

上海需要怎样的 法学教育

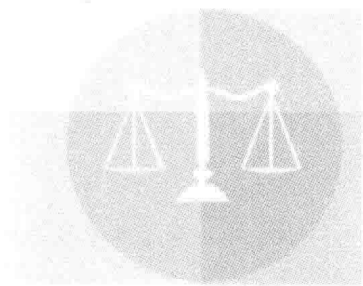
唐波 张毅 张丽君 黄超英 鲁慧 著



上海人民出版社

上海需要怎样的 法学教育

唐波 张毅 张丽君 黄超英 鲁慧 著



图书在版编目(CIP)数据

上海需要怎样的法学教育/唐波等著. —上海:
上海人民出版社, 2016

ISBN 978-7-208-14238-1

I. ①上… II. ①唐… III. ①法学教育-研究-上海
IV. ①D90

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 307766 号

责任编辑 屠玮涓

封面设计 甘晓培

上海需要怎样的法学教育

唐波 张毅 等著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 上海商务联西印刷有限公司印刷

开本 720×1000 1/16 印张 15.5 插页 2 字数 220,000

2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-14238-1/D·2970

定价 45.00 元

目 录

专题一 依法治国建设与法治人才队伍培养	1
第一节 依法治国建设对法治人才队伍提出新的要求	1
一、我国法治人才队伍现状	2
二、十八届四中全会对法治人才队伍建设提出新要求	9
三、司法改革持续进行推动法治人才队伍建设	11
第二节 上海法治建设新形势	15
一、重要领域立法,推进以法治促改革	15
二、科学编制五年规划,夯实立法基础	16
三、扩大公民有序参与,广泛集中民意民智	17
四、以推进司法队伍建设为重点,开展司法改革试点	19
第三节 新形势对法治人才培养提出新要求	23
一、明确法治人才培养目标	24
二、创新法治人才培养机制	24
三、寻找上海司法体制改革与法学人才培养之间的契合点	27
第四节 政法院校在推进依法治国进程中的社会责任	31
一、建立健全各项制度,扎实推进依法治校	32
二、深入开展理论研究	33
三、主动传承与创新社会主义法治文化	34
专题二 上海“四个中心”、“科创中心”战略和法学教育	36
第一节 “四个中心”和“科创中心”提出的背景和整体发展规划	36
一、“四个中心”和“科创中心”提出的战略背景	36

二、上海建设“四个中心”和“科创中心”的总体规划目标	39
第二节 “四个中心”和“科创中心”对法治建设提出的新要求	41
一、发展“四个中心”在软实力上的短板与不足	41
二、“四个中心”建设对法制建设环境建设提出的新要求	43
三、“科创中心”对法制建设环境提出新要求	49
第三节 服务“四个中心”和“科创中心”的法律人才培养现状	51
一、上海涉外法律服务存在的问题	51
二、制约上海法律服务业发展的主要因素	55
三、上海涉外法律行业的人才需求状况	56
第四节 对接“四个中心”和“科创中心”建设	57
一、实践教育:培养应用型法学人才的重要回应	57
二、复合型法律人才:本科法律人才培养的发展趋势	60
三、国际化:“四个中心”和“科创中心”建设的必然要求	66
专题三 自贸区建设与高端涉外法学人才培养	69
第一节 上海自贸区建设给法律服务业带来机遇与挑战	69
一、上海自贸区法律人才建设现状	69
二、“自贸时代”律师服务业发展迎来“黄金十年”	73
第二节 上海高校应对“自贸时代”的新措施	77
一、地方高校提升协调创新能力的定位与基本方法	78
二、以“2011 计划”为行动纲领主动对接区域经济社会发展需求	80
三、中国(上海)自贸试验区协同创新中心的建设和发展	83
第三节 为自贸区发展定制高级法律人才	92
一、明确人才培养功能定位,为自贸区建设定制高级法律人才	92
二、优化培养方案,凸显人才培养特色	93

三、自贸区时代法学高校的转型升级	97
专题四 知识产权战略与知识产权人才培养	101
第一节 国外知识产权战略与知识产权人才培养	101
一、美国知识产权战略与知识产权人才培养	102
二、日本知识产权战略与知识产权人才培养	104
第二节 中国的知识产权战略	107
一、我国知识产权战略背景	108
二、知识产权战略主要内容	109
三、知识产权战略对知识产权人才提出挑战	110
第三节 我国知识产权本科教育现状	113
一、知识产权人才培养取得一定成绩	114
二、我国知识产权教育的问题	121
第四节 新时期知识产权教育的改革路径	124
一、开展多元化知识产权人才培养模式的探索	125
二、加强知识产权师资培养,提高师资质量	125
三、改革管理机制和教学体系	126
四、多方联动,建立知识产权人才协同培养机制	127
第五节 上海法学院校知识产权人才培养探讨	127
一、上海需要什么样的知识产权人才	128
二、上海知识产权人才培养状况	130
三、未来知识产权人才培养探讨	132
专题五 暴力恐怖活动与治安反恐人才培养	135
第一节 反恐人才培养是国内外形势发展的必然要求	135
一、国际恐怖主义日益猖獗	135
二、我国恐怖活动高发	137

三、联合国在反恐方面作出努力	138
四、我国反恐人才有很大缺口	139
第二节 国外反恐人才培养状况	141
一、美国的反恐人才培养	141
二、德国的反恐人才培养	143
三、日本的反恐人才培养	143
四、国外反恐人才培养特点	144
第三节 我国反恐人才培养状况	144
一、我国反恐人才培养概况	144
二、我国反恐人才培养模式	146
三、现有反恐人才培养体系的不足之处	147
第四节 反恐人才培养路径探索	148
一、以实战需求为导向,合理定位人才目标	148
二、将政治信念和职业道德作为反恐人才培养的根本要求	149
三、建立完善的课程体系,培养学生反恐知识和实践能力	150
四、加大投入,打造专兼结合的师资队伍	152
第五节 上海院校开展反恐人才培养的思路	152
一、紧跟上海反恐形势,积极开展人才培养	152
二、加大反恐问题研究,提升理论认识	153
三、做好反恐法律教育,增强反恐意识	154
四、与国际组织等联合,形成联动机制	154
专题六 “一带一路”建设与法治人才保障	156
第一节 “一带一路”是国家重大战略部署	156
一、“一带一路”建设提出的时代背景	156
二、“一带一路”的地理范畴	157
三、“一带一路”的内涵和外延	158

	四、上海在“一带一路”中的城市定位	162
第二节	“一带一路”开拓高等教育交流合作新格局	164
	一、“一带一路”建设对高等教育交流与合作的影响	165
	二、“一带一路”建设带来人才新需求	168
	三、如何发挥高等教育在“一带一路”建设中的作用	170
第三节	“一带一路”背景下的法治合作新议题	176
	一、法治是“一带一路”建设的重要保障	177
	二、我国积极探索与“一带一路”司法保障与合作的动向	179
	三、法治人才成为“一带一路”建设短板	182
	四、上海需要怎样的“一带一路”法治人才	182
第四节	上海法学院校如何服务“一带一路”建设	186
	一、培养“一带一路”法治人才	187
	二、推进法学教育合作与交流,加强与实务部门的合作	189
	三、聚焦“一带一路”需求,积极开展重大理论创新	191
专题七	长江经济带发展战略与法学教育	195
第一节	长江经济带发展战略提出的背景和整体发展规划	195
	一、国家提出长江经济带战略的背景	195
	二、长江经济带战略整体发展规划	198
第二节	长江经济带战略带来的突破与考验	199
	一、坚持依法治理和建设长江经济带	199
	二、长江经济带区域协同发展问题	201
	三、整合治理是长江经济带区域教育发展面临的重大挑战	202
第三节	区域法学教育资源共享:服务长江经济带战略发展的建设方向	203
	一、长江经济带实施区域高教资源共享的必要性	203
	二、长江经济带实现区域高教资源共享的动力	205

三、高等教育资源共享的模式	206
四、长三角法学教育联盟——长江经济带区域法学教育 资源共享的探索	210
专题八 上海法学教育进展	214
第一节 上海法学教育现状与面临的形势	214
一、上海法学教育基本情况	214
二、上海卓越法律人才培养概况	216
三、上海法学教育的重点工作	217
四、上海法学教育面临的形势	220
第二节 上海法学教育的改革进展	224
一、上海卓越法律人才培养基地建设初见成效	224
二、强化实践教学体系建设,培养学生实践创新能力	227
三、法学教育国际化有新的形式	230
四、形成各具特色、错位竞争的发展格局	233
第三节 上海法学教育发展展望	234
一、围绕依法治国方略,培养高素质法治人才	235
二、将双创教育融入法学教育	236
三、培养具有国际视野的高端涉外法律人才	237
四、提升为区域建设和国家战略发展服务的能力	237
五、不断健全质量保障体系	238

专题一 依法治国建设与法治人才培养

全面推进依法治国,人才是基础。法治人才队伍如何培养是全面推进依法治国中备受关注的问题。党的十八届四中全会通过了《关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》,明确提出要大力提高法治工作队伍思想政治素质、业务能力、职业道德水准,着力建设一支忠于党、忠于国家、忠于人民、忠于法律的社会主义法治工作队伍。这为我们指明了方向,提出了明确要求,政法院校应该为创新法治人才培养机制,服务法治建设进程作出重要的贡献。

第一节 依法治国建设对法治人才队伍提出新的要求

21 世纪以来,我国经济社会快速发展,公民法治意识明显增强,司法环境发生深刻变化,法官、检察官与律师队伍建设取得了显著成就。与此同时也应该看到,与全面推进依法治国的总目标和重大任务相比,现行司法工作仍面临许多亟待解决的新情况、新问题。《决定》提出了建设中国特色社会主义法治体系,建设社会主义法治国家的总目标。《决定》明确指出,“全面推进依法治国,必须大力提高法治工作队伍思想政治素质、业务能力、职业道德水准,着力建设一支忠于党、忠于国家、忠于人民、忠于法律的社会主义法治工作队伍,为加快建设社会主义法治国家提供强有力的组织和人才保障。”加强法治建设,人才是基础。随着近年来我国法治工作队伍建设的不断加强,法官和律师队伍的规范化、专业化、职业化(简称“三化”)水平不断提高,法律服务队伍不断壮大,为我国法治建设进程注入了源源不断的正能量,也对法治人才的培养和选拔提出了更高的要求。

一、我国法治人才队伍现状

党的十八届四中全会拉开了新一轮司法制度改革的序幕,随着改革的不断深入,我国司法体制进一步完善,法治人才队伍建设不断加强。但也应该看到长期以来我国法治人才队伍过程中存在一些问题,影响了我国法治建设进程。主要表现在以下几个方面:

(一) 法官检察官队伍

1. 缺乏统一准入机制

在2001年之前,法官和检察官的招录考试是与律师资格考试分开进行的。2001年,《法官法》和《检察官法》修订,规定对初任法官、检察官和取得律师资格实行统一的司法考试制度,由此确立统一的司法考试制度,司法部据此会同最高人民法院、最高人民检察院共同制定并颁布《国家司法考试实施办法(试行)》,并于次年举办新中国历史上第一届国家司法考试,2016年举办第十五次考试。国家司法考试的举行统一了不同法律职业的任职资格。

然而,统一的司法考试却没有真正统一准入机制。想要获得法官、检察官的资格,除了通过国家司法考试外,还要通过公务员考试,而两项考试之间在命题思路、考试内容等方面均存在较大差异,这也为法官、检察官资格的取得增加了难度。2005年制定的《公务员法》将法官、检察官列入公务员的范围进行管理,这不仅有助于司法考试的权威与效力,更加剧了法官、检察官准入机制的不统一,一些省区在法官、检察官招录过程中采用各不相同的做法,有些省区规定需要通过司法考试和参加本省公务员考试,有些仅规定报考人员具有高等院校法律专业本科以上学历即可而不必通过司法考试,有些则规定已通过司法考试或已取得法学博士学位且具备相应岗位条件的报考人员,则免考法律专业科目(仅参加公共基础知识考试)。^①陈光中教授就建议借鉴国外的经验,只要通过司法考试即可获得法官、检察官资格,不必再进行公务员考试。^②

我国法律职业共同体(法官、检察官和律师)并未真正形成,三种职业之间还

^① 见谭世贵等:《中国法官制度研究》,法律出版社2009年版,第53页。

^② 陈光中:《纪念法官、检察官法实施十周年感言》,《人民检察》2005年第16期。

缺乏有效的互动,法官、检察官辞职当律师的情况很多,而律师被选任法官、检察官的情形却是少之又少,尽管司法考试统一了三者的任职资格,但是对法律职业共同体的真正形成作用有限,无法促进三者的互动,这不利于统一法官、检察官的准入机制。

2. 人员流失和老化日益严重

传统上认为法官、检察官属于公务员岗位,工作稳定,待遇优厚,被老百姓视为“铁饭碗”。对于大部分法科毕业生来说,进入法院或者检察院工作,是最为理想的选择。但是,近些年来,法官、检察官流失却日益严重,尤其是年轻法官、检察官流失现象愈发突出,带来了人员老化的问题。法官流失主要体现在以下方面:第一,基层法院法官流失比重较大,人员流失的数量与所在法院的层级成反比,法院层级越高,人员流失现象相对缓和,法院层级越低,人员流失情况越严重。第二,很多法院流失人员是业务骨干、年轻法官或者拥有高学历的法官,年轻的审判业务骨干加入流失人员队伍是值得关注的现象,这部分法官在长期的审判工作中积累了较为丰富的经验,正是法院审判工作的重要依靠力量。第三,法院系统调动和调往党政机关、检察院是人员流失的主要类型,法院正在成为党政机关优秀人才的培养基地。第四,法院人员流失加速态势明显。过去五年各地法院及时招录了大批人员进入法院,缓解了案多人少的突出矛盾,但法院显然难以提供足够的职级调整空间,也难以提供更多的成长机会,必然产生这些人员成长道路的集中“拥堵”,而法院工作环境、工作压力、工作待遇并没有得到改善。同样的现象也出现在检察官群体中,表现形式和法官群体具有相似性,检察官职务层次偏低,晋升空间受限,在一定程度上影响到检察官工作的积极性,加之高要求与低保障之间的矛盾,使检察机关人才流失严重。^①

造成人员流失的原因不外以下几点:一是工作压力大。近年来法院和检察院受理案件的数量不断增加,案多人少的矛盾始终存在。二是职业风险越来越高。司法环境日益恶化,暴力抗法、法庭闹事、恶意上访等现象层出不穷,使司法权威

^① 黄斌:《当前我国法官流失现象分析与对策建议》,《中国审判》2014年第3期。

受到损害,法官、检察官也因此感到身心俱疲。三是职级待遇不高。法官、检察官的入职门槛日益提高,而工资福利和职级保障却没有多少提高。四是工资收入较低。法官的工资由当地财政负责,相比而言,法官的收入远低于工商、税务等机关公务员,招录法官、检察官有着高门槛、高要求,但是其地位却没有人们想象的那么高,造成法院、检察院无法留住和引进人才,难以吸引高素质人才加盟,这成为人才流失急剧上升的最主要原因。五是一些地方法院推行“一刀切”的离岗政策。即规定男性一般52岁左右、女性一般48岁左右即可提前退休退养,使一些阅历、理论和实践经验丰富的优秀司法人才被迫退居二线或提前退休。^①

3. 人员配备比例失调

截至2013年,我国法官已发展到19.6万人,约占法院队伍的58%。^②法院系统实行人员分类管理改革,面临的首要难题是法院司法辅助人员过少,法官过多,法官与辅助人员比例严重失衡。由于对法院人员实行单一的行政模式管理,法官并没有独立的员额限定。法院编制统一使用,一部分书记员可以在通过司法考试后转任为法官,而他们占用的政法编制数却不发生变化,这样一来,法院无法招录新的人员,造成法官远远多于书记员的不协调比例。由于比例失衡,迫使法官分散精力,处理很多本应由书记员完成的司法事务性工作,同时书记员由于事务繁多,常出现审判文书未校对、案件统计不准确等失误,对审判质量产生负面影响。^③很多具备法官职务的人员由于工作需要,在综合部门从事与审判业务相关的辅助工作,失去审判权,心理不平衡,工作带有情绪。在法官精英化和职业化下,法官仅负责阅卷、主持庭审、合议、起草或审核判决(普通程序亲自起草,简易程序可交由法官助理起草);法官助理负责在庭前会见当事人、主持调解、证据交换、调取证据、整理卷宗,并根据主审法官的意见起草判决书等,法官助理向法官报告工作。^④我国司法高层一直在尝试进行法院人员分类改革,但是效果不明显,

① 赵景慧:《检察人员分类管理制度浅析》,《法制与社会》2013年第16期。

② 欧阳开宇:《中国内地法官人数已达到19.6万人》,中国新闻网, <http://www.chinanews.com/fz/2013/07-25/5085883.shtml>, 2015-04-10。

③ 张薇:《法院人员分类管理制度初探》,《法制与社会》2010年第30期。

④ 雷动:《调研课题:如何完善和优化法院人员配备》,桂东法院网, <http://gdxfy.chinacourt.org/public/detail.php?id=121>, 2015-04-13。

根本原因在于法官所占名额过多,无法提供大量的司法辅助人员岗位。

检察院系统也面临类似困境。最高人民检察院政治部 2013 年 1 月编印的《2012 年下半年检察机关政治工作信息统计数据》显示,全国省级及以下检察院中,检察官 154 697 人,占检察人员总数的 62.9%;书记员 23 884 人,占总数的 9.7%,检察官与书记员的比例不到 65:1。同时,在检察官中,综合部门与技术部门的人员占 22.3%。^①而根据检察人员管理制度,检察官和司法警察均有专门的职务序列,其他检察人员(如书记员)没有独立的序列,职业发展空间小,都将进入检察官序列作为职业目标,现有职位仅作为临时的过渡,造成检察辅助人员队伍缺位。^②

职业保障机制的不完善是我国法官、检察官队伍建设面临的重大问题,这也是造成法官、检察官人员流失的重要原因,甚至可以说是最主要的原因。缺乏卓有成效的法官职业保障制度,尤其是经济保障制度和任职身份保障制度,使法官不能自主、独立、公正审判,损害法律的公正、统一,这往往表现为法官审判受地方保护主义的影响。^③目前,法官对此的议论在于:《法官法》颁布十几年来并未给法院、法官解决什么实际问题,法官的职业保障问题无任何改变,《法官法》在现行的体制下恐怕难有太大的作为,不如全靠《公务员法》,也许更实惠,另外,他们还担心法官重新纳入公务员序列,法院行政化色彩将更浓,法官的职业保障更为困难,法院更不可能依法独立行使审判权。^④这主要体现在:第一,法官权力保障有待加强。地方政府一直将法院视为下属职能部门,各种党政考核法院均被卷入其中,加之地方各级法院的人财物等均受制于地方党政部门,法院独立审判无法得到有效的保障。第二,法官工资参照公务员标准执行,职业特点很难得到体现。尽管《法官法》第 36 条规定由国家根据审判工作特点来规定法官的工资薪水和津

① 见邢小川:《我国检察人员分类管理相关问题研究》,安徽大学 2013 年硕士学位论文,第 8 页。

② 沈利强、钟丽、陆明敏、周红瑜:《检察人员分类管理研究》,《法制博览》2014 年第 19 期。

③ 谭兵、王志胜:《论法官现代化:专业化、职业化和同质化——兼谈中国法官队伍的现代化问题》,《中国法学》2001 年第 3 期。

④ 高鸿宾:《法官的职业保障亟待改善——〈法官法〉颁布十周年有感》,《法律适用》2005 年第 7 期。

贴、福利待遇等,但至今并没有建立立足法院和法官实际的工资薪金以及津贴、福利待遇制度,对法官的激励作用极其有限,也加剧了法官流失。第三,法律制定有疏漏以及缺乏法官身份保障制度。《人民法院组织法》和《法官法》均缺少对法官的特殊保护,仅仅作了原则性规定,对如何具体执行却没有具体的规定。第四,现行法律没有明确法官依法履行审判职务时享有的职业保障,法官在履行职务过程中受到干扰或人身安全遭到侵犯时缺乏具体而有效的保障措施,这使得法官面临巨大的审判压力和职业风险,有损司法权威和审判事业的发展。^①

我国检察官身份保障水平也一样偏低,主要表现在:一是实践中一些地方在免除检察官职务调任其他工作上存在不够规范、随意性较大的现象,存在出于个人恩怨、个人目的而免除办案检察官职务的问题,对检察官严格依照法律办事造成较大影响。二是由于机构改革、职务职数的限制等各种原因,50岁左右经验丰富的检察官提前退休、提前离岗或被分流的现象不同程度地存在,加剧了检察官职业的不稳定。三是存在检察官因职务行为受到不当责任追究的情形,极大影响了检察官依法办案的自信心和积极性,导致检察官通过增加环节、推卸责任等行为以规避职业风险,影响了司法效率和公正。四是检察官维护自身权益尚无制度化保障,存在权利受到侵害之后救济渠道不畅的问题,权利受到侵害的检察官只能转通过依靠寻求上级私人关系来保护自己的权利。^②

(二) 律师队伍建设存在的问题

1. 律师职业道德缺失

随着律师队伍规模的不断壮大,业间竞争也日趋白热化。不少律师为了获得案源或是赢得官司,视职业道德于不顾,屡屡做出各种超越道德底线乃至触犯法律的行为。从中华全国律师协会收到的有关投诉律师违反职业道德的案件来看,律师违反职业道德的现象主要表现为:(1)私收费、打白条,肆意扩大代理费,加重当事人负担。(2)说大话给予虚假承诺。代理前承诺当事人案件百分之百胜

① 宁杰、程刚:《法官职业保障之探析——以〈法官法〉中法官权利落实为视角》,《法律适用》2014年第6期。

② 高丽蓉、姜昕:《检察官身份保障制度之完善》,《人民检察》2011年第6期。

诉,回避案件的真实情况,为了获得代理权对当事人进行错误引导。(3)拉关系、走后门,为迎合当事人急于求胜的心理,吹嘘与办案人关系密切。(4)工作懈怠,没有责任心,轻视当事人,经常失信于当事人。(5)收费前后态度发生明显变化,收费前随叫随到。收费后,当事人有事找律师,律师不是借口开庭,就是说出差了,为见律师很费周折,甚至受到律师指责。而2013年发生的李天一案以及新近发生的北京锋锐律师事务所被查、该所多名律师被刑事拘留事件,都在很大程度上反映了律师职业道德缺失的现状。在李天一案中,李某的辩护律师不仅为了赢得官司胜利,完全视案件情节与证据不顾,做出了诸如肆意捏造李天一案是被害人杨某一手策划以及诋毁受害者犯有组织卖淫罪、敲诈勒索罪等违反职业道德的行为;还有部分李某的辩护律师为了扩大影响力和知名度,无视委托人的权益,或是把辩护词提前放到微博等网络平台上曝光,或是将自己与委托人监护人的短信来往曝光给报纸、媒体,严重侵犯了委托人的隐私。在北京锋锐律师事务所事件中,该所被披露自2012年7月以来已先后组织策划、炒作了40余起敏感案件。他们惯常使用的伎俩包括让律师在庭内、网上公开对抗法院法官,以及幕后指使所内一些专门负责挑头滋事的骨干人员组织访民举牌、喊口号进行滋事等。这些行为表面上打着维权、正义、公益的口号,实则是事务所提高名气、增加曝光率、扩大影响力的手段。可以说,锋锐律师事务所为了扬名、获利,不惜以扰乱社会正常秩序、丑化政府形象以及破坏我国法治建设为代价。律师这种职业道德缺失的情形势必在很大程度上影响当事人对律师的信任,动摇人们对律师制度乃至整个司法制度的信心,给律师执业环境带来严重的危机。

2. 律师专业化分工不精细

纵观发达资本主义国家律师业务范围,其专业化分工极其精细。如在美国,律师分为公职律师和私人律师。其中,公职律师只为政府机关而不面向社会公众提供法律服务,而私人律师又按其提供的法律服务领域分为公司律师、专利律师、离婚律师、劳资律师、税务律师、刑事律师等,分类非常精细。再如在英国,律师分为出庭律师和事务律师,其中出庭律师是指专门在高等级的法院出庭为当事人辩护的律师,而事务律师一般需要从事比出庭律师更为广泛的法律性事务工作,包

括负责庭审前的各种准备工作以及在低等级法院出庭替当事人进行辩护等。这种精细化的专业分工,对于律师专业素质乃至一国律师业整体竞争力的提高都具有非常大的促进作用。反观我国,只有《律师法》对律师的业务范围作了笼统的规定,尚无与之相配套的具体专业分类。许多律师,尤其是在小规模律师事务所的律师,都属于“万金油型”的律师,缺乏明确的专业化分工,处于“全方位业务”的工作状态。

3. 律师行业地区发展不平衡

因地区经济发展程度、高校法学教育水平以及当地人民群众法律维权意识强弱不同,律师队伍出现了发展极不平衡的状态。西部等内陆地区的律师与东部沿海地区的律师相比,无论是在数量还是在质量上都有较为明显的差距。就以2012年底统计数据为例,我国共有律师232384名,律师事务所19361家,而其中西部地区律师共有4.6万余人,律师事务所大概有4000多家,都只占我国律师和律师事务所数量的20%左右。^①且西部地区的律师大多集中在省会城市,一些偏远县以及少数民族县的律师非常少,有些甚至没有律师。另外,西部律师的学历层次以及专业素质也普遍比东部律师低很多。在西部,很少有律师具有双学位、硕士学位或者博士学位,大部分律师只有本科学历(包含非法律专业的本科学历),有些甚至连本科学历都没有。而且西部地区的律师在知识结构上也比较单一,缺乏复合型的法律人才,特别是缺少能够处理涉外法律事务的高层次律师人才,这就在很大程度上限制了西部地区律师的服务领域以及职业竞争力。而上述这种律师业务区域发展不平衡的情形反过来又制约了当地经济的发展以及当地民众法律意识的培养,由此形成恶性循环。

4. 高端律师人才匮乏

随着我国市场经济日益发展、世界经济一体化程度不断加强,以及国际、地区间经济交往日益增多,有关金融、证券、房地产、招标投标、融资租赁、政府采购、国际投资、国际贸易以及知识产权等新型复杂的经济交往形式正频繁出现在经济生

^① 刘耀堂:《全国律协首次发布〈中国律师行业社会责任报告〉》(附报告全文),中国律师网, <http://www.acla.org.cn/html/xinwen/20130827/11102.html>, 2013-08-27。