлөгчийн ур чадвар, үнэлэмжинд сургах сургалтын гайхалтай сайн талбар нь байдаг бөгөөд хасагдаж хомсдсон төсвийн хэмжээнээс шалтгаалан шинэ төгсөгчдийг авч ажиллуулах боломж нь багассан, хууль, эрх зүйн үйлчилгээний төвийн хүчин чадлаас хол давсан хэдий ч сургуулиа саяхан төгсөгчдийн сонирхлыг татсан хэвээр байгаа юм.⁸⁴

Ядуучуудад хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэхэд хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэх үүрэг онцлог шинж чанартай юм. Хуулийн сургуулиуд доогуур орлоготой хүмүүст үйлчилгээ үзүүлж өөрсдийн боловсролын зорилгоо биелүүлж чадахгүй ч гэлээ, тэдний оруулах хувь нэмэр өнөөдөр ихээхэн чухал юм. Өнгөрсөн хорин жилийн турш боловсруулсан хуулийн сургуулийн дадлагын хөтөлбөрүүд нь оюутнуудад ядуурлын тухай хуулийн талаар мэдлэг, дадлага олгоод зогсохгүй сургуулиуд дээр судалгааны үр өгөөж бүхий төвүүдийг бий болгож, ядуучуудад үзүүлэх хууль, эрх зүйн үйлчилгээний үндсийг үргэлжлүүлэн сайжруулах үйлсэд чухал хувь нэмэр оруулсаар байна.

1960, 1970-аад оны үед хуулийн сургуулиуд болон БАР-ын тогтолцоо хоёр хоёул ядуучуудад иргэний эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэхэд хуулийн мэргэжлийн үүрэг оролцоо ихээхэн чухал гэдгийг нотолсон юм. Энэ өндөрсгөсөн үүрэг оролцооны нэг чухал хэлбэр бол нийгмийн хэрэгцээнд тохирсон, мэргэжлийн ур чадварыг олгохуйц эрх зүйн боловсролын дадлага олгох хөтөлбөрийг боловсруулахад анхаарлаа хандуулж, хуулийн сургуулиуд дээр түүнийг идэвхтэй хэрэгжүүлсэн явдал юм.

Ядуучуудад зориулсан эрцүгийн хууль, эрх зүйн өмгөөлөл. 1932 онд болсон Скоттборо-гийн хэргээс хойш 1963 онд Гилдеон-ийн Бүрээн дуу сонсогдох хүртэл 30 жил өнгөрсөн байна.⁸⁵ Энэ хугацаанд, буруутгагдсан ядуу хүмүүсийг төлөөлөх асуудал⁸⁶ үл мэдэгдэм, аажмаар ахиц олж байсан хэдий ч *Гилдеон*-ийн хэрэг, өмгөөлөгчийн хөлсийг төрөөс олгох тухай заалт бүхий 1964 онд баталсан Эрүүгийн Хэргийн Акт гарснаас хойш л эрүүгийн хэрэгт сэжиглэгдсэн хүмүүст хууль, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх явдал нь нийтэд танил үүрэг болон хувирсан юм.

⁸³ Handler, et al. *Id.*

⁸⁴ N.Y. Times (December 11, 1991) at A24-д өмгөөлөгчид хомс байгаа тул Улсын Хууль Эрх Зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг оффисуудын зөвхөн тал орчим хувь нь л банкны дампуурлын асуудалтай харьцаж байна гэж мэдээлжээ.

⁸⁵ ANTHONY LEWIS, *GIDEON'S TRUMPED*, (1964).

⁸⁶ REPORT OF THE NATIONAL LEGAL SERVICES POLICY COMMITTEE TO BOARD OF DIRECTORS (January 4, 1965), at 4-8, cited in E. Johnson, *supra* note 63, at 9.

Түүнээс хойш, шүүхээс томилдог эмх замбараагүй уламжлалт өмгөөлөгчдийн тоо харьцангуй эрс цөөрсөний зэрэгцээ шүүхийн системийн ихэнх харъяалал, нутаг дэвсгэрт Үндсэн хуулийн шинэ заалтуудыг хэрэгжүүлэх зорилго бүхий төрөөс цалинжуулсан өмгөөлөгч ажилладаг төрийн санхүүжилт, дэмжлэгтэй товчоод бий болсон юм. 1967 онд гэмт хэрэгт сэжиглэгдсэн ядуу хүмүүсийн өмгөөлөлд зориулж, мужийн засгийн газрууд 17 сая, холбооны засгийн газар гурван сая доллар тус тус зарцуулсан байна.⁸⁷ Эрүүгийн хэргийн өмгөөллийн зардалд зориулсан мөнгө 1977 он гэхэд нийлбэр дүнгээрээ 403 сая⁸⁸, 1988 он гэхэд 1.4 тэрбум⁸⁹ доллар болтлоо өсчээ.

Төрийн өмгөөлөгчийн хөтөлбөрийн тоо 1949 онд 28 байсан бол 1973 онд 163 болтлоо нэмэгдсэн бөгөөд тухайн үед хэрэгт буруутгагдсан ядуу хүмүүсийг өмгөөлдөг, төрөөс татаас авдаг хөтөлбөрт ажилладаг өмгөөлөгчид гэмт хэрэгт сэжиглэгдсэн нийт хүмүүсийн 65%-ийг өмгөөлж байсан байна (энэ нь нэг тоймчийг, хувийн өмгөөлөгчид бол “сөнөж байгаа үүлдэр” хэмээн хэтрүүлэн хэлэхэд хүргэсэн байна).⁹⁰ Америкийн Нэгдсэн Улс, түүний эзэмшил нутаг дэвсгэрүүд дэх Хууль Эрх Зүйн Туслалцаа ба Төрийн Өмгөөлөгчдийн Оффисийн 1992/92 оны Лавлах нийт 1,529 төв болон салбар товчоод хувийн өмгөөлөгч авч чадахгүй хүмүүсийн эрүүгийн хэргүүдийг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд эдгээр оффисууд нь төрийн өмгөөлөгчийн хөтөлбөр болон төрийн өмгөөлөгчийн бүрдэл хэсэгтэй хууль эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрүүдийн хүрээнд ажиллаж байна.⁹¹ Төрийн дэмжлэгтэй хамгийн том хөтөлбөр бол Нью-Йорк хотын Хууль Эрх Зүйн Туслалцааны Нийгэм дэх Эрүүгийн хэрэг харуцсан Өмгөөллийн Хэсэг бөгөөд ойрын хэдхэн жилд 170, 000 хэрэг шийдвэрлэсэн, дунджаар 675 удирдах болон ажилтан-өмгөөлөгчдийн бие бүрэлдэхүүнтэй

⁸⁷ R.L. ABEL *supra* note 2, at 131, citing D. J. Scari, “The Financial Impacts of the Right to Counsel for Counsel for Criminal Defense of the Poor”, Law & Society annual meeting, San Francisco (May 1979).

⁸⁸ *Id.*

⁸⁹ Эрүүгийн Хууль Зүйн Лавлагааны Үндэсний Үйлчилгээний Төв, АНУ-ын Хууль Зүйн Департамент, Хууль Зүйн Статистикийн Товчооны хамгийн сүүлийн үеийн мэдээлэл 1988 оных байсан болно (July 1990 Bulletin).

⁹⁰ NATIONAL LEGAL AID AND DEFENDER ASSOCIATION, THE OTHER FACE OF JUSTICE, at 83 (1973); P.B. WISE, THE ENDANGERED SPECIES: AMERICA’S PRIVATE CRIMINAL LAWYERS (1973).

⁹¹ NATIONAL LEGAL AID AND DEFENDER ASSOCIATION, 1991/92 DIRECTORY (1991), at 87-143; Maine, North Dakota хоёр л зөвхөн оффисуудыг жагсаагаагүй байхад бусад газар тархалт оор оор байна: Utah, South Dakota хоёр нь гурав гурван оффистой байхад зөвхөн 16 оффис нийт Техас-ын нутаг дэвсгэрт (88 иргэний хууль эрх зүйн оффистой харьцуулахад) байгаа бөгөөд California-д гэхэд 273 оффис байна.

хөтөлбөр юм.⁹² Үүнээс гадна, төрийн болон хувийн санхүүжилттэй, олон хот суурин газруудад үйл ажиллагаагаа явуулдаг тусгай хөтөлбөрүүд одоо эрүүгийн болон гэр бүлийн шүүхийн ажиллагаанд насанд хүрээгүйчүүдэд өмгөөлөгчид гаргаж өгөхөөс гадна шоронгийн хоригдлууд болон эмнэлэгт хэвтэгчдэд өмгөөлөгч гарган өгч үйлчилж байна.⁹³

Хэдийгээр өнөөдөр гэмт хэрэгт холбогдсон хүмүүсийг төлөөлөх, өмгөөлөх үйл ажиллагаанд төрөөс татаас авдаг төрийн өмгөөлөгчид давамгайлж байгаа ч хувиараа хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчид хөлслөгдсөн хэлбэрээр ч тэр, төрийн татаасаар ч тэр хууль эрх зүйн бүхий л чиглэлээр амжилттай ажиллаж, өмгөөллийн ажилд хувь нэмрээ оруулсаар байна. Сүүлийн үед ихээр гарч байгаа албан тушаалын гэмт хэрэгт хувийн өмгөөлөгч хөлслөн ажиллуулах нь өмгөөллийн нэгэн шинэ мэргэшил болоод байна.⁹⁴

1982 онд ойролцоо тооцоогоор АНУ-ын мужуудын 6% нь хуулийн хувийн фирмүүдээс өмгөөлөгчдийг гэрээгээр авч ажиллуулах туршилт хийж үзсэн бөгөөд үр дүн нь сайнтай муутай байжээ.⁹⁵ Шүүхээс томилсон болон сайн дурын өмгөөлөгчид (цаазаар авах ял өгсний дараах төлөөллийг хүртэл оролцуулаад) үнэ төлбөргүй, сайн санааны үндсэн дээр өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлэх явдал элбэг байсан хэвээр байна.⁹⁶ NLADA 1994 оны зун мэдээлэхдээ хууль эрх зүйн үйл ажиллагааг хувиараа эрхлэдэг олон хүн NLADA-д элсэх нь ихсэж байгааг дурдаад тэдний ингэх гол шалтгаан нь эрүүгийн гэмт хэрэгт сэжиглэгдсэн хүмүүсийг өмгөөлөх ажиллагаанд оролцдог өмгөөлөгчдөд олгодог Холбооны даатгалын хөтөлбөрийн ашигтай талыг хүртэх гэсэн сонирхол байсан юм хэмээжээ.

Өнөөдөр эрүүгийн эрх зүйн зүйн систем дэх хэргийн гаралт ихсэж, түүнийг мөрдөх, шийдвэрлэх ажиллагааны тоо хамгийн дээд түвшиндээ хүрээд байна. Холбооны улсын, мужийн болон орон нутгийн дэмжлэгтэй үйл ажиллагаагаа орон даяар явуулдаг төрийн өмгөөлөгчдийн хөтөлбөрүүдийн өмнө хэрэгт буруутгагчдыг

⁹² Information provided by Robert Baum, Esq., Chief of the Criminal Defense Division, New York City Legal Aid Society, April 16, 1992.

⁹³ NLADA, *supra* note 90, at 150, 157, 162-ийг үзэх.

⁹⁴ NATIONAL DIRECTORY OF CRIMINAL LAWYERS. (B. Tarlow ed. 3rd ed. 1991): редакторын үзэж байгаагаар энэ лавлагааны жагсаалтад орсон эдгээр өмгөөлөгчид нь ур чадвартай гэдгээ харуулсан, өндөр үнэлгээ авсан өмгөөлөгчид юм.

⁹⁵ H. Spangenberg, A.D. Davis, P. A. Smith, *Contract Defense Systems under Attack: Balancing Cost and Quality*, 39 (1) NLADA BRIEFCASE 5 (Fall 1982).

⁹⁶ NLADA-ын “Тусгай Хэрэгцээ” хөтөлбөрийн хэсэг 91/92-оны лавлахад 41 оффисыг жагсаасан бөгөөд эдгээр оффис нь зарим мужид цаазлуулах ялаа хүлээж байгаа хоригдлууд байхгүй буюу цөөхөн байдаг ч цаазлуулах ялд унаж болзошгүй сэжигтнүүдэд шууд өмгөөлөл үзүүлдэг байна. NLADA, *supra* note 90, at 148-49.

төлөөлөхөд саад бэрхшээл тулгараад байгаа юм. Зарим мужийн шүүхийн системийн хүрээнд ядуучуудад өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн ажил хар тамхинд донтох өвчин болон холбооны улсын “хар тамхины эсрэг дайн” зэргийн улмаас урьд өмнө хэзээ ч байгаагүйгээр их ачаалалтай болсон байна. Муж улсуудын Шүүхийн Үндэсний Төв 1991 оны мэдээлэлдээ хар тамхи болон хар тамхитай холбоотой хэрэгт сэжиглэгдсэн хүмүүсийн 70-90% нь ядуучууд байсан ба төрөөс томилогдсон өмгөөлөгчийн туслалцааг хүссэн байна гэжээ. Зарим шүүхийн харьяалах нутаг дэвсгэрт цагдаа, прокурор болон өмгөөлөлд хуваарилсан нөөцүүдийн тэнцвэртэй, аливаа төстэй байдал устгагдсан байна. Өнөөдөр төрийн өмгөөлөгч ажиллуулдаг олон товчоод хэт ачаалалтай, бага цалинтай, халаа сэлгээ ихтэй байгаагаас гадна ажлын нүсэр их ачааллыг давах бэлтгэлгүй байгаа юм.⁹⁷

Дундаж орлоготой иргэдэд зориулсан үйлчилгээ

Дэлхийн II дайны дараа уламжлалт хэлбэрээр зохион байгуулагдсан хууль, эрх зүйн үйлчилгээний зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, нийлүүлэлтийн үйл ажиллагаа нийгмийн эмзэг бүлэг, ядуучуудаас гадна дундаж орлоготой хүмүүст хууль эрх зүйн ижил тэгш туслалцаа үзүүлэх тал дээр доголдож эхэлсэн гэж хэлж болно.

1951 онд Өмгөөлөгчдийн Лавлагааны Үйлчилгээ хариуцсан АБХ-ны Байнгын Хороо:

...хууль, эрх зүйн үйлчилгээг дундаж үнээр авах олон нийтийн хэрэгцээ нь хууль, эрх зүйн үнэгүй туслалцаа авах хэрэгцээнээс илүү байдаг⁹⁸ хэмээн урьчилан мэдээлсэн байдаг.

Дараа дараагийн жилүүдийн туршлагаас харахад, зар сурталчилгааны⁹⁹ талаар гаргасан хоригоо Дээд Шүүх цуцалсны дараа буюу үйлчилгээний төлбөрийн доод хэмжээг¹⁰⁰ багасгаж тогтоосноос хойш энэ эрэлт хэрэгцээний өсөлтийг хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд хууль,

⁹⁷ T.R. Murphy, *Indigent Defense and the War on Drugs*, 6 CRIMINAL JUSTICE, No. 3 (Fall 1991), at 14-20.

Үндэсний Хууль Зүйн Сэтгүүл (1992 оны 2-р сарын 24, 18 хуудас) мэдээлэхдээ Теннеси мужийн Кноксвилл хотын Төрийн өмгөөлөгчдийн албанд ажилладаг өмгөөлөгчдийн ажлын ачаалал хэтэрхий ихсэж, шийдвэрлэх хэргийн тоо дэндүү олширч (дунджаар 435 хэрэг) тэр бүү хэл эрүүгийн хэргийн ямар ч туршлагагүй хотын захирагч, орон нутгийн нэр алдартай хүмүүсийг гэмт хэрэгт сэжиглэгдсэн ядуучуудыг өмгөөлүүлэхээр шүүхээс томилж байсан байна.

State of Louisiana v Peart, reported in Nat. Law Jour. (February 24, 1992), at 3-4-ийг мөн үзнэ үү.

⁹⁸ AMERICAN BAR ASSOCIATION REPORTS, STANDING COMMITTEE ON LAWYER REFERRAL SERVICES.

⁹⁹ *Bates & O'Steen v State Bar of Arizona*, 433 U. S. 350 (1977).

¹⁰⁰ *Goldfarb v Virginia State Bar*, 421 U. S. 773 (1975).

эрх зүйн үйлчилгээ дундаж орлоготой хүмүүсийн хувьд чөлөөтэй хүртэх зах зээл болон хувирсан байна.

1970-аад оны үеийн хууль эрх зүйн хөдөлгөөний нэг удирдагч саяхан бичихдээ:

Үйлчилгээ эрэлт хэрэгцээг бий болгодог. Тэр эрэлт хэрэгцээний зарим нь ямар үйлчилгээ үзүүлэх ёстой вэ гэдэг дээр харилцан ойлголцлыг өргөжүүлж өгдөг. Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээний талаархи шинэ ойлголтууд үүсэн гарч ирж байна. Тиймээс, үйлчилгээ ихсэх тусам хэрэгцээ нэмэгдэх болно¹⁰¹ хэмээжээ.

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний нийлүүлэлтийн талаар судалгаа хийсэн өөр нэг оюутан дундаж орлоготой хүмүүст хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлнэ гэдэг нь “ерөнхийдөө маркетингийн асуудал” юм гэж дүгнээд харилцагчид хууль, эрх зүйн талаар ойлголттой болох тусам тэдний хууль, эрх зүйн үйлчилгээг ашиглах нь ихэсдэг бөгөөд байшин худалдаж гэрээнд гарын үсэг зурахаасаа өмнө, эсвэл өр зээлд баригдах, эсвэл гэрээслэл үлдээхгүй тохиолдолд тэдний гэр бүл болон өв хөрөнгөнд ямар нөлөө үзүүлэх зэрэг асуудлаар зөвлөгөө авах сонирхолтой байдаг байна.¹⁰²

1960-аас 1980 оны хооронд нийгмийн эмзэг бүлэг, ядуучуудад иргэний болон эрүүгийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх нийлүүлэлтийн шинэ системүүд бий болсноос гадна өмгөөлөгчдийн үйлчилгээг дундаж орлоготой хүмүүст хүргэх зах зээлд мөн томоохон өөрчлөлт, шинэчлэлт гарсан юм.¹⁰³ Эдгээр шинэчлэлтэд эхэндээ “хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх клиникүүд” гэж нэрлэгдэж байсан хуулийн шинэ төрлийн товчоод, ихээр дэлгэрсэн өмгөөлөгчдийн лавлах үйлчилгээ болон урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөр зэрэг туршилтууд багтаж байсан юм.

1950-иад оны сүүлээр хүчирхэгжиж ирсэн хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах хөдөлгөөний үед хууль, эрх зүйн хүрээнд төлөөлүүлэх асуудлаа сайжруулах дундаж орлоготой хүмүүсийн эрэлт хэрэгцээнд анхаарал ихээр хандуулах болсон байна. Хэрэглэгчдийн зарим бүлэг, ялангуяа зохион байгуулалттай үйлдвэрчний эвлэлүүдэд хамрагдсан ажилчид, шүүхийн системд байдаг бэрхшээлтэй асуудлуудыг давж гарах, боломжийн үнэ хөлсөөр хууль, эрх зүйн үйлчилгээ авах арга замыг олох ёстой гэсэн дүгнэлт гаргаж байв.

¹⁰¹ J.A. Dooley, paper presented at the ABA Conference on Access to Justice in the 1990s, Tulane Law School (1989).

¹⁰² B.F. CHRISTENSEN, *LAWYERS FOR PEOPLE OF MODERATE MEANS, SOME PROBLEMS OF AVAILABILITY OF LEGAL SERVICES*, (1970) at 39.

¹⁰³ Carrol Seron, *Managing Entrepreneurial Legal Services: Transformation of Small Firm Practice*, in *LAWYERS' IDEALS/LLAWYERS' PRACTICES: TRANSFORMATION IN THE AMERICAN LEGAL PROFESSION* (Nelson, Trubek & Solomon eds., 1992), at 63-92.

Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хөдөлгөөн өмгөөлөгчдийн үүрэг рольд буюу, шүүхийн өмнө болон хууль тогтоох байгууллага, засаг захиргааны байгууллагуудын эрхээ хамгаалуулах явдалд нөлөө үзүүлсэн бөгөөд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн өөрийн гэсэн хууль, эрх зүйн төлөөлөлтэй байхын ач холбогдлыг ойлгосон байна. Энэ хэрэгцээ, шаардлагатай уялдуулан нийгмийн эмзэг бүлэг, ядуу хүмүүст хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээр туршлагажсан олон тооны өмгөөлөгчид дундаж орлоготой ажилчин ангид зориулсан санхүүжилтийн болон нийлүүлэлтийн механизмыг боловсруулсан юм.

Зарим аргачлалыг бизнесийн салбарт үйл ажиллагаагаа явуулж байсан хувь өмгөөлөгчид эхэлсэн бол заримыг нь БАР-ын систем олон нийтийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх үүднээс ивээн тэтгэх хэлбэрээр зохион байгуулж, заримыг нь ядууст хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг туршлага дээрээ үндэслэн олон нийтэд үйлчлэх бодлогын зорилтуудыг биелүүлэхийн тулд хэрэглэгчдийн тодорхой бүлгийн эрх ашиг, хэрэгцээтэй уялдуулан боловсруулсан байна.

Эдгээр механизмуудын аль нь ч гэсэн тэр, гурван үндсэн зүйл рүү чиглэгдэж байсан юм. Үүнд:

- Хууль, эрх зүйн туслалцааг хэзээ хайж эхлэх ёстойг мэдэхэд нь хүмүүст туслах;
- Тэдэнд ямар өмгөөлөгч үйлчилгээ үзүүлж чадах талаар мэдээлэх;
- Дундаж орлоготой хүмүүст хууль, эрх зүйн үйлчилгээг боломжийн үнээр хүргэх.¹⁰⁴

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний сурталчилгаа болон клиникүүд. Хувь өмгөөлөгчдийг нэгтгэн аж ахуйн нэгж хэлбэрээр ажиллуулах арга, хандлага нь анагаах ухааны мэргэжлийн хэллэгээр бол “хууль, эрх зүйн клиник” байгуулах явдал байсан юм. “Хууль, эрх зүйн клиник” гэдэг нь “...зах зээлийн ханшаас доогуур үнэ хөлсөөр хууль, эрх зүйн харьцангуй ердийн үйлчилгээ үзүүлдэг [бизнесийн харилцагчаас илүүтэйгээр хувь хүмүүст үйлчилдэг] зар сурталчилгаа ашигладаг, төлбөрийн тогтсон тарифтай, зардлыг багасгаж үйлчилгээний хэмжээг ихэсгэхийн тулд үйл ажиллагааны дэг журам, хэлбэртэй хуулийн фирм”¹⁰⁵ юм.

Хэдийгээр адал явдалд дуртай цөөн хэдэн өмгөөлөгчид клиник-хэлбэрийн үйл ажиллагааг 1970-аад оны эхээр эхэлсэн боловч

¹⁰⁴ CHRISTENSEN, *supra* note 102, at 1-39-г болон REPORT OF THE STAFF TO THE FEDERAL TRADE COMMISSION, *Improving Consumer Access to Legal Services* (1984)-ийг мөн үзэх.

¹⁰⁵ G. Singsen, *Report on the Survey of the Legal Clinics and Advertising Law Firms*, ABA Special Committee on Delivery of Legal Services (August 1990), at 1.

клиникүүдийг зохион байгуулах хөдөлгөөн 1977 онд Дээд Шүүхийн *Батесийн* хэргийн талаар гаргасан шийдвэр буюу өмгөөлөгчид өөрийн үзүүлдэг үйлчилгээний үнэ хөлсийн талаар сурталчилж болно гэсэн шийдвэр гарах хүртэл жинхэнэ утгаараа хөгжөөгүй юм.¹⁰⁶ Хууль, эрх зүйн клиник байгуулах хандлагын үндсэн санаа нь хэрэглэгчдийг тохиромжтой байршилд, албан бус орчинд байрлуулах, бага бөгөөд нийтэд зарласан тогтмол үнэтэй үйлчилгээнд хамрагдах сонирхлыг нэмэгдүүлэх гэсэн зорилготой юм.

Өөрсдийн үйл ажиллагааг клиник хэлбэрээр зохион байгуулсан өмгөөлөгчид хууль, эрх зүйн үйлчилгээнийхээ төлбөрийг хууль, эрх зүйн туслалцааг ганцаарчлан хүргэхэд зарцуулах цагаа багасгах замаар бууруулдаг байна.¹⁰⁷ Стандарт журмыг бий болгосноор олон хүмүүст үйлчлэх боломжийг бүрдүүлдэг аж. Үл хөдлөх хөрөнгө эзэмших эрхийг шилжүүлэхтэй холбогдсон иргэний эрхийн акт, дампуурал, ажилчдад олгох нөхөн төлбөр зэрэг асуудлаар үйл ажиллагаагаа явуулдаг нарийн мэргэшлийн фирмүүд стандартчлалыг илүүтэйгээр бий болгож чаддаг. Үүнээс гадна, өмгөөлөгчийн удирдлага дор ажиллах туслах ажилтнуудын хүчийг ярилцлага авагч, судалгаа хийгч, техникийн туслагч хэлбэрээр ашиглах шаардлага мөн гардаг. Компьютерийн программ ашиглан стандарт маягт, дүнгийн хүснэгт зэргийг боловсруулах, үйл ажиллагааны хяналт, бүртгэлийг хадгалах зэрэгт ашигласнаар үнэ төлбөрийг хуулийн уламжлалт фирмүүдийн төлбөртэй харьцуулахад доогуур байлгаж болдог байна.

1980 онд хууль, эрх зүйн клиникүүдийн дунд хийсэн үндэсний судалгаагаар тухайн ихэд төрөлжсөн бүлгүүд болон хувирсан, олныг хамарсан буюу мэргэшсэн үйлчилгээ явуулдаггүй, гэхдээ бүгд өөрсдийн үйл ажиллагааг Yellow Pages утасны лавлахад сурталчилсан, тогтсон тарифаар хууль, эрх зүйн ердийн үйлчилгээ үзүүлдэг фирмүүд дундаас жинхэнэ клиникүүдийг олж тогтооход зарим бэрхшээлтэй асуудлууд тулгарсан байна.¹⁰⁸ 1980 онд улс даяар ойролцоогоор 475-аас 583 хувийн клиникүүд байсан ба ихэнх нь томоохон хотуудад байрладаг, бие даасан өмгөөлөгчид голдуу ажиллуулдаг байсан байна.¹⁰⁹

Найман жилийн дараа, 1988 онд хийсэн судалгааны дүнгээс харахад хууль, эрх зүйн клиникүүдийн тоо их хэмжээгээр өсөөгүй ч, олон тооны хуулийн фирмүүд нь клиникүүдийн боловсруулсан

¹⁰⁶ *Bates & O'Steen v State Bar of Arizona*, 433 U. S. 350 (1977).

¹⁰⁷ L. Brickman, *Expansion of the Lawyering Process Through a New Deliver System: The Emergence and State of Legal Paraprofessionalism*, 71 COLUM. L. REV. 1153 (1971)-ийг үзэх.

¹⁰⁸ Carol Richards, *Legal Clinics: Merely Advertising Law Firms?*, (ABA Special Committee on the Delivery of Legal Services, November 1981), 86.

¹⁰⁹ *Id.*, at 6-7.

үр өгөөжтэй, олон хэрэглэгчдийг хамарсан үйл ажиллагааны арга хэлбэрийг өөрсдийн ажилдаа нэвтрүүлсэн болохыг дурдсан байна.¹¹⁰ “Клиник” гэдэг нэр “зөвхөн ядуу хүмүүст” гэсэн нэмэгдэл утгатайгаар алга болж байгаа мэт боловч¹¹¹ үнэн хэрэг дээрээ “клиник” аргыг хэрэглэж байгаа маш олон хуулийн фирмүүд байгаа юм. 1988 онд хийгдсэн судалгааны тайланд улс даяар 15,000–16,000-аас доошгүй өмгөөлөгчид клиникийн техник, аргачлалаар үйл ажиллагаагаа явуулдаг, нөхцөлт биш төлбөр авдаг, иргэний хууль, эрх зүйн сурталчилсан үйлчилгээ үзүүлдэг, өөрсдийн үйл ажиллагааныхаа маркетингийг дундаж орлоготой хүмүүст голдуу зориулан явуулдаг хуулийн фирмүүдэд ажиллаж байна гэж өгүүлсэн байна.¹¹²

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг үндэсний фирмүүд. Hyatt Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээ болон Jacoby & Meyers Хуулийн Оффисууд хоёрын саяхны туршлага магадгүй, “клиник” арга ашиглан орон нутагт хуулийн товчоод ажиллуулдаг үндэсний байгууллагуудын үр бүтээлтэй ажиллагаа хязгаарлагдмал байдалтай тулгардаг гэсэн санааг төрүүлж болох юм. Jacob & Meyers ба Hyatt хоёр хоёул муж улсуудыг дамжсан орон нутгийн хуулийн фирмүүд байгуулан хамрах цар хүрээгээ өргөжүүлсэн бөгөөд зар сурталчилгаагаа телевизийн рекламаар өргөн цацдаг байсан байна. Тэд ерөнхийдөө, бие биентэйгээ тулсан өрсөлдөөнөөс зайлсхийж өөрсдийн товчоодыг хэвлэл, мэдээллийн өөр өөр зах зээлийн хүрээнд байгуулдаг байжээ.¹¹³ Гэвч хоёр байгууллагын цар хэмжээ сүүлийн жилүүдэд багассан байна.

Хэмжээгээрээ том нь байсан Hyatt 1987 оноос эхлэн цар хүрээний хувьд багасаж эхэлсэн бол Jacob & Meyers хоёр жилийн дараанаас эхлэн мөн л хумигдаж эхэлсэн байна.¹¹⁴ Хоёр фирм хоёул

¹¹⁰ Singsen, *supra* note 105, at 29-30.

¹¹¹ *Id.*, at 127. Hyatt Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээ анх “Hyatt Хууль Эрх Зүйн Клиник” гэдэг нэртэй байснаа зах зээлийн судалгаанаас “Клиник” гэдэг нь хэрэглэгчдийг “ядуу хүмүүс” гэсэн ойлголт өгч байна хэмээн дүгнэлт гаргасны улмаас нэрээ солисон бол Jacob and Meyers анх мөн “Jacob, Meyers-ийн Хууль Эрх Зүйн Клиник” нэртэй байснаа сольж “жижиг хуулийн фирм” гэсэн ойлголтыг бий болгосон байна. Singsen *supra* note 105, at vii.

¹¹² *Id.*, at 132-133.

¹¹³ Seron, *supra* note 103, at 126-27.

¹¹⁴ 1987 оноос 1991 оны хооронд Hyatt Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээ өөрийн товчоод байдаг хотуудын тоог 31-ээс 23 болтол, өөрийн товчоодын тоог 187-оос 112 хүртэл, өмгөөлөгчдийнхөө тоог 1986 онд 674 байсныг 1991 онд 302 болтол бууруулсан байна. Одоогоор есөн мужид болон Колумбын тойрогт товчоодтой. (Hyatt 1990 онд орон нутгийн хуулийн фирмүүдийн удирдлагуудтай түншлэл тогтоох хотөлбөр эхэлж хяналтыг төв товчооноос орон нутгийн товчоо руу илүүтэйгээр шилжүүлэх болсон байна). Jacob ба Meyers хуулийн товчоод 1987 оноос ерөнхийдөө тогтвортой байсан ба 6 мужид 150 товчоодтой байсан байна. 1989 онд 329 өмгөөлөгчтэй байсан бол 1991 онд 305 өмгөөлөгчтэй болжээ. National Law Journal’s Annual Surveys of Large Firms, 1987-1991.

өвөрмөц хэлбэрээ хадгалан үлдсэн бөгөөд ижил төстэй суурин дээр хөгжин, санхүүгийн хязгаарлагдмал эх сурвалж, хууль, эрх зүйн асуудалд зарцуулах цаг зав багатай доогуур орлоготой америкчуудад бизнес, маркетингийн техник ашиглан хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлсээр байгаа юм. 1960, 1970-аад оны үед гарч байсан хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөдөлгөөний төсөөлөл дээр хоёул үндэслэн нийгмийн дунд давхаргынханд үйлчлэх зорилготойгоор үйл ажиллагаагаа явуулж байна.¹¹⁵ Энэ цаг хугацааг хүртэл олон мужийг хамарсан хуулийн фирмүүдийн өрсөлдөхүйц өөр сүлжээнүүд гарч ирээгүй юм.¹¹⁶

Huatt Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний фирм нь “чанартай хууль, эрх зүйн үйлчилгээг дундаж орлоготой америкчуудад боломжийн үнээр хүргэх” гэсэн өөрийн зорилго хэвээр гэдгийг тунхагласаар байна. Үүний тулд тэд өөрийн төвүүдээ бүс нутгийн худалдааны цэгүүдэд нээх, оройн цагаар болон бямба гаригт ажиллуулах, ихэнх тохиолдолд тогтсон төлбөр авах зэрэг арга хэмжээ авдаг байна. Тэд харилцагчдын дансны бүртгэл, бичиг баримт боловсруулах программ хангамж болон телефон утасны протокол, мэргэжлийн ёс зүйн асуудлууд зэргийг агуулсан үйл ажиллагааны гарын авлага зэргийг багтаасан стандартчлагдсан системийг ашигладаг. Huatt фирмийн орон нутаг дахь товчоод 1977 оноос хойш хоёр сая орчим хүмүүст үйлчилсэн гэдэг тооцоо бий. Одоо тусдаа бие даан гарсан Huatt Хууль, Эрх Зүйн Программ энэ хэсгийн сүүлд өгүүлэх урьдчилсан төлбөрт хууль эрх зүйн үйлчилгээг пүүс, компани, үйлдвэрчний эвлэлүүдэд үзүүлж байна.¹¹⁷

Bates хэргээр алдаршсан, одоо “Ван О’ Стеен ба Түншүүд” нэртэй фирмийн тэргүүн Ван О’ Стеен 1989 онд бичихдээ:

...гурван өмгөөлөгчтэй байсан миний хууль эрх зүйн клиник Фоениксд дөрөв, Туксонд нэг оффистой хуулийн фирм болон өргөжсөн. Бид одоо 14 өмгөөлөгчтэй, хуулийн дунд мэргэжлийн 22 ажилтантай, 12 бичиг хэргийн болон захиргааны ажилтантай үйл ажиллагаагаа явуулж байна.¹¹⁸ хэмээжээ.

Улс орон даяарх маш олон жижиг фирмүүд Стеений загварыг

¹¹⁵ Seron, *supra* note 103, at 68-9.

¹¹⁶ 1991 оны 6-р сард Техас мужийн Ерөнхий Прокурор асан James Mattox Техас мужид хуулийн жижиг фирмүүдийн сүлжээ нээж дундаж орлоготой харилцагчдад үйлчлэхээ сурталчилж эхэлсэн бөгөөд гурван товчоог San Antonio-д, зургааг Dallas-д нээжээ. Мөн Техас мужийн гурван өөр хотод нэмэлт товчоо нээхээр төлөвлөөд байна. National Law Journal (June 10, 1991), at 2.

¹¹⁷ Huatt Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээ болон Huatt Хууль, Эрх Зүйн Программын талаарх мэдээллийг Ахлах Түнш ноён William H. Brooks-ийн 1991 оны 9-р сарын 26-нд бичсэн захидлаас авав. Мөн Seron, *supra* note 103, at 68-75-ийг үзнэ үү.

¹¹⁸ Singen, *supra* note 105, at vii.

дагасан бөгөөд өөрсдийгөө хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх клиник гэж нэрлэдэггүй хэдий ч үйл ажиллагаагаа дундаж орлоготой хүмүүст чиглүүлдэг ажээ. 1988 оны судалгаагаар ийм фирмүүдэд 15,000-16,000-гаас доошгүй өмгөөлөгчид хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байна.¹¹⁹

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээ хүргэх эдгээр шинэ аргаар ажиллаж байгаа өмгөөлөгчдийн хувьд “O’ Стеений төрлийн” хуулийн “клиник” фирмүүдэд ажиллах, хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг “үндэсний” хоёр фирмийн аль нэгний орон нутаг дахь салбарт ажиллах хоёр хоорондоо ялгаатай юм. Жижиг, бизнес хэлбэртэй, клиник маягийн үйл ажиллагаа явуулдаг фирмүүдэд уламжлалт бие даасан буюу жижиг фирмийн үйл ажиллагааны олон шинж хадгалагддаг боловч зар сурталчилгаа явуулсны улмаас энэ байдал өөрчлөгдөж, ганц асуудлаар зөвлөгөө авах гэнэтийн олон хэрэглэгчдийг авчрах магадлал өндөр байдаг ба тэдгээрт өмгөөлөгч тогтсон үйлчилгээг хэвшмэл тарифаар үзүүлж харилцагчдын тогтмол бааз суурийг хөгжүүлэх боломжоор бага болдог.

Сүлжээний аль нэгэнд ажиллаж байгаа өмгөөлөгчдийн хувьд өөрсдийг нь өмгөөлөгчдийн ажлыг удирдлагаар хангахад анхаарлаа төвлөрүүлдэг, үйлчилгээг үр дүнтэй, бүтээмжтэй, зардал хэмнэсэн хэлбэрээр хүргэх зарчим баримталдаг томоохон байгууллагад ажиллаж дасах хэрэгтэй юм. Профессор Серон өөрийн судалгаандаа, эдгээрээс өөр төрлийн бүтэцтэй орчинд үндсэн ажилтнаар ажилладаг өмгөөлөгчид нь өөрийгөө хөгжүүлэхэд онцгой анхаарал тавьж, өмгөөлөгчид болон хамтран ажиллагсдынхаа дунд ур чадавхиа хөгжүүлэх шаардлагатай болдог талаар олж тогтоосон байна. Цаашилбал, үйлчилгээний чанар нь өмгөөлөгчдийн зан төлөв, харьцааг үйлчлүүлэгчид хэрхэн үнэлснээс мөн шалтгаалдаг. Ж.нь: цэвэр цэмцгэр байдал, утсаар үлдээсэн санамжид эргэж хариу өгөх, эелдэг чанар гэх мэт. Гэхдээ, менежерүүд болон өмгөөлөгчид өөр хоорондоо, мөн өмгөөлөгч бүр хариуцсан хэрэг, харилцагчдынхаа асуудалд хяналттай байж, өмгөөлөгч үйлчлүүлэгч хоёрын хоорондхи харилцаа менежментийн хувьд аливаа нөлөөлөлд өртөхгүйгээр хувийн бөгөөд нууцлаг шинжтэй байна гэж урьдчилан тохиролцдог.¹²⁰

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний үндэсний фирмд ажиллахын тулд өмгөөлөгчдөд юу шаардлагатайг профессор Серон мөн тодорхойлсон байна. Гэрээслэл, дампуурал, гэр бүл салалт зэрэг хувь харилцагчтай холбогдолтой олон янзын хэргүүдийг шийдвэрлэх ур чадавхи шаардлагатай байхад, бизнесийн салбарт үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа өмгөөлөгч шинэ шинэ бизнесийг авчрах, удирдлагын

¹¹⁹ Singsen, *supra* note 105, at 132-33.

¹²⁰ Seron, *supra* note 103, at 63-73.

хяналт, тайлагнах системтэй нийцэж ажиллах, сунгасан олон цагаар ажиллах, төвөөс зохион байгуулсан сурталчилгаан дээр үндэслэн үйл ажиллагаагаа эрхлэх шаардлагатай болдог байна.¹²¹

Өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээнүүд. Хувийн хэвшлийнхэн дундаж орлоготой харилцагчдад анхаарал, хүч чармайлтаа чиглүүлэхийн хамт, зохион байгуулалт бүхий БАР-ын тогтолцоо мөн хууль, эрх зүйн туслалцааны хамрах хүрээг олон нийтийн дунд өргөжүүлэхийн тулд өмгөөлөгчдийн лавлагааны уламжлалт үйлчилгээг бэхжүүлэх зорилго тавьж ажилласан юм. Дундаж орлоготой хүмүүс хууль, эрх зүйн тусламж ихээр хүсэх болсноор томоохон хот суурин газруудад 1930-аад оны эцэст өмгөөлөгчдийн лавлагааны анхны үйлчилгээнүүд байгуулагдсан байна. Тэдгээр хүмүүс ихэнх тохиолдолд өмгөөлөгчийн хөлсийг төлөх чадвартай байсан хэдий ч, тэдэнд тулгараад байгаа тодорхой асуудалд таарч тохирох өмгөөлөгч хэрхэн олох талаар мэдээлэл хайдаг байсан аж. БАР-ын системээс ивээн тэтгэсэн өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээг улсын, орон нутгийн БАР-ын холбоод Америкийн Нэгдсэн Улсын муж, өнцөг булан бүрт явуулж байгаа бөгөөд тэдний үзүүлдэг үйлчилгээнүүд өөр хоорондоо харьцангуй ялгаатай байдаг. Жишээ нь хамгийн ердийн системд бол, утсаар лавлагаа авахыг хүссэн хүнд тухайн асуудлыг шийдвэрлэдэг өмгөөлөгчдийн нэрийн жагсаалтаас ээлж дугаар нь болсон өмгөөлөгчдийн нэрийг өгч, улмаар тэрхүү өмгөөлөгчтэй цаг тохиролцон уулзаж, хагас цагийн хугацаатай зөвлөгөөг 15-20 долларын тогтмол тарифыг төлснөөр авах боломжтой болдог байна.

Гэхдээ, үндэсний хэмжээнд лавлагааны үйлчилгээ эрхэлдэг 350 гаруй өмгөөлөгч өөр олон төрлийн нэмэлт үйлчилгээг үзүүлдэг байна.¹²² Олон хөтөлбөрүүдэд үндсэн ажилтнаар ажилладаг өмгөөлөгчдийн удирдлага дор, хууль, эрх зүйн үндсэн зөвлөгөө өгөх буюу хаанаас тусламж авч болох талаар хэрэглэгчдэд санал болгох чадвар бүхий хуулийн ажилтнууд ажилладаг. Зарим хөтөлбөр өөрийн нэрэндээ “ба мэдээлэл” гэсэн тодотгол нэмж, өмгөөлөгчдийн талаар болон хуулийн тухай харилцагчдад сургалт явуулдаг, “хууль, эрх зүйн лавлах”, мөн тухайн нутаг дэвсгэрт байдаг эх сурвалжуудын жагсаалт зэргийг хэвлүүлдэг байна. Цөөхөн тооны хөтөлбөрүүд анхны зөвлөгөө өгөх үйлчилгээнээсээ төлбөр авдаггүй.

Лавлагааны үйлчилгээнүүд хууль, эрх зүйн үнэгүй үйлчилгээ үзүүлдэг газруудтай болон төлбөргүй үйлчилгээний өмгөөлөгчдийн

¹²¹ *Ibid.*, at 129-30.

¹²² Өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээний талаарх мэдээллийг АБХ-ны Өмгөөлөгчдийн Лавлагаа, Мэдээллийн Үйлчилгээний Хорооноос 1988 хэвлэсэн *Лавлагааны гарын авлага* болон тус Хорооноос 1991 онд хэвлэсэн *Өмгөөлөгчийн Лавлагааны Үйлчилгээний шинж чанарууд* номнуудаас авсан болно.

хэсгүүдтэй хамтарч үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Хоёр хэл эзэмшсэн ажилтнууд тэнд ажиллах нь элбэг бөгөөд цөөн хэсэг нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөлсийг төлбөрийн картаар хийхийг зөвшөөрдөг.

Лавлагааны хэсгийн гишүүдийн ур чадавхийг бэхжүүлэхийн тулд зарим тодорхой тооны үйлчилгээний хэсэг гишүүнээр элсүүлэх хүмүүстээ зориулсан сонголт, шигшилт хийх журмыг мөрддөг, эсвэл Хууль, Эрх Зүйн Тасралтгүй Боловсролын (ХЭЗТВ) шаардлага тавьдаг, мөн ажлын хэсгийн гишүүнчлэлд багтах нөхцөл болох харилцан хяналтын шаардлагыг тавьдаг байна. Шүүхийн зарим тогтолцооны хүрээнд мэргэжилтнүүдийн хэсэгт гишүүнээр элсэхэд зайлшгүй шаардагдах боловсролын болон ажлын туршлагын болзол нөхцлийг бас заадаг.

АБХ-ны Өмгөөлөгчдийн Лавлагаа, Мэдээллийн Үйлчилгээ хариуцсан Байнгын Хорооны мэдээллээр бол 1978 онд БАР-ын системийн ивээн тэтгэлэг дор үйл ажиллагаагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээ 294 байсан бөгөөд тэд жилд ойролцоогоор 1,5 сая хүсэлт хүлээж авсан байв. Одоо, үндэсний хэмжээнд 350 гаруй лавлагааны үйлчилгээ ажиллаж, жил тутам таваас зургаан сая хүсэлтийг хүлээн авч шийдвэрлэж байна.

Өмгөөлөгчдийн лавлагааны ажлын хэсэгт гишүүнээр элсэж ажиллах нь өмгөөлөгчийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны гол хэсэг болох нь ховор юм. Орчин цагт хэдэн арван мянган бие даасан болон жижиг фирмд ажилладаг өмгөөлөгчид БАР-ын тогтолцооны ивээл дор үйл ажиллагаагаа явуулдаг хэсгийн гишүүд бөгөөд эдгээр нь шинэ үйлчлүүлэгчдийг татах чухал суваг болохоос гадна өөрсдийн хэрэгцээндээ тохирсон үйлчилгээ үзүүлэх өмгөөлөгчдийг олоход олон нийтэд тус дөхөм болж байдаг. Гэхдээ, 1989 онд Америкийн БАР-ын Сангаас хууль, эрх зүйн үйлчилгээнд олон нийтийн хамрагдаж буй байдлын талаар явуулсан судалгаанаас харахад, сүүлийн гурван жилийн турш нэг өмгөөлөгчийн үйлчилгээ авсан, судалгаанд оролцсон нийт хүмүүсийн зөвхөн 1% нь л тухайн өмгөөлөгчийг лавлагааны үйлчилгээгээр зуучлуулан олсон байна.¹²³ Эндээс харахад өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээний хөтөлбөрүүд амжилтад хүрэхэд зар сурталчилгаа ихээхэн хэрэгтэй байгаа нь илт юм.

Сүүлийн үед, хувийн хэвшлээс ивээн тэтгэсэн өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээнүүд огцом хурдан өсч байна. Эдгээр үйлчилгээг ихэвчлэн хувь хүний осол гэмтэл, мэргэжлийн хариуцлага болон бүтээгдэхүүний чанарын талаархи маргааны чиглэлээр мэргэшсэн,

¹²³ Barbara A. Curran, *1989 Survey of the Public's Use of Legal Services*, in AMERICAN BAR ASSOCIATION CONSORTIUM ON LEGAL SERVICES AND THE PUBLIC, TWO NATIONAL SURVEYS: 1989 PILOT ASSESSMENTS OF THE UNMET LEGAL NEEDS OF THE POOR AND THE PUBLIC GENERALLY (September 1989).

нөхцөлт төлбөр авдаг хуулийн фирмүүд санхүүжүүлж ажиллуулдаг аж. Эдгээр үйлчилгээнүүд нь БАР-ын тогтолцооны ивээн тэтгэдэг үйлчилгээнүүдтэй харьцуулахад телевиз болон бусад төрлийн сурталчилгааны хэрэгслүүдийг илүүтэйгээр ашигладаг тул олон нийтэд илүү ил тод байдаг.

Урьдчилсан төлбөрт болон хууль, эрх зүйн бүлэг үйлчилгээний хөтөлбөр. Хэрэв хувь өмгөөлөгчдийн бизнес эрхлэлтийн хүчин чармайлтын үр дүнд хууль, эрх зүйн үйлчилгээний клиникууд үүсэн бий болсон; өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээг олон нийтийг хууль, эрх зүйн үйлчилгээнд өргөнөөр хамруулах зорилготой БАР-ын тогтолцооны хөтөлбөрүүд гэж үзвэл урьдчилсан төлбөрт болон хууль, эрх зүйн бүлэг үйлчилгээний хөтөлбөрийг дундаж орлоготой хүмүүст хууль эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх асуудалд хэрэглэгчдийн бүлгийнхний өгч байгаа хариулт гэж үзэж болох юм.

Хувийн холбоод нь хууль, эрх зүйн холбогдолтой нэхэмжлэлд зөвлөгөө өгч болно, хүмүүс хууль, эрх зүйн туслалцаа авахын тулд хоорондоо нэгдэж холбоо байгуулж болно гэсэн хэд хэдэн шийдвэрийг 1963 оноос 1971 оны хооронд Дээд Шүүхээс гаргасны дараа хууль, эрх зүйн үйлчилгээний олон төрлийн хөтөлбөр үржин өссөн байна.¹²⁴ Эдгээр хэлэлцээр, тохиролцооны зарим нь хэрэглэгчдийн нэг бүлэг, хуулийн нэг фирм хоёрын хооронд байгуулсан гэрээ, энэ гэрээний дагуу тухайн бүлгийн гишүүд тодорхой хэмжээний үнэгүй зөвлөгөө авахаас гадна урьдчилан тохиролцсон хямдралыг хууль, эрх зүйн энгийн үйлчилгээнүүд авахдаа эдэлж болох гэх мэт маш энгийн хялбараар тодорхойлсон. Тохиролцсон гэрээний талаарх мэдээллийг бүлэг өөрийн гишүүддээ өгч болно. Бүлгийн удирдагчид өөрийн гишүүддээ сонгож авсан хуулийн фирм нь тусгайлан сонгож авсан фирм гэдэг баталгааг гаргаж өгөх хэрэгтэй. Энэ нь нийтлэг асуулт болох “Би сайн өмгөөлөгч хаанаас олох вэ?” гэдэг асуултад бэлэн хариулт өгөх боломж бүрдсэн мэт санагдаж байгаа юм.

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний ийм төрлийн тохиролцоо өнөө цагт хэрэглэгчдийн мянга мянган бүлэг, хувь өмгөөлөгчид, хуулийн фирмүүдийн хооронд байдаг. Эдгээр хөтөлбөрийн хамгийн том, хамгийн боловсронгуй нь AFL-CIO-ийн ивээн тэтгэдэг Эвслийн Давуу Тал-Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Программ (Union Prilivege Legal Services Plan) юм. Энэ хөтөлбөрийн хүрээнд эвслийн 17 сая орчим гишүүд удирдлагуудынхаа сонгосон улсын хэмжээн дэх өмгөөлөгчдийн хэсгүүдээс үнэ төлбөргүй болон хямдарсан үйлчилгээгээр үйлчлүүлэх эрхтэй юм. Мэргэжилтний хэсгийн гишүүдийг ихэвчлэн

¹²⁴ NAACP v Button, 371 U.S. 415 (1963); Brotherhood of Railroad Trainmen v Virginia, 377 U.S. 1 (1964); United Mine Workers of America v. Illinios State Bar Association, 389 U.S. 217 (1967); United Transportation Unioin v. State Bar of Michigan, 401 U.S. 576 (1971)-ийг үзэх.

бие даан үйл ажиллагаа явуулдаг болон 2-3 өмгөөлөгчтэй хуулийн фирмүүдэд ажилладаг өмгөөлөгчдөөр бүрдүүлдэг.

Ийм төрлийн “бүлэг хямдрал”-ын хөтөлбөр нь одоо байгаа санхүүжилтийн болон хууль эрх зүйн үйлчилгээ хүргэлтийн хүрээг өргөтгөснөөр авч болох үйлчилгээнүүд ба тэдгээрийн үнийн талаар хэрэглэгчдэд ойлгуулах зорилготой байдаг. Бүлгийн гишүүн нь хуультай холбогдолтой аливаа асуудал гарсан эсэх, энэ нь өмгөөлөгч авах зайлшгүй шаардлагатай асуудал уу, төлбөрийг төлөх мөнгө олох зэрэг асуудлыг өөрөө шийдэх хэрэгтэй болдог.

Нэг тоймч энэ асуудалд 1960-аад оны сүүлчээр тайлбар өгөхдөө:

... асуудлын гол нь одоогийн энэ загварууд жирийн нэг иргэнд ... аливаа асуудлыг шийдвэрлэхэд өмгөөлөгч тусалж чадна гэсэн ойлголт өгөх, тэдгээр үйлчилгээний үнэ цэнийг тэдний зардалтай харьцуулан мэдээлэл дээр тулгуурласан сонголт хийх; тэдгээр зардлыг төлөх санхүүгийн эх сурвалжуудыг бий болгох; ... [тухайн иргэнийг] асуудлыг шийдвэрлэж чадах мэргэжлийн ур чадавхи бүхий өмгөөлөгчид хандуулж чадах систем мөн үү биш үү гэдэгт байгаа юм хэмээжээ.¹²⁵

Бүлэг хямдралын хөтөлбөрүүд төдийлөн хангалттай байж чадаагүй юм. Үүнээс илүү төгс арга, хандлага шаардлагатай болох нь ойлгомжтой байв.

1970-аад оны эхээр хэрэглэгчдийн бүлэг болон зохион байгуулалттай БАР-ын систем даатгалын салбартай хамтран, урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрийг боловсруулсан байна. Нэг талаас, авч үзэх юм бол урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөр нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээг санхүүжүүлэх нэг арга зам юм. Европт, хууль эрх зүйн үйлчилгээний зардлын даатгал нэртэй санхүүжилтийн хөтөлбөр 80 гаруй жилийн турш үйл ажиллагаагаа явуулсаар ирсэн. Гэхдээ, тодорхой үйлчилгээний хөлсөнд өмгөөлөгчдийн төлбөрийг төлдөг “даатгалын бодлого” гэдэг үндсэн ойлголт, санаанаас үүдэн гарсан урьдчилсан төлбөрт хууль эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрүүд Америкийн Нэгдсэн Улсад олон төрлийн хувилбараар хөгжсөн юм. Урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хамгийн нийтлэг хөтөлбөрийн нэг бол AFL-CIO-гийн ивээн тэтгэдэг “бүлэг хямдрал”-ынхаас шууд гаралтай систем юм. “Нэвтрэх төсөл” (Access plan) гэж нэрлэгдсэн энэ төрлийн хөтөлбөр нь тухайн гишүүнийг хууль, эрх зүйн зөвлөгөө болон бусад урьдчилан сэргийлэх, төвөгтэй бус хууль, эрх зүйн үйлчилгээнүүдийг хялбархан хүртэх боломжоор хангах зорилгоор боловсруулагдсан юм. “Нэвтрэх төсөл”-ийн үндсэн үйлчилгээ бол төлбөргүй утас ашиглан өмгөөлөгчийн албан тасалгаа

¹²⁵ Murray L. Schwartz, *Changing Patterns of Legal Services*, in *Law in a Changing Society* (Geoffrey Hazard, Ed. (1968)), at 109-124.

руу шууд утасдаж ажлын цагаар хууль, эрх зүйн зөвлөгөө, зөвлөмж хүссэн хэмжээгээрээ авах явдал болно. “Нэвтрэх цэвэр төслийн” хувьд гарах үр дүн нь зөвхөн энэ үйлчилгээгээр хязгаарлагддаг. Үүнээс гадна, үйлчилгээнд өмгөөлөгч албан тасалгаандаа уулзаж товчхон зөвлөгөө өгөх, гэрээслэл, товч захидал зэрэг хууль эрх зүйн энгийн бичиг баримт бэлтгэх буюу хянах, эсвэл эсрэг этгээд рүү утасдах гэх мэт үйлчилгээ багтаж болно. Хэрэв илүү төвөгтэй нарийн хууль, эрх зүйн ажил шаардлагатай бол хөтөлбөрт хамрагдсан гишүүнийг ийм төрлийн үйлчилгээг хямдралтайгаар үзүүлэхээр урьдчилан тохирсон өмгөөлөгч рүү илгээдэг. Тэдгээр нэмэлт үйлчилгээний төлбөрийг бүлгийн гишүүн өмгөөлөгчид шууд төлдөг. Ийм төрлийн урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрийг өнөөдөр сая сая америк гэр бүлүүдэд төлбөрийн кредит карт олгогчид сарын 7-12 долларын үнэтэйгээр шууд борлуулдаг. Хэрэглэгчдийн хувьд энэ нь зардал багатай, хууль, эрх зүйн зөвлөгөө, мэдээлэл авах тохиромжтой бөгөөд чирэгдэл багатай арга болдог байна. Телефон утсаар холбогдсоноор хууль, эрх зүйн туслалцаа авахад гардаг жирийн саадууд болох – өндөр зардлаас эмээх, цаг авах шаардлагатай болох, ажлаасаа чөлөө авах, өмгөөлөгчид юу хийх бол гэж санаа зовох – зэрэг асуудал бараг байхгүй болдог.

Урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний зохион байгуулалттай цогц хэлбэр ихэвчлэн хөдөлмөр эрхлэлттэй хослон зохицуулагдсан байдаг. Үйлдвэрчний эвлэл нь ажил олгогчоос төлөх нэмэлт тэтгэлэг хэлбэрээр нийт ажиллагсдаа хууль, эрх зүйн үйлчилгээний тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамруулахаар тохиролцоонд хүрэх, эсвэл ажил олгогч нь ийм төрлийн тэтгэлгийг сайн дурын үндсэн дээр уян хатан тэтгэлгийн хөтөлбөр хэлбэрээр ажиллагсдадаа санал болгож болдог.

Урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний цогц хөтөлбөр нь ихэвчлэн жирийн иргэний тухайн жилийн хэрэгцээний 80-90%-ийг хамрах зориулалтаар боловсруулагдсан байдаг. Хөтөлбөрийн хүрээнд багтах зарим ажилд “Нэвтрэх төсөл”-ийн утсаар шууд холбогдох үйлчилгээнээс гадна албан тасалгаандаа болон шүүхийн танхимд хууль, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх зарим ажил мөн багтаж болно. Ийм төрлийн хөтөлбөр ихэвчлэн хувь хүмүүсээс өмгөөлөгчдөд ханддаг тодорхой асуудлуудыг хамруулдаг: гэрээслэл, эд хөрөнгийн эзэмшил, хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хөндсөн асуудлууд, түрээслэгч-түрээслүүлэгчийн хоорондын асуудал, үл хөдлөх хөрөнгийн арилжаа, гэр бүлийн харилцаа, дампуурал, засаг захиргааны байгууллагуудын өмнө төлөөлүүлэх, иргэний маргаан, эрүүгийн хэргийн зарим хязгаарлагдмал төрлүүд гэх мэт.

Hyatt Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээ (Hyatt Legal Services (HLS))

фирмийн охин компани Hyatt Хууль Эрх Зүйн Программ (Hyatt Legal Plans (HLP)) компани нь өөрийгөө урьдчилсан төлбөрт хууль эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг улсдаа хамгийн том компани гэж тунхагладаг. Түүний мэдээлж байгаагаар бол тавь гаруй корпораци болон үйлдвэрчний эвлэлийн ивээн тэтгэгчдэд төрөл бүрийн багц үйлчилгээгээр үйлчилдэг байна. Хөтөлбөрт хамрагдагсад HLS-ийн үйлчилгээний төв рүү төлбөргүй утсаар холбогддог бөгөөд уг төв нь хэрэглэгчийг хамгийн ойрхон байгаа үйлчилгээ үзүүлэгчидтэй холбож өгдөг. Хөтөлбөрт хамрагсад үйлчилгээ үзүүлэх хуулийн фирмүүдийн томоохон сүлжээг HLP ажиллуулдаг байна. Энэ сүлжээнд HLS-ийн орон нутаг дахь 110 товчооноос гадна HLS-ийн салбар байдаггүй газруудад байрладаг 1,400 хувийн хуулийн фирмүүдийг хамардаг байна.¹²⁶

Урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хамгийн том хувь хөтөлбөр бол UAW Legal Service Plan бөгөөд Ford, Chrysler болон GM автомашины үйлдвэрүүдийн цагаар ажилладаг нийт ажилчдыг хамруулдаг. Мөн ажилчид тэдний гэр бүлийн гишүүд болох хоёр сая гаруй хүнд хууль, эрх зүйн цогц үйлчилгээнүүдийг үзүүлдэг ажээ. Хоёр дахь том – ажил олгогч нь санхүүжүүлдэг хөтөлбөр бол AT&T компанийн 250 гаруй мянган ажиллагсдыг хамруулсан хөтөлбөр бөгөөд түүний дараагаар Нью-Йорк хотын 130,000 нийтийн аж ахуйн ажилчдыг хамруулсан Хотын Захиргааны Хууль, Эрх

¹²⁶ *supra* note 117; *Free Lawyering for Employees*, Fortune (march 13, 1992), at 18.

Гурван хөтөлбөрийг хураангуйлбал:

1. Энгийн (сарын хураамж – 3\$):
 - аливаа зөвлөгөө авах
 - итгэмжилсэн хөрөнгө
 - барьцааны бичиг баримт бэлтгэх
 - гэрээслэл
2. Үндсэн (сарын хураамж – 6\$): нэмж
 - хүүхэд үрчилж авах
 - зээлдүүлэгчийн эсрэг өмгөөлөл
 - гэр бүл салалт
 - нэр солих
3. Бүрэн (сарын хураамж – 12\$): нэмж
 - хэрэглэгчдийн гомдол
 - иргэний хуулийн талаарх заргын өмгөөлөл
 - хувь хүний дампуурал
 - замын хөдөлгөөний зөрчил.

Wall Street Journal 1991 оны 8-р сарын 6-нд урьдчилсан төлбөрт хууль эрх зүйн үйлчилгээний “хамгийн том найман” байгууллагуудын нэрийг хэвлэсэн байна: Lawphone, Lanhan, Md.; Caldwell Legal USA, Sacramento, Calif.; Signature Group, Schaumburg, Ill.; Hyatt Legal Plans, Cleveland, Ohio; Midwest Legal Services, Des Moines, Iowa; Pre-Paid Legal Services, Ada, Okla.; Prudential Group Legal Services, Louisville, Ky. And National Legal Shield, Lakewood, Colo.

Зүйн Үйлчилгээний хөтөлбөр ордог байна.¹²⁷

Урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний аль ч төрлийн хөтөлбөрийн тохиролцоог зохион байгуулагчид нь өмгөөлөгчидтэй хийхдээ тухайн нөхцөл болзлын дагуу хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх өмгөөлөгчид бүлгийн гишүүдийн оршин суудаг нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаагаа явуулдаг байх шаардлагыг тавих хэрэгтэй. Ажиллуулахаар гэрээлсэн өмгөөлөгчдийн хуулийн фирмүүдийн тоо хэмжээ, сүлжээний хуваарилалт нь хөтөлбөрийн хамрах цар хүрээ, түүнд хамрагсдын байршлаас хамаарна. 12,000 хүртэл өмгөөлөгчдийг хамруулсан, зарим хөтөлбөрт ажилладаг сүлжээ нь ихэвчлэн биеэ даасан болон жижиг фирмүүдийн өмгөөлөгчдөөс бүрддэг байна.

Нэг талаас, хууль эрх зүйн чанартай үйлчилгээ авах гэсэн хэрэглэгчдийн сонирхол, нөгөө талаас, хөтөлбөрүүдийн маркетинг хийх худалдааны сонирхлоос болж урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөр нь санхүүжилтийн жирийн нэг механизм гэдэг анхны ойлголтоосоо хальж гарсан аж. Ихэнх хөтөлбөрүүд хууль, эрх зүйн үйлчилгээ хүргэдэг, жигүүр нь бүрэн ургаж гүйцсэн цогц болтлоо хөгжсөн бөгөөд өөрийн гэсэн компьютерчлагдсан лавлагааны төрөлтэй, санал гомдлын хэсэгтэй, чанарын удирдлагаар хангагдсан, улс орныг хамарсан өмгөөлөгчдийн сүлжээтэй, хэрэглэгчдэд зориулсан мэдээллийн товхимолуудтай, зардал хэмнэлт дээр анхаарлаа хандуулдаг захиргааны хяналттай болсон байна. Хөтөлбөрийг даатгалын болон бусад үйлчилгээний байгууллага удирдан явуулах болсон нь хэрэглэгчдийг олноор хамруулах зорилготой боловсруулсан масс маркетингийн хэлбэрийг мөн шинээр оруулж ирсэн байна.

Эдгээр хөтөлбөрийн хүрээнд өмгөөлөгчтэй харилцан тохиролцдог байсан төрөл мөн өөрчлөн шинэчлэгдсэн юм. Анх, тохиролцооны хоёр төрөл байжээ: нэг нь өмгөөлөгчийг сонгох нь гишүүний хувьд нээлттэй байсан, нөгөө нь хөтөлбөрийн сонгосон өмгөөлөгчдийн сонголт хязгаарлагдмал байсан. Харин одоо, зарим хөтөлбөр тухайн пүүс, компани буюу байгууллагад үндсэн ажилтнаар ажилладаг өмгөөлөгчдөөр бүх гишүүддээ үйлчилгээ үзүүлдэг байхад; зарим нь хуулийн фирмүүдийн сүлжээтэй гэрээ байгуулсан; зарим нь хөтөлбөрийн хүрээнд асуудал шийдэхээр зохион байгуулагчидтайгаа тохиролцоонд хүрсэн хууль эрх зүйн ерөнхий үйлчилгээ үзүүлэгчдээс бүрдсэн мэргэжилтний хэсгүүдтэй байхад; харин бие даасан

¹²⁷ MELS хөтөлбөр нь 1970-аад оны үед Форд Сангаас санхүүжүүлдэг байсан Америкийн Муж, Хот, Орон нутгийн засаг захиргааны холбооны 37-р Тойрогт хэрэгжсэн туршилтын хөтөлбөр бөгөөд нийгмийн ажилтнууд өмгөөлөгчидтэй хамтран хууль, эрх зүйн үйлчилгээг хэрхэн үзүүлж болох талаар сургах зорилготой байсан байна. Curtis R. Berfger-ийн захидал. 1991 оны 12-сарын 10.

өмгөөлөгчид жижиг бүлгүүдийн хувьд хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг хэвээр байгаагаас гадна бусад аливаа тохиролцоонд мөн оролцсон хэвээр байгаа юм.

АБХ-той холбогдолтой асуудлуудад дүн шинжилгээ хийдэг байгууллага болох Америкийн Урьдчилсан Төлбөрт Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний Институт (АУТХЭЗҮИ) ямар нэг төрлийн урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрт хамрагдсан америкчуудын тоо 1978 оноос өмнө 1.5 саяас бага байсан бол 1991 оны дунд үе гэхэд ойролцоогоор 17 орчим сая болж өссөн гэсэн тооцоог гаргажээ.¹²⁸

Бүлэг хямдралын тохиролцоо зэрэг төрөл бүрийн урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрт хамрагдсан нийт хүмүүсийн тоо харьцангуй их байдаг. Америкийн БАР-ын Сангаас 1989 онд явуулсан судалгаанаас харахад АНУ-ын гэр бүлийн 18% хувь буюу 43 сая орчим хүний аль нэг нь ямар нэг урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөр буюу хууль, эрх зүйн бүлэг үйлчилгээний хөтөлбөрт хамрагдаж байна гэж мэдээлсэн байна.¹²⁹ Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний Хэрэглэгчдийн талаархи Үндэсний Мэдээллийн Төв 1991 онд 71 сая хүн буюу нийт хүн амын 28.6% нь нэгээс доошгүй хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрт (зэвсэгт хүчний хууль эрх зүйн үйлчилгээний программыг оролцуулан) хамрагдах эрхтэй гэсэн тооцоог гаргажээ.¹³⁰

Бие даан болон жижиг фирмд ажиллагсдын хувьд хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрүүдийн хөгжил, өргөжилт нь өмгөөлөгчдөд бизнесийн шинэ шинэ боломж олгосон бөгөөд ялангуяа, хөтөлбөрт хамрагдсан гишүүдэд хууль, эрх зүйн үйлчилгээг хүргэх таатай нөхцлийг бий болгосон юм. Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны энэ шинэ салбарын талаар анхан шатны ойлголтыг өмгөөлөгчдөд өгөх зорилгоор АБХ-ны Хууль Эрх Зүйн Үйл Ажиллагааны Эдийн Засгийн асуудал хариуцсан Хэсэг (одоо Хууль, Эрх Зүйн Үйл Ажиллагааны Менежментийн Хэсэг нэртэй болсон) 1988 онд “Урьдчилсан Төлбөрт Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний талаархи

¹²⁸ APLSI-ийн гүйцэтгэх захирал Alec M. Schwartz энэ Тайлангийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрийн талаархи материалыг бэлтгэх Тусгай Комиссын ажилд ихээхэн тусалсан юм.

¹²⁹ *NewsBriefs*, “Bar Foundation Study Yields Prepaid – Lawyer Use Data,” American Prepaid Legal Services Institute, Chicago (June 1989).

¹³⁰ National Resource Center for Consumers of Legal Services, *Legal Services, Legal Plan Letter* (Special Census Issue, August 30, 1991). Профессор Томас Фишер хууль, эрх зүйн үйлчилгээнд хамрагдах болсон америкчуудын тооны дараах осолтийг харуулсан байна (саяар).

1981	1983	1985	1987	1988
5.5	10	13	30	42.3

T.C. FISCHER, *supra* note 39, at 97.

Өмгөөлөгчийн Удирдамж” нэртэй номыг хэвлүүлсэн байна. Энэ удирдамж нь бие даасан болон жижиг фирмийн өмгөөлөгчдөд үнэлгээ дүгнэлт өгөх, урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээнд тэд хэрхэн оролцож болох талаар ойлголт авах боломжийг олгох зорилготой байсан юм.¹³¹

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрүүд нь даатгал, маркетинг болон ажиллагсдын тэтгэлэг зэрэг хэлбэрийг хамардаг болсон учир хууль, эрх зүйн үйлчилгээг тэгш хүргэх зорилготой зохицуулалтыг шинээр бий болгосон юм. Эхэндээ, мэргэжлийн үүрэг хариуцлагын талаархи мужуудын акт, дүрэм журмууд нь өмгөөлөгчид урьдчилсан төлбөрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрт оролцох цар хэмжээг ихээхэн хязгаарлаж байсан юм. 1970-аад оны үед хөтөлбөрийн гишүүдийн ашиглаж болох өмгөөлөгчдийг хөтөлбөрийн зүгээс сонгох асуудлыг хориглож байсан ёс зүйн дүрэм журмын талаархи нухацтай мэтгэлцээн БАР-ын систем болон хууль, эрх зүйн үйлчилгээний ивээн тэтгэгчдийн хооронд өрнөсөн юм. 1980-аад онд дээрх ёс зүйн хязгаарлалтуудыг арилгасан бөгөөд ихэнх муж 1980-аад оны үед энэ чиглэлээр гаргасан АБХ-ны Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрэмтэй нийцүүлэхийн тулд өөрсдийн мэргэжлийн дүрэм журамдаа өөрчлөлт шинэчлэлт хийсэн байна.

Хуульчийн ёс зүйтэй холбогдолтой маргаан, мэтгэлцээнүүд нь урьдчилсан төлбөрт хууль эрх зүйн үйлчилгээний өсөлтөд тодорхой хугацааны туршид саад болсон хэдий ч зохицуулалтын асуудлаар боловсруулсан бодлогууд нь олон нийтэд хүргэх эдгээр хөтөлбөрийн цар хүрээ, бэлэн байдлыг өсгөхөд үр өгөөжөө өгсөн юм. Олон мужийн даатгалын хууль, дүрэмд өөрчлөлт орж даатгалын компаниуд болон бусад худалдааны фирмийг хууль, эрх зүйн даатгалын хөтөлбөрийг сурталчилж борлуулах, даатгах, удирдан зохион байгуулах боломжоор хангасан байна. Tart-Hartley-ийн Акт болон 1974 онд баталсан Ажилчдын Тэтгэврийн Орлогын Баталгааны тухай Хууль (АТОБХ) хоёрт мөн өөрчлөлт орж хууль, эрх зүйн үйлчилгээний тоонд ажилчдын хууль ёсны тэтгэлэг гэсэн заалт оруулж өгчээ. Эцэст нь, 1976 онд Дотоод Орлогын тухай Хуульд өөрчлөлт оруулж хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хөтөлбөрт зориулан төлдөг ажил олгогчийн төлбөрийг ажилчны татвар төлдөг орлогоос чөлөөлөх заалт оруулсан нь томоохон үйлдвэрчний эвлэлүүдийг хууль эрх зүйн үйлчилгээний үр өгөөжийг хүртэх хэлцэлүүдэд амжилт гаргах боломжийг бий болгосон юм.

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хүргэлтийг сайжруулна гэдэг нь энэ төрлийн үйлчилгээ байгаа гэдгийг хүмүүст мэдүүлэх, тэдгээрийг боломжийн үнэ төлбөртэй болгох, нэвтрэлтийг чөлөөтэй

¹³¹ *Who in Prepaid Legal Services*, published by the American Prepaid Legal Services Institute (1991)-ийг мөн үзэх.

болгох гэсэн үг юм гэдэг ойлголтыг харгалзан үзсэнээр урьдчилсан төлбөрт болон хууль, эрх зүйн бүлэг үйлчилгээний хөтөлбөрүүд хамгийн цогц бөгөөд өргөн хүрээтэй арга хэмжээнүүд авч эхэлсэн байна. Хууль, эрх зүйн клиникүүдэд ажиллаж туршлагатай болсон олон өмгөөлөгч “клиник” хэлбэрийн аргаа илүү уламжлалт хэлбэрээр ашиглахад хүргэсэн юм. Хэдийгээр олон төрлийн үйлчилгээг томоохон хот суурин газруудад байрлан хүргэж өндөр хөгжсөн ч, БАР-ын системийн ивээн тэтгэлэг дор үйл ажиллагаагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчдийн лавлагааны үйлчилгээнүүд нь хувийн ивээн тэтгэлгээр ажлаа явуулдаг лавлагааны үйлчилгээнүүд болон урьдчилсан төлбөрт хууль эрх зүйн хөтөлбөрүүдийг бодвол олон нийтэд хүрэх тал дээрээ тийм ч үр дүнтэй бус байж болох юм.

Гэхдээ, эдгээр бүх хөшүүрэг нь байнга өсч байгаа өмгөөлөгчдийн сурталчилгаа, идэвхжүүлэлт болон хууль, эрх зүйн үйлчилгээний бэлэн байдал, хэрэгцээ зэргийн талаархи олон нийтийн ойлголт сайжрахын хэрээр хууль, эрх зүйн үйлчилгээг ашиглах явдал харьцангуй ихээр нэмэгдсэн билээ. 1974 оноос 1989 оны хооронд хууль, эрх зүйн үйлчилгээг хүртсэн насанд хүрэгчдийн тоо 64%-иас 72% хүртлээ өссөн гэсэн мэдээлэл байдаг. Хууль, эрх зүйн үйлчилгээ ашигласан насанд хүрэгчдийн харьцаа 1974 оны судалгаанаас өмнөх гурван жилд 27% байсан бол 1989 оны судалгааны өмнөх гурван жилд 39% болон өсчээ. Орлогын хэмжээнээс үл хамааран бүх хүний хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хэрэглээ өссөн хэдий ч, уг хэрэглээ нь хүн амын дундаж орлоготой хэсэгт хамгийн өндөр хувьтайгаар өссөн байна.¹³²

Бүлгийн хууль ёсны эрхийг хамгаалдаг өмгөөлөгчид

Хууль, эрх зүйн ижил төстэй сонирхол бүхий хувь иргэдийн бүлэг, бүлгүүд хувийн өмгөөлөгч авах нь элбэг байдаг. Татвар төлөгчид, мэргэжлийн салбарын гишүүд, нэг нутаг дэвсгэр, тосгон, сууринд оршин суугчид, тодорхой бүтээгдэхүүн буюу үйлчилгээний хэрэглэгчид, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд, компанийн хувьцаа эзэмшигчид зэрэг нь өөрсдийн бүлгийн хууль ёсны эрхийг хамгаалуулахаар хувийн өмгөөлөгч авч ажиллуулах явдал байнга тохиолддог.¹³³ Нийгмийн эмзэг бүлгийнхний хувьд гомдлоо барагдуулах нь илүү бэрхшээлтэй байсан хэдий ч 1963 онд бүлгийн хууль ёсны эрхийг хамгаалах талаар заргалдсан *NAACP Legal Defense Fund v Button*¹³⁴ хэргийн талаар Дээд Шүүхийн гаргасан энэ шийдвэр нь нийгмийн болон эдийн засгийн шударга бус байдалд тооцох

¹³² Curran, *supra* note 123, at 57.

¹³³ ABA Consortium on Legal Services and the Public, *Legal Services for the Average Citizen*, (Discussion paper 1977, reprinted 1978).

¹³⁴ 371 U.S. 415.

асуудлыг гарган тавьдаг “нийтийн эрх ашгийг хамгаалагч” өмгөөлөгчийн хувьд таатай орчинг бүрдүүлсэн юм.

Button хэргийг хэлэлцэх үед Шүүгч Бреннан хэлэхдээ:

... зарга шүүн таслах нь цөөнхийн гомдол барагдуулах өргөдлийг шийдвэрлэх цорын ганц хууль эрх зүйн ажиллагаа байж болох юм.¹³⁵ хэмээн тунхагласан байна.

Нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалсан БАР-ын систем өөрийн тусдаа нэр, тодорхойлолтыг бий болгон арван жилийн турш, 1965-1975,¹³⁶ олон нийтээс хамгийн хүчтэй дэмжлэг авч, үйл ажиллагаагаа явуулж байсан бөгөөд өнөөдөр ч гэсэн хоорондоо уялдаа холбоотой гурван хэлбэр, чиглэлээр идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулж, мэргэжлийн томоохон хэсгийг бүрдүүлсээр байна.¹³⁷ Нэг дэх хэлбэр нь хувь хүмүүс, ихэнх тохиолдолд сангуудаас, зарим тохиолдолд хэрэг маргаан амжилттай шийдэгдсэн үед өмгөөлөгчдийн авдаг шагнал төлбөрөөс санхүүжигдэж, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалагч хуулийн фирм гэж нэрлэгддэг хувийн байгууллагууд юм. 1988 онд ийм төрлийн 200 фирм 1000 өмгөөлөгчтэйгээр ажиллан, үйл ажиллагаагаа явуулж байсан ба өөрсдийн харилцагчдад туслах зорилгоор жилд 130 сая хүртэлх долларын санхүүжилт хийж байсан байна.¹³⁸

Нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалдаг зарим хуулийн фирм өөрсдийн төлөөлдөг харилцагч бүлгээр тодорхойлогдох нь ч байдаг. Жишээ нь: хүүхдүүд, тахир дутуу хүмүүс, аж үйлдвэрийн ажилчид, эмэгтэйчүүд, ахмадууд, ижил хүйстнүүд, үндэстний цөөнх, цөөнх өнгөт арьстнууд, эсвэл ядууралд нэрвэгдсэн хүмүүс гэх мэт.¹³⁹ Бусад фирмүүд өөрсдийн өмгөөлж хамгаалдаг шалтгаануудаараа тодорхойлогдсон байдаг. Жишээ нь: байгаль орчин, байгалийн баялаг, иргэний эрх чөлөө, хүний эрх, эсвэл хэвлэл мэдээлэлтэй холбогдолтой асуудлууд гэх мэт. Харин зарим нь өөрсдийг нь дэмждэг байгууллагын нэрийг авдаг байна. Жишээ нь: Номхон Далайн Хууль Эрх Зүйн Сан, Нийтийн Эрх Ашгийг Хамгаалах Үндэсний Төв, Уулын Мужуудын Хууль Эрх Зүйн Сан, Вашингтоны Хууль Эрх Зүйн Сан,

¹³⁵ 371 U.S. at 430.

¹³⁶ *Symposium - The Practice of Law in the Public Interest*, 13, ARIZ. L. REV. 797 (1971); Brickman, *Legal Delivery Systems - A Bibliography* 4 TOLEDO L. REV. 465 (1973); Hanburger, *Private Suits in the Public Interest in the United States of America*, 33 BUFF. L. REV. 343 (1974); *Warth v. Seldin*, 422 U.S. 490 (1975)-ийг үзэх.

¹³⁷ N. Aron, *Liberty & JUSTICE FOR ALL* (1988); болон EHRLICH & HAZARD *supra* note 16, 19, at 81: “The Public Interest Lawyer”-ийг үзэх.

¹³⁸ N. Aron, *Non Traditional Models for Legal Services Delivery*, presented at the ABA Conference on Access to Justice in the 1990s (May 1989).

¹³⁹ NLADA 1991/92 DIRECTORY-д жагсаасан тусгай хэрэгцээний хөтөлбөрүүдийн хорин таван хуудас жагсаалтыг үзнэ үү, *supra* note 91, at 147-71.

эсвэл Ёс Суртахууны Хууль Эрх Зүйн Өмгөөллийн Сан гэх мэт. Нийтийн эрх ашгийг хамгаалдаг фирмүүд ISR-ийн зохицуулалтыг дагаж мөрддөг бөгөөд татвараас чөлөөлөгддөг статустай, өнөөдөр либерал болон консерватив үзэл баримтлалын хоорондхи гүүр болон үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа юм.

Нийтийн эрх ашгийг хамгаалдаг хуулийн фирмүүдийн ажил хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааныхаа нэлээд хэсэг, цаг хугацааг нийгмийн тодорхой бүлэг, хэсгүүд, байгаль орчны төлөө идэвхтэй тэмцэгчид, иргэний эрхийн төлөө зарга хийгч нарт зарцуулдаг олон тооны нийтийн эрх ашгийг хамгаалагч хувь өмгөөлөгчид болон хуулийн фирмүүд бий болсны улмаас улам нэмэгдсэн юм. Саяхан хийгдсэн судалгаа Лоуизианад нийтийн эрх ашиг хамгаалдаг хуулийн гучин дөрвөн фирмд 300 гаруй өмгөөлөгчийг ажиллуулан үйл ажиллагаагаа явуулж байгааг олж тогтоосон бол Калифорни, Нью-Йорк, Вашингтон хотуудад нийгмийн эрх ашгийн төлөө олон төрлийн зарга, маргааны чиглэлээр ажилладаг олон фирм байдаг талаар мэдээлсэн байна.¹⁴⁰

Форд Сангийн нэмэлт санхүүжилттэйгээр Хууль, Эрх Зүйн Туслалцаа ба Өмгөөлөгчдийн Үндэсний Холбоо болон АБХ-ны Зарга Хариуцсан Хэсэг хоёр хамтран ивээн тэтгэсэн саяхны нэг төсөл нь нийгмийн томоохон бүлгүүдэд хамааралтай асуудлуудад хувийн хуулийн фирмүүд болон хууль, эрх зүйн үнэгүй туслалцаа үзүүлдэг товчоодыг хамтатган оролцуулсан байна. Заргыг шүүн таслахад Туслах Түншлэлийн Төсөл нэртэй энэ төсөл нь ядууралтай холбогдолтой нарийн төвөгтэй асуудлуудтай харьцах хүчин чадал бүхий хууль, эрх зүйн үнэгүй хөтөлбөрүүдийн сургалт явуулах, томоохон фирмүүдийн зааварлагч, зөвлөх нарын зөвлөгөө өгөх, бага орлоготой хүмүүст зориулсан орон сууцны хөтөлбөрүүдэд санхүүгийн мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, итгэмжлэлийн эсрэг заргад дэмжлэг үзүүлэх болон өмнө нь хууль, эрх зүйн үнэгүй туслалцааны хүрээнд хамрагддаггүй байсан ядуучуудад хамааралтай бусад хэрэг маргаанд үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг хэлбэрээр хүргэдэг байна.¹⁴¹

Нийтийн эрх ашгийг хамгаалан ажилладаг өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагааны гурав дахь хэлбэр нь засгийн газарт ажиллах явдал юм. Тэдний ажиллаж байгаа байгууллага нь ихэнх тохиолдолд

¹⁴⁰ *Id.*, p. 16.

¹⁴¹ NLADA-гийн *Cornerstone* сэтгүүлийн 1991 оны зуны дугаарт Хойд Калифорнийн Хууль Эрх Зүйн Үйчилгээний (ХКХЭЗҮ) гүйцэтгэх захирал хоёр асуудлын талаар LAPP-аас тусламж гуйсан тухай бичсэн байна. Нэг нь холбооны улсаас татаас авдаг Sacramento хотын орон сууц, барилгын хоршоо Холбооны болон мужийн иргэний эрхийн хуулийг зөрчиж байгаа тухай, нөгөө нь Калифорнийн Хүүхдүүдийг Дэмжих Системтэй холбоотой олон асуудлын талаарх зарга байсан байна.

нийтийн эрх ашгийг хамгаалагч өмгөөлөгчдийн өмнө нь явуулж байсан үйл ажиллагааны үр дүн байдаг бөгөөд эмзэг бүлгийнхэнд үйлчлэх зорилготой байгуулагдсан байдаг. Олон нийтийн эрх ашгийг хамгаалдаг ийм төрлийн хамгийн өргөн хүрээтэй үйл ажиллагааг Олон Нийтийн Өмгөөллийн Нью Жерсийн Департамент явуулдаг гэж үздэг бөгөөд түүнийг “төрийн өмгөөлөгч, хувь хүний эрх зөрчигдсэн тохиолдолд тэдний эрхийг хамгаалахаар тэмцэгч, зөрчлийн учрыг олж эвлэрүүлэх тусгай бүрэн эрхт төлөөлөгч гурван хүчирхэг зэвсгээр зэвсэглэсэн – ‘бүдүүлэг хүнд суртал, өөрийгөө өндөрт өргөсөн хувийн ашиг сонирхлын дунд бүслэгдсэн иргэдийн төлөө тэмцэх аварга’”¹⁴² гэж тодорхойлсон байдаг.

Бодлогыг баримжаалсан зорилтуудыг гаргаж ирэхийн тулд хэрэг маргааныг ашиглах гэсэн хууль, эрх зүйн үйлчилгээний товчоодын оролдлогыг хяналтдаа байлгах зорилгоор Никсоны засгийн газар Хууль, Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорацийг (ХЭЗҮК) бичиг баримтгүй ажилчид, хуулийн төслийг эсэргүүцэгчдийг төлөөлөхөд мөнгөн тэтгэлэг олгох, мөн үр хөндөлт, сургуулийг үл тусгаарлах, сонгогчдын бүртгэл зэрэгтэй холбогдолтой хэргүүдтэй харьцахыг хориглосон байна.¹⁴³ Эдгээр хориг болон ХЭЗҮК-ийн санхүүжүүлдэг хууль, эрх зүйн үйлчилгээнд сүүлд тавьсан хязгаарлалтуудаас (заримыг нь эрх мэдэл олгогч хууль тогтоомжинд нэмэлт оруулан бий болгосон) үл хамааран бүлгийн хууль ёсны эрхийг дэмжих нийтийн эрх ашгийг хамгаалсан өмгөөллийн ажил улам бүр цэцэглэн хөгжиж, үйл ажиллагааны гурван хэлбэр, чиглэл бүрт олон тооны өмгөөлөгчдийг татан оролцуулсаар байна.

Нийтийн эрх ашгийг хамгаалсан хуулийн хууль, эрх зүйн системд оруулсан хувь нэмрийг Шүүгч Тургуд Маршал дараах хэдэн үгээр хураангуйлсан байна:

Нийтийн эрх ашгийг хамгаалсан хууль нь манай хууль, эрх зүйн системийн зарим цоорхойг нөхөхийг зорьсон юм. Одоогийн нийтийн эрх ашгийг хамгаалан ажиллаж байгаа өмгөөлөгчид иргэний эрх, иргэний эрх чөлөөний чиглэлээр ажиллаж, өмнөх олсон амжилтан дээрээ тулгуурлан улам хөгжиж, хууль эрх зүйн туслалцааны шинэ салбар, чиглэлд шилжин орсон байна. Харьцангуй эрх мэдэл багатай цөөнхийн олон давхаргыг тэд шүүхийн өмнө, засаг захиргааны байгууллага, хууль тогтоогч байгууллагын өмнө төлөөлж байна...

Тэд бидний дийлэнх хэсэг болох хэрэглэгч, ажилчин, хувь хүний хувийн нууцаа хадгалах, эрүүл орчинд амьдрах хэрэгцээг хуваалцан, анхаарч

¹⁴² Bierbaum, *On the Frontiers of Public Interest Law: The New Jersey State Department of the Public Advocate – The Public Advocacy Division*, 13 SETON HALL L. REV. 475, 481 (1983).

¹⁴³ R.L. Abel, *Socializing the Legal Profession: Can Redistributing Lawyers' Services Achieve Social Justice?* 1 LAW & POLICY QUARTERLY 1, 30 (1979); E. JOHNSON, *supra* note 63, at xi-xxii (forward 1978 ed.)-ийг үзэх.

хайхралгүй үлддэг ашиг сонирхлыг нь төлөөлдөг. Эдгээр өмгөөлөгчид чухал хувь оролцоотой хүмүүс гэдэгт би эргэлзэхгүй байна. Тэд үргэлж амжилтанд хүрч (тэгэх ч ёсгүй юм) байгаагүй ч, өөрийн харилцагч, үйлчлүүлэгчдийн төлөө олон чухал ялалтад хүрсэн юм. Хамгийн чухал нь магадгүй, тэд манай хууль, эрх зүйн системийн үйл ажиллагааг боловсронгуй болгосон явдал байж болох юм. Тэд шийдвэр гаргагчдад очих мэдээллийн урсгалыг илүү их өргөсгөж өгсөн билээ. Засаг захиргааны удирдах ажилтнууд, хууль тогтоогчид болон шүүгчид өөрсдийн гаргасан шийдвэр нь тухайн шийдвэрт хамааралтай бүх сонирхолд хэрхэн нөлөөлдөг талаар үнэлэлт дүгнэлт хийх боломжийг тэд бий болгосон юм. Манай хууль, эрх зүйн системийн хаалгыг нээхэд тэд тусалснаараа бүхэнд тэгш шударга хандах туйлын зорилгод биднийг бага ч гэсэн ойртуулсан билээ.¹⁴⁴

В. Том болон дунд хэмжээний фирмүүд

Бид хувь хүмүүсийн төлөөлөл бүхий хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны хэсгээс бизнесийн төлөөлөл давамгайлсан хэсэг рүү шилжин орж байна. 1988 онд Америкийн БАР-ын Сангаас явуулсан судалгаанаас харахад арван нэг буюу түүнээс дээш тооны өмгөөлөгчтэй 4,423 хуулийн фирм байсан бөгөөд өмгөөлөгчдийн энэ тоо нь “жижиг”-ийг “том”-оос ялгах шугам мэт хэдий ч бодит судалгаанууд нь уг шугамыг бизнесийн хууль давамгайлсан хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг тодорхойлох хандлагатай хэмээсэн байдаг. Дээрх судалгаан дээр үндэслэн дүн шинжилгээ хийх зорилгоор фирмүүдийг дараах дөрвөн хэсэгт “дунд” ба “том” гэсэн ангиллаар жагсаалаа:

Фирмийн хэмжээ	Фирмийн тоо	Өмгөөлөгчийн тоо
Дунд хэмжээний:		
11-20 өмгөөлөгч	2,583	36,859
21-50 өмгөөлөгчид	1,201	36,563
Том хэмжээний:		
51-100 өмгөөлөгчид	381	26,273
101 буюу түүнээс дээш	<u>258</u>	<u>49,639</u>
	4,423 фирм	149,334 өмгөөлөгч

Том, дунд хэмжээний фирмүүдийн энэ жагсаалтыг бүхэлд нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны үүднээс тэнцвэртэйгээр авч үзэх нь чухал бөгөөд зөвхөн хамгийн том фирмүүдэд л хууль, эрх зүйн хэвлэл мэдээлэл, эрдэмтэн мэргэд анхаарлаа хандуулдаг гэдэг өрөөсгөл ойлголттой байж болохгүй юм. Эдгээр 4,400 гаруй том болон дунд хэмжээний фирмүүдийг авч үзэж байхдаа тэдгээрийг “нягт

¹⁴⁴ Justice Thurgood Marshall, “Financing Public Interest Law: The Role of the Organized Bar.” Address to the Award of Merit Luncheon of the Bar Activities Section of the American Bar Association (August 10, 1975). (Quoted by N. ARON, *supra* note 137, at 2).

цул”¹⁴⁵, эсвэл хамгаас том фирмүүдийн бүхий л шинж чанарыг агуулдаг гэж үзвэл дэндүү өрөөсгөл, алдаатай үзэл болох болно.

Дунд хэмжээний фирмүүд

1988 онд хувийн хэвшилд хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж буй дөрвөн өмгөөлөгч тутмын нэг нь ойролцоогоор 3,800 орчим дунд хэмжээний хуулийн фирмүүдэд ажиллаж байв (11-50 өмгөөлөгчтэй). Тэд хамтдаа өнөөгийн хуулийн фирмүүдийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны “хөндлөн огтлол” бөгөөд үйл ажиллагааны чиглэлүүд, харилцагчид, фирмийн зохион байгуулалт, бүтцийг хамарсан бүх л байдлыг илэрхийлсэн байдаг. Тэд хувь хүмүүс ба бизнесүүдэд хууль, эрх зүйн өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлдэг бөгөөд зарим нь холимог үйл ажиллагаа явуулдаг байхад, зарим нь хувь хүмүүсийн хууль, эрх зүйн асуудалтай харьцдаг, харин зарим нь зөвхөн бизнесийн хуультай холбогдолтой асуудлаар үйл ажиллагаа эрхэлдэг байна.

Зарим дунд хэмжээний фирмүүд нь томоохонд тооцогддог бөгөөд өөрсдийгөө хууль, эрх зүйн үйлчилгээний “бүрэн бүтээгдэхүүн”-ийг хүргэж байгаа гэж үздэг бол зарим нь өөрсдийн үйлчилгээгээ нэг буюу цөөн хэдэн мэргэжлийн чиглэлээр үзүүлдэг байна. Орчин үеийн, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны илүү нарийн төрөл нь, чадварлаг үйлчилгээ, мэргэжлийн нарийн ур чадвар, мэдлэгийн өндөр түвшнийг шаардаж, хувь өмгөөлөгч тодорхой мэргэшлээр дагнан ажиллах шаардлагатай болж байгааг мэдрэн, тэд өөрсдийн бүтэц, зохион байгуулалтандаа үүнийг бүрэн тусгасан байна.¹⁴⁶ Профессор Фишер дунд хэмжээний фирмүүдийн өмнө тулгараад байгаа одоогийн бэрхшээлтэй асуудлуудын талаар эргэцүүлэхдээ “өсөлт ба хөгжлийн цикл нь эргэн өөрөө өөрийгөө тэжээдэг”. Энэ нь эдгээр фирмүүдэд томорч өсөн “том фирмүүдтэй өрсөлдөх үү (асар их нэмэлт зардлыг хүлээн зөвшөөрч), эсвэл хязгаарлагдмал харилцагчид, хязгаарлагдмал хууль, эрх зүйн чиглэлд өөрийн үйл ажиллагаагаа чиглүүлж хэдийгээр жижиг ч гэлээ өрсөлдөхүйц байх уу” гэдэг сонголт хийх боломжийг олгодог болохыг ажигласан байна.¹⁴⁷

Тодорхой мэргэшлийн чиглэлээр ажиллах жижиг төвийн дараа, дунд хэмжээний олон фирм өөрсдийн мэргэшлийн чиглэлээ хөгжүүлж, үйл ажиллагаагаа урлаг, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, хэвлэл зэрэг цэцэглэн хөгжиж байгаа салбаруудад чиглүүлэх болсон байна. Зарим фирм дуучид, жүжигчид, радио телевизийн олонд танил хүмүүс, кино одод, хөгжимчдийг төлөөлөх

¹⁴⁵ ZEMANS & ROSENBLUM, *supra* note 3, at 66.

¹⁴⁶ Discussion “Networks or Affiliation Groups” and “Subcontracting” in M. Galanter & T. Palay, *Why the Big Get Bigger: The Promotion-to-Partner Tournament and the Growth of Large Law Firms*, 76 VA. L. REV. 747 (1990)-ийг үзэх.

¹⁴⁷ T.C.FISCHER, *supra* note 39, at 79.

ажилд мэргэшиж байхад, зарим нь үйл ажиллагаагаа теннис, гольф, боксын мэргэжлийн тамирчид, эсвэл мэргэжлийн сагсан бөмбөг, бейсбол, хөл бөмбөгийн багуудыг төлөөлөх ажилд зориулж, тамирчдын гэрээний болон бүтээгдэхүүний идэвхжүүлэлтэд зөвлөгөө өгөх зэргээр ажиллаж байна. Бусад зарим хуулийн фирм нь урлаг спортын салбар дахь эдгээр үйл ажиллагаа, хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулдаг байгууллагуудад үйлчлэхэд үйл ажиллагаагаа чиглүүлдэг байна.

Дунд хэмжээний фирмүүд дэх нийтлэг мэргэшлүүдийн дотор онгоцны осол, бүтээгдэхүүний чанараас болж үүссэн хохирол, хортой бодисоос болж иргэнд учирсан хохирол, татварын асуудал, компаниудын хууль бус ажиллагаа зэрэг багтаж байхад зарим фирм нь орчин цагт хурдан газар авч байгаа оюуны өмчтэй холбогдолтой асуудлууд (олонд танил болсон патент, зохиогчийн эрх, худалдааны тэмдэг зэрэг хуулиудын мэргэшлүүдийг хамарч байгаа), эрүүл мэнд болон эмнэлэгийн хууль, хог хаягдал, байгаль орчны хууль зэрэг чиглэлээр мэргэшиж байна.

Нэг талаас, дунд хэмжээний фирм нь мэргэжлийн яг төвд байгаа юм. Эрх зүйн үйл ажиллагааг зохион байгуулалтад оруулах хүнд суртлыг олон фирм эсэргүүцсэн юм. Хэдийгээр өнөө үед хуулийн оффисийн оновчтой менежментийн ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч байгаа ч тэд одоог хүртэл хууль бол эхлээд мэргэжил, зөвхөн хоёрдугаарт бизнес гэсэн үзэл баримтлалд ач холбогдол өгсөөр байгаа юм. Тийм ч учраас, хууль, эрх зүйн салбарын энэ хэсгийн өмгөөлөгчид БАР-ын системээс зохион байгуулдаг үйл ажиллагааны ноён нуруу болж “мэргэжлийн үнэ цэнэ” гэсэн үзлийг дээдлэн, мэргэжлийн байгууллагуудыг манлайлдаг. Нөгөө талаас дунд хэмжээний хуулийн фирм нь томоохон фирмүүдийн хуулийн мэргэжилд нөлөөлж байгаа нөлөөллийг зөөлрүүлж буй бөгөөд энэ тухай одоо ярих болно.¹⁴⁸

“Том фирм” гарч ирсэн нь

Хамгийн том 600 хуулийн фирмд ажилладаг 75,000 гаруй өмгөөлөгчид мэргэжлийн хамгийн нэр хүндтэй хэсэг болоод байгаа юм. Тэд өөрсдийгөө Main street-ээс бус Wall street-ээс үүсэлтэй гэгцгээдэг. “Wall street-ийн Хуулийн Фирмүүд” нэртэйгээр гарч ирсэн эдгээр хуулийн фирм нь том болон түүнээс багавтар хэмжээтэй хуулийн фирмүүдийн бүтэц зохион байгуулалт, үйл ажиллагаанд гүнзгий нөлөө үзүүлсэн гэдэг нь ойлгомжтой. Үүнээс гадна, тэд мэргэжилд, тэр дотроо хуулийн сургуулиудын хичээлийн хөтөлбөрт биш гэхэд тэдгээрийн элсэлт болон ажлын байрны хуваарилалтад

¹⁴⁸ J.S. Studley, *Building on the Assets of Midsized Firms*, Manhattan Lawyer (November 1991), at 45.

томоохон нөлөө үзүүлдэг байна.¹⁴⁹ Саяхан хийгдсэн судалгаа хуулийн элит фирмүүд нь хууль, эрх зүйн мэргэжилд сүүлийн үед гарсан өөрчлөлтүүдийн “чухал катализаторууд” юм гэж дүгнэжээ.¹⁵⁰

Өнөөгийн томоохон хуулийн фирмүүд нь “Wall street-ийн өмгөөлөгч” гэсэн мэргэжлийн эцэг, үндэслэгч утгаараа том бизнесүүдийн зөвлөх, тэдний санхүүгийн бүтцийн архитектор болон ажиллаж, энэ зууны эхний жилүүдэд нэр алдрын тавцан дээр гарч ирсэн юм. Хууль, эрх зүйн түүхч Лавренс Фрайдман:

Wall street-ийн өмгөөлөгч гарч ирсэн явдал нь 1890 оноос 1930-аад оны үед хууль эрх зүйн мэргэжлийн амьдралд гарсан хамгийн чухал үйл явдал юм¹⁵¹ гэж бичжээ.

Фрайдман болон бусад хүмүүс¹⁵² энэ зууны эхний жилүүдэд Нью-Йорк хотод анхлан Пол Д. Краватын санаачлагаар байгуулагдсан хуулийн том фирмүүдийн бүтэц, үйл ажиллагаанд гарсан хувьсгалын талаар өгүүлсэн байна. Тэрээр фирмийн үйл ажиллагааны нэгэн системийг бий болгосон нь сүүлд бизнесийн хүрээнийхэнд үйлчилдэг бусад фирмийн дагаж мөрддөг загвар болон хувирсан байна. Энэ систем нь хуулийн сургуулийг дөнгөж төгссөн хамгийн шилдэг гэсэн үнэлгээ авсан өмгөөлөгчдийг ажилд авч, урт хугацааны туршилтын хугацааны дараа фирмийн түнш болох боломжоор хангадаг байжээ. Тэдэнд зөвхөн фирмийн төлөө ажиллах шаардлага тавьж, тэднийг цалинжуулан, сургалтад хамруулж, тэдний хүлээх үүрэг хариуцлагыг аажмаар өсгөдөг байв.¹⁵³ Крават болон түүний үеийн компанийн хуулиар мэргэшсэн бусад өмгөөлөгчдийн боловсруулсан системд түншлэлд хамрагдах боломжгүй болсон өмгөөлөгчдийн халаа сэлгээ, ажлаас чөлөөлөх зарчмыг болон хувь өмгөөлөгчид бус зөвхөн фирм харилцагчтай байна гэсэн ойлголтыг багтааж өгсөн байна.¹⁵⁴

Вайн Ховсон хуулийн фирмийн үйл ажиллагааны энэ систем Нью-Йорк хот болон бусад томоохон хотуудын хуулийн фирмүүдийн дунд хэрхэн тархсан, түүнтэй холбоотойгоор цалинтай, зиндаа өндөртэй олон өмгөөлөгчидтэй (тэдгээрийг 1920-иод оны үеэс эхлэн хуулийн фирмийн түнш гэсэн ойлголтоос салгахын тулд “хамтран

¹⁴⁹ R.L. NELSON, PARTNERS WITH POWER: SOCIAL TRANSFORMATION OF THE LARGE LAW FIRM, (1988), at 1.

¹⁵⁰ Sander & Williams, *supra* note 9, at 478.

¹⁵¹ L.W. FRIEDMAN, A HISTORY OF AMERICAN LAW (1985) at 636.

¹⁵² *Id.*; GALANTER & PALAY, *supra* note 50, at 9-10; W.K. HOBSON, THE AMERICAN LEGAL PROFESSION AND THE ORGANIZATION SOCIETY 1870-1930 (1986) at 108, 195-203; W.K. HOBSON, *supra* note 1; R. Nelson, *Practice and Privilege: Social Change and the Structure of Large Law Firms* 1981 AM. BAR FOUND. RES. J. 95; P. HOFFMAN, LIONS IN THE STREET (1973); J.W. HURST, THE GROWTH OF AMERICAN LAW (1950) at 303-05; R.T. SWAINE, THE GRAVATH FIRM AND ITS PREDECESSORS, Vol. 1 (1946).

¹⁵³ R.T. SWAINE, *supra* note 152, Vol. 2 (1948), at 2-12.

¹⁵⁴ GALANTER & PALAY, *supra* note 50, at 9.

зүтгэгч гишүүн” гэж нэрлэдэг болсон) фирмүүдийн хэмжээнд гарсан өсөлтийн талаархи үйл явдлын нарийвчлалыг дүрсэлсэн байна.¹⁵⁵ Хамтран зүтгэгчид элсүүлэх Wall street-ийн загварыг дагасан хуулийн фирмүүдийн тоо түүнээс хойшхи 50 жилийн туршид аажим боловч тогтмол өссөн бөгөөд Хүн амын тооллогын Товчоо 1947 онд 50 буюу түүнээс дээш тооны өмгөөлөгчидтэй 77 хуулийн фирм Нью-Йорк, Чикаго, Вашингтон хотуудад үйл ажиллагаагаа явуулж байгааг мэдээлсэн байна.¹⁵⁶

1950 он гэхэд эдгээр хуулийн фирм сайтар тогтсон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаатай болж томоохон корпорациуд, байгууллагуудын хүсч байгаа сайн чанарын, орчин үеийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлж эхэлсэн байна. Тэдний харилцагчидтайгаа тогтоосон харилцаа тогтвортой байснаас гадна үйлчилгээний гэрээ байгуулан байнга зөвлөгөө өгөх буюу аливаа онцгой асуудал гарсан тохиолдолд харилцагчдынхаа төлөө ажиллахад үргэлж бэлэн байдалтай байжээ. Хэрэглэгчдийн эрх ашгийн төлөө болон иргэний эрхийн төлөө хөдөлгөөний идэвхжилт, монополь эрхийн эсрэг хуулийн мөрдөлт, 1930-аад оны үед холбооны улсын зохицуулагч агентлагуудын бий болгосон бизнест тавих анхаарал, хяналтын өндөр түвшин зэрэг нь компанийн хуулиар үйл ажиллагаагаа явуулдаг хуулийн фирмүүдийн хэрэгцээг харилцагчдын дунд өндөр болгосон юм.

Цаашилбал, энэ үед эдийн засгийн үйл ажиллагаа ерөнхийдөө мөн өргөжин тэлж байсан байна. Холбооны улсын хурдны зам барих хөтөлбөр гарч, дэд бүтэц нийтдээ хөгжиж байлаа. Хөрөнгийн зах зээл хувьцаа, өр зэрэг шинээр гарч ирсэн асуудлууд дээр ч идэвхтэй ажиллаж байв. Маршал Төлөвлөгөөний тусламжтайгаар дайны дараах Европ дахин сэргэж, Америкийн үйлдвэрлэл далайн чандад гарч байлаа. Хууль, эрх зүйн ажил, эдийн засгийн үйл ажиллагаа хоёр хамтдаа хөгжиж хуулийн том фирмүүд 1950-иад оны үед хөгжил цэцэглэлтийнхээ шатанд орж улам өсч, томорч байлаа. Галантер ба Палай “Circa 1960”-ыг “Хуулийн Том Фирмүүдийн Алтан Үе” хэмээсэн байдаг.¹⁵⁷

¹⁵⁵ W.K. HOBSON *supra* nte 152, at 141 et seq, Chapter 5 “Rise of Large Law Firms”; cf. A.H. FRIEDMAN, THE STYLE OF A LAW FIRM: EIGHT GENTLEMEN FROM VIRGINIA (1989).

¹⁵⁶ Cited by Sander & Williams, *supra* note 9, 436; Тооллого цалинтай өмгөөлөгч, цалинтай ажилтнуудыг хооронд нь ялгаж өгөөгүй.

¹⁵⁷ GALANTER & PALAY, *supra* note 50, at 20-36; P. HOFFMAN, LIONS IN THE STREET (1973); E. SMIGEL, THE WALL STREET LAWYER: PROFESSIONAL ORGANIZATION MAN? (1969); M. MEYER, THE LAWYERS (1967); at 305-345; B. LEVY, CORPORATION LAWYER: SAINT OR SINNER, Phila. Chilton (1961); A.H. DEAN, WILLIAM NELSON CROMWELL, 1854-1948: AN AMERICAN PIONEER IN CORPORATION, COMPARATIVE AND INTERNATIONAL LAW (1957); M. MEYER, THE WALL STREET LAWYERS, PART I: THE ELITE CORPS OF AMERICAN BUSINESS AND PART II: KEEPERS OF BUSINESS CONSCIENCE, Harper’s Magazine (1956); and L. AUCHINLOSS, THE GREAT WORLD OF TIMOTHY COLT (1956)-ийг үзэх.

Том ч тэр, жижиг ч тэр, энэ үеийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны нэг онцлог нь нууцыг өөртөө хадгалах асуудал, зөвхөн харилцагчийн нууцлал ч биш фирмийн санхүү, төлбөр тооцоо, орлого, харилцагчтай тогтоосон харилцаа зэрэгтэй холбогдолтой мэдээлэл, эсвэл фирмийн үйл ажиллагааны талаархи мэдээллийн нууцын тухай мэргэжлийн мэдрэмжийн төвшин өндөр байсан явдал юм. Нууцлалыг хадгалах, болгоомжтой хянуур байх нь гол дүрэм байлаа. Мэдээллийг бага байлгах асуудлыг Мэргэжлийн “Ёс Зүйн Дэг Жаяг-1908”-ын Дэг Жаяг-27¹⁵⁸ нь сайшаан дэмжсэн бөгөөд гуйлт хүсэлт, зар сурталчилгааны хэд хэдэн хэлбэрийг “мэргэжлийн бус” хэмээн буруушаагаад дараах сэрэмжлүүлгийг эцэст нь өгсөн байна:

Бизнесийн зорилгоор, өмгөөлөгчийн оролцсон буюу оролцдог шалтгаанууд, эсвэл өөрсдийн зан харьцааны байдал, хамрагдаж байгаа сонирхлын цар хүрээ, эсвэл өмгөөлөгчийн байр суурь, түүний ач холбогдол болон өөрийгөө магтсан бусад бүх асуудлын талаар сонин хэвлэлд материал өгөх, тэдгээрийг тийм материал бэлтгэхийг хүсэх зэргээр шууд бус сурталчилгаа явуулах нь бидний мэргэжлийн уламжлалт бөгөөд өндөр шалгуурт илэрхий үл захирагдсан, зөвшөөрч үл болох үйлдэл юм.

Тийм ч учраас 1950-иад оны үед (1960-аад оны дунд үе хүртэл) хуулийн фирмүүдийн тухай системтэй мэдээлэл цуглуулах гэсэн аливаа оролдлого томоохон эсэргүүцэлтэй тулгарч байсан байна. Үүний дараах арван жилүүдэд хуулийн том фирмүүд “Америкийн хууль, эрх зүйн төрх, үзэмжийн хамгийн нүдэнд харагдахуйц шинж тэмдэг” болон хувирсан гэж хэлдэг.¹⁵⁹

1970, 1980-аад оны үед хийгдсэн хуулийн том фирмүүдийн энэ “өөрчлөлт, хувиралт”-д системтэй дүн шинжилгээг эхлээд Роберт Нелсон өөрийн *Хүчтэй Түншүүд (Partners With Powers)* номондоо хийсэн бол дараа нь Галантер ба Палай нар *Өмгөөлөгчдийн Тэмцээн (Tourment of Lawyers)* номондоо хийсэн бөгөөд энэхүү өөрчлөлт хувиралтыг тэдний тодорхойлсноор “Хууль эрх зүйн ертөнцийн цар хүрээнд гарсан гайхалтай өсөлт “-тэй харьцуулж үзсэн байна.¹⁶⁰

Өөрчлөлт хувиралтын эдгээр элементийн талаар олон санал бодол байдаг.¹⁶¹ Өөрчлөлт хувиралтын хамгийн мэдэгдэхүйц шинж

¹⁵⁸ АБХ-ны Мэргэжлийн Ёс Зүйн дэг жаягийг 1969 оны АБХ-ны Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Журам болон 1983 оны АБХ-ны Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрэм хүчингүй болгосон.

¹⁵⁹ R.L. ABEL, *supra* note 2, at 182.

¹⁶⁰ GALANTER & PALAY, *supra* note 50, at 37.

¹⁶¹ GALANTER & PALAY *supra* note 49, 50-аас гадна S. Brill, *The law Business in Year 2000*, American Lawyer (Management Report, June 1989); *Symposium: The Growth of Large Law Firms and Its Effect on the Legal Profession and Legal Education*, 64 IND. L. J. 423 (1989); E. Friedson, “Theory and the Professions,” (at

нь фирмүүдийн хэмжээнд гарсан гайхалтай өсөлт бөгөөд энэ нь том фирмүүдийн бүтэц, үйл ажиллагаанд ихээхэн нөлөөлөл үзүүлдэг. Хамгийн том гэгдэх хуулийн фирмүүдийн хэмжээнд гарсан өсөлт нь үнэхээр гайхам үзэгдэл юм. 20 томоохон фирмийн дундаж хэмжээ 1968 оноос (128 өмгөөлөгчид) 1987 он (527 өмгөөлөгчид) хүртэл дөрөв дахин өссөн байна. 200 том фирмүүд 1975-1987 оны хооронд дунджаар 68 өмгөөлөгчтэй байснаас 125 өмгөөлөгчтэй болж өссөн бол 100-гаас илүү өмгөөлөгчтэй фирмийн тоо 1975 онд 45 байсан бол 1987 онд 247 болж өссөн байна.¹⁶²

Хамтран зүтгэгчээс – түнш гэсэн хөшүүрэг харьцаа болон “дээшээ-эсвэл-гадагшаа /түншийг дээш нь дэвшүүлэх” гэсэн тогтсон бодлого баримталдаг системийг тойруулан хуулийн фирмүүд бүтцээ зохион байгуулсан учир энэ гайхамшигт өсөлт гарах нь зайлшгүй болохыг Галантер ба Палай нар гарцаагүй баримтаар харуулсан байна.¹⁶³ Ийм төрлийн системийг хөдөлшгүй дагаснаар илүү олон хамтран зүтгэгчид түнш болж, шинэ түншүүдийн байранд илүү олон шинэ хамтран зүтгэгчийг элсүүлэх хэрэгтэй болох нь гарцаагүй юм.¹⁶⁴ Ингэснээр фирмийн хууль, эрх зүйн нөөц баялгийг ашиглахын тулд хууль, эрх зүйн шинэ бизнесийг үргэлжлүүлэн хайх хэрэгтэй болох нь мөн зайлшгүй юм.

1970-аад оны үед иймэрхүү байдалд байсан олон хуулийн фирм хуучин харилцагчдаа алдахгүй хадгалах, шинэ үйлчлүүлэгч олохын тулд салбар төвүүдээ олон газар нээх, гадаадад нээх зэрэг ажлыг эхэлсэн байна. Мэргэшил улам эрчимжиж, үйлчилгээний “бүрэн бүтээгдэхүүн” үзүүлэхийн тулд нэмэлт үйлчилгээний чиглэлүүдийг

423); B.G. Garth, “Legal Education and Large Law Firms: Delivering Legality or Solving Problems,” (at 433); B.C. Danner, “Looking at Large Law Firms-Any Role Left for the Law Schools?,”; J.F. Fitzpatrick, “Legal Future Stock: The Role of Large Law Firms by the End of the Century,” (at 461); J.A. Stanley, “Should Lawyers Stick to Their Last?,” (at 473); R.E. Rosen, “The Inside Counsel Movement, Professional Judgement and Organizational Representation,” (at 479); L.M. Friedman, Robert W. Gordon, Sophie Pirie and Edwin Whatley, “Law, Lawyers and Legal Practice in Silicon Valley: A Preliminary Report,” (at 555); J. Flood, “Megalaw in the U.K.: “Professionalism or Corporatism? A Preliminary Report,” (at 569); D.A. McDonald, “Speculations by a Customer About the Future of Large Law Firms,” (at 593) болон M. STEVENS, POWER OF ATTORNEY: THE RISE OF THE GIANT LAW FIRMS (1986)-ийг тус тус үзнэ үү.

¹⁶² R.L. ABEL, *supra* note 2, at 182-184.

¹⁶³ GALANTER & PALAY, *supra* note 50, at 77-110; A.W. Thorner, *Legal Education in the Recruitment Market: Decades of Change*, 1987 DUKE L. REV. 276, 278.

¹⁶⁴ Зохиогчид хуулийн олон фирмийн дэвшингүй өсөлт 1970-аад оны эхэн үед оргил үедээ хүрсэн бөгөөд үйл ажиллагааны бодлогоо өөрчлөх, эсвэл гаднын хүчин зүйл албадан нөлөөлөх хүртэл энэ процесс үргэлжлэх болно гэж дүгнэсэн байна.

шинээр нэмж өгсөн байна.¹⁶⁵

Үүнтэй зэрэгцэн, хуулийн фирмүүд бизнесийн харилцагчидтай тогтоосон өөрсдийн харилцаагаа тогтвортой бус гэдгийг ойлгожээ.¹⁶⁶ Харилцагч компаниуд 1950-иад оны үеэс эхлэн өөрсдийн хуулийн албадын хэмжээг улам өргөтгөх болж, хууль, эрх зүйн асуудлаа дотоод нөөц бололцоогоо илүүтэй ашиглан шийдвэрлэхийг эрмэлзэх болсон байна. 1970, 1980-аад оны үед тэд бүрэн цогц хэлэлцээр, тохиролцоог ганц фирмтэй хийхээ больж, өөрсдийн дотоод ерөнхий хуулийн зөвлөхүүдийг хууль, эрх зүйн үйлчилгээ худалдан авагчид болгон, гаднын фирмүүдтэй тухай тухайн тохиолдолд тохиролцоонд хүрдэг болсон байна.¹⁶⁷ Ширүүн тэмцэлдээнт, давтагдашгүй асуудлын хувьд хуулийн дотоод ерөнхий зөвлөх нь ур чадавхи бүхий мэргэжлийн бүлгүүдийг нэгтгэж чадсан хуулийн фирмүүдийн дундаас сонгон шалгаруулж худалдаа хийдэг. Тусгай мэргэжилтэн шаардсан зарим томоохон хэрэг маргаан дээр гаднын зөвлөхүүдийг авдаг хэдий ч, ердийн хэрэг маргааныг дотроо голдуу шийдвэрлэдэг байна.

Хуулийн фирмүүд болон тэдгээрийн бизнес харилцагчдын хоорондхи харилцаанд гарсан зарим өөрчлөлтүүд нь даатгалын өмгөөлөгч гэх мэт тодорхой салбаруудтай мөн холбоотой юм. Даатгалын компаниуд өөрийн даатгуулагчдаа өмгөөлөгч хөлсөлж болно гэсэн шүүхийн шийдвэр гарснаас хойш даатгалын компаниуд, хуулийн фирмүүдийн хооронд тогтвортой харилцаа тогтох нь нийтлэг болсон юм. Гэхдээ өнөөдөр, даатгалын салбарт өөрчлөлт гарч байгаа, мөн компаниуд дотроо хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг албадтай болох нь ихэссэн, компаниуд зардал бууруулах болзошгүй зардлын “эсрэг” гэрээ хийх болсон, зарим тохиолдолд бүхэл бүтэн хуулийн фирмүүдийг худалдан авч өөрсдийн өмгөөлөл, эрх зүйн асуудлыг шийддэг болсон зэргээс шалтгаалан уламжлалт харилцаа баталгаатай бус болсон байна.¹⁶⁹

Шилдэг хамтран зүтгэгчийн ажлын байрыг сэлбэх, байнгын өсч буй хэрэгцээг хангахын тулд хуулийн сургуулийг шилдэг дүнтэйгээр

¹⁶⁵ NALP-ын *Хууль, Эрх Зүйн Ажил Олгогч нарын Лавлахад* 100-гаас дээш өмгөөлөгчтэй бараг бүх фирмүүд компанийн хуулийн гол хэсгүүдийг хамруулсан зургаа орчим чиглэлээр (гэхдээ тэдний нэг чиглэлээр илүү танил, олонд нэр хүндтэй ч гэсэн) үйл ажиллагаагаа явуулдаг болохыг харуулсан байна. Cited in Sanders & Williams, *supra* note 150, at 436 fn.

¹⁶⁶ Олон нийтийн болж байгаа корпорациудын 25% нь өөрийн гэсэн хуулийн албадтай болж байна гэсэн мэдээлэл байдаг. R.L. ABEL, *supra* note 2, at 184.

¹⁶⁷ Байгууллагад ажилладаг хуулийн зөвлөхүүдийн талаар 2-р бүлгийн Г-ээс үзнэ үү.

¹⁶⁸ G. Taylor, *Party's Over in Insurance*, NAT. LAW JOUR. (Sept. 23, 1991), at 1, 26.

¹⁶⁹ J.W. Jones, *The Challenge of Change: The Practice of Law in the Year 2000*, 41 VAND. L. REV. 683 (1988).

төгсөгчдийг авахын төлөө тэмцдэг хуулийн том фирмүүдийн хоорондох эрчимтэй өрсөлдөөн ихэссэн нь хамтран зүтгэгчдийн цалин хөлс, урамшуулалтыг ихээхэн хэмжээгээр нэмэгдүүлээд зогсохгүй, ажилд авах хөтөлбөрийг хуулийн сургуулиудын дотор илүү өргөн хүрээнд хэрэгжүүлэх шаардлагыг бий болгосон юм. Үүнээс гадна, хуулийн сургуулийн оюутнуудад харамгүй хөлс төлөн, зуны улиралд ажиллуулах явдал мөн ихээхэн нэмэгдсэн байна.¹⁷⁰

Хуулийн фирмүүд өмгөөлөгчдийг бөөнөөр ажилд авах явдал нь (жилд ойролцоогоор 40-50 өмгөөлөгчид) хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаанд шаардагдах тэдний мэргэжлийн туршлагын хоорондох ялгааг бүдэгрүүлэх хандлагатай болсон юм. 1980-аад онд хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хэрэгцээнд гарсан өсөлтийн дийлэнх нь “ шинээр бизнес эрхлэх, бизнесүүд хоорондоо нэгдэх, нэг нэгнийгээ худалдан авах, олон улсын санхүү худалдаа, хайнга хууль бус үйлдэл, хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах, байгаль орчны асуудал, зарга шүүх, татварын өөрчлөлт шинэчлэлт” гэх зэрэг салбарын хурдацтай хөгжилтэй холбоотой хэмээн профессор Фишер бичжээ. Тэрээр цааш нь 1986 онд Бостон хотын хуулийн фирмүүдийн үйл ажиллагаагаа чиглүүлдэг гучин таван чиглэлийг тодорхойлсон байна.¹⁷¹

Хамтран зүтгэгчээс түнш рүү шилжих хөшүүрэг харьцааг хадгалахын тулд олон фирмүүд түнш болгон дэвшүүлэх бодлогынхоо хувийг багасгасан бол зарим нь ахлах өмгөөлөгч, мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн олон үе давхарга бүхий тогтолцоог нэвтрүүлж, хамтран зүтгэгчдийн хоёр дахь давхрагыг бий болгон өмгөөлөгч бус мэргэжилтнүүдийн тоог нэмэгдүүлсэн байна.¹⁷²

Том фирмүүдэд шинээр үүсэн бий болсон өрсөлдөөнд, шинэлэг орчин бий болж, бизнесийнхэнтэй адил менежментээр хандахад анхаарлаа төвлөрүүлж байна. Хуулийн фирмүүдийн бизнесийн талын асуудлыг мэргэжлийн бизнес менежерүүд хариуцах болж Хууль, Эрх Зүйн Удирдах Ажилтнуудын Холбоо 5,000 гаруй гишүүнтэй болжээ.¹⁷³ 1980 он хүртэл байгаагүй маркетингийн захирлын ажлын байрыг зарим фирмүүд бий болгож, 1985 онд Хуулийн Фирмийн Маркетингийн Удирдах Ажилтнуудын Үндэсний Холбоо мөн байгуулагдсан байна.¹⁷⁴ Хуулийн фирмүүдтэй хамтран ажиллах үйлчилгээний шинэ салбар ч мөн үүсэн хөгжлөө. Үүнд: хамтран зүтгэгч гишүүд, түншүүд болон хуулийн фирмүүдийн нэгдэлд

¹⁷⁰ A.W. Thorner, *supra* note 163, at 277, 281.

¹⁷¹ T.C. FISCHER, *supra* note 39, at 77, 80-81.

¹⁷² *Id.*, at 283.

¹⁷³ B. Johnson, *Administration Grows Up*, 8(33) National Law Journal 17 (April 28, 1986).

¹⁷⁴ S. Schmidt, *Firm Development Mobilized by a 'New Breed' of Resource*, NAT. LAW JOUR. (August 1986), at 15.

үйлчилдэг судалгааны фирмүүд; ажилгүй өмгөөлөгчдөд зөвлөлгөө өгөх зөвлөхүүд; хуулийн фирмийн менежментийн зөвлөхүүд; компьютерийн дэмжлэгийн тусгай төвүүд; өмгөөлөгчдөд зориулсан компьютерийн программ хангамж бүтээгчид; хуулийн фирмүүдэд үйлчлэх олон нийтийн харилцааны мэргэжилтнүүд зэрэг багтана.

Өрсөлдөөний галыг сэвэх, хуулийн фирмүүдэд үйлчлэх энэ шинэ үйлчилгээний салбарыг идэвхтэй сурталчлах зорилготой гарч ирсэн шинэ үйлчилгээ бол хууль, эрх зүйн хэвлэл бөгөөд *Bats*-ийн хэргийн үед дээд шүүхээс өмгөөлөгчдийн сурталчилгаанд тавьсан хоригийг цуцлах тухай шийдвэр гарсны дараа 1970-аад оны сүүлээс эхлэн хэвлэгдэж эхэлсэн байна.¹⁷⁵ Ёс зүйн хориг саад, хязгаарлалт нэг нэгээрээ арилж, том фирмүүдийн өмнө нь бүдэг байсан үйл ажиллагаа, дотоод асуудлын талаарх мэдээлэл аажмаар олон нийтийн хүртээл болон хувирснаар, хуулийн фирмүүд мэргэжлийн хаалттай байгууллага байхаа больж, өсөлт хөгжлийн стратегитай, өрсөлдөх чадвар бүхий бизнесийн байгууллага болон өөрчлөгдөх процесст тус нэмэр болсон байна.

Хууль Эрх Зүйн Үндэсний Сэтгүүл нь удалгүй гарч ирсэн өрсөлдөгч нарынхаа хамт мэргэжлийн өсөлт хөгжлийн стратегит хэвлэл мэдээллийн дэмжлэг үзүүлэн хуулийн фирмүүдийн хэмжээний харьцуулалт дээр анхаарлаа төвлөрүүлж, үндэсний томоохон хуулийн фирмүүдийн урт жагсаалт болон тэдгээрийн салбар товчоодын каталогийг хэвлэдэг болсон байна. *Америк Өмгөөлөгч* сэтгүүл 1970-аад оны сүүлээр хэвлэгдэж эхлэхдээ өмгөөлөгчид болон хуулийн фирмүүдийг тоолоход бус харин хуулийн салбарын эдийн засаг, өмгөөллийн бизнесийн тал дээр анхаарлаа төвлөрүүлэх болсон байна.

Америк Өмгөөлөгч сэтгүүлийн эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүйн ажиллагаа хуулийн фирмүүдийн өмнө нь нууц байсан санхүүгийн мэдээллийг олж авахад чиглэгдэж эхэлсэн бөгөөд 1985 оноос эхлэн хамгийн сайн орлоготой гэж тооцогддог хуулийн фирмүүдийн санхүүгийн төлөв байдлын талаарх мэдээллийг багтаасан *Fortune 500* стилийн жилийн тайлан бэлтгэж хэвлэх боломжтой болжээ. Энэ хугацаанд *Prentice-Hall* мөн өнөөдрийн 100-гаас илүү тооны өмгөөлөгчидтэй томоохон фирмүүдийн мэдээлэл багтаасан “*The of Counsel 500*” жилийн тайланг хэвлэж эхэлсэн байна. Энэ нь “хуулийн фирмүүдийн менежментийн тайлан” хэлбэрээр хэвлэгдэж байсан бөгөөд маркетингийн үйл ажиллагаа, “үндэсний фирмүүдийн төлбөр нэхэмжлэх тариф”, компанийн хуулийн зөвлөх болон хуулийн фирмийн хамтран зүтгэгчийн цалин болон компаниудын хуулийн албадын өсөлт зэргийн талаар мэдээлэл өгдөг байна.

¹⁷⁵ *Supra* note 45, 433 U.S. 350 (1977).

Сандер ба Вилиамс Америк Өмгөөлөгч сэтгүүл, Хүн амын тооллогын өгөгдлүүдийг нэгтгэн хуулийн томоохон фирмүүд ер бусын хувьтайгаар өссөн болохыг баталсан байна: хамгийн том 20 хуулийн фирмүүдийн орлого 1972 онд 14.7 сая доллар байсан бол 1987 он гэхэд 158 сая доллар болсон байна.¹⁷⁶ Зохиогчид энэ өсөлт нь хэдийгээр ханшны бууралттай нийцүүлсэн тоо ч гэсэн 14 жилийн дотор 4 дахин өссөн орлого юм гэдгийг онцлон тэмдэглэжээ. Нягтлан бодох бүртгэл, инженерчлэл, архитектур, судалгаа, сурталчилгаа, менежментийн зөвлөгөө өгөх, олон нийтийн харилцаа зэрэг салбарууд ч бага төвлөрөлтэй боловч эдийн засгийн орлого урамшуулалтын хувьд ихээхэн тэнцвэргүй салбар байдгийн адилаар хууль, эрх зүйн салбар нь төвлөрөлт маш багатай салбар хэвээр үлдсэн юм.¹⁷⁷

Дор хаяж сүүлийн 50 жилд хууль, эрх зүйн салбарыг бусад салбаруудтай харьцуулахад гишүүдийнх нь орлогын хэмжээ хамгийн тэнцвэргүй салбар байсаар иржээ.¹⁷⁸ 1941-1969 оны хооронд буюу гучин жилийн хугацаанд өмгөөлөгчдийн хүрээнийхний орлого аажим аажмаар адил төстэй болж ирсэн боловч 1970-аад онд энэ хандлага эсрэгээр эргэж, орлогын тэнцвэргүй байдал улам газар авсан байна.¹⁷⁹ Томоохон фирмүүдийн хамтран зүтгэгчид, түншүүдийн орлогын хурдан өсөлт нь хэмжээгээр бага олон фирмүүдэд адилгүй байсан бөгөөд 1972 оноос хойш үнэндээ дунд болон жижиг фирмүүдийн бодит орлого буурсан аж.¹⁸⁰ Цаашилбал, 1980-аад оны эхэн үеийн эдийн засгийн уналтын үед бие даасан өмгөөлөгчдийн орлого цочирдуулам байдлаар буюу 46%-иар буурчээ.¹⁸¹

1970, 1980-аад оны үед өмгөөлөгчдийн тоонд гарсан огцом өсөлт хуулийн маш том фирмүүдэд хязгаарлалт үзүүлээгүй юм. Хууль эрх зүйн ажилд, ялангуяа бизнесийн харилцагчдын зүгээс, томоохон ашиг орлоготой өсөлтүүд ажиглагдсан байна. “Компанийн харилцагч”-ийн хэмжээ харьцангуй тогтмол хувиар өссөөр 1980 оны үед анх удаа “хувь харилцагч”-ийн салбарыг гүйцэн түрүүлж, өмгөөлөгчийн

¹⁷⁶ Sander & Williams, *supra*, note 9, at 437,438 (Хүснэгт 4).

¹⁷⁷ GALANTER & PALAY, *supra*, note 50, at 123 (Хүснэгт 7).

¹⁷⁸ 1940-оод оны үед найман том мэргэжлийн салбарт, засгийн газраас хийсэн судалгаанаас харахад, өмгөөлөгчид хамгийн тэнцвэргүй орлогын хуваарилалттай байжээ. U. S. Dept. Commerce, *Survey of Current Business* (May 1944): Өмгөөлөгчдийн хамгийн нөлөө бүхий 5% нь нийт өмгөөлөгчдийн орлогын 28%-ийг авч байсан байна.

¹⁷⁹ Sander & Williams, *supra*, note 9, at 446-51 (Хүснэгт 10).

¹⁸⁰ *Id.*, at 466-67 (Хүснэгт 14).

¹⁸¹ *Id.*, at 450-51. Бие даасан зөвлөх компаниудын хийж, хууль, эрх зүйн салбарын сонин сэтгүүлд хэвлүүлсэн системтэй бус бөгөөд хязгаарлагдмал судалгаанууд орлогын ерөнхий уналтыг мэдээлэлгүй, харин зөвхөн “өмгөөлөгчдийн хамгийн элит хэсгийн” хөгжил цэцэглэлтийг харуулсан гэж энд тэмдэглэн хэлэх нь зүйтэй.

үйлчилгээг давамгайлах худалдан авагч болсон байна.¹⁸² 1967 оноос 1982 оны хооронд өмгөөлөгчдийн үзүүлсэн “хувийн” хууль зүйн үйлчилгээ дөнгөж 4.7%-иар (ханшны бууралтай нийцүүлсний дараа) өссөн байхад “бизнесийн” хууль, эрх зүйн үйлчилгээ бодит байдалд 8%-иар өссөн байна.¹⁸³ Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний нийт хэрэгцээ хэрэглэгчдийн салбараас илүү бизнесийн салбарт илүү хурдан өссөн бөгөөд ялангуяа, томоохон пүүс, корпорацийн хувьд түлхүү хурдан өссөн байна.¹⁸⁴

1,000,000 доллар буюу түүнээс дээш орлоготой хуулийн фирмүүдийн хувьд (бидний том буюу дунд хэмжээний гэж тодорхойлсон 5,000 фирмүүдийн ихэнх нь энд хамаарагдана) орлогын 70 гаруй хувь нь бизнесээс, 25 хүрэхгүй нь хувь хүмүүсээс (энэ харьцаа тодорхой цаг хугацааны туршид хэвээр байсан) орсон байна.¹⁸⁵

Том фирмүүдийн алсын нөлөө

Хэмжээний хувьд жижиг хуулийн фирмүүд голдуу “компанийн” чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж, томоохон фирмүүдийн гайхамшигтай амжилтыг хуваалцсан бол эдгээр том фирмүүд өөрсдийнхөө талаар хэрхэн ойлгодог, уламжлалт “Wall street” фирм гэсэн элит загвартаа тэд хэрхэн үнэнч байдгийг болон тэдэнд бизнесийн хүрээнийхэн хамгийн нарийн төвөгтэй, хүнд хэцүү асуудлаар байнга ханддаг болохыг мэддэг болсон байх ёстой. Сандер ба Вилиамс:

Элит фирмүүд бол *элит*, яагаад гэвэл тэд өөрсдийгөө тусгай төрлийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг гэж үздэг . . . бүх элит фирмүүдийн нийтлэг шинж бол тэд нарийн төвөгтэй хуулиуд . . . хамгийн хэцүү бөгөөд хүн бүхэнд хүртээлтэй хууль зүйн асуудлуудаар мэргэшсэн байдаг.¹⁸⁶ гэж дүгнэжээ.

Тэд мөн, бизнесийн харилцагчдынхаа ашиг сонирхлыг хангахын тулд холбогдох бүх асуудлыг олж тодорхойлох, бүрэн дүүрэн судалгаа хийх шаардлагатай гэж үзэж, “нарийн төвөгтэй хууль”-ийн чиглэлээр явуулдаг энэ үйл ажиллагааг элит бус буюу хувь харилцагчдын нийтлэг асуудлыг хууль, эрх зүйн стандарт, үндсэн зарчмыг ашиглан шийдвэрлэдэг хууль, эрх зүйн ажиллагаатай харьцуулж ялгааг тодорхойлсон байна.¹⁸⁷

¹⁸² *Id.*, at 441 (Хүснэгт 5).

¹⁸³ *Id.*, at 440-41.

¹⁸⁴ *Id.*, at 475.

¹⁸⁵ *Id.*, at 441. Хувь харилцагчдаас ирсэн толборт хувь хүний гэмтэл бэртэл, бүтээгдэхүүний чанарын талаар хийсэн зарга маргааны толбор багтаж байгаа юм.

¹⁸⁶ *Id.*, at 452.

¹⁸⁷ *Id.*, at 475-76.

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг ийнхүү хоёр өөр хэсэгт хуваасан нь үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчид эсвэл хуулийн салбарт үйл ажлаа эхлэхээр төлөвлөж буй хүмүүст чухал ач холбогдолтойгоос гадна хуулийн фирмүүдийн хоорондын ялгаа болон үйл ажиллагаа эрхлэх хэлбэрийн өнгө аясыг бүдэгрүүлэх талтай боловч, ерөнхийд нь авч үзвэл энэ нь нэлээн дээр үед Хейнз ба Лауманн¹⁸⁸ нарын олж тогтоосон дүгнэлт мөн Галантер ба Палай¹⁸⁹ нарын дүн шинжилгээтэй тохирч байгаа юм. Декан Роберт Маккай 1990 онд “томоохон фирмүүдэд хуулийн чиглэлээр суралцсан хүмүүсийн хэрэгцээ өндөр байгаа” тухай бичсэн байна. Тэрээр “үүрэгт ажлуудаа тодорхойлж, дүрэм журмаа тогтоосон, урамшуулал, нэхэмжилж болох төлбөр, ажлын цаг зэрэг нөхцлүүдээ хэдийн тодорхойлсон” “томоохон фирмүүдийн алсын нөлөөлөл”-ийн талаар мөн дурдсан аж. Магадгүй зөгнөсөн байж болох талтай ч Декан Маккай “нийт аппарат, хуулийн боловсролоос эхлэн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны хэлбэр бүр томоохон фирмүүдийн хялбар бус бүтцээс ямар нэг утгаар хамаардаг гэж хэлбэл дэндүүлсэн хэрэг” байж болох ч “тогтоосон энэ хүчирхэг бүтэц нурах юм уу эсвэл ноцтой хохирол амсвал хууль зүйн мэргэжлийн элемент бүрт ноцтой нөлөө үзүүлэх болно” гэжээ. Үүнээс гадна “том фирмүүд доторхи өмгөөлөгчдийн тооны гэнэтийн огцом өсөлт, бөөгнөрлөөс үүссэн нөлөөлөл нь тэдгээрээс доошхи давхаргуудад мөн адил нөлөөлнө” гэдгийг баттайгаар хэлж мөн чадна хэмээжээ.¹⁹⁰

Ихэвчлэн бизнесийн чиглэлээр үйл ажил эрхэлдэг бүхий л төрлийн хуулийн фирмүүдийн хувьд 1992 оны эдийн засгийн уналт нь тэдэнд бизнесийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа нь эдийн засгийн ерөнхий түвшинтэй хэрхэн холбоотой байдгийг ойлгуулж өгсөн юм. Өөрийн гэсэн хуулийн албатай, эсвэл гаднын хуулийн фирмтэй болсон, түүнчлэн компанийн тухайн үеийн онцлог хэрэгцээг хангахын тулд хуулийн фирмийг авч ажиллуулдаг, тусгай ажилтнууд тухайн тохиолдол бүрт үйлчилгээ үзүүлэх болсон зэрэг шинэ харилцаа нь бизнесийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг хуулийн фирмүүдэд компанийн зардал бууруулах хөтөлбөр хэрэгжүүлэхээс гадна 1980-аад оны үед гараад байсан компаниуд хоорондоо нэгдэх, компаниуд бие биенээ худалдан авах гэх мэтийн бизнест тусгай мэргэжилтнүүдийг ажиллуулсан учир хуулийн фирмүүд бизнесийн боломжуудаа алдахад хүргэсэн байна.¹⁹¹

¹⁸⁸ *Supra* note 7.

¹⁸⁹ *Supra* note 50.

¹⁹⁰ R.B. McKay, *The Rose of the Justice Industry and the Decline of Legal Ethics*, 68 WASH. UNIV. L. QUARTERLY 829 (1990), at 846.

¹⁹¹ E.J. Pollock, *Big Firms Learn That They Too Are A Cyclical Business*, WALL STREET JOUR. at 45 (1991).

Компанийн хуулийн талаархи нарийн төвөгтэй хууль, эрх зүйн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ өмгөөлөгчдийн тоонд гарсан өсөлтийн дараа буюу 1970-аад оноос эхлэн анх удаагаа буурсан явдал нь бизнесийн омог бардам сэтгэлээр хэрээс хэтэртэл өргөжиж томорсон явдал байж болохыг фирмүүдэд амьдрал харуулж өгсөн юм. Үүний үр дүнд, олон хуулийн фирм өөрийн харилцагч компаниудын жишгийг даган “хэмжээг багасгах” стратегийг мөрдөх болсон байна. Үүнийг зөвхөн шинэ хамтран зүтгэгчдийг ажилд авахаас зайлсхийх буюу тоог багасгаснаар бус, заримдаа хамтран зүтгэгчид, тэр бүү хэл түншүүдийг албан хүчээр чөлөөлөх замаар гүйцэлдүүлсэн байна.

Саяхнаас хуулийн фирмүүд өөрсдийн хэмжээг багасгах болсон нь ялангуяа хуулийн сургуулийн оюутнуудад томоохон нөлөө үзүүлсэн юм. 1970 оноос хойш хуулийн сургууль төгсөгчид хувийн хэвшил дэх өөрсдийн хууль, эрх зүйн ажил мэргэжлээ томоохон хуулийн фирмүүдээс эхлэх хүсэл эрмэлзлэл улам бүр өсч байсан нь тодорхой байна. Энэ хандлагыг Земанс ба Розенблум (1981)¹⁹² болон Хейнз ба Лауманн (1982)¹⁹³ нар тодорхойлсон байна. NALP-ийн судалгааны дараах өгөгдлүүдээс харахад энэ хандлага 1989 он хүртэл үргэлжилж тухайн онд хамгийн оргил үедээ хүрсэн байна.¹⁹⁴

100-гаас дээш өмгөөлөгчтэй хуулийн фирмүүдэд орсон хуулийн сургууль төгсөгчдийн хувь

1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
16.6%	20.0%	22.4%	23.2%	27.7%	29.4%	28.4%

Том фирмүүдийн огцом хурдан өсөлт ийнхүү дахин буурч эхэлсэн нь өмгөөлөгчдийн хөдөлмөрийн зах зээлд тэр даруйдаа муугаар нөлөөлж эхэлсэн байна. 1991 оны 5-р сард *Of Counsel* сэтгүүл мэдээлэхдээ том фирмүүд сургууль төгсөгчдийг ажил авах явдал 5%-иар, нийт ажилд авалт 10%-иар тус тус буурсан байна.¹⁹⁵ Том фирмүүдийн салбар өссөн хэвээр байсан ч тэдгээрийн гурван жилийн нийт өсөлтийн хувь аажмаар буурсаар ирсэн байна: 9-10% (1985-88), 7.7% (1989), 4.6% (1990)¹⁹⁶.

¹⁹² ZEMANS & ROSENBLUM, *supra* note 3, at 70.

¹⁹³ HEINZ & LAUMANN, *supra* note 7, at 18.

¹⁹⁴ NALP National Summary Reports for 1984 (at 83), 1985 (at 108), 1986 (at 166), 1987 (at 161), 1988 (at 112), 1989 (at 14), 1990 (at 15).

¹⁹⁵ *The Of Counsel 500* (May 6, 1991). Энэ тайланд том фирмүүдийн ажилд авч байгаа гурван өмгөөлөгч тутмын нэг нь зэрэгцээ байдлаар ажилд авах буюу хоорондоо нэгдсэний улмаас шалтгаалсан байна.

¹⁹⁶ *Id.*, In the 1991 “NLJ 250”, Фирмүүдийн 44% нь урьд жилтэйгээ харьцуулахад хэмжээ нь багассан байна (өмнөх жил нь 17%, түүний өмнөх жил 12% байсантай харьцуулахад). Хамгийн том 250 фирмийн нэг болоход шаардлагатай байсан өмгөөлөгчдийн тоо 131 байснаа 129 болж анх удаагаа буурсан байна.

Том фирмүүд хэмжээгээ багасгасан явдлаас гарсан өөр нэг үр дүн бол ажил хайж байгаа туршлагатай өмгөөлөгчдийн тоог нэмэгдүүлсэн явдал юм. Өнгөрсөн хугацаанд том фирмүүдээс гарсан өмгөөлөгч тэр дороо арай жижгэвтэр фирм буюу компанийн хуулийн албанд ажилд орж чаддаг байв. Гэхдээ, 1990-1992 онд хүчээр хийсэн халаа сэлгээ нь жирийн нэг зүйл биш байсан бөгөөд түр зуур ч гэсэн зах зээлд илүүдэл үүсгэсэн юм.

1990-1991 онд том фирмүүдийн нийт өсөлтөнд гарсан үл мэдэг өсөлтийн хувь нь тэдгээр өөрсдийн салбар төвөө олноор нээх болсонтой холбоотой юм. Шинэ байршлуудад салбараа нээснээр том фирмүүд зах зээлээ өргөтгөж, өрсөлдөгчтэйгээ өрсөлдөх боломжоо нэмэгдүүлсэн байна. 250 том фирмийн жагсаалтад тэдгээр фирмийн салбарууд 44 мужид байгаа болохыг (тэдгээрийг Жоел Гарреу-гийн тодорхойлсноор төв хотуудаас шилжсэн худалдааны төвүүд болох өндөр барилгууд бүхий “ирмэг хотуудад” байрлах болсон гэж хэлж болно) харж болно.¹⁹⁷

1990-1991 онд гарсан өсөлтийн томоохон хувийг хэдийгээр тооны хувьд харьцангуй цөөн ч гэлээ Америкийн Нэгдсэн Улсаас гадна салбараа нээх үзэгдэл эзэлсэн юм. Гадаадад нээсэн салбарууд одоо 33 улсын 48 хотод байрладаг бөгөөд 2152 америк болон гадаадын өмгөөлөгчдийг ажиллуулдаг байна.¹⁹⁸ Сүүлийн үед, олон улсын хүрээнд үйлчилгээ үзүүлэх явдал нь компанийн хуулийн чиглэлээр хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг томоохон фирмүүдийн өсөлтөд бий болсон нэгэн шинэ суваг болоод байна. 1930-аад оноос хойш Америкийн цөөн тооны хуулийн фирм Европ, Өмнөд Төв Америк, Зүүн Азид үйл ажиллагаагаа явуулж байсан бол сүүлийн хэдэн жилд улс төрийн тавцанд гарсан үйл явдал олон улсын худалдаа, санхүүд томоохон нөлөө үзүүлсэн бөгөөд хөрөнгийн шинэ зах зээл, худалдааны суваг, бөөний худалдааны хувьчлалыг бий болгосон юм. Эдгээр нь шинэ хууль, зохицуулалт болон шинээр үүссэн олон улсын хууль эрх зүйн тогтолцооны талаар мэргэшсэн, засгийн газар болон хувийн пүүс компаниудад зөвлөгөө өгч чадах хуулийн зөвлөхийн эрэлт хэрэгцээг бий болгосон юм.

Европын Хамтын Зах Зээл энэ шинэ хууль, эрх зүйн тавцанд Европын болон Америкийн фирмүүдийг авчирсан билээ. Зүүн Европ чөлөөт зах зээлд шилжиж, хөрөнгийн биржийн шинэ зохион байгуулалт, үндэсний үйлдвэр, компаниудын хувьчлал зэрэг нь АНУ-ын туршлагатай өмгөөлөгчдийн зүгээс олон улсын хууль, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх эрэлт хэрэгцээг бий болгов. Япон улс өөрийн

¹⁹⁷ J. GARREY, *EDGE CITY, LIFE ON THE FRONTIER*, (1991). Үндэсний хамгийн том 250 хуулийн фирмд ажилладаг өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь 1986 онд 26.2% байснаас 1991 онд 33.9% болж өссөн байна. *NAT. L. JOUR.* (October 21, 1991), at 34.

¹⁹⁸ *NAT. L. JOUR.* (October 21, 1991), at S3.

нутаг дэвсгэртээ АНУ-ын хуулийн фирмүүд шиг ажиллуулах явдлыг аажмаар хүлээн зөвшөөрсний дараа, Гонг Конгоос өмнө болон баруун зүгт Малайз ба Австрали руу, өөрчлөгдөн хөгжиж буй Энэтхэгээр дамжуулан Африкийг хүртэл хамруулан бий болсон эдийн засаг, санхүүгийн сүлжээнд тулгуурлан америк өмгөөлөгчид, тэдний мэдлэг, ур чадварын үйлчилгээг авах хүсэлтэй төрийн болон хувийн компаниудад үйлчилгээ үзүүлдэг болсон байна. (энэ бүсийн худалдаа, банкны үйл ажиллагаанд Англи улсын хууль түүхийн хугацаанд ноёрхож байсан бөгөөд одоо ч гэсэн Английн өмгөөлөгчид олон улсын хууль эрх зүйн үйлчилгээг давамгайлж үзүүлсэн хэвээр байгаа гэдгийг энд тэмдэглэн хэлэх хэрэгтэй).

Том фирмүүдийн ирээдүй

Өнөөгийн орчин нөхцөлд, хуулийн том фирмүүдийн хэмжээ эцэстээ хүрсэн гэж үздэг хүмүүсийн тоо олширсон бөгөөд тэд хууль нь нягтлан бодох бүртгэлийн жишгийг дагаж, мэргэжлийн салбарыг ноёрхдог цөөхөн аварга том фирмүүд болох ёсгүй гэж боддог. Хууль, эрх зүйн мэргэжил нь илүү төрөлжин хөгжихөөс гадна компанийн хуулийн чиглэлээрх үйл ажиллагаа нь улам нарийсч, хуулийн фирмүүдийн зохион байгуулалт, бүтцэд өөрчлөлт оруулах бөгөөд төвлөрөлт багатай шинж чанар нь мэргэжлийн гол онцлог хэвээр хадгалагдана гэж үздэг үзэл бодол илүү давамгайлж байна.¹⁹⁹

Мэргэжлийн гол үндэс болох мэдлэг, ур чадвар, үнэ цэнэ, боловсролын нийтлэг шаардлагууд болон мэдлэг туршлагаа хуваалцах мэргэжлийн стандарт зэрэг нь 1970, 1980-аад онд хуулийн салбарт гарсан гүнзгий өөрчлөлт шинэчлэлтийн үед ч гэсэн тодорхой хэмжээгээр шинж чанараа алдалгүй явж ирсэн байна.²⁰⁰ Мэргэжлийн салбарт гарч байсан асар их дарамт бэрхшээл болон бизнесийн харилцаанд дагаар орох буюу хоорондоо харилцаа муутай, хэрэглэгчдийн олон төрлийн бүлгүүдэд өндөр мэргэшсэн хууль эрх зүйн үйлчилгээ борлуулдаг өмгөөлөгчдийн дэд-бүлгүүдэд хуваагдах аюулыг хууль эрх зүйн мэргэжил даван туулж чадсан юм.²⁰¹

“Дээшээ эсвэл гадагшаа/түншүүдийг дэвшүүлэх” гэсэн

¹⁹⁹ GALANTER & PALAY, *supra* note 50, at 121, Table 7, at 123; Brill, *supra* note 161; D. Bradlow, *The Changing Legal Environment, The 1980s and Beyond*, ABA JOURNAL (December 1988), at 72.

²⁰⁰ 3-р бүлгийг үзнэ үү.

²⁰¹ Cf. R.L. ABEL, *supra* note 2, at 179 (“Eclipse of the Paradigm of the Independent Professional”); at 182 (“The Rise of Large Law Firm - Numbers”); at 184 (“Success and Failure in the New Marketplace”); at 188 (“Regionalizing, Nationalizing and Internationalizing Law Practice”); at 190 (“Extending and Intensifying Capitalist Relations of Production”); at 199 (“Bureaucratizing Management”); at 200 (“Assimilating the Professional Firm to the Corporate Client”); at 202 (“Professional Stratification”); at 208 (“One Profession or Many?”).

системийг дагаж мөрддөг хуулийн томоохон фирмүүдийн өсөлт, хөгжлийн стратеги нь хуулийн фирмийн удирдлагыг улам хүнд сурталтай, нарийн хяналттай болгох замыг нээж өгдөг. Тэгээд ч зогсохгүй эрэлт хэрэгцээний өсөлтийг хангахын чацуу мэргэжлийн үйлчилгээний ганцаарчилсан буюу биечилсэн шинж чанарыг агуулахыг шаардсан компанийн хуулийн уламжлалт нарийн төвөгтэй байдалд стандарчлал, логик үндэслэлийн оновчтой хягаарлалт тавин цааш хөгжих болно.²⁰²

Өсөлтийн хувь буурч байгаа энэ үед хуулийн томоохон фирмүүд өөр өөр харилцагчдад чиглэсэн зорилтууд боловсруулан, шинэ шинэ мэргэшилд анхаарлаа төвлөрүүлж, хоорондоо бараг ялгагдахгүй болж байгаагаас гадна арай бага хэмжээний фирмийн үйл ажиллагааны төрлүүдтэй нэгэн адилаар өөрсдийн үйл ажиллагааг төрөлжүүлдэг болсон байна.

Галантер ба Палай нар *Өмгөөлөгчдийн Тэмцээн (Tournament of Lawyers)* номоо дараах ажиглалтаар төгсгөсөн байна:

Том фирмийн загвар нь өсч томрон нүсэр болох зорилгыг өмнөө тавьдаг боловч түүний засаглалын хэлбэр нь “мэргэжлийн” загвартай нийцэж чадахуйц хэмжээнд хүрэхээр хурдан өсч чадаагүй юм. Тиймээс хууль эрх зүйн ажиллагаа нь хэзээ ч эзэмшлийг удирдлага, хяналтаас салгаагүй бөгөөд бусдын ажлыг удирдах, хянах нь зөвхөн түр зуурын хүсэл эрмэлзлэл байсан байна. Бизнесийн бусад үйлчилгээнүүдтэй харьцуулахад хууль нь харьцангуй төвлөрөлт багатай, хүнд сурталгүй, ажилтнуудад тавих хяналт сайтай байсан байна. Том фирмүүд нэг гарлын механизм байх нь улам багассан энэ үед өмгөөлөгчид өөрсдийн ур чадварыг ашиглан мэргэжлийн ажлын загварыг шинэчлэн өөрчилж нийгмээс тавьж байгаа хамгаалалт, үйлчилгээний шаардлагыг хангахын чацуу, ажил хийж байгаа хүмүүсийн хэрэгцээг ханган ажиллах боломжтой болсон байна.²⁰³

Сүүлийн жилүүдэд, өөрийн гэсэн бизнесийн харилцагчидтай том фирмүүдэд ажилд орох сонирхол хуулийн сургуулийн оюутнуудын дунд улам нэмэгдсэн байна. Тооны хувьд олширсон, оюутнуудынхаа тоог нэмэгдүүлсэн хуулийн олон сургуулиуд томоохон фирмүүдийн цангаа нь үл гарах эрэлт хэрэгцээнээс харьцангуй их хамааралтай болжээ.²⁰⁴ Өнгөрсөн жилийг хүртэл компанийн хуулийн чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг хуулийн фирмүүд төгсөх ангийн оюутнуудыг ажилд авах явдал ихээхэн олширсон байна. Гэхдээ, бизнесийн хүрээнийхэнд үзүүлдэг хууль,

²⁰² GALANTER & PALAY, *supra* note 50, at 138; S. Brill, *supra* note 161-ийг үзэх.

²⁰³ *Id.*, at 138.

²⁰⁴ R.B. McKay, *supra* note 190, at 853.

эрх зүйн үйлчилгээнүүд эдийн засгийн үйл ажиллагаатай салшгүй холбоотой байдаг. Тэдгээр үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ бизнес хөгжин цэцэглэж байх үед өсч бизнес гэрээгээ хойшлуулах буюу илүү нарийн хууль эрх зүйн мэргэшлийн үйлчилгээ авахаар өөр фирмтэй гэрээ хийх үед хурдан буурдаг байна. Энэ тохиолдолд бизнесийн харилцагчдад ихэвчлэн үйлчилдэг хуулийн олон фирмүүд ажилтнуудынхаа тоог цөөрүүлэх хэрэгтэй болдог. Хэдийгээр байдал ийм байгаа ч хуулийн сургуулиуд болон J.D. хөтөлбөрүүдэд элсэхийг хүсэгчдийн тоо рекорд эвдсэн хэвээр байна.

Эдгээр нөхцөл байдлууд юуг зөгнөж байна вэ? Хуулийн фирмүүдийн өсөлт хөгжил, нэр алдар зөвхөн хууль эрх зүйн мэргэжилд бус мөн хуулийн сургуулиудад томоохон бөгөөд гүнзгий нөлөө үзүүлдэг.²⁰⁵ Хуулийн сургуулиуд том фирмүүдийн компанийн хуулийн чиглэлээр явуулдаг үйл ажиллагааны хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрсдийн хмчээлийн хөтөлбөрүүдийг шинэчлэн боловсруулж байхад²⁰⁶ хуулийн сургуулийн оюутнууд том фирмүүдийн амжилтанд хүрэх зам, тэдгээрийн явуулдаг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа нь тэдний хувьд томоохон сорил, мэргэжлийн онцгой таашаал авчирна гэж үздэг болсон аж. Хуулийн сургуулиуд болон хууль, эрх зүйн ажиллагаа хоёрын хоорондхи харилцаа холбоо үүнээс илүү тодорхой байх аргагүй юм.

Г. Байгууллагын хуулийн зөвлөх

Хувийн корпорациуд өнөөдөр америк өмгөөлөгчдийн хууль, эрх зүйн бизнесийн талаас илүү хувийг бүрдүүлж байна. Өмгөөлөгчид өөрсдөө корпорацийг бий болгосон. Корпораци гэдэг бол аливаа хүнээс эрх мэдэл, хариуцлага хүлээх чадвараараа ялгаатай, өөрийн эздийн оршин тогтнолоос тусдаа байж чадахуйц, хуулинд захирагдсан хийдэл этгээд юм. Бизнес хийх давамгайлсан арга зам нь корпораци болон хувирсан үед тухайн байгууллага, түүний санхүүжилтэнд, мөн компанийн хуулийн дагуу бизнесийн үйл ажиллагаа явуулахад нь өмгөөлөгчид зайлшгүй хэрэгтэй болсон билээ.

Компаниудын бизнесийн хууль, эрх зүйн хэрэгцээг хангахын тулд компанийн хуулийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг фирм үүсэн хөгжиж, хувийн хэвшлийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны нэг бүхэл бүтэн хэсгийн анхны хэлбэрийг сэргээсэн бөгөөд компанийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээг үзүүлэн хөгжин цэцэглэсэн байна.

²⁰⁵ *Symposium: The Growth of Large Law Firms and Its Effect on the Legal Profession and Legal Education*, *supra* note 53 and 161.

²⁰⁶ Cf. Descriptive material on George Mason University School of Law in The Official Guide to U.S. Law Schools 1991-92 at 159.

Гэхдээ 19 дүгээр зууны эцсээс эхлэн цөөн хэдэн том корпораци хууль, тэдний үйл ажиллагаанд дэндүү нэвтэрч байна гэж үзээд бизнесийн удирдлагын багт өмгөөлөгчдийг үндсэн ажилтнаар авч ажиллуулах болсон юм. Тэднийг “хуулийн ерөнхий зөвлөх” гэж нэрлэсэн байна. Эрэлт хэрэгцээ ихсэх тусам нэмэлт өмгөөлөгчдийг компанийн цалингийн цэсэнд нэмж эхэлсэн ба компани доторхи хуулийн албад аажмаар хэмжээний хувьд болон тооны хувьд нэмэгджээ. Үүнээс гадна, томоохон корпорациудын хувьд тэдгээрийн эрх мэдлийн асуудлууд цаг хугацааны явцад корпорацийн нарийн бичгийн даргын албанд төвлөрөх болсон бөгөөд энэхүү ажлын байранд өмгөөлөгчдийг ажиллуулах нь нийтлэг үзэгдэл болсон байна. Хэрэв чиг үүрэг нь хуулийн албаны хариуцлагын нэг хэсэг биш бол нарийн бичгийн даргын албаны ажилтнуудын бүрэлдэхүүнд ажиллуулдаг байсан аж.

Хуулийн зарим ерөнхий зөвлөхүүд энэ ажлыг хийж байхдаа хуулийн фирмүүдийн түнш хэвээр байсан боловч ихэнх нь одоо өөрсдийн ажилладаг корпорациас цалинждаг үндсэн ажилтнууд болсон байна.

Одоо хууль, эрх зүйн мэргэжлийн салбарынхны арав орчим хувь нь ашгийн болон ашгийн бус байгууллагад ажиллан цалин авч, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байна.²⁰⁷ Үүнээс гадна, хуулийн сургуулийн сургалт, хууль, эрх зүйн туршлага нь бизнесийн салбарт ажиллахад чухал бэлтгэл болдог бөгөөд хуулийн сургалтанд хамрагдсан хүмүүсийг корпорациуд хууль, эрх зүйтэй холбогдолгүй ажилд авах явдал мөн өссөн юм.

Корпорациуд өмгөөлөгчдийг ажилд авч эхэлсэн тэр цаг үе нь хуулийн үйл ажиллагааг хувиараа явуулдаг өмгөөлөгчдөөс бүрдсэн БАР-ын систем өөрийн мэргэжлийн байгууллагуудыг бэхжүүлж, сургалтуудыг нэгтгэн их, дээд сургуулиудад байршуулж, элсэх дүрэм журмыг боловсруулан мөрдүүлж, пүүс корпорациудын бие даасан оршин тогтнол болон хэрэг маргааны талаар тэдний хүлээх хариуцлага хязгаарлагдмал байсан зэргийн улмаас өмгөөлөгчдийг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаагаар компани корпорациудад ажиллаж явуулахыг хориглосон хэм хэмжээг агуулсан ёс зүйн дүрмийг мөрдөж эхлэх үетэй давхцсан юм. Цаашилбал, цөөн тооны хуулийн фирмд цалинжин ажиллаж байсан хамтран зүтгэгчдийн тоо маш цөөхөн байв. Ийм нөхцөл байдалд аливаа өмгөөлөгч аль нэгэн корпорацид цалинтай үндсэн ажилтнаар ажиллана гэдэг нь нэг утгаараа мэргэжлийн ноёрхсон соёлд үл захирагдсан үйлдэл буюу зарим хүмүүсийн үзэж байснаар тухайн хүний корпорацид гүйцэтгэх үүрэг роль юу ч байлаа гэсэн түүнийг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг

²⁰⁷ AMERICAN BAR FOUNDATION, 1988 SUPPLEMENT TO THE LAWYERS STATISTICAL REPORT.

“орхиж” байна гэж үзэж байсан байна.²⁰⁸ Гэхдээ, томоохон хуулийн фирмүүд өөрийн бүтэц, зохион байгуулалт бүхий байгууллага болон хөгжсөн, олон тооны цалинжсан хамтран зүтгэгчдийг ажиллуулах болсон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны хэлбэрүүдийн ялгаа улам их болж, төрөлжсөн зэрэг нь компанийн хуулийн зөвлөхийн байр суурийг мэргэжлийн хүрээнд аажмаар хүлээн зөвшөөрөгдөх хэмжээнд хүргэж, компани корпорациуд хууль, эрх зүйн ажлаа өөрийн ажилтан өмгөөлөгчөөр хийлгэх “өөрөө өөртөө үйлчлэх” эрхийг мөн хүлээн зөвшөөрүүлэхэд хүргэсэн байна.

Энэ зууны эхний жилүүдэд төр засгийн зохицуулалт ихээхэн нэвтэрч байсны улмаас корпорациуд өмгөөлөгчдийг өөртөө ажиллуулах явдал ихэссэн бөгөөд шинээр гарч ирж байсан хууль дүрэм, зохицуулалтын талаар корпорацийн удирдлагууд компанийн бизнесийг мэддэг, гаднын хүмүүсийг бодвол байгууллагын зорилго зорилтуудыг илүү ойлгодог хүмүүстэй байнга зөвлөлдөх шаардлага урган гарч ирсэн байна. Байгууллагын хуулийн зөвлөх, өмгөөлөгчийн үүрэг роль корпорацийг хууль, эрх зүйн асуудлаас хол чөлөөтэй байлгахад чиглэгдэж байсан нь (зарим хүмүүс үүнийг “урьдчилан сэргийлэх хууль” гэж нэрлэдэг)²⁰⁹ асуудалтай харилцагчдыг түүнээс гаргах, чөлөөлөхөд чиглэгддэг өмгөөлөгчийн уламжлалт үүргээс ялгаатай юм.²¹⁰

Нөгөө талаар, хуулийн албад байгуулсан анхны корпорациудын дунд төмөр зам болон даатгалын компаниуд багтаж байв. Тэд өмгөөлөгчдийг ажилд авч төмөр замын түрээс ба хохирол барагдуулахтай холбогдолтой нэхэмжлэлүүд, даатгалын компаниудын даатгалтай холбогдолтой өдөр тутмын томоохон хэмжээний хууль, эрх зүйн асуудлуудыг шийдвэрлэдэг болсон байна. Хэдийгээр цөөхөн томоохон компаниуд өөрийн гэсэн хуулийн албадыг байгуулж байсан ч 1930-аад онд баталсан New Deal хууль болон Дэлхийн II дайны дараа гаргасан зохицуулалтууд нь бизнесийн бараг бүх салбарт хууль, эрх зүйн зөвлөгөө авах хэрэгцээг бий болгосон байна.²¹¹

1948 он гэхэд цалин авдаг өмгөөлөгчид нийт өмгөөлөгчдийн гурав орчим хувийг эзэлж байсан болохыг Мартиндал-Хубеллийн²¹² хийсэн судалгаа харуулж байгаа бөгөөд дараагийн арван жилд нь компаниудад ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоонд томоохон өсөлт гарсныг дараахь хүснэгтээс үзэж болох юм.

²⁰⁸ W.K. Hobson, *supra* note 152, at 141-ийг үзэх.

²⁰⁹ L. Brown & E. Dauer, *A Synopsis of the Theory and Practice of Preventive Law*, in THE LAWYER'S HANDBOOK (A.B.A. Rev. ed. 1982); I. Brown, *Corporate Counsel at the Forefront of Preventive Law*, CAL. ST. B. JOUR. Vol. 42 (March-April, 1967).

²¹⁰ J.D. DONNEL, THE CORPORATE COUNSEL – A ROLE STUDY (1970), at 27-28.

²¹¹ *Id.* Q. JOHNSTON & D. HOPSON, LAWYERS AND THEIR WORK Chapter 6: Corporate Law Departments (1967).

²¹² R.L. ABEL, *supra* note 2, at 300 (Хүснэгт 37с).

Он	Нийт өмгөөлөгчдийн дунд эзлэх хувь	
1951	5.7%	(Нийт өмгөөлөгчид = 221,605)
1954	6.9%	
1957	8.3%	
1960	10.0%	(Нийт өмгөөлөгчид = 285,933) ²¹³

1960-аад оны үед цалин авдаг өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь 1%-иар өссөн (мэргэжлийн салбар хурдан өсч байсан үед) бол 1970 онд хамгийн их хувь буюу нийт өмгөөлөгчдийн ойролцоогоор 11%-ийг эзэлж байсан байна.²¹⁴

1950-аад оны эхээр компаниудын хуулийн албад нэмэгдэж эхлэх үед цөөн хэдэн компанийн хуулийн зөвлөхүүд байгууллагын зөвлөхүүдийг мэргэжлийн доод статустай хэмээн үздэг ойлголт болон хувиараа хууль эрхийн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдөөс бүрдсэн БАР-ын тогтолцооны гишүүд тэднийг хэрхэн хүлээж авдагт анхаарлаа хандуулсан байна. Энэ оролдлогуудын анхныхыг нь Нью-Йорк хотын БАР-ын Холбоо хийсэн юм. Уг Холбоо эхлээд компаниудын хуулийн албадын асуудал хариуцсан хороо байгуулахыг эсэргүүцэж байсан хэдий ч хууль эрх зүйн тасралтгүй боловсролын хөтөлбөрүүдийг, ялангуяа байгууллагуудад ажилладаг өмгөөлөгчдөд зориулсан хөтөлбөрүүдийг, дэмжиж ивээн тэтгэж байлаа. Үүний дараа компани, байгууллагуудад ажилладаг хуулийн зөвлөхүүд, өмгөөлөгчдийг БАР-ын арга хэмжээнүүдэд оролцуулах явдал Нью-Йорк төдийгүй хуулийн албад ихээр төвлөрсөн бусад хотод нэмэгдсэн байна.²¹⁵

1960-аад оны эхээр пүүс, компанийн хуулийн зөвлөхүүд өмнөө тулгараад байгаа зарим асуудлаар Америкийн БАР-ын Холбооны удирдлагуудын анхаарлыг татаж чадсан ч АБХ-г компани, байгууллагад ажилладаг хуулийн зөвлөхүүдийн асуудал хариуцсан тусгай Хэсгийг байгуулах шийдвэр гаргуулах оролдлого нь бүтэлгүй болсон юм. Тэдний үйл ажиллагаа Бизнесийн Хуулийн Хэсэгт (өмнө

²¹³ *Id.* 1960 figures from V.A. Curran, *American Lawyers in the 1980s: Profession in Transition* (1986) at 27 (Хүснэгт 3). Энэ хүснэгт нь пүүс, компаниудад ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо 129% өссөн байхад нийт өмгөөлөгчдийн тоо 29% өссөн болохыг харуулсан байна.

²¹⁴ *Id.*

²¹⁵ Энэ хөдөлгөөний удирдагчдын нэг E. Nobles Lowe уг санаачлагыг компанийн хуулийн зөвлөхүүдийн дунд өрнүүлснээс гадна тэр жил Америкийн Компанийн Нарийн Бичгийн Дарга нарын Нийгэмлэгийг байгуулахад чухал хувь нэмэр оруулсан юм. “Компанийн Нарийн Бичгийн Дарга” гэдэг албан тушаал тухайн үед ихэвчлэн компанийн “эрдэнэсийн сангийн эрхлэгч” байсан бөгөөд янз бүрийн ажил үүрэг гүйцэтгэдэг байжээ. Тэдгээрийн ихэнх нь өмгөөлөгчид байсан боловч тэд БАР-ын тогтолцоотой сул харилцаатай байсны зэрэгцээ зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр БАР-ын үйл ажиллагаанд оролцдог байлаа.

нь Корпораци, Банк, Бизнесийн Хуулийн Хэсэг гэж нэрлэгддэг байсан) хамрагдаж байна.²¹⁶ Гэхдээ, 1962-63 онд болон 1968-69 онд томоохон корпорациудын хуулийн ерөнхий зөвлөхүүд АБХ-ны ерөнхийлөгчөөр ажиллаж байсан байна.²¹⁷

1970-аад оноос 1980-аад оны хооронд мэргэжлийн салбар 355,000 өмгөөлөгчтэй байснаас 720,000 өмгөөлөгчтэй болж өссөн байхад компани байгууллагуудад өмгөөлөгчдийн эзлэх хувь нь 10 орчим хувь байсныг дараагийн хүснэгтээс үзэж болох юм.²¹⁸

Компани, байгууллагуудад ажилладаг өмгөөлөгчид (Нийт өмгөөлөгчдийн дунд эзлэх хувь)			
1970	1980	1985	1988
39,100 (11%)	54,200 (10%)	68,800 (10.5%)	70,700 (9.8%)

1970-аад оноос өмнө компанийн хуулийн албад ерөнхийдөө хуулийн фирмүүдэд ажиллаж байсан туршлагатай өмгөөлөгчдийг²¹⁹ өөрийн ажилтнаар авдаг байсан бол 1970-аад оны үед сургууль төгсөгчдийг шууд ажилд авах явдал элбэгшсэн юм. ХАХОХ-ын жилийн тайлангуудаас харахад 1979 оноос 1985 оны хооронд хуулийн сургууль төгсөгчдийг ажилд авсан хувь ойролцоогоор 11% (тэдгээрийн 45% хууль эрх зүйн холбогдолгүй ажилд орсон гэдгийг энд тэмдэглэх нь зүйтэй).²²⁰ 1985 оноос хойш хуулийн сургууль төгсөгчдийг шууд ажилд авах явдал тодорхой хэмжээгээр буурсан бөгөөд хамгийн сүүлийн үеийн (1990) мэдээллээр, нийт төгсөгчдийн 6.9% нь худалдаа, аж үйлдвэрийн салбарт ажиллаж эхэлсэн байна.²²¹ 1980-аад оны үед компани, корпорацид ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо үргэлжлэн өсч байсан хэдий ч өсөлтийн жилийн дундаж нь хуулийн томоохон

²¹⁶ 1972-73 онд Westchester-Fairfield нэртэй Компанийн Хуулийн Зөвлөхүүдийн Холбоо Нью-Йорк хотын эргэн тойрны нутаг дэвсгэрт оршдог компаниудад ажиллах сонирхолтой хуулийн зөвлөхүүдэд үйлчлэх зорилготой байгуулагдсан байна. Холбоо 200 гаруй компанийн 1000 орчим гишүүнтэй хэмээн мэдэгджээ. Америкийн Компанийн Хуулийн Зөвлөхүүдийн Холбоо 1980-аад оны эхээр байгуулагдсан бөгөөд төв нь Вашингтон хотод байрладаг ба орон нутаг, мужуудад 35 салбар товчоодтой үйл ажиллагаагаа явуулдаг байна.

²¹⁷ ABA Redbook 1991-92, at 408.

²¹⁸ Chapter I, *supra*; AMERICAN BAR FOUNDATION, 1988 SUPPLEMENT TO THE LAWYERS STATISTICAL REPORT at 3 (Private Industry and Private Association total); 1988 SUPPLEMENT TO THE LAWYERS STATISTICAL REPORT at 4 (Private Industry and Private Association total)-ийг үзэх.

²¹⁹ R.L. ABEL, *supra* note 2, at 176.

²²⁰ National Association of Law Placement, *Employment in Business Concerns – “Ten Year Comparison”* (1990), at 119; R.L. ABEL, *supra* note 10, at 176; Америкийг хойд Европтой харьцуулахад хуулийн сургууль төгссөн гурван хүний нэгээс доошгүй нь шууд худалдаа, аж үйлдвэрийн салбарт хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж эхэлдгээрээ ялгаатай юм.

²²¹ NALP, CLASS OF 1990, EMPLOYMENT RECORD AND SALARY SURVEY (1991), at 8-10.

фирмүүдтэй харьцуулахад (13%) хамаагүй удаан байсныг (3%) нэг судлаач олж тогтоосон аж.²²²

Компанийн хуулийн албанд хөдөлмөр эрхлэх явдал олон өмгөөлөгчдийн сонирхлыг татаж байсан шалтгаануудын нэг нь хуулийн том фирмүүдийг бодвол тэнд шатлан захирах тогтолцоо цөөн байсанд оршино. Корпорациуд компанийн боловсон хүчний бодлогын хүрээнд цөөнхийг мөн хуулийн сургуулийг төгссөн эмэгтэйчүүдийг илүүтэйгээр хүлээн зөвшөөрч ажилд авдаг байжээ. Компанийн хуулийн албанд ажиллах нь өрсөлдөөн багатай гэж үздэг, бас хувь хүнийхээ хөгжилд бус харин компанийн зорилгыг биелүүлэхийн төлөө хувь нэмрээ оруулахад илүүтэй анхаардаг байна. Компанийн хуулийн албад фирмүүдийг бодвол ажилтнуудынхаа төлөө тавих анхаарал илүү сайн байдаг бөгөөд бүрэн бус цагаар ажиллах, жирэмсний амралт бусад асуудлуудад нь илүү уян хатан ханддаг байв.²²³

Судалгаанаас харахад улс орон даяарх ашгийн төлөө таваас долоон мянган корпорациуд өөрийн байгууллагадаа өмгөөлөгч ажиллуулдаг байна. Энэ нь 100 буюу түүнээс дээш ажиллагсадтай 120,000 орчим бизнес өөрийн гэсэн хуулийн зөвлөхгүй, холбогдох асуудлаа хувиараа хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчдөд хандаж шийдүүлдэг хэвээр байгаа гэсэн үг юм.²²⁴

Гэхдээ, 1950-иад оны үеэс эхлэн компани дотор авчирсан хууль, эрх зүйн ажлын хэмжээ ихээхэн нэмэгдсэн бөгөөд сүүлийн хорин жилийн хугацаанд хуулийн фирмүүд болон томоохон албадтай бизнесийн харилцагчид хоёрын хоорондхи харилцаанд мөн ихээхэн өөрчлөлт орсон билээ.²²⁵ Өнгөрсөн арван хоёр жилийн турш Prentice-Hall жил тутам Компанийн Хуулийн Зөвлөхүүдийн Бизнес ба Хуулийн Лавлах-ыг хэвлэж ирсэн байна. 1991-1992 оны хэвлэлтэд байгууллагын дотор ажилладаг 26,000 орчим өмгөөлөгчид 5,100 орчим ашгийн төлөө компаниудад ажилладаг болохыг бичжээ. Нэмэлт 2,200

²²² T.C. FISCHER, *supra* note 39, at 84-85, citing Csaplár & Bok study for the years 1979-1983.

²²³ T.C. FISCHER, *supra* note 39, at 88. E. SPANGLER, *supra* note 15, at 70-106 (“Company Men Through and Through - Corporate Staff Counsel”)-ийг үзэх.

²²⁴ *Id.* at 87. Glaser & Glaser, *Law and Business Directory of Corporate Counsel, 1991-92* (1991). *Ашгийн бус байгууллагуудын Үндэсний Лавлах 1991* 100,000 доллараас илүү орлоготой 167,000 ашгийн бус байгууллага байдгийг жагсаасан байна. Тэд 350 тэрбум долларын зах зээлийг бий болгодог гэж хэвлэгч тэмдэглэжээ.

²²⁵ Эдгээр хөгжил том хуулийн фирмүүдэд ямар нөлөө үзүүлдэг талаар дээрх ишлэлүүдээс үзэх.

өмгөөлөгчид 1,700 ашгийн бус байгууллагуудад²²⁶ ажилладаг болохыг бас жагсаасан байна. Уг Лавлах нь байгууллагын хуулийн зөвлөхүүдийн үйл ажиллагаагаа явуулдаг 17 үндсэн чиглэлийг жагсааснаас гадна, хуулийн салбарт хөгжиж байгаа мэргэшлийн үзүүлэлтүүд болох нэмэлт 139 “үйл ажиллагааны бусад чиглэлүүд”, ашгийн бус байгууллагуудад хэрэглэгддэг 10 “үйл ажиллагааны бусад чиглэлүүд”-ийг мөн нийтэлсэн байна.

1980 онд бизнесийн байгууллагуудад ажиллаж байсан нийт өмгөөлөгчдийн бараг тал хувь нь “Fortune 500” аж үйлдвэрийн компаниуд эсвэл “Fortune 50” томоохон компаниудад ажиллаж байсныг дараах хүснэгтээс харж болох юм.²²⁷

1980

Салбарын ангилал	Салбарын өмгөөлөгчдийн дунд эзлэх % T = 54,626
Fortune 500 аж үйлдвэрүүд	29.2
Fortune 50 Жижиглэн борлуулалт	2.0
Fortune 50 Тээвэр	1.9
Fortune 50 Нийтийн аж ахуй	4.1
Fortune 50 Амь даатгал	3.6
Fortune 50 Олон төрлийн Санхүү	4.3
Fortune 50 Банкнууд	4.0
Бусад даатгал	6.3
Бусад банкнууд	8.9
Бүх бусад	35.5
Нийт	99.8

1980 онд компани, байгууллагуудад ажилладаг өмгөөлөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар хийсэн дүн шинжилгээнээс үзэхэд өмгөөлөгчдийн гуравны нэгээс арай бага (30.5%) хувь нь нэгээс гурван өмгөөлөгчтэй компаниудад, гуравны нэгээс арай илүү (37.1%) хувь нь 4-50 өмгөөлөгчтэй компаниудад, нөгөө гуравны нэг нь (32.4%) 50-иас олон өмгөөлөгчтэй компаниудад ажиллаж байсан байна.

Өнөөдөр, Үндэсний Хуулийн Сэтгүүл-ийн тодорхойлсон аж үйлдвэрийн хамгийн том 250 компанийн хуулийн албад хуулийн дотоод зөвлөхгүйгээс эхлээд 446 хүртэл өмгөөлөгчтэй байдаг байна.²²⁸

²²⁶ Ашгийн бус байгууллагуудыг дараах ангиллын дор жагсаасан байдаг. Коллежүүд, Их сургуулиуд, Зээлийн Хоршоонууд, Сангууд/буяны, Эрүүл мэнд/Эмнэлгүүд, Үйлдвэрчний Эвлэлүүд, Төрөл бүрийн (олон нийтийн эрх ашгийн толоо байгууллагууд), Музейнүүд, Мэргэжлийн Нийгэмлэгүүд, Шашны байгууллагууд, Худалдааны холбоодууд. С. MacLachlan, *Washington, D.C.'s Hidden Bar*, NAT. LAW JOUR. (April. 22, 1991), at 1-ийг үзэх.

²²⁷ В.А. Curran, *supra* note 152, at 36.

²²⁸ National Law Journal, *The NLJ Client List* (July 8, 1991 supplement).

Хууль, эрх зүйн ажлыг байгууллага дотор авчрах хөдөлгөөн 1950-иад оны үеэс эхэлсэн бөгөөд хуулийн томоохон албадтай том корпорациуд дээр төвлөрч байлаа. Эдгээр хуулийн албад хөгжих тусам тэдний нэн тэргүүний санаа зовниулсан асуудал бол хууль эрх зүйн үйлчилгээг оновчтой зардлаар ашиглах явдал байв. Энэ нь олон талт асуудал юм. Компанийн дотоод бүтэц зохион байгуулалт нь хууль, эрх зүйн ажлыг бий болгож байгаа чиг үүргүүд тухайн ажлын зардлын үнийг тогтооход болон удирдлагын тайлан бэлтгэхэд тусгагдаж байхыг баталгаажуулахыг эрмэлздэг байна. Тийм учраас компанийн хуулийн албад өөрсдийн дотоод хэрэглэгчдийг хэрэгцээтэй хууль эрх зүйн үйлчилгээний түвшний талаар зардал хэмнэсэн шийдвэр гаргахад нь туслахыг оролддог аж. Дээд удирдлага нь дотоод дахь өмгөөлөгчдөө дотоод харилцагчдад үзүүлсэн үйлчилгээнийхээ хөлсийг нэхэмжилж байх хэрэгтэй гэж шаардах болсон байна.

Хуулийн дотоодын зөвлөхөд зохих ёсны үүргүүдийг даалган, эдийн засгийн үр дүнг сайжруулахад зардлын хувилбаруудын оновчтой байдалд дүн шинжилгээ хийх шаардлага мөн гардаг. Энэ нь хуулийн зөвлөхийн ажлын нэг томоохон функц болдог. Зарим компанийн хуулийн албад дотоод зөвлөхийн нэг цагийн хөлс гаднын өмгөөлөгчийн хөлсний тал хувийг эзэлдэг гэж тодорхойлдог. Мөн хуулийн дотоод зөвлөх нь компанийн мөрддөг зарчим, соёл болон компанийн ажиллагсадтай танил байдаг гэж тэмдэглэсэн байдаг. Тиймээс, өмгөөлөгч холбогдох асуудалтай танилцах, шаардлагатай асуудлын талаар өмгөөлөгчтэй холбоо барих зардал нь хэрэв компани өөрийн гэсэн дотоод зөвлөхийг ашиглавал илүү хямдхан гардаг хэмээн үздэг. Тэгэхээр энэ асуудал тухайн асуудалд шаардлагатай хууль, эрх зүйн мэдлэг, туршлага хуулийн дотоод зөвлөхөд байна уу, үгүй юу эсвэл зардал багатайгаар гаднаас авч чадах уу, үгүй юу гэдэг дээр шийдвэр гаргахад хүргэдэг.

Нөгөө талаар, тодорхой фирмүүдэд болон тэдгээр фирмд ажилладаг өмгөөлөгчидтэй урт хугацааны харилцаа тогтоох нь хууль, эрх зүйн ажлыг байгууллага дотор авчирснаар зардал хэмнэдэгтэй адилаар зардал хэмнэх давуу талтай байдаг бөгөөд гаднын хуулийн зөвлөхтэй урт хугацааны харилцаа тогтоох явдал нийтлэг хэвээр байна. Гаднын зөвлөхийн зардалд менежмент хийх компанийн хуулийн албадын үүрэг роль нь сүүлийн жилүүдэд улам нэр алдар олж байна. Дотоод өмгөөлөгчид ямар ажлыг гадагш илгээх вэ, түүнийг хийхэд хэнийг сонгох вэ, ажлын хөлсөнд хэдийг төлөх боломжтой вэ гэдгийг шийдвэрлэх ёстойгоос гадна, авсан үйлчилгээний чанарыг үнэлэх эрхтэй юм. 1991 онд хийгдсэн нэг судалгаанд 350 томоохон компаниудын ерөнхий зөвлөхүүд “хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны зардлыг багасгах талаар удирдлагаас маш их дарамт шахалт” ирдэг хэмээн мэдээлсэн бөгөөд ерөнхий зөвлөхүүдийн дөрөвний нэгээс илүү хэсэг нь тэдний авдаг нөхөн төлбөр буюу урамшуулал нь хууль, эрх

зүйн үйл ажиллагааны зардлыг багасгах, хянахад зориулагддаг хэмээсэн байна.²²⁹

1991 оны судалгаанд хамрагдаж хариулт өгсөн ерөнхий зөвлөхүүдийн гуравны хоёр нь хэлэхдээ тэд ирэх жилд олон улсын хууль, эрх зүйн асуудлаар, ихэвчлэн европын холбооны²³⁰ ажлын хүрээнд гаднын хуулийн фирмүүдийг авч ажиллуулах төлөвлөгөөгөө хэдий нь боловсруулсан гэжээ. Тэдний олонхи нь байгууллага дотор татаж авчрах, шаардлага хангасан өмгөөлөгчдийг олоход ихээхэн бэрхшээл учирдаг салбарууд болох патент, худалдааны тэмдэг болон байгаль орчинтой холбогдолтой асуудлуудаар гаднын зөвлөхүүд авах сонирхолтой байгаагаа илэрхийлсэн байна.²³¹ Ерөнхий зөвлөхүүд гаднын өмгөөлөгч авч ажиллуулахаар төлөвлөж байгаа чиглэлүүдэд хөдөлмөр эрхлэлт, компаниудын хоорондох нэгдэл, компани худалдан авалт, үл хөдлөх хөрөнгө, дампуурал болон монополийн эсрэг тэмцэл зэргийг багтаасан байна.²³²

1967 онд Жонстон, Хопсон нар бичихдээ “Америкийн хууль, эрх зүйн мэргэжлийн хөгжилд гарсан томоохон дэвшил бол компанийн хуулийн албадын өсөлт юм”²³³ хэмээжээ. Энэ нь үнэн болохоо харуулсаар байна. Профессор Фишер өөрийн New England судалгаандаа “компанийн хуулийн албадын өсөлт нь гаднаас хуулийн зөвлөх авах хэрэгцээг тийм ч их хэмжээгээр бууруулаагүй” хэмээн дүгнээд томоохон корпорациуд болон хуулийн фирмүүдийн хоорондох харилцаанд гарсан өөрчлөлт нь хууль эрх зүйн үйлчилгээний өргөн цар хүрээний үүднээс авч үзвэл “хууль, эрх зүйн ажлын бүтэц болон хөдөлмөр эрхлэлтэд томоохон өөрчлөлт оруулсан” гэж бичсэн байна.²³⁴

Компанийн хуулийн албадын хэмжээ ерөнхийдөө тогтворжсон, саяхны эдийн засгийн уналтын шахалт, дарамт зэргээс болж хуулийн ерөнхий зөвлөхийн үүрэг нь “бизнесийн байгууллагын хууль, эрх зүйн асуудалд менежмент хийх” үүрэг роль руу шилжих болжээ. Энэ нь компанийн уламжлал соёл нэг талаас, харин нөгөө талаас мэргэжлийн үзэл баримтлал хоёрын хоорондох сөргөлдөөний төвд байдгаараа нэлээн төвөгтэй ажлын байр юм. Ажилтнууд, захирлууд,

²²⁹ B. Lyne, *The Pressure is On*, NAT. LAW JOUR. (Corporate Counsel supplement, Sept. 9, 1991), at 51.

²³⁰ W.S. Lipsman, *American Corporate Counsel as In-House Advisors Overseas*, ACCA Docket (Spring 1991), at 18.

²³¹ *Id.*, at 52.

²³² *Id.*, at 49; 49 хувь нь, тэдний компаниуд сүүлийн таван жилд компани худалдан авалт буюу компаниудыг нийлүүлэх асуудалд хамрагдсан хэдий ч эдгээр хуулийн албадын бараг тал хувь нь хэмжээний хувьд тогтворжилттой байсан гэж хэлсэн байна.

²³³ JOHNSTONE & HOPSON, *supra* note 211, at 199.

²³⁴ T.C. FISCHER, *supra* note 39, at 88-89.

ажил олгогчид болон хувь нийлүүлэгчдийн хоорондоо сөргөлдсөн сонирхлууд нь заримдаа хуулийн дотоод зөвлөхийг ямар үйлчлүүлэгчдэд үйлчлэх вэ гэдэг талаар эргэцүүлэн бодоход хүргэдэг. Гэхдээ, хуулийн олон зөвлөхүүд компанийн үнэнч ажилтан, хариуцлагатай хуулийн мэргэжилтэн гэсэн хоёр талт үүрэг хариуцлагын дунд амжилттайгаар өөрийн байр сууриа олж чадсан байна.²³⁵

Бизнесийн эсвэл буяны байгууллагад хуулийн дотоод зөвлөхөөр буюу үндсэн ажилтнаар ажиллаж байгаа өнөөдөр хууль, эрх зүйн мэргэжлийн салбарын 10 хүртэл хувийг эзэлж, нэгэн томоохон бүлэг болон өсчээ. Энэ төрлийн хөдөлмөр эрхлэлт нь хувь өмгөөлөгчид хоёр талт хариуцлага буюу өөрөө гишүүн нь болох мэргэжлийн соёл, өөрийг нь ажлын байраар хангасан байгууллагынхаа соёл хоёрыг хуваалцах хариуцлагыг ногдуулдаг. Хоёр талт соёлын зарчмыг мөрдлөг болгодог ийм төрлийн зохион байгуулалт бүхий газар ажилд орж байгаа шинэ өмгөөлөгч, хуулийн дотоод зөвлөх энэ хоёр соёлыг хэрхэн хүндэтгэж, мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм журамд үнэнчээр ажиллах вэ гэдэг талаар сайтар ойлгосон байх шаардлагатай юм. Тиймээс мэргэжлийн ёс зүйн талаар өгдөг зөвлөгөөнд байгууллагын хуулийн зөвлөхөд тулгардаг асуудлууд, тэдгээрийг хэрхэн шийдэх талаарх зааварчилгаа багтсан байх нь зүйтэй юм.

Д. Засгийн газарт ажилладаг өмгөөлөгчид

1987 оны тооллогоос харахад Америкийн нэгдсэн улсад 83, 237 засаг захиргааны байгууллагууд байсан байна. Үндэсний болон 50 мужийн засаг захиргаанаас гадна дараахь орон нутгийн засаг захиргааны нэгжүүд ажиллаж байна. Үүнд:

- 3,141 орон нутгийн засаг захиргаа (муж, мужийн засаг захиргаанаас тусдаа тодорхой тооны оршин суугчидтай хот, жижиг суурин газар);
- 19,289 хотуудын засаг захиргаа – хотын корпораци, байгууллагуудаар дамжуулан орон нутгийн засаг захиргааны ерөнхий үйлчилгээ үзүүлдэг (хотууд, тосгон, суурин газрууд);
- 16,691 жижиг хотуудын засаг захиргаа (муж улсын болон мужийн засаг захиргааны нэгж);
- 14,721 сургуулийн тойргууд;
- 29,532 тусгай татварт тойргууд.

Засаг захиргааны бараг нэгж бүрт хууль, эрх зүйн үйлчилгээ шаардлагатай байдаг. Түүхээс үзэхэд, ийм төрлийн үйлчилгээг хувийн өмгөөлөгчид л үзүүлдэг байжээ. Харин одоо, засаг захиргааны томоохон нэгжүүдийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг байгууллага дотор авчирсан бөгөөд хууль тэрхүү ажлыг цалинжсан үндсэн

²³⁵ J.D. DONNEL, *supra* note 210, at 163-67.

ажилтнууд гүйцэтгэж байгаа юм. Гэвч олон нийтийн хууль, эрх зүйн ажлын нэлээд хэсгийг бүтэн бус цагаар ажилладаг буюу төлбөр авдаг хувийн өмгөөлөгчид гүйцэтгэж, хотуудын засаг захиргаа, сургуулийн тойрог болон тусгай татварт тойргуудад үйлчилж байна.

Шүүхийн тус тусдаа систем, тэдгээрийн эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн талаар авч үзэхийн тулд²³⁶ хууль, эрх зүйн мэргэжлийн олон нийтийн салбарыг орон нутгийн, мужийн, холбооны засаг захиргаа гэсэн гурван түвшинд ангилан үзэх нь зүйтэй болов уу.

Орон нутгийн засаг захиргаанд ажилладаг өмгөөлөгчид

Америкийн Нэгдсэн Улсад өөрийн гэсэн цагдаагийн хүчинтэй, ойролцоогоор 39,000 орон нутгийн засаг захиргаа үйл ажиллагаагаа явуулж байна. Эдгээрийн 33,000 орчим нь 10,000-аас доош тооны хүн амтай.²³⁷ Засаг захиргааны эдгээр жижиг нэгжийн хувьд бүрэн бус цагаар ажилладаг буюу төлбөр авдаг өмгөөлөгчдийг авч ажиллуулах нь дадал хэвшил болсон бөгөөд тэдгээрийн талаар нарийвчилсан бүртгэл, мэдээлэл байдаггүй байна. Үүнтэй төстэй тусгай татварт тойргууд болох сургуулиуд, гал команд, ус суваг, номын сан, бохир усны шугам хоолой, хог хаягдал зэрэг нийтийн үйлчилгээний газрууд хууль эрх зүйн хэрэгцээгээ хангахын тулд хувийн БАР-ын тогтолцоонд ханддаг. Иймэрхүү байдлаас шалтгаалан орон нутгийн засаг захиргаанд үйлчилдэг өмгөөлөгчдийн тооны талаар мэдээлэл байхгүй хэдий ч, үйлчилгээ авах шаардлагатай орон нутгийн засаг захиргааны тоог харгалзан үзэхэд ойролцоогоор 40,000 хувийн өмгөөлөгч орон нутгийн засаг захиргааны нэгжүүдэд хөлслөгддөг гэж хэлж болох юм.

Орон нутгийн засаг захиргаанаас цалинждаг өмгөөлөгчдийн хувьд (сонгогдсон болон томилогдсон) хууль эрх зүйн олон төрлийн үүрэг гүйцэтгэдэг, эрх зүйн олон асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгтэй болдог. Хэргийн мөрдөлт бол орон нутгийн засаг захиргааны эрүүгийн эрх зүйн гол функц бөгөөд эрүүгийн хэрэг хариуцсан тойргийн прокурор энэ ажлыг голдуу тэргүүлдэг байна. Тойргийн Прокуроруудын Үндэсний Холбоо 1991 онд мэдээлэхдээ, сонгогдсон буюу томилогдсон 2,800 тойргийн прокурор байдаг. Америкийн Нэгдсэн Улсад нийт 20,000-22,000 тойргийн прокурор болон тойргийн туслах прокурор ажиллаж байна гэжээ. Орон нутгийн эрүүгийн шүүн таслах системд ажилладаг төрөөс цалинжсан өмгөөлөгчид төрийн

²³⁶ 3-р бүлгийн В-г үзнэ үү.

²³⁷ Орон нутгийн засаг захиргаа болон тэдэнд ажилладаг өмгөөлөгчдийн тухай мэдээллийг Хотуудын Хуулийн Оффисуудын Үндэсний Институт-ээс авав.

өмгөөлөгчдийн товчоонд ажиллахаас гадна батлан даалт болон засан хүмүүжүүлэх төвүүдэд ажилладаг.

Иргэний хууль, эрх зүйн хүрээнд цалин авдаг өмгөөлөгчид хот, суурин газрын өмгөөлөгчдийн товчоод (“корпорацийн хуулийн зөвлөхүүд” гэж мөн нэрлэгддэг); хотын засаг захиргааны боловсролын газрууд; хотын их дээд сургуулиуд буюу хотын сургуулиудын зөвлөлүүд; нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, эмнэлэг болон орон нутгийн засаг захиргааны бусад агентлаг; төмөр замын, агаарын болон усан тээвэр; нийтийн ахуй үйлчилгээний газарт ажиллаж байна.

Орон нутгийн засаг захиргааны иргэний хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаанууд нэлээд олон төрлөөс бүрддэг. Тэдгээрт кабелийн телевизийн сүлжээний эрх, таарамж нийцүүлэлттэй ашиглалт, олон төрлийн зөвшөөрөл, түр зуурын битүүмжлэл, байгаль орчны зохицуулалт, нөхөн төлбөр зэрэг асуудал багтаж байдаг. Иргэний эрх зөрчигдсөн асуудал, олон нийтийн агентлагуудын хоорондох гэрээ хэлэлцээрийн тухай маргаан зэрэг нь орон нутгийн засаг захиргааны олон өмгөөлөгчдийн ажлын гол цөм болдог бол зарим өмгөөлөгч олон нийтийн өмчийн хурдны зам, барилгын төсөл зэрэг ажилд анхаарлаа төвлөрүүлдэг байна. Мөн зарим өмгөөлөгч нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ, эрүүл мэнд, эмнэлэгтэй холбогдолтой хууль, эрх зүйн асуудлаар үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Ялгаварлах үзэл, иргэний эрх, хүн амын орлогын хэмжээ, бондын санхүүжилт, татварын хураамж зэрэг нь холбооны болон мужийн засаг захиргаануудын нэг адил орон нутгийн засаг захиргааны анхаарлын төвд байдаг асуудлууд юм.

5,000 гаруй засаг захиргааны нэгжүүдэд ажиллаж, энэ олон төрлийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг эрхэлдэг өмгөөлөгчид 50 муж даяар тархан байрладаг бөгөөд тэдгээрийн бодит тоог хэмждэг статистик үзүүлэлтүүд байдаггүй байна. Гэхдээ, Хотын Захиргааны Хуулийн Оффисууд ба Жижиг хотуудын Засаг Захиргааны үндэсний байгууллагуудаас хийсэн дүн шинжилгээнээс харахад 50,000-аас доошгүй тооны өмгөөлөгчид орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудад ажиллаж байна гэсэн ойролцоо таамаглалд хүрч болох юм.²³⁸

²³⁸ Энэ доод хэмжээг Хотуудын Хуулийн Оффисуудын Үндэсний Институт, Олон Улсын Хот, Мужийн Удирдлагын Холбооноос гаргасан *Municipal Yearbook* сэтгүүл, Мужуудын Үндэсний Холбоо зэргийн мэдээлэл дээр тулгуурлан гаргав. 50,000 гэсэн энэ доод хэмжээ нь Америкийн БАР-ын Сангаас бэлтгэсэн Өмгөөлөгчдийн Статистик Мэдээнд тусгаснаас их байгаа юм. Америкийн БАР-ын Сангаас бэлтгэдэг Өмгөөлөгчдийн Статистик Мэдээ нь өөрийн лавлахдаа зориулж бэлтгэдэг Martindale-Hubbell-ийн мэдээлэлд тулгуурладаг. Гэхдээ, олон нийтийн салбарт ажилладаг олон тооны өмгөөлөгчид өөрсдийгөө лавлахын жагсаалтад хамруулдаггүй тул засгийн газар ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо бодит байдлаас доогуур гарч байгаа юм.

Мужийн засаг захиргаанд ажилладаг өмгөөлөгчид

Мужийн түвшинд явагддаг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа Мужийн Ерөнхий Прокурорын албанд төвлөрдөг. Ерөнхий Прокуроруудын Үндэсний Холбооноос явуулсан судалгаанаас харахад хууль, эрх зүйн ахлах зэрэглэлийн ажилтнууд 50 муж болон шүүхийн эрх мэдлийн зургаан өөр харьяалалд байрладаг албандаа²³⁹ 1991 оны 1-р сарын 1-ний байдлаар 8,278 үндсэн, 236 бүтэн бус цагаар ажилладаг өмгөөлөгчидтэй, 14,996 бичиг хэргийн туслах ажилтнууд, хуулийн дунд боловсролтой ажилтнууд, мөрдөгчид болон техникийн туслахуудыг ажиллуулдаг байна.²⁴⁰

Ерөнхий Прокурорын албанаас тусдаа, мужийн банк, даатгал, үнэт цаас, нийтийн ахуй үйлчилгээний зохицуулалтын төвд ажилладаг өмгөөлөгчид тэнд үндсэн ажилтнаар ажилладаг.²⁴¹ Хэрэглэгчдийн асуудлыг хариуцсан албад ихэнх мужид Ерөнхий Прокурорын албаны харьяанд үйл ажиллагаагаа явуулдаг бол зарим мужид тусдаа алба болж ажилладаг аж. Чиг үүрэг нь хаана харьяалагдаж байгаагаас үл хамааран үндсэн ажилтан өмгөөлөгчид хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах үйлст гол үүрэг гүйцэтгэдэг.

Хүүхдийн эрх ашгийг хамгаалах, иргэний эрх, засан хүмүүжүүлэх, хар тамхи, ёс зүй, шударга хөдөлмөр эрхлэлт, орон сууцны тухай хууль, өсвөр үеийнхний гэмт хэрэг, хөдөлмөр, хуулийн мөрдөлт, мэргэжлийн лиценз олгох процесс, согтууруулах ундаанд тавих хяналт, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, хурдны зам болон ажлын байрны аюулгүй байдал, батлан даалт, татвар, ажилчдын тэтгэлэг зэрэг асуудлыг хариуцдаг мужийн бусад агентлагуудад зориулдаг Ерөнхий Прокурорын хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны үүрэг хариуцлага муж бүрт өөр өөр байдаг.

Мужийн засаг захиргааны хууль тогтоох байгууллагууд өмгөөлөгчдийг бүтэн ба бүтэн бус цагаар ажиллуулдаг өөр нэг томоохон ажил олгогч юм. Хууль тогтоох байгууллагын үндсэн ажилтан өмгөөлөгчид нь хуулийн төсөл боловсруулах, хуулийг хянах, засаг захиргааны дүрэм журмуудыг хууль зүйн талаас хянах, хороодод ерөнхий дэмжлэг үзүүлэх, тэдгээрийн хурал цуглаанд оролцох, сонгогчдод хууль, эрх зүйн зөвлөгөө өгөх зэрэг ажлыг хийж гүйцэтгэдэг байна.²⁴² (олон тооны өмгөөлөгчид мужийн болон орон

²³⁹ Зургаан тойрог: District of Columbia, Northern Mariana Islands, Puerto Rico, American Samoa, Guam, Virgin Islands бартаж байна.

²⁴⁰ NAAG, *Statistics on the Office of Attorney General* (1991).

²⁴¹ Enumeration of state regulatory departments in the *Lawyer's Almanac 1991*, at 1111-15, 1117-21, 1130-1141.

²⁴² ENRLICH & HAZARD, *supra* note 16 and 19, at 76 (The Legislative Assistant"-ийг үзэх.

нутгийн засаг захиргааны шүүхийн системийн салбарт ажилладаг ба энэ талаар 3-р бүлэгт дэлгэрэнгүй өгүүлсэн болно).

Орон нутгийн засаг захиргааны нэгжид ажилладаг өмгөөлөгчдийн нэг адилаар мужийн засаг захиргаа, агентлагуудад ажилладаг өмгөөлөгчид өөрсдийн талаархи мэдээллээ *Martindale-Hubbel Лавлахад* жагсаадаггүй байна. Иймд өмгөөлөгчдийн Статистик Тайланд тусгагдсан мужийн засаг захиргаанд ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо мужийн албан ажилтнуудын байгууллагын мэдээлсэн тооноос харьцангуй цөөн байдаг аж.²⁴³ Олон нийтийн салбарт ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоог илүү найдвартай, үнэн зөв гаргахаар судалгаанууд хийгдэж байна. Энэ салбарын өмгөөлөгчдийн тоо, хэмжээний талаарх илүү үнэн зөв мэдээлэл тэрхүү судалгааны дараа гарч ирэх юм.²⁴⁴

Холбооны засгийн газар ажилладаг өмгөөлөгчид

Нэгдсэн Улс байгуулагдсанаас хойш Холбооны засгийн газрын бүтцийг боловсруулах, гүйцэтгэх засаглал байгуулахад өмгөөлөгчид голлох үүрэг роль гүйцэтгэсэн юм. Үндсэн Хуулийн Чуулганы олонхийг хууль, эрх зүйн чиглэлээр мэргэшсэн хүмүүс бүрдүүлж байлаа. Түүний дараах 200 жилийн турш өмгөөлөгчид засгийн газар, гүйцэтгэх засаглалд томоохон байр суурь эзэлсээр ирсэн юм.

Холбооны засгийн газрын үүрэг нэмэгдэх тусам түүний харъяа департамент, агентлагуудад ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо мөн өсч байв.²⁴⁵ Засаг захиргааны хуулийг боловсруулж хөгжүүлсэн дэвшилтэт үед болон New Deal хууль маш олон өмгөөлөгчдийг засгийн

²⁴³ Америкийн БАР-ын Сан өөрийн 1980 ба 1988 оны Өмгөөлөгчдийн Статистик Мэдээндээ орон нутгийн болон мужийн захиргаанд ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо 1980 онд 30,358 байсан бол 1988 онд дөнгөж 34, 700 болж өссөн байна гэж мэдээлсэн байна. 1980 оны нийт тоог задалбал:

Мужийн Ерөнхий Прокурорын албад	5,130
Прокурорын албад (муж ба орон нутаг)	11,415
Мужийн бусад департамент, агентлагууд	7,286
Орон нутгийн бусад департамент, агентлагууд	1,670
Мужийн ба орон нутгийн тодорхойгүй департамент, агентлагууд	4,857
Мужийн болон орон нутгийн засаг захиргаанд ажилладаг ажилладаг нийт өмгөөлөгчид	30,358

B.A. Curran, *American Lawyers in the 1980s: A Profession in Transition*, 20 LAW & Soc'y REV., at 36 (Хүснэгт 14) (1986).

²⁴⁴ 1991 онд АБХ Засгийн Газар болон Олон нийтийн салбарын Өмгөөлөгчдийн асуудал хариуцсан шинэ Хэсгийг байгуулсан. Энэ Хэсгийн эн тэргүүний үүрэг бол засгийн газар болон олон нийтийн салбарт ажиллаж байгаа өмгөөлөгчдийн талаар өмнө нь байгаагүй цогц, бүрэн мэдээлэл цуглуулах явдал юм.

²⁴⁵ Lawyer's Almanac 1992, *supra*, at 965-80 and 981-88-ийг үзэх.

газрын зүг уриалан дуудсан байна.²⁴⁶ Агентлагууд хагас-шүүхийн үүргийг гүйцэтгэх болсноор шүүх хуралд оролцдог хуульчдын тоо нэмэгдэж, улмаар засаг захиргааны шүүгчид гэж нэрлэгдэх болжээ. Декан Грисволд, *Холбооны Улсын Бүртгэл* 1937 онд анхныхаа жилийн хэвлэлтээр 3,450 хуудас дүүргэж байсан гэдгийг тэмдэглэн хэлсэн байдаг. 1990 онд (“төрийн зохицуулалтыг халснаас” хойш нэлээн хэдэн жилийн дараа ч гэсэн) тэрхүү сэтгүүлийн хуудасны нийт тоо 53,618 хүрч байв.²⁴⁷

1980 онд АБС Холбооны засгийн газарт ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоог гаргахыг оролдсон бөгөөд 20,132 өмгөөлөгчид засгийн газрын департамент, агентлагуудад тархан ажиллаж, олон төрлийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байсныг олж тогтоожээ. Мөн онд өмгөөлөгчид засгийн газрын департамент, агентлагуудад хэрхэн хуваарилагдаж байсныг дараах хүснэгтээс үзэж болно.²⁴⁸

Департаментууд болон агентлагууд	20,132 Холбооны ЗГ-ын өмгөөлөгчдийн дунд эзлэх хувь
Хууль зүйн Департамент	17.9%
Дотоодын Орлогын Үйлчилгээ	9.4%
Батлан Хамгаалах болон Зэвсэгт Хүчний Департамент	8.4%
Эрүүл Мэнд Нийгмийн Хамгааллын Департамент	6.5%
Хөдөлмөрийн Харилцааны Үндэсний Зөвлөл	4.8%
Конгресс	4.5%
Ахмад Дайчдын Удирдах Газар	3.5%
Эрчим Хүчний Департамент	3.1%
Үнэт Цаас Валют Солилцооны Хороо	3.0%
Холбооны Худалдааны Хороо	3.0%
Хөдөлмөрийн Департамент	2.9%
Худалдааны Департамент	2.7%
Орон Сууц Хотын Хөгжлийн Департамент	2.3%
Нооцийн Сангийн Департамент	2.2%
Дотоод Явдлын Департамент	2.0%
Төрийн Департамент	2.0%
Байгаль Орчны Хамгааллын Агентлаг	1.8%
Тээврийн Департамент	1.7%
Муж хоорондын Худалдааны Хороо	1.6%
Холбооны Харилцаа Холбооны Хороо	1.5%
Хөдөө Аж Ахуйн Департамент	1.2%
Хөдөлмөр Эрхлэх Ижил тэгш Боломжийн Хороо	1.1%
Жижиг Бизнесийн Удирдах Газар	1.1%
Бусад бүх Департаментууд ба Агентлагууд	11.9%

²⁴⁶ Холбооны улсын агентлагуудад ажилладаг өмгөөлөгчдийн ажлын талаар E.L. BROWN, *LAWYERS, LAW SCHOOLS AND THE PUBLIC SERVICE* (1948)-ийг үзнэ үү.

²⁴⁷ E.N. GRISWOLD, *OLD FIELDS, NEW CORNE*, at 119 (1991).

²⁴⁸ B.A. Curran, *supra* note 243, at 35 (Хүснэгт 13) and 1988 SUPPLEMENT TO THE *LAWYERS STATISTICAL REPORT*, at 20.

1989 онд Холбооны Хүний Нөөцийн Удирдлагын Оффисийн мэдээлснээр бол 20,000 “ерөнхий өмгөөлөгчид” Холбооны засгийн газар ажиллаж байна. Хэрэв энэ тоо нь бүгдийг хамарч чадсан гэж үзвэл Холбооны засгийн газарт ажиллаж буй өмгөөлөгчдийн бодит тоог нэлээд дарсан байдалтай байгаа юм. АБС-гийн 1988 оны Өмгөөлөгчдийн Статистикийн Тайлан, хэдийгээр засаг захиргааны өмгөөлөгчдийн бодит тоог гаргахад бэрхшээлтэй ч гэлээ, Холбооны засгийн газарт үйлчилж байгаа 23,042 өмгөөлөгч (1980 оны тооллогын дүнгээс 2,900-гаар нэмэгдсэн) байна гэж мэдээлсэн байна. Гэвч, 1991 онд Хууль Зүйн Департамент өөрийн нэгжүүддээ 7,280 өмгөөлөгч ажилладаг гэж мэдээлсэн аж. Мөн 93 АНУ-ын Ерөнхий Прокурор, 4,000 АНУ-ын туслах прокурор ажилладаг²⁴⁹ бөгөөд үлдсэн хэсэг нь Цагаачлалын Алба, Шоронгуудын Товчоо, Хар Тамхины эсрэг тэмцэх Агентлаг, Холбооны Мөрдөх Товчоо болон АНУ-ын Шүүхийн Тогтоол Гүйцэтгэх Алба зэрэг Департаментын бусад нэгжид ажилладаг гэсэн тооцоо бий.²⁵⁰

Хэрэв Хууль Зүйн Департамент 1980 онд мэдээлсэнтэй адил хэмжээтэй буюу Холбооны засгийн газарт ажиллаж байгаа нийт өмгөөлөгчдийн 18 орчим хувийг эзэлдэг гэвэл Хууль Зүйн Департаментын тооцоогоор өнөөдөр 40,000 гаруй өмгөөлөгч Холбооны засгийн газарт ажиллаж байна.²⁵¹ Энэ нь 1980-аад оны үед нийт өмгөөлөгчдийн тоо 40%-иар өссөн гэж үзвэл боломжийн бодит тоо юм. Ялангуяа холбооны улсын хууль, зохицуулалтын чиглэлээр хувийн өмгөөлөгчид хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах нь ихээхэн хэмжээгээр нэмэгдсэнийг харгалзан үзвэл энэ тоо бодит тоотой ойртсон гэж үзэж болно.²⁵²

Олон нийтийн салбарын өмгөөлөгчдийн хэрэгцээ

Холбооны засгийн газарт ажилладаг өмгөөлөгчдийн үүрэг хариуцлага нь хууль, эрх зүйн хэд хэдэн заалтын хүрээнд хувь харилцагч, хувь өмгөөлөгч хоёрын хоорондох ердийн харилцаанд байдаггүй зарим эрх мэдлийг хамарсан байж болно. Жишээ нь, засгийн газрын агентлагуудын өмгөөлөгчид засгийн газрын нэрийн өмнөөс зарим тохиролцоог шийдвэрлэх эсвэл давж заалдах уу үгүй

²⁴⁹ АНУ-ын Прокуроруудын ажил, үүрэг, чиглэлийг J. EISENTIEN, COUNSEL FOR THE UNITED STATES (1978)-аас уншина уу.

²⁵⁰ Эдгээр тоог National Association of Attorneys General's *Statistics on the Office of Attorney General* (1991), at 29-20-оос авав.

²⁵¹ Холбооны улсын засгийн газарт үйлчилдэг өмгөөлөгчдийн тоо ихээхэн хэмжээгээр нэмэгдсэн явдал нь Иргэдийн Төлөөлөлийн 22 байнгын хороо, Сенатын 16 байнгын хорооны гишүүд болон тэдгээрийн хороодын ажилтнуудын тоо нэмэгдсэнтэй холбоотой юм. *Lawyer's Almanac 1992, supra*, at 1084-1100-ийг үзнэ үү.

²⁵² 2-р бүлгийн В-г үзнэ үү.

юу гэдэг талаар шийдвэр гаргах эрх мэдэлтэй байж болох юм. Тэд мөн хувийн өмгөөлөгчдөд зөвшөөрдөггүй нөхцөл байдалд “олон нийтийн эрх ашиг”-ийг төлөөлөх эрх мэдэлтэй байж ч болох талтай. АБХ-ны Мэргэжлийн Харьцааны Дүрэмд засгийн газрын өмгөөлөгчдөд хуулиар олгогдсон ийм эрх мэдлийг Дүрэм хүчингүйд тооцоогүй болно гэж тодорхой заасан байдаг (Загвар Дүрмийн Агуулгыг *үзнэ үү*).

Гэхдээ, ийм тусгай заалтгүйгээр, засгийн газрын өмгөөлөгчид нь мэргэжлийн харьцааг зохицуулдаг дүрэмд өөр аль ч өмгөөлөгчөөс илүү давуу эрх эдлэх ёсгүй юм. Цаашилбал, засгийн газрын хуулийн зөвлөхөд хүлээлгэсэн төрийн тусгай хариуцлага байдаг тул өмгөөлөгч нь олон нийтийн итгэл найдварыг биелүүлэх тусгай үүргийг, прокурор шүүхээс олгогдсон эрхээ эдлэх үед гүйцэлдүүлэх хэрэгтэй болдог.²⁵³

Олон нийтийн салбарт орж байгаа өмгөөлөгчид засаг захиргааны үүрэг хариуцлага хүлээх бэлтгэлээ хангахын тулд тусгай зөвлөгөө, зааварчилгаа авах хэрэгтэй болно. Хуулийн сургуулиуд болон зохион байгуулалттай БАР-ын тогтолцоо энэ хэрэгцээг харгалзан үзэж хичээл, зааварчилгааны төлөвлөгөөндөө тусган, олон нийтийн салбарт эхлэн орж байгаа өмгөөлөгчдийг дэмжиж, тэдний мэргэжлийн хөгжилд туслалцаа үзүүлэх нь зүйтэй юм.

²⁵³ Иргэний үйлчилгээний чиглэлээр ажилладаг өмгөөлөгчдийн ажлын талаар E. SPANGLER, *supra* note 15, at 107-143 (“Good Soldiers–Civil Service Attorneys”)-аас уншина уу.

Гуравдугаар бүлэг Мэргэжлийн зохион байгуулалт ба зохицуулалт

- А. Мэргэжлийн эхлэл
- Б. БАР-ын системд мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмж болон сурч боловсрох хандлагыг тодорхойлж ирсэн нь
- В. Хуулийн сургууль: Нэгтгэх асуудал
- Г. Шүүхийн систем: Хуулийн Мэргэжилд нэвтрэх орцыг хамгаалагч
- Д. Олон нийтийн бие даасан ганц Мэргэжлийн оршин тогтнол, амьдрах чадвар

А. Мэргэжлийн эхлэл

Колонийн болон Америкт гарсан хувьсгалын дараах үед нэг өмгөөлөгч нөгөө өмгөөлөгчтэйгөө өөрийн оршин суудаг хот, тосгондоо л биш бол холбоо тогтоох боломж тун бага, бүх өмгөөлөгчид хамрагдах хууль, эрх зүйн мэргэжлийн талаархи ойлголт бараг байхгүй, дөнгөж эхлэлийн үе шатандаа байсан байна. Хууль, эрх зүйн ажил мэргэжилд бэлтгэх хамгийн нийтлэг арга нь БАР-ын системийн гишүүдийн ажлын байранд шавиар буюу дагалдангаар орох явдал байлаа.¹ Өмгөөлөгч болохыг хүссэн хүн бүр байр сууриа олсон өмгөөлөгчийн асрамж, удирдлагын дор суралцахын тулд тодорхой

¹ McManis, *A History of First Century American Legal Education: A Revisionist Perspective* 59 WASH. U.L.R. 597, 601-606 (1981). Өөр хоёр арга байсан нь Англи улсын Inns of the Court сургуульд сурах, нөгөө нь бие даан сурах гэсэн аргууд байлаа. Хувьсгалаас өмнө олон залуус Inns of the Court-д суралцсан бөгөөд тус сургуулийг нийтээр хүлээн зөвшөөрч байв. Гэхдээ, олон тооны америкчуудыг элсүүлсэн тэр үед Inn-ийн сургалтын чанар муудсан бөгөөд олон хүмүүс Inn-д суралцахдаа хууль сурахаар бус харин Лондон хотод зочлох сонирхол нь давамгайлж очдог байсан аж. Бие даан сурах арга нь тийм ч нийтлэг байгаагүйн учир нь ном болон унших материалын дутагдал зэрэг бэрхшээлтэй тулгардаг байсантай холбоотой юм. *Id.*, Bard & Bamford, *The Bar: Professional Association or Medieval Guild?* 19 CATN. U.L.R. 393, 395. The “universal text for reading at law” was *Coke on Littleton* – at least until Blackstone published his *Commentaries*. E. Coke, INSTITUTE OF THE LAW OF ENGLAND (1628); W. BLACKSTONE, COMMENTARIES ON THE LAWS OF ENGLAND (1765); McManis at 605, n. 52, 53-ыг тус тус үзэх.

хэмжээний төлбөр төлдөг байв.² Томас Жефферсон, Жосеп Стори, Даниел Вебстер, Жамес Кент, Жон Адамс, Жон Маршал, Жон Куинси Адамс зэрэг нэр алдартай олон өмгөөлөгчид анхлан хуулийн мэргэжилд суралцахаар дагалдангаар орж байсан байна. Колонийн үеийн сүүлийн жилүүдэд дагалдангаар суралцах нь хот суурин газруудад заавал биелүүлэх шаардлага болсон бөгөөд түүнгүйгээр маш цөөхөн өмгөөлөгчид хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаагаа эхэлсэн байна.³

Дагалдангаар суралцах нь хууль, эрх зүйн боловсролд зайлшгүй чухал зүйл гэж олон хүн үздэг байсан ч бүгд талархан хүлээж авдаггүй байжээ. Томас Жефферсон зэрэг Америкийн алдартай өмгөөлөгчид дагалдангаар суралцах явдлыг мэргэжлийн сургалтын зохистой арга бус хэмээн шүүмжилж байв. Туршлагатай өмгөөлөгч өөрийн номын сангаа ашиглуулсны хариуд хямдхан хөдөлмөр авч, харин хууль, эрх зүйн сургалтын хувьд хэрэг дээрээ дагалдан сурагчид маш бага зүйл өгдөг байв.⁴ Туршлагатай өмгөөлөгчид ихэнх тохиолдолд дагалдандаа цаг гаргахын оронд өөрийн ажилдаа завгүй байдаг байлаа.⁵ Ур чадвартай өмгөөлөгч бол сайн багш мөн гэсэн баталгаа ч байсангүй.⁶ Олон арван дагалдан сурагчид хууль, эрх зүйн онол, зарчимд суралцахын оронд ихэнх цагаа багшийнхаа бичиг баримтыг хуулах уйтгартай ажилд зарцуулдаг байжээ.⁷ Гол анхаарал онол дээр бус практикт төвлөрдөг байв.⁸

Иргэний дайн болох хүртэлх хугацаанд Америкийн нийгэмд эзлэх өмгөөлөгчдийн байр суурь ихээхэн хэмжээгээр багассан учир Бүгд Найрамдах улс байгуулагдсаны дараах жилүүдэд өмгөөлөгчдийн тоо харьцангуй цөөхөн байжээ. Профессор Фриедман бичихдээ:

Улс орон тааруухан буюу түүнээс ч долоон дор өмгөөлөгчдөөр бялхаж байв. БАР-д элсэх асуудлыг цөөн хэдэн муж ганц агентлаг, шүүхээр

² NARNO, LEGAL EDUCATION IN THE UNITED STATES 19 (1953). Энэ төлбөрийн хэмжээ нь хэд хэдэн дагалдангаар өмгөөлөгчийн хувьд ихээхэн хэмжээний мөнгө авчирдаг байв. 1780 онд төлбөр 100-200 доллар орчим байсан ч нэр хүндтэй өмгөөлөгчид шавиар орж байгаа тохиолдолд төлбөр 500 доллар хүрдэг байжээ. McManis *supra* note 1, at 605 (citing Gewalt, *Massachusetts Legal Education in Transition*, 17 AM. J. LEGAL HIST. 27, 34 1973).

³ R.B. STEVENS, LAW SCHOOL: LEGAL EDUCATION IN AMERICA FROM THE 1850s TO 1980's 3 (1983); White, *Legal Education in the Era of Change: Law School Autonomy*, 1987 DUKE L.J. 292, 292-293.

⁴ McManis (1981), *supra* note 1, at 604 (citing 1 *The Papers of Thomas Jefferson* 23-24 [J. Boyd ed. 1974]).

⁵ WARREN, A HISTORY OF THE AMERICAN BAR 83 (1911).

⁶ McManis, *supra* note 1, at 604 (citing Warren (1911), *id.* at 167).

⁷ *Id.* at 605.

⁸ NARNO, *supra* note 2, at 93. Энэ хэсэгт Английн Inns of the Court сургуульд суралцсан хүмүүс ажиллаж байсан бөгөөд тэд хуулийн боловсрол нь их дээд сургуулиудын боловсролоос тусдаа байх ёстой гэсэн санааг дэмжигчид байлаа. *Id.*

хянадаг байсан...Орон нутгийн шүүхүүд өөрийн БАР-ын системд элсэх асуудлыг шийдвэрлэдэг байснаас гадна шалгалт нь ихэвчлэн амаар, бараг инээд хүргэм онгоцхон байсан⁹ хэмээжээ.

Цаашилбал, Анджо Жаксоны олон түмэнд нэрд гарч байсан үед өмгөөлөгчдийг үзэх болон мэргэжлийн элит үзэл бүрэн цэцэглэж байв. Зарим хууль тогтоогчид боловсрол эзэмших сургалтад бүх шаардлагыг үгүйсгэн¹⁰ сургалтад хамрагдаагүй буюу хууль эрх зүйн мэдлэг, ур чадавхгүй байсан ч гэсэн насанд хүрсэн хэнийг ч болов БАР-ын гишүүн болохыг (хэдийгээр зарим шүүх өөрсдийн хууль тогтоогч байгууллагуудыг үл тоомсорлон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах хүмүүст зөвшөөрөл олгохын тулд тэдгээрээс шалгалт авсан хэвээр байсан ч)¹¹ зөвшөөрдөг байлаа.

Үүнээс гадна, өмгөөлөгчдийг хооронд нь холбох буюу ажил хоцрогдож, улс орон даяар улам бүр өргөжин хөгжиж буй хууль, эрх зүйн мэргэжлийг сурталчлах, идэвхжүүлэх ажил маш бага хийгдэж байв. Дараах асуудлуудын талаар санал нэгдсэн ойлголт байгаагүй байсан байна:

- Өмгөөлөгчийн боловсрол, сургалт ямар байх ёстой вэ?
- Өмгөөлөгч яаж болох вэ?
- Өмгөөлөгчдийн зохицуулалт ямар байх ёстой вэ?
- Өмгөөлөгчийн үйлчилгээ ямар ямар чиг үүрэгтэй байх ёстой вэ?

Иргэний дайны дараа БАР-ын тогтолцоо хэрхэн байр сууриа алдаж, нэр хүнд нь буурч байгаад дургүйцэж бухимдсан өмгөөлөгчдийн зарим бүлэг хууль, эрх зүйн мэргэжлийн талаарх ойлголтыг идэвхжүүлэх, мэргэжлийн хэм хэмжээг бий болгох хөдөлгөөнийг эхэлсэн байна. 1870-аад оны үед БАР-ын тогтолцооны удирдагч нар мэргэжлийн зохион байгуулалт, зохицуулалтын үрийг суулгасан бөгөөд тэр нь аажмаар урган хууль, эрх зүйн мэргэжлийн шинж чанар, тодорхойлолтыг бий болгосон юм. Хуулийн мэргэжил, хуулийн сургуулиуд хоёрын хоорондхи салшгүй харилцаа холбоо

⁹ L.M. FRIEDMAN, A HISTORY OF AMERICAN LAW, 2nd Ed. (1985) at 652.

¹⁰ Жишээг Main (1849-59), New Hampshire (1842-72), Wisconsin (1849-59) and Indiana (from 1851 on); id. at 653-54-аас үзнэ үү.

¹¹ Роберт Стевенс дараах тоймыг өгсөн байна:

1860 онд мэргэжлийн стандарт гэж байгаагүй. Хуулийн мэргэжилд суралцах онцгой цаг үе гэмээр байсан тэр жил шүүх эрх мэдлийн 39 нутаг дэвсгэрээс зөвхөн 9 нь БАР-д элсэх шаардлагыг шаарддаг байснаас гадна хуулийн боловсролыг дагалдан бус туслах ажилтан болж эзэмшдэг гэсэн ойлголт бий болоод байв. Indiana, New Hampshire мужуудаас бусад бүх мужид БАР-ын шалгалт авах шаардлагатай байсан ч бүгд амаар огдог, албан бус шинжтэй байжээ. Хуулийн мэргэжлийн лидерүүд энэ байдлыг дүгнэж үзээд ийм байж болохгүй гэж дүгнэсэн байна.

R.B. Stevens *supra* note 3. at 25

мэргэжлийн нэг бүрдэл хэсэг болж, БАР болон засаг захиргаа, шүүхийн салбар хоёрын онцлог харилцаа мэргэжлийн хоёр дахь бүрдэл хэсэг болсон байна. Тэд бүгдээрээ нийлэн шүүхийн системийн эрх мэдэл дор ажилладаг өөрийн гэсэн зохицуулалттай мэргэжлийн системийн бүрдэл хэсгүүд болж чаджээ.

Б. БАР-ын системд мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмж, сурч боловсрох хандлагыг тодорхойлж ирсэн нь

1870-аад оны үед Америкийн хууль, эрх зүйн мэргэжлийн тодорхойлолт, бүтэц нь БАР-ын холбоодуудын зохион байгуулалтад шилжиж эхэлсэн бөгөөд тэдгээр нь эхлээд цөөн хотуудад¹², дараа нь цөөн тооны мужуудад¹³ байгуулагдаж, улмаар 1878 онд үндэсний шинжтэй болж Америкийн БАР-ын холбоо бий болсон байна.¹⁴ Зохион байгуулалтынхаа хурал дээр АБХ, Хууль эрх зүйн боловсролын Байнгын Хороог байгуулан, уг хороонд нийт улс орон даяар дагаж мөрдөх элсэлт болон боловсролын нийтлэг шаардлага бүхий хууль, эрх зүйн нэгдмэл мэргэжлийн хөтөлбөрийг боловсруулах үүргийг өгсчээ.

Кристофер Колумбус Лангделл Нью-Йорк хотод хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байснаа больж, тухайн үед Америкийн их

¹² New York in 1870, Cincinnati in 1872, Cleveland in 1873, St. Louis and Chicago in 1874, Memphis and Nashville in 1875, and Boston in 1876.

¹³ Мужийн БАР-ууд анх байгуулагдсан он:

1873	New Hampshire
1874	Iowa
	District of Columbia
1875	Connecticut
1876	New York
1877	Illinois
1878	Alabama
	Nebraska
	New Jersey
	Vermont
	Wisconsin
1880	Missouri
	Ohio

¹⁴ Хууль эрх зүйн мэргэжил, улс орон даяар үүсэн байгуулагдаж байсан хуулийн сургуулиудын ирээдүйн талаар сайшааж, Америкийн Нийгмийн Шинжлэх Ухааны Холбооноос нэг жилийн өмнө гаргасан тогтоол дээр үндэслэн Connecticut мужийн БАР-ын Холбооны уриалгаа New York хотын ойролцоох Saratoga амралтын цогцолборт болсон АБХ-г байгуулах хуралдаанд 21 муж болон Колумбийн тойргоос ирсэн 75 өмгөөлөгч оролцсон байна. GOETSH, ESSAYS ON SIMEON E. BALDWIN, 24-30, cited by R.B. STEVENS, *supra* note 3, at 34; G. CARSON, A GOOD DAY AT SARATOGA, (1978).

дээд сургуулиудын харьяанд багтаж, боловсролын үндсэн чиглэлүүдийн гол хэсэг болохоор эрмэлзэж байсан цөөн хэдэн хуулийн сургуулиудын нэг адил зорилготой Харвардын Хуулийн Сургуулийн Декан болжээ. 1870-аад оны үед Америкт их, дээд сургуулиудад ид цэцэглэн хөгжиж байсан “шинэ шинжлэх ухаанууд” нь аж үйлдвэрийн хөгжлийн гол түлхүүр гэгдэн сэхээтний бүлгийнхнийг бараг солиоруулах шахаж байсан бөгөөд техникийн сургалт, боловсрол нь орчин үеийн ололт амжилтын билэг тэмдэг болж байлаа. Ийм нөхцөл байдал бий болсон үед Декан Лангделл “хэрэг шийдвэрлэх арга”-ыг нэвтрүүлэн хууль, эрх зүйн боловсрол нь “шинжлэх ухааны” нэг судалгаа мөн гэдэг үзэл баримтлалыг сурталчилж, идэвхжүүлж эхэлсэн юм. Тэрээр “хэрэг шийдвэрлэх арга”-ыг ашиглан хууль, эрх зүйн үзэл баримтлал, зарчмыг судлах лаборатори бий болгон, давж заалдах шүүхийн ойлголтоос салж эхэлсэн байна.¹⁵

Сургуулиудад сургалтын анхны арга, аргачлалуудыг үргэлжлүүлэн ашиглаж байсан тэр үед хууль, эрх зүйн боловсролыг дээд боловсролын нэг чиглэл болгож, их, дээд сургуулиудын хүрээнд хүлээн зөвшөөрүүлэх гэсэн Лангделлийн шинэ зохион байгуулалтын систем нь хуулийн сургуулиудыг орчин үеийн үнэлэмжийн хүрээнд хамруулахаас гадна БАР-ын байр суурь, стандартыг бий болгохоор зорьж байв. Энэ нь өмгөөлөгчдөд зориулсан боловсролын хөтөлбөртэй болоход нь хууль, эрх зүйн мэргэжилд томоохон хувь нэмэр оруулсан юм.

АБХ, байгуулагдсанаасаа хойш Америкийн их, дээд сургуулийн боловсролын хүрээнд хамрагдах гэсэн хуулийн сургуулиудын хүчин чармайлтыг дэмждэг, үнэнч холбоотон нь болсон билээ. Зуун жилийн турш үргэлжилсэн кампанит ажлыг АБХ 1881 онд эхэлж хуулийн сургуульд суралцах хугацааг гурван жил болгох, хуулийн сургуульд суралцаж хууль, эрх зүйн мэдлэг эзэмшсэн болохыг нотлох магадлан итгэмжлэл олгохыг бүх мужид санал болгосон тогтоол гаргасан байна. БАР-ын тогтолцоонд элсэх асуудлыг хянахын тулд хуулийн сургуулиуд нэгдмэл хэлбэртэй байх ёстой гэсэн үзэл баримтлалыг дэмждэг БАР-ын системийн удирдлагууд шинээр зохион байгуулагдсан БАР болон шинээр үүсэн хөгжиж буй хуулийн сургуулиудын хооронд үндэсний эвслийг байгуулсан юм.¹⁶

1893 онд болсон АБХ-ны жилийн ээлжит хуралдааны үеэр хууль, эрх зүйн боловсролын асуудал хариуцсан биеэ даасан Хэсэг байгуулах алхмууд хийгдлээ. Үүний шалтгаан нь нэгдүгээрт, АБХ-ны ерөнхий хуралдаанаар хууль, эрх зүйн боловсрол болон элсэлтийн асуудлыг ярилцах нь тохиромжгүй гэж үзжээ. Хоёрдугаарт, Байнгын Хорооны Зөвлөмжийн дагуу арга хэмжээ авах нь тохиромжгүй гэж

¹⁵ R.B. STEVENS, *supra* note 3, Chapter 4, at 51 to 72-ийг үзэх.

¹⁶ *Id.* at 92-93.

үзсэнтэй холбоотой байв. Энэ Хэсэг нь Байнгын Хорооны бүрдэл хэсэг буюу форум байх бөгөөд өөрийн гэсэн тодорхой, хараат бус эрх мэдэлтэй байх ёстой байв. Энэ хэсэг нь ажилтнуудаа сонгох, хөтөлбөрүүд төлөвлөх, санал солилцож оруулах гэх мэт эрх мэдэлтэй хэдий ч гаргасан санал, Зөвлөмжийн талаар Холбоо арга хэмжээ авахаас өмнө Байнгын Хорооны Зөвшөөрлийг авах шаардлагатай байна.

Сүүлд Коннектикут мужийн захирагч бөгөөд Ерөнхий Шүүгч болсон, тухайн үед Еайл Хуулийн Сургуулийн Тэнхимд ажиллаж байсан шүүгч Симеон Е.Балдвин уг Хэсгийн Түр Хамаарагч Даргаар томилогдсон байна (Тэр Саратога хотод 1878 онд АБХ байгуулсан хурлыг зохион байгуулсан гол хүн байсан юм). Тэргүүний хувьд тэрээр Хэсгийн гол зорилго бол “Холбооны чухал мэдээлэгч байх”, хоёрдугаарт, “Холбоо өөрийн нээлттэй хуралдаануудаараа хууль, эрх зүйн боловсролын талаар илүү бүрэн дүүрэн, нухацтай хэлэлцэх “боломжийг бий болгох явдал хэмээн тунхаглажээ.

Зууны эцсээр, АБХ “алдар нэрд гарсан” хуулийн сургуулиудыг хамруулсан байгууллага байгуулах санал дэвшүүлсэн бөгөөд 1900 онд Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбоо 32 гишүүн сургуультайгаар байгуулагдсан байна. Гишүүнчлэлийг хувь хүмүүст бус харин сургуулиудад нээлттэй байлгаж, сургуулиуд тодорхой, наад захын жишгийг хангасан байх шаардлагыг тавьж байжээ.¹⁷ Түүнээс хойшхи 14 жилийн турш буюу Дэлхийн I дайн хүртэл Америкийн хуулийн сургуулиудын холбоо (АХСХ) АБХ-той тогтмол уулздаг байсан бол АБХ өөрийн жилийн ээлжит хуралдаанаа хичээлийн жилтэй зөрчилдөхөөр анхаарал болгоомжгүй төлөвлөснөөс хойш энэ тогтмол уулзалтууд тасарсан байна.¹⁸

Гэхдээ, АХСХ-ны хуралдаанууд АБХ-ны хуралдаануудаас салсан явдал 1915 оноос эхлэн АХСХ-д эрч хүчтэй шинэ уур амьсгалыг авчирсан юм. 1920 он гэхэд тус Холбооны удирдлага, БАР-ын тогтолцоонд элсэхэд тавигдах шаардлагуудын талаар өөрсдөө ихийг хийж чадахгүйгээ ойлгон гишүүн сургуулиудын хуулийн тэнхмүүдийг стандарт боловсруулах асуудал дээр АБХ-той идэвхтэй хамтран ажиллахыг уриалсан байна. 1920 онд болсон АБХ-ны хууль, эрх зүйн боловсрол болон БАР-д элсүүлэх асуудлыг хариуцсан Хэсгийн хуралдаанд олон арван хуулийн багш, профессорууд идэвхтэй оролцсон бөгөөд хурлын үеэр хууль, эрх зүйн боловсрол

¹⁷ W.A. Seavey, *The Association of American Law Schools in Retrospect*. 3 JOURNAL OF LEGAL EDUCATION 153 (1950) at 157-58: Холбооны гишүүнчлэлд элсэхэд тавих шаардлагууд: (1) бүрэн дунд буюу түүнтэй тэнцэхүйц боловсрол эзэмшсэн бол элсэлтэд оруулдаг, (2) хоёроос доошгүй жил долоо хоногт 10 цагийн хичээлд хамрагдахыг шаарддаг, (3) зөвхөн шалгалт авсны дараа л оюутнуудыг төгсгөдөг, (4) тухайн муж болон АНУ-ын Дээд Шүүхийн тухай материалууд байдаг хуулийн номын сангаар үйлчлүүлэх боломжоор оюутнуудыг хангасан байх.

¹⁸ Id. at 160.

хариуцсан тусгай хороо байгуулагдаж, тэргүүнээр нь өмгөөлөгч-төрийн зүтгэлтэн Элиху Рутыг сонгосон байна. Рутын Хороо 1921 онд мэдээлэхдээ “зөвхөн хуулийн сургуульд л хууль, эрх зүйн зохистой боловсрол олж авч болно”; хуулийн сургуульд элсэхийн өмнө коллежид хоёр жил суралцсан байх шаардлагатай; АБА хууль эрх зүйн боловсрол хариуцсан, хуулийн сургуулиудад магадлан итгэмжлэл олгох эрх мэдэлтэй Зөвлөл байгуулах хэрэгтэй хэмээжээ. Энэ тайланг Хууль Эрх Зүйн Боловсрол хариуцсан хэсэг хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд Рут болон Ерөнхий Шүүгч Тафт хоёр 1921 оны АБХ-ны чуулганаар батлуулж чадсан байна.¹⁹

АБХ-ны, хуулийн сургуулиудтай тогтоосон харилцаанаас олсон томоохон амжилтын нэг бол 20 дугаар зууны эхээр үйл ажиллагаагаа явуулж байсан хууль, эрх зүйн мэргэжлийн орон нутгийн хяналтын хүрээн дэх хууль, эрх зүйн боловсролыг суга татан гаргаж, хуулийн сургуулиудын хүрээнд аажмаар шилжүүлсэн явдал байв. 19 дүгээр зууны эцэст шинээр байгуулагдсан хуулийн шалгалт авагчдын зөвлөлүүд муж даяар мөрдөх элсэлтийн журмыг анхлан боловсруулжээ. Түүнд зааварласнаар бол хуулийн товчоонд эсвэл хуулийн сургуульд хоёр жил суралцсаны дараа нэгээс доошгүй жил хуулийн сургуульд суралцаж төгссөн байх шаардлага тавих нь нийтлэг байв.²⁰ Гэлээ ч хууль, эрх зүйн боловсрол олгогчдын дунд бий болсон сэтгэгдэл, түүнийг дэмжсэн БАР-ын тогтолцооны улмаас нийт гурван жилийг хуулийн сургуульд суралцаж төгсөх шаардлагыг тавьдаг болж энэ нь эцэстээ тогтсон дүрэм болсон билээ.

Одоо, долоон мужаас бусад мужид БАР-ын тогтолцоонд элсэхийг хүсэгч бүх хүнийг хуулийн сургуулийн гурван жилийн хөтөлбөрт (түүнтэй тэнцэхүйц хөтөлбөрийг эчнээгээр буюу оройгоор дүүргэсэн) хамрагдаж төгссөн байх шаардлагыг тавьдаг болсон байна. Калифорни, Вермонт, Виржиниа болон Вашингтон мужуудад (хүссэн хүмүүст) хуулийн товчоонд суралцсан хүмүүсийг хуулийн сургууль төгссөнтэй адилтган хүлээн зөвшөөрдөг бол Майн, Нью-Йорк, Виомингд хуулийн сургууль болон хуулийн товчоонд суралцсан хүмүүсийг хуулийн сургууль дагнаж төгссөнтэй адилтган хүлээн зөвшөөрдөг аж.²¹

¹⁹ R.B. STEVENS, *supra* note 3, at 115 and Seavey, *supra* note 17, at 161-62; cf. A.Z. REED, TRAINING FOR THE PUBLIC PROFESSION OF LAW (1921).

²⁰ Хэрэв элсэх хүсэлт гаргагч нь коллеж төгссөн байвал “хуулийн” сургалтаас нэг жилийг хасах явдал түгээмэл байсан. Жишээг The first New York State Admissions Standards prescribed in 1895. J. Newton Fiero, *Albany Law School Semi-Centennial Remarks* (1901)-аас харна уу.

²¹ “Minimum Requirements for Admission to Legal Practice in the United States”, at 75-82 of the ABA REVIEW OF LEGAL EDUCATION, Fall, 1990 and Chart III: Legal Education, at 10-11 of the ABA COMPREHENSIVE GUIDE TO BAR ADMISSION REQUIREMENTS, 1991-92.

Өөрийн гэсэн тодорхойлолт, дүр төрхийг бий болгохын тулд аливаа мэргэжил өвөрмөц сурч боловсрох, мэргэжлийн ур чадварын тусгай цогц хөтөлбөртэй (хууль, эрх зүйн мэргэжлийн хувьд энэ нь хуулийн сургуулиудад хамааралтай) байхаас гадна мөн өөрийн гэсэн үнэ цэнэ, үнэлэмжийн цөмтэй байх ёстой. Ингэснээр тухайн мэргэжлийг бусдаас ялгаж, салбарын гишүүд салбарынхаа үйл ажиллагаанд оролцох тусгай эрх эдлэх явдлыг баталгаажуулдаг. “Мэргэжлийн ур чадвар” ийм төрлийн үнэлэмжүүдтэй нягт холбоотой байдаг.

БАР-ын системийг ардчилах, түүний аливаа тусгай байр суурийг үгүй болгох гэсэн Жаксоны оролдлогын хариуд хувь өмгөөлөгчид мэргэжлийн жишигийг томъёолохыг хичээсэн байна. Тэдний томъёолсон стандартуудын гол утга учир буюу үнэлэмж нь “бодит байдал” байсан бөгөөд энэ нь харилцагчаас болон харилцагчийн асуудлаас өмгөөлөгчийн хувийн асуудлыг салангид байлгах зарчим дээр тулгуурласан байв. Өмгөөлөгчдийн “тусгаар тогтнол” нь өмгөөлөгчийн бодит байдалд хандах хандлагыг сарниулж болох олон нийтийн болон хувийн үүрэг хариуцлага, хувийн ашиг сонирхолтой зөрчилдөх явдлаас зайлсхийхийн тулд өмгөөлөгчид түүнийг улам батжуулах болно. Эрт гарсан эдгээр загварын хүрээнд томъёологдсон ёс зүйн олон жишиг нь өмгөөлөгчид өөрсдөө сайн дурын үндсэн дээр өөрсөдөө зориулсан зүйлүүд байсан ба жирийн иргэдээс хуулиар шаарддаг шаардлагуудаас хэтэрсэн гэж үздэг байна. Үүнээс гадна, өмгөөлөгч нь мэргэжлийн хувьд бие хүн гэдэг утгаараа, мэргэжлийн салбарт нэгэн адил үйлчлэх ёсыг мэргэжлийн бусад гишүүд адил мөрдөн, үүрэг хариуцлага хүлээх болно гэж тэд мөн үзжээ.

Ийм төрлийн загварыг Балтиморын БАР-ын гишүүн Давид Хоффман 1836 онд өөрийн “Мэргэжлийн Зан Байдлын талаархи Тавин тогтоол”-доо бичсэн байна. Ийм жишиг, зааврыг шүүгч Жеорж Шарсвуд 1850-иад оны үед Пеннсилвания –гийн Их сургуулийн хуулийн оюутнуудад лекц уншиж байхдаа илүү чаминаар тодотгосон байдаг. Тэрээр “Хуульт Зүйн Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлага ба Зорилго” хэмээн нэрлэсэн юм. Шүүгч Шарсвудын лекцүүдээс үндэслэн сүүлд нь 1887 онд Томас Гуд Жонес Алабамагийн Ёс Зүйн Журмыг анх удаагаа боловсруулжээ.

1880-аад оны үед хууль эрх зүйн мэргэжил өөрийнхөө үнэлэмжийг томъёолон “өөрөө өөрийгөө бүтээх” ажлыг үргэлжлүүлж байсныг анзааран хийсэн ажил бол Томас Гуд Жонесийн Алабамагийн БАР-г зориулан бичсэн Ёс Зүйн Журам байсан юм. Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, Алабамагийн захирагчаар ажиллаж байгаад хожмоо Америкийн Нэгдсэн Улсын Тойргийн Шүүгч болсон өмгөөлөгч тэрбээр, шүүгч Шарсвудын гучин жилийн өмнө уншиж байсан лекцүүдэд тулгуурлан Өмгөөлөгчдийн Үүрэг Хариуцлагын

Журмыг боловсруулсан (шүүхийн өмнө, шүүхийн ажилтнуудын өмнө хүлээх үүрэг хариуцлага) бөгөөд эцэст нь хамгаалах хүнгүй, ядарсан хүмүүсийн анд найз байх үүрэг хариуцлагыг дурдаж өгсөн юм.

Өмгөөлөгчдийн Харьцааны анхны үндэсний Журмыг АБХ боловсруулах хүртэл түүнээс хойш дахиад 20 жил өнгөрсөн байна. Энэ журам нь *Мэргэжлийн Ёс Зүйн 32 Ёс жаягийг* агуулсаны зэрэгцээ 1908 онд анх олон нийтэд зарлажээ. Өмнөх үгэнд нь доорх ерөнхий сануулгыг бичсэн байдаг:

Ямар ч журам буюу дүрмийн багц нь шүүн таслах үйл ажиллагааны олон үе шат болох мэргэжлийн амьдралын цогц харилцаан дахь өмгөөлөгчийн бүхий л үйл ажиллагааг нарийвчлан тодорхойлж чадахгүй юм. Америкийн БАР-ын Холбооноос баталсан дараах ёс зүйн дүрэм, дэг жаягууд нь ерөнхий удирдамж бөгөөд энд жагсаасан тодорхой үүрэг хариуцлагуудыг бусад тодорхой бус байгаа үүрэг хариуцлагуудыг үгүйсгэх зорилгоор тайлбарлах ёсгүй.

1908 оны Журам нь “1. Шүүхийн өмнө хүлээх өмгөөлөгчдийн үүрэг хариуцлага” гэсэн бүлгээр эхэлдэг. Харин дараа дараагийн бүлгүүдэд тусгагдсан олон дүрэм, журам нь ихэвчлэн өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчдөд зориулагдсан ба хууль эрх зүйн өөр төрлийн үйлчилгээ үзүүлдэг өмгөөлөгчдөд хэрэгтэй заалтууд цөөхөн байлаа.

1928 онд АБХ дүрэмд арван гурван нэмэлтийг нэмсэн байна. Эдгээр заалтууд нь “Түншлэл-Нэрс”, “батлагдсан Хуулийн Жагсаалтууд” гэх мэт илүү ерөнхий асуудлуудыг хамарсан хэдий ч өмгөөлөгчийг хамгаалагч гэдэг утгаар нь авч үзсэн хэвээр байсан юм. Дүрмийн 45-рт, “Мэргэжилтнүүд” гэсэн Заалтын дор зөвхөн:

Америкийн БАР-ын Холбооны журам нь хууль, эрх зүйн үйлчилгээний бүх салбарт хамааралтай бөгөөд тодорхой салбарт ажиллаж байгаа мэргэжилтнүүдэд энэ зарчмууд мөн адил хамаарна. . . хэмээжээ.

1933 онд АБХ нэлээд хэдэн журамд өөрчлөлт оруулсан боловч өмгөөлөгчийг хамгаалагч, өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлэгч гэж үзсэн хэвээр байв. 1933 онд нэг шинэ заалт нэмж оруулсан нь “хууль, эрх зүйн мэргэшсэн үйлчилгээ” үзүүлэх зөвшөөрлийг олгосон заалт байсан юм. 1937 онд Журамд дахин нэмэлт өөрчлөлт оруулж “хууль, эрх зүйн зөвшөөрөлгүй үйл ажиллагаанд туслах нь” гэсэн сүүлийн 47-р дүрмийг нэмсэн байна. Үүнд:

Ямар ч өмгөөлөгч өөрийн мэргэжлийн үйлчилгээг, өөрийн нэрийг аливаа мэргэжлийн агентлаг, хувь хүн эсвэл компани хууль, эрх зүйн зөвшөөрөлгүй үйл ажиллагаа явуулахад ашиглах буюу боломж олгох явдлыг үл зөвшөөрнө. . . гэжээ.

Хоффман, Шарсбуд, Жонес эцэст нь АБХ-ны журмуудын дараалсан бичмэлүүд нь сайн дурын үндсэн дээр хүлээсэн болон

нийгмийн шаардлагаар урган гарсан үүрэг хариуцлагууд дээр тулгуурлан Америкийн өмгөөлөгчид зориулсан мэргэжлийн ур чадварын үзэл баримтлалуудыг аажим аажмаар хөгжүүлсэн юм. Тэд Америк дахь хуулийн олон талт уламжлалыг нэгтгэн, шүүн тунгаахыг эрмэлзсэн бөгөөд түүнийг зөвхөн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа шинэ өмгөөлөгчдөд зориулсан байна. 1960-аад оны дунд үеэр 1908 оны журмын дэг жаягийг өөрчлөн шинэчлэх шаардлага зайлшгүй бий боллоо. АБХ тэдгээр журмын дэг жаягийг сольж, Мэргэжлийн Хариуцлагын шинэ Дүрмийг боловсруулах бэлтгэл ажилдаа орсон байна. Хууль болон нийгмийн салбарын хурдацтай өөрчлөлтүүдийг харгалзан АБХ 1980-аад оны үед Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрмүүдэд нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн өргөн хүрээтэй өөрчлөлт, үйл явдалтай тулгарч байгаа өнөөгийн нөхцөлд олон төрлийн үүрэг гүйцэтгэдэг өмгөөлөгчийн хариуцлагыг томъёолохыг эрмэлзсэн байна.

Энэ цаг хугацааг хүртэл Америкийн хууль, эрх зүйн мэргэжил өөрийн ерөнхий дүр төрх, тодорхойлолтоо амжилттай хадгалж ирсэн юм. Зарим утгаараа өнгөрсөн хугацаанд байснаас илүү нэгдмэл шинжтэй мэргэжил болж ирсэн байна. 1880 онд Америкт байсан нийт 64,000 гаруй өмгөөлөгчдийн зөвхөн 552 нь АБХ-ны гишүүн байв. 1929 онд дөнгөж 18 хувь нь АБХ-ны гишүүн болсон байна. Өнөөдөр АБХ ойролцоогоор 375,000 гишүүдтэй бөгөөд энэ нь улсын нийт өмгөөлөгчдийн тал хувийг эзэлж байна (35-аас доошгүй мужуудад өмгөөлөгчид хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхийн тулд БАР-ын гишүүн болох шаардлагатай байдаг. 3-р бүлгийн Г-г үзнэ үү).

Америкийн БАР-ын систем хэдийгээр асар том, олон бутархай нэгжтэй боловч орчин үед өөрийн түүхэндээ хэзээ ч байгаагүйгээр зохион байгуулалттай, нэгдмэл шинжтэй мэргэжил болсон байна. Түүний өөрийн дүр төрхийг тодорхойлох гэсэн эрмэлзлэл Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрмийн оршлын эхний өгүүлбэрт тусгагдсан байна:

Өмгөөлөгч нь шударга, үнэний шүүхийн төлөө тусгай үүрэг хариуцлага хүлээсэн, үйлчлүүлэгчдийн төлөөлөгч, хууль эрх зүйн системийн ажилтан, улс орны нэг иргэн юм.

Хууль, эрх зүйн мэргэжил өөртөө хэдийгээр чөлөөтэй уян хатан боловч сурч боловсрох, мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмжийн хувьд бусдаас ялгаатай дүр төрх, тодорхойлолтыг амжилттай бий болгож чадсан нь олонх өмгөөлөгчдийн үнэн бодит шинж чанарыг илэрхийлсэн байна. Энэ ололт амжилтын гол үндэс нь мэргэжилд орох нийтлэг орцыг албан ёсны хууль, эрх зүйн боловсрол болгож, мэргэжлийн салбарт элсэх асуудалд шүүхийн ерөнхий хяналт тавих явдлыг хөгжүүлсэн, мөн мэргэжлийн гайхалтай өсөлт түүний төрөл,

чиглэл хэзээ ч байгаагүйгээр нэмэгдэж байгаа хэдий ч нэгдмэл чанарыг хадгалан хөгжүүлсэнд оршиж байгаа юм.

В. Хуулийн сургууль: нэгтгэх асуудал

1920-иод оны эхэн үед АБХ-ны хууль, эрх зүйн боловсрол болон БАР-ын системд элсэх элсэлтийн асуудал хариуцсан хэсгийн зөвлөл хуулийн сургуулиудад магадлан итгэмжлэл олгодог байгууллага болсон байна. АХСХ-ны гишүүнчлэлд үндэсний 143 хуулийн сургуулийн талаас бага хувь нь элссэн байсан учир гишүүн сургуулиуд нийт хуулийн оюутнуудын зөвхөн цөөнхийг буюу 27000 оюутныг элсүүлсэн байв²². Гэхдээ гишүүнчлэлээ сонголттой хийсэн нь өөрийн гэсэн жишигтэй болоход нь тус болж, их сургуулийн харьяа хуулийн сургуулиуд хуулийн мэргэжлийн эрдэмтдээр хууль, эрх зүйн хичээлийг бүтэн цагаар заалган, шинэ мэргэжил бий болгоход нэлээд амжилт гаргаж байлаа. Хэдийгээр ийм байсан ч тухайн үед АХСХ-ны гишүүн хуулийн сургуулиуд оюутан элсүүлэх талдаа онол бага, практик ихтэй сургуулиудын эзэдтэй өрсөлдөөнд ялагдаж байв²³.

1923 онд Румын тайланг хэрэгжүүлэх хүрээнд АБХ-ны зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиудын анхны жагсаалтыг гаргасан ба 1927 онд АХСХны анхны үндсэн нарийн бичгийн даргыг томилж хууль, эрх зүйн боловсролын асуудал хариуцсан анхны зөвлөхтэй болсон юм. Түүнээс хойш хоёр холбоо хамтарсан хүчин чармайлтаа хуулийн сургуулиудын БАР-д элсэх элсэлтийн болон бүрэн хүлээн зөвшөөрөгдсөн хуулийн сургуулиудад мэргэжилд орох үндсэн орцын хяналтыг байрлуулах журмыг боловсруулахад чиглүүлж байлаа.

Гэвч 1920-иод оны эцсээр улсын нийт хуулийн сургуулиудын зөвхөн тал хувь нь АБХ-ны зөвшөөрөлтэй (1927 онд 65 сургууль) байв. Хуулийн оюутнуудын дөнгөж гуравны нэг нь эдгээр зөвшөөрөлтэй сургуулиудад суралцаж байжээ. Үүнээс гадна 32 муж хуулийн сургуулийн өмнөх сургалтын талаар албан ёсны шаардлага тавьдаггүй хэвээр, өөр 11 муж бүрэн дунд боловсрол буюу түүнтэй тэнцэхүйц боловсролын шаардлагыг л дөнгөж тавьж байлаа. 1927 онд аль ч муж БАР-д элсэхэд хуулийн сургууль төгссөн байх ёстой гэсэн шаардлага тавьдаггүй хэвээр байсан юм.

Нөгөө талаар, 1928 он гэхэд Индианагаас бусад бүх мужид БАР-д элсэх элсэлтийн шалгалтыг заавал авдаг болсон нь давалгааг

²² W.K. Hobson, *The American Legal Profession and the Organization Society 1890-1930* (1986), at 108.

²³ Seavey, *supra* note 17, at 159-161: 1901-1919 онд АХСХ-ны сургуулиудад суралцагсдын тоо 25%-иар өссөн боловч Холбооны гишүүн бус сургуулиудын хувьд 100 гаруй хувиар нэмэгдсэн байна.

эргүүлэх анхны алхам болсон байна. 1938 он гэхэд АБХ-ны Зөвшөөрөлтэй 101 хуулийн сургуулиуд байсан бөгөөд тэдгээрт хуулийн нийт оюутнуудын гуравны хоёр нь суралцаж байжээ. Улс орон Дэлхийн II дайнд оролцсоноор хуулийн сургуулиуд болон хуулийн мэргэжлийн нийт бүрэлдэхүүн цөөрсөн нь зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиуд мэргэжилд орох гол орц болох явдал хурдацтайгаар газар авах шалтгаан болсон байна.

Дайны дараах жилүүдэд АБХ-ны Зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиуд өөрсдийгөө мэргэжилд орох орц болгох явдал орон даяар ихээхэн амжилтад хүрсэн юм. Цэргийн албан хаагчдад зориулсан хөтөлбөрөөс санхүүгийн дэмжлэг авсан дайнд оролцогчид магадлан итгэмжлэгдсэн сургуулиудыг сонгосон бөгөөд АБХ-ны зөвшөөрөлтэй сургуулиудад суралцагсдын тоо 1947, 1948 онуудад огцом өсч нийт хуулийн оюутнуудын 85 гаруй хувийг эзлэх болсон байна. Тэр үед АБХ-ны зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиудын J.D. хөтөлбөрт ойролцоогоор 40,000 оюутан элссэн байдаг. Дайны үеийн цөөрөлт болон дайнаас эргэж ирэгсдэд зориулсан хөтөлбөр нь зөвшөөрөлтгүй, завсрын хуулийн сургуулиудын олонхид үхлийн цохилт болов (БАР-ын системд элсэхийг хүсэгчдийн хууль эрх зүйн боловсролыг харгалзан үздэггүй Калифорни болон Жеоржиа мужид байдаг зарим сургуулиудын онцлог жишээнүүдээс бусад).²⁴

1965 онд АБХ-ны Зөвшөөрөлтэй 136 хуулийн сургуулиудын J.D хөтөлбөрт 56,510 оюутан суралцаж байв. Дараагийн 15 жилийн хугацаанд 35 хуулийн сургууль магадлан итгэмжлэлтэй сургуулиудын жагсаалтад нэмэгдэж орсон байна. 1980 онд 171 Зөвшөөрөлтэй сургуулиудын J.D хөтөлбөрт 119,501 оюутан суралцаж байсан бөгөөд түүнээс хойш зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиудын тоо 176 хүртэл өсч, 1991-1992 оны хичээлийн жилд рекорд тогтоон, 129,580 оюутан J.D. хөтөлбөрт элссэн байна.

Өнөөгийн хуулийн сургуулийн бүтэц болон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд нь өмгөөлөгчдийг бэлтгэдэг үүрэг хариуцлагын хэмжээ, цар хүрээг ойлгохын тулд өнгөрсөн цаг үе рүү хальт эргэж харах нь зүйтэй юм. 1829 оноос 1845 он хүртэл Жосеп Стори АНУ-ын Дээд Шүүхийн шүүгч хийж байх үедээ Харвардын Хуулийн Сургуулийн багш нарын бүрэлдэхүүний бүтэн тал хувийг эзэлж

²⁴ R.B. STEVENS, *supra* note 3, at 207-09, 220-21 (fn. 32, 33), 244-45. California оноодрийг хүртэл БАР-ын шалгалтыг зөвхөн БАР-ын системд элсэх элсэлтэд хяналт тавих зорилгоор ерөнхийдөө ашигладаг байсан бол саяхан үүнээс өөр, эсрэг аргаар хандаж эхэлсэн байна. Үүний хүрээнд хуулийн сургуулиудад тодорхой төрлийн курс, хичээлүүдийг заах шаардлага тавьж БАР-д элсэхийг хүсэгчид нь эдгээр зөвшөөрөгдсөн курсүүдийг дүүргэсэн гэдэг нотолгоо, баталгаагаа БАР-д үзүүлэх хэрэгтэй гэсэн шаардлага багтсан байна. 3-р бүлгийн В-г үзнэ үү.

байсан байна.²⁵ Зууны эцсээр буюу Лангделл деканаар ажиллаж байсан 25 жилийн турш 50 оюутан тутамд бүтэн цагаар ажилладаг нэг багш (түүний хугацаа дуусахад 400 оюутанд 8 багш ногдож байв) ногдож байсан бол түүнийг залгамжилсан Декан Жамес Барр Амесийн үед Харвардын багш-оюутны харьцаа бүр багасч, 78 оюутан тутамд нэг багш ногдож байжээ. Энэ харьцаа 1920-иод он хүртэл хэвээр үргэлжилсэн байна.²⁶ Хэдийгээр, элсэлт ерөнхийдөө өсч байсан ч багш нарын бүрэлдэхүүнийг цомхон байлгах нь нийт хуулийн сургуулиудын дунд тогтсон дүрэм байлаа.

1915 онд л АХСХ өөрийн гишүүн сургуулиуд гурваас доошгүй үндсэн багштай байх даруухан шаардлагыг бий болгосон юм. Тэр үед АХСХ-ны гишүүн сургуулиудын зөвхөн 35 нь л гурван үндсэн багштай байсан байна.²⁷ АБХ магадлан итгэмжлэх хөтөлбөр эхлүүлснээс хойш л багш-оюутны харьцаа өсч эхэлжээ. 1950 оноос эхлэн хуулийн сургуулиудын багш нарын бүрэлдэхүүн тодорхой хэмжээгээр өсч, өнөөдөр нийт өмгөөлөгчдийн дотор тусдаа хэсэг болсон юм.

1980 оны Өмгөөлөгчдийн Статистик Мэдээнд боловсролын байгууллагуудад ажиллаж байгаа 6,606 өмгөөлөгч байна гэж мэдээлсэн бол 1988 оны Өмгөөлөгчдийн Статистик Мэдээний Хавсралтанд багш-өмгөөлөгчдийн тоо олширч 7,575 болсон нь ойролцоогоор Америкийн Нэгдсэн Улсын нийт өмгөөлөгчдийн нэг хувийг эзэлж байна хэмээн мэдээлжээ.²⁸ 1991 онд АБХ-ны зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиуд дараах эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүнтэй байна гэж мэдээлсэн байна. Үүнд:

5,585	Бүрэн цагаар ажилладаг багш нар (1,455 эмэгтэй, 586 үндэстэн, арьстны цөөнх)
3,718	Хагас цагаар ажилладаг багш нар (902 эмэгтэй, 308 цөөнх)
1,365	Декан болон захиргааны ажилтнууд (722 эмэгтэй, 187 цөөнх)
1,182	Номын санчид (792 эмэгтэй, 134 цөөнх)

Одоо, бараг бүх өмгөөлөгчдийн боловсролын тасралтгүй үргэлжлэл магадлан итгэмжлэгдсэн хуулийн сургуулиудаас эхэлж байна. Тэнд өмгөөлөгч бүрийн мэргэжлийн хөгжил, төлөвшилт эхэлдэг. Ихэнх тохиолдолд, хуулийн сургуульд элсэн орж, түүний хичээлийн хөтөлбөрүүдийг амжилттай дүүргэсэн байх нь БАР-ын системд элсэх үндсэн шаардлага болдог. Хуулийн сургуулиуд өөрсдийн оюутнуудаас боловсрол, сургалтын ямар үр дүн шаардах нь төгсөгчдийг БАР-т элсэх үед мэргэжлийн хөгжлийн түвшин ямар байхад ихээхэн нөлөө үзүүлдэг. Сүүлийн жилүүдэд хуулийн

²⁵ Seavey, *supra* note 17, at 153.

²⁶ A.E. SUTHERLAND, THE LAW AT HARVARD (1967) AT 277.

²⁷ Seavey, *supra* note 17, at 160-61.

²⁸ AMERICAN BAR FOUNDATION 1988 SUPPLEMENT TO THE LAWYERS STATISTICAL REPORT, at 20.

сургуулиуд оюутан бүрийн мэргэжлийн хөгжил, төлөвшилтийн суурийг тавигчид гэдэг утгаараа мэргэжилд алхан орох орц дээрх өөрсдийн үүрэг хариуцлагыг ухамсарлан, анхаарлаа хандуулдаг болсон байна.

Г. Шүүхийн систем: Хуулийн Мэргэжилд нэвтрэх орцыг хамгаалагч

Холбооны улсын Үндсэн хуулийн 3-р зүйл ангийн 1-р хэсэгт гурав дахь засаглалын заалтыг оруулж бүх “Шүүхийн эрх мэдэл”-ийг Дээд Шүүх болон Конгресс байгуулж болох бусад шүүхүүдэд шилжүүлсэн байна. Холбооны шүүгчдийн эрх мэдлийг баталгаажуулсан хэдий ч шүүхийн албанд хэрхэн сонгогдох талаар Үндсэн хууль ч тэр, Конгресс ч тэр тодорхой зааж өгөөгүй байна. Александр Хамилтон Холбооны улсын зарчим №78, 25-р зүйлд заахдаа “зохистой шүүгчид зайлшгүй шаардлагатай хоёр зүйл бол “хуулийн талаар ур чадвартай” байх, нөгөө нь “шударга зан” гэсэн боловч шүүгчид нь БАР-ын гишүүд байх уу үгүй юу, эсвэл хууль, эрх зүйн тодорхой мэдлэгтэй байх уу, үгүй юу гэдэг талаар зөвлөөгүй байна.

Хувьсгалын үеийн өмгөөлөгчид тухайн үед шүүхийн засаглалтай тусгай харилцаатай байгаагүй нь ойлгомжтой юм. Есөн муж шүүх эрх мэдлийн салбаруудыг байгуулсан (Делавар, Массачусетс, Нью-Хампшир, Хойд Каролина болон Виржиниа)²⁹ боловч тэдгээрт мэргэжлийн бус шүүгчид ажиллах нь нийтлэг байжээ. 1760-1774 онд Массачусетс мужийн Дээд Шүүхэд ажиллаж байсан арван нэгэн хүний ес нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа хэзээ ч эрхэлж байгаагүй, зургаа нь хэзээ ч хуулийн мэргэжилд суралцаагүй хүмүүс байсан аж.³⁰ Англи, колонийн үеийн уламжлал нь мэргэжлийн бус шүүгчид болон хуулийн мэргэжилд суралцсан шүүгчдийг хоёуланг нь хүлээн зөвшөөрдөг байсан явдал юм. Нью-Йорк, Нью-Жерсигийн үндсэн хуулиуд мөн адил 19-р зууны дунд үе хүртэл шүүхүүдийг мэргэжлийн бус хүмүүс чухал үүрэг гүйцэтгэж болох эцсийн түшиг газар болох боломжийг олгож байсан байна.³¹

Бүгд Найрамдах Улс байгуулагдсаны дараах хэдэн жилд шүүгчдийг хэрхэн сонгох, тэд хэрхэн ажиллах зэрэг нь улс төрийн асуудал³² байсан бөгөөд 19 дүгээр зууны дунд үе хүртэл томоохон

²⁹ Federalist No. 81, item 7. M.L. CHADWICK ed., THE FEDERALIST (1987) at 439.

³⁰ L.M. FRIEDMAN, *supra* note 9 at 125, citing W.E. NELSON, AMERICANIZATION OF THE COMMON LAW: THE IMPACT OF LEGAL CHANGE ON MASSACHUSETTS SOCIETY 1760-1830 (1975) at 32-33.

³¹ *Id.*

³² Friedman, *supra* note 9, at 124-138.

асуудал хэвээр байсан юм³³. 1850 оны үед шүүгчдийг олон нийт сонгох явдал улам бүр ердийн үзэгдэл болж байв. Профессор Фриедман хэлэхдээ:

Өмгөөлөгчөөс өөр хэн ч тэр хэргийн шударга зохистой үр дүнг тодорхойлох эрх байхгүй, хууль эрх зүйн тууштай зарчмууд нь шүүгчдийн багажны хайрцагт байх ёстой багажууд гэсэн санааг сонголтын зарчим нураасан юм...хэмээжээ.³⁴

Гэхдээ, шүүхийн процессийн улс төржилт нь өөрчлөлт шинэчлэлт хийх шаардлагыг бий болгосон бөгөөд 1870-аад онд шинээр байгуулагдаж байсан БАР-ын холбоодын зорилго, хөдөлгөх хүч нь болсон юм.³⁵ Шүүгчдийг бүрэн мэргэжлийнх болгох, хууль, эрх зүйн мэргэжлийн стандарт, статусыг өндөрсгөх явдал хоёул хамтдаа түүнээс хойшхи 50 жилийн турш урагшлан хөгжиж шүүх, БАР хоёрын харилцаа эвдэршгүй болон хувирсан байна. Шүүхийн системийн пирамидын хамгийн доод түвшингээс бусад түвшинд мэргэжлийн бус шүүгчид бараг алга болсон байна. Зохион байгуулалттай БАР-ын үзэж байснаар шүүхийн систем нь онолоор бол бүх өмгөөлөгчид тусгай үүрэг хариуцлага өмнө нь хүлээх БАР-ын нэгэн салбар салаа болсон юм. Өмгөөлөгчдийг “шүүхийн ажилтнууд” гэж тодорхойлох нь улам бүр ихэссэн байна.

1988 оны Өмгөөлөгчдийн Статистик Мэдээ (1991 онд хэвлэгдсэн) холбооны шүүхийн системд 2,551 өмгөөлөгчид, мужийн болон орон нутгийн шүүхэд 16,520 өмгөөлөгчид тус тус ажиллаж байна гэж мэдээлсэн байна.³⁶ Шүүхийн салбарт ажиллаж байгаа өмгөөлөгч бүхэн шүүгч биш юм. Шүүгчдээс хоёр дахин олон өмгөөлөгчид шүүхийн ажилтнууд, (шүүхийн бичиг хэргийн ажилтнууд, үндсэн ажилтнаар ажилладаг өмгөөлөгчид гэх мэт) туслахууд болон бусад туслах ажилтнууд байдаг байна.³⁷

³³ Id. at 371.

³⁴ Id. at 372.

³⁵ Id. at 648-49.

³⁶ THE 1988, SUPPLEMENT TO THE LAWYERS STATISTICAL REPORT, at 4: “National Lawyer Population.”

³⁷ B.A. Curran, *American Lawyers in the 1980s: A Profession in Transition*, 20 LAW & Soc’y REV. 19 (1986) at 31, 33 (Хүснэгт 11). Америкийн БАР-ын Сангаас явуулсан судалгаануудаас харахад, шүүхийн системийн салбарт ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо 1960-1980 онуудад хоёр дахин өссөн байна (9,000-19,160). АБС өсөлт биш харин бага хэмжээний бууралтыг (19,071) мэдээлжээ. Гэхдээ, холбооны, мужийн болон орон нутгийн шүүхийн системд ажиллаж байгаа хэмээн тоологдсон өмгөөлөгчдийн тоог Холбооны Шүүхүүдийн Захиргааны Оффис болон Муж Улсуудын Шүүхийн Үндэсний Төвийн статистиктэй харьцуулахад харьцангуй доогуур байгаа юм (АБС-гийн гаргасан шүүхийн системд ажилладаг өмгөөлөгчдийн тоо нь Martindale-Hubbell-ийн өмгөөлөгчдийн лавлах дээр зөвхөн үндэслэсэн байна).

Өнөө үед, Холбооны Шүүхийн Системийн бүх ажилтнууд буюу шүүгчид нь өмгөөлөгчид байна: шүүгчид, явуулын шүүгчид, тойргийн шүүгчид, татварын болон олон улсын худалдааны шүүхийн шүүгчид, дампуурлын шүүгчид, АНУ-ын төрийн шүүгчид, цэргийн шүүхийн давж заалдах шүүхийн шүүгчид гэх мэт. 1990 онд Засаг Захиргааны Оффиссын тооллогоор 2,143 шүүхийн ажилтнууд байсан байна. Үүнээс гадна, шүүхийн системийн салбаруудад ажилладаггүй холбооны улсын Засаг Захиргааны хуулийн нийт шүүгчдийн бараг бүх бүрэлдэхүүн мөн өмгөөлөгчид байдаг аж.³⁸ Цаашилбал, 2,600 гаруй хуулийн ажилтнууд Холбооны шүүгчид болон төрийн шүүгчдийн туслахаар ажилладаг байна. (тэдний ихэнх нь хуулийн сургуулиа төгсөөд энэ ажилд орсон).³⁹

Муж Улсуудын Шүүхийн Үндэсний Төв 1989 онд 50 муж, Пуерто Рико болон Колумбийн тойрогт дараах тооны шүүгчид ажиллаж байна гэж мэдээлсэн байна:

Эцсийн шатны Шүүх	356
Дунд шатны давж Заалдах Шүүх	827
Ердийн Шүүхүүд	9,250
Дагнасан Шүүхүүд	<u>18,738</u>
Нийт шүүгчид	29,171 ⁴⁰

Холбооны болон Мужийн шүүхийн систем бүхэлдээ засгийн газрын “өмгөөлөгчдийн салбар” болсон нь эргэлзээгүй бөгөөд БАР, шүүх хоёрын харилцаа хууль, эрх зүйн мэргэжлийн гол үндсэн үнэлэмжийн төв нь болсон байна. Нөгөө талаар, зарга, маргаантай холбогдолтой үйл ажиллагаа нь хууль, эрх зүйн мэргэжлийн томоохон хэсгийн хүчтэй тал хэвээр байгаа тул ихэнх өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагаа (хувийн хэвшилд, компани, байгууллагуудад болон засгийн газарт ажилладаг өмгөөлөгчид) шүүхийн танхимаас өмгөөлөгчийн албан тасалгаа руу шилжсэн байна. Өмгөөлөгчдийн дийлэнх нь шүүхийн өгсөн чиглэл, удирдамжийн дагуу БАР-ын системд хамрагдсан учир тэд шүүхийн танхим руу өмгөөлөгчийн байр суурин дээр эргэж ирэх нь эргэлзээтэй юм.

Гэхдээ, түүхэн талаас нь авч үзсэн ч тэр, хууль, эрх зүйн системийн олон талт шалтгаан бүхий үүрэг ролийг авч үзсэн ч тэр,

³⁸ Захиргааны хуулийн 1,500 гаруй өмгөөлөгчид холбооны улсын түвшинд байдаг бол (ALJ and AJs) магадгүй мужуудын түвшинд түүнээс гурав дахин олон байж болох юм. Тэд засгийн газар нотлох этгээдээр оролцдог ихэвчлэн шүүх хурлаар шийдвэрлэх зарга, маргаанд оролцох явдал улам бүр нэмэгдсээр байна. D. L. Skoler, *The Administrative Law Judiciary: Change, Challenge and Choices*, ANNALS AM. ACAD. POL. SC. (July 1982).

³⁹ 1990 ANNUAL REPORT OF THE DIRECTORS OF THE ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE UNITED STATES, at 41 (Хүснэгт 28).

⁴⁰ Өгөгдлийг 1989 оны Мужийн Шүүх Хурал болон Давж Заалдах Шүүхийн статистик мэдээнээс авав.

бүх өмгөөлөгчдийн зохицуулалтыг шүүхийн системээр дамжуулан хийдэг зарчим нь өнөөдөр бүх мужид тууштай мөрдөгдөх болсон байна. Хэд хэдэн мужийн дээд шүүхүүд мэргэжлийн ур чадавхи, зиндаа, ачаалал даах чадвар зэргийн хувьд мэргэжилд нэвтрэх орцыг хамгаалагчид болж чадсан байна. Мэргэжлийн ур чадавхийн хувьд ихэнх мужийн шүүхүүд АБХ-ны магадлан итгэмжлэгдсэн хуулийн сургуулиудыг төгссөн байх шаардлага болон олон мужийн БАР-ын шалгалтыг агуулсан бичгэн шалгалтын үр дүн дээр түшиглэдэг байна. Харин зиндаа, ачаалал даах чадварын талаархи ерөнхийдөө АБХ-ны заавар дор боловсруулагдсан удирдамжийн дагуу өөрийн гэсэн шалгалтыг явуулдаг байна.⁴¹

Шүүх эрх мэдлээр ар талаа хамгаалуулсан хууль, эрх зүйн мэргэжил шүүхийн хяналт, шүүхээс олгосон эрхийн дор өөрөө өөрийгөө захирдаг мэргэжил болж чадсан байна. Шүүхүүдтэй хамтран БАР-т элсэх элсэлтийн шаардлагыг бий болгох, БАР-ын элсэлтийн шалгалт авах, БАР-т элсэх процесс, ёс зүйн дүрэм журмыг нийтэд таниулах, өмгөөлөгчийн сахилга бат, БАР-ын гишүүнчлэлээс хасах зэрэг үйл ажиллагаа байдаг бөгөөд тэдгээрт БАР-ын тогтолцоо гол үүрэг гүйцэтгэдэг. БАР-ын системд тавих хяналтыг шүүхүүд өөртөө авснаар 19-р зууны эцэс, 20-р зууны эхэн үед хууль эрх зүйн өөрчлөлт шинэчлэлтийн хөдөлгөөнд томоохон хувь нэмэр оруулснаас гадна БАР-ын холбоодуудын зохион байгуулалт, хууль, эрх зүйн боловсролыг нэр хүндтэй боловсрол, мэдлэгийн салбар болгон хөгжүүлж чадсан юм.

БАР-т элсэх элсэлт, өмгөөлөгчдийн сахилга батад шүүхийн зүгээс тавьж байсан хяналт, эрх мэдэл нь БАР-т элсэхийн тулд зөвшөөрөл бүхий хуулийн сургуулийг төгссөн байх шаардлагыг нийтлэг зүйл болгох, БАР-ын боловсруулсан мэргэжлийн харьцааны дүрэм, журмыг хүчин төгөлдөр болгон мөрдүүлэх боломжийг хууль, эрх зүйн мэргэжилд олгосон байна. Гэхдээ, БАР-ын системд тавьдаг шүүхийн хяналт нь онцгой эрхтэй буюу сорилттой учирсаар байсан юм.

Шүүхүүд нэг зууны турш өмгөөлөгчдийг “шүүхийн ажилтнууд” хэмээн үзэж, тэднийг бүрэн эрх мэдэлдээ байлгасаар ирсэн байна. 1856 онд Дээд Шүүх тунхаглахдаа:

Дүрэм журам, нийтлэг эрх дээр үндэслэсэн хуулийн дагуу шүүх нь өөрийн ажилтнууд болох өмгөөлөгч буюу хуулийн зөвлөхийн хэн нь шаардлага хангаж байгаа эсэхийг тодорхойлох, ямар шалтгааны улмаас түүнийг Барт элсүүлэхгүй байхыг шийдвэрлэх эрхтэй⁴² хэмээжээ.

⁴¹ Code of Recommended Standards for Bar Examiners, III. Moral Character and Fitness, published in the ABA's ANNUAL REVIEW OF LEGAL EDUCATION IN THE UNITED STATES; мөн энэ тайлангийн 8-р бүлгийг үзнэ үү.

⁴² *Ex parte Secombe*, 19 How. 9, 60 U.S. 9, 15 L.Ed. 565 (U.S. Minn., Dec Term 1856).

Нөгөө талаар, хууль тогтоогч байгууллагууд цагдаагийн байгууллагуудыг хянадаг ерөнхий эрх мэдлээ ашиглан, хуулийн мэргэжилд хяналт тавих хууль тогтоомжийг гаргаж, шүүхийн тогтолцоотой зөрчилдөөнд ордог байсан байна. Ийм хууль тогтоомжуудад БАР-т элсэхэд тавигддаг бараг бүх шаардлагыг үгүй болгох⁴³; зарим хуулийн сургуулийн төгсөгчдөд “дипломын давуу тал” олгон БАР-т шалгалтгүйгээр элсүүлэх⁴⁴; ерөнхий боловсролын шаардлагаас зарим хуулийн оюутнуудыг чөлөөлөх⁴⁵; эсвэл өмгөөлөгчийг БАР-аас хассан үед сөрөг тушаал, шийдвэр гаргах⁴⁶ зэрэг багтаж байсан байна.

Зарим тоймчид БАР-ын дийлэнх хэсэг нь “шүүхийн танхимын өмгөөлөгчид” бус харин “товчооны өмгөөлөгчид” болсон тул “хэрэглэгчдийн хууль эрх зүйн үйлчилгээний эрх ашиг, сонирхлыг хамаалахын тулд” шүүхийн оронд хууль тогтоох байгууллагууд өмгөөлөгчдийг зохицуулах нь зүйтэй гэж үзэхээс, өмгөөлөгчид нь хууль, тогтоомжийн хяналтаас чөлөөлөгдөх ёсгүй⁴⁷ гэж үздэг байна. Ийм маягийн үзэл бодлууд хууль тогтоох байгууллага, шүүх хоёрын тогтсон уялдаа холбоо, шүүх, БАР хоёр өнөөдөр захирагдан үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа хэлбэр, бүтцийг төдийлөн авч үзээгүй байна. Өнөө цагт, найман муж Үндсэн хуулийнхаа заалтын дагуу өөрийн шүүхүүддээ хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг хянах эрх мэдлийг албан ёсоор өгсөн байна.⁴⁸ Гучин таван муж, харьяа нутаг дэвсгэрүүд болон Колумбийн тойрог хууль эрхийн акт буюу нэгдсэн БАР-ын системтэй болж, уг системд нийт өмгөөлөгчид хамрагдах ёстой. Эцсийн ерөнхий хяналт, удирдлага нь тухайн нутаг дэвсгэрийн дээд шүүхийн эрх мэдэлд байна хэмээн албан ёсоор тунхагласан байна.⁴⁹ Өнгөрсөн цаг хугацааны турш АБХ болон мужийн БАР-ын системүүд хууль тогтоогч байгууллагуудыг БАР-д элсэх элсэлтийн шаардлагыг бий болгохын тулд дэмжсээр ирсэн бөгөөд олон мужид шүүхийн систем БАР-ын шалгалт авах зөвлөл байгуулах эсвэл өмгөөлөгчдийн сахилга батын асуудлыг шийдвэрлэх Комисс байгуулах бүрэн эрх олгогдсон байна.⁵⁰

⁴³ *Supra* note 10.

⁴⁴ *In re Cooper*, 22 N.Y. 67 (1960).

⁴⁵ *In re Day*, 181 Ill. 73, 54 N.E. 646 (1899).

⁴⁶ *Ex rel. Thacher*, 22 Ohio Dec 116 (1912); cf. *In re Saddler*, 55 Okla 510, 130 P. 906 (1913).

⁴⁷ T.M. Alpert, *The Inherent Power of the Courts to Regulate the Practice of the Law: An Historical Analysis*, 32 BUFF. L. REV. 525-26, 556 (1983).

⁴⁸ Arkansas, Florida, Kentucky, New Jersey, Indiana, Louisiana, Ohio and South Carolina.

⁴⁹ 1991 DIRECTORY OF BAR ASSOCIATIONS published by the ABA Division for Bar Services.

⁵⁰ R.B. STEVENS, *supra* note 3, at 99; ABA/NCBE COMPREHENSIVE GUIDE TO BAR ADMISSION REQUIREMENTS 1991-92-ийг үзэх.

АБХ-ны Сахилга батын Мөрдөлтийг Үнэлэх Комисс 1991 оны 5-р сарын тайландаа БАР-ын талаархи хууль, эрх зүйн зохицуулалтын талаар дараах тайлбарыг оруулсан байна:

Комиссын үзэж байгаагаар хууль, эрх зүйн зохицуулалт нь өмгөөлөгчдийн тусгаар тогтнолыг сулруулах болно. Түүхээс үзэхэд хууль, эрх зүйн зохицуулалт уян зөөлөн байсан хэдий ч бүр оролцдоггүй байсан тул ёс зүйн зөрчлийг арилгах, зогсоохын тулд шүүх зохицуулалт, хяналтын үүргийг өөртөө хүлээсэн юм. Жишээг *People ex rel. Karlin v. Culkin* 248 N.Y. 465, 162 N.E. 487, 60 A.L.R. 851 (N.Y. 1928)⁵¹. Элсэлтийн талаар хууль эрх зүйн зохицуулалт өмнө нь байгаагүй. Хууль эрх зүйн зохицуулалт санал болгож буй үеийн хүмүүс “хэрэглэгч”-ийн ашиг сонирхлыг хамгаалахын тулд өмгөөлөгч-харилцагчийн харилцааны асуудлыг хууль, эрх зүйн зохицуулалтаар зохицуулах нь зүйтэй гэж үзэж байна. Харин яг энэ чиглэлд л харилцагчийн ашиг сонирхол нь өмгөөлөгчийн тусгаар тогтнолтой нарийн уялдаа, тэнцвэртэй байж улс төрийн дарамт шахалтаас хол байж чадах юм. Түүхэнд үүнтэй харьцуулах үндэслэл байгаагүй.

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хэрэглэгчдийн ашиг сонирхлыг хамгаалах талаар сүүлийн жилүүдэд Дээд Шүүх Үндсэн Хуулийн 1-р нэмэлт болон Монополийн эсрэг хуулийн заалтуудыг харгалзан хууль эрх зүйн бүлэг үйлчилгээнд БАР-ын зүгээс тавьсан хориг⁵²; сурталчилгаа явуулахыг хориглосон хориг⁵³; төлбөрийн доод хэмжээг сурталчлах⁵⁴ зэргийг хүчингүй болгосон байна. Үүнтэй зэрэгцэн

⁵¹ *Карлин-ийн хэрэг* дээр Нью Йорк хотын Давж Заалдах Шүүхийн Ерөнхий Шүүгч Кардозо “түргэний тэрэг дагах” асуудлаар мөрдөж судалгаа явуулах шүүхийн эрх мэдлийг дэмжиж бичихдээ:

Тэргүүлэх гурван БАР-ын холбоо шүүхэд өргөдөл гарган ...БАР-ын гишүүдийн дунд жигшүүртэй хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх тохиолдол олширсон хэмээн мэдэгдсэн байна. “Түргэний тэрэг дагах” явдал сэтгэл өвдөм түвшинд элбэгшжээ. Үүний уршгаар ядуу нь дарлагдаж, ухаангүй нь хууртагдаж байна. . . Нэхэмжлэгчийн төлөө өмгөөлөгчийн хийсэн буруу үйлдлийг хортойгоор гэж хэлж болох шүүгчдийн төлөө өмгөөлөгчийн хийсэн өөр нэг буруу үйлдэл дагаж. . . Ичгүүргүй зарим цөөнхийн балгаар өөрийн гишүүнчлэлийн нэр хүндийг гутааж байгаа энэ үл итгэлцлийн харгайг БАР бүхэлдээ мэдэрч байна.

Хувиараа ажилласнаас арай илүү орлоготойг нь бодолцон давж заалдагч нь эртний хамтын нийгэмлэгт (өмгөөлөгчдийн) орсон аж. Тэрээр шударга ёсны багаж хэрэгсэл буюу агентлаг болох шүүхийн нэгэн болсон байна. Шүүхтэй хамтран ажиллах түүний цаг нь болсон бол тэр бохир ажлыг гаднын танихгүй хүн бус, харин “байшинг эзэмшдэг, байшинд суудаг хүн” хийх ёстой.

⁵² *NAACP v. Button*, 371 U. S. 415 (1963); *Brotherhood of R. R. Trainmen v Virginia ex rel.Va. State Bar*, 377 U.S. 1 (1964); *United Mine Workers v Illinois State bar Association*, 389 U.S. 217 (1967); *United Transport Union v State Bar*, 401 U.S. 576 (1971).

⁵³ *Bates v. State Bar of Arizona*, 433 U. S. 350 (1977); *In re RMJ*, 455 U.S. 191 (1982).

⁵⁴ *Goldfarb v. Virginia State Bar Assn.*, 421 U.S. 773 (1975).

мужийн шүүхүүд хуулийн мэргэжлийг аливаа өрсөлдөөний дарамтаас хамгаалж байсан шургуу тэмцлээсээ буцсан байна.⁵⁵ 1970, 1980-аад оны хэмжээт эрхийн тухай АБХ-ны Мэргэжлийн Ур Чадвар хариуцсан Комисс дараах тойм тайлбарыг өгчээ.

Өмгөөлөгчийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд зохицуулалт хийх гэж оролдсон эдгээр хэмжээт эрхүүд болон саяхан гарсан шийдвэрүүд нь жинхэнэ утгаараа бизнес худалдан авах, төлбөр тогтоох чиглэлд БАР-ын гишүүд өрсөлдөх ёстой орчинд хязгаарлалт тавих зориулалттай дүрэм, журмуудад тавьсан дэс дараатай хоригууд юм. Хуулийн мэргэжлийн “Тусгай” шинж чанарын тухай хоосон гоё үг үлдсэн ч үнэн хэрэгтээ хууль зүйн хувьд өмгөөлөгчид одоо өөрсдийн хийдэг бараг бүх зүйл дээр эдийн засгийн хатуухан өрсөлдөөнтэй тулгарч байна.

Д. Олон нийтийн бие даасан ганц мэргэжлийн оршин тогтнол, амьдрах чадвар

АБХ-ны Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрмийн оршилд өмгөөлөгчдийн хэд хэдэн үүрэг хариуцлагыг тодорхойлохдоо, өмгөөлөгч нь үнэн шударгын шүүхийн төлөө тусгай үүрэг хариуцлага хүлээсэн, үйлчлүүлэгчдийн төлөөлөгч, хууль, эрх зүйн системийн ажилтан, улс орны иргэн юм хэмээжээ. Өмгөөлөгчид мэргэжлийнхээ эдгээр үүрэг хариуцлагыг тодорхой хэмжээгээр биелүүлсээр ирсэн бөгөөд хуулийн мэргэжил төр, засгийн зохицуулалтад нэг их өртөлгүй эцэстээ шүүхийн эрх мэдэл дор, өөрийн засаглалтайгаар үлдсэн байна.

Загвар дүрмийн оршилд, мөн өөрөө өөртөө зохицуулалт хийх нь хууль, эрх зүйн мэргэжлийг төр засгийн ноёрхлоос ангид байлгах, засгийн газрыг хууль, эрх зүйн хүрээнд ажиллахад нь туслах чухал хүч байх боломжийг мэргэжилд олгох, эрх мэдлийг буруугаар ашиглах явдлын эсрэг тэмцэхэд бэлэн байх асуудалд тус дөхөм болдог хэмээн тэмдэглэсэн байна. Гэхдээ, хуулийн мэргэжлийн бие даасан байдал өөрийн засаглалтай байх явдал нь тусгай үүрэг хариуцлагуудыг дагуулж байдаг хэмээн уг оршлын эцэст дүгнэжээ. Тиймээс, мэргэжлийн харьцааны дүрмийг чанд сахих нь өмгөөлөгч бүрийн үүрэг хариуцлага юм. Мэргэжлийн үүрэг хариуцлагаа умартах нь өмгөөлөгчийн тусгаар тогтнол болон түүний үйлчилдэг олон нийтийн ашиг сонирхолд дэнчин тавьж байгаа асуудал юм.

Хуулийн сургуулиуд болон зохион байгуулалттай БАР-ын систем хоёрын хамгийн чухал үүрэг бол өмгөөлөгчдийн залгамж халаа бүрт Америкийн хууль, эрх зүйн системтэй мэргэжил ямар

⁵⁵ Cf. *Illinois State Bar Association v People's Stock Yards State Bank*, 344. Ill. 462, 176 N.E. 901 (1931).

хамааралтай болох талаар ойлголт өгөх явдал гэж үздэг. Мэдлэг боловсрол, ур чадвар, мэргэжлийн үнэлэмжээ хуваалцдаг, олон нийтийн бие даасан ганц мэргэжил 21 дүгээр зуунд оршин тогтнох ёстой бол тэр нь хуулийн сургуулиуд, БАР болон шүүхийн системтэй хамтран Америкийн Нэгдсэн улс даяарх хуулийн онцгой мэргэжлийн хууль, эрх зүйн мэдлэг, өмгөөллийн үндсэн ур чадвар болон мэргэжлийн үнэлэмжийг мөнхлөн хадгалахын төлөө ажиллах ёстой.

Хэсэг II
Шинэ өмгөөлөгчийн
эзэмшвэл зохих ур чадвар,
үнэлэмж, түүний дүр төрх

Дөрөвдүгээр бүлэг
Хуулийн мэргэжилд шаардлагатай ур чадвар,
үнэлэмж, түүнийг тодорхойлсон баримт
бичгийг боловсруулах тухай

- А. Баримт бичиг боловсруулах болсон үндэслэл, шалтгаан
- Б. Баримт бичгийн зорилго
- В. Баримт бичгийг боловсруулсан нь
- Г. Баримт бичгийн ашиглалт
- Ашиглах бололцоотой хувилбарууд:
- § Хуулийн оюутнууд ашиглах
 - § Хуулийн сургуулиуд ашиглах
 - § Эрх зүйн тасралтгүй боловсролын хөтөлбөр боловсруулагчид ашиглах
 - § Шинэ өмгөөлөгчид зориулсан, байгууллагын дотоодын сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахад хуулийн товчоод ашиглах нь
- Баримт бичгийг санал болгож буй чиглэлүүдээр ашиглах бололцоог бүрдүүлэх
- Үндэсний Институт байгуулах
 - Баримт бичгийг зохион байгуулах нөөц механизм болгон ашиглах
 - Ур чадвар, үнэлэмжийн баримт бичгийн талаар мэргэжлийн хүрээнд ярилцаж, улам боловсруулах
- Д. Баримт бичгийг зөрчиж буруугаар ашиглахаас зайлсхийх

А. Баримт бичиг боловсруулах болсон үндэслэл, шалтгаан

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд өмгөөлөгчдийг бэлтгэх ажлыг сайжруулах асуудлыг тусгай Комисс ярьж эхлэх үедээ өмгөөлөгчдөд байвал зохих ур чадвар, үнэлэмжүүдийг товч заавар хэлбэрээр, энэ бэлтгэл ажлын зорилгыг тодорхойлсон хөтөлбөр болгон боловсруулах хэрэгтэй гэж үзсэн юм. Ийм товч хураангуй нь Тусгай Комиссын бодол санааг нэг чигт төвлөрүүлэхээс гадна, хуулийн мэргэжлийг бүхэлд нь шинэчлэх сэтгэлгээний эхлэлийг тавьж өгөхөд илүү ашиг тустай хэмээн үзсэн байна. Тусгай Комисс энэ сэдвээр өмнө нь бичигдсэн материалуудыг судалж, өмгөөлөгчийн ажлын чиглэлүүд болон нарийн төвөгтэй байдлыг нэгтгэн дүгнээд, хоёр

зүйлийг олж тогтоосон юм.

Нэгдүгээрт, Тусгай Комиссоос мэргэжлийн хүрээний бүх гишүүд хүлээн зөвшөөрөхүйц ур чадвар, үнэлэмжийн талаар цогц, бүрэн дүүрэн баримт бичгийг боловсруулж хараахан чадахгүй юм, Ер нь ийм төрлийн төсөл ашигтай юу, үгүй юу гэдэг нь тодорхой бус боловч, шинжлэх ухаан техникийн хөгжлийн өнөө үед тодорхой нэг бүлэг хүмүүст зориулах нь үр дүн авчрахгүй гэдэг нь ойлгомжтой хэмээн үзсэн байна.

Хоёрдугаарт, яг энэ шалтгааны улмаас Тусгай Комисс өөрийн боловсруулж чадах хэмжээний хамгийн цогц баримт бичгийг боловсруулах нь чухал ач холбогдолтой гэж үзсэн юм. Ингэснээр хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж буй өмгөөлөгчийн ажил, үүрэг, хариуцлагад голлох байр суурийг эзэлдэг ур чадвар, үнэлэмжийн асуудал руу хуулийн мэргэжлийн бүх салбарууд анхаарлаа төвлөрүүлж, цаашид үргэлжлүүлэн хэлэлцэх үйл явцыг эхлүүлэх болно. Ийм баримт бичгийг боловсруулснаар Тусгай Комисс нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны хүрээнд өмгөөлөгчдийн ажлын чанарыг сайжруулахад нэн тэргүүнд шаардлагатай алхмуудын талаарх өөрийн дүн шинжилгээг нарийвчлан боловсруулж чадна. Үүгээрээ тэдний ажлыг удирдан чиглүүлэхээс гадна, энэ баримт бичгийг нийтийн хүртээл болгосноор уг баримт бичигт хууль зүйн мэргэжлийнхэн шүүмжлэлтэй хандаж, түүнийг боловсруулахад үндэслэсэн бодол санааг цаашид сайжруулах боломжтой болох юм.

Б. Баримт бичгийн зорилго

Нэгдүгээр хэсэгт тодорхойлсон хуулийн мэргэжлийн хүрээн дэх өөрчлөлт, үзэгдлүүд болон хуулийн фирмүүд доторхи хөдөлмөр хуваарилалтыг харгалзан үзэж, ур чадвар, үнэлэмжийн дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай юм. Эдгээр үзэгдэл нь нэг нэгнээсээ салангид, харш биш бөгөөд хууль, эрх зүйн нэгдмэл нэг мэргэжил гэсэн уламжлалт ойлголтоос үүдэн, түүний гишүүд нь мөн нэгдсэн, хамтын зорилгыг хуваалцдаг билээ. Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх чиглэл, мэргэшил нь өөр өөр байлаа ч өмгөөлөгчид тодорхой үнэлэмж, үнэ цэнийг эрмэлзсэн зорилгын дор нэгдэцгээдэг. Тэдгээрийг энэ баримт бичигт “мэргэжлийн үндсэн үнэлэмжүүд” гэж нэрлэсэн болно. Зарчмын хувьд эдгээр үнэлэмжийг өмгөөлөгчид мэргэжлийн ур чадвартаа хэрхэн ашиглах вэ гэдэг талаар мэдээлэх юм. *McKay, What Law Schools Can and Should do (and Sometimes Do)*, 30 N.Y.L. Sch. Rev. 491, 509-10 (1985).

Өнөө үед мэргэшсэн хуульчийн мэдлэг, ур чадварын эрэлт хэрэгцээ улам бүр өсч байгаа хэдий ч үйлчлүүлэгчдийг чадварлагаар төлөөлөхөд хуулийн байгууллагуудын талаар өргөн мэдлэгтэй, хэд

хэдэн төрлийн үүрэг гүйцэтгэж чадах, сайн сургагдсан, олон талын мэдлэгтэй өмгөөлөгч хэрэгтэй хэвээр байгаа юм. Үүний учир нь үйлчлүүлэгчийн (эсвэл өмгөөлөгчийн үйлчилгээг авч байгаа байгууллагын) аливаа асуудал өөр өөр түвшингийн үр дүн, олон талт шийдэл шаардсан байх; эсвэл өмгөөлөгч тухайн асуудлыг ойлгон дүгнэлт хийж улмаар хувилбар бүрийг мөшгөж эхлэхэд шаардлагатай ур чадвар, мэдлэг эзэмшээгүй бол үйлчлүүлэгчийн буюу бусад байгууллагыг чадварлагаар төлөөлөх, мөн тэдэнд зохих зөвлөлгөө өгч чадахгүйд хүрэх асуудал гарч болзошгүйтэй холбоотой аж. Үнэндээ өмгөөлөгч хүн үйлчлүүлэгчийнхээ хүссэн зүйлээс илүү цаашлан сэтгэх, асуудлын шинж чанарыг тодорхойлох, үйлчлүүлэгчийн олж хараагүй бусад холбогдох зүйлийг олж тогтооход шаардлагатай мэдлэг, ур чадваргүй байвал хийж буй ажилдаа үнэн зөв оношлогоо тавьж чадахгүй билээ.

Энэ баримт бичгийн зорилго нь үйлчлүүлэгчийн төлөө эцсийн хариуцлага хүлээж эхлэхээсээ өмнө танил байх ёстой сайн сургагдсан ерөнхий чиглэлийн өмгөөлөгчдийн ур чадвар, үнэлэмжүүд дээр төвлөрсөн юм. Өөр өөр өмгөөлөгчид мөн л өөр ур чадварууд дээр анхаарлаа төвлөрүүлэх бөгөөд хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэгчид үйлчлүүлэгчдийг татах, хадгалах зэрэг энэ баримт бичгийн хүрээнээс гаднах асуудлуудын талаар бас анхаарах болно. Энэ баримт бичиг нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг чадварлаг, мэргэжлийн түвшинд явуулахад чухам юу шаардлагатайг тодорхойлох гол зорилгыг агуулсан юм.

Багийн гишүүн болон ажиллаж байгаа өмгөөлөгчийн хувьд уг баримт бичигт тусгагдсан бүх ур чадвар, үнэлэмжүүдтэй танил байх албагүй. Харин энэ баг үйлчлүүлэгчийг төлөөлөх болон мэргэжлийн шийдвэр гаргахдаа ур чадвар, үнэлэмжүүдийг бүрэн дүүрэн бөгөөд үр бүтээлтэй ашиглах ёстой гэдгийг баримт бичиг санамж болгож байгаа билээ. Үүнтэй нэгэн адилаар, хуулийн мэргэжлийн шинэ гишүүд хуулийн сургуульд сурч байхдаа буюу БАР-д элсэхээсээ өмнө ур чадвар, үнэлэмжийн бүх жагсаалттай танил болох албагүй гэдгийг энэ баримт бичиг мөн хүлээн зөвшөөрч байгаа юм. Хэрэв мэргэжлийн салбарт анхлан хөл тавьж байгаа өмгөөлөгч өөрөөсөө илүү туршлагатай өмгөөлөгчийн удирдлага, хяналтан дор ажиллаж эхлэхийн сацуу мөнөөх туршлагатай өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн ашиг сонирхлыг чадварлагаар төлөөлөх, зөвлөлгөө өгөх эцсийн хариуцлагыг зөвхөн өөртөө хүлээж байвал шинэхэн өмгөөлөгч хууль, эрх зүйн ажиллагаа явуулахдаа энэ баримт бичигт заасан бүх шаардлагыг эзэмших албагүй юм.

Өмгөөлөгч бие даан ганцаар эсвэл багийн нэг гишүүн болон ажиллаж байгаа аль ч тохиолдолд баримт бичигт тусгагдсан ур чадвар, үнэлэмжийн шаардлагуудыг хангахын тулд тусгай мэдлэг,

ихэнх тохиолдолд өндөр мэргэшлийн тусгай мэдлэг шаардлагатай болдог. Үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөх, хууль, эрх зүйн үйлчилгээг ур чадвартай үзүүлэх явцад тусгай мэдлэг ямар чухал үүрэгтэй болохыг Тусгай Комисс умартах буюу дутуу үнэлээгүй болно. Тусгай Комисс хуулийн мэргэжлийн бүх шинэ гишүүдэд зориулсан сургалтын агуулгад хуулиудын талаарх ямар ямар нарийвчилсан мэдлэгийг багтаасан байх ёстой вэ гэдэг асуултад ихээхэн анхаарч, ач холбогдол өгч байсан болно. Гэхдээ, Тусгай Комисс энэ асуудал нь ур чадвар, үнэлэмжийн дүн шинжилгээнээс онцлог ялгаатай гэж дүгнэсэн тул баримт бичигт уг хоёр асуудлыг хамтад нь авч үзэхийг эрмэлзээгүй юм байна.

В. Баримт бичгийг боловсруулсан нь

Тусгай Комисс энэ сэдвийн талаар өөрийн эрэн сурвалжлах сэтгүүлчийн цуглуулсан ном зүйн томоохон хэмжээний жагсаалттай танилцаж, өмгөөлөгчдийн ур чадвар, үнэлэмжүүдэд ангилал хийж ажлаа эхэлсэн юм. Үүний дараа Тусгай Комисс ур чадвар, үнэлэмжийг бүгдийг багтаасан системтэй баримт бичгийг боловсруулах, ингэж боловсруулсны ашиг тус, үр нөлөөг авч үзэх, ийм баримт бичгийн гол зорилго, агуулгыг тодорхойлох зорилгоор нэг дэд-хороог байгуулсан байна. Тус дэд хороо нэмэгдэл бүх материалтай танилцаж, Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичигт тусгагдах асуудлуудын агуулга, бүтцийг санал болгосон юм. Тусгай Комисс түүнтэй танилцаж баталсан бөгөөд Баримт бичгийн анхны төслийг бэлтгэхэд хамтрах тусгай Зөвлөхийг ажиллуулах тухай дэд хорооны саналыг дэмжиж, мөн Зөвшөөрөл олгожээ.

Тусгай Комиссоос зохион байгуулсан олон тооны хэлэлцүүлэг, ярилцлага дээр Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичигтэй холбогдолтой их хэмжээний мэдээлэл, санал бодлууд тавигдаж байсан юм (Хавсралт В-г үзнэ үү). Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны эрэлт хэрэгцээ, түүний зүгээс тавигддаг ур чадавхийн шаардлагууд болон шинээр ажлаа эхэлж байгаа хүмүүст тохиолддог бэрхшээлүүдийн шинж чанарын талаарх ажиглалт, үзэл бодлыг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчид, шүүгчид, БАР-ын шалгалт авагчид, БАР-ын холбоодын төлөөлөгчдөөс хүлээн авч байлаа.

Ном зүйн жагсаалт, материалууд болон хэлэлцүүлгийн үед цуглуулсан мэдээллүүд дээр үндэслэн дэд хороо Баримт бичгийн анхны төслийг боловсруулсан байна. Энэ төслийг, мөн дэд хорооноос дахин нарийвчлан боловсруулсан дараа дараачийн төслүүдтэй Тусгай Комисс танилцаж улам боловсронгуй болгож байлаа.

Энэ бүх үйл явцын дүнд бий болсон урьдчилсан загвар төслийг 1991 оны 6 дугаар сард улсын хэмжээнд БАР-ын гишүүд болон

хуулийн сургуулиудын эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүний дунд тараасан бөгөөд төслийн мөн чанар, түүний хэлбэр агуулга, ур чадвар, үнэлэмжийн баримт бичгийг хэрхэн ашиглах талаар тэдний бодол санааг сонсох зорилго тавьсан юм. Ингэснээр маш олон хариут Америкийн БАР-ын Холбооны хэсгүүд болон дэд хороодын төлөөлөгчид, Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбоо, Давж Заалдах Шүүхийн Шүүгчдийн Хурал, Тэргүүлэх Шүүгчдийн Их Хурал, мужийн бас орон нутгийн БАР-ын Холбоод, шүүгчид, хуулийн сургуулиудын деканууд, эрдэмтэн багш нар, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчид, тэдэнтэй тогтмол хамтран ажилладаг бусад салбарын мэргэжилтнүүдээс хүлээн авсан байна. Тусгай Комисс эдгээр санал бодол бүрийг анхааралтай судлан үзэж, баримт бичигт олон өөрчлөлтийг оруулсан болно. Эдгээрт урьдчилсан загвар төсөлд тусгагдсан ур чадвар, үнэлэмжийн заалтуудад нэмэлт хэсэг оруулах, мөн тэнд орсон зарим ур чадвар, үнэлэмжүүдийг дахин боловсруулах, нэмэлт хийх буюу нягтруулах, нарийвчлал хийх, ерөнхий болгох зэрэг ажил багтсан юм.

Г. Баримт бичгийн ашиглалт

Бололцоотой хувилбарууд

Хуулийн оюутнууд ашиглах. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхээр бэлтгэж байгаа хуулийн оюутнуудад туслалцаа үзүүлэх зорилгоор ашиглаж болох юм. Энэ тайлангийн 228-р хуудсанд дурьдсанчлан хуулийн оюутнууд хууль, эрх зүйн боловсролын идэвхгүй хэрэглэгчид аж. Тэд хууль, эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагаа явуулахад тавигдах шаардлагууд, чадвартай шинэ гишүүдийг бэлтгэх үйл явц, түүнд хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэх үүргийн талаарх ойлголтоор дулимагхан байдаг. Хэрэв Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг бүх оюутанд хуулийн сургуульд орох үед нь тараавал, тэд мэргэжлийн хөгжил, төлөвшилтийнхөө үед ямар ур чадвар, үнэлэмж эзэмшвэл зохилтой сайн болохыг илүү тодорхой ойлгож авах юм. Оюутнууд эдгээр ур чадвар, үнэлэмжийг сургуульд сурч байхдаа (хуулийн сургуулийн курсүүд, хичээлийн хөтөлбөрөөс гадуурх арга хэмжээнүүд, хагас цагаар ажиллах болон зуны улиралд хөдөлмөр эрхлэх үедээ) болон хуулийн сургууль төгссөнийхөө дараа (аспирант, хууль, эрх зүйн тасралтгүй боловсрол, шүүхийн бичиг хэргийн мэргэжил сурах болон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байх үедээ) хөгжүүлэх боломжийг эрэлхийлэхэд нь тусална. Түүнээс гадна оюутнууд эдгээр туршлагын талаар бодолцож, тэдгээрээс суралцан, мэргэжлийн ур чадавхи, төгс байдалд хүрэхийн тулд өөрөө өөрсдөө урт хугацааны боловсролын төлөвлөгөө боловсруулахад нь мөн тус нэмэр болох билээ.

Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичигтэй танил байх нь оюутнуудыг хуулийн сургуульд сурч байхдаа болон дараа нь сурч боловсрох боломжоо бүрдүүлэхэд илүү идэвхтэй үүрэг гүйцэтгэх ашиг тустай юм. Жишээ нь, хуулийн оюутнууд өөрсдийн сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрийн төлөвлөлтөд илүү идэвхтэй оролцох, хагас цагаар болон зуны цагт ажил олгогчдод хуулийн сургуульд сурсан зүйлийг ямар дадлага, туршлагаар баяжуулж болох талаар санал оруулах зэрэг боломжийг бий болгоно. Ингэснээр илүү мэдээлэлтэй хэрэглэгчтэй болох тул хуулийн сургуулиуд, ажил олгогчид мөн бусад хууль, эрх зүйн боловсрол олгогчид ач тусыг нь нэгэн адил хүртэх болно.

Эцэст нь тэмдэглэхэд, хуулийн сургуульд элсэгч оюутнуудад Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг өгснөөр тэдэнд Баримт бичгийг улам боловсронгуй болгох үйл явц болон ур чадвар, үнэлэмжийн талаарх хууль зүйн ойлголтыг нэмэгдүүлэх үйл явцад оролцох боломж олгоно. 4-р бүлгийн А-д тайлбарласанчлан Тусгай Комисс энэхүү Баримт бичгийг хууль, эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагаа явуулахад шаардагдах ур чадвар, үнэлэмжийн талаарх мэргэжлийн салбар дахь ярилцлага, хэлэлцүүлэг, санаа бодлоо солилцох явдал болон тэдгээр ур чадвар, үнэлэмжүүдийг заах, сурах шилдэг арга, хэрэгслүүдийн эхлэлийг тавьсан гэж ойлгож байгаа билээ. Хуулийн оюутнууд энэ тухай ойлголттой болсноор дурдсан мэдээллийн солилцоог улам баяжуулж чадах юм.

Хуулийн сургуулиуд ашиглах. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичиг нь хуулийн сургуулиуд өөрсдийн хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулахад нь тус нэмэр болох юм. Тусгай Комиссын цуглуулсан практик өгөгдлүүдээс харахад олонхи сургуульд хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд бэлтгэх ажлынхаа чанарыг дээшлүүлэхийн тулд өөрсдийн хичээлийн хөтөлбөрүүдэд өөрчлөлт оруулахаар төвлөсөн байна (7-р бүлгийн Б-г үзнэ үү). Ер нь ийм ч байх ёстой. Тухайн орон нутагт гарсан өөрчлөлт шинэчлэлт болон ур чадвар, үнэлэмж заадаг хуулийн сургуулиудын уламжлалт хичээлийн талаар ярилцах, харьцуулах, мэтгэлцэх боломж бий болгох хамтын үгсийн сангийн эхлэлийг тавьснаар Баримт бичиг хичээлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ чиглэлийн талаарх санал бодлыг солилцох, улам боловсронгуй болгоход хувь нэмрээ өгөх юм.

Хуулийн сургуулиуд Баримт бичгийг өөрийн хичээлийн хөтөлбөрөө шинэчилж, ур чадвар, үнэлэмжийг илүү өргөн хүрээтэй буюу одоогийнхоосоо шинээр заах саналыг хянаж үзэх зорилгоор ашиглаж болно. Ийм өөрчлөлт шинэчлэлүүдэд жишээ нь дараах зүйлс багтана:

- Уламжлалт хичээл, түүний заах аргыг хянан үзэж, ур чадвар, үнэлэмжийн сургалтыг бодит нөхцөл байдлын хууль ба онолтой цэгцлэн нэгтгэж өгөх

- Багшлах ухаан зорилгодоо илүүтэйгээр хүрэхийн тулд ур чадварын одоогийн хичээл буюу хөтөлбөрийг хянаж үзэх, шинээр бий болгох
- Мэргэжлийн үнэлэмжтэй холбогдолтой хичээл, хөтөлбөрийг боловсруулах

Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг Америкийн БАР-ын Холбооны Магадлан Итгэмжлэх Жишиг 201(a)-гийн дагуу хуулийн сургуулиуд өөртөө судалгаа хийж байх үедээ ашиглаж болох юм. Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд шаардлагатай хамгийн бүрэн (энэ тайлангийн он, сар, өдөр хамгийн сүүлийнх гэж тооцоод) дүн шинжилгээ хийснээрээ Баримт бичиг нь хуулийн сургууль өөрийн хичээлийн хөтөлбөрөө үнэлэн, хөтөлбөр нь “хууль эрх зүйн төгс боловсрол олгож...сургуулийн боловсролын хөтөлбөрөө хэрэгжүүлж байна” (жишиг 201(б)) уу, “мэргэжлийн ур чадвар ... болон хууль эрх зүйн мэргэжлийн үүрэг, хариуцлагын талаар боловсрол, зааварчилгаа өгч байна” (жишиг 302(a)(iii)-(iv)) уу, “өөрийн төгсөгчдийг БАР-д элсэх шаардлага хангах хэмжээний боловсролын хөтөлбөрөөр сургаж байна” (жишиг 301(a)) уу гэдгийг тогтооход чухал арга хэрэгсэл болно. Хэдийгээр энэ баримт бичиг магадлан итгэмжлэх үйл явцын ажиллагааны загвар буюу аргачлал болгох зорилгоор боловсруулагдаагүй ч (7-р бүлгийн В-г үзнэ үү) хуулийн сургуулийн эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүн өөрийн боловсролын хөтөлбөрүүдээ үнэлэх, боловсруулахад гарын авлага болон ашиглагдаж бас болох билээ.

Эрх зүйн боловсролын хөтөлбөр боловсруулагчид ашиглах. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичиг нь хуулийн сургуулиудын аспирантын сургалтын хэлбэр агуулгын талаар мэдээлэхээс хуулийн сургуулиас гаднах аспирантын боловсролын хөтөлбөрүүдийг боловсруулах, баяжуулахад тусламж болох юм (жишээ нь: Эрх Зүйн Тасралтгүй Боловсрол (ЭЗТБ), ялгааг арилгах хөтөлбөрүүд гэх мэт). Шинэ өмгөөлөгчдөд шаардлагатай ур чадвар, үнэлэмжийг эзэмшүүлэхэд туслах дараах зүйлсийг агуулсан хөтөлбөрүүд боловсруулах нь хууль, эрх зүйн аспирантын боловсрол олгогчдын хувьд чухал ач холбогдолтой:

- Зааварчилгаа нь оюутнуудыг идэвхтэй оролцуулах бодитой дасгалуудыг багтаасан байх
- Ур чадвар, үнэлэмжийн багш нар гэсэн утгаараа хөтөлбөрт хамрагдан хичээл зааж байгаа хүмүүс тусгайлан мэргэшсэн бөгөөд багшлах ур чадвартай байх
- Хичээл, сургалт хийх орчин нөхцөл нь оюутнууд өмгөөлөгчийн ур чадвар, үнэлэмжийг ашигласан даруйдаа үр дүнгийн талаар эргэж мэдээлэх боломжоор хангагдсан байх

Эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогч арилжааны, ашгийн бус

байгууллагууд болон орон нутгийн, мужийн, үндэсний БАР-ын холбоод Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг зохистой хөтөлбөр боловсруулахдаа удирдамж хэлбэрээр ашиглаж болно. Баримт бичгийг мөн БАР-ын тогтолцоонд хяналт тавьдаг муж улсуудын БАР, мужийн дээд шүүх болон бусад байгууллага хууль, эрх зүйн тасралтгүй боловсролын одоогийн хөтөлбөрүүдийн зохистой байдалд үнэлгээ хийхэд лавлагаа материал болгон ашиглана.

Шинэ өмгөөлөгчид зориулсан байгууллагын дотоодын сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахад хуулийн товчоод ашиглах нь. Олонхи хуулийн фирм, засгийн газрын агентлагууд, компанийн хуулийн зөвлөхүүд болон бусад төрлийн хуулийн товчоод шинээр ажилд авсан өмгөөлөгчдөд зориулсан сургалтын хөтөлбөрүүдтэй байдаг. Эдгээр хөтөлбөр нь өмгөөлөгчийн ур чадвар, үнэлэмжийн талаар сургалт зохиохоос гадна хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны тодорхой чиглэлтэй холбогдол бүхий мэргэшлийн бодит мэдлэгийг зааж сургадаг байна. Энэ Баримт бичиг нь хуулийн товчооны сургалтын хөтөлбөр боловсруулагчдад одоогийн хөтөлбөрийн зохистой байдалд үнэлгээ өгөх, шаардлагатай тохиолдолд ийм төрлийн хөтөлбөрүүдийг шинэчлэх, цар хүрээг нь өргөжүүлэхэд гарын авлага болон ашиглагдаж болно. Ялангуяа, энэ Баримт бичиг нь үйлчлүүлэгчдийг төлөөлж эхлэх буюу үйлчлүүлэгчийн төлөө эцсийн хариуцлага хүлээж эхлэхээс өмнө бүх өмгөөлөгчид хүлээж авсан байвал зохих сургалтын шинж чанар, хэм хэмжээний талаар шийдвэр гаргахад мэдээллийн эх сурвалж маягаар ашиглагдаж болох юм.

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж буй өмгөөлөгчид өөртөө үнэлгээ өгөх, өөрийгөө хөгжүүлэх чиглэлээр ашиглах. Хэдийгээр Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичиг нь үндсэндээ шинэ өмгөөлөгчид, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд тэдний бэлтгэх арга замуудад чиглэгдсэн ч, сурч боловсрох үйл явц болон мэргэжлийн ур чадвараа улам боловсронгуй болгох нь өмгөөлөгч хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаагаа эхэлснээс хойш урт хугацааны турш үргэлжилдэг гэдгийг Баримт бичиг хүлээн зөвшөөрч байна. Тийм ч учраас Баримт бичиг нь өмгөөлөгчид өөрийн сонгосон салбартаа мэргэжлийн ур чадавхитай байж, мэргэжлийн шилдэг давамгайл байдлыг эзэмшихийн тулд өөрийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх бүхий л боломжийг эрэлхийлж, ашиглахын үнэ цэнэд тууштайгаар хандах ёстой гэдгийг онцгойлон тэмдэглэж байна (Үнэлэмж 4, тайлбар болон Үнэлэмж 1.2, Үнэлэмж 1-д өгсөн тайлбарыг үзнэ үү).

Ур чадвар, үнэлэмжүүдэд хийсэн Баримт бичгийн дүн шинжилгээ нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчдийг ур чадвар, чадавхидаа үнэлгээ хийж, аль чиглэлээр цаашид суралцах хэрэгтэй байгааг тодорхойлоход тус нэмэр болох юм. AMERICAN LAW

INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, A PRACTICAL GUIDE TO ACHIEVING EXCELLENCE IN THE PRACTICE OF LAW: STANDARDS, METHODS AND EVALUATION (1992) (бүх өмгөөлөгч өөрийн ур чадвар, мэдлэг, ёс зүйн хэм хэмжээ болон мэргэжлийн ерөнхий ур чадавхидаа үнэлгээ өгч чадах аргыг боловсруулах) Үүнээс гадна ур чадвар, үнэлэмжүүдийн талаар хийсэн Баримт бичгийн дүн шинжилгээ нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчид өөрийн туршлагаасаа суралцдаг, туршлагадаа үндэслэн сургалтын хичээлийг сонгох үед лавлагааны материал хэлбэрээр ашиглагдаж болно (Үнэлэмж 4.1-ийг үзнэ үү).

Баримт бичгийг санал болгож буй чиглэлүүдээр ашиглах бололцоог бүрдүүлэх

Үндэсний Институт байгуулах. Энэ тайлангийн дараагийн хэсгүүдэд хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулахад зориулсан үндэсний институт байгуулах саналаа Тусгай Комисс гарган тавьсан болно (10-р бүлгийг үзнэ үү). Ийм үндэсний институт нь Баримт бичгийг ашиглаж болох дээр дурьдсан чиглэлүүдийг хэрэгжүүлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэх юм. Энэ нь Баримт бичгийн талаар ярилцлага, шүүмжлэлтэй дүн шинжилгээ болон мэргэжлийн салбарт Баримт бичигт тусгагдсан сэдвүүдийн талаар шаталсан боловсруулалт хийн улам боловсронгуй болгох явдлыг дэмжих, зохион байгуулан ажиллах боломжтой аж. Уг институт нь зааварчилгааны арга хэлбэр, хичээлийн материалууд, хөндөгдөж буй асуудал болон ур чадвар, үнэлэмжийг илүү өгөөжтэйгөөр заах, сургах явдалд хуулийн сургуулиудад туслах зорилгоор үнэлгээ хийх арга, аргачлалыг боловсруулах зэрэг ажлыг хийж гүйцэтгэж болно. Энэ нь мөн хичээлийн загвар хөтөлбөр, заавар сургалтын материал түгээдэг төв байхаас гадна хууль, эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогчид, хуулийн товчоодын сургалт явуулагчдад зориулсан сургалт зохион байгуулдаг байж болох билээ.

Баримт бичгийг зохион байгуулах нөөц механизм болгон ашиглах. Энд гаргаж тавьсан хэд хэдэн санал нь сургалтын шинэ загварууд түүнчлэн сургалтын шинэ материалыг боловсруулах шаардлагыг бий болгоно. Уг Тайлангийн сүүлийн бүлгүүдэд хуулийн сургуулиуд болон хууль, эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогчдод санал болгож буй үндэсний институт, БАР-ын холбоод, бусад байгууллагууд хэрхэн тусалж болох хэд хэдэн арга замын талаар санал болгосон юм (7-10-р бүлгийг үзнэ үү). Гэхдээ, энэ Тайланд санал болгосон өөрчлөлт шинэчлэлүүдийг хэрэгжүүлэхийн тулд хуулийн сургуулиуд, хууль, эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогчдод санхүүгийн нэмэлт эх үүсвэрүүд шаардлагатай. Ур чадвар,

Үнэлэмжийн Баримт Бичиг нь нөөц эх сурвалжуудыг зохион байгуулагч механизм болж шаардлагатай санхүүжилтийг баталгаажуулж өгөх талтай юм.

Ур чадвар, үнэлэмжийн баримт бичгийн талаар мэргэжлийн хүрээнд ярилцаж, улам боловсруулах. 4-р бүлэгт тайлбарласанчлан Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг хөгжил, дэвшлийнхээ үед байгаа ажил гэж Тусгай Комисс үзэж байна. Энэхүү Баримт бичиг нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчдөд байвал зохих ур чадвар, үнэлэмж болон өмгөөлөгчид өөрсдийнхөө ажил мэргэжлийн тодорхой үе шатанд ямар төрлийн боловсрол, сургалтад хамрагдах ёстой вэ гэдэг талаар мэргэжлийн салбарынхан дунд үргэлжлэн яригдаж буй санал бодлыг дэмжих гараа болно гэсэн зорилготой боловсруулагдсан байна.

Баримт бичгийг мэргэжлийн салбар даяар тараах нь Баримт бичиг эдгээр функцийг гүйцэтгэх бололцоог олгох юм. Өмнө өгүүлснээр Баримт бичгийг зөвхөн мэргэжлийн одоогийн гишүүдийн дунд бус, мөн хуулийн оюутнуудын дунд тарааж, хууль, эрх зүйн боловсролын хэрэглэгчдийн хүртээл болгон, үзэл бодлын солилцоог өргөжүүлэх ёстой. Ур чадвар, үнэлэмжийн талаарх мэргэжлийн салбарын үзэл бодол нь мөн өөр төрлийн хэрэглэгчдийн хүрээнийхэн болох хууль, эрх зүйн үйлчилгээний хэрэглэгчдийн үзэл бодлыг харгалзан үзэх хэрэгтэй юм. *Cf. Grath, Rethinking the Legal Profession's Approach to Collective Self-improvement: Competence and the Consumer Perspective*, 1983 Wis. L. Rev. 639.

Ур чадвар, үнэлэмжийн сургалт, тэдгээрийг эзэмших талаарх хуулийнхны үзэл бодол нь зөвхөн Баримт бичгийн тухай цаашдын ярилцлага, хэлэлцүүлгийн үр дүнд бус мөн Баримт бичгийг ашигласан туршлагын дүнд (түүнээс үүдэн гарах хичээл ба материалуудын өсөлт) болон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны шинж чанар, эрэлт хэрэгцээний өөрчлөлтүүдийн улмаас цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөх нь зайлшгүй юм. Эдгээр шинэ шинэ өөрчлөлтийг тусгах зорилгоор Баримт бичгийг тодорхой хугацаанд хянан шалгаж, ингэснээр хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаанд шинэ өмгөөлөгчдийг бэлтгэх арга хэрэгслийн талаарх ярилцлага, үзэл бодлоо солилцох явдлыг дэмжих зорилгыг уг Баримт бичиг үргэлжлүүлэн биелүүлэх боломжийг бүрдүүлнэ хэмээн Тусгай Комисс найдаж байгаа билээ.

Д. Баримт бичгийг зөрчиж, буруугаар ашиглахаас зайлсхийх

Баримт бичгийг түүний төсөлд тусгагдаагүй арга замаар ашиглавал тэр нь өөрийн зорилго болон мэргэжлийн салбарт муу нөлөө үзүүлж болзошгүй юм. Тухайлбал:

Баримт бичиг нь хуулийн аливаа нэг сургуульд зориулсан жишиг биш бөгөөд тийм маягаар ашиглаж болохгүй.

Энэхүү Тайлангийн сүүлийн бүлгүүдэд дурьдсанчлан Тусгай Комисс өргөн хүрээтэй судалгаа явуулсныхаа дараа хуулийн сургуулиуд болон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа БАР-ын систем нь хуулийн чадварлаг ажиллагаанд шаардлагатай сургалтыг мэргэжлийн шинэ гишүүдэд олгох үүрэг хариуцлагыг хуваалцах ёстой гэсэн дүгнэлт гаргасан юм. Энэ сургалтыг хуулийн сургуулийн боловсролыг сургуулиас гаднах орчинд суралцах боломжтой хамтатгавал илүү үр дүнд хүргэх болно. Үүрэг хариуцлагыг ингэж хуваасан нь сургууль, БАР хоёрыг илүү өргөн хүрээтэй зорилго тавин, чөлөөтэй ажиллах боломж олгодгоороо давуу талтай юм.

Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичиг нь мэргэжлийн ур чадавхийн хамгийн наад захын түвшинг баталгаажуулах хязгаарлагдмал зорилгыг өмнөө тавьсан юм байна. Хуулийн бүх сургуулиуд болон хуулийн мэргэжил нь өмгөөлөгчдийг ердийнхөөсөө маш чадварлагаар хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд нь туслах эрмэлзлэлтэй байдаг. Мэргэжлийн өндөр чадвар, төгс байдлыг аливаа тодорхойлолт, тавигдах шаардлагын тодорхой нэг жагсаалт боловсруулах замаар буюу стандарчлах замаар идэвхжүүлж болохгүй нь ойлгомжтой. Харин үүнийг хууль, эрх зүйн боловсрол болон мэргэжил дэх олон эшт үзэл, шинийг санаачлах явдлыг урамшуулснаар илүү дэмжих бололцоотой юм. Тиймээс, энэ Баримт бичиг нь түүний агуулгад багтаагүй ур чадвар, үнэлэмжүүдийг үгүйсгэх буюу гутаах гэсэн зорилго тавиагүй гэдгийг ойлгох хэрэгтэй. Тийм төрлийн ур чадвар, үнэлэмжүүд нь ихэвчлэн боломжийн өмгөөлөгч, шилдэг өмгөөлөгч хоёрын хоорондхи ялгааг зааж өгдөг.

Баримт бичиг нь магадлан итгэмжлэл олгох үйл явцын цед гүйцэтгэлийг хэмжихэд ашиглах зорилгоор хийгдээгүй.

Шалгалтын багууд, хууль эрх зүйн боловсрол, БАР-д элсэх элсэлтийг хариуцсан Хэсгийн Зөвлөл буюу магадлан итгэмжлэх хороо, хуулийн сургуулиуд нь Баримт бичгийг хуулийн аливаа сургуулийн хөтөлбөрийг шалгах жишиг болгон ашиглах ёсгүй. Магадлан итгэмжлэх явцад Баримт бичгийн гүйцэтгэх үүрэг бол 4-р бүлгийн Г-д заасанчлан жишиг 201(а)-гийн дагуу хуулийн сургуулиуд өөрсөддөө үнэлгээ хийх зориулалтаар зөвхөн ашиглаж болох талтай юм.

Баримт бичиг нь буруу үйлдлээс зайлсхийх шаардлагатай буюу хангалттай бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн жагсаалт биш.

Баримт бичиг нь буруу үйлдлийн хариуцлага, хуулийн зөрчилт буюу зөвлөхийн үр дүнгүй туслалцаа зэргийг зохицуулдаг жишигтэй

ямар ч хамаагүй болно. Энэ Баримт бичиг нь хууль, эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагаа явуулахад өмгөөлөгчдийг “цэнэглэх” элементүүдтэй холбоотой болохоос биш өмгөөлөгчийн үйл ажиллагааны бодит гүйцэтгэлтэй холбоотой биш юм. Боломжийн “цэнэглэгдсэн” нэг өмгөөлөгч заримдаа өөрийн ур чадварын түвшингээс доогуур түвшинд ажлаа гүйцэтгэж байхад, нөгөө өмгөөлөгч заримдаа тодорхой нөхцөл байдалд зохистой үйлдэл хийдэг. Нөхцөл байдлыг шийдэхэд бэлтгэх ажил нь үнэн хэрэгтээ тохиолдохоос илүү олон болзошгүй нөхцөл байдалтай харьцах ур чадавхид суралцах хэрэгтэй гэсэн үг юм. Ийм төрлийн бэлтгэл нь мэргэжлийн ур чадварын чанарыг тогтоогч бөгөөд түүний агуулга нь энэ Баримт бичгийн сэдэв болсон байна.

Баримт бичгийг БАР-ын шалгалтын эх сурвалж болгон ашиглах ёсгүй.

Баримт бичиг нь ур чадвар, үнэлэмжүүдийг тодорхойлохдоо хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа өмгөөлөгчид танил байх ёстой аналитик моделиудыг ашигласан юм. БАР-ын шалгалтууд нь хүсэлт гаргагчийг эдгээр ур чадвар, үнэлэмжүүдийн тодорхой хэсгийг эзэмшсэн үгүй эсэхийг ерөнхийдөө шалгадаг хэдий ч тест өгч байгаа оюутнууд эдгээр моделиудтай танил байх албагүй буюу боломжгүй юм. Баримт бичгийн тодорхой хэсэг дээр шалгалт авах зорилгоор ерөнхий зарчим болгон ашиглах гэж оролдох нь Баримт бичгийн ур чадвар, үнэлэмжийг нэгдмэл байдлаар судлах гэсэн ерөнхий гол арга, зорилготой зөрчилдөж болох талтай. Аль ч тохиолдолд энэ Баримт бичгийг өмгөөлөгч бүр БАР-д элсэхээсээ өмнө цээжлэх буюу туршлагажих ур чадвар, үнэлэмжүүдийн жагсаалт болгох зорилго хэзээ ч тавиагүй. Харин 4-р бүлгийн Б-д өгүүлсэнчлэн Баримт бичиг нь өмгөөлөгч өөрийн үйлчлүүлэгчдийн төлөө эцсийн үүрэг хариуцлага анхлан хүлээх тэр үед эзэмшсэн байх ёстой ур чадвар, үнэлэмжийн талаар гол анхаарлаа төвлөрүүлсэн билээ.

Тавдугаар бүлэг

Өмгөөлөгчийн үндсэн ур чадвар ба мэргэжлийн үнэлэмжийн баримт бичиг

- A. Баримт бичгийн зохион байгуулалт
- B. Дүн шинжилгээ хийсэн ур чадвар, үнэлэмжийн тойм
Өмгөөлөгчийн үндсэн ур чадвар
Мэргэжлийн үндсэн үнэлэмж
- B. Ур чадвар, үнэлэмжийн дүн шинжилгээ

A. Баримт бичгийн зохион байгуулалт

Баримт бичиг юуны өмнө үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөхөд зайлшгүй шаардлагатай өмгөөлөгчийн үндсэн ур чадваруудад дүн шинжилгээ хийж байна. Энэ нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны бараг бүх шинж чанарын тухай үзэл баримтлалын үндэс суурь болох аналитик ур чадвараар эхэлж байна: асуудал шийдвэрлэх (Ур чадвар 1) ба хууль эрх зүйн дүн шинжилгээ (Ур чадвар 2). Үүний дараа, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны олон төрлийн чиглэлд зайлшгүй шаардагдах таван ур чадварыг судалж үзсэн болно: хууль, эрх зүйн судалгаа (Ур чадвар 3), баримт мэдээллийг шинжлэн судлах (Ур чадвар 4), харилцаа холбоо (Ур чадвар 5), зөвлөгөө өгөх (Ур чадвар 6), хэлцэл хийх (Ур чадвар 7). Үүний дараа, Баримт бичиг шүүн таслах ажиллагааны үед мэтгэлцэх, эсвэл маргааныг шийдэх өөр хувилбарыг сонгох эсэхийг шийдэх, харилцагчид зөвлөх ур чадвар дээр анхаарлаа төвлөрүүлсэн юм (Ур чадвар 8). Хэдийгээр өмгөөлөгчид шүүн таслах хурал эсвэл маргааныг шийдэх өөр хувилбар механизмын чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаггүй боловч тэд олонхи тохиолдолд шүүн таслах ажиллагаа болон маргааныг шийдэх өөр хувилбаруудын талаар авч үзэх шаардлагатай болж, тэдгээрийг үйлчлүүлэгчийн асуудлыг шийдэх шийдэл, эсвэл энэ хувилбаруудын талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөлгөө өгөх, эсвэл хэлцлийн төлөвлөлтөнд хувилбаруудыг хамруулах хэрэгцээтэй болдог. Эдгээр ажлуудыг гүйцэтгүүлэхийн тулд өмгөөлөгч нь Ур чадвар 8-д заасан шүүн таслах ажиллагаа болон маргааныг шийдэх өөр хувилбаруудын талаар үндсэн ойлголттой байх шаардлагатай юм. Ур чадвар 9-д хууль, эрх зүйн ажлыг үр бүтээлтэй зохион байгуулж, менежмент хийх захиргааны ур чадварыг тодорхойлсон байна. Энэ хэсэгт үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөхөд зайлшгүй шаардлагатай

хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны зохистой менежмент хийх ур чадварын тухай ойлголтыг тусгасан ажээ. Эцэст нь, Ур чадвар 10 нь ёс зүйн төвөгтэй байдлыг ойлгох, шийдвэрлэхтэй холбогдолтой ур чадварын талаар дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Мэргэжлийн үнэлэмжийн талаарх дүн шинжилгээ нь “мэргэжлийн хариуцлагад суралцана” гэдэг зөвхөн “Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Журам болон Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрэмд заасан заалтууд” бус мөн “мэргэжлийн үнэ цэнэ”, болон “үйлчлүүлэгчийн асуудалтай харьцаж байгаа мэргэжилтний үүрэг, хүлээх хариуцлага”-ыг хамрах ёстой гэсэн ойлголтыг хүлээн зөвшөөрч байна. Мскау *supra*, at 509-10. Үнэлэмж 1 нь чадварлаг төлөөллийн үнэ цэнийг судлах бөгөөд үйл ажиллагаагаа харилцагчийн төлөө зориулсан хуулийн мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгчийн тууштай баримтлах ёстой туйлын зорилгод дүн шинжилгээ хийсэн болно. Үнэлэмж 2 нь шударга ёс, шударга байдал, ёс суртахууныг тууштай дэмжиж, эрхэмлэх үнэ цэнийг авч үзсэн байна. “Шударга ёсны чанарын төлөө (Загвар Дүрэм, Оршил) тусгай үүрэг хариуцлага” хүлээсэн хуулийн мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгчийн тууштай баримтлах ёстой туйлын зорилгыг мөн судалсан болно. Үнэлэмж 3 нь хуулийн мэргэжлийг сайжруулахын төлөө чармайх үнэ цэнийг авч үзэхийн хамт “өөрөө өөрийгөө засаглах” мэргэжлийн гишүүний хувьд (*ibid*) өмгөөлөгчийн тууштай баримтлах ёстой туйлын зорилгод дүн шинжилгээ хийсэн байна. Эцэст нь, Үнэлэмж 4 өөрийн мэргэжлийн түвшинг хөгжүүлэхийн үнэ цэнийг судлах бөгөөд (*ibid*) мэргэжлийн гишүүний хувьд “мэдлэгтэй мэргэжлийн” өмгөөлөгчийн тууштай баримтлах ёстой туйлын зорилгын талаар дүн шинжилгээ хийсэн байна.

Баримт бичгийн хэсэг бүр тухайн ур чадвар болон үнэлэмжийн талаарх баримтлал ба тайлбар гэсэн хоёр хэсэгт хуваагдсан болно. Ур чадварын хэсэг дэх баримтлал нь, дүн шинжилгээний цөмөөс бүрдэж байгаа бол тухайн ур чадварыг ямар хэлбэрээр судалсан тухай үндэслэлийг тайлбар хэсэгт багтаасан байна. Үнэлэмжийн хэсэгт, баримтлалууд нь арай товчхон харин тайлбарууд нь илүү олон дүн шинжилгээг хамарсан болно. Хэлбэр маягийн хувьд ийм ялгаатай байгаа нь ур чадвар болон үнэлэмжийн талаар илэрхийлэх тохиромжтой аргуудын хооронд үндсэн ялгаа байдагтай холбоотой юм. Хууль, эрх зүйн ур чадварыг задлан шинжилгээ, нарийн тодорхой төлөвлөлтөөр тодорхойлж болдог бол, үнэлэмжийг ярилцлага, хэлэлцүүлгийн өнгө аясаар бий болсон өргөн хүрээтэй төлөвлөөр илүү тодорхой тайлбарлаж болдог байна.

Энэ Баримт бичигт ур чадвар, үнэлэмж хоёрын тус бүрийнх нь бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг нь нарийвчлан, тодорхой судлахын тулд тус тусад нь авч үзсэн болно. Гэхдээ, хууль эрх зүйн үйл

ажиллагааны хэтийн үзэл баримтлалыг онцолж байгаа тус Баримт бичиг ур чадвар, үнэлэмжийг хооронд нь амархан тусгаарлаж болохгүй гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байгаа юм. Ур чадварууд нь хоорондоо харилцан уялдаатай байдаг. Жишээ нь: зөвлөгөө өгөх (Ур чадвар 6), хэлцэл хийх (Ур чадвар 7) болон шүүн таслах ажиллагааны үед мэтгэлцэх (Ур чадвар 8) ур чадварыг томъёолоход эдгээр ур чадвар нь хууль, эрх зүйн задлан шинжилгээ хийх, хууль, эрх зүйн судалгаа хийх, баримт мэдээллийг шинжлэн судлах ур чадваруудыг ашиглах шаардлагатай (Ур чадвар 6.2(а)-(б), 7.1(б), 8(в) 8.3(г)) гэсэн бол; хэлцэл хийх ур чадварт дүн шинжилгээ хийж тайлбарлахдаа, зөвлөх ур чадварыг ашиглан хэлцэл хийх үед харилцагч нь нөгөө талаас хамгийн сайн нөхцлийг хүлээж авах уу, эсвэл татгалзах уу гэдэгт тусалдаг (Ур чадвар 7.3(а)) гэсэн бол; асуудал шийдвэрлэх ур чадвар нь голдуу өмгөөлөгчөөс хэрэглэгчийн асуудлыг тодорхойлох, оношлогоо хийхэд шаардлагатай баримтуудыг цуглуулах, ярилцлага авах ур чадварыг шаарддаг (Ур чадвар 1.1) гэсэн байна. Үүнтэй адилаар үнэлэмжүүд ч хоорондоо харилцан уялдаатай байдаг. Жишээ нь: хэдийгээр тасралтгүй боловсролыг өмнөх хэсэгт мэргэжлийн ур чадавхиа хадгалах зорилготой гэж үзсэн, харин дараах хэсэгт мэргэжлийн төгс байдлыг эзэмших зорилготой хэмээсэн боловч чадварлаг төлөөллийн үнэ цэнэ, (Үнэлэмж 1) өөрийн мэргэжлийн хөгжүүлэх үнэ цэнэ (Үнэлэмж 4) хоёул тасралтгүй боловсрол, сургалтад тууштайгаар хандах шаардлагыг тавьдаг.

Цаашилбал, ур чадвар, үнэлэмж ч мөн хоорондоо уялдаа, харилцаатай байдаг. Үнэлэмж 1-д тайлбарласнаар Ур чадвар 1-10-т заасан тодорхой ур чадварууд болон өөрийгөө үнэлэх ерөнхий ур чадвар нь (Ур чадвар 1-ийн текст болон тайлбарт тодорхойлсон) тухайн өмгөөлөгчийг үйлчлүүлэгчийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх, чадварлаг төлөөлөл хийх туйлын зорилгоо биелүүлэхэд нь зайлшгүй шаардлагатай хэрэгслүүд юм. Үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөхөд бэлтгэх үйл явц нь мэргэжлийн тодорхой үнэлэмжүүдийг хүлээн зөвшөөрч, тэдгээрийг хангахын тулд шаардлагатай ур чадварыг эзэмшинэ гэсэн үг.

Ур чадвар, үнэлэмжийн эдгээр харилцааг зарим ур чадвар, үнэлэмжийн дэс дарааллыг тодорхойлоход ашигласан болно. Тухайлбал, тус Баримт бичиг ур чадварыг үнэлэмжийн өмнө авч үзсэн учир нь Ур чадвар 1-10-тай танил байх нь Үнэлэмж 1-д тодорхойлсон чадварлаг төлөөллийг гүйцэтгэхэд зайлшгүй чухал юм. Асуудал шийдвэрлэх (Ур чадвар 1), хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ (Ур чадвар 2) зэрэг үндсэн ерөнхий ур чадварын өмнө авч үзсэнтэй адилаар чадварлаг төлөөлөл хийх ур чадавхиа хадгалахын тулд тасралтгүй сурч боловсрохын үнэ цэнийг (Үнэлэмж 1), мэргэжлийн төгс байдлыг эзэмшихийн тулд тасралтгүй сурч боловсрохын үнэ цэнийн (Үнэлэмж 4) өмнө авч үзсэн болно. Түүнээс

биш ур чадвар буюу үнэлэмжийн дэс дараалал нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа буюу хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаанд бэлтгэх явц тэдний эзлэх байр суурь, ач холбогдлын талаарх ямар нэгэн үзэл баримтлалыг тусгаагүй байна.

Ур чадварын дэс дарааллын тогтолцоо нь харилцагчийн хууль, эрх зүйн асуудлыг шийдэх үйл явцын дэс дарааг тогтоох зорилгоор хийгдээгүй юм. Өмгөөллийн сайн үйл явц бол шугаман бус алхам алхмаар хийгддэг байх нь ховор байдаг. Хэдийгээр асуудал шийдвэрлэх болон хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх ур чадвар нь гол төлөв үйл явцын эхэн үед ашиглагддаг ч, явцын дунд харьцангуй ойлголт болон хувирдаг эдгээр ур чадварын дүн шинжилгээнээс харахад өмгөөлөгч харилцагчийнхаа хууль, эрх зүйн асуудлыг шийдвэрлэх буюу онолын судалгаа хийх төлөвлөгөөгөө шинэ мэдээлэл гарч ирэх тутам байнга дахин хянаж, шинэчилж байх шаардлагатай (Ур чадвар 1.4(г), 1.5, 2.1(в)(iii)). Үүнтэй мөн адилаар, шинэ мэдээлэл, баримт гарч ирсэн үед бусад хэсэг тухайн өмгөөлөгчийг хууль, эрх зүйн шинжилгээ хийх (Ур чадвар 3.3(г)(ii)) буюу шинжлэн судлах (Ур чадвар 4.2(б)(Б)) төлөвлөгөөнийхөө хүчин төгөлдөр байдлыг дахин хянах шаардлагыг тавьдаг. Улмаар өмгөөлөгч өөрийн үйлчлүүлэгчиддээ шийдвэрээ эргэж харах эсвэл шинэ арга замын талаар (Ур чадвар 6.5(в)) зөвлөгөө өгч, хэлцэл хийх зорилго тактикаа дахин үнэлж, өмнө нь сонгож авсан арга замаа (Ур чадвар 7.2(в)) эргэн харах шаардлагыг бий болгодог.

Б. Дүн шинжилгээ хийсэн ур чадвар, үнэлэмжийн тойм

Өмгөөлөгчийн үндсэн ур чадвар

Ур чадвар 1: *Асуудал шийдвэрлэх*

Асуудал шийдвэрлэх бодлогыг боловсруулах, үнэлэх буюу зорилгодоо хүрэхийн тулд өмгөөлөгч нь дараах чиглэл, ур чадварын талаар ойлголттой байх ёстой:

- 1.1 Асуудлыг тодорхойлох, оношлогоо тавих;
- 1.2 Шийдлийн хувилбарууд болон бодлого боловсруулах;
- 1.3 Ажлын төлөвлөгөө боловсруулах;
- 1.4 Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх;
- 1.5 Төлөвлөлтийн үйл явцыг шинэ мэдээлэл, шинэ санаа тусгахад нээлттэй байлгах.

Ур чадвар 2: *Хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх, учир шалтгааныг судлах*

Эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмуудын талаар шинжлэн судлахын

тулд өмгөөлөгч хүн дараах чиглэл, ур чадварын талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- 2.1 Хууль, эрх зүйн асуудлуудыг тодорхойлох, томъёолох;
- 2.2 Хууль, эрх зүйн холбогдох онолуудыг томъёолох;
- 2.3 Хууль, эрх зүйн онолыг боловсруулах;
- 2.4 Хууль, эрх зүйн онолыг үнэлэх;
- 2.5 Хууль, эрх зүйн үндэслэгээг шүүмжлэх, нэгтгэх.

Ур чадвар 3: *Хууль, эрх зүйн судалгаа хийх*

Хууль, эрх зүйн асуудлуудыг тодорхойлох, тэдгээрийг бүх талаас нь бүрэн, үр дүнтэй судлахын тулд өмгөөлөгч нь дараах мэдлэг, ойлголттой байх хэрэгтэй:

- 3.1 Эрх зүйн хэм хэмжээ болон эрх зүйн институтуудын мөн чанарын талаарх мэдлэг;
- 3.2 Хууль, эрх зүйн судалгааны үндсэн хэрэгсэл, арга хэлбэрийг ашиглах мэдлэг, чадвар;
- 3.3 Уялдаа холбоотой, үр дүнтэй судалгааны хэлбэрийг бодож олох, хэрэгжүүлэх, судалгаа явуулах явцын талаарх ойлголт.

Ур чадвар 4: *Баримт, мэдээллийг шинжлэн судлах*

Баримт, мэдээллийг шинжлэн судлах, төлөвлөх, удирдах, шаардлагатай тохиолдолд ажилд оролцохын тулд өмгөөлөгч дараах чиглэл, ур чадварын талаар ойлголттой байх нь зүйтэй:

- 4.1 Баримт, мэдээллийг шинжлэн судлах хэрэгцээг тодорхойлох;
- 4.2 Баримт, мэдээллийг шинжлэн судлах ажлыг төлөвлөх;
- 4.3 Шинжлэн судлах чигийг хэрэгжүүлэх;
- 4.4 Мэдээллийг нэвтэрч болохуйц хэлбэрээр зохион байгуулах, дэс дараалалд оруулах;
- 4.5 Баримт цуглуулах үйл явцыг зогсоох эсэх талаар шийдвэр гаргах;
- 4.6 Цуглуулсан мэдээллүүдэд үнэлгээ өгөх.

Ур чадвар 5: *Харилцаа холбоо*

Амаар болон бичгээр зохистой харилцаа холбоо тогтоохын тулд өмгөөлөгч дараах чиглэл ур чадварын талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- 5.1 Харилцаа холбооны хүлээн авагчийн хэтийн төлвийг үнэлэх;
- 5.2 Харилцаа холбооны зохистой аргуудыг ашиглах.

Ур чадвар 6: *Зөвлөгөө өгөх*

Үйлчлүүлэгчид шийдвэрийн талаар болон үйл ажиллагааны явцын талаар зөвлөгөө өгөхийн тулд өмгөөлөгч доорхи чиглэл, ур чадварын талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- 6.1 Өмгөөлөгчийн үүрэг оролцооны мөн чанар, хил хязгаарыг хүндэлсэн зөвлөгөө өгөх харилцааг тогтоох;
- 6.2 Гаргах шийдвэртэй холбогдолтой мэдээллийг цуглуулах;
- 6.3 Гаргах шийдвэрийн талаар дүн шинжилгээ хийх;
- 6.4 Гаргах шийдвэрийн талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх;
- 6.5 Үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийн учрыг тунгаах, шийдвэрийг хэрэгжүүлэх.

Ур чадвар 7: *Хэлэлцээр хийх*

Маргаан шийдвэрлэх буюу арилжих нөхцөлд өмгөөлөгч дараах чиглэл, ур чадварын талаар ойлголттой байх хэрэгтэй:

- 7.1 Хэлэлцээр хийхэд бэлтгэх;
- 7.2 Хэлэлцээр хийх;
- 7.3 Хэлэлцээрийн үед нөгөө талаас олж авсан нөхцөл, болзлын талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөлгөө өгөх, үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх.

Ур чадвар 8: *Хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны болон маргаан шийдвэрлэх хувилбарыг сонгох журмууд*

Хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны болон маргаан шийдвэрлэх хувилбарыг сонгох журмыг ашиглах буюу түүний тухай үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөхийн тулд өмгөөлөгч эдгээр үйл явцын үүрэг зарчим түүнээс гарах үр дүнгийн талаар ойлголттой байж доорхи үндсэн зарчмуудын тухай ажлын мэдлэгтэй байх шаардлагатай:

- 8.1 Анхан шатны шүүх хурлаар хэргийг хянан хэлэлцэх;
- 8.2 Давж заалдах шатанд хэргийг хянан хэлэлцэх;
- 8.3 Засаг захиргааны болон гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын хуралдаанд өмгөөлөл хийх;
- 8.4 Маргаан шийдвэрлэх бусад ажиллагааны журам.

Ур чадвар 9: *Хууль, эрх зүйн ажлын зохион байгуулалт ба менежмент*

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг үр дүнтэй явуулахын тулд өмгөөлөгч нь үр дүнтэй менежментийн дараах чиглэл, ур чадварын талаар ойлголттой байх ёстой:

- 9.1 Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны үр дүнтэй менежмент хийх зорилго, зарчмуудыг боловсруулах;
- 9.2 Цаг хугацаа, хүчин чармайлт, нөөц эх сурвалжуудыг зөв хуваарилах систем, журмуудыг боловсруулах;
- 9.3 Ажлыг боломжит цаг хугацаанд хийж гүйцэтгэх, дуусгах систем, журмуудыг боловсруулах;
- 9.4 Бусад хүмүүстэй зохистойгоор ажиллах систем, журмуудыг боловсруулах;

9.5 Хуулийн товчоодыг үр дүнтэй удирдан зохион байгуулах систем, журмуудыг боловсруулах.

Ур чадвар 10: *Ёс зүйн төвөгтэй байдлыг хүлээн зөвшөөрөх, шийдвэрлэх*

Ёс зүйн зохих журамтай нийцүүлэн үйлчлүүлэгчийг төлөөлөхийн тулд өмгөөлөгч дараах зарчмуудын талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

10.1 Ёс зүйн журмын мөн чанар, эх сурвалж;

10.2 Ёс зүйн журмыг мөрдөх арга барил;

10.3 Ёс зүйн төвөгтэй байдлыг хүлээн зөвшөөрөх, шийдвэрлэх үйл явц.

Мэргэжлийн үндсэн үнэлэмжүүд

Үнэлэмж 1. *Чадварлаг төлөөлөл*

Харилцагчид үйлчлэхийн төлөө үйл ажиллагаагаа зориулсан хуулийн мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь дараах үнэлэмжийг тууштай баримтлана:

1.1 Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлээр мэргэжлийн ур чадавхийн түвшинг эзэмших;

1.2 Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлээр мэргэжлийн ур чадавхийн түвшингээ хадгалах;

1.3 Үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөх.

Үнэлэмж 2. *Хууль ёс, шударга байдал, ёс суртахууныг тууштай дэмжиж эрхэмлэх*

Шударга ёсны чанарын төлөө тусгай үүрэг хариуцлага хүлээсэн хуулийн мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгч дараах үнэлэмжийг тууштай баримтлана:

2.1 Хууль, эрх зүйн одор тутмын үйл ажиллагаандаа Хууль ёс, шударга байдал, ёс суртахууныг дэмжих;

2.2 Хуулийн салбараас төлбөрийн чадавхигүй хүмүүст хууль, эрх зүйн зохистой үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээрх үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхэд нь өөрийн хувь нэмрээ оруулах;

2.3 Хуулийн салбараас шударга ёсыг эрхэмлэх хууль болон хууль, эрх зүйн байгууллагуудын хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхэд нь өөрийн хувь нэмрээ оруулах.

Үнэлэмж 3. *Хуулийн мэргэжлийг сайжруулахын төлөө чармайх*

Бие даасан мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь дараах үнэлэмжийг тууштай баримтална:

- 3.1 Мэргэжлийн салбарыг сайжруулах чиглэлээр зохион байгуулагдаж байгаа арга хэмжээнүүдэд оролцох;
- 3.2 Шинэ өмгөөлөгчдийг сургах, бэлтгэх, ажилд туслалцаа үзүүлэх;
- 3.3 Хуулийн мэргэжлийг арьс өнгө, шашин, үндэстэн ястан, гарал үүсэл, жендер, бэлгийн амьдралын зуршил буюу тахир дутуу байдлаар ялгаварлан гадуурхах үзлээс ангид байлгах, ийм үзлээс үүссэн уршгийг арилгахын төлөө чармайн ажиллах.

Үнэлэмж 4. *Мэргэжлийн хувьд өөрийгөө боловсруулах*

Боловсорсон мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь дараах үнэлэмжийг тууштай баримтлана:

- 4.1 Өөрийн мэдлэг, ур чадвараа сайжруулах боломжуудыг эрэлхийлэх, ашиглах;
- 4.2 Өмгөөлөгч нь мэргэжлийн хувьд хөгжих, өөрийн ажил мэргэжлийн болон хувийн зорилгоо биелүүлэх боломж бүхий ажил хөдөлмөрийг сонгох, хадгалах.

В. Ур чадвар, үнэлэмжийн дүн шинжилгээ

1. Асуудал шийдвэрлэх

Үйлчлүүлэгч буюу өмгөөлөгчийн үйлчилгээг хүртгэж байгаа аливаа байгууллагын гаргаж тавьсан асуудлыг шийдвэрлэх буюу тухайн зорилтыг¹ биелүүлэх бодлогыг оновчтой боловсруулах, үнэлгээ өгөхийн тулд өмгөөлөгч нь дараах чиглэл, ур чадварын талаар ойлголттой байх шаардлагатай юм. Үүнд: асуудлыг тодорхойлох, оношлогоо тавих, шийдлийн хувилбарууд болон чиглэл боловсруулах, ажлын төлөвлөгөө боловсруулах, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, төлөвлөлтийн явцыг шинэ мэдээлэл, шинэ санаануудад нээлттэй байлгах зэрэг багтана.

- 1.1 *Асуудлыг тодорхойлох, оношлох.* Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдал, зорилгын талаар бүрэн дүүрэн бөгөөд үнэн зөв ойлголт авахын тулд холбогдох ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын тухай ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:
 - (a) Үйлчлүүлэгчийн хувьд асуудал болоод байгаа тодорхой нөхцөл байдал, хэрэгцээ. Энэ тооцоог хийхдээ дараах зүйлсийг анхаарах хэрэгтэй.
 - (i) Асуудлыг үйлчлүүлэгчээс тодорхойлж байгаа байдал
 - (ii) Асуудлын талаар үйлчлүүлэгчийн ойлгоогүй байж болох талууд;

- (iii) Үйлчлүүлэгчийн ойлгоогүй байж болох нэмэлт асуудлууд;
- (б) Асуудалд хамаарах хууль, эрх зүй, зохион байгуулалт болон хүмүүсийн хоорондхи харилцааны хүрээ;
- (в) Боломжийн шийдлийг бий болгох буюу хязгаарлах, авах буюу авахгүй байх арга хэмжээнээс гарч болох үр дүнг урьдчилан харж болох тухайн асуудалтай холбогдолтой үйлчлүүлэгчийн өгч чадах болон бусад эдийн засаг, технологи хүчин зүйлсийн талаарх мэдээлэл (үйлчлүүлэгчийн бизнесийн үйл ажиллагааны мөн чанар эсвэл адил төстэй байдалд үйлчлүүлэгч орж байсан эсэх, түүнээс гарсан үр дүнгийн туршлага гэх мэт);
- (г) Үйлчлүүлэгч хамгийн сайн гэж үзэх түүний “зорилго” буюу асуудлын шийдэл, боломжит үр дүнгийн хувилбаруудыг хүсэл, хэрэгцээ, сонирхлынх нь дагуу дэс дугаарласан жагсаалт;
- (д) Үйлчлүүлэгчийн үзэж байгаагаар түүний зорилгыг биелүүлж болох арга хэмжээнүүдийг хүсэл, хэрэгцээ, сонирхлынх нь дагуу дэс дугаарласан жагсаалт;
- (е) Одоогоор мэдэгдэж байгаа зүйлсийн хязгаарлалт:
 - (i) асуудалд дүн шинжилгээ хийх буюу асуудлыг тодруулахад шаардлагатай баримт, хууль эрх зүйн мэдээлэл одоохондоо мэдэгдээгүй байгаа;
 - (ii) энэ мэдээлэл ирээдүйд хэзээ нэгэн цагт мэдэгдэх магадлал;
 - (iii) нэмэгдэл мэдээлэл мэдэгдэх хүртэлх цаг хугацаа;
 - (iv) нэмэгдэл мэдээлэл цуглуулахад гарах зардал;
 - (v) төлөвлөлтийн явц дахь мэдээллийн дутагдлын нөлөө, авах зарим арга хэмжээг уян хатан байлгах хэрэгцээ, илүү мэдээлэл мэдэгдэх үед зарим төлөвлөгөөг өөрчилж болох боломж;
- (ё) Дараах зүйлсийг харгалзан үзсэн асуудлыг шийдвэрлэх хамгийн тохиромжтой цагийн хуваарь:
 - (i) Үйлчлүүлэгчийн хүсэл болон түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс;
 - (ii) Асуудал шийдвэрлэлтийг хурдасгах эсвэл хойшлуулахад гарах аливаа давуу талууд;
 - (iii) Асуудал шийдвэрлэлтийг хурдасгах эсвэл хойшлуулахад гарах үр дүн, түүнийг хийх арга хэрэгслүүд;
 - (iv) Үйлчлүүлэгчийн ашиг сонирхлын үүднээс асуудлыг хойшлуулах явдалд гарах ёс зүйн хязгаарлалтууд;

(ж) Асуудлыг шийдвэрлэхэд зориулж үйлчлүүлэгчийн бэлтгэсэн санхүүгийн нөөц боломж, эдийн засгийн зарим нөхцөл байдалд харьцангуй өндөр зардлын улмаас үйлчлүүлэгч зарим арга хэмжээ буюу боломжит шийдлүүдээс татгалзах эсэх;

1.2 Шийдлийн хувилбаруудаас сонголт хийх болон бодлого боловсруулах. Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн мэдээлэл болон өөрийн дүн шинжилгээн дээр үндэслэн асуудалд хандах боломжит аргуудыг уран сэтгэмжтэйгээр болон цогцоор нь боловсруулах явцтай холбогдолтой ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын талаар ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

- (а) Асуудлыг шийдвэрлэх боломжит шийдлүүд;
 - (i) Үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдлын бодит асуудалтай нийцсэн боломжит шийдлийн хувилбаруудын жагсаалт;
 - (ii) Эдгээр хувилбар шийдлийн аль нь нөгөөтэйгөө зөрчилдөж байгааг тооцоолох, эдгээр зөрчилдөөнийг багасгах буюу арилгах аливаа арга хэмжээнүүд;
 - (iii) Зөрчилдөөнийг арилгаж болохгүй тохиолдолд хийх ёстой сонголтыг тодорхойлох;
- (б) Асуудлыг шийдвэрлэх хувилбар шийдэл бүрийг хэрэгжүүлэх боломжит арга хэрэгслүүд. Үүнийг дээр тодорхойлсон 1.2 (а)(i)-(iii)-тай нэг адилаар бүх хувилбарыг авч үзэх, хувилбар хоорондын зөрчилдөөнийг тооцоолох замаар хийнэ.
- (в) Боловсруулсан шийдлүүд буюу тэдгээрийг хийх арга хэрэгслүүд дээр гарч болох хязгаарлалт буюу боломжит доголдууд:
 - (i) Баримт болон хууль, эрх зүйн мэдээлэл одоогоор дутмаг байгаагийн улмаас дүн шинжилгээний зарим шинж чанарыг гүйцэтгээгүй эсвэл нийтэд нь анзаараагүй орхисон (дүн шинжилгээг дуусгахад дутуу байгаа мэдээллийг олох нь хүсүүштэй, үр дүнтэй учир хийгдэх дүн шинжилгээ болон ийм мэдээллийг олж авах хамгийн боломжтой цагийн хуваарь зэргийг оролцуулаад);
 - (ii) Үйлчлүүлэгч, бусад мэдээлэл өгөгчид эсвэл өмгөөлөгчийн эргэлзээтэй таамаглалаас хамаарах дүн шинжилгээний шинж чанарууд;
 - (iii) Өмгөөлөгч эргэлзэх шалтгаантай үйлчлүүлэгчийн буюу баримтат мэдээлэл өгөгчдийн мэдэгдлээс хамаарах дүн шинжилгээний шинж чанарууд;

1.3 *Ажлын төлөвлөгөө боловсруулах.* Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчтэй хамтран ажлын төлөвлөгөө боловсруулахтай холбогдолтой ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

- (a) Ажлын бүх боломжит төлөвлөгөөг тодорхойлох;
- (б) Ажлын төлөвлөгөөний боломжит хувилбаруудын үр өгөөж, зохистой байдалд дараах зүйлсийг харгалзан үнэлгээ өгөх, хооронд нь харьцуулах, ангилах:
 - (i) Ажлын төлөвлөгөө бүрийн үйлчлүүлэгчийн зорилтыг биелүүлэх, түүний хүсэл сонирхлыг хангах магадлал;
 - (ii) Ажлын төлөвлөгөө бүрийн үр өгөөж, гарах зардал;
 - (iii) Ажлын төлөвлөгөө бүрийн амжилттай хэрэгжих магадлал;
 - (iv) Ажлын төлөвлөгөө бүрийн амжилтгүй хэрэгжилтээс гарах үр дагавар (нийт буюу хэсэгчлэн үл хэрэгжсэн тохиолдол бүрийн);
 - (v) Ажлын төлөвлөгөө бүр нь үйлчлүүлэгчийн төлж чадах буюу төлөхөд бэлэн санхүүгийн нөөц баялагтай нийцэж байгаа эсэх;
 - (vi) Үйлчлүүлэгчийн хүсэл, хэрэгцээ, болон бодлогын хувьд тохиромжтой цагийн хуваарь ажлын төлөвлөгөө бүр нийцэж байгаа эсэх;
- (в) Дараах зүйлсийг харгалзан ажлын урьдчилсан төлөвлөгөөг гаргах:
 - (i) Төлөвлөгөөг эргэж хянах буюу өөр ажлын төлөвлөгөөний хувилбарыг сонгох шаардлага гарч болох бүх магадлалгүй шалтгаанууд;
 - (ii) Мэдэгдээгүй байгаа бүх баримт, хууль, эрх зүйн мэдээлэл болон дутуу байгаа мэдээллүүдийг авсны дараа дахин хянаж үзэх шаардлагатай ажлын төлөвлөгөөний хэсгүүд;

1.4 *Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх.* Өмгөөлөгч нь ажлын төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын талаар ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

- (a) Ажлын төлөвлөгөөг ямар хүн (эсвэл ямар хүмүүс) хэрэгжүүлэх гэдэг асуултыг нарийн авч үзэх, үүнд:
 - (i) Асуудал нь (хэсэгчилсэн буюу бүтнээрээ) өмгөөлөгчийн өөрийн мэдлэг, туршлага буюу ур чадвараас илүү өндөр түвшин шаардаж байвал тухайн асуудлыг өөр өмгөөлөгчид санал болгох эсэхийг тооцоолох. Энэ тооцоог хийхэд дараах зүйлийг анхаарах хэрэгтэй:

- (А) Ажлын төлөвлөгөөний өмгөөлөгч шийдвэрлэх ёстой асуудал бүрт шаардагдах туршлага, мэдлэг эсвэл ур чадварын түвшингийн бодит үнэлгээг хийх;
- (Б) Ажлын төлөвлөгөөний өмгөөлөгч шийдвэрлэх ёстой асуудал бүрийг чадварлагаар шийдвэрлэх өөрийн ур чадавхийн бодит үнэлгээг хийх;
- (В) Өөрийн туршлага, мэдлэг эсвэл ур чадвар хангалтгүй гэж үзсэн тохиолдолд дараах зүйлсийг харгалзан үзэх:
 - (I) Ийм хязгаарлагдмал байдлыг нөхөхийн тулд өөр илүү туршлагатай өмгөөлөгчийн зөвлөгөө буюу туслалцаа авах нь зохистой буюу үр дүнтэй эсэх;
 - (II) Чадварлаг төлөөлөл үзүүлэх мэргэжлийн үүрэг хариуцлага тухайн асуудлыг бүтнээр нь буюу хэсэгчлэн өөр өмгөөлөгчид өгөхийг шаардаж байгаа эсэх;
- (ii) Төлөвлөгөөний зарим хэсэг хуулийн бус салбарын мэргэжлийн ур чадварыг шаардаж байгаа эсэхийг тогтоох, хэрэв тийм байвал:
 - (А) Мэргэжилтний туслалцааны үнэ цэнэ, аливаа мэргэжилтнийг авч ажиллуулах буюу түүнээс зөвлөгөө авах зардал, үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөц боломж зэргийг харгалзан үзэж тухайн холбогдох салбарын мэргэжилтнийг ажиллуулах буюу түүнээс зөвлөгөө авах нь зөв үү гэдэг талаар шийдвэр гаргах;
 - (Б) Өмгөөлөгчийн гаргасан шийдвэрийн тухай үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгч мэргэжилтнийг авч ажиллуулах буюу түүнээс зөвлөгөө авахын үр дүн нь зардлын хувьд тохиромжтой юу үгүй юу гэдгийг өмгөөлөгч яагаад бодох болсон шалтгааныг тайлбарлах;
- (iii) Өмгөөлөгчийн цагийг дээд зэргээр ашиглах, үйлчлүүлэгчийн зардлыг хэмнэх зорилгоор төлөвлөгөөний зарим хэсгийг хуулийн бичиг хэргийн ажилтан, хуулийн дунд боловсролтой хүмүүс, мөрдөгчид эсвэл туслах ажилтнуудад зохистойгоор даалгаж болох эсэх талаар тооцоолох;
- (iv) Үйлчлүүлэгчийн зардлыг хэмнэх эсвэл төлөвлөгөөний зарим асуудлыг хэрэгжүүлэх бололцоо олгох болно гэж үзэн үйлчлүүлэгч, үйлчлүүлэгчийн түншүүд,

хамаатан садан эсвэл найз нөхдийн туслалцааг хамруулах нь зохистой эсэх талаар тооцоолох;

- (б) Төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн явцад гүйцэтгэх (тухайн өмгөөлөгч эсвэл аливаа өөр хувь хүн) ажил бүрийг хийж дуусах хамгийн тохиромжтой цагийн хуваарийг тодорхойлох;
 - (в) Төлөвлөгөөг цаг хугацаанд нь хэрэгжүүлэх ажлыг хянах, үүнд:
 - (i) Бусдад даалгасан ажил бүрийг гүйцэтгэлд хяналт тавих;
 - (ii) Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхийн тулд эсвэл төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх явцад гарсан аливаа асуудалд шаардагдах өмгөөлөгчийн түвшингээс илүү туршлага, мэдлэг эсвэл ур чадварын хэрэгцээний улмаас илүү туршлагатай өмгөөлөгчдөөс зөвлөгөө буюу туслалцаа авах, эсвэл өөрөөсөө илүү өмгөөлөгчдөд тухайн асуудлыг шилжүүлэх нь зохистой юу гэдгийг харгалзан үзэж өөртөө шүүжлэлтэйгээр үнэлгээ өгөх;
 - (г) Ажлууд хийгдэж дууссан, шинэ мэдээлэл олж авсан эсвэл төлөвлөөгүй үйл явдал гарсан тохиолдолд дараах зүйлсийг эргэж хянах хэрэгтэй эсэхийг авч үзэх;
 - (i) Ажлын төлөвлөгөө
 - (ii) Түүний хэрэгжилтэд зориулан үүрэг хариуцлагыг хуваарилах
 - (iii) Түүний хэрэгжилтийн цагийн хуваарь
- 1.5 *Төлөвлөлтийн явцыг шинэ мэдээлэл, шинэ санаануудад нээлттэй байлгах.* Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн асуудалд дүн шинжилгээ хийх, шийдвэрлэх үйл ажиллагааны явцад өрнөх уналт бууралт болон явц, мэдээлэл, санаа бодол, мэдрэмжийн урсгалыг зохистойгоор анхааралдаа авах явдлыг баталгаажуулах талаар ерөнхий болон, ур чадварын ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:
- (а) Үйлчлүүлэгчийн байдалд гарч болох өөрчлөлтүүдийг хянах, баримтад гарах аливаа өөрчлөлт, явцын талаар байнга мэдээлэлтэй байгаа асуудлыг зохицуулах;
 - (б) Асуудлын талаарх үйлчлүүлэгчийн санаа бодол, хандлагын явцтай байнга холбоотой байх;
 - (в) Төлөвлөгөөний шат бүхэнд томоохон арга хэмжээ авахын өмнө хамгийн сүүлийн үеийн мэдээллийг авч үзэх боломжоор хангахын тулд төлөвлөлтийг хангалттай уян хатан байлгах, үйл явцын зохистой үед шинэ мэдээлэлтэй бүрэн танилцаж байх;

- (г) Шийдвэрийг мэдээллийн бат бөх суурин дээр гаргахын тулд хэрэв практик дээр боломжтой бол шийдвэр гаргалтын үе шатуудыг мэдээллийн шинэчлэлтэй уялдуулан тохируулах;
- (д) Аливаа арга хэмжээ авах, үйлдэл хийхээс өмнө үйлчлүүлэгч нь өөрийн сонголт, шийдвэр, шийдэлтийг тунгаан бодох эргэцүүлэх хангалттай цаг, боломжоор хангах явдлыг баталгаажуулж цаг хугацааны явцад тэдний тогтвортой байдлыг үйлдлээс нөлөөлөх ашиг сонирхлын ач холбогдолтой уялдуулан байнга үнэлж, шийдэмгий бус буюу тээнэгэлзсэн байдлаас болж боломжийг алдахгүй байх.

Тайлбар

Асуудал шийдвэрлэхтэй холбогдолтой ур чадварын концепцийн ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрөх өмгөөлөгчдийн мэргэжлийн ур чадавхийг үнэлэх буюу зааж сургах талаар хэд хэдэн загварууд боловсруулагдсан байдаг. Жишээг AMERICAN LAW INSTITUTE–AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, A MODEL CURRICULUM FOR BRIDGE-THE-GAP PROGRAMS (Discussion draft 1988) (“хууль эрх зүйн үндсэн гол бүрдэл хэсгүүд”-ийг “хуулийн сургуулийг саяхан төгсөгчид болон БАР-ын шинэ гишүүдэд” заах загвар хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулсан бөгөөд (*id.* at 7) энэ нь “Зохистой хувилбаруудыг сонгох, шинжилгээ хийх”, “Ажлын төлөвлөгөөний загвар гаргах, хэрэгжүүлэх” болон “шинэ өмгөөлөгчдийн эзэмших ёстой дэд-ур чадварууд”-ын талаарх ур чадваруудыг жагсаасан байна (*id.*, at 13); Cort & Sammons, *The Search for “Good Lawyering”: A Concept and Model of Lawyering Competencies*, 29 CLEVE. ST. L. REV. 397, 406, 441-43 (1980) (Antioch Хуулийн Сургуулийн Ур чадавхийг судлах Тусгай Комиссын боловсруулсан “Өмгөөллийн Ур Чадавхийн модель” бөгөөд “Асуудлыг Шийдвэрлэх Ур Чадавхи” нь чадварлаг өмгөөлөл үзүүлэхэд шаардагдах “өмгөөллийн функцүүдийн” гол зургаан ангиллуудын нэг хэмээсэн байна); STATE BAR OF CALIFORNIA COMMITTEE OF BAR EXAMINERS, INFORMATION REGARDING PERFORMANCE TESTS 14-16 (1988) (“асуудлыг шийдвэрлэх” журмуудыг боловсруулсан бөгөөд California Bar Examination-ний ажлын гүйцэтгэлд хийсэн шалгалтын үед тооцоолсон дөрвөн “өмгөөллийн ур чадавхийн өргөн хүрээт ангилалын” нэг гэж үзсэн байна (*id.*, at 5)); AMERICAN LAW INSTITUTE–AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, A PRACTICAL GUIDE TO ACHIEVING EXCELLENCE IN THE PRACTICE OF LAW: STANDARDS, METHODS AND SELF-EVALUATION 2.1(c) & Comment (1992) (“өмгөөлөгч хууль, эрх зүйн асуудлыг шийдвэрлэх анхны чиглэлийг . . . үйлчлүүлэгчтэй хамтран боловсруулах” явцыг

тодорхойлсон байна); Barnhizer, *The Clinical Method of Legal Instruction: Its Theory and Implementation*, 30 J. LEGAL EDUC. 67-77 (1979) (хууль, эрх зүйн боловсролын зорилгуудын хүрээнд “стратегийн, тактик, шийдвэр гаргалт”-ыг жагсаасан бөгөөд “өмгөөлөгч нь асуудлууд болон хувилбаруудын дундаас үйлчлүүлэгчид хамгийн сайн үр дүн авчрах зохистой хувилбарыг сонгож чаддаг байх хэрэгтэй” гэж тайлбарласан байна); Rosenthal, *Evaluating the Competence of Lawyers*, 11 LAW & SOCIETY 256, 270-71 (1976) (“өмгөөлөгч нь ерөнхийдөө асуудал шийдвэрлэх үйлчилгээ үзүүлдэг” гэж дурдаад “асуудлыг иж бүрнээр нь шийдвэрлэх”-тэй холбогдолтой “үйл ажиллагааны таван дэс дараалал”-д анхаарлаа төвлөрүүлсэн өмгөөлөгчийн ур чадавхийг үнэлэх моделийг санал болгосон байна); Strong, *The Pedagogic Training of a Law Faculty*, 25 J. LEGAL EDUC. 226, 230 (1973) (Karl Llewellyn-ний ажил дээр үндэслэсэн “Хууль, Эрх Зүйн Боловсролын Бүрдэл Хэсгүүдийн Каталог”-ийг гаргасан бөгөөд “ойлголтын (ерөнхийдөө танин мэдэхүйн) бүрдэл хэсгүүд”-ийн хүрээнд “асуудал боловсруулах” болон “асуудал шийдвэрлэх”-ийг жагсаасан байна).

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны асуудал шийдвэрлэх хэсэгтэй холбогдолтой концепцийн ур чадварын талаарх дэлгэрэнгүй судалгаануудын нэгийг Amsterdam, *Clinical Legal Education – A 21st Century Perspective*, 34 J. LEGAL EDUC. 612 (1984)-өөс олж болох юм. Энэ нийтлэл нь концепцийн ур чадварын нөхцөл болох “эцсийн үр дүн бодолцох” томъёоллыг тодорхойлсон бөгөөд “энэ үйл ажиллагааны эхэнд тухайн өмгөөлөгч аливаа асуудлыг тодорхойлж байгаа баримтат нөхцөл байдал буюу аливаа боломжийг судлаж эхлэн улмаар асуудлыг шийдэх буюу боломжийг биелүүлэх арга замыг олдог байна”. *Id.* at 614. Үйл явц нь боломжит бүх зорилгыг системтэй тодорхойлохоос эхэлдэг бөгөөд (“асуудлын одоогийн байгаа байдлаас хөдөлгөөн эхлэж болох ‘эцсийн цэгүүд’) үүний дараа “эдгээр зорилгоос эсрэг зүгт эргэн . . . зорилго бүрт хүрэх замын зургийг гарган, . . . зам тус бүрээр алхам алхмаар эргэн явж дараа дараагийн алхмыг хийхийн өмнө ямар алхам хийх нь зохистой болох”-ыг тунгаадаг. *Ibid.* Тухайн зорилгыг биелүүлэх бүх арга хэрэгслүүдийг тодорхойлсны дараа төгсгөлүүд болон арга хэрэгслүүдийн хоорондох зөрчилдөөнийг судалж үзнэ. Зөрчилдөөнд боломжийн хэрээр тохируулга хийх бөгөөд үнэндээ тохирохгүй зөрчилдөөнийг ач холбогдлоор нь эрэмбэлнэ.

Энэ Баримт бичигт тусгагдсан асуудал шийдвэрлэх ур чадварын дүн шинжилгээ нь дээр дурдсан ном, зохиолуудад боловсруулсан нийтлэг зүйлүүдийг авч нэгтгэсэн юм. Мэргэжлийн ур чадавхийн хамгийн наад захын түвшинд шаардагдах асуудал шийдвэрлэх ур чадвар дээр анхаарлаа төвлөрүүлсэн учир дээрх бүтээлүүдэд тусгагдсан нарийн ур чадваруудыг оруулаагүй болно. Жишээ нь,

Амстердам эрсдлийн хувьд эцсийн үр дүн, түүнд хүрэх арга хэрэгслүүдтэй холбогдолтой хамгийн үр дүнтэй/хамгийн үр дүнгүй тохиолдлын тооцоог ашиглах талаар тодорхойлсон байна. Amsterdam, *supra* at 614. Зардал/үр өгөөж, дээд/доод зэрэг бусад төрлийн дүн шинжилгээнүүдийг адил төрлийн зорилгоор ашиглаж болно. Ийм төрлийн боловсронгуй, нарийвчилсан аналитик техник нь ашигтай бөгөөд асуудал шийдвэрлэх үйл ажиллагааны чанарыг сайжруулдаг хэдий ч эдгээр нарийвчлалыг өмгөөлөгч өөрийн ажил мэргэжлийн явцад буюу сүүлд сурч болох юм гэсэн дүгнэлтийг гаргасан болно.

Асуудал шийдвэрлэх ур чадварын энэ боловсруулалт нь ном зохиолуудад дурьдагдаагүй зарим элемент болон онцлогуудыг мөн тусгасан болно. Энэ Баримт бичиг “асуудлыг хүрээлж байгаа хууль, эрх зүй, зохион байгуулалт, хувь хүмүүсийн хоорондын харьцааны цар хүрээг “харгалзан үзэж үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдалд цогцоор хандах ёстойг албан ёсоор уриалсан байна. 1.1(б). Эдгээр хууль зүйн бус хүчин зүйлсийн ач холбогдол нь ойлгомжтой юм: Тухайлбал, хэрэв сонгосон хувилбар нь үйлчлүүлэгчийн гэр бүл, одоогийн хөдөлмөр эрхлэлт, ирээдүйн ажил мэргэжил, ажлын байр болон амьдардаг орчныхоо хүмүүстэй харьцдаг харьцаа зэрэгт ноцтой нөлөө үзүүлж магадгүйг үл харгалзан үйлчлүүлэгчийн хууль, эрх зүйн асуудлыг шийдэх шийдлийг сонгож авахаар тогтвол уг өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчид буруу үйлчилгээ үзүүлнэ гэсэн үг. Энэ Баримт бичиг нь асуудал шийдвэрлэх явцад гардаг бодит бэрхшээлүүд, хязгаарлалтын талаар онцлон тэмдэглэсэн болно. Үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн чадавхи, нөөц боломж, мөн асуудлыг шийдвэрлэх үйл явцыг түргэвчлэх буюу удаашруулвал нь үйлчлүүлэгчид яаж нөлөөлөх вэ зэрэг хүчин зүйлс нь үйлчлүүлэгчийн хууль, эрх зүйн асуудлыг шийдвэрлэх хамгийн шилдэг аргын талаарх дүн шинжилгээ хийхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Энэ Баримт бичгийн асуудал шийдвэрлэх ур чадварын талаар хийсэн боловсруулалт нь Баримт бичигт дүн шинжилгээ хийгдсэн бараг бүх ур чадваруудыг оновчтойгоор ашиглахад чухал үүрэгтэй зарим бусад концепцийн ур чадваруудыг багтаасан болно. Үүнд:

Тэдгээрийн анхных нь бүтээлчээр сэтгэх ур чадвар юм. Өгөгдсөн үүрэгт ажил нь үйлчлүүлэгчийн асуудлыг шийдвэрлэх чиглэл болон боломжит шийдлийг боловсруулах шаардлагатай байсан ч (Ур чадвар 1.2), хууль эрх зүйн буюу баримт, баримтын онол боловсруулах хэрэгтэй байсан ч (Ур чадвар 2.2, 4.2) эсвэл хэлцлийн сэдвийн концепци боловсруулахад ч тэр чадварлаг төлөөлөл үзүүлнэ гэдэг нь бүтээлч сэтгэхүйтэй, нөхцөл байдал, санаа болон асуудлуудад нээлттэйгээр хандаж чаддаг, уран сэтгэхүй бүхий шинэлэг арга барил ашигладаг, хоорондоо холбоогүй мэт зарчмууд (Ур чадвар 2.5(б)(i)(A)), баримтууд (Ур чадвар 4.6(б)), хэлцлийн сэдвүүд (Ур чадвар 7.1(г)(i))

эсвэл бусад хүчин зүйлсийн байж болох ашигтай холбоо, уялдааг эрэлхийлдэг хувь хүнийг шаарддаг билээ.

Хоёрдугаарт, асуудлыг оновчтой шийдвэрлэх нь (Баримт бичигт тусгагдсан бусад ур чадварыг оновчтой ашиглахтай мөн адил) зөв шийдвэр гаргахыг шаарддаг. Боллоцгооны шийдлүүдийн цар хүрээг тодорхойлохдоо, асуудал шийдвэрлэгч нь аль хувилбаруудын талаар илүү нухацтай авч үзэх тухай өөрийн шийдвэрээ гаргах ёстой. Боломжийн хувилбаруудыг хооронд нь харьцуулан шийдвэр мөн гаргах хэрэгтэй. Amsterdam, *supra* at 614-15-ыг үзэх. (хувилбарууд нь заримдаа ялгаатай өөр, ихэнх тохиолдолд, тодорхой бус эрсдэл болон олон төрлийн найдлага төрүүлдэг нөхцөл байдалд шийдвэр гаргах үед өмгөөлөгчид ашигладаг аналитик ур чадварыг энд тодорхойлсон байна, *id.* at 614).

Асуудал шийдвэрлэгчийн хувьд зөвхөн зөв шийдвэр гаргах чадвартай байх нь хангалтгүй юм: Тэрээр шийдвэрийг бие даасан байдлаар гаргах буюу гаргахыг хүсдэг байх хэрэгтэй. Асуудлыг оновчтой шийдвэрлэнэ гэдэг нь тухайн хүн үйл ажиллагааны уламжлалт байдлыг сохроор дагах эсвэл илүү туршлагатай өмгөөлөгчийн зөвлөгөөг шүүмжлэлгүйгээр хүлээн авах дургүй байхыг шаарддаггүй. Харин биеэ даан бодож сэтгэн, тухайн нөхцөл байдалд ямар арга барил хамгийн тохиромжтойг олж тогтоодог, өөрийн үзэл бодол, дотоод сэтгэхүйг судлах сонирхол бүхий хүнийг шаарддаг.

Эцэст нь, асуудал шийдвэрлэх ур чадварыг оновчтой ашиглах нь (өмгөөллийн бусад чадварын адил) өөрийн ур чадавхи болон сул талыг бодитойгоор харахыг шаарддаг. Өмнө хийгдсэн судалгаанууд өмгөөлөгч өөрийн ур чадавхийн сул талыг харж чадах нь хичнээн чухал болохыг онцолсон байна. Жишээг AMERICAN BAR ASSOCIATION, FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE 4, 18, 32 (1983); AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR, REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON LAWYER COMPETENCY: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS 10 (1979)-аас үзнэ үү. Ур чадвар 1.4(a)(i), 1.4(b)(ii)-г тайлбарласанчлан энэ Баримт бичгийн асуудал шийдвэрлэх ур чадварын боловсруулалт нь (бусад ур чадвар мөн адил) аливаа өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийнхээ чадварлаг төлөөллийн үйлчилгээ авах сонирхлыг хангахын тулд асуудлыг илүү туршлагатай өмгөөлөгч рүү шилжүүлж болно гэж үзсэн байна.

2. Хууль эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх, учир шалтгааныг судлах

Үйлчлүүлэгчдийн асуудлыг шийдэхэд эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмыг хэрэглэх асуудалд үр дүнтэй дүн шинжилгээ хийхийн тулд өмгөөлөгч нь хууль, эрх зүйн асуудлууд болон онолуудыг тодорхойлох, тэдгээрийг өргөн хүрээтэй ашиглах, шүүмжлэлтэй хандах, үнэлгээ өгөх талаар ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын ойлголттой байх шаардлагатай:

2.1 Хууль эрх зүйн асуудлуудыг тодорхойлох, боловсруулах.

Баримтат буюу бодит байдал, баримтаас үүссэн хууль, эрх зүйн олон талт асуудал бүрт дүн шинжилгээ хийхийн тулд өмгөөлөгч дараах зүйлстэй холбогдолтой ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын ойлголттой байх нь зөв. Үүнд:

- (a) Баримт, баримтуудад дүн шинжилгээ хийх:
 - (i) Өнөөг хүртэл мэдэгдэж байгаа бүх холбогдох баримтыг тодорхойлж (Ур чадвар 1.1-ийг үзэх), цогцоор нь шинжлэх бололцоотой хэсгүүдэд баримтат буюу бодит байдлыг хэсэгчлэн задлах;
 - (ii) Баримт бүрийг шүүмжлэлтэйгээр буюу анхааралтайгаар хянан шалгаж тэдгээрийн түвшингийн хоорондхи ялгааг (ажиглалтын өгөгдлүүд, таамаглал, шинж чанарын тодорхойлолт, дүгнэлтүүд гэх мэт) салгаж үзэх;
 - (iii) Баримт бүрийн найдвартай байдлын талаар урьдчилсан үнэлэлт хийж, тэдгээрийг мөн, мэдээллүүдийг цуглуулах бүрт эдгээр баримт найдвартай эсэх талаар үргэлжлүүлэн судлах, үнэлгээ өгөх, стандарт болон үйл явцыг боловсруулах;
 - (iv) Баримтуудын хоорондхи зөрөөтэй, харилцан эсрэг байдлуудыг тодорхойлж, зөрчилдөөн бүрийн гарч болзошгүй үр дагаварт үнэлгээ өгөх;
- (б) Баримт буюу бодит байдалтай холбогдолтой эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмуудыг тодорхойлж, зохистойгоор томъёолох. Энэ нь гол төлөв эрх зүйн судалгаа хийхийг шаарддаг (Ур чадвар 3-ыг үзнэ үү) бөгөөд эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмуудын талаарх өмгөөлөгчдийн өмнөх мэдлэгийг баяжуулах буюу улам өргөн хүрээтэй болгохын тулд шүүхийн шийдвэр, хууль, эрх зүйн акт болон бусад үндсэн сэдвийг унших мэргэшсэн арга барилыг шаарддаг (Ур чадвар 3.2-ыг үзнэ үү);
- (c) эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмуудыг ашиглан:

- (i) Хууль, эрх зүйн асуудал бүрийг болон түүний боломжит шийдлүүдийг хүрээлж буй тодорхой баримтуудыг тодорхойлох;
- (ii) Баримтыг эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмуудын нэр буюу үзэл баримтлалын хүрээнд бүлэглэх, ангилах, шинж байдлыг нь тодорхойлох (баримтуудыг бодитойгоор, оновчтой тодорхойлох болон бүх холбогдох баримтыг тооцоолсон эсэхийг баталгаажуулсан байх);
- (iii) Шаардлагатай нэмэлт баримтуудын талаарх мэдээллийг тодорхойлох. Шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах, тэдгээрийг хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээнд нэгтгэх арга, үйл явцыг боловсруулах хэрэгтэй;

2.2 *Хууль, эрх зүйн холбогдох онолуудыг боловсруулах.* Хууль, эрх зүйн холбогдох онолуудыг боловсруулахын тулд өмгөөлөгч нь баримттай холбогдолтой эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмуудад дүн шинжилгээ хийх, нэгтгэх талаар ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

- (a) Эрх зүйн хэм хэмжээг бүрдэл хэсгүүдэд задлан авч үзэх (элемент, “хүчин зүйлс”, “анхаарах зүйлс” сонирхлын зөрөлдөөн гэх мэт), гарт байгаа баримтуудыг эдгээр бүрдэл хэсгүүдтэй холбон авч үзэх;
- (b) Гарт байгаа баримтуудтай холбоотой, тодорхой үр дүн шаардаж буй эрх зүйн тодорхой хэм хэмжээ буюу зарчмын талаарх учир шалтгааныг томъёолох;

2.3 *Хууль эрх зүйн онолыг боловсруулах.* Өмгөөлөгч нь хууль, эрх зүйн онолыг боловсруулах болон баяжуулах талаар ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын тухай ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

- (a) Онолын хэлэлцүүлэг, мөн онолыг дахин нарийвчилсан концепцийн түвшинг “бүгдийг хамарсан концепци” , “нийтлэг сэдэв” болон ижил төстэй нэр томъёонд шилжүүлэн хууль, эрх зүйн онолуудыг нэгтгэх;
- (b) Хууль, эрх зүйн онолуудыг хуримтлуулах эсвэл дараалах хэлбэрээр “эргэж буух” нэр томъёонд оруулан боловсруулах;
- в) Боловсруулсан хууль, эрх зүйн онолуудыг дэмжиж (эсвэл эсэргүүцэх) болох олон төрлийн цар хүрээн дэх маргаан, хэлэлцүүлгүүдийг (жишээ нь: сургаал онол, түүх, өвөрмөц шинж, шударга ёс, эрх тэгш байдал гэх мэт) тодорхойлох;
- (i) Эдгээр маргаан хэлэлцүүлэг бүрийг, боловсруулсан онол бүрийг үр ашигтай болгох, хэрхэн ашиглаж болох талаар дүн шинжилгээ хийх;

- (ii) Эдгээр маргаан, хэлэлцүүлгийг нэгтгэсэн байдлаар, ганцаар нь эсвэл хавсаргасан байдлаар илэрхийлбэл аль нь илүү түлхэц болох талаар дүн шинжилгээ хийх;

2.4 *Хууль, эрх зүйн онолуудыг үнэлэх.* Тодорхой үр дүнд хүрэх эсвэл шийдвэр гаргагчийг (эсвэл шийдвэр гаргагчдын бүлэг) тодорхой шийдвэр гаргуулахад хууль, эрх зүйн онол буюу онолуудын үзүүлэх үр нөлөөг үнэлэхийн тулд өмгөөлөгч дараах зүйлсийг тодорхойлох, тооцох чиглэлээр ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- (a) Хууль, эрх зүйн онол дээр шийдвэр гаргагчийн (эсвэл шийдвэр гаргагчдын) шийдвэрт нөлөөлж болох зүйлсийг анхаарч үзэх, Үүнд:

- (i) Онол нь өмнөх ашиглалтаас илүү эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмыг гүнзгийрүүлэх шаардлагатай бол (А) гүнзгийрүүлснээс гарах үр дагавар; (Б) гүнзгийрүүлсэн явдал, түүнээс гарах үр дагаврын талаарх шийдвэр гаргагчийн хандлага; (В) бүтэлгүй үр дүнд хүрэхгүйн тулд гүнзгийрүүлэх асуудлыг хязгаарлах үндэслэл томъёолсноор шийдвэр гаргагчаас гарч болох сөрөг хандлагаас зайлсхийснээр гарах үр дүн;

- (ii) Онол нь эсэргүүцэлтэй учрах буюу хязгаарлагдах өрсөлдөөнт хэм хэмжээ, концепцийг шаардах бол (А) өрсөлдөөнт хэм хэмжээ, концепцийн эсэргүүцэл буюу хязгаарлалтын учруулж болох үр дагавар; (Б) өрсөлдөөнт хэм хэмжээ, концепцийн эсэргүүцэл буюу хязгаарлалт болон ийм үр дүнгийн учруулж болох үр дагаврын талаарх шийдвэр гаргагчийн хандлага; (В) өрсөлдөөнт хэм хэмжээ, концепцийг эсэргүүцэх буюу хязгаарлах нь зүйтэй гэж шийдвэр гаргагчийг итгүүлэх явдлаас гарах үр дүн;

- (iii) Онол нь эрх зүйн хэм хэмжээ болон зарчмын хэрэглээний хөгжлийн өнөөгийн хандлагатай нийцэж байгаа эсэх, хэрэв тийм бол (А) өнөөгийн хандлагатай нийцэж байгааг нь шийдвэр гаргагчийг онолыг хүлээж авахад итгүүлэх зорилгоор ашиглаж болох эсэх; (Б) өнөөгийн хандлагатай нийцэхгүй байгааг нь багасгах эсвэл онолыг дахин боловсруулах, мөн хязгаарласнаар засч болох эсэх;

- (b) Шийдвэр гаргагчийн (эсвэл шийдвэр гаргагчдын бүлэг) хандлага нь дараах баримтууд дээр тулгуурлах магадлалтай:

- (i) Өмнөх шийдвэр гаргалтын чиг хандлагууд;

- (ii) Өмнөх шийдвэр гаргалтад томъёолсон шалтгаанууд;

- (iii) Тодорхой тогтсон үзэл бодол буюу ойлголт бий болгох хандлагатай зохион байгуулалтын асуудлууд;
- (iv) Өмнөх шийдвэр буюу мэдүүлгийн үед гарсан алдаа мэдгүүд;
- (v) Тодорхой баримтат нөхцөл байдалд шийдвэр гаргагчийн зүгээс өрөвдөх эсвэл зэвүүцэх хандлага гаргаж болохуйц хүчин зүйлс (жишээ нь: нөхцөл байдлаас салдаггүй “үнэн шударга байдал”);

2.5 *Хууль эрх зүйн нотолгоонуудыг нэгтгэх ба шүүмжлэх.*

Онолын болон түүний үндэслэгээний хүчин төгөлдөр байдал, хязгаарлалтыг бодитойгоор үнэлэхийн тулд (шүүн таслах ажиллагаа эсвэл эсрэг тэсрэг нөхцөл байдалд онол болон үндэслэгээг ихэвчлэн эсрэг тал гаргаж ирэх магадлалтай) өмгөөлөгч дараах зүйлсийн талаар ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын ойлголттой байх нь зүйтэй. Үүнд:

- (a) Онол болон үндэслэгээг үндэслэн эрх зүйн “хэм хэмжээнүүд”-д шүүмжлэлтэйгээр үнэлэлт өгч, эдгээр хэм хэмжээний хэтийн төлвийг ямар нөхцөл, шалтгаан, үндэслэлийн дор гаргаж ирснийг харгалзан үзэж тодорхойлох гэх мэт;
- (б) Хууль, эрх зүйн нотолгоонд тулгуурлан аливаа учир шалтгааныг шүүмжлэлтэйгээр судалж үзэн, дараах зүйлсийг хийх;
 - (i) үндэслэгээний хэд хэдэн хэлбэрийн хүчин төгөлдөр байдал болон хязгаарлалтад үнэлэлт өгөх, Үүнд:
 - (А) Аналог хэлбэрээр учир шалтгааныг судлах явдлын хүчин төгөлдөр байдал болон аналог хэлбэр нь онолын буюу онолын тодорхой асуудалд тохирох эсэх;
 - (Б) Логикийн сонгосон шугамуудын зайлшгүй гүнзгийрүүлэлт болон ийм гүнзгийрүүлэлт нь үнэмшилтэйгээр эсэргүүцэлтэй тулгарах цэгүүд;
 - (ii) Учир шалтгааныг судлах явцад гарч болох сул талуудын үнэлгээ;
 - (А) Эргэлзээтэй таамаглалууд;
 - (Б) Индуктив эсвэл дедуктив логикийн эргэлзээтэй хэрэглээ;
 - (В) Өөр дүн шинжилгээ эсвэл дүгнэлт шаардах хүчин зүйлс буюу нөхцөл байдлыг харгалзан үзэхгүй байх алдаа;
- (в) Хууль эрх, зүйн байж болох бусад онолыг тодорхойлох, үнэлэх

- (i) Баримт, сургаал онол, онол, концепци болон бусад хүчин зүйлсийн бүрдэл хэсгүүдийг тодорхойлох, тусгаарлах
- (ii) Эдгээр бүрдэл хэсгүүдийг шинэ хэлбэрт оруулан нэгтгэх
- (iii) Шинэ хэлбэрүүд нь хууль, эрх зүйн шинэ онолыг шаардах эсэхийг судлах (хэрэв тийм бол, шинэ онолыг дээр дурдсан алхмуудын дагуу боловсруулах, үнэлэх, шүүмжлэх, нэгтгэх).

Тайлбар

Хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ хийхийн ач холбогдлыг нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Жишээг, AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR, REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON LAWYER COMPETENCY: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS 11 (1979) (хуулийн сургуулиуд өөрийн оюутнууддаа эзэмшүүлэхээр чармайж байгаа “хууль, эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагааны үндэс суурь” сэдэвт “хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх сайтар хөгжсөн ур чадвар” багтсан байна); Cort & Sammons, *The Search for “Good Lawyering”: A Concept and Method of Lawyering Competencies*, 29 CLEVE. ST. L. REV. 397, 415 (1980) (“хэрэв хууль, эрх зүйн боловсрол олгогч нь аливаа зүйлд зөвшөөрөл өгөх хэрэгтэй бол тэр нь хуулийн сургуулиудад хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээний хичээл заах явдал юм”).

Энэ хэсэгт хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх үйл явцыг түүний бүрдэл хэсгүүдэд задлах гэж оролдсон болно. Эдгээрт тус тусдаа, дэс дараалсан алхмууд шаардагдах эсвэл үгүй байж болох хэдий ч тэдний тодорхойлолтоор бол зайлшгүй шаардлагатай болдог байна. Туршлагатай олон өмгөөлөгчийн хувьд энэ нь тэдний гарт нь орсон байдаг бөгөөд тэд өөрсдийн юу хийж байгаагаа нарийвчлахын тулд шаардлагатай хугацаанаас харьцангуй бага цагт хийж чаддаг байна. Туршлага багатай өмгөөлөгчид харин эв дүйгээ олтол уг үйл ажиллагааг илүү аргачлал, томъёололтойгоор хийх шаардлагатай болдог.

Энэ Баримт бичигт боловсруулсан хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх ур чадвар нь хууль, эрх зүйн шинжилгээний концепцийг одоогийн мөрдөж байгаа хууль, шүүхээс урьд өмнө гаргасан шийдвэрээр бий болсон жишиг, зарчмуудаас (хуулийн бусад сурвалж мөн адил) үндэслэн шинэ баримтат нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийх хэрэгсэл болгон ашигладаг болохыг тусгасан болно. Жишээг Amsterdam, *Clinical Legal Education – A 21st-Century Perspective*, 34 J. LEGAL EDUC. 612, 613 (1984). Гэхдээ, Баримт бичиг уламжлалт жишиг-аргаас хазайж хууль, эрх зүйн бодит үйл

ажиллагааны явцад хийгддэг хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээний арга замын хоёр чухал шинжийг харгалзан үзэж түүнийг зааж сургах аргад анхаарлаа хандуулсан юм. Юуны өмнө, хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны явцад баримтуудын зөвхөн нэг тодорхой хэсэг нь мэдэгдэж байгаа үед хууль, эрх зүйн онолыг боловсруулах шаардлагатай болох нь олонтаа байдаг; хичээлийн танхим дахь жишиг арга ашиглах явцад таамаглалууд нь хэдийгээр баримтын олон төрлийг бий болгодог ч таамаглал бүр оюутнуудыг өгөгдсөн багцыг “баримтуудын хаагдсан ертөнц” болгон хүлээн авахыг шаарддаг. Дээрх боловсруулалт нь нэмэлт баримт сүүлд нь мэдэгдэж хууль, эрх зүйн шинжилгээг болон түүнийг бий болгож байгаа баримт хоёрт дахин үнэлгээ хийх шаардлагыг үүсгэдэг. 2.1(а)(iii), 2.1(в)(iii)-ийг үзнэ үү. Хоёрдугаарт, жишиг аргын үед оюутнууд нөхцөл байдлын хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээг боловсруулдаг бөгөөд энэ нөхцөл байдалд ямар ямар хууль ашиглагдах болон ярилцаж байгаа асуудлын талаар гаргах шүүхийн шийдвэрийн эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмуудын талаар ойлголттой байдаг. Харин амьдрал дээр өмгөөлөгчид хэрэглэх хуулийн талаар мэдэхгүй байх тохиолдолд хууль, эрх зүйн дүн шинжилгээ боловсруулах шаардлагатай болдог тохиолдол олон гардаг. Дээрх боловсруулалт шаардлагатай хуулийн талаарх өмгөөлөгчийн мэдлэгийг сайжруулах буюу нэмэлт тус болох хууль, эрх зүйн судалгааны боломжит шаардлагыг харгалзан үздэг. 2.1(б)-г үзнэ үү.

Хууль, эрх зүйн онолыг үнэлэх явцыг тайлбарлахдаа 2.4 “шийдвэр гаргагч” болон “шийдвэр гаргагчдын бүлэг” гэсэн нэр томъёог ашигласан юм. Эдгээр нэр томъёо нь шийдвэр гаргагчдыг зөвхөн уламжлалт хэлбэрээр шүүгч, иргэдийн төлөөлөл буюу дундыг баригч аливаа арбитраудыг гэсэн утгаар илэрхийлэхийг оролдоогүй болно. Олон төрлийн өөр орчин нөхцөлд хувь хүн буюу аливаа байгууллага үйлчлүүлэгчийн ашиг сонирхлыг хөндсөн шийдвэр гаргаж болно. Энэ тохиолдолд өмгөөлөгч нь тэр хувь хүн буюу байгууллагатай харьцах хамгийн сайн арга замыг тооцоолохын тулд хууль, эрх зүйн учир шалтгааны судалгааг ашиглах шаардлагатай болох юм гэсэн үг. Жишээ нь, худалдаа арилжааны хэлцлийн үед хууль, эрх зүйн учир шалтгааны судалгаа хэлцэл хийж байгаа эсрэг талд өмгөөлөгчийн арга, хандлагыг мэдээлж болох аж.

3. Хууль, эрх зүйн судалгаа хийх

Хууль, эрх зүйн оновчтой судалгаа хийхийн тулд өмгөөлөгч нь эрх зүйн хэм хэмжээ ба хуулийн институтуудын мөн чанар, хууль эрх зүйн судалгааны үндсэн гол хэрэгслүүд болон уялдаатай бөгөөд үр бүтээлтэй судалгааны хэв загварыг бодож олох, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны талаар мэдлэг, ойлголттой байх шаардлагатай.

Үүнд:

3.1 Эрх зүйн хэм хэмжээ ба хуулийн институтуудын талаарх мэдлэг. Тухайн нөхцөл байдалд холбогдолтой, судлагдах ёстой асуудлууд, сурвалжуудыг тодорхойлохын тулд дараах ойлголтуудтай байх шаардлагатай. Үүнд:

(a) Эдгээр хэм хэмжээг бий болгосон эрх зүйн хэм хэмжээ болон үйл явцын эх сурвалжууд:

- (i) Жишиг хууль. Дараах зүйлсийн талаар өмгөөлөгч бүр үндсэн ойлголттой байх шаардлагатай: (А) холбооны улсын болон мужийн шүүх эрх мэдлийн ерөнхий бүтэц, зохион байгуулалт; шүүхийн тогтолцооны ерөнхий хандлага, харьяаллын асуудал; иргэний болон эрүүгийн анхан шатны шүүх, хуулийн зохистой эсэхийг авч хэлэлцдэг давуу эрхт шүүх хоёрын тусгаарласан түүх, энэ хоёр шүүхийн өнөөгийн байдал; (Б) нийтлэг эрх зүйн систем дэх шийдвэр гаргалт болон “*stare decises*”-ийн сургаалын мөн чанар; (В) холбооны улс болон мужуудын шүүх эрх мэдлийн өөр өөр түвшин дэх үндсэн хууль, нийтлэг эрх зүй дээр үндэслэсэн шүүхийн шийдвэрүүдийн “эрх хэмжээний” түвшин;
- (ii) Хууль, эрх зүйн акт. Өмгөөлөгч бүр дараах зүйлсийн талаар үндсэн ойлголттой байх шаардлагатай: (А) холбооны, мужийн болон орон нутгийн түвшин дэх хууль тогтоох үйл явц, хуулийн төслийг бэлтгэх, хэлэлцүүлэх, өөрчлөлт оруулах, хүчин төгөлдөр болгох журмууд; (Б) хууль тогтоох болон шүүх эрх мэдлийн хоорондын харилцаа; хуулийн тодорхой бус, төвөгтэй хэллэгийг тайлбарлах, Үндсэн хуультай нийцээгүй хууль, эрх зүйн актын зүйл, заалтыг засах шүүхийн эрх мэдэл;
- (iii) Засаг захиргааны зохицуулалт болон засаг захиргааны агентлагийн шийдвэрүүд. Өмгөөлөгч бүр засаг захиргааны анхан шатны хуулийн талаар үндсэн ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд: (А) засаг захиргааны буюу гүйцэтгэх засаглалын байгууллагаас хэм хэмжээ гаргах болон маргааныг хянан шийдвэрлэх журам; (Б) гүйцэтгэх засаглал болон шүүхийн системийн хоорондхи харилцаа, засаг захиргаанаас гаргасан дүрэм журмыг болон засаг захиргааны агентлагийн зохицуулалт, үйл ажиллагааг тайлбарлах, хүчин төгөлдөр буюу үндсэн хуультай нийцэж байгаа эсэхийг батлах шүүхийн эрх мэдэл;
- (iv) Шүүхийн хэм хэмжээ;

- (v) Дахиж хянан шийдвэрлэх болон ижил төрлийн кодификациуд (шүүх эрх мэдэл бүхий хэмээн үзэх хандлагатай эрх зүйн хэм хэмжээний албан бус тайлбарыг хамарсан);
- (б) 3.1(а)-д тодорхойлсон эрх зүйн хэм хэмжээний эх сурвалжийн аль нь аль болох олон салбарт, олон төрлийн асуудыг шийдэхэд зарчмын зохицуулалт хийж чадах эсэх
- (в) Аливаа нөхцөл байдалд байх хууль, эрх зүйн аргуудын төрөл, үүнд: (хэрэг хянан хэлэлцэх; хууль тогтоох аргууд (шинэ хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах буюу лоббидох; одоо мөрдөж байгаа хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах буюу хүчингүй болгох талаар лоббидох гэх мэт); засаг захиргааны аргууд (засаг захиргааны дүрэм журмуудыг дэмжих, лоббидох, батлан мөрдүүлэх, цуцлах эсвэл өөрчлөхөд үндэслэгээ, мэдүүлэг өгөх, аливаа хэргийг тодорхой замаар шийдвэрлүүлэхэд засаг захиргааны аливаа нэг удирдлагыг лоббидох); маргааныг шийдвэрлэх өөр хувилбар механизмууд (арбитрын шүүх, зуучлах, эвлэрүүлэх гэх мэт албан ёсны механизмууд; болон өөрөө өөртөө туслах гэх мэт албан бус механизмууд);

3.2 *Хууль, эрх зүйн судалгааны үндсэн гол хэрэгслүүдийг ашиглах чадвар болон тэдгээрийн тухай мэдлэг:*

- (а) Хууль, эрх зүйн судалгааны дараах гол хэрэгсэл бүрийн хувьд өмгөөлөгч нь тухайн арга хэрэгсэл, хуулийн номын сан дахь түүний байршил болон тухайн материалыг олж авах арга замын талаар ерөнхий ойлголттой байх шаардлагатай:
 - (i) Хууль, эрх зүйн эх материалууд (эрх зүйн хэм хэмжээний бичмэл эсвэл аудио эхүүд), үүнд: жишиг хуулийг сурвалжлагчид, хавчуурга хуудасны үйлчилгээнүүд, шүүхийн шийдвэрүүдийн бусад цуглуулгууд, холбооны, мужуудын болон орон нутгийн хууль тогтоомжуудын коджуулалт, засаг захиргааны агентлагийн шийдвэрүүд зэрэг багтана.
 - (ii) Хууль, эрх зүйн үүсмэл материалууд (хууль, эрх зүйн эх бичмэлүүд, бусад туслах материалыг судлах), үүнд: эрдэм шинжилгээний бүтээлүүд, хуулийн системчилсэн эмхэтгэлүүд, хууль тогтоомжийн цуглуулгууд, хавчуурга хуудасны үйлчилгээний талаарх тайлбарууд, хуулийн тойм, хэргийн болон хууль эрх зүйн актын талаарх Шепардын цуглуулга зэрэг багтана.
 - (iii) Өмгөөлөгчийн ёс зүйн үүрэг хариуцлагын эх сурвалжууд, үүнд: мэргэжлийн харьцааны жишигууд

(Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Журам ба Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрмүүд) болон Америкийн БАР-ын Холбоо, муж болон орон нутгийн БАР-ын холбоодын ёс зүйн хэм хэмжээний талаарх үзэл бодол;

(б) 3.2 (а)(i)-д тодорхойлсон хууль, эрх зүйн эх материалуудын хувьд өмгөөлөгч нь дараах зүйлсийн талаар ерөнхий ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

(i) Сэдвийг унших буюу ашиглах мэргэжсэн тех-никүүд:

(А) Шүүхийн шийдвэрийн аль хэсэг нь шийдэл, аль нь шүүгчийн санал болох талаар дүн шинжилгээ хийх; шийдвэрийн явцуу болон өргөн хүрээний боломжит боловсруулалтыг тодорхойлох; хэргүүдийн хоорондхи онолын зөрөөтэй байдалд тохируулга хийх гэх мэт эрх зүйн шийдвэрүүдийг унших, дүн шинжилгээ хийх техникүүд;

(Б) Нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн хууль тогтоомжийн актуудыг хэрэглэн эсвэл хоёрдогч эх сурвалжууд (хууль тогтоож ирсэн түүх гэх мэт) руу хандах хууль, эрх зүйн актуудыг тайлбарлах техникүүд;

(ii) Хууль, эрх зүйн эх материалуудын хувилбарууд дээр түшиглэхийг зөвшөөрөх эсвэл хориглох тусгайлсан хэм хэмжээ болон заншлууд (албан бус хэрэг сурвалжлагчид, хууль тогтоомжийн албан бус кодууд);

(в) 3.2(а)(ii)-д тодорхойлсон хууль эрх зүйн үүсмэл материалуудын хувьд өмгөөлөгч нь тухайн материалын сэдвийн хүрээ, гүнзгийрүүлэлт, нарийвчлал, үйлчлэх хугацаа, тодорхой хэтийн төлөв болон хоёрдогч эх сурвалжуудын олон төрөлд байх шаардлагатай холбогдох сул тал ба давуу талуудын талаар ерөнхий ойлголттой байх; ингэснээр тэрхүү судалгааны тодор-хой зорилгод хамгийн тохиромжтой эх сурвалжийн талаар мэдээлэл дээр тулгуурласан шийдвэр гаргаж чадах юм.

(г) 3.2 (а)(i)-д тодорхойлсон хууль, эрх зүйн эх материалууд болон 3.2 (а)(ii)-д тодорхойлсон хууль, эрх зүйн хоёрдогч туслах материалуудын хувьд өмгөөлөгч нь бичмэл хуулбар, микрофиш бусад хураангуйлсан үйлчилгээ болон компьютерчлагдсан үйлчилгээ (LEXIS ба WESTLAW гэх мэт) зэрэг материалд нэвтрэх хэлбэрүүд буюу хувилбаруудын талаар ерөнхий ойлголттой байх шаардлагатай;

3.3 Уялдаатай бөгөөд үр бүтээлтэй судалгааны хэлбэрийг бодож олох, хэрэгжүүлэх явцын талаарх ойлголт. Өмгөөлөгч нь дараах зүйлсийн талаар ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын

ойлголттой байх ёстой. Үүнд:

- (a) Судалгааны асуудлуудыг боловсруулах:
 - (i) Судлах ёстой хууль, эрх зүйн асуудлуудын нийт цар хүрээг тодорхойлох (Ур чадвар 2.1-ийг үзэх);
 - (ii) Олон зорилгод ашиглагдах, хууль, эрх зүйн асуудлуудад тохирох хариултуудын төрлийг тодорхойлох;
 - (iii) Олон зорилгод шаардлагатай хариултуудад итгэх итгэлийн түвшинг тодорхойлох;
 - (iv) Олон зорилгод шаардлагатай хариултуудын талаар баримт материалууд байгаа эсэхийг тодорхойлох;
 - (v) Хууль, эрх зүйн оновчтой судалгаа хийхэд тохиромжтой нөхцөлд судлах ёстой асуудлын концепцийг гаргах (асуудал буюу хэм хэмжээний концепцлал, үгээр илэрхийлэлт хоёрын аль нь судалгаа, хайлтын олон төрөлд нэвтэрч болох талаар авч үзэх);
- (б) Асуудлыг судлах ажилд ашиглаж болох хайлтын бүх чиглэлийг болон боломжтой тохиолдолд судлах асуудлын талаар мэдлэг туршлагатай бусад хүмүүсээс мэдээлэл эрэлхийлэх (жишээ нь бусад өмгөөлөгчид эсвэл шүүхийн ажиллагааны хувьд шүүхийн бичиг хэргийн ажилтнууд) зэрэг судалгааны бусад хувилбарыг тодорхойлох;
- (в) Дараах зүйлсийг харгалзан хайлтын төрлүүдийг үнэлж, судалгааны нэг хэлбэрийг сонгох:
 - (i) Хууль, эрх зүйн асуудлыг оновчтой шийдвэрлэхэд хэрэг болох судалгааны бүрэн цогц, гүйцэд байдлын түвшин (жишээ нь олдож болох хариулт байвал түүнийг олгохын тулд эсвэл асуудал нээлттэй хэвээр байгаа тохиолдолд шийдвэрлэгдээгүй буй үнэн мөнийн тодорхой түвшинг тодорхойлох болон аналогий эрх хэмжээнүүдийг цуглуулах);
 - (ii) Судалгааны ашиглалттай холбоотой агуулгын бүрэн цогц, гүйцэд байдлын түвшин (жишээ нь, судлах мэдээлэл нь шүүх хурал болон хууль хэлэлцүүлэх хуралдаанд ашиглагдах бол шаардлагатай бүрэн цогц гүйцэд байдлын түвшин өндөр байна; судлах мэдээлэл нь эсрэг талын зөвлөхтэй албан бус хэлэлцээр хийх эсвэл ямар нэг засаг захиргааны удирдах ажилтныг лоббидох зорилгод ашиглагдах бол бүрэн цогц, гүйцэд байдлын түвшин байнга байна);
 - (iii) Бүрэн гүйцэд байдлын тодорхой хүссэн түвшинд судалгааны ажил явуулахад шаардлагатай цаг хугацааг тооцоолох;

- (iv) Дараах хүчин зүйлсийг харгалзан бүрэн гүйцэд байдлын тодорхой хүссэн түвшинд судалгааны ажил явуулсны улмаас гарах үр дүн, үр дагаврыг тооцоолох:
 - (А) Гүйцэтгэх бусад ажил, тэдгээрийн ач холбогдол, болон цаг алдахгүй байдал зэргийг харгалзан судалгааны ажилд зориулах цаг хугацаа;
 - (Б) Хууль, эрх зүйн судалгааны үйл ажиллагаанд хуваарилах буюу зарцуулах үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөц боломж;
 - (В) Судалгааны зардлыг багасгах техник байгаа эсэх (жишээ нь, компьютерчлагдсан үнэтэй үйлчилгээний эх сурвалжуудыг ашиглаж эхлэхийн өмнө холбогдох чиглэлийн ерөнхий ойлголтуудыг олж авахын тулд судалгааг гараар хийх аргыг ашиглах);
- (v) Цаг хугацаа хангалтгүй байвал, эсвэл үйлчлүүлэгч санхүүгийн хүрэлцэхүйц нөөцгүй бол, мөн тухайн хууль, эрх зүйн асуудлыг шийдвэрлэхэд хангалттай судалгаа хийгдсэн бол үйлчлүүлэгчийн ашиг сонирхлыг хөсөрдүүлэхгүйгээр буюу судалгааны үнэн зөв байдлыг муутгах эрсдэлийг хамгийн доод хэмжээнд байлган судалгааны ажлын цар хүрээг багасгах арга замын талаар тооцоолох;
- (vi) Адил асуудлыг судлах хоёрдогч эх сурвалжийг ашиглах буюу боломжтой бол тухайн чиглэлээр мэргэшсэн өмгөөлөгчид эсвэл эрдэмтэдтэй зөвлөлдөх зэргээр судалгааны ажлын үр дүнг үнэн зөв эсэхийг дахин шалгах стратеги;
- (г) Судалгааны дизайныг хэрэгжүүлэх, үүнд:
 - (i) Цаг хугацааны улмаас буюу үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөцийг хэмнэх зорилгоор судалгааны цар хүрээг яг ямар хэмжээнд хүртэл багасгасан талаар үйлчлүүлэгчид мэдэгдэх (3.3(c)(v)-г үзэх); эдгээр багасгалт, цомхотголын шалтгаан болон нэмэлт судалгаа хийхгүй гэж шийдсэний улмаас гарч болох үр дагаврын талаар мэдээлэх;
 - (ii) Дараах зүйлсийг харгалзан судалгааны үр дүнд тогтмол хяналт тавих:
 - (А) Судалгааны хэлбэрийг өөрчлөх шаардлагатай эсэх
 - (Б) Тавьсан асуулт бүр бүрэн хариулагдсан, эсвэл судалгаа асуулт бүрт бүрэн хариулт өгөөгүй ч нэмэлт судалгаа, мэдээлэл авчрахгүй, эсвэл нэмэлт мэдээлэл нь зарцуулах цаг, санхүүгийн нөөцийн хувьд ашиггүй бол судалгааг зогсоох нь зөв эсэх;

- (iii) Удирдлага болгох эсвэл ишлэл татах аливаа хэргүүд нь цуцлагдаагүй, хязгаарлагдаагүй эсвэл асуултад ороогүй болохыг баталгаажуулах; удирдлага болгох эсвэл ишлэл татах аливаа эрх зүйн актууд буюу засаг захигааны дүрэм, журмууд нь цуцлагдаагүй, өөрчлөгдөөгүй эсвэл шүүхийн шийдвэрээр хүчингүй болоогүй байхыг баталгаажуулах.

Тайлбар

Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг чадварлагаар эрхэлж байгаа хэн ч тэр эзэмших ёстой ур чадваруудын нэг бол хууль, эрх зүйн судалгаа хийх ур чадвар гэдэг нь эргэлзээгүй юм. Жишээг AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR, REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON LAWYER COMPETENCY: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS 9 (1979); Baird, *A Survey of the Relevance of Legal Training to Law School Graduates*, 29 J. LEGAL EDUC. 264, 273-74 (1978); Barnhizer, *The Clinical Method of Legal Instruction: Its Theory and Implementation*, 30 J. LEGAL EDUC. 67, 78 (1979); Mudd & LaTeille, *Professional Competence: A Study of New Lawyers*, 49 MONT. L. REV. 11, 17 (1988); Schwartz, *The Relative Importance of Skills Used by Attorneys*, 3 GOLDEN GATE L. REV. 321, 324-33 (1973).

Энэ Баримт бичиг нь хууль, эрх зүйн судалгаа хийхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадварын цар хүрээний талаар өргөн хүрээтэй тодорхойлолтыг ашигласан болно. Оновчтой судалгаа хийхэд тавигддаг шаардлагууд нь хууль, эрх зүйн арга хэрэгсэл болон тэдгээрийг хайх үйл явц юм. Уг Баримт бичиг нь хууль, эрх зүйн судалгааг зөвхөн бичмэл материалыг механикаар шалгах төдий биш, судалгааны хэлбэрийн боловсруулалт ба хэрэгжүүлэлтийг илүүтэйгээр авч үздэг, концепцийн нарийн, төвөгтэй ур чадварууд шаарддаг үйл ажил хэмээн дүн шинжилгээ хийдэг.

Хууль, эрх зүйн асуудлуудын талаар судалгаа хийх явцын тодорхойлолт нь Ур чадвар 1-т тусгагдсан асуудал шийдвэрлэлтийг асуудлын оношлогоо, боломжит шийдлүүдийн цар хүрээний тодорхойлолт, ажлын төлөвлөгөөний боловсруулалт болон төлөвлөгөөний хэрэгжилт гэсэн хэсгүүдээс бүрдсэн үйл явц болгон зэрэгцүүлж үзсэн байна. Хууль, эрх зүйн судалгаа нь асуудал шийдвэрлэх үйл явцын салшгүй чухал хэсэг учир энэ хос ойлголт нь зөв зохистойг илэрхийлнэ.

4. Баримт мэдээллийг шинжлэн судлах

Баримт мэдээллийг шинжлэн судлах үйл явцыг төлөвлөх, удирдах, боломжтой бол түүнд оролцохын тулд өмгөөлөгч нь баримт

мэдээллийг шинжлэн судлах хэрэгтэй эсэхийг тодорхойлох, шинжилгээ судалгааг төлөвлөх, шинжилгээ судалгааны зорилгыг хэрэгжүүлэх, мэдээллийг нэвтрэх боломжтой хэлбэрээр зохион байгуулах, шинжилгээ судалгааг дуусгах талаар шийдвэр гаргах, цуглуулсан мэдээлэлд үнэлгээ өгөх зэрэгтэй холбогдолтой явц, ерөнхий төсөөлөл, ур чадварын ойлголттой байх шаардлагатай:

4.1 *Баримт мэдээллийг шинжлэн судлах хэрэгцээг тодорхойлох.*

Баримт мэдээллийг шинжлэн судлах шаардлагатай юу (эсвэл үнэндээ шаардлагагүй бол үр бүтээлтэй) гэдэг төвөгтэй асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд өмгөөлөгч нь дараах ур чадвартай байх хэрэгтэй:

- (a) Өөрт байгаа баримт мэдээллүүдийг зохион байгуулах, шүүмжлэлтэйгээр үнэлгээ өгөх (жишээлбэл, үйлчлүүлэгчээс авсан баримт мэдээллүүд эсвэл түүний өгсөн бичиг баримтууд);
- (б) Өөрт байгаа баримт мэдээллүүдийн урьдчилсан дүн шинжилгээг хуулийн дүн шинжилгээтэй нэгтгэх, холбогдох эрх зүйн хэм хэмжээ болон зарчмуудын хүрээнд баримт, мэдээллүүд шаардлагатай хэвээр байгаа эсэхийг тооцоолох (Ур чадвар 2.1(с)(iii)-г үзэх);
- (в) Хэрэв нэмэгдэл баримт мэдээлэл шаардлагатай бол:
 - (i) Мэдээлэлд нэвтрэх, олж авах боломж, мэдээллийг олж авахад зориулах цаг хугацаа, санхүүгийн зардал, нөөц, үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөц бололцоо болон бусад холбогдох асуудлыг тооцоолон мэдээллийг хайх нь үр дүн авчрах эсэхийг тодорхойлох;
 - (ii) Хэрэв өмгөөлөгч мэдээллийг хайх нь үр дүнгүй гэсэн дүгнэлт гаргавал шийдвэрийн талаар үйлчлүүлэгчид мэдэгдэж, шинжилгээ судалгаа явуулаагүйн улмаас гарах үр дагаврын талаар зөвлөгөө өгөх;

4.2 *Баримт мэдээллийг шинжлэн судлах ажлыг төлөвлөх.* Холбогдох баримтуудыг оновчтойгоор олж авахын тулд өмгөөлөгч дараах ерөнхий төсөөлөл, ур чадвар, үйл ажиллагааны талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- (a) Өмгөөлөгч өөрийн зорилтуудыг биелүүлэхийн тулд түшиглэх хууль зүйн болон баримтын онолын “ажлын таамаглал”-ыг боловсруулах (үүнийг өмгөөлөгч урьдчилсан, уян хатан төлөвлөгөө гэж үзэх бөгөөд шинэ мэдээлэл болон бусад хүчин зүйлсийг олж авсны дараа түүнийг өөрчлөн шинэчлэх боломжтой). Ажлын таамаглалыг боловсруулахад дараах хүчин зүйлс шаардлагатай.
 - (i) Хууль зүйн холбогдох онолуудын цар хүрээг (Ур

чадвар 2.2, 2.3-ыг үзэх) боловсруулахын тулд холбогдолтой эрх зүйн хэм хэмжээ болон зарчмын талаар шинжлэх;

(ii) Давамгайлах шаардлагатай баримтын эрэгцүүлэл бүрийг батлах боломжийг бүрдүүлэх баримтын онолын цар хэмжээг тодорхойлохын тулд хууль, эрх зүйн онолыг (эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмыг харгалзан) аналитик хүрээ болгон ашиглах. Баримтын онолыг тодорхойлох нь дараах зүйлсийг шаарддаг:

(А) Нотолгооны шугамыг бий болгоход шаардлагатай мэдээллийг тодорхойлохын тулд баримтуудын талаар судалгаа хийх явцад байдаг логик холбоонуудын үндсэн хэлбэрүүдийн талаар ойлголттой байх;

(Б) Нотолгооны шугамыг хүлээн зөвшөөрөх эсвэл зөвшөөрөхөд шаардлагатай мэдээллийг тодорхойлохын тулд мэдээллийн найдвартай байдлыг холбогдох аливаа шийдвэр гаргагчаас тооцоолох ёстой үйл явц ба хэм хэмжээний талаар ойлголттой байх;

(б) Оновчтой, уялдаатай шинжилгээ судалгааны зорилгыг бодох, олох, Үүнд:

(i) Дараах зүйлсийг бодолцон шинжилгээ, судалгааны ажлын анхны чиглэлийг ажлын таамаглалыг ашиглан тодорхойлох (цуглуулах баримт, тэдгээрийг ямар дэс дарааллаар цуглуулах гэх мэт):

(А) Одоогийн ажлын таамаглалын хүрээнд хийгдэх шинжилгээ судалгааны ажлыг хязгаарлах явдлаас сэргийлэх болон зохистой бөгөөд мэдэгдэж байгаа мэдээллүүдийг хасах;

(Б) Шинэ баримтуудыг мэдэх бүрт ажлын таамаглалыг цаг тухайд нь эргэн хянаж байх талаар тогтмол сэрэмжтэй байх;

(ii) Боловсруулсан хууль эрх зүйн асуудлууд (Ур чадвар 2.1-ийг үзэх) баримтуудын асуултууд нь шинжилгээ, судалгааны ажилд эмзгээр тусаж болох эсэх, ийм байдал илэрч байгаа эсэх болон ажлын таамаглалд тусгагдаагүй бусад чиглэл, ач холбогдлыг зөвтгөж байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийх;

(iii) Баримт, мэдээллийг тодорхойлсон асуултуудыг шийдвэрлэх шинжилгээ, судалгааны арга хэрэгслийг хамгийн оновчтойгоор ашиглах арга замыг үнэлж үзэх, үүнд:

- (А) Баримт мэдээллийн шинжилгээ, судалгааны үндсэн аргууд, тэдгээрийн сул ба давуу талууд болон үр дүн, зардлын талаарх ойлголт.
 - (Б) Сэжүүрийг оновчтойгоор ашиглахын тулд баримт мэдээллийн боломжит эх сурвалжуудад болон тэдгээрийн хоорондын харилцаанд системтэйгээр дүгнэлт хийх;
- (в) Шинжилгээ судалгааны ажлын зорилго, байгаа цаг хугацаа, үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөц бололцоо болон бусад хүчин зүйлсийг үндэслэн шинжилгээ, судалгааны ажилд шаардлагатай бүрэн гүйцэд байдлын түвшинг тодорхойлох. Хэрэв өмгөөлөгч зарим нэг боломжит, үр өгөөжтэй мэдээллийг хасах хэрэгтэй гэж дүгнэлт гаргасан тохиолдолд тэрээр:
- (i) Мэдээлэл эсвэл шинжилгээ судалгааны ажлын хүрээ, гүнзгийрүүлэлтийг хязгаарласнаар баталгааг алдах нөхцөл байдлын талаар өмнө нь гаргасан шийдвэрээ эргэж үнэлж үзэх (шаардлагатай бол асуудлын талаар дахин концепци боловсруулах);
 - (ii) Дараахь зүйлсийн талаар үйлчлүүлэгчтэй зөвлөлдөх:
 - (А) Үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөцийн хомсдол, цаг хугацааны хавчигдмал байдал болон бусад ижил төрлийн хязгаарлалтыг харгалзан үзэж шинжилгээ, судалгааны цар хүрээг тодорхойлсон дүн шинжилгээ, шийдвэр гаргалтын процесс;
 - (Б) Шинжилгээ, судалгааны ажлын цар хүрээг хязгаарлах талаар өмгөөлөгчийн гаргасан шийдвэрийн үндэслэл болон ийм хязгаарлалтын улмаас гарах боломжит үр дагавар;

4.3 *Шинжилгээ, судалгааны стратегийг хэрэгжүүлэх.* Шинжилгээ, судалгааны стратегийг оновчтойгоор хэрэгжүүлэхийн тулд өмгөөлөгч нь стратегийг системтэйгээр дагаж мөрдөх, олж авсан мэдээллийн үр дүнг цаг тухайд нь хянах, шаардлагатай тохиолдолд стратегийг өөрчлөн шинэчилж чаддаг байх шаардлагатай. Үйлчлүүлэгчийн хууль эрх зүйн асуудлын мөн чанараас шалтгаалан шинжилгээ, судалгааны стратегийг хэрэгжүүлэх ажил дараахь зүйлсийг багтааж болох юм.

- (а) Фактын гэрчээс ярилцлага авах. Гэрчээс оновчтой ярилцлага авахын тулд өмгөөлөгч нь дараахь ерөнхий төсөөлөл, ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- (i) Ярилцлагыг оновчтойгоор төлөвлөх. Үүнд дараахь зүйлс шаардлагатай:
 - (А) Ярилцлага авахтай холбоотой харилцааны үндсэн процесс ба хүмүүс хоорондын динамикийн (Ур чадвар 5-ыг үзэх) талаархи ойлголт;
 - (Б) Нөхцөл байдлыг гэрчийн зүгээс харах, түүний санаа зовж байгаа зүйл, хүсэн хүлээж байгаа зүйл, таамаглал болон байр суурийг урьдчилан харах (Ур чадвар 5.1-ыг үзэх);
 - В) Одоогоор мэдэгдэж байгаа мэдээлэл дээр үндэслэн ярилцлагын гол сэдвийн фокусыг тодорхойлох;
 - (Г) Дараахь магадлашгүй байдлын талаар төлөвлөлтийг бэлтгэх:
 - (I) Гэрчийн санаа зовж байгаа зүйл, хүсэн хүлээж байгаа зүйлийг өмгөөлөгч буруугаар ойлгосон байх магадлал гэх мэт;
 - (II) Өмгөөлөгч нь гол сэдвийн фокусыг зохистойгоор тодорхойлж чадаагүй байх магадлал;
 - (III) Үйлчлүүлэгчийн хууль эрх зүйн асуудал болон ярилцлага авах хүний талаар одоогоор мэдэгдэж байгаа фактуудтай холбогдолтой бусад магадлашгүй асуудлуудыг урьдчилан харах боломж;
- (ii) Ярилцлагыг оновчтой явуулах. Үүнд дараахь зүйлс шаардлагатай:
 - (А) Ярилцлага авахтай холбогдолтой харилцааны үндсэн процесс ба хүмүүс хоорондын динамикийн (Ур чадвар 5-ыг үзэх) талаархи ойлголт, уг ойлголтыг ашиглан:
 - (I) Гэрчийн санааг тодорхойлох, эерэг санаа хүслийг дэмжих, сөрөг санаа хүсэлтийг намдаах (шаардлагатай тохиолдолд дайсагнасан харьцаа буюу хамтарч ажиллахаас татгалзах зэргийг давж туулах);
 - (II) Аман буюу аман бус харилцаанд анхааралтай хандаж үнэн зөв тайлбарлах;
 - (Б) Оновчтой асуулт асуух гэх мэтийн дараахь төрлийн арга техникийг хамруулсан шинжилгээ судалгааны зориулалттай ярилцлага явуулах:
 - (I) Нээлттэй буюу хаалттай, дэс дараатай буюу дэс дараагүй асуултууд зэргийг ашигладаг асуулт бэлтгэх техник;

- (II) Болсон түүхийг гэрчээр яриулах “хөтлөж залах” техник, туршлагаасаа эргэн санах, үзүүлэн ашиглах зэрэг илүү нарийн, мэргэшсэн асуулт асуух техник;
 - (III) Тайлбар яриа, харилцан яриа, тодруулга зэрэг хувилбаруудыг ашиглан ярилцагыг удирдах техник;
 - (IV) Таамаглал болон дүгнэлтүүдийн цаад утга санааг нотлох;
 - (V) Ярилцагын үед таамаглал бэлтгэх болон хянах процессийг (4.2-ыг үзэх) ашиглан гэрчийн өгсөн мэдээлэл нь ярилцлага авах анхны төлөвлөгөөг эргэн харах шаардлага бий болгож байгаа эсэхийг шалгах, өмнө нь төлөвлөөгүй сэдвүүдийг нэмэх буюу асуухаар төлөвлөсөн сэдвүүдийг хасах;
- (б) Бичиг баримтанд анализ хийх. Бичиг баримттай оновчтой ажиллахын тулд өмгөөлөгч нь дараахь ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:
- (i) Үйлчлүүлэгчийн хууль эрх зүйн асуудал болон түүнд таарч болох шийдлүүдтэй холбогдолтой бичиг баримтуудын төрлүүдийг тодорхойлох;
 - (ii) Холбогдох бичиг баримтуудыг цуглуулах:
 - (A) Төрөл бүрийн баримтуудыг олж болох эх сурвалжуудыг тодорхойлох;
 - (B) Эдгээр эх сурвалжуудаас түргэн хугацааны дотор бичиг баримтуудыг цуглуулах хамгийн оновчтой арга хэрэгслүүдийг тодорхойлох;
 - (B) Цуглуулсан бичиг баримтуудыг системтэйгээр эмхлэж аливаа бичиг баримт дутуу байгаа эсэхийг шалгах (жишээ нь, өмгөөлөгчийн хүсэлтийн дагуу бичиг баримт олдоогүй эсвэл тийм бичиг баримт байдаг гэдгийг мэдээгүй учир өмгөөлөгч хүсэлт гаргаагүй);
 - (iii) Бичиг баримтанд анализ хийх:
 - (A) Бичиг баримтуудын ач холбогдол бүхий бүлэг, хэсгүүдийг тодорхойлж, эдгээр бүлэг, хэсгүүдэд тусгагдсан фактууд хууль эрх зүйн болон баримт фактуудын одоогийн онолд ямар нөлөөтэй эсэхийг тооцоолох;
 - (B) Бичиг баримтуудаас хаягдсан, ач холбогдол хэсгүүдийг тодорхойлж (жишээ нь, логик дэс дараалалтай байх ёстой, гэхдээ тийм биш байгаа

мэдээллүүдэд дүн шинжилгээ хийх гэх мэтээр), эдгээр хэсгүүдэд тусгагдсан фактууд хууль эрх зүйн болон баримт фактуудын одоогийн онолд ямар нөлөөтэй эсэхийг тооцоолох;

(B) Дараахь мэдээллүүдийн тодорхойлох, сүүлд нь хянаж үзэх систем буюу процессийг боловсруулах:

(I) Одоогоор тийм ч их ач холбогдолгүй мэт боловч дараа дараагийн мэдээллүүдийг олж мэдэх үед ач холбогдолтой болж болох мэдээллүүд;

(II) Одоогийн хууль эрх зүйн болон баримт фактын онолуудын улмаас одоогоор тийм ч их ач холбогдолгүй мэт боловч хууль эрх зүйн болон баримт фактын онолуудыг эргэн хянах үед ач холбогдолтой болж болох мэдээллүүд;

4.4 *Мэдээлийг хүртээмжтэй байх хэлбэрээр баримтжуулах, зохион байгуулах.* Цуглуулсан баримтат мэдээллийг оновчтойгоор баримтжуулах болон зохион байгуулахын тулд (факт цуглуулах процессийн төгсгөлд) өмгөөлөгч нь баримтат өгөгдлийг дараахь хэлбэрээр баримтжуулах болон зохион байгуулах ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

(a) Мэдээллийг ашиглах шаардлагатай хугацааны турш өгөгдлийг ашиглах ажиллагааг хамгийн үр дүнтэй байлгах;

(б) Дараахь шаардлагуудыг зохих ёсоор хангах:

(i) Баримтат мэдээллийг бүртгэх, хадгалах хууль эрх зүйн шаардлагууд;

(ii) Стратегийн хувьд баримтжуулахад таатай бус баримтат мэдээллийг (хуулийн асуудалтай холбогдуулан баримтжуулах шаардлагатай мэдээллээс бусад) нээж олох буюу илчлэх хууль эрх зүйн шаардлагууд;

4.5 *Факт цуглуулах ажлыг зогсоох эсэх талаар шийдэх.* Шинжилгээ судлагааны ажлыг зогсоох нь зүйтэй эсэх талаар шийдвэр гаргахын тулд өмгөөлөгч нь дараахь ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

(a) Дараахь зүйлсийг тооцоолж үзэх:

(i) Шинжилгээ судалгаа хүссэн хэмжээний мэдээллийг цуглуулж чадсан эсэх;

(ii) Цуглуулж болох мэдээлэл, шаардлагатай цаг хугацаа, санхүүгийн нөөц болон бусад холбогдолтой нөлөөнүүдийг зүгээс авч үзэхэд шинжилгээ судалгааг үргэлжүүлэх нь ашиггүй болсон эсэх;

- (б) Шинжилгээ судлагааны ажлыг зогсоох болсон шийдвэрийнхээ талаар өмгөөлөгч өөрийн үйлчлүүлэгчтэй зөвлөлдөж дараахь мэдээллийг өгөх:
 - (i) Ийм шийдвэрт хүрсэн процесс;
 - (ii) Үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөц бололцоо буюу бусад ямар ямар хүчин зүйлсийг авч үзсэн болох;
 - (iii) Нэмэлт шинжилгээ, судлагаа хийхгүйгээр шийдсний улмаас гарч болох үр дагаварууд;

4.6 *Цуглуулсан мэдээллүүдийг үнэлэх.* Цуглуулсан баримтат мэдээллүүдийг оновчтойгоор үнэлэхийн тулд (ихэвчлэн шинэ факт гарч ирэх тусам болон шинжилгээ судалгааны ажлын төгсгөлд хийгддэг процесс) өмгөөлөгч нь дараахь ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- (а) Фактуудыг үнэн зөв, найдвартай болохыг тодорхойлохын тулд тэдгээрийг шүүмжлэлтэйгээр, анхааралтай шалгах;
- (б) Фактуудад анализ хийх:
 - (i) Мэдээлэл цуглуусан арга замыг (фактуудыг хэрхэн нэг дор цуглуулсан) тодорхойлж фактуудын талаар илүү ойлголттой болох;
 - (ii) Цуглуусан фактуудтай таарч нийцэхгүй байгаа фактуудыг тодорхойлж хоорондоо тохирохгүй байгаа боломжит шалтгаануудыг үнэлж үзэх;
- (в) Цуглуулсан фактуудын учрыг тунгаах:
 - (i) Фактуудын гаргаж байгаа дүгнэлтүүдийг болон эдгээр дүгнэлтүүдийн дагуу авах зохистой арга хэмжээнүүдийг тодорхойлох;
 - (ii) Фактуудад дүн шинжилгээ хийж өмгөөлөгчийн гаргасан дүгнэлтүүдээс өөр дүгнэлтүүд гаргаж болох хувилбарууд байгаа эсэхийг судлах, хэрэв тийм бол:
 - (А) Олон төрлийн боломжит дүгнэлтүүдийн холбогдох хүчин төгөлдөр байдлыг тооцоолох;
 - (Б) Фактуудаас гаргаж авсан дүгнэлтүүдийн хувилбаруудын хүрээнд авч болох арга хэмжээнүүдийг тодорхойлох (шаардлагатай нөхцөлд цуглуулсан фактуудтай холбогдолтой аливаа үл нийцлийн талаар цаашид судалж үзэх талаар шийдэх).

Тайлбар

Баримт мэдээллийг шинжлэн судлах ур чадвар нь өмгөөллийн үйл явц болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэгчийн мэргэжлийн амьдралд голлох үүрэг гүйцэтгэдэг. Жишээг: D. BINDER & BERGMAN,

FACT INVESTIGATION: FROM HYPOTHESIS TO PROOF 2-4 (1984); G. BELLOW & B. MOULTON, THE LAWYERING PROCESS: MATERIALS FOR CLINICAL INSTRUCTION IN ADVOCACY 290-92 (1978). Өмгөөлөгчдийн дунд явуулсан судалгаануудаас харахад тэд баримт, мэдээллийг шинжлэн судлахын ач холбогдолыг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа БАР-ын нэгэн адил үнэлсэн байна. Жишээг: F. ZEMANS & V. ROSENBLUM, THE MAKING OF A PUBLIC PROFESSION 125-26 (1981); Baird, *A Survey of Relevance of Legal Training to Law School Graduates*, 129 J. LEGAL EDUC. 264, 273, 281 (1978); Schwartz, *The Relative Importance of Skills Used by Attorneys*, 3 GOLDEN GATE L. REV. 321, 324-25 (1973).

Энэхүү Баримт бичгийн баримт, мэдээллийг шинжлэн судлах ур чадварын боловсруулалт нь хууль, эрх зүйн бүх салбарын өмгөөлөгчдийн хэрэгцээнд нийцсэн ур чадварын онолын болон практик шинж хоёрын хоорондхи тэнцвэрийг бий болгохыг оролдсон болно. Тиймээс, баримт мэдээллийг шинжлэн судлах ажлыг төлөвлөх болон удирдахад зайлшгүй чухал, “таамаглал боловсруулалт болон мэдээлэл цуглуулалтад тест хийх” зэрэг ур чадварын концепцийг энэ Баримт бичиг боловсруулсан юм. Amsterdam, *Clinical Legal Education – 21st-Century Perspective*, 34 J. LEGAL EDUC. 612, 614 (1984), AMERICAN LAW INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, *A PRACTICAL GUIDE TO ACHIEVING EXCELLENCE IN THE PRACTICE OF LAW: STANDARDS, METHODS AND EVALUATION*, Comment to 6.2, at 327-28 (1992) (“Fact investigation strategy”). Баримт бичиг нь “баримт мэдээллийг шинжлэн судлах үндсэн аргуудын талаарх ерөнхий ойлголттой байх нь шинжлэх судлах арга хэрэгслийг оновчтой ашиглахад хэрэгтэй “ гэдгийг мөн хүлээн зөвшөөрсөн болно. Гэхдээ, шинжилгээ, судалгааны ажлуудад ашиглаж болох бодит техникийн илүү нарийвчилсан судалгаа, шинжилгээ хийхээс татгалзсан юм (жишээ нь, өмгөөлөгч эсвэл шинжээч эсрэг талын гэрчээс бичгээр мэдүүлэг авах үйл явц гэх мэт).

Баримт бичгийг шинжлэн судлах ажил нь үйлчлүүлэгчийн хууль, эрх зүйн асуудлын мөн чанараас шалтгаалан олон төрлийн хэлбэртэй байхаас гадна олон янзын ур чадвар шаардаж болох юм. 4.3-р Хэсэгт энэ асуудлыг хөндөж баримт мэдээллийг шинжлэн судлах ажлын хоёр нийтлэг хэлбэрийг ашигласан байна: баримтын гэрчүүдээс ярилцлага авах ба бичиг баримтуудад дүн шинжилгээ хийх. Шинжлэн судлах бусад хэлбэр нь өмгөөлөгчөөс өөр ур чадвар болон магадгүй материаллаг мэдлэг шаардаж болох юм. Жишээ нь, өмгөөлөгч нь технологийн болон шинжлэх ухааны холбогдолтой асуудлаар баримт цуглуулах хэрэгтэй болдог явдал элбэг тохиолддог бөгөөд энэ үйл явц нь ярилцлага авах тусгай ур чадвар шаардаж болох юм (холбогдох салбарын экспертүүдээс ярилцлага авах) Энэ нь мөн холбогдох салбарын талаар зохих мэдлэгийг шаардаж болно (Үнэлэмж 1.1б(б), 1.2(б), 1.3(б) 4.1(б), 4.1(в)-ийг үзнэ үү).

Өмнөх хэсгүүдэд өгүүлсэнчлэн “шийдвэр гаргагч” нэр томъёо нь (4.2(а)(ii)(Б)-г үзэх) явцуу байдлаар зөвхөн шүүн таслах ажиллагааны мэтгэлцээний орчин дахь шийдвэр гаргагчийг тодорхойлоогүй болно. Харин энэ нэр томъёо нь шийдвэр гаргагчдын өргөн хүрээт төрөл, орчныг хамруулсан болно. Ур чадвар 2-ын тайлбарыг үзнэ үү.

5. Харилцаа холбоо

Өмгөөлөгчид аман болон бичгэн харилцаа холбооны ур чадварыг олон төрлийн арга замаар, олон төрлийн орчин нөхцөлд ашигладаг. Тэдгээрт: өмгөөлөх буюу итгүүлэх харилцаа (жишээ нь, бичгэн танилцуулга, хуралдаан дээр үг хэлэх, эсрэг талын хүнтэйгээ хэлцэл хийх гэх мэт); зөвлөгөө өгөх буюу мэдээлэх (жишээ нь, үйлчлүүлэгчид өөрийн санал бодлын тухай захидал илгээх, үйлчлүүлэгчид амаар хууль эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, үйлчлүүлэгчтэй зөвлөлдөх, дээд албан тушаалтандаа танилцуулга хийх гэх мэт); мэдээлэл олж авах (жишээ нь, үйлчлүүлэгч буюу гэрчтэй ярилцлага хийх, мэдээлэл авахыг хүссэн захидал, байцаалт авах болон мэдээлэл авахыг хүссэн бусад албан болон албан бус хүсэлтүүд); хууль эрх зүйн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх буюу хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах харилцаа (жишээ нь, гэрээ, гэрээслэл, итгэмжлэл, компанийн дотоод дүрэм, салалтын гэрээ, түрээс, үл хөдлөх хөрөнгийн эзэмшил, зөвшөөрөл олгох тушаал, хууль эрх зүйн акт, захиргааны дүрэм журам зэргийн төслийг гаргах гэх мэт) зэрэг багтана.

Хэдийгээр харилцаа холбооны эдгээр олон төрлийн ур чадварууд нь материаллаг тал болон хэлбэр маягаараа хоорондоо ялгаатай боловч эдгээр орчин бүрт оновчтой харилцаа бүрдүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай үндсэн ур чадварууд байдаг. Эдгээр ур чадваруудад:

5.1 *Харилцагч талын хэтийн төлөвийг оновчтойгоор тооцоолох.*(үйлчлүүлэгч, шийдвэр гаргагч(ид), эсрэг талын өмгөөлөгч, гэрчүүд, гэх мэт). Энэ тооцоог ашиглан:

- (а) Харилцагч талын хэтийн төлөв, нөхцөл байдал, асуудлууд зэргийг авч үзэхдээ ногоо хүний хэтийн төлөвтэй дасах чадвар нь дараахь зүйлсээс болж боломжоо алддаг гэдгийг харгалзан үзэх хэрэгтэй:
 - (i) Тухайн хүний баримталдаг үүрэг роль болон хэтийн төлөв;
 - (ii) Бусад хүний соёл, хувь хүний үнэлэмж, зан аашийн талаархи хангалтгүй ойлголт;
- (б) Дараахь зүйлсийг харгалзан тухай хүний санаа зовоож байгаа зүйл, таамаглал, хүсэн хүлээн байгаа зүйл болон зорилгыг урьдчилан харах:

- (i) Бусад хүмүүсийн талаархи ийм таамаглалуудын хязгаарлагдмал тал;
 - (ii) Өөрийн таамаглалдаа хэтэрхий автахгүйн тулд болзошгүй байдлын төлөвлөгөө зэрэг төлөвлөлтийн техникийн хэрэгцээ;
- 5.2 *Харилцаа холбооны оновчтой аргуудыг ашиглах.* Оновчтой харилцахын тулд өмгөөлөгч нь дараахь зүйлсийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:
- (a) Оновчтой аман болон бичгэн харилцаа холбоо тогтооход тавигдах шаардлагууд:
 - (i) Өөрийн бодол санаагаа оновчтойгоор илэрхийлэх:
 - (A) Танилцуулгаа оновчтой зохион байгуулах;
 - (B) Бодол санаагаа тодорхой, яв цав, логиктой бөгөөд тооцоотойгоор илэрхийлэх;
 - (B) Зохистой үг хэллэг, нөхцөл болон имиж сонгох;
 - (Г) Хэл зүйн механикийг (зөв бичлэгийн дүрэм, өгүүлбэр зүй, цэг таслал) зөв оновчтой ашиглах;
 - (Д) Нарийвчлалуудад анхаарлаа төвлөрүүлэх (жишээ нь, тогтсон хэллэг ашиглах, бичгэн материалуудыг нягтлан унших гэх мэт);
 - (ii) Бусдын харилцааг зохистойгоор хүлээн авах (аман, бичгэн болон аман бус харилцаа холбоо); хүлээцтэйгээр унших, сонсох, ажиглах болон зохистойгоор хариулт өгөх;
 - (iii) Харилцаа холбоонд нөлөөлж болох сэтгэлийн хөдлөл, харьцааны хүчин зүйлсүүдэд анхаарал тавих;
 - (б) Хууль эрх зүйн орчинд тавигддаг харилцаа холбооны мэргэжлийн шаардлагуудыг оновчтойгоор ашиглах:
 - (i) Баримт, фактуудын материалуудыг оновчтой ашиглах шаардлагууд:
 - (A) Хамрагдах фактууд болон онцгойлох фактуудыг зохистойгоор сонгох;
 - (B) Фактуудыг зохистой нарийвчлалын түвшинд боловсруулах;
 - (B) Фактуудыг хийсвэр эсвэл бодит байдлаар гаргаж тавих эсэхийг тодорхойлох;
 - (ii) Хууль эрх зүйн учир тунгаалтыг оновчтойгоор боловсруулах:
 - (A) Хууль эрх зүйн холбогдох онолуудыг уялдуулах (Ур чадвар 2.2-2.3-ыг үзэх);

- (Б) Хууль эрх зүйн онолуудын зохих бичиг баримтуудыг бүрдүүлэх (Ур чадвар 2.2-2.5-ыг үзэх);
 - (В) Тухайн орчин нөхцөлд ашиглах хамгийн хүчирхэг нотолгоонуудыг сонгох (Ур чадвар 2.3-2.4-ийг үзэх);
 - (Г) Эсэргүүцлийг урьдчилан харж түүнд хариулах, эсвэл түүнд хэсэгчлэн хариулах эсвэл ер хариулахгүй байх эсэхээ зохистойгоор тодорхойлох;
- (iii) Хууль эрх зүйн тусгай бичмэлүүдийг боловсруулахад шаардагддаг материал техникийн шаардлагууд:
- (А) Гүйцэтгэлийн бичиг баримтуудын төсөл боловсруулах (жишээ нь, гэрээнүүд, гэрээслэлүүд, итгэмжлэлүүд, хэлэлцээрүүд, зөвшөөрөл олгох тушаалууд, салалтын гэрээнүүд, компанийн дотоод дүрмүүд);
 - (Б) Шүүхийн бичиг баримтуудын төсөл боловсруулах (бичмэл мэдүүлэгүүд, шүүх ажиллагаан дээр үгүй, айлтгал, хуулийн санамж бичиг, танилцуулга);
 - (В) Хуулийн төсөл боловсруулах (жишээ нь, хууль эрх зүйн акт, захиргааны дүрэм журам, зарлиг);
- (iv) Хууль эрх зүйн ишлэл татах хэлбэрийн шаардлагууд;
- (в) Дараахь зүйлсд нийцүүлэхийн тулд бичгэн буюу аман харилцааны шинж чанар, хэлбэр эсвэл агуулгыг оновчтой илэрхийлсэн аргууд:
- (i) Харилцаа холбооны тодорхой зорилго (жишээ нь, тухайн зорилго нь үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх эсвэл шүүх хурал дээр нотолгоо гаргаж үг хэлэх эсэх);
 - (ii) Харилцаа холбоо чиглэгдсэн бүлэг хүмүүс (жишээ нь, тухайн харилцаа холбооны төрлөөс уншигчид буюу сонсогчид хүсэн хүлээж байгаа зүйлстэй нийцүүлсэн стиль ашиглах, уншигчид буюу сонсогчдын хүсэл тэмүүллийг урьдчилан харах);
- (г) Тухайн харилцаа холбоонд ямар материалуудыг оруулах, ямар материалуудыг оруулахгүй байх талаар стратеги шийдвэр гаргах (жишээ нь, эсрэг талын өмгөөлөгчид өгөх тактикийн шинжтэй мэдээллийг процессийн сүүл үед өгөхөөр хойшлуулах, шаардлагагүй сөрөг үр нөлөө авчирч болох мэдээллүүдийн талаар нухацтай авч үзэх);
- (д) Аман харилцаа холбоог оновчтойгоор бүртгэх буюу баримтжуулах аргууд.

Тайлбар

Хууль, эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагаа эрхлэлтэд харилцаа, холбооны ур чадвар томоохон үүрэг гүйцэтгэдэг болохыг хууль, эрх зүйн боловсрол олгогчид болон үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа БАР-ын системүүд хүлээн зөвшөөрч байгаа юм. Жишээг: AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR, REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON LAWYER COMPETENCY: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS 9 (1979) (“өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ур чадавхийн” долоон “үндсэн ур чадвар”-уудын дунд багтах “амаар оновчтой харилцах” болон “бичгээр оновчтой харилцах” ур чадваруудыг жагсаасан байна.); B.G. GARTH D.D. LANDON & MARTIN, American Bar Foundation Study “Learning Lawyering: Where Do Lawyers Acquire Practice Skills?” (Appendix B to this Report); F. ZEMANS & V. ROSENBLUM, THE MAKING OF A PUBLIC PROFESSION 125-26 (1981); Baird, *A Survey of the Relevance of Legal Training to Law School Graduates*, 29 J. LEGAL. EDUC. 264, 273-74 (1978); Mudd & LaTrielle, *Professional Competence: A Study of New Lawyers*, 49 MONT. L. REV. 11, 18-19 (1988).

Энэ баримт бичигт боловсруулагдсан харилцаа холбооны ур чадвар нь ихэнх тохиолдолд аман болон бичгэн харилцааны хэлбэрийг хооронд нь ялгаж салгадаггүй урьд өмнө хийгдсэн дүн шинжилгээнүүдийн зарчмаас хазайсан болно. Уг арга барил нь зөв зүйтэй байж болох учир нь гэвэл, харилцаа холбооны ур чадварыг концепцийн хувьд авч үзвэл холбоо харилцаа нь амаар болон бичгээр байхаас үл шалтгаалан шаардагдах ур чадвар, концепци, үйл явцүүд нь адилхан байдаг оршино.

Гэхдээ, хууль зүйн бичгэн харилцаа аман харилцаанаас ялгагддаг нэг чухал чиглэл байдаг. Энэ Баримт бичигт тусгагдсанчлан, гүйцэтгэлийн арга хэрэгсэл, шүүх хурал дээр хэлэх үг болон бусад төрлийн хууль зүйн бичгийн загвар, төслийг боловсруулахад олон тооны материаллаг, бодлогын болон техникийн асуудлуудыг харгалзаж үзэх шаардлага гардаг (Ур чадвар 5.2(б)(iii)-ийг үзэх).

6. Зөвлөгөө өгөх

Олон төрлийн өргөн хүрээтэй орчинд өмгөөлөгчид өөрсдийн үйлчлүүлэгчидтэйгээ тэдний гаргах шийдвэрийн тухай болон авахаар зэхэж байгаа арга хэмжээнүүдийнхээ талаар зөвлөлддөг. Шүүн таслах үйл ажиллагааны орчинд энэ нь иргэний хэргийн хувьд тохиролцоонд хүрэх талаар, харин эрүүгийн хэргийн хувьд хэрэг хүлээх эсвэл цагаатгалын талаар зөвлөгөө өгөх хэлбэртэй байж болно. Шүүн таслах бус орчинд энэ нь үйлчлүүлэгчдэд эдлэн газар төлөвлөх талаар эсвэл дампуурлын тухай өргөдөл өгөх эсэх талаар зөвлөгөө

өгөх хэлбэртэй байж болох юм. Үйлчлүүлэгчид оновчтой зөвлөгөө өгөхийн тулд өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх зохистой харилцааг тогтоох, үйлчлүүлэгч шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээллүүдийг цуглуулах, үйлчлүүлэгчийн гаргах шийдвэрийн талаар дүн шинжилгээ хийх, шийдвэрийн талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх болон үйлчлүүлэгчийн гаргасан шийдвэрийг хэрэгжүүлэх ерөнхий төсөөлөл, ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

6.1 *Зөвлөгөө өгөх харилцаан дахь өмгөөлөгчийн цүрэг ролийн зах хязгаар болон мөн чанарын талаархи ойлголт.* Оновчтой зөвлөгөө өгөхөд дараахь зүйлс шаардлагатай:

- (a) Өмгөөлөгч, үйлчлүүлэгчийн хоорондох зөвлөгөө өгөх харилцааны мөн чанар, зах хязгаарыг тодорхойлдог олон тооны ёс зүйн дүрмүүд болон мэргэжлийн үнэлэмжийн талаархи ойлголт. Үүнд:
 - (i) Үйлчлүүлэгчийн хууль эрх зүйн асуудлын шийдэлд нөлөөлөх шийдвэр гаргалтын талаар өмгөөлөгч ба үйлчлүүлэгчийн эрх мэдлийн тусгаарлалт (Ур чадвар 10-ыг үзэх);
 - (ii) Авах арга хэмжээнүүд нь үйлчлүүлэгчийн эрх ашиг, сонирхолд нийцэнэ гэж өмгөөлөгч итгэж байгаа учир үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгч байхдаа өмгөөлөгч ямар түвшинд хүртэл үйлчлүүлэгчийн сонирхоогүй арга хэмжээнүүдийг авахыг үйлчлүүлэгчид итгүүлэх нь (эсвэл үйлчлүүлэгчийн авах ёстой гэж үзэж байгаа арга хэмжээнүүдийг авахгүй байх талаар ятгах) зохистой эсэх;
 - (iii) Үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгч байхдаа өмгөөлөгч нь ямар түвшинд хүртэл шударга ёс, шударга байдал, эсвэл ёс суртахуунтай холбогдолтой асуудлуудыг авч үзэх нь зохистой эсэх:
 - (A) Шударга ёс, шударга байдал, эсвэл ёс суртахууны ашиг сонирхлыг хамгаалахын тулд үйлчлүүлэгчийг өөрийн шийдвэр буюу үйлдлээ өөрчлөх талаар итгүүлэхийг оролдох (Үнэлэмж 2.1(б)-г үзэх);
 - (B) Шударга ёс, шударга байдал, эсвэл ёс суртахууны ашиг сонирхлыг хамгаалахын тулд үйлчлүүлэгч нь өөрийн шийдвэр буюу үйлдлээ өөрчлөхийг хүсэхгүй байгаа тохиолдолд:
 - (I) Гуравдагч этгээд буюу олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалахын тулд зохих арга хэмжээг авах (Үнэлэмж 2.1(а)-г үзэх);

(II) Үйлчлүүлэгчийг төлөөлөхөөс татгалзах;

(б) Үйлчлүүлэгчдэд зөвлөгөө өгч байх үед хоёр зөрчилдөөнт асуудлын хооронд зохистой баланс бий болгох өмгөөлөгчийн хэрэгцээний эмзэг тал:

(i) Хэдийгээр үйлчлүүлэгчийг төлөөлөх үүрэг роль баримтлагддаг ч гэсэн бодит байдал болон тайван байдлыг хадгалах өмгөөлөгчийн хэрэгцээг харгалзан:

(А) Өөрийн ашиг сонирхол, сэтгэл хөдлөл эсвэл бусад хүчин зүйлсийн улмаас үйлчлүүлэгчийн харгалзаж үзсэн буюу харгалзаж үзээгүй асуудал буюу сонголтыг ойлгох;

(Б) Үйлчлүүлэгчийн харгалзаж үзсэн буюу харгалзаж үзээгүй асуудал буюу сонголтын талаар зөвлөгөө өгөх нь (ёс зүйн дүрмүүд, мэргэжлийн үнэлэмжийн хил хязгаар болон тухайн үйлчлүүлэгчтэй тогтоосон харилцааны мөн чанарын хүрээнд) зохистой эсэхийг тодорхойлох, хэрэв тийм бол ийм төрлийн зөвлөгөө өгөх арга хэрэгслийг тодорхойлох;

(ii) Асуудалд дэндүү бодит байдлаар болон тайван хандснаар дараахь асуудлыг орхигдуулж болох тул түүний эсрэг байх өмгөөлөгчийн хэрэгцээ:

(А) Асуудал болон сонголтыг үйлчлүүлэгчийн зүгээс олж харах;

(Б) Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн зорилго, сонирхолыг цаашид тууштай баримтлах болно гэсэн хэлбэрээр мэдээлэл өгч үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх;

6.2 *Гаргах шийдвэртэй холбогдолтой мэдээллүүдийг цуглуулах.* Оновчтой зөвлөгөө өгөхөд тавигддаг гол шаардлага нь өмгөөлөгч шийдвэр гаргахтай холбогдолтой мэдээллүүдийг цуглуулж чадах чадвартай байх явдал юм:

(а) Холбогдох баримтат мэдээллүүд (шаардлагатай түвшинд хүртэл баримт, фактын судалгааг ашиглан. (Ур чадвар 4-ийг үзэх));

(б) Холбогдох хууль зүйн мэдээллүүд (хууль эрх зүйн анализийг ашиглан (Ур чадвар 2-ыг үзэх), шаардлагатай түвшинд хүртэл хууль эрх зүйн судлагааг ашиглан (Ур чадвар 3-ыг үзэх));

(в) Гаргах шийдвэрийн талаархи үйлчлүүлэгчийн ойлголтын тухай мэдээллүүд (Ур чадвар 1.1(в) - (д)-ийг үзэх), үүнд:

(i) Гаргах шийдвэрийн талаархи үйлчлүүлэгчийн зорилтууд:

- (А) Үйлчлүүлэгчийн бодлоор тааламжтай үр дүн;
- (Б) Үйлчлүүлэгчийн бодлоор тааламжгүй үр дүн;
- (В) Бусад үр дүнтэй харьцуулахад үйлчлүүлэгч илүү тааламжтай гэж үзэж байгаа үзэл бодолд нөлөөлж байгаа тодорхой хүчин зүйлс;
- (ii) Гаргах шийдвэрийн талаар үйлчлүүлэгчийн санаа зовж буй зүйлс, үүнд:
 - (А) Зарим сонголтоос гарах үр дагавар буюу холбогдох зардал;
 - (Б) Зарим сонголтоос гарч болох эрсдлүүд;
- (iii) Дараахь шалтгаанаас үүсч болох өмгөөлөгчийн үзэж байгаагаас ялгаатай ойлголт, хэтийн төлөв, эсвэл дүгнэлтүүд:
 - (А) Хувь хүний үнэлэмж эсвэл зан харьцааны ялгаа;
 - (Б) Ёс заншлын ялгаа;
 - (В) Нөхцөл байдалд хандах сэтгэл хөдлөлийн ялгаа;
 - (Г) Өмгөөлөгч, үйлчлүүлэгчийн харилцаан дахь хувь хүммүсийн хоорондын харьцааны хүчин зүйлс;

6.3 *Гаргах шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх.* Үйлчлүүлэгчийн гаргах шийдвэрт зохистойгоор дүн шинжилгээ хийх, улмаар үйлчлүүлэгчид энэ талаар оновчтой зөвлөгөө өгөхийн тулд өмгөөлөгч нь дараахь ерөнхий төсөөлөл, ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

- (a) Холбогдох асуудлуудын талаархи үйлчлүүлэгчийн ойлголт, зорилт болон санаа зовж байгаа зүйлсийг харгалзан шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх:
 - (i) Үйлчлүүлэгчийн зорилгыг бүтэн буюу хэсэгчлэн биелүүлэх сонголт бүрийг системтэйгээр тодорхойлох;
 - (ii) Эдгээр сонголт бүр дараахь үр дүнд хүрч байгаа эсэхэд системтэйгээр үнэлгээ өгөх:
 - (А) Үйлчлүүлэгчийн тааламжтай гэж үзэж байгаа үр дүнд хүрч байгаа эсвэл үйлчлүүлэгчийн тааламжгүй гэж үзэж байгаа үр дүнгээс зайлсхийж байгаа эсэх;
 - (Б) Үйлчлүүлэгчийн хүлээн зөвшөөрөхгүй гэж үзэж байгаа зардал буюу эрсдлээс зайлсхийж байгаа эсвэл үйлчлүүлэгч тааламжгүй гэж үзэж байгаа зардал буюу эрсдлийг багасгаж байгаа эсэх;
- (iii) Зардал буюу эрсдлээс зайлсхийх эсвэл багасгах замаар үйлчлүүлэгчийн зорилго, хүслийг биелүүлэх чадав-

хиар нь хэд хэдэн сонголтуудыг хооронд нь харьцуулан эрэмбэлэх;

- (б) Хувилбар онолууд нь (асуудлууд, зорилтууд, санаа зовж байгаа зүйлс зэргийн) өөр сонголтуудыг бий болгож байгаа эсэхийг судлан үйлчлүүлэгчид мэдэгдэх, хэрэв тийм бол нэмэлт сонголтуудад 6.3(a)(ii) - (iii) дурдсан процессуудын дагуу дүн шинжилгээ хийх;

6.4 *Гаргах шийдвэрийн үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх.* Үйлчлүүлэгчид оновчтой зөвлөгөө өгөхийн тулд өмгөөлөгч нь дараахь ерөнхий төсөөлөл, ур чадвар, процессийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

- (а) Тухайн үйлчлүүлэгчийн ойлгох түвшин болон стандарт үнэлэмжтэй нийцсэн нөхцөл, хэллэгээр асуудлууд, концепциуд болон сонголтуудыг танилцуулах;
- (б) Шийдвэр гаргах, түүнийг хэрэгжлүүлэх процессуудтай холбогдолтой хууль зүйн эрх, үүрэг хариуцлагаа үйлчлүүлэгч ойлгосон эсэхийг баталгаажуулах, эдгээр процессуудад гүйцэтгэх өмгөөлөгчийн болон үйлчлүүлэгчийн үүрэг ролийг сайтар танилцуулах (6.1-ийг үзэх);
- (в) Гаргах шийдвэртэй холбогдолтой сонголт бүхнийг үйлчлүүлэгчид тайлбарлах, үүнд:
 - (i) Сонголт бүрээс гарч болох давуу талууд болон үйлчлүүлэгчийн хууль зүйн эрх, үүрэг хариуцлагад гарч болох аливаа эерэг үр нөлөө;
 - (ii) Сонголт бүрээс гарч болох зардал буюу эрсдэл болон хууль зүйн эрх, үүрэг хариуцлагад гарч болох аливаа сөрөг үр нөлөө;
- (г) Үйлчлүүлэгчид байгаа сонголтуудын талаар үйлчлүүлэгч өөрөө үнэлгээ өгөхөд нь туслах, үүнд:
 - (i) Өмгөөлөгчийн хууль эрх зүйн мэдлэг, туршлагын давуу талаас үйлчлүүлэгчид туслалцаа үзүүлэх (гаргах шийдвэрийн талаар), үүнд:
 - (А) Шийдвэрт буюу аливаа сонголтын таатай нөхцөлд нөлөөлж болохуйц хуулийн буюу хууль эрх зүйн процессийн дүрэм журам, зарчмууд бусад асуудлуудын талаар үйлчлүүлэгчид мэдээлэл өгөх;
 - (Б) Гаргах шийдвэрийн улмаас гарч болох хууль эрх зүйн үр дагаврын талаар үйлчлүүлэгч тооцоолж үзэхэд туслах (6.4(б)-(в)-г үзэх);
 - (В) Одоогийн хэрэг буюу өмнөх хэргүүдийн талаархи өмгөөлөгчийн туршлагыг тодорхой факт буюу

- хууль эрх зүйн үр дагаварын таамаглалыг харгалзан ашиглах, өмгөөлөгч өөрийн урьчилсан таамаглал болон уг таамаглалын тодорхой үндэслэлийг үйлчлүүлэгчид мэдэгдэх (бусад үйлчлүүлэгчдийн нууцлалыг хадгалах зарчмыг зөрчилгүйгээр);
- (ii) Хэд хэдэн сонголтууд, тэдгээрийн боломжит үр дүн болон зардал өртөгийн талаар тодорхойлж үнэлгээ өгөх тал дээр үйлчлүүлэгчтэй дараахь хэлбэрээр хамтран ажиллах:
- (А) Дэс дараалалтай, системтэйгээр;
- (Б) Гарах бодит үр дагавар, сонголт хийх шаардлага гэх мэт;
- (В) Сэтгэл хөөрөл буюу хувь хүмүүсийн харьцааны улмаас гарч болох саад тотгор, гажилтын талаар анхаарах;
- (iii) Хэрэв үйлчлүүлэгч сонголтуудын тааламжтай, тохиромжтой байдлын талаар өмгөөлөгчөөс зөвлөгөө авахыг хүсвэл дараахь зүйлсийн талаар мэдээлэл өгөх, үүнд:
- (А) Үйлчлүүлэгчийн илэрхийлсэн асуудал, зорилгууд, санаа зовж байгаа зүйлс, үнэлэмж болон ач холбогдлыг эдгээр сонголтууд хэрхэн, ямар түвшинд хангах талаар мэдээлэл өгөх (өмгөөлөгчийн тунгаан бодолтын үнэнхүү мөн чанар, үндэслэлийг үйлчлүүлэгчид тайлбарлан);
- (Б) Үйлчлүүлэгчийн илэрхийлээгүй, өмгөөлөгчийн үзэж байгаагаар үйлчлүүлэгчийн эрх ашигт тустай асуудал, зорилгууд, санаа зовж байгаа зүйлс, үнэлэмж болон ач холбогдлыг эдгээр сонголтууд хэрхэн, ямар түвшинд хангах талаар мэдээлэл өгөх (өмгөөлөгчийн харгалзан үзсэн хүчин зүйлс, эдгээр хүчин зүйлсийг өмгөөлөгч яагаад зохистой гэж үзсэн шалтгаан, өмгөөлөгчийн бодол буюу эдгээр хүчин зүйлсээс татгалзаж болох үйлчлүүлэгчийн давуу эрх зэргийн талаар тодорхой тайлбарлан);
- (iv) Үйлчлүүлэгчийн шийдвэр буюу тухайн сонгож авсан сонголттой холбогдолтой шударга ёс, шударга байдал эсвэл ёс суртахууны асуудлууд байвал тэдгээрийг ёс зүйн стандартууд шаарддаг буюу зөвшөөрдөг хүрээнд үйлчлүүлэгчид тайлбарлах (6.1(a)(iii) болон Үнэлэмж 2.1(б)-г үзэх);
- (v) Үйлчлүүлэгчид оновчтой зөвлөгөө өгөх явцад зөвхөн хууль эрх зүйн зөвлөгөөнөөс гадна өөр төрлийн

зөвлөгөө өгөх хэрэгцээ гардаг (жишээ нь, бизнесийн зөвлөгөө, хувийн зөвлөгөө гэх мэт):

(А) Дараахь зүйлсийг харгалзан өмгөөлөгчийн үүрэг ролийн уламжлалт хил хязгаараас хальсан хэр хэмжээг тодорхойлох, тухайлбал:

(I) Энэ төрлийн зөвлөгөө өгөх өмгөөлөгчийн ур чадавхийн болон зөвлөгөө өгөх сонирхлын хүрээ;

(II) Энэ төрлийн зөвлөгөө авахыг зорьсон үйлчлүүлэгчийн хүслийн хүрээ;

(III) Энэ төрлийн зөвлөгөө авснаар үйлчлүүлэгчийн хууль эрх зүйн асуудлыг шийхэд нааштай үр дүн авчрах эсэх;

(Б) Энэ төрлийн зөвлөгөө өгөх нь өмгөөлөгчийн үүрэг ролийн уламжлалт хил хальсан асуудал гэдгийг үйлчлүүлэгчид мэдэгдэх, энэ төрлийн зөвлөгөө өгөхөд өмгөөлөгчийн мэдлэг, туршлагын цар хүрээний (хязгаарлалт) талаар үйлчлүүлэгчид мэдээлэх;

(д) Үйлчлүүлэгч байгаа сонголтуудын аль ч түүний зорилгыг зохистойгоор хангаж чадахгүй байна гэж дүгнэвэл, эсвэл эдгээр сонголт бүр нь хүлээн зөвшөөрч боломгүй зардалтай буюу эрсдэлтэй гэж үзвэл:

(i) Асуудлуудыг дахин концепцижуулвал шинэ сонголтуудыг бий болгох эсэх талаар судлах;

(ii) Дахин концепцижуулт нь шинэ сонголтуудыг бий болгож байгаа тохиолдолд 6.4(в)-(г)-д заасан процессуудын дагуу шинэ сонголтуудын талаар үйлчлүүлэгчтэй зөвлөлдөх;

6.5 *Үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг баталгаажуулах, хэрэгжүүлэх.* Үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг оновчтойгоор баталгаажуулах, хэрэгжүүлэхийн тулд өмгөөлөгч нь дараахь ерөнхий төсөөлөл, ур чадвар, процессийн талаар ойлголтой байх шаардлагатай. Үүнд:

(а) Гаргах шийдвэрийг үйлчлүүлэгч бүрэн дүүрэн ойлгосон эсэхийг баталгаажуулах;

(б) Үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг баталгаажуулах, үүнд:

(i) Хэрэв өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэхийн тулд тодорхой арга хэмжээнүүд авах ёстой бол тэдгээр авах ёстой арга хэмжээнүүдийн талаар үйлчлүүлэгчид мэдэгдэж арга хэмжээ авах

- бүрт үйлчлүүлэгчийн мэдээлэл дээр тулгуурласан зөвшөөрлийг авч байх;
- (ii) Үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх боломжгүй болох буюу хувилбар сонголт эсвэл төлөвлөгөө боловсруулах нь стратегийн хувьд тохиромжтой бол 6.3-д заасан алхам бүрийн дагуу үйлчлүүлэгчтэй хамтран ажиллаж тэдгээр хувилбаруудыг боловсруулах;
 - (в) Үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх. Хэрэв шийдвэрийг хэрэгжүүлэх явцад өмгөөлөгч тухайн шийдвэртэй холбогдолтой буюу тухайн шийдвэрийн үр дүн, зардал эсвэл эрсдэлтэй холбогдолтой нөхцөл байдлын өөрчлөлтийг олж тогтоовол өмгөөлөгч нь:
 - (i) Нөхцөл байдлын өөрчлөлтийн талаар үйлчлүүлэгчид мэдэгдэх;
 - (ii) Хэрэв нөхцөл байдлын өөрчлөлт нь шийдвэрийг эргэн авч үзэхийг шаардаж байгаа бол буюу хэрэв эргэн авч үзэх боломжтой бол (яагаад гэвэл шийдвэрийг хэрэгжүүлж хараахан эхлээгүй эсвэл шийдвэрийг үйлчлүүлэгчид зардал, хохирол учруулахгүйгээр цуцалж болох бол):
 - (А) Нөхцөл байдлын өөрчлөлттэй холбогдолтой, үйлчлүүлэгчид байгаа бүх сонголтуудыг тодорхойлж анализ хийх (асуудал буюу анхны шийдвэрийн онолыг дахин боловсруулах нь шинэ сонголтуудыг бий болгож байгаа эсэхийг судлах);
 - (Б) Хэрэв шийдвэрийг эргэж харахыг үйлчлүүлэгч хүсэхгүй байгаа бол түүнд байгаа сонголтуудын талаар зөвлөгөө өгөх;
 - (iii) Хэрэв нөхцөл байдлын өөрчлөлт нь шийдвэрийг эргэн авч үзэхийг шаардаж байгаа, гэвч, хэрэв эргэн авч үзэх боломжгүй бол (яагаад гэвэл шийдвэрийг бүрэн хэрэгжүүлж дууссан эсвэл шийдвэрийг цуцалж болохгүй эсвэл үйлчлүүлэгчид өндөр зардал, хохирол учруулан цуцалж болох бол):
 - (А) Нөхцөл байдлын өөрчлөлттэй холбогдолтой, үйлчлүүлэгчид байгаа бүх сонголтуудыг тодорхойлж анализ хийх (асуудал буюу анхны шийдвэрийн онолыг дахин боловсруулах нь шинэ сонголтуудыг бий болгож байгаа эсэхийг судлах);
 - (Б) Үйлчлүүлэгчид байгаа сонголтуудын талаар зөвлөгөө өгөх;
 - (г) Үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг бүрэн хэрэгжүүлжсний дараа үйлчлүүлэгчид энэ тухай мэдэгдэж шийдвэрийн

хэрэгжилтийн улмаас түүний хууль эрх зүйн асуудал болон түүний хууль зүйн эрх, үүрэг хариуцлагат гарсан аливаа нөлөөг үйлчлүүлэгч ойлгож хүлээн авч байгаа эсэхийг баталгаажуулах.

Тайлбар

Зөвлөгөө өгөх ур чадвар нь хууль, эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагаа явуулахад шаардлагатай гол ур чадваруудын нэг гэж нийтээр хүлээн зөвшөөрдөг. Жишээг: BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR, REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON LAWYER COMPETENCY: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS 10 (1979); Baird, *A Survey of the Relevance of Legal Training to Law Schools Graduates*, 3 GOLDEN GATE L. REV. 321, 324-25 (1973). Сүүлийн жилүүдэд, зөвлөгөө өгөх асуудал нь хууль эрх зүйн боловсрол олгогчид болон эрдэмтдийн судалгааны ажлын гол сэдвүүдийн нэг болж байна. Жишээг: D. BINDER, P. BERGMAN & S. PRICE, *LAWYERS AS COUNSELORS: A CLIENT-CENTERED APPROACH* (1991); R. BASTRESS & J. HARBAUGH, *INTERVIEWING, COUNSELING, AND NEGOTIATING: SKILLS FOR EFFECTIVE REPRESENTATION* (1990).

6.1-д тайлбарласнаар үр дүнтэй зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ нь өмгөөлөгч, үйлчлүүлэгч хоёрын хоорондхи харилцааг тодорхойлдог ёс зүйн дүрэм, мэргэжлийн үнэлэмжийн талаар ойлголттой байх шаардлагыг тавьдаг. Ес зүйн талаарх сэдвийг Ур чадвар 8-д дэлгэрэнгүй авч үзсэн болно. Шударга ёс, шудрага байдал болон ёс суртахууныг идэвхжүүлэх мэргэжлийн үнэ цэнэ, ач холбогдлын талаар 6.1(a)(iii), 6.4(r)(iv)-д тайлбарласан бөгөөд дэлгэрэнгүйг Үнэлэмж 2.1-д авч үзсэн болно.

7. Хэлэлцээр хийх

Үр дүнтэй хэлэлцээр хийхийн тулд өмгөөлөгч нь хэлэлцээр хийхэд бэлтгэх, хэлэлцээр хийх, хэлэлцээр хийсэн нөгөө талаас тавьсан нөхцлүүдийн талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөлгөө өгөх, үйлчлүүлэгчийн шийдвэрлэх зэрэгтэй холбогдолтой ерөнхий төсөөлөл, ур чадвар, процессуудын талаар ойлголттой байх шаардлагатай. Үүнд:

7.1 *Хэлэлцээрт оновчтойгоор бэлтгэх*. Өмгөөлөгч дараахь зүйлсийг гүйцэтгэх шаардлагатай:

- (a) Хэлэлцээрийн зорилгыг бодитойгоор тодорхойлох, үүнд: хэлэлцээр нь өнгөрсөн үйл явдлыг (“маргаан шийдвэрлэх хэлэлцээр”) шийдвэрлэх эсэх, эсвэл ирээдүйн харилцаа буюу талуудын хооронд үргэлжилсээр байгаа харилцаа (“үйл ажиллагааг нөхцөлдүүлэх хэлэлцээр”) эсвэл

эдгээрийг хослуулсан харилцааг шийдвэрлэх эсэхийг нарийвчлан тодорхойлох ба:

- (i) “Маргаан шийдвэрлэх хэлэлцээр”, “үйл ажиллагааг нөхцөлдүүлэх” гэж хэлэлцээрийг ангилахаас гарч болох аливаа стратеги үр дагавруудыг тодорхойлох (жишээлбэл, талууд үргэлжилсэн хэвээр байх нөхцөлд хэлэлцээрийг ашиггүйгээр дуусгавар болгохоос зайлсхийхийн ач холбогдол гэх зэрэг);
- (ii) Хэлэлцээрийн стратегиудыг ангилахаас гарч болох үр дагаврын талаар үйлчлүүлэгчтэй зөвлөлдөх;
- (б) Үйлчлүүлэгчийн хууль эрх зүйн асуудлыг хэлэлцээрээс өөр аргаар шийдвэрлэж болох талаар судлах, хэрэв тийм бол хэлэлцээрээс бусад аливаа хувилбаруудын үр дүнг үнэлж үзэх, үүнд:
 - (i) Баримтат болон хууль эрх зүйн холбогдох мэдээллүүдийг цуглуулах (шаардлагатай тохиолдолд фактын шинжилгээ судалгаа (Ур чадвар 4-ийг үзэх), хууль эрх зүйн анализ (Ур чадвар 2-ыг үзэх), хууль эрх зүйн судалгааг (Ур чадвар 3-ыг үзэх) ашиглах);
 - (ii) Хууль эрх зүйн болон баримтат мэдээллүүдийг бодитойгоор тооцоолох, үнэн зөвөөр тайлбарлах;
- (в) Үйлчлүүлэгчийн нэрийн өмнөөс хэлэлцээр хийхэд тохиромжтой “тохиролцоо цэг” (буюу “эцсийн шугам”)-ийг тодорхойлох: энэ цэг нь хэлэлцээр хийх замаар асуудлыг шийдвэрлэхэд үйлчлүүлэгч хүлээн авч чадахуйц хамгийн тохиромж багатай нөхцөлд тохиролцоонд хүрч болох үргэлжлэлийн доод цэг юм. (энэ цэгээс доош орох тохиолдолд хүрэлгүйгээр хэлэлцээрийг дуусгавар болгох хэрэгтэй болох юм.) Тохиролцооны тохиромжтой цэгийг тодорхойлох нь өмгөөлөгчөөс дараахь зүйлсийг шаарддаг. Үүнд:
 - (i) Дараахь зүйлсийг харгалзан хэлэлцээрийн олон талын хувилбаруудад үнэлгээ өгөх:
 - (А) Хувилбар бүрээс гарч болох үр дагаврууд болон хувилбар бүрийн үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдал, эцсийн зорилгод үзүүлэх боломжит нөлөөлөл;
 - (Б) Хувилбар бүрт гарах зардлууд болон эдгээр зардлууд төлөгдөх магадлал;
 - (В) Хувилбар бүрээс гарч болох эрсдэлүүд;
 - (ii) Сонголт бүрийг болон тэдний үр дүн, эрсдэл, зардлын харьцуулалтыг үйлчлүүлэгчид бүрэн бөгөөд зохистойгоор мэдээлэх;
 - (iii) Өмгөөлөгч болон үйлчлүүлэгчийн боловсруулж чадсан

хамгийн сайн мэдээлэл дээр үндэслэн үйлчлүүлэгчтэй хамтран ажиллаж тохиролцох тохиромжтой цэгийг сонгох, улам боловсронгуй болгох;

- (г) “Тохиролцох цэг” тохиромжтой бөгөөд хүрч болох хэлэлцээрийн үр дүнгүүдийн жагсаалтыг тодорхойлох. Энэ нь үйлчлүүлэгчтэй (шаардлагатай тохиолдолд холбогдох салбарын мэргэжилтнүүдтэй) хамтран:
- (i) Боломжит давуу тал олох болон буулт хийх үнэмшилтэй хослол буюу “багц”-уудыг тодорхойлох;
 - (ii) Багц бүрийн харьцуулсан давуу тал болон сул талуудыг тодорхойлж багцын талаар зөвшилцөлд хүрэх магадлалыг тооцоолох;
 - (iii) Хамгийн тохиромжтой багцуудыг тэдний ач холбогдлын дарааллаар эрэмбэлэх;
- (д) Хэлэлцээрийн сэдвийг оновчтой боловсруулах, үүнд:
- (i) Нөхцөл байдлыг дараахь байдлаар (эсвэл үйлчлүүлэгчийн зүгээс хамгийн тохиромжтой гэж үзэж байгаа) авч үзэх эсэх талаар үнэлгээ өгөх, үүнд:
 - (А) “Тэг-дүн” нөхцөл, энд нэг талын ялалт буюу үр дүн нөгөө талын зардал дээр бий болдог;
 - (Б) “Тэг-бус-дүн” нөхцөл, энд нэг талын ялалт буюу үр дүн нөгөө талын адил хэмжээний зардал дээр бий болдоггүй;
 - (В) Тэг-дүн ба тэг –бус-дүн гэсэн хоёр элементүүдийг хослуулдаг нөхцөл;
 - (ii) Үйлчлүүлэгчийн зорилгуудыг биелүүлэхийн тулд нөхцөл байдлыг дараахь чиглэлээр авч үзэх нь зүйтэй эсэхэд үнэлгээ өгөх:
 - (А) “Өрсөлдөөнт” (буюу “сөргөлдөөнт”) байдал, энд өмгөөлөгч нөхцөл байдлыг зөвхөн үйлчлүүлэгчийн ашиг сонирхлыг улам ихээр хамгаалах үүднээс судалж үзнэ;
 - (Б) “Хамтарсан” (буюу “асуудал шийдвэрлэх”) байдал, энд өмгөөлөгч нөхцөл байдлыг хоёр талын ашиг сонирхлыг хамгаалах үүднээс судалж үзнэ;
 - (iii) Асуудлыг томъёолох хамгийн шилдэг арга замуудыг тодорхойлох, үүнд:
 - (А) Асуудлыг бодит эсвэл хийсвэр хэлбэрээр тодорхойлох (жишээ нь, талууд илүү хамтран ажиллах хийсвэр түвшинд асуудлыг томъёолох);
 - (Б) Зөрчилдөөнтэй байгаа зарим буюу бүх асуудлыг

хослуулах буюу холбож өгөх;

(e) Хэлэлцээрийн зохистой төлөвлөгөө бодож олохын тулд дараахь ур чадвар шаардагдана. Үүнд:

(i) Эсрэг талын “тохиролцоо цэг”-ийг урьдчилан таамаглах, (7.1-ийг үзэх) Үүнд:

(A) Эсрэг талын хэтийн төлөв, чиглэлийг харгалзан (Ур чадвар 5.1-ийг үзэх) түүний зорилго, санаа зовж байгаа зүйл, үнэлэмж болон зан харьцааг таамаглан тооцоолох;

(B) Эсрэг талын өмгөөлөгчийн хувьд түүний өөрийн үйлчлүүлэгчийн ашиг сонирхлыг хамгаалах үүднээс тохиромжтой тохиролцооны цэгт хэрхэн анализ хийх, уг өмгөөлөгчийн хэрэглэх стратегийн сонголтыг таамаглан тооцоолох, үүнд:

(I) Эсрэг талд мэдэгдэж байж болох баримтат болон хууль эрх зүйн мэдээллийг тодорхойлох;

(II) Энэ мэдээллийг 7.1-д заасан аналитик процессуудын дагуу тооцоолж, эсрэг талын өмгөөлөгчийн сэтгэдэг арга зам, үнэлэмж, хувь хүний зан чанар, зан авир болон хэлэлцээр хийдэг тактикууд зэргүүдэд (өмнөх хэлэлцээрүүд буюу харилцааны үед илэрсэн) дүн шинжилгээ хийх;

(ii) Үйлчлүүлэгчийн талд нааштай байх зөвшилцөлд хүрч болох бусад арга замуудыг судалж үзэх (жишээ нь, харилцан буултууд хийх);

(iii) Бүх болзошгүй байдлыг тодорхойлох болон төлөвлөх, үүнд:

(A) Хэлэлцээрийн үед мэдэгдэхгүй байсан баримтат буюу хууль эрх зүйн мэдээллүүд гарч ирэх боломж;

(B) Эсрэг талын зорилго, тохиролцооны цэг буюу хэлэлцээрийн стратегийг буруу үнэлсэн байж болох боломж;

7.2 *Хэлэлцээрийг үр дүнтэй явуулах.* Хэлэлцээрийг оновчтой явуулахын тулд өмгөөлөгч нь дараахь ур чадвартай байх шаардлагатай. Үүнд:

(a) Эсрэг талтай оновчтойгоор харилцах, эсрэг талын байр суурь, эрэлт хэрэгцээ болон саналыг үнэн зөв, бодитойгоор үнэлж үзэх (Ур чадвар 5.2-ыг үзэх);

(b) Эсрэг талын мэдэгдэл, хэлэлцээр хийж байгаа хандлагад

дүн шинжилгээ хийж дараахь зүйлсийг тодруулах:

- (i) Түүний илчлэхгүй байгаа холбогдох мэдээллүүд;
- (ii) Байдалд дүн шинжилгээ хийж байгаа эсрэг талын анализын мөн чанар (эсрэг талын тохиролцооны цэг гэх мэт);
- (iii) Өөрийн үйлчлүүлэгчид нааштай үр дүн авчрах зорилгоор хэлэлцээрийг явуулах болон эсрэг талын өмгөөлөгчийн зорилгыг ойлгоход тус дөхөм болох эсрэг талын боломж олсон процессууд, таамаглалууд, үнэлэмж буюу зан авир гэх мэтийн бусад мэдээллүүд;
- (v) Эсрэг талын хэлэлцээр хийж байгаа байдлын дагуу өөрийн зорилгууд, стратеги болон тактикийг дахин үнэлж үзэх, шаардлагатай тохиолдолд өөрчлөх;

7.3 *Хэлэлцээрийн үед эсрэг талаас авсан болзол нөхцөл болон үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх.* Өмгөөлөгч дараахь ур чадвартай байх шаардлагатай:

- (a) Эсрэг талаас авсан нөхцөл болзлуудыг хүлээж авах уу эсвэл татгалзах уу гэдэг талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх;
- (b) Хэрэв үйлчлүүлэгч эдгээр нөхцлүүдийг хүлээж авбал үйлчлүүлэгчийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэхдээ:
 - (i) Дараахь зүйлсийг эсрэг талтай шийдэх эсэх нь үйлчлүүлэгчийн сонирхолтой нийцэх эсэх талаар бодож үзэх, үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх:
 - (A) Гэрээ хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэх, гүйцэтгүүлэхтэй холбогдох асуудлууд;
 - (B) Гэрээ хэлэлцээр хийсэн талуудын эрх мэдэл буюу үүрэг хариуцлагад нөлөөлж болох болзошгүй нөхцлүүд;
 - (ii) Гэрээ хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэх хувилбар хэлбэрүүдийг авч үзэх, нэг хэлбэрийг сонгох;
- (v) Хэрэв үйлчлүүлэгч эдгээр нөхцлийг хүлээж авахыг хүсэхгүй байвал хувилбар сонголтууд (Ур чадвар 6-г үзэх) болон үйлчлүүлэгчийн сэтгэлд хүрэх нөхцөлд хүрэхийн тулд хэлэлцээрийг цааш нь үргэлжлүүлэх эсэх талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх.

Тайлбар

Өмнөх хэсэгт дүгнэлт хийсэн зөвлөгөө өгөх ур чадварын нэгэн адил хэлэлцээр хийх ур чадвар нь хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны

нэг чухал хэсэг юм (Жишээг: AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR, REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON LAWYER COMPETENCY: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS 10 (1979); F. ZEMANS & V. ROSENBLUM, THE MAKING OF A PUBLIC PROFESSION 125 (1981); Baird, *A Survey of the Relevance of Legal Training to Law School Graduates*, 29 J. LEGAL EDUC. 264, 273-74 (1978)). Сүүлийн жилүүдэд, зөвлөгөө өгөх асуудал нь хууль, эрх зүйн боловсрол олгогчид болон эрдэмтдийн судалгааны ажлын гол сэдвүүдийн нэг болж байна (Жишээг: R. BASTRESS & J. HARBAUGH, INTERVIEWING, COUNSELING, AND NEGOTIATING: SKILLS FOR EFFECTIVE REPRESENTATION (1990); R. FISHER & W. URY, GETTING TO YES (1981); R. FISHER & S. BROWN, GETTING TOGETHER (1988); Menkel-Meadow, *Toward Another View of Legal Negotiation: The Structure of Problem Solving*, 31 U.C.L.A. REV. 754 (1984); AMERICAN LAW INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, A PRACTICAL GUIDE TO ACHIEVING EXCELLENCE IN THE PRACTICE OF LAW: STANDARDS, METHODS AND SELF-EVALUATION 6.6 (1992)). Хэлцэл хийх сэдвийн талаар нийгэм, шинжлэх ухааны олон зохиол, бүтээлүүд байдаг. J. RAIFFA, THE ART AND SCIENCE OF NEGOTIATION (1982); J. RUBIN & B. BROWN, THE SOCIAL PSYCHOLOGY OF BARGAINING AND NEGOTIATION (1975).

Энэ баримт бичигт боловсруулсан хэлэлцээр хийх ур чадвар нь өмнөх хэсгүүдтэй нэгэн адилаар хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны бүхий л салбарт өмгөөлөгчдийн хэрэгцээнд нийцсэн ур чадварын концепци болон бодит шинж чанарын хоорондох тэнцвэрийг бий болгох зорилготой юм. “Хамтарсан” болон “өрсөлдөөнт” гэж хэлцэл хийх ажиллагааг хоёр хуваах, “тэг-дүн” ба “тэг-бус-дүн” концепци зэрэг хэлцлийн онолуудын зарим шинж чанар нь хэлэлцээрийг оновчтой төлөвлөх болон явуулахад зайлшгүй чухал болно (эдгээр концепциудын талаар Menkel-Meadow-аас үзэх). Гэхдээ, тус Баримт бичиг тоглоомын онолын онол, эдийн засгийн моделиуд, нийгэм – сэтгэл зүйн хэлэлцээр тохиролцоо зэрэг хэлэлцээр хийх үйл явцын онолын асуудлыг дэлгэрэнгүйгээр авч үзээгүй болно (хэлэлцээрийн онолын эдгээр шинж чанаруудын тоймыг R. BASTRESS & J. HARBAUGH *supra* at 349-404-өөс үзнэ үү). Хэлэлцээр хийх үйл явцын эдгээр онолын шинж чанаруудын талаар ойлголттой байх нь үр дүнтэй бөгөөд оновчтой хэлэлцээр хийхэд чухал хэдий ч энэ ойлголт нь хууль, эрх зүйн хэлэлцээр хийх наад захын ур чадавхийн талаар ярьж байгаа үед тийм ч их шаардлагагүй хэмээн үзсэн болно. Үүнтэй мөн адилаар, хэлэлцээр хийх үйл ажиллагааны зарим бодит шинж чанарын талаар ойлголттой байх нь ур чадварыг үр дүнтэй, оновчтой ашиглах нь чухал учир энэ Баримт бичигт оруулсан юм. Оновчтой боловсруулагдсан техникүүд үр дүнтэй хэлэлцээр хийхэд чухал хэдий ч наад захын ур чадавхийн талаар ярьж байгаа үед тийм ч их

шаардлагагүй юм хэмээн бас үзсэн болно (эдгээр техникүүдийн талаарх тоймыг R. BASTRESS & J. HARBAUGH *supra* at 429-522-оос үзнэ үү).

8. Шүүн таслах ажиллагаа ба маргаан шийдвэрлэх хувилбарууд

Шүүн таслах ажиллагаа буюу маргаан шийдвэрлэх хувилбаруудыг ашиглах буюу энэ талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөлтгөө өгөхийн тулд өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдал, зорилгуудтай (Ур чадвар 1-ийг үзэх) холбогдолтой эдгээр арга хэмжээнүүдийн функцүүд болон үр дагаврын талаар ойлголттой, хэргийг анхан шатны журмаар хянах шүүх хурлын ажиллагаа, давж заалдах шүүх хурлын ажиллагаа, захиргааны болон гүйцэтгэх засаглалын хэмжээнд маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагаан дээрх өмгөөлөл, маргаан шийдвэрлэх хувилбарын талаар мэдлэгтэй байх шаардлагатай:

8.1 *Хэргийг анхан шатны журмаар хянах шүүх хурлын ажиллагааны зарчмуудын талаархи мэдлэг, үүнд:*

- (a) анхан шатны шүүхийн чиг үүрэг, үйл ажиллагааны зохион байгуулалтын талаархи ойлголт, үүнд:
 - (i) Анхан шатны шүүхийн ажиллагааны ерөнхий зохион байгуулалт болон чиг үүрэг;
 - (ii) Шүүхийн тогтолцооны үндсэн чиглэл
 - (iii) Хэргийг хянан шийдвэрлэх Хувилбарууд, тэдгээрээс сонголт хийх, түүний ач холбогдол;
 - (iv) Шүүхийн ерөнхий тогтолцоон дахь хэргийг анхан шатны журмаар хянан хэлэлцэх ажиллагаанд баримтлах зарчмууд, шүүн таслах ажиллагааны процессийн хэм хэмжээнүүд
 - (v) Нотолгооны үндсэн зарчим, баримтлах хэм хэмжээ;
 - (vi) Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд холбогдох бусад дэг журмууд, нотлох баримтыг үнэлэх арга хэрэгслүүдийн талаархи мэдлэг (хууль эрх зүйн судалгааг оролцуулаад. Ур чадвар 3-ыг үзэх);
- (б) хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны процессын талаархи ойлголт, үүнд:
 - (i) Хэргийг эцэслэн шийдвэрлэхээс өмнөх хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцын нууцыг хадгалах өмгөөлөгчийн ёс зүйн үүрэг;
 - (ii) Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг үүсгэх, явуулах эсэх талаар шийдвэр гаргахад харгалзан үзвэл зохих

хүчин зүйлс (шүүх хурал үргэлжлэх хугацаа, зардал, давж заалдах магадлал, маргаан шийдвэрлэх хувилбар механизмуудын харьцуулалт (Ур чадвар 8.4-ийг үзэх) гэх мэт) болон эдгээр хүчин зүйлсийн эзлэх хувийн жинг тодорхойлох, үнэлэх аналитик процессууд;

- (iii) Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны дүнд ямар шийдвэр гаргах (эсвэл эсэргүүцэх) талаар тодорхойлохын тулд харгалзан үзвэл зохих хүчин зүйлс болон эдгээр хүчин зүйлсийн эзлэх хувийн жинг тодорхойлох, үнэлэх аналитик процессууд;
 - (iv) Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулах хэлбэрийг сонгоход харгалзан үзвэл зохих хүчин зүйлс болон эдгээр хүчин зүйлсийн эзлэх хувийн жинг тодорхойлох, үнэлэх аналитик процессууд;
- (в) Хэргийг шүүх хуралдаанаар хэлэлцэхэд бэлтгэхэд шаардлагатай ур чадвар процессын ажиллагааны талаарх ойлголт, үүнд:
- (i) Холбогдох нотлох баримт болон хууль зүйн ач холбогдол бүхий мэдээллүүдийг оновчтойгоор цуглуулах, үүний тулд:
 - (А) Мэдээлэл гаргуулан авах оновчтой төлөвлөгөө боловсруулах, үүнд:
 - (I) Хууль эрх зүйн онолуудыг томъёолох (Ур чадвар 2-ыг үзэх), болсон үйл баримтад судалгаа шинжилгээг чиглүүлэх, таамаглал дэвшүүлэх (Ур чадвар 4.2-ыг үзэх);
 - (II) Мэдээлэлд холбогдолтой хэрэгцээ, үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн бололцоо зэргийг харгалзан, мэдээлэл цуглуулалтыг багасгах талаар гаргасан аливаа шийдвэрийн талаар үйлчлүүлэгчтэй зөвлөлдсөний дараа үйл баримтын шинжилгээ болон хууль эрх зүйн судалгааны иж бүрэн байдлын түвшинд дүн шинжилгээ хийх;
 - (III) Хэргийн үе шат бүрт шаардагдах мэдээллийг цуглуулах төвөгтэй байдлын түвшинг харгалзан үзэж, факт баримтуудын шинжилгээ болон хууль эрх зүйн судалгааны зохистой цаг хугацааг тодорхойлох, мэдээлэл цуглуулалтыг хойшлуулснаар шүүн таслах үйл ажиллагаанаас гадуур, үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөцийг хэмнэх арга замаар хэргийг шийдвэрлэж болох боломжийг тодорхойлох (жишээ нь,

- мөрдөгдөж буй дүрэм, журмууд, цуглуулсан мэдээллийг үндэслэн таатай нөхцөл бүхий тохиролцоо, эвэлэрэлд хүрч болно гэж өмгөөлөгчийн үзэж байгаагаас илүү их мэдээлэл шүүн таслах үйл ажиллагааны тодорхой үе шатанд шаардаж байгаа тохиолдолд);
- (Б) Шаардлагатай хууль зүйн ач холбогдол бүхий мэдээллийг цуглуулахад хууль эрх зүйн судалгааг ашиглах (Ур чадвар 3-ыг үзэх);
 - (В) Шаардлагатай баримтат мэдээллийг цуглуулахад баримт мэдээллийг мөрдөн шалгах аргыг ашиглах (Ур чадвар 4-ийг үзэх);
- (ii) Шүүх хурал дээр хэлэх үгийн төслийг оновчтой боловсруулах, үүнд:
- (А) Үр дүнтэй бичгэн харилцааны концепци, ур чадвар болон процессын талаарх ойлголт (Ур чадвар 5-ыг үзэх);
 - (Б) Хууль эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх чадвар (боловсруулах, үнэлэх, зарим хууль эрх зүйн онолуудыг шүүмжлэх (Ур чадвар 2-ыг үзэх));
 - (В) Хууль эрх зүйн онолын сонголтын нөлөөллийг харгалзан үзэх, үүнд:
 - (I) Шүүх хурал дээр мэтгэлцэх асуудлууд;
 - (II) Шүүх хурал дээр нотлох баримтыг хүлээн зөвшөөрөх эсэх болон үнэлэх эсэх;
- (iii) Албан ба албан бусаар баримт цуглуулах процессийг оновчтой ашиглах. Үүний тулд нотлох баримтыг олж илрүүлэн тогтоох төлөвлөгөө боловсруулах болон хэд хэдэн төрлийн ур чадварууд шаардлагатай (нотлох баримтыг олж тогтоох төлөвлөгөөний төслийг боловсруулахад харилцаа холбооны ур чадварыг (Ур чадвар 5-ыг үзэх) ашиглах, шүүн таслах ажиллагаанд гэрчийг байцаах, асуудал шийдвэрлэх ур чадварыг (Ур чадвар 1-ийг үзэх) ашиглах гэх мэт) болох юм;
- (iv) Шүүх хурлаас өмнөх шатанд хэргийг урьдчилсан журмаар шийдвэрлэх ажиллагааны материалыг оновчтойгоор бэлтгэх, илтгэх, үүнд:
- (А) Ямар мэдэгдэл хүргүүлэх стратеги тооцоо;
 - (Б) Мэдэгдлийн төслийг боловсруулах стратеги;
 - (В) Шүүх хурлаас өмнөх шатанд хэргийг урьдчилсан журмаар шийдвэрлэх ажиллагааны үед нотлох баримтыг үнэлэх стратегийг ашиглах;

- (Г) Мэдэгдлийг оновчтой тайлбарлах (Ур чадвар 2.3-2.5 ба 5-ыг үзэх);
- (v) Дараахь зүйлсийг харгалзан шүүхийн хаалттай хурал, эсвэл иргэний төлөөлөл бүхий өргөтгөсөн хурал хоёрын аль нэгийг сонгох сонголтын талаар оновчтой дүгнэлт өгөх, тухайлбал:
 - (А) Иргэний төлөөллөөс сэтгэл хөдлөлтөнд автан үйлчлүүлэгчид сөрөг үр дүн авчрах дүгнэлтэнд хүрч болох магадлал;
 - (Б) Шүүхийн хаалттай хурлаас илүүтэйгээр иргэний төлөөлөл бүхий хурлаар байгаа бүх нотлох баримтыг хэлэлцүүлэх нь үйлчлүүлэгчид нааштай үр дүн авчрах магадлал буюу эсрэгээр;
 - (В) Байгаа баримтыг (үйлчлүүлэгчид нааштай буюу наашгүй) иргэний төлөөлөл бүхий шүүх хурлаас үгүйсгэх магадлалтай боловч хаалттай хурлаар шүүгч уг нотлох баримтыг сонсож болох магадлал (жишээ нь, баримтыг эсэргүүцэх үед шийдвэр гаргах явцад);
 - (Г) Хаалттай шүүх хурал эсвэл иргэний төлөөлөл бүхий шүүх хурлыг сонгосноос гарах давуу талууд буюу үр дагаврууд (жишээ нь, иргэний хэргийн үед хаалттай хурлыг сонгон шүүх хурлын ажиллагааг түргэвчлэх эсвэл эрүүгийн хэргийн үед ял оноох мөчид (гэм буруутай нь нотлогдсон тохиолдолд) хаалттай хурлыг сонгосноор гарсан үр дүнгийн талаар шүүгчийн бодлыг сонсох гэх мэт);
- (г) Шүүхийн хурлыг үр дүнтэй явуулах ур чадвар, процессын талаар ойлголттой байх, үүнд:
 - (i) Хэргийн онол болон шүүх хурлыг явуулах стратегийг боловсруулах процесс;
 - (ii) Гэрчээс мэдүүлэг авахад бэлтгэх болон мэдүүлэг авах, гэрчийн мэдүүлгийг шалгах ур чадвар;
 - (iii) Нотлох баримтыг эсэргүүцэх явдлыг урьдчилж харах болон түүнийг стратегитэйгээр ашиглах ур чадвар;
 - (iv) Бичгэн нотлох баримт болон эд мөрийн баримттай ажиллах процедурууд;
 - (v) Хурлыг нээж болон хааж хэлэх үгээ бэлтгэх, боловсруулах, илэрхийлэх ур чадвар;
- (д) Шүүх хурал дээр болсон явдлыг түүний дараах шатанд нууцлах, баталгаажуулах процессуудын талаархи ойлголт;

8.2 Давж заалдах шатанд хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны зарчмуудын талаархи мэдлэг, үүнд:

- (a) Давж заалдах журмаар хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны талаарх ойлголт, үүнд:
 - (i) Давж заалдах шатны шүүхийн чиг үүрэг болон ерөнхий зохион байгуулалтын талаарх ойлголт;
 - (ii) Давж заалдах журмаар хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны зарчмууд болон уг ажиллагаанд баримтлах хэм хэмжээний талаарх ойлголт;
 - (iii) Давж заалдах журмаар хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны зарчим, баримтлах хэм хэмжээг үр дүнтэй судлах арга хэрэгслүүдийн талаарх мэдлэг;
- (б) Давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэр гаргах процессын талаарх ойлголт, үүнд:
 - (i) Давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэр гаргахад харгалзан үзэх хүчин зүйлсийн төрөл, эдгээр хүчин зүйлсийн эзлэх хувийн жинг үнэлэх аналитик процессууд;
 - (ii) Давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэр гаргасны дараа давж заалдах боломжит асуудлын цар хүрээг тодорхойлох, давж заалдах тодорхой асуудлыг сонгох аналитик процессууд;
- (в) хэргийн болсон байдал, үндэслэлийн талаар бичих ур чадвар болон техникийн талаарх ойлголт, үүнд:
 - (i) Оновчтой бичгэн харилцаанд шаардлагатай төрөл бүрийн ур чадвар, концепци болон процесс (Ур чадвар 5-ыг үзэх);
 - (ii) Ямар үндэслэгээ гаргаж ирэх, хувилбар үндэслэгээ гаргаж ирэх нь оновчтой эсэх талаар анализ хийж ямар төрлийн хүчин зүйлсийн харгалзан үзэх талаар тодорхойлох;
 - (iii) Үндэслэгээ, нотолгоог зохион байгуулалттай болгох;
- (г) танилцуулга, нотолгоог амаар оновчтой илэрхийлэх шаардлагатай ур чадвар болон техникийн талаарх ойлголт (Ур чадвар 5-ыг үзэх);

8.3 Хэргийг Захиргааны болон гүйцэтгэх байгууллагын хүрээнд хянан шийдвэрлэх ажиллагаан дээрх өмгөөллийн зарчмуудын талаарх мэдлэг, үүнд:

- (a) Захиргааны агентлагууд болон гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагуудын чиг үүргүүд болон зохион байгуулалтын талаарх ойлголт;

- (б) Захиргааны болон гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын хүрээнд хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны материаллаг болон процессийн дүрэм журмуудыг баталгаажуулах процессын талаархи мэдлэг;
- (в) Захиргааны болон гүйцэтгэх засаглалын эрх мэдлийн байгууллагын хүрээнд хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд дээр хөнгөлөлт үзүүлэхийг хүсэх, тодорхой форумыг сонгох буюу хөнгөлөлтийн арга замыг тодорхойлоход харгалзан үзэх хүчин зүйлсийн талаарх ойлголт;
- (г) Хэрэг шийдвэрлэх буюу журам боловсруулах албан ёсны ажиллагааны үед оновчтой өмгөөлөл хийхэд шаардлагатай ур чадварын талаарх ойлголт, үүнд:
 - (i) Ажлын таамаглалыг боловсруулах (Ур чадвар 4.2-ыг үзэх);
 - (ii) Хууль эрх зүйн судлагаа (Ур чадвар 3-ыг үзэх) болон үйл баримтын шинжилгээг (Ур чадвар 4-ийг үзэх) хослуулах;
 - (iii) Мэдэгдэл, өргөдөл, хүсэлтийн төслийг боловсруулах;
 - (iv) Захиргааны журмаар хэргийг хянан шийдвэрлэх үеийн шалган тогтоох ажиллагаанд оролцох;
 - (v) Бичгэн нотлох баримтнуудыг бэлтгэх, танилцуулах;
 - (vi) Гэрчээс мэдүүлэг авахад бэлтгэх, мэдүүлэг авах;
 - (vii) Үндэслэгээнүүдийг зохион байгуулалттай болгох, бичгэн нотолгооны төслийг боловсруулах, аман үндэслэгээ, мэдэгдлийг боловсруулах, танилцуулах;
- (д) Захиргааны болон гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын хэрэг хянан шийдвэрлэх албан бус ажиллагаанд оновчтой өмгөөлөл хийхэд шаардлагатай ур чадвар, процессын талаарх ойлголт, үүнд:
 - (i) Захиргааны болон гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд дахь шийдвэр гаргалтын процесс, түүнээс гаргах үр дүнд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийн талаарх мэдээллийг оновчтойгоор цуглуулах;
 - (ii) Итгүүлж үнэмшүүлэх онолыг тоймлох;
 - (iii) Бичгээр гаргасан үндэслэгээнүүдийг нэгтгэх, танилцуулах;
 - (iv) Захиргааны болон гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнуудтай амаар харьцах;

8.4 Маргаан шийдвэрлэх бусад хэлбэрийн цйл ажиллагааны зарчмуудын талаархи мэдлэг, үүнд:

- (a) Арбитр, зуучлал, эвлэрэл зэрэг маргааныг шийдвэрлэх шүүхийн бус механизмуудын төрлийн талаарх мэдлэг;
- (б) Эдгээр хувилбар механизмын үндсэн ойлголт, динамикийн талаарх мэдлэг, үүнд:
 - (i) Төрөл бүрийн механизмыг ашигласнаар гарч болох үр дүнгийн төрлүүд;
 - (ii) Төрөл бүрийн механизмыг ашигласнаар үүсч болох процедурын хэлбэр жаягийн түвшин;
 - (iii) Гуравдагч шийдвэр гаргагч буюу зуучлагчийг болон ийм төрлийн шийдвэр гаргагч буюу зуучлагчийг сонгох процессийг ашигласнаар төрөл бүрийн механизмуудад нөлөөлөх цар хүрээ;
 - (iv) Төрөл бүрийн механизм дахь шийдвэр гаргалтанд үйлчилдэг хэм хэмжээ буюу удирдамжийн эх сурвалж (жишээ нь, хууль эрх зүйн материаллаг онолууд, салбарын конвенци, тэгш эрхийн асуудал);
 - (v) Нотлох баримт болон үндэслэгээг төрөл бүрийн механизмд ашиглах боломж;
- (в) Маргаан шийдвэрлэх хувилбар механизмын нэгийг үү эсвэл нөгөөг нь ашиглах уу гэдэг талаар шийдвэр гаргахад харгалзан үзэх ёстой хүчин зүйлсийн талаарх ойлголт, үүнд:
 - (i) Нэг нь эсвэл нөгөө механизм нь илүү үр дүнтэй эсвэл үр дүнгүй байх нөхцөл байдлын төрлүүд;
 - (ii) Маргааны сэдвээр мэргэшсэн гуравдагч шийдвэр гаргагч буюу зуучлагчийг ашигласнаар нэг талд нь илүү давуу тал үүсэх нөхцөл;
 - (iii) Төрөл бүрийн механизмыг ашигласнаас гарах зардлын харьцуулалт;
 - (iv) Тухайн механизмыг зохицуулах, ашиглахад зориулах цаг хугацаа;
 - (v) Маргааныг шийдвэрлэхэд тухайн механизмын авчрах үр дүнгийн харьцуулалт:
 - (А) Талуудад харилцан хамааралтай;
 - (Б) Эцсийн хувилбар (өөрчлөлт орохгүй эсвэл зөвхөн маш хязгаарлагдмал нөхцөл байдалд өөрчлөлт оруулж болох);
 - (В) Бэлэн байгаа, оновчтой, цаг хугацаа болон зардал их хэмжээгээр шаарддаггүй процедур буюу механизмаар дамжуулан мөрдүүлж болох;
- (г) Маргаан шийдвэрлэх төрөл бүрийн хувилбар механизмын

процедур, процесс, үнэ цэнэ болон бэлэн байдлын талаарх нэмэлт мэдээлэл цуглуулах арга замын талаарх мэдлэг, үүнд:

- (i) Маргаан шийдвэрлэх төрөл бүрийн хувилбар механизмын талаар мэдэхэд буюу ашиглахад тусалж болох үндэсний, улсын, эсвэл орон нутгийн байгууллага, агентлагууд;
- (ii) Маргаан шийдвэрлэх төрөл бүрийн хувилбар механизмын жагсаалт буюу мэдээллийг агуулсан номын сангууд, лавлахууд буюу бусад эх сурвалжууд.

Тайлбар

Энэ хэсэгт хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагаа болон маргааныг шийдэх хувилбарын гол зарчмуудыг тусгасан бөгөөд энэ хоёрын аль нэгээр эсвэл хоёулангаар нь үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгч, эсвэл энэ хоёр хувилбарын аль нэгийг эсвэл хоёуланг нь үйлчлүүлэгчдэд зөвлөдөг хүн, эс бөгөөс энэ хоёрын аль нэг буюу хоёулаа багтдаг аливаа асуудлыг шийдэх буюу төлөвлөх ажиллагаанд оролцдог хэн ч гэсэн эдгээрийн талаар мэдлэг ойлголттой байх шаардлагатай. Хэдийгээр ихэнхи өмгөөлөгчид хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагаа болон маргааныг шийдэх хувилбаруудыг ашигладаггүй нь үнэн боловч эдгээр өмгөөлөгчид ч гэсэн өөрсдийн үйлчлүүлэгчээ төлөөлөхийн тулд буюу өөр нөхцөл байдалд мэргэжлийн үүднээс шийдвэр гаргахад хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагаа болон маргааныг шийдэх хувилбарын тухай ойлголт, мэдлэг шаардлагатай болох юм.

Хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны дүн шинжилгээний асуудлыг авч үзэхдээ, энд хэргийг урьдчилсан журмаар хянан шийдвэрлэх, шүүх хурал болон шүүх хурлын дараах үед шаардагдах ур чадваруудыг авч үзсэн болно. Энэ нь хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагаа хийх нь зөв эсэх талаар шийдэх, зарга маргааны ерөнхий бүтэц, зорилгыг тодорхойлох, хэрэг хянан хэлэлцэх зорилгын загвар төслийг хийх, хэргийн онолыг боловсруулах, шинжилгээ судалгаа явуулах, хэргийг шүүх хуралд бэлтгэх, хэргийг урьдчилсан журмаар хянан шийдвэрлэх болон жинхэнэ шүүх хурлын үед үйл ажиллагаагаа явуулахтай холбогдолтой гол үндсэн онолын болон бодит ур чадваруудыг тодорхойлсон юм. Үүнээс гадна тус Баримт бичиг нь үр дүнтэй хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагаа (эсвэл хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хувилбарыг оновчтойгоор харгалзан үзэх) давж заалдах арга зам, засаг захиргааны арга зам болон асуудал шийдэх бусад хувилбарын хэлбэрийн талаар ойлголттой байхыг шаарддаг. Өмгөөлөгч нь шүүхэд хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагаанаас өөр хувилбарууд, мөн шүүх хурлын түвшинд гаргасан алдааг давж заалдах аргаар шийвэрлэх ажлын цар хүрээ, түүний

хязгаарлалт зэргийн талаар ерөнхий ойлголт, мэдлэг байхгүй бол хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааг эхлүүлэх, үргэлжлүүлэхэд оновчтой шийдвэр гаргаж чадахгүй.

Гэхдээ, энэ хэсэг тодорхой төрлийн хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагаанд шаардагдах бүх мэргэшсэн ур чадварыг каталогжуулах зорилго тавиагүй юм. Харин тухайн өгөгдсөн хэргийн хянан хэлэлцэх ажиллагаа явуулахад шаардагддаг ур чадварууд дутаж байгаа өмгөөлөгчид тэдгээрийг эзэмших талаар тодорхой алхмуудыг хийх, эсвэл эдгээр ур чадварыг эзэмшсэн өөр өмгөөлөгчид хэргийг шилжүүлэх асуудлыг уг Баримт бичигт дурдсан болно. Ур чадвар 1.4(a)(i), 1.4(b)(ii) болон Ур чадвар 1-ийн тайлбарын сүүлийн өгүүлбэрийг уншина уу. Энэ таамаглал болон хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны олон төрөлд шаардагдах өмгөөлөгчийн ур чадваруудад анхаарлаа төвлөрүүлсэн тус Баримт бичгийн фокус дээр үндэслэн энэ хэсэг нь ийм төрлийн ур чадварыг “гэрчээс мэдүүлэг авах ажлыг бэлтгэх буюу гүйцэтгэх” ур чадвар гэж томъёолохоос зайлсхийсэн юм. Жишээ нь гэрчийг нүүрэлдүүлэх, эсвэл дээд албан тушаалтныг буруутгах, эсвэл мэргэжлийн эксперт гэрчийг байцаах зэрэг нарийн техникүүдийг тусгаагүй болно.

Хэрэг хянан хэлэлцэх ажиллагааны ур чадварт судалгаа, шинжилгээ хийхээс гадна энэ хэсэг нь маргааныг шийдэх хувилбар хэлбэрүүдийн ур чадвар, концепцийн талаар дүн шинжилгээ хийсэн юм. Баримт бичгийн бусад хэсэгтэй нэгэн адилаар энэ шинжилгээ нь мөн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны бүхий л салбарын өмгөөлөгчдийн хэрэгцээнд нийцсэн ерөнхий хэлбэрээр хийгдсэн болно. Өндөр боловсролтой, сайн сургагдсан, ерөнхий чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг өмгөөлөгчид нь “үндсэн” болон “олон төрлийн элементээс бүрдсэн” маргаан шийдэх олон төрлийн хувилбар механизмуудын эдэрээтэй асуудал бүрийн талаар нарийн ойлголттой байх шаардлагагүй гэж үзэж байгаа юм. Гэвч тэд маргаан шийдэх хувилбарыг хэзээ ашиглах, тэдгээрийн үр дүнд үнэлгээ өгөх болон тохиромжтой механизм сонгох, ашиглахад шаардлагатай болж мэдэх нэмэлт мэдээллүүдийг оновчтойгоор цуглуулах талаар хангалттай мэдлэг, ойлголттой байх хэрэгтэй.

9. Хууль эрх зүйн ажлын зохион байгуулалт ба удирдлага

Хууль эрх зүйн ажлыг оновчтой зохион байгуулах, удирдахын тулд өмгөөлөгч нь оновчтой удирдлага, цаг, хүч, эх сурвалжийг зохистой хуваарилах, ажлыг цаг хугацаанд гүйцэтгэх, хамтран ажиллагсадтай ажиллах, ажлын байрны үйл ажиллагааг цэгцтэй зохицуулахтай холбогдолтой ур чадвар, ерөнхий төсөөлөл, дэг журмын талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

- 9.1 *Хууль эрх зүйн үйл ажиллагааг оновчтой удирдах зорилго, зарчмуудыг боловсруулах.* Хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны удирдлагын оновчтой системүүд, үйл ажиллагааны дэг журмыг боловсруулахын тулд өмгөөлөгч нь юуны өмнө эдгээр систем, дэг журмын гүйцэтгэх зорилгыг тодорхойлох хэрэгтэй. Тэдгээрт:
- (а) Цаг, хүч, эх сурвалжийг зохистой хуваарилах (9.2-ыг үзэх);
 - (б) Ажил зохих цаг хугацаандаа гүйцэтгэгдэж дууссан байхыг баталгаажуулах (9.3-ыг үзэх);
 - (в) Бусад хүмүүстэй зохистой хамтран ажиллах (9.4-ийг үзэх);
 - (г) Ажлын байрны үйл ажиллагааг цэгцтэй зохицуулах (9.5-ыг үзэх);
- 9.2 *Цаг, хүч, эх сурвалжийн зохистой хуваарилалтыг баталгаажуулсан систем, дэг журмуудыг боловсруулах.* Дараахь төрлийн ажлуудад шаардлагатай цаг, хүч, эх сурвалжийн зохистой хуваарилалтыг баталгаажуулсан систем, дэг журмуудыг боловсруулах. Үүнд:
- (а) Өдөр тутмын үйл ажиллагаа;
 - (б) Хууль эрх зүйн үйл ажиллагаагаа өргөтгөх эсвэл өөрчлөх хэтийн зорилтууд;
 - (в) Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ажил амьдралтай холбогдолтой бусад асуудлууд (Үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэх (Үнэлэмж 2.2-ыг үзэх), мэргэжлийн байгууллагуудад гишүүнээр элсэх (Үнэлэмж 3-ыг үзэх), шинэ өмгөөлөгчдийг бэлдэх, сургахад туслалцаа үзүүлэх гэх мэт);
 - (г) Мэргэжлийн тасралтгүй боловсрол болон мэргэжлийн ур чадварын хөгжил (Үнэлэмж 1.2 (а)-(б), 4-ийг үзэх);
- 9.3 *Ажил зохих цаг хугацаандаа гүйцэтгэгдэж дууссан байхыг баталгаажуулсан систем, процедуруудыг боловсруулах.* Тэдгээрт:
- (а) Эцсийн хугацааг тогтоох, хугацаандаа ажлаа гүйцэтгэх процедур, үүнд:
 - (i) Календарчлах, бүртгэл хөтлөх;
 - (ii) Эцсийн хугацаандаа амжихгүй болох нь тодорхой болсон тохиолдолд тодорхой цаг хугацааны өмнө сунгалт хүсэх;
 - (б) Дараахь зүйлсийг үйлчлүүлэгчид мэдээлэхийн тулд үйлчлүүлэгчтэй тогтмол харилцаа холбоотой байх:
 - (i) Шинэ нөхцөл байдал буюу авсан шинэ мэдээллүүд;

- (ii) Эцсийн хугацааны сунгалт, он сар өдрийн өөрчлөлт болон үйл явдлын цаг хугацаанд нөлөөлж болох хүчин зүйлс;
- (v) Бүх ажилд анхаарлаа тавин аль болох түргэн хугацаанд дуусгахыг хичээх;
- (г) Хийгдэж байгаа бүх ажлыг статус, явцад хяналт тавих, шаардлагатай тохиолдолд зохих арга хэмжээ авах;
- (д) Амласан ажлынхаа статусыг хянах, шаардлагагүй бол нэмэлт амлалт авахаас зайлсхийх;

9.4 *Бусад хүмүүстэй зохистой хамтарч ажиллах систем, дэг журмуудыг боловсруулах.* Тэдгээрт:

- (a) Нэг оффист ажилладаг болон бусад оффисуудад ажилладаг өмгөөлөгчидтэй хамтарч ажиллах;
- (б) Хуулийн дунд мэргэжилтэй хүмүүс, мөрдөгчид, хуулийн номын санчид, хуулийн бичиг хэргийн хүмүүс, нарийн бичгийн дарга нар болон бусад туслах ажилтнуудыг сургах, зохион байгуулах, удирдах, хянах болон хамтарч ажиллах;
- (в) Шаардлагатай тохиолдолд бусдад ажил даалгах, үүнд:
 - (i) Дараахь төрлийн үүргүүдийг тухайн хүнд хангалттай мэдээлэл өгсний үндсэн дээр даалгах:
 - (A) Гүйцэтгэх тодорхой үүрэг өгөх;
 - (Б) Өгсөн үүргийг биелүүлэхийн тулд зарцуулж болох цаг хугацаа болон хангах биелүүлэх эцсийн хугацаа;
 - (B) Өгсөн үүргийн гүйцэтгэлд тус нэмэртэй гэж үзвэл үүргийг яагаад биелүүлэх ёстой талаарх шалтгааны тухай мэдээлэл өгөх;
 - (ii) Үүрэг гүйцэтгэх явцад гарч болох асуултанд нэмэлт хариулт буюу заавар авах дэгийг нөгөө хүндээ өгөх;
 - (iii) Өгөгдсөн ажил зөв зүйтэй, зохих хугацаанд хийгдэж байгааг баталгаажуулахын тулд нөгөө хүний ажлыг хянах;
 - (iv) Үүрэг биелэгдсэний дараа өгөгдсөн үүргийн гүйцэтгэлийн үнэлгээг нөгөө хүнд огч цаашдын ажлыг хэрхэн гүйцэтгэх талаар бүтээлч зөвлөгөө өгөх;

9.5 *Хуулийн оффисийг зохистойгоор ажиллуулах систем, дэг журмыг боловсруулах.* Тэдгээрт:

- (a) Хэргүүдтэй харьцах, шийдвэрлэх;
- (б) Файлуудыг хадгалах (үйлчлүүлэгчийн файл, төлбөр

- нэхэмжлэлийн файл, хэргийн сэдэвчилсэн файл гэх мэт);
- (в) Одоогийн үйлчлүүлж байгаа үйлчлүүлэгчдийн хоорондох буюу одоогийн үйлчлүүлж байгаа үйлчлүүлэгч болон өмнө нь төлөөлүүлж байсан үйлчлүүлэгч хоёрын хоорондох сонирхлын зөрчилдөөнийг тодорхойлох;
 - (г) Хуулийн дунд мэргэжилтнүүд, нарийн бичгийн дарга нар болон бусад туслах ажилтнуудын ажил болон оффисийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих;
 - (д) Хуулийн оффисийг ажиллуулахдаа холбогдолтой санхүүгийн асуудлуудад анхаарал хандуулах, үүнд:
 - (i) Төлбөр хөлсийг тогтоох, үйлчлүүлэгчтэй гэрээ хийх;
 - (ii) Үйлчлүүлэгчдээс төлбөр нэхэмжлэх, цуглуулах;
 - (iii) Оффисийн зардлыг төлөх;
 - (iv) Мөнгөний урсгалын менежментийг хийх;
 - (v) Итгэмжлэлийн зохистой данснуудтай байх, данснүүдыг хооронд нь холихгүй байх;
 - (е) Тоног төхөөрөмжүүдийг хадгалах, шинэчлэх;
 - (ё) Хуулийн оффисыг зохистой ажиллуулахын тулд боловсруулсан систем, дэг журмыг тогтмол хянаж асуудал байгаа эсэхийг тодорхойлох, гарсан асуудлыг засч залруулах улам сайжруулахын тулд үнэлгээ өгч байх.

Тайлбар

Судалгаануудаас харахад, хууль эрх зүйн ажлын оновчтой зохион байгуулалт ба менежмент нь хууль, эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагааны чухал урьдчилсан нөхцөл юм. Жишээг: AMERICAN BAR ASSOCIATION, FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE 17-18, 22, 31 (1983); AMERICAN LAW INSTITUTE—AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, A PRACTICAL GUIDE TO ACHIEVING EXCELLENCE IN THE PRACTICE OF LAW: STANDARDS, METHODS AND SELF-EVALUATION 241 (1992) (“өмгөөлөгчийн чадварлаг бус байдал нь ихэнх тохиолдолд менежментийн сулхан ур чадвар, туршлагатай холбоотой байдаг”). Хэрэв өмгөөлөгч нь товчооны зохистой бус ажиллагааны улмаас эцсийн хугацаанаас хэтрэх, сонирхлын зөрчлийг олж харахгүй байх явдал гарвал үүнд өмгөөлөл хийх ур чадвар, туршлага тун бага нэмэр болох юм. Уг Баримт бичгийн боловсруулсан ур чадвар нь хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны менежментийн гол зарчмууд дээр буюу цаг хугацааг зөв хуваарилах, эцсийн хугацааг хүндэтгэх, бусадтай оновчтойгоор хамтран ажиллах зэрэгт анхаарлаа хандуулсан бөгөөд эдгээр нь тухайн өмгөөлөгч бие даан үйл ажиллагаа явуулдаг, эсвэл хуулийн фирмийн түнш буюу гишүүн, олон нийтийн салбарт ажилладаг аль

нь ч байлаа гэсэн хамааралтай байх юм. Энэхүү Баримт бичиг хуулийн товчоодыг удирдах системийн талаар зарим ойлголтыг өгч байгаа бөгөөд хэдийгээр шинэ өмгөөлөгч нь шууд удирдах ажилтан болох явдал ховор боловч тэд эдгээр журмын талаар тодорхой ойлголттой байвал хуулийн товчоод дахь зохистой үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой юм.

Тус Баримт бичгийн хүрээнд дүн шинжилгээ хийгдсэн бусад ур чадваруудын адил энэ хэсгийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны менежментийн дүн шинжилгээ нь мэргэжлийн зарим үнэлэмж дээр тулгуурласан байна. Өмгөөлөгч нь зөвхөн чадварлаг төлөөллийг (Үнэлэмж 1) тууштай баримтлах бус мөн төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэх (9.2(в); Үнэлэмж 2.2); мэргэжлийг сайжруулах (9.2(в); Үнэлэмж 3); мэргэжлийн хувьд өөрийгөө хөгжүүлэх (9.2(г); Үнэлэмж 1.2(а)-(б), 4) зэрэгт тууштай хандах хэрэгтэй юм.

10. Ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлыг хүлээн зөвшөөрөх ба шийдвэрлэх

Мөрдөгдөж буй ёс зүйн стандартуудтай нийцүүлэн үйлчлүүлэгчийг төлөөлөхийн тулд өмгөөлөгч нь ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлыг хүлээн зөвшөөрөх, шийдвэрлэхэд шаардлагатай ур чадвар, концепци, процессын талаар ойлголттой байх шаардлагатай:

10.1 *Ёс зүйн стандартуудын мөн чанар болон эх сурвалжуудын талаар ойлголт, мэдлэгтэй байх.* Тэдгээрт:

- (а) Хуулийн мэргэжлийг ёс зүйн мэргэжил гэж үздэг үндсэн концепци байдаг бөгөөд энэ нь:
 - (i) Үйлчлүүлэгчдийн өмнө, хуулийн системийн өмнө, мэргэжлийн өмнө болон олон нийтийн өмнө мэргэжлийн гишүүн бүр ёс зүйн тодорхой үүрэг хариуцлага хүлээхийг шаарддаг;
 - (ii) Эдгээр үүрэг хариуцлагыг хувь өмгөөлөгчдийн ухамсрын болон мэргэжлийн зөвшөөрөгдсөн, эрх мэдэл бүхий байгууллагын хүрээнд илэрхийлэгдэх нөхцөлд тодорхойлдог;
- (б) Ёс зүйн дүрмийн үндсэн гол эх сурвалжуудад:
 - (i) Үндсэн хууль, эрх зүйн хэм хэмжээний актууд, нийтийн эрх зүйн зарчмыг удирдлага болгосон буюу өмгөөлөгчийн ёс зүйн үүрэг хариуцлагатай холбоотой зарчмууд багтдаг (жишээ нь, эрүүгийн хэргийн өмгөөлөгчийн баримтлах Үндсэн хуулийн Зургадугаар Нэмэлтийн стандартыг тайлбарласан жишиг хууль, холбооны улсын буюу мужуудын хууль эрх зүйн

- актууд, эсвэл өмгөөлөгч-үйлчлүүлэгчийн эрх үүргийн хэмжээ хязгаар, халдашгүй байдлыг тодорхойлсон жишиг хууль, өмгөөлөгчийн зарим ёс зүй зөрчсөн үйлдэлд ногдуулах шийтгэлийн тухай холбооны улсын буюу мужуудын хууль эрх зүйн актууд гэх мэт);
- (ii) Өмгөөлөгчийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагаагаа явуулдаг шүүх эрх мэдлийн системээс албан ёсоор баталсан мэргэжлийн харилцааны дүрмүүд (тэдгээрт Мэргэжлийн харилцааны Загвар Дүрэм буюу Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Журмын зарим эсвэл бүх заалтуудыг тусгасан байж болно);
- (iii) Мэргэжлийн харилцааны мөрдөгдөж байгаа дүрмүүдийг тайлбарласан дараахь байгууллагуудын тайлбарууд:
- (А) Өмгөөлөгчийн үйл ажиллагаагаа явуулж буй шүүх систем, шүүхүүд;
- (Б) Мужийн буюу орон нутгийн БАР-ын холбоодууд;
- (В) Ёс зүйн дүрмийг хүчин төгөлдөр байдлаар буюу мөрдөгдөх байдлаар тайлбарлах эрх мэдэл бүхий бусад байгууллагууд;
- (iv) Өмгөөлөгчийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагаагаа явуулдаг шүүх эрх мэдлийн системээс батлаагүй ёс зүйн загвар дүрмүүд, гэхдээ ерөнхий чиглэлээр ажилладаг буюу тодорхой чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн ёс зүйн үүрэг хариуцлагатай холбогдолтой дараахь дүрэм, журмууд байж болно:
- (А) Америкийн БАР-ын Холбооны Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрмүүд;
- (Б) Америкийн БАР-ын Холбооны Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Журам;
- (В) Америкийн БАР-ын Холбооны Эрүүгийн Шүүхийн Стандартууд;
- (Г) Америкийн БАР-ын Холбооны Гэр Бүлийн Маргааныг Зуучлагч Өмгөөлөгчийн Үйл Ажиллагааны Стандартууд;
- (v) Хууль эрх зүйн тодорхой үйл ажиллагаа буюу харьцааг зохицуулдаг ёс зүйн философийн шаардлагууд (жишээ нь, ерөнхий ёс зүйн дэг жаяг нь шударга ёс, шударга шулуун зан, соёлч харьцаа болон бусдыг хүндлэх занг шаарддаг бол ерөнхий ёс зүйн хориг цээр нь худал хэлэх, буруу төлөөлөх зэргийн эсрэг байдаг);
- (vi) Дараахь зүйлсийг хийхийг өмгөөлөгчөөс шаардах

нөхцөлд өмгөөлөгч өөрийн хувийн ёс суртахууны мэдрэмж дээр үндэслэн:

- (А) Хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны ёс зүйн өмчийг ашиглахаасаа өмнө тэднийг лавлаж судлах (жишээ нь, дарга нь өмгөөлөгчийг хууль эрх зүйн тодорхой үйл ажиллагаа явуулахыг шаардсан, эсвэл хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны тодорхой чиглэлээр өмгөөлөгчид олон жилийн турш явуулж ирсэн хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа);
 - (Б) Одоогийн мөрдөж байгаа дүрэм буюу тэдгээрийг тайлбарласан үзэл бодлоор илэрхийлэгдээгүй хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны талаар лавлах, заавар зөвлөгөө эрэлхийлэх;
- (в) Мэргэжлийн нүүр төрхийг харуулж байдаг ёс зүйн дүрмүүд, хууль эрх зүйн мэргэжилтэн гэж хэн болохыг тодорхойлж байдаг зүйлсийн дотор :
- (i) Төлөөлөл хийх зорилгуудыг тодорхойлох, төлөөлөл хийх явцад шийдвэр гаргахад өмгөөлөгч, үйлчлүүлэгч хоёрын тус тусын үүрэг ролийг тодорхойлдог дүрмүүд болон зарчмууд;
 - (ii) Өмгөөлөгчийн үйлчлүүлэгчийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагууд, үүнд:
 - (А) Чадварлаг төлөөлөл үзүүлэх үүрэг хариуцлага;
 - (Б) Үйлчлүүлэгчийн төлөө хамаг анхаарлаа хандуулан хичээл зүтгэлтэй ажиллах үүрэг хариуцлага;
 - (В) Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчид үнэнч байх явдалд заналхийлж байгаа буюу заналхийлэх магадлалтай сонирхлын зөрчилдөөнөөс зайлсхийх үүрэг хариуцлага;
 - (Г) Үйлчлүүлэгчийг итгэл болон нууцыг хадгалах үүрэг хариуцлага;

10.2 Ёс зүйн стандартуудыг мөрдцүлэх арга хэрэгслүүдийн талаар ойлголттой байх. Үүнд:

- (a) Өөрөө өөрийгөө нягтлан хянах болон ёс зүйн бус харьцаанаас зайлсхийх өмгөөлөгчийн үүрэг хариуцлага, үүнд:
 - (i) Өмгөөлөгч өөрөө явуулах гэж буй буюу дарга, хамтран ажиллагч, зөвлөх, үйлчлүүлэгч эсвэл бусад хүн буюу байгууллага шаардаж байгаа хууль эрх зүйн үйл ажиллагаатай холбогдолтой ёс зүйн асуудалд шүүмжлэлтэйгээр үнэлгээ өгөх;
 - (ii) Шаардлагатай тохиолдолд, 10.2(a)(i)-д заасан шүүмж-

- лэлтэй үнэлгээ өгөх процессийн үед нууцлал хадгалах журмын дагуу бусад өмгөөлөгчидтэй зөвлөлдөх;
- (iii) Шаардлагатай тохиолдолд, нууцлал хадгалах журмын дагуу зөвлөгөө өгдөг байгууллагуудаас (мужийн буюу орон нутгийн БАР-ын холбоод, эсвэл БАР-ын Зөвлөх оффисууд) зааварчилгаа хүсэх;
- (б) Тодорхой нөхцлүүдэд бусад өмгөөлөгчдийн ёс зүйн бус харьцааг мэдээлэх өмгөөлөгчийн үүрэг хариуцлага. Өмгөөлөгч дараахь зүйлсийн талаар ойлголттой байх шаардлагатай:
- (i) Бусад өмгөөлөгчдийн ёс бус харьцааг ямар нөхцөлд мэдэгдэх ёстой эсвэл зохистой гэдгийг тодорхойлсон дүрмүүд;
- (ii) Ийм төрлийн ёс бус ажиллагааг холбогдох байгууллагуудад мэдэгдэх журмууд;
- (в) Өмгөөлөгчийн үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа шүүх эрх мэдлийн системийн хүрээнд ёс зүйн бус харьцааны тухай асуудлууд хэрхэн авч хэлэлцэгддэг талаарх журмууд;
- 10.3 *Ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудыг хүлээн зөвшөөрөх болон шийдвэрлэх талаар ойлголт мэдлэгтэй байх.* Үүнд:
- (а) Ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлууд байж болох талаар байнга сэрэмжтэй байх;
- (б) Ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудын анхааруулах дохио тэмдгийг мэддэг байх, анхааруулах дохио тэмдэг илэрхийлэхэд анхаарлаа зохих ёсоор хандуулах;
- (в) Ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудад хариулт өгөхдөө:
- (i) Асуудлын жинхэнэ мөн чанарыг оношлох;
- (ii) Мөрдөгдөж байгаа ёс зүйн дүрэм болон зарчмуудыг судлах;
- (iii) Мөрдөгдөж байгаа ёс зүйн дүрэм, зарчмуудад нийцсэн шийдлийг тодорхойлох, ингэхдээ үйлчлүүлэгчийн аливаа өрсөлдөхүйц сонирхлыг харгалзан үзэх;
- (г) Шаардлагатай тохиолдолд, нууцлалыг хадгалах журмын дагуу ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудыг тодорхойлох, оношлох, судлах эсвэл шийдвэрлэхийн тулд бусад өмгөөлөгчдийн буюу зөвлөх байгууллагуудын туслалцаа авах.

Тайлбар

Энэ хэсэгт хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэгч нь ёс зүйн харьцаатай байнга нийцэн ажиллах ур чадвар, мэдлэгийн талаар дүн шинжилгээ хийсэн болно. Мэргэжлийн Үүрэг хариуцлагын

Журам болон Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрэмтэй адилгүйгээр энэ хэсэг өмгөөлөгчийн ёс зүйн үүргийг дэлгэрэнгүй авч үзээгүй юм. Харин, энэ нь өмгөөлөгчийг эдгээр үүргүүдийн талаар болон ёс зүйн холбогдох стандартуудын эх сурвалжуудын талаар ойлголттой байхыг уриалж байгаа юм.

Чадварлаг, ёс зүйн зарчимтай хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа нь зөвхөн мөрдөгддөг дүрмүүд болон мэргэжлийн үүрэг хариуцлагын зарчмуудын талаар мэдлэгтэй байхаас илүү зүйлийг шаарддаг гэдгийг энэ хэсэг хүлээн зөвшөөрч байгаа юм. Энэ нь мөн өмгөөлөгчийг эдгээр дүрэм, зарчмуудыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөж, өөрөө судлаж байгаа буюу өөр бусад судлахыг шаардаж байгаа хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны ёс зүйн асуудлыг (10.1(б)(vi)(A), 10.2 (a)) нарийвчлан судалж, шаардлагатай тохиолдолд бусад өмгөөлөгчдийн ёс зүйн бус харьцааг мэдэгдэж байхыг шаарддаг байна (10.2(б)). Мэргэжлийн харьцааны загвар дүрмийн тайлбарлаж байгаагаар бол хуулийн мэргэжлийн “өвөрмөц” “өөрийгөө засагладаг эрх мэдэл” нь хуулийн мэргэжлийн гишүүн бүрийг ёс зүйн дүрэм журмыг өөрийн үйл ажиллагаандаа чанд сахиж, мөн “бусад өмгөөлөгчид тэдгээрийг дагаж мөрдөж байгааг баталгаажуулахад туслаж байх” шаардлагыг тавьдаг байна. Загвар Дүрэм, Оршил хэсэг.

Эцэст нь, энэ хэсэг хэдийгээр өмгөөлөгчид өөрсдийн ёс зүйн үүрэг хариуцлагыг ухамсарладаг ч тухайн тодорхой тохиолдолд тулгарсан ёс зүйн асуудлыг зохистойгоор мэдэрдэггүй буюу мэдэрсэн ч тухайн асуудалд хэрхэн хариулт өгөхөө мэдэхгүй байж болох практик жишээг харгалзан үзсэн байна. Энэ анализ нь өөрийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд тохиолдож болох ёс зүйн асуудлыг хэрхэн тодорхойлох, шийдвэрлэх арга замын талаар ойлголт (10.3-ыг үзэх) өгөхөөс гадна бусдын ёс зүйгүй харьцааны талаар мэдээлэх процедуртай байх хэрэгцээг харуулсан юм (10.2(б)-ыг үзэх).

Мэргэжлийн үндсэн үнэлэмжүүд

1. Чадварлаг төлөөлөл гүйцэтгэх

Үйлчлүүлэгчид үйлчилгээ үзүүлэхэд зориулагдсан мэргэжлийн нэгэн гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь дараахь үнэлэмжүүдийг тууштай баримтлах ёстой. Үүнд:

1.1 Өөрийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлд мэргэжлийн ур чадавхийн түвшинд хүрэх. Үүнд:

- (a) Өмгөөлөгчийн ур чадварын хувьд, үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөхөд хангалттай авьяас чадварын түвшинг хөгжүүлэх буюу тодорхой заагдсан цаг хугацаанд

- үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөцөд зохисгүйгээр хохирол учруулахгүйгээр аливаа шаардлагатай нэмэлт авьяас чадварыг олж авах буюу эзэмших;
- (б) Материаллаг, бодит мэдлэгийн хувьд (хуулийн болон хуулиас бусад салбарын чиглэлийн мэдлэгийг оролцуулаад), үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөхөд хангалттай мэдлэгийг эзэмших буюу тодорхой заагдсан цаг хугацаанд үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөцөд зохисгүйгээр хохирол учруулахгүйгээр аливаа шаардлагатай нэмэлт мэдлэгийг эзэмших;
- (в) Өмгөөлөгч өөрийн ур чадвар, мэдлэгийн бодит хязгаарлалтын талаарх мэдрэмжийг хөгжүүлэх;
- (г) Мэргэжлийн ёс зүйн дүрмүүдтэй нийцүүлэн үйлчлүүлэгчийг төлөөлөх боломжтой болгох хууль эрх зүйн үйл ажиллагаануудыг хөгжүүлэх, Эдгээр дүрмүүд нь:
- (i) Үйлчлүүлэгчийн төлөө хамаг анхаарлаа хандуулан хичээл зүтгэлтэй ажиллах;
- (ii) Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчид үнэнч байх явдалд заналхийлж байгаа буюу заналхийлэх магадлалтай сонирхлын зөрчилдөөнөөс зайлсхийх;
- (iii) Үйлчлүүлэгчийн итгэл болон нууцыг хадгалах;
- (iv) Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ур чадавхиас хэтэрсэн асуудлуудтай харьцах явдлаас цээрлэх (Үнэлэмж 1.3(a)(ii), 1.3(б)(ii));
- 1.2 *Өөрийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлд олж авсан мэргэжлийн ур чадавхийн түвшингээ хадгалах. Үүнд:*
- (а) Өмгөөлөгчийн ур чадварын хувьд, өмгөөлөгчийн туршлагын түвшинд аливаа өмгөөлөгчөөс шаардагдаж болох мэргэжлийн түвшинд хүрэхэд шаардлагатай сургалт, боловсролын аливаа хэлбэрт хамрагдах;
- (б) Материаллаг, бодит мэдлэгийн хувьд, хуулийн болон хуулиас бусад холбогдох салбарын хөгжил, дэвшлийн үйл ажиллагаанд оролцож өмгөөлөгчийн туршлагын түвшинд аливаа өмгөөлөгчөөс шаардагдаж болох мэргэжлийн түвшинд хүрэхэд шаардлагатай сургалт, боловсролын аливаа хэлбэрт хамрагдах;
- (в) Өмгөөлөгчийн хувьд, өөрийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлийн мэдлэгээ өргөжүүлж, ур чадвараа сайжруулан, өөрийг мэдлэг, ур чадварын шинэ хязгаарлалтын талаархи бодит мэдрэмжээ хадгалах;
- (г) Мэргэжлийн ур чадавхийн талаас биеийн болон сэтгэцийн

шаардлага хангасан нөхцлийг хадгалах, үүнд:

- (i) Чадварлаг төлөөлөл гүйцэтгэх өмгөөлөгчийн чадавхийг хязгаарлах буюу бууруулж болох аливаа асуудлууд байгаа эсэх талаар байнга сэрэмжтэй байх (жишээ нь, согтууруулах ундаа хэтэрхий хэрэглэх, мансууруулах бодис хэтэрхий хэрэглэх, сэтгэл зүйн буюу сэтгэл хөдлөлийн асуудал, зөнөлт болон бусад төрлийн эрүүл мэндийн асуудлууд гэх мэт);
- (ii) Чадварлаг төлөөлөл гүйцэтгэх өмгөөлөгчийг чадавхи хязгаарлагдсан буюу буурсан тохиолдолд өөрийн үйлчлүүлэгчид чадварлаг төлөөлөл үзүүлэх явдлыг баталгаажуулахын тулд шаардлагатай бүх алхмуудыг хийх, үүнд:
 - (A) Өмгөөлөгчийн чадавхийг бууруулсан асуудлыг арилгахын тулд эмчилгээ, сувилгаа эрэлхийлэх;
 - (B) Өмгөөлөгч чадавхиа эргэж олох хүртлээ өөрийн үйлчлүүлэгчээ чадварлагаар төлөөлөхийн тулд шаардлагатай бүх туслалцааг авах (бусад өмгөөлөгчдөөс туслалцаа авах гэх мэт);
 - (B) Хэрэв өмгөөлөгч туслалцаа аваад ч тэр үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлж чадахгүй бол төлөөлөл гүйцэтгэхээс татгалзаж үйлчлүүлэгчид өөр өмгөөлөгч санал болгох;

1.3 Үйлчлүүлэгчдийг чадварлагаар төлөөлөх .Үүнд:

- (a) Өмгөөлөгчийн ур чадварын хувьд:
 - (i) Өөрийн ур чадвараа чадварлагаар ашиглах;
 - (ii) Тодорхой нэг үйлчлүүлэгч өмгөөлөгчид одоогоор байхгүй ур чадварын төрөл буюу мэдлэг авьяасын түвшинд хийгдэх төлөөлөл шаардаж байгаа бол:
 - (A) Шаардлагатай байгаа ур чадварыг өмгөөлөгч эзэмших (тодорхой заагдсан цаг хугацаанд үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөцөд зохисгүйгээр хохирол учруулахгүй-гээр хийж болно гэж таамаглавал), эсвэл өмгөөлөгч бусад өмгөөлөгчид буюу бусад хүмүүсийн тусламжийг авбал, эсвэл үйлчлүүлэгчид өөр өмгөөлөгчийг санал болгох эсэхийн аль нь үйлчлүүлэгчид сайн үйлчилгээ өгч чадах вэ гэдгийг тооцоолох;
 - (B) Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчид өөрийн ур чадварын хязгаарлалтын талаар мэдэгдэж энэ хязгаарлалтыг нөхөхийн тулд ямар алхмууд хийх гэж байгаагаа тайлбарлах;

- (б) Хуулийн болон хуулиас бусад салбаруудын талаарх бодит мэдээллийн хувьд:
 - (i) Өөрийн мэдлэгээ чадварлагаар ашиглах;
 - (ii) Тодорхой нэг үйлчлүүлэгч өмгөөлөгчид одоогоор байхгүй мэдлэгийн түвшинд хийгдэх төлөөлөл шаардаж байгаа бол:
 - (А) Шаардлагатай байгаа мэдээллийг өмгөөлөгч эзэмших (тодорхой заагдсан цаг хугацаанд үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөцөд зохисгүйгээр хохирол учруулахгүйгээр хийж болно гэж таамаглавал), эсвэл өмгөөлөгч бусад өмгөөлөгчид буюу бусад салбарын мэргэжилтнүүдийн тусламжийг авбал, эсвэл үйлчлүүлэгчид өөр өмгөөлөгчийг санал болгох эсэхийн аль нь үйлчлүүлэгчид сайн үйлчилгээ өгч чадах вэ гэдгийг тооцоолох;
 - (Б) Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчид өөрийн мэдлэгийн хязгаарлалтын талаар мэдэгдэж энэ хязгаарлалтыг нөхөхийн тулд ямар алхмууд хийх гэж байгаагаа тайлбарлах;
- (в) Үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөхөд шаардлагатай цаг, хүч, эх сурвалжийг зориулах;
- (г) Үйлчлүүлэгчийг мэргэжлийн ёс зүйн дүрмүүдтэй нийцүүлэн төлөөлөх.

Тайлбар

АВХ-ны Мэргэжлийн ур чадавхи хариуцсан Тусгай комиссын үзэж байгаагаар “олон нийтэд чадварлаг хэлбэрээр үйлчилгээ үзүүлэх зорилго” нь “мэргэжлийн салбарын гишүүн бүрийн үндсэн зорилго бөгөөд чадварлаг төлөөллийг баталгаажуулах нь зохион байгуулалттай БАР-ын нэн тэргүүний зорилт байх” ёстой гэсэн байна. AMERICAN BAR ASSOCIATION, FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE 2 (1983). Чадварлаг төлөөллийн энэ үндсэн үнэлэмжийг Америкийн БАР-ын Холбооны Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрэм болон Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Журам мөн хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. AMERICAN BAR ASSOCIATION, MODEL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT 1.1 (1983) (“өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчид чадварлаг төлөөлөл үзүүлэх ёстой”); AMERICAN BAR ASSOCIATION, CODE OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY, Canon 6 (1969) (“өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөх ёстой”).

Энэ хэсэгт хүлээн зөвшөөрсөнчлөн, чадварлаг төлөөллийн туйлын зорилго бол юуны түрүүнд өмгөөлөгчийг өмгөөллийн ур чадвар болон бодит мэдлэгийн зохих түвшинд хүрэхийн төлөө

чармайхыг шаарддаг. *Mode Rules supra* Rule 1.1 (“чадварлаг төлөөлөл нь төлөөлөл хийхэд шаардлагатай боломжийн хууль зүйн мэдлэг . . . болон ур чадварыг шаарддаг”). Үүнд Ур чадвар 1-10-ын холбогдох шинжүүд болон өмгөөлөгчийн үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа тодорхой асуудалд шаардлагатай аливаа нэмэлт мэдлэг, ур чадвар мөн багтана. Хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны төрлөөс хамааран авьяас чадвар нь зөвхөн хуулийн мэдлэг бус мөн хуулийн салбараас бусад салбаруудын талаарх мэдлэгийг шаардаж болох юм. Ур чадвар, мэдлэгээс гадна ёс зүйн дүрэмтэй холбогдолтой үнэлэмжийг, ялангуяа чадварлаг төлөөлөл гүйцэтгэхтэй холбоотой дүрмүүдийг шаарддаг. Эцэст нь, энэ хэсэгт болон Баримт бичгийн өмнөх хэсгүүдэд дурдсанчлан, энэ нь мөн өмгөөлөгчөөс өөрийгөө үнэлж өөрийн чадавхи болон хязгаарлалтын талаар бодит мэдрэмжтэй байхыг шаарддаг. *Code of Professional Responsibility, supra*, DR 6-101(A)(1) болон Ур чадвар 10, түүний тайлбарыг үзнэ үү.

Загвар Дүрэм болон Журам мөн өмгөөлөгч нь зөвхөн мэргэжлийн ур чадварын тодорхой түвшинд хүрэх нь хангалтгүй гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн байна. Үйлчлүүлэгчдийг зохистойгоор төлөөлөхийн тулд өмгөөлөгч нь “тасралтгүй боловсрол, сургалтанд” хамрагдах ёстой бөгөөд ингэснээр шаардагдах мэдлэг, ур чадварын түвшинг хадгалах ёстой. *Model Rules, Commentary to Rule 1*. Мөн Журам EC 6-1 (“өмгөөлөгч нь өөрийн мэргэжилдээ ур чадавхитай болох түүнийгээ хадгалахын төлөө чармайн зүтгэх ёстой”) гэснийг үзнэ үү. Нью-Йорк хотын Давж заалдах шүүхийн шүүгч Жудит С. Кай-гийн үзэж байгаагаар “хуулийг кодчлон задлах явдал улам бүр өсч байгаа, хуулийн нарийн, нүсэр байдал улам бүр ихэсч байгаа, үйлчлүүлэгч өөрийн өмгөөлөгчийг шүүх эрх мэдлийн өөр систем дэх мэргэшсэн салбарын таагдашгүй зүйлийг хүртэл мэддэг хүсэн хүлээдэг болсон, хуулийн хамрах хүрээ нийгмийн асар өөр, шинэ салбарт улам бүр нэвтрэн орж байгаа, шинэ технологи зэрэг нь мэргэжлийн ур чадавхийн хамгийн наад захын түвшинг ч тэр хадгалан үлдэхийн тулд байнга суралцаж байх шаардлагатай бидний мэргэжлийн жинхэнэ бөгөөд мөнхийн шинж чанарыг улам бүр тодотгож байна”. *Kaye, The Lawyer’s Responsibility to Enhance Competence and Ethics*, in *AMERICAN LAW INSTITUTE—AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, CLE AND THE LAWYER’S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION: THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE* 55, 56 (1988).

Мэргэжлийн ур чадавхийн тодорхой түвшинг хадгалах концепцид дүн шинжилгээ хийхдээ энэ хэсэг өмгөөлөгчдийг тэдний туршлагын түвшинд аливаа өмгөөлөгчөөс хүсэн хүлээж болох мэргэжлийн ур чадварын түвшинд хүрэхийн төлөө чармайхыг уриалсан юм. Энэ томъёолол нь үйлчлүүлэгчийн зөв хүсэн хүлээлтийн

эрхийг хамгаалах зорилгоор боловсруулагдсан болно. Үйлчлүүлэгч дөнгөж төгсөж БАР-ын системд элссэн өмгөөлөгчийг авбал тэрээр мэргэжлийн ур чадавхийн наад захын түвшинг хүсэн хүлээх эрхтэй бол харин үйлчлүүлэгч арван жилийн туршлагатай өмгөөлөгч авсан тохиолдолд түүнээс дөнгөж өмгөөлөгч болсон хүнээс харьцангуй өндөр мэргэжил болон ур чадварын түвшин хүсэн хүлээх эрхтэй болох юм.

Мэргэжлийн ур чадавхийн тодорхой түвшинг хадгалах концепцид дүн шинжилгээ хийхдээ энэ хэсэг өмгөөлөгчийг чадварлаг үйл ажиллагаа явуулахад нь саад болж болох биеийн болон сэтгэл зүйн асуудлуудыг мөн харгалзан үзсэн юм. АБХ-ны Мэргэжлийн ур чадавхи хариуцсан Тусгай комисс үзэхдээ “согтууруулах ундаа болон бусад мансууруулах бодис хэтрүүлэн хэрэглэх, сэтгэл хөдлөлийн асуудал буюу түүнээс илүү хэцүү сэтгэл зүйн гажиг, биеийн болон сэтгэл санааны доройтол нь чадварлаг бус төлөөлөл гүйцэтгэх шалтгаан болж болох талтай юм “ хэмээжээ. FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE, *supra* 20. Энэ хэсэг өмгөөлөгчдийн хувийн амьдралд хэтэрхий ёс бусаар хутгалдах буюу зохицуулалт хийхгүйгээр үйлчлүүлэгчийг зохистой төлөөллөөс хамгаалах мэргэжлийн чин зорилгыг улам батжуулах гэж оролдсон билээ.

Эцэст, мэргэжлийн ур чадавхийн тодорхой түвшинг хадгалах концепцид дүн шинжилгээ хийхдээ энэ хэсэг дийлэнх тохиолдолд өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийг төлөөлөх явцдаа ур чадвар буюу мэдлэгийг олж эзэмших (сайжруулах) боломжтой буюу зохистой юм гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байгаа юм. Загвар Дүрмийн үзэж байгаагаар “өмгөөлөгч нь шаардлагатай зүйлсийг суралцах замаар цоо шинэ чиглэлд зохистой төлөөлөл үзүүлж болох” бөгөөд иймээс “өмгөөлөгч нь зохистой бэлтгэлийн үр дүнд хүрч чадах ур чадавхийн тодорхой түвшинг шаардсан төлөөллийг хүлээн авч болох юм.” Model Rules, Comment to Rule 1.1. Энэ хэсэг нь төлөөлөл гүйцэтгэх явцад шаардлагатай байгаа ур чадвар буюу мэдлэгийг олж эзэмшинэ гэсэн төсөөлөлтэйгээр төлөөлөл хийхийг хүлээн зөвшөөрөхөд урьдчилсан чухал хэд хэдэн нөхцлүүд байх ёстой гэж үзсэн болно. Нэгдүгээрт, өмгөөлөгч нь одоо өөрт дутагдаж байгаа ур чадвар, мэдлэгт болон шаардагдаж байгаа мэдлэг, ур чадварыг олж эзэмшихэд хэрэгтэй сургалт, судалгааны түвшинд бодитойгоор дүгнэлт өгөх шаардлагатай. Хоёрдугаарт, өмгөөлөгч нь шаардлагатай байгаа суралцах асуудлыг байгаа тодорхой цаг хугацаанд, үйлчлүүлэгчийн санхүүгийн нөөц боломжинд зохисгүйгээр саад учруулалгүй шийдэж чадах эсэхийгээ тодорхойлох хэрэгтэй. Эцэст нь, өмгөөлөгч өөрийн хязгаарлалтынхаа талаар болон ямар засч залруулах арга хэмжээ авах гэж байгаагаа үйлчлүүлэгчид мэдэгдэх ёстой бөгөөд, ингэснээр үйлчлүүлэгч нь эдгээр шаардагдаж байгаа ур чадвар, мэдлэгтэй өмгөөлөгчийн

үйлчилгээг хайх эсэх талаар мэдээлэл дээр тулгуурласан шийдвэр гаргах боломжтой болох юм.

2. Шударга байдал, голч чанар, ёс суртахуунтай байхын төлөө чармайх

“Шударга байдлын төлөө тусгай хариуцлага хүлээсэн” (AMERICAN BAR ASSOCIATION, MODEL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT, Preamble (1983))мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь дараахь үнэлэмжүүдийг тууштай баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

- 2.1 *Өөрийн өдөр тутмын цйл ажиллагаанд шударга байдал, голч чанар, ёс суртахуунтай байдлыг мөрдлөг болгох.* Үүнд:
 - (а) Мэргэжлийн ёс суртахууны дүрмүүдээр шаардагдсан буюу хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүрээнд үйлчлүүлэгчийн төлөө ажиллаж буюу шийдвэр гаргаж байхдаа . **Шударга байдал, голч чанар, ёс суртахуунтай байдлыг** харгалзан үйл ажиллагаагаа явуулж байх (Ур чадвар 6.1(a)(iii)(B)-г үзэх);
 - (б) Мэргэжлийн ёс суртахууны дүрмүүдээр шаардагдсан буюу хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүрээнд үйлчлүүлэгчийн төлөө шийдвэр гаргаж буюу бусад хувь хүн буюу нийгэмд эсрэг нөлөө авчирч болох харьцаанд орж байхдаа **шударга байдал, голч чанар, ёс суртахуунтай байдлыг** харгалзан үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгч байх (Ур чадвар 6.1(a)(iii)(A)-г үзэх);
 - (в) Бусад хүмүүсийг (үйлчлүүлэгчид, бусад өмгөөлөгчид, туслах ажилтнууд) хүндэтгэн ёс төртэй харьцах;
- 2.2 *Хууль эрх зүйн хэрэгцээтэй үйлчилгээнийхээ төлбөрийг төлж чадахгүй хүмүүст хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх явдлыг баталгаажуулах Хуулийн мэргэжлийн цэрэг хариуцлагыг биелүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах;*
- 2.3 *Хуулийн байгууллага болон эрх зүйн институтуудын шударга ёсны цйл ажиллагаа явуулах чадавхийг нэмэгдүүлэх, Хуулийн мэргэжлийн цэрэг хариуцлагыг биелүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах.*

Тайлбар

Деан Роской Поунд, хуулийн мэргэжлийн “үндсэн зорилго” бол “олон нийтийн үйлчилгээний төлөө зүтгэдэг суралцаж олж авсан урлагийн төлөөх тэмүүлэл юм” хэмээн тодорхойлсон байна. R. POUND, THE LAWYER FROM ANTIQUITY TO MODERN TIMES 5 (1953). Энэ хэсэг өмгөөлөгч нь олон нийтийн төлөө үйлчлэх болон шударга байдал,

голч чанар, ёс суртахуунтай байхын ашиг сонирхлыг улам гүнзгийрүүлэхийн тулд хийж чадах буюу хийхийг эрмэлзэх гурван төв чиглэл байна гэж үзэж байна.

Эдгээрийн нэг нь өмгөөлөгч өөрийн хууль эрх зүйн өдөр тутмын үйл ажиллагаагаа явуулах хэлбэр юм. Үйлчлүүлэгчийн төлөө хийж байгаа үйл ажиллагаандаа өмгөөлөгч нь “олон зууны турш ‘ёс суртахууны шинж чанар’ хэмээн хураангуйлан тодорхойлогдож ирсэн үнэнийг ярих, үнэнч зан, хянуур нямбай байдал, итгэл хүлээсэн үүрэг хариуцлагыг хатуу баримтлах зэрэг чанарыг “ баримтлах ёстой. *Shware v Board of Bar Examiners*, 353 U.S. 232, 247, (1957) (Шүүгч Франкфуртэрийн бодол санаатай тохирсон). Өмгөөлөгч нь “шударга ёсыг баримтлахад саад бэрхшээл” болох аливаа харьцаанаас шударгаар татгалзах ёстой. AMERICAN BAR ASSOCIATION, CODE OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY, DR 1-102(A) (1969). Амьдрал дээр олон тохиолддогтой адилаар өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн асуудлыг шийдвэрлэх хувилбар нь бусдад шударга бус үр дүн авчрах нөхцөлд тэрээр үйлчлүүлэгчид “ёс суртахууны хувьд зөвхөн шударга” хэлбэрээр хандахыг зөвлөх хэрэгтэй. *Id.*, EC 7-8; *accord*, Model Rules, *supra*, Rule 1.2. Rubin, *A Causeurie on Lawyers’ Ethics in Negotiation*, 35 LA. L. REV. 577, 591-92 (1975). Энэ хэсгийн 2.1-д өгүүлсэнчлэн өөрийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд шударга байдал, голч чанар, ёс суртахууныг мөрдөх мэргэжлийн үнэлэмж нь мэргэжлийн хүрээнд харилцдаг бүх хүмүүстэй зохих ёсоор шударга бөгөөд хүндэтгэж харьцахыг мөн шаардсан байдаг. Model Rules, *supra*, Preamble (“өмгөөлөгч нь эрх зүйн систем, түүнд үйлчилдэг шүүгчид, бусад өмгөөлөгчид, олон нийтийн ажилтнууд зэрэг хүмүүстэй хүндэтгэлтэйгээр харьцах шаардлагатай”). Үүнд мөн өмгөөлөгчийг үйлчлүүлэгчтэй, гэрчтэй, туслах ажилтнуудтай болон бусад хувь хүмүүстэй мэргэжлийн харьцаанд орж байх үедээ шалиг ааш гаргах болон хүйсээр, арьс өнгөөр, шашин шүтлэгээр, яс үндэсээр, бэлгийн зуршлаар, насаар, тахир дутуу байдлаар ялгаварлах явдлаас зайлсхийхийг шаардсан шаардлага мөн багтана. N.Y. LAWYER’S CODE OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY, EC 1-7 (өмгөөлөгч нь ялгаварлан гадуурхах үзэл болон хүлцэнгүй байдлаас хол байж бүх талууд, гэрчүүд, өмгөөлөгчид, шүүхийн ажилтнууд болон хууль эрх зүйн процесст хамааралтай бусад хүмүүстэй шударга, хүндэтгэлтэйгээр харьцах ёстой); MINNESOTA STATE BAR ASSOCIATION. MINNESOTA RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT, Rule 8.4 (1989 оны 12-р сарын 27-нд нэмэлт оруулсан) (“өмгөөлөгч мэргэжлийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор хүнийг хүйс, арьс өнгө, нас, итгэл үнэмшил, шашин, язгуур үндэс, тахир дутуу байдал, бэлгийн зуршил буюу гэр бүлийн байдал дээр нь үндэслэн дарамтлах явдал өмгөөлөгчийн мэргэжлийн буруу харьцаа мөн”).

Хоёр дахь ерөнхий чиглэл бол өмгөөлөгч үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэх өөрийн мэргэжлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхтэй холбоотой юм. Өнөөдөр бүх өмгөөлөгчид үнэ төлбөргүй хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх үүрэгтэй гэдэг үзэл бодол нийтлэг болсон байна. Model Rules, *supra*, Rule 6.1 (“өмгөөлөгч нь олон нийтийн ашиг сонирхлын төлөө хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх ёстой “); Code of Professional Responsibility, *supra*, EC 2-25 (“өмгөөлөгч бүр мэргэжлийн алдар хүнд буюу мэргэжлийн ажлын ачааллаасаа үл хамааран эмзэг бүлгийнхэнд үйлчлэх үйлчилгээнд оролцох цаг гаргах шаардлагатай”; “үйлчилгээний төлбөрийг төлж чадахгүй хүмүүст хууль эрх зүйн үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэх нь өмгөөлөгч бүрийн үүрэг байсан хэвээр байна”); AMERICAN BAR ASSOCIATION SPECIAL COMMITTEE ON PUBLIC INTEREST PRACTICE, RECOMMENDATION AND REPORT (Approved by ABA House of Delegates, August, 1975) (“Montreal Resolution”) (“Олон нийтийн ашиг сонирхлын төлөө хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэх нь хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд оролцдог өмгөөлөгч бүрийн мэргэжлийн үүрэг хариуцлага юм”); AMERICAN BAR ASSOCIATION YOUNG LAWYERS DIVISION, RECOMMENDATION AND REPORT (Approved by ABA House of Delegates, August, 1988) (“Toronto Resolution”) (“Хууль, хууль зүйн систем буюу хууль эрх зүйн мэргэжлийг сайжруулахад, эсвэл хэрэгцээтэй байгаа хүмүүст үйлчилдэг олон нийтийн арга хэмжээнүүд болон үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэхэд бүх жилд 50 цагаас доошгүй буюу боломжтой цаг хугацааг зориулахыг ... Америкийн БАР-ын Холбоо уриалж байна.”). Гэхдээ олон тооны өмгөөлөгчид энэ үүргийг хүндэтгэж үзэхгүй байгаа гэсэн таамаглал байдаг. AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMISSION ON PROFESSIONALISM, “... IN THE SPIRIT OF PUBLIC SERVICE”: A BLUEPRINT FOR THE REKINDLING OF LAWYER PROFESSIONALISM 84 (1986). Ерөнхий Шүүгч Рэхинкуистийн үзэж байгаар “ашгийг дээд цэгт хүргэх” гэсэн үзэл нь орчин үеийн өмгөөлөгчдийг “үнэ төлбөргүй үйлчилгээ” үзүүлэх болон “олон нийтийн ашиг сонирхлын төлөө” гэсэн хуулийн мэргэжлийн нэг шинж чанарыг умартдаг болгосон байна. Rehnquist, *The State of Legal Profession*, 59 N.Y. St. Bar J., Oct. 1987, at 18, 20. Энэ хэсэг мөн өмгөөлөгч бүр үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэх үүрэгтэй гэдгийг дахин баталж байна. Үйлчилгээ нь олон хэлбэрийн аль нэг нь байж болох бөгөөд (Model Rules, *supra*, Rule 6.1) өмгөөлөгч нь өөрийн үйл ажиллагаагаа зохицуулан ямар нэг төрлийн үнэ төлбөргүй үйлчилгээг үзүүлэх үүрэгтэй (Ур чадвар 9.2-ыг үзэх).

Эцэст нь, “өмгөөлөгч бүр хууль эрх зүйн системийг сайжруулахад туслах хэрэгтэй”. Code of Professional Responsibility, *supra*, Canon 8. Accord, Model Rules, *supra*, Preamble (“өмгөөлөгч нь хуулийн мэдлэгийг үйлчлүүлэгчдэд зориулан ашиглахаас илүүтэйгээр улам цэцэглэн хөгжүүлж ... тэр мэдлэгээ хуулийг сайжруулахад ашиглах

ёстой”); *id.*, Rule 6.1. Өмгөөлөгчид нь одоо үргэлжлэн явагдаж байгаа хууль болон хууль зүйн байгууллагуудыг иргэншүүлэх, боловсронгуй болгох процесст чухал үүрэг роль гүйцэтгэдэг билээ. Code of Professional Responsibility EC 8-1 (“хууль эрх зүйн системийн алдаа дутагдлыг олж харах, улмаар тэдгээрийг засч залруулах арга хэмжээг эрхлэх боловсрол болон туршлагаар нь өмгөөлөгчдийг шалгаруулдаг”). A.Z. REED, TRAINING FOR THE PUBLIC PROFESSION OF THE LAW 3 (1921). Эдгээр “засч залруулах арга хэмжээ”-нүүдэд “хууль боловсруулалт болон системийг сайжруулах хөтөлбөрүүдийг санал болгох, дэмжих” (EC 8-1); “нийгмийн хэрэгцээнд шударга бус, ойлгомжгүй, тохироогүй хуульд өөрчлөлт оруулахыг дэмжих” (EC 8-2); “олон нийтийн ашиг сонирхолд нийцсэн” хууль, хууль зүйн процедур, хууль эрх зүйн системд (EC 8-4) буюу “...манай хууль эрх зүйн системийг хөгжүүлэхэд” шаардлагатай бусад төрлийн өөрчлөлтүүдийг хийхийг эрмэлзэх (EC 8-9) зэрэг багтана.

3. Мэргэжлийг сайжруулахын төлөө зүтгэх

“Өөрөө өөрийгөө засагладаг” (AMERICAN BAR ASSOCIATION, MODEL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT, Preamble (1983)) мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь дараахь мэргэжлийн үнэлэмжүүдийг тууштай баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

- 3.1 *Мэргэжлийг сайжруулахад чиглэгдэн боловсруулагдсан арга хэмжээнүүдэд оролцох;*
- 3.2 *Шинэ өмгөөлөгчдийг бэлтгэх, сургах болон БАР-ын тасралтгүй боловсролын үйл ажиллагаанд туслах;*
- 3.3 *Арьс өнгө, шашин шүтлэг, яс үндэс, жендер, бэлгийн зуршил, нас, буюу тахир дутуу байдал дээр үндэслэн ялгаварлан гадуурхах үзлээс хуулийн мэргэжлийг салгах, эдгээр ялгаварлан гадуурхах үзлээс гарах үр дагаварыг засч залруулахын төлөө зүтгэх.*

Тайлбар

Энэ хэсэг хууль эрх зүйн мэргэжил шиг өөрөө өөрийгөө засагладаг мэргэжлийн гишүүнчлэл нь өмгөөлөгчдийг “мэргэжлийн зохицуулалт нь БАР-ын хувийн ашиг сонирхлыг хөөн явцуурах явдлыг дэмжих бус харин олон нийтийн ашиг сонирхлын төлөө гэдгийг баталгаажуулах” үйл ажиллагаануудад идэвхтэй оролцох шаардлагыг тавьдаг. Model Rules, *supra*, Preamble; *id.*, Rule 6.1; AMERICAN BAR ASSOCIATION, CODE OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY, EC 6-2 (1969). Өмгөөлөгчид мэргэжлийг сайжруулахад хувь нэмрээ оруулах олон арга зам байдаг. Тэдгээрт, үндэсний, мужийн эсвэл орон нутгийн

БАР-ын холбоод буюу БАР-ын холбоодын уламжлалт үйл ажиллагааг төлөөлдөг байгууллагуудын үйл ажиллагаанд оролцох; шинэ өмгөөлөгчдийг БАР-д элсүүлэх буюу ёс зүйн алдаа гаргасан өмгөөлөгчдөд шийтгэл ноогдуулах процесс зэрэг хууль эрх зүйн үйл ажиллагааг зохицуулах процесст оролцох; шударга шүүх засаглалын системийг зохицуулдаг комисс буюу бусад адил төрлийн байгууллагуудад үйлчлэх; болон илтгэл тавих эсвэл мэргэжлийн шүүмжилсэн, өөрчлөлт шинэчлэлт санал болгосон нийтлэл, бүтээлүүдийг туурвих зэрэг багтана.

БАР-ын үйл ажиллагаа, механизм болон зохицуулалтыг сайжруулахад оруулах хувь нэмрийг хүсэн хүлээхээс гадна хуулийн мэргэжил нь шинэ өмгөөлөгчийг сургаж боловсруулах, хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд бэлтгэх үйлсэд туслалцаа үзүүлэхийг өөрийн гишүүдээс хүсэн хүлээдэг юм. Model Rules, *supra*, Preamble (“боловсрогдсон мэргэжлийн гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь... хуулийн боловсролыг сайжруулахын төлөө ажиллах ёстой”); Code of Professional Responsibility, EC 1-2 (“элсэлтийн өмнөх болон элсэлтийн дараахь хууль эрх зүйн боловсролын бүх үе шатыг үргэлжлүүлэн сайжруулахад туслалцаа нь БАР-ын үүрэг юм”). Эдгээр нь өмгөөлөгчдийг “хууль эрх зүйн мэргэжлийн ур чадавхи, бүрэн бүтэн байдлыг хадгалах” (*id.*, EC 1-1) хууль эрх зүйн үйлчилгээний хэрэглэгчдийг чадварлаг бус буюу ёс бус төлөөллөөс хамгаалах (*id.*, EC 1-2) хэрэгсэл болохыг шаарддаг байна. Хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчид нь шинэ өмгөөлөгчдийг сургах, бэлтгэхэд олон арга замаар бүтээлч туслалцаа үзүүлж чадах бөгөөд эдгээрт, “туршлага багатай өмгөөлөгчид туршлагатай өмгөөлөгчдөөс зөвлөмж, туслалцаа авах” боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор мужийн болон орон нутгийн БАР-ын холбоодоос зохион байгуулдаг “удирдагч ба анд” хөтөлбөрүүдэд оролцох (AMERICAN BAR ASSOCIATION, FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE 15 (1983)); өөрийн оффисдоо шинээр ирж байгаа өмгөөлөгчдийг сургах, дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрт оролцох (AMERICAN BAR ASSOCIATION, COMMISSION ON PROFESSIONALISM, “...IN THE SPIRIT OF PUBLIC SERVICE”: A BLUEPRINT FOR THE REKINDLING OF LAWYER PROFESSIONALISM 38 (1986)); шинэ өмгөөлөгчдийг сургах зориулалттай семинар, хурлууд дээр лекц унших, материал бэлтгэж өгөх зэрэг багтана. Үүнээс гадна, шинэ өмгөөлөгчдөд хууль, стратеги, ур чадвар болон ёс зүй зааснаар туршлагатай өмгөөлөгчид шинэ өмгөөлөгчийг хуулийн сургуулиас практик руу шилжих шилжилтэнд чухал роль гүйцэтгэх юм. Энэ нь шинэ өмгөөлөгчдөд “мэдэхгүй зүйлээ ойлгоход нь, хуулийн талаарх боловсролын хязгаарлагдмал байдлыг баяжуулахад нь “ үнэтэй туслалцаа болох (AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, ENHANCING THE COMPETENCE OF LAWYERS: REPORT OF THE HOUSTON CONFERENCE 75 (1981)) бөгөөд зарим шинэ өмгөөлөгчдөд

тулгардаг чадварлаг биш байх таатай бус мэдрэмжтэй хэрхэн тулах талаар туслалцаа үзүүлэх болно.

Эцэст нь, БАР-ын бүх гишүүдийн үүрэг бол арьс өнгө, шашин шүтлэг, яс үндэс, жендер, бэлгийн зуршил, нас, буюу тахир дутуу байдал дээр үндэслэн ялгаварлан гадуурхах үзлээс хуулийн мэргэжлийг салгахын төлөө зүтгэх явдал юм. Хэдийгээр зохион байгуулалттай БАР мэргэжил доторхи ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах талаар ихээхэн хүчин чармайлт гаргасан боловч үр нөлөө нь олон талаар мэдрэгдсээр байна. AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMISSION ON WOMEN IN THE PROFESSION, REPORT TO THE HOUSE OF DELEGATES (Approved by ABA House of Delegates, Aug. 10, 1988) (“олон төрлийн ялгаварлах үзлийн саад бэрхшээл мэргэжлийн соёлын нэг хэсэг байсан хэвээр байгаа” бөгөөд “хуулийн мэргэжлийн ажил, үүрэг хариуцлага болон үр дүнд эмэгтэйчүүд оролцох асуудлыг бэрхшээлтэй болгож байна” гэж дүгнэсэн байна); AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON MINORITIES IN THE LEGAL PROFESSION, REPORT WITH RECOMMENDATIONS (1986) (“цөөнхийн бүлгийнхэнд ижил тэгш боломж олгох асуудал хууль эрх зүйн мэргэжилд дутагдсаар байна” гэж дүгнэсэн байна) (*id.* at 7). Шударга ёсыг бий болгож, дагаж мөрддөг мэргэжлийн “ бүрэн бүтэн байдал болон алагчилдаггүй шударга байдалд ... олон нийтийн итгэл”-ийг хадгалахын тулд мэргэжил доторхи ялгаварлах үзлийг арилгах нь юунаас илүү чухал юм. AMERICAN BAR ASSOCIATION, CANONS OF PROFESSIONAL ETHICS, Preamble (1908).

4. Мэргэжлийн хувьд өөрийгөө хөгжүүлэх

“Боловсорсон мэргэжил”-ийн (AMERICAN BAR ASSOCIATION, MODEL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT, Preamble (1983)) гишүүний хувьд өмгөөлөгч нь дараахь үнэлэмжүүдийг тууштай баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

4.1 *Өөрийн мэдлэгээ нэмэгдүүлэх, ур чадвараа сайжруулах боломжуудыг эрэлхийлж бүрэн дүцрэн ашиглах.* Үүнд:

(a) Туршлага дээрээ тулгуурлах буюу тунгаан бодох процессийг ашиглан:

(i) Өөрийн ажлын гүйцэтгэл дээр шүүмжлэлтэй дүгнэлт хийн дараахь зүйлсийг үнэлж үзэх, үүнд:

(A) Гүйцэтгэлийн бэлтгэлийн чанар, үүнд:

(I) Гүйцэтгэлд зориулан тодорхойлсон зорилгууд зохистой байсан эсэхийг тооцоолох, зорилгуудыг өөрөөр тодорхойлох боломж буюу ёстой байсан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийх;

- (II) Зорилгуудыг биелүүлэхэд зориулан сонгосон арга хэрэгслүүд зохистой байсан эсэх талаар тооцоолох, өөр төрлийн арга хэрэгслүүдийг сонгох боломж буюу ёстой байсан эсэх талаар дүн шинжилгээ хийх;
 - (III) Гарсан болзошгүй нөхцөл байдлуудыг төлөвлөлт хийх процессийн үед зөв урьдчилж харсан эсэх, эдгээр болзошгүй нөхцөл байдлуудад оновчтой бэлтгэсэн эсэх;
 - (IV) Харилцсан аливаа хүмүүсийн бодол санаа, санаа зовоосон зүйлс, харьцаа зэргийн талаар өөрийн тооцоолсон таамаглал үнэн зөв эсэх (жишээ нь, үйлчлүүлэгчид, бусад өмгөөлөгчид, шүүгчид, зуучлагчид, хууль тогтоогчид, төр засгийн ажилтнууд гэх мэт);
- (Б) Гүйцэтгэлийн чанар, үүнд:
- (I) Ашигласан өмгөөллийн ур чадваруудын оновчтой байдал;
 - (II) Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн чанар;
 - (III) Төлөвлөгдөөгүй үйл явдалд хандсан өөрийн хандлага зохистой болон оновчтой байсан эсэх;
- (В) Ёс зүйн асуудлуудыг зохих ёсоор тодорхойлж шийдвэрлэсэн эсэх;
- (ii) Гүйцэтгэлийн оновчтой болсон талуудыг ирээдүйн үйл ажиллагаанд давтан хэрэглэх эсвэл оновчгүй болсон талуудыг ирээдүйн үйл ажиллагаанд хэрэглэхгүй байх талаар тодорхойлох, үүнд:
- (А) Гүйцэтгэлийг илүү оновчтойгоор төлөвлөх боломж бий болгох дүн шинжилгээний буюу эргэцүүлэн бодох аргууд;
 - (Б) Өөрийн өмгөөлөл хийх ур чадвар болон ирээдүйн гүйцэтгэлийг сайжруулах аргууд;
 - (В) Ёс зүйн асуудлуудыг ойлгох эсвэл шийдвэрлэх өөрийн ур чадавхийг сайжруулах аргууд;
- (б) Өөрийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэл, хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны бусад чиглэлүүд болон холбогдох бусад салбарын талаар өөрийн мэдлэгээ дээшлүүлэхийн тулд сургалт, курсийн давуу талыг бүрэн дүүрэн ашиглах;
- (в) Хуулийн болон бусад холбогдох чиглэлүүд буюу салба-

руудад гарч байгаа хөгжил дэвшил, үйл явдлын талаар тогтмол уншиж байх;

- (г) Материаллаг хууль, техник арга барил буюу бусад сэдвүүдийн талаар ярилцах зорилгоор өөрийн үйл ажиллагааны чиглэлийн буюу бусад чиглэлийн өмгөөлөгчидтэй тогтмол хугацаанд уулзаж байх;

4.2 Өмгөөлөгчийг мэргэжлийн хувьд хөгжих, мэргэжлийн болон хувийн зорилгоо биелүүлэх боломжоор хангах ажил сонгох, тэндээ тогтвор суурьшилтай ажиллах.

Тайлбар

Хэдийгээр ур чадвар, үнэлэмжийн Баримт бичиг нь хууль эрх зүйн чадварлаг үйл ажиллагаан дээр анхаарлаа төвлөрүүлж байгаа ч энэ хэсэгт өмгөөлөгч нь зөвхөн мэргэжлийн ур чадавхийн тодорхой нэгэн түвшинд хүрснээр сэтгэл ханах ёсгүй гэж үзэж байгаа юм. Мэргэжилдээ зүрх сэтгэлээ зориулсан мэргэжилтний үнэлгээ бол тэрээр өөрийн сонгосон чиглэлдээ төгс ур чадвартай болохын төлөө зорих явдал юм. Model Rules, *supra*, Preamble (“өмгөөлөгч нь ур чадварын хамгийн дээд түвшинд хүрэхийн төлөө зүтгэх ёстой”); AMERICAN LAW INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, A PRACTICAL GUIDE TO ACHIEVING EXCELLENCE IN THE PRACTICE OF LAW: STANDARDS, METHODS AND SELF-EVALUATION (1992).

Үнэлэмж 1-д тасралтгүй боловсрол нь сонгосон хууль эрх зүйн үйл ажиллагааныхаа чиглэлд мэргэжлийн ур чадавхийн түвшинг хадгалах процессийн зайлшгүй бөгөөд салшгүй нэг хэсэг юм хэмээн тайлбарласан байна. Энэ хэсэг мөн тасралтгүй боловсрол бол мэргэжлийн төгс ур чадварын түвшинд хүрэх процессийн чухал нэг хэсэг юм гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байна. Энэ хэсэг нь өмгөөлөгчдийг тасралтгүй боловсрох, сайжрах боломжуудыг бүрэн дүүрэн ашиглахыг зөвлөмж болгож байгаа бөгөөд үүнд, туршлага дээрээ үндэслэн өөрөө өөртөө дүн шинжилгээ хийн суралцах процессийг “эргэцүүлсэн, зохион байгуулалттай, системтэй” хэлбэрээр ашиглах (Amsterdam, *Clinical Legal Education – A 21st Century Perspective*, 34 J. LEGAL EDUC. 612, 616 (1984)), хууль эрх зүйн тасралтгүй боловсрол болон ийм төрлийн хөтөлбөрүүдэд оролцох (AMERICAN BAR ASSOCIATION, FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE 7-8. 15 (1983)). Энэ хэсэг мөн тасралтгүй боловсрол нь зөвхөн материаллаг хуулиудын тухай өмгөөлөгчийн ойлголт болон өмгөөлөл хийх ур чадварыг сайжруулаад зогсохгүй мэргэжлийн үүрэг хариуцлагыг мөн өндөржүүлж чадна гэж үзэж байна. Kaye, *The Lawyer’s Responsibility to Enhance Competence and Ethics*, in AMERICAN LAW INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE

ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION: THE REPORT OF THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE 55, 57-62 (1988).

4.2-р хэсэгт хэрэв өмгөөлөгч нь өөрийн мэргэжлийн болон хувийн зорилгуудыг хөгжүүлэх бололцоогоор хангагдаагүй газар ажилладаг бол тэрээр мэргэжлийн хувьд хөгжиж чадахгүй гэсэн практик ажиглалтыг хийсэн байна. Судалгаанууд болон хүмүүсийн ярианаас харахад нилээд тооны өмгөөлөгчид өөрсдийн ажилдаа сэтгэл хангалуун бус байдаг гэсэн дүгнэлт гарсан байна. AMERICAN BAR ASSOCIATION YOUNG LAWYERS DIVISION, THE STATE OF THE LEGAL PROFESSION, Report # 2 (1991); AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON THE GENERAL PRACTITIONER AND THE ORGANIZED BAR, REPORT OF THE TASK FORCE ON THE GENERAL PRACTITIONER AND THE ORGANIZED BAR 38-39 (1984); Dart, *The First Five Years of Practice*, 21 CONN. L. REV. 81, 83-86 (1988); Hirsch, *Are You on Target?* 12 BARRISTER, Winter, 1985, at 17. 1984 онд АБХ-ын Залуу Өмгөөлөгчдийн Хэлтсээс явуулсан үндэсний судалгаа судалгаанд оролцсон гишүүн болон орон тооны өмгөөлөгчдийн 25% нь өөрсдийн ажилдаа сэтгэл хангалуун бус байдаг ба тэд хоёр жилийн дотор ажлаа солихоор төлөвлөж байгаа гэдгийг тогтоосон байна. Hirsch, *supra*, at 18. Залуу Өмгөөлөгчдийн Хэлтсээс 1990 онд хийсэн дараагийн судалгаа “ажлын байрны ялгаанаас үл хамааран сэтгэл маш хангалуун байсан өмгөөлөгчдийн тоо гайхал төрүүлэм 20%-иар буурсан ба сэтгэл хангалуун бус өмгөөлөгчдийн тоо мөн өссөн байна” гэдгийг олж тогтоосон байна. ABA YOUNG LAWYERS DIVISION, *supra*, at 2. Энэ судалгаа мөн ажилдаа сэтгэл хангалуун бус байгаагаа илэрхийлсэн хуулийн фирмүүдийн түншүүд, ахлах гишүүд болон бие даан хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэгчдийн тоо огцом өссөн болохыг олж тогтоосон байна: судалгаанд хамрагдсан эрэгтэй өмгөөлөгчдийн 22%, эмэгтэйчүүдийн 42% нь сэтгэл хангалуун бус байгаа илэрхийлсэн байна. *Id.*

Өөрийн мэргэжлийн зорилго болон хувийн үнэлэмжтэй нийцсэн ажил олохын тулд өмгөөлөгч нь өмгөөлөгчдэд тохирсон уламжлалт болон уламжлалт бус ажлын байрны боломжуудын тухай мэдлэгтэй байх шаардлагатай. Өнгөрсөн хорин жилийн хугацаанд хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны мөн чанарт томоохон өөрчлөлтүүд гарсан бөгөөд үүнд “үйлчлүүлэгчийн шаарддаг хууль эрх зүйн үйлчилгээний төрөлд гарсан өөрчлөлтүүд, өмгөөлөгчдийн хоорондох өрсөлдөөний өсөлтийн хөгжил (өмгөөлөгчдийн болон бусад хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн хооронд), үйлчлүүлэгчдийн мэдлэгт гарсан өөрчлөлтүүд болон өмгөөлөгчид хэрэглэж болох шинэ хэрэгслүүд зэрэг багтана. AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON THE ROLE OF THE LAWYER IN THE 1980's, Report of the Task Force on the Role of the Lawyer in the 1980's, at 2 (1981). Өмгөөлөгч нь хууль эрх зүйн үйл

ажиллагааны орчинд гарч байгаа эдгээр өөрчлөлт, хөгжлүүд болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлүүдийн талаарх нэмэлт мэдээллийг олж авах процессууд, эдгээр хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлүүдийн мөн чанар, эдгээр чиглэлүүдэд байж болох ажлын байрны төрлүүдийн талаар ерөнхий ойлголттой байх шаардлагатай.

Хэсэг III.

**Өмгөөлөгчид өөрсдийн
ур чадвар, үнэлэмжээ
эзэмших боловсролын
тасралтгүй үргэлжлэл**

Зургадугаар бүлэг

Хуулийн сургуульд орохын өмнөх үйл явц

- A. Өөртөө үнэлэлт өгөх ба өөрийгөө хөгжүүлэх үүрэг
- B. Хангалттай мэдээлэлтэйгээр сонголт хийх шаардлага

A. Өөртөө үнэлэлт өгөх ба өөрийгөө хөгжүүлэх үүрэг

Өөрийгөө аливаа нэгэн мэргэжлийн карьер хийхэд зохицох эсэхийг үнэлэх үүрэг хариуцлага нь хувь хүн өөрийн дотоод ертөнцтэй холбоотой хувийн хүчтэй тал, тэргүүн зэргийн чухал зүйлийг тогтоох болон бусад чадварлаг талаа маш нягт нямбай шүүн тодорхойлох замаар мэргэжлийн түвшинд эзлэх байр сууриа хамгийн дээд амжилтанд хүргэж чадах чадвартай холбоотой байх ёстой. Хувь хүн өөрийгөө үнэлэх үүрэг хариуцлага нь өөрийгөө хөгжүүлэхээс эхлэн мэргэжлийн сургууль болон мэргэжлээрээ ажиллах бүхий л хугацааны туршид үргэлжлэх үйл ажиллагаа юм.

Өөрийгөө хөгжүүлэх үйл явц нь асуулт тавих, мэдээлэл эрэн сурвалжлах, өөрийн хүрэх зорилгыг болон өөртөө байнга стандарт тогтоохыг сурах явдлаас эхэлдэг.¹ Энэ нь өөрийн үйл ажиллагаа, гүйцэтгэлийг тогтсон стандарт болон өөрийн тодорхойлсон зорилгын хүрээнд байнга үнэлэлт, дүгнэлт өгч байх шаардлагатай гэсэн үг.

Хуулийн салбарт мэргэжлийн карьер хийх шийдвэр гаргана гэдэг нь түүнд өөрийгөө бүрэн зориулахад бэлэн байх сонголт хийсэн гэж үзвэл зохино. 1991 онд ойролцоогоор 99,300 хүн хуулийн сургуульд орох өргөдөл гаргаснаас 55,800 нь орж, 44,050 нь БАР-ын холбооноос батламжилсан 176 хуулийн боловсролд хөрөнгө оруулалт хийхээр сонгогдсон. Хуулийн боловсролын өртөг нь ямар сургуульд сурахаас шууд хамаардаг. Гурван жилийн сургалтын төлбөрөөс гадна үлэмж хэмжээний нэмэлт зардал гардаг бөгөөд дээд хэмжээ нь 50,000 ам.доллараас авхуулаад ойролцоогоор 5,000 ам.долларын хооронд хэлбэлзэнэ. Санхүүгийн зардлыг үл ойшоолоо гэхэд хуулийн сургуулийн оюутан байх гурван жилийн хугацаанд нэлээдгүй махаа зулгаалгадаг. Хуулийн сургуульд суралцах нь эдийн засгийнхаас эрс өөр. Суралцах явцад ихэнхдээ маш хэцүү санагдаж, хуулийн

¹

оюутны суурь үнэт чанар болон итгэл үнэмшил байнга өөрчлөгдөж байдаг. Хуулийн сургууль төгссөний эцэст ихэнх тохиолдолд хуулийн мэргэжлийн өмнө насан туршийн үүрэг хүлээсэн болсон байдаг. Хуулийн сургууль төгсөгчдөөс наад зах нь дөрөвний гурав нь хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэгчид болдог.

Өмнө нь дурьдаж байснаар хуулийн мэргэжил нь эрс өөр өөр байдаг бөгөөд амьдралд хэрэгжүүлэх, нэг чиглэлээр дагнан мэргэших, үйлчлүүлэгчид үйлчлэх, ажилдаа дадлага олох болон хуулийн мэргэжлийн эдийн засгийн болоод сэтгэл санааны хариу, шан нь маш их ялгаатай зүйлсүүд байдаг.² Яагаад гэвэл энэ мэргэжил нь өөр хоорондоо маш их ялгаатай, хуулийн мэргэжил эзэмшинэ гэдэг нь ийм диплом гардсан хүмүүсээс мэргэжлийн хүрээнд дээд зэргийн их хөдөлгөөнтэй бөгөөд уян хатан байхыг үргэлжид сануулж байдаг. Аливаа хуулийн сургуулийг төгсөгчдийн ажлын байрны статистикийн олон жилийн мэдээллээс харахад мэргэжлийн ямар хэсэгт ажиллахыг урьдчилан хэлэх боломжтой байдаг. “Үндэсний” хэмжээний хуулийн сургуулийг төгсөгчид нь томоохон фирмүүдэд, мужийн эсвэл бүс нутгийн сургуулийг төгсөгчид нь жижиг эсвэл дунд хэмжээний фирмүүдэд эсвэл бие даан ажилладаг байна.³

“Төгсөгчид нь томоохон пүүс, жижиг эсвэл ганцаар бие даан ажиллах өөрөөр хэлбэл, энэ гурвын хаана нь байх эсэх нь тухайн төгсөгч ямар сургуульд сурснаас хамаарах магадлалтай байдаг” гэж 13-р хуудсанд бичжээ.

Хуулийн ямар сургуулийг сонгон суралцсан нь оюутны төгсөх үедээ мэргэжлийн карьерийн ямар хувилбарын хүрээнд байхтай маш нягт холбоотой бөгөөд байгаа олон боломжийн хувилбарыг хязгаарлаж эсвэл өргөжүүлж болдог.⁴

Өмгөөлөгч болно гэдэг нь энгийн нэгэн хүн тодорхой нэгэн чадвар болон мэргэжлийн үнэлэмжийг эзэмших эрэл хайгуул бөгөөд тэдгээрийг ашиглах түвшинд суралцаад ямар хэмжээнд ашиглаж байгааг ирээдүйн өмгөөлөгч тус бүр өөрсдөө жигнэх ёстой асуудал

²

³ LEONA M. VOGT, FROM LAW SCHOOL TO CAREER: WHERE DO GRADUATES GO AND WHAT DO THEY DO? A CAREER PATH STUDY OF SEVEN NORTHEASTERN AREA LAW SCHOOLS (1986).

⁴

юм. Олонхи хүмүүс хуулийн мэргэжлийг сонгосон шалтгааныг тайлбарлахдаа яагаад гэвэл ёс суртахууны, улс төрийн болон нийгмийн үнэлэмжээс болсон бөгөөд хуульчийн карьер нь нийгэмд өөрийн хувь нэмрийг оруулах боломж олгодог хэмээн тайлбарладаг. Түүнчлэн зарим хэсэг нь өнөөдөр телевизээр үзүүлдэгчлэн сэтгэл татам амьдралын хэв загвар, мэргэжлийн өндөрлөг мэт сэтгэгдэл төрүүлдэгт нь урамшиж, санхүүгийн чадавхитай болгодог ирээдүйтэй албан тушаал хэмээн хуульчийн мэргэжлийг сонгодог байна. Зарим хэсэг нь зүгээр л шинжлэх ухааны чиглэл, инженер, бизнес эсвэл анагаахыг сонгохгүйн тулд хуулийг сонгодог байхад нөгөө хэсэг нь анхны карьертаа амжилт гаргасны дараа хуулийн чиглэлд дахин ордог байна.

Хуулийн сургуулийн мэргэжлийг сонгохын өмнө ирээдүйн хуулийн сургуулийн оюутан нь оюун санааны хатуу сахилга бат, суралцах шаардлага, нийгмийн шаардлага болон нийгмийн гишүүдээс мэргэжлийн талаас хүлээж буй хүнд хэцүү үүрэг хариуцлага байгаа гэдгийг ухамсарлах ёстой. Өөрийн авъяас болон өөрийгөө хөгжүүлэх хариуцлага, хүнд бэрхшээлийг ухамсарласан нэгэн мэргэжлээрээ өсч хөгжих боловсролын тасралтгүй замыг сонгож, боломжит хүлээлттэйгээр хуулийн чиглэлд орж сэтгэл хангалуун амьдралыг олж болох юм.⁵

Б. Хангалттай мэдээлэлтэйгээр сонголт хийх шаардлага

Өмгөөлөгч болох замыг сонгоход гурван үндсэн чухал үе шат байдаг: 1) Хуулийн мэргэжлийг сонгох эсэхээ шийдэх, энэ нь хамгийн чухал нь байж болох юм, 2) хуулийн ямар сургуульд орж суралцахаа сонгох, 3) хуулийн сургуулийн дараа мэргэжлийн ямар замыг сонгох. Нөхцөл тус бүр хангалттай мэдээлэл дээр суурилсан нягт нямбай болоод өөрөө өөртөө үнэлгээ өгсөн шийдвэр гаргалтын тусгал байх ёстой. Ихэнх тохиолдолд энэхүү шийдвэрийг гаргахдаа хангалттай мэдээлэл авалгүй, бодолгүйгээр алхам хийдэг. Дээр дурьдсан гурван үе шат нь өөрөө өөрийгөө хөгжүүлэх үйл явцын үргэлжилсэн үйл ажиллагааны хэсэг нь байдаг.

Хувь хүний шийдвэр гаргалтанд олон хүчин зүйл нөлөөлдөг. Өмгөөлөгч болох боломжийг эрж хайж судалж байхдаа, хуулийн сургуулийн сонголтыг хийж байхдаа болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах зах зээлийн цоорхойг хайж байхдаа хувь хүн маш олон төрлийн мэдээллийг авч, мэдээлэл дээр суурилсан шийдвэр

⁵

гаргах ёстой. Найз нөхөд, хамаатан садан, зөвлөлгөө өгдөг хүмүүс, профессор, хуульчид, түгээмэл хэвлэл, мэргэжил сонгох гарын авлага, сэтгүүл, хуулийн сургуулийн товхимол болон бусад сурвалжуудыг ашиглан зөвлөлгөө хайж болох юм. Шийдвэр гаргалтаас гарах үр дагавар нь тэдний мэргэжилдээ сэтгэл хангалуун байх, хуулийн мэргэжил болон нийгэмд ихээхэн чухал үүрэгтэй. Хуулийн мэргэжлийн тухай цаг үеэ олсон, нягт нямбай зөв мэдээлэл болон хуулийн сургуулийн үйл ажиллагааны тухай мэдээлэл нь хуулийн сургуульд өргөдөл гаргахад бэлтгэхэд нь тус болох, түүнчлэн өөртөө тохиромжгүй мэргэжил сонгох, мэргэжилдээ сэтгэл дундуур байх, гадуурхагдахаас урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой. Ийм хүмүүст дэлгэрэнгүй болон бодит мэдээлэл авах хүртээмжтэй байх хэрэгтэй.

1990 онд БАР-ын элсэлтийн холбооны Залуу хуульчдын хэлтсээс гаргасан хуулийн мэргэжлийн тайланд, хангалттай бус мэдээлэлтэйгээр хуулийн мэргэжлийн амьдралд олон хүн орсон байдгийг баримтаар дурьдсан байдаг. Хуулийг сонирхогчид маш их байдаг байдгаас хуульчдын карьертаа сэтгэл ханамжтай бус байдаг байдал өссөн гэж судалгаагаар гарчээ.⁶ 1984 оноос хойш “ажил зохицуулалтыг үл харгалзан “ажилдаа маш их сэтгэл хангалуун байдаг өмгөөлөгчдийн тоо эрс буюу 20%-иар буурч, сэтгэл хангалуун бус байдаг өмгөөлөгчдийн тоо өссөн байна” гэж тэмдэглэсэн байдаг. Түүнчлэн уг тайланд хуулийн сургуульд орох болон төгсөх хоёрын хоорондын хүлээлт хэрхэн өөрчлөгдсөн талаар дэлгэрэнгүй тодорхойлсон байна.

Мэргэжлийн карьертаа сэтгэл хангалуун бус байх асуудал зөвхөн хуулийн мэргэжлээр зогсохгүй анагаах, нягтлан бодох, багшлах, болон бусад мэргэжилд бас гарч байгаа ажээ. Хуулийн сургуульд өргөдөл гаргагчдын олонхи нь анхны мэргэжил нь тэдний хүлээлттэй нийцэхгүй байгаагаас мэргэжлээ өөрчлөх арга замыг хайдаг байна. Үүнээс үзэхэд мэргэжил сонгохдоо тухайн мэргэжлийнхээ мөн чанарын талаар анхнаасаа илүү их сайн мэдээлэл авах шаардлагатай гэдэг нь тодорхой болж байна.

Хуулийн сургуульд өргөдөл гаргагчид нь уг мэргэжлийн талаар ерөнхийдөө сайн мэдлэгтэй байдаггүй: уг мэргэжил нь юу болох, уг мэргэжлийг сонгосноор ямар өөр замууд байж болох, мэргэжлээ сонгохдоо хэрхэн бэлтгэх, хуулийн сургуульд орох бэлтгэл хэрхэн өөрчлөгдөж болох гэх мэт. Хуулийн сургуулийн оюутнууд хуулийн боловсролын идэвхгүй хэрэглэгчид байдаг бөгөөд хуулийн сургууль

⁶

тэднийг хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэхэд хангалттай бэлтгэж өгдөг гэж боддог. Ийм ч учраас өрсөлдөх чадвартай өмгөөлөгчид болоход нь ямар чадвар эзэмших ёстой зохих боловсрол чадварыг эзэмшихийн тулд өөрсдөө идэвхитэй үүрэг гүйцэтгэх боломжийг хэрхэн олж авах талаар оюутнуудад хангалттай мэдээлэл өгөх тал дээр хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй.

Хуулийн сургуулийн багш нар өөрийн сургуулийн хүчтэй болон сул талыг сайн мэддэг бөгөөд өргөдөл гаргагчидтай чин сэтгэлээсээ ярилцах шаардлагатай. Товхимол болон өргөдлийн материалуудаар энэ талын мэдээлэл гаргах нь хангалттай мэдээлэл дээр тулгуурласан шийдвэр гаргах боломж олгоно. Харамсалтай нь үргэлж ийм байдаггүй. Ур чадвар олгох сургалт, практик боломжийн тухай жишээлэн ярих нь хэвийн үзэгдэл болсон хэрнээ энэ сургалтанд орсон боловч ямар ч таатай боломж гарахгүй байх элсэлтийн хязгаарлалтын тухай огт ярьдаггүй. Түүнээс гадна бичих сэдэв, семинарын хичээл болон курсуудийн тухай мэдээлэл дутуу өгдөг, эдгээр нь тодорхой нэгэн бүлэг оюутны онцгой сонирхолд нийцсэн байдаг талаар нь мэдээлэл өгдөггүй. Сургуулиуд нь хуулийн сургуулийн дарамт болон дадлага уламжлал, уг сургуулийг төгсөгчид нь ямархуу ажил хийдэг болох, хуулийн мэргэжлийн янз бүрийн шатанд санхүүгийн болон хувь хүний хувьд ямархуу бодит байдал бий болдог гэх мэт талаархи мэдээллийн эх сурвалж нь байж болох талтай.

Хуулийн сургуулийн элсэлтийн зөвлөл болон Америкийн БАР-ын Холбоо, Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбооноос гаргасан АНУ-ын хуулийн сургуулийн гарын авлагыг нягтлан үзэхэд хуулийн сургуулиуд нь бие биенээсээ ялгарах зүйлийг огт тодорхой гаргаагүй байдаг. Ихэнх нь хүн бүхэнд юм болгоныг өгдөг мэт байдлаар бичигджээ. Энэ нь хуулийн сургуульд өргөдөл гаргагсад тэдний ухамсартай, мэдээлэл дээр үндсэлсэн бөгөөд хуулийн сургууль нь тэдний ирээдүйн зөв сонголт мөн болохыг шийдэхэд нь төөрөгдөл бий болгож байна. Эртнээс чанар сайтай мэдээллээр хангах нь энэхүү чиглэлийн үйл ажиллагаанд ихээхэн чухал алхам мөн.

Хуулийн сургуулиудаас өгч буй хангалттай бус мэдээллийн үр дүнд хоосон орон зайг дүүргэх шаардлага байгаа мэт төсөөлөл бий болгодог. Энэ тухай өгүүлэл, ном болон янз бүрийн хуулийн сургуулиудын түвшин тогтоон ангилсан тухай мэдээлэл зэрэгт гарсан байдаг бөгөөд ихээхэн анхаарал татдаг мэдээллийн эх сурвалжид ордог. Хуулийн боловсрол олгогсдын ихэнх нь иймэрхүү мэдээллийн материал ялангуяа хуулийн сургуулиудын түвшинг тогтоосон тухай мэдээлэл дутагдалтай байгаа мэтээр сануулдаг боловч түүний дотор орших бэрхшээлтэй талуудыг бага ч болов гаргах ёстой. Ингэх цаг ч хэдийнээ болсон.

Ирээдүйн оюутнууд хуулийн сургуулийн сонголт хийхдээ дараахь төрлийн мэдээлэл шаардлагатай:

- a. Элсэлтийн талаарх мэдээлэл
- b. Сургалтын төлбөр, зардал болон санхүүгийн туслалцааны тухай мэдээлэл
- c. Элсэлтийн болон төгсөлтийн талаарх мэдээлэл
- d. Багш нарын бүрэлдхүүн, удирдлага зохион байгуулалт
- e. Хичээлийн хөтөлбөр сэдэв, анги бүрдүүлэлт, хэмжээ
- f. Номын сангийн эх сурвалжууд
- g. Биеийн тамирын төв
- h. Байр, дотуур байрны боломж
- i. Боловсролын хөтөлбөрийг дэмжих санхүүгийн эх сурвалж
- j. Ажил эрхлэлт болон БАР-ын шалгалт өгөх мэдээлэл.⁷

Энэ жагсаалт бол бүрэн төгс мэдээлэл биш бөгөөд хуулийн сургуулийг сонгохдоо үүнээс их мэдээлэл авах шаардлагатай болно. Хамгийн гол нь уг мэдээллийг АНУ-ын БАР-ын холбооноос батламжилсан хуулийн сургууль бүр хуулийн боловсролын газрын БАР-ын элсэлтийн холбооны зөвлөхөд жил бүр оруулдаг мэдээлэл ажээ. Уг мэдээллийг нууц мэдээлэл хэмээн үздэг бөгөөд мэдээлдэггүй байна. Тусгай комиссоос, ийм мэдээлэл шийдвэр гаргахад шууд холбогдолтой, үнэн зөв, ашигтай байвал нууцлалын одоогийн бодлогыг дахин хянаж үзэх хэрэгтэй хэмээн зөвлөсөн.

Бусад алхамуудад дараахь зүйлс багтаж болох юм. Үүнд:

- Хуулийн сургуулийн элсэлтийн шалгалтанд орохоор бүртгүүлэгсдэд хуулийн сургуулиуд өөр хоорондоо ялгаатай болох, тэдгээр ялгааг дэлгэрэнгүй тодорхойлон гаргах, сургуулиудын нэр хүндийн ялгаа нь юу болохыг тайлбарлах, түүнчлэн *АНУ-ын хуулийн сургуулиудын албан ёсны гарын авлаганд* холбогдох мэдээлэл оруулан тараах.
- Хуулийн сургуулийн элсэлтийн шалгалтанд орохоор бүртгүүлэгсдэд БАР-ын элсэлтийн холбоо эсвэл Хуулийн сургуулийн элсэлтийн холбоо эсвэл Хуулийн сургуулийн элсэлтийн хорооноос шалгалтанд бүртгүүлсэн өргөдөл гаргагч бүрт захидал илгээн хуулийн сургуульд элсэж орох шийдвэр гаргахад шаардлагатай байж болох холбогдох асуултыг элсэлтийн шалгалтынханд биечлэн тавих ёстой гэдгийг сануулах.
- Дээр дурьдсан зарим мэдээллийг багтаасан Хуулийн

⁷

боловсролын БАР-ын элсэлтийн холбооны жилийн тайлан болон Албан ёсны гарын авлагад оруулах гол баримтуудын агуулгын хэмжээг өргөжүүлэх. Хуулийн сургуулийн элсэлтийн шалгалтанд орохоор бүртгүүлэгсдэд эдгээр материалыг шуудангаар хүргүүлдэг байж болох юм.

Мэргэжлийн чиг баримжааг тогтоохтой холбоотой, ирээдүйн хуулийн сургуулийн оюутан ялангуяа хуульчийн мэргэжлийг сонгох шийдвэр гаргахтай холбоотой чухал мэдээллийг агуулсан олон төрлийн ашигтай мэдээллийн эх сурвалж байдаг.⁸ Иймэрхүү төрлийн номнууд нь хууль эрх зүйн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх өмгөөлөгчийн амьдралын хэв маяг, болон хуулийн сургуулийн ерөнхий тодорхойлолт болон хуулийн боловсролын мөн чанарыг сайн гаргасан байдаг боловч өнөөдрийн тавигдаж буй асуудал нь хуулийн мэргэжлийг сонгох эрэл хайгуул хийх эхлэл болдог нь үнэхээр гайхалтай. Өнөөдрийн олон талтай, өөрчлөгдөж байгаа хуулийн мэргэжил, хууль эрх зүйн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой илүү дэлгэрэнгүй, тодорхой арга замуудын шаардлага байгаа гэдэг нь илэрхий байна. Үүнээс үндэслэн БАР-ын элсэлтийн холбооноос хуулийн мэргэжлийн талаар сүүлийн үеийн мэдээлэл бүхий товхимлуудыг байнга гаргаж байхыг сануулж байгаа юм. Иймэрхүү төрлийн мэдээллийг хуулийн сургуулийн мэргэжилтнүүдийн зүгээс одоогийн байгаа хэмжээнээс илүү нэмэгдүүлэх нь хуулийн мэргэжлийг өөрийн карьер болгон сонгож байгаа хүмүүст асар их ач холбогдолтой байна.

Хуулийн сургуульд орохын өмнөх зөвлөлгөөг ихэвчлэн хуульч болох мэргэжлийг хэдийнээ сонгосны дараа буюу ямар хуулийн сургуулийг сонгож өргөдөл гаргахтай холбоотой мэдээлэл авахад хэрэгждэг. Гэтэл ийм төрлийн зөвлөлгөөг хуулийн сургуульд орох шийдвэр гаргах үед буюу эрт өгөх хэрэгтэй байдаг нь ойлгомжтой.

БАР-ын зохион байгуулалттай хөтөлбөрийг хуулийн чиглэлийн анхан шатны болон дунд сургуулийн боловсролын түвшинд мэргэжлийн чиг баримжааг тогтоох эрт шатанд олгох нь ашигтай боловч төгсөлтийн өмнөх шатанд хуулийн мэргэжлийг ирээдүйн мэргэжлээ болгон сонгоход зөвлөмж байдлаар олгоход ихээхэн анхаарал тавих шаардлагатай.

⁸ *Susan J. Bell, Full Disclosure: Do You Really Want to be A Lawyer?*, ABA Young Lawyers Division (1989); *V. Countryman, T. Finman, & T.J. Scheyer, The Lawyer in Modern Society*, 2 дахь хэвлэл, (1976); *T. Ehrlich & G. Hazard, Going to Law School? Readings on Legal Career* (1975); *Eve Spangler, Lawyers for Hire, Salaried Professionals at Work* (1986). Cf. F. UTLEY & G.A. MUNNEKE, FROM LAW STUDENT TO LAWYER (1984), БАР-ын элсэлтийн холбооны хуульчийн мэргэжлийн цуврал болох хуулийн сургуулийн оюутнуудад зориулсан “A Career Planning Manual” нэрээр хэвлэгдсэн товхимол.

Төгсөлтийн өмнөх жилүүдэд ирээдүйн хуулийн сургуулийн оюутан болоход нь дараахь зүйлсэд анхаарлаа хандуулахыг санал болгож байна. Үүнд:

- Ирээдүйн хуульчдыг боловсруулах хөгжүүлэхэд хуулийн урьдчилсан боловсрол олгох нь асар их чухал. 1953 оноос өмнө Хуулийн сургуулийн элсэлтийн холбооноос сургуульд суралцаж бах явцад хуулийн хичээл заах нь ач холбогдолтой болохыг сануулахдаа, хуулийн сургуулийн элсэлтийн холбоо, ирээдүйд өрсөлдөх чадвартай хуульч болох эсэх болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд нь суралцах явцдаа суурь чадвар болон дотоод сэтгэлийг хөгжүүлдэг хуулийн урьдчилсан боловсролын чанар ихээхэн ач холбогдолтой гэдэгт итгэлтэй байгааг тэмдэглэсэн байна. Ийнхүү тэмдэглэхдээ дараахь зүйлсэд ач холбогдол өгчээ.
- Суурь мэдлэг,
- Бичгээр болон амаар илэрхийлэх чадвар,
- Хүний нийгмийн институцийн талаархи болон хуульчилан тогтоодог үнэт зүйлсийн талаарх бодит ойлголт,
- Бүтээлч сэтгэлгээний чадавхи.

АБФ-ийн “Хуульчдын шинэ үеийг үнэлэх нь” хэмээх хуулийн боловсрол болон хуулийн мэргэжлийн талаарх сүүлийн судалгааны Хавсралт Б-д дурьдсан бичгийн болоод аман харилцааны тухай асуудалд АНУ-ын хуулийн сургуулийн холбоо ихээхэн ач холбогдол өгсөн. Шинээр хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа хуульчдад бичгээр болон амаар харилцах энэхүү хоёр чадвар хамгийн чухал гэж тодорхойлсон боловч эдгээр хуульчдын үзэж байгаагаар дээрхи хоёр чадварыг тэд хуулийн сургуульд ерөнхийд нь сурсан гэдэгт итгэл муутай байгаа юм. Тэдний хувьд хуулийн сургуульд суралцахаар ирэх үедээ энэ хоёр чадварт аль болох бэлтгэгдэн ирэх нь ихээхэн чухал. Ирээдүйд хуулийн сургуульд суралцах оюутнууд хуулийн сургуулийн холбооны ач холбогдол өгч буй энэхүү өгүүлбэрийг аль болох сайн ойлгох нь зүйтэй.

Үүнээс гадна АНУ-ын хуулийн боловсрол олгох тусгай хороо 1980 онд төгсөх ангийн хичээлийн хөтөлбөрийн зарим нэгэн онцгой чиглэлийг тогтооход хуульчид чухал үүрэг гүйцэтгэх боломжтой хэмээн тодорхойлсныг бид сануулж байна. Төгсөх ангийн сурагчид хуулийн ямар сургуулийг сонгох нь тэдний ирээдүйн мэргэжлийн амжилтанд ихээхэн нөлөөлнө гэдгийг мэдэх нь чухал. Жишээлбэл, “үндэсний” түвшингийн хуулийн сургуулийг сонгох нь томоохон фирмд сүүлд орж ажиллахад нь ихээхэн нэмэр болох боловч өөр бусад байгууллагад ороход нь саад болж бас болох юм.

Хуулийн сургуулийн хичээлийг сонгох нь зарим нэгэн тодорхой

хуулийн фирмд ажилд орох ярилцлагад чухал байж болох ч дараа гарах аливаа нэгэн боломжийг нээж эсвэл боогдуулах шалтгаан ерөнхийдөө болж чадахгүй. Оюутнууд хичээлээ сонгохдоо тодорхой нэгэн чадварыг илүү эзэмших, дундаж дүнгээ боломжит дээд хэмжээнд хүргэх, БАР-ын шалгалт өгөх, сайн багш нартай харилцаа холбоо тогтоох эсвэл ирээдүйн ажил олгогч хүмүүсийн сэтгэлд нийцүүлэх алсын хараатайгаар сонгож болно. Эдгээр өөр өөр зорилгууд нь хичээлийн хөтөлбөрийг өөр өөр байдлаар төлөвлөх шаардлагыг бий болгох хандлагыг төрүүлж байж болзошгүй.

Эцэст нь, Тусгай хороо, өөрийн боловсруулсан Өмгөөлөгчийн ур чадвар болон Мэргэжлийн үнэлэмж талаархи Баримт бичиг нь ирээдүйд өмгөөлөгчид болохоор шийдэж байгаа хүмүүс болон шинээр элсэж байгаа оюутнуудад тус нэмэр болох ба тэд өмгөөлөгч болоход ямар ур чадвар, үнэлэмж шаардлагатай болохыг ойлгоно гэж үзэж байгаа юм. Энэ нь мөн хуулийн сургуульд ч тэр дараа нь тэр эдгээр ур чадвар, үнэлэмжүүдийг хөгжүүлэхэд нийцэх боловсролын эх сурвалжуудыг хайхад туслах болно.

Долдугаар бүлэг

Хуулийн сургуульд сурч байх үеийн мэргэжлийн хөгжил

- A. Мэргэжлийн хөгжилд гүйцэтгэх хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэх үүрэг роль
- B. Ур чадвар, үнэлэмжийг зааж байгаа одоогийн зааварчилгаанд үнэлгээ өгөх нь
 - Тусгай Комиссын судалгаа болон бусад судалгаанууд
 - Ур чадвар, үнэлэмжийг заахад ашигладаг аргачлал
 - Ур чадвар, үнэлэмжийг заахад ашигладаг багш нарын бүрэлдэхүүн
 - Оюутнуудын мэргэжлийн хөгжилд зориулан хуулийн сургуулиудын хуваарилдаг эх сурвалжууд
 - Төсвийн өргөтгөл
 - Багш нарын бүрэлдэхүүний өргөтгөл
 - Оюутнуудын бүртгэлийн өргөтгөл
 - Хуулийн сургуулийн курсүүдийн ур чадвар, үнэлэмжийн агуулга
 - Ур чадвар, үнэлэмжийн зааварчилгааг өргөтгөх нь
- B. Магадлан итгэмжлэлийн процесс ба ур чадвар, үнэлэмжийн зааварчилгаа
- Г. Хуулийн сургуульд нэмэлт болгон ажиллах практик

A. Мэргэжлийн хөгжилд гүйцэтгэх хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэх үүрэг роль

1960-аад оны үед хууль эрх зүйн клиник боловсролын хөдөлгөөн гарч ирэхээс өмнө мэргэжлийн хөгжилд гүйцэтгэх хуулийн сургуулиудын үүрэг роль цөөхөн тохиолдлуудыг эс тооцвол, аналитик ур чадвар, материалаг хууль болон хууль эрх зүйн судалгаа хийх техник заах тал дээр хязгаарлагдмал байсан байна. 1973 онд, Америкийн БАР-ын Холбоо хуулийн сургуулиудад зөвшөөрөл олгох өөрийн стандартуудаа боловсруулсан бөгөөд тэднийг Стандарт 302-д нэгтгэн “гол” хичээлүүдийн хөтөлбөр, “хууль эрх зүйн мэргэжлийн үүрэг ба хариуцлага” болон хязгаарлагдмал тооны “мэргэжлийн ур чадварууд”-ыг заах шаардлагуудыг түүнд тусгасан байна. Стандартуудад дараа нь нэмэлт өөрчлөлтүүд оруулсан бөгөөд “наад зах нь бичиг бичих нэг чанд хатуу туршлага суулгах” нэмэлт

шаардлагыг оруулан “мэргэжлийн ур чадвар” гэсэн заалт нэмж ур чадвар заах зааварчилгааны илүү өргөн хүрээг тусгахыг оролдсон байна.

Гэхдээ, Стандарт 302 нь курсүүдийн сэдвүүд (“гол” хичээлийн хөтөлбөр) буюу зааварчилгааны сэдвүүдийг (“ур чадварууд”, “бичиг бичих туршлага” болон “хууль эрх зүйн мэргэжлийн үүрэг ба хариуцлага”) тодорхойлдог тул Тусгай Комиссын Ур чадвар ба Үнэлэмжийн Баримт бичигт тодорхойлсон нарийн ур чадварууд болон үнэлэмжүүдтэй маш бага уялдаа холбоотой юм. Цаашилбал, эдгээр стандартууд нь зөвхөн хуулийн сургуулиудад хамааралтай учир эдгээр ур чадвар, үнэлэмжүүдийг зааж сургах нь хуулийн сургуулиуд болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа БАР хоёрын хамтын үүрэг хариуцлага гэсэн хүчтэй мессеж дэвшүүлж байгаа энэ Баримт бичгийг тусгаж чадахгүй юм.

Хуулийн сургуулиуд болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа БАР хоёр өмгөөлөгчдийн мэргэжлийн хөгжилд хамтран тасралтгүйгээр оролцох ёстой гэдэг нь эдгээр ажиглалтуудаас илт байгаа боловч хууль эрх зүйн боловсрол олгогчид болон хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа өмгөөлөгчид нь эдгээр ур чадвар, үнэлэмжүүдийг ирээдүйн өмгөөлөгчдөд олгох өөр өөр хүчин чадал, боломжтой гэдгээ ойлгох нь чухал юм.

Ялангуяа, хуулийн сургуулиуд Баримт бичигт тодорхойлсончлон “хууль эрх зүйн анализ хийх, шийдвэрийн үндэслэлийг гаргах” болон “хууль эрх зүйн судалгаа” сэдвийг заах тал дээр үргэлжлүүлэн анхаарлаа төвлөрүүлэх хэрэгтэй юм. Үнэндээ, хууль эрх зүйн анализ болон судлагаанаас өөр ур чадвартай харьцаж байгаа мэтээр “ур чадварын зааварчилгаа” гэж тодорхойлдог нь уламжлалт курсүүдийг заадаг техник болох давж заалдах хэргийн анализийн үед заадаг мэргэжлийн чухал ур чадваруудын мөн чанарыг бүдэгрүүлдэг байна. Цаашилбал, өнөө үед сайтар зохион байгуулагдсан клиник хөтөлбөрүүд нь мөн хууль эрх зүйн анализ болон судлагааны хөгжлийн чухал холбоос болдог. Эдгээр ур чадваруудыг уламжлалт хичээлийн танхимд зөвхөн заадаг сэдвүүд гэж үзэж болохгүй юм.

Энэ Тайлангийн дараагийн хэсэгт хуулийн сургуулиуд өөрсдийн клиник хөтөлбөрүүдээрээ дамжуулан өмнө нь шууд практик туршлага дээр тулгуурлахаас өөрөөр заах аргагүй гэж үзэж байсан хууль эрх зүйн үйл ажиллагаатай холбогдолтой бусад ур чадваруудыг заах чадварыг хөгжүүлж чадсан болохыг харуулсан байна. “Асуудал шийдвэрлэх”, “баримт нотолгоог эрэн сурвалжлах”, “харилцаа холбоо”, “зөвлөгөө өгөх”, “хэлэлцээр хийх”, “шүүн таслах ажиллагаа” зэрэг ур чадваруудыг тэдний нарийн үзэл баримтлалын хамт дийлэнх, бараг бүх хуулийн сургуулиудад заадаг болсон байна.

Хуулийн сургуулиудын сайн зохион байгуулалттай клиник хөтөлбөрүүд ч хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны дарамт болон ачаалалыг дууриаж бараг чадахгүй байхад хуулийн сургуулиуд, хууль эрх зүйн бодит үйл ажиллагаанд орсон даруйд бэлэн байхгүй байж болох боломж буюу эдгээр ур чадваруудтай танилцах өвөрмөц боломжийг оюутнуудад олгодог байна. Эдгээр ур чадваруудын сургалтыг хуулийн сургуулиуд дээр үлгэрчилсэн хэлбэрээр эсвэл амьд үйлчлүүлэгчтэйгээр явуулах нь оюутнуудыг ирээдүйн хууль эрх зүйн үйл ажиллагаатай хуулийн сургуульд сурсан онолыг холбож ойлгох боломжийг бүрдүүлэхээс гадна хуулийн сургуулийн дараа олж эзэмшсэн бодит мэдлэгээ сургуульд сурсан концепцитай уялдуулах бололцоог олгодог байна.

“Ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудыг хүлээн зөвшөөрөх, шийдвэрлэх” ур чадварыг хөгжүүлэхэд хуулийн сургуулиуд нь ялгаатай боловч чухал үүрэг роль гүйцэтгэдэг. Хуулийн сургуулиудад мэргэжлийн үүрэг хариуцлагыг заадаг арга барилыг дүрэм дээр хэтэрхий тулгуурладаг гэж шүүмжилдэг хэдий ч энэ шүүмжлэл нь клиник хөтөлбөрүүд нь оюутнуудыг ёс зүйн асуудлуудын талаар мэдрэмтгий болгох боломжтой гэдгийг умартдаг. Үүнээс гадна, сүүлийн арван таван жилийн хугацаанд ихээхэн хэмжээний сургалтын материалууд бий болсноор мэргэжлийн үүрэг хариуцлага болон клиник курсүүдийг баяжуулсан байна.

Тиймээс, хуулийн сургуулиуд оюутнуудыг ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудыг олж харахад нь туслан тэдгээрийг шийдвэрлэхэд сургах элементүүдийг боловсруулж болох юм. Гэхдээ, эдгээр асуудлуудтай оюутнууд хуулийн сургуулийн клиник хөтөлбөрүүд эсвэл хичээлийн танхимд танилцах нь хууль эрх зүйн бодит үйл ажиллагаанд орон тулгарах ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудын нарийн төвөгтэй байдлуудтай харьцуулахад маш хязгаарлагдмал гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Хэдийгээр хуулийн сургуулиуд ёс зүйн стандартууд болон мэргэжлийн үнэлэмжийг заах тал дээр өөрсдийн үүрэг хариуцлагыг нухацтайгаар авч үзэж байгаа боловч залуу өмгөөлөгчийн ёс зүйн стандартууд нь хуулийн сургуульд байдаг хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны хязгаарлагдмал практикаас хамаагүй илүүтэйгээр түүний хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны эхний жилүүдэд удирдагчид нарынх нь өгсөн зөвлөгөөгөөр улам боловсронгуй болох магадлалтай. Дэндүү олон тохиолдолд хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа өмгөөлөгчид энэ салбар дахь өөрсдийн үүрэг хариуцлагыг хүндэтгэж үздэггүй.

Үүнтэй мөн адилаар, сайн зохион байгуулалттай клиник хөтөлбөр, ялангуяа амьд-үйлчлүүлэгчтэй орчинд, оюутнуудад “хууль эрх зүйн ажлын удирдлага, зохион байгуулалт”-ын ур чадварын ач холбогдлыг ойлгуулахад тусалж чадах боловч анхны ажил олгогч

эсвэл удирдагч энэ онолыг бодит амьдрал дээр хөрвүүлэн тайлбарлах шаардлагатай болно. “Хуулийн оффисийн менежмент”-ийн курсийг хамгийн хүчтэйгээр дэмжигч ч гэсэн тэр энэ ур чадварыг хөгжүүлэхэд хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны эхний жилүүд хэрхэн ач холбогдолтой болох тал дээр санал нэгдэх магадлал өндөртэй.

Ур чадвар, үнэлэмжийн Баримт бичигт тусгагдсан “мэргэжлийн үндсэн үнэлэмжүүд” рүү эргэж орох юм бол хуулийн сургуулиуд (эндээс өмгөөлөгчдийн дийлэнх хэсэг нь мэргэжлийн эгнээнд элсэн ордог) эдгээр үнэлэмжүүдийг наад зах нь курсын нэг сэдэв эсвэл хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны ур чадвар болгон онцлох үүрэгтэй юм. Оюутнуудад мэргэжлийн үндсэн үнэлэмжүүд болох “чадварлаг төлөөлөл”, “мэргэжлийг сайжруулахын төлөө зүтгэх”, “мэргэжлийн хувьд өөрийгөө хөгжүүлэх” зарчмуудын тухай мэдээлэл авах ёстой. Хуулийн сургуулиуд эдгээр үнэлэмжүүдийг клиник болон уламжлалт курсүүдээр дамжуулан заах, оюутнуудад ирээдүйн мэргэжлийн замналынхаа явцад тэдгээрийг эзэмших хүслийг тэдний зүрх сэтгэлд шингээх асуудлыг хийж чадах бөгөөд хийх ч ёстой юм. Гэхдээ, хуулийн сургуулиудын хүчин чармайлт, хэрэв хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж буй БАР мэргэжлийн үнэлэмжүүдийг нэвтрүүлэх өөрийн үүрэг хариуцлагуудаасаа хол байвал үр дүн нь бага байх болно. Хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчид жишээн дээр тулгуурлан зааж болно. Хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг өмгөөлөгчид оюутнуудын хуулийн сургуулийн жилүүдэд орон тооны бус ажил буюу зуны амралтын үеийн ажлын үеэр тэдэнтэй харьцаж, нөлөөлдөг. Харин сүүлд нь, залуу өмгөөлөгч хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж эхэлсэн анхны жилүүдэд эдгээр үнэлэмжүүдийг заахад хуулийн фирмийн түншүүд, гишүүд, бусад удирдагчид болон сөрөг талынхан зэрэг нь хуулийн сургуулийн багш нарыг бодвол илүү үр дүн авчирч болох юм.

Эцэст нь, Ур чадвар, үнэлэмжийн Баримт бичиг “шударга ёс, шударга байдал болон ёс суртахууныг хөхүүлэн дэмжих” хэрэгцээг мэргэжлийн үндсэн нэг үнэлэмж хэмээн тодорхойлсон. Хуулийн сургуулийн деканууд, профессорууд, удирдлагууд болон ажилтнууд эдгээр үнэлэмжүүдийг үгээр бус харин өөрсдөө үйлдлээрээ илэрхийлэн эдгээр үнэлэмжүүд нь бидний мэргэжлийн үндсэн чухал бүрдэл хэсгүүд гэдгийг оюутнуудад ойлгуулах хэрэгтэй юм. Дэндүү олон тохиолдолд, Сократын заах арга нь өдөр тутмын үйл ажиллагаан дахь шударга ёс, шударга байдал болон ёс суртахуунтай бараг хамааралгүй чанарууд дээр анхаарлаа төвлөрүүлдэг. Оюутнууд мэргэн цэцэн, хурц хариултууд, гайхам ухаалаг гүйцэтгэл нь өмгөөлөгчдөд байх ёстой хувь хүний ёс суртахууны үнэлэмжээс илүү чухал гэсэн сэтгэгдлийг дэндүү амархан олж авдаг байна. Эдгээр үнэлэмжүүдийг идэвхжүүлэхэд эх сурвалжууд болон зохион байгуулалтын өөрчлөлт шаардлагагүй юм. Харин тууштай мөрдөх

амлалт үүрэг шаарлагатай.

Хууль эрх зүйн үйл ажиллагаан дахь амжилт нь зөвхөн санхүүгийн урамшуулал буюу орлогоор бус харин өмгөөлөгчийн хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд болон бусад үйл ажиллагаанд шударга, ёс суртахуунтай нийгмийн төлөө өмгөөлөгчийн тууштай зүтгэлээр хэмжигддэг гэсэн сэтгэгдлийг оюутнуудад төрүүлэх нь хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж буй БАР-ын тод томруун үүрэг хариуцлага мөн юм.

Б. Ур чадвар, үнэлэмжийг зааж байгаа одоогийн зааварчилгаанд үнэлгээ өгөх

1983 онд, Мэргэжлийн ур чадавхийн талаар судлагаа хийсэн Тусгай Комиссын Эцсийн Тайланд:

Америкийн хууль эрх зүйн боловсролын талаар саяхан хийсэн судалгаа нь хууль эрх зүйн боловсролын давуу тал бол ихэнх тохиолдолд “оюутнуудыг өмгөөлөгчид шиг сэтгэхийг заах” гэж тодорхойлдог материалаг хууль болон аналитик ур чадварыг хөгжүүлэх чиглэлээр сургадаг явдал юм. Хуулийн сургуулиудын хичээлийн хөтөлбөр болон заан сургах аргачлалд аливаа асуудал байхгүй байсан учир нь тэдгээр хөтөлбөрүүд нь оюутнуудын хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах чиглэлээр тэдэнд мэргэжлийн ур чадавхийн талаар мэдлэг олгож байгаад оршиж байна. Хуулийн сургуулиуд материаллаг хууль, аналитик ур чадвар заах тал дээр сайн, үр дүнтэй ажиллаж байна. Америкийн хууль эрх зүйн боловсролын гол асуудал бол өмгөөллийн бусад ур чадваруудыг заах асуудал юм.

“Материалаг хууль заах, аналитик ур чадвар хөгжүүлэх” гэж тодорхойлсон курсүүд орчин үеийн хуулийн сургуулиудын хичээлийн хөтөлбөрийн гол цөм нь болж байна. Эдгээр курс нь хуулийн сургуулиудаас санал болгодог курсийн дийлэнх хэсгийг эзэлдэг бөгөөд оюутнууд тэдгээрт хамрагдах шаардлагатай байдаг. Үүнээс гадна, БАР-ын уламжлалт шалгалтууд эдгээр сэдвүүдийн дийлэнхийн үндсэн мэдлэгтэй байхыг заавал шаарддаг байсан байна.

Гэхдээ, 1983 оноос өмнөх арван жил, мөн түүнээс хойшхи арван жилд, хуулийн сургуулиуд мэргэжлийн бусад ур чадваруудын олон төрлөөр өөрсдийн курсүүдийг өргөтгөх буюу баяжуулсаар ирсэн байна.¹ Өнөөдөр хуулийн сургуулиудын ихэнх нь гурван жилийн

¹ National Conference on Professional Skills and Legal Education in Albuquerque, New Mexico, (October 15-19, 1987), 24 сургууль өөрийн сургуулийн мэргэжлийн ур чадварын курсүүд болон хөтөлбөрүүдийг тусгасан материалуудаа ирүүлсэн. Энэ материалуудыг Consultant on Legal Education to the American Bar Association нэгтгэж 1988 оны 9-р сард хэвлүүлсэн.

сургалтын хөтөлбөрийнхөө туршид олон төрлийн ур чадварын курсийг бий болгожээ. Эдгээр сургуулиудын олонх нь ур чадварын курсүүдийн холимогийг зөвхөн заахаа болж харин дэс дараалсан цэгцтэй курсүүдийг бий болгож эхэлсэн байна.² Аль ч тохиолдолд, Ур чадвар болон үнэлэмжийн Баримт бичигт тодорхойлсон мэргэжлийн ур чадваруудын бүрэн спектерт ур чадварын зааварчилгаа өгөх магадлал өндөрсөж байгааг харуулж байна. Дэс дараалалгүй буюу дэс дараалалтай курсууд нь оюутнуудыг өөрийн сурах стиль, арга барилтай нийцүүлэн хэрэгтэй цагт нь зохих хэлбэрээр тухайн ур чадварыг эзэмших боломжийг улам ихэсгэх бөгөөд гүнзгийрүүлсэн сургалтын үед дахин давтах буюу “блок өрөх” аргаар ур чадварын мэдлэгийг эзэмших бололцоог бий болгох юм. Ур чадварын хичээлүүдийг хамруулсан сургалтын хүчирхэг хөтөлбөрийн бүрдэл хэсгүүдийг боловсруулсан явдалд нь хуулийн сургуулиудад талархах ёстой.

Ур чадвар олгох курсүүдийн талаархи мэдээлэл зааварчилгааны гурван ялгаатай хэлбэрээр байдаг. Үүнд, клиник, сургуулиас гаднах,

ABA Standing Committee on Lawyer Competence in St. Louis, Missouri, November 1-3, 1990, хурал дээр “Making the Competent Lawyer: Models for Law School Action” сэдвээр илтгэлүүд тавигдсан. Итгэлүүдийг Байнгын Хорооноос авч болно.

1992 онд Тусгай Комисс-д Competence-Based Curriculum of the University of Montana School of Law хичээлийн хөтөлбөрөө ирүүлсэн бөгөөд энэ нь Office of the Consultant on Legal Education-д хадгалагдаж байгаа. Энэ хичээлийн хөтөлбөр нь төгсөгч бүр хууль эрх зүйн ерөнхий үйл ажиллагаа эрхэлж эхлэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, мэдрэмж болон хувийн чанаруудыг баталгаажуулахыг эрмэлзсэн байна.

Тусгай Комисс мөн 1992 онд University of Maryland School of Law-ийн “Legal Theory and Practice” гэсэн хөтөлбөр хүлээн авсан бөгөөд түүнийг Office of the Consultant on Legal Education-д хадгалах болно. Энэ хөтөлбөр нь хууль зүйн онол, сургаал, хууль эрх зүйн үйлчилгээг ядуу буюу дунд орлоготой хүмүүс үзүүлэх зэргийг олон нийтийн үйлчилгээний системтэй хөтөлбөртэй холбон уяж өгснөөс гадна бүх оюутнуудад бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник ур чадварыг олгоно гэсэн байна.

² Энэ хэсэг дэх өгөгдлүүд нь ихэвчлэн Тусгай Комиссын судлагааны үр дүнгүүд юм. Тусгай Комиссын судалгааны асуулганд хариу өгсөн хуулийн сургуулийн бараг тал хувь нь өөрсдийн сургалтын хөтөлбөрийнхөө ур чадварын хичээлүүдийн дэс дарааллыг явуулсан байна. Дэс дараалалд бичиг үйлдэх, шүүн таслах ажиллагаа, болон бусад ур чадварын курсүүдийг бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалтанд хамрагдах урьдчилсан шаардлага болгон оруулжээ. Зарим сургуулийн сургалтын дэс дараалалд үндсэн болон гүнзгий материаллаг хуулиуд, тэдгээрт шаардагдах ур чадварын сургалтуудыг оруулсан байна. Жишээ нь: татварын болон бизнесийн хууль. Мэдээлэл ирүүлсэн ихэнх курсүүд оюутнуудын бүх дарааллыг бүхэлд нь эсвэл хэсэгчлэн сонгох сонголтыг өгдөг байна. Энэ нь тэдэнд өөрийн сонирхсон ур чадвараа сонгох улмаар өөрт нь тохирсон ур чадварт “мэргэших” боломж олгодог байна.

загварчилсан болон бүгдийг хамарсан буюу “бусад” гэсэн ангиллууд³ орно. Загварчилсан болон “бусад” ур чадвар олгох курсийн өсөлтийг 1974-75 онд цуглуулсан өгөгдлийг 1984-86, 1990 оны өгөгдлүүдтэй харьцуулан олж болно.⁴ Ийм харьцуулалтаас харахад 1974-75 онд, 109 сургууль 834 курс бүртгүүлсэн байна.⁵ Арван жилийн дараа 1984-86 онд 164 сургууль⁶ судалгаанд оролцоход 1576 курс байсан нь сургууль тус бүрт 25%-иар нэмэгдсэн байна. 1990 онд⁷ 119 сургуулийг судалгаанд хамруулахад 1763 курс байсан нь 1984-86 оныхтой харьцуулахад сургууль тус бүрт 54.1%-иар нэмэгдсэн байна.

Хууль эрх зүйн боловсролын нийт салбарт клиникийн сургалтууд үнэтэй хувь нэмэр оруулсан, оруулсаар байна. Тэд хуулийн мэргэжил даяар ур чадвар, үнэлэмжүүдийг хөгжүүлэхэд чухал гол бүрдэл хэсэг юм. Холимог курсүүдтэй сургалтын хөтөлбөрт тэдний гүйцэтгэх үүрэг роль амин чухал юм. Өмгөөллийн талаархи мэдлэгийн хөгжлийг судалсан дийлэнх судлагаанаас харахад хууль эрх зүйн мэргэжил болон түүний байгууллагууд нь клиникийн сургалтын багш нарын ажлын үр дүн, бүтээл бөгөөд тэднийг хуулийн сургуулиудын хүрээнд хамгийн авьяастай, ажилдаа бүхнээ зориулсан багш нар хэмээн хүлээн зөвшөөрдөг. Клиникийн сургалт нь оюутнуудад өмгөөлөл хийх бүхий л ур чадварыг хууль эрх зүйн бодит үйл ажиллагаатай холбож өгөх бололцоог олгодог. Клиник курсийн явцад

³ Энэ хэсгийн турш мэргэжлийн ур чадварын боловсролын 4 хэлбэрийн талаар ярих болно. Америкийн БАР-ын Холбоо хуулийн сургуулиудад хүргүүлдэг жил тутмын асуулгын хамт сургалтын эдгээр аргуудын талаарх дараахь тодорхойлолтыг илгээдэг байна. Үүнд:

Үйлчлүүлэгч-тэй харьцах	“Үйлчлүүлэгчтэй харьцах” хөтөлбөр нь оюутнуудыг бодит үйлчлүүлэгчийг бодит амьдрал дээр төлөөлүүлэх хөтөлбөр юм (энэ хэсгийн турш үйлчлүүлэгчийн хэрэг дээр багш нар хамтран ажиллах явцдаа сургалт явуулдаг энэ хөтөлбөрийг “клиник” гэж нэрлэх болно).
Загварчилсан	“Загварчилсан” хөтөлбөр нь загварчилсан дасгалууд ашиглан ярилцлага авах, зөвлөгөө өгөх, хэлцэл хийх, шүүх ажиллагаа зэргийн ур чадваруудыг заадаг хөтөлбөр юм.
Байршуулалт	“Байршуулалт буюу сургуулийн гадуурхи” хөтөлбөр гэдэг нь оюутнуудыг хуулийн сургууль бус байгууллага буюу оффисуудад байршуулан сургах хөтөлбөр юм.
Бусад	“Бусад” категорид бусад ангилалд ороогүй, хуулийн сургуулиас зохион байгуулж байгаа аливаа ур чадварын хөтөлбөрүүд орно.

⁴ Дээр тодорхойлсончлон, байгаа өгөгдлүүд нь загварчилсан буюу “бусад” ур чадваруудын курсүүдийн хоорондох ялгааг гаргаж өгөөгүй байна. Тиймээс ийм бүх курсүүдийг энэ анализид нэг болгон нэгтгэж үзсэн болно.

⁵ Council on Legal Education for Professional Responsibility (CLERP)-ийн судлагааны өгөгдлүүд, E. Gordon and Donal W. Jackson.

⁶ American Bar Association’s Office of the Consultant on Legal Education-ийн судалгааны өгөгдлүүд, William Powers.

⁷ Эдгээр өгөгдлүүд Тусгай Комиссын судлагааны өгөгдлүүд.

оюутнууд мэргэжлийн хариуцлагын талаархи өөрсдийн ойлголтоо сайжруулж өөрийн болон мэргэжлийн үнэ цэнэ, үнэлэмжээр бахархах сэтгэлээ улам гүнзгийрүүлдэг.

Загварчилсан болон бусад курсүүдтэй харьцуулах түүхэн өгөгдлүүд байгууллага дахь клиник сургалт болон сургуулиас гаднах сургалтуудын хувьд тийм амархан олддоггүй. Мэргэжлийн Үүрэг Хариуцлагын Хууль эрх зүйн Боловсролыг хариуцсан Зөвлөлийн (МҮХБЗ) жилийн тайлангуудаас⁸ харахад 1975-1979 оны хооронд тус байгууллага 94-104 сургуулиуд дээр сургууль дээрх клиник сургалтыг байгуулсан байна. Америкийн БАР-ын Холбооны жил тутмын асуулгын 1985-1991 онуудын өгөгдлөөс харахад 129-138 сургуулиуд өөрийн гэсэн клиник сургалттай гэж мэдэгджээ. Тиймээс, хэрэв МҮХБЗ-ийн тайлан хамгийн олон клиник сургалтын тоог хамруулсан бол, далаад оны сүүлээс наяд оны сүүл хүртэл клиникийн сургалттай сургуулийн тоо 25%-иар өссөн байна. Доод хэмжээгээр нь тооцвол буюу мэдээлэл байгаа сургуулиудын өгөгдлөөр тооцвол клиникийн сургалттай сургуулиудын хувь нэгэн арван жилийн хугацаанаас илүү хугацаанд 75-82-ын хооронд хэлбэлздэг байсан байна.

Эдгээр сургуулиуд хэдэн клиникийн сургалттай болохоо жил тутам тайлагнадаггүй боловч 1987 онд 70 сургууль 147 клиниктэй гэдгээ мэдээлсэн нь сургууль бүрт 2.1 клиник ноогдож байсан гэсэн үг.⁹ Тусгай Комисс 1990 онд 119 сургуульд 314 клиник сургалт байдгийг олж мэдсэн бөгөөд энэ нь сургууль тус бүрт дунжаар 2.64 клиник байсан гэсэн үг юм.

Сургалтын хөтөлбөрийн талаар Америкийн БАР-ын Холбооны хийсэн судлагааны өгөгдлүүд болон Тусгай Комиссийн судалгааны өгөгдлүүдийг хооронд нь харьцуулахад сургуулиас гаднах сургалтын хөтөлбөрийн тоо ойролцоогоор сургууль бүрт 3 гэсэн дундажтай байна.

8. Эдгээр тайлангууд нь American Bar Association-ийн асуулгаас ялгаатай, бүх магадлан итгэмжлэгдсэн хуулийн сургуулиудаас ирдэггүй. Тухайн үеийн судалгаа авахад 127, 139 сургууль тус тус мэдээллээ ирүүлсэн. Энэ үед CLERP гол гадны санхүүжүүлэгч байсан тул дотроо буюу гадуур клиниктэй байсан ихэнх сургууль тайлангаа CLERP-д өгсөн байх магадлалтай.

9. Association of American Law Schools Clinical Legal Education Section-ийн McDiarmid-ийн хийсэн судлагааг үзэх. Gee and Jackson-ийн CLERP судлагаа нь гадна, доторхи клиникүүдийг хамтад нь авч үзсэн тул зөв тоог гаргахад хүндрэлтэй.

ABA Curriculum судлагаагаар 1984-86 онд 160 сургуульд 600 гаруй клиник байна гэсэн тооцоо гарч сургууль бүрт дунжаар 3.75 клиник оногдож байсан байна. Үүнийг CLERP McDiarmid болон Тусгай Комиссын судалгааны дүнтэй харьцуулахад тоо нь өндөр байна. Ялгаа нь клиникийн тодорхойлолттой холбоотой байж болох бөгөөд Diarmid-ийн тодорхойлолт нь АВА болон Тусгай Комиссын тодорхойлолтоос илүү нарийн байгаа юм. Гэхдээ, энэ нь гол шалтгаан биш байх магадлалтай.

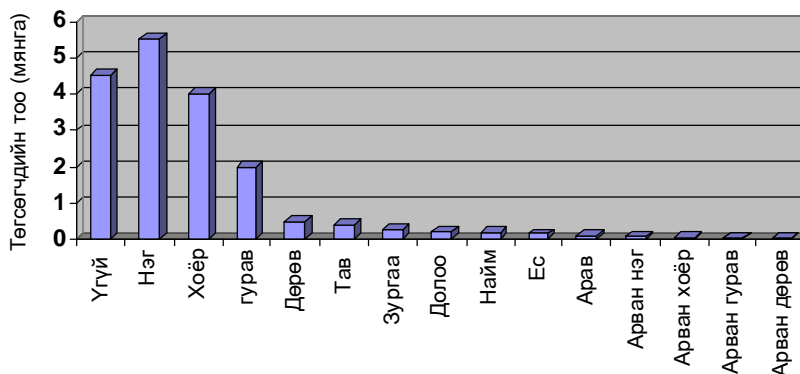
Мэргэжлийн ур чадварын хөтөлбөрүүд боловсронгуй болох явдал агуулгын хувьд улам төгс болж байгаа бөгөөд өмгөөллийн ур чадварын онолын үндэс суурийг заах аргачлалтай холбож өгдөг болсон байна.¹⁰ Жишээлбэл, шүүх хурлаас өмнөх хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, шүүх хурлын ажиллагаа, давж заалдах шатан дахь өмгөөлөл, ярилцлага авах, зөвлөгөө өгөх, хэлэлцээр хийх, маргаан шийдвэрлэх хувилбарууд, эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх, судалгаа хийх зэрэг курсүүд нийтлэг ба ихэнх нь бизнес төлөвлөлт, гэр бүлийн хууль гэх мэт материаллаг хуулиудын хүрээнд хийгддэг бөгөөд одоо ур чадварын бүрдэл хэсгүүдтэй болсон. Олон сургуулиудад эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх, судалгаа хийх болон мэргэжлийн бусад ур чадваруудын талаар уран сэтгэлгээний танилцуулах хичээлийг анхны жилийн сургалтын хөтөлбөрт заавал үзэх ёстой хичээл болгон оруулсан байна.

Тусгай Комиссын болон бусад судлагаануудын цуглуулсан өгөгдлүүдээс харахад ур чадварт сургах сургалтын тоо олширч, агуулга нь улам боловсронгуй болж байгаа энэ хандлагаас эсрэгээр, харьцангуй цөөн тооны хуулийн оюутнууд мэргэжлийн ур чадварын бүх төрөлд хамрагддаг байна. Тусгай Комиссын олж авсан мэдээллээр бол төгсөж байгаа хуулийн оюутнуудын дийлэнх хэсэг нь дөрөв буюу түүнээс цөөн тооны ур чадварын “туршлага”-ыг (загварчилсан, клиник, сургуулиас гаднах буюу бусад)¹¹ хуулийн сургуульд байхдаа эзэмшсэн байна. Анхны жилийн “Өмгөөллийн тухай ойлголт” хичээл (оюутнуудын 29% нь бүртгүүлсэн), анхны жил болон эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх, хууль эрх зүйн судалгаа хийх, гүнзгийрүүлсэн судалгаа (оюутнуудын 85% нь бүртгүүлсэн), шүүх хурлын үе дэх өмгөөлөл (оюутнуудын 58% нь бүртгүүлсэн), шүүх хурлын дадлага хийх нь (оюутнуудын 41% нь бүртгүүлсэн) жагсаалтаас хасагдсан ч төгсөж байгаа оюутнуудын дийлэнх нь зөвхөн нэг (32%) эсвэл ерөөсөө мэргэжлийн ур чадварын нэмэлт сургалтанд хамрагдаагүй (28%) байна.

Дараагийн графикт төгсөж буй оюутнуудын хамрагдсан ур чадварын сургалтын тоог үзүүлээ (Өмгөөллийн тухай анхан шатны ойлголт, эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх, судалгаа явуулах тухай ойлголт ба гүнзгийрүүлсэн сургалт, Шүүн таслах ажиллагааны үе дэх өмгөөлөл, Шүүх хурлын дадлага зэрэг курсүүдийг оролцуулахгүйгээр).

¹⁰ “Аргачлал” хэсгийг харна уу.

¹¹ Эдгээр категориудад багтаж байгаа бүх курсүүд мэргэжлийн ур чадварыг оновчтойгоор зааж ч аддаггүй. Хангалттай зохион байгуулалт, багш нарын оролцоо болон удирдлага хяналтаар дулимаг сургуулиуд дээр аргачлалын дагуу оновчтой сургалт явуулж чадахгүй.



Эдгээр өгөгдлүүд нь бодит үйлчлүүлэгчдэд үйлчилдэг клиник сургалт нь хуулийн сургуулийн нийт оюутнуудын дөнгөж 30%-д хүрдэг гэсэн судалгааны дүнтэй нийцэж байгаа юм.¹² Америкийн БАР-ын Холбооны 1990-91 оны¹³ санал асуулгаас харахад мэргэжлийн ур чадварын сургалт нь хуулийн сургуулиудад ордог хичээлийн цагийн зөвхөн есөн (9%) хувийг эзэлдэг байна.

Мэргэжлийн ур чадвар хөгжүүлэх сургалтын өсөлт нь хуулийн сургууль төгсөгчдийг хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд бэлтгэхэд хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэдэг үүрэг ролийн талаарх ойлголт өндөрсөн, хуулийн байгууллагууд болон хуульчийн мэргэжлийн мөн чанарт оюуны сонирхлоо зориулсан эрдэмтэн, багш нарыг ажиллуулах болсон, мэргэжлийн ур чадварыг заахад тохирсон сургалтын шинэ аргачлалыг боловсруулсан, оюутнуудын эрэлт хэрэгцээ, мэргэжлийн салбараас шахаж шаардсан шаардлагууд зэрэг хүчин зүйлсээс хамааралтай байж болох юм. Оюутнууд мэргэжлийн ур чадварын нийт сургалтанд хамрагдахгүй байгаа нь хэд хэдэн хүчин зүйлсээс хамааралтай байж болно. Нэгдүгээрт, зааж сургах ажил нүсэр, түүнтэй холбогдолтой зардлууд өндөр учир сургалтын тоо цөөн байж болох талтай. Зарим багш нарын бүрэлдэхүүн заах шинэ аргад сурах буюу ур чадвар хөгжүүлэхтэй холбогдолтой материалуудын мөн чанарт сонирхолгүй байж болох юм. Эцэст нь, ийм төрлийн материалтай харьцах боловсронгуй аргачлалыг саяхан боловсруулсан учир зарим боломжуудыг хязгаарлаж байж болох юм.

Тусгай Комиссын судалгаа ба бусад судалгаанууд

1990 оны 4-р сард Тусгай Комисс АБХ-ны зөвшөөрөлтэй хуулийн сургуулиуд дээр судалгаа явуулж эхэлсэн бөгөөд мэргэжлийн

¹² Marjorie Anne McDiarmid, *What's Going on Down There in the Basement: In-House Clinics Expand their Beachhead*, 35 N.Y.L. SCH. L. REV. 239, 28081 (1990) [hereafter 'Basement'].

¹³ Table C9-8990 and G2-9091, ABA Office of the Consultant on Legal Education.

ур чадварын сургалтын өнөөгийн байдлын талаар бодитой, дэлгэрэнгүй ойлголт авах зорилго тавьсан юм. Судалгаа мөн үйлчлүүлэгчийг чадварлагаар төлөөлөхөд шаардлагатай ур чадвар олгох тал дээр хуулийн сургуулиуд хэрхэн ажиллаж байгаа, хуулийн сургуулиуд ямар тус нэмэр хүргэж байна, хүргэж чадах вэ гэдэг тал дээр илүү сайн ойлголт авах зорилт тавьсан юм.

Санал асуулгын материалыг АБХ-ны зөвшөөрөлтэй бүх сургуулиуд руу илгээж 1989-1990 оны хичээлийн жилд заасан мэргэжлийн ур чадварын бүх хичээлүүдийн тухай мэдээлэл болон курс бүрт зориулан боловсруулсан болон ашигласан аргуудын талаархи тодорхойлолтыг авахыг хүссэн юм. Хуулийн сургуулиудыг өөрийн заадаг курсүүдийн төрөл, нэр, хичээлийн тоо, бүртгүүлсэн нийт оюутнуудын тоо, кредит, багш нарын ангилал, багш, оюутнуудын тооны харьцаа зэрэг мэдээллийг өгөхийг хүссэн юм. 1990 оны ангийг төгссөн оюутнуудын хувьд тэдний хамрагдсан мэргэжлийн ур чадвар олгох бүх хичээлүүдийг жагсааж хөдөлмөр эрхлэлтийн холбогдох өгөгдлүүдийн хамт илгээхийг хүссэн юм (Тусгай Комиссын асуулгын бүрэн эхийг энэ Тайлангийн Хавсралт В-д үзүүлэв).

Энэ бүлэгт хүрсэн дүгнэлтүүд нь зөвхөн Тусгай Комиссын явуулсан судалгаан дээр үндэслээгүй өмнө нь хийгдэж байсан судлагаануудын үр дүн дээр мөн тулгуурласан болно. Эдгээрийн анхных нь Мэргэжлийн Хариуцлагыг дээшлүүлэх Хууль эрх зүйн боловсрол хариуцсан Зөвлөлийн (МХХБЗ) жилийн тайлангууд байсан ба энэ байгууллага нь 1970-аад оны үед клиник хөтөлбөрүүдийн өсөлтийг санхүүжүүлж байсан Форд Сангийн нэг салбар байсан юм. МХХБЗ нь 1974-75 онд хуулийн сургуулиудын хичээл, сургалтын хөтөлбөрийн талаар чухал судалгаа хийсэн байна. Энэ судалгааны үр дүнг 1975 онд Gordon Gee and Donald W. Jackson-ын *Following the Leader The Unexamined Consensus in Law School Curricula and Bread and Butter? Electives in American Legal Education* гэдэг номонд хэвлэжээ.

1986 онд МХХБЗ-ийн хичээлийн хөтөлбөрийн талаархи төсөлтэй зэрэгцэн Америкийн БАР-ын Холбооны Эрх Зүйн Боловсрол Хариуцсан Зөвлөх Оффис мөн чухал нэг судалгааг явуулсан байна. Судалгааны үр дүнг 1986 онд William Powers, *A Study of Contemporary Law School Curricula* харин 1987 *A Study of Contemporary Law School Curricula II: Professional Skills Courses*. Эдгээр судалгааны үр дүн дээр тулгуурлан одоогийн өгөгдлүүдийг хэмжсэн болно.

1987 онд Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбооны Клиник Эрх зүйн Боловсрол хариуцсан Хэсгийн дэд хороо бодит үйлчлүүлэгчтэй, сургууль дээрх клиникүүдийн талаар илүү

нарийвчилсан судалгаа явуулсан байна.¹⁴ Энэ судалгааг Marjorie Anne McDiarmid явуулсан бөгөөд судалгааны үр дүн болон түүний хувийн бодол санааг *What's Going On Down There in the Basement: In-House Clinics Expand Their Beachhead*.¹⁵ номонд хэвлэсэн байна. Энэ судалгааны үр дүнгийн цөөвтөр өгөгдлүүдийг Тусгай Комисс авч үзсэн болно.

Мэргэжлийн ур чадварын боловсролын талаар өмнө нь хийгдсэн эдгээр судалгаа, тайлангуудаас гадна Америкийн БАР-ын Холбооны хуулийн сургуулиудын талаархи жилийн санал асуулгыг мөн ашигласан болно.

Ур чадвар, үнэлэмжүүдийг заахад ашигладаг аргачлалууд

Энэ тайлангийн 2-р хэсэгт дурдсанчлан Тусгай Комисс шинэ өмгөөлөгчид эзэмших ёстой ур чадвар, үнэлэмжүүдийн талаар Өмгөөлөгчийн Үндсэн Ур Чадвар ба Мэргэжлийн Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг боловсруулсан билээ. Энэ концепци нь өмгөөлөгчдийн ажил болон мэргэжлийн үйл ажиллагаанд тохируулан томъёологдсон юм. Боловсролын хүрээнд эдгээр ур чадварууд дээр анхаарлаа төвлөрүүлнэ гэдэг нь: 1) өмгөөллийн үүрэг хариуцлагын талаархи оюутны ойлголтыг хөгжүүлэх, 2) үүрэг ролио биелүүлэх бодит ур чадварт дадлагажих боломжийг тэдэнд олгох, 3) шүүмжлэлтэйгээр хандах замаар мэргэжлийн харьцааныхаа талаар тунгаан бодох ур чадварыг олгох гэсэн үг юм.

Мэргэжлийн сургалтын чухал элементүүдийн нэг болох хууль эрх зүйн анализ хийх, тунгаан бодох чадварын олон шинж чанарыг давж заалдах хэрэгт анализ хийх замаар үр дүнтэй заасаар ирсэн байна. Баримт бичигт тусгагдсан бусад ур чадвар, үнэлэмжүүд зөвхөн давж заалдах үйл ажиллагаанд тулгуурлахаас илүү нарийн, олон талт зааварчилгааг шаарддаг. Хуулийн сургуулиудын талаар хийсэх судалгаануудын өгөгдлөөс харахад эдгээр ур чадвар, үнэлэмжүүдийг заах техникийг хуулийн сургуулийн анхны жилээс эхлэн ашиглаж эхэлдэг байна. Эдгээр техникт: бодит үйлчлүүлэгчтэй клиникүүд, загварчилсан хэлбэр, сургуулиас гаднах сургалт болон бусад аргууд багтана. Баримт бичигт дүн шинжилгээ хийсэн ур чадвар, үнэлэмжүүдийг оновчтой заахад ерөнхийдөө дараахь бүрдэл хэсгүүд багтана. Үүнд:

- 1) Заасан ур чадвар, үнэлэмжүүдийг хамруулсан концепци, онолуудыг боловсруулах;
- 2) Өмгөөллийн үйл ажиллагааг явуулах боломжийг оюутнуудад өгөх;

¹⁴ AALS-аас энэ үр дүнг асуугаагүй энэ тайланд ороогүй.

¹⁵ *Basement*, *supra* note 12.

3) Оюутнуудын гүйцэтгэлийг үнэлэх шаардлага хангасан зөвлөх.

Оновчтой бичигч болж хөгжих явдлын нэг чухал алхам бол тезис боловсруулах, зохион байгуулах авьяасаа хөгжүүлэх явдал юм. Эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх хичээлийг зааж байгаа багш нь оюутнуудад хэрхэн шийдвэр гаргахын өмнө баримт нотолгоог ярилцах, ач холбогдол багатай асуудлуудаас түрүүлж ач холбогдол бүхий асуудлуудыг тусгах, өвөрмөц шинжтэй онолуудаас өмнө илүү нийтлэг хэрэглэгддэг онолуудыг сонгох, радикал үзлээс илүү уламжлалт үзлийг ашиглах зэргийг зааж болох юм.¹⁶ Эдгээр “ур чадваруудын концепцийг” оюутнууд практик дээр хөрвүүлэх боломж олгохын тулд тэднийг эрх зүйн бичиг үйлдэх дасгалаар хангах ур чадварыг хөгжүүлэх нэг чухал алхам болох бөгөөд эцэст нь бичсэн зүйлд шүүмжлэлтэйгээр дүн шинжилгээ хийн уг даалгаварт бичигчийн зүгээс хандах хандлагыг сайжруулах нь уг чадварыг гүнзгийрүүлэх ач холбогдолтой юм. Ур чадварын гүйцэтгэлд шүүмжлэлтэйгээр дүн шинжилгээ хийх нь онол боловсруулах шаардлагыг бий болгодог ба онолд суралцах нь гүйцэтгэлийг сайжруулдаг бөгөөд шүүмжлэлтэй дүн шинжилгээ хийх зарчмын үндэс суурь болдог.

Ур чадварын боловсрол нь гурван хэмжилттэй байдаг тул концепци боловсруулалт, гүйцэтгэл болон гүйцэтгэлд шүүмжлэлтэй дүн шинжилгээ хийх ур чадвар олгох сургалтанд олон төрлийн аргууд хэрэглэдэг бөгөөд тэдгээрт лекц, өгөгдсөн даалгаврын сэдвээр унших, ярилцлага, сократ хэлэлцүүлэг, үзүүлэн, загварчилсан болон жүжиглэсэн хэлбэр, компьютерийн тусламжтай сургалт, төлөвлөлт хийх дасгал, асуудал шийдвэрлэх дасгал, бичиг баримт үйлдэх дасгал, судалгаа хийх дасгал, удирдуулсан клиник дасгал, хамт суралцагсдын хяналт болон үнэлгээ өгөх бусад арга техникүүд багтана.

Тусгай Комиссын судалгааны үр дүнд гарсан мэргэжлийн ур чадварын 2425 сургалтыг ур чадварын боловсролын чиглэл, шинж чанараар нь бүлэг болгон хувааж болох юм. Зарим аргачлалыг онол, хууль эрх зүйн зарчмуудын талаар оюутнуудын бодох, сэтгэх ур чадварыг хөгжүүлэх зорилгоор ихэвчлэн ашигладаг байхад зарим нь оюутнуудын өмгөөлөх үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулахад чиглэгдсэн байдаг бол үлдсэн хэсэг нь оюутнуудын ажилд шүүмжлэлтэйгээр дүн шинжилгээ хийхэд голдуу чиглэгдсэн байдаг. Онол боловсруулалт, гүйцэтгэл болон гүйцэтгэлд дүн шинжилгээ өгөх зэрэг нь хоорондоо харилцан холбоотой байдаг ба сургалт бүрийн аргууд ямар нэг хэлбэрээр бүх гурван процессийг

¹⁶ GERTRUDE BLOCK, EFFECTIVE LEGAL WRITING, 218 (1992)-аас авсан энэ жишээ нь техникийн тодорхой ур чадвар учир хууль зүйн бичиг үйлдэх курсэд зааж хэрэггүй юм.

хөгжүүлэх чадавхитай байдаг тул тэдгээрийг бүлэг болгон ангилах нь хиймэл зүйл болдог байна.

Онол боловсруулахад голдуу ашигладаг аргууд

1. Лекц
2. Даалгаврын дагуу унших
3. Ярилцлага ба сократ хэлэлцүүлэг хийх
4. Үзүүлэн ба модель ашиглах
5. Компьютерийн тусламжтай сургалт
6. Хувилбар танилцуулгууд¹⁷

Өмгөөлөгчийн үүргийн гүйцэтгэлд оюутнуудад дэмжлэг үзүүлэх аргууд

1. Бичиг баримт үйлдэх дасгал
2. Асуудлыг судлах
3. Загварчилсан болон жүжиглэсэн хэлбэр
4. Амаар танилцуулга хийх
5. Багшийн даалгавар болгож өгсөн асуудлууд
6. Клиник үйл ажиллагаа
7. Компьютерийн загварчлал
8. Гүйцэтгэлийн хяналт

Оюутны гүйцэтгэлд шүүмжлэлтэй дүн шинжилгээ хийх аргууд

1. Багшийн шүүмжлэл ба үнэлгээ
2. Гуравдагч талын мэргэжилтнүүдийн шүүмжлэл ба үнэлгээ
3. Хамт суралцагсдын хяналт
4. Өөрөө өөрийгөө үнэлэх
5. Компьютерийн хариу үйлдэл

Эдгээр аргуудыг ашиглан ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтууд нь орчин үеийн хууль эрх зүйн боловсролын шинэлэг техникүүдээр улам бүр баяжиж байгаа хэдий ч оюутнуудын зөвхөн цөөнх нь шүүн таслах ажиллагааны өмгөөллийн курсээс гадуур эдгээр ур чадварын сургалтанд хамрагдаж байна.¹⁸ Ийм төрлийн сургалтанд олон тооны оюутнууд болон өмгөөлөгчдийг хуулийн сургуульд суралцаж байх үед болон хуулийн сургуулиа төгссөний дараа хамруулж байх сорилт тулгарч байгаа юм.

Ур чадвар болон үнэлэмжийг заадаг багш нарын бүрэлдэхүүн

Ур чадварын сургалтанд хамрагдах явдлыг нэмэгдүүлэхийн тулд хуулийн сургуулиуд мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмжийг заах үйлсэд

¹⁷ Үүнд шүүхийн үйл ажиллагааны ажиглалт, зочин лекц уншигчид болон шүүгчтэй ярилцлага хийх зэрэг орно.

¹⁸ Тусгай Комиссын судлагаа үр дүнгээс гадна *Basement supra* note 12, at (247-250).

цаг зав, мэдлэг туршлагаа зориулж чадах орон тооны багш нарыг ажиллуулж хуулийн оюутнуудад ур чадвар олгох сургалтын шинэ шинэ аргуудыг боловсруулах шаардлагатай юм. Үүнээс гадна, хуулийн сургуулиуд нь ур чадвар, мэдлэг тушлагатай хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмгөөлөгчид болон шүүгчдийг зохистойгоор ашиглан орон тооны багш нарын заавар, зохион байгуулалт, удирдлага болон үнэлгээн дээр үндэслэн мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмжүүдийг хөгжүүлэх сургалтыг явуулах хэрэгтэй юм.

Мэргэжлийн ур чадвар олгох бүтээлч багшаас ур чадвар, туршлага, сургалт болон клиник сургалтын талаархи материалуудыг заах хүсэл эрмэлзэл, боловсролын онол дээр тулгуурлан түүнийг анхаарч ажиллах зэрэг шинж чанаруудыг шаарддаг. Үүнээс гадна, оюутнуудтай ойртож ажиллах, тэвчээртэй байх болон мэдрэмжтэй байхыг мөн шаарддаг. Багш нарын аливаа бүрэлдэхүүнтэй нэг адилаар ур чадварын багш нарын бүрэлдэхүүн нь туршлага болон судалгаанаас ихээхэн хамааралтай байдаг. Хуулийн сургуулиуд ур чадвар, үнэлэмжүүд заах, тэдгээрийн талаархи мэдлэгийг хөгжүүлэхэд тус нэмэр болж чадах багш нарыг олж тогтоох, ажиллуулах, урамшуулах тал дээр анхаарч ажиллах шаардлагатай.

Тусгай Комиссын цуглуулсан судалгааны өгөгдлүүд нь орон тооны ур чадвар эзэмшүүлэх багш нар болон ур чадвар олгох хичээлийн өөрийн сургалтандаа нэгтгэсэн багш нарын уламжлалт бүрэлдэхүүн хоёрыг хооронд нь ялгаж үзүүлээгүй байна. Багш нарын уламжлалт бүрэлдэхүүний боловсруулсан курсүүд тодорхой хэмжээний ур чадвар олгох хичээлүүдийг нэгтгэсэн байдаг бөгөөд зарим сургуулиудад бага оврын клиник сургалт, загварчилсан болон бусад ур чадвар олгох сургалтыг явуулдаг байна. Зарим багш нарын бүрэлдэхүүн уламжлалт болон ур чадвар олгох курс хоёрыг хоёуланг нь заадаг. Уламжлалт болон ур чадварын сургалт явуулдаг энэ хоёр бүрэлдэхүүний ялгаа нь цуглуулсан өгөгдлүүдэд тодорхой бус байгаа юм. Өөрсдийгөө ур чадвар олгох сургалт бус уламжлалт сургалт явуулдаг гэж тооцдог багш нарын хувьд хэдийгээр тэд сургалтанд хамрагдаагүй буюу ур чадвар олгож орон тооны багш нарын бүрэлдэхүүнтэй ойр нягт хамтран ажилладаггүй боловч ур чадварын боловсролын ач холбогдлын талаар илүү тодорхой ойлголттой болсоор байна.

Хагас цагаар ажилладаг болон байнгын бус багш нарын бүрэлдэхүүн нь ур чадварын боловсролд мөн ихээхэн чухал байр суурь эзэлдэг. Хагас цагаар ажиллах шүүгчид, өмгөөлөгчид болон ур чадварын сургалтанд хувь нэмрээ оруулах сонирхолтой бусад хүмүүс нь хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны талаархи хуулийн багш нарын мэдлэг болон хууль эрх зүйн боловсролын талаарх хууль эрх зүйн ажиллагаа эрхлэгчдийн ойлголтыг сайжруулахад чухал үүрэг

рольтой юм. Гэхдээ, ур чадвар олгох орон тооны багш нар нь ур чадварын курсүүдийн дизайн, зохион байгуулалт болон менежментэнд илүү цаг зарцуулах, хичээлээс гадуур оюутнуудтай ажиллах, хуулийн сургуулийн эх сурвалжуудад нэвтрэх илүү боломжтой байх юм. Хагас цагаар ажиллагсад болон байнгын бус багш нарын удирдлага, хяналтыг ийм албан тушаал дээр байгаа хүн хийх нь илүү оновчтой болох юм.

Доорхи хүснэгтэнд Тусгай Комиссын судалгаанд хамрагдсан ур чадвар олгох багш нарын бүрэлдэхүүний хуваарилалтыг курсийн сэдэв тус бүрээр нарийвчлан үзүүлэв.

**Мэргэжлийн ур чадварын боловсролд томилогдсон
багш нарын бүрэлдэхүүний төрөл (1989-90)**

ОТБ (Орон тооны, байнгын), ХЦ/ХЦББ (Хагас цагийн/Хагас цагийн байнгын бус), ОТББ (Орон тооны байнгын бус)

КУРС А: (Анхны жил “Өмгөөллийн талаархи ойлголт”)

ОТБ (56%)	ХЦ/ХЦББ (28%)	ОТББ (16%)	НИЙТ
159	81	46	286

КУРС Б: (Анхны жил, Судалгаа, Бичиг баримт үйлдэх эсвэл төсөл боловсруулах)

ОТБ (36%)	ХЦ/ХЦББ (36%)	ОТББ (28%)	НИЙТ
638	642	485	1765

КУРС В: (Гүнзгийрүүлсэн судалгаа хийх, бичиг баримт үйлдэх эсвэл төсөл боловсруулах, ж. нь: Бизнес төлөвлөлт. Удирдагч шаардахгүй бие даасан судалгаа, уламжлалт семинар буюу хуулийг хянаж үзэх ажил ороогүй)

ОТБ (52%)	ХЦ/ХЦББ (26%)	ОТББ (22%)	НИЙТ
261	129	111	501

КУРС Г: (Ярилцлага авах ба Зөвлөгөө өгөх)

ОТБ (74%)	ХЦ/ХЦББ (11%)	ОТББ (15%)	НИЙТ
62	9	13	84

КУРС Д: (Хэлэлцээр хийх ба Асуудал шийдвэрлэх хувилбар)

ОТБ (67%)	ХЦ/ХЦББ (20%)	ОТББ (13%)	НИЙТ
166	48	32	246

КУРС Е: (Шүүх хурлын ажиллагаа/Шүүх хурал дээр өмгөөлөл хийх)

ОТБ (25%)	ХЦ/ХЦББ (40%)	ОТББ (35%)	НИЙТ
372	603	528	1503

КУРС Ё: (Шүүх хурлаас өмнөх хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа)

ОТБ (36%)	ХЦ/ХЦББ (24%)	ОТББ (40%)	НИЙТ
86	56	95	237

КУРС Ж: (Давж заалдах шатан дахь өмгөөлөл, шүүх хурлын дадлага)

ОТБ (33%)	ХЦ/ХЦББ (56%)	ОТББ (11%)	НИЙТ
342	575	119	1036

КУРС З: (Шүүх хурал шаардлагагүй маргаан таслах тодорхой орчинд өмгөөлөл хийх, ж нь: Бизнес төлөвлөлт)

ОТБ (55%)	ХЦ/ХЦББ (31%)	ОТББ (14%)	НИЙТ
224	128	55	407

КУРС И: (Г, Д, Е, Ё, Ж буюу З-д жагсаасан сэдвүүдийн хоёр буюу түүнээс дээш тооны сэдвүүдийн хослол, ж нь: “Ярилцлага авах, Зөвлөгөө өгөх, Хэлэлцээр хийх” эсвэл “Шүүн таслах ажиллагаа ба давж заалдах шүүх” эсвэл “Ерөнхий өмгөөлөл хийх ур чадвар”)

ОТБ (47%)	ХЦ/ХЦББ (41%)	ОТББ (12%)	НИЙТ
201	176	51	428

КУРС Й: (Сургуулийн гаднах/доторхи сургалт)

ОТБ (32%)	ХЦ/ХЦББ (52%)	ОТББ (16%)	НИЙТ
509	843	261	1613

КУРС К: (Клиникүүд)

ОТБ (56%)	ХЦ/ХЦББ (28%)	ОТББ (16%)	НИЙТ
609	124	200	933

КУРС Л: (Бусад)

ОТБ (65%)	ХЦ/ХЦББ (22%)	ОТББ (13%)	НИЙТ
124	42	25	191

НИЙТ:

ОТБ (3733)	ХЦ/ХЦББ (3456)	ОТББ (2021)	НИЙТ
41%	37%	22%	100%

Бидний өгөгдлүүд мэргэжлийн ур чадвар олгох хичээл заадаг орон тооны багш нарын (байнгын болон байнгын бус) ашиглалт харьцангуй тэнцвэртэй бус байгааг харуулж байна. Манай судалгаанд харуулсан 9230 ур чадварын 63 хувийг орон тооны багш нар, 37%-ийг бүрэн бус цагаар ажилладаг багш нар заадаг байна. Гэхдээ, анхан

шатны шүүх хурлын ажиллагаа, давж заалдах шатан дахь өмгөөлөл болон сургуулийн гаднах сургалт гурван чиглэлд бүрэн бус цагаар ажилладаг багш нарын үүрэг роль илүү их байна. Хэрэв эдгээр гурван чигэлийг хасч тооцвол орон тооны багш нарын заадаг ур чадварын курсүүдийн хувь 72 орчим хувь болтлоо өсч байна.

Эдгээр өгөгдлүүдээс бид хэд хэдэн дүгнэлт гаргаж болох юм. Орон тооны багш нарыг хуулийн сургуулиудын ур чадвар заадаг хууль эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх, судалгаа явуулах уламжлалт чиглэлүүдэд зөвхөн ашиглаад зогсохгүй хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны илүү бодит ур чадвар болох хэлэлцээр хийх, ярилцлага авах, зөвлөгөө өгөх, өмгөөллийн тухай ойлголт зэрэгт ашиглаж байгаа нь хуулийн сургуулиуд орон тооны, цаг завтай, мэдлэг туршлагатай багш нараар илүү өргөн хүрээнд мэргэжлийн ур чадварыг заах, улмаар оюутнуудынхаа оюуны болон мэргэжлийн хөгжил дэвшлийг хангахад тус нэмэр болох тал дээр анхаарах шаардлагатай болсон байна гэдгийг харуулж байна.

Судалгаанаас харахад эдгээр хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлүүдэд орон тооны багш нар голлох үүрэг роль гүйцэтгэдэг болсон хэдий ч сургалтын үнэмлэхүй тоо цөөн байсан хэвээр байгаа.¹⁹ Бөгөөд зарим тохиолдолд бусад өгөгдлүүд багш нарын тоо болон оюутнуудын тооны хоорондох харьцаа нь байх ёстойгоос илүү өндөр байна гэсэн дүгнэлт гаргахад хүргэж байна.²⁰ Багш нарын тоо болон оюутнуудын тооны хоорондох харьцааг сулруулахгүйгээр ур чадварын сургалтын хамрах хүрээг нэмэгдүүлэхийн тулд зарим сургуулиуд орон тооны багш нарын тоог нэмэгдүүлэх, ур чадварын сургалтын уламжлалт сургалтын хүрээнд нэгтгэхийг багш нарт санал болгох, шүүгчид, өмгөөлөгчдийг хичээлийн танхимд ашиглах, чанд хяналттай багш нарын бүрэлдэхүүнийг бий болгох, хичээлийн танхимийн сургалттай хосолсон, хяналттай сургуулийн гаднах сургалтын хөтөлбөрүүдийг боловсруулах зэрэг арга хэмжээнүүдийг авч байна.

Оюутнуудын мэргэжлийн хөгжилд зориулсан хуулийн сургуулийн эх сурвалжуудын хуваарилалт

Өнгөрсөн 15 жилийн турш, ялангуяа, сүүлийн дөрвөн жилд буюу 1987-88 оноос 1991-92 оны хооронд хуулийн сургуулиуд хууль эрх зүйн клиник боловсролд оруулсан хөрөнгө оруулалтаа ханшны

¹⁹ Бидний судалгаа жишээ нь, зөвхөн 84 ярилцлага авах ба/буюу зөвлөгөө өгөх, 286 өмгөөллийн тухай ойлголт, 246 хэлцэл хийх ба/буюу МШХ-ын курсүүд байна.

²⁰ Жишээ нь, ярилцлага авах болон зөвлөгөө өгөх ур чадварын ангийн 18 оюутан тутам нэг багш оногдож байна.

уналтын түвшингөөс харьцангуй өндөр хувиар нэмэгдүүлсээр ирсэн байна. Үүнээс гадна, сургуулиуд мэргэжлийн ур чадварын курсүүдийн тоог нэмэгдүүлж, ур чадварын сургалтанд хамрагдах оюутнуудын тоог зөвхөн бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалтын хувьд олшруулаад зогсохгүй мөн загварчилсан ур чадварын курсүүд болон сургуулийн гаднах болон доторхи сургалтын хөтөлбөрүүдийн тоог нэмэгдүүлсэн байна.²¹

Төсвийн өсөлт. Тусгай Комисс 1977-78, 1987-88 болон 1991-92 оны хичээлийн жилүүдийн хуулийн сургуулиудын клиникийн төсвүүдийг (зөвхөн бодит үйлчлүүлэгчтэй) намар болгон хуулийн сургуулиуд Америкийн БАР-ын Холбоонд ирүүлдэг мэдээлэл дээр үндэслэн харьцуулж үзсэн болно. 1977 болон 1987 оны өгөгдлүүд 156 хуулийн сургуулиуд хамрагдсан (1977 он гэхэд магадлан итгэмжлэгдсэн зөвхөн 164 сургууль байсан тул найман сургуулийн мэдээллийг 1977 оных болон 1987 оны тооцоонд харгалзан үзэх боломжгүй болсон юм.) бөгөөд 1991 оны өгөгдлүүд 177 хуулийн сургуулийн зөвхөн 136-г хамруулсан болно.²²

Клиник зардлууд (сая доллараар)

Эх сурвалж	1977-78	1987-88	1991-92	1977-78 оноос 1991-92	Бодит өсөлт
Сургуулийн өөрийн эх сурвалжаас	8.819	27.172	39.831	15.001	165.5%
Нийт эх сурвалжуудаас	16.472	31.716	58.228	28.019	107.8%

Харамсалтай нь, ур чадварын боловсролын өөр хэлбэрийн ижил төстэй мэдээлэл байгаагүй болно. Гэхдээ, АБХ-ны асуулгын өгөгдөлд тусгагдсан багш нарын тоо болон цалингийн өсөлтөөс харахад эдгээр хөтөлбөрийн зардлууд мөн өссөн гэж итгэх үндэслэл бүрэн байгаа юм.²³

Эдгээр тоонуудыг авч үзэж байхдаа хууль эрх зүйн боловсролын зардлын өсөлт нь ерөнхийдөө клиник зардлын өсөлтийг гүйцэж түрүүлсэн гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. 1991-92 оны хуулийн сургуулийн нийт зардлын талаар мэдээлэл байхгүй байгаа боловч 1977-78 оноос 1987-88 онд хууль эрх зүйн боловсролын зардал 173.9%-иар өссөн байхад мөн хугацаанд клиник боловсролын зардал 92.5%-

²¹ Энэ талаар өгөгдлүүд байхгүй байна.

²² 17 сургууль 1992 оны 4-р сарын байдлаарх клиник төсвөө ирүүлээгүй (хэдийгээр зарим сургуулиуд томоохон клиник хөтөлбөртэй боловч), 24 сургууль бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник хөтөлбөргүй учир мэдээлэх төсөв байхгүй.

²³ “багш нарын бүрэлдэхүүний өсөлт” хэсгийг үзэх.

иар өссөн байна.²⁴ Энэ хугацаанд клиник зардал хуулийн сургуулийн төсвийн бусад аль ч хэсгийг бодвол илүү удаан өссөн байна.²⁵ Үүний үр дүнд клиник боловсрол хуулийн сургуулийн төсөвт эзлэх хувийн жингийн хувьд энэ хугацаанд 4.5%-иас 3.1% хүртлээ буурчээ.²⁶

Өссөн хөрөнгө оруулалт үндсэндээ хуулийн сургуулийн шууд орлогоос (сургалтын төлбөр болон төрийн санхүүгийн тэтгэлэг) бүрдэж байсан хэдий ч мөн өөр өөр эх сурвалжуудаас гаралтай байсан ба клиник сургалтыг дэмжсэн хөрөнгө оруулалт бол саяхных юм. Үүнд Холбооны улсын эх сурвалж буюу Дээд Боловсролын Актын “Title IX” хөтөлбөр (1991-92 онд 5 сая гаруй доллар байсан, 1992-93 онд 8 сая болж өснө гэж таамаглаж байгаа), Хууль Эрх Зүйн Үйлчилгээний Корпорацийн Акт (бараг 2 сая доллар), БАР-ын “IOLTA” буцалтгүй тусламж (1.3 сая доллар), өмгөөлөгчдийн төлбөр дамжуулах замаар (1.6 сая доллар) болон бусад сан, буцалтгүй тусламжууд (нийтдээ 6.8 сая доллар) зэрэг орж байна.

Дараахь хүснэгтэнд клиник ур чадварын сургалтын зардлын задаргааг ойролцоогоор үзүүлэв (категориудын нийлбэр нийт зардалтай таарахгүй байгаа нь эдгээр өгөгдлүүд бүрэн бус байгаагаас болсон болно):

	Сая доллар	Хувь
Нийт зардал	58.228	
Хуулийн сургууль/Их сургуулийн төсөв	39.831	68.4
Title IX	5.011	8.6
Хууль эрх зүйн үйлчилгээний корпораци	1.981	3.4
IOLTA	1.336	2.3
Бусад буцалтгүй тусламжууд	4.657	8.0
Өмгөөлөгчдийн төлбөр	1.586	2.7
Суралцагсдын хандив	.486	.8
Хуулийн сургууль бус бусад агентлагууд	2.189	3.8

²⁴ John R. Kramer, *Who Will Pay the Piper or Leave the Check on the Table for the Other Guy*, 39 J. OF LEGAL ED. 655, 661 (1989) [hereafter *Kramer*]. Энэ тооцоог Table D-гээс авсан болно.

²⁵ *Kramer*, *supra* note 24, at 661 Table D.

	Хуулийн сургуулийн нийт төсөв		Өөрчлөлт
	1977-78	1987-88	
Сургалт	\$ 152.652.000	\$ 389.379.000	155.08%
Номын сан	\$ 56.205.000	\$ 150.471.000	167.72%
Туслах ажилтнууд	\$ 49.018.000	\$ 167.186.000	241.07%
Судалгаа	\$ 14.070.000	\$ 27.616.000	96.28%
Санхүүгийн тусламж	\$ 29.326.000	\$ 86.956.000	196.52%
Янз бүрийн	\$ 39.082.000	\$ 124.134.000	217.62%
Бусад	\$ 11.254.000	\$ 30.516.000	171.16%
Клиник боловсрол	\$ 16.472.000	\$ 31.716.000	92.54%
НИЙТ	\$ 368.079.000	\$ 1.007.974.000	176.85%

²⁶ *Kramer*, *supra* note 24 at 661, Table D.

Жаран таван сургууль 1991-92 онд Title IX-ийн санхүүжилт авсан, 28 сургууль Хууль эрх зүйн үйлчилгээний тусламж, 35 сургууль IOLTA-гийн санхүүжилт, 34 сургууль өмгөөлөгчдийн хөлс тус тус авсан гэж мэдээлсэн байна. Сургуулийн клиник төсөв нь дунджаар 428,000 доллар байсан ба дунд хэмжээний сургуулийнх 280,000 доллар байна.

Ур чадварын боловсролын бусад хэлбэрүүдийн хувьд мөн өгөгдөл байхгүй байна.

Багш нарын бүрэлдэхүүний өсөлт. Ур чадварын чанартай боловсрол олгохын тулд оюутан, багш нарын тооны харьцааг доогуур байлгах шаардлагатай байдаг тул бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник, загварчилсан хэлбэр болон сургуулийн гаднах сургалтын зардлыг тодорхойлдог хүчин зүйл бол багш нарын бүрэлдэхүүний хэмжээ юм. Тусгай Комиссын судлагааны үр дүнгээс харахад бодит үйлчлүүлэгчтэй клиникүүд дунджаар найман оюутнуудад орон тооны нэг багш (8:1)²⁷, сургуулийн гаднах сургалтанд дөрвөн оюутан тутам орон тооны нэг багш (4:1)²⁸, ярилцлага хийх, зөвлөгөө өгөх ангиудад арван найман оюутан тутам нэг багш (18:1)²⁹, шүүн таслах ажиллагааны курсүүдэд арван зургаан оюутан тутам нэг багш (16:1)³⁰, давж заалдах шүүхийн шатан дахь өмгөөллийн курсүүдэд арван дөрвөн оюутан тутам нэг багш (14:1)³¹, ур чадварын хосолсон курсүүдэд арван найман оюутан тутам нэг багш (18:1)³² тус тус оногдож байна. Америкийн БАР-ын Холбооноос явуулсан асуулгын хариуд 155 сургууль өөрийн орон тооны, мэргэжлийн ур чадвар заадаг багш нарын тоо³³ 1990-91 оныхтой харьцуулахад 1999-92 онд ихээн хэмжээгээр өссөн гэж мэдээлсэн бөгөөд уламжлалт хичээл заадаг багш нарын тоо 233-аас 255 болтлоо буюу 9%-иар (дундаж цалин нь 69,342 доллар байсан), тусгай хичээл заадаг багш нарын тоо 137-оос 186 болтлоо буюу 36%-иар (1991-92 онд дундаж цалин нь 62, 331 доллар байсан), богино хугацааны гэрээтэй багш нарын

²⁷ Энэ харьцаа дээр дурдсан орон тооны багш нар бус харин бүрэн бус цагийн, бүрэн боловч байнгын бус багш нарын оруулсан болно.

²⁸ Багш нарын бүрэлдэхүүний хичнээн хувь гадны сургалтанд хяналт талаар мэдээлэл байхгүй. Сургуулиас гадуурх хөтөлбөрт бага зэргийн кредит багш нарын оролцоонд өгдөг бол энд тусгасан харьцаа нь хяналт удирдлага ихгүй болохыг харуулж байна.

²⁹

.....

.....

.....

.....

³⁰

.....

³¹

.....

³²

.....

³³

тоо 119-өөс 156 болтлоо буюу 31%-иар (дундаж цалин нь 48,592 доллар) тус тус өссөн байна. Энэ өсөлт нь АБХ-ын Стандарт 405 (д)-д заасан одоогийн багш нарын бүрэлдэхүүний ангилалд хэрхэн тусгагдах талаар тодорхойгүй байгаа юм.

Аль тохиолдолд, ур чадвар заадаг эдгээр 597 багш нарын цалингийн зардал (1990-91 онд 489 байсан, нэг жилийн дотор 22%-иар нэмэгдсэн) 37.3 сая долларт хүрсэн байна. Эдгээр ур чадвар заадаг 597 багш нар нийт хуулийн сургуулиудад багшилдаг орон тооны 5,555 багш нарын 11%-ийг эзэлж байгаа бөгөөд мэдээлэл ирүүлсэн 155 сургуулийн хувьд 15%-ийг эзэлж байгаа юм.

Оюутнуудын элсэлтийн өсөлт. 1991-92 онд 155 хуулийн сургууль бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник, сургуулийн гаднах сургалт, загварчилсан ур чадварын курсүүдэд хамрагдсан өөрсдийн оюутнуудын тоог мэдээлсэн байна. Эдгээр 155 сургуулиудад сурдаг далан хоёр мянга наян гурван (72, 083) оюутан (тэд бараг бүгдээрээ хоёрдох болон гурав дахь жилдээ бүтэн цагаар, эсвэл хоёроос дөрөв дэх жилдээ бүрэн бус цагаар J.D. программ-д хамрагдсан оюутнууд) дараахь ур чадварын сургалтанд хамрагдсан байна:

Курсын төрөл	Тоо	Хувь
Бодит үйлчлүүлэгчтэй сургуулиас зохион байгуулдаг клиникүүд	9, 343	13.0
Загварчилсан ур чадварын курсүүд	52,045	72.2
Сургуулиас гадуурхи сургалт	10,695	14.8

Эдгээр тоонууд нь ийм төрлийн курсүүдэд сурдаг нийт оюутнуудын тооноос хамаагүй бага байгаа учир хэдийгээр оюутнуудын тооны талаар тодорхой мэдээлэл байхгүй байгаа боловч тайлан ирүүлдэггүй сургуулиуд ур чадвар олгох томоохон хэмжээний хөтөлбөрүүдтэй байдаг гэдэг нь тогтоогдсон зүйл юм.

Бүтэн цагаар суралцдаг оюутнууд арван курс, бүтэн бус цагаар суралцдаг оюутнууд долоон курст суралцдаг гэж тооцоолбол эдгээр тайлангаа ирүүлсэн 155 сургуулийн хувьд ур чадварын сургалтанд хамрагдсан нийт оюутнуудын тоо эдгээр сургуулиудын хоёр ба гурав дахь жилд бүтэн цагаар суралцдаг болон хоёроос дөрөв дэх жилийн турш бүтэн бус цагаар сурдаг оюутнуудын (60,351 ба 13,503 оюутнууд) ойролцоогоор 10%-ийг эзэлж байна. Олон тохиолдолд оюутнууд ур чадварын гурван төрлийн сургалтын нэгээс илүү сургалтанд хамрагддаг гэсэн фактыг үгүйсгэж байгаа хэдий ч бараг оюутан бүрт ур чадварын нэг сургалт ноогдож байна (73,854 оюутнуудад 72,083 курс). Тусгай Комиссын судалгаанаас харахад ихэнх оюутнууд хууль эрх зүйн судалгаа хийх, шүүхийн ажиллагааны дадлага бусад ур чадваруудын нэгээс илүү сургалтанд хамрагддаг байна.

Бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалт голдуу бүтэн цагаар суралцдаг гуравдугаар курсийн оюутнуудад зөвхөн зориулагддаг бөгөөд 1991-92 оны хичээлийн жилд дээрх 155 сургуульд нийт 29,428 оюутнууд уг курст хамрагдсан байна. Ийм зардал өндөртэй ховор курст олон дахин хамрагдах боломж гэж таамаглавал 1992 онд төгссөн нийт оюутнуудын 31.7% нь төгсөхөөсөө өмнө нэгээс доошгүй бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалтанд хамрагдсан байна.³⁴

Тусгай Комиссын судалгаанд дээр тулгуурлан бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалтанд 4.1 кредит, сургуулийн гаднах сургалтанд 3.5 кредит, загварчилсан ур чадварын сургалтанд 2.5 кредит оноход ур чадварт суралцах курсүүдээс олж авсан 200,000 гаруй кредит цаг нь эдгээр оюутнуудын энэ жилд олж авсан нийт кредит цагийн 11 орчим хувийг эзэлж байгаа бөгөөд энэ тооцоог бүтэн цагаар суралцдаг оюутнууд дунджаар хоёр, гуравдугаар курсдээ 27 кредит цаг, харин бүтэн бус цагаар сурдаг оюутнууд дунджаар 20 кредит цаг авдаг гэсэн таамаглал дээр үндэслэн хийсэн юм.

Эдгээр өгөгдлүүд нь нийгмийн дээд давхаргын хууль эрх зүйн боловсролын 10-аас доошгүй хувийг ур чадварын сургалт эзэлдэг гэдгийг харуулж байна.

Судалгаанд хамрагдсан 155 хуулийн сургуулийн наян хувь нь бодит үйлчлүүлэгчтэй клиникүүдтэй (124) байгаа нь Тусгай Комиссын судалгаа (75 хувь) болон Marjorie McDiarmid³⁵-ийн хэвлүүлсэн өгөгдөл (80 хувь) хоёртой нийцэж байгаа бөгөөд эдгээр сургуулиудын 96.1 хувь нь загварчилсан ур чадварын сургалттай (149), 83.9 хувь нь сургуулийн гадуурх сургалт (130) явуулдаг байна. 124 хуулийн сургуулийн бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалтанд хамрагсдын тоо дундаж тоо 60,149 сургуулийн загварчилсан ур чадварын сургалтанд хамрагсдын тоо 286,130 хуулийн сургуулийн сургуулиас гадуурх сургалтанд хамрагсдын тоо 57 байна.

Сүүлийн жилүүдэд ур чадвар олгох сургалтанд хамрагдах оюутнуудын оролцоо улам өсч байна. Гэхдээ, сургуулиас зохион байгуулдаг бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалт, загварчилсан сургалт болон сургуулиас гадуурх сургалтанд хамрагдах оюутнуудын хуваарилалтанд харьцангуй өөрчлөлт гарсан байна. Доорхи хүснэгтэнд курс бүрт өнгөрсөн дөрвөн жилийн турш хамрагдсан оюутнуудын тооны бодит өсөлтийг харуулав (1986-87 оны хувьд 35 сургуулиас авсан өгөгдлүүдийг харьцуулах боломжгүй байсан тул

³⁴

³⁵ *Basement, supra* note 12, at 241-42.

хассан болно):

Курсын төрөл	1986-87	1990-91	Өсөлтийн %
Сургуулиас зохион байгуулдаг бодит үйлчлүүлэгчтэй клиникүүд	7,547	8,701	15.3
Загварчилсан ур чадварын сургалт	36,919	47,870	29.7
Сургуулиас гадуурх сургалт	7,754	10,261	32.3
Бүх ур чадварууд	52,220	66,833	28.0

Магадлан итгэмжлэлийн стандартууд өсөлтөнд нь хязгаарлалт тавина гэж олон хүн бодож байсан боловч хамгийн өндөр хувийн өсөлт сургуулиас гадуурх сургалтанд гарсан байна. Гэхдээ, 52,220-оос 66,833 болсон нийт өсөлтийн 74.9 хувь буюу хамрагдсан оюутнуудын тооны өсөлт загварчилсан ур чадварын сургалтан дээр гарсан бол дөнгөж 7.9 хувь бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник сургалтан дээр, 17.1 хувь сургуулиас гадуурх сургалтан дээр тус тус өссөн байна.

1986-87 он, 1991-92 оны хувьд судалгаа хийгдсэн 143 сургуулийн оюутнууд эдгээр курст элсэх байдал энэ хугацаанд өөрчлөгдсөнийг дараахь өсөлт, бууралтын хүснэгтэнд харуулав:

1986-87 оноос 1990-91 он хүртэл

Курсын төрөл	Өсөлтийн №	Өсөлтийн %	Бууралтын №	Бууралтын %	Өөрчлөлт ороогүй №	Өөрчлөлт ороогүй %
Бүх ур чадварууд	109	76.2	34	23.8	—	—
Бодит үйлчлүүлэгчтэй клиник	92	64.3	30	21.0	21	14.7
Загварчилсан ур чадварын сургалт	100	69.9	42	29.4	1	0.7
Сургуулиас гадуурхи сургалт	81	56.6	49	34.3	13	9.1

1977-78 оны өгөгдлүүд, ялангуяа 1987-88 оны өгөгдлүүдийг (1987-88 оны элсэлт) 1991-92 оны өгөгдөлтэй (1991-92 оны элсэлт) харьцуулж үзэхэд ур чадвар олгох сургалт амьдарсан хэвээр, ихэнх сургуулиудад өсөх хандлагатай, төсвийн илүү хөрөнгө зарцуулсан, оюутан, багш нарын оролцоо нэмэгдсэн, сүүлийн жилүүдэд өсөлтийн хувь нь ихэссэн болох нь ажиглагдаж байна.

Төсвийн хомсдлын магадлалаас үүдэн эдгээр өсөлт нь үргэлжлэх эсэх нь тодорхойгүй юм. Хуулийн сургуулийн төсвийн бага хувийг

эзэлдэг хэдий ч (1987-88 онд 3.1%) бодит үйлчлүүлэгчтэй клиникүүд үнэтэй гэж тооцогддог. Ур чадварын сургалтын бусад хэлбэрийн зардлын талаар баримтжуулалт багатай байдаг, гэхдээ онол боловсруулалт, гүйцэтгэл болон гүйцэтгэлд шүүмжлэлтэйгээр дүн шинжилгээ хийх ур чадварыг олгох сургалтын аргын боловсруулалт нь олон тооны оюутнуудыг нэг багштай том ангид байршуулахаас илүү үнэтэй болох нь ойлгомжтой юм. Ийм хэлбэрийн боловсролын өсөлтийн хувийг бууруулах дарамт шахалт хуулийн сургуулиудын дотор үүсч болох магадлал бий.³⁶ Ингэх нь алдаа болох магадлалтай. Ур чадваруудыг зааж болох нь ойлгомжтой бөгөөд хуулийн мэргэжил тэдгээр ур чадваруудыг хуулийн сургуулиудад заахыг шаардах нь ихэссэн байна. Сүүлийн жилүүдэд олсон ололт амжилтаа хадгалж цаашид үргэлжлүүлэх хэрэгтэй юм.

Хуулийн сургуулийн курсүүдийн ур чадвар, үнэлэмжийн агуулга

Энэ тайлангийн 2-р хэсэгт тодорхой өгүүлсэн ур чадвар, үнэлэмжийн дагуу бүлэглэсэн эдгээр жишээнүүдийг багш нар өөрийн ур чадвар олгох сургалтандаа ямар зорилтуудыг өмнөө тавьдаг талаар тэдний тодорхойлолтыг үндэслэн гаргасан болно. Сэдэв болгоны гарчигийн хажууд хаалтанд тавьсан тоо бол Тусгай Комиссийн хуулийн сургуулийн талаар хийсэн судалгаанд тодорхойлсон курсын зорилго болгон тодорхой мэргэжлийн ур чадавхи заах курсын тоонууд юм.

1. Асуудал шийдвэрлэх буюу шийдвэр гаргах (88 курс)
 - § Хэрэгт анализ хийх, төлөвлөх
 - § Үйлчлүүлэгчийн зорилгуудыг тодорхойлох
 - § Стратеги төлөвлөлт: үйлчлүүлэгчийг төлөөлөхөд сонгох практик, ёс зүйн болон цэвэр хууль зүйн сонголтон дээр оюутнууд анхаарлаа хандуулах
 - § Аливаа маргааныг шийдвэрлэх асуудалд хандах орчинд байдаг болон боломжит сонголтуудын талаар мэдлэгээ дээшлүүлэх

³⁶

- § Өнөөгийн үйлдлээс үүдэн гарч болох үр дагаварын талаарх мэдрэмжийг хөгжүүлэх
 - § Асуудлууд болох авах арга хэмжээнүүдийг олон талаас нь авч үзэх, холбогдох бүх хууль эрх зүйн болон холбогдох зарчмуудад үнэлгээ хийсэн хувилбаруудыг нэгтгэх, харилцан тохиролцоонд хүрэх арга замыг олоход суралцах
 - § Шүүхийн шийдвэр, арбитрагийн шүүх, зуучлал, анхан шатны шүүх, орон нутгийн маргаан таслах төв зэргийг хооронд нь харьцуулах, маргаан шийдвэрлэх олон талт аргууд болон онолуудыг судлах
2. Хууль эрх зүйн анализ хийх, учир шалтгааныг судлах (291 курс)
- § Хууль эрх зүйн онол, түүнийг манай хууль эрх зүйн системд хэрхэн мөрддөг талаарх ойлголтыг оюутнуудад өгөх
 - § Асуудлыг тодорхойлох, анализ хийх, синтез хийх зэрэг эрх зүйн учир шалтгааныг тогтоох ур чадвар
 - § Эрх зүйн хэм хэмжээ болон жишиг хуульд дүн шинжилгээ хийх, хууль эрх зүйн асуудлуудыг тодорхойлохын тулд тухайн фактын шинж чанарт хуулийн заалтуудыг ашиглан анализ хийх, хууль эрх зүйн бүрэн гүйцэд бичгэн анализ бэлтгэх
 - § Хуулийн эх сурвалжуудын талаархи ойлголт
 - § Хууль, эрх зүйн хэм хэмжээний тайлбар
3. Хууль эрх зүйн судлагаа (397 курс)
- § Оюутнууд бодит амьдралын фактуудад анализ хийх, хамгийн богино хугацаанд асуудалд хариулт өгөх судлагааны оновчтой аргуудыг сонгож сурах. Эдгээр арга хэрэгсэлд компьютерийн сүүлийн үеийн техник технологи, Холбооны улсын Бүртгэл, Мэдээлэл, Холбооны улсын Хууль тогтоомжийн Код, Худалдааны Лавлах зэрэг захиргааны хуулийн материалууд зэрэг багтаж болно. Үүнээс гадна, оюутнууд жишээ нь байгаль орчны хууль, олон улсын хууль, хөдөлмөрийн хууль, эрүүгийн хууль, журмууд зэрэг бусад сэдвүүдийн талаар судалгаа хийх хамгийн оновчтой арга хэрэгслүүдийн талаар суралцана.
 - § Оюутнууд хууль эрх зүйн судлагааны процесст суралцах, үүнд: хууль эрх зүйн асуудлуудыг тодорхойлохын тулд анализ хэрхэн хийх, эдгээр асуудлуудыг судлахад шаардлагатай судалгааны стратеги боловсруулах, аливаа асуудлын талаар сайтар баримтжуулсан анализ хийх шаардлагатай, эрх мэдэл бүхий этгээдүүдийг олж тогтоох, асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар сайтар баримтжуулсан томъёолол боловсруулах гэх мэт.

- § Ялангуяа, оюутнууд аливаа судалгааны асуудлуудын олон талт байдалд хэрэглэж болон үндсэн болон хоёрдогч эх сурвалжуудыг хэрхэн олж тогтоох талаар суралцахаас гадна тэд хамгийн холбогдолтой, сүүлийн үеийн хууль тогтоомж, үндсэн хууль, эрх зүйн акт, захиргааны хууль болон хуулийн тухай нийтлэлүүд, нэвтэрхий толь, шинэчлэгдсэн баримт бичиг, хавчуурга хуудас, эрдэм шинжилгээний бүтээл зэргийг ашиглан хэрэгтэй мэдээллээ хэрхэн олж авах аргуудад суралцана. Тэд мөн хуулийн заалтыг зөв иш татахад суралцана.
4. Үйл баримтыг шинжлэн судлах (63 курс)
- § Үйлчлүүлэгчийн хэрэгт холбогдолтой үйл баримтыг шинжлэн судлах
- § Курс нь оюутнуудад үйл баримтын шинжилгээ, судалгааг хэрхэн төлөвлөх талаар сургах зорилготой. Ялангуяа, оюутнуудад үйл баримтын онолыг боловсруулах, үйл баримтын онолд тус болох эсвэл саад болох гэрчүүд, баримтууд болон бусад мэдээллийн эх сурвалжуудыг системтэйгээр тодорхойлох ур чадварыг эзэмшүүлэх зорилготой. Үүнээс гадна, баримтат мэдээлэл олж авахад чухал давуу чанарыг хэрхэн тогтоох талаар оюутнуудыг сургана.
- § Оюутнууд гэрчээс ярилцлага авах, байцаалт авах төлөвлөгөө бусад мэдээлэл хүссэн бичиг баримт боловсруулах, бичгэн мэдүүлгийн төсөл боловсруулах зэрэгт суралцана.
5. Харилцаа холбоо (1938 курс)
- § Энэ курс нь сэдвээс сэдэвт шилжиж болох төслийг боловсруулах арга зам дээр анхаарлаа төвлөрүүлдэг. Оюутнууд дуу/авиа болон сонсогчид, хоёрдмол утгатай ярих, бүдэг, тодорхой бус байх, бүтэц, зохион байгуулалт, энгийн хэллэг ашиглах зэрэг олон төрлийн асуудлуудтай төсөл боловсруулах үедээ тулгардаг. Төслөө цаасанд гар хүрэхээсээ ч өмнө бодож сэтгэн боловсруулж эхлэхийг шаардлагыг чухалчлан тавьдаг. Төсөл боловсруулахад болон хэлцэл хийхэд шаардлагатай мэдээлэл цуглуулах тал дээр үйл баримт цуглуулах асуудлыг мөн хөнддөг.
- § Аман өмгөөллийн ур чадвараа сайжруулах
- § Сонсох ба ажиглах, оновчтой харилцаа бий болгох нөхцлийг бүрдүүлэх, бусадтай чадварлаг, соёлтойгоор харьцах, хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэллэг, хэл зүйн соёл ашиглах, мэдээллийг зохион байгуулалттай болгох, оновчтой ярих, холбогдох үйл баримтуудыг тодорхойлж үнэлгээ өгөх, хууль эрх зүйн асуудлуудыг тодорхойлж үнэлгээ өгөх, зохих хувилбаруудад анализ хийж сонгох, ажлын төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх, бүтээлч шүүмжлэлд зохистойгоор хандах, ажлын үр дүнгийн

төслийг хянах, редакторлах, сонсогчдыг тодорхойлж зохистойгоор харьцах, хууль эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх зохистой фокус, өнгө аясыг тодорхойлох.

§ Логик уялдаатай, тодорхой үзүүлэлтүүдтэй үндэслэл бүхий бичиг баримт үйлдэх

6. Зөвлөгөө өгөх (280 курс)

§ Анхны ярилцлагын үед хоорондын харилцааг тогтоох, үйл баримтыг тогтоох цутлуулах зорилготой асуулт асуух техникүүд; хууль эрх зүйн асуудалтай холбогдолтой шийдвэр гаргахад нь үйлчлүүлэгчид туслах зорилгоор зөвлөгөө өгөх техникүүд

§ Оюутнууд зохистой мэндчлэх, үйлчлүүлэгч асуудлыг хэрхэн харж байгаа талаар чөлөөтэй тайлбарлах боломжийг үйлчлүүлэгчид олгох, үйлчлүүлэгчид анхаарал хандуулан харьцаж байгаагаа баталгаажуулан нээлттэй асуулт асуух зэргийн ач холбогдлын талаар суралцана. Үүнтэй мөн адилаар, оюутнууд үйлчлүүлэгчийн сайн мэддэг мэдээлэл, ур чадварыг ашиглан зөвлөгөө өгөх техникийг хэрэглэн үйлчлүүлэгчийг асуудал шийдвэрлэх процесст татан оруулахын ач холбогдлын талаар суралцана.

7. Хэлэлцээр хийх (400 курс)

§ Оюутнууд өмгөөллийн ур чадвар, хэрэгт үнэлэлт, дүгнэлт өгөх, хэлэлцээр хийх тактик, стратегийг боловсруулах, үйлчлүүлэгч болон эсрэг талтай харилцах, хэлцлийн үед тулгарсан ёс зүйн асуудлуудыг шийдвэрлэх зэрэгт мэргэжлийн ур чадавхитай болохоос гадна өмгөөллийн өргөн хүрээт үйл ажиллагааны нэг хэсэг болох хэлцлийн процессийн талаархи ойлголт аван уг процессийн техникийн, сахилга батын болон ёс зүйн хэмжигдэхүүний талаар мэдлэгтэй болж өмгөөлөгчийн үүрэг роль бол асуудал-шийдвэрлэгч гэсэн онолын талаар ойлголттой болон хэлэлцээр хийх, маргаан шийдвэрлэх техникийн олон хэлбэрүүдэд суралцаж энэ чиглэлээр өөрсдийн ур чадавхийг тооцоолох боломжоор хангагдана.

8. Шүүн таслах ажиллагаа ба маргаан шийдвэрлэх хувилбарууд (444 курс)

§ Шүүх хурлыг яаж хийх, шууд шалгах, дамжуулж шалгах, нотлох баримтыг танилцуулах, нотлох баримтыг бэхжүүлэх, төлөөллийг урьдчилан шалгах, шүүх хуралд дээр нээж, хааж үг хэлэх, шүүх хурлыг явуулах стратеги, гэрчүүдээс ярилцлага авах, гэрчүүдийг бэлдэх.

§ Шүүх хурлаас өмнөх хэрэг хянах, урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагаа: Үйлчлүүлэгчтэй анхлан уулзсан уулзалтаас эхлэн шүүх хурлаас өмнөх бүх асуудлуудыг нягтлан

тооцож үнэлгээ өгөх. Шүүх хурлын өмнөх шатанд хэргийг шалгах ажиллагаанд үе шатанд баримтлах стратеги, тастикийг боловсруулах. Шүүх хурлаас шийдвэр гаргах хэд хэдэн уран сэтгэмжит хувилбаруудыг боловсруулах. Мэдүүлэг, мэдээлэл хүссэн өргөдөл ба хариу, хэлэх үг болон шүүх ажиллагаатай холбогдолтой бусад бичиг баримтын төслийг боловсруулах. Бичмэл мэдүүлэг хүргүүлэх, түүнийгээ хамгаалах.

§ Шүүх хурлаас өмнөх үе шатанд гарч болох асуудлуудыг тодорхойлох, тэдгээрээс зайлсхийхийн тулд зохих арга хэмжээнүүдийг авах. Тусгай ур чадварууд. Хууль эрх зүйн ажлыг удирдах, зохион байгуулах.

9. Хууль эрх зүйн ажлыг удирдах, зохион байгуулах (48 курс)

§ Удирдлага/зохион байгуулалтын ур чадвар, цаг бүртгэл/төлбөр нэхэмжлэл, материаллаг системүүд, захиргааны системүүд, төлөвлөлт, маркетинг, ёс зүйн асуудлууд (жишээ нь, гуравдагч этгээдэд тодорхой хугацаанд хадгалагддаг түр сан, зөрчил, төлбөр г.м.), төсөл боловсруулалт, компьютерүүд, боловсон хүчний удирдлага.

§ Бичиг баримт бүртгэх, бусдыг тийм ажил хийх зааварчилгаа өгөх ур чадавхи, оффисийн файлын системийг зохион байгуулах, хадгалах, шинэчлэн зохион байгуулах ур чадвар, даатгал зориулалтаар болон буруу, алдаатай үйл ажиллагаанаас зайлсхийх зорилгоор сануулах календарийн систем ажиллуулах, үйлчлүүлэгч олох, хадгалах ур чадвараа хөгжүүлэх, өмгөөлөгч, шүүгч, үйлчлүүлэгчидтэй “мэргэжлийн” үүднээс харьцах.

§ Бүртгэлтэй харьцах зохион байгуулалт, санхүүгийн хяналт, чанарын хяналт, үйлчлүүлэгчтэй харьцах харьцаа, холс төлбөр тогтоох зэрэг хуулийн фирмийн менежментийн үндсэн бүрдэл хэсгүүдийн тухай ерөнхий ойлголт. Үйлчлүүлэгчдийн талаар нарийн судлагаа хийх, бичиг цаас бэлтгэх, цаг бүртгэл, нягтлан бодох бүртгэл зэрэг чухал процедурын талаар мөн судалдаг бөгөөд тэдгээрт микрокомпьютер болон холбоо мэдээллийн тоон технологийг ашиглах асуудалд тусгай анхаарал тавьдаг.

10. Ёс зүйн бэрхшээлтэй асуудлуудыг хүлээн зөвшөөрөх ба шийдвэрлэх (135 курс)³⁷

§ Ёс зүйн асуудлын талаар боловсруулагдаж байгаа төслүүд

§ Ёс зүйн асуудлын талаарх ойлголт

³⁷

- § Шүүн таслах ажиллагаан дээр ёс зүйн асуудлуудыг харгалзан үзэх
- § Хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны ёс зүйн олон талт асуудлуудыг хүлээн зөвшөөрөх, зохих шийдвэрүүдийг гаргах ур чадвар
- § Оновчтой бус зөвлөгөө өгөх, арга заль хэрэглэх, үйлчлүүлэгчийн тусгаар тогтнолыг зөрчих, эсвэл үйлчлүүлэгчийн хууль ёсныхоо зорилгод хүрэх хуулиар зөвшөөрөгдсөн арга замыг боогдуулах буюу хязгаарлах зэрэгт хүргэж болох сэтгэл зүйн болон эдийн засгийн зөрчилдөөнийг таньж үйлчлүүлэгчтэй оновчтойгоор харилцах ур чадвар.
- § Өмгөөллийн ёс зүй болон анхаарлаа төвлөрүүлсэн төлөөллийн уран сайхан үгс өмгөөлөгчийг мэдээлэл цуглуулах, зан авирын хувилбар курсүүдээс салгах, эсвэл үйчлүүлэгчийн төлөө өмгөөлөгчийн хийсэн үйлдлээс үүсэх богино болон урт хугацааны үр дагаварт хэрхэн нөлөөлөх эсэхийг олж тогтоох ур чадвар.

11. Үнэлэмжүүд (57 курс)³⁸

- § Мэргэжлийн харилцааг хүндрүүлдэг эдийн засгийн, сэтгэл зүйн болон зохион байгуулалтын дарамт шахалтыг таньж ойлгох ур чадвар.
- § Зохион байгуулалттай БАР хэрхэн манай нийгмийг хууль болон өмгөөлөгчдөөс хамааралтай болгосон арга замуудыг болон өмгөөлөгчид манай нийгэмд хэрхэн боломжийн бөгөөд оновчтой үйлчилгээ үзүүлэх зохион байгуулалтын болон ганцаарчилсан арга замуудыг таньж ойлгох ур чадвар.
- § БАР-ын элсэлтийн оновчгүй хяналт шалгалт хийгдсэн тохиолдолд өөрийгөө удирдан зохицуулах сахилга бат нь мэргэжлийн өсөлт, дэвшлийн чухал элемент гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх.

**Ур чадвар, үнэлэмжийн зааварчилгааны
хүрээг өргөжүүлэх**

Өнгөрсөн 25 жилийн турш өмгөөлөгчийн ур чадвар болон мэргэжлийн үнэлэмжийг олгох сургалтын шинэ аргуудыг бий болгох явдалд олсон амжилт нь ихээхэн хүчин зүтгэл, бүтээлч ажлын илэрхийлэл болж байна. Тусгай Комиссын 1991 онд хийсэн судалгааны үр дүнгээс харахад урам зориг оруулам олон шалтгаанууд байгаа бөгөөд бид цаашид туршилт хийхдээ тусгай анхаарал тавин ажиллах шаардлагатай юм.

³⁸

Тусгай Комисс туршилтын үр дүнг гуйвуулж болох гадны хүчин зүйлстэй холбоотой эрсдлийн талаар харгалзан үзсэн билээ. Тиймээс, ур чадвар, үнэлэмжийн сургалтыг сайжруулах, хамрах хүрээг нь өргөжүүлэх бидний зөвлөмж нь хуулийн сургуулиуд өөрөө өөрийгөө судлаж үзэх, санаачлагатай ажиллах асуудал дээр төвлөрч байгаа юм. Хуулийн сургууль бүр Баримт бичигт тусгагдсан ур чадвар, үнэлэмжийн алийг нь өөрийн сургалтын хөтөлбөртөө оруулан одоогоор зааж байна вэ гэдэг талаар судалгаа явуулахыг Тусгай Комисс санал болгож байна. Тусгай Комисс мөн багш нарын бүрэлдэхүүн бүрийг зөвхөн судалгаа, бичиг үйлдэх болон шүүн таслах ажиллагааны ур чадвараар хязгаарлалгүй ур чадварын хоорондоо уялдаатай хөтөлбөр боловсруулахыг зөвлөж байна. Дээр дурдсанчлан, хуулийн сургуулиудын талаар хийсэн судалгааны үр дүнгээс харахад оюутнуудын ихэнх нь хууль эрх зүйн судалгаа хийх, бичиг баримт үйлдэх болон шүүн таслах үйл ажиллагааны үе дэх өмгөөллийн курсүүдийг дүүргэдэг бол тэдгээрийн цөөнх нь эдгээр курсээс цааш суралцдаг ба энэ цөөнхийн зөвхөн маш цөөхөн хэсэг нь ур чадвар олгох аргачлал ашигладаг ур чадварын нэгээс илүү сургалтанд хамрагдсан байна.

Өмгөөлөгчдийн үндсэн ур чадвар болон мэргэжлийн үнэлэмжийн Баримт бичиг болон бусад материалуудтай танилцсаны дараа багш нарын бүрэлдэхүүн тус бүр өөрийн сургуульд одоогоор байгаа эх сурвалжуудыг харгалзан үзэх бус мөн дээр өгүүлсэн ур чадварын оновчтой сургалтын шинж чанаруудыг харгалзан үзэж хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой ур чадвар, үнэлэмжүүдийг эзэмшихэд нь оюутнуудад туслах процессоо хэрхэн сайжруулж чадах вэ гэдэг талаар тодорхойлох хэрэгтэй. Энэ тодорхойлолтыг гаргасны дараа хуулийн сургуулиуд өөрсдийн ур чадвар, үнэлэмжийн сургалтын агуулгаа тодорхойлж мэдээллийг оюутнуудад өгөх хэрэгтэй бөгөөд ингэснээр тэд суралцах курсээ сонгох, улмаар үйлчлүүлэгчдийг төлөөлөх үндсэн үүрэг хариуцлагаа гүйцэтгэж эхлэхээс өмнө ямар ур чадвар, үнэлэмжийг цаашид хөгжүүлэх ёстой талаар ойлголт авах боломж бүрдэх юм. Үүнээс гадна, хуулийн сургуулиуд нь өмгөөлөгчийн ур чадварын хөгжил хуулийн сургуулиас хойш үргэлжлэх ёстой гэдгийг болон ийм төрлийн боловсрол нь дээр дурдсан шинж чанаруудыг мөн агуулсан байхыг баталгаажуулахын тулд зохион байгуулалттай БАР-ын холбоодтой хамтарч ажиллах шаардлагатай.

В. Магадлан итгэмжлэл олгох процесс ба ур чадвар, үнэлэмжийн сургалт

Хуулийн сургуулиуд хуулийн мэргэжилд анхлан орж байгаа хүмүүст гурван жилийн хууль эрх зүйн боловсрол олгох программ аажмаар төлөвшсөн байна. Бид мөн АБХ-ны Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбоог байгуулахад гүйцэтгэсэн үүрэг роль болон хууль эрх зүйн боловсролын чанарыг сайжруулахад хоёр байгууллагын гаргасан хүчин чармайлтын талаар судалж үзсэн юм.³⁹ Магадлан итгэмжлэл олгох процессийг АБХ 1920-иод оны үед эхэлсэн ба хуулийн сургуулиуд өнөөдөр хуулийн мэргэжлийн хувьд ямар байр суурь эзэлж байгааг тодорхойлох эхлэл болсон юм.

АБХ хуулийн боловсролд магадлан итгэмжлэл олгох ажиллагаагаа 1923 онд эхэлсэн нь хуулийн мэргэжил хэмжээний хувьд хурдан өсч байсан, хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа улам нарийн болсон, хуулийн олон сургуулиуд оюутнуудаа хуулийн мэргэжилд хангалтгүй бэлтгэж байна гэж үзсэн зэргээс үндсэндээ шалтгаалсан байна. Нийгмийн анги болон ёс зүйн асуудлууд хамааралтай гэж үздэг ч магадлан итгэмжлэх процессийг бий болгох АБХ-ны шийдвэр нь ерөнхийдөө өмгөөлөгчдийн боловсролын түвшинг сайжруулах гол зорилгыг агуулсан байна.

Анхны магадлан итгэмжлэл олгох стандартууд нь тийм өндөр шаардлага тавьдаггүй байсан ба хуулийн сургуулиудыг хянаж шалгах явдал албан бус байсан байна. Гэхдээ, тэдгээр нь боловсролын хөтөлбөрүүд, багш нарын бүрэлдэхүүн болон оюутнууд, мөн тухайн сургуулийн өөрийн тодорхой зорилгууд наад захын тодорхой стандартуудыг хангахад тус нэмэр болсон юм. Энэ процесс нь мөн ихэнх мужуудад орон нутгийн БАР-ын холбоонд элсэх шалгалт өгөгчид нь АБХ-ноос магадлан итгэмжилсэн сургуулиудыг төгссөн байх шаардлагыг ерөнхийдөө тавих бодлогыг мөрдөх шалтгаан болсон байна. Энэ нь зөвхөн үйл ажиллагаагаа эхэлж буй өмгөөлөгчдийн үндсэн чанаруудыг баталгаажуулаад зогсоогүй, мөн АБХ-ны зөвшөөрөлтэй сургуулиуд магадлан итгэмжлэгдээгүй сургуулиудтай харьцуулахад байр сууриа бэхжүүлэх боломжийг бий болгосон юм. Эдгээр магадлан итгэмжлэгдээгүй байсан сургуулиуд шаардлага улам нийтлэг болсон тул магадлан итгэмжлэл авах хандлагатай болсон байна.

Магадлан итгэмжлэлийн шаардлагуудын үр дүнд олон сургуулиудад томоохон дэвшил гарсан юм. Дочин жилийн туршлага дээрээ үндэслэн АБХ-ын Төлөөлөгчдийн Хурлаас 1961 онд Хууль эрх зүйн Боловсрол болон БАР-д элсүүлэх асуудал хариуцсан

³⁹

Хэсгийн Зөвлөлд Магадлан итгэмжлэлийн шинэ стандартууд боловсруулахыг зөвшөөрсөн байна. Үүнийг дагалдсан процесс нь арав гаруй жил үргэлжилж төсөл боловсруулах, санал бодол авах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах зэрэг процесс явагдсаар шинэ Стандартуудыг 1973 оны 2 дугаар сард баталсан байна.

1973 онд батлагдсан Стандартууд (нийгэм ихээхэн хөдөлгөөнтэй, хууль эрх зүйн мэргэжилд өөрчлөлтүүд гарч байсан үед) өнөөдөр АБХ-ны магадлан итгэмжлэл олгох процессийн үндэс болсон хэвээр байна. Энэ хугацаанд хэд хэдэн нэмэлт өөрчлөлтүүд оруулсан ба олон тооны тайлбаруудыг боловсруулсан байна. Хууль эрх зүйн боловсролд олон арван жилийн турш гарсан өөрчлөлт шинэчлэлтүүд нь эдгээр Стандартууд болон нэмэлт өөрчлөлтүүдийн боловсруулалт, тэдгээрийн хуулийн сургуулиудын зөвшөөрөл олгоход ашигласан ашиглалт зэргээс ихээхэн хамаарсан юм.

Стандарт 301 (а) нь боловсролын хөтөлбөрүүдийн өргөн хүрээт, үндсэн стандартыг бий болгосон:

Хуулийн сургууль өөрийн төгсөгчдийг БАР-д элсэх шаардлага хангаж чадахуйцаар боловсруулагдсан боловсролын хөтөлбөртэй байна.

Өмгөөлөгч болоход төгсөгчдөд тавих шаардлага дээр тавьсан энэ фокус нь тогтоосон шаардлага гэхээсээ илүү ерөнхийжүүлсэн философийн үндэс, дараа дараагийн Стандартуудын боловсролд тавих анхаарлын төвийг тодорхойлсон заалт юм. Стандартыг АБХ-ын Хууль эрх зүйн Боловсрол болон БАР-д элсэх асуудлыг хариуцсан Хэсгийн Зөвлөл болон БАР-ын Шалгагч Авагчдын Үндэсний Конференцийн Менежерүүдийн Зөвлөл 1971 оны 7 дугаар сард хамтран БАР-д элсэхээс өмнөх боловсролын ур чадвар, үнэлэмжийн тохиромжтой түвшинг тодорхойлон, БАР-ын элсүүлэх байгууллагууд нь “элсэхийг хүсэгч нь элссэнийхээ дараа олон нийтэд зохистой үйлчилгээ үзүүлж чадах ур чадварыг эзэмшсэн боловсролтой байгаа эсэхийг тодорхойлох шаардлагатай” гэж мэдэгдсэний дараахан батлагдсан байна. Энэ тайлангийн тезистэй нийцүүлэн бид Стандарт 301(а) тодруулга өөрчлөлтэй санал нэг байгаа юм:

. . . тэднийг хуулийн мэргэжилд үр бүтээлтэй, идэвхтэй оролцоход нь бэлтгэх . . .

Стандарт 301-ийн Дэд бүлэг (б) нь хуулийн өргөн хүрээ болон хууль эрх зүйн мэргэжил доторх ялгааг хүлээн зөвшөөрч тунхаглахдаа:

Хуулийн сургууль хууль буюу хууль зүйн мэргэжлийн зарим асуудлууд дээр төвлөрсөн боловсролын хөтөлбөртэй байж болох ба бусад асуудлуудад анхаарлаа бага хандуулж болно . . .

Гэхдээ, тус Стандарт тактикийн хувьд боловсролын өргөн хүрээт хөтөлбөрүүдийг давамгайлан үзсэн бөгөөд бүрэн утгын зарчмуудтай

нийцүүлэн нэмэхдээ:

Хэрэв сургууль ийм хөтөлбөртэй бол уг хөтөлбөр, түүний зорилтуудыг шаардлагатай тохиолдолд өөрийн хэвлэлдээ тодорхой хэвлэж байх болно . . .

Стандарт 301-ийн Дэд бүлэг (в) нь хөтөлбөрийн дизайны ерөнхий тодорхойлолтыг дараахь сануулгаар илэрхийлсэн байна:

Сургуулийн боловсролын хөтөлбөр нь оюутнуудыг одоогийн хүлээн зөвшөөрөгдсөн асуудлууд болон урьдчилан төлөвлөсөн ирээдүйн асуудлуудыг шийдвэрлэхэд бэлтгэх зорилгоор боловсруулагдсан байна.

Энэ Стандарт нь хуулийн оюутнуудыг тэдний хүссэн хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэл, төрөлд наад зах нь сургах шаардлагатай хөтөлбөрүүдийн ерөнхий үндэс суурийг бий болгож байгаа юм. Түүний дараагийн стандартууд болох Стандарт 302, Стандарт 303 нь өнөө үед хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа боловсролын хөтөлбөрүүдийн лакмус тест болж байхад Стандарт 301-ийн дэд бүлэг (а), (в) нь өнөөгийн өөрчлөгдсөө хууль эрх зүйн орчинд хуулийн сургуулиудын хөтөлбөрүүдийг үнэлэх чухал шалгуур болж байна.

1970-аад оноос хойш Стандарууд хуулийн сургуулиудад өмгөөлөгчийн ур чадвар, үнэлэмжүүдийг хөгжүүлэх ерөнхий суурь болж байгаа боловч анхандаа мэргэжлийн үнэлэмжийн хувьд “хууль эрх зүйн мэргэжлийн үүрэг хариуцлагын сургалт” гэсэн ерөнхий тогтсон шаардлагыг тавьдаг байсан бол 1974 оны 8-р сард Ватергайт-д Стандарт 302(a)(iv)-д дараахь тодруулгыг нэмж оруулсан байна:

Ийм сургалт нь хууль зүйн мэргэжил, түүний гишүүдийн үүрэг хариуцлага, бүтэц, зорилго, түүх болон АБХ-ны Үүрэг Хариуцлагын Журмыг хамарсан нь л бол заавал аливаа сургалтын аргад хязгаарлагдахгүй байж болно. Хуулийн сургууль бүр шүүхийн болон БАР-ын гишүүдийг ийм сургалтанд хамруулах нь зүйтэй . . .

Стандарт 302(a) нь хуулийн сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрүүдийг үнэлэх олон гол шалгууруудыг агуулсан байдаг.⁴⁰ Анх 1973

⁴⁰

онд батлагдсан Стандарт 302 нь бүх оюутнуудад зориулсан гурван тодорхой зорилтуудыг дэвшүүлсэн байдаг:

- (1) Хичээлийн гол хөтөлбөрт орсон сэдвүүдээр сургах
- (2) мэргэжлийн ур чадварт сургах
- (3) хууль эрх зүйн мэргэжилд сургах

1979 онд Өмгөөлөгчийн Ур чадавхийн талаар судалгаа хийсэн Тусгай Комиссын тайлан⁴¹ болон өмнө нь хийгдсэн Devitt-ийн тайлангийн үр дүнд тус Стандартанд 1981 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан юм.

1981 оноос эхлэн мөрдөгдөж байгаа Стандарт 302 нь одоо бүх оюутнуудаас гурван төрлийн сургалтанд хамрагдахыг шаарддаг: хичээлийн хөтөлбөрийн гол сэдвүүдээр, хууль эрх зүйн мэргэжлийн сэдвээр (АБХ-ны Мэргэжлийн Харьцааны Загвар Дүрмийг оролцуулаад), болон “дор хаяж бичиг баримт үйлдэх нэг туршлага” гэж заасан боловч мэргэжлийн ур чадварын сургалтыг бүх оюутнуудад гэж шаардаагүй бөгөөд зөвхөн хуулийн сургуулиуд “мэргэжлийн ур чадварын сургалтын явуулна” гэж тодорхойлсон байна (302(a)(iii)). Үүнээс гадна, өмнө нь Стандарт 302 (a)-д жагсаасан байсан мэргэжлийн ур чадварын сургалтын жишээнүүд байхгүй болж Стандартын тайлбарт илүү дэлгэрэнгүй байдлаар тусгагдсан байна.⁴²

Одоогийн Стандартууд болон Тайлбаруудыг тайлбарлахад хэцүү байдаг бэрхшээл нэмэрлэн Стандарт 302 (a)(i)-д ашигласан “хуулийн сургуулийн сургалтын хөтөлбөрүүд гэж тооцогддог сэдвүүд” гэсэн өгүүлбэр нь хууль зүйн боловсрол дахь өөрчлөлтүүдийг тусгаагүй, тодорхой цаг хугацаанд хувиршгүйгээр тогтоосон курсүүдийн цуглуулга мэт сэтгэгдэл төрүүлж байгаа юм. Хуулийн сургуулийн багш нарын бүрэлдэхүүн дунд хоёр үндсэн “гол” сэдвүүд буюу

⁴¹

.....

⁴²

материалаг хэсэг ба асуудал шийдвэрлэх оюуны хэсэг байдаг гэж нийтлэг ойлголт байдаг. Магадгүй, энэ шалтгааны улмаас хуулийн сургуулиудад өөрчлөлт хийхэд уг Стандарт хүчтэй нөлөө үзүүлж чадахгүй байж болох юм. Сургалтын гол хөтөлбөрүүд болон ур чадвар олгох сургалт хоёрын хувьд магадлан итгэмжлэлийн шаардлагууд нь зөвхөн байгаа байдлыг л хүчилсэн зүйлс болж хичээлийн хөтөлбөрийн өөрчлөн шинэчлэлтэнд үзүүлэх нөлөө багатай мэт ажиглагдах хандлага байгаа юм.⁴³

1981 оны Стандарт 302(a)(ii)-ийн бүх оюутнуудад “дор хаяж бичиг баримт үйлдэх нэг туршлага” эзэмшүүлэх гэсэн заалт магадлан итгэмжлэл олгох талд асуудал болох нь олонтой байдаг. Олон тооны сургуулиуд дээр энэ чиглэлээр эх сурвалжууд, оюутнуудын цаг болон багш нарын ажлыг хэрхэн хуваарилах асуудал дээр бэрхшээл тулгарч асуултууд гарч ирдэг байна. Энэ тодорхой шаардлага болон магадлан итгэмжлэлийн процесс нь хуулийн сургуулиудыг бичиг баримт үйлдэх ур чадварын хөгжилд анхаарлаа хандуулахад тус нэмэр болдог нь эргэлзээгүй боловч Тусгай Комисс хуулийн сургууль төгсөгчдийн бичиг баримт үйлдэх ур чадварын байнгын санал гомдол сонссон нь бичиг баримт үйлдэх ур чадварыг олгох сургалтын одоо ихэвчлэн хуулийн сургуулиуд болон хуулийн сургуулийн дараахь ялгаа, заагийг арилгах хөтөлбөрүүдэд зааж байгаа түвшинээс арай өөр түвшинд заах талаар хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай гэсэн дүгнэлтэнд хүргэж байгаа юм.

Хууль эрх зүйн мэргэжил болон мэргэжлийн ёс зүйн сургалтын талаар харьцангуй нарийн гаргаж ирсэн Стандарт 302(a)(iv)-ийн шаардлага нь хуулийн сургуулиуд дахь энэ чиглэлийн боловсролын хөгжилд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн байж болох талтай юм. Шаардлагууд Стандартад нарийвчлан тусгагдаагүй байхад 1979 онд хийгдсэн Zemans-Rosenblum⁴⁵-ийн судалгааны дараа Америкийн БАР-ын Сангаас саяхан явуулсан судалгаа⁴⁴ нь эдгээр асуудлуудын талаар илүү нарийн мэдрэмжийг тусгасан бөгөөд БАР-ын зүгээс тэдгээрийн ач холбогдолд өгөх үнэлгээг илүүтэйгээр тодорхойлж өгсөн юм. Энэ сэдвийн асуудал нь философи болон сургалт зүйн анализийг бий болгосон ба энэ нь уламжлалт курсүүдийн үзүүлэлт,

43

.....

.....

.....

.....

.....

45

44

.....

шалгууруудтай тохирч байгаа юм. Шинэ курсүүд болон материалууд боловсруулагдаж боловсролын хөтөлбөрт нэгтгэгдсэн байна.⁴⁶

Стандарт 302(a)(iii)-ийн “хуулийн сургуулиуд мэргэжлийн ур чадварын сургалтуудыг явуулна” гэсэн заалт нь энэ Тусгай Комиссын ажлын ур чадвартай холбогдолтой хэсэгтэй шууд хамааралтай юм. Стандартыг 1981 онд хянахдаа урд Стандартад байсан “сургалт” гэдэг үгийг “зааварчилгаа” гэдэг үгээр сольсон бөгөөд энэ нь ур чадварын оновчтой боловсролын оюуны чанарыг илүүтэйгээр үнэлэх болсон үнэлгээг харуулж байгаа ба мэргэжлийн ур чадварын сургалт зүйд саяхан судалгаа болон заах арга зүйн шинэ арга аргуудын боловсруулалттай нийцэж байгаа юм.

1973 оны анхны боловсруулсан Стандартад жагсаагдсан зарим ур чадваруудын оронд ур чадварын сургалтыг боловсруулж Стандарт 302(a)(iii)-ийн шинэ Тайлбарт тусгасан бөгөөд дээр тэмдэглэсэнчлэн, шинэ Стандартад хамт батлагдсан байна. Энэ Тайлбар нь хоёр бүрдэл хэсэгтэй: эхнийх нь сургуулиудыг өөрийн эх сурвалж, давуу талыг харгалзан өмгөөлөгчдийн биелүүлэх ёстой олон үүрэг хариуцлагад тохирсон ур чадварын сургалтын боловсруулахад бүтээлчээр хандахыг уриалсан байна. Хоёр дахь бүрдэл хэсэг нь шинэ Стандарт болон Тайлбарыг боловсруулах үндэс болсон судлагаанд тулгуурласан⁴⁷ бөгөөд ур чадварын сургалтын хөтөлбөрүүд “шүүх хурлын ажиллагааны болон давж заалдах шатны шүүхийн өмгөөлөл”, “маргаан шийдвэрлэх хувилбар аргууд”, “зөвлөгөө өгөх”, “ярилцлага хийх”, “хэлэлцээр хийх”, “төсөл боловсруулах” зэрэг ур чадваруудыг хамруулахыг шаардлага болгосон байна.

Өнөөгийн Стандартууд болон Тайлбаруудын чухам аль хэсэг нь ур чадварын сургалтын хөтөлбөрүүдийн хөгжил, өргөтгөлд өөрийн үүрэг ролио гүйцэтгэсэн бэ гэдэг нь тодорхой бус юм. 1968 оноос эхлэн CLEPR, холбооны болон мужийн засаг захиргаанаас, саяхнаас IOLTA санхүүгийн тэтгэлэг үзүүлэх болсон, мөн оюутнууд эдгээр хөтөлбөрийг сонирхох нь ихэссэн зэрэг нь хуулийн сургуулиудыг өөрийн оюутнууддаа зориулан өмгөөлөгчдийн үндсэн ур чадварыг олгох сургалт явуулах шаардлагатай гэдэг ерөнхий нийтлэг ойлголттой болоход дөхөм болсон байна. Нөлөөлсөн хүчин зүйлсийн нэг бол мэргэжлийн ур чадвар заах багш нарын тоо олширч, тэдний байгууллага АХСХ болон АБХ-нд хүчирхэн, хууль эрх зүйн боловсролын амин чухал хэсэг болох мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэхэд оюутнуудад туслах тэдний хамтын хүчин чармайлт, эрмэлзэл эрчимжсэн явдал байлаа.

⁴⁶

⁴⁷

.....

Мэргэжлийн ур чадвар олгодог багш нарын бүрэлдэхүүний статус Стандарт 405(д)⁴⁸-ын шаардлага дор сайжирсан, мэргэжлийн ур чадвар заадаг орон тооны багш нарын тоо өссөөр ирсэн зэргээс гадна сургуулиуд ур чадварын сургалтанд зориулсан эх сурвалжуудын хуваарилалтаа мөн нэмэгдүүлсэн байна. Гэхдээ, энэ прогресс ижил жигд байсангүй, зарим байгууллагуудад удаашралтай явагдаж сургуулийн боловсролын эцсийн зорилгод нийцсэн ур чадварын чанартай сургалтыг хөгжүүлэх, явуулах явдалд тууштай хандаагүй үзэгдлүүд цөөнгүй байна. Энэ тохиолдолд, өмгөөлөгчдийн ур чадварын боловсролын хөгжлийн саатлын шалтгаан нь магадгүй, хуулийн сургуулиудын зүгээс чадварлаг өмгөөлөгч болоход эдгээр хөтөлбөрүүд ямар ач холбогдолтой болохыг үнэлэхгүй байгаатай холбоотой байж болох юм.

Хэрэв мэргэжлийн ур чадавхи гол зорилго юм бол олон тооны шинэ өмгөөлөгчид үйлчлүүлэгчийн хууль эрх зүйн асуудлуудтай харьцах үүрэг хариуцлага хүлээх үедээ шаардлагатай ур чадвар, үнэлэмжүүдийн мэдлэгээр хомс байгаа факт нь сэтгэл зовоосон зүйл болж байна. Хуулийн сургуульд ч тэр, хуулийн сургуулийн дараа ч тэр ялгаа-заагийг-арилгах болон бусад ур чадвар хөгжүүлэхтэй холбоотой хууль эрх зүйн тасралтгүй боловсрол хөтөлбөрүүдээр дамжуулан шинэ өмгөөлөгчдийг хууль эрх зүйн үйл ажиллагаанд бэлтгэх бэлтгэлийг сайжруулахад хийх зүйл ч олон байна.

Тусгай Комиссын боловсруулсан Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичиг нь хуулийн сургуулиудын багш нарын бүрэлдэхүүн бүр өөрийн одоогийн хичээл, сургалтын хөтөлбөрийг эргэн харж түүнд хамрагдсан мэргэжлийн ур чадвар, үнэлэмжийн бүрдэл хэсгүүд болон боломжуудыг хянан судлах бололцоог олгоно хэмээн бид найдаж байна. Ингэхдээ, курс бүрт ямар ур чадвар, ямар үнэлэмжийг зааж байгааг болон ямар материаллаг чиглэлийг хамарч байгааг хянаж үзэхийг бид зөвлөмж болгож байна.

Эхний жилийн курсүүд “асуудал шийдвэрлэх” болон “хууль зүйн анализ хийх, учир шалтгааныг судлах” ур чадваруудыг хамруулж болох боловч зөвхөн энэ хоёр ур чадварын сургалтаар хязгаарлагдаж болохгүй юм. Үүнээс гадна, бараг бүх сургууль эхний жилийн курсээрээ “хууль эрх зүйн судлагаа” болон “харилцаа холбооны” бичиг баримт үйлдэх ур чадварын сургалтанд тодорхой

⁴⁸

өөр өөр түвшингээр анхаарлаа хандуулдаг. Үүнтэй адилаар, сургуулийн хөтөлбөрийн гүнзгийрүүлсэн бүх курсүүдэд хичээл заадаг багш нар ур чадварын сургалтын агуулгадаа ийм ур чадварууд болон холбогдох үнэлэмжүүдийг оруулах талаар бодолцох хэрэгтэй гэж бид санал болгон байна.

Бид санал болгож буй хууль эрх зүйн ажиллагаанд зориулсан үндэсний институтыг хуулийн сургуулиудад ур чадварын боловсролыг хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах томоохон эх сурвалж болно гэж үзэж байна. Загвар хөтөлбөрүүд, курсүүд болон сургалтын аргууд нь санаа төрүүлэх буюу удирдамж болохоос гадна тэдгээрийг хэрэгжүүлэхээр сонгосон сургуулиудын хувьд төлөвлөлтийн болон зохион байгуулалтын цаг хугацааг хэмнэх боломжийг бүрдүүлэх юм.

Бид Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичиг нь тогтсон төлөвлөгөө буюу стандарт биш гэдгийг онцолж байгаа хэдий ч энэ баримт бичиг нь цаашдын хэлэлцүүлэг, хөгжлийн үндэс суурь болж чадах юм. Баримт бичгийг шууд буюу заавал ашиглах нь магадлан итгэмжлэлийн процессийн зорилго, зорилтонд эсрэгээр нөлөөлөх болно.

Бид энэ Баримт бичиг нь магадлан итгэмжлэл олгох процессийн үед лавлагааны журмаар ашиглаж болох чухал материал болно гэж найдаж байна. Ялангуяа, бид Стандарт 201(a)⁴⁹-д Стандарт 301(a), (в)-д заасан өөрөө өөрийгөө судлах асуудлын дагуу хуулийн сургуулиуд өөрсдийн сургалтын хөтөлбөрөө хянаж үзэх хэрэгтэй гэсэн Тайлбар хийхийг зөвлөж байна. Бид мөн уг Тайлбар нь Ур чадвар, Үнэлэмжүүдийн Баримт бичиг болон өмгөөлөгчдийн үүрэг роль, мэргэжлийн ур чадварын талаар хийсэн бусад эрдэм шинжилгээний бүтээлүүдэд тусгагдсан үнэлэлт дүгнэлтэнд хандаж сургуулиуд хэрхэн өөрсдийн сургалтын хөтөлбөртөө үнэлгээ өгөх талаар тодорхойлох ёстой гэж зөвлөж байна.

Бид мөн Стандарт 302 (a)(iii)-д Тайлбар хийхийг зөвлөж байгаа бөгөөд энэ нь харьцангуй удирдлага багатай хууль эрх зүйн үйл ажиллагааны чиглэлээр ажиллахаар төлөвлөж байгаа оюутнуудын онцгой хэрэгцээг хүлээн зөвшөөрч ийм төрлийн үйл ажиллагаанд шаардлагатай ур чадварыг эзэмшүүлэх боловсрол олгох боломжоор хангах талаар тодорхойлсон байх хэрэгтэй. Эдгээр ур чадварыг тогс эзэмших асуудлыг хуулийн сургууль баталгаажуулж чадахгүй байх талтай ч тэдгээрийн тухай үндсэн ойлголтуудыг өгөх хэрэгтэй юм.

Өмнө өгүүлсэнчлэн, Стандарт 302(a) нь Ур чадвар, Үнэлэмжүүдийн Баримт бичиг, Тусгай Комиссын энэ Тайланд тусгагдсан

⁴⁹
.
.
.

судалгаа болон 1973 онд батлагдаж, 1981 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан Стандартуудын талаархи бусад материалуудын дагуу тодруулга хийгдэх хэрэгтэй. 302(a)(i)-д заасан гол сэдвүүдийн хоорондхи уялдаа холбоо, 302(a)(iii)-д заасан мэргэжлийн ур чадваруудын талаар эргэн харж тодруулга хийх шаардлагатай.

Асуудал шийдвэрлэх, хууль эрх зүйн анализ хийх, учир шалтгааныг судлах, хууль эрх зүйн судалгаа хийх, эрх зүйн бичиг баримт үйлдэх зэрэг Өмгөөлөгчийн Үндсэн Ур чадвар, Мэргэжлийн үнэлэмжийн Баримт бичигт жагсаасан ур чадваруудыг заах бүх хуулийн оюутнуудад зайлшгүй боловсролын хэсэг болсоор ирсэн юм. Өнөөдрийн хуулийн сургуулиуд Баримт бичигт тусгагдсан бусад ур чадваруудыг клиник хөтөлбөр болон бусад хөтөлбөрүүдээрээ дамжуулан буюу уламжлалт сэдвүүдтэйгээ хамтатган сургах хандлагатай болсон байна. Өмнө нь зөвхөн хуулийн сургуулийн дараа хууль эрх зүйн практик үйл ажиллагааны үед сурч болно гэж үзэж байсан ур чадвар, үнэлэмжүүдийг хуулийн сургуулиуд олгож чадна гэдэг чадавхиа харуулсан тул хуулийн сургуулиуд нь Өмгөөлөгчийн үндсэн ур чадвар, Мэргэжлийн үнэлэмжийн Баримт бичигт тусгагдсан бүх бүрдэл хэсгийг сургах хөтөлбөрөө боловсруулах буюу өргөжүүлэхийн төлөө чармайн ажиллах шаардлагатай.

Г. Ажлын туршлага хуулийн сургуулийн нэмэлт элемент болох нь

Хагас цагийн ажил

Хичээлийн жилийн явцад оюутнууд хагас цагийн ажил эрхлэх нь урт хугацааны турш хуулийн факультет болон үндэсний хуулийн боловсролын байгууллагуудын санааг зовоодог асуудлын нэг байсан билээ. Боловсролын туршлагаас үзэхэд оюутнууд илүүдэл цагаа гадуур ажил хийж үрэх нь ихэвчлэн тэднийг ажлынхаа үүрэг хариуцлагадаа илүү давамгайлан анхаарал тавих, ажил олгогчид оюутнуудыг хямд ажлын хүч болгон ашигладагаас гадна оюутнуудын сурлаганд таатай биш буюу суралцах эрч хүчийг сааруулдаг хэмээн тооцдог.

Энэ нь олон, магадгүй ихэнх тохиолдолд үнэн байж болох юм. Гэвч хуулийн сургуулиуд энэхүү бэрхшээлийг шийдвэрлэх боломжгүй эсвэл хүсэлгүй байдаг гэхэд ерөнхийдөө үнэн бизээ. Төлбөрийн тооцооны хуудас авч буй оюутнууд орлогын эх үүсвэр хайх, ажилтай нэг хэсэг нь туслахын ажлыг “эхлэл тавигдсан” мэт үзэж ажил мэргэжлийн зорилгоо илүү сайн тодорхойлох боломж хэмээн үзэх, хоёр дахь эсвэл гурав дахь курсийн суралцахаас залхсан хэсэг нь хичээлээс ангид байх таатай завсарлага бөгөөд хуулийн

үйл ажиллагааг “бодит” амьдрал дээр хэрэгжүүлэх боломж мэт үздэг. Иймээс сургуулиуд Америкийн БАР-ын холбооноос бүтэн цагийн оюутнуудад хорин цаг ажиллах хязгаар тогтоохыг шаардаж байгаа ч уг хүчин чармайлт нь тийм ч онцгой амжилттай биш байна.

Зилман, Григори нар (*Шинэ дагалдан: Оюутны ажил ба хуулийн боловсролын эмпирик суралцах үйл явц, 1987*) Ютагийн их сургуулийн хуулийн сургууль дээр явуулсан судалгааныхаа тайланд дараахь дүгнэлтийг хийжээ:

хуулийн сургууль, хуулийн пүүсүүд нь хуулийн боловсрол олгох болон БАР-ын сургалтын үйл ажиллагааны хувьд тэдэнд таалагдах эсэхээс үл хамааран түншүүд болдог. Энэхүү түншлэлийг шүүмжлэх эсвэл үл тоомсорлохын оронд профессорууд болон хууль эрх зүйн үйлчилгээ эрхэлдэг хүмүүс хуулийн сургуулийн оюутнуудыг болон хуульчдыг хэрхэн сайн бэлтгэх талаар уг үнэлгээг ашиглавал дээр байж магадгүй.

Энэхүү зорилгыг гаргаж ирэхийн тулд зохиогчид дараахь 4 анхан шатны алхамыг санал болгосон:

Эрдэмтэн багш нарын бүрэлдэхүүн болон практик үйл ажиллагаа эрхлэгчдийн аль алин нь хуулийн сургууль болон туслахаар ажиллахын хүчтэй, сул талыг нэгдүгээрт тодорхойлвол зохилтой. Хуулийн судалгаа, бичигдсэн зүйлс болон дүн шинжилгээний хичээлийн зааварчлага болон практик үйл ажиллагаагаар хангах хэрэгтэй. Эдгээр нь гэхдээ хуулийн практик үйл ажиллагаа явуулахад шаардлагатай чадварын зөвхөн хэсэг нь юм. Бичиг баримт боловсруулах, баримт цуглуулах, зөвлөлгөө өгөх, ярилцлага авах болон хэлэлцээр явуулах гэх мэт чухал чиглэлээр хоёр талаас дадлагажуулан сургах туршлага дутагдалтай байсаар байна.

Хоёрдугаарт, хуулийн сургуулиуд өөрсдийн хичээлийн хөтөлбөр болон багш нарын бүрэлдэхүүний заах чадварыг хянах боломжтой болно. Энэ нь практик үйл ажиллагаа явуулж буй хуульчдыг сургалтын үйл ажиллагаанд оролцохыг дэмжих ач холбогдолтой байж болох юм. БАР-ын гишүүд эрдэм шинжилгээ, сургалтын ажиллагаатай танилцах болон оюутнуудад бичиг баримт боловсруулах асуудлын бодит амьдрал дээрх бэрхшээлийг танилцуулах замаар оюутнуудын боловсруулсан ажлын чанарт үнэлгээ өгөх нөхцөл бүрдэх болно. Мэргэжлийн бусад чиглэлийн шинжээчид хуулийн сургуулиудад хэлэлцээр, ярилцлага явуулах эсвэл зөвлөлгөө өгөх хичээлүүдийг заахад оролцож болох юм. Ингэснээр залуу өмгөөлөгчид алдаан дээрээ сурч хөгждөг одоогийн практикийг өөрчлөн хуулийн сургуулийн оюутнуудын чадварыг өргөжүүлэх юм.

Гуравдугаарт, багш нарын бүрэлдэхүүн туслахаар ажиллах үйл ажиллагааг дэмжиж түүнд оролцож эхэлж болох юм. Ихэнх бусад мэргэжлийн оюутнуудыг төгсөхөөс эсвэл мэргэжлээрээ ажиллах лицензи авахаас өмнө практик эсвэл туслахаар ажилласан туршлагатай байхыг шаарддаг. Клиникийн хөтөлбөр энэ чиглэлээр хийгдэж буй эхний алхам болж байна. Гэвч хэрэв хуулийн сургуулийн факультет туслахаар ажиллах зааварчлага болон бүтцийг санал болгож эхэлбэл энэ нь боловсролын зорилгыг илүү түргэн тодорхойлох нөхцөл болж

болох юм. Ийм тохиолдолд хуулийн сургуулийн оюутнууд ямар чадвараа илүү сайн хөгжүүлэх, ямар төрлийн хуульд суралцах хүсэлтэйгээ илүү зөв сонгох боломжтой болно. Тэгвэл оюутнуудын хуулийн пүүсүүдэд туслахаар ажиллах үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхэд багш нарын бүрэлдэхүүн туслах боломжтой болох юм. Үүний үр дүнд туслахууд туслахаар ажиллах илүү чанартай туршлагатай болох талтай.

Дөрөвдүгээрт, практик үйл ажиллагаа явуулж буй хуульчид туслахаар ажиллах чанарыг бас дээшлүүж чадна. Зарим нэгэн баримтаас үзэхэд туслахаар ажилласан шинэ хуульчид ихэнхдээ уг пүүсдээ ажиллахаар үлдсэн байдаг болохоор хүчин чармайлт гаргах хувийн сонирхлыг эрчимжүүлдэг. Ийм шууд урамшуулах байхгүй байлаа ч гэсэн пүүсүүд хуулийн бүх оюутнуудад гол туршлагуудын нэг болох БАР-ын соёлд суралцах бололцоо олгож байгаад талархах хэрэгтэй. Туслахаар ажилласан туршлага нь хуулийн оюутнуудын хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах цаашдын хандлагыг бүрдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Ажил хийсэн туршлага нь хууль эрх зүйн үйл ажиллагааг практик дээр хэрэгжүүлэхэд оюутнуудын боловсролд шаардлагатай нийт чадвар болон үнэлэмжийн зөвхөн жижиг хэсгийг бүрдүүлэх нь мэдээж. Зарим шүүмжлэгчид Зиллман, Грегори нарын хуулийн сургууль нь ажлын туршлага олох боломжийг цаашид эрчимжүүлэхэд чиглэгдэх шаардлагатай гэсэн дүгнэлттэй санал нэгтэй байгаа юм. Хуулийн сургуулийн оюутнуудыг урт хугацаагаар хичээлээс хөндийрөхөөс болгоомжилсон хуваарь гаргахын оронд ахлах ангийн хичээлийн хөтөлбөрийн цагийн тодорхой хэсгийг туслахаар ажиллах боломж олгосон хуваарь гаргах санал гаргаад байгаа юм.⁵⁰ Ийм алхамыг санал болгож болох боловч одоогийн байдлаар цөөн хэдэн сургуулиас илүү олныг анхааралдаа авч нухацтай хандах нь тийм ч их хүсмээр зүйл биш. Богино хугацааны ажлаас болж анхаарал сарних бэрхшээл урт хугацааны турш оршоор ирсэн болохоор хязгаарлагдмал нөөцийг хуваарилж, ажил олгогчдын шаардлагатай нийцүүлэн хичээлийн хуваарийг өөрчлөхөд мэдэгдэхүйц эсэргүүцэл гарах болно.

Түүнчлэн итгэл өгсөн, кредит цаг бүхий “дэмжих семинар”-ууд нь туслахаар ажиллах түгээмэл үүргийг илүү уялдаа холбоотой болгож болохыг илэрхийлээд байгаа юм.⁵¹ Яагаад гэвэл семестр бүр хуулийн боловсролын маш олон оюутан өөрсдийн хичээлийн хажуугаар хуулийн пүүсүүдэд маш олон цагийг зарцуулж байгаа бөгөөд энэхүү туршлагыг бий болгож байгаа боловсролын үнэлэмжийг суулгах оролдлого бүр үнэ цэнэтэй байх нь ихээхэн чухал юм.

⁵⁰

.....

.....

⁵¹

Хуулийн байгууллагын ажил олгогчид болон хуулийн сургуулиуд хамтран ажиллах замаар хуулийн дадлага олгох үндэсний хүрээлэн, байгууллагуудын ивээл дор богино хугацааны ажил олгох үйл ажиллагааны талаарх боловсролын агуулгыг бэхжүүлэх загвар боловсруулахыг Тусгай комисс санал болгож байна.

Зуны ажил

Зун цагийн туслахаар ажиллаж туршлага хуримтлуулах боломжийг боловсролын нэг элемент хэмээн судалж үзэх нь зүйтэй. Зуны ажлыг хуулийн сургууль эрчимтэй дэмждэг бөгөөд хуулийн пүүсүүд оюутнуудыг төгссөнийх нь дараа ажилд авах үндсэн хөдөлгүүр болгон ашигладаг. Зуны ажлын туршлагаар боловсролын бүрэлдэхүүнийг хамгийн ихээр нэмэгдүүлж болох оюутнууд, хуулийн сургууль болон ажил олгогчид аль алиных нь сонирхолд маш их нийцдэг зүйл.

Энэ чиглэлийн, ажлын туршлагыг нэмэгдүүлэх боловсролын талыг дэмжих талаар хийж болох нэг алхам нь зун цагийн туслахаар ажиллах үе эхлэхийн өмнө хуулийн сургуулиудаас воркшоп боловсруулан зохион байгуулж явуулах явдал байж болох юм. Туслахаар ажиллах үеийн үйл ажиллагааны хамрах хүрээнд эрх зүйн баримт бичиг боловсруулах, судалгаа хийх чадварт суралцах, хуулийн пүүсийн менежменттэй танилцах, пүүсийн “соёл, уламжлал”-ын талаар өөрсдийн санал гаргах болон удирдлага хяналтын зохих арга барил олж авах, ажиллах явцад олж авсан туршлагаа хуваалцах зэрэг байж болох юм. Хуулийн пүүсүүд иймэрхүү төрлийн воркшоп явуулахад гарах зардлыг тэтгэхэд бэлэн байж бас болно.

Үүний дээр ажил олгогчдод оюутнуудын туслахаар ажиллах үйл явц нь тасралтгүй боловсролын бүрэлдэхүүн бөгөөд ихээхэн чухал ач холбогдолтой болох тухай санааг өгч энэ талаар материалаар хангах болон уг үүрэг хариуцлагыг гардан гүйцэтгэх зааварчлага өгч болох юм. Эцэст нь, хэрэв зуны ажил хийж туршлага хуримтлуулах нь боловсролын нэг хэсэг үнэхээр болж чадвал энэ суурийг үндэслэн сургуулиуд хичээлийн жилийн явцад үүнийг хөтөлбөр болгохыг хүсч магадгүй.

Ажил олгогчид зуны хөтөлбөрийг сонирхон, хүрээлж боловсролд нэмэртэй байдлаар бүтэц гарган зохион байгуулж болно. Гэвч одоогийн байдлаар оюутнууд хуулийн пүүсүүдэд ажиллах зуны хөтөлбөрийн боломжийн талаар мэдээлэл авах янз бүрийн зохистой арга зам байхгүй байна. Энэхүү цоорхойг нөхөхийн тулд Хуулийн ажил олгох үндэсний холбоог өөрийн ажил олгогчдын дунд жил бүр явуулдаг асуулгандаа зуны хөтөлбөрийн талаар хэдэн асуулт нэмж оруулан мэдээлэл авахыг хүсэх явдал юм. Ийм хүсэлтэд ердийн

байдлаар томилох, ямархуу түвшингийн хяналт тавих гэж байгаа, хариу авахад ашиглагддаг аргачлал болон уг хариулт нь оюутнуудын шаардлаганд нийцсэн байгаа эсэхийг баталгаажуулах зэрэг төрөл, хүрээг хамарч болно. Ийнхүү төвлөрүүлэн нэгтгэсэн мэдээлэл нь тухайн хөтөлбөрт үнэлэмж өгөхөд туслалцаа болоод зогсохгүй ажил олгогчдын өгсөн зуны ажлын байр нь оюутнуудад өгөх ёстой боловсролын талыг дорвитой түвшинд өгөхийг хүсэхийг урамшуулдаг болж болох юм.

Ийм байдлаар хуулийн мэргэжил нь дадлагатай хослон суралцах үйл ажиллагаа болохын хувьд зуны ажлын туршлага олж авах ажиллагаагаар насан турш суралцах үйл явцыг хуулийн сургуульд байхдаа хуулийн дадлага олгох ажил олгогчтой өнгөрүүлсэн хугацаагаар сунгагдаж байгаа болно. Үүнтэй холбогдуулан Тусгай комиссоос Хуулийн ажил олгох үндэсний холбоог ажил олгогчдын дунд явуулах асуулгандаа ажил олгогчдоос явуулах боловсролын зуны сургалтын чанарын талаар мэдээлэл олж авах асуулт нэмж оруулах зөвлөмж өгч байгаа юм.

Кредит авах сургуулийн гадуурхи сургалт

Хуулийн зарим сургуулиуд оюутнуудад кредит цаг өгөн гадуур сургалтанд хамрагдахыг зөвшөөрдөг. Цаг хугацаа өнгөрөх тутам ийм төрлийн практик нэмэгдсээр байна. Кредит цаг авч гадуур дадлага хийлгэх нь тухайн газрын хяналт тавих хүний хэр зэрэг ажлын туршлагатай байх болон уг хяналт тавих хүн нь ийм үйл ажиллагаанд зарцуулах зав чөлөө хэр зэрэг ихтэй болохоос ихээхэн шалтгаалдаг.

Энэ бэрхшээлийг АБХ хүлээн зөвшөөрөөд, хяналт тавих уг хүний зан байдлыг хүнийх нь хувьд авч үзэхийг хуулийн сургуулиудад шаардлага болгон тавьсан. Гэвч ганц үүгээр уг бэрхшээлийг шийдвэрлэхэд хангалттай биш байж болох талтай. Цаашилбал, эрдэмтэн багш нарын оролцоог иймэрхүү төрлийн дадлагын ажлын дизайн хийх, хяналт тавих, үнэлгээ өгөхөд шаардаж гадуур дадлагын хөтөлбөрийн хүрээнд хүлээх тэдний үүрэг хариуцлагыг чухалчилбал зохино. Иймэрхүү төрлийн зарчмыг АБХ-ны батламжлах стандартаандаа оруулахыг Тусгай комисс онцгойлон зөвлөж байгаа юм.

Практик үйл ажиллагаа эрхэлдэг хуульч-багш ба дадлагын багш нар

Практик үйл ажиллагаа эрхэлдэг хуульч-багш болон хуулийн факультетийн багш нарын чадварлаг багшлагч байхыг эрчимжүүлэхийн тулд хууль эрх зүйн үйлчилгээ эрхэлдэг хуульчид өмгөөлөгчид хуулийн сургуульд хичээл заадаг байх, харин факультет нь практик үйл ажиллагаанд оролцдог байх явдал юм. Цөөн хэдэн сургууль, ажил олгогчид хууль эрх зүйн үйлчилгээ эрхэлдэг

хуульчид өмгөөлөгчид багшилж эсвэл факультет нь практик үйл ажиллагаанд оролцдог байх туршилт хийсэн. Энэ нь оюутнуудад хичээлийн танхимаар практик үйл ажиллагааны их олон зүйлийг сурч, мэдэхэд тус дөхөм болсон бөгөөд харин эрдэмтэн багш нарын хувьд практикийн үйл ажиллагаанаас олон зүйлийг таниж мэдэх боломж олгосон.

Ийм туршилт явуулсны дараа хичээлийн танхимын багш нарын бүрэлдэхүүн практик үйл ажиллагааны өргөн мэдлэгтэй болж сургууль болон оюутнууддаа буцаж ирсэн бөгөөд оюутнуудыг сургах болон залуу хуульчид бэлтгэхэд хуулийн пүүсүүдийн гүйцэтгэх үүргийн талаар өргөн хүрээтэй мэдлэгийг практик дээр ажилладаг хуульчид бусад хамтран ажиллагсаддаа хүргэн дэвшилттэй үйл ажиллагаа болсон юм.

Наймдугаар бүлэг

Хуулийн сургуулийн оюутнаас хуульч болох шилжилтийн үе

- A. Зөвшөөрөл олгох үйл явц
- B. БАР-ын элсэлтийн шалгалтад тавигдах шаардлага
- C. БАР-ын шалгалт
 - Уламжлалт шалгалт
 - Өмгөөлөгчийн ур чадварыг хэмжих хүчин чармайлт
 - Мэргэжлийн үнэлэмжийг хэмжих хүчин чармайлт
- D. Тасралтгүй суралцах үйл явцыг баталгаажуулах тухай
- E. БАР-д өргөдөл гаргагч болон шинэ хуульчдад хуулийн боловсрол олгох шилжилтийн үе
 - Дагалдан суралцах тухай
 - Шилжилтийн үеийн боловсролын хөтөлбөр
 - АНУ дахь шилжилтийн боловсролын үнэлгээ
 - Шилжилтийн албан журмын боловсрол
 - Шинэ хуульчдад зориулсан байгууллагаас хэрэгжүүлэх хөтөлбөрүүд
 - Шилжилтийн боловсролыг бэхжүүлэх хөтөлбөр

A. Зөвшөөрөл олгох үйл явц

Муж улсуудын шүүх нь тухайн мужийн БАР-ын элсэлтийн журмыг тогтоох үүрэг хүлээдэг уламжлалтай. Уг элсэлтийн журам нь тухайн өргөдөл гаргагчийн өмгөөлөгчөөр ажиллах анхан шатны мэдлэг, боловсролтой болохыг нь баталгаажуулахад чиглэгдсэн байдаг. Муж бүрийн элсэлтийн журам өөр хоорондоо харилцан адилгүй бөгөөд аль ч муж улсын хуулийн сургуулийг¹ төгсөгч хуульчаар ажиллах зөвшөөрөл авахын тулд наад зах нь хоёр шаардлагыг хангаж байх ёстой. Үүнд нэгдүгээрт, өргөдөл гаргагч нь

¹ БАР-ын өргөдөл гаргагчид нь АНУ-ын БАР-ын Холбооноос магадлан итгэмжилсэн хуулийн сургуулийг төгсөх ёстой гэсэн шаардлагыг муж улсуудын дийлэнх нь тавьдаг. Ийнхүү магадлан итгэмжлэл аваагүй цоон тооны хэдэн сургуулийг төгсөгчид БАР-ын элсэлтэнд өргөдөл гаргах эрхтэй байдаг. Үүний зэрэгцээ өргөдөл гаргагч нь хуулийн сургуулийг төгсөх үедээ дагалдангаар ажиллаж болдог хувилбар ч бас зарим муж улсад байдаг. Бүлэг 3.A-ыг харна уу.

БАР шалгалт² өгсөн байх, хоёрдугаарт, өмгөөлөгчөөр ажиллаж чадах ёс суртахуунтай гэдгээ харуулах ёстой.

Сүүлийн жилүүдэд Муж улсын элсэлтийн байгууллагууд шинээр хуульч болж байгаа хүмүүсийн хуульчийн ерөнхий суурь мэдлэг болон мэргэжилтэний хувьд чадварлаг байх явдлыг баталгаажуулахад илүү анхаарал тавих болсон байна. Ингэхийн тулд Х хоёр боломжит арга зам байгааг авч үзжээ. Нэгдэх нь тийм ч их дэмжлэг авч чадахааргүй бөгөөд тэр нь элсэлтийн хорооноос БАР-ын элсэлтийн шалгалтын өргөдөл гаргахын тулд тусгай дамжаанд суухыг шаардах явдал юм. Хоёрдахь арга нь гэвэл, мэргэжлийн ур чадвар болон үнэ цэнийг уламжлалт БАР-ын шалгалтаар шалгадгаас илүү өргөн хүрээнд үнэлэх үр өгөөжтэй аргачлалыг элсэлтийн комисс боловсруулах шаардлага юм. Үүнийг цаашид үргэлжлүүлэн улам сайжруулах хэрэгцээ бий. Энэхүү хоёр аргын талаар дор өгүүлэх болно.

Б. БАР-ын элсэлтийн шалгалтад тавигдах шаардлага

БАР-ын шалгалтын хичээлийн сэдэв болон шалгалт авах аргачлалаар дамжуулан маш олон хууль эрх зүйн зөвшөөрөл олгох эрх мэдэл бүхий байгууллагууд хуулийн сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрт хүнд хэцүү дарамт учруулж байдаг³. Харин Өмнөд Каролина болон Индиана хоёр мужийн шүүхийн дүрмээр БАР-ын шалгалтын өргөдөл гаргахын тулд хичээлийн хөтөлбөрийн ихэнх хувийг нь үзэж судалсан байх шаардлагатай гэж заажээ. Энэ хоёр мужийн аль нь ч зөвхөн хуульчийн болон мэргэжлийн ур чадварт онцгойлон шаардлага тавиагүй, харин эрх зүйн бичиг баримт боловсруулах, судалгаа хийх, мэргэжлийн хариуцлага зэргийг шаардлагатай хичээлүүдийн тоонд багтаасан байдаг. Өмнөд Каролинад шүүхийн хамгааллыг тэдгээрийн дээр нэмж шаарддаг. Эдгээр мужид хуульчдыг ажилд авахдаа материаллаг болон дүрэм журмаар зохицуулагдах хуулийг баримтлах бус харин бодит чадварыг илүүтэйд үнэлэх журам үйлчилдэг байна. Иймээс Өмнөд Каролинад БАР-ын шалгалтын өргөдөл гаргахдаа, хамгийн наад зах нь хуулийн сургуулийн нэг курс хичээлийг үзээд дээр нь нэмж дараах чиглэлүүдийг хамарсан байхыг шаарддаг. Тухайлбал: бизнесийн

² Зөвхөн Висконсиний хуулийн их сургуулийг төгсөгчид холбооны улсын хүрээнд “тусгай эрхийн диплом” авдаг, Висконсиний их сургуулийн болон Маркеттийн их сургуулийн хуулийн сургуулийг төгсөгчдийг БАР-ын шалгалт өгөхгүй байж болдог. Үүний зэрэгцээ зарим холбооны улсуудад аливаа нэгэн хуулийн байгууллагад тодорхой хугацаагаар ажилласан хуульчдыг БАР-ын шалгалт өгөхгүй байж болохыг зөвшөөрдөг.

³ Бүлэг 8.С-г үз.

хууль, иргэний хууль, худалдааны хууль, үндсэн хууль, гэрээний эрх зүй, эрүүгийн хууль, гэр бүлийн харилцаа, тэгш эрх, гэрч, өмч хөрөнгө, татвар болон иргэний эрхийн хуулиуд болно⁴. Үүний нэгэн адил Индианад зарим нэгэн тогтсон хичээлүүдээс гадна дараах чиглэлүүдийг судалсан байхыг шаарддаг. Үүнд: захиргааны хууль ба журам, бизнесийн байгууллага, иргэний эрх зүй, худалдааны ба гэрээний хууль, эрх зүй, үндсэн хууль, эрүүгийн хууль ба эрх зүй, өмч хөрөнгө, татвар болон иргэний эрхийн хуулиуд орно⁵. Эдгээр шаардлага нь эрчимтэй мэтгэлцэх шалтаг болдог⁶. АНУ-ын БАР-ын Холбоо болон БАР-ын шалгалт авагчдын үндэсний бага хурал хуулийн сургуулийн хөтөлбөрийн агуулгыг чиглүүлж өгдөг нөхцлийг удаан хугацаагаар эсэргүүцэж байсан юм. 1971 оны 7-р сард баталсан, АНУ-ын хуулийн боловсролын БАР-ын Холбооны зөвлөл болон БАР-ын шалгалт авагчдын үндэсний бага хурлын удирдах зөвлөл хоёрын зөвшөөрдөг адил зарчимд ийнхүү хэлсэн байдаг:

Хуулийн сургуулиуд нь зөвхөн заах арга, техникийг зохих ёсоор туршихаас гадна хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгыг бас туршиж байгаа . . . Олон нийтийн эрх бүхий байгууллагууд хичээлийн хөтөлбөрийн агуулгыг зааж тулгах биш харин шалгалт авах үедээ суралцагчийн боловсролын түвшин ямар байгааг тодорхойлоод, тухайн өргөдөл гаргагч олон түмэнд зохих ёсоор үйлчилж чадна эсвэл чадахгүй гэдгийг шалгана⁷.

Энэхүү журмын байр суурийг Өмнөд Каролина болон Индианагаас гадна хуулийн сургуулийн өргөдөл гаргагчид батлуулах хандлагатайгаар нэлээд нухацтай дэмжиж байжээ.

Сүүлийн жилүүдэд БАР-ын шалгалтын шаардлага өргөдөл гаргагч сурсан хичээлийн агуулгыг ерөнхийд нь үнэлэхэд бус харин зөвхөн хуулийг баримтлах чадварыг харгалзахад чиглэгдэж байна⁸. Жишээлбэл, БАР-ын шалгалтын шаардлагын талаар дэвшүүлсэн нэгэн саналд БАР-ын шалгалт өгөхийн тулд өргөдөл гаргагчид нь хуулийн сургуульдаа хууль баримтлах талаар 90 цагийн хичээлийг

⁴ SOUTH CAROLINE RULES OF COURT, Rule 5A.

⁵ INDIANA RULES FOR ADMISSION TO THE BAR AND THE DISCIPLINE OF ATTORNEYS, Rule 13 (V).

⁶ Littlejohn, *South Carolina's Rule 5 Works Well*, 54 THE BAR EXAMINER 19 (Aug. 1985) (хамгаалалтын хөтөлбөр)-ийг Blackmar, *South Carolina is Out of Line: A Response to Chief Justice Littlejohn*, 55 THE BAR EXAMINER 4 (Feb. 1986) (шүүмж хөтөлбөр)-тэй харьцуулна уу. Prof. Charles B. Blackmar, 64 JUDICATURE 253 (1981)-ын захидал; Prof. John Burkoff, 64 JUDICATURE 200 (1980)-ийн захидал.

⁷ White, *Lawyer Competency and the Law School Curriculum: An Opportunity for Cooperation*, 53 THE BAR EXAMINER 4, 7-8 (Feb. 1984)

⁸ Хуулийн сургуулиуд АБА-ийн шалгалт авах мэргэжлийн зааварчлагаар хангах үүргийг хөдийнэ өгсөн байдаг учраас БАР-ын шалгалтын авах эрх бүхий хүмүүс мэргэжлийн үнэлэмжийг үнэлэхэд чиглэгдсэн боловсролгүй болгох асуудлыг харгалзан үзэх шаардлага байдаггүй.

дүүргэсэн байх урьдчилсан нөхцлийг шаардсан байсныг Калифорнийн БАР-ын шалгалтын хороо дэмжээгүй няцаасан байдаг⁹. Сургалтын агуулга нь юуны өмнө үйлчлүүлэгчдийн харилцан үйлчлэлцэл, урьдчилан сэргийлэх хуулийн дагуу төлөвлөх болон үйлчлүүлэгчид дүн шинжилгээ хийх, маргааныг шийдвэрлэх альтернатив аргачлал, цаг ба дадлагын менежмент, баримт цуглуулах болон шинжилгээ, баримт бичиг боловсруулах, хэлэлцээр хийх, шүүхийн өмнөх болон шүүхийн дадлагад гол анхаарлаа хандуулах ёстой. Хичээлийн 30-аас доошгүй цагийг оюутны чадварыг үзүүлэх үүний дотор үндэслэл гаргах, гэрчийг нягтлах болон гэрчийг ашиглах зэрэг сөрөг талд үйлчлэх боломж олгосон курсийн ажил эсвэл хуулийн үйл ажиллагаанд зарцуулсан байх шаардлагатай. Шаардлага хангах зориулалттай курс хичээл нь мужийн БАР-аар батлагдсан байна.¹⁰

Үүний нэгэн адил Хуулийн боловсрол болон Нью Йорк хотын БАР-ын холбооны БАР-ын элсэлтийн хорооноос “ур чадварыг дадлагажуулах шаардлага”¹¹ хэмээгдэх хөтөлбөр боловсруулах саналыг гаргажээ. Хорооны гаргасан төслийн дагуу өргөдөл гаргагч нь дараах 7 дурьдсан ур чадварын сэдвээс 3-аас доошгүйг нь үзэх шаардлагатай аж. Үүнд: хуулийн хэрэгслийг боловсруулах, ярилцлага авах зөвлөлгөө өгөх, хуулийн конторын менежмент, хэлэлцээр, аман өмгөөлөл (давж заалдах, хүсэлт гаргах үндэслэл), шүүхийн өмгөөлөл болон бичгэн өмгөөлөл болно. Өргөдөл гаргагч нь хуулийн сургуульд шаарддаг хичээлүүдийг сурсан байх шаардлага заавал тавихгүй.

Калифорни, Нью Йоркод боловсруулж хүлээн зөвшөөрөгдсөн өмгөөллийн ур чадварын шаардлагатай ижил зүйл нь үйлчлүүлэгчийг төлөөлж байгаа БАР-ын гишүүн нь хууль эрх зүйн үйлчилгээ

⁹ REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE COMMISSION ON LAWYERING SKILLS OF THE STATE BAR OF CALIFORNIA 3-6 (1991 оны 11-р сар).

¹⁰ 1990 онд Хуульчийн ур чадварын хороо НВ Калифорни мужийн БАР-ын захирагчдын зөвлөлд хуульчийн ерөнхий ур чадварыг эзэмшихтэй холбоотой, ялангуяа хуульч болохын өмнөх үеийн хуульчийн ур чадварын сургалтын шаардлагын талаар зөвлөмж өгөх үүргийг хүлээлгэсэн байна. Үүний дараа уг хороо, БАР-ын өргөдөл гаргагч нь хуулийн сургуулиудад уламжлал болсон, хуулийн шинжилгээ хийх, хуулийн судалгаа, хууль ёсны бичгэн болон аман өмгөөлөл, үүний зэрэгцээ мэргэжлийн хуульчийн үүрэг хариуцлагын зааварчлагаас бусад хуульчийн ур чадварын сургалт авч байгаа тухай тайлан гаргасан байна. Уг хорооноос БАР-д элсэх 3 жилийн хугацаанд мужийн хуульчид нь хуульчийн мэргэжлийн ур чадварын 34-өөс доошгүй цагийн сургалтад хамрагдсан байх төсөл боловсруулжээ. Зөвлөмжийг Калифорни мужийн БАР-ын захирагчдын зөвлөл 1992 оны 4-р сард зөвшөөрөн хүлээн авч, Зөвлөлийн хороонд хэрэгжүүлэхээр үүрэг өгсөн юм.

¹¹ COMMITTEE OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSION TO THE BAR, ASSOCIATION OF THE BAR OF THE CITY OF NEW YORK, DISCUSSION DRAFT REPORT ON ADMISSION TO THE BAR IN NEW YORK IN THE TWENTY FIRST CENTURY—A BLUEPRINT FOR REFORM 22-26 (Jan. 2 1992) (үүнээс хойш “CITY BAR REPORT” гэж нэрлэх болно).

үзүүлэхийн тулд баримт цуглуулах, ярилцлага авах, хэлэлцээр хийх болон аман өмгөөлөл гэх зэрэг хуульчийн чадварыг сайтар эзэмшсэн байх ёстой гэжээ. Хуульчийн чадвар эзэмшүүлэх иймэрхүү хичээлийг зарим хуулийн сургуульд оюутнууд сонгодоггүй бөгөөд ур чадварын хичээлийн хязгаарлагдмал байдлын энэхүү сиймхий олон сургуульд ажиглагддаг. Тэгээд ч элсэж байгаа хуульчид уг ур чадварыг нэгэн жигд чанартайгаар эзэмшдэггүй аж. Хуульчид төгссөнийхөө дараа болон БАР-д элсэхдээ ганцаар бие даан ажиллах, мөн бага хэмжээний хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх үндсэн ур чадварын зохих сургалтыг дүүргэлгүй, үйлчлүүлэгчийг төлөөлөх үүрэг хариуцлагыг авч болох талтай юм. БАР-д элсэхээс өмнөх ур чадварын хичээл бол шинээр гарч буй хуульчдын үйлчлүүлэгчийг хяналтгүйгээр төлөөлөх хуульчийн ур чадварыг эзэмшсэн болохыг нь баталгаажуулж өгдөг хэрэгсэл хэмээн үзэж болох юм байна.

Үүний дээр элсэлтийн өмнөх ур чадварын хичээлийн шаардлагын анхдагч үндэслэл нь, ур чадварын хичээлд голлон анхаарлаа хандуулснаар хуулийн сургууль өөрийн уламжлалт үүргээ зохих ёсоор хангах чадварыг сулруулж, бусад үүрэг хариуцлагаа ханган биелүүлэхэд нь хүндрэл учруулна хэмээн эргэлзэж байгаа юм. Тусгай комисс үүнийг зохих ёсоор эргэлзээ төрүүлэх асуудал мөн гэж үзээд зөвшөөрөл олгох болон зохицуулах эрх бүхий этгээдүүд ойлгож хандах ёстой хэмээжээ. Хэрэв хуулийн сургуулийн оюутнууд чадварлаг хуульч болох үйл явцын аливаа нэгэн талд хэт их анхаарлаа хандуулах аваас олон нийтийн сонирхолд үйлчилж чадахгүйд хүрч мэдэх юм. Гэвч тусгай комисс хуулийн боловсролын энэхүү тэнцвэргүй байдал болон ихэнх хуулийн сургуулийн ур чадварын, үнэлэмжийг умартуулалгүйгээр бусад чухал үүргээ эрчимжүүлэн зааж болно гэдгийг мөрдлөг болгодог байна.

В. БАР-ын шалгалт

Уламжлалт шалгалт

Хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх газарт олно нь ажиллаж байгаагүй өргөдөл гаргагч нь хуулийн үйлчилгээ үзүүлэх зөвшөөрөл авахдаа урьдчилсан нөхцөл болох бичгэн шалгалтыг хангахуйц түвшинд байх ёстой.¹² Уламжлалт БАР-ын шалгалт нь олон сонголттой хариултаас сонгох болон эссэ бичих асуулттай битүүмжилсэн тест юм. Хэдийгээр тест нь олон талын чадварыг үүний дотор тодорхой төрлийн хуулийн шинжилгээ хийх болон үр өгөөжтэй харилцах зэргийг шалгах зориулалттай боловч өргөн

¹² Дээр дурьдсаны дагуу Висконсин ордоггүй цорын ганц муж улс болно. Дээр өгсөн тайлбар 2-ыг үз.

хүрээтэй сэдвийг хөндсөн хуулийн зарчмын талаархи мэдлэгийг илүүтэй үнэлдэг.

БАР-ын шалгалтад орж буй асуултууд нь муж тус бүрээр өөр өөр байдаг.¹³ Жишээлбэл, Нью Йоркийн БАР-ын шалгалт дараах сэдвүүдээс алиныг нь ч сонгон оруулж болдог. Үүнд: бизнесийн харилцаа, иргэний хууль (мужийн болон холбооны), корпорацийн, эрүүгийн хууль болон журам, гэрчийн, гэр бүлийн хууль, орлогын болон хөрөнгийн татвар, үндсэн хөрөнгийн, хохирол барагдуулах, эрх зөрчигдөх (гэм буруугүй нөхцлийг хуулиар хамгаалсан), өв залгамжлал ба гэрээслэлийн болон Арилжааны нэгдсэн хуулийн 2, 3, 6, 9-р зүйлүүд ордог. Саяхан болтол Нью Йоркод тэдгээрээс гадна 6 сэдэв орж байсан нь: захиргааны хууль, дампуурлын, даатгалын (хуулиар хамгаалаагүй боловч гэм буруугүй нөхцөл), хөдөлмөрийн хууль, орон нутгийн корпорацийн болон батлан даалтын хуулиуд орно.¹⁴

Уламжлалт БАР-ын шалгалт нь ур чадвар, үнэлэмжийн талаар тодорхойлсон хуульчийн суурь чадварыг оюутнууд эзэмших явдлыг урамшуулж дэмжсэн зүйл огт хийгээгүй. Урамшуулахгүй байлаа гэхэд уламжлалт шалгалт нь асуудал шийдвэрлэх, баримтад тулгуурласан мөрдөн байцаалт явуулах, зөвлөлгөө өгөх, хэлэлцээр хийх зэрэг чадварыг хэмжих оролдлого огт хийгээгүй харин ч бүр тэдгээр чадваруудын олонхоос заах, эзэмших үйл ажиллагаанд төвөг учруулж байсан ажээ. Жишээлбэл, шалгалт нь, хуульчийн ур чадварын курс хичээлийн зардлаар материаллаг талыг баримталсан курсуудад хэт их анхаарал тавьдаг байдлаар нөлөөлж байв. Түүнчлэн уламжлалт шалгалт нь хуулийн сургуулийн оюутнуудыг санал болгож байгаа чиглэлийн хичээлийн сэдэв, хуульчийн ур чадварыг хөгжүүлэхэд чиглэсэн хичээлийн оронд материаллаг талыг баримталсан сэдвийг сонгоход илүүтэй анхаардаг байлаа. Мөн хуулийн сургуулийн профессорууд оюутны ур чадварт сургах сургалтын оронд өөрсдийн материаллаг талыг баримталсан хуульд суралцах сургалтаар сольж

¹³ Бүгд биш боловч цөөн хэдэн муж улс БАР-ын шалгалтын комиссын үндэсний бага хурлаас бэлтгэсэн Олон мужийн БАР-ын (ОМБШ) нэг өдрийн шалгалтыг нэгэн хэсэг болгон оруулдаг. ОМБШ нь олон хариултын сонголттой, 6 сэдвийн хүрээнд үүний дотор, эрх зөрчигдөх, гэрээ, эрүүгийн хууль, үндсэн хөрөнгө, гэрчийн болон үндсэн хуулийг хамарсан 200 асуулт бүхий 6 цагийн шалгалт юм. Шалгалтын асуулт нь өргөдөл гаргагчийн материаллаг талыг баримталсан эрх зүйн зарчим, уншиж ойлгох болон үндэслэл гаргах чадварыг шалгах зорилготой. Зарим мужууд стандарт эсэ бичих Олон мужийн эсэ бичих шалгалт (ОМЭШ), түүнчлэн БАР-ын шалгалтын комиссын үндэсний бага хурлаас бэлтгэсэн асуулт болох дээр дурьдсан 6 сэдвийн дээр холбооны иргэний хууль, корпорацийн, итгэлцэл болон гэрээслэлийн хуулийн 3 сэдвийг хамарсан асуултуудыг нэмж оруулдаг. Эдгээр мужууд ОМЭШ-ыг ашиглахын зэрэгцээ мужийн хуулийн бусад хүрээг хамарсан эсэ бичих асуултыг нэмж оруулсан байдаг.

¹⁴ City Bar Report, 3-ын 11-р тайлбар.

идэвхийг бууруулж байсан.

БАР-ын шалгалт хуулийн сургууль, хуулийн профессор болон оюутнуудад хэт өнгөц мэдлэг олгож байгаагаас шалгалтыг давж гарахад бэрхшээлтэй байдаг мэтээр олон жилийн турш шүүмжилж ирсэн юм. Тухайлбал, 1970 онд профессор Жорж Неф Стивансын удирдлагаар ААЛС-аас явуулсан судалгаагаар, “БАР-ын шалгалтын сэдэв нь хуулийн сургуулийн хичээлийн хөтөлбөр болон өргөдөл гаргагчийн авч буй хуулийн мэдлэгийн түвшинд” их илэрхий нөлөөлж байгааг тодорхойлон гаргажээ.¹⁵ Уг судалгааны асуулгыг хуулийн олон сургуулийн декануудын дунд явуулсан бөгөөд БАР-ын шалгалт тэдний хичээлийн хөтөлбөрт маш их нөлөөлдөг¹⁶ болохыг тогтоосон байна. Түүнчлэн БАР-ын шалгалтын хамрах хүрээг тодорхойлоход, оюутнууд өөрсдөө хичээлийн сэдвээ сонгох явцдаа басхүү нөлөөлсөн болохыг олж тогтоожээ. БАР-ын шалгалтын хүрээнд байнга гардаг гомдол бол орон нутгийн хууль ялангуяа өмгөөллийн чиглэлийн хичээл үзэх тухай шаардлага юм. БАР-ын шалгалт маш өргөн хүрээг хамардаг учраас “боловсрол олгох туршилт хийхэд ямар ч шаардлагагүйгээр саад болдог”¹⁷ хэмээн асуулганд оролцсон зарим хүн үзжээ. Мөн санал асуулгаар хуулийн зарчмын талаар дэс дараатай мэдлэг олж авахад анхаарлаа хандуулахын оронд, ур чадварыг шалгахад илүү анхаардаг гэж БАР-ын шалгалтыг шүүмжилжээ.

ААЛС-аас явуулсан БАР-ын шалгалтын талаархи судалгаагаар, хуулийн сургуулийн элсэгчид, факультетийн тоо, сонгох хичээлийн тоо болон төгсөгчдийн нэг мужаас нөгөө муж руу шилжих хөдөлгөөн маш их байгаа нь тодорчээ. БАР-ын шалгалтад нэгэнт ордог материаллаг талыг баримталсан хичээлийн тоо их хэвээр байгаа нөхцөлд энэхүү их өсөлт, өрнөлтийн хичнээн нь хуулийн боловсролын бэрхшээлтэй байдлыг шинэчлэн өөрчилж чадах бол?

ААЛС-аас явуулсан судалгаатай¹⁸ адилхан саналтай байгаагаа бусад байгууллагад сүүлийн таван жилийн хугацаанд илэрхийлсээр

¹⁵ AALS Bar Examination Study Project, Bar Examination Coverage, Law School Curricula and the Applicant 37 (Apr. 10, 1970)

¹⁶ Цоон тооны декан БАР-ын шалгалтын сэдэв нь үр өгөөжтэй хичээл оруулах явдлыг хязгаарладаг гэж хариулсан. Түүнээс гадна цоон тооны хариултанд, зарим нэгэн хичээлийн сэдэв БАР-ын шалгалтанд ордог учраас сонголт хийгддэг боловч сонголт хийх нэрээр сонгож авахаас өөр аргагүй байдаг гэж хэлжээ.

¹⁷ 49-тэй ижил.

¹⁸ Жишээлбэл, өв залгамжлалын хичээлийн тухай ярилцахдаа профессор Жеффри Пеннел “орчин үеийн сэтгэлгээний агуулга бүхий сэдвүүдийг (хэрэв ийм сэдэв ордог бол) бодит амьдралд цоон тохиолддог эсвэл бараг үл тохиолдох уламжлалт сэдвийг оруулахын тулд ихэнхдээ чимээгүй орхигдуулдаг” хэмээн тэмдэглэжээ. Pennel, Introduction: Whither Estate Planning, 24 Idaho L. Rev. 339, 342 (1987 - 88). Тэрбээр үүнийг “эдгээр уламжлалт сэдвүүд нь ихэнх муж улсуудын БАР-ын шалгалтанд ордог” болохыг бодит баримтанд тулгуурлан

байгаа юм. Хамгийн сүүлд Нью Йоркийн БАР-ын холбооны хуулийн боловсрол олгох болон БАР-ын элсэлтийн хороо¹⁹ саналаа илэрхийлсэн байна. Энэ хорооноос шалгалтын олон сонголттой хариултыг үгүй болгох, 22 сэдвийг хамарсан хэвшмэл асуултын тоог 10 болгон бууруулах санал дэвшүүлж байгаа юм. Эдгээрт: иргэний болон корпорацийн эрх зүй, үндсэн хууль, гэрээний эрх зүй, эрүүгийн эрх зүй, ёс зүйн, гэрчийн, хөрөнгийн, иргэний болон гэрээслэлийн эрх зүй орно. Уг саналыг энэхүү хорооноос оруулахдаа одоогийн шалгалт хоёр дахин их байх нөхцлийг эсргүүцэхийн зэрэгцээ “хуулийн үйлчилгээ үзүүлэх зөвшөөрөл авахын өмнө ‘хууль’ болон эдгээр 22 сэдвийг мэддэг байх, түүнчлэн шалгалт өгч байгаа хуульч тэдгээр сэдвийн аль нэгийг бодитоор мэддэг гэсэн дүгнэлт гаргах боломжтой байх”²⁰-аас татгалзсан юм. Үүний оронд гурван зүйлийг дэмжихийг уриалсан нь: шалгалтад оролцогчид илүү утга төгөлдөр байдлаар бэлтгэж, илүү бодож боловсруулсан хариулт өгөх, “хэт дэлгэрэнгүй тайлбарлах явдал болон ой тогтоолт хийхийг чухалчлахгүй байх” түүнчлэн “БАР-ын шалгалт хамгийн эцсийн зорилт биш, харин шинэ хуульчдын мэргэжилдээ өсөх хөгжлийн тасралтгүй чанарыг хангадаг байхад анхаарах”²¹ эдгээр болно.

Хуульчийн ур чадварыг хэмжих хүчин чармайлт

Өнгөрсөн арваад жилийн хугацаанд БАР-ын шалгалтын хороо болон бусад байгууллага уламжлалт шалгалтаар хэмждэг хууль ёсны үндэслэл гаргах, шинжилгээ хийх чадвараас гадна хуульчийн ур чадварыг хэмжих асуултыг шалгалтад оруулахын тулд улам их анхаарал тавих болсон байна. Аляск, Калифорни болон Колорадо зэрэг гурван муж БАР-ын шалгалтад “танилцуулах тест”-ийг оруулан хэрэгжүүлэх замаар уламжлалт загварыг халж чадсан юм. Танилцуулах тест нь хэд хэдэн шинж чанарыг агуулдаг: нэгдүгээрт, уг тест нь хуулийн зүйл ангийг тогтоон цээжилсэн байдлыг шалгахад зориулагдаагүй, хоёрдугаарт, БАР-ын шалгалтын уламжлалт асуултуудын зэрэгцээ дүн шинжилгээ хийх чадварыг шалгахад чиглэгдсэн, гуравдугаарт, “хуульчийн хувьд мэргэжлийн чадвараа бодит амьдралын жишээн дээр ямар нэгэн хэмжээгээр үзүүлэх”-ийг шаарддаг.²²

1982 онд танилцуулах тестийг анх удаа шалгалтын асуултад

хэлжээ. Үүнээс үндэслэн хэрэв, БАР-ын шалгалтынхан хууль дүрмийн мэдлэгийг шалгахад гол анхаарлаа хандуулвал буруу журам баримталж байна хэмээн тэр үздэг байна.

¹⁹ 5-ын 11 дүгээр тайлбарын CITY BANK REPORT-ыг үзнэ үү.

²⁰ 32-ыг үзнэ үү.

²¹ 32-33-ыг үзнэ үү.

²² Feldman & MacNeille, *Certifying Professional Competence: The Alaska Experiment*, 52 THE BAR EXAMINER 1, 14 (Feb. 1983).

оруулсан муж Аляск болсон. Тестийн зорилго нь уламжлалт шалгалтын аргаар зохих ёсоор хэмжигддэггүй хуульчийн ур чадварыг шалгахад чиглэгдэнэ:

“Хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх” үйл ажиллагаа нь ихэнхдээ баримтуудыг гартаа оруулан эзэмших, хуулийг судлах, эрх зүйн асуудал болон стратегийг боловсруулах, хамааралгүй зүйлийг хамааралтай зүйлээс, хэрэгтэй материалыг хэрэггүйгээс ангилан ялгах болон шүүхийн шийдвэр гаргах дасгал хийх хүрээг хамардаг. Эдгээр үйл ажиллагааны зөвхөн хэд нь л нягт нямбай боловсруулагдаж чадсан, чадаагүй хэмээн тооцогдох хуулийн олон зүйл ангиас хамаарах МБЕ эсвэл гол төлөв зарим нэгэн дүн шинжилгээ хийх болон маш богино хугацааны дотор тодорхой нэгэн асуулт нь, хуулийн тодорхой хэсэгт чиглэсэн, аливаа нэгэн материал бэлтгэдэг уламжлалт эссэний асуултад орж сайн шалгагдсан байхаар бодож бэлтгэгдсэн байдаг.²³

Тестийн асуултын анхны хувилбараар бол өргөдөл гаргагчид нь өгөгдсөн бодит баримтуудаас үүдэн гарах онцгой асуултуудад хариулт бичихээр зохиогдсон байна. Өргөдөл гаргагчид тохиолдол болон дүрэм, холбогдолтой, холбогдолгүй мэдээлэл бүхий судалгааны материалын багц олгогдсон байх юм.

Калифорнид танилцуулах тестийг БАР-ын шалгалтдаа 1983 оноос хойш хэрэглэж байна.²⁴ “Тест нь хуульчийн ур чадварын дөрвөн зүйл ангийг шалгахад зориулагдсан байдаг. Эдгээрт: хуулийн дүн шинжилгээ хийх, баримтад дүн шинжилгээ хийх, мэргэжлийн үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах чадвар болон асуудал шийдвэрлэх чадвар орно”.²⁵ Тестийн асуултад доорх төрлийн баримт материалууд орсон байдаг. Өргөдөл гаргагчийн хавтаст хэрэгт орох захидал, тодорхойлолт, санамж, цагдаагийн тайлан, сонины өгүүлэл болон эрх зүйн баримт бичиг болох дүрэм, хэргийн тохиолдол, энэ талаархи холбогдох баримтууд бүхий хэсгийг ашиглан бичгээр үйлдсэн даалгавар гүйцэтгэх ёстой. Гурван цагийн хугацаанд хоёр асуултад хариулана. Даалгаварт үйлчлүүлэгчийн мэдүүлгийг тодорхойлох, хуулийн холбогдох хэсгийг тодорхойлох, ярилцлагын төлөвлөгөөний талаархи шүүмж, тодорхойлолт гаргах, эцсийн үндэслэл гаргах, санамж бичиг гаргах, өөрийн байр суурийг тодорхойлох болон мөрдөн байцаах төлөвлөгөөг гаргах зэргийг бүгдийг бичгээр үйлдэх ёстой.²⁶

Колорадо муж 1989 онд танилцуулах тестийг өөрийн шалгалтад оруулсан бөгөөд энэ нь “хуульчид хуулийг чадварлаг ашиглаж байгаа

²³ 6-г үз.

²⁴ Smith, *Performance Testing in California, 1983-1989*, 58 THE BAR EXAMINER 17 (Aug. 1989); Smith, *Preparing and Grading the California Performance Test*, 54 THE BAR EXAMINER 1 (Feb. 1984).

²⁵ Smith, *Performance Testing in California, 1983-1989*, 58 THE BAR EXAMINER 17, 19 (Aug. 1989).

²⁶ 19-21-ийг үзнэ үү.

байдлыг шалгах” зорилготой байжээ.²⁷ Энэ нь гучин минутын хоёр асуулт бөгөөд гурван эссэгээр хариулт өгөх ёстой. 1989 оны 2-р сард энэхүү тестээр анх удаа шалгалт авах үед эхний асуулт нь өргөдөл гаргагчийн уншаад дүн шинжилгээ хийх чадварыг шалгах зорилгоор гэрчийн хоёр баримтын гол ялгааг гаргах даалгавар өгөгдсөн байсан аж.. Хоёр дахь даалгавар нь уншсан зүйлдээ үнэлгээ өгөх, асуудлыг тодорхойлох чадварыг шалгах зорилгоор үйлчлүүлэгчийн бичсэн хоёр хуудас тайлбарыг уншиж хянаад судлах шаардлагатай асуудлуудыг тодорхойлсон тайлбар бичиж бэлтгэх, түүнчлэн үйлчлүүлэгчийн мэдэлд байгаа нэмэлт мэдээлэл өгч чадах баримтуудыг материалуудыг тодорхойлох асуулт байсан.

Өнгөрсөн хугацаанд бусад муж өөрсдийн БАР-ын шалгалтдаа танилцуулах тестийн асуултуудыг оруулах талаар нааштай хандах болж Аляск, Калифорни, Колорадогийн туршлага болон 1986 оны ерөнхий шүүгчдийн бага хурлын шийдвэрийг биелүүлэх асуудалд онцгой анхаарал тавих болсон аж.²⁸ Харин БАР-ын шалгалтын Үндэсний зөвлөл одоо үндэсний хэмжээнд стандарчилсан танилцуулах тест боловсруулахаар ажиллаж байна.

Олон сонголттой хариултаас сонгох болон эссэ бичих даалгавартай уламжлалт шалгалтад танилцуулах тестийг нэмж оруулснаар өргөдөл гаргагч нь чадварлаг хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлж чадах эсэх талаархи шинж чанарыг амжилттай хэмжих боломжтой болсон байна. Уламжлалт БАР-ын шалгалтаар энэхүү шинж чанарыг хэмждэггүй байсан юм.²⁹

Танилцуулах тест нь БАР-ын шалгалтаар тогтоодог хуульчийн ур чадварыг хэмжих хүрээг тэлсэн юм. Уламжлалт БАР-ын шалгалтаар өргөдөл гаргагч нь сургуулиар олсон тодорхой нэгэн мэдлэгээ хэр зэрэг санаж байгааг шалгадаг хязгаарлагдмал аргачлалын оронд асуудлыг хянан таньж, хуулийн үндсэн зарчмыг ашигладаг байх зорилгоор илрүүлж, нээж чадаагүй баримтуудад хууль ба баримт хоёрыг нэгтгэх замаар үнэлгээ өгөх, үүний дараа л хэрэгтэнд татах, мөрдөн байцаах, давж заалдах зэрэг хуулийн түгээмэл хэрэгслүүдийг ашиглан мэдээлэл боловсруулах түүнийг хэрэглэх боломжтой болсон байна. Уг тестийг санал болгогчдын үзэж байгаагаар хууль, эрх зүйн үйлчилгээ шинээр үзүүлэхээр өргөдөл гаргагчид тэдний үзүүлэхээр зэхэж буй үйлчилгээний зарим нэг хэсгийг чадварлаг үзүүлж чадах эсэхийг үнэлэх үр дүнтэй тест мөн гэдэгт бүрэн дүүрэн итгэлтэй байгаа юм.³⁰

²⁷ Ogden, *Performance Testing in Colorado*, 58 THE BAR EXAMINER 19 (Nov. 1989).

²⁸ Ерөнхий шүүгчдийн бага хурал, *Promoting Lawyer Competence*, 10 STATE COURT JOURNAL, 15 (1986).

²⁹ Feldman & MacNeille, Klein & Bolus, AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CLINICAL LEGAL SKILLS AND BAR EXAMINATION RESULTS: A REPORT PREPARED FOR THE COMMITTEE OF BAR EXAMINERS OF THE STATE BAR OF CALIFORNIA AND THE NATIONAL CONFERENCE OF BAR EXAMINERS (1982)

³⁰ CITY BAR REPORT, 28-ын 11-р тайлбарыг үз.

Үүнээс гадна, танилцуулах тест нь багшлах болон хуулийн мэдлэг олж авах үйл явцыг урамшуулах, дэмжих хоёрдахь зорилготой³¹ бөгөөд энэхүү үүрэг нь одоогоор Калифорнид үнэхээр их нөлөө үзүүлэн амжилттай хэрэгжиж байгаа бололтой.

Олонхи шүүмжлэлд түвшин тогтоосон бөгөөд харин танилцуулах тестэнд эдгээр нь хэрэглэгдэж байгаа юм. Нэгдүгээрт, танилцуулах тест нь уламжлалт шалгалтаар шалгадаг хуульчийн дүн шинжилгээ хийх, үндэслэл гаргах, бичих болон бичгээр харилцах ур чадваруудыг шалгахад (өөр аргаар болоод бүрэн хэмжээгээр шалгадаг хэдий ч) бас ихээхэн хэмжээгээр анхаарал тавьдаг. Танилцуулах тестийн асуултууд нь Шалгалтын хорооноос гаргасан хуульчийн ур чадвар ба үнэлэмжийг тогтоох тестийн агуулгаас тийм ч их гүнзгийрдэггүй. Хоёрдугаарт, өргөдөл гаргагчийн уламжлалт шалгалтаар авсан оноо болоод танилцуулах тестээр авсан оноо хоёрын хоорондын зөрүү харьцангуй бага байдаг. Гуравдугаарт, шалгалтыг танилцуулах тестээр солих тохиолдолд уламжлалт шалгалтын асуултын сэдвийн тоо танилцуулах тестийн асуултад бэлтгэх нөхцлийг олгохуйцаар байхгүй бол өргөдөл гаргагчдад улам илүү дарамт болно. Эцэст нь, танилцуулах тестэнд бэлтгэх болон түүнийг үнэлэх нь уламжлалт шалгалттай харьцуулахад зардлын аль алины хувьд илүү үнэтэй болж болзошгүй.

Мэргэжлийн үнэлэмжийг хэмжих хүчин чармайлт

Шалгалтын хорооноос ур чадвар, үнэлэмжийн талаар тодорхойлсон зүйлд мэргэжлийн үнэлэмжийг дэмжих ,урамшуулах эсвэл хэмжихийн аль нь ч зөвшөөрөл, олгоход ямарваа нэгэн үүрэг гүйцэтгэдэггүй. Олонхи мужийн элсэлтийн шалгалтад орж буй хүмүүс шалгалтыг давж гарахын тулд мэргэжлийн үүрэг хариуцлагын талаархи сэдвээр шалгалт өгч байгаа хэдий ч хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэхийн тулд бүх өргөдөл гаргагчид ёс суртахууны урьдчилсан шаардлагыг хангасан байхыг бүх мужуудад шаарддаг хэрнээ БАР-ын шалгалт, ёс суртахууныг хянах үйл ажиллагааны аль нь ч мэргэжлийн үнэлэмжийг хөгжүүлэх талаар тодорхой хувь нэмрээ оруулдаггүй.

Бүх мужийн ойролцоогоор гуравны нэг нь Олон мужийн Мэргэжлийн Хариуцлагын Шалгалт (МПРИ) өгсөн байхыг шаарддаг.

³¹ БАР-ын шалгалтын анхдагч үндсэн зорилго нь хууль зүйн орчинд хэн нь чадвартай хэн нь чадваргүй болохыг ялган салгахад туслах үүрэгтэй боловч БАР-ын шалгалт нь дээрхитэй эн дүйцэх хоёрдахь зорилготой нь хуулийн сургуулийн хичээлийн хөтөлбөр дүр төрх бүрэлдэн тогтоход дэмжлэг үзүүлэх зорилготой. Smith, *Progress in Education for Admission to the Bar*, 7 AM. L. SCHOOL REV. 267, 271 (1931); *Performance Testing: A Valuable New Dimension or a Waste of Time and Money*, 52 THE BAR EXAMINER 12, 21 (Nov. 1983).

Энэхүү шалгалтыг хуулийн сургуульд суралцаж байх хугацаанд өгч болдог. 50 асуулт бүхий олон сонголттой тест Шүүхийн үндэс ба АБА хууль болон өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагааг удирдан эрх барих дээд бүтцийн талаархи хоёр хуулийг хэр зэрэг мэддэг болохыг шалгадаг. Өмгөөллийн үйл ажиллагааг зохицуулах хоёр хууль нь: бүх мужийн ойролцоогоор гуравны нэгд хүчин төгөлдөр үйлчилдэг Мэргэжлийн хариуцлагын АБА хууль мөн бүх мужийн гуравны хоёр нь шахам баталж, хүчин төгөлдөр байдаг Мэргэжлийн үйл ажиллагааны загвар журам болно. Мэргэжлийн хариуцлагын хууль болон Загвар журам хоёрын хоорондоо зөрж байгаа хэсгийн талаархи асуултууд болон мэргэжлийн дагуу хуульд тодорхой бус орсон асуудлуудаар өргөдөл гаргагчдыг өргөтгөсөн дүн шинжилгээ хийх сорилтууд шалгалтад ордоггүй. Иймээс МПРИ-ийн шалгалт хэн нэгний мэргэжлийн үнэлэмжийг харуулах тест биш бөгөөд хэзээ ч ийм зорилго агуулж байгаагүй, харин бүхэлдээ зөвхөн өмгөөлөл, шүүхийн үйл ажиллагааг зохицуулах, хуулийн тогтсон зарчмыг хэрэгжүүлэх чадварыг шалгах тест юм. Гэхдээ зарим шүүмжлэл нь үнэхээр мэргэжлийн үнэлэмжийн зааварчлагаас тэс өөр зүйлийг шаарддаг бөгөөд МПРИ ийм зааварчлагыг дэмждэггүй, болно. Харин явцуу хандлагаас шалтгаалан шалгалт нь мэргэжлийн үнэлэмжийн үнэ цэнээр мэргэжлийн зохицуулалтанд хэт их анхаарахад нөлөөлж болзошгүй байдалтай тэмцдэг. Энэ шүүмжлэлтэй шалгалтын хороо санал нэг байдаг.

Үүний нэгэн адил элсэлтийн байгууллагууд өргөдөл гаргагчдын мэргэжлийн үнэлэмжийг бий болгох шинж чанарт БАР-ын шалгалтын явцад ямар ч нөлөө үзүүлдэггүй. Ихэнх шүүхийн үйл явцад сайн дурын хуульчдын хороо нь өргөдөл гаргагчийн хариултаас баривчлах, яллах, иргэдийн төлөөлөгчдийн шийдвэр гаргах болон ижил асуудлуудын өмнөх мэдээллийг эрэлхийлсэн байдлыг хянах үйл явцыг багтаасан байдаг. Өргөдөл гаргагчдын зөвхөн цөөн хэсэг нь буруу үйл ажиллагаа явуулсан гэсэн тодорхойлолттой тул хасагддаг. Иймээс өргөдөл гаргагчийн мэргэжлийн үнэлэмжийг эсвэл тууштай байдлыг таньж мэдэх зорилго агуулдаггүй, харин өмнө нь буруу үйл ажиллагаа явуулж байсан цөөн хүмүүсийг цаашид үргэлжлүүлэхгүй байхыг сануулж, цэвэрлэгээ хийдэг.

Хуулийн сургуулийн хөтөлбөрийг оюутнуудын ойлголт, мэдлэг, хариуцлага хүлээх мэргэжлийн үнэлэмжийг эрчимжүүлэхэд чиглүүлэн хөгжүүлэх нь чухал юм. Энэ мэргэжлийн бүхий л хүрээнд хуульчийн мэргэжлийн үнэлэмж улам их чухал болох нь олон жилийн турш зөвшөөрөл олгох үйл явцаас шалтгаалахгүйгээр бие даасан хэвээр байсаар ирсэн бөгөөд энэ нь олон янзын хүчин зүйлд өгөх томоохон хариулт болсоор байжээ. Эдгээр хүчин зүйлийн дотор АБА-ийн энэ зууны турш хуулийн сургуулийн мэргэжлийн үнэлэмжийг

дэмжих зорилготой хүчин чармайлт юм. Үүний нэг илрэл нь 1974 онд хуулийн бүх сургуульд хуульчийн үүрэг, хариуцлагын тухай хичээлийг заавал орохоор болгож хүлээн зөвшөөрүүлсэн явдал юм.

Г. Тасралтгүй суралцах үйл явцыг баталгаажуулах тухай

БАР-ын элсэлтийн шалгалтын байгууллагууд өргөдөл гаргагчдын журмыг боловсруулж байхдаа шалгалтын хорооноос гаргасан ур чадвар ба үнэлэмжийн тухай заалт болон бусад холбогдох номонд тодорхойлсон хуульчийн суурь ур чадвар, үнэлэмжийг зайлшгүй харгалзан үзэх ёстой. Гэхдээ энэхүү заалт нь өргөдөл гаргаж буй хуульч БАР-ын шалгалтын өргөдөл гаргах үедээ эзэмшсэн байх ёстой ур чадвар, үнэлэмжийн жагсаалт биш боловч түүнийг олж авах, тунгаах үйл явц нь аливаа нэгэн хуульчийн мэргэжилдээ өсөх үргэлжилсэн үйл явц хэмээн үзвэл зохистой. Гэвч энэхүү үйл явц хуулийн сургуулиас эхэлдэг тул элсэлтийн шалгалтын байгууллагууд сургуульд суралцаж мэргэжлийн боловсрол олж авах жилүүд болон мэргэжлийн зарим ур чадвар, үнэлэмжийг хэмжихдээ мөнөөх өргөдөл гаргагч нь тасралтгүй суралцах зохих үндсэн зам дээрээ байгаа эсэхийг тогтоох мөч хоёрын үеийн аль алинд нь санаачлагыг дэмжин, урамшуулж байх хэрэгтэй юм.

Зөвшөөрөл олгодог байгууллагуудаас хуулийн сургуульд хичээлийн тусгай хөтөлбөрийг тулгадаг нь ухаанлаг зүйл огт биш хэмээн шалгалтын хороо үздэг. Тэгвэл хуулийн сургуулиудын ур чадвар ба үнэлэмжийн хичээлийн шаардлагыг дахин нэг эргэн харж үндэсний хэмжээнд нэгдсэн загварт оруулах нөхцлийг АБА-ийн стандартын байгууллага хангах нь тохиромжтой байж магадгүй. Шалгалтын хороо энэ тайландаа БАР-ын хуулийн боловсролын болон элсэлтийн шалгалтын хэлтсийг Хуульчийн ур чадвар бас мэргэжлийн үнэлэмжийн заалтад тодорхойлсон ур чадвар, үнэлэмжийг хүлээн зөвшөөрөх баталгаажуулах үйл явцад оруулсан ур чадвар, үнэлэмжийн талаархи шаардлагаа дахин хянаж үзэх зөвлөмж өгчээ. Энэхүү ур чадвар, мэргэжлийн үнэлэмж нь үйлчлүүлэгчийн өмнөөс бүрэн үүрэг хариуцлага хүлээхээс эрт бий болсон байх шаардлагатай. (Бүлэг 7.С.) Хэрэв зөвшөөрөл олгох байгууллагууд бидний итгэл үнэмшлийг хуваалцан ойлголцож одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй батламжлах шаардлагын зарим хэсгийг дахин хянаж үзэх шаардлагатайг зөвшөөрөн холбоо тотоовол зохих байгууллага нь хуулийн боловсролын ба БАР-ын элсэлтийн шалгалтын АБА хэлтсийн зөвлөл мөн юм. Шинэ хуульчдын мэргэжлийн үүрэг хариуцлагаа харуулах, ур чадвар ба үнэлэмж олж авсныг баталгаажуулах хамгийн шууд, боломжит үр өгөөжтэй арга зам нь

зөвшөөрөл олгох байгууллагууд БАР-ын шалгалтыг шинэчлэн сайжруулах явдал боно. Түүнчлэн БАР-ын элсэлтийн шалгалтад өргөдөл гаргагчид шинэ хуульчдын шилжилтийн боловсролыг бэхжүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулах нь чухал. БАР-ын шалгалтыг хуульчийн ур чадвар болон мэргэжлийн үнэлэмж олж авсныг үнэлэхээр шинэчлэн сайжруулж чадваас хуулийн сургуулийн оюутнууд өөрсдийн хувийн ур чадвар болон үнэлэмжээ хөгжүүлэхэд хүчин чармайлт тавих нь мэдээж.

Өрсөлдөх чадвартай БАР-ын өргөдөл гаргагчид, шинэ хуульчдад шилжилтийн боловсролыг эрчимжүүлэх үүрэг хариуцлага чухал гэдэг нь асуултгүй ойлгомжтой. Гэвч шалгалтын комисс, хамгийн их хариуцлагатай хуулийн сургууль ч БАР-ын тусламжгүйгээр, ямар нэгэн хянагчгүйгээр үйлчлүүлэгчээ бүрэн төлөөлөх чадвартай төгсөгчид бэлтгэж чадахгүй гэж үзэж байгаа юм. Зөвшөөрөл олгох байгууллагууд хагас бэлтгэгдсэн хуульчдыг мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагаа эрхлэхийг нь хэрхэн зохицуулахад санаа зовж байж магадгүй. Шалгалтын комисс энэ бэрхшээлийг зохицуулах тохиромжтой арга замыг сонгохдоо, зөвшөөрөл олгох байгууллагууд, хуулийн сургууль, зохион байгуулалт бүхий БАР-ынхан санал гаргаж буй үндэсний институтын тусламжтайгаар хуульчдыг мэргэжлийнхээ үйлчилгээ үзүүлэхэд нь туслалцаа үзүүлэх, шилжилтийн боловсролыг сайжруулахад нь мэдээлэл солилцох болон хүчин чармайлтыг нь зохицуулах явдал гэжээ. Мэргэжлийн хөгжлийн бүхий л шатанд: хуулийн сургуульд, зөвшөөрөл олгох үйл явцад мөн элсэлтийн шалгалт өгсний дараа, ур чадвар болон үнэлэмжийг тасралтгүй суралцах нөхцлийг хангах зорилгоор сонирхогч бүх талууд зохих агуулга, аргачлал, заах холимог аргыг тодорхойлохын тулд харилцан яриа өрнүүлэхийг шалгалтын комисс шаардаж байгаа юм.

Д. БАР-ын шалгалтын өргөдөл гаргагчид болон шинэ хуульчдын шилжилтийн боловсрол

БАР-ын тэргүүлэгчид ба хуулийн боловсрол олгогчдыг 1963 онд Америкийн хуулийн институт болон Америкийн БАР-ын холбооноос зохион байгуулан үндэсний бага хурал хийлгэж, хуулийн сургуулиудад зарим нэгэн бодит ур чадварыг зохих ёсоор заагаагүй, түүний оронд хуулийн боловсролыг үргэлжлүүлэн оруулах байсан гэж дүгнэжээ. Өргөдөл гаргагч нь “хэрэв нийтийн сонирхолыг хамгаалах үйлчилгээ үзүүлэх” гэж байгаа бол эцсийн элсэлтийн шалгалтын өмнө “бодит чадварын дэс дараатай курс”-т суралцаж дүүргэх ёстой. Энэхүү шаардлага нь зөвхөн “курсын хамрах хүрээ түүний чанар чансаа шаардлага хангахуйц байсан тохиолдолд” биелэх боломжтой” гэж бага хурал үзжээ.³²

1963 оны бага хурлын зөвлөмжийн хариу болгож, профессор Аугуст Экхардыг Висконсиний их сургуулийн хуулийн сургуульд шинээр төгсөж байгаа хуульчдын БАР-ын шалгалтад орохоос өмнөх бодит дадлага, аргын хэмжүүр, хичээлийн ерөнхий хөтөлбөр боловсруулах төсөлд тайлагнагчаар ажиллахыг хүсэлт болгосон байна. Төслийн үр дүн нь хөтөлбөрийг танилцуулсан сургуулиудыг “төлөөлөгч мужууд” нь зөвлөсөн загварын дагуу “сайн дураар туршилт хийх үндсэн дээр” өөрсдийн туршлагыг ирээдүйд тайлагнах зорилгоор бэлтгэсэн төслийн тайлан юм. Гэвч иймэрхүү туршилтаас гаргасан тайлангийн цуглуулга байдаггүй байна.³³

АНУ-ын хуулийн байгууллагууд БАР-ын өргөдөл гаргагчид болон шинэ хуульчдын сургалтын шаардлагыг хэрэгжүүлэх олон арга замыг сонгож байлаа. Цөөн хэдэн муж дагалдуулан сургах үзэл баримтлалыг хадгалж, шинэ төгсөгчдийг бодитоор дадлагажуулахыг урьтал болгож байв. Ихэнхи хуулийн байгууллага шинэ төгсөгчдөд олон талын мэдээллийг танилцуулах оролдлого хийх зорилгоор “дутагдалтай талыг нөхөх гүүр” хэмээх хөтөлбөр боловсруулсан байна. Зарим хуулийн байгууллагын хувьд ийм хөтөлбөр БАР-ын элсэлтийн шалгалт өгөх урьдчилсан шаардлага болж байлаа. Тэгээд ч энэхүү хөтөлбөр нь шинээр төрж буй өмгөөлөгчдөд чиглэсэн, сайн дурых бөгөөд БАР-ын шалгалтын байгууллагууд санхүүжүүлж байсан юм. Цөөн хэдэн хуулийн байгууллага шинэ өмгөөлөгчид энэхүү хөтөлбөрийг дүүргэхийг албан ёсны хэмээн үзэж, илүү дэлгэрэнгүй СЛИ хөтөлбөрийн салшгүй нэгэн хэсэгт тооцдог.” Дутагдалтай талыг нөхөх гүүр хөтөлбөр нь агуулга болон чанарын хувьд маш өргөн хүрээтэй боловч ур чадвар, үнэлэмжийн шалгалтын комиссын тодорхойлсноор хуульчийн суурь мэдлэгийн талаар тун бага эсвэл огт хичээл заадаггүй бөгөөд муж улсын олон хуулиудаас нэлээд өөр (34 дэх тайлбарыг үзнэ үү).

Сүүлийн жилүүдэд, хууль эрх зүйн хувийн пүүс, бизнесийн ерөнхий зөвлөлийн газар, засгийн газрын агентлагууд өөрсдийн шинэхэн өмгөөлөгчдөд зориулан олон төрлийн албан ёсны хөтөлбөр

³² Бага хурлын тайлан нь AMERICAN LAW INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION хэмээх нэртэй, ARDEN HOUSE II: TOWARD EXCELLENCE IN CONTINUING LEGAL EDUCATION, THE REPORT OF THE SECOND NATIONAL CONFERENCE OF THE CONTINUING EDUCATION OF THE BAR (1964) [үүнээс хойш ARDEN HOUSE II REPORT]. Энэхүү Final Statement of Arden House II Report-ийн текстийг AMERICAN LAW INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION дэх Хавсралт В-гээс олж үзэж болно, CLE AND THE LAWYER’S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION, THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE, NOVEMBER 13TH TO 16TH (1987) [үүнээс хойш ARDEN HOUSE III] pp 583-90.

³³ AMERICAN LAW INSTITUTE – AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, MEETING THE EDUCATIONAL NEEDS OF THE NEWLY ADMITTED: A PROPOSAL FOR GENERAL PRACTICE COURSES (1967).

бий болгосоор байна. Тэдгээр нь ажлын байран дахь болон байгууллага дотроо хэрэгжүүлдэг хөтөлбөрүүд бөгөөд шинэ хуульчдад зориулсан сургалтуудыг хэрэгжүүлэх мэдэгдэхүйц шинэ хөгжил дэвшлийг төлөөлж байгаа юм. БАР-ын өргөдөл гаргагчид болон шинэ хуульчдын сургах сургалтын шаардлагыг гүйцэлдүүлэх төрөл бүрийн аргачлалыг энэ бүлгийн дараагийн хэсгүүдэд үзэх болно.

Дагалдан суралцах тухай

Дагалдан суралцах гэдэг нь шинэ хуульчдад практик дадлага олгоход чиглэсэн хөтөлбөр юм. Гэхдээ Холбооны хуулиар³⁴ АНУ-д дагалдан суралцагчаар ажиллахыг ерөнхийдөө сайшаадаггүй. Одоогоор Делавар, Вермонт мужид хуулийн сургууль төгсөгчдийг дагалдан суралцахыг шаарддаг хэвээр байгаа болно. Хоёр хөтөлбөрийн аль алин нь хагас жил үргэлжилдэг бөгөөд суралцах явцдаа эхэлж болдог.³⁵ Делавар мужийн шаардлагаар бол дагалдангаар ажиллаж дүүргээд БАР-ын элсэлтийн шалгалтад³⁶ орох ёстой байхад,

³⁴ Холбооны ихэнх улсуудад ирээдүйн хуульч (хэрэв дадлагажигч хуульч/БАР-ын хуульч хоёрыг ялгаатай авч үзэж байгаа тохиолдолд дадлагажигч хуульч гэдэгт хамааруулан хэрэглэнэ) нь хуулийн зарим зүйл ангийн хүрээнд зөвшөөрлийн гэрчилгээтэй ямар нэгэн хуульчтай хамтран тодорхой хугацаанд ажиллах ёстой (о.х. хуулийн пүүсд туслахаар ажиллаж байгаа). Хуулийн энэхүү заалтыг зарим хүмүүс өөрчлөн шинэчлэх болон үгүй болгох хэрэгтэй гэж үздэг. David A. Cruickshank, *The Professional Training Course in British Columbia, Canada*, J. PROF. L. EDUC., Dec. 1985, 111, 111-112-р тал (Канадын хуулийн зүйл ангийн системийг шүүмжлэн ярилцсан тухай); Margot Costanzo, *The Practical Training Course: Placing In the Victorian Profession*, J. PROF. L. EDUC., July 1983, 33, 34-35-р тал (Мелбурнийн хуулийн зүйл анги болон түүний тухай ерөнхийд нь шүүмжлэн ярилцсан тухай); Audrey Blunden & Les Handler, *A New Course at the New South Wales Colledge of Law*, J. PROF. L. EDUC., June 1987, 42, 43-р тал (хуулийн зүйл ангийн талаар “өргөн олны дургүйцэл” төрүүлсэн байдлыг тэмдэглэсэн тухай). Хуулийн зүйл анги нь үндсэн эсвэл пүүсийн сургалтын цаашдын хандлагад ямар ашигтай байгаагаас ихэвчлэн хамаардаг. Criuckshank, 112-р тал (Neil Gold, *Pre-Admission Education and Training in Canada: Some Reflections and a Survey*, Холбооны улсын хуулийн боловсролын Холбоонд хандан гаргасан баримт, 1983 оны 5-р сар, 3-р тал). Хуулийн зүйл анги нь “үйлчлүүлэгчид, конвенц, хандлага, ёс зүй болон хуулийн мэргэжил үйлчилдэг тусгаар соёлын нийгмийн бүтцийг таньж мэдэх, судлах”-д чиглэсэн туршлага хуримтлуулах үйл ажиллагаа хэмээн үзэхээр байвал онцгой тохиромжтой. “Гэвч иймэрхүү мэдээлэл нь одоо тодорхойгүй байдлаар санамсаргүй батлагдаж байгаа юм” гэж уг баримтанд бичсэн бөгөөд туслахаар ажиллах явц нь “өдөр тутмын, давтагдсан, хэвийн үйл ажиллагаа”-ааг дэндүү их хамааруулж байна.

³⁵ Del. Sup. Ct. Rules (revised June 30, 19890, г. 52(a)(8), 52(c); Vt. Sup. Ct. Rules of Admission, Ppgh 6(i)(1). Делаварын журмаар заавал дараалсан 5 сар болон бүтэн цагийн дадлага байхыг албан ёсоор шаарддаггүй. Вермонтгийн дагалдан нь 6 сарын хугацаатай.

³⁶ Del. Sup. Ct. Rules (revised June 30, 19890, г. 52(a)(8), 52(c); Делаварын журмаар дадлага нь хуулийн пүүс, шүүгчдийн танхим, эсвэл шүүхийн хэлтэс, Олон нийтийн өмгөөллийн газар, АНУ-ын өмгөөлөл, хуулийн туслалцаа г.м. байгууллага байж болдог.

Вермонтын шаардлага бол хоёр жилийн хугацаанд дагалдангаа дуусгаж, дараа нь элсэлтийн шалгалтад³⁷ орох эрхтэй болдог.

Делаварын журмаар дагалдангаар ажиллах нь нэлээд нарийн бүтэц, зохион байгуулалттай байдаг. Делаварт дагалдангаар ажиллахад хуульчийн ур чадварыг “ажиллаж суралцах” уур амьсгалд хөгжүүлэхээр төлөвлөсөн 32 даалгаврыг гүйцэтгэсэн байх ёстой. Жишээлбэл, дагалдан нь Делаварын шүүхийн систем түүний журамтай танилцахын тулд олон янзын шүүхийн үйл ажиллагаанд³⁸ сууж, олон төрлийн шүүхийн шийдвэрийг ажиглах шаардлагатай байдаг. Дагалдан нь хуульчийн ур чадвараа нэмэгдүүлэх зорилгоор харилцан үйлчлэлцэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн байх ёстой. Жишээлбэл, дагалдан нь дээд шүүхийн шаардлага, Делаварын дээд шүүхийн зарга, шүүх хурал болохтой холбоотой бичиг баримт бэлтгэх (гомдол, цагдаагийн зааварчлага), түүнчлэн хууль, гэрээслэл, итгэлцэлийн хэрэгслийн гурван санамж бичихэд туслах ёстой.³⁹ Дагалдан, халамжлан хүмүүжүүлэгч хоёр аль алин нь тухайн өргөдөл гаргагч дагалдан суралцах сургалтыг дүүргэснийг баталгаажуулах шаардлагатай.

Үүнтэй харьцуулахад Вермонтын журамд Делаварынхтай ижил шинэ хуульчийн гүйцэтгэх тусгай үүрэг даалгавар байдаггүй бөгөөд тодорхойлон заасан гүйцэтгэвэл зохих боловсруулсан дасгал мөн байдаггүй. Вермонтын аливаа нэгэн батламжилсан хуулийн сургуулийн төгсөгч дадлагажигч нь зөвхөн “хуулийн сургуульд сурсаны дагуу муж улсынхаа шүүх эсвэл хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагад” дадлагын хугацаанд⁴⁰ ажилласан байх шаардлагатай байдаг.

Сүүлийн хорь орчим жилийн хугацаанд Нью Жерси, Пенсилвани болон Род Айланд зэрэг бусад хэд хэдэн мужид дагалдангаар

³⁷ Vt. Sup. Ct. Rules of Admission, Pgph 6(i)(2).

³⁸ Делаварын Туслах Хуульчийн үүрэг, 1990 оны 1-р сарын 1-нд дахин шинэчилсэн байдлаар. Делаварийн туслах хуульч нь Энх тайваны, гэр бүлийн, ердийн омгоолол, дээд шүүх, канцлерийн шүүх болон дүүргийн шүүх зэрэг төрөл бүрийн шүүх хурлуудад суух ёстой. Энэхүү үйл ажиллагаагаар иргэний шүүх, гэр бүл салгах, эрүүгийн, арбитрайн, хэрэгтнээр татах шүүх хурлууд, хуралд хэрэглэгдэх үг, өгүүлбэр, шүүгчийг сонгох, шүүх хурлын өмнөх хуралдаан, иргэдийн төлөөлөгчдийн шүүх, дээд шүүхийн үндэслэл (шүүхийн шийдвэрийг хянан үзсэний дараа), хэрэгтний мэдүүлэг, үл хөдлөх хөрөнгийг хаах болон захиргааны шүүх хуралд сууж ажиллагаа, явцыг ажиглах ёстой.

³⁹ Туслахаар ажиллаж буй хуульч нь шүүхэд хандан гаргасан өргөдлүүдийн баримт, хойшлогдсон хэргийн баримт материалууд, үйлчлүүлэгч эсвэл дуудагдсан хүмүүстэй ярилцахад туслах, гэрээслэлийн үйл ажиллагааны зохицуулалт, компани байгуулах бүрэн үйл ажиллагаа, мөрдөн байцаах бүрэн үйл ажиллагаануудад оролцох ёстой.

⁴⁰ Vt. Sup. Ct. Rules of Admission, par. 6(i)(1).

дадлагажих сургалтыг “дутагдалтай талыг нөхөх гүүр”⁴¹ сургалтад суух шаардлагаар сольсон байна. Тухайлбал, Нью Жерсид дагалдангаар дадлагажихыг 1963 онд зогсоож, БАР-ын шалгалтад элсэхийн тулд есөн сарын хугацаатай хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг, хуулийн зөвлөлгөө өгөх байгууллагад дадлагажих урьдчилсан шаардлагаар сольсон байна. Дадлагажих байгууллагад байх хугацаанд ажлын цагаар “өөр зохицохгүй ажил, үүрэг болон дадлагажигчийн ажлаас гадуур аливаа сайн дурын үйл ажиллагаа эрхлэх, хийхийг шаардах ёсгүй”. Дадлагажигч нь тусгайлан тодорхойлсон шүүх хуралд ойролцоогоор 10 өдөр сууж ажиглалт хийх, хууль батлах хуралд нэг өдөр суусан байхыг шаардлага болгодог.

Нью Жерсийн хөтөлбөр БАР-ын шалгалтын материалыг эрт үзэж байна гэсэн шалтгаанаар хаагдсан юм. Нью Жерсигийн энэхүү хөтөлбөр дадлагажих үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх туршлага ажиллаж байгаа пүүсийн онцлогоос болоод өөр хоорондоо маш их ялгаатай байсан ажээ. Дадлагажих үйл явцын чанарыг хянах боломжгүй байжээ.⁴² 1963 онд Арден Хаусын 2-р тайланд тодорхойлсноор 6-9 сарын дадлагажих ажил нь хуулийн сургуульд гурван жил сурахдаа хэдийнэ өр, зээлтэй болсон эсвэл гэр бүлээ тэжээх төгсөгчдийн хувьд бараг эсвэл огт цалингүй ажиллах нь “эдийн засгийн их дарамтад оруулдаг” гэж тэмдэглэжээ.⁴³

Вермонт болон Делаварын дадлагажих систем мөн иймэрхүү шүүмжлэлд өртсөн байж болох юм. Вермонтын дадлагажигчид тодорхой шүүх хуралд суух, ажиглах, даалгаврыг биелүүлэх хөтөлбөр байхгүй тул хуульчийн ур чадвар, мэдлэгийг хөгжүүлэх эсвэл тухайн мужийн шүүхийн системтэй танилцах боломжгүй бөгөөд цаг зарцуулах шаардлага байхгүй. Бүх зүйл хаана ажиллаж байгаагаас шалтгаална. Делаварын дадлагажих журам нь ихээхэн зааварчлага өгдөг, ажиглах үйл явцад анхаарал их тавьдаг хэдий ч хуульчийн ур чадварыг хөгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй хувийн оролцоо, харилцаа байдаггүй. Үүнтэй холбоотойгоор хэдийгээр үүрэг даалгавар сайн тодорхойлогдсон хэдий ч сайн гүйцэтгэсэн гэх баталгаа байхгүй юм. Уг хөтөлбөр нь халамжлан хүмүүжүүлэгчээс тодорхойлох

41

⁴² Fulton Hayght, *Law Schools Are Still Training People to Be Associates in Major Firms*, THE BAR EXAMINER, 1990 оны 2-сар, 24, 27-р тал.

⁴³ ARDEN HOUSE II REPORT, 32, 33-р тайлбарыг үз.

хяналтын зэрэглэл, эргэх холбоо болон хэмжих бодит стандарт байхгүй тул дадлагажигч ажлаа хэрхэн хэрэгжүүлснийг хянах боломжгүй. Хөтөлбөр нь халамжлан хүмүүжүүлэгч шинэ хуульчийг зохих түвшинд сургах чадвартай байсан эсвэл цаг зарцуулан ийм үүрэг хариуцлага хүлээнэ гэсэн баталгааг гаргаж чадахгүй байлаа. Иймээс энэ хоёр хөтөлбөрийн аль нь ч үр өгөөжтэй зааварчлах гурван чухал шинж чанарыг хангахгүй байна (7-р бүлэг В-г үзнэ үү).

Шилжилтийн үеийн боловсролын хөтөлбөр

Шилжилтийн үеийн боловсролын хөтөлбөрийн зарим хэлбэр нь “дутагдлыг нөхөх гүүр хөтөлбөр” хэмээн нэрлэгдэх нь түгээмэл бөгөөд шинээр төгссөн хуульчдад шууд чиглэгддэг. Ихэнхи мужууд ийм хөтөлбөртэй байдаг.⁴⁴ 1985 онд шүүгч Кестиний явуулсан АЛИ-АБА-гийн судалгаагаар ийм төрлийн 45 хөтөлбөр байдаг бөгөөд эдгээр нь “өөр хоорондоо загвар, хэлбэрийн хувьд мэдэгдэхүйц ялгагдах зүйл байхгүй” гэж тэмдэглэжээ.⁴⁵ Энэ тодорхойлолт одоо ч хүчинтэй хэвээр байна. Бүх мужийн ойролцоогоор гуравны хоёр нь шилжилтийн үеийн боловсролын ямар нэгэн хэлбэрийг хэрэгжүүлж байна. Зарим хөтөлбөр нь гүнзгийрүүлсэн, зарим хэсэг нь өнгөц шинж чанартай бөгөөд БАР-ын курсуудтэй төстэй. Ойролцоогоор 12 мужид шинэ өмгөөлөгчид сургалтад хамрагдсан байхыг шаарддаг эсвэл БАР-ын шалгалтын урьдчилсан нөхцөл болдог.⁴⁶ 20-оос 25 мужид дутагдалтай талыг нөхөх хөтөлбөрт сайн дурын үндсэн дээр хамруулдаг.⁴⁷ Зарим муж шүүхийн хамгаалал зэрэгт өрсөлдөөнтэй болгохын тулд доод хэмжүүрийг баталгаажуулсан байдаг.⁴⁸

⁴⁴ AMERICAN LAW-INSTITUTE-AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, REPORT ON THE SURVEY OF BRIDGE-THE GAP PROGRAMS, (1985), 2-р тал (цаашид “KESTIN REPORT” гэж нэрлэнэ).

⁴⁵ Өмнөхтэй ижил 9-р тал. 1985 оны судалгаанд орсны дагуу зарим хуулийн байгууллагаас хэрэгжүүлж буй дутагдлыг нөхөх хөтөлбөрийг БАР-ын холбооноос санхүүжүүлэхээ больсон хэдий ч өөр нэг хэсэг нь уг хөтөлбөрийг боловсруулсаар байгаа юм.

⁴⁶ БАР-ын шалгалтад бэлтгэх сургалтын шаардаж байгаа зарим муж улсад Делавар, Жоржиа, Индиана, Мэйн, Мичиган, Нью Хампшайэр, Нью Жерси, Оригон, Роуд Айланд, Хойд Каролина, Юта, Вермонт нар болно.

⁴⁷ Эдгээрт Аризона, Калифорни, Коннектикут, Флорида, Иова, Кентаки, Минесота, Миссисипи, Монтана, Невада, Хойд Каролина, Пенсилвани, Виржини, Вашингтон болон Висконсин нар орно. KESTIN REPORT., 28-30-р тал, 44-р тайлбарыг үз.

⁴⁸ Хойд Каролин БАР-ын 2 шаттай систем бий болгосон. Делаварын туслах хуульчид тавьдаг шаардлагатай нэгэн ижил утга санаатай зүйл нь, шинэ хуульч 11 шүүхийн хурлын үйл ажиллагааг бүрэн гүйцэд хэрэгжүүлж дуусаагүй байгаа тохиолдолд шүүх хуралд бие даан үйл ажиллагаа явуулах боломжгүй. SC Rule 403. Иллиноисийн хойд дүүрэг 1982 онд БАР-ын 2 шатлал бий болгосон. PROCEEDINGS OF THE 49TH DISTRICT CONFERENCE OF THE DC CIRCUIT, 124 F.R.D. 124, 263-265. Иллиноисийн хойд дүүрэгт Иллиноисийн мужаас зөвшөөрөл авсан аливаа хуульч нь нэг удаагийн хураамжийг төлсний дараа БАР-ын

Крестиний тайланд оруулснаар хуулийн сургуулиас гадуурхи хөтөлбөрийн олонхи нь практик үйл ажиллагаанд чиглэсэн бөгөөд хөтөлбөрийн үргэлжлэх хугацаа, хамарч байгаа сэдэв, хичээлийн хэлбэр, хичээлийн багшийн нэр болон хөтөлбөрийн материал зэрэг нь ижил байсан нь гайхал төрүүлмээр байдаг.

Хичээлийн сэдэв. “Дутагдлыг нөхөх гүүр” “төрлийн хөтөлбөрийн ихэнхи нь материаллаг чиглэлийг баримталсан хэд хэдэн лекцийг тухайн мужийн онцгой талыг дэлгэрэнгүй байдлаар нэгтгэн оруулсан байна.⁴⁹ Түгээмэл сэдэв нь дампуурал, иргэний маргаан, компани (жижиг бизнес), гэрээслэлийн, эрүүгийн, ёс зүйн, гэр бүлийн, үл хөдлөх хөрөнгийн болон ажилчдын нөхөн олговрын чиглэлийг хамарчээ.⁵⁰ Бусад сэдвүүд “Дутагдлыг нөхөх гүүр” хөтөлбөрт багтаж байгаа бөгөөд үүнд татвар болон даатгал хамрагдана. Нэлээд түгээмэл бус сэдэв бол байгууллагын менежмент.⁵¹ Зарим курс шинэ хуульчдад орон нутгийн шүүхийн системийн журмыг танилцуулдаг.⁵² Цөөн хэдэн

ерөнхий гишүүн болон шүүхийн үйл ажиллагаанд оролцох боломжтой болдог. (Гэхдээ туршилтын хугацаанд бие даан үйл ажиллагаа явуулж болохгүй гэсэн цорын ганц хязгаарлалт байдаг). БАР-ын гишүүн болж шүүх үйл ажиллагаа явуулахын тулд нэг удаагийн хураамжийг төлөх боловч “мэргэжлийн дадлагын 4 нэгж”-ийг авдаг. Үүний 2 нь хуульч болохын өмнөх мужийн эсвэл холбооны шүүх хурлын үйл ажиллагааг тэргүүлэх эсвэл тэргүүлэгчийн туслахаар оролцохын өмнөх оролцооны нэгж байх ёстой. Үлдэх 2 нэгж нь “ажиглалтын” эсвэл “эрчимжүүлэх” үйл ажиллагааны нэгж байж болно. Үүний эхнийх нь БАР-ын гишүүний удирдсан шүүх хурлыг ажигласан болон дараа нь шүүгчтэй зөвлөлдсөний дараа авдаг нэгж юм. Дараагийнх нь хуулийн сургуульд сурсан эсвэл СЛИ-ийн шүүхийн хөтөлбөрт хамрагдсанаар авдаг.

⁴⁹ Нью Жерсигийн албан ёсны дадлагажих дамжааны эхний жилийн шаардлага нь 5 цөм сэдэв бүхий хичээлийг үзсэн байх ёстой байдаг. Эдгээрт: мэргэжлийн хариуцлага (үүнд хураамж, итгэлийн данс, IOLTA оролцоо болон хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх пүүсийн удирдлага), үл хөдлөх хөрөнгө, боловсруулах болон дадлагажих туршилт, гэр бүлийн хууль болон иргэний эсвэл эрүүгийн хуулийн шүүх хурлын бэлтгэл орно. Монтанагийн хөтөлбөрийн үүнээс ялгагдах зүйл нь гэвэл Монтанагийн Хуулийн их сургуулиар дамжуулан, Монтанагийн Залуу хуульчдын хэлтэс зохион байгуулж хөтөлбөрөө хэрэгжүүлдэг. Хөтөлбөр нь хуулийн сургууль дээр явагддаг. Лекцийг бүх оюутнуудад оройн цагаар заадаг (кредит байхгүй). 3-р ангийн оюутнуудыг тусгайлан анхаарал тавьж хамруулдаг. Лекцүд нь материаллаг талыг баримталдаггүй харин оюутнуудын мэргэжлийн хөгжилд илүүтэй анхаарлаа хандуулсан байдаг. Хуулийн салбарт гарч буй шинэ хөгжлийн асуудалтай холбоотойгоор хааяа нэг материаллаг талыг баримталсан сэдвийг танилцуулдаг. Хичээлийн сэдэв нь маш өргөн хүрээтэй бөгөөд зочин хуульч-багш заадаг.

⁵⁰ KESTIN REPORT, 7-р тал, 44-р тайлбар.

⁵¹ Жишээлбэл, Кентакийн хөтөлбөрт “Менежмент, ажлын ачаалал, төлөөлөл болон хуулийн пүүсийн боловсон хүчин” гэсэн сэдвүүдээс авахуулаад үйлчлүүлэгчдийн харилцаа, мэргэжлээ буруугаар ашиглах сэдэв хүртэл агуулгаар ярилцах үйл ажиллагаа орсон байдаг.

⁵² Ихэнх курсууд шүүх хурал явуулах, иргэний болоод эрүүгийн хууль гэсэн хэрэгжүүлэх шатны хуулийн хичээлүүд ордог. Үүний нэг жишээг Югагийн

хөтөлбөрт хуульчийн ур чадвар, мэдлэгийн тухай сэдэв ордог⁵³ бөгөөд тэдгээр нь хөдөлгөөнгүй лекци буюу хоорондын идэвхитэй харилцаа байдаггүй сургалт юм. Маш цөөн “Дутагдалыг нөхөх гүүр” курсэд материаллаг хууль, оффисын менежмент, шүүхийн болон хуульчийн ур чадвар сэдвүүдийг хослуулан оруулахыг хичээдэг бөгөөд эдгээр дөрвөн чиглэлийн өөр сэдвүүдээс ордог байна.⁵⁴

хөтөлбөрийн семинарын хичээлийн нэг хэсгээс харж болно. Гурван өдрийн семинарын эхний 2 хоног нь Ютагийн шүүхийн хууль гэх мэт хэрэгжүүлэх шатны хуулийн сэдэвт зориулагдсан байдаг. Гуравдахь өдөр нь хөтөлбөрийн оролцогчдыг бүлэг болгон шүүхийн танхимд аваачиж шүүгчидтэй болон шийдвэр гаргагчидтэй уулзуулж анхан шатны шүүхийн үйл ажиллагаатай танилцуулж байна. Үүний нэгэн адил Мэйний “Шүүх хуралдааны байдал” гэсэн нэртэй хөтөлбөр явуулж шинэ хуульчдыг шүүхийн системтэй танилцуулж байхад Индиана иргэний шүүх хурал, давж заалдах болон эрүүгийн шүүхийн хуралдаантай танилцуулах хэсгийг багтааж байх жишээтэй.

Өөр нэг жишээ гэвэл, Лос Анжелес дүүргийн Walk Through хэмээх хөтөлбөр шинэ хуульчдыг шүүхийн хуралтай танилцуулдаг. Орон нутгийн БАР-ын холбооны зөвлөмжөөр тухайн газрын шүүхийн шүүгчид шинэ хуульчдад шүүхийн системийн хэрэгжүүлэх талын талаар яриа хийдэг. Үүний дээр шүүгчид иргэний шүүх хурал дээр зөвшөөрөгдөх болон үл зөвшөөрөгдөх зүйлс, иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралдааны зөвшөөрөгдөх болон үл зөвшөөрөгдөх зүйлсийг танилцуулдаг бөгөөд хэрэв цаг үлдвэл асуулт, хариулт явуулдаг байна. Хувийн бодол, санаа, *Judges Educate Inexperienced Trial Attorneys*, A.B.A., 1981 оны 1-р сар, 10-р тал.

⁵³ Хэд хэдэн мужид бусад сэдвээс гадна ур чадварын асуудлыг хамарсан сургалт явуулдаг. Жишээлбэл, Кентакийн хөтөлбөрт шүүгдэгчийн мэдүүлэг авах төрөл бүрийн талуудыг хамарсан асуудлаар цаг гарган хичээл явуулдаг.

⁵⁴ Тухайлбал, Калифорнийн хөтөлбөрт “Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах эрх авах” хөтөлбөр явуулдаг бөгөөд үйлчлүүлэгчдийн харилцаа, бизнесийн хөгжил, хуульчийн урлаг, бичих чадварыг эзэмших, шүүхийн хуралдаанд бэлтгэх, ярих чадварыг эзэмших болон давж заалдах үйл ажиллагаа гэх мэт хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх олон талын уламжлалт үйл ажиллагаа явуулах талуудыг багтаасан байдаг. Минисотагийн хөтөлбөрт бие даасан тогтмол сэдвүүд багтсан байдаг. Эдгээрт худалдааны, хувь хүнд учруулсан гэмтэл хохирол болон холбогдох этгээдийн асуудлыг хамарсан байна. Үүний дээр хэлэлцээр явуулах ур чадвар, анхны ажлыг хэрхэн гүйцэтгэж оршин тогтнох вэ, зээлдэгч, зээлдүүлэгчдийн харилцааны асуудлыг багтаадаг ажээ.

Висконсиний хөтөлбөрт хэд хэдэн материаллаг талыг багтаасан сэдэв багтдаг боловч конторын үйл ажиллагааг явуулах, шүүхийн танхимд үйл ажиллагаа явуулах болон стрессийг удирдах гэх мэт сэдэв ордог. Невадагийн хөтөлбөрт илрүүлэх болон шүүх хурлын талаар лекц оруулж байхад Аризонагийн хөтөлбөрт видео бичлэг болон конторын менежмент, хөдөлгөөний дадлага болон холбогдох этгээдтэй ярилцах ба хамгаалах зэрэг сэдэв багтдаг. Индианагийн “Дутагдалтай талыг нөхөх бодит дадлага” хэмээх семинарт цуцлах, хэлэлцээр явуулах ур чадвар, мэргэжлийн хуульчийн дадлагажих боловсролын системийг бий болгох, зөвлөлгөө өгөх ур чадвар зэрэг сэдвүүдийг оруулдагаараа бусдаас ялгардаг. Флоридагийн хөтөлбөрт ярилцлага авах, стрессийн менежмент, шүүхийн механик сэдвүүд ордог. Хойд Каролина мэргэжлийн үүрэг хариуцлага, “эрэг ба боолт” (ө.х. практик болон хэрэгжүүлэх маш тодорхой үйл ажиллагаа), үл хөдлөх хөрөнгө, хэрэг нээх илрүүлэх, Хойд Каролинагийн БАР-ын холбооны Залуу хуульчдын хэлтсийн илтгэл, авто тээврийн хэрэгслийн хэргийг үл ойшоох, бүтээгдэхүүний үүрэг, туршилт, дампуурал, болон дотоодын харилцаа зэрэг сэдвүүдийг багтаадаг.

Вашингтоны дадлагажих чадварын хөтөлбөр онцгой байсан учир зөвхөн хуульчийн чадварт гол анхаарлаа төвлөрүүлж цөөн хүмүүсээс бүлэг байгуулахыг хичээдэг явдал юм. Мөн хэвшмэл лекцийн оронд суралцах зарчмыг баримталдаг. Энэ хөтөлбөр ярилцлага явуулах, зөвлөх, хэлэлцэн зөвшилцөх, бичиг баримт боловсруулах, зарга хийх, гэрчийг бэлтгэх, шүүхийн мэдүүлэг, нээлтийн үг хэлэх, шууд ба хөндлөн шалгалт, хаалтын үндэслэл гаргах болон зохион байгуулалтын чадвар сэдвүүдийг хамардаг.

Хөтөлбөрийн үргэлжлэх хугацаа. “Дутагдлыг нөхөх гүүр” хөтөлбөр нь ихэвчлэн өдөр дараалж хоёроос гурван цаг үргэлжилдэг. Ихэнхи хөтөлбөр цаг бүртгэл, мэндчилгээнээс эхэлдэг.⁵⁵ Үүний дараа заримдаа ёс зүй эсвэл мэргэжлийн үнэлэмжийн хичээл ордог. Өдөрт ихэвчлэн янз бүрийн материаллаг сэдвээс бүрдэх хоёр хичээл ордог байна.

Цөөн хэдэн хичээл гурваас илүү олон хоног эсвэл хоёроос цөөн өдөр ордог.⁵⁶ Нэлээд урт хөтөлбөрийн жишээ бол Вашингтоны дадлагажих чадварын есөн өдрийн, бүтэн цагийн курс билээ. Цөөн тооны хөтөлбөр өөр байдлаар зохион байгуулагдсан бөгөөд он жил өнгөрөх явцад түгэн тархаж, шатлалтай болжээ.⁵⁷

Хөтөлбөрийн хэлбэр. Хөтөлбөрүүдийн дийлэнх нь шинэ залуу хуульчдаас идэвх, оролцоо төдийлөн их шаарддаггүй, сургалтын

⁵⁵ Судалгаанд хамрагдсан хөтөлбөрүүдэд зөвшөөрлийг зөвхөн хичээлийн ирц ашигладаг олгосдог. Хааяа нэг тохиолдолд илтгэгч, хичээлийн материал эсвэл хоёуланд үнэлгээ өгөх хуудас бөглүүлдэг байна. CLE-ийн шаардлагыг биелүүлэх хөтөлбөрт CLE-ийн бодит кредитийг хянахад бүртгэлийн хуудсыг маш ховор ашигладаг. Хөтөлбөрүүдэд бие даасан лекцийн ирцийг хянах явдал ерөнхийдөө ховор явуулдаг. Виржинигийн хөтөлбөр харин ирэхдээ болон дуусахад бүртгэдэг бөгөөд хичээлийн эхний жил гэрийн даалгавар хуваарилан өгөхөөс гадна оролцогч хичээлд 20 минутаас илүү хоцрохгүй байх хязгаар тогтоосон байдаг байна.

⁵⁶ Ютад жишээлбэл, шинэ хуульчийн CLE хөтөлбөр боловсруулсан байдаг. Шинэ хуульч нь хагас жилийн семинарт сууж үүний дээр нэмэлт болох сар тутмын оройн 3-аас 4 цаг үргэжлэх воркшоп дагалддаг. Шинэ хуульч 10-аас 12 хөтөлбөрөөс өөрийн хүсэлтээр сонгож үзэх ёстой байдаг. Минисотагийн хөтөлбөр 8 өдрийн ойролцоогоор 50 цагийн хичээл байдаг бөгөөд дадлагажигчдыг энэ хугацаанд бүртгэн оролцуулдаг. Хойд Каролинагийн дутагдлыг нөхөх гүүр хөтөлбөрийг SC журмын 402с9-ийн шаарддаг бөгөөд БАР-ын шалгалтын дараагийн 7 хоногт явуулдаг. Энэ хүрээнд Аризона хамгийн богино 5 цаг 20 минутын сургалт явуулдаг.

⁵⁷ Жишээлбэл, Нью Жерси болон Виржинигийн хөтөлбөрүүд нь шатлалтай байдаг. Нью Жерсигийн ур чадварын сургалтын дамжааг Нью Жерсийн БАР-ын холбоогоор албан ёсны болгон баталсан байдаг бөгөөд 3 жил үргэлжилдэг. Эхний жил нь “цөм” хэсэг, хоёрдахь болон гуравдахь жил нь төрөл бүрийн сэдвүүдийг багтаан “тасралтгүй боловсрол”-ыг хангахад чиглэсэн байдаг. Гэхдээ дасгал хийх шаардлага тавьдаггүй. Виржинигийн хөтөлбөр нь мөн 3 жилийн хугацаатай бөгөөд эхний жил нь маш их эрчимтэй явагддаг.

идэвхтэй биш хэлбэр гэгддэг лекц байдлаар мэдээлэл өгдөг⁵⁸. Зарим хөтөлбөр лекцийн төгсгөлд асуулт, хариулт, харилцан ярилцахад зориулж цаг гаргах замаар шинэ залуу өмгөөлөгчдийг татан оролцуулахыг чармайдаг (зарим тохиолдолд харилцан ярилцах цаг нь сургалтын хөтөлбөрт мэргэжлийн хариуцлагын тухай асуудлыг хөндөж оруулахад зориулагддаг). Лекцийн уламжлалт хэлбэрийг симпозиум буюу илүү идэвхтэй оролцоо шаарддаг сургалтын бусад хэлбэрээр өөрчилдөг тохиолдрол ч олонтаа гардаг⁵⁹.

Тийм учраас, шилжилтийн боловсролын Америкийн хөтөлбөрүүдэд хуулийн сургалтыг хэт голлодог, дадлага олгож эзэмшүүлэх сургалтыг хомсдуулдаг нийтлэг дутагдал ажиглагддаг. Хэдийгээр иймэрхүү дутуу дулимаг тал байдаг ч хэд хэдэн учир шалтгааны улмаас лекцийн хэлбэр түлхүү хэрэглэгддэг. Тухайлбал, лекц нь харьцангуй хямд төсөр. Лекц уншиж чаддаг багш асар их мэдээллийг сонсогчдооо эвтэй байдлаар хүргэдэг бөгөөд чингэхийн тулд түүнд ямар нэгэн нэмэлт сургалт шаардагддаггүй юм. Эхний шатанд хэрэгтэй мэдээллийг хаанаас, хэрхэн олж авахыг хэлүүлэх явдал шинэ тутам ажилд орсон хүмүүст чухал ач холбогдолтой гэдэг нь ямар ч эргэлзээгүй. Кэстиний илтгэлд Америкийн Хуулийн Институт болон Америкийн Барын Холбоо (цаашид АХИ болон АБХ гэнэ) хоосон орон зайг нөхөх сургалтуудын ихэнхийг үндсэнд нь нааштайгаар үнэлснийг үүнтэй зарим талаар холбон тайлбарлаж болох талтай⁶⁰.

Нэгэн муж нэлээд өвөрмөц хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг тухай өмнө дурдсан билээ. Вашингтоны ажлын дадлага олгох дамжаа бол ажиллах явцдаа суралцах зарчмаар цөөн хүнтэй бүлгийн хүрээнд туршлага эзэмшүүлэх сургалт явуулахад чиглэгддэг. Энэ бол үндсэндээ хуулийн ажлын дадлага олгоход чиглэгддэг цөөн хэдэн хөтөлбөрийн нэг нь юм. Вашингтоны хөтөлбөр нь дадлага эзэмшүүлэх сургалтад зориулан дасгал ажилбар, тодорхой асуудлын судалгаа, загвар болох зарим жишээ зэргийг багтааж, тусгайлан бэлтгэсэн үлэмж хэмжээний бичмэл материалыг ашигладаг. Энэ хөтөлбөр

⁵⁸ Жишээ нь Өмнөд Каролин муж Барын шалгалтаас нэг долоо хоногийн дараа буюу нэмэлт сургалтад төдийлөн нэн зохистой бус хугацааг сонгож лекцийн хэлбэртэй хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг бөгөөд оролцогчид тухайн материалыг хэр ээмшсэн байдлыг шалгадаггүй.

⁵⁹ Жишээ нь Виржинагийн хөтөлбөр Нью Жерсийн хөтөлбөрийн практик ажлын дадлага олгох сургалтын нэгэн адил эхний жил дамжаанд суралцагчдад гэрийн даалгавар өгдөг бол Миннесотагийн хөтөлбөр лекц/дадлагын ажил, Ютагийн хөтөлбөр семинар, дадлагын ажил, Миссисиппигийн хөтөлбөр лекц, сэдэвчилсэн хэлэлцүүлэг, Невадагийн хөтөлбөр цуврал лекц болон хоёр удаагийн өргөтгөсөн сэдэвчилсэн хэлэлцүүлэг, Кэнтаккийн хөтөлбөр дадлагын үзүүлэх ажил, авто ослын шалтгааныг тогтоодогтой ижил шүүмж бүхий шүүлгийн хэлбэртэй байдаг байна.

⁶⁰ Кэстинийн илтгэл-ийн 15-19 дүгээр талд буй 44 дүгээр тэмдэглэлийг үзнэ үү.

оюутнуудын идэвхи оролцоог идэвхижүүлэхэд чиглэснээс гадна гүнзгийрүүлэн судлахад дөхөмтэй ном зүйн жагсаалтыг мөн тарааж өгдөг байна. Ажлын дадлага олгох сургалтын нэгэн чухал онцлог цөөн хүнтэй, багавтар ангитай байдаг тул туршилт хийх, оюутны үйл ажиллагааны явц байдлыг эргэж мэдээлэх бололцоотой юм.

Лекторууд. Шилжилтийн боловсролын бүх хөтөлбөр нь үндсэндээ түүний хүрээнд лекц уншдаг тухайн орон нутгийн Барын сайн дурын гишүүдэд түшиглэдэг. Сайн дурын гишүүд нь тус тусын “мэргэжилтэн” гэгддэг тухайн нутгийн практикийн хуульчид юм. Зарим тохиолдолд орон нутгийн шүүгч нар ч оролцдог. Харин Вашингтоны хөтөлбөр “дадлага эзэмшүүлэх чиглэлээр зориуд бэлтгэгдсэн” сургагч багшийг ажиллуулдаг. Дадлага эзэмшүүлэх сургалт ийнхүү дутагдах нь бусад олон хөтөлбөр сургалтын төлөвлөгөөндөө дадлага олгож эзэмшүүлэх хичээлийг тусгасан тохиолдолд улам илүү хүндрэл учруулдаг. Сургалтад ашиглахаар бэлтгэж тараасан гарын авлага материалын боловсруулалт болон уншсан лекцийн чанараас лекторуудын түвшин үндсэндээ харагддаг. Хэд хэдэн хөтөлбөр оролцогсдодоо үнэлгээний хуудас тарааж саналыг нь цуглуулж авдаг бөгөөд лекторын ур чадвар, өгсөн мэдээллийн багтаамжийг түүндээ хамруулдаг байна⁶¹.

Хөтөлбөрийн материалууд. Лекцэнд оролцогсдод тараах материалыг ихэнхдээ лекторууд өөрсдөө бэлтгэдэг⁶². Материал нь биеэ дааж ганц нэгээрээ буюу жижиг хуулийн товчоодод ажиллагсад зориулан гол төлөв өргөн хүрээтэй сэдвүүдийг багтаасан байдаг. Ихэнхи дамжаа бүх зүйлийг хамарч багтаасан агуулгатай байдаг⁶³.

⁶¹ Жишээ нь Өмнөд Каролина мужид лекцэнд суух оюутан оглоо нь бүртгүүлэхдээ тухайн лекцийн холбогдолтой мэдээллийг үнэлгээний хуудасны хамт авах боломжтой бөгөөд үнэлгээний хуудсаар ирцийг бүртгэх өөрөөр хэлбэл оглоо ирж материалыг нь авчихаад явдаггүй байлгах нөхцлийг хангадаг.

⁶² Материалуудыг ихэвчлэн цуглуулж хадгалах, агуулгыг нь байнга шинэчлэхэд боломжтой байдлаар хавтсанд хадгалдаг.

⁶³ Жишээ нь Индиана мужийн хөтөлбөр нь тус мужид өмгөөллийн ажил хийж эхлэхэд шаардагдах бүх зүйлийг хамрахыг зорьдог бөгөөд үндсэн хийгээд дадлагын, үйл явцын холбогдолтой ойролцоогоор 1500 хуудас бүхий 3 хавтас дүүрэн, асар их мэдээлэл өгдөг. Жишээ нь Уг мэдээллийн асрамжлалын талаарх бүлэгт өргөж авах хэлбэрүүд, хувь хүн өргөж авах журмууд, Нью Индиана мужийн асрамжлалын тухай хууль болон асармжлалын цуцлах, асрамжлалаас зайлсхийх, асрамжлалтай холбогдон үл хөдлөх хөрөнгийн асуудлыг төлөвлөх тухай заалтууд, Нью Хампшир мужийн Практик ажлын болон процедурын тухай гарын авлагын пүүс компанийн хуулийн тухай хэсэг, түүний дотор хяналт тавих жагсаалт, үндсэн мэдээлэл, холбогдох төрлүүд, төлбөр хураамж, ном зүйг багтаасан бол Гэр бүлийн тухай хуулийн бүлэгт (асар том хэмжээтэй) гэр бүл салалт, гэрлэлт болон бусад олон зүйлийг хамарсан бөгөөд баримт бичгийг боловсруулах, маргаан шийдвэрлэх талаар болон дүрэм, тодорхой хэргүүд, загвар болгох хүснэгтүүд, хяналт тавих жагсаалт, үнэ төлбөртэй холбогдсон бүлгүүдийг багтаасан байна.

Ихэнх материал лекцийн хураангуй хэлбэртэй, бөглөсөн болон бөглөөгүй загвар хүснэгтүүдийг хавсаргасан байна. Зарим хөтөлбөрийг зохион байгуулагчид нь тараах гарын авлагуудыг хянаж үздэг ч бусад нь тэгдэггүй. Нэгэн ижил дамжааны хүрээнд уншигдаж буй лекцүүдийн чанар, хөтөлбөрийн материалуудын чанар харилцан адилгүй, түвшинд байх магадлалтай учир эндээс бэрхшээл үүсч болох талтай. Түүгээр барахгүй зарим материал нь тухайн лекцийг уншсаны дараа хожим гарын авлага болгож ашиглах сурвалжуудыг цухас байдлаар дурддаг⁶⁴.

АНУ дахь шилжилтийн боловсролын үнэлгээ

Тус улс дахь шилжилтийн боловсролын өнөөгийн хөтөлбөрүүд шаардлага хангахгүй байгаа нь Хамтын нөхөрлөлийн улсуудын ижил төстэй хөтөлбөрүүдтэй харьцуулахад илэрхий ажиглагддаг. Шинэ залуу хуульчдад мэргэжлийн дадлага, үнэлэмжийг зааж сургадаг Хамтын нөхөрлөлийн зургаан хөтөлбөрийн талаар Илтгэлийн хавсралт “Д”-д товч өгүүлсэн. Эдгээр хөтөлбөр хоорондоо ихээхэн ялгаатай модулиудыг ашигласан ч нэлээд олон талаар нийтлэг бөгөөд тэр чанараараа АНУ-ын хөтөлбөрүүдээс ялгардаг юм.

Хамтын нөхөрлөлийн дээр дурдсан хөтөлбөрүүд нь АНУ-д нийтлэг байдаг өнгөцдүү хөтөлбөртэй адилгүй, үргэлжлэх хугацааны хувьд 10 долоо хоногоос эхлээд долоон сар хүртэл үргэлжилдэг. Хоосон орон зайг дүүргэх олонх хөтөлбөртэй адил нэмэгдэл суурь мэдлэг олгох гэж чармайхын оронд хууль зүйн асуудлаар шинжилгээ судалгаа хийх, баримт бичиг төсөлж боловсруулах, хэлцэл хийх, харилцан ярилцах, зөвлөгөө өгөх, шүүхийн өмгөөлөл хийх гэх мэт хуульчийн дадлагыг хөгжүүлэхэд бүхэлдээ чиглэдэг. Оюутнууд гэрлэлтийн, хувь хүнийн осол гэмтлийн, эрүүгийн, үл хөдлөх хөрөнгийн өмчлөлийн, аж ахуйн нэгжийн тодорхой асуудал буюу үйл ажиллагаанд шаардагдах дээр нэрлэсэн дадлагаа хөгжүүлэхэд гол анхаарал тавьдаг. Оюутнууд үе үе лекцэнд сууж, үзүүлэх ажилбар харахын зэрэгцээ бодит нөхцөлд адилтгасан дасгал сургуулиалт хийх, дүр бүтээх, төрөл бүрийн баримт бичгийг төлөвлөж боловсруулах зэрэг чиглэсэн тодорхой зорилготой ажиллагаанд идэвхтэй оролцоход дээрх хөтөлбөрүүд чиглэгддэг. Мэргэжлийн багш сургагч нар буюу бэлтгэгдсэн сайн дурынхан явцыг байнга мэдээлж, эргэх холбоог үүсгэж байдаг.

АНУ-ын хөтөлбөрийг Хамтын нөхөрлөлийн орнуудынхаас ялгаруулдаг нэг онцлог нь хэдий хэр материалыг өөрийн болгож

⁶⁴ Миссисипи мужийн Гэр бүлийн хуулийн тухай гарын авлагад 23 төрлийн хүснэгтийн жагсаалтыг хавсаргадаг бөгөөд ямар нэгэн тайлбар бичвэргүй тул хөтөлбөр бүдэг бадаг дурсамж болсон нөхцөлд тэдгээр нь хэр хэрэгцээтэй нь хуульчид ойлгомжгүй болно.

эзэмшсэнийг тодорхойлохоор сургалтад оролцогсдыг шалгадаггүйд оршино. Нью Жерси мужийн Барт элсэх урьдчилсан шалгуур болдог Практик ажлын дадлага олгох дамжаа нь оролцогсдод гэрийн даалгавар өгч дүнг нь тухайн сургалтыг дүүргэсэн эсэхийг тооцохдоо харгалздаг. Виржина мужийн хөтөлбөр эхний жилд нь гэрийн даалгавар өгдөг. Түүнээс бусад тохиолдолд аль ч хөтөлбөр наад захын түвшний чадвар эзэмшсэн эсэхийг үнэлэхээр оролцогсдоо шалгадаггүй юм байна.

Тэрчлэн Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын хөтөлбөрийг бодвол Кэстинийн илтгэлд анхааруулсан дутагдлаас Америкийн олон хөтөлбөр зайлсхийж чаддаггүй, дүн шинжилгээг хэт чухалчилсан, нүсэр агуулгатай⁶⁵ аж.

Хоосон орон зайг дүүргэх маш олон хөтөлбөр нь харьцангуй богино хугацаанд хуулийн олон салбар чиглэлийг хамардаг Барын давтлагын дамжаатай адил аж. АНУ-ын практик ажлын дадлага олгох хөтөлбөрийг Хамтын нөхөрлөлийн орнуудынхтай харьцуулахуйц чанарын түвшинд хүргэхийг эрмэлзэгчдэд наад зах нь томоохон гурван бодит бэрхшээл тулгардаг. Үүнд:

Эхний бэрхшээл нь санхүүжилт. Хамтын нөхөрлөлийн ихэнхи хөтөлбөр наад зах нь зарим хэмжээгээр засгийн газраасаа, бусад нь хуульчдын хувь нийлүүлсэн данс гэх мэт АНУ-д огт байдаггүй эх санхүүгийн үүсвэрүүдээс хувь хүртдэг. Гэтэл АНУ-д хөтөлбөрүүд зөвхөн шинэ залуу өмгөөлөгчдийн сургалтын төлбөрөөр санхүүждэг. Долоон жилийн туршид үргэлжилдэг төгсөлтийн болон дараах сургалтынхаа төлбөрийн өрөнд олонхи нь баригдчихсан шинэ залуу өмгөөлөгчдийг ажлаа орхиод өндөр төлбөртэй төгсөлтийн дараах сургалтад хамрагд гэж зөвлөхөд хялбар биш. Тэрхүү нэмэлт сургалт тэдгээр шинэ залуу хуульчдын хийхээр бодож төлөвлөсөн ажилд таарамж багатай болохоор дээрх бэрхшээл улам хүндэрнэ гэсэн үг.

Хоёрдахь бэрхшээл нь Мужууд хамтын нөхөрлөлийн орнуудын хамгийн томынхоос ч илүү тооны шинэ залуу хуульчдыг жил бүр элсүүлдэг. Тус улсад дадлага олгодог төгсөлтийн дараах сургалтын цорын ганц үлгэр дуурайлал гэгддэг Вашингтоны Практик ажлын дадлага олгох дамжаа хүртэл хязгаарлагдмал тооны элсэгч авдаг бөгөөд Вашингтоны Барт элсэгчдийн ялимгүй бага хэсгийн хэрэгцээг нь хангаж байгаад гайхах зүйл үгүй.

Эцэст нь захиргааны чанартай бэрхшээл. Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын хөтөлбөрийг бүхэлд нь буюу зарим талаар төв холбоод нь гардаж зохион байгуулдаг. Жишээ нь Онтариогийн хөтөлбөрийг Канадын умард хэсгийн Хуулийн нийгэмлэг зохион байгуулдаг. Гэтэл тус улсад, тэр ч байтугай нэг мужид маш олон төрлийн үйлчилгээг

⁶⁵ Кэстинийн илтгэл-ийн 26 дугаар тал, 44 дүгээр тэмдэглэл.

эрхлэгчид хөтөлбөрүүдийг санал болгож байгаа юм. Тэдгээрийн зарим нь орон нутгийн барын холбооноос зөвшөөрөл авдаг ч бусад нь тийм зөвшөөрөл авдаггүй. Бизнесийн ажлаа үргэлжлүүлэхийн тулд ашиг хөөцөлдөхөөс өөр аргагүй болсон биеэ дааж Тасралтгүй Хуулийн Боловсрол (цаашид ТХБ гэнэ)-ыг олгогчид олон хөтөлбөрийг нэг зэрэг эрхэлдэг.

Энэ мэт бэрхшээлүүд байдаг ч гэсэн мэргэжлийн ажилд эхлэн ороход нь шинэ залуу хуульчдад хуулийн ажлын дадлага, мэргэжлийн үнэлэмж эзэмшүүлж туслах үр дүнтэй нэгдмэл үйл явцыг бий болгон хөгжүүлэхэд АНУ-ын хуулийн боловсролын өнөөгийн системд нааштай хүчин зүйл урьд урьдаас илүү олон байна.

Мэргэжлийн дадлага, үнэлэмжийг эзэмшүүлдэг үр дүнтэй сургалтыг бий болгож хөгжүүлэхэд Америкийн хуулийн сургуулиудын олсон амжилтыг долдугаар бүлэгт товчхон дурдсан билээ. Хамтын нөхөрлөлийн сургуулиудынхаас бүхэлдээ илүү өргөн хүрээтэй хөтөлбөрийг хуулийн сургуулиуд хэрэгжүүлдэг юм. Шилжилтийн боловсрол нь АНУ-д хуулийн сургуулиудаас тусдаа, 1920-иод онд хуулийн тасралтгүй боловсролын хөтөлбөрийг бий болгохоор энэ мэргэжлийн хүрээнд үүссэн өмнөх хөдөлгөөнүүдийн нэгэн хэсэг болж хөгжсөн юм байна. Өнөөг хүртэл энэхүү шилжилтийн боловсрол 50 мужид “оносон ч юмтай, алдсан ч юмтай” гэдэг байдлаар явж иржээ.

Энэ бүлгийн төгсгөлд бид шилжилтийн боловсролд гарсан эдгээр хөгжлийг тоймлон дурдах бөгөөд дадлага, үнэлэмж олгох сургалтын төрөл бүрийн хөтөлбөрүүдийг үндэсний хүрээлэн, зөвшөөрөл олгодог эрх баригчид, хуулийн сургуулиуд, зохион байгуулалт бүхий Баруудын дэмжлэг туслалцаатайгаар салбарын хөгжлийн ерөнхий гольдролд нэгтгэх таатай мөч ирсэн талаар дурдах болно.

Шилжилтийн албан журмын боловсрол

Мэриланд, Мичиган, Миссури, Нью Жэрси, Нью Мексико, умард Каролина болон Ореган зэрэг долоон муж тасралтгүй хуулийн боловсролын тогтолцооны хүрээнд тодорхой сургалт хийсэн байхыг шинэ залуу өмгөөлөгчдөөс албан журмаар шаарддаг. Мэриланд муж хуулийн мэргэжлийн албан журмын сургалтад хамрагдахыг Барын элсэлтийн урьдчилан хангавал зохих шаардлага болгон тавьдаг⁶⁶.

⁶⁶ Нэмэлт сургалтыг бар-т элсэх урьдчилсан шалгуур болгодог өөр 12 муж бий боловч энэ шаардлагыг хуулийн албан ёсны тасралтгүй боловсролтой холбодоггүй. Эдгээр мужийн нэрсийг 46 дугаар зүүлтээс үзнэ үү. Ийм боловсролыг албан ёсны болгох асуудлыг Ардены ордны 3 дугаар бага хурлаар нэлээд хэлэлцсэн боловч зөвшилд хүрээгүй юм. Албан ёсны хөтөлбөр бол шинээр эхлэн орогчдын хувьд хүлээн авахуйц ачаа дарамт гэдэг үзлийг хамгаалагчид нь шинэ залуу өмгөөлөгчдөд хуулийн тасралтгүй боловсролын ач холбогдолыг ойлгуулах төдийгүй энэ мэргэжлийг эзэмшигчид мэргэжлийн хэм хэмжээнд санаа тавьж буйг харуулна гэж бодсон. Ардены ордны гуравдугаар илтгэл 18 дугаар тал 32 дугаар тэмдэглэлийг үзнэ үү.

Мичиган шинэ залуу өмгөөлөгчдийн хувьд ТХБ-ыг дадлагын сургалтын шаардлага болгодог. Түүний дагуу Мичиган мужийн барын холбооноос зохиодог 36 цагийн дамжаанд хамрагдахыг шинэ залуу өмгөөлөгчдөөс шаарддаг. Нью Жерси шинээр элсэгчид ажилд орсон эхний 12 сарын хугацаанд мэргэжлийн, хууль, шүүхийн ёс зүйн болон дутагдал доголдлын гурван цагийн, Нью Мексико эхний хоёр жилийн хугацаанд арван цагийн практик ажлын дадлагын, Умард Каролина гурван жилийн хугацаанд жил бүр практик ажлын дадлагын есөн цагийн, Орегон 15 цагийн дамжаа, түүний дотор практик ажлын дадлагын арван цагийн сургалтад хамрагдахыг үүрэг болгодог аж.

Шүүгч Кэстинийн төрөлх нутаг Нью Жерси мужид дадлага эзэмшүүлэх сургалт нэлээд нарийн бөгөөд Барын шалгалтад орсноос эхлээд гурван жилийн турш үргэлжилдэг. Барын шалгалтын өмнө буюу түүнээс хойшхи нэг жилийн хугацаанд үл хөдлөх хөрөнгийн, гэрээслэл төсөлж боловсруулах, нотриатын, гэр бүлийн хуулийн, иргэний эсвэл эрүүгийн шүүх ажиллагаанд бэлтгэх зэрэг мэргэжлийн хариуцлагын цөм сургалтад хамрагдах ёстой. Нью Жерсийн элсэгчид хоёр дахь жилдээ шүүхийн дамжаа (эрүүгийн эсвэл иргэний) болон захиргааны шүүхийн бусад сургалтад хамрагддаг. Түүний дараагаар гуравдахь жилдээ өмгөөлөгч нар арилжааны, байгууллагын болон жижиг бизнесийн, дампуурлын, цуглуулгын, хотын шүүхийн, ажилчдын нөхөн олговрын, газрын эзэн ба түрээслэгчийн зэрэг эрх зүйн сургалтуудаас хоёрыг нь сонгож суралцдаг.

Стэнфордын их сургуулийн декан Паулл Брест болон Мужийн барын Удирдах зөвлөлийн гишүүн асан Робин Доногоугийн даргалдаг Каролинагийн мужийн Барын Хуулийн ажиллагааны дадлага олгох комиссоос шинэ тутам элссэн өмгөөлөгч хуулийн тодорхой мэргэжлийн дадлага олгох дамжаанд хамрагдах замаар Тасралтгүй Хуулийн Боловсролын хүрээнд хүлээсэн үүргийнхээ ихэнх (34-36 цаг)-ийг эхний гурван жилд биелүүлдэг байхаар тооцож Каролина-гийн өнөөгийн ТХБ-ийг өөрчлөхийг Удирдах Зөвлөлдөө зөвлөсөн байна. Комиссоос хуулийн байгууллагын удирдлага менежмент, ярилцлага авах, зөвлөгөө өгөх, төсөлж боловсруулах, хэлэлцээ хийх, зуучлах, арбитр, шүүхийн өмнөх, шүүхийн, давж заалдах шатны ажиллагааг тэдгээрт хамруулжээ. Комисс хуулийн ажлын энэхүү дадлагыг 4-8 цагийн хуулийн ёс зүй, дөрөв хүртэлх цагийн хуулийн байгууллагын удирдлага менежментийн “танхимд үзэх хичээл, практик дасгал” зэргээр олгох зөвлөмжийг мөн гаргасан байна. Комисс энэ сургалтыг хуулийн сургууль дүүргэх болон ажилд гарахын завсарт буюу Каролина мужид Барын шалгалтыг эхний оролдлогоор амжилттай давсан нэр дэвшигчийн тухайд төгсөлтөөсөө хойш дөрвөн сарын хугацаанд багтаахыг зөвлөсөн байна⁶⁷.

⁶⁷ Каролина мужийн Бар, хуулийн ажлын дадлагын асуудлаарх комиссын тайлан зөвлөмж 1991 оны 10 дугаар сарын 11. Каролина мужийн Бар-ын удирдах зөвлөл зөвлөмжийг 1992 оны 4 дүгээр сард хүлээн авсан бөгөөд хэрэгжүүлэхийг Зөвлөлийн хороондоо даалгасан байна.

Каролина мужийн Хуулийн ажлын дадлагын комисс нь мужийн Барын шалгагчдын хорооноос дэвшүүлсэн Барт элсэхийг хүсэгч тодорхой сэдвүүдээр түүний дотор хуулийн сургуульд судалсан сэдвээ түлхүүд тооцох байдлаар мэргэжлийн дадлагын наад зах нь 60 цагийн сургалтын хөтөлбөрт хамрагдсан байх зөвлөмжийг хүлээж авалгүй няцаасан байна.

“Түлхүүд тооцох” гэсэн нь элсэгчид сонгосон мэргэжлийн эрх ашиг, ажлын байрандаа хамгийн илүү тохирох дадлагын сургалтыг сонгох боломжийг олгохын оронд хуулийн сургуулиудыг хэвшмэл стандартчлагдсан багц дадлагын дамжааг тэдэнд хүчээр тулгахад хүргэнэ хэмээн тайлбарласан байна⁶⁸.

Сонголтын энэ элемент нь наад зах нь гурван чиглэлийн дадлагын 100-аас дээш цагийн сургалтыг албан журмын болгохоор Нью Йоркт яригдаж байгаа элсэлтийн өмнөх санаачилгын нэгэн чухал хэсэг юм⁶⁹. Нью Йоркийн санал болгоод буй шаардлагыг элсэлтийн өмнө биелүүлэх учиртай боловч хуулийн ажлын ямар дадлагыг зохистойгоор шалгах, янз бүрийн дадлагыг ямар үнэлгээгээр зөв зүйтэй илэрхийлэх зэргийг цаашид нарийвчлан судалж үзэхээр нээлттэй орхисон байна⁷⁰.

Одоогоор албан журмын болгосон шилжилтийн боловсролын нийт долоон хөтөлбөрийн болон Калифорнийн санаачилгын зохистой биш талыг Нью Йоркийн санал онцлон тэмдэглэсэн юм. Ажиллаж эхлэнгүүт дадлагын болон үнэлэмжийн сургалт хийхийн чухлыг дээрх мужууд дурдсан боловч мэргэжлийн дадлагын сургалтад цөөн цаг хуваарилах явдал үр дүнтэй эсэхэд Ажлын хэсэг сэтгэл ихэд зовниж байгаа юм. Мэдээжийн хэрэг 9 цаг (умард Каролинад) эсвэл 9 юмуу 10 цаг (Ореган, Нью Мексикод) гэдэг үнэхээрийн хангалттай биш. Тэр ч байтугай гурван жилийн туршид 27 цаг (умард Каролина), 34 цаг (Калифорнийн төсөл) буюу 36 цаг (Мичиган) ч хуулийн ердийн сургуулиудын клиникийн дамжаантай жишихэд тун ялимгүй хэмжээ юм. Тэрчлэн шинэ залуу өмгөөлөгчдийн ажилд ямар нэгэн байдлаар үнэлгээг өгөхийг зөвхөн Нью Жерси тусгасан бөгөөд бусад нь мэргэжлийн дадлага эзэмшүүлэх сургалтын үндсэн арга болох түргэн шуурхай хариу мэдээлэл (эргэх холбоо) болон үнэлгээг дадлага олгох сургалтаас ор тас орхигдуулсан байна.

⁶⁸ 8-10 дугаар тал.

⁶⁹ Хотын Бар-ын Илтгэл 8 дугаар бүлгийн 22-26 дугаар талаас 11 дэх тэмдэглэлийг үзнэ үү.

⁷⁰ Хотын Бар-ын Илтгэл 26-37 дугаар тал дэлгэрэнгүй хэлэлцүүлгийг үзнэ үү.

Шинэ хуульчдад зориулсан Байгууллагаас хэрэгжүүлэх хөтөлбөрүүд

Маш олон шинэ залуу хуульчийн хувьд шилжилтийн боловсролын томоохон хэсгийг нь тэдэнд ажил олгогчид ажлын байран дахь хөтөлбөрийн хэлбэрээр зохион байгуулдаг. Хуулийн товчоод, компаниудын хуулийн хэлтэс, төр, засгийн байгууллагууд тус тусын хуулийн байгууллага дахь шинэ залуу өмгөөлөгч нарт зориулан дотоодын сургалтаа зохиогоод нэгэнт эхэлсэн⁷¹. Аливаа байгууллагын шинэ залуу хуульчдад зориулсан дотоодын иж бүрэн сургалт нь тухайн хуулийн байгууллагын өвөрмөц эрэлт хэрэгцээнд зохицсон, доор дурдсан арга барилын ихэнхийг биш юм гэхэд нэлээдийг нь багтаасан байдаг. Тухайлбал,

- *Халамжлан хүмүүжүүлэгч* - шинэ залуу хуульчийн ажлын нэлээд хэсгийг ахмад хуульч байнга хянаж нягталдаг тогтолцоо нь эцсийн бүтээгдэхүүнийг өөрчлөх, боловсронгуй болгон сайжруулах, албан бус байдлаар зөвлөлдөх, дэмжиж туслах бололцоог олгодог,
- *Чиг баримжаа олгох* - байгууллагын нийтлэг үйл ажиллагаа, бүтэц, удирдлагын арга барил, байгууллагын журам дүрэм зэрэг үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдийг цогц байдлаар танилцуулдаг,
- *Дорвитой танилцуулга* - тухайн байгууллагын дотор тодорхой нэгжийн үйл ажиллагааны чиглэл тус бүрийг цуврал байдлаар танилцуулдаг,
- *Ажлын явц дахь хяналт* - тухайн ажилд шаардагдах дадлага туршлагыг тусгайлан бэлтгэсэн жагсаалтын дагуу шинэ залуу хуульчдад мэдүүлэхэд чиглэсэн хүчин чармайлт,
- *Үйл ажиллагааны нөхцөлд ажил ногдуулах* - хэлтэс газрууд хоорондоо хамтарч бусад салбарт хийж гүйцэтгэдэг томоохон ажилд шинэ залуу хуульчийн оруулах хувь нэмрийг тэдэнд ойлгуулахад туслах сургалт,
- *Хуульчийн дадлага, үнэлэмжид сургах* - бичиж боловсруулах, баримт бичгийн төсөл бэлтгэх, үйлчлүүлэгчтэй ярилцах, зөвлөгөө өгөх, ажиллагааны тодорхой чиглэлүүдээр шинжилгээ судалгаа хийж мэргэших, хэлэлцээ явуулах, шүүх ажиллагаанд өмгөөлөл хийх, ажиллагааны менежмент зэргийг нийтлэг байдлаар багтаасан хөтөлбөрүүд.

Үндэсний хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг хуулийн олон компаниудын хуулийн хэлтэс, төр, засгийн байгууллагуудад зохиогддог тухайн байгууллагын доторхи тасралтгүй хөгжлийн

⁷¹ Ричард Д.Лий “Албан байгууллага ба дотоодын сургалтын гүйцэтгэх үүрэг” Ардены ордны 3 дугаар илтгэл 333-356 дугаар тал тэмдэглэл 32-ыг үзнэ үү.

хөтөлбөрүүд нь Барт элсэхийг хүсэгчид болон шинэ залуу хуульчдад зориулагдсан өнөөгийн шилжилтийн боловсролд үнэлгээ өгөхөд чухал ач холбогдолтой. Байгууллагын доторхи хөтөлбөрүүд цогц шинжтэй, дэлгэрэнгүй байхаас гадна бүхэлдээ хуулийн ажлын дадлага, мэргэжлийн үнэлэмжийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн байдаг. Эдгээр хөтөлбөр нь тухайн байгууллагын шаардлагыг зохих ёсоор хангаж, үйлчлүүлэгчдэдээ үйлчлэхийн тулд ажил үйлсээ дөнгөж эхэлж буй шинэ залуу хуульчдад эзэмшүүлэх нь зүйтэй гэж ажил олгогчийн зүгээс үзсэн дадлага, үнэлэмжүүдийг багтаасан байдаг. Хэрэв дурдсан хуулийн байгууллагуудад шинээр элсэгчид шаардлагатай буюу үнэхээр хэрэгтэй сургалтдаа хамрагддаг гэж үзвээс бие дааж ажилладаг, мөн тийм сургалтыг зохион байгуулдаггүй газарт ажилладаг шинэ залуу олон өмгөөлөгчийн хувьд байдал ямар байх вэ? гэдэг асуулт зайлшгүй тавигдах болно.

Байгууллагын дотоодын хөтөлбөрийн хэмжээ, цар хүрээг харахад шинэ залуу хуульчдад үр дүнтэй шилжилтийн боловсрол чухамдаа ямар зүйлийг өгөх нь зарим талаар ойлгогддог. Гэтэл энэхүү боловсролын тун бага хэсэг мэргэжлийн боловсрол үнэлэмжид чиглэдэг бөгөөд боловсролын хүрэлцээ жигд бус, урьдчилан тааж хэлэхийн аргагүй, зохих хариу мэдээлэл, үнэлгээ үгүй, мэргэжлийн хувьд өсөх шаардлагатай олон тооны залуу өмгөөлөгчдийн эрэлт хэрэгцээг хангахааргүй, цөөхөн байдагт Ажлын хэсэг урьдын адил санаа зовж байгаа юм. Тиймээс мэргэжлийн дадлага, үнэлэмж олгох үндсэн сургалтад хамрагдах боломжийг хувийн, төр засгийн болон орон нутгийн Барын байгууллагуудаар дамжуулан шинэ залуу хуульчдад олгохыг Ажлын хэсэг зөвлөж байна.

Шилжилтийн боловсролыг бэхжүүлэх хөтөлбөр

Бие дааж ганцаараа ажилладаг эсвэл ажлын байранд нь сургах ажлыг бага зохиодог юмуу огт зохиодоггүй байгууллагад нийтлэг чиглэлээр эхлэн ажиллаж буй шинэ хуульчдын зовлон бол Шилжилтийн боловсролын чанарыг дээшлүүлэх Америкийн хуулийн институт ба Америкийн Барын холбооны төслүүдийн анхааралд байнга байдаг. Шинээр сургууль төгсөгчид болон Барын шинэ гишүүдэд туслах үүднээс уламжлалт хуулийн сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрт зохих ёсоор тусгагдаагүй байж болох талтай хуулийн ажиллагааны үндсэн чухал хэсгүүдээр тодорхой зарим дадлага, арга барил, процедурын суурь дэвсгэрийг бүрдүүлэх хөтөлбөр шаардлагатайг Кэстинийн илтгэлд тодорхой дурдсан байдаг⁷². Ийм хөтөлбөр дадлага эзэмшүүлэхэд чиглэсэн байвал зохистой бөгөөд ярилцлага авах, зөвлөгөө өгөх, төсөл боловсруулах, хэлэлцээ явуулах, мэтгэлцэх, тактик, стратеги, арга барил, үйлчлүүлэгчтэй харьцах, хэрэг

⁷² Кэстинийн илтгэл 27 дугаар тал 44 дүгээр тэмдэглэл.

бүрхэгдүүлэх ажиллагаа, орон нутгийн шүүх байгууллагын журам, протокол, ёс зүй, өдөр тутмын ёс зүйн энгийн ойлголтуудыг багтаасан байх шаардлагатайг дээрх илтгэлд дурдсан⁷³.

Кэстинийн илтгэл холимог маягийн, хоёр хэсэг бүхий орон зайг бөглөх хөтөлбөрийг зөвлөсөн байна⁷⁴. Түүний дагуу АХИ ба АБХ тухайн үед Канзасын их сургуульд ажиллаж байхдаа хоёр хэсгээс бүрддэг Модуль сургалтын хөтөлбөрийн үзэл баримтлалыг бий болгосон профессор Марилин Яарбротыг авч ажиллуулсан юм. Наад захын зорилго бүхий сургалтын хөтөлбөр (Практикт танилцуулах хэсэг) гэж нэрлэгдэх эхний хэсэг нь шинэ тутам ажиллаж эхэлсэн өмгөөлөгчдөд зориулагдах бөгөөд шинээр эхэлж буй ажлынхаа гараан дээр тулгарч болох зүйлсийг залуу хуульч сурахын зэрэгцээ ажиллахад чиглүүлсэн болно. Энэ бол 40 цагийн багтаамжтай Барын шалгалтын дараахан буюу тэр үеэр хамт хийгдэх юм⁷⁵.

Энэ нь мэргэжлийн хувьд хүлээн зөвшөөрөгдсөн ажил гэж юу болохыг ойлгуулах, өөрсдийн хэмжээ хязгаарыг мэдрэхэд залуу хуульчдад тус дөхөм үзүүлэхэд чиглэх⁷⁶ бөгөөд хуулийн мэргэжлийн байгууллагуудын ажил, менежмент, шинэ залуу хуульчдад тулгарч болох найман төрлийн арга ажиллагааг тайлбарлан танилцуулна⁷⁷. Тэрчлэн хуульчийн үйл ажиллагааны явцад хэрэглэгдэж болох хүснэгт болон материалуудыг багтаасан байна.

Үлгэр жишээ сургалтын хөтөлбөрийн хоёрдахь хэсэг нь Суурь дадлагын модуль⁷⁸ боловч шинэ залуу хуульчид туршлагажихыг хүлээнэ. Төслийн илтгэгчийн тайлбарласанчлан, дадлагад сургах хэсэг нь ажиллаж эхэлсэн эхний хоёр жилд багтах учир энэхүү сургалтын модуль нь хуульчдын хуулийн сургуульд хийгээд Ажилд

⁷³ Мөн илтгэлийн 26 дугаар тал.

⁷⁴ Мөн илтгэлийн 25 дугаар тал.

⁷⁵ АХИ ба АБХ-ны мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын хороо Орон зайг нөхөх модуль сургалтын хөтөлбөр, хэлэлцүүлгийн төсөл (1988 он) 9-11 дүгээр тал (цаашид модуль сургалтын хөтөлбөр гэнэ).

⁷⁶ 10 дугаар тал.

⁷⁷ Загвар сургалтын хөтөлбөрийн зөвлөмж болгосон үндсэн хэсгүүдэд захиргааны ажил, иргэний болон эрүүгийн шүүх ажиллагааны бэлтгэл, зээлдүүлэгч/зээлэгчийн, жижиг бизнесийн, үл хөдлөх хөрөнгийн, гэр бүлийн хуулийн, үл хөдлөх хөрөнгө болон гэрээслэлийн эрхийн харилцаа багтана.

⁷⁸ 9-10 дугаар тал, Шинэ залуу хуульчид хуулийн сургуульд (магадгүй клиник) Дадлага эзэмшүүлэхэд чиглэсэн ангийг амжилттай дүүргэснээр шаардлага хангаж болох боловч дадлагын хэсгийг гүйцээхийг тэднээс шаарддаг. ТХБ-ын хувьд нэгэнт хүлээн зөвшөөрөгдсөн практикийн байгууллагуудад дадлагын хэсэг хүрэлцээтэй байхыг Үлгэр жишээ сургалтын хөтөлбөр мөн санал болгодог. Дамжааны нэлээд хэсэг өргөтгөсөн ТХБ-ын сургалтын хөтөлбөрт багтан сайн дурын үндсэн байж болох юм. Шинэ залуу өмгөөлөгчид шаардлагатай тохиолдолд дамжааг өөрсдийн хийх ажилдаа аль болох дөхүүлэх зорилгоор сонгон суралцаж болно.

танилцуулах модульд сурч авсан зүйлүүд, хуримтлуулсан бодит туршлагад нь тулгуурлах болно.

Суурь дадлагын модульд Хамтын нөхөрлөлийн орнуудын хөтөлбөрүүд ихэд нөлөөлсөн боловч “улс орнуудын өвөрмөц талууд, урьд өмнөх туршлага үгүй, дипломын дараах хууль зүйн боловсролыг сунжруулахыг үл тэвчдэг байдал, нарийн төрөлжсөн маш олон сэдэв байдаг, уламжлалт дамжаанууд” зэрэг Америкийн эрх зүйн талбарт үйлчилдэг практик хандлагуудыг тусгасан болно⁷⁹.

Суурь дадлагын модульд ажлын дадлагууд нь ТХБ олгогчдын санал болгодог 2-3 хоногийн уламжлалт богино дамжааны хэлбэрээр ордог. Эзэмшвэл зохих дор дурдсан жижиг дадлагуудыг үлгэр жишээ сургалтын хөтөлбөрт дурдсан нь Дадлага хийгээд үнэлэмжийн тухай Мэдэгдэлд оруулсан Ажлын хэсгийн дүн шинжилгээтэй тохирч байгаа юм. Үүнд:

- Сонсох, ажиглах
- Зан үйлийг шинжих, тайлбарлах
- Үр дүнтэй харилцааны нөхцлүүдийг бүрдүүлэх
- Бусдад чадварлаг байдлаар хариулах, хариу үйлдэл үзүүлэх
- Зөвшөөрөгдсөн үг хэллэг, дүрэм хэрэглэх
- Мэдээллийг зохион байгуулж эрэмблэх
- Чадварлаг ярих
- Асуултыг чадварлаг тавих
- Холбогдох баримтыг тодруулах, үнэлэлт өгөх
- Хуулийн асуудлуудыг тодруулах, үнэлэх
- Зохистой хувилбарыг шинжих, сонгох
- Ажлын төлөвлөгөөг зохиох, хэрэгжүүлэх⁸⁰

Богино хугацааны дамжаанууд нь суурь мэдлэгийг тодорхой зорилго, холбогдох дадлагуудтай уялдуулахын тулд суурь салбаруудаар төрөлжсөн байдаг.

АХИ ба АБХ профессор Яарбротын зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх дуурайлал болгохоор үл хөдлөх хөрөнгийн асуудлаарх үлгэр жишээ сургалтын модуль (“үл хөдлөх хөрөнгийн сургалтын модуль”) боловсруулсан юм⁸¹. Энэхүү модуль нь бодит орчинд ойртуулсан нөхцөлд сургалт явуулах аргыг хэрэглэсэн дадлагад сургах хөтөлбөр юм. Энэ нь шинэ залуу хуульчдыг, түүний дотор ерөнхий чиглэлээр ажиллаж туршлага хуримтлуулсан хуульчдыг үл хөдлөх хөрөнгийг

⁷⁹ 12-13 дугаар тал.

⁸⁰ 13 дугаар тал.

⁸¹ Америкийн хуулийн институт ба Америкийн Бар-ын холбооны Тасралтгүй мэргэжлийн боловсролын хороо орон зайг дүүргэх үл хөдлөх хөрөнгийн асуудлаарх сургалтын модуль оюутны гарын авлага, 5 дугаар төсөл 1991 оны 4 дүгээр сар (1991 оны 4 дүгээр сарын 19-нд Зөвлөх Хороонд оруулсан).

худалдан авах, борлуулахтай холбогдолтой төрөлжсөн асуудлуудтай танилцуулдаг. Түүнд оролцогсод үл хөдлөх хөрөнгийг бодитой арилжих үед үүсдэг хүндрэл бэрхшээлтэй асуудлуудыг шийдвэрлэж сурдаг байна. Үл хөдлөх хөрөнгийн сургалтын модулийн зорилго нь суурь хуулийг сургахад биш харин тухайн үндсэн материалд холбогдолтой сурвалжуудыг ашиглах дадлагыг сургаж өгдөг. Сургалтын модуль нь арилжааны олон хэлбэр болон худалдааны гэрээг төсөлж боловсруулах, ярилцлага авах, төлөвлөх, төслөх арга барилыг зааж сургадаг. Дамжааны материалд хамтран ажиллагчаас туслахдаа бичсэн санамж бичгийн хэлбэртэй баримтын төрөл, загвар гэрээнүүд багтдаг бөгөөд санхүүжилтын, мэргэжлийн хариуцлагын гэх мэт холбогдох асуудлуудыг мөн хамардаг⁸².

Үл хөдлөх хөрөнгийн сургалтын модуль нь хэд хэдэн цуврал дадлагын модуль боловсруулах явдал ашигтай эсэхийг харуулна хэмээн Хороо найдаж буй юм. Загвар модуль амжилттай болсон тохиолдолд Яарброт-ын илтгэлдээ санал болгосон зарим арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд бусдыг хөхүүлэн дэмжинэ гэж АХИ ба АБХ итгэж байна⁸³.

АХИ ба АБН 1963 оноос хойш ивээн тэтгэсэн шинэ залуу хуульчдад дадлага олгох албан журмын сургалтыг хөгжүүлэхийн зэрэгцээ шилжилтийн боловсролд чиглэсэн, өмгөөллийн байгууллагын шинэ залуу ажилтнуудад хамаатай байгууллагын дотоод хөтөлбөрийн түргэн хурдацтай өргөтгөх төслүүд нь өнөөдөр шилжилтийн боловсролыг бэхжүүлэх хандлага болж байна. Тэдгээр нь шинэ залуу хуульчид чадвартай, хариуцлагатай ажиллах урьдчилсан нөхцөл болсон дадлага, үнэлэмж эзэмшсэнээр мэргэжилдээ өсч хөгжих, хуулийн сургуулиудын мэргэжлийн дадлагын өргөтгөсөн сургалттай уялдаатай нэгдсэн үйл явцыг үндэсний байгууллагын дэмжлэгтэй хөгжүүлэхийг зөвшөөрөл олгогчид, хуулийн сургуулиуд, зохион байгуулалт бүхий Баруудад уриалж байна.

Барт элсэгчид, шинэ хуульчдад зориулсан мэргэжлийн баримжаа олгохоос эхлээд байгууллагын дотоодын сургалтыг хүртэлх өнөөгийн хөтөлбөрүүдийг нийтэд нь авч үзэхэд хуулийн мэргэжилд шилжилтийн боловсрол хичнээн чухал болох нь мэдэгдэнэ. Хэдийгээр өөр хоорондоо адилгүй олон хөтөлбөр байгаа боловч хуульчийн ажлын дадлага, мэргэжлийн үнэлэмжийг хөгжүүлэх, хөтөлбөрийг хуульчийн мэргэжлийн байнгын өсөлтийн салшгүй хэсэг болгоход чиглэдэг нь тун цөөхөн байгаад Ажлын хэсэг санаа зовниж байгаа юм. Шинэ залуу бүх хуульч хуулийн сургуульд байхдаа эсвэл шилжилтийн боловсролын явцад үр дүнтэй дадлага, үнэлэмжүүдийг эзэмших сургалтад хамрагдах боломжтой байх ёстой гэдэгт Ажлын хэсэг хатуу

⁸² Мөн тэнд үзнэ үү.

⁸³ Паулл Волкин, АХИ ба АБН ... ИКСЛ 174 (1988).

итгэж байгаа юм. Энэ зорилгыг ханган биелүүлэхийн тулд өндөр чанартай төдийгүй, янз бүрийн сургалттай хуулийн сургуульд сурч, улмаар практик дээр олон төрлийн ажил эрхлэх оюутнуудын төрөл бүрийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц уян хатан бөгөөд төрөл бүрийн хэлбэр бүхий шилжилтийн боловсрол хүртээмжтэй байх шаардлагатай юм.

Есдүгээр бүлэг

Хуулийн сургууль төгссөний дараах мэргэжлийн сургалт

- А. Тасралтгүй хуулийн боловсролын хөгжилт
- Б. Албан журмын ТХБ-ын өсөлт
- В. Өнөөгийн ТХБ-ын хөтөлбөрүүдийн далайц ба онцлогууд
- Г. Ажлын байран дахь болон байгууллагын дотоод сургалт
- Д. Шилдэгийн төлөөх байнгын эрмэлзэл

А. Тасралтгүй хуулийн боловсролын хөгжилт

АНУ дахь тасралтгүй хуулийн боловсролын хөгжил нь эрх зүйн боловсролын түүхтэй уялдаа холбоотой явж ирсэн билээ. Эрх зүйн боловсрол мэргэжлийн сургалт байдлаар эхэлж чөлөөт хуулийн сургууль улмаар тэдгээр хуулийн сургуулиуд их сургуулийн хөдөлгөөнд нэгдэхээр академи болсон¹ түүхтэй. Гэвч энэ мэргэжилд орохын өмнө нийтийн боловсролын хөтөлбөрийг дэмжин академид хүргэсэн эл хөдөлгөөн нэгэнт ажил дээр гарсан хуульчдын цаашдын боловсрол, сургалтыг үл хайхрах хандлагатай юм.

Шинэ залуу хуульчдад зориулсан тусгай сургалтын хөтөлбөр нь сүүлийн 30 жилийн туршид хөгжсөн бөгөөд бүх хуульчдад элсэлтийн дараах хуулийн боловсролын тогтолцоог бий болгоход чиглэсэн өмнөх хөдөлгөөнөөс үүсэлтэй юм. Барт элссэн хуульчдад хуулийн боловсрол олгох зохион байгуулалт бүхий анхны хөтөлбөрүүд нь Дэлхийн нэгдүгээр дайнаас эргэж ирсэн ахмад дайчдад зориулсан дамжаанууд байсан билээ. Нью Йорк хотын Барын холбоо гэх мэт Барын зарим бүлэг армиас халагдсан дайчдыг ажил амьдралын хэвийн хэмнэлд оруулахын тулд давтлагын болон анхан шатны хөтөлбөр хэрэгжүүлж цуврал лекцүүдийг ивээн тэтгэж байв. Хямрал болон Шинэ гэрээ тус оронд илүү агуулга сайтай тасралтгүй хуулийн боловсролын хөтөлбөрийг ивээн тэтгэхэд (түүний дотор Айовагийн их сургуулийн хуулийн коллеж, Станфордын их сургууль, Кливландын Бар зэрэг олон тооны спонсор) хүргэсэн юм.

Тэдгээр хөтөлбөрөөс хамгийн тууштай үргэлжилсэн нь Нью Йоркийн Их сургуулийн хуулийн сургуулийн декан Франк Соммерын дэмжлэгтэйгээр 1933 онд Харолд Селигсоны зохион байгуулсан

¹ Гуравдугаар бүлгийг үзнэ үү.

“Хуулийн ажиллагааны дамжаанууд” билээ. Анхны цуврал лекц нь Нью Йоркийн Их сургуулийн хуулийн албанд хоёр цагийн 15 удаагийн оройн лекц төлбөргүй зохиогдсон бөгөөд түүнд 60 орчим хуульч оролцсон байна. Хоёрдахь цуврал нь мөн оны аравдугаар сард 25 ам долларын төлбөртэй 25 лекц байв. Оролцохын хүсэгчид төлбөрийг нь эс хайхарч байсан бөгөөд Селигсоны цувралууд 1938 онд Хуулийн ажиллагааны институт (ХАИ) болжээ².

ХАИ өөр хөтөлбөрийг ч үүсгэн хөгжүүлэхэд хүчин чармайлт тавьсан юм. АБХ-ны Хуулийн боловсрол ба элсэлтийн салбарын жил тутмын хуралдаанд Селигсоны 1937 онд тавьсан илтгэл нь АБХ-г тасралтгүй боловсролын үндэсний хөтөлбөрийг ивээн тэтгэж хөхүүлэн дэмжих тухай тогтоол гаргахад хүргэсэн боловч олон жилийн туршид үндэсний хэмжээнд дорвитой зүйл хийгдээгүй юм. 1938 онд Толедо, Сан Франциско, Лос Анжелос, Вашингтон, Бостон, Милвауки болон Даллас хотын Барын бүлгүүд “Хуулийн ажиллагааны дамжаанууд”-тай төстэй Селигсоны материалыг ашигласан дамжаа хичээллүүлж эхлэсэн байна. Ийнхүү сонирхож эхэлсэнд урамшсан Селигсон Нью Йорк хотноо зуны хөтөлбөр нээж түүндээ тус орны өнцөг булан бүрээс хуульчдыг урьж оролцуулсан нь чухамдаа үндэсний хэмжээний анхны ТХБ-ын хөтөлбөр байсан болов уу.

Дэлхийн хоёрдугаар дайнаас эргэж ирсэн дайчид АБХ-ны Хуулийн боловсрол, Барын элсэлтийн хороог 1944-1947 онд орон даяар анхан шатны дамжаа хичээллүүлэхэд хүргэсэн юм. Тэдгээр дамжаа амжилттай болсон тул АБХ-ны төлөөлөгчдийн танхим 1946 онд Барын тасралтгүй боловсролын хороогоороо уламжлан барын тасралтгүй боловсролын үндэсний хөтөлбөрийг санаачлан хөгжүүлэх үүргийг Секцдээ өгсөн байна. Америкийн хуулийн сургуулиудын холбооны болон АБХ-ны Бар-ын залуу гишүүдийн бага хурлын дэмжлэгтэйгээр Секцийн тасралтгүй боловсролын хороо 1947 оны наймдугаар сард АБХ-ны танхимд илтгэл тавьсан юм. Уг илтгэлдээ Америкийн хуулийн институт АБХ, ХАИ-тэй хамтран үндэсний хөтөлбөр бий болгохыг зөвлөсөн байна. Илтгэлийг танхимын гишүүд дэмжсэн боловч түүний дараагаар гаргасан Харилцан ойлгох санамж бичиг гагцхүү АХИ болон АБХ-ны хүрээнд хэрэгжсэн юм. ХАИ үнэн хэрэгтээ Нью Йоркт хөтөлбөр хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн бол Америкийн хуулийн институт–Америкийн Барын холбооны мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын хороо хэмээх шинэ бүлэг (төдөлгүй АХИ-АБХ гэж нэрлэгдэх болсон) үйл ажиллагаагаа эхэлсэн байна³.

² Эдүгээ эхэн үеийн болон дараах хагас зууны талаар Хуулийн ажиллагааны институт Эхний хагас зуун жил (1983 он)-ээс үзнэ үү.

³ АХИ-АБХ-ны түүхийг Паулл Волкин АХИ-АБХ-д өгүүлсэн ХЛ (1988 он).

АХИ-АБХ үүрэг зорилтоо нэн даруй хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд 1947-1958 онд АХИ-АБХ нь өөрийн дэмжлэгтэйгээр хамтран ном зохиол нийтлүүлэх, илтгэгч нарыг томилж ажиллуулах замаар ТХБ-ын дамжаануудыг бий болгохуйц ивээн тэтгэгч байгууллагуудыг үүсгэн байгуулахад улсын болон орон нутгийн Барын холбоодыг хөхүүлэн дэмжиж эхэлсэн байна. Пэнсильванийн Их сургуулийн хуулийн профессор Харолд Мульдэр анхны захирал нь болсны зэрэгцээ Стэнфордын их сургуулийн хуулийн сургуулийн баруун нутгийг хариуцсан захирал Жеймс Бреннэр, төдөлгүй Баруун дундад нутгийн хариуцсан захирал болсон Мичиганы Их сургуулийн хуулийн сургуулийн профессор Чарлис Жойнер нар түүнтэй нэгдсэн юм. 1958 он гэхэд АХИ-АБХ ойролцоогоор 50 мянга гаруй хуульчдыг хамарсан 500 шахам дамжааг зохион явуулахад хамтран оролцсон билээ.

АБХ болон АХИ-ийн тэргүүн нар 1958 онд Барын тасралтгүй боловсролын Арденийн ордны үндэсний анхдугаар бага хурлыг зарлан хуралдуулсан бөгөөд уг бага хурлаас Калифорни, Винкосинд ажиллаж буй байгууллагын адил, байнгын үйл ажиллагаатай ТХБ-ын байгууллагуудыг олон мужид үүсгэн байгуулахыг зөвлөмж болгожээ. Тэрчлэн, мэргэжлийн хариуцлагад улам бүр анхаарал хандуулахыг бага хурлын зөвлөмжид заасан юм. Бага хурал ТХБ-ын хөтөлбөрт хамрагдахад нь хуульчдад түлхэц үзүүлэх, шинэ тутам элссэн хуульчдын эрэлт хэрэгцээг хангахад анхаарахыг АХИ ба АБХ-д уриалсан төдийгүй, ТХБ-ын хөтөлбөрт нэгдсэн стандарт бий болгох боломжийг судалж үзэх хүсэлтийг мөн тавьсан⁴.

Арденийн ордны зөвлөмж төдөлгүй ажил хэрэг болсон бөгөөд таван жилийн хугацаанд 22 мужид Тасралтгүй хуулийн боловсролын захиргаа байгуулагдсан байна. Мужийн захирагчид Тасралтгүй хуулийн боловсролын захирагчдын холбоо (эдүгээ ТХБЗХ гэж нэрлэгддэг) мэргэжлийн байгууллагаа үүсгэн Калифорнийн Барын тасралтгүй боловсролын Феликс Стампф-ыг анхны ерөнхийлөгчөөр, АХИ ба АБХ-ны захирал Мульдерийг нарийн бичгийн даргаар сонгожээ. АХИ ба АБХ бие дааж тасралтгүй хуулийн боловсролын үндэсний хөтөлбөрүүдийг шууд ивээн тэтгэж эхэлсэн юм. Чингэхдээ амжилт олсон ч хөтөлбөр ихэд өргөжиж, хувийн байгууллагууд ТХБ-ыг олгож эхлэснээр бэрхшээл үүссэн байна.

Эдгээр бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд АХИ ба АБХ 1963 оны арванхоёрдугаар сард Арденийн ордны хоёрдугаар бага хурлыг

⁴ Ардений ордны анхдугаар тогсголийн мэдэгдлийн бүрэн эхийг Ардений ордны гуравдугаар илтгэлийн “А” хавсралт дахь Америкийн хуулийн институт ба Америкийн Бар-ын холбооны Тасралтгүй мэргэжлийн боловсрол, ТХБ-ын Хорооны “Мэргэжлийн хувьсан өөрчлөгдөх явц дахь Хуульчийн хариуцлага” (1988 он) (цаашид Арденийн 3-р илтгэл гэнэ), 579-82 дугаар талаас үзнэ үү.

зарлан хуралдуулжээ⁵. Бага хурал нэгдүгээрт, Хуулийн боловсролын хөтөлбөр, арга барил, ном зохиолыг сайжруулах, хоёрдугаарт, Шинэ тутам элссэн хуульчдын эрэлт хэрэгцээг хангах, гуравдугаарт, Мэргэжлийн хариуцлагын үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх, дөрөвдүгээрт, ТХБ-ын бүтэц зохион байгуулалт санхүүжилт зэрэг дөрвөн үндсэн асуудлыг авч хэлэлцсэн байна.

Мэргэжлийн хариуцлагын боловсролын хувьд шууд сургалт хэрэгтэй боловч ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын асуудлуудыг “тойруу” замаар тухайлбал, тухайн асуудлыг тусад нь задлан шинжлэх “дам” аргаар дамжааны материалд болон суурь хөтөлбөрийн хэсэг болгож заах нь зүйтэй байж болох юм гэж бага хурал дүгнэсэн байна. Энэ үндсэн дээр АХИ ба АБХ мужийн ТХБ-ын захирагчдын хэрэгцээнд зориулсан мэргэжлийн хариуцлагын тухай материалыг бэлтгэхээр Харвардын Их сургуулийн профессор Вэрн Коунтримэнийг ажиллуулсан байна⁶.

Америкийн Барын холбоо мөн энэ үед тасралтгүй хуулийн боловсролын дамжааг хичээллүүлэгчдийн дотор томоохон нь болж чаджээ. АБХ-ны Барын тасралтгүй боловсролын байнгын хороо 1958 онд байгуулагдсан нь АХИ ба АБХ-ныхоос тусдаа АБХ-ны бие даасан байр суурийг сэргээн тогтооход дөхөм үзүүлсэн болов уу. 1966 оны үеэс АБХ-ны Байнгын хороо болон АБХ-ны Секцийн үйл ажиллагаа нь АБХИ ба АБХ-ны хүчин чармайлттай давхцан мөргөлддөг болсон юм. Зохицохыг хичээхийн хэрээр зогсонги байдал үүссэн тул АБХ жил тутмын хурлаараа АХИ ба АБХ-той уялдуулан зохицуулсан төлөвлөгөө бүхий Үндэсний институтын өргөн хүрээтэй хөтөлбөр бий болгохоор шийдвэрлэсэн байна⁷. Харилцах зарчмыг ийнхүү тодорхойлсон ч АБХ-ны Байнгын хороо нь ТХБ-ын томоохон оролцогч болсон. АБХ 1974 онд Байнгын хорооныхоо мэдэлд Мэргэжлийн боловсролын хэлтэс байгуулсан явдал хэлтэс, газруудын ТХБ-ын ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, улмаар Холбоонд ТХБ-ын хөтөлбөр бий болгоход чиглэсэн байна. 1976 онд АБХ Мэргэжлийн боловсролын консорциум байгуулсан нь ТХБ-ын уламжлалт хөтөлбөрүүдийн хажуугаар цоо шинэ хувилбар болох Хуулийн семинаруудыг дүрс бичлэгийн хуурцаар түгээдэг томоохон үйлдвэрлэгч болсон юм.

Манхэттэнийн арал дээр энэ үед Хуулийн институт нээгдэж үйл ажиллагаагаа эхэлжээ. ХАИ 1968-1969 онд Сан Жуанаас эхлээд

⁵ Арденийн ордны хоёрдугаар илтгэлийг 8 дугаар бүлгийн 32 дугаар тэмдэглэлээс үзнэ үү.

⁶ Профессор Коунтримэний боловсруулсан материалыг Америкийн хуулийн институт ба Америкийн Бар-ын холбооны Тасралтгүй мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн хариуцлагын асуудлын Хорооны Арилжааны нэгдсэн дүрмийн код хэмээх Арилжааны нэгдсэн дүрмийн код: Ажиллагааны гарын авлагын 1969 оны 7 дугаар эмхтгэлээс үзнэ үү.

⁷ 77-93 дугаар талаас Волкин-ийг үзнэ үү.

Порт Рико, Сант Луйс болон Лас Вегаст дамжаа нээж 1970 он гэхэд 18 мужийн 21 хотод 338 дамжаа хичээллүүлсэн бөгөөд 1970-аад оны дундуур ХАИ, АХИ-АБХ болон АБХ-ны Мэргэжлийн боловсролын хэлтэс нь энэ чиглэлийн сургалтыг үндэсний хэмжээнд зохион байгуулагчдын томоохон нь болсон юм.

1981 онд АХИ-АБХ нь АИХ ба АБХ болон АБХ-ны хийж бүтээсэн хөтөлбөрүүдийг хиймэл дагуул ашиглан шууд дамжуулдаг болжээ. Өнөөдөр АХИ-АБХ-ны удирдлагад АХХ болон ХАИ-тэй хамтран ажилладаг Америкийн хуулийн сүлжээ (АХС) хиймэл дагуулын нэвтрүүлгийн сүлжээ байгуулан гурван ивээн тэтгэгчдээр дамжуулж, нийт орон даяар байдаг Барын холбоод, хуулийн сургуулиуд зэрэг 75 хүлээн авагчдад ТХБ-ын хөтөлбөрүүдийг тараан түгээж байна.

1980-аад онд байгууллагын дотоодын сургалтын хөтөлбөрүүд хөгжсөнтэй холбогдон АБХ-ны Байнгын хороотой хамтран 1984 онд Албын бүрэлдэхүүнд Хуулийн сургалтын Америкийн институтыг (ХСАИ) байгуулсан байна. ХСАИ нь 1992 онд сурвалж материалууд, семинар, тусгай хөтөлбөрүүд болон байгууллагын дотоод сургалтын хөтөлбөрүүдийг маш олон чиглэлийн арга туршлага, суурь сэдвүүдээр хөтлөн явуулах чадвартай их хэмжээний нөөц бүхий зөвлөх бүрэлдэхүүнийг хамтарч ашигладаг, хуулийн пүүс, компанийн хуулийн хэлтэс, төр, засгийн байгууллагууд гэх мэт 193 гишүүдтэй болсон юм.

Энэ хугацаанд АХИ ба АБХ хуулийн ажиллагааны чанарыг боловсронгуй болгоход чиглэсэн эрдэм шинжилгээний болон хөгжлийн томоохон хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсээр ирсэн юм. Урьд нь хуулийн практик ажлын, ТХБ-ын болон шинэ тутам элссэн хуульчдын сургалтын модуль-ийн чанар, хуулийн практик ажлын чанар, тухайн практикийн модуль дахь сэдвийн дагуу эзэмшсэн чадварт бие даасан үнэлгээ хийх аргуудтай холбогдолтой төслүүдийг хэрэгжүүлж байлаа⁸.

АХИ ба АБХ-ны ерөнхийлөгч нар 1958, 1963, 1987 онуудад Барын тасралтгүй боловсролын үндэсний бага хурлыг гурвантаа зохион байгуулжээ. Эдгээр бага хурлаас гаргасан зөвлөмжийн үндсэн дээр ТХБ-ын байгууллагууд олон мужид бий болсон, зохион байгуулалт, санхүүжилт, ТХБ-ын чанар, ТХБ ба хуульчийн чадварын уялдаанд байнга анхаарал хандуулахад ТХБ-ын захирагчдын холбоо (ТХБЗХ) анхаарч ирсэн байна. Арденийн гуравдугаар бага хурал төгсгөлийн мэдэгдэлдээ ур чадварыг дээшлүүлэх аливаа хүчин чармайлтыг дэмжихийг зохион байгуулалт бүхий Баруудаас шаар-

⁸ АХИ ба АБХ-ны Тасралтгүй мэргэжлийн сургалтын хорооны 1992 оны илтгэл-лүүдээс Гүйцэтгэх захирлын илтгэлийг 1-17 дугаар талд үзнэ үү.

даж, дадлага сургалтанд хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэх үүргийг онцлон тэмдэглэсэн бөгөөд утга агуулга сайтай шилжилтийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, өргөн сонголт бүхий дадлагын хөтөлбөрүүдийг санал болгоход ТХБ олгогч нарыг уриалан зоригжуулсан аж. ТХБ-ын үндсэн зорилго бол хуульчдын ур чадварыг байнга дээшлүүлэхэд оршино гэдгийг ч илтгэлд онцлон тэмдэглэсэн билээ⁹.

Б. Албан журмын ТХБ-ын өсөлт

Айова болон Миннесота муж анхны хөтөлбөрүүдээ батлах үед хуульчдын чадварт санаа зовнидог байсан явдал нь 1975 онд Албан журмын тасралтгүй хуулийн боловсрол (АЖТХБ)-ыг үүсгэхэд түлхэц үзүүлсэн юм¹⁰. 1970-аад онК эцсээр Колорадо, Идахо, умард Дакота, Вашингтон, Висконсин, Виоминг мужууд тэдэнтэй нэгдсэн байна.

АБХ-ны төлөөлөгчдийн танхим залуу хуульчдын хэлтэс Колорадо, Жоржиа, Миссисиппи болон Вискосин мужуудаас санал болгосны дагуу идэвхтэй хөдөлмөр эрхэлж буй нийт хуульчдад тасралтгүй хуулийн боловсролыг албан журмын болгох үзэл баримтлалыг дэмжиж, эхлүүлэх талаар нухацтай судалж үзэхийг уг хөтөлбөрийг хараахан эхлээгүй байсан мужуудад уриалсан тогтоолыг баталсан юм. Тогтоолын дагуу өөр мужууд ч АЖТХБ-ыг дэмжсэн билээ.

Каролина муж 1991 онд АЖТХБ-д нэгдсэнээр 37 дахь муж болсон бөгөөд тус мужийн хувьд чухамдаа албан журмын гэж нэрлээгүй харин наад захын тасралтгүй хуулийн боловсрол гэж нэрлэсэн аж. Тэгвэл Пенсильвани муж 1992 оны дундуур 38 дахь муж болсноор тэдний эгнээнд нэгдэх асуудлыг Нью Йорк зэрэг бусад томоохон муж нухацтай авч үзэх болжээ.

Муж улсуудад тавигддаг шаардлага гайхалтай төстэй¹¹. Жишээ

⁹ Арденийн ордны гуравдугаар илтгэл 4-5 дугаар тал 4 дүгээр тэмдэглэл

¹⁰ Арденийн ордны гуравдугаар илтгэлийн 359-373 дугаар тал, 4 дүгээр тэмдэглэлээс Ральф Г.Вилингтоны “АЖТХБ: хангалтай хөгжсөн үү? Ямар хувилбар байна вэ?” илтгэлийг үзнэ үү.

¹¹ Олонх муж 1988 онд АБХ-ны төлөөлөгчдийн танхимын баталсан Америкийн Бар-ын холбооны Наад захын тасралтгүй хуулийн боловсролын загвар дүрэм (АБХ-ны Бар-ын тасралтгүй боловсролын Байнгын хороо 1989 оны 2 дугаар сард бага зэрэг өөрчлөн хөгжүүлсэн)-д тулгуурласан шаардлага тавих болсон. АБХ-ны төлөөлөгчдийн танхим 1986 оны 8 дугаар сард АЖТХБ-ыг нийт идэвхтэй гишүүддээ мөрдүүлэх, ийм хөтөлбөрт нэгдэж орох асуудлыг нухацтай авч үзэхийг хараахан нэгдээгүй бусад мужид уриалахаар баталсан тогтоолын дагуу загвар дүрэм бий болсон юм. Мужуудад тавигддаг шаардлагын хүснэгтийг Америкийн Бар-ын холбооны жил тутмын эмхэтгэлийн Хуулийн боловсрол, Бар элсэлтийн секцийн Бар-ын шалгагчдын үндэсний бага хурлын Бар-ын элсэлтийн дэлгэрэнгүй заавраас үзнэ үү.

нь өмгөөлөгч нар тодорхой хугацааны дамжаа (жилд 8-15 цаг) дүүргэхээс гадна дүнг мужийн эрх баригчдад байнга мэдээлж байх үүрэг хүлээнэ. Уг үүргийг үл биелүүлсэн тохиолдолд тэдний мэргэжлээрээ ажиллах эрхийг цуцална.

Мужуудад тавигддаг шаардлага өөр хоорондоо бага сага ялгаатай бөгөөд олон муж шүүгчид, сонгуульт албан тушаалтан, хууль тогтоогчид, байнгын бус оршин суугчид зэрэг тодорхой хэсэг бүлгийг чөлөөлдөг. Зарим муж бие дааж судалгаа хийсэн, сургалтын материал бэлтгэсэн, Барын хуралд оролцоход “кредит” өгч байхад зарим нь хуулийн товчоодын зохион явуулдаг дотоодын сургалтын хөтөлбөрт таатай бус ханддаг, гэтэл бусад нь түүнийг сургалтын бусад хөтөлбөртэй нэгэн түвшинд авч үздэг байна¹².

Ихэнхи муж үндсэн дамжаанд тавигдах шаардлагуудыг нарийвчлан заасны дотор ёс зүй, мэргэжлийн ур чадварт тодорхой цаг зарцуулахыг 20 муж, дамжааны хөтөлбөрт тусгай бүлэг болгохыг 18 муж, байнгын дамжааны хэлбэрээр судлахыг ганцхан муж (Пенсильвани муж) шаардсан байна. Пенсильвани муж 20 дахь нь болсон бөгөөд Мэргэжлийн ёс зүйн Пенсилванийн дүрмийг судлахад нэг жилд таван цаг зориулахын сацуу мэргэжлийн хэм хэмжээнд бүхэлдээ захирагдаж байхыг АЖТХБ-ын шаардлага хэмээн тогтоосон байна.

Калифорни муж хамгийн олон тусгай шаардлагатай, тухайлбал тус мужид гурван жилийн хугацаанд 36 цагийг түүний дотор наад зах нь найман цагийг хуулийн ёс зүй, хуулийн ажиллагааны менежментийг судлахад, доод тал нь 4-8 цагийг хуулийн ёс зүйг судлахад зарцуулах ёстой гэж заажээ. Түүнчлэн, саатуулах, хорих, мансууруулах бодисыг зүй бус хэрэглэх, сэтгэл санааны хямралын сэдвээр, хүйс, арьсны өнгө, яс үндэс, шашин шүтлэг, угсаа гарвал, иргэншил, нүдний хараа болон бие махбодийн бусад гэмтэл согог, тахир дутуу байдал, нас гэх мэтээр ялгаварлах явдлыг хуулийн үйл ажиллагаанаас эгнэгт арилгах талаар нэжгээд цагийг нэмж зарцуулахыг шаарддаг аж.

АЖТХБ ба ур чадвар

Барын чадавхийг зохих түвшинд хадгалж байхад АЖТХБ чиглэдэг гэж үздэг¹³. Жишээ нь Калифорни муж Албан журмын

¹² АХИА-ны шинэчилсэн АХИТА-ны дотоод мэдээлэл” Байгууллагын дотоод сургалтын хөгжил мэдээлэх захидлын 6 дугаар ботийн 1 дүгээрт “Дотоодын үйл ажиллагаанд өгөх АЖТХБ ын кредит” (1991 оны өвөл)-ийг үзнэ үү.

¹³ Вэллингтоны 10 дугаар тэмдэглэлд иш татсан өгүүллийг үзнэ үү. Чухамдаа албан журмын ч бай, биш ч бай аливаа ТХБ нь ур чадварыг дээшлүүлэхэд үндсэн ач холбогдолтой гэдэг ойлголт Арденийн ордны 3 дугаар бага хуралд нийтлэг байсан нь “ТХБ ба хуульчийн хариуцлага” хэмээх уг хурлын хаягаас харагддаг. Ардений ордны 3 дугаар илтгэлийн төгсгөлийн мэдэгдэл, 4 дүгээр талын 4 дүгээр тэмдэглэлийг үзнэ үү.

тасралтгүй хуулийн боловсролд тавих шаардлагыг Калифорнийн хуульчид “ажиллах хугацаандаа хуулийн заалтууд болон мэргэжлийн хэм хэмжээ, жишгийг сайтар мэдэж, ажил хэргээ хөтлөн явуулахад өөрсдийн хүлээсэн үүргийг гуйвалтгүй биелүүлдэг байх явдлыг хангахад чиглэнэ” гэж тодорхойлдог¹⁴.

АЖТХБ хуульчдын ур чадварт ямар нөлөө үзүүлж байгааг харуулах статистик цөөн байдаг нь төдийлөн гайхаад байх зүйл биш юм. Зарим зохиогчид олон хуульч сайн дурын үндсэн дээр ТХБ-д оролцдоггүй тулд тэднийг зохих боловсролтой болгох зорилгоор албан журмаар хамруулах шаардлага тавихыг хүсдэг¹⁵. Албан журмын болон албан журмын бус тасралтгүй хуулийн боловсролтой мужуудын хуульчдыг хооронд нь харьцуулах оролдлого ямар нэгэн үр дүнд хүргээгүй. Арденийн ордны гуравдугаар зөвлөмжид АЖТХБ хуульчдын ур чадварт үр ашигтай нөлөөлж буй эсэхийг тогтоох зорилгоор АЖТХБ-ыг судалж үзэхийг АБХ-д даалгасан боловч харамсалтай нь хэрэгжилгүй үлдсэн юм.

ТХБ-ыг албан журмын болгох нь ашиг тустай эсэхийг хэлэлцэж байх явцад хуулийн арга ажиллагааны дадлага, үнэлэмжид анхаарах явдал дутмаг байгааг Ажлын хэсэг анхааруулсан¹⁶. ТХБ-ын мэргэжлийн дадлага олгох сургалтад ихээхэн анхаарах нь чухлыг Арденийн ордны гуравдугаар бага хуралд онцлон тэмдэглэсэн боловч өнөөг хүртэл энэ талаар тун бага зүйл хийгдсэн байна. Хуулийн ажиллагааны мэргэжлийн дадлага эзэмших сургалтад хамрагдахыг шинэ залуу хуульчдаас зөвхөн долоон муж шаарддаг¹⁷. Байр сууриа олж нэгэнт төлөвшсөн хуульчдын тухайд хуулийн ажиллагааны дадлагын сургалтад хамрагдахыг АЖТХБ-д нэгдсэн 38 мужийн алин нь ч шаарддаггүй. Харин ёс зүй буюу мэргэжлийн ур чадварын сургалтад тодорхой цаг зориулахыг 20 муж шаарддаг юм байна.

Бүх муж түүний дотор АЖТХБ-д хараахан нэгдээгүй мужууд ч хуулийн ажлын үндсэн дадлага, мэргэжлийн үнэлэмжид тодорхой хугацаанд хамрагдаж байхыг нийт өмгөөлөгчдөө үүрэг болгох талаар нухацтай бодож үзэхийг Ажлын хэсэг зөвлөмж болгосон юм. Ийм сургалтыг идэвхтэй оролцоонд тулгуурлахын зэрэгцээ заах арга, үнэлэмжид суралцан мэргэжсэн сургагч багшийн удирдлага дор,

¹⁴ Захирлуудын Зөвлөлийн 1990 оны 12 дугаар сард баталсан Калифорни мужийн Бар, АЖТХБ дүрэм, журам Бүлэг 1.0.

¹⁵ Вэллингтоны дурдсан судалгааг 10 дугаар тэмдэглэлийн 8 дахь зүүлтээс үзнэ үү.

¹⁶

¹⁷ 8 дугаар бүлгийн Е-г үзнэ үү.

байнгын үндсэн дээр, хариу мэдээлэл (эргэх холбоо)-тэй, үнэлгээтэй явуулахыг бид мөн эрмэлзэх болно.

В. Өнөөгийн ТХБ-ын далайц ба онцлог талууд

Өнөөдөр тасралтгүй хуулийн боловсролыг 300 гаруй байгууллага олгож байна. Тэдний дотор өмнө өгүүлсэн үндэсний хэмжээний гурван (ХАИ, АХИ ба АБХ болон АБА) байгууллагаас эхлээд Калифорни мужийн Барын Тасралтгүй боловсрол (БТВ), Мичиган мужийн Тасралтгүй хуулийн боловсролын институт (ТХВИ) зэрэг мужийн хэмжээний байгууллагууд, Нью Йорк хотын Барын холбоо, Сан Франциско хотын Барын холбоо зэрэг орон нутгийн Барын томоохон холбоод, Барын төрөл бүрийн бүлгийг нэтгэсэн хамтарсан байгууллагууд, хуулийн сургуулиуд багтаж байгаа юм.¹⁸

ТХБ олгогчдын дийлэнх нь ашгийн төлөө бус байгууллагууд байдаг боловч сүүлийн жилүүдэд Калифорни мужид Руттэрийн бүлэг, Үндэсний хэргийн товчоо (ҮХТ) Холбооны хэвлэх газар (ХХГ) Хуулийн сэтгүүлийн семинар Пресс прэнтис-халл болон Банкрофт Витни зэрэг хэвлэлийн газар гэх мэт ашгийн төлөө төрөл бүрийн байгууллагуудын тоо эрс нэмэгдсэн юм Үндэсний хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг ашгийн төлөө бусад байгууллагын дотор Мэргэжлийн боловсролын групп (МБГ), Мэргэжлийн боловсролын систем инкорпорац (МБС), ашгийн төлөө бус байгууллагад Батлан хамгаалахын судалгааны институт (БХСИ), Шүүхийн хуульчдын Америкийн холбоо (ШХАХ), Шүүхийн өмгөөллийн үндэсний институт (ШӨҮИ), Америкийн Арбитрын Холбоо (ААХ) багтаж байна.

ТХБ олгогч байгууллагуудын үндсэн үйл ажиллагаа нь дамжаа хичээллүүлэх явдал боловч дамжааны сургалтын материал, ном, дуу, дүрс бичлэгийн хуурцагнууд, сэтгүүлүүд, уян диск, мэдээлэх хуудас, тусгай илтгэл зэргийг худалдаалж борлуулахын зэрэгцээ

¹⁸ Аустин Андесоны “Тасралтгүй хуулийн боловсролын байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалт, санхүүжилт” Арденийн ордны 3 дугаар илтгэлийн 81-99 хуудасны 4 дүгээр тэмдэглэл, Катлин Лаунэрын Нээлтүүдийн хураангуй” 101-157 тал, нэмэлт материалд Америкийн хуулийн институт, Америкийн Бар-ын холбооны Тасралтгүй мэргэжлийн боловсролын хорооны Тасралтгүй хуулийн боловсролын загвар: бүтэц арга барил, сургалтын хөтөлбөр, хэлэлцүүлгийн төсөл, АХИ-АБХ (1980 он) болон Америкийн хуулийн институт, Америкийн Бар-ын холбооны Тасралтгүй мэргэжлийн боловсролын Хорооны Тасралтгүй хуулийн боловсролын чанарын судалгаа (1979 он)-г үзнэ үү. ТХБ-ын байгууллагуудын стандартыг бий болгох сүүлийн үеийн оролдлогын талаар Америкийн хуулийн институт, Америкийн Бар-ын холбооны тасралтгүй мэргэжлийн боловсролын хорооны ТХБ-ийг шилдгийн шилдэгт хүргэх нь: үнэлгээний чанар, арга зүйн стандартын албан ёсны төсөл (1991 он) (цаашид ТХБ-ын стандарт гэнэ) хэмээх есдүгээр бүлгийн Г- хэсгийг үзнэ үү.

семинар, байгууллагын дотоодын сургалтыг орлого олох асар том эх сурвалж болгосон юм. Дамжаанууд ихэвчлэн гурван түвшинд тухайлбал, дунд, дээд шатны мэргэжилтний, туршлагатай ажилтнуудад зориулсан давтан болон шүүхийн шинэ дүрэм, шүүх хуралдааны шийдвэр, байгууллагын шинэ журам болон шинэ хууль тогтоомжоор тусгай дамжаа нээж хичээллүүлдэг байна. Нийт дамжааны 10 хүрэхгүй хувь нь “хоосон зайг бөглөх” хэмээгддэг удирдтгал сургалт байдаг.

ТХБ-ын дотор хуулийн ажиллагааны үндсэн дадлага олгох сургалт чухам хэдэн хувийг нь эзэлдэг тухай ямар нэгэн статистик алга. Шүүхийн өмгөөллийн үндэсний институт (ШӨҮИ) энэ чиглэлээр үндэсний болон мужийн хэмжээнд маш олон семинарыг ивээн тэтгэдэг. Хастингийн хуулийн коллеж, Сан Францискод Калифорнийн Их сургууль, Филадельфид Темплийн Их сургуулийн хуулийн сургууль зэрэг хуулийн сургуульд олон төрлийн хөтөлбөрийг нэлээд идэвхтэй хэрэгжүүлдэг. Зарим нэгэн төрөлжсөн барын бүлэг, зарим том мужийн ТХБ-ын байгууллагууд болон ХАИ, АБХ мөн АХИ ба АБХ харьцангуй богино хугацаатай, шахуу биш дамжааг хичээллүүлдэг.

ТХБ-ын байгууллагуудын тал хүрэхгүй хувь нь ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын сэдвээр тусгай дамжаа хичээллүүлдэг. Ийм тусгай дамжаа нь албан журмын ТХБ-ын аль нэгэн хэсгийн ёс зүйн тодорхой эрэлт хэрэгцээг хангахад чиглээгүй тохиолдолд элсэгч цөөнтэй байдаг. ТХБ-ыг олгогчид дамжааныхаа сургалтын агуулгын 90 хувийг ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагад хандуулдаг гэлцдэг.

1980-аад онд доорхи хэсэг бүлгүүдэд ТХБ олгогчид тоо болон хэлбэрийн хувьд үлэмж нэмэгдсэн. Үүнд:

- Үндэсний, мужийн, орон нутгийн Барын холбоод,
- Тодорхой сонирхлын хүрээний Барын холбоод,
- Хуулийн сургууль, хувийн болон улсын боловсролын байгууллагууд,
- Бие даасан хуулийн байгууллагууд,
- Ашгийн төлөө байгууллагууд,
- Хуулийн пүүсүүд.

Дурдсан шинэ байгууллагууд нь энэ мэргэжлийнхэнд ТХБ-ын шинэ боломжуудыг нээж байгаа юм.

ТХБ-ын дамжаануудын сургалтын агуулга болон хүрээний талаарх үндэсний хэмжээний тоо баримт ховор байдаг. АХИ-АБХ нь жилд зургаан дугаар гаргадаг “ХТБ сэтгүүл, бүртгэл”-д тухайн жилд хаана хэдийд ямар дамжаанууд зохиогдохыг сар, өдөр, сэдвээр нь зохион байгуулагчдын хүсэлтээр нийтэлдэг. Харамсалтай нь сонирхогчид өөрсдийн хүсэлт, эрэлт хэрэгцээний дагуу сонгох учиртай энэхүү жагсаалтад олон мужийн ТХБ-ын байгууллагууд,

ихэнх орон нутгийн Барын холбоодын зохион байгуулдаг дамжаанууд тэр бүр тусгагддаггүй. Гэхдээ ТХБ олгогч томоохон байгууллагуудын ихэнх нь сургалтаа уг жагсаалтад оруулж хэвлүүлдэг байна.

Бидэнд олдод байгаа тоо баримт хэдийгээр бүрэн бус боловч хүчтэй сэтгэгдэл төрүүлэхээр юм. 1991 оны 5 дугаар сараас 1992 оны 3 дугаар сарын “ТХБ Сэтгүүл, бүртгэл”-д тулгуурласан энэхүү тоо баримтад нийт 3734 дамжаа орсноос 1965 дамжааг мужуудын ивээн тэтгэгч нар, 390 дамжааг ХАИ, 116 дамжааг Холбооны хэвлэлийн газар, 111 дамжааг АХИ-АБХ, 85 дамжааг Үндэсний хэргийн товчоо, 76 дамжааг АБХ зохион байгуулсан аж¹⁹. Хамгийн олон дамжааг зохион байгуулсан мужийн ТХБ-ын байгууллага нь Пенсильвани (321), Калифорни (312), Мичиган (171), Техас (130), Нью Йорк (111) бөгөөд эдгээр тоо баримт гүйцэд биш ч гэсэн хуулийн мэргэжлийнхний өмнө ТХБ-ын олон тооны дамжаа нээлттэй байдгийг харуулж байна.

Г. Ажлын байран дахь болон байгууллагын дотоод сургалт

Сүүлийн арван жилийн хугацаанд хуулийн товчоо, компаниудын хуулийн хэлтэс, төр, засгийн байгууллагуудад дотоодын сургалт (ажлын байран дээрх) сургалтын хөтөлбөрүүд асар их нэмэгдсэн²⁰. Эдгээр хуулийн байгууллагын олонх нь орон тооны биш хуулийн ажилтан бүхий сургалт эрхэлсэн хороотой, нэлээд нь сургалтын хөтөлбөрөө боловсронгуй болгох чиглэлээр мэргэжлийн хүнийг байнгын орон тоонд ажиллуулдаг байна²¹. Бусад нь байгууллагынхаа дотоодын хөтөлбөрүүдэд гаднаас сургалтын зөвлөхүүдийг нэлээд хэмжээгээр авч ашигладаг. Дотооддоо хуулийн сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг байгууллагууд, хуулийн ажилтныг тодорхой салбар чиглэлээр нарийн мэргэшүүлэн сургахад эрэлт хэрэгцээг хангахад тэдгээр хөтөлбөрийг тун үр дүнтэй гэж өндөр үнэлдэг байна.

¹⁹ Америкийн хуулийн институт- Америкийн Бар-ын холбооны Тасралтгүй мэргэжлийн боловсролын хорооны 1992 оны тайлангийн хавсралт Ж/ТХБ хөтөлбөрүүд 166-167 тал.

²⁰ Ричард Д. Лий-н “Байгууллагын дотоодын сургалтын үүрэг, зохион байгуулалт”-ыг Арденийн ордны 3 дугаар илтгэлийн 333-356 тал, 4 дүгээр тэмдэглэлээс үзнэ үү.

²¹ Үндэсний хэмжээний томхон пүүс, компанийн хуулийн хэлтэс, төр, засгийн байгууллагуудад орон тооны 70 гаруй мэргэжилтэн ажилладаг бөгөөд тэдгээр нь Мэргэжлийн хөгжлийн консерциум хэмээх мэргэжлийн байгууллагыг саяхан бий болгож, жилд хоёроос доошгүй цуглаж сургалт болон боловсролын холбогдолтой мэдээллийг байнга солилцдог байна. Сан Франциско, Вашингтон, Нью Йорк, Атланта, Кливлэнд зэрэг том хотуудад орон тооны болон орон тооны бус мэргэжилтнүүд байнга цуглаж байх зорилгоор орон нутгийн хэмжээнд консерциум байгуулсан аж.

Өнөөдөр хуулийн хувийн пүүс, компаниудын хуулийн хэлтэс, төр, засгийн байгууллагууд сургалтын хэрэгцээнийхээ ихэнхийг хангахдаа гаднын ТХБ-ын байгууллагын оронд тухайн байгууллагын дотоод дахь сургалтын хөтөлбөрт тулгуурладаг болсон байна. Дурдсан хөтөлбөр (шинэ залуу хуульчдад зориулагдсан байгууллагын дотоод сургалтын хувьд) дараах хэлбэрийн олонхийг нь агуулдаг. Үүнд:

- Шинэ өмгөөлөгчдөд баримжаа олгох,
- Дуурайлал болгохуйц илтгэл хэлэлцүүлэх,
- Суурь салбар чиглэлд сургах,
- Хуулийн ажиллагааны дадлага, үнэлэмжид сургах,
- Ахмад өмгөөлөгчдийг сургагчаар бэлтгэх,
- Гаднын мэргэжилтнүүдийг илтгэгч, зөвлөгчөөр ажиллуулах,
- Практикт тулгуурласан материалыг дамжаанд ашиглах,
- Адилтгасан орчинд, бичлэг, шүүмжлэгчтэй сургах.

Хөтөлбөрүүдийг урьдчилан төлөвлөж, материалуудыг сайтар бэлтгэхээс гадна тэдгээрийн утга агуулгыг оролцогчдод тайлбарлаж ойлгуулдаг. Хуулийн байгууллагууд, ялангуяа томоохон пүүсүүд өдөр тутмын ажлаа хөтлөн явуулахдаа хэт албан биш сургалт, өгөгдсөн үүрэг даалгаврыг хэлэлцэн ярилцдаг хэлбэрийг олон жилийн турш анхаарч ирсэн бөгөөд сүүлийн үед илүү албаны шинжтэй сургалтын хөтөлбөрийг нэмж хэрэглэдэг болсон байна.

Байгууллагын дотоодын албан сургалтын хөтөлбөрүүд нь тухайн албан байгууллагын хуульчдын онцлог, эрэлт хэрэгцээг харгалзах боломжтойгоо давуу талтай. Уг хөтөлбөрт тухайн байгууллагад тэр болгон үл хэрэглэгддэг арга барил, хэлбэрүүдийг судлахаас гадна өмгөөлөгчдийг тодорхой сэдэв хийгээд тэр дагуу ажилладаг байгууллагын үйл ажиллагаатай танилцуулдаг. Түүгээр ч үл барам тухайн байгууллага өөрийн үйл ажиллагааны арга туршлагыг ч ашиглах боломжтой. Төлөвлөх, сургалтын материалуудыг бэлтгэж боловсруулах, илтгэл тавих ажлыг чухамхүү туршлагатай, ахмад өмгөөлөгчдөөр хийлгэж болно. Мөн хөтөлбөрүүдийг хамгийн тохиромжтой гэж үзсэн цагт зохиох, өмгөөлөгчдөө сургалтад илүү өргөн хамруулах, байгууллагаасаа гадагш гарч явах, ажлаас хөндийрдэг цаг хугацааг хэмнэх боломж олгодог.

Байгууллагын дотоодод зохиогддог олон хөтөлбөрт хуулийн ажиллагааны үндсэн дадлага, мэргэжлийн үнэлэмжүүдэд сургах сургалт томоохон байр суурь эзэлдэг. Хуулийн олон байгууллага эрдэм шинжилгээний ажлын, бичиж боловсруулах, үйлчлүүлэгчидтэй ярилцах, тэдэнд зөвлөгөө өгөх, хэлцэл хийх, шүүхийн ажиллагааны бэлтгэл, шүүхийн өмгөөллийн арга барил эзэмшүүлэх сургалтыг байнга төлөвлөдөг. Дадлага олгох сургалтуудын дийлэнх нь адилтгасан орчинд, тусгайлан бэлтгэгдсэн мэргэжлийн багшийн

удирдлагын дор, хуульчийн үйл ажиллагааны талаарх хариу мэдээлэл, үнэлгээтэй хамт явагддаг.

Байгууллагын дотоодын сургалтын хөтөлбөрийн нэг чухал тал нь туршлагатай өмгөөлөгчдийг өөрсдийнхөө хяналтын дор явагддаг урсгал ажлыг хөтлөн ухаалаг удирдах, оновчтой шүүмжлэх, даалгасан ажлыг үр дүнтэй хийлгэх чадвартай удирдагч болгон бэлтгэдэгт оршино. Зарим пүүс доод тушаалын ажилтнуудаар байнга, системтэйгээр үнэлгээ өгүүлэх замаар удирдах ажилтнуудынхаа удирдах чадварыг хөгжүүлэхийг зорьдог²².

Хуулийн зарим байгууллага дотооддоо сонирхлын зөрчил, нууц хадгалалт, шинэ төрлийн бизнес эхлэх журам, шүүхийн ажлын төлөвлөгөө, арга ажиллагааны хуанли болон мэргэжлийн хариуцлага, эрсдлийн менежментийн сургалтыг байнга системтэй явуулдаг.

Аустин Г.Андерсоны АБХ-ны Барын тасралтгүй боловсролын хороонд зориулан бэлтгэсэн “Хуульчийн хөгжлийн төлөвлөгөө” нь байгууллагын дотоодын сургалтын хөтөлбөрийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх үйл явцуудыг дөрвөн шаттайгаар бүх талаас нь цогц авч үзсэн юм. “АХИБТСА-ны Дотоодод” сэтгүүл бол байгууллагын дотоодын сургалтын хөгжилтийг харуулдаг, АХИБДСА-наас улирал бүр гаргадаг “Мэдээлэх захидал” (АХИ-ӨБХ болон АБХ-ны Байнгын хорооны хамтран хэрэгжүүлдэг төсөл) юм. Гуравдахь гарын авлага бол Принтэс хол ХК-ны хэвлэн гаргадаг “Хуульч хөлслөх, ба сургах ажиллагааны мэдээлэл” юм. АХИ-АБХ-ны саяхан боловсруулсан “Хуулийн ажиллагааг шилдгийн шилдэгт хүргэх практик зааварчилга: Стандарт, арга барил, өөрийн үнэлгээ” хэмээх өөрийгөө шалгах гарын авлага бол Хуулийн байгууллагуудад ашигтай өөр нэгэн шинэ эх сурвалж билээ²³.

Д. Шилдгийн шилдэгт хүрэх байнгын эрмэлзэл

Арденийн ордны гуравдугаар бага хурлын бүгд хуралдаан ТХБ-ын чанарын асуудалд зориулагдсан юм. Өмгөөлөгчид өөрсдийн хамрагдсан хөтөлбөрүүдийн чанарт үндсэндээ сэтгэл хангалуун байсан боловч мэргэжлийн сурган хүмүүжүүлэгч нар насанд хүрэгчдийн

²² Ричард Д.Лийн “Доод тушаалтны үнэлгээ” Байгууллагын дотоод хэрэглээг, АХИСА-ны дотоодод: Байгууллагын дотоод сургалтын хөгжлийн тухай Мэдээлэх захидлын 1990 оны намрын 4 дүгээрээс үзнэ үү.

²³ Практикийн гарын авлага нь үйлчлүүлэгчийг төлөөлөх, хуульчийн ажиллагааны менежмент, үйлчлүүлэгчийн дэвшүүлэн тавьсан зорилгод хүрэхэд шаардагдах дадлага хэмээх гурван үе шаттай. Үүнд стандартыг “тод хараар” ялгаж, бодит хэргээс жишээ татсан арга ажиллагааны болон ёс зүйн хүчин зүйлсийг сануулсан дэлгэрэнгүй тайлбар, өөртөө үнэлгээ өгөх уншигчдад дөхөм үзүүлэх бие даасан үнэлгээний иж бүрэн цуврал асуултыг хавсаргасан болно.

сургалтад ашигладаг дэвшилт арга барилуудыг хэрэглэх замаар уг сургалтыг чанарын өндөр түвшинд явуулах боломжтой гэдгийг онцлон тэмдэглэсэн байна. Бага хуралд оролцогчид компьютерт суурилсан сургалт, албан журмын ТХБ, шинэ ТХБ-ын сургагчдыг сургаж бэлтгэх зэрэг шинэлэг арга хэлбэрүүдэд түшиглэн сургалтыг сайжруулах боломжтой гэж үзсэн. Тиймээс бага хурал Төгсгөлийн баримт бичигтээ ТХБ-ын хөтөлбөрүүд, тэдгээрийн сургалтын материалын чанарт үнэлгээ өгөх арга зүйг боловсруулахыг АХИ-АБХ-нд зөвлөмж болгосон юм. Энэ дагуу АХИ-АБХ “ТХБ-ыг шилдэгт хүргэх нь: Чанар, арга зүйн үнэлгээний Стандартууд” хэмээх судалгааг бэлэн болгосон байна. Арденийн ордны гуравдугаар бага хурлыг удирдсан өмгөөлөгч Роберт К. Эмирсон, бага хурлын илтгэгчээр ажиллаж, Калифорни мужийн Барын тасралтгүй боловсролыг тэргүүлж байсан Феликс Ф.Стампф нарын толгойлсон уг судалгаа нь ТХБ олгогчдод үнэлгээ өгөх нь хариуцлага, чанарын шаардлагыг хангахад чухал ач холбогдолтой гэж дүгнэжээ. Түүнчлэн, ТХБ олгогчид боловсролын чанарын стандартын дагуу өөрсдийгөө хатуу чанд шалгаж байвал тэд бие даасан шалгалтыг хэрэгжүүлэх боломжтой. Харин магадлан итгэмжлэх бие даасан тогтолцоо байгуулснаар стандартыг хэвшүүлнэ гэж үзэх нь гэнэн хэрэг болно гэж дээр дурдсан судалгаа үзсэн байна. Албан журмын ТХБ-той мужуудад ТХБ-ын хөтөлбөр, тэдгээрийн дагуу үйл ажиллагааг батлахад стандарт бол гарын авлага болно гэдгийг илтгэлд тэмдэглэсэн байна.

Тасралтгүй боловсрол, сургалтын олон улсын холбоо (хуучин нэрээр Тасралтгүй Боловсролын Нэгжийн Зөвлөл)-ноос 1984 онд тунхагласан Тасралтгүй Боловсролын сайн ажиллагааны зарчмууд”-ад мөнөөх стандарт тулгуурладаг. 1984 оны зарчмуудыг нэлээд нь сайшааж, бусад нь түүнийг ёс зүй, үнэлэмжийн асуудлууд, боловсролын эцсийн үр дүнг бус техник чадварыг чухалчлах сэтгэлгээнд үндэслэсэн гэж шүүмжлэн буруушаасан байна²⁴.

1984 оны “Сайн ажиллагааны зарчмууд”-д илэрхийлсэн техник ур чадварыг голлодог үзэл суртлыг тусгаарлахад Ажлын хэсэг өөрийн хүч чармайлтыг үндсэндээ чиглүүлсэн юм. Хуулийн ажлын дадлага болон мэргэжлийн үнэлэмжийн уялдаа холбоог Дадлага, үнэлэмжийн тухай мэдэгдэлд онцлон тэмдэглэсэн аж. Хуулийн ажиллагаанд ингэж цогц байдлаар иж бүрэн хандвал аль нэгэн тодорхой чиглэлийн дадлага олсоноор ур чадварыг эзэмшинэ хэмээн төсөөлдөг явдлаас зайлсхийхэд хожим дөхөм үзүүлнэ гэж найдаж байна²⁵.

²⁴ ТХБ-ын стандартын танилцуулгыг 22 талын 8 дугаар тэмдэглэлийг үзнэ үү.

²⁵ Бие даасан үнэлгээ, өөрийгөө хөгжүүлэх явц дахь дадлага, үнэлэмжийн тухайн мэдэгдлийг одоо ажиллаж байгаа хуульчдаар хэлэлцүүлэхэд ашиглахаар дөрөвдүгээр бүлгийг үзнэ үү.

Аравдугаар бүлэг

Хуульчдын мэргэжилдээ өсөх үйл явцыг эрчимжүүлэхэд Үндэсний Хүрээлэнгийн хэрэгцээ

Бид өмнөх хэсгүүдэд хувь хуульчид хуульч болохын урьтал нөхцөл болсон суралцахын зэрэгцээ хуулийн ажиллагааны дадлагууд болон мэргэжлийн үнэлэмжүүдийг эзэмшдэг, улам бүр боловсронгуй болгож сайжруулдаг урт удаан хугацааны үйл явцын талаар судалсан билээ. Уламжлал ёсоор энэ үйл явцыг нийтээрээ “хуулийн өмнөх”, “хуулийн сургууль”, “элсэлтийн дараах хуулийн боловсрол” хэмээн нэрлэдэг салангид гурван хэсэгт ангилдаг. Үйл явцыг ингэж ангилах нь хуулийн салбарын оюутны боловсролыг болон мэргэжлээрээ ажиллаж буй хуульчдын ажил албаны хийгээд мэргэжлийн өсөлтийг зааглаж үздэг явдлыг бататгахын хажуугаар тэдгээрийн хоорондох зааг завсарт чиглэн хандах зорилготойгоор Ажлын хэсэг байгуулагдсан гэдэг ойлголтыг баяжуулж байгаа юм.

Хуулийн сургуулиудын боловсролыг хуулийн практиктай илүү холбоотой авч үзэх асуудал нь “Клиникийн хуульчдын сургууль яагаад байж болохгүй гэж?”¹ хэмээн Жероми Франкийн асуухаас өмнө, түүнээс хойно ч байнга анхаарал татаж ирсэн юм. Барын гишүүдийн дунд хуулийн ажлын чанар, мэргэжлийн хариуцлагын мэдрэмжийг дээшлүүлэхэд хуулийн сургуулиуд юу хийж болох вэ? гэдэг асуулт 1960-аад онд нийтийн сонирхлыг шинээр татдаг болжээ. 1968 оны эхээр Фордын сан клиникийн хуулийн боловсролыг тус орны хуулийн сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийн нэгэн салшгүй бөгөөд эрхэм чухал хэсэг болгож багтаах, өөрөөр хэлбэл нийт хуулийн боловсролын тогтолцоонд томоохон шинэчлэл хийх үндсэн зорилгоор Мэргэжлийн хариуцлагын хуулийн зөвлөл (МХХЗ)-ийг 10 жилийн хугацаагаар үүсгэн байгуулсан байна. МХХЗ-ийн үндсэн зорилго хэрэгжээгүй боловч хуулийн сургуулиудад клиникийн боловсролын хөдөлгөөн 1970-аад онд арав гаруй жил нэлээд идэвхтэй өсөн нэмэгдсэн юм.

Түүнчлэн, элсэлтийн дараах хуулийн боловсролын өөр нэгэн салбарт АХИ-АБХ орон нутаг, муж болон нийт үндэсний хэмжээнд өсөн нэмэгдсэн тасралтгүй хуулийн боловсролын өмнө тавигдсан шинэ

¹ Ж.Франкийн “Клиникийн хуульчдын сургууль яагаад үгүй гэж?” 1933 оны Тоймын 907 дугаарт үзнэ үү.

шинэ асуултуудад хариулт өгөх зорилгоорүндэсний бага хурлыг 1968 онд зарлан хуралдуулсан юм. Бага хурлаас элсэлтийн дараах хуулийн боловсрол нийт бүтцийг иж бүрэн байдлаар судлахыг АХИ-АБХ-д уриалсан. Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролыг ингэж судлахад хуулийн сургуулиудыг орхигдуулж болохгүй, нийгэмд хуульчийн гүйцэтгэдэг үүргээс хуулийн практик ажлыг салгах боломжгүйг хүлээн зөвшөөрч байсан юм. АХИ-АБХ анхны байдлаар үр ашгийн судалгаа хийхийн тулд Хөдөлмөрийн сайдаар ажиллаж байсан Виллард Вирзийг авч ажиллуулжээ. Тэрээр хуулийн сургуулиас эхлээд хуульчийн мэргэжлийн ажил амьдралын бүх үе шатыг хамарсан боловсролын үйл явцыг нийтэд нь судлахыг санал болгосон бөгөөд АХИ-АБХ болон ХСАХ түүний төслийг хамтарч санхүүжүүлэхээр тогтсон. Ихийг зорьсон уг төсөл санхүүжилтгүй болсоноос зогссон тул хуульчдын боловсрол, мэргэжлийн өсөлтийг бүхэлд нь нэгтгэн авч үзэх асуудал энэхүү Ажлын хэсгийг байгуулагдах хүртэл хөндөгдөлгүй явж ирсэн байна.

Ажлын хэсэг нь хуульч бэлтгэхийн тулд хуулийн сургуулиуд ямар ажил хийж, ямар үр дүнд хүрдгийг шалгасан юм. Мэргэжлийн хэв шинж, дүр төрх байнга өөрчлөгдөхийн хэрээр тэрхүү өөрчлөлтөд хуульчид байнга бэлэн байх шаардлагатай бөгөөд өөрийн гишүүдийг мэргэжилд нь өсгөхийн тулд тухайн салбар нь элсэлтийн дараах хуулийн боловсролынхоо хүрээнд юу хийдэгийг ч авч үзэхэд хүрсэн байна. Энэ бүгдийн үндсэн дээр энэ мэргэжлийг бататган хөгжүүлэх хамгийн гол бөгөөд нийтлэг зүйл бол мэргэжлийн тасралтгүй хөгжил юм гэдэг ойлголт бий болсон байна.

Илтгэлийн эхний хэсэгт хуулийн мэргэжлийн энэхүү өсөлт, өөрчлөлт, олон талтай байдлын дүр төлвийг ерөнхийд нь харуулсан билээ. Энэ салбарт ажиллагсдын тоо 1947-1991 онд 200 хүрэхгүй мянга байснаа 800 гаруй мянгад хүрч нэмэгдсэн бөгөөд улам олон талтай, өөр хоорондоо өвөрмөц онцлогтой гэхдээ нийтлэг чиглэлтэй болж хөгжсөн байна.

Гэвч хуульчдын ур чадвар, мэргэжлийн үнэлэмжийг баримтлах явдал нь байнга анхаарал татаж ирсэн юм. Хуулийн сургуулиуд хуульчдыг дадлагад бэлтгэхээр чармайж, хуульчдын ур чадвар, мэргэжлийн хариуцлагыг дээшлүүлэхээр зохион байгуулагдсан Барууд тал бүрээр чармайж байгаа боловч тухайн сургуулийн өмнөх шатнаас эхлээд хуулийн сургуулийн явцад болон хуульчийн хуулийн ажил мэргэжлийн дадлага, үнэлэмжүүдийг олж авдаг, улмаар боловсронгуй болгодог ажил амьдралын нь бүх үе шатыг хамарч, иж бүрэн байдлаар хандахыг чухалчлах явдал хүчтэй хэвээр байлаа.

Энэ удаа хуульчийн боловсролын хэд хэдэн үе шатны уялдаа, хуулийн сургуулиуд хийгээд Барын ажиллагааны хэлхээ холбоог анхаарч судлах цаг эрхиш болсон гэж дүгнэсэн байна. Энэ хүрээнд

уг илтгэлийг бэлтгэхдээ хуульчийн тасралтгүй үргэлжлэх боловсролын үйл явцад тулгуур болдог гэж ойлгогдсон гурван үе шатны нийтлэг талуудыг олж тогтоохыг энд зорьсон юм. Асар өргөн хүрээтэй, өөр хоорондоо үлэмж ялгаа бүхий энэ мэргэжлийг нэгтгэн холбож, олон нийтэд таниулдаг, дүр төрхийг нь тодорхойлдог хэлбэрүүд гэж бий.

Хэнийг хуульч гэж ойлгох ёстойг мэдрэхэд дөхөм үзүүлэх, шинэ маягийн хуульчдын эзэмшвэл зохино гэж бидний үзэж буй хуулийн ажиллагааны дадлага, мэргэжлийн үнэлэмжийн ухагдахууныг илтгэлийн хоёрдугаар хэсэгт танилцуулах болно. Хуулийн оюутан, хуулийн сургууль, ТХБ-ыг хөгжүүлдэг хөтөлбөр, байгууллагын дотоод сургалтын хөтөлбөрийг төлөвлөдөг хуулийн албад, өөрийгөө боловсруулж хөгжүүлэх, бие дааж өөртөө үнэлгээ өгөх хувь хуульчид тус тусын өсөлт хөгжилтийн янз бүрийн үе шатанд дадлага, үнэлэмжээ тодорхойлж болох олон хэрэглээг санал болгож байгаа болно. Хуульчийн тасралтгүй боловсролын үйл явцад үндсэн хэлбэр нь болох дадлага, үнэлэмжүүдийн тодорхойлолтыг бий болгоход мөн хичээж байна.

Энэхүү илтгэл нь хуульчдын мэргэжлийн өсөлт, хөгжилтийн хэд хэдэн үе шатны өөр хоорондоо салангид байдлыг арилгах, боловсролын үйл явцад тохиолддог зай завсрыг дүүргэх оролдлогын эхлэл болох юм. Хуулийн сургуулиуд, зохион байгуулалттай Баруудад байнгын гэгддэг ухагдахууныг хөгжүүлэхэд хуулийн практикийг боловсронгуй болгох байнгын ажиллагаа шаардлагатай. Энэ төслийг хэрэгжүүлэхийн тулд хуулийн практикийн шилдэг сайныг хөхүүлэн дэмжих үндсэн зорилго бүхий шинэ байгууллага, тухайлбал Үндэсний хэмжээний институт байгуулахыг санал болгож байна. Энэ институт чадварлаг, хариуцлагатай ажиллахад шаардагдах хуулийн ажлын дадлага, мэргэжлийн үнэлэмжүүдийг хуульч хүн эзэмшдэг, улам боловсронгуй болгодог нийт үйл явцыг хуульч болохын урьдчилсан нөхцөл болдог суралцахтай хамтруулан байнгын үндсэн дээр шийдвэрлэх болно.

Хуулийн ажиллагааны Үндэсний институт нь арга барил болон үнэлэмжүүдийг үр дүнтэй сургах хэлэлцүүлэг өрнүүлж, хуульчийн дадлага, үнэлэмжүүдийн талаарх бодлыг хөгжүүлж, сургалтыг модуль, дамжааны материал болон асуудлууд, арга барилыг боловсруулахад хуулийн сургуулиудад дэмжлэг туслалцаа үзүүлж, сургалтын хөтөлбөрийн модуль сургалтын материал, ТХБ-ын хийгээд хуулийн байгууллагуудын хөтөлбөрүүдэд ажиллах багш сургагчдыг бэлтгэх төвийн үүрэг гүйцэтгэх боломжтойг бид өмнө дурдсан² билээ. Үндэсний институт ийм байдлаар хуулийн салбарт ажиллах

² Дөрөвдүгээр бүлгийг үзнэ үү.

хугацаанд мэргэжилдээ өсдөг байхад нь нийт хуульчдад тус дөхөм үзүүлэх тасралтгүй боловсролыг бий болгохыг дэмжих болно. Институтын эрхлэх ажил, явуулах үйл ажиллагааг дараах үндсэн гурван чиглэлээр төсөөлж байна. Үүнд:

- Хуулийн эрдэмтэд, боловсролын ажилтнууд, хуульчдын мэргэжлийн өсөлтийн чиглэлээр ажиллаж буй гэрээт хуульчдыг эх сурвалжуудаар хангах төв, тэдний чуулга нь байх,
- Хуулийн ажлын дадлага, мэргэжлийн үнэлэмж, хуульчдын сурах арга барилын талаарх мэргэжлийн ойлголтыг хөгжүүлэх судалгаа шинжилгээний болон хөгжлийн ажил явуулах,
- Тасралтгүй хуулийн боловсролын дамжаа, хөтөлбөрүүдийг хөхүүлэн дэмжих, түгээн дэлгэрүүлэх төлөвлөгөө болон зохион байгуулалтын бүтцийг хөгжүүлэх зэрэг болно.

Институтын үйл ажиллагааны хүрээнд багтах олон ажил нэгэнт шинэ зүйл биш бөгөөд эл ажлын төрөл бүрийн чиглэлээр өнөөгийн Бар, академийн байгууллагууд тэртээ 1930-40-өөд оноос хойш дор дороо ажиллаж ирсэн юм. Харин тэдгээрийг уялдуулан холбож хуулийн сургуулийн өмнөх үеэс эхлээд тухайн хуульчийн мэргэжлийн ажил амьдралын туршид үргэлжлэх хуульчдын боловсролд байнгын, тасралтгүй үйл явц байдлаар хандаж байгаа нь шинэлэг зүйл юм.

Өмнөх бүлгүүдэд бид хуульчдын мэргэжлийн өсөлтөд хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэдэг үүргийг шинжиж, хуулийн ажлын дадлага, мэргэжлийн үнэлэмжид өнөөгийн хуулийн сургуулийн боловсронгуй болсон сургалтад үнэлгээ өгсөн билээ. Заах арга технологи, бусад амжилт шинээр бий болсныг дурдсан боловч хуульчдыг хуулийн сургуульд суралцах хугацаанд нь практикт, ерөнхий мэргэжлийн хөгжилд бэлтгэхэд анхаарахын чухлыг онцлон тэмдэглэсэн болно.

Элсэлтийн дараах хуулийн боловсрол нийт үндэсний, мужийн, орон нутгийн түвшинд бий болж хөгжсөнийг болон хуулийн тасралтгүй боловсролыг үүсгэн, уламбур өргөтгөн хөгжүүлэхэд ХАИ, АБХ болон АХИ, АБХ-ны гүйцэтгэсэн үүргийг харуулсан юм.

Боловсролын хөтөлбөрүүд, материалууд, байгууллагын дотоодын сургалтын хөдөлгөөнийг хуульчдад, албан ёсны сургалтын хөтөлбөрийг хуулийн байгууллагуудад хүргэхийн тулд Институт хиймэл дагуулын тусламжтайгаар нэвтрүүлэг дамжуулах сүлжээ болон бусад шинэ нээлтийг ашигласныг ч тэмдэглэсэн билээ. Хуулийн сургуулиас хуулийн практик ажилд шилжихэд ялангуяа халамжлан хүмүүжүүлэх, туслан дэмжигчгүйгээр ажлаа дөнгөж эхлэж байгаа шинэ залуу хуульчдын өвөрмөц бэрхшээлийг шийдвэрлэхэд нэмэгдэл хөтөлбөр шаардлагатайд бид анхаарал хандуулж байгаа юм.

Тасралтгүй хуулийн боловсролыг үндэсний хэмжээнд олгодог

ашгийн төлөө бус гурван байгууллагын оролцоотойгоор хуулийн ажиллагааны шилдгийн шилдгийг хөхүүлэн дэмжих байгууллагыг үүсгэн бий болгоход энэ асуудлын гол агуулга оршиж байгаа нь тодорхой. Чингэх нь өмнөх үеийн амжилт ололт, туршлагад болон өнөөг хүртэл бид бүхний дор дороо бий болгосон, нэлээд нь давхцдаг өнөөгийн хөтөлбөрүүдэд тулгуурлах боломжийг олгож байгаа юм.

Ажлын хэсгийн дэвшүүлсэн саналын дагуу мэргэжлийн боловсролын өнөөгийн үйл ажиллагааг бие даасан 501(B)(3) боловсролын байгууллагад нэгтгэхийг АБХ болон АХИ нь 1980 оны арванхоёрдугаар сараас хойш байнга анхаарч ирсэн бөгөөд 1981 оны эхэнд болон 1982-1983 онд мөн 1985-1986 онд энэ асуудлыг хэлэлцэж ярилцсан юм. Дээрх ярилцлагуудаас өнөөг хүртэл тодорхой үр дүн гараагүй боловч Ажлын хэсгийн тайлан, өнөөгийн нөхцөл байдал, тасралтгүй хуулийн боловсролд сүүлийн үед ажиглагдаж буй хөгжилт зэрэгт үндэслэн нөөц боломжийг төвлөрүүлэх асуудлыг дахин авч үзэх, нэгдэн нийлсэн байгууллагын хам ивээн тэтгэгчээр ХАИ болон ХСАМ-г татан оролцуулах боломжийг эрэлхийлэх саналыг дэвшүүлж байна.

Эцэст нь дүгнэж хэлэхэд, бие даасан хэсгүүдийг нэгтгэх цаг нэгэнт болсон байна. Шинэ корпорацыг байгуулж 501(C)(3)-д дурдсан компани хэмээн тооцох, төдийгүй “Хуулийн ажиллагааны Америкийн институт” гэж нэрлэх, түүний зорилго, чиглэлийг Эрхэм зорилгын тухай мэдэгдлийн хавсралт E-д дурдсан байдлаар тодорхойлохыг санал болгож байна.

Хэсэг IV.
Тусгай Комиссын
Тайлан

Тусгай Комиссын Тайлан

- А. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичгийн хэлэлцүүлэг түүнийг олны хүртээл болгох тухай
- Б. Хууль, эрх зүйн салбарт карьер сонгох ба Хуулийн сургуулиудын тухай
- В. Хуулийн сургуульд суралцах хугацаандаа суралцагсад мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх тухай
- Г. Шинэ тутам бэлтгэгдэж буй салбарын боловсон хүчнийг практик үйл ажиллагаанд бэлтгэх, сургуулийн танхимаас ажилд гарах шилжилт болон мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулах пиценз олгох үйл явцыг сургалтын төлөвлөгөөнд суулгаж өгөх тухай
- Д. Хуулийн сургууль дүүргэсний дараа урт хугацааны туршид мэргэжлийн ур чадвараа цаашид сайжруулах эрмэлзэлтэй байх тухай
- Е. Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааны дадлага олгох Үндэсний Хүрээлэн байгуулах тухай

Энэхүү тайланд шинээр бэлтгэгдэн гарч буй өмгөөлөгчдийн хувьд дасан зохицсон байх шаардлагатай (Хэсэг I, *supra*) хууль, эрх зүйн салбарын өнөөгийн байдлыг өвөрмөц байдлаар авч үзэв.

Тухайн хүн тухайн мэргэжлээр хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах (Хэсэг II, *supra*) хариуцлагыг хүлээн авахаас өмнө урьдчилан эзэмшсэн байвал зохих ур чадвар ба үнэт чанарын талаарх баримжааллыг тайланд тусгав. Мөн түүнчлэн өмгөөллийн үйл ажиллагаа явуулах ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанарыг олж авч буй үйл явцыг: хуулийн сургуульд элсэн суралцахаас өмнө, их дээд сургуульд суралцаж байх үе болон сургууль дүүргэснээс хойшхи (Хэсэг III, *supra*) хугацаанд гэсэн байдлаар шинжлэн авч үзэв.

Өмгөөлөгчид ур чадвар мэргэжлийн үнэт чанараа олж авах үйл явцыг чанаржуулах, энэ процессын нэгдмэл байдлыг хангах болон карьерынх нь үе шат бүхэнд өмгөөлөгчдийн мэргэжлийн өсөлт хөгжилтийг нэмэгдүүлэх чиглэлд зөвлөгөө болгон заавар зөвлөмжүүдийг өмнөх бүлгүүдэд олонтаа дурдсан. Тайлангийн энэхүү төгсгөлийн сегмент (IV хэсэг)-д тусгай комиссын тайланг тоймлон өмнөх бүлгүүдэд дурдагдсан тайлангийн талаарх хэлэлцүүлгийн индексийн хамтаар оруулав. Тайлангийн хүрээнд тайлбар өгөхөөр эрэлхийлсэн боловсролын асуудлуудад Та бүхний анхаарлыг хандуулах зорилгоор тайланд тусгагдсан зөвлөмжүүдийг сэдвээр ангилсан байгаа.

А. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичгийн хэлэлцүүлэг, түүнийг олны хүртээл болгох тухай

1. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичгийг Америкийн Барын Холбооноос хэвлэн нийтлүүлэх бөгөөд эрх зүйн салбарын болон бусад сонирхсон байгууллага хувь хүмүүсийн хүрээнд өргөн хүрээтэйгээр нийтийн хүртээл болгоно (Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 5).
2. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичгийг хэрэгжих шатандаа явж буй бичиг баримт гэж үзэх бөгөөд тус баримт бичгийн эхний төслийг дахин авч хэлэлцэх, дүн шинжилгээ хийх болон дээр санал болгосон үндэсний хэмжээний байгууллагын дэмжлэгтэйгээр цаашид шинэчлэн сайжруулах нь зүйтэй (Бүлэг 4.Г, Бүлэг 5 болон Бүлэг 10).
3. Тус баримт бичгийг хууль, эрх зүйн салбарын оюутнууд дадлага олж авах болон хичээлүүдээ сонгохдоо болон цагийн ажил хийх, зуны амралтаараа ажил эрхлэхдээ эзэмших мэргэжлийнхээ өсөлт хөгжилтийн талаар нооц бололцоог эрж хайх чиглэлд ашиглах нь зүйтэй (Бүлэг 4.Г, Бүлэг 5 болон Бүлэг 7.Г).
4. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичгийг хуулийн сургуулиудаас сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг хөгжүүлэх, санал зөвлөмжүүдийг мэргэжлийн ур чадвар болон үнэт чанарыг илүү өргөн хүрээтэй суралцагсдад олгох болон одоогийн зааж буй хичээлүүдээс өөр хэлбэрээр буюу заах арга зүйгээ өөрчлөх чиглэлд ашиглах нь үр дүнтэй (Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 5).
5. Мөн тус баримт бичгийг хуулийн сургуулиуд өөрөө - сурах бичиг болгон оюутнуудын мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэх болон тэднийг хууль эрх зүйн практик үйл ажиллагаанд бэлтгэх гол арга хэрэгсэл болох сургалтын хөтөлбөрийнхөө хамарч буй цар хүрээг үнэлэн тогтооход ашиглах бололцоотой (Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 5).
6. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичгийг эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогчдын зүгээс, шинээр өмгөөлөгчийн мэргэжил эзэмшин гарч ирж буй төгсөгчдөд практик үйл ажиллагаанд шилжихэд нь шаардлагатай ур чадвар болон үнэт чанарыг эзэмшүүлэх зорилгоор зохион байгуулдаг шилжилтийн боловсрол олгох сургалтуудынхаа, хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулах, түүнчлэн бусад Эрх зүйн тасралтгүй боловсролын сургалтуудынхаа хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулах, заах арга зүй болон суралцагсдын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх үйл

явцыг боловсронгуй болгох тал дээр чанарын ерөнхий өөрчлөлт гаргах чиглэлд ашиглаж болох юм (Бүлэг 4.Г, Бүлэг 5 болон Бүлэг 8.Д).

7. Эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогчдын зүгээс тус баримт бичгийг нөөцийг оновчтой зохион байгуулах болон тус тайланд тусгагдсан өөрчлөлт шинэчлэлтийн санал зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай санхүүжилтийг олж авахад ашиглах бүрэн бололцоотой (Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 9.В).
8. Хувиараа үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчдийн хувьд тус баримт бичгийг өөрсдийн үйл ажиллагааны нөөц бололцоог үнэлж цэгнэх, мэргэжлийн өсөлт хөгжилт ур чадварт нь үр өгөөжөө өгөхүйц цаашдын судалгаа болон суралцах чиглэлээ тогтоох болон өмгөөллийн үйл ажиллагааныхаа туршлагаас суралцах, санаа авах гарын авлага болгон ашиглах боломжтой.

Б. Хууль эрх зүйн салбарт карьер сонгох ба Хуулийн Сургуулиудын тухай

1. Шинээр хууль, эрх зүйн чиглэлээр мэргэжил эзэмшихээр эргэцүүлэн суугаа буюу өмнө нь хуулийн салбарт суралцаж байгаагүй оюутнууд болон энэ салбарт хэдийнэ суралцаж буй оюутнуудын аль алиных нь хувьд, хууль эрх зүйн салбарын ажил мэргэжлийн үе шат бүрт мэргэжлийн өсөлт хөгжилтийн үндэс суурь нь өөрийн үйл ажиллагаанд зөв зүйтэй үнэлэлт дүгнэлт өгөх, мэдлэг мэдээлэлд тулгуурласан шийдвэр гаргах болон хувийн дагаж мөрдөх зорилт болон стандартыг бий болгох явдал юм гэдэг талаар, зөвлөгөө өгсөн байх шаардлагатай.
2. Шинээр хууль, эрх зүйн чиглэлээр мэргэжил эзэмшихээр эргэцүүлэн суугаа буюу өмнө нь хуулийн салбарт суралцаж байгаагүй оюутнуудад, сурах хичээлээ сонгохдоо Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбооноос гаргасан Хууль Эрх зүйн Боловсрол Эзэмших үйл ажиллагаанд хамрагдагсад зориулсан Урьдчилсан Сургалтын талаарх бичиг баримтуудыг үзэж танилцах, өргөн хүрээтэй зохион байгуулагдаж буй ерөнхий сургалтуудад хамрагдах явдал нь заавал шаардлагагүй ч гэсэн хуулийн сургуульд элсэн суралцах таатай бэлтгэл болох талаар, зөвлөмж хүргүүлсэн байх хэрэгтэй байна (Бүлэг 7.Б).
3. Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт бичгийг шинээр хууль эрх зүйн чиглэлээр мэргэжил эзэмшихээр зэхэж буй оюутнуудад зөвлөгөө өгөгч этгээдүүдийн зүгээс хууль эрх зүйн ажил мэргэжил эрхлэх бодолтой байгаа хүмүүст

ямар асуудлууд тулгамдаж болох талаар зөвлөгөө өгөхдөө туслах гарын авлага болгох хэлбэрээр ашиглах бололцоотой (Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 5).

4. Зохион байгуулалттай бараас хууль эрх зүйн чиглэлээр карьер хийх гэж байгаа оюутнуудад энэ салбарын ажил мэргэжлийн цар хүрээ, төрөл зүйл болон ялгаатай байдлын талаар хууль эрх зүйн холбогдолтой сургалтын арга хэмжээнүүдээрээ дамжуулан мэдээлэл хүргэж байхыг эрмэлзэх нь зүйтэй (Бүлэг 2 болон Бүлэг 6.Б).
5. АБХ-оос хууль эрх зүйн салбарын ажил мэргэжлүүдийн талаар тогтмол мэдээ материалаа шинэчилж байх мэдээллийн товхимолыг, хууль эрх зүйн чиглэлээр карьер хийх гэж байгаа оюутнуудад тэдний ажил мэргэжлээ сонгох эхний үе шатанд зорилгоо тогтооход нь зориулан, гаргаж байх талаар бодолцох нь зүйтэй (Бүлэг 2 болон Бүлэг 6.А).
6. Барын дэргэдэх Эрх зүйн Боловсрол болон Барт элсэх Элсэлтийн асуудал эрхэлсэн Албанаас Хуулийн Сургуулиудын Элсэлтийн асуудал эрхэлсэн Зөвлөл болон Америкийн Их Дээд Сургуулиудын Холбоотой хамтран хуулийн сургуульд элсэн суралцахаар сонголтоо хийсэн эрх зүйн салбарын хүн болох гэж буй оюутнуудад хуулийн бүх сургуулиудын талаарх мэдээ мэдээллийг дараах чиглэлүүдээр олж авах нөхцөл бололцоогоор хангаж өгөх:
 - элсэлтийн холбогдолтой статистик мэдээ баримт үзүүлэлтүүд
 - сургалтын төлбөр, бусад зардлууд болон санхүүгийн тусалцаа дэмжлэгийн тухай
 - элсэлт болон төгсөлтийн статистик үзүүлэлтүүд
 - багшлах бүрэлдэхүүн болон удирдлагын харьцуулсан үзүүлэлт
 - Хичээлийн хөтөлбөрт санал болгож байгаа хичээлийн нэрс болон хичээллэх бүлгийн хэмжээ буюу нэг ангид суралцах оюутны тоо/анги танхимийн хэмжээ
 - номын сангийн нөөц
 - барилга байгууламж
 - анги танхимийн хүрэлцээ,
 - сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд хүрэлцэхүйц санхүүгийн нөөцтэй эсэх болон
 - төгсөгчдийн ажлын байрны болон барын шалгуурт нийцсэн талаарх статистик үзүүлэлтүүд (Бүлэг 6.Б).
7. Жил тутам хуулийн сургуулиудаас АБХ-ны Эрх зүйн Боловсролын Зөвлөгч нарын Газарт хүргүүлдэг мэдээ

баримтыг чандлан нууцлах бодлогыг тэдгээр мэдээлэл нь хуулийн сургуульд элсэгчдэд шийдвэрээ гаргахад нь холбогдох, үнэн зөв бөгөөд хэрэгтэй байж чадаж байгаа эсэхтэй холбогдуулан эргэн авч үзэх хэрэгтэй байна (Бүлэг 6.Б).

8. Хуулийн Сургуулийн Элсэлтийн Шалгалтад бүртгүүлэгчдэд бүгдэд нь хуулийн сургуулиудын хоорондын ялгааг тайлбарласан тайлбар мэдээлэл өгөх (гэхдээ сургуулийн “чансааг” үзүүлээд өнгөрөх нэр төдий хэлбэрээр бус) болон шийдвэр гаргалтдаа ашиглах мэдээ мэдээллийг олж авах асуултуудыг бүртгүүлэгчдийн зүгээс хуулийн сургуулиудын элсэлтийн комиссын ажилтнаас асуун тайлбар авах бололцоогоор хангах асуудалд ач холбогдол өгөх нь зүйтэй (Бүлэг 6.А болон Б).
- В. *Хуулийн сургуульд суралцах хугацаандаа суралцагсад мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх тухай*
1. Хуулийн сургуулиуд болон холбогдох барын хувьд өмгөөлөгчдийн мэргэжлийн өсөлт хөгжилтийг хувийн бизнесийн компанийн нүдээр, ирээдүйн өмөөлөгчдөд үүрэг хариуцлага болон өрсөлдөх чадвар бүхий хууль эрх зүйн практик үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай мэдлэг ур чадвар мэргэжлийн үнэт зүйлс олгох тал дээр эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогчид болон багш өмгөөлөгчид нь хүчин чадал нөөц бололцооны хувьд ялгаатай гэдгийг ойлгон хандах хэрэгтэй (Удиртгал, Бүлэг 4.Г, Бүлэг 5.В, Бүлэг 7.А, Бүлэг 7.Б, Бүлэг 7.Г, Бүлэг 8.Д болон Бүлэг 9).
 2. Хуулийн сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийн талаарх стандарт 301(а)-д “төгсөгчдийг барт элсүүлэхээр” сонгон шалгаруулна гэж байгаа дээр нэмж: “...түүнчлэн төгсөгчдийг хууль эрх зүйн салбарын үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцоход бэлтгэнэ.” Гэсэн нэмэлт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байгаа болно. Ингэснээр өмгөөлөгчийн ур чадвар, мэргэжлийн үнэлэмжийн боловсролын асуудал нь хуулийн сургуулиудын үйл ажиллагааны төвд нь байх явдлыг баталгаажуулж өгөх бөгөөд ур чадвар, мэргэжлийн үнэлэмжийг эзэмшүүлж буй өнөөгийн заах арга зүйн байр байдлыг тусгаж өгөх юм (Бүлэг 7.В болон Бүлэг 7.Б).
 3. Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийн өмнө эцсийн хариуцлага хүлээх үйл ажиллагааг эхлэхээс өмнө урьдчилан танилцсан байх шаардлагатай Өмгөөллийн үйл ажиллагааны Үндсэн Ур Чадвар, Мэргэжлийн Үнэлэмжийн Баримт Бичигт тусгагдсан ур чадвар болон үнэт чанарын талаарх

асуудлуудад магадлан итгэмжлэл олгох үйл явцад хамаарагдах ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанарын заах арга зүйн асуудлуудыг хэрхэн авч үзэж байгаа талаар барын дэргэдэх Эрх зүйн Боловсрол болон Барт элсэх Элсэлтийн асуудал эрхэлсэн Албанаас ерөнхийд нь дахин нэг эргэн авч үзэх цаг болжээ (Бүлэг 7.В, Бүлэг 4.Г, Бүлэг 5.В, Бүлэг 7.А, болон Бүлэг 7.Б).

4. Ур чадварыг хөгжүүлэх хичээлийн заах арга зүй болон Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийн хүрээнд Стандарт 302(а)(i)-д гол цөм хичээлүүд хоорондын уялдаа холбоо, харилцан үйлчлэлийн талаар авч үзсэн бөгөөд Стандарт 302(а)(iii)-д мөн тусгагдсан мэргэжлийн ур чадварын асуудлыг дахин авч үзэн илүү тодорхой болгох шаардлагатай байна. Стандарт 302(а)(iii)-ыг тайлбарлахын тулд практик үйл ажиллагаанд төгсөгчид харьцангуйгаар дадлагын удирдагчгүйгээр орох гэж байгаа тохиолдолд тэднийг ур чадварын хичээлд хамрагдах бололцоогоор хангаж өгөхийн чухлыг бодолцож үзэх шаардлагатай (Бүлэг 7.В, Бүлэг 7.А, Бүлэг 7.Б, Бүлэг 4.Г, болон Бүлэг 5.В).
5. Хуулийн Сургууль тус бүрийн багшлах бүрэлдэхүүний зүгээс хууль эрх зүйн практикт нэн чухал ач холбогдолтой болох оюутнуудын мэргэжлийн ур чадвар үнэт чанар эзэмших үйл явцад сургуулийн зүгээс дорвитой хувь нэмэр оруулах бололцоог эрж хайх хэрэгтэй байна, ингэхдээ зөвхөн одоо байгаа нөөцийг авч үзээд зогсохгүй, үр нөлөө бүхий заах арга зүйн хэлбэр, шинж чанар, үзүүлэлтүүдийг анхаарч үзэх шаардлагатай (Бүлэг 7.Б, Бүлэг 4.Г, болон Бүлэг 5.В).
6. Үр нөлөөтэй байлгахын тулд өмгөөлөгчдөд ур чадвар, мэргэжлийн үнэт чанар олгох хичээлийг зааж буй заах арга зүй нь дараах шинж чанартай байвал зохино:
 - Хичээлүүдийн онолын болон үзэл баримтлалын үндсийг тодорхойлсон байх
 - Өмгөөлөгчийн үйл ажиллагаанд тохиолдож болох үүрэг даалгаврыг сурч байх хугацаандаа биелүүлж үзэх дадлагын бололцоог оюутанд холбогдох эргэх холбоо болон өөрийгөө-үнэлэх үнэлгээний хамтаар олгож байх
 - Шалгарсан багш, үнэлгээчнээр оюутны үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг дүгнүүлж байх г.м. (Бүлэг 7.Б, Бүлэг 4.Г).
7. Бие даан суралцах үйл явцтай холбоотой Стандарт 201(а)-г тайлбарлавал хуулийн сургуулиудыг Стандарт 301(а)

болон (в)-ын хүрээнд сургалтын хөтөлбөрөө үнэлж дүгнэж байхыг шаардах хэрэгтэй бөгөөд Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичиг болон өмгөөлөгчдийн өрсөлдөх чадвар болон үүрэг рольд дүн шинжилгээ хийсэн ном зохиол сурах бичгүүдийг үнэлгээ судалгаандаа ашиглана гэсэн санаа юм (Бүлэг 7.В, Бүлэг 7.Б, болон Бүлэг 4.Г).

8. Хуулийн сургууль тус бүрээс Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичигт тодорхойлсон ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанар олгох хичээлүүдээс хичээлийн хөтөлбөрт нь тусгагдсан эсэхийг судалгаа явуулж тодорхойлох шаардлагатай бөгөөд ур чадвар олгох хичээлүүдийн заах арга зүйн талаар баримтлах тусгай хөтөлбөрийг зөвхөн “эрх зүйн шинжилгээ, учир шалтгааныг тогтоох”, “эрх зүйн судалгаа”, “бичлэг” болон “шүүх хуралдааны ур чадвар” зэрэг хичээлүүдээр хязгаарлагдалгүйгээр боловсруулсан байх нь зүйтэй (Бүлэг 7.Б, Бүлэг 7.В, болон Бүлэг 4.Г).
9. Хуулийн сургуулиуд сургалтын каталогтоо ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанар олгох сургалтуудыг тодорхой таниулан зааж өгөх хэрэгтэй бөгөөд тэдгээр мэдээллийг оюутнууд сургалтуудаас сонголт хийхэд нь ашиглах бололцоотой байхаар түгээх (Бүлэг 7.Б, Бүлэг 6.Б, болон Бүлэг 4.Г).
10. Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийг, шинээр элсэн суралцах бүх оюутнуудад өмгөөлөгчийн хувиар эзэмших ур чадвар мэргэжлийн үнэт зүйлсийн хичээлүүдийн талаар мэдээлэл олгох, болон сургуулиасаа ажлын дадлага туршлага, болон эрх зүйн тасралтгүй боловсролтой холбоотой холбогдох сургалтын бололцоог эрж хайх талаар тэдний зүгээс хийх эрэл хайгуулд нь тус дэм болох үүднээс, олгож байх нь зүйтэй (Бүлэг 4.Г, Бүлэг 5 болон Бүлэг 6.Б).
11. Практикт шаардагдах ур чадвар болон өрсөлдөх чадвараа сургууль төгссөний дараа хэрхэн дээшлүүлж болох эсвэл боломжгүй болох талаар курсээ сонгох үедээ оюутнууд анхаарах ёстойг нь тэдэнд хэлж өгөх хэрэгтэй (Бүлэг 2, Бүлэг 6 болон Бүлэг 7.Б).
12. “Хууль эрх зүйн шинжилгээ ба учир холбогдлыг тогтоох”, “эрх зүйн судалгаа” зэрэг Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичигт тодорхойлсон сургалтуудыг хуулийн сургуулиудын зүгээс олон төрлийн заах арга зүйг сайтар боловсруулсан дадлагын хичээлүүдтэй хослуулан заах хэрэгтэй (Бүлэг 7.Б болон Бүлэг 4.Г).

13. Хуулийн сургуулиудыг “асуудлыг шийдвэрлэх”, “баримт нотолгоог эрэн сурвалжлах”, “харилцаа холбоо”, “зөвлөх”, “хэлэлцээр хийх”, болон “шүүх хурлын үйл ажиллагаа” зэрэг сургалт явуулах болон заах арга зүйгээ өргөжүүлэх тал дээр нь дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай. Учир нь өмнө нь оюутнууд зөвхөн төгссөн хойноо л ажлын практикаар эзэмшиж авдаг байсан ур чадвар олгох хичээл сургалтын заах арга барил шинээр бий болсныг анхаарч үзэх шаардлагатай (Бүлэг 7.А, Бүлэг 7.Б, болон Бүлэг 5.В).
14. Шинээр төрөн гарч буй өмгөөлөгчдийн бичгийн ур чадвар дутуу дулимаг байна гэсэн шүүмжлэлийн мөрөөр хуулийн сургуулиуд болон сургуулиас практикт шилжих шилжилтийн сургалт зохион байгуулагч этгээдүүдийн зүгээс одоогийн бичих ур чадварын ерөнхий төвшинг шинэ шатанд гаргах чиглэлд хүчин чармайлт идэвх зүтгэл гаргах хэрэгтэй байна (Бүлэг 7.Б, Бүлэг 7.В, бүлэг 8.Д болон Хавсралт Б).
15. Хэдийгээр бодит байдалд үйл ажиллагаа хэрхэн явуулах талаарх практик дадлагыг анхны ажил олгогчийн зүгээс удирдан зохион байгуулах боловч, оюутнуудад “эрх зүйн ажил мэргэжлийн зохион байгуулалт болон менежмент”-ийн ур чадварын ач холбогдлыг ойлгуулахын тулд хуулийн сургуулиудын зүгээс сайтар боловсруулсан дадлагын хичээлүүдийг зохион байгуулах шаардлагатай (Бүлэг 7.Б, Бүлэг 7.Д, Бүлэг 8.Г болон Бүлэг 5.В).
16. Хэдийгээр дадлагын хичээлийн хөтөлбөр болон анги танхимийн хүрэлцээ тус сэдвийн асуудлуудтай харьцуулахад маш их хязгаарлагдмал байгаа боловч “ёс зүйн доголдлыг олж илрүүлэх ба шийдвэрлэх” ур чадварыг эзэмшүүлэх болон эдгээр асуудлыг зохион байгуулалттай үзэл баримтлалын зохицуулалтад оруулж өгөх чиглэлд хуулийн сургуулиуд чухал байр суурьтайгаар идэвхийлэн оролцох хэрэгтэй байна (Бүлэг 7.Б, Бүлэг 7.Д, Бүлэг 8.Г болон Бүлэг 5.В).
17. “Мэргэжлийн суурь үнэт зүйлс” гэсэн хичээлийн үр дүнг шалган нэгтгэх явдал нь оюутнуудыг ирээдүйд мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулах практикт бэлтгэхэд чухал ач холбогдолтой болох талаар хуулийн сургуулиудын зүгээс хичээлийг заах явцад дурдаж байх нь зүйтэй (Бүлэг 7.А болон Бүлэг 5.В).
18. Холбогдох барын холбооны зүгээс цагаар болон зуны амралтаар нь авч ажиллуулах, хамтран ажиллах болон дадлагыг нь удирдах замаар оюутны мэргэжлийн ур яадварыг дээшлүүлэх, онол практикийн нэгдлийг хангах

үүргээ биелүүлэх чиглэлд хүчин чармайлт гаргах нь зүйтэй (Бүлэг 7.А, Бүлэг 7.Г болон Бүлэг 5.В).

19. Хуулийн сургуулиудын декан, багш нар, удирдлага болон ажилтнуудын зүгээс оюутнуудад “хууль ёсыг сахиулах, эрх тэгш байдал ёс суртахууныг сахин хамгаалах” эрэлт хэрэгцээнээс урган гарч буй мэргэжлийн үнэт чанарыг эзэмших асуудал нь эрх зүйн ажил мэргэжлийн нэгэн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болох тухай ойлгуулах, энэ талаар санаа тавих шаардлагатай бөгөөд холбогдох барын холбооноос хууль эрх зүйн салбарт амжилт олно гэдэг нь дан ганц тухайн хуульчийн авч буй цалингаар хэмжигдэх бус, харин тухайн өмгөөлөгчийн зүгээс шударга ёс, эрх тэгш байдал болон ёс суртахуунт нийгэмд оруулсан хувь нэмрээр хэмжигдэх тухай оюутнуудад итгэл үнэмшил бий болгох талаар санаа тавьж ажиллах хэрэгтэй (Бүлэг 7.А, Бүлэг 7.Г болон Бүлэг 5.В).
20. Хуулийн сургуулиуд болон холбогдох барын холбоо хамтран ажиллаж оюутнуудын хувьд маш өргөн хүрээтэй ажил мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх болон хүчээ сорих салбарууд тэдний өмнө байгаа, тухайлбал хувь хүмүүстэй холбоотой практик үйл ажиллагаа, бүлгүүдэд урьдчилсан төлбөрт үйлчилгээ үзүүлэх, нийгмийн салбарын ажил мэргэжилтэй хүмүүст үйлчлэх, корпорациуд болон байгууллагуудын дэргэдэх ажилтан албан хаагчдад зөвлөгөө үзүүлэх төвүүд, бүх хэлбэрээр олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалсан үйл ажиллагаа болон түүнчлэн мэргэжлийн салбарын зүгээс бүх өмгөөлөгчид олон нийтийн өмнө хүлээсэн хариуцлагаа биелүүлэх, болон өмгөөлөгч хөлсөлж авч чадахгүй хүмүүст мэргэжлийн сайн дурын эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг дадлага хийх өргөн бололцоо байгаа талаар тэдэнд мэдэгдэх шаардлагатай (Бүлэг 2, Бүлэг 5 болон Бүлэг 6.Б).
21. Хуулийн сургуулиуд болон хуулийн оюутнуудыг авч дадлага хийлгэж буй ажил олгогчид хамтран ажиллаж оюутны сургуульд суралцах хугацаанд нь ажлын туршлагад үндэслэсэн боловсролын үнэт зүйлс олгох, цагаар ажиллах үед олгох сургалтын агуулгыг баяжуулах болон зуны амралтаараа оюутнууд ажил эрхлэхэд нь зориулсан сургалт семинар зохион байгуулах, ингэснээр зун ажил хийх үеэрээ боловсролоо дээшлүүлэх чиглэлийг дэмжих зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна (Бүлэг 7.Г).
22. Ажлын байрны зах зээл нь холбогдох барын холбоо оюутнуудад үнэт зүйлсийг дамжуулах чухал уулзвар мөн

тул оюутнуудаас ярилцлага авч буй, тэднийг дадлагад элсүүлж буй болон ажилд авч буй барын холбооны гишүүд нь үг хэлээрээ болон бодлого шийдвэрээрээ дамжуулан оюутнуудад өргөн хүрээтэй мэдлэг ур чадвар болон үнэт зүйлсийг заан өгч тэр дундаа дадлагын сургалт зохион байгуулах нь нэн чухал байгаа юм (Бүлэг 7.А, Бүлэг 7.Г болон Хавсралт Б).

23. Хуульчдад Ажил Олгох Үндэсний Холбоо (ХАОУХ) (“NALP”)–нд Барын дэргэдэх Эрх зүйн боловсрол болон Барт элсэх Элсэлтийн асуудал эрхэлсэн Албаны зүгээс ХАОУХ–ны жил тутмын ажил олгогчдын асуулгад зуны сургалт дадлагад боловсролын чанарын асуудлыг хэрхэн тусгах тухай асуултуудыг оруулж өгөх хүсэлт гаргах хэрэгтэй байна (Бүлэг 7.Г).
 24. Хуулийн сургуулиудын зүгээс байнгын орон тоогоор ажиллаж буй багшлах бүрэлдэхүүнээ ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт зүйлсийн сургалтад хамруулах үндсэн үүргийг хүлээх хэрэгтэй бөгөөд, ингэснээр хуулийн оюутнуудад сургалтыг явуулах шинэ арга зүйг боловсруулах ажлыг багш нар гардан хийх бололцоотой болох юм. Түүнчлэн, хуулийн сургуулиудын зүгээс туршлагатай мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүд буюу өмгөөлөгчид болон шүүгч нарыг урьж мэргэжлийн ур чадвар болон үнэт зүйлсийн хичээлийг орон тооны үндсэн багш нарт заавар зөвлөмж, бүтэц зохион байгуулалт, удирдлага болон үнэлгээний асуудлуудын хамтаар заалгах хэлбэрийг үргэлжлүүлэх нь зүйтэй гэж үзэж байна (Бүлэг 7.Б).
 25. Гадны байгууллагад дадлага хийх бүх төрлийн сургалтын хөтөлбөрийн боловсруулалт, удирдлага болон үнэлгээнд багшлах бүрэлдэхүүнийг оролцуулах хэрэгтэй бөгөөд дадлагын тайланг хянах, үнэлгээ өгөх асуудалд багшлах бүрэлдэхүүний хүлээсэн хариуцлага нэн чухал ач холбогдолтой (Бүлэг 7.Б болон Бүлэг 8).
- Г. *Шилжилтийн болон Лицензийн цйл явцыг Сургалтын төлөвлөгөөнд байршуулах тухай*
1. Лиценз олгох эрх мэдэл бүхий байгууллагаас хуулийн сургуулиудад тодорхой сургалтын хөтөлбөрийн шаардлага тавихгүй, гэхдээ Барын Холбооны Эрх зүйн Боловсрол болон Барт элсэх Элсэлтийн асуудал эрхэлсэн Албаны дэргэдэх Зөвлөлийг магадлан итгэмжлэх үйл явцаар дамжуулан оюутнуудад олгож байгаа өмгөөлөгчийн ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт зүйлсийн сургалтыг хянах байгууллага гэж үзнэ (Бүлэг 8.Б).

2. Лиценз олгох эрх мэдэл бүхий байгууллагын зүгээс барт элсэхээр өргөдөл гаргагчид хүлээх үүрэг хариуцлагаа практикт хэрэгжүүлэхэд нь шаардлагатай өмгөөлөгчийн ур чадвар мэргэжлийн үнэт зүйлсийг тодруулан сонгоход хангалттай бус үр дүн авчирч буй барын шалгалтуудад өөрчлөлт хийх шаардлагатай байна (Бүлэг 8.В, болон Бүлэг 4.Г).
3. Лиценз олгох эрх мэдэл бүхий байгууллага, хуулийн сургуулиуд болон холбогдох барын зүгээс үргэлжилсэн хэлбэрээр хамтран ажиллаж харилцан зөвшилцсөнөөр лиценз олгох үйл явц болон элсэлтийн дараах практик үйл ажиллагааны үед хуулийн сургуулиудаас ур чадвар мэргэжлийн үнэт чанар олгох сургалтууддаа дагаж мөрдөх заах арга зүйн агуулга, арга зүй болон иж бүрдэл хольцыг хамтран тодорхойлох бололцоотой (Бүлэг 7, Бүлэг 8, Бүлэг 9 болон Бүлэг 4.Г).
4. Хуулийн сургуулиудаас ганцаарчилсан үйл ажиллагаанд шилжих эсвэл олон нийтийн болон хувийн аль ч жижгэвтэр өмгөөллийн албанд харьцангуйгаар удирдах эрх мэдэлгүй албан тушаалд томилогдох нь өмгөөлөгчийн ур чадварыг сорьсон өвөрмөц асуудлуудыг авчирдаг бөгөөд эдгээр асуудлуудыг хуулийн сургуулиуд, холбогдох бар болон лиценз олгох эрх мэдэл бүхий байгууллагууд шийдвэрлэх шаардлагатай (Бүлэг 8, Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 7).
5. Дагалдангаар ажиллуулах буюу дадлагын хөтөлбөрүүд нь хэрвээ хөлсөөр өмгөөлөгчийн үйл ажиллагаа явуулж байгаа бол Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийн хүрээнд хянагдах шаардлагатай бөгөөд мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүдийн зүгээс ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанарын хичээлийг хангалттай тоо хэмжээгээр болоод дагалдангаар ажиллагч этгээдэд зөвшөөрөгдсөн төвшинд үйл ажиллагаа явуулахад нь хангалттай үр дүнтэй хэлбэрээр явуулж буй эсэх талаар тэдгээр сургалтын үйл ажиллагааг эргэн авч үзэх асуудлыг анхаарч үзнэ (Бүлэг 8, Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 7).
6. Шилжилтийн боловсрол олгогч этгээдүүдийн зүгээс сургалтын хөтөлбөрөө Тусгай Комиссын Өмгөөллийн үйл ажиллагааны Ур чадвар, Мэргэжлийн Үнэлэмжийн Баримт Бичгийн хүрээнд хянаж үзэх шаардлагатай бөгөөд ач холбогдол бүхий ур чадвар болон үнэлэмжийн холбогдолтой заавар зөвлөмжийг оруулах нь зүйтэй. Энэхүү заавар зөвлөмжид сургалтад хамрагдах, бэлтгэгдсэн багшлах бүрэлдэхүүн болон үнэлгээ болон хариулт нэгэн

зэрэг байх асуудал тусгагдсан байх шаардлагатай (Бүлэг 8.Д, Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 7).

7. Тусгай Комиссоос Шилжилтийн Боловсрол олгогч этгээдүүдээс авч хэрэгжүүлж буй сургалтын үйл ажиллагаандаа Вашингтоны Ур Чадварын Дадлага олгох сургалтын “хийнгээ суралцах” бүтэц зохион байгуулалт болон жижиг бүлэгт хуваагдах, асуудлыг шийдвэрлэх зэрэг хэлбэрүүдийг нь судлан мөрдлөг болгохыг дэмжинэ (Бүлэг 8.Д).
8. Тусгай Комисс Шилжилтийн Боловсрол олгогч этгээдүүдээс санхүүжилтийн арга замуудыг эрж олох, хичээл дамжааны үргэлжлэх хугацаа, өмгөөллийн үйл ажиллагааны ур чадварын асуудалд хандсан тэдний хандлага, мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүдийг багшаар авч ажиллуулах болон өрсөлдөх чадварын төвшнийг тодорхойлох үнэлгээний арга техник зэргээс нь суралцах үүднээс Хавсралт Д-д тодорхойлсон Их Британий хамтын нөхөрлөлүүдийн орнуудын туршлагыг судлахыг дэмжинэ (Бүлэг 8.Д болон Хавсралт Д).
9. АХХ-АБХ-ны Үл Хөдлөх Хөрөнгийн Сургалтын Загвараар эхэлсэн Шилжилтийн боловсролын туршилтын хөтөлбөрүүдийг шалгах болон үнэлэх асуудал нь санал болгосон үндэсний хүрээлэнгийн удирдлага дор явуулах нь зүйтэй (Бүлэг 8.Д болон Бүлэг 10).
10. Шилжилтийн боловсролын хөтөлбөрүүдийг заавал байхаар хуульчилсан заалтууд нь Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийн хүрээнд мэргэжлийн ур чадвар олгох хичээлүүдэд хангалттай цаг хугацааг зарцуулж буй эсэх хуулийн зөвлөхүүдэд суралцах хүсэлтэй байгаа ур чадварын хичээлээ сонгох бололцоог олгосон уян хатан байдал байгаа эсэх болон сургалтын хөтөлбөрүүд нь өмнө Зөвлөмж Г.6-д тусгасан нөхцлүүдтэй уялдаж байгаа эсэх зэргийг давхар баталгаажуулах юм (Бүлэг 8.Д болон Бүлэг 4.Г).
11. Тусгай Комиссоос шинэ өмгөөлөгчдөд ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанар олгох сургалтыг дотооддоо зохион байгуулдаг хууль эрх зүйн байгууллагуудыг дэмжиж байгаа бөгөөд тэдгээр байгууллагууд бараас ивээн тэтгэн явуулдаг шилжилтийн боловсролын сургалтуудын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар орон нутгийн болон мужийн барын хүмүүстэй туршлагаа солилцох нь зүйтэй (Бүлэг 8.Д).
12. Санал болгосон үндэсний хүрээлэнгийн дэмжлэгтэйгээр тухайн зохион байгуулагдсан барын зүгээс бүх шинээр

гарч ирж буй өмгөөлөгчдөд өмгөөллийн үйл ажиллагааны ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанарыг олгох сургалтад шинэ өмгөөлөгчид шаардлагатай бол тэтгэлэгийн тусламжтайгаар шийдвэрлэх бололцоо бүхий зардлаар суралцах нөхцөл бололцоогоор хангахын төлөө хүчин чармайлт гарган ажиллах хэрэгтэй (Бүлэг 8.Д, Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 10).

Д. *Хуулийн Сургуулиа дүцүргэсний дараа Мэргэжлийн өндөр Ур чадварын төлөө Тэмцүлэх тухай*

1. Хуулийн сургуулиуд зохион байгуулагдсан бартай хамтран өмгөөллийн үйл ажиллагааны ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт зүйлс нь зөвхөн сургуульд байх хугацаагаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд өмгөөлөгчийн мэргэжлийн амьдралынх нь туршид үргэлжилж байх буюу түүнчлэн эрх зүйн тасралтгүй боловсролын асуудал нь үр нөлөө бүхий ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанарыг эзэмшүүлэх сургалтын шинж чанаруудтай уялдаатай байх нөхцлийг бүрдүүлэн ажиллах нь чухал (Бүлэг 7, Бүлэг 8 болон Бүлэг 9).
2. Тусгай Комиссын зүгээс *бцх* муж улс, түүний дотор Эрх зүйн Тасралтгүй Боловсролыг Хуульчилсан болон удахгүй хууьчлан заах гэж буй муж улсуудыг бүгдийг нь оролцуулаад өмгөөллийн ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанар олгох сургалтуудыг улирлын чанартай заавал хамрагдах сургалтуудын шаардлагын жагсаалтад оруулах асуудлыг бүх хуулийн зөвлөх нарын төвшинд болон шүүх тогтолцооны хүрээнд санаачлахыг чухалчилж байна. Тэдгээр сургалт нь оролцох төвшин, бэлтгэгдсэн багш нар болон цаг тухай бүрийн үнэлгээний тайлантай байх ёстой (Бүлэг 9).
3. Эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогч байгууллагуудаас санал болгон явуулж буй сургалтуудын талаар үндэсний хэмжээнд мэдээ баримт цуглуулах хэрэгтэй байгаа бөгөөд тэдгээр сургалтын хичнээн хувь нь өмгөөллийн үйл ажиллагааны ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанар олгох ач холбогдол бүхий сургалт байгааг тодруулах хэрэгтэй (Бүлэг 9).
4. Хууль эрх зүйн компани, корпорацын дэргэдэх хэсгүүд болон ЗГ-ын агентлагууд дотоодын өмгөөлөгчдөд зориулсан Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийн хүрээнд холбогдох болон үр нөлөө бүхий ур чадвар болон үнэт чанарын сургалт явагддаг байсан. Сургалтын гарын авлага материал ур чадвар болон үнэт

чанарын хичээл нь зөвхөн санал болгосон үндэсний хүрээлэнгийн хүрээнд дотоодын боловсрол олгогчдод үйлчилж байсан (Бүлэг 8.Д, Бүлэг 9.Г, Бүлэг 10 болон Бүлэг 4. Г).

5. Тусгай Комиссоос эрх зүйн тасралтгүй боловсрол олгогч этгээдүүдээс сургалтын хөтөлбөрөө Ур Чадвар, Мэргэжлийн Үнэлэмжийн Баримт Бичгийн хүрээнд болон энэхүү тайланд тодорхойлогдсон ур чадвар болон үнэт чанарын үр нөлөө бүхий заах арга зүйг боловсруулах болон сургалтуудад оюутнуудын идэвхтэй оролцоо, энэ төрлийн заах арга зүйг тусгай мэргэжилтэй болон сургалтад хамрагдсан байдлыг хангах болон тухай бүрийн оюутны оролцоог үнэлэх хэлбэрийг яаралтай бий болгохын чухлыг онцлон тэмдэглэж байв (Бүлэг 9, Бүлэг 7.Б болон Бүлэг 4.Г).
6. Тусгай Комиссоос Эрх зүйн Тасралтгүй Боловсрол Олгогч этгээдүүдийн сургалтын хөтөлбөр болон сургалтуудыг өмгөөллийн үйл ажиллагааны ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанаруудыг холбосон нэн чухал холбоос болон тэдгээр сургалтын заах арга зүйг өмгөөлөгч бэлтгэх гэгээнлэг хандлагын чанарын үнэлгээг бий болгохыг чухалд үзэж байгаа болно (Бүлэг 9.Д).

Е. Хууль эрх зүйн практик үйл ажиллагааны Америкийн Хүрээлэнг байгуулах тухай

1. Үндэсний хэмжээний шинэ хүрээлэнг үүсгэн байгуулж Стандарт 501(в)(3)-д заасны дагуу корпорацын төвшинд үйл ажиллагааг нь явуулах болон гол зорилго нь хууль эрх зүйн практик үйл ажиллагааг сайжруулах явдал байхаар зохион байгуулах; ингэснээр өмгөөлөгчид өрсөлдөх чадвартай бөгөөд хариуцлагатай практик үйл ажиллагаа явуулахад шаардлагатай ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанаруудыг олж авдаг нийт үйл явцыг тасралтгүй хэлбэрт оруулах шаардлагатай байна (Бүлэг 4, Бүлэг 5, Бүлэг 7, Бүлэг 9 болон Бүлэг 10).
2. Хуулийн сургуулиуд болон зохион байгуулагдсан барын зүгээс өмгөөлөгчдийн мэргэжлийн өсөлт хөгжилт болон олон нийтийн зүгээс өмгөөлөгчдийн өрсөлдөх чадвар болон мэргэжлийн хариуцлагатай холбоотойгоор хууль эрх зүйн салбараас хүлээж буй хүлээлтэд илүү нийцсэн үйл ажиллагаа явуулахад тус дөхөм болох үүднээс боловсролын нэгдсэн үйл явцын төлөө ажиллах арга хэрэгсэл болгон санал болгоод буй үндэсний хүрээлэнг дэмжих хэрэгтэй байна (Бүлэг 10).

3. Тус хүрээлэнгээс Тусгай Комиссын Ур чадвар, Үнэлэмжийн Баримт Бичгийн үр ашгийг өргөжүүлэхэд голлох байр суурьтай оролцох юм. Мөн Хүрээлэнгээс нэн чухал ач холбогдол бүхий судалгаа шинжилгээг авч явуулах, болон тусгай комиссын ур чадвар үнэлэмжийн баримт бичгийг үргэлжлүүлэн сайжруулах; сургалт, заах арга зүй, сургалтын материал болон хуулийн сургуулиудад ур чадвар болон үнэт чанарыг илүү үр нөлөөтэй байдлаар заахад туслалцаа болгон заах арга зүйн холбогдолтой гарын авлага материалын олон тооны хэлбэрийг бий болгох; Клирингийн төвийг үүсгэн санаачилж, энэ чиглэлийн үйлчилгээ үзүүлэх, загвар сургалтын хөтөлбөр, заах арга зүйн гарын авлага материал бэлтгэх болон эрх зүйн тасралтгүй боловсролын болон хуулийн байгууллагын сургалт явуулагч этгээдүүдэд үйлчилгээ үзүүлэх; судалгаа шинжилгээ болон ур чадвар болон үнэт чанарын ойлголт болон тэдгээрийг сайжруулахтай холбогдсон хэвлэн нийтлэх ажлыг дэмжин урамшуулах (Бүлэг 4.Г болон Бүлэг 10).
4. Тус Хүрээлэнгийн ажил үүрэг болон үйл ажиллагаа нь гурван чиглэлээр явагдана:
 - Өмгөөлөгчдийг хуулийн сургуулиудад болон эрх зүйн тасралтгүй боловсролын шугмаар бэлтгэхтэй холбоотой мэргэжлийн салбарын өсөлт хөгжилттэй холбоотой чуулган бөгөөд эх сурвалжийн төв байх;
 - Судалгаа шинжилгээ болон хөгжлийн асуудлыг дэмжих, ингэснээр өмгөөлөгчийн ур чадвар болон мэргэжлийн үнэт чанарын талаар болон өмгөөлөгчдийг сургах арга хэрэгсэл болон арга зүйн талаарх салбарын ойлголтыг дээшлүүлэх;
 - Эрх зүйн Тасралтгүй Боловсрол болон сургалт дамжааг түгээх, хуваарилалтын сувгийг сайжруулах чиглэлд төлөвлөгөө болон зохион байгуулалтын бүтэц бий болгох (Бүлэг 10 болон Хавсралт E).
5. Шинэ хүрээлэн байгуулах санал санаачлагыг Америкийн Барын холбоо болон Америкийн Хуулийн Хүрээлэнгээс гаргах нь зүйтэй. АБХ-ны Мэргэжлийн Боловсролын Алба болон АБХ-АХХ-ийн Нэгдсэн хорооны боловсрол сургалтын нөөцийг нэгтгэн зохион байгуулах хэрэгтэй. Үйл ажиллагаа явуулж буй Хуулийн хүрээлэн болон Америкийн Хуулийн Сургуулиудын Холбоог урьж АБХ болон АХХ-тэй хамтарсан санхүүжилтээр шинэ хүрээлэнг байгуулах (Бүлэг 10, Бүлэг 9 болон Хавсралт E).

Хавсралтууд

- Хавсралт А. Ном зүй
- Хавсралт Б. Америкийн Барын Сангийн Судалгаа - Өмгөөллийн үйл ажиллагаанд суралцах: Практик ур чадварыг өмгөөлөгчид хаанаас олж эзэмшдэг вэ?
- Хавсралт В. Тусгай Комиссын Сонгол болон Бага Хурлуудын Тайлан
- Хавсралт Г. Тусгай Комиссоос Хуулийн Сургуулиудын Ур чадвар болон Үнэлэмжийн хичээлийн талаар явуулсан Судалгаанд ашигласан Асуулга
- Хавсралт Д. Их Британий хамтын нөхөрлөлийн орнуудад Практик Ур Чадварын Сургалтыг хэрхэн явуулдаг тухай
- Хавсралт Е. Хуулийн Практикийн Америкийн Хүрээлэнгийн үүрэг зорилтоо тодорхойлсон баримт бичиг

Хавсралт А

Ном зүй

Эх сурвалжууд

- ABEL, RICHARD L. 1989. AMERICAN LAWYERS. New York: Oxford University Press.
- _____. 1979. *Socializing the Legal Profession; Can Redistributing Lawyers' Services Achieve Social Justice?* 1 LAW & POLICY QUARTERLY 1.
- Abrahams, R.D. 1964. *Twenty-five Years of Service: Philadelphia's Neighborhood Law Office Plan.* 50 ABA JOUR. 728.
- _____. 1942. *The Neighborhood Law Office Experiment.* 9 U. CHI. L. REV. 406.
- _____. 1938. *Law Offices to Serve Householders in the Lower Income Groups.* 42 DICKINSON L. REV. 133.
- ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE UNITED STATES COURTS. 1990. ANNUAL REPORT OF THE DIRECTOR.
- _____. 1990. JUDICIAL FACTS AND FIGURES- MULTI- YEAR REPORTS THROUGH JUNE, 1990.
- Alexander, Alice and Jeffrey Smith. 1989. *A Practical Guide to Cooperative Supervision for Law Students and Legal Employers.* 29 LAW OFFICE ECONOMICS AND MANAGEMENT 207.
- Allen, Francis A. 1983. *Legal Scholarship; Present status and Future Prospects.* 33 J. LEGAL EDUC. 403.
- Alpert, T.M. 1983. *The Inherent Power of the Courts to Regulate the Practice of the Law; An Historical Analysis.* 32. BUFFALO L. REV. 525.
- ALTMAN, MARY ANN & ROBERT I. WEIL. 1990. HOW TO MANAGE YOUR LAW OFFICES. New York: Matthew Bender & Co.
- THE AMERICAN ASSEMBLY, COLUMBIA UNIVERSITY. LAW IN A CHANGING AMERICA. Geoffrey Hazard ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION. 1988. MODEL RULE FOR MINIMUM CONTINUING LEGAL EDUCATION. Approved by the ABA House of Delegates, August 1988.
- _____. 1983 FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE. Chicago: ABA Press (The Friday Report)
- _____. 1983 MODEL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT.
- _____. 1969. CODE OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY.
- _____. 1908. CANONS OF PROFESSIONAL ETHICS.

- AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMISSION ON ADVERTISING. 1992. YELLOW PAGES LAWYER ADVERTISING: AN ANALYSIS OF EFFECTIVE ELEMENTS. Chicago: American Bar Association.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMISSION ON PROFESSIONALISM. 1986. IN THE SPIRIT OF PUBLIC SERVICE: A BLUEPRINT FOR THE REKINDLING OF LAWYER PROFESSIONALISM. Chicago: American Bar Association. (The Stanley Report)
- AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMISSION ON WOMEN IN THE PROFESSION. 1989. WOMEN AND THE ABA-A HISTORY OF WOMEN'S INVOLVEMENT IN THE AMERICAN BAR ASSOCIATION, 1965-1989. Research report on women's participation.
- _____. 1988. REPORT TO THE HOUSE OF DELEGATES. Approved by the ABA House of Delegates, August 1988.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION CONSORTIUM ON LEGAL SERVICES AND THE PUBLIC. 1989. REPORT OF THE AMERICAN BAR ASSOCIATION NATIONAL CONFERENCE ON ACCESS TO JUSTICE IN THE 1990S. Report on the conference at Tulane Law School, June 9-11, 1989.
- _____. 1977. LEGAL SERVICES FOR THE AVERAGE CITIZEN. (Discussion paper reprinted 1978.) Chicago: ABA Press.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR. 1879. REPORT OF THE COMMITTEE TO THE PRESIDENT AND MEMBERS OF THE AMERICAN BAR ASSOCIATION. Initial report of the Committee. YEAR-BOOK OF THE ASSOCIATION, 209-235.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION DIVISION FOR BAR SERVICES. 1991. DIRECTORY OF BAR ASSOCIATIONS.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION JOURNAL. September 1990. *The Making of a Professional - Law School in the Nineties*. 76: 43-73.
- _____. June 1988. *Women in Law - The Glass Ceiling*. 74: 49
- _____. October 1983. *Women In The Law*. 69: 1384-1419
- _____. January 1981. Judges Educate Inexperienced Trial Attorneys.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION JUDICIAL ADMINISTRATION DIVISION APPELLATE JUDGES CONFERENCE. 1985. APPELLATE LITIGATION SKILLS TRAINING: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS. REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE COMMITTEE ON APPELLATE SKILLS TRAINING. Chicago: American Bar Association. Reprinted in 54 CINN. L. REV. 129. (The Frank report)
- AMERICAN BAR ASSOCIATION OFFICE OF THE CONSULTANT ON LEGAL EDUCATION. January 1992. STATUS OF PROFESSIONAL SKILLS TEACHERS.
- _____. March 1988. A STUDY OF CONTEMPORARY LAW SCHOOL CURRICULA II
- _____. January 1987. A STUDY OF CONTEMPORARY LAW SCHOOL CURRICULA
- _____. March 1985. STUDENT HOURS IN CLINICAL LEGAL EDUCA-

TION.

- _____. June 1985. LEGAL WRITING SURVEY.
 - _____. June 1985. PROFESSIONAL RESPONSIBILITY SURVEY.
 - _____. August 1984. PROFESSIONAL RESPONSIBILITY STUDY.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LAW PRACTICE MANAGEMENT. 1989. THE QUALITY PURSUIT-ASSURING STANDARTS IN THE PRACTICE OF LAW. Chicago: American Bar Association.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMISSIONS TO THE BAR. 1992. A REVIEW OF LEGAL EDUCATION IN THE UNITED STATES FALL. 1991.
- _____. October 1991. STANDARTS FOR APPROVAL OF LAW SCHOOLS AND INTERPRETATIONS. Compiled and distributed by office of the Consultant an Legal Education, Indianapolis, Indiana.
 - _____. 1987. LONG RANGE PLANNING FOR LEGAL EDUCATION IN THE UNITED STATES. (The Mckay Report)
 - _____. 1979. LAWYER COMPETENCY: THE ROLE OF THE LAW SCHOOLS. REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE TASK FORCE ON LAWYER COMPETENCY. (The Cramton Report)
- AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMMISSIONS TO THE BAR AND THE NATIONAL CONFERENCE OF BAR EXAMINERS. 1991 COMPREHENSIVE GUIDE TO BAR ADMISION REQUIREMENTS 1991-1992. ABA Press.
- _____. 1987. CODE OF RECOMMENDED STANDARDS FOR BAR EXAMINERS. Reprinted in COMPREHENSIVE GUIDE TO BAR ADMISION. REQUIREMENTS 1991-1992, vii-ix.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LEGAL EDUCATION AND ADMMISSIONS TO THE BAR AND UNIVERSITY OF VIRGINIA. 1988. PROCEEDINGS OF THE NATIONAL CONFERENCE ON LEGAL EDUATION FOR A CHANGING PROFESSION. Charlottesville, March 25-27, 1988.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION SPECIAL COMMITTEE ON PUBLIC INTEREST PRACTICE. 1975. RECOMMENDATION AND REPORT. Approved by the ABA House of Delegates, August 1975. (The Montreal Resolution)
- AMERICAN BAR ASSOCIATION SPECIAL COMMITTEE FOR A STUDY OF LEGAL EDUCATION. 1980. LAW SCHOOLS AND PROFESSIONAL LEGAL EDUCATION. REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE SPECIAL COMMITTEE. (The Foulis Report)
- AMERICAN BAR ASSOCIATION STANDING COMMITTEE ON DELIVERY OF LEGAL SERVICES. 1990. THE SURVEY OF LEGAL CLINICS & ADVERTISING LAW FIRMS. REPORT OF SPECIAL COMMITTEE. Project Director: Gerry Singesen
- AMERICAN BAR ASSOCIATION STANDING COMMITTEE ON LAWYER COMPETENCE. 1990. AKING THE COMPETENT LAWYER: MODELS FOR LAW SCHOOL ACTION. (Reprint of course materials prepared for conference in St. Louis, Missouri, November 1-3, 1990.)

AMERICAN BAR ASSOCIATION STANDING COMMITTEE ON LAWYER REFERRAL AND INFORMATION SERVICES. 1991. CHARACTERISTICS OF LAWYER: REFERRAL PROGRAMS. Chicago: American Bar Association

_____. 1989. REFERENCE HANDBOOK. Chicago: American Bar Association.

AMERICAN BAR ASSOCIATION STANDING COMMITTEE ON LAWYER REFERRAL SERVICES. 1951. REPORT OF THE STANDING COMMITTEE.

AMERICAN BAR ASSOCIATION STANDING COMMITTEE ON SPECIALIZATION. 1990. MODEL STANDARDS FOR SPECIALTY AREAS. Published by the Standing Committee in August 1990.

_____. 1990. REPORT OF THE STANDING COMMITTEE. August 1990.

AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON THE GENERAL PRACTITIONER AND THE ORGANIZED BAR. 1984. REPORT OF THE TASK FORCE ON THE GENERAL PRACTITIONER AND THE ORGANIZED BAR.

AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON MINORITIES IN THE LEGAL PROFESSION. 1986. REPORT WITH RECOMMENDATIONS. Proposing a Goal 9 for the Association. Approved by the ABA House of Delegates, August 1986.

AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON PROFESSIONAL COMPETENCE. 1983. FINAL REPORT AND RECOMMENDATIONS. (The Friday Report).

AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON THE ROLE OF THE LAWYER IN THE 1980's. 1981. REPORT OF THE TASK FORCE ON THE ROLE OF THE LAWYER IN THE 1980's.

AMERICAN BAR ASSOCIATION TASK FORCE ON SOLO AND SMALL FIRM PRACTITIONERS. November 1991. REPORT AND RECOMMENDATIONS.

AMERICAN BAR ASSOCIATION YOUNG LAWYERS DIVISION. 1991. THE STATE OF THE LEGAL PROFESSION, REPORT # 2.

_____. 1990. THE STATE OF THE LEGAL PROFESSION.

_____. 1988. RECOMMENDATION AND REPORT. Approved by the ABA House of Delegates, August 1988. (The Toronto Resolution).

AMERICAN BAR FOUNDATION. 1988. PAPERS FOR THE CONFERENCE ON PROFESSIONALISM, ETHICS, ECONOMIC CHANGE. Evanston, Illinois, September 22-24, 1988.

AMERICAN LAW INSTITUTE-AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION. 1992. ANNUAL REPORTS. Philadelphia: ALI-ABA

_____. 1992. A PRACTICAL GUIDE TO ACHIEVING EXCELLENCE IN

- THE PRACTICE OF LAW: STANDARDS, METHODS, AND SELF EVALUATION. Philadelphia. ALI-ABA
- _____. 1992. A CRISIS IN THE PROFESSION: THE FUTURE OF CONTINUING LEGAL EDUCATION AND PROFESSIONALS. ALI-ABA conference papers. Dallas, Texas, February 2, 1992.
- _____. 1991. ATTAINING EXCELLENCE IN CLE: STANDARDS FOR QUALITY AND METHODS FOR EVALUATION, OFFICIAL DRAFT. Philadelphia: ALI-ABA.
- _____. 1991. BRIDGE THE GAP REAL ESTATE TRAINING MODULE, STUDENT MANUAL. DRAFT No. 5. (Submitted to the Advisory Committee, April 19, 1991. Philadelphia ALI-ABA)
- _____. 1990. CLE QUALITY EVALUATION METHODS AND STANDARDS PROJECT (Proposed final draft, October 22, 1990)
- _____. 1988. A MODEL CURRICULUM FOR BRIDGE-THE-GAP PROGRAMS, Philadelphia: ALI-ABA. (The Yarbrough Report)
- _____. 1988. CLA AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION. The report on the Arden House III Conference, November 13th to 16th, 1987.
- _____. 1988. LAW PRACTICE QUALITY EVALUATION: AN APPRAISAL OF PEER REVIEW AND OTHER MEASURES TO ENHANCE PROFESSIONAL PERFORMANCE. Report on Williamsburg Peer Review Conference, September 10-12, 1987.
- _____. 1986. CLE AROUND THE COUNTRY: REPORTS ON ACTIVITIES OF CLE ENTITIES IN THE UNITED STATES BY THEIR DIRECTORS AND COVERING BODIES. Philadelphia: ALI-ABA.
- _____. 1984. REPORT ON THE SURVEY OF BRIDGE-THE-GAP PROGRAMS. (Discussion Draft, November 1984.) Philadelphia: ALI-ABA. (The Kestin Report).
- _____. 1981. ENHANCING THE COMPETENCE OF LAWYERS: REPORT OF THE HOUSTON CONFERENCE. Philadelphia: ALI-ABA.
- _____. 1980. *A Model for Continuing Legal Education: Structure, Methods, and Curriculum*. (Discussion Draft, August 1, 1980.) Philadelphia: ALI-ABA
- _____. 1980. *Model Peer Review System*. (Discussion Draft.) Philadelphia: ALI-ABA
- _____. STUDY OF THE QUALITY OF CONTINUING LEGAL EDUCATION. Philadelphia ALI-ABA
- _____. 1969. PROBLEMS OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY UNDER THE UNIFORM COMMERCIAL CODE. UNIFORM COMMERCIAL CODE PRACTICE HANDBOOK 7. (The Countryman Report).
- _____. 1967. MEETING THE EDUCATIONAL NEEDS OF THE NEWLY ADMITTED: A PROPOSAL FOR GENERAL PRACTICE COURSES. (Official Draft, Nov 3, 1967.) Philadelphia ALI-ABA
- _____. 1964. ARDEN HOUSE II: TOWARD EXCELLENCE IN CONTINUING LEGAL EDUCATION. Report of the Second National Conference on the Continuing Education of the Bar.
- AMERICAN PREPAID LEGAL SERVICES INSTITUTE. 1991. WHO'S WHO IN PREPAID LEGAL SERVICES. Chicago: APLSI.
- _____. 1989. NEWS BRIEFS. Bar foundation study Yields Prepaid Lawyer

Use Data. June 1989.

- Amsterdam, Anthony G. 1984. *Clinical Legal Education- A 21st century Perspective*. 34 J. LEGAL EDUC. 612.
- ANDREWS LORI B. 1980. BIRTH OF A SALESMAN: LAWYER ADVERTISING AND SOLICITATION. American Bar Association.
- Ansley, F.L. 1991. *Race and the Core Curricular in Legal Education*. 79 CALIF. L. REV. 1511
- Aron, Nan. 1989. *Non Traditional Models for legal Services Delivery*. Conference on Access to Justice in the 1990's, Tulane Law School.
- _____. 1988. LIBERTY AND JUSTICE FOR ALL. Boulder, Colo.: Westview Press.
- ASSOCIATION OF AMERICAN LAW SCHOOLS. 1964. PROCEEDINGS PART ONE: REPORTS OF COMMITTEES.
- _____. 1945. *The place of skills in the Legal Education*. Report of the Committee on Curriculum of the Association of American Law Schools. 45 COLUM. L. REV. 345. (Llewellyn Report)
- ASSOCIATION OF AMERICAN LAW SCHOOLS-AMERICAN BAR ASSOCIATION. 1980. GUIDELINES FOR CLINICAL LEGAL EDUCATION. Report of the Association of American Law Schools-American Bar Association Committee on Guidelines for Clinical Legal Education.
- ASSOCIATION OF THE BAR OF THE CITY OF NEW YORK COMMITTEE ON LEGAL EDUCATION AND ADMISSION TO THE BAR. 1992. DISCUSSION DRAFT REPORT ON ADMISSION TO THE BAR IN NEW YORK IN THE TWENTY FIRST CENTURY-A BLUEPRINT FOR REFORM. (City Bar Report)
- AUHINGLOSS, LOUIS. 1956. THE GREAT WORLD AND TIMOTHY COLT.
- Bahls, Steven C. 1990. *General Practice Studies in Law School* in COMMITTEE UPDATE OF THE ABA GENERAL PRACTICE SECTION, Fall 1990.
- Baird, Carlson, Reilly & Powell. 1979. Defining Competence in Legal Practice: The Evaluation of Lawyers in Large Firms and Organizations (unpublished Research Paper of the Law School Admission Council) December 1979.
- Baird Leonard L. 1978. *A Survey of the Relevance of the Legal Training to Law School Graduates*. 29. J. LEGAL EDUC. 264.
- BALDWIN J. & M. MCCONVILLE. 1977. NEGOTIATED JUSTICE. LONDON: Martin Robertson.
- Balmford. April, 1988. *The Role of the Law School in Legal Education*. LAW INSTITUTE JOURNAL.
- THE BAR EXAMINER. 1983. *Performance Testing: A Valuable New Dimension or a Waste of Time and Money*. November 1983. 52 : 21.
- Bard & Bamford. 19 *The Bar: Professional Association or Medieval Guild?* 19

CATHOLIC UNIV. L. REV. 393.

- Barnhizer, David R. 1989. *Prophets, Priests, and Power Blockers: Three Fundamental Roles of Judges and Legal Scholars in America*. 50. UNIV. PITTSBURG L. REV. 127
- _____. 1989. *The Intellectual Contributions of Clinical Faculty: Facilitating Fundamental Change in the American Law Schools Through Aggressive Formulations of Models of Justice and Humanity*. (Written for the 1989 UCLA Clinical Symposium)
- _____. 1979. *The Clinical Method of Legal Instruction: Its Theory and Implementation*. 30. J. LEGAL EDUC. 67.
- _____. 1977. *Clinical Legal Education at the Crossroads: The Need for Direction*. 1977. B.Y.U. L. REV. 1025
- BASTRESS, ROBERT M. AND JOSEPH D. HARBAUGH. 1990. INTERVIEWING, COUNCELING, AND NEGOTIATING: SKILLS FOR EFFECTIVE REPRESENTATION. Boston, Mass: Little Brown and Co.
- BELL, SUSAN J. 1989. FULL DISCLOSURE: DO YOU REALLY WANT TO BE A LAWYER? ABA Young Lawyers Division.
- Bell, Thomas R. 1969. Law Practice in Small Town (in a rural Alabama country) (J.S.D dissertation Howard University).
- BELLOW GARY AND BEA MOULTON. 1978. THE LAWYERING PROCESS: MATERIALS FOR CLINICAL INSTRUCTION IN ADVOCACY. Mineola, N.Y. Foundation Press.
- Benthall-Nietzel. 1975. *An Empirical Investigation of the Relationship Between Lawyering Skills and Legal Education*. 63 Ky. L. J. 373.
- BERGER, CURTIS J., SHEILA H. AKAVAS, AND CLAY HILES. 1978. FINAL REPORT TO THE FORD FOUNDATION ON MINICIPAL EMPLOYEES LEGAL SERVICES PLAN. Submitted by District council 37, AFSCME, COLUMBIA School of Law and Columbia School of Social Work, September 1978.
- Biehl, Kathy. 1989. *Things they didn't teach in Law School*. ABA Journal, January 1989 52-55.
- Bierbaum. 1983. *On the Frontiers of Public Interest Law: The New Jersey State Department of the Public Advocate-The public Advocacy Division*. 13 SETON HALL L. REV. 475.
- BINDER, DAVID A. AND PAUL BERGMAN. 1984. FACT INVESTIGATION: FROM HYPOTHESIS TO PROOF. St. Paul, Minn.: West Publishing Co.
- BINDER, DAVID A., PAUL BERGMAN, AND SUSAN PRICE. 1991. LAWYERS AS COUNSELORS: A CLIENT-CENTERED APPROACH. St. Paul. Minn.: West Publishing Co.
- Blackman 1986. *South Carolina Is Out of Line: A Response to Chief Justice Littlejohn*. 55 THE BAR EXAMINER 4 (Feb. 1986).
- BLOCK, GERTRUDE. 1992. EFFECTIVE LEGAL WRITING.

- Blodgett. *The Middle Man of Lawsuits*. 1986. A. B. A. J. 21.
- Blunden, Audrey and Les Handler. June 1987. *A New course at the New South Wales College of Law: The Introduction of the Full Time Course Strategy Plan*. J. PROF. L. EDUC. 42.
- Boyer, Barry B. and Roger C. Cramton. 1974. *American Legal Education: An Agenda for Research and Reform*. 59 CORNELL L. REV 221.
- Bradlow, D. 1988. *The Changing Legal Environment, The 1980's and Beyond*. A.B.A., December 1988.
- Brickman, Lester. 1973. *Legal Delivery Systems-A Bibliography*. 4. TOLEDO L. REV. 465.
- _____. 1971. *Expansion of the Lawyering Process Through a New Delivery System: The Emergence and State of Legal Para-professionalism*. 71 COLUMBIA L. REV. 1153
- Brill, Steven. 1989. *The Law Business in the Year 2000*. AMERICAN LAWYER, management Report, June 1989.
- BROWN, E.L. 1948. *LAWYERS, LAW SCHOOLS AND THE PUBLIC SERVICE*.
- Brown, L. and E. Dauer. 1982. *A Synopsis of the Theory and Practice of Preventive Law in THE LAWYER'S HANDBOOK*. ABA. REV. ED.
- Brown, L. 1967. *Corporate Counsel at the Forefront of Preventive Law*. CALIF. STATE BAR JOUR. Vol. 42, March-April 1967.
- Buller, Paul F. and Caryn L. Bec-Dudley. 1990. *Performance, Policies and Personnel: How Does Your Firm Do It?* 76 A. B. A. J. 94-97. October 1990.
- Burger, Warren R. 1980. *Some Further Reflections on the Problem of Adequacy of Trial Counsel*. 49 FORDHAM L. REV. 1.
- _____. 1973. *The Special Skills of Advocacy: Are Specialized Training and Certification of Advocates Essential to Our System of Justice?* 42 FORDHAM L. REV. 227.
- BYERS, MARK, DON SAMUELSON AND GORDON WILLIAMSON. 1988. *LAWYERS IN TRANSITION, PLANNING A LIFE IN THE LAW*. Natick, Mass.: Barkley.
- CALIFORNIA STATE BAR ASSOCIATION. 1991. *SURVEY RESULTS, SEPTEMBER, 1991* (preliminary results of a general survey of the State Bar).
- CALIFORNIA STATE BAR JOURNAL. 1969. *PRELIMINARY REPORT: RESULTS OF SURVEY ON CERTIFICATION OF SPECIALISTS*, 44: 140.
- CAMPBELL & WILSON. 1972. *PUBLIC ATTITUDES TO THE LEGAL PROFESSION IN SCOTLAND, RESEARCH REPORT OF THE LAW SOCIETY OF SCOTLAND*.
- CARLIN, JEROME. 1962. *LAWYERS ON THEIR OWN: A STUDY OF INDI-*

- VIDUAL PRACTITIONERS IN CHICAGO. New Brunswick, N. J.: Rutgers Univ. Press.
- Carlson, Robert L. 1976. *Measuring the Quality of Legal Services: An Idea Whose Time Has Not Come*. J. of LAW & SOCIETY 287.
- Carrington, Paul D. 1992. *Butterfly Effects: The Possibilities of Law Teaching in a Democracy*. 41 DUKE L. JOUR. 741.
- CARSON, G. 1978. A GOOD DAY AT SARATOGA. American Bar Association.
- CERVERO, RONALD M. 1988. EFFECTIVE CONTINUING EDUCATION FOR PROFESSIONALS. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- CHADWICK, MICHAEL LOYD, ed. 1987. THE FEDERALIST. Washington, D. C.: Global Affairs Publishing Company.
- Chase. 1986. *The Play's the Thing...* 10 NOVA L. J. 425.
- Chirelstein. 1989. Law Schools and Our Booming Profession (paper circulated at the Columbia Law School)
- CHRISTENSEN, BARLOW F. 1970. LAWYERS FOR PEOPLE OF MODERATE MEANS, SOME PROBLEMS OF AVAILABILITY OF LEGAL SERVICES. American Bar Foundation.
- Clark. 1987. *The Role of Legal Education In Defining Modern Legal Professions*. 1987. B. Y. U. L. REV. 595.
- Clinical Legal Education: Reflections on the Past Fifteen Years and Aspirations for the Future* .36. CATH. L. REV. 337.
- Conference of Chief Justices. 1986. *Promoting Lawyer Competence*. 10. STATE COURT JOURNAL 15 (Fall 1986).
- Conference of Chief Justices' Committee on Lawyer Competence. 1986. *Promoting Lawyer Competence*. 10. STATE CT. JOUR.
- Cort, H. Russell and Jack L. Sammons. 1980. *The Search for 'Good Lawyering': A Concept and Model of Lawyering Competencies*. 29 CLEVE. ST. L. REV. 397.
- Costanzo, Margot. July 1983. *Leo Cussen Institute for Continuing Legal Education - Melbourne, Victoria. The Practical Training Course: Placing It in the Victorian Profession*. JOUR. PROF. LEGAL. EDUC. 33.
- COUNCIL OF STATE GOVERNMENTS. 1990. THE BOOK OF THE STATES 1990-91. Edition. Volume 28. Lexington, Kentucky.
- COUNCIL ON LEGAL EDUCATION FOR PROFESSIONAL RESPONSIBILITY. 1979. PROCEEDINGS. REPORT OF THE PRESIDENT.
- _____. 1973. Clinical Education for Law Student (working papers prepared for the Council on Legal Education for Professional Responsibility National Conference Proceedings, Buck Hill Falls, Pa.)
- COUNCIL ON LEGAL EDUCATION FOR PROFESSIONAL RESPONSIBILITY-INTERNATIONAL LEGAL CENTER. 1973. SELECTED READ-

- INGS IN CLINICAL LEGAL EDUCATION. Council on legal Education for Professional Responsibility/International Legal Center.
- COUNTRYMAN, T., T. FINMAN AND T. J. SCHNEYER. 1976. THE LAWYER IN MODERN SOCIETY. 2nd Ed.
- Coyle, Marcia. 1992. *Indigent Defense System Is Voided*. NATIONAL LAW JOURNAL, February 24, 1992. 3.
- Cramton, Roger C. 1986. *Demystifying Legal Scholarship*. 75. GEO. L. REV. 1.
- _____. 1985. *The Trouble with Lawyers (and Law Schools)*. 35. J. LEGAL EDUC. 359.
- _____. 1982. *The Current State of the Law Curriculum*. 35. J. LEGAL EDUC. 321.
- _____. 1981 *Lawyer Competence and the Law Schools*. 4 UNIV. ARK. LIT. ROCK. L. J. 1.
- Cruickshank, David A. 1985. *The Professional Legal Training Course in British Columbia, Canada*. December 1985 JOUR. PROF. LEGAL EDUC. 111.
- CURRAN, BARBARA A. 1989. SURVEY OF THE PUBLIC'S USE OF LEGAL SERVICES IN AMERICAN BAR ASSOCIATION CONSORTIUM ON LEGAL SERVICES AND THE PUBLIC, TWO NATIONAL SURVEYS: 1989 PILOT ASSESSMENTS OF THE UNMET LEGAL NEEDS OF THE POOR AND THE PUBLIC GENERALLY. American Bar Foundation.
- _____. 1986. *The Legal Profession in the 1980's: A Profession in Transition*. 20 LAW & SOC'Y REV. 19.
- _____. 1977. *The Legal Needs of the Public*. American Bar Foundation.
- CURRAN, BARBARA A. AND CLARA N. CARSON. 1991. SUPPLEMENT TO THE LAWYER STATISTICAL REPORT: THE U. S. LEGAL PROFESSION IN 1988. Chicago: American Bar Foundation.
- CURRAN, BARBARA A., KATHERINE J. ROSICH, CLARA N. CARSON AND MARK C. PUCETTI. 1986. SUPPLEMENT TO THE LAWYER STATISTICAL REPORT: THE U. S. LEGAL PROFESSION IN 1985.
- _____. 1985. THE LAWYER STATISTICAL REPORT: A STATISTICAL PROFILE OF THE U. S. LEGAL PROFESSION IN THE 1980s.
- D' Alemberte, Talbot. 1991. *The Bar and Legal Education*. 65 FLORIDA BAR JOURNAL 27, July/August 1991.
- Dart, Nancy C. 1988. *The First Five Years of Practice*. CONN. L. REV. 81.
- DEAN, ARTHUR H. 1957. WILLIAM NELSON CROMWELL, 1854-1948: AN AMERICAN PIONEER IN CORPORATION, COMPARATIVE AND INTERNATIONAL LAW.
- DEL. SUPP. CT. RULES. (revised June 30, 1989). R. 52 (a), R.52 (c)
- Dewitt, Edward J. 1978. *Improving Federal Trial Advocacy - II*. 78 FEDERAL RULES DECISIONS 251.
- _____. 1977. *Improving Federal Trial Advocacy*. 72 FEDERAL RULES DECISIONS 471.

- Distribution of African American Lawyers.* NATIONAL BAR ASSOCIATION MAGAZINE. April 1991.
- Doimberger & Sherr. 1989. *The Impact of Competition on Pricing and Quality of Legal Services.* 9 INTERNATIONAL REV. OF LAW AND ECON. 41.
- _____. 1981. *Economic in the Provision of Legal Services.* 1 INTERNATIONAL REV. OF LAW AND ECON. 29.
- DONNEL, JOHN D. 1970. THE CORPORATE COUNSEL: A ROLE STUDY. Bloomington: Bureau of Business Research. Indiana University.
- Dooley, John A. III. 1989. *Legal Services in the 1990's: Barriers to Access.* Conference on Access to Justice in the 1990's, Tulane Law School.
- Edwards, Harry T. 1988. *The Role of Legal Education in Shaping the Profession.* 38 JOUR. LEGAL ED. 285.
- EHRlich, THOMAS & GEOFFREY C. HAZARD. 1975. GOING TO LAW SCHOOL? Boston: Little, Brown and Company.
- EISENSTEIN, J. 1978. COUNSEL FOR THE UNITED STATES.
- Elson, John S. 1989. *The Case Against legal Scholarship or, If the Professor Must Publish, Must the Profession Perish?* 39 JOUR. LEGAL ED. 343.
- ESAU, 1984. SPECIALIZATION REGULATION IN THE LEGAL PROFESSION. Report of the Law Society of British Columbia.
- EVANS & NORWOOD. 1975. A COMMON COMPARISON OF THE QUALITY OF LEGAL REPRESENTATION PROVIDED BY LICENSED AND STUDENT ATTORNEYS. Law Enforcement Assistance Administration. Washington, DC.
- FEDERAL TRADE COMMISSION STAFF REPORT. 1984. *Improving Consumer Access to Legal Services.*
- FEFERMAN, RICHARD N. 1988. BUILDING YOUR FIRM WITH ASSOCIATES. ABA Section of Economics of Law Practice (now Law Practice Management).
- Feinman & Feldman. 1985. *Pedagogy and Politics.* 73. GEO. L. REV. 875.
- Feldman & MacNeille. 1983. *Certifying Profession Competence: The Alaska Experiment.* 52. BAR EXAMINER 1 (Feb. 1983).
- Ferber, Paul S. 1992. *Vermont La School's General Practice Program.* ABA GENERAL PRACTICE SECTION LAW SCHOOL CURRICULUM COMMITTEE UPDATE, March 1992.
- Fiero, J. Newton. 1901. Albany Law School Semi-Centennial Remarks.
- Finesilver. 1977. *The Tension between Practical and Theoretical Legal Education: A Judge's View of the Gap.* B.Y.U. L. 1061.
- FISCHER, THOMAS C. 1990. LEGAL EDUCATION, LAW PRACTICE AND THE ECONOMY: ANEW ENGLAND STUDY. Littleton, Colo.:

Rothman.

- Fischer & Siegal. 1987. *Evaluating Negotiation Behavior and Results: Can We Identify What We Say We Know?* 36 CATH. L. REV. 395.
- FISCHER, ROGER AND SCOTT BROWN. 1988. GETTING TOGETHER. Boston, Mass.: Houghton Mifflin.
- FISCHER, ROGER AND WILLIAM URY. 1981. GETTING TO YES. Boston, Mass.: Houghton Mifflin.
- FOONBERG, JAY G. 1991. HOW TO START & BUILD A LAW PRACTICE. ABA Section of Law Practice Management, Career Series.
- Fortin, Clement. Dec. 1985. *Preparing for the Practice of Law in Quebec*. JOUR. PROF. LEGAL EDUC. 101.
- FORTUNE, March 13, 1992. *Free Lawyering for Employees*, 18.
- Frankel. 1977. *Curing Lawyer's Incompetence: Primum Non Nocere*. 10 CREIGHTON L. REV. 613.
- FRANKLIN, MARTIN AND DAVID FRANKLIN. 1984. INTRODUCTION TO QUBEC LAW.
- Fraser. 1984. *The Search for Competence: Implications for Academe*. 8 DALHOUSIE L. J. 70.
- FREEMAN, ANNE HOBSON. 1989. THE STYLE OF A LAW FIRM: EIGHT GENTLEMEN FROM VIRGINIA.
- FRIEDMAN, L. W. 1985. A HISTORY OF AMERICAN LAW. 2nd Ed. New York: Simon & Schuster.
- GALANTER, MARC AND THOMAS PALAY. 1991. TOURNAMENT OF LAWYERS. Chicago: Univ. Chicago Press.
- _____. 1990. *Why the Big Get Bigger: The Promotion – to – Partner Tournament and the Growth of Large Law Firms*. 76 VIRGINIA L. REV. 747.
- Galanter, Marc. 1974. *Why the "Haves" Come Out Ahead: Speculation on the Limits of Legal Change*. 9 LAW & SOC'Y REV. 95.
- Gardiner, George K. 1934. *Why Not a Clinical Lawyer School? – Some Reflections*. 82. U. OF PA. REV. 785.
- GARREAU, J. 1991. EDGE CITY, LIFE ON THE NEW FRONTIER. New York: Doubleday.
- Garth, Bryant G. 1983. *Rethinking the Legal Profession's Approach to Collective Self-Improvement: Competence and the Consumer Perspective*. 1983 WISC. L. R. 639.
- Gartles, B. G. 1989. *Legal Education and Large Law Firms: Delivering Legality or Solving Problems*. 64 IND. LAW. J. 433.
- GAWALT, GERARD W. ed. 1984. THE NEW HIGH PRIESTS – LAWYERS IN POST-CIVIL WAR AMERICA. Westport, Conn. Greenwood Press.

- Gee, E. Gordon and Donald W. Jackson. 1982. *Current Studies of Legal Education: Findings and Recommendations*. 32 JOUR. L. EDUC. 471.
- _____. 1977. *Bridging the Gap: Legal Education and Lawyer Competence*. B. Y. U. L. REV. 695.
- _____. 1975. FOLLOWING THE LEADER? THE UNEXAMINED CONSENSUS IN LAW SCHOOL CURRICULA AND BREAD AND BUTTER? ELECTIVES IN AMERICAN LEGAL EDUCATION. Results of the study for the Council on Legal Education for Professional Responsibility.
- Gewalt. 1973. *Massachusetts Legal Education in Transition*. 17 AM. JOUR. LEGAL HISTORY 27.
- GIFFORD, DONALD G. 1989. LEGAL NEGOTIATION: THEORY AND APPLICATIONS. St. Paul, Minn. West Publishing Co.
- GILLIGAN, C. 1982. IN A DIFFERENT VOICE: PSYCHOLOGICAL THEORY AND WOMEN'S DEVELOPMENT.
- Ginnane, John, Ainslie Lamb and Vin. Ryan. June 1986. *The Teaching of Advocacy at the Leo Cussen Institute, Melbourne*. J. PROF. L. EDUC. 81.
- GOETSCH. _____ ESSAYS ON SIMEON E. BALDWIN.
- Gold, Neil. May 1983. Pre-Admission Education and Training in Canada: Some Reflections and a Survey (paper for the Commonwealth Legal Education Association).
- _____. Dec. 1983. *The British Columbia Professional Legal Training Course: Training Towards Competence*. J. PROF. L. EDUC. 1.
- _____. 1979-80. *Legal Education, Law and Justice: The Clinical Experience*. 44. SASKATCHEWAN L. REV. 97.
- Goldring. *Academic and Practical Legal Education: Where Next? An Academic Lawyer's Response to Noel Jackling and Neil Gold*. J. OF PROFESSIONAL LEGAL EDUCATION, Australia (cite unknown).
- Gopen. 1987. *The State of Legal Writing: Res Ipsa Loquitur*. 86 MICH. L. REV. 333.
- Gorman. 1985. *Assessing and Reforming The Current Law School Curriculum*. 30 N. Y. L. SCH. REV. 609.
- GREENWOOD, GLENN. 1961. LAWYER STATISTICAL REPORT. Chicago: American Bar Foundation.
- GREENWOOD, GLEN AND ROBERT F. FREDERICKSON. 1964. SPECIALIZATION IN THE MEDICAL AND LEGAL PROFESSIONS. Mundelein, Ill. Callaghan & Co.
- GRISWORLD, ERWIN N. 1991. OULD FIELDS, NEW CORNE. St. Paul: West Publishing.
- Gullickson, Stuart G. 1988. *Bridge-the-Gap Training - A Comparative Study*. 34 THE CLE JOURNAL AND REGISTER, September 1988, 5.
- Haight, Fulton. Feb. 1990. *Law Schools Are Still Training People to Be Associates in Major Firms*. _____ THE BAR EXAMINER _____.

- HAMILTON, ALEXANDER, JOHN JAY AND JAMES MADISON, JR. (M. L. CHADWICK ED.) 1987. THE FEDERALIST, Washington, D. C.: Global Affairs Publishing Co.
- HALLIDAY, TERENCE C. 1987. BEYOND MONOPOLY: LAWYERS, STATE CRISES AND PROFESSIONAL EMPOWERMENT. Chicago" Univ. Chicago Press.
- Hanburger. 1974. *Private Suits in the Public Interest in the United States of America*. 33 BUFFALO L. REV. 343.
- HANDLER, HOLLINGWORTH & ERLANGER. 1978. LAWYERS AND THE PURSUIT OF LEGAL RIGHTS. New York Academic Press.
- HANDLER, JOEL F. 1967. THE LAWYER AND HIS COMMUNITY: THE PRACTICING BAR IN A MIDDLE-SIZED CITY.
- Handler , Les. July 1983. *The Practical Legal Training Course at the College of Law, Sydney, New South Wales*. J. PROF. L. EDUC. 9.
- HANKIN, FAYE A. AND DUANNE W. KROHNKE. 1965. THE AMERICAN LAWYER: 1964 STATISTICAL REPORT. Chicago: American Bar Foundation.
- HARBAUGH, JOSEPH D. AND H. GRAHAM McDONALD. 1977. TASK ANALYSIS OF THE CRIMINAL JUSTICE ATTORNEY: IMPLICATION FOR THE USE OF PARALEGALS.
- HARNO. 1953. LEGAL EDUCATION IN THE UNITED STATES.
- HARVARD LAW SCHOOL. 1982. REPORT OF THE COMMITTEE ON EDUCATIONAL PLANNING AND DEVELOPMENT. (The Michelman Report).
- Hazard, Geoffrey C. 1991. *The Future of Legal Ethics*. 100 YALE L. J. 1239.
- _____. 1985. *Curriculum Structure and Faculty Structure*. 35 J. LEGAL EDUC. 326.
- _____. 1983. *Competing Aims of Legal Education*. 59 NO. DAKOTA L. REV. 533.
- _____. 1978. ETHICS AND THE PRACTICE OF LAW.
- Hazard, Pearce & Stimpel. 1983. *Why Lawyers Should be Allowed to Advertise: A Market Analysis of Legal Swiss*. 58 N. Y. U. L. REV. 1084.
- HEINZ, JOHN P. AND EDWARD O. LAUMANN. 1982. CHICAGO LAWYERS. THE SOCIAL STRUCTURE OF THE BAR. New York: Russell Sage Foundation. Chicago: American Bar Foundation.
- _____. 1978. *The Legal Profession: Client Interests, Professional Roles, and Social Hierarchies*. 76 MICH. L. REV. 1111.
- HENNING, JOEL. 1992. HIRING, TRAINING AND DEVELOPING PRODUCTIVE LAWYERS. New York: Law Journal Seminars Press.
- Hetzel. 1987. *Instilling Legislative Interpretation Skills in the Classroom and the Courtroom*. 48 U. PITT. L. REV. 663.

- HEYMANN, PHILIP B. AND LANCE LIEBMAN. 1988. THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF LAWYERS. Westbury, N. Y.: Foundation Press.
- Hickerson, H. R. 1981. *Structural Change in Nebraska's Legal Professional and the Implications for Broad Based Efficacy in Representation*. 15 CREIGHTON LAW REV. 1.
- Hirrsch, Ronald 1985. *Are You on Target?* 12 BARRISTER, Winter, 1985. 17-20, 49-50.
- Hobson, Wayne K. 1986. *The American Legal Profession and the Organizational Society 1890-1930*. Printed in AMERICAN LEGAL AND CONSTITUTIONAL HISTORY: A GARLAND SERIES OF OUTSTANDING DISSERTATIONS. Hyman & Bruckey eds. New York: Garland Publishing, Inc.
- _____. 1984. *Symbol of the New Profession: Emergence of the Large Law Firm 1870-1915*. Reprinted in THE NEW HIGH PRIESTS: LAWYERS IN POST-CIVIL WAR AMERICA. Gawalt ed.
- HOFFMAN, DAVID. 1836. FIFTY RESOLUTION IN REGARD IN REGARD TO PROFESSIONAL DEPARTMENT. Baltimore, Md
- HOFFMAN, P. 1973 LIONS IN THE STREET.
- HORSKY, CHARLES A. 1952 THE WASHINGTON LAWYER.
- Houseman, A.W. 1990. *A Short Review of Past Poverty Law Advocacy*. April 1990. CLEARING HOUSE REV. 1954.
- Hulburt. 1980. *Incompetent Service and Professional Responsibility* 18. ALBERTA L. REV. 145.
- Hurst, James W. 1950. THE GROWTH OF AMERICAN LAW: THE LAW MAKERS BOSTON: Little, Brown and Company.
- ILLINOIS STATE BAR JOURNAL. 1975. *Economics of Legal Services in Illinois—A 1975 Special bar Survey*. 64:73.
- Indiana Law Journal. 1989. Symposium: *The Growth of Large Law Firms and its Effects on the Legal Profession and Legal Education*. 64 IND. LAW J. 433.
- INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR CONTINUING EDUCATION AND TRAINING (formerly the Council on the Continuing Education Unit). 1984. PRINCIPLES OF GOOD PRACTICE IN CONTINUING EDUCATION.
- Isreal. 1980. *Standards for the Performance of Lawyers and Legal Assistants*. 27 THE PRACTICAL LAWYER 79.
- Janus, Eric S. 1990. *Clinics and "Contextual Integration": Helping Law Students Put the Pieces Back Together Again*. 16 WM. MITCHELL L. REV. 463.
- Johnson, Alex M. 1991. *Think Like a Machine: The Dissonance Between Law School and Law Practice*. 64 S. CAL. L. REV. 1231.

- Johnson, B. 1986. *Administration Grows Up*. NATIONAL LAW JOURNAL, April 28, 1986, 17.
- JOHNSON, EARL JR. 1978. JUSTICE AND REFORM: THE FORMATIVE YEARS OF THE AMERICAN LEGAL SERVICES PROGRAM. Original Ed. 1974 New York: Russell Sage Foundation. New Ed. 1978 New Brunswick, N. J. Transaction Books.
- JOHNSTONE, QUINTON AND DAN HOPSON. 1967. LAWYERS AND THEIR WORK. Indianapolis: Bobbs-Merrill Co.
- Jones, James W. 1988. *The Challenge of Change: The Practice of Law in the Year 2000*. 41 VANDERBILT L. REV. 683.
- JONES, THOMAS GOODE. 1887. ALABAMA CODE OF ETHICS.
- Jordan. 1988. *Counsel Competence: A Critical Concern*. 2. WASHINGTON LAWYER 6.
- Judicial Conference of the District of Columbia Circuit. 1988. *Proceedings of the 49th Judicial Conference of the DC Circuit*. 124. F.R.D. 241.
- Judicial Conference of the Second Circuit. 1975. *Final Report of the Advisory Committee on Proposed Rules for Admission to Practice*. 67 F.R.D. 159 (The Clare Report)
- Judicial Conference of the United States. 1979. *Final Report of the Committee to Consider Standards for the Admission to Practice in the Federal Courts*. 83. F.R.D. 215. (The Devitt Report)
- KATZ, JACK. 1982. POOR PEOPLE'S LAWYERS IN TRANSITION. New Brunswick, New York. Rutgers Univ. Press.
- _____. 1976. Routine and Reform: A Study of Personal and Collective Careers in Legal Aid (Ph. D dissertation Northwestern University).
- Karp, Marvin L. 1988. INTRODUCING THE CLEVELAND BAR ASSOCIATION'S MENTOR PROGRAM (brochure of the Cleveland Bar Association).
- Kaufman. 1974. *The Court Needs a Friend in Court*. 60 A.B.A. J. 175.
- Kaye, Judith S. 1988. *The Lawyer's Responsibility to Enhance Competence and Ethics*. AMERICAN LAW INSTITUTE - AMERICAN BAR ASSOCIATION ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION, CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITY IN AN EVOLVING PROFESSION: THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE. Philadelphia, Pa. ALI-ABA. 55.
- _____. 1988. Women Lawyers in Big Firms: A Study in Progress Toward Gender Equality, 57 FORDHAM L. REV. 111.
- Kelly. 1982-1983. *Education for Lawyer Competency: A Proposal for Curricular Reform*. 18. NEW ENG. L. REV. 607.
- Kelso & Kelso. *The Future of Legal Education for Practical skills*. 1977 B.Y.U. L. REV. 1007.

- Kennedy. 1982. *Legal Education and the Reproduction of a Hierarchy*. 32 J. LEGAL EDUC. 591.
- Kimble, Joseph. 1992 *Plain English .A Charter for Clear Writing*. 9 T.M. COOLEY L. REV. 1.
- Kissam. 1989. *Law School Examinations*. 42 VAND. L. REV. 433.
- _____. 1986. *The Decline of Law School Professionalism* 134 U. PA. L. REV. 251.
- Klein & Bolus. 1982. An Analysis of the Relationship Between Clinical Legal Skills and Bar Examination Results (report prepared for the Committee of Bar Examiners of the State of California and the National Conference of Bar Examiners).
- Korngold, 1985. *Legal Education for the Non-Litigators: The Role of the Law Schools and the Practicing Bar*. 30 N. Y. L. SCH. REV. 621.
- Kovac, Susan D. 1990. Part-time Employment of Full-time Law Students: A Problem or an Opportunity (unpublished, University of Tennessee College of Law).
- Kramer, John R. 1989. *Law Schools and the delivery of Legal Services - First Do No Harm*. Conference on Access to Justice in the 1990's, Tulane Law School.
- _____. 1989. *Who will Pay the Piper or Leave the Check on the Table for the Other Guy*. 39 JOUR. OF LEGAL ED. 655.
- La Mothe, Snyder & West. 1991. *Women as Rainmakers*, 7 LITIG. No. 3, 29.
- Lancaster. *If Your Legal Problems are Complex*. WALL ST. J., July 31, 1980.
- LONDON, DONALD D. 1990. COUNTY LAWYERS - THE IMPACT OF CONTEXT ON PROFESSIONAL PRACTICE. New York: Praeger.
- Lasswell, Harold D. & Myres S. McDougal. 1943. *Legal Education and Public Policy: Professional Training in the Public Interest*. 52 YALE L. J. 203.
- LAW AND BUSINESS DIRECTORY OF CORPORATE COUNSEL, 1991-92. Glasser & Glasser eds. Published annually.
- LAW CENTERS FEDERATION. 1988. A FRAMEWORK FOR EVALUATION. LCF. London.
- LAW SCHOOL ADMISSION COUNCIL/LAW SCHOOL ADMISSION SERVICES IN COOPERATION WITH AMERICAN BAR ASSOCIATION AND ASSOCIATION OF AMERICAN LAW SCHOOLS. 1991. THE OFFICIAL GUIDE TO U.S. LAW SCHOOLS. Published annually.
- LAW SCHOOL ADMISSION SERVICES. 1991. ANNUAL REPORT. Issued Annually.
- LAW SOCIETY OF UPPER CANADA. 1990. 33d BAR ADMISSION COURSE STUDENT HANDBOOK. Toronto: Osgoode Hall.
- LAWYERS ALMANAC 1992. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall Law & Business.

- Lederman & Levenson. 1987. *Essay: Dealing with the Limits of Vision: The Planning Process and education of Lawyers*. 62 N.Y.U. L. REV. 404.
- Lee, Richard D. Fall. 1990. *Associate Evaluations of Partners*. THE AILTO INSIDER. NEWSLETTER. OF IN-HOUSE TRAINING DEVELOPMENTS. Vol. 4, No. 4.
- _____. 1987. *The Organization and Role of In-House Training*. AMERICAN LAW INSTITUTE-AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION CONFERENCE ON CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITY IN AN EVOLVING PROFESSION. REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE.
- LEGAL AID BOARD. 1988. SECOND STAGE CONSULTATION ON THE FUTURE OF THE GREEN FORM SCHEME.
- Legal Education Issue*. 5. AUST. J. OF L & S. (1988-89) 1-168.
- Legal Services Corporation. 1990 *Annual Report*.
- LEGAL SYSTEMS. 1978. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Lesnick. August 1989. *Infinity in a Grain of Sand: The World of Law and Lawyering as Portrayed as Portrayed in the Clinical Teaching Implicit in the Law School Curriculum*. Draft.
- Levin. 1977. *Beyond Mere Competence*. B.Y.U. L. REV. 997.
- Levinson. 1986. *Professing Law: Commitment of Faith or Detached Analysis?*. 31 ST. LOUIS U. L. REV. 3.
- LEVY, B. 1961 CORPORATION LAWYER: SAINT OR SINNER.
- LEWIS, ANTHONY. 1964. GIDEON'S TRUMPET.
- LIEBENBERG, M. December 1956. INCOME OF LAWYERS IN THE POST-WAR PERIOD. U.S. Department of Commerce Survey of Current Business.
- Lipsman, W.S. 1991. *American Corporate Counsel as In-House Advisers Overseas*. American Association of Corporate Counsel DOCKET, spring 1991, 18.
- Littlejohn, Bruce. 1985. *South Carolina's Rule 5 Work Well*. 54 THE BAR EXAMINER 19 (Aug, 1985).
- _____. 1987. Littlejohn's Half Century at the Bench and Bar (1936-1986), Columbia, S. C. The South Carolina bar Foundation.
- Llewellyn, Karl N. 1938. *The Bar's Trouble and Poultices—and Cures?* 5 LAW & CONTEMP PROB. 104
- _____. The Annals of the Academy of Political Science. 1933. *The Bar Specializes—With What Results?* May 1933. 176.
- Macaulay. 1982. *Law Schools and the World Outside Their Doors II: Some Notes on Two Recent Studies of the Chicago bar*. 32 J. LEGAL EDUC. 506.

- MacCrate, Robert. 1989. *What Women Are Teaching a Male Dominated Profession*. 55 *FORDHAM L. REV.* 989.
- _____. 1989. *Don't Squelch the Volunteers!* *NEW YORK LAW JOURNAL*. September 29, 1989, 2.
- _____. 1988. "Perspectives on Professionalism," speech to the American Bar Foundation Conference on Professionalism, Ethics and Economic Change in the American Legal Profession. Evanston, Illinois. September 23, 1988.
- _____. 1988. *Paradigm Lost—or Revised and Regained?* 38 *JOUR. LEGAL ED.* 295.
- _____. 1988. "The Future of Professionalism," Jones Lecture, Emory University Law School, February 29, 1988
- _____. 1988. *The Making of the American Lawyer*. 34 *S.D.L. Rev.* 229
- _____. 1987. *What is the Purpose of Legal Education?* ABA Section of Legal Education and Admissions to the Bar National Conference of Professional Skills and Legal Education. Albuquerque, N.M. October 16-18, 1987. *Printed in Occasional Papers of the Section, Number 1.*
- _____. 1984. *Legal Education and Preserving the Professional Paradox* (paper presented at Conference Legal Education and the Profession, McGeorge School of Law, April 13, 1984).
- Mackie. *Professional Legal Skills: Report of a Workshop*. Australia: J. of Professional Legal Education (cite unknown).
- MacKinnon, Catherine. 1987. *Feminism Unmodified*.
- Maddi. *Trial Advocacy Competence: The Judicial Perspective*. 1987. *American Bar Foundation Res Journal* 105.
- Maguire, John M. 1928. *The Lance of the Justice*. Harvard University Press.
- Maher, Stephen T. 1990. *The Praise of Folly: A Defense of Practice Supervision in Clinical Legal Education*. 69 *Nebraska L. Rev.* 537.
- Manning, Galanter, Hollinger & Priest. 1987. *Legal Education for a Changing Legal Profession*. (Symposium, Law School of the State University of New York at Buffalo). 37 *Buff. L. Rev.* 657.
- Marshall, Thurgood. 1975. *Financing Public Interest Law: The Role of the Organized Bar*, address to the American Bar Association Bar Activities Section, August 10, 1975.
- Martin, Joanne with Robert M. Travis. 1987. *Corporate Law Department Trends and the Effect of the Current Bar Admission System: A Survey of Corporate Counsel*. Prepared by the American Bar Foundation. Washington, D. C.: American Corporate Council Institute.
- Martyn, Susan R. 1989. *Peer Review and Quality Assurance for Lawyers*. 20 *Toledo Law. Rev.* 295.
- MAYER, MARTIN. 1967. *THE LAWYERS*. New York: Harper and Row.
- _____. 1956. *The Wall Street Lawyers, Part I: The Elite Corps of American Business; Part II: Keepers of the Business Conscience*. Harper's Magazine.

- McChesney & Muris. 1979. *The Effect of Advertising on the Quality of Legal Services*. 65 A.B.A.J 1505.
- McDiarmid, Marjorie Anne. 1990. *What's Going on Down there in the Basemen: In House Clinics Expand their Beachhead*. 35 N.Y.L. Sch. Rev. 239
- McKay, Robert B. 1990. *The Rise of the Justice Industry and the Decline of Legal Ethics*. 68 Wash. Univ. L. Quarterly 829.
- _____. 1987. *The Legal Profession: Some Compliments and Some Complaints*. 59 N.Y.S. Bar J. 513.
- _____. 1985. *What Law Schools Can and Should Do (and Sometimes Do)*. 30 N.Y.L. Sch. Rev. 491.
- _____. 1977. *Law Schools, Lawyers and Tightly Closed Circles*. B.Y.U. L. Rev. 991.
- MCLE Credit for In-House Activities. The AILTO Insider: A Newsletter of In-House Training Developments. Winter 1991. Vol. 5, No. 1.
- McManis. 1981. *A History of First Century American Legal Education: A Revisionist Perspective*. 59 Wash. Univ. L. Quarterly 597.
- Menkel-Meadow, Carrie. 1984. *Toward Another View of Legal Negotiation: The Structure of Problem Solving*. 31 UCLA L. Rev. 754.
- Miner, Roger J. 1989. *Confronting the Communication Crisis in the Legal Profession*. 1989, 34 N.Y.L. Sch. Rev. 1.
- MINNESOTA STATE BAR ASSOCIATION. 1989. MINNESOTA RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT. As amended Dec. 27, 1989.
- Minow, Martha, 1987. *Foreword: Justice Engendered*. 101 Harv. L. Rev. 10.
- MISSOURI BAR. 1963. A MATRIMONIAL STUDY OF THE PUBLIC ATTITUDES AND LAW OFFICE MANAGEMENT.
- Mixed Verdict: Prepaid Legal Services Draw Plenty of Customers and Criticism*. Wall Street Journal, August 6, 1991. B1.
- Moeser, Erica. 1992. *Some Reflections on Bar Admissions*. 23 Syllabus (Winter 1992) 8.
- Morgan, Thomas D. 1991. *A Defense of Legal Educational Competence: A Study of New Lawyers*. 49 Montana L. Rev. 11.
- THE MUNICIPAL YEARBOOK. 1991. Published Annually by the International City and County Management Association. Washington D.C.
- Murphy, T.R. 1991. *Indigent Defense and the War on Drugs*, 6 CRIMINAL JUSTICE, No. 3, 14.
- Murray, Florence K. 1990. *Women and the Law, Have We Really Come a Long Way?* JUDGES' JOURNAL Winter 1990, 19.
- NATIONAL ASSOCIATION FOR LAW PLACEMENT. 1992. EMPLOYMENT REPORT AND SALARY DATA CLASS OF 1990. Issued annually.
- _____. 1991. DIRECTORY OF LEGAL EMPLOYERS.

- _____. 1990. Private Practice—Ten Year Comparison.
- NATIONAL CONSUMER COUNCIL. 1989. ORDINARY JUSTICE. HMSO.
- NATIONAL CRIMINAL JUSTICE REFERENCE SERVICE. JULY 1990. BULLETIN BUREAU OF JUSTICE STATISTICS. U.S. Department of Justice.
- NATIONAL DIRECTORY OF CRIMINAL LAWYER. 1991. B. Tarlow ed. 3rd ed.
- NATIONAL DIRECTORY OF NON-PROFIT ORGANIZATIONS. Published annually.
- NATIONAL LAW JOURNAL. Feb. 24, 1992. *Public Defenders*. 3-4, 8.
- _____. Dec. 30, 1991—Jan. 6. 1992. *Post-‘Peel’ Battles*. 1, 10-11.
- _____. Sept. 9, 1991 corporate counsel supplement. Lyne, *The Pressure is On*. 51.
- _____. July 8, 1991 supplement. *The NLJ Client List*. Published annually.
- _____. June 10, 1991. *Mattox Chain of Storefront Law Offices*.
- _____. April 22, 1991. MacLachlan, *Washington, D.C.’s Hidden Bar*. 1
- _____. August 6, 1984. *The Myth—and Reality—of the Law*.
- _____. Issued annually. *The NLJ 250*.
- National Legal Aid and Defender Association. 1991. Directory, Programs for Special Needs 1991/92.
- _____. 1991. *Legal Services of Northern California*. Cornerstone Summer 1991.
- _____. 1986. Standards for Providers of Legal Services to the Poor.
- _____. 1973. *The Other Face of Justice*.
- National Legal Services Policy Committee. Report to Board Directors. January 4, 1965.
- National Resource Center for Consumers of Legal Services. 1991. *Legal Plan Letter, Special Census Issue*. August 30, 1991.
- Nelson, Robert L. 1988. Partners with Power: Social Transformation of the Large Law Firm.
- _____. 1981. *Practice and Privileges: Social Change and the Structure of Large Law Firms*. 1981 AMERICAN BAR FOUND. RESEARCH JOUR. 95.
- NELSON ROBERT L., DAVID M. ZUBEK AND RAYMAN T. SOLOMON, eds. 1992. LAWYERS’ IDEALS/LAWYERS’ PRACTICE, TRANSFORMATION IN THE AMERICAN LEGAL PROFESSION. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- New Mexico School of Law. 1989. *Symposium 1989*. 19 N.L.M. Rev. 1.
- NEW SOUTH WALES LAW REFORM COMMISSION. 1982. REPORT OF ADVERTISING AND SPECIALIZATION.
- NEW YORK LAW JOURNAL. November 1, 1991. *Minority Lawyers 1-2*.
- New York Law School Symposium. 1990. *Women in the Lawyering Workplace: Feminists Considerations and Practical Solutions*. (Karen Gross, J. Williams, S. Caplow, S.A. Schneidlin, C. Fuchs Epstein.) 35 N.Y. Law. Sch. Rev. 293.
- NEW YORK STATE BAR ASSOCIATION. 1990. N.Y. LAWYER’S CODE OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY. As amended Sept. 1, 1990.

- NYNEX YELLOW PAGES FOR MANHATTAN. 1990-1991. *Guide of Lawyers Arranged By Practice*.
- O'Hara & Klien. 1981. *Is the Bar Examination an Adequate Measure of Lawyer Competence?* 50 Bar Exam. 28.
- Ogden. 1989. *Performance Testing in Colorado*. 58 The Bar Examiner 19 (Nov. 1989).
- ORGANIZATION OF ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. 1985. COMPETITION POLICY AND THE PROFESSIONS. Paris. OECD.
- PARTRIDGE & BERMANT. 1978. THE QUALITY OF ADVOCACY IN THE FEDERAL COURTS. Federal Justice Center.
- Paterson. 1986. *Specialization and the Legal Profession*. 86 New Law Journal 687.
- Peden. 1972. *Goals for Legal Education*. 24 J. Legal Educ. 379.
- Pennel, Jeffrey N. 1988. *Introduction: Whither Estate Planning*. 24 IDAHO L. Rev. 339.
- PENNSYLVANIA BAR ASSOCIATION YOUNG LAWYERS' DIVISION. 1984. PRACTICUM: BASIC SKILLS TRAINING COURSE PROJECT MATERIALS MANUAL.
- Petersonm Andrews, Spain & Greenberg. 1956. *An Analytical Study of North Carolina General Practice. 1953-54*. 31 J. OF MED. EDUC. 1.
- Philadelphia Bar Association Special Committee on Pennsylvania Bar Admission Procedure. 1971. *Racial Discrimination of Pennsylvania Bar Examination*. 44 TEMPLE LAW QUARTERLY 141.
- PINCUS, WILLIAM. 1980. CLINICAL EDUCATION FOR LAW STUDENTS.
- Pirie, 1987. *Objectives in Legal Education: The Case for Systematic Instruction Design*. 37 J. LEGAL EDUC. 576.
- Polak, Werner L. & Stephen V. Armstrong. 1987. *Why Law Firms Should Adopt In-House CLE and What They Can Expect It To Do*. AMERICAN LAW INSTITUTE-AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION. CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION, THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE.
- Pollock, E.J. 1991. *Big Firms Learn That They, Too, Are a Cyclical Business*. WALL STREET JOURNAL, August 15, 1991, 1.
- POUND, ROSCOE. 1953. THE LAWYERS FROM ANTIQUITY TO MODERN TIMES. St. Paul, Minn.: West Publishing Co.
- POWELL, MICHAEL. 1989. FROM PATRICIAN TO PROFESSIONAL ELITE: THE TRANSFORMATION OF THE NEW YORK CITY BAR ASSOCIATION. New York: Russell Sage Foundation.
- POWERS, WILLIAM. 1986. A STUDY OF CONTEMPORARY LAW SCHOOL CURRICULA. Office of the American Bar Association Consultant on Legal Education.
- _____. 1987. A STUDY OF CONTEMPORARY LAW SCHOOL CURRICULA II: PROFESSIONAL SKILLS COURSES. Office of the American Bar Association Con-

sultant on Legal Education.

- PRACTISING LAW INSTITUTE. 1983. THE FIRST FIFTY YEARS.
- PRENTICE-HALL. 1991. THE OF COUNSEL 500. Issued annually. May 6, 1991.
- PROFESSIONAL LEGAL EDUCATION FOR TOMORROW'S LAWYERS. 25 Jan. 1991. PROPOSAL FOR THE POSTGRADUATE CERTIFICATE IN LAWS. COURSE STRUCTURE AND STAFF DETAILS. No. 1 (Hong-Kong Proposal).
- Pye, A. Kenneth. 1987. *Legal Education in an Era of Change: The Challenge*. 1987 DUKE L. J. 191.
- _____. 1973. *On Teaching the Teachers: Some Preliminary Reflections on Clinical Education as Methodology*. Working Papers for Council on Legal Education for Professional Responsibility Conference, June 1973. 21.
- RAIFFA, HOWARD. 1982. THE ART AND SCIENCE OF NEGOTIATION. Cambridge, Mass. Harvard U. Press.
- REED, ALFRED Z. 1921. TRAINING FOR THE PUBLIC PROFESSION OF THE LAW. Carnegie Foundation.
- Rehnquist, William H. Oct. 1987. *The State of the Legal Profession*. 59 N.Y. ST. BAR J. 18.
- Reichert, I.F. 1968. *The Future of Continuing Legal Education in LAW IN A CHANGING SOCIETY*. Geoffrey Hazard ed., 167-182.
- Rhode, D.L. 1988. *Prospectives on Professional Women*. 40 STANFORD L. REV. 1163.
- Richards , Carol. 1981. *Legal Clinics: Merely Advertising Law Firms?* ABA SPECIAL COMMITTEE ON THE DELIVERY OF SPECIAL SERVICES, November 1981.
- Rosenthal, Douglas E. 1976. *Evaluating the Competence of Lawyers*. 11 LAW & SOCIETY 256.
- _____. 1974. *LAWYER AND CLIENT: WHO'S IN CHARGE?* New York: Russell Sage Foundation.
- ROSENTHAL, KAGAN & QUATRONE. 1971. VOLUNTEER ATTORNEYS AND LEGAL SERVICES FOR THE POOR: NEW YORK'S CLO PROGRAM. New York: Russell Sage Foundation.
- ROUCH. 1974. COMPETENT MINISTRY. Nashville.
- Roman, Meltsner & Givelber. August 2, 1989. *Moving Beyond Nuts and Bolts*. LEGAL TIMES.
- ROYAL COMMISSION ON LEGAL SERVICES IN SCOTLAND (the Hughes Commission). 1980. HMSO, London, Cmnd 7846.
- ROYAL COMMISSION ON LEGAL SERVICES (the Benson Commission). 1979. HMSO, London, Cmnd 7846.
- Rubin, Alvin B. 1975. *A Causerie on Lawyers' Ethics in Negotiation*. 35 La. L. Rev. 577.

- RUBIN, JEFFREY Z. AND BERT R. BROWN. 1975. THE SOCIAL PSYCHOLOGY OF BARGAINING AND NEGOTIATION. New York, NY: Academic Press.
- Rubino, Victor. January 1992. *MCLE: The Downside*. THE CLE JOURNAL AND REGISTER. Vol. 38, No. 1.
- Rutter. 1968. *Designing and Teaching the First Degree Law Curriculum*. 37 U. CINN. L. REV. 9.
- _____. 1961. *A Jurisprudence of Lawyers' Operations*. 13 J. LEGAL EDUC. 301.
- St. John's Law Review. 1976. *Symposium on Current Trends in Legal Education and the Legal Profession*. 50 St. John's L. REV. 431.
- Sandalow. 1984. *The Moral Responsibility of Law Schools*. 34 J. LEGAL EDUC. 163.
- Sander. R.H. and E.D. Williams. 1989. *Why Are There So Many Lawyers? Perspectives on a Turbulent Market*. 14 LAW & SOC. INQUIRY 478.
- Sarat. Austin and William I.F. Felstiner. 1986. *Law and Strategy in the Divorce Lawyers Office*. 20 LAW AND SOC'Y. REV. 93-134.
- Schafran, Lynn H. 1989. *Lawyers' Lives, Clients' Lives: Can Women Liberate the Profession?* 34 VILLANOVA L. REV. 1105.
- Schmidt, S. 1986. *Firm Development Mobilized by a "New Breed" of Resource*. NATIONAL LAW JOURNAL, August 25, 1986, 15.
- SCHON, DONALD A. 1987. EDUCATION THE REFLECTIVE PRACTITIONER. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- _____. 1983. THE REFLECTIVE PRACTITIONER. New York: Basic Books, Inc.
- Schwartz, Murray L. 1968. *Changing Patterns of Legal Services* in LAW IN A CHANGING SOCIETY. Geoffrey Hazard ed. 109-124.
- Schwartz, Robert A. 1973. *The Relative Importance of Skills Used by Attorneys*. 3 GOLDEN GATE L. REV. 321.
- SCOTTISH CONSUMER COUNCIL. 1987. REPORT OF A SURVEY ON THE USE OF SOLICITORS.
- Seavey, W.A. 1950. *The Association of American Law Schools in Retrospect*. 3 JOUR. LEGAL ED. 153.
- SEGAL, GERALDINE. 1983. BLACKS IN THE LAW, PHILADELPHIA AND THE NATION.
- SERON, CARROLL. 1992. MANAGING ENTREPRENEURIAL LEGAL SERVICES: THE TRANSFORMATION OF SMALL FIRM PRACTICE IN LAWYERS' IDEALS/LAWYERS' PRACTICES: TRANSFORMATION IN THE AMERICAN LEGAL PROFESSION. Nelon, Trubek & Solomon eds., 63-92.
- _____. 1988. *Managing Legal Services* (unpublished research paper C.U.N.Y.).
- Sharswood, George. Circa 1855. *The Aims and Duties of the Profession of the Law*. Lectures, Univ. of Pennsylvania.

- SHERR, A. 1986. CLIENT INTERVIEWING FOR LAWYERS . LONDON. Sweet Maxwell.
- _____. 1986. *Lawyers and Clients: The First Meeting*. 49 MODERN LAW REVIEW 3.
- Shreve, 1983. Book Review. 97 HARV. L. REV. 597 (reviewing R. STEVENS, LAW SCHOOL: LEGAL EDUCATION IN AMERICA FROM THE 1850S TO THE 1980s, (1983)).
- SINGSSEN, G. August 1990. REPORT ON THE SURVEY OF LEGAL CLINICS. ABA Special Committee on the Delivery of Legal Services.
- SKOLER, D.L. 1982. THE ADMINISTRATIVE LAW JUDICIARY: CHANGE, CHALLENGE AND CHOICES.
- SMIGEL, E. 1969. THE WALL STREET LAWYER'S PROFESSIONAL ORGANIZATION MAN? New York: The Free Press of Glencoe.
- Smith, J.C. 1982. *Black Bar Associations in Civil Rights*. 15 CREIGHTON L. REV. 3, 651.
- Smith, Reginald H. 1947. *Legal Services Offices for Persons of Moderate Means*. 31 AM. JUDICATURE SOCIETY JOUR. 37.
- _____. 1919. JUSTICE AND THE POOR. Reprint edition 1971, New York: Arno Press.
- Smith. 1989. *Perpormance Testing in California, 1983-1989*. 58 THE BAR EXAMINER 17 (Aug. 1984).
- Smith. 1984. *Preparing and Grading the California Performance Test*. 54 THE BAR EXAMINER 1 (Feb. 1984).
- Smith. 1931. *Progress in Education for Admission to the Bar*. 7 AMERICAN LAW SCHOOL REV. 267.
- Spaeth. 1988. *To What Extent Can a Disciplinary Code Assure the Competence of Lawyers?*. 61 TEMPLE L. REV. 1211.
- Spangenberg, Davis & Smith. Fall 1982. *Contrct Defense Systems Under Attack: Balancing Cost and Quality*. 39(1) NLADA BRIEFCASE 5.
- SPANGLER, EVE. 1986. LAWYERS FOR HIRE, SALARIED PROFESSIONALS AT WORK. New Haven, CT: YALE University Press.
- Spence, James M. Dec. 1988. *The Teaching Term of the Ontario Bar Admission Course: A Critical Assessment and Proposal for Change*. J. PROF. L. EDUC. 163.
- Spiegel. 1987. *Theory and Practice in Legal Education: An Essay on Clinical Education*. 34 UCLA L. REV. 577.
- Stanford Law Review. 1988. *Gender, Legal Education, and the Legal Profession: An Empirical Study of Stanford Law Students and Graduates*. 40 STAN. L. REV. 1209.
- STATE BAR OF CALIFORNIA. October 11, 1991. REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE COMMISSION ON LAWYERING SKILLS.

- _____. December 8, 1990. MCLE RULES AND REGULATIONS.
- STATE BAR OF CALIFORNIA COMMITTEE OF BAR EXAMINERS. 1988. INFORMATION REGARDING PERFORMANCE TESTS.
- Stanton, Michael. 1991. *Stepping Up To The Bar*. OCCUPATIONAL OUTLOOK QUARTERLY. Spring 1991. 3.
- Stehlow, Nancy A. 1981. *Evaluating "Competency" Criteria: Toward a Uniform Standard of Lawyer Performance*. 59 WASH. UNIV. L. Q. 1091.
- Stein, Robert A. 1991. *The Future of Legal Education*. 75 MINN. L. REV. 945.
- STEVENS, GEORGE NEFF. 1970. A.A.L.S. BAR EXAMINATION STUDY PROJECT, BAR EXAMINATION COVERAGE, LAW SCHOOL CURRICULA AND THE APPLICANT. April 10, 1970.
- STEVENS, M. 1986. POWER OF ATTORNEY: THE RISE OF THE GIANT LAW FIRMS.
- STEVENS, ROBERT B. 1983. LAW SCHOOL: LEGAL EDUCATION IN AMERICA FROM THE 1850S TO THE 1980S. Chapel Hill: Univ. North Carolina.
- Strong, Frank R. 1973. *The Pedagogic Training of a Law Faculty*. 25 J. LEGAL EDUC. 226.
- Stuckey, Roy T. 1990. *Preparing Lawyers for Law Practice: New Roles for the NCBE and the ABA*. 59 THE BAR EXAMINER 12 (May 1990).
- Studley, Jamienne S. 1991. *Building on the Assets of Midsize Firms*. MANHATTAN LAWYER, November 1991, 45.
- Susman, T. 1992. *A Perspective on the Washington Lawyer Today and Charles Horsky's Washington Lawyer of 1992*. 44 ADMINISTRATIVE LAW REV. 1.
- Sussman, Fern S. 1989. *The Large Law Firm Structure-An Historic Opportunity*. 57 Fordham L. Review 701.
- SUTHERLAND, ARTHUR E. 1967. THE LAW AT HARVARD. Belknap.
- SWAINE, R.T. 1948. THE CRAVATH FIRM AND ITS PREDECESSORS, VOLUME 2.
- _____. 1946. THE CRAVATH FIRM AND ITS PREDECESSORS, Volume 1.
- Taylor, G. 1991. *Party's Over in Insurance*. NATIONAL LAW JOURNAL, Sept. 23, 1991, 1.
- Teaching Legal Ethics: A Symposium*. 1991. 41 JOUR. LEGAL ED. (No. 1 1991).
- Thorner, Abbie Willard. 1987. *Legal Education in the Recruitment Marketplace: Decades of Change*. 1987 DUKE LAW J. 276.
- Tomain, Joseph P. and Micheal E. Solimine. 1990. *Skills Skepticism in the Postclinic World*. 40 JOUR. L. ED. 307.
- TOMASIC. 1978. LAWYERS AND THE COMMUNITY. Law Foundation of New South Wales.

- Trakman. 1982. *Competence and the Law*. 11 CAPITAL UNIVERSITY LAW REV. 401.
- Trubek, Sarat, Felstiner, Kritzer & Grossman. *The Costs of Ordinary Litigation*. 31 UCLA L. REV. 72.
- Tushnet. 1981. *Legal Scholarship: Its Causes and Cure*. 90 YALE L. REV. 1205.
- TWEED. HARRISON. 1955. THE CHANGING PRACTICE OF LAW. Association of the Bar of the City of New York.
- U.S. CENSUS BUREAU. 1990 CENSUS: Washington, D.C. U.S. Government Printing Office.
- U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE. May 1944. SURVEY OF CURRENT BUSINESS.
- U.S. DEPT. OF COMMERCE INTERNATIONAL TRADE ADMINISTRATION. 1991. U.S. INDUSTRIAL OUTLOOK. PROFESSIONAL SERVICES: LEGAL SERVICES (SIC 81).
- University of Arizona Law School. 1971. *Symposium-The Practice of Law in the Public Interest*. 13 ARIZ. L. REV. 797.
- UTLEY, F & G.A. MUNNECKE. 1984. FROM LAW STUDENT TO LAWYER. ABA Career Series.
- Vermont Supreme Court Rules of Admission.
- Vogt, Leona M. May 1986. *From Law School to Career: Where Do Graduates Go and What Do They Do?* Harvard Law School Program on the Legal Profession.
- VOGT, SILVERMAN, WHITE & SCANLON. 1976. FIELD TEST RESULTS OF THE PEER REVIEW QUALITY ASSESSMENT OF LEGAL SERVICES FOR THE LEGAL SERVICES CORPORATION.
- Wahl, Rosalie E. 1987. *The Linking of Skills and Values in Legal Education*. ABA Section of Legal Education and Admissions to the Bar National Conference of Professional Skills and Legal Education. Albuquerque, N.M. October 16-18, 1987. *Printed in OCCASIONAL PAPERS OF THE SECTION*, Number 1.
- Wangerin, Paul T. 1988. *Objectives, Multiplistic an Relative Truth in Developmental Psychology and Legal Education*. 62 IND. L. REV. 1237.
- WARREN. 1911. A HISTORY OF THE AMERICAN BAR.
- Watson, 1968. *The Quest for Professional Competence: Psychological Aspects of Legal Education*, 37 CINN. L. REV. 93.
- WEINFELD, W. August 1949. Income of lawyers, 1929-48. U.S. Department of Commerce Survey of Current Business.
- Weiss, C. & Louise Melling. 1988. *The Legal Education of Twenty Women*. 40 STANFORD L. REV. 1299.

- Wellington, Ralph G. 1987. *MCLE: Does It Go Far Enough and What Are the Alternatives?* In AMERICAN LAW INSTITUTE-AMERICAN BAR ASSOCIATION COMMITTEE ON CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION. CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION, THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE. Philadelphia, Pa. ALI-ABA.
- Wells, Richard S. 1963. *The Legal Profession and Political Ideology: The Case of the Carr Law Firm of Manchester, Iowa* (Ph.D. dissertation State University of Iowa).
- White, James P. 1984. *Lawyer Competency and the Law School Curriculum: An Opportunity for Cooperation*. 53 THE BAR EXAMINER 4 (Feb. 1984).
- White, James P. 1987. *Legal Education in the Era of Change: Law School Autonomy*. 1987 DUKE L. JOUR. 292.
- WILLIAMS, G. 1983. LEGAL NEGOTIATION AND SETTLEMENT.
- Windeler, Ruth. June 1986. *Administration of a Professional Legal Training Course: The British Professional Legal Training Course*. J. PROF. L. EDUC. 69.
- Wirtz, Willard. 1971. *A Proposal for a Study of Legal Education and Professional Development and for Implementing Its Recommendations*. On behalf of the Association of American Law Schools, the American Bar Association and the American Law Institute.
- WISE, P.B. 1973. THE ENDANGERED SPECIES: AMERICA'S PRIVATE CRIMINAL LAWYERS.
- WOLFRAM, CHARLES. 1986. MODERN LEGAL ETHICS.
- Wolkin, Paul. 1988. ALI-ABA ... XL! Philadelphia: ALI-ABA.
- _____. 1976. *On Improving the Quality of Lawyering*. 50 St. JOHN'S L. REV. 523.
- Yudof, Mark G. 1989. *Law School Curriculum: The Immovable Object*. MANHATTAN LAWYER. June 27, 1988. Commentary p. 11.
- Zander, Michael 1978. *Research as a Way to Improve the Quality of Legal Work*. 1978. NEW LAW JOURNAL 576.
- ZEMANS, FRANCES KAHN AND VICTOR G. ROSENBLUM. 1981. THE MAKING OF A PUBLIC PROFESSION. Chicago, Ill. American Bar Foundation.
- Zillman, Donald. N. and Vickie R. Gregory. 1987. *The New Apprenticeships: An Empirical Study of Student Employment and Legal Education*. 12 JOUR. CONTEMP. LAW 203.

Хэргүүд

- Argersinger v. Hamlin*, 407 U.S. 25 (1972).
- Bates & O'Steen v. State Bar of Arizona*, 433 U.S. 350 (1977).
- Brotherhood of Railroad Trainees v. Virginia*, 377 U.S. 1 (1964).
- Ex parte Secombe*, 19 How. 9, 60 U.S. 9 (U.S. Minn., Dec. Term 1856).
- Ex rel. Thacher*, 22 Ohio Decisions 116 (1912)
- Gideon v. Wainwright*, 372 U.S. 355 (1963)
- Goldfarb v. Virginia State Bar*, 421 U.S. 773 (1975).
- Illinois State Bar Association v. People's Stock Yards State Bank*, 344 Ill. 462 (1931).
- In re Cooper*, 22 N.Y. 67 (1960).
- In re Day*, 181 Ill. 73 (1899).
- In re Saddler*, 55 Okla. 510 (1913).
- Johnson v. Zerbst*, 304 U.S. 458 (1938).
- Missouri ex rel. Gaines v. Canada*, 305 U.S. 337 (1938).
- NAACP Legal Defense Fund v. Button*, 371 U.S. 415 (1963).
- Pearson v. Murray*, 168 Md. 478, 187 A. 590 (1963).
- Peel v. Illinois Attorney Registration and Disciplinary Commission*, 110 Sup. Ct. 2281 (1990).
- People ex rel. Karlin v. Culkin*, 248 N.Y. 465 (1928).
- Powell v. Alabama*, 287 U.S. 45(1932).
- Schwartz v. Board of Examiners*. 1957. 353 U.S. 232, 247-51. (concurring opinion of Justice Frankfurter).
- United Mine Workers of America v. Illinois State Bar Association*, 389 U.S. 217 (1967).
- United Transportation Union v. State Bar of Michigan*, 401 U.S. 576 (1971).
- Worth v. Seldin*, 422 U.S. 490 (1975).

Хавсралт Б

Америкийн БАР-ын Сангийн хууль, эрх зүйн талаарх судалгаа: Өмгөөлөгчид бодит дадлагыг хаанаас олж авч байна вэ?

Брайэнт Ж. Гарт, Доналд Д. Лэндон, Жуан Мартин

Хуулийн багш, хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг өмгөөлөгчид хоёр өөр ертөнцөд амьдардаг мэт байдаг. Хэтэрхий олон ажиглагчид, хуулийн сургуулиуд шинжлэх ухааны уламжлалд автагдан, хуулийн шинжлэл, хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах бодит байдлаас эрс хөндийрчээ. Америкийн БАР-ын сангаас (АБС) өмгөөлөгчдийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулахад анхаарвал зохих ёстой хэмээн үзэж буй мэдлэг болон чадварыг тодорхойлох, уг чадварыг хаанаас олж авч байгаа, мөн хуулийн сургуулиас өгсөн эсвэл өгвөл зохих мэдлэг, чадвар, үнэлэмжийг бий болгоход хуулийн сургуулиудын гүйцэтгэх үүргийн талаарх тэдний үзэл бодлыг судалж, мөн судалгаа явагдаж байгаа болно. Уг судалгааны үр дүн боловсруулагдаж, дүн шинжилгээ хийгдэж дуусаагүй байгаа хэдий ч зарим нэгэн урьдчилсан сонирхолтой үр дүн гарч ирж байгаа юм.

Судалгааг АБС-ийн захирал, судлаач Брайэнт Гарт, АБС-ийн захирлын туслах Жуан Мартин болон Хойд өрнөдийн Миссуригийн Их сургуулийн профессор Доналд Лэндон нар явуулж байгаа юм. Судалгаагаар хот суурин болон хөдөө орон нутгийн өмгөөлөгчдийг хамруулан тэдний үзэл бодлыг судлах бөгөөд гурван хэсгээс бүрдэнэ. Эдгээр нь:

- Шинэ өмгөөлөгчдийг ажилд авах үүрэгтэй Чикаго хотын хуулийн фирмүүдийн түншүүд,
- 1986 оноос хойш хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах эрх авсан Чикаго орчимд ажиллаж буй өмгөөлөгчид,
- 10 буюу нэлээд хэдэн жил хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж буй Миссури мужийн хөдөө болон дунд хэмжээний хот суурин газрын өмгөөлөгчид хамрагдаж байгаа юм.

Хот суурин газрын БАР

Шинэ өмгөөлөгчдийг ажилд авах түншүүдийн судалгааг утсаар явуулсан бөгөөд Чикаго хотын бүх пүүсүүдээс хамгийн багаар бодоход таван төлөөлөгч түнш оролцуулсан байна. 117 ажилд авах түнш хариултын 50 хувийг төлөөлж ярилцлагад оролцсон бөгөөд ажилд авах явцад ямар чадвар чухал шаардлагатай байдаг талаарх өөрсдийн үзэл бодлыг илэрхийлжээ.

Намтар хянах шатанд хуулийн ямар сургууль болох, ангийн түвшин, хууль хянах явцад оролцсон байдлыг ажилд авагч түншүүдийн гуравны хоёр нь чухалчилж үздэг байна. Харин ярилцлага хийх шатанд шалгуур үзүүлэлт өөрчлөгддөг. Энэ шатанд ажилд авагч түншүүдийн 70-аас их хувь нь харилцан ярилцах чадвар, гадаад ерөнхий байдал, биеэ хэрхэн авч яваа байдал болон ангийн түвшин ихээхэн чухал гэж үздэг. Эдгээр гурван хүчин зүйлийг хуулийн сургууль чухал хэмээн тооцож байгаа бөгөөд ажилд авах шийдвэр гаргахад үндсэн чухалд тооцогдох шинж чанар хэвээр байсаар байгаа болно.

Ажилд авагч түншүүдийн үзэж байгаагаар, шинээр авч буй өмгөөлөгчид нь аман болон бичгийн харилцан ярилцах, хууль эрх зүйн дүн шинжилгээ болон үндэслэл гаргах, компьютер, номын сангийн хайлт судалгаа хийх болоод ёс зүйн асуудалд мэдрэмжтэй хандах зэрэг чадварыг байгууллагад авч ирнэ гэж хүсэн хүлээдэг. Шинэ өмгөөлөгчид ажилд ороод бичиг баримт төлөвлөх, хэлэлцэн зөвшилцөх, зөвлөх, маргалдах болон үйлчлүүлэгчид татах болон үйлчлүүлэгчдийг хадгалан үлдэх зэрэг бусад чадваруудыг хөгжүүлж болно гэж ажилд авагч түншүүд үздэг байна. Энэ ойлголт нь бүх ажилд авагч түншүүдийн дунд байгаа бөгөөд пүүсийн хэмжээ болон хичнээн жил ажил олгогч түншээр ажилласан туршлагатай эсэхээс үл хамаардаг ажээ. Ажилд авагч түншүүдийн үзэж байгаагаар шинээр ажилд орогсад ганц хоёр зүйлийг эс тооцвол тийм ч их ур чадварыг байгууллагад авч ирээгүй байна. Тэдний бичгээр харилцах чадвар буурч, харин компьютерийн хайлт судалгаа хийх болон ёс зүйн асуудалд мэдрэмжтэй хандах чадвар нь нэмэгдсэн байна. Дахин хэлэхэд, ажилд авагч түншүүдийн үзэл бодол нь төлөөлж буй пүүсийн хэмжээ болон олон жил ажилласан туршлагаас огт хамаарахгүй байгаа ажээ.

1986 оноос хойш Чикаго орчимд ажиллаж байгаа БАР-ын гишүүн 1500 хуульчдыг санамсаргүй аргаар сонгон, тэдэнд шуудангаар явуулах судалгааг явуулсан байна. Энэ бүлгийн ихээхэн анхаарал татсан онцгой шинж чанар нь, томоохонд тооцогдох хуулийн пүүсийн төлөөлөл дэндүү олон болж тэнцвэргүйжүүлж байгаад байв. Чикагогийн хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг пүүсүүдийн дөрөвний гурав буюу ихэнх нь харьцангуй томоохонд тооцогдох пүүсүүд байсан. Асуулгад оролцогчдын хариулт нь Чикагогийн БАР-ын дүр зургийг гаргаж чадахгүй байсан боловч Чикагогийн хууль эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлэхээр сүүлийн үед зөвшөөрөл авсан хувь хүмүүсийн мэргэжлийн карьерийн хуваарилалтыг харуулах маш нарийн, тодорхой загвар болсон юм.

Шинээр өмгөөлөгч болсон хүн бүрээс 17 жагсаасан чадвар тус бүр хэр чухал болох, тэдгээрийг хаана эзэмшсэн болох тухай тодруулахыг хүссэн асуулт байсан.

- Аман болон бичгийн харилцах чадвар, бусдын итгэл үнэмшлийг олж мэдэх болон хуулийн үндэслэл гаргах чадваруудыг хамгийн чухал хэмээн тооцжээ, материаллаг талыг баримталсан хуулийн талаарх мэдлэг дунд зэрэг чухалд тооцогдож, судалгаа хийх, мэтгэлцэх болон үйлчлүүлэгчид олох болон үйлчлүүлэгчдийг хэвээр хадгалах чадваруудыг хамгийн чухал бишид тооцжээ. Өөр нэг үр дүн нь гэвэл, үйлчлүүлэгчийн хөгжлийг үнэлдэг хууль зүйн туслалцаа, засгийн газар болон компанийн зөвлөлгөө маш доогуур чухалд тооцогдсон нь ойлгомжтой юм.
- Ямар чадварыг байгууллагад авчирсан, ямар чадварыг сурсан зэрэг талаарх ажилд авагч түншүүдийн ойлголтын эсрэг тусгал болох шинэ хуульчдын ойлголт нь бүх талын харилцах чадварыг хуулийн сургууль эсвэл ажиллаж байгаа пүүсээс бус харин өөрсдийн туршлагаас сурсан гэжээ. Хуулийн сургуулиуд нь материаллаг талыг баримталсан хуулийн мэдлэг олж авах, хуулийн дүн шинжилгээ хийх болон хуулийн үндэслэл гаргах, судалгаа хийх болон ёс зүйн асуудалд мэдрэмжтэй хандах чадваруудыг хөгжүүлэх үүрэгтэй хэмээн үзэгджээ. Маргалдах, зөвлөлгөө өгөх болон хэлэлцэн зөвшилцөх, түүнчлэн үйлчлүүлэгчийн асуудалтай холбоотой чадваруудыг хуулийн пүүсэд ажиллах үедээ үндсэндээ сурдаг гэжээ.

Судалгааны түлхэц болгосон нэгэн гол оролдлого нь хуулийн сургуулийн багшлах дутагдал, цоорхой, үүний дотор хуулийн сургууль төгсөгчдийн үзэж байгаагаар сургуульд байх үед анхаарал тавивал зохих ёстой байсан боловч анхаарал тавьдаггүй байсан сэдвүүдийг тодорхойлох явдал байсан юм. Судалгааны үр дүн зарим нэгэн чухал дутагдал цоорхойг гаргаж ирсэн байна. Тэдгээрт:

- Судалгаанд оролцогчдын дөрөвний гурав нь аман харилцааны чадварыг эзэмшиж болох байсан гэж үзжээ. Зөвхөн 39% нь энэхүү чадварыг эзэмшихэд хангалттай анхаарал тавьж байсан гэжээ.
- Бичгийн харилцааны чадварыг эзэмшиж болох байсан гэж судалгаанд оролцогчдын 91% нь үзсэн боловч зөвхөн 55% нь хангалттай анхаарал тавьж байсан гэжээ. 79% нь бичиг баримт боловсруулах чадварыг зааж болох байсан гэж үзсэнээс зөвхөн 24% нь ийм чадварыг өгөхөд хангалттай анхаарч байсан гэж хариулжээ.

Оршиж буй дутагдал: Тэр үед ба одоо

Судалгааны хот суурин газарт явуулах хэсгийн талбар нь Чикаго хот байснаас судалгааны баг, 70-аад оны үед мөн Чикагод явуулсан судалгааны Зиманс болон Розенблумийн үр дүнг өөрчлөлтийг хэмжих

суурь үзүүлэлт болгон ашиглах боломжтой байсан. 70-аад оны сүүлчээс хойш нэлээд олон дутагдал арилаагүй байгааг анх зэрвэс харахад мэдэгдэнэ. Сүүлийн үед боловсролд ихээхэн анхаарал тавьсаар байгаа хэдий ч дутагдал, цоорхой оршсоор байгаа бөгөөд жишээлбэл, хэлэлцэн зөвшилцөх болон зөвлөлгөө өгөх чиглэлийг дурдаж болно.

Гэхдээ зарим нэгэн өөдрөг өөрчлөлт гарах үндэс суурь тавигдсан байна гэж үзэж болохоор байна:

- Улам олон хуульчид хэлэлцэн зөвшилцөх чадварыг илүү сайн зааж болох байсан гэж үзэж байгаа өмгөөлөгчдийн тоо 35-аас 68 болж өссөн боловч хангалттай анхаарал тавьж чадаж байсан гэж үзсэн өмгөөлөгчдийн тоо 15-аас 29 хувь болж нэмэгдсэн.
- Мэргэжлийн хариуцлагын чиглэлд маш их огцом өөрчлөлт гарсан байна. Зиманс болон Розенблумийн судалгаанд ёс зүйн асуудлыг заахгүй байж болох юм, тийм ч их чухал биш бөгөөд бодит үйл ажиллагааны явцад хөгждөг гэсэн зөвхөн анхдагч хандлагатай байсан. Үүний эсрэг огцом өөр хандлагын үр дүн гарсан нь асуулгад оролцогчдын 87% нь ёс зүйн асуудлын мэдрэмжийн чадварыг үр өгөөжтэй заах ёстой гээд 68% нь энэ сэвэвт хангалттай анхаарал тавьж байсан гэжээ. Мэргэжлийн үүрэг хариуцлагын асуудал хуулийн сургуулиудад анхаарвал зохих бодит сэдэв болж иржээ.

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд зарим нэгэн чадвар харьцангуй чухал гэж үзсэн үзүүлэлт буурсан гарсанд баримт цуглуулах болон хуулийн судалгаа хийх сэдвүүд орж байна. Энэхүү бууралт маргалдахаас хэлэлцээр хийх чадвар луу эсрэг бөгөөд эрчимтэйгээр шилжжээ. Өөр нэг өөрчлөлт өнгөрсөн 10 жилд гарсан нь ерөнхий бизнесийн чадварын өсөлт байлаа. Үүнийг шинээр төгсөгчид, ажилд авагч түншүүдийн аман харилцааны чадвар болон бусдад итгэл үнэмшэл төрүүлэх чадвар чухал хэмээн тооцсоноор нэмэгдсэн байдлаар тусчээ.

Орон нутгийн БАР

Чикагогийн БАР-ийн том пүүсүүдтэй харьцуулахад профессор Доналд Лэндоны явуулсан орон нутгийн судалгаа хууль эрх зүйн үйлчилгээний хүрээнд эсрэг байдал оршиж байгаа үр дүн гарчээ. Орон нутгийн өмгөөлөгчид тодорхой сэдвүүд дээр онцгой анхаарах хүсэл багатай (судалгаанд хамрагдагсдаас Чикагогийн 78%, орон нутгийн 32% нь эрүүгийн хэргийн чиглэлээр ажилладаг), бизнесийн байгууллагаас илүү хувь хүмүүст үйлчлэх сонирхолтой (орон нутагт хууль эрх зүйн үйлчилгээ явуулж эхэлж буй хүмүүсийн дөрөвний

гурав нь ажлын ачааллын талаас илүү, Чикагогийн өмгөөлөгчдийн 85 хувь нь өмгөөллийн ажлын дөрөвний гурав эсвэл тэн хагасаас их нь бизнест үйлчилдэг байна) бөгөөд шүүхийн үйл ажиллагаанд илүү эрт оролцож эхэлдэг байна. Ийм хуульчид 20000 эсвэл 250-аас бага оршин суугчидтай жижиг хотуудад ажиллаж байгаа ажээ. Үндэсний хэмжээнд хот суурин бус газар ажилладаг өмгөөлөгчид БАР-ын гишүүдийн 13%-ийг эзэлдэг. Багахан хэмжээний алдаа байж болох нь дараахь шалтгаанаас гарсан байж болзошгүй:

- Хуулийн үйлчилгээ үзүүлэх пүүсүүдэд 50 ба түүнээс дээш тооны хуульчид үзүүлдэгтэй ойролцоогоор ижил тооны хуульчид орон нутагт үйл ажиллагаа эрхэлдэг.
- Орон нутгийн БАР нь хуульчдын төлөөлөл хавьгүй сайтай. Үндэсний хэмжээнд өмгөөллийн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа бүх хуульчдын гуравны хоёр нь орон нутагт ганцаарчлан үйл ажиллагаа явуулж байгаа таваас ихгүй өмгөөлөгчтэй хуулийн пүүсийн хийдэг ажилтай яг ижил ажил хийж хувь хүн болоод жижиг бизнесийн үйлчлүүлэгчдийг төлөөлж байна.

Орон нутагт хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа болон хувь хүний хууль эрх зүйн асуудалд төвлөрөн анхаардаг явдал нь хуульчдын чадварын үнэлэх хэлбэрийг бий болгож байгаа юм.

Бодитийн чухал ялгааг дээр гаргасан боловч хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулахад үндсэн гурван чадвар чухал байсны нэг нь техник, арга барил бус харин өөрийгөө харуулах, батлах чадвар хамгийн чухал гэдгийг бүх хуульчид зөвшөөрч байсан юм. Аман харилцаа, бичгийн харилцаа болон бусдад итгэл үнэмшил өгөх чадвар зэрэг нь асуулгын нийт жагсаалтанд орсон 17 чадвар, мэдлэгүүдээс хамгийн их оноо авсан нь байлаа.

Орон нутгийн БАР нь Чикагогийн хуульчдын институциональ нөхцөл байдалтай холбоотойгоор аливаа нэгэн чадварыг илүүд үнэлэн эрэмбэ тогтоохоосоо бүхий л чадвар мэдлэгийг чухал хэмээн үнэлжээ. Энэ нь огт төсөөлөөгүй байсан үр дүн биш билээ. Ерөнхийдөө орон нутгийн өмгөөлөгчид нь хот суурин газрын мэргэшсэн өмгөөлөгчидтэй харьцуулахад олон талын чадвар, мэдлэгийг эзэмшсэн байх хандлагатай байдаг байна.

Чикагогийн болон орон нутгийн шинээр эхэлж буй хуульчдыг гурван чиглэлийн чухал гэж тооцогдож буй чадвар мэдлэгийн харьцуулахад маш их ялгаа ажиглагдсан. Процессийн хууль, маргааныг ойлгох болон явуулах талаарх мэдлэгийг орон нутгийн хуульчид Чикагогийн хуульчдаас илүү чухал гэж үнэлгээ өгчээ. Ийм үр дүн гарсан нь орон нутагт өмгөөллийн үйл ажиллагаа шинээр эхлэн явуулж буй хуульчдын хамгийн багаар бодоход 25% нь

шүүхийн болон олон нийтийн өмгөөлөл хийдэгтэй холбоотойгоор ойлгомжтой байлаа. Орон нутагт ажиллаж эхэлж байгаа шинэ хуульчид нь дунд хэмжээний хот суурин газар явуулсан судалгааны үр дүнтэй харьцуулахад 2 дахин олон удаа шүүхэд үйлчлүүлэгчээ төлөөлдөг байна. Чикаго хотод хуулийн үйл ажиллагаа явуулж эхэлж байгаа шинэ хуульч нь хэдийгээр маргаантай асуудал дээр ажилласан байсан ч дээрхи газруудаас илүү бага тоотой шүүхэд оролцдог байна.

Эцэст нь хэлэхэд, орон нутагт ажиллаж буй хуульчид мэргэжлийн ёс зүйн асуудлаарх мэдрэмжийг Чикаго хотын өмгөөлөгчдөөс илүү чухалд тооцон үнэлжээ. Энэхүү үр дүнг, ёс зүйн ойлголт, үйлчлэх хүрээнээс хуулийн пүүсийн дархлаатай холбоотойгоор, орон нутгийн хуульчид нь үйлчлүүлэгчдийн өмнө бүрэн хариуцлага хүлээдэг бөгөөд үйлчлүүлэгчдийн олонхи нь хувь хүмүүс байдгаар тайлбарлаж болох юм. Хоёрдахь тайлбар нь, жижиг нийгэмлэг дотор амьдардаг хүмүүс хувь хүний хувьд үүрэх үүрэг, хариуцлага өндөр байдгаас ёс зүйн мэдрэмж онцгой чухал байдагтай холбон тайлбарлаж болох юм. Жижиг газрын хуульчид өөрсдийн нэр хүндээр хоолоо олж иддэг билээ.

Орон нутагт шинээр ажиллаж буй өмгөөлөгчид чадвар болон мэдлэгийг хуулийн сургуульд илүү үр өгөөжтэй зааж болох байсан гэдгийг илүү бат итгэлтэйгээр илэрхийлж чадна гэдэг нь ойлгомжтой байсан юм. Дагалдан суралцах талаарх тэдний санал хотын хуульчдаас бага байсан тодорхой бөгөөд хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулахад шаардлагатай уг чадвар, мэдлэгийг хуулийн сургууль заадаг байсан гэж үзэж байгаа ажээ. Хуулийн сургуульд зайлшгүй заавал зохих чадварын асуудлыг тэд үзэхдээ, 17 чиглэлээс 7-г нь хуулийн сургуулиас сурсан гэжээ.

Орон нутгийн өмгөөлөгчид хуулийн сургуульд ёс зүй, материаллаг хууль, хуулийн асуудлаар номын сангаас хайлт, судалгаа хийх, хуулийн асуудалд дүн шинжилгээ хийх болон хуулийн үндэслэл гаргах болон процедурын хууль зэргийг маш сайн заахыг онцгойлон дэмжсэн байв. Тэдний үзэж байгаагаар эдгээр чиглэл тус бүр дээр хангалттай анхаарал тавьж байсан гэжээ.

Бодит үйл ажиллагаа явуулах чадварыг хөгжүүлэх эх сурвалж

Жагсааж бичсэн 10 эх сурвалжаас хамгийн чухал нэгийг нь сонгохыг хүсэхэд “бодит үйл ажиллагаа явуулах чадварыг хөгжүүлэх” гэдгийг тодорхойлж байсан. Бүх хэсгийн өмгөөлөгчид аман болон бичгийн харилцах чадвар болон “өөрт тохиолдон давтан гарсан туршлага” гэдгийг ихэнх хуульчид чухал үнэтэй эх сурвалж гэж үнэлсэн. Ийм хариултыг урьд нь чадвар болон боловсролыг үнэлэхдээ хэдийгээр үл ойшоодог байсан хэдий ч урьдчилан таамаглаж болох хариулт байсан.

Мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүдийн зүгээс, холбогдох хууль тогтоомжийн талаар бүрэн дүүрэн мэдлэг эзэмших, эрх зүйн шинжилгээ судалгааны ур чадварт суралцах, эрх зүйн дүн шинжилгээ хийх болон шийдвэрийн эрх зүйн үндэслэлийг тогтоох, түүнчлэн мэргэжлийн ёс зүйн асуудлуудад мэдрэмжтэй хандаж сурах зэрэгт, хуулийн сургуулиуд хамгийн найдвартай эх сурвалж байж энэ чиглэлд жинтэй хувь нэмэр оруулж байгаатай санал нэг байв.

Гэсэн хэдий ч, энд зарим ялгаж салгах зүйлс байгаа. Тухайлбал, хөдөө орон нутгийн өмгөөлөгчдийн хувьд Чикаго дахь өмгөөлөгчдийг бодвол өөрийн гэсэн өмнөх туршлагадаа илүүтэйгээр тулгуурлан бодит талыг илүүд үзэж байгаа. Хөдөө орон нутгийн хуулийн зөвлөхүүд тодорхой удирдах багшгүйгээр бие даан ажиллахыг илүүд үзэх, эсвэл жижгэвтэр компанид дадлага хийх төдий хандлагатай байгаа явдалд шүүмжлэлтэй хандах хэрэгтэй гэсэн нэг хэсэг байхад хөдөө орон нутгийн өмгөөлөгчдийн зүгээс хуулийн сургуулиудын ерөнхий сургалтын хөтөлбөр нь эрх зүйн ур чадварыг дээшлүүлэх хоёрдогч эх сурвалж болохыг тодорхойлов. Чикагогийн өмгөөлөгчдийн хувьд хуулийн төсөл боловсруулах, хууль эрх зүйн зохицуулалт, шийдэлд үнэлэлт дүгнэлт өгөх, хуулийн зөвлөгөө өгөх болон хэлэлцээр хийх зэрэг техникийн чанартай ур чадварыг хөгжүүлэх тал дээр дээд сургуулийн ерөнхий сургалтын хөтөлбөрт тулгуурласан хандлагаас илүүтэйгээр бусад өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагаа туршлагаас өөрийн байгууллагад авч хэрэглэх болон тэдний зөвлөгөөг дагаж хэрэгжүүлэх хэлбэр зонхилж байсныг дурдав. Энд дахин тэмдэглэхэд дээрх чиг хандлагын ялгаатай байдал нь эргээд бодит арга барилын зөрөөтэй байдалтай уялдан гарч ирж байна. Хөдөө орон нутгийн өмгөөлөгчдийн хувьд хууль эрх зүйн үйл ажиллагаандаа байгууллага дотроо суралцах буюу олж авсан мэдлэгийг иж бүрэн цогцолбор тогтолцоо байдлаар хамтран ажиллагсад хамт олноосоо болон түншүүдээсээ суралцах, туршлагаа хуваалцахын үр өгөөжийг тэр бүр бүрэн дүүрэн ашиглахгүй байгаа байдал ажиглагдаж байна. Үүнтэй холбоотойгоор хуулийн сургуульд бэлтгэгдэх, боловсрол олохыг илүүд үзсэн итгэл үнэмшилтэй байдаг нь харагдаж байгаа. Үүнээс ялгаатай нь, хот суурин газарт, холбогдох мэргэжлийн хүмүүс өндөр мэдлэг туршлагатай өмгөөлөгчдийн удирдлага дор илүү дадлагажиж чадна хэмээх ойлголтын үндсэн дээр аж ахуйн нэгж байгууллагад тулгуурласан сургалтын хэлбэрт шилжиж байна.

Хавсралт В

Хуулийн Сургуулиуд ба Хуулийн мэргэжлийн асуудлаар судалгаа хийсэн Ажлын хэсгийн Бага Хурал, Шуурхай Хэлэлцүүлгийн Салбар Дэд Хорооны Хурлын Тайлан: Зааг ялгааг багасгах нь

Робэрт Б. МакКэй, Ажлын хэсгийн дарга, 1990 оны 7 дугаар сард (таалал төгссөн)

Рой Т. Стааки, Ажлын хэсгийн дарга

Коори М. Амрон

Жоозэп Д. Хэйрбоо

Хэйролд Л. Рок

1991 оны 10 дугаар сар

Удиртгал

Хуулийн Сургуулиуд ба Хуулийн мэргэжлийн асуудлаар судалгаа хийсэн ажлын хэсгээс (“Зааг ялгааг багасгах нь” төслөөс) өмгөөлөгчдийг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхэлж эхлэхэд нь бэлтгэх асуудлаар юуны өмнө хууль эрх зүйн мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллага хүмүүсийн санаа бодлыг сонсох нь зүйтэй гэж үзсэн байна. Энэхүү тайланд 1990 оны хоёрдугаар сараас 1991 оны нэгдүгээр сар хүртэлх хугацаанд нийтдээ дөрвөн удаа зохион байгуулсан шуурхай хуралдаанаар Ажлын хэсэгт танилцуулсан мэдэгдлийг тоймлон бэлтгэв.

1990 оны хоёрдугаар сард Лос Анжелест явагдсан эхний шуурхай хуралдаанаар АБХ-ны дэргэдэх Залуу Өмгөөлөгчдийн Бүлгэмээс Салбар Хорооны өмнө сонсгол тавьсан бол 1990 оны зургадугаар сард Мичиганы Айнн Арбор хотноо явагдсан хоёрдугаар шуурхай хуралдаанд Эрх зүйн ажлын дадлага олгох төвүүдийн багш нар оролцсон байна. Гуравдугаар шуурхай хуралдаан 1990 оны АБХ-ны жил тутмын Ерөнхий Чуулганы үеэр Чикагод явагдсан бөгөөд салбарын олон төлөөлөгчид салбар дэд хороонд санал бодлоо илэрхийлсэн юм. 1991 оны нэгдүгээр сард Вашингтон Ди Си (Колумбын Дүүрэг)-д “AALS”-ын жил бүрийн Нэгдсэн Чуулганы үеэр зохион байгуулсан сүүлийн шуурхай хуралдаанаар салбар дэд хорооноос хуулийн сургуулиудын декан болон бусад төлөөллийн

илтгэлд анхаарал хандуулжээ. Хавсралт А-д нийт дөрвөн хуралдаанд оролцогсдын жагсаалтыг үзүүлэв.

Салбар дэд хорооноос дээр дурдагдсан хуралдаануудаас гарсан олон төрлийн сайтар боловсруулсан санал шүүмжүүдийг анхааралтай сонссон байна. Шинээр мэргэжил эзэмшсэн өмгөөлөгчдийг бодит үйл ажиллагаанд бэлтгэх үйл явцыг хэрхэн боловсронгуй болгох талаар олон тооны бүтцийн шинэчлэл хийх саналууд гарсан аж. Дээрх хуралдаануудад оролцогсдоос Ажлын хэсэг дээрх асуудлаар чиглэл өгөх, заавар зөвлөмж гаргах, дэмжлэг үзүүлэх болон удирдлагаар хангах нь зүйтэй гэсэн байр суурьтай байв. Шинээр боловсрол эзэмшсэн өмгөөлөгчдийг бодит үйл ажиллагаанд бэлтгэх үйл явц, арга барил, ерөнхий чиг хандлагад шинэчлэл хийх шаардлагагүй бөгөөд энэ талын бодит хэрэгцээ шаардлага харагдахгүй байна гэж үзэж буй хэсэг байгаа ч дийлэнх нь өөрчлөлт хийх нь зүйтэй гэж үзэж буй нь ажиглагдсан байна.

Хуулийн сургууль төгсөгчдийг тодорхой удирдлага дор дадлагажуулах нь зүйтэй болох талаар хуралдаанууд нийтээрээ нэгдсэн ойлголтод хүрсэн юм. Хуралдаанд оролцогсдын тодорхой хэсэг нь хуулийн сургуулиудын өнөөгийн гүйцэтгэж буй үүрэг хариуцлагыг өмнөх үеийнхтэй харьцуулахад ижил түвшинд байгаа гэж үзсэн: Тухайлбал туршлагатай өмгөөлөгчдийн удирдлага дор өрсөлдөх чадвар бүхий мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдийн хэмжээнд оюутнуудыг бэлтгэсээр ирсэн гэж үзсэн байна. Хуулийн сургууль төгсөгчид нь эхэн үедээ хууль, эрх зүйн бодит үйл ажиллагаанд анх хөл тавин анхны ажлаа эхлэхэд тэр бүр хараахан сайтар бэлтгэгдэж чадаагүй байдаг бөгөөд хууль эрх зүйн өнөөгийн амьдрал илүү төвөгтэй нарийн үйл явц руу тэмүүлж мэргэжлийн ур чадвар улам өргөн хүрээтэй болж байгаа талаар их бага тодорхой хэмжээний санал зөрөлдөөн байсан хэдий ч дийлэнх олны санал энэ тал дээр нэгдсэн байр суурьтай байсан болно.

Дараах тоймчилсон тайлан (дээр дурдагдсан асуудлуудаар хуралдаанд оролцогсдын дунд хэлэлцүүлэг явуулсан байдал (Хавсралт Б-г үзнэ үү) нь ажлын хэсгийн үзэл бодол байр суурь болон хуралдаанд илтгэл тавигч бүх хүмүүсийн үзэл баримтлалыг бүрэн эхээр нь тусгаагүй болохыг анхааран үзэх хэрэгтэй бөгөөд тус тоймчилсон тайлан нь хуралдаанд оролцогсдын нийт дэвшүүлсэн олон ургалч үзэл санаа, санал шүүмжлэлийн үндэслэлийг гаргаж ирэх гэсэн оролдлого билээ.

Хурлын тойм

- 1. Хуулийн сургуулиудын зүгээс төгсөгчдийг бодит үйл ажиллагаанд илүү сайн бэлтгэхийн тулд ямар арга хэмжээ (ямар сургалт явуулах, одоо зааж буй хичээлийг**

сайжруулах, илүү түлхүү сургах хэрэгтэй эсэх) -г авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай вэ?

Хуралдаанд оролцогсдоос хуулийн сургуулиуд нь төгсөгчдийн хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг бодит байдалд хэрэгжүүлэх дадлагын мэдлэг, ур чадвар болон дадлагын ач холбогдлын талаар хичээл орж байх нь зүйтэй болох талаар ерөнхийдөө санал нэгтэй байсан ажээ. Харин энэ талын онолын мэдлэгийн үндсэн суурийг сургуулиуд төгсөгчдөд олгож өгөх хэрэгтэй болох талаар төлөөлөгчид санал зөрөлдсөн байна. Дээрх асуудал нь сургуулиас төгсөгчдөд хууль, эрх зүйн бодит үйл ажиллагааны талаар ерөнхий удирдлага болон чиглэл олгох төдий хичээл орох ёстой гэсэн санаа байв. Хуулийн сургуулиуд ямар чиглэлээр сургалт явуулах нь илүү үр дүнтэй болох тухай маш олон урт жагсаалт бүхий санал гарсан. Үүнд дараах чиглэлээр үйл ажиллагааг сайжруулах, илүү эрчимжүүлсэн сургалт явуулах шаардлагатай гэж үзсэн болно.

Юуны өмнө **бодит ур чадвар** буюу хэлэлцээр хийх, зөвшилцөлд хүрэх, нэгдсэн ойлголтод хүрэх арга техник, судалгаа шинжилгээ хийх арга барил, шүүхэд гаргах баримт, бичгийн болон өргөдөл, гомдлын төсөл боловсруулах, эрдэм шинжилгээний бус дүгнэлт таамаглал дэвшүүлж сурах, шийдвэр дүгнэлт гаргах, эрх зүйн хэм хэмжээнд үндэслэх, уламжлалт судалгааны арга зүй, баримт мэдээлэлд тулгуурлан нөхцөл байдлын учир шалтгааныг олж тогтоох, авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж үзсэн арга хэмжээ ажилбаруудыг тодорхойлох, тодорхой хэргийг онолын талаас нь авч үзэх, үйлчлүүлэгчийн нэрийн өмнөөс өмгөөллийн үйл ажиллагаа явуулах, анхан шатны болон техникийн дүн шинжилгээ хийх, баримт нотолгоотой танилцах, хавтаст хэргийг уншиж танилцах зэрэг бусад нарийвчилсан ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулах.

Харилцааны ур чадвар буюу харилцааны соёл, нийгэмтэй харилцах, үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх, сэтгэл хөдлөлийн болон сэтгэл судлалын хэлбэрүүдтэй холбоотой асуудлуудаар ажиллах, эсрэг өмгөөллийг харгалзан үзэх, хамт олны дунд ажиллах, бизнес болон эрх зүйн зөвлөгөө өгөх асуудлаар ажиллах.

Эдийн засгийн ба менежментийн асуудлууд буюу цаг зарцуулалтын менежмент, асуудалд зохих хугацаа гарган, зав зайгаа зохицуулан ажиллаж сурах, өндөр өртөг зардалтай холбоотой асуудлаар хэлэлцээр хийх, цагийн хүснэгт баримтлан ажиллах, төлбөр хураамж тогтоох түүнийг цуглуулах, хэргийн болон оффисын менежмент, ажил үүрэг эрх мэдлийг хуваарилж сурах ба хяналт шалгалтын ажил хийх.

Амьдралын хэв маягийн талаарх асуудлууд буюу бодит байдалд төгсөгчдийн зүгээс хожмын мэргэжлийн сонголтоо хэрхэн хийх, ажил болон мэргэжлийн хувьд өсөх дэвжих боломжоо тодорхойлох.

Профессионализм, ёс зүй, бусад үнэт зүйлс буюу өөртөө үл итгэх байдлыг боломжит доод хэмжээнд аваачих, шударга ёс болон эрх тэгш байдлыг ханган ажиллахыг эрхэмлэх, хуулийн хүрээнд мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулах эрмэлзлэлийг нь дэмжих.

Хуулийн сургуулиудаас төгсөгчдөд үзэл бодлоо илэрхийлж тайлбарлах, хүмүүстэй харилцаж сурах, бичиг баримт боловсруулах мэргэжлийн хариуцлага, хууль хэрэглэх бодит, шүүн таслах ажиллагааны менежмент, шүүх тогтолцооны талаар бүрэн дүүрэн мэдлэг олж авах, шүүн таслах ажиллагааны дэг журам болон захиргааны үйл ажиллагааны талаар мэдлэг олгох тал дээр илүү эрчимтэй ажиллах шаардлагатай байгааг зарим төлөөлөгчид онцлон тэмдэглэж байв. Хуралдааны хэсэг тус бүрээс тодорхой тооны гишүүд оюутны дадлага, ажиглалт болон жүжигчилсэн тоглолт хийх зэрэг хэлбэрээр оюутнуудад туршлага олгох саналтай байгаагаа илэрхийлж байсан аж. Хуулийн сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрт онол дадлагын нэгдлийг хангах үүднээс бодит ач холбогдол бүхий хичээлүүдийг түлхүү оруулж байх санал олонтаа гарч байсан байна.

Сургалтын хөтөлбөрт нэмж оруулах болон сургалтын агуулгаас хасах олон тооны хичээлийн нэрсийг авч хэлэлцжээ.

Хуулийн сургуулиудын зүгээс зайлшгүй таслан зогсоох шаардлагатай байгаа асуудлуудын талаар төлөөлөгчид хэн нэгэнд шууд хандсан асуудал дэвшүүлээгүй ч зарим санал шүүмжлэлээ сайн дураараа илэрхийлж байлаа. Хуулийн сургуулиуд тодорхой хууль, эрх зүйн баримт бичгүүдийг нэгд нэгэнгүй судлахад ихээхэн цаг зарцуулдаг, энэ нь ч аргагүй юм. Учир нь өнөөгийн Барын шалгалт нь дээрх байдлаас зайлсхийх аргагүй нөхцөл байдал үүсгэж байгаад бэрхшээлийн гол нь оршиж байгаа талаар зарим илтгэгчдээс санал шүүмж дэвшүүлсэн байна. Нөгөө нэг хэсэг төлөөлөгчдийн зүгээс хуулийн сургуулиуд оюутнуудад шүүх үйл ажиллагаанд оролцох, маргааныг шийдвэрлэх, шүүх хурал дээр мэтгэлцэх чадвар эзэмшүүлэх тал дээр бүр анхаарал хандуулах шаардлагагүй гэж үзсэн бол зарим төлөөлөгчид шүүх хуралдаанд мэтгэлцэх мэргэжлийн ур чадварыг хангалттай төвшинд олгож байгаа эсэх талаар эргэлзэж байгаагаа илэрхийлсэн байна.

2. Нэмэлт сургалтыг хэрхэн явуулах вэ?

Оюутнуудыг хуулийн сургуулиудын хичээлийн эхний жилээс төгсөх хүртэл нь онол дадлагыг хослуулсан сургалтаар хангах

шаардлагатай талаар төлөөлөгчид ерөнхий зөвлөмж гаргасан юм. Эрдэмтэн судлаачид, Барын холбооны шалгалтын комиссын гишүүд, мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагчид болон шүүгчдийг нэмэлт сургалтад урьж оролцуулах хэрэгтэй гэж үзсэн.

Хуралдаанд илтгэл тавьсан төлөөлөгчдөөс хуулийн сургуулиуд нь оюутан, төгсөгчдөө хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулж эхлэх анхны ажлын байрандаа тэнцэхүйц дадлагатай байлгахын тулд зорилгоо зөв тодорхойлж сургалтын хөтөлбөрөө нарийвчлан хийх шаардлагатай байгааг онцлон тэмдэглэсэн аж. Зарим төлөөлөгчид үүнийг хэрэгжүүлэх арга замуудыг ч тодорхой хэлж зааж байсан бөгөөд хамгийн гол нь сургалтын хөтөлбөрийн шаталсан ахиц дэвшил, нэгдмэл байдлыг хангах нь чухал гэдгийг энд тэмдэглэн хэлж байв.

Дараах гурван их, дээд сургуулийг жишээ болгон дурдсан байна. Үүнд: Монтана, Нордистэрн, КАНИ-Квийнс (Энд мөн Вашингтон Ди. Си болон Мерсерын хуулийн сургуулиуд бүтээлч сургалтын хөтөлбөр боловсруулсан байсныг дурдах хэрэгтэй).

Харьцангуй цөөн төлөөлөгчид мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүдийг хуулийн сургуулиуд урьж хичээл заалгах, тэдний туршлагыг илүү үр дүнтэй ашиглах шаардлагатай гэж үзэж байв. Тэдгээр төлөөлөгчдийн хувьд их дээд сургуулиуд сургалтдаа, ялангуяа сургуулийн дотоод дахь судалгааны хүрээлэн, салбарын холбогдолтой төвүүдэд мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагчдыг өргөнөөр хамруулах нь үр ашигтай гэж үзсэн юм. Харин зарим төлөөлөгчдийн дунд мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүдийг урьж хичээл заалгах нь ирээдүйгүй чиг хандлага гэсэн үзэл бодол байв. Түүнчлэн эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх, дадлага олгох төвүүдийн багш нарын зүгээс оюутан бүрийг дадлагад өргөнөөр хамруулах бололцоо хангалттай байгаа гэж үзэх нь үнэнд тэр бүр нийцэхгүй гэж тэмдэглэж байлаа.

Өөр нэг асуудал болох их, дээд сургуулиуд багшлах бүрэлдэхүүнийг сонгон бүрдүүлэхдээ ихээхэн туршлагатай хүнийг ажилд авах, эс бөгөөс ямар нэгэн байдлаар багшлах бүрэлдэхүүнийхээ ур чадварыг сайжруулах нь зүйтэй. Багш нар өөрсдөө онолын мэдлэг олгохоос гадна түүний практик хэрэглээг нь хэр зэрэг мэдэж байгаа болон энэ талаар оюутнууддаа хангалттай ойлголт, дадлага олгож чадаж байгаа эсэх нь эргэлзээтэй байна гэсэн санаа гарч байв. Харин үүний хариуд бусад төлөөлөгчид энэ талаар санал нийлэхгүй байгаагаа илэрхийлж, зөвхөн туршлагыг нь харгалзан багш ажилд аваад байвал эрдэм шинжилгээ, шинжлэх ухааны судалгаа шинжилгээний хүрээлэнгүүдийн зорилготой энэ нь нийцэхгүй болох талаар сануулж байжээ. Зарим төлөөлөгчдөөс их, дээд сургуулиуд тодорхой хэрэг авч үзэн, зөвхөн тодорхой тохиолдолд тулгуурласан дадлага олгох заах арга зүйгээс татгалзан, түүний оронд оюутнуудад

асуудлыг бие даан шийдвэрлэх бололцоо олгож байх чиглэлд илүү ажиллах нь зүйтэй гэж үзэж байсан бол олонхи төлөөлөгчид, хуулийн сургуулиуд илүү туршлагад тулгуурласан нөхцөл бололцоогоор оюутнуудыг хангах, тухайлбал ажлын талбарт үүсч болох орчин нөхцлийг танхимд бүрдүүлэх, түүнтэй адилтгасан нөхцлийг бий болгох сургалт явуулах нэн шаардлагатай байгааг тэмдэглэж байжээ. Цөөн тооны төлөөлөгчид анагаах ухааны салбарт сургалтын өмнөлэг гэсэн загвар байдагтай адил эрх зүйн боловсролд сургалтын чанартай өмгөөллийн товчоо бий болгохыг уриалж байсан юм.

Төлөөлөгчдийн нэг нь хуулийн сургуулиуд оюутнуудад эрхэм зорилгыг нь бий болгон өгч, тэдэнд үнэт зүйлсийн баримжаалал олгосон цагт хуулийн сургуулиудад тулгамдаж буй асуудлууд аяндаа шийдэгдэнэ гэсэн саналтай байсан бол өөр нэг төлөөлөгч хэлэхдээ, хуулийн сургуулиуд хэрэвзээ оюутнуудаа өөрсдийг нь бие даалган, өөрөө өөртөө мэдлэг боловсрол эзэмшүүлэгч этгээд болгож чадсан цагт сургуулийн зүгээс өмгөөлөгчдийг сургуулиа төгссөнөөс хойш 10-30 жилийн бодитт бэлтгэж байна гэсэн үг хэмээжээ.

Энэ асуудлын хэлбэр болон агуулгаас шалтгаалан ихэнхи төлөөлөгчид хуулийн сургуулиуд дотооддоо нэмэлт сургалт шаардлагатай буйг дурдаж байв. Гэсэн хэдий ч тодорхой тооны төлөөлөгчид сургуулиас гадуурх боловсрол болон сургалт зохион байгуулах, оюутныг төгссөний дараа нь болон өмнө нь сургалт явуулах шаардлагатай эсэх, эсвэл тэднийг Барын холбоонд элссэний дараа болон өмнө нь сургалт явуулах шаардлагатай эсэх асуудалд илүү анхаарлаа хандуулж байлаа.

Тухайлбал, зарим төлөөлөгчдийн зүгээс хичээлийн жилийн дундуур хичээлийнхээ зав зайгаар буюу хичээлгүй үедээ ээлжийн горимоор оюутнууд сургалтад хамрагдах ёстой гэсэн санал дэвшүүлж байсан бол зарим төлөөлөгч үүний эсрэг саналтай байсан аж. Эсрэг саналтай байсан төлөөлөгчдийн хувьд оройгоор буюу ээлжээр явагддаг сургалт нь хууль, эрх зүйн ойлголт өгөх хүрээнд хязгаарлагдмал бөгөөд дорвитой сургалт болж чадахгүй хэмээн үзэж байв. Гэхдээ оюутнууд дадлага хийхийн тулд зуны амралтаараа дадлагын ажил олж хийх нь хичээлийн жилийн үйл ажиллагаатай давхцахгүй байгаа тул шүүмжлэлд бага өртөж байв. Гэсэн хэдий ч сургалтын ач холбогдол болон олж авч буй туршлагын талаар дээрх асуудал нь эргэлзээ төрүүлж байлаа.

Хуулийн сургуулиудад мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүдийг өргөнөөр урьж багшлуулах саналыг өмнө нь дэмжиж байсан төлөөлөгчдийн зүгээс туршлага олгох ач холбогдол бүхий дадлагын ажлыг, тухайлбал их дээд сургуулиудын заавар зөвлөмж хяналт дор, оюутнуудад олж өгөх арга замуудыг эрж хайхыг дэмжиж байсан юм. Гэвч зарим төлөөлөгчдийн зүгээс дадлагын ажлыг сайтар

боловсруулсан танхимын дадлагын хичээлээс илүүд үзэх нь хор хохиролтой байж болох талаар ажлын хэсэгт анхааруулж байв.

Нэмэлт сургалтын хүрээнд Барт элсэх үйл явц нь шинээр төрөн гарч буй өмгөөлөгчдөд нэгэн төрлийн сургалтын ач холбогдолтой юм гэсэн санал гарч байсан аж. Дараах асуудлаар тийм ч олон хүн санал дэвшүүлээгүй гэхдээ Барт элсүүлэх өнөөгийн тогтолцоо нь сайн гэхээсээ илүү сөрөг үр нөлөөтэй байгаа талаар олон хүн тэмдэглэж байв. Энэ нь хуулийн сургуулиуд илүү өргөн хүрээтэй сургалт зохион байгуулах шаардлагатайг нотолж буй юм. Барын шалгалт, Барт элсэх үйл явцыг дахин шинэчлэх хэрэгтэй, тухайлбал хуулийн сургуулиуд сургалтаа илүү амьдралд тулгуурласан хэлбэрт шилжүүлэх шаардлагатай гэжээ. Зарим төлөөлөгчид одоогийн явуулж буй сургалтыг дээд сургуулиуд сургууль болон Барт элсэх үйл явцыг харьцуулсан байдлаар эрчимжүүлсэн сургалт явуулах нь зүйтэй гэсэн саналтай байжээ.

Оюутны ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтад тавигдах шаардлагууд, Барт гишүүнчлэлээр элсүүлэх тестийг авч явуулахын ач холбогдлын талаар ихээхэн хэмжээний маргаан өрнөсөн боловч өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих шалгалтын ач холбогдлын талаар асуулт тавьж байсан төлөөлөгчдийн хувьд энэ үйл ажиллагааг үүнээс илүү явуулах аргагүй гэдэгт итгэсний улмаас тухайн асуудлын талаар гүехэн ойлголттой байгаагаа харуулж буй мэт ажиглагдсан юм. Өөр нэг төлөөлөгч багш нарыг ажилд авах шийдвэрийг ур чадварт үндэслэн гаргаж байхыг санал болгосон байна.

Нэмэлт сургалтын талаар олон санал санаачлага гарч байлаа. Хамгийн их дурдагдсан сургалт нь онол дадлагын нэгдлийг хангах болон ЭЗТБ-ын сургалтууд (ялангуяа тэдгээр нь ур чадвар ба дадлагын сургалтад чиглэгдсэн бол) байв. Бусад төлөөлөгчид өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагаа явуулах хугацаанд шалгалт үнэлгээ хийж байх нь зүйтэй гэсэн саналтай байсан бол зарим төлөөлөгч ЭЗТБ-ыг хуульчилж өгөх хэрэгтэй гэгцгээсэн, гэхдээ үүнийг асуудал шийдэх арга зам гэж үзэхгүй байсан байна.

Хуралдааны үеэр хамгийн их хөндөгдсөн асуудал бол дадлагын удирдагчийг олж тогтоох явдал байв. Зарим төлөөлөгчид өмгөөлөгчдөд дадлагын удирдагч заавал байх ёстой бөгөөд энэ нь албан ёсны байхын зэрэгцээ Барын холбооноос томилдог байх нь зүйтэй гэж үзжээ. Олон тооны төгсөгчид, ялангуяа томоохон байгууллагад шинээр орсон өмгөөлөгчид ажлынхаа эхний жилүүдэд заавал хэн нэгний удирдлага дор ажиллаж байж төлөвшдөгийг цөөнгүй төлөөлөгчид тэмдэглэж байсан аж. Нөгөөтэйгүүр жижиг компани нь шинээр төгсөгчдийг ажилд авсны дараа тэдэнд тусгайлан дадлага олгох, тухайлбал байгууллага дотроо дахин сургалт явуулах бололцоогүй байдаг. Мөн Барын холбоо шинэ өмгөөлөгчдийг сургалтад хамруулах үүрэгтэй

гэж үзэж буй хүмүүс ч бас байсан аж.

3. Төгсөгчдийг хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа эрхлэхэд бэлтгэх ажлаа сайжруулахад хуулийн сургуулиудад ямар саад бэрхшээл байна вэ?

Энд дурдагдаж байсан гол асуудал бэрхшээлүүд нь сургалтын зардал болон нээг багшид ногдох оюутны тоо өндөр байгаатай холбоотой байв. Багш нарыг сонгон шалгаруулахад тодорхой хэмжээний бэрхшээл мөн тулгардаг. Хуулийн сургуулийн багш нар дадлагад илүү тулгуурласан заах арга зүйг хэрэгжүүлэх ур чадвар дутагдаж байгаагаас гадна энэ талын сэдэл сонирхол нь бага болох талаар олон төлөөлөгчид шүүмжлэлтэй хандаж байжээ. Үүнээс гадна гаднаас урилгаар хичээл зааж буй мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагч этгээдүүдийн зүгээс оюутанд дадлага олгож буй цагийн хичээлд тэр бүр чухал ач холбогдол өгч хариуцлагатай хандахгүй байна, тэгээд ч тэд хичээлд цаг зав гаргах боломжоор хомс байдаг үзэгдэл мөн дээрх төлөөлөгчдөд ажиглагджээ.

Түүнчлэн илтгэл танилцуулга хийсэн төлөөлөгчдийн зүгээс багшлах бүрэлдэхүүн өөрчлөлт шинэчлэлд дасан зохицсон үйл ажиллагааг хангалттай явуулж чадахгүй байгааг тэмдэглэсэн бол зарим төлөөлөгчид хуулийн сургуулиудын багшлах бүрэлдэхүүнд ажиллаж буй уламжлалт заах арга барил бүхий багш нар дадлагын хичээлд ач холбогдол бага өгч, мэргэжлийн ур чадвар оюутанд тэр бүр сайтар эзэмшүүлж чадахгүй байгааг дурдаж байсан аж.

Төлөөлөгчид мөн өөр нэг асуудлыг тэмдэглэж байлаа: хуулийн сургуулиуд сургалтын тэтгэлэг өгөх нэрийн дор оюутны хамрагдах хичээлийг багасган, багш нарыг ч мөн адил заах хичээлээс нь хазайлгаж байна. Төлөөлөгчдийн нэг нь энэ талаар санал бодлоо илэрхийлэхдээ, иймэрхүү хандлага өнөөдөр нэн тулгамдаад буй эрх зүйн сургалт нь боловсролын салбарын шинэчлэлд саад тотгор учруулж болзошгүй гэж болгоомжлуулсан байна.

Орчин үеийн их, дээд сургуулиудын хэрэгжүүлэх ёстой арга хэмжээний талаар нийт хуралдаануудын үеэр голлон хэлэлцсэн байна. Тэдгээр хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүдийг гүйцэлдүүлэхийн тулд тусгайлан дэвшүүлсэн зорилтуудаас гадна тодорхой үр дүнтэй арга замуудыг эрж хайх хэрэгтэй байгаа талаар мөн их яригдсан аж. Сургалтын агуулга, арга барил, багш нарыг сонгон шалгаруулах, сургалтын ахиц дэвшил болон уялдаа холбоог сайжруулах талаар шийдвэрлэгдээгүй асуудлууд олон байгааг илтгэл танилцуулга хийсэн төлөөлөгчид онцлон тэмдэглэж байв.

Эцэст нь нийт төлөөлөгчдийн зүгээс одоогийн гурван жилийн сургалтын хөтөлбөр нь хууль зүйн задлан шинжилгээ болон тодорхой хуулийг судлахад л илүү чиглэж байгааг тэмдэглэж байлаа.

Хэдийгээр оюутнуудын эрэлт шаардлагад тулгуурласан буюу Барын шалгалтад заавал оруулсан тэдгээр хичээлүүд нь хуулийн сургуулиудыг дадлагад илүү тулгуурласан буюу дадлагын чиг баримжаатай сургалт явуулахад саад учруулж байна гэсэн дүгнэлт гаргажээ.

4. Эрх зүйн боловсролыг оюутнууд дадлагад илүү өрсөлдөх чадвартай байхаар олгохын тулд Ажлын Хэсгээс ямар зөвлөмж гаргах ёстой вэ?

Ажлын хэсгийн зүгээс хуулийн сургуулиудад сургалтын зорилго, зорилтуудыг тогтоох болон анхаарал хандуулах чиглэлийг тодорхойлох тал дээр сургалт явуулж, зөвлөгөө өгч байхыг төлөөлөгчид санал болгосон байна. Ерөнхий болон тусгайлсан зорилтуудыг хуулийн сургуулиудын дунд дэвшүүлж, ялангуяа нийтлэг, тусгайлсан зорилтыг сургуулиудын хооронд болон холбогдох мэргэжлийн байгууллагатай холбож өгөх дараах шаардлагууд байна гэж үзсэн юм. Үүнд:

- Сургалт, сургалтын хөтөлбөрийн загвар боловсруулах, туршилтын болон загвар төслийг эхний ээлжинд хэрэгжүүлэх алхам хийх, тэдгээрт дэмжлэг үзүүлэх
- Багш оюутны тооны харьцааг багасгах (Нэг багшид арван оюутан ногдохоор харьцаа бүхий хичээлийн бүтцийг дэмжих)
- Дадлага туршлагад илүүтэйгээр суурилсан сургалт, сургалтын хөтөлбөр боловсруулах ажилд дэмжлэг үзүүлэх
- Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагааг дадлагад хэрэгжүүлэхийн тулд урьдчилан хамрагдах бололцоотой сургалтын хөтөлбөр, тэдгээрийн танилцуулга товхимолыг холбогдох муж улсын Барын холбооноос хариуцан зохион байгуулж, их, дээд сургуулиудад түгээж байх
- Хууль, эрх зүйн клиник боловсрол олгох нөхцлийг бий болгоход туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх
- Бүх оюутнууд өмгөөллийн иж бүрэн үйлчилгээг шинжилгээ, үнэлэлт дүгнэлтийн хамтаар үйлчлүүлэгч, хэрэглэгчдэд үзүүлж чадахуйц хэмжээнд байлгах бодит хэрэглэгчид тулгуурласан туршлага олгох чиг баримжаа бүхий чиглэл зорилго боловсруулахад туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх
- Ном, сурах бичигт тодорхой жишээ (хэрэг) болон асуудал шийдвэрлэх арга, техник олгох нэмэгдэл материал түлхүү оруулж өгөх
- Сургууль бүр өөрийн онцлогт тохируулсан сургалт явуулах талаараа өөрсдөө бие даан шийдвэр гаргах, гэхдээ тодорхой нэгдсэн зарчмуудад тулгуурлан үйл ажиллагаа явуулах
- Судалгаа шинжилгээний төсөл, бага хурал зөвлөгөөнийг зохион байгуулж байх

- Хуулийн сургуулиудад санхүүжилтийн шинэ эх үүсвэр олоход нь туслалцаа үзүүлэх
- АБХ-ноос санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж байх нөхцлөөр хангах
- Шинэ санаа, дэвшилтэт сургалтын хөтөлбөр, бүтээлч заах арга зүйг хөхүүлэн дэмжих урамшууллын тогтолцоог бий болгох,
- Хуулийн сургуулиуд ямар суурь мэдлэг болон үнэт зүйлсийг оюутнуудад үр нөлөөтэй байдлаар олгох, оюутнууд эргээд олж авсан мэдлэг туршлагынхаа үр шимийг сургуулиа дүүргэснийхээ дараа хэрхэн үр ашигтай ашиглах талаар үнэлэлт тодорхойлолт өгөх.

Илтгэл танилцуулга хийсэн олонхи төлөөлөгчид Америкийн Барын Холбооноос хуулийн сургуулиудыг магадлан итгэмжлэхдээ баримталж буй чиг баримжааг эргэн авч үзэж, өөрчлөлт оруулах санал гаргасан байна. Төлөөлөгчдийн нэг нь сургуулиуд Крамтоны бага хурлын тайланд тусгагдсан олон тооны зөвлөмжүүдээс авч хэрэглэх нь зүйтэй гэсэн санал гаргасан бол бусад нь хуулийн сургуулиудын зүгээс оюутнууд өөрсдөө бие даан суралцахад чиглэсэн, сайжруулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах шаардлагатай гэж үзжээ.

Төлөөлөгчид хууль, эрх зүйн салбар дахь мэргэжлийн байгууллага хувь хүмүүс болон их, дээд сургуулиудын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэн дэмжих үйл ажиллагаагаа цаашид ч үргэлжлүүлэх нь зүйтэй гэсэн зөвлөмжийг ажлын хэсэгт дэвшүүлсэн байна. Мөн хяналтын хороо, Барын холбоо болон академийн үйл ажиллагааг уялдуулан холбоход чиглэсэн тусгай нэгжийг шинээр зохион байгуулан, дээр дэвшүүлсэн асуудлуудыг хариуцуулах нь зүйтэй гэсэн санал гарчээ.

**Хэлэлцүүлэг, бага хурлуудын тайлангийн Хавсралт А
Хэлэлцүүлэгт оролцсон болон бичгээр материал өгсөн
хүмүүсийн нэрсийн жагсаалт**

Дараах жагсаалт нь явагдсан хэлэлцүүлгүүдийн аль нэгэнд оролцсон, эсвэл Тусгай Комист саналаа бичгээр ирүүлсэн хүмүүсийн нэрс болно.

1. 1990 оны 2-р сарын 9, Лос-Анжелес (Залуу Өмгөөлөгчдийн Хэлтэс)

Биеэр хүрэлцэн ирсэн:

- *Памела Баркер, Милуаукий, Висконсин муж
- *Хиллари Басс, Майами, Флорида муж
- *Аира Боденштейн, Чикаго, Иллинойз муж
- *Уиллъям Креншоу, Майами, Флорида муж
- *Дейвид Делпьер, Норфолк, Виржиния муж
- *Патришиа Гарсиа, Нью-Орлеан, Луизианна муж
- *Роберт Гопел, Расин, Висконсин муж
- *Марсиа Гонзалес, Лос-Анжелес, Калифорни муж
- *Кристофер Гриффин, Тампа, Флорида муж
- Кэррол Робисон, Хьюстон, Техас муж
- *Марк Шайнесон, Вашингтон, Колумбын тойрог
- Жон Тарпли, Теннеси муж

2. 1990 оны 6-р сарын 7, Мичиган мужийн Энн Арбор (Клиник сургалтын багш нар)

Биеэр хүрэлцэн ирсэн:

- Марк Хейнэман, Клиникал Профессор, Чикаго
- *Роберт Динерштейн, Профессор, Американ
- *Дейвид Бранхайзер, Профессор, Кливленд муж
- Грэхам Стронг, Профессор, Лос-Анжелес дахь Калифорнийн Их Сургууль
- Алан Киртли, Профессор, Вашингтон
- Питэр Хоффман, Профессор, Небраска
- Сүллэн Скарнича, Профессор, Мичиган

Үүнээс гадна хорин таван клиник сургалтын багш нарыг оролцуулан дугуй ширээний ярилцлага хийсэн болно.

Саналаа бичгээр ирүүлсэн:

- Лизл Бэйкер, Профессор, Саффолк
- Фрэнк Блош, Профессор, Ванрербилт
- Стейси Каплов, Профессор, Бруклин
- Жон Элсон, Профессор, Нортвэстэрн
- Марти Гуггенхайм, Профессор, Нью-Йоркийн их сургууль
- Жак Саммонс, Профессор, Мерсер

3. 1995 оны 8-р сарын 5, Иллинойз мужийн Чикаго хот (Америкийн Барын Холбооны төлөөлөгчид)

Биеэр хүрэлцэн ирсэн:

- *Лютэр Эйвэри, Сан-Франциско, Калифорни муж
- Ричард Бартлет, Глэн Фолс, Нью-Йорк муж
- *Гейл МакНайт Бэкман, Профессор, Жоржиа муж
- Френк Кофман, Шүүгч, Балтимор, Мэрилэнд
- *Леари Дейвис, Профессор, Кэмпбэл
- *Уильям Айд, Атланта, Жоржиа муж
- Уильям Лоулес, Рено, Невада муж
- Элис О'Доннел, Вашингтон, Колумбын Тойрог
- Леонард Ринг, Чикаго, Иллинойз муж
- Дейвид Робинсон, Пасадена, Калифорни муж
- *Жеймс Сейнт Клэйр Хантингтон, Уэст Виржинниа
- *Антон Сингсэн III, Профессор, Харвард
- *Кэррол Стивенс, Орлогч Декан, Иэл
- *Жаминн Стадли, Гүйцэтгэх Захирал, Хуульчдад Ажил Олгох
Үндэсний Холбоо, Вашингтон Колумбын Тойрог
- *Роберт О'Салливан, Ерөнхийлөгч, Хуульчдад Ажил Олгох
Үндэсний Холбоо, Вашингтон, Колумбын Тойрог
- *Шепард Тейт, Мемфис, Теннеси муж
- Фрэнсис Земанс, Чикаго, Иллинойз

Саналаа бичгээр ирүүлсэн:

- Пол Брест, Декан, Стэнфорд
- М. Карр Фергьюсон, Нью-Йорк, Нью-Йорк муж
- Жефри Хазард, Профессор, Иэл
- Шэрон Фанчон Мэрфи, Индианаполис, Индиана муж
- Жеймс Ньюхард, Детроит, Мичиган муж
- Жефри Пэннел, Профессор, Эмори
- Дон Самуэльсон, Декан, Чикаго
- Лэрри Сайпс, Уильямсбург, Виржинниа муж
- Уильям Уэстон, Балтимор, Мэрилэнд
- Чарлз Уолфрам, Профессор, Корнелл

4. 1991 оны 1-р сарын 4, Вашингтон, Колумбын Тойрог (Хуулийн сургуулийн төлөөлөгчид)

Биеэр хүрэлцэн ирсэн:

- Томас А. Артур, Дэд Декан, Эмори
- Силвиа Бэкон, Шүүгч, Вашингтон Колумбын Тойрог
- Майкл П. Кокс, Декан, Томас М. Күүлигийн Хуулийн Сургууль
- Виктор М. Гүүд, Дэд Декан, Куинс Коллежийн CUNY
- Харри Ж. Хейнсуорт IV, Декан, Өмнөд Иллинойзын Их Сургууль

*Ховард И. Калоднер, Декан, Баруун Нью-Инглэнддын Коллеж
Хомер ЛаРу, Профессор, Мэрилэндийн Их Сургууль
Норман Лэфштейн, Декан, Индианагийн Их Сургууль
*Майкл П. Маллой, Профессор, Фордхамын Их Сургууль
Жеймс Е. Молитерно, Профессор, Уильям ба Мэригийн Коллеж
Артур В. Мэрфи, Дэд Декан, Колумбын Их Сургууль
Энн-Мэри Роудс, Профессор, Лойолагийн Их Сургууль, Чикаго
Гейл Ричмонд, Дэд Декан, Новагийн Их Сургууль
Кэтерин Вонс, Профессор, Мэрилэндийн Их Сургууль

Бичгээр саналаа ирүүлсэн:

Стивен С. Балз, Профессор, Монтанагийн Их Сургууль
Роберт Бэйти, Профессор-Декан, Стэтсоны Их Сургууль
Ральф Кэгл, Профессор, Висконсин муж
Дейвид Диттфурт, Дэд Декан, Сейнт Мэригийн Их Сургууль
Х. Рийз Хансен, Декан, Бригам Янгийн Их Сургууль
Жон Крамер, Декан, Тулан
Ричард Морган, Декан, Аризона муж
Стивен Р. Смит, Кливленд Мужийн Их Сургууль
Жералд Ф. Улман, Декан, Санта Кларагийн Их Сургууль

* аман мэдэгдэлд бичмэл материалаар дагалдуулсныг илэрхийлсэн.

Хэлэлцүүлэг, бага хурлуудын тайлангийн Хавсралт Б
Хэлэлцүүлэгт оролцогчдод тавьсан асуултууд

1. Таны бодлоор Барт шинээр элссэн өмгөөлөгчид тусгайлсан хяналтгүйгээр хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах бэлтгэлтэй байдаг уу?
2. Төгсөгчдийн дадлагын ажиллагааг сайжруулахын тулд хуулийн сургуулиуд юу заах ёстой вэ? (одоогийн сургалтаа сайжруулах эсвэл шинэ зүйлс заах)
3. Төгсөгчдийн хууль, эрх зүйн бодит үйл ажиллагааны чадварыг сайжруулахад танай сургуульд ямар бэрхшээлүүд саад болж байна вэ?
4. Хэрэв та нэмэлт сургалт шаардлагатай гэж үзэж байгаа бол яг ямар зүйл заах хэрэгтэй гэж зөвлөх вэ?
5. Та Барт элсэхэд ур чадварын сургалтын ба үйл ажиллагааны сорил шаардлага тавих хэрэгтэй гэдэгтэй санал нийлдэг үү? Хэрэв тийм бол энэ талаар ямар тодорхой зүйл зөвлөх вэ?
6. Өмгөөлөгчдийн бодит ажиллагааны чадавхийг дээшлүүлэхийн тулд Тусгай Комисс эрх зүйн боловсролын чанарыг сайжруулах ямар зөвлөмж гаргавал зохих вэ?

Хавсралт Г

Мэргэжлийн ур чадвар олгох хичээлийн судалгаа үнэлгээ* 1990 оны дөрөвдүгээр сар

АСУУЛГЫГ БӨГЛӨСӨН ХАРИУГАА
ДАРААХ ХАЯГААР ИРҮҮЛНЭ ҮҮ:
Америкийн Барын Холбооны
Зөвлөхүүдийн Алба
Индианагийн Хууль зүйн Сургууль
736 Уэст Нью Йорк гудамж, 002 тоот
Индианаполис, Шуудангийн
Индекс: IN 46202

Судалгаа нийт гурван хэсэгтэй.

Эхний хэсэгт байгууллагынхаа сургалт, сургалтын хөтөлбөрийн тодорхой хүрээг тодорхойлно. Энэ хэсэгт тухайлсан сургалт дамжаа бүрээр асуулгын хуудсыг бөглөнө. Шаардлагатай бол нэмэлт хуудас ашиглана уу (Сургалт дамжаа бүрийг холбогдох кодын хамт бичнэ үү).

Хоёрдугаар хэсэгт Та бүхэн цөөн тооны нэмэлт хэдэн асуултад хариулна.

Гуравдугаар хэсэг нь мэргэжлийн ур чадвар олгох хичээлүүдийн хүртээмжтэй байдал болон хамрах хүрээг 1990 оны төгсөлтийн курсыг жишээ болгон авсан хэлбэрээр илэрхийлэхэд зориулагдсан болно. Эдгээр мэдээ, мэдээлэл нь Ажлын хэсэгт чухал мэдээллийн сан болж өгөх бөгөөд АБХ-ноос магадлан итгэмжлэгдсэн сургуулиудын мэргэжлийн ур чадвар олгох сургалтын төвшинг 1989-1990 оны байдлаар дүгнэхэд цаашид хэрэг болох юм.

Нэгдүгээр хэсэг – Сургалт дамжаа

(1990 оны 6 дугаар сарын 1-ний дотор бөглөж ирүүлнэ үү.)

Энэ хэсгийн мэдээллийг нийт сургалтын хөтөлбөрөө сайтар мэдэх этгээд буюу, тухайлбал Сургалтын асуудал эрхэлсэн хариуцлагатай декан бөглөх шаардлагатай бөгөөд судалгаанд хамруулах сургалт дамжаагаа тодорхойлж, жагсаалтад байгаа хичээлийг заадаг багш бүрийн талаарх хоёр хуудас мэдээллийн

* Асуулгын хариуг хэрхэн бөглөх талаар Декан Жэймс Уайт (317-274-8071) болон Декан Сьюэн Прэйгер (213-825-8202) нараас асууж тодруулна уу.

хуулбарыг хавсаргана. Тухайн багшийн заадаг энэ судалгаанд хамрагдсан хичээл тус бүрт тусад нь маягт бөглөнө.

Хоёр хуудас асуулгын маягтыг хүрэлцэхүйц хэмжээгээр хувилан олшруулж, судалгаанд тайлагнах сургалт дамжаа тус бүрээр бөглөнө үү.

Тайлагнах гэж буй сургалтууд энэ хичээлийн улирлаас эхлэн өөрчлөгдөж байгаа бол одоо байгаагаар нь сургалтын агуулгыг бичнэ, гэхдээ 1990 оны элсэлтийн ангид тус хичээл орж эхэлснээс хойш хэдийд нь өөрчлөлт орсон талаар маягтад бичнэ.

Гэхдээ зөвхөн мэдэгдэхүйц үр нөлөө бүхий өөрчлөлтүүдийг энд тусгана. Өмнөх хоёр хичээлийн жилд орж байсан боловч энэ жилээс ороогүй байгаа гэхдээ 1990 оны төгсөгчдөд заасан хичээлүүд байгаа бол тэрхүү сургалт дамжааны хувьд хоёр хуудас маягтыг бөглөхдөө 89-90 оны хичээлийн жилд ороогүй гэж бичнэ. 89-90 оны хичээлийн жилд сургалтын хөтөлбөрт тусгагдаагүй бол дахин уг хичээлийг оруулах эсэхээ заана.

Хавсралтаар хүргүүлсэн маягтад өмгөөлөгч бэлтгэх болон өмгөөлөгчдийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалтуудынхаа талаар шаардлагатай мэдээллийг 1989-1990 оны хичээлийн жилд явуулсан бусад бүх мэргэжлийн хичээлүүдийн мэдээллийн хамтаар өгнө үү. Зөвхөн кредит цагтай хичээлүүдийг жагсаах бөгөөд зөвхөн нэг категорид багтаан бичнэ. Бусад гэсэн категорид судалгаанд хамруулах нь зүйтэй гэж үзсэн бусад бүх хичээлийг оруулна.

Дараах категорид багтах бүх хичээлийг оруулна уу. Үүнд:

- А. Өмгөөллийн үйл ажиллагааны удиртгал - Эхний жил
- Б. Нэгдүгээр курсын судалгааны ажил, бичиг баримтын төсөл боловсруулах.
- В. Шат ахисан судалгааны ажил, бичиг баримтын төсөл боловсруулах (тухайлбал бизнес төлөвлөгөө). (Удирдагчаар зааварлуулсан бие даасан судалгааны ажил, уламжлалт семинар болон хууль тогтоомж шинжлэх ажилбарыг энд оруулахгүй).
- Г. Ярицлага авах, зөвлөгөө өгөх
- Д. Хэлэлцээр хийх, маргааныг шийдвэрлэх хувилбарт шийдлүүд
- Е. Шүүх хуралдаанд оролцох/шүүхийн өмгөөлөл хийх.
- Ё. шүүх хуралдааны өмнөх шатны ажиллагаа, урьдчилсан шийдвэрлэх ажиллагааны дадлага
- Ж. Давж заалдах шатны шүүхэд өмгөөлөл хийх,
- З. Шүүх үйл ажиллагаатай холбоогүй, тусгай нөхцөлд хэрэглэх өмгөөллийн үйл ажиллагааны сургалт (тухайлбал бизнес төлөвлөлт*)

* Энэхүү курс, сургалт, дамжааг зарим сургуулийн хувьд агуулга хэлбэрээс нь шалтгаалан В-д, зарим сургууль З категорид бичиж болох юм. Түүнээс нэг курс, сургалт, дамжааг хоёр категорийн аль алинд нь давхардуулан бичиж үл болно.

- И. Хоёр болон түүнээс дээш хичээл хослосон сургалт (Г, Д, Е, Ё, Ж болон З-д заасан, тухайлбал, ярилцлага авах, зөвлөгөө өгөх, хэлэлцээр хийх, шүүн таслах үйл ажиллагаа, давж заалдах үйл явцтай холбоотой бодит болон өмгөөлөгчийн ерөнхий ур чадвар)
- Й. Гаднын байгууллагад/Сургууль дотроо дадлагажих (Хэрвээ бололцоотой бол, Й/К-г эрх зүйн болон Й/М эрх зүйн бус гэдгээр нь ангилах. Хэрвээ дээрх хоёр янзаар ангилах боломжгүй бол бүх сургууль дотроо дадлага хийх Й/ИМ ангиллын хичээлүүдийг дор жагсаана уу.)
- К. Шинжилгээ, үнэлгээ дүгнэлт
- Л. Бусад

Асуулгын маягтад буй тусгайлсан зайнд категори тус бүрээр сургалт, дамжаа, хичээлийн тус тусын дугаар кодыг оруулан бичнэ үү. Эхний жилд өмгөөллийн үйл ажиллагааны удиртгал гэсэн хичээл нэг удаа орохоор байгаа бол 2-р хэсэгт А1 гэж тэмдэглэнэ, Ж категорийн гуравдугаарт бичигдсэнийг ЖЗ гэж тэмдэглэнэ. Жишээ нь:

<i>Курсын нэр</i>	<i>Судалгааны код</i>
Шүүхийн өмгөөлөл	F1

гэх мэт.

Курсын талаарх мэдээлэл (1-р хуудас, нийт хоёр хуудас)

Сургуулийн нэр _____ Сургалтын нэр _____
[Нэгдүгээр хэсэгт жагсаасны дагуу
үсэг, тоогоор кодлох]
Энэ судалгаанд зориулсан
асуулгын код _____

Сургалтын тодорхойлолт:

Сургалтын дүнд бий болох Зарчмын
шинж чанартай Өрсөлдөх чадварууд:

Заах арга зүй:

Курсын талаарх мэдээлэл (2-р хуудас, нийт хоёр хуудас)

1989-1990 оны хичээлийн жилд болон хамгийн сүүлд
заасан хичээлүүд

Сургуулийн нэр

Багш нарын тоо		Хамрагд- сан оюут- ны тоо	Оюутан/ Багшийн харьцаа	Кре- дит цаг	Элсүү- лэх оюутны хязгаар	Оюутан хичээлээ хаалга- сан эсэх
Орон тооны (байнгын ба урилгаар)	Орон тооны ба цагийн багш (байнгын бус)					

Хичээл 1

Хичээл 2

Хичээл 3

Хичээл 4

Хичээл 5

Хичээл 6

Хичээл 7

Нийт

Дундаж

* (Энэ хуудсын хувьд “section” гэдэг үгийг нийт хичээлийн жилийн туршид тухайн сургалт дамжаанд санал болгосон хичээл бүрийг тэмдэглэсэн утгаар оруулсан болно. Иймд, жишээ нь: омнох асуулгын маягтад хэрвээ хэлэлцээр байгуулах, хэлцэл хийх гэдэг хичээлийг тэмдэглэсэн бөгөөд танайхаас намар буюу жилийн эцсээр энэ хичээлийг 1 удаа, дараа хавар нь буюу жилийн эхээр 2 удаа орсон бол энэхүү асуулгын хуудсан дээр Та бүхэн 3 хичээл гэж бичиж тайлагнана гэсэн үг.)

**Хоёрдугаар хэсэг – Мэргэжлийн ур чадвар олгох хичээлийг
заахтай холбогдсон нэмэлт асуултууд**

АСУУЛГЫГ БӨГЛӨСӨН ХАРИУГАА
ДАРААХ ХАЯГААР ИРҮҮЛНЭ ҮҮ:
Америкийн Барын Холбооны
Зовлохүүдийн Алба
Индианагийн Хууль зүйн Дээд Сургууль
736 Уэст Нью Йорк гудамж,
002 тоот, Индианаполис,
Шуудангийн Индекс: IN 46202

(Хоёрдугаар хэсгийг 1990 оны 6 дугаар сарын 30-ны дотор бүрдүүлж ирүүлнэ үү.)

- А. Хоёр болон түүнээс дээш мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх хичээл хавсран ордог сургалтын хөтөлбөр бий эсэх, тэдгээрийг тодорхойлж бичнэ үү.

- Б. Мэргэжлийн ур чадвар олгох хичээлийг уламжлалт хичээлүүдтэй нэгтгэн оруулж эхэлсэн бол, тэдгээр хичээлүүдийг нэрлэн нэгдмэл байдал нь илэрч буй байдлыг товч тодорхойлно уу. Тэдгээр хичээлүүдэд жил тутам хамрагдаж буй оюутнуудын тоог барагцаална уу.

- В. Ажлын хэсгээс мэргэжлийн ур чадвар олгох танай аль нэг сургалт дамжаа, сургалтын хөтөлбөрийг загвар болгон авах нь зүйтэй гэж үзэж байгаа бол, тэдгээрийг дор жагсаан үзүүлж онцлог ач холбогдлыг нь тодорхойлно уу. Мөн эдгээр сургалтынхаа талаарх нэмэлт мэдээллийг хавсаргаж болно.

- Г. Сургуулиас ойрын хугацаанд мэргэжлийн ур чадвар олгох хичээлүүдийнхээ талаар үнэлгээ дүгнэлт гаргасан бол тэдгээр тайлан, баримт мэдээ холбогдох мэдээллийг нууц биш бол хавсаргана уу (Мэргэжлийн ур чадвар олгох сургалт, хичээл, сургалтын хөтөлбөртөө үнэлгээ дүгнэлт хийж байгаа болон хийх гэж байгаа бол бэлэн болох хугацааг бичнэ үү: _____ .)
- Д. Төгсөгчдөө хууль эрх зүйн бодит үйл ажиллагаанд илүү сайн бэлтгэхэд сургуулийн тань өмнө тулгарч буй саад бэрхшээлүүд юу байна вэ?

Гуравдугаар хэсэг – 1990 оны элсэлтээр бүртгэж авсан ангийн үзүүлэлтүүд

(Гуравдугаар хэсгийг 1990 оны 8 дугаар сарын 1-ны дотор бүрдүүлж ирүүлнэ үү.)

Та бүхэн нэгдүгээр хэсэгт мэргэжлийн ур чадвар олгох сургалт, хичээл, сургалтын хөтөлбөртөө үсэг болон тоон код (судалгааны код) өгсөн байгаа билээ. Гуравдугаар хэсгийг бөглөхийн тулд:

1) Нэгдүгээр хэсгийн хүснэгтийг оруулсан тойм жагсаалт гаргана уу. Жишээ нь:

<i>Хичээлийн нэрс</i>	<i>Судалгааны код</i>
Хууль, эрх зүйн судалгааны ажил (Эхний жил)	Б1
Шүүхийн өмгөөлөл хийх	Е1
Хэлцэл, хэлэлцээр хийх	Д1
Шүүхийн үйл ажиллагаатай танилцах	К/Ј1

гэх мэт.

(Шаардлагатай судалгааг олж авахад дээрх кодуудыг ашиглан манай судалгааны ажилтан хайлт хийж олох юм.)

2) 1990 оны төгсч буй оюутан бүрт дугаар өгөх. (2 болон 3-р алхмыг цаг хэмнэх үүднээс хамтатган хийхийг санал болгож байна.) Энд 1989 оны өвөл болон 1990 оны хавар төгсөгчдийг оруулан авч үзэхийг хүсье. Оюутны овог нэр болон дугаарыг сургуулийн бичиг хэрэгт хадгалж байхыг хүсье. III хэсгийн 4-р асуулгад ашиглах зорилгоор оюутны нэрс болон дугаар бүхий жагсаалтын хуулбарыг хавсаргана уу.

3) 1990 оны ангийн оюутан бүрээр Нэгдүгээр хэсэгт заасан хичээлүүдээс сонгон суралцсан байдлыг дүн болон цуглуулсан кредит цагийн бүртгэлийг гаргах. Оюутны дугаарын ард хичээлийн кодыг түүний араас цуглуулсан кредитийг бичнэ үү. Жишээ нь:

<i>Оюутны дугаар</i>	<i>Суралцсан хичээл, цуглуулсан кредит</i>
1	A1(5), B1 (4), E1(8)
2	B1(4) гэх мэт

4) 1990 оны хичээлийн жилд (өвөл болон хаврын төгсөгчдийг оролцуулан) төгссөн төгсөгчдийн эрхэлж буй ажил байдлын тодорхойлолтыг гарган тэдгээрийг сургуулийн категоритой харьцуулна.

Жишээ нь Жон Арэна нэг дугаартай төгсөгч бөгөөд тэрээр таван хүнтэй хуулийн компанид ажилд орсон, харин Сайлли Баркэр хоёр гэсэн дугаартай, шүүхийн туслахын ажлыг сонгон авсан бол судалгааны категорыг ашиглан дараах байдлаар бүртгэлийг хийнэ:

Оюутны дугаар	Ажлын байрны төрөл зүйл
1	Бичил компанид ажилтан
2	Шүүхийн туслах

Оюутан ажилгүй байгаа тохиолдолд “ажилгүй/ажил идэвхтэй хайж байгаа” эсвэл “ажилгүй/ажил идэвхтэй эрж хайгаагүй” гэж тэмдэглэнэ. Оюутны статус мэдэгдэхгүй байгаа тохиолдолд, “мэдэгдэхгүй” гэж тэмдэглэнэ.

Та бүхнээс асуулгын хариуг аль болох богино хугацаанд эргүүлж илгээхийг хүсэхийн хамт 1991 оны 1-р сарын 31-ний дотор материалаа ирүүлэхийг хүсье. Харьцуулсан хүснэгт, жагсаалт болон байгууллагынхаа дотоодод судалгааг илгээснээс хойш гарсан аливаа ажлын байрны өөрчлөлт буюу нууц биш мэдээ материалыг бидэнд дараах хаягаар ирүүлнэ үү:

Америкийн Барын Холбооны
Зөвлөхүүдийн Алба
Индианагийн Хууль зүйн Дээд Сургууль
736 Уэст Нью Йорк гудамж,
002 тоот, Индианаполис,
Шуудангийн Индекс: IN 46202

* Энэхүү асуулга судалгааны III хэсгийн 1-3-ыг бөглөхөд шаардагдах нэрс болон дугаар Танд байхгүй тохиолдолд архив бичиг хэргийн газраасаа лавлаж асууна уу.

438 Тусгай комиссын ажлын явц, үйл ажиллагааны дэг журам