

«Верю, что нет ничего невозможного, нужна смелость, и все получится!»

Александра НЕСТЕРЕНКО

— *Расскажите, пожалуйста, о целях и задачах ОКЮР, и о том, каковы критерии членства в этом объединении.*

— Созданное в 2003 году некоммерческое партнерство «Объединение Корпоративных Юристов» (ОКЮР) — единственное в России профессиональное объединение юристов корпораций — руководителей и экспертов, представляющих интересы более 150 ведущих российских и международных компаний из всех отраслей экономики. ОКЮР способствует повышению престижа юридической функции компании, укреплению юридического сообщества и развитию общественных институтов.

Основные направления деятельности ОКЮР:

- консолидация позиции юристов компаний по значимым для бизнеса вопросам и доведение ее до законодательной, исполнительной и судебной власти; правовая экспертиза влия-

ния на рынок планируемых изменений законодательства;

- организация прямого диалога между участниками рынка и властью на семинарах, конференциях и круглых столах;
- обмен лучшими практиками и разработка предложений по развитию юридической профессии;
- проведение ежегодного награждения корпоративных юристов, ведущих активную просветительскую, научную, образовательную работу Национальной премией «УСПЕХ. Лучший корпоративный юрист года».

Членами ОКЮР могут быть только юристы внутренних юридических подразделений компаний. Однако мы рады сотрудничать с юристами других профессий, тем более, что юристам свойственно переходить из одной сферы юридической деятельности в другую. Нередко наши члены переходят в юридический консалтинг или на государственную службу, продолжая взаимодействовать с ОКЮР в новом качестве.

— *Насколько сейчас в России ощущается «кадровый голод» в отношении корпоративных юристов? Какие люди, с каким образованием и опытом, наиболее востребованы в этой сфере?*

— Мне кажется, что юристы с «горящими глазами» нужны всегда, независимо от образования и опыта. Опыт приходит со временем, и если юрист не боится браться за новые направления, сложные задачи, то и опыт приобретает быстрее. Как говорил Марк Твен, «они не знали, что это невозможно, поэтому у них получилось». Верю, что нет ничего невозможного, нужна смелость, основанная на расчете, и тогда все получится. Не верю в истории про «кадровый голод», есть хорошие юристы — как в корпорациях, так и в консалтинге. Огромный ресурс талантливых юристов занят на государственной службе. Нужно лишь уметь их разглядеть и увлечь делом.

Не случайно в ОКЮР, в рамках проекта «Юристы и бизнес» мы под-

нимаем тему лидерских качеств руководителя юридического подразделения компании: мы обсуждаем, должен ли руководитель быть лидером, с помощью каких инструментов он ведет за собой сотрудников, как развивает их, чему способен научить и вдохновить. Уверена, что сильная личность, энергичный руководитель всегда найдет себе хороших юристов, готовых влиться в его замечательную команду, чтобы вместе делать важное дело. Команды, которые мне удалось построить в качестве руководителя юридического подразделения компаний, — «Юнилевер СНГ», «БАТ Россия», «БНП Париба Восток», «РОСНАНО», — до сих пор эффективны.

— *Как эволюционирует роль корпоративного юриста в современном мире? Меняются ли его функции? Какие новые компетенции ему необходимы?*

— Теме изменения роли и расширения функционала юриста компании посвящены наши ежегодные конференции и сессии на Петербургском Международном юридическом форуме. Вопросы обогащения компетенций юриста корпорации мы, в частности, обсуждали на майском Форуме в Петербурге. В последние годы юристы компаний помимо традиционной

работы по визированию договоров и выдаче юридических заключений сталкиваются с новыми задачами, для решения которых необходим другой инструментарий. Так, например, публичные компании должны соблюдать требования комплаенс, и в эту работу неизбежно включаются юристы. В то же время активного, думающего юриста всегда не устраивают недостатки действующих нормативных актов, он хочет внести свой вклад в создание новых актов, вот и возникает необходимость участия юриста компании в регуляторных процессах. Соответственно, для выполнения этих функций требуются иные компетенции, помимо аналитических, собственных юристам. Но где получить эти компетенции? Приходится развивать их на рабочем месте, и здесь на помощь приходят контакты с коллегами. А ОКЮР, способствуя таким контактам и делая их плодотворными, помогает своим членам получить знания в новых областях.

— *Существует ли особая специфика работы отечественных корпоративных юристов, и в чем она состоит?*

— Российские юристы работают в условиях постоянно изменяющегося законодательства, поэтому им приходится быстро ориентиро-

ваться и уметь сопоставлять «старые» законы с «новыми». Не скажу, что мы гордимся этой особенностью, и точно знаю, что мои коллеги мечтали бы работать в условиях стабильного и предсказуемого регулирования, чтобы бизнес мог развиваться без оглядки и опаски. Надеюсь, мы рано или поздно придем к таким условиям, о которых писал еще Ж.-Ж.Руссо: «Мудрый законодатель начинает не с издания законов, а с изучения их пригодности для данного общества».

ОКЮР старается внести свой вклад в повышение устойчивости регулирования и по мере сил способствует становлению цивилизованного подхода к формированию нормативного пространства.

— *Есть ли «подводные камни» при взаимодействии отечественных корпоративных юристов с представителями государственных органов? Какие проблемы здесь хотелось бы решить?*

— В последние годы ОКЮР обращается к органам государственной власти со своими предложениями по улучшению регулирования бизнеса. Так, мы направляли наши предложения по Концепции развития гражданского законодательства, Третьему



Александра НЕСТЕРЕНКО, президент некоммерческого партнерства «Объединение Корпоративных Юристов»

антимонопольному пакету, Гражданскому Кодексу и отдельным законопроектным, волнующим членов нашего Объединения. Государственные органы становятся все более открытыми и готовыми слышать юристов бизнеса. Примером открытого подхода к взаимодействию с бизнесом можно назвать Федеральную антимонопольную службу. Члены ОКЮОР отмечают открытость центрального аппарата ФАС России, и отзывы членов ОКЮОР об оценке деятельности ФАС России вошли в доклад ФАС Правительству РФ о состоянии конкуренции за 2012 год.

Правда, не все министерства и ведомства проявляют открытость и готовность слышать юристов бизнеса, поэтому внедрение ключевого показателя эффективности по взаимодействию с бизнес-сообществом представляется нам нужным и своевременным шагом. Обмен опытом и знаниями будет полезен для обеих сторон. А самое главное — выигрывают все. Ведь если знаешь правила игры, то понятно, как нужно действовать, и какие последствия могут наступить.

— Какие изменения, с вашей точки зрения, необходимо внести в отечественное законодательство, чтобы обеспечить более эффективное разрешение внутри- и межкорпоративных споров, а также споров с участием государства?

— Суды захлебываются от количества дел, это ведет к их некачественному рассмотрению, созданию неправильных прецедентов, бесконечному пересмотру решений и жож-

дению по кругу. В то же время одной из мер, предусмотренных Дорожной картой проекта «Развитие конкуренции и совершенствование антимонопольной политики», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2579-р, указана разработка законопроекта о групповых исках, целью которого является в том числе, упрощение процедур и оптимизация подачи исков от группы лиц. ОКЮОР предостерегает от применения такого механизма стимулирования частных лиц, во многом слепо копирующего соответствующую американскую модель, и предусматривающего:

— возможность подавать групповые иски по системе opt-out (не желаешь участвовать — заяви об этом);

— возможность взыскивать убытки, причиненные нарушением, в кратном размере;

— возможность присуждения «гонорара успеха» для адвокатов — представителей (из расчета взысканной суммы, гонорар успеха взыскивается с ответчика);

— снижение стандартов доказывания убытков (вменение убытков).

В странах Евросоюза также обсуждаются меры по повышению роли частного правоприменения в борьбе с нарушениями антимонопольного законодательства, анализируется опыт США, однако ни одна из стран Евросоюза не имеет намерения адаптировать для себя эту американскую модель коллективных исков.

Юристы бизнеса опасаются, что введение в России системы коллективных исков за нарушение антимонопольного законодательства

по американской модели приведет к существенному ухудшению условий ведения бизнеса и снижению стимулов его развития в России через:

— появление большого количества необоснованных исков против реального сектора экономики;

— рост рисков предпринимательской деятельности, снижение предпринимательской и инвестиционной активности, что в целом крайне негативно отразится на экономике страны;

— перераспределение денежных средств из реального сектора экономики в пользу юридических фирм и общественных организаций, представляющих интересы истцов по групповым искам;

— увеличение издержек компаний, что в конечном счете приведет к росту цен на товары и услуги, оказываемые населению и субъектам бизнеса (такое удорожание возможно как «защитная реакция», поскольку компании будут откладывать часть средств на покрытие возможных судебных расходов и компенсаций, сокращая при этом расходы на развитие бизнеса, финансирование социального пакета и так далее);

— банкротство предприятий, возрастание административной нагрузки на бизнес;

— появление новой карательной санкции, выражающейся в обязанности возмещения многократных убытков, в дополнение к уже существующим «оборотным» штрафам.

Члены НП «ОКЮОР» согласны, что систему коллективных исков и частного правоприменения в антимонопольном праве нужно развивать,

но рациональный путь такого развития — совершенствование уже существующих в России процессуальных институтов с тщательной проработкой их механизма и использованием европейского опыта.

Вот почему юристы корпораций предлагают как можно скорее начать широкое и всестороннее обсуждение предлагаемых инициатив с привлечением экспертов и заинтересованного бизнес-сообщества.

— Насколько важным для корпоративного юриста является умение вести переговоры? Какие навыки нужны для этого?

— Умение слушать и слышать другую сторону важно как в повседневной жизни, так и в любой профессии. Юристу, в чью задачу входит достижение договоренностей с партнером и оформление этих договоренностей на бумаге, нужно понять все нюансы соглашений и четко отразить их, дабы стороны могли добросовестно начать исполнение соглашений во избежание конфликтов.

Помимо внимательного, вдумчивого отношения к переговорам, необходим целый ряд навыков и приемов, которым, к сожалению, не обучают в университетах. Вот почему крупные компании организуют для своих сотрудников тренинги по Negotiation skills, в ходе которых участников обучают методологии проведения переговоров.

Способность достигать компромисса при проведении переговоров — непростое умение, которому нужно учиться. Некоторые же юристы

считают жесткий, бескомпромиссный стиль ведения переговоров единственно правильным и наиболее результативным. Развенчание подобных мифов и обучение навыкам эффективных переговоров — одна из задач подобных тренингов, которые следовало бы пройти нашим юристам.

— Какие споры в практике отечественных корпоративных юристов сегодня занимают первое место? В чем их специфика?

— Большинство споров юристов корпораций связано с обычной хозяйственной деятельностью компаний. Если компания занимается производством и продажей товаров, то это споры с поставщиками сырья, с дистрибьюторами. Если компания оказывает финансовые и иные услуги, то такими спорами будут споры с клиентами по возврату кредитов, залогах, по вопросам выполнения других обязательств. Нередки споры в сфере недвижимости, вытекающие из арендных и иных отношений.

Налоговые и административно-правовые споры с государством также занимают определенное время юристов компаний. Корпоративные споры с участием компаний и акционеров — как правило, в центре внимания юристов корпораций.

На одном из первых мест у нас традиционно стоят споры с поставщиками продукции: нарушение сроков поставки, поставка некачественной продукции; задержка оплаты и прочее. Также популярными спорами являются споры по купле-продаже или аренде зданий и помещений для офиса. Ну, а спорами, свойствен-

Способность достигать компромисса при проведении переговоров — непростое умение, которому нужно учиться

ными строительной сфере, соответственно, будут споры в связи с нарушениями договоров строительства и подряда.

— **Сегодня на повестку дня выходят споры в области интеллектуальной собственности. Какой вы видите оптимальную стратегию урегулирования подобных споров? Какова специфика подобных споров в нашей стране?**

— Споры в области интеллектуальной собственности получают все большее развитие в России, и с этим связано создание Суда по интеллектуальным правам. Знаю, что при этом суде создается служба медиации. И такая инициатива представляется мне правильной.

Благодаря своему опыту работы заместителем генерального директора по правовым вопросам ГК «Роснано» я хорошо знаю о комплексных взаимоотношениях, которые возникают между создателем продукта в сфере интеллектуальной собственности, государством и пользователем такого продукта. Особенно если этот продукт был создан на государственные средства. Порой вся документация по созданию такого объекта интеллектуальной собственности весьма противоречива, и разобраться, кому принадлежат какие права в отношении этого объекта, практически невозможно. Соответственно, если дело доходит до оценки таких прав, страсти накаляются еще больше, потому что к этому времени отношения между сторонами уже довольно напряженные,

и только помощь профессионального медиатора может вывести подобный спор из тупика.

— **Как вы считаете, насколько для корпоративного юриста важно знать о внесудебных методах разрешения споров и, в частности, о медиации?**

— Сегодня юристы корпораций нацелены на разрешение споров, прежде всего, судебными методами. Исторически хозяйственные споры рассматривались государственными арбитражами, а споры между физическими лицами и споры нехозяйственного характера (как, например, трудовые) — народными судами. В 1990-е годы государственные арбитражи были заменены арбитражными судами, развитие получили и третейские суды. Однако психологически юристы корпораций пока не готовы обращаться к иным методам разрешения споров, и этому их нужно обучать, причем лучше всего это делать на положительных примерах.

— **Как вы считаете, насколько высок интерес к медиации у корпоративных юристов в нашей стране? И — насколько они информированы о возможностях этого метода разрешения споров?**

— Уровень интереса к медиации у корпоративных юристов в России сравнительно невысок. Ведь «любишь то, что знаешь», а если юристы компаний в большинстве своем не знают о возможностях медиации и ее полезности, то соответствен-

но не проявляют интереса к этому методу, а порой и относятся к нему с опаской. Поэтому я считаю правильным распространение знаний о пользе альтернативных способов разрешения споров и медиации, в частности, — среди корпоративных юристов.

Юристам in house необходимо знать о медиации как о методе альтернативного разрешения споров. Корпоративный юрист должен понимать как положительные, так и негативные моменты этого метода, и думать о возможном применении медиации при заключении договоров. Сейчас российские юристы компаний находятся в стороне от этого метода, рассматривая его как нечто экзотическое, «не для нас».

Но «Объединение Корпоративных Юристов» полагает, что юристам компаний навыки медиации дадут конкурентное преимущество перед теми коллегами, у которых таких навыков нет. Поэтому до юристов in house следует донести полезность, перспективность такого метода, как для личной капитализации, так и для деятельности компаний, в которых они работают.

Юристы компаний сегодня отстаивают свое право на лидерство в бизнесе, и в этот прагматический подход нужно гармонично вписать знания и навыки в сфере медиации, показав практические преимущества личностного развития корпоративных юристов в этом направлении.

Если это удастся, то, безусловно, юристы компаний по достоинству оценят потенциал медиации и полезность соответствующих навыков в этой области. Давайте начнем! ▲

Махтельд Пель — опытный судья-медиатор, специализирующийся на разрешении широкого спектра споров, в том числе в области трудового права, рекламы, медицины, семейных отношений. В течение почти тридцати лет Махтельд Пель выступала в качестве судьи — сперва в Округном, а затем в Апелляционном судах Нидерландов. Она способствовала становлению проекта присудебной медиации в Нидерландах и внедрению медиации во всех судах этой страны. Сегодня она преподает в Национальной школе судей, а также ведет тренинги по медиации.

Эта книга предназначена для юристов, медиаторов, судей, профессиональных консультантов, менеджеров и широкого круга специалистов, которые хотят помочь конфликтующим сторонам решить, наиболее разумным способом их конфликт.

© Machteld Pel
© Перевод
ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования»
© Издательство
ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования»
на правах рекламы

Книги издательства можно приобрести по адресу:
125030, г. Москва,
Ленинградский проспект, д. 14,
корп. 1, помещение XIX
+7 (495) 656-35-55
+7 (495) 656-45-33
+7 (499) 940-42-58

ИЗДАТЕЛЬСТВО МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ПОЛИТИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ (МЦУПК)

РЕКОМЕНДУЕТ ПРИОБРЕСТИ КНИГУ, ПОСВЯЩЕННУЮ МЕДИАЦИИ

ДИЯ И ПРАВО • МЕДИАЦИЯ И ПРАВО • МЕДИАЦИЯ И ПРАВО • МЕДИАЦИЯ И ПРАВО • МЕДИАЦИЯ И ПРАВО

ПРИГЛАШЕНИЕ К МЕДИАЦИИ

Практическое руководство о том,
как эффективно предложить разрешение
конфликта посредством медиации

Махтельд
Пель

Москва
2009



МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
И ПОЛИТИЧЕСКОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

