

Om advokatfullmektiger

*En kvalitativ studie av advokatfullmektiger
ansatt i store advokatfirmaer*

Marit Heimdal

Cand. polit 2007

2. mai 2007

Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

FORORD	5
SAMMENDRAG	7
1 INNLEDNING	11
1.1 Organisering av advokatfirmaene	12
1.2 Om advokatfullmektigstillingen	13
1.3 Tidligere relevante norske studier	14
1.4 Problemstillinger	15
2 OM PROFESJONER	19
2.1 Om profesjoner	19
2.2 Særlig om den juridiske profesjon	21
3 TEORETISK TILNÆRMING	25
3.1 Sosial bakgrunn, studier, yrkesvalg og rekruttering	25
3.2 Opplæring, arbeid og fakturering.....	34
3.3 Opprykk og karrieremuligheter.....	38
4 METODE	41
4.1 Bakgrunn	41
4.2 Kvalitativ metode	41
4.3 Relevant metodologisk teori	43
4.4 Forprosjekter	44
4.5 Utforming av intervjuguide.....	46
4.6 Rekruttering av informanter	48
4.7 Intervjusituasjonen	49
4.8 Bearbeiding av intervjuene	51
4.9 Bruk av sitater i teksten.....	52
5 INTERVJUOBJEKTENES BAKGRUNN OG VEIEN FRA STUDIET FREM TIL NÅVÆRENDE STILLING.	53
5.1 Sosial bakgrunn og familiesituasjon	53
5.2 Motivasjon for valg av studie og yrke	54
5.3 Intervjuobjektens valgfag.....	56
5.4 Intervjuobjektens rekruttering til nåværende stilling.	58
5.5 Diskusjon	58
5.6 Oppsummering kapittel 5.....	67
6 OPPLÆRING, ARBEIDSFORHOLD OG KRAV TIL FAKTURERING	69
6.1 Intervjuobjektens opplæring.....	69

6.2	Opplæringsprogrammer	70
6.3	Tilgang til generell hjelp	72
6.4	Tilgang til prinsipal	73
6.5	Hvordan er arbeidsdagen	74
6.6	Krav til fakturering	76
6.7	Diskusjon	78
6.8	Oppsummering kap 6	88
7	OPPLEVELSE AV EGEN ARBEIDSSITUASJON OG FREMTIDSMULIGHETER.....	89
7.1	Opplevelse av eget arbeid sammenlignet med de andre fullmektige på kontoret	89
7.2	Vanskelige utfordringer i arbeidsdagen	90
7.3	Det morsomme ved jobben	93
7.4	Mulighetene til opprykk	94
7.5	Diskusjon	97
7.6	Oppsummering kap. 7	105
8	AVSLUTTENDE KOMMENTARER.....	107
9	LITTERATURLISTE	111
10	VEDLEGG	115
10.1	Bourdieu's maktinndeling	115
10.2	Intervjuguide	116

Forord

Denne oppgaven er et resultat av at Den norske Advokatforening har bedt Næringslivshistorisk Institutt på Handelshøyskolen BI om å skrive et bokprosjekt i forbindelse med Den norske Advokatforeningens 150 års jubileum i 2008. Etter drøftinger med Harald Espeli på BI kom vi frem til at det mest nyttige for dem var noe om advokatfullmektigers hverdag. Dette er det ikke mye litteratur på i dag. Føringerne fra BI har vært minimale, og det har stort sett vært opp til meg i samarbeid med veileder å finne de mest interessante problemstillingene i så måte.

Bakgrunnen er delvis et resultat av oppdraget fra BI, men også et resultat av min spesialisering i retts sosiologi. I utgangspunktet var det meningen at jeg skulle skrive en mer historisk oppgave som skulle inkludere advokater som hadde fått bevillingen sin for ca 5 år siden, men det ble raskt klart at det ville være en oppgave som ville favne over for mye. Det måtte da tas et valg, og i samarbeid med oppdragsgiver ble det prioritert som det viktigste å finne ut av hvordan advokatfullmektigene har det. Jeg har hatt stort utbytte av å sette meg inn i oppgavens tema, og hatt stor glede av å gjennomføre den.

Jeg vil rette en takk til Arne Mastekaasa som tålmodig har holdt ut med meg. I tillegg har hjelp og støtte fra Mamma og Elise vært avgjørende for å få fullført oppgaven. De har sørget for både mat og omsorg til tre små som nå gleder seg til å leke med mammaen sin. Verdien av min sosiale kapital kan ikke transformeres til reell økonomisk verdi!

Sammendrag

Jeg var interessert i å finne ut av om det var en sammenheng mellom fullmektigenes bakgrunn og ansettelse i et stort forretningsadvokatfirma. En overvekt av mine informanter kom fra hjem hvor en eller to av foreldrene hadde akademisk bakgrunn. I følge Bourdieu foregår det en overføring av kapital fra foreldre til barn som gjør det lettere for denne gruppen å ta et høyere studie sammenlignet med barn som kommer fra hjem hvor lang utdanning ikke er vanlig. Selve utdanningssystemet favoriserer også denne gruppen (Bourdieu 1995). Mine informanter finner også partnere som har samme type utdanning som dem selv, og deres venner faller inn i samme gruppe. Etableringen av nettverk kan ses som en investeringsstrategi som består i å ivareta sosiale relasjoner som antas å gi umiddelbar eller senere nytte.

Mine informanter rapporterer at valg av studie er enten basert på samfunnsengasjement eller nysgjerrighet etter innblikk i rettslære på videregående skole. Ingen har fått eksplisitte krav hjemmefra om å ta en høyere utdanning, men har heller opplevd høyere studium som forventet. Samtlige har tatt fag som kan relatere seg til forretningsjus. Det viktigste for valg av valgfag ser ut til å være strategi- og fornuftshensyn, deretter at faget er lett og ikke krever så mye arbeide og interesser. Det er de ekspressive verdier, hvor realisering av evner og anlegg er viktig, som mine informanter rapporterer er en grunn til at de har valgt en advokatfullmektigstilling.

I tillegg til gode karakterer ser det ut til at betydningen av sosial kapital for rekruttering til en advokatfullmektigstilling. Som Hansen (2000) finner, har barn med oppvekst i akademiske hjem lettere for å tilegne seg det juridiske språket fremfor barn fra ikke akademiske hjem. Det er disse som oppnår de beste karakterer på studiet. Det skjer med andre ord en overføring av kulturell kapital.

Det er kommet klart frem i undersøkelsen at opplæringen oppleves som mangelfull og lite strukturert. Dette gjelder både den opplæringen man kan forvente i studietiden og den opplæring som blir gitt i advokatfirmaet. Åtte av 11 informanter mener at de ikke har fått tilfredsstillende opplæring og til tross for eksisterer

opplæringsprogram for fullmektiger i firmaet blir ikke disse alltid fulgt opp. Jeg har særlig diskutert opplæringen i lys av Freidson (2001) som skisserer tre ulike typer opplæring. For profesjonene skjer hovedsaken av opplæring innen utdannelseinstitusjonene. Informantene forteller at de ikke har fått opplæring i advokatyrket i løpet av studietiden, og at selve studiet er for teoretisk. Det å være advokat er for en stor grad et praktisk yrke. Det kan stilles spørsmål om den manglende opplæringen innen det praktiske på universitetene kan begrunnes i at de som jobber der ikke har den praktiske erfaring som er nødvendig for reell kunnskapsoverføring.

Tilgangen til principal for mine informanter oppleves likeledes som mangelfull. Informantene angir å ha en høy terskel for å henvende seg til vedkommende dersom det ikke er snakk om spørsmål som kan knyttes til fakturerbare timer. Fullmektigene har et klart ønske om å få mer opplæring av sin principal, og bli tatt mer med på møter og i rettssaker.

Fullmektigene intervjuet i denne undersøkelsen bekrefter hva blant annet Bahus (2001) og Wallace (1997) finner i sine studier. Det er et stort arbeidspress på fullmektigene som fører til at de arbeider langt utover normert arbeidstid. Fullmektigene blir gitt oppgaver med svært korte tidsfrister av sine overordnede. Mine informanter har også alle sammen et budsjett å forholde seg til selv om forskjellen i budsjettkravene fra firma til firma synes å variere stort. Faktureringskravet ser da også ut til å spille en stor rolle for antall timer som nedlegges i arbeidet.

Det ser ut til at fullmektigene tar med seg konkurransementaliteten fra studiet (Hansen 2000) inn i sitt arbeid. Mine informanter er svært opptatt av å ha mye å gjøre og å vise det for de andre fullmektigene. Dette viser seg blant annet i at de ikke skal ha tid til å spise lunsj, og at de jobber mye overtid. Dette blir beskrevet som en investering i fremtiden av en informant. Det blir også rapportert om skjev fordeling i tildelingen i arbeidsoppgaver, og de føler et stort press på seg med å levere gode arbeider så de blir prioritert neste gang noe skal gjøres.

Konkurranspreget blant fullmektigene kan forklares i muligheten for opprykk. Måten advokatkontorene er organisert på gir kun et mindretall mulighet til å bli advokat og senere partner i samme firma. ”Turneringsteorien” (Galanter & Palay 1991) kan være en forklaring til konkurransen mellom fullmektigene. Belønningen for de få som har mulighet til opprykk er stor. Alle så nær som en i mitt utvalg mener at de har gode fremtidsmuligheter i det firmaet de nå er ansatt i. I følge tidligere studier er ikke dette en realitet (Wallace 1997, Bahus 2001, Papendorf 2002).

1 Innledning

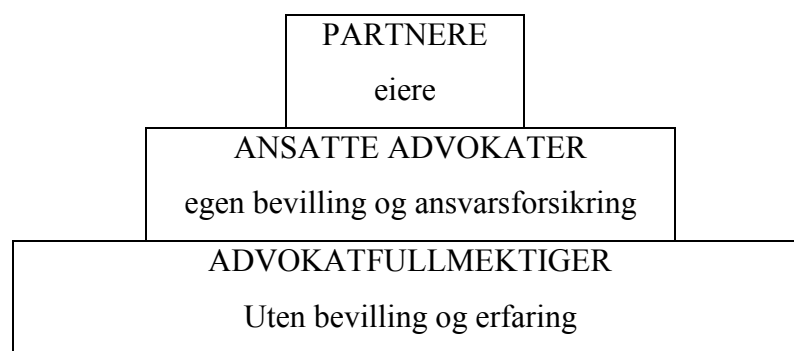
Denne oppgaven omhandler, som tittelen angir, advokatfullmektiger ansatt i de største forretningsadvokatfirmaene i Norge. Undersøkelsen baserer seg på elleve kvalitative intervjuer foretatt blant advokatfullmektiger i fire firmaer som er blant de ti største i Norge. Jeg vil i det følgende skissere oppgavens relevans, området for undersøkelse, problemstillinger og struktur.

Advokatfullmektiger som yrkesgruppe har vært lite undersøkt. Den finnes en rekke studier som tar for seg fullmektigene, men kun i forbindelse med studier om advokatstanden generelt. Undersøkelsen er derfor interessant innenfor både profesjonssosiologien og retts sosiologien fordi den tar opp temaer som er relevante for en spesiell gruppe av arbeidstakere innen den juridiske profesjon som til nå i et begrenset omfang har vært gjenstand for studier. Spesielt for denne gruppen arbeidstakere er blant annet at den omfatter personer med mulighet for en betydelig status og posisjon i samfunnet gjennom en fremtidig advokat- eller partnerrolle. Det gir muligheter til adgang i et forholdsvis lukket system som advokatbransjen kan ses som. De er i stand til å produsere eller avgrense egne rammer, hvilket indikerer en sterk profesjonell autonomi. I dette ligger det en mulighet for betydelig makt i kraft av rollen som utfordrer av eksisterende rettsregler og som pådriver i etablering av nye. I tillegg innehar de store advokatfirmaene som fullmektigene i denne oppgaven er gjenstand for, betydelig makt som rådgivere og samarbeidspartnere både for store aktører innen det private og det offentlige næringsliv. I dette ligger blant annet den relasjonen som eksisterer mellom klient og advokat. Advokaten er tilsynelatende kun en rådgiver i dette forholdet, ”...men advokaten er i dette forholdet ikke selv uten makt, fordi han sitter på kunnskap som klienten ikke rår over. Advokaten kan påvirke utfallet av saker fordi han rår over kunnskaper som kan rasjonalisere, sikre, konservere og legitimere klientens virksomheter” (Papendorf 2002:142). En advokats anerkjennelse og makt er allerede i kraft av henvendelsen karakterisert som en ekspert, og denne henvendelsen skjer ofte på bakgrunn av firmaets renomee. Det er derfor av interesse hvordan arbeidstakerne sosialiseres inn i rollen som advokat og hvordan mulighetene for utvikling av individuell autonomi er tilrettelagt. Jeg vil som

en start kort skissere hvordan de store forretningsadvokatfirmaene er organisert og deretter skissere fullmektigrollen.

1.1 Organisering av advokatfirmaene

Et advokatfirma i den størrelsesorden som er tema for denne oppgaven er typisk organisert etter en hierarkisk struktur hvor de ulike stillingstypene er klart rangert:



Advokatfirmaer har ikke adgang til å organisere seg i aksjeselskap. Dette er et virkemiddel for at de skal fremstå som uavhengige og at det ikke skal være eiere involvert som har økonomiske fordeler av utfallet i de enkelte sakene. De er derfor organisert som partnereide selskaper hvor eierne er solidarisk ansvarlig for driften. Partnerne er ansvarlig for å hente inn oppdrag og sitter med den største klientmassen, kunnskap og erfaring. De mottar hovedtyngden av sin inntekt i form av utbytte og ikke lønn. De ansatte advokatene er som regel ansatte med lønn og bonus etter egen inntjening. Dette innebærer også at de er ansvarlig for å skaffe sine egne oppdrag ved siden av å bistå partnerne. De opererer med egen ansvarsforsikring som de etter gjeldende regelverk er pliktig å iverksette. Fullmektigene er ansatte under opplæring, de opererer under en ansvarlig advokats, gjerne partners, ansvarsforsikring. De mottar lønn og det er kun i den senere tid hvor fullmektigene har fått utarbeidet bonusordninger i en del firmaer. De har ikke ansvar i like stor grad for å skaffe egne klienter.

Det er, også i følge tidligere litteratur (Bodin 2000) stor forskjell om man jobber i sentrumsnære advokatfirmaer, og her igjen om man jobber i et stort advokatfirma eller et lite firma, enn om man jobber i firmaer plassert utenfor de store byene

(såkalte landhandlerfirmaene). Den største forskjellen er typen klienter. I de store firmaene er det hovedsakelig snakk om forretningsjuss, mens i de mindre sentrumsnære firmaene er mange av klientene mindre næringsliv, kommuner og noen få privatklienter. De små kontorene utenfor byene har i større grad privatpersoner som klienter.

1.2 Om advokatfullmektigstillingen

Når man er advokatfullmektig kan man enkelt si at man er en meget godt utdannet lærling. I tillegg til studiet som senere vil bli kort beskrevet, må man gjennom en viss praksistid og opplæring før man får advokatbevilling. Denne gir rett til å representere klienter på egenhånd i eget navn, i tillegg til at man har det hele og fulle ansvaret for den jobben som blir gjort. Man kan jobbe i et firma eller man kan hvis man ønsker starte en egen praksis. Skillet går på at man kan iverksette sin egen ansvarsforsikring som utøver av yrket. I de store firmaene betyr ikke nødvendigvis at advokatbevilling automatisk fører til endret tittel eller opprykk i firmaet. Det er en rekke formelle krav som skal oppfylles før man får utstedt en advokatbevilling, og denne utstedes utelukkende av Tilsynsrådet for advokatvirksomhet, som også forsøker å se til at de formelle kravene blir fulgt. De formelle kravene er med noen variasjoner at man må arbeide som fullmektig i 2 år. Man må ha ført tre privatrettslige saker for retten, evt strafferettslige saker men da er kravet til antall noe annet (prosedyreerfaring). Man må være ansatt og under oppfølging av en advokat som skal opptre som ens prinsipal. Denne er også ansvarlig for veiledning og oppfølging. Det skal klart fremgå hvem som er ens prinsipal i klientkontakt og kontakt med offentlige eller rettsvesen. Det er krav til at man skal ha sine arbeidslokaler på samme sted som prinsipalen, og lønnen skal minimum tilsvare minste juristlønn i staten, provisjoner eller bonuser skal komme i tillegg til denne lønnen. Før bevilling kan utstedes må den fullmektige ha gjennomgått et advokatkurs. De formelle retningslinjene er uttrykt i Domstollovens § 220 og § 223 samt Advokatforskriften § 8. I tillegg har Tilsynsrådet for advokatvirksomhet gitt ytterligere retningslinjer samt Juristforbundet, som blant annet er det forbundet som organiserer de fleste fullmektiger ved siden av jurister ansatt i det offentlige.

Jeg bestemte meg for å intervju fullmektiger som arbeidet blant de 10 største advokatfirmaene i Oslo, og har fortatt intervjuer i fire selskaper som befinner seg innenfor topp ti listen rangert etter antall ansatte og omsetning. Bakgrunnen for det er at jeg har lettere for å finne aktuell litteratur relatert til nettopp denne målgruppen som jeg vil presentere litt senere i dette kapittel, samt at jeg anså denne gruppen for å være den med det største arbeidspresset. I tillegg er denne type advokatfullmektigstilling noe av det som blir ansett som noe av de mest lukrative og prestisjefylte stillingene en nyutdannet jurist kan få, bortsett fra stillinger i Justisdepartementets lovavdeling og ved Regjeringsadvokatens kontor. Jeg finner belegg for denne påstanden ut fra hva mine informanter har sagt, samt egne antagelser i følge litteratur som forteller om hvordan de store firmaene benytter seg av universiteter som rekrutteringsplasser for de beste studentene (Papendorf 2002)

Etter å ha lest relevant litteratur, samt snakket med Tilsynsrådet, Den norske Advokatforeningen, Juristforbundet, noen advokater, advokatfullmektiger og partnere og tidligere studenter som har skrevet retts sosiologiske oppgaver kom jeg frem til de problemstillinger som jeg anså som de mest relevante.

1.3 Tidligere relevante norske studier

Jeg vil kort presentere tidligere gjennomførte norske studier som har vært nyttig for å finne problemstillinger, og som jeg kommer til å relatere en rekke av mine egne funn til. Jeg kommer til å presentere en rekke av deres funn i relasjon til mine egne i diskusjoner senere i oppgaven.

Knut Papendorf (2002). Denne undersøkelsen tar for seg advokatene og deres hverdag i globaliseringens tid, og deres eventuelle makt og innflytelse.

Undersøkelsen er gjennomført på bakgrunn av intervjuer med 19 advokater og en administrativ leder. Informantene er blant annet blitt spurt om sin bakgrunn, protypisk arbeidsdag, arbeidstid og faktureringskrav.

Marianne Klungerland Bahus (2001). Avhandlingen baserer seg på en kvantitativ undersøkelse blant 872 personer som alle er medlem i Den norske Advokatforening og tar for seg en rekke interessante problemstillinger som gjelder for advokatbransjen. Hun finner at det som er viktigst for advokatene i sine hverdager

er fag, fakturerte timer, inntjening og kostnadsnivå. Videre finner hun at alle fusjonene innen bransjen er et resultat av markedstilpasning, og at dette er i ferd med å skape et skille innen bransjen mellom høystatus- og lavstatusjus.

Inger Marie Bodin Åkvåg (2000). Formålet med undersøkelsen er å kartlegge ”Rekrutteringsbakgrunn, bostedsbeliggenhet, studie –dager, -vaner, og –problemer, karakterer, eksamenspress, yrkesplaner, foruten deres meninger om enkelte utvalgte temaer knyttet til det å være jusstudent.” (Åkvåg 2000:3) Undersøkelsen baserer seg på 450 spørreskjemaer besvart av jusstudenter ved Universitetet i Oslo. Studentene har en spredning i studieløpet fra tidlig til sent i studiene. Hun finner blant annet at det fortsatt er skjevrekuttering til jusstudiet med hensyn til akademisk bakgrunn, men denne er avtagende. Den gjennomsnittlige jusstudenten ønsker å bli advokat. Det eksisterer et stort karakterpress studentene i mellom da karakterene blir en måleenhet på hvor mye kunnskap en har. I tillegg viser det seg at 25% av studentene ønsker en multiutdannelse, gjerne innen økonomi.

Marit Hoel (2000). Rapporten tar for seg rekrutteringspolitikk og praksis, oppgavetildeling og spesialisering og utvelgelseskriterier og prosedyrer for opprykk. Det er intervjuet 26 advokatfullmektiger/ faste advokater, 15 partnere og 4 ledende administrative ansatte. Resultatene viser at det er en utvikling mot økt spesialisering, større vekst i advokatbransjen, en økning i antallet fullmektiger sammenlignet med antallet partnere, og større vekt på differensiert overskuddsdeling og avlønning av fullmektiger.

1.4 Problemstillinger

Etter mange samtaler og en rekke forundersøkelser som blir senere beskrevet, har jeg valgt å konsentrere meg om problemstillinger som nevnt nedenfor ut fra et ønske om å forsøke å finne mer ut av fullmektigenes bakgrunn, arbeid og opplevelse av egen rolle.

Advokatfullmektigenes sosiale bakgrunn. Tidligere studier viser at det er en hovedvekt av de som kommer fra akademiske hjem som oppnår de beste karakterer på studiet (Hansen 2000). I tillegg er det dokumentert at det er de med de beste karakterer som får anledning til å få en stilling som advokatfullmektig (Papendorf

2002). Hvor stor sammenheng mellom bakgrunn og ansettelse i et forretningsadvokatkontor kan vi da finne? Er det tilfelle at de som blir ansatt i denne type firmaer kommer fra såkalte privilegerte hjem?

Motivasjon for valg av utdanning og valgfag. Det er interessant å finne ut hvorfor de har tatt den utdannelsen de har valgt, og særlig hvorfor de har ønsket å starte på en advokatkarriere i et forretningsjuss firma som i bransjen er kjent for å være et av de mest anstrengende, men dog et av de mest innbringende steder man kan jobbe. Når det gjelder valgfag, er jeg interessert i å finne ut om det er tilfeldig hvilke valgfag man tar i løpet av studiet, velger man ut fra sine særinteresser eller velges det valgfag ut fra hva som er strategisk med hensyn til en fremtidig jobb.

Rekruttering. Erfaringen tilsier som nevnt at det stort sett er de best uteksaminerte fra sine kull som får en mulighet til å få en stilling som advokatfullmektig i et av de store forretningsjuss firmaene. Jeg ønsker derfor å vite om de jeg har intervjuet har blitt rekruttert gjennom ordinære stillingsannonser eller om de har fått stillingen gjennom andre rekrutteringskanaler som bekjentskaper eller lignende. Spørsmålet her blir hvorvidt sosial kapital er av betydning for rekruttering til denne type stillinger.

Opplæring. Tidligere undersøkelser (Hoel 2000) og signaler gitt av det offentlige, interesseorganisasjoner og bransjen selv er at denne opplæringen ikke alltid fungerer tilfredsstillende for fullmektigene. Opplæringens funksjon er i tillegg til det faglige som skal læres også en utvikling i individuell autonomi. Man skal kunne forvente at de firmaer som er blant de største advokatkontorene i Norge har en strukturert opplæringsplan for sine nyansatte. Opplever intervjuobjektene sin opplærings situasjon som mangelfull eller tilfredsstillende?

Overtid og fakturering. Er det forventet at man skal jobbe utover normert arbeidspress, og i så fall hva skyldes dette? Kan man forvente at relativt nyansatte opplever krav til fakturering fra starten av? I henhold til blant annet Hoel (2000), Bahun (2001) og Papendorf (2002) opplever advokatfullmektigene et betydelig arbeidspress og faktureringskrav. Det er interessant å da høre hvordan fullmektigene selv rapporterer og disse kravene.

Opplevelse av eget arbeide. Jusstudentene er kjent for å utøve et stort konkurransepress på hverandre (Hansen 2000). Hvordan man opplever eget arbeide sammenlignet med de andre ansatte i tilsvarende stillinger kan eventuelt ha sammenheng med det konkurransepresset de har erfart fra studietiden. I tillegg er det

interessant å se om det er årsaker til et eventuelt konkurransepress gjennom mulighetene for forfremmelse internt i bedriften.

Fremtiden. Undersøkelser viser at antallet advokatfullmektiger har økt de senere årene, mens antallet partnere ikke har økt tilsvarende (Hoel 2000, Papendorf 2002). Jeg ønsker å se om mine informanter mener de har en mulighet til å komme til toppen i det firmaet de nå er ansatt i. I motsetning til andre profesjoner hvor utvikling i karrieren innebærer et bytte av arbeidsplass, anses det for en advokat et betraktelig sprang i den sosiale mobiliteten hvis de avanserer internt i firmaet.

2 Om profesjoner

Det er umulig å snakke om advokater og advokatfullmektiger uten å snakke om profesjoner. Til å starte med vil jeg beskrive profesjoner, før jeg vil gå nærmere spesifikt inn på den juridiske profesjon og advokatbransjen.

2.1 Om profesjoner

Det finnes mange ulike typer profesjoner, vi har blant annet leger, teologer, sykepleiere og jurister. Enkelt kan vi si at en profesjon er et yrke eller en stilling som innebærer at man må ha en viss type utdanning som kvalifiserer til et bestemt yrke med tilhørende autoritet og status. En profesjon skal beskytte mot ukvalifisert konkurranse, og det gir en viss sosial status (Eurut 1994:2). Det er til enhver tid en debatt om hva man legger i en profesjon, for det er mange som også vil inkludere en rekke andre yrker innen profesjonsbegrepet. Tradisjonelt har det vært snakk om profesjoner som noe som forutsetter en høy formell utdanning som universitetsutdanning, men det er også en rekke andre utdannelser som ikke er av like lang varighet som også kan tenkes å høre inn under profesjonsbegrepet. Som eksempler kan nevnes sykepleiere eller sosialarbeidere. Det er her snakk om yrker hvor det kreves en noe lavere høyskole eller universitetsutdanning, gjerne omtalt som semiprofesjoner. Jeg vil i denne oppgaven omtale profesjoner i tradisjonell forstand, som forutsetter høy formell utdanning på universitetsnivå. Mange har gitt gode og klare definisjoner av hva en profesjon er, jeg vil starte med den norske sosiologen Ulf Torgersen som har definert en profesjon som *”Vi sier at vi har en profesjon hvor 1) en bestemt langvarig utdanning erverves av 2) personer som stort sett er orientert mot oppnåelse av bestemte 3) yrker som i følge av sosiale normer ikke kan fylles av andre personer enn de med denne utdannelsen”* (Torgersen 1971:10). Det er altså en klar kombinasjon mellom teoretisk forankring og yrkesutøvelse. Det er naturlig i denne sammenheng å nevne ferdigheter. Man oppnår visse egenskaper og ferdigheter gjennom utdannelsen som kvalifiserer en til å utføre en viss oppgave eller yrke. For å utøve et visst yrke kreves det en formell

utdannelse, og de som ikke har denne utdannelsen kan ikke kalle seg ved yrkestittel som for eksempel lege eller jurist. I mange tilfeller er også denne tittelen beskyttet og kan ikke benyttes av andre enn de som innehar tittelen. I tillegg til en formell kompetanse kreves det også for mange profesjoner at man har en viss periode i forkant av endelig utdannelse eller tittel hvor man har en læretid eller praksis. Leger er i turnus og for advokater trenger man en bestemt tid som advokatfullmektig før man får benytte seg av tittelen advokat. I tillegg til denne forbindelsen mellom utdannelse og yrke finner vi også gjerne at det eksisterer en organisasjon som ivaretar yrkesgruppens eller de med den samme utdannelsens interesser. Det refereres til Talcott Parsons som mener at det mest karakteriske ved samfunnsutviklingen på 1900 tallet er fremveksten av ”det profesjonelle komplekset”, våre dagers ekspertgrupper. (Korsnes et al 1997:247). Et av hovedpoengene for organisasjonene er å sikre medlemmenes økonomiske og sosiale fortrinn, samtidig som organisasjonen skal jobbe for økt anerkjennelse og dermed muligheter for medlemmenes sosiale mobilitet. Denne organisasjonen vil i tillegg bidra til å gi retningslinjer for yrkets utøvelse, hvem som kan kvalifiseres til deltagelse i organisasjonen, og hvem som anses som uverdige for deltagelse blant profesjonsmedlemmer. Her er det verd å merke seg at det ikke er en regel at det ene har oppstått før det andre. I de fleste tilfelle har organisasjonen oppstått som en konsekvens av utdannelsen, men det er også eksempler på at en utdannelse har oppstått som en konsekvens av organisasjonspress. (Torgersen 1972:33). Går vi til sosiologisk leksikon finner vi følgende kjennetegn ved en profesjon: ”*De profesjonelles praksis er basert på teoretisk kunnskap, deres kompetanse garanteres gjennom eksamener, de arbeider for allmennhetens beste, utøverne er en del av en spesiell organisasjon, og det finnes en handlingsetikk som garanterer yrkesintegriteten. Videre har de profesjonelle stort sett samme vurderinger, et felles, ofte esoterisk, språk, og de garanterer neste generasjons kompetanse gjennom seleksjon, utdanning og eksamener.*” (Korsnes et al 1997:247)

Det foreligger sterke interesser bak profesjonalisering, og det er vel ikke å overdrive at organisasjonene som omfatter de ulike profesjoner betyr mye for utvikling av samfunnet, både teknisk og politisk. Vi kan her trekke inn begrepet profesjonell autonomi, hvilket refererer seg til en profesjons vurderinger av hva som er relevant kunnskap eller riktige teknikker eller metoder for å utøve yrket. (Wallace 1995). Det er et spørsmål om hvem som skal ha kontroll over profesjonens innhold og utøvelse.

Et viktig argument for å bevare den profesjonelle autonomi er at man må bevare og beskytte profesjonens kunnskap og virke mot at den blir vurdert av ikke kvalifiserte. Motsatt av autonomi finner vi hetromoni eller fremmedstyre hvilket da betyr at man blir styrt eller bestemt over av noe annet (Henriksen og Vetlesen 1997).

Profesjonsautonomi er av mange blitt nært forbundet med profesjonsmakt (MacDonald 1995:5). Det har tradisjonelt vært fire viktige elementer i profesjonenes makt: 1) de har hatt kontroll over utdanningen og sanksjonsordninger over sine utøvere, 2) de har hatt kontroll over sine arbeidsplasser, 3) de har hatt kontroll over markedet gjennom sitt monopol som tjenesteleverandør og har selv satt prisene for sine tjenester og 4) de har hatt en viss kontroll over staten og vært selvbestemmende med hensyn til retningslinjer og regelverk. Disse forutsetningene har blitt kraftig erodert, og man må nå se de ulike profesjoner i sammenheng med kapitalismen. (Krause 1966). Likeledes som det eksisterer profesjonell autonomi, kan vi også finne individuell autonomi innen profesjonene. Her er det da snakk om den enkelte profesjonsutøvers makt og kontroll over egne arbeidsoppgaver, evne eller muligheter til å utføre egen jobb og utvikling av egen kunnskap. Jeg vil komme nærmere tilbake til individuell autonomi innen advokatbransjen senere i oppgaven.

Andrew Abbot er en som også har skrevet om profesjoner, og har særlig interessert seg for hvordan profesjoner oppstår og vedvarer. Han diskuterer hvordan indre og ytre kulturelle og sosiale krefter holder profesjonssystemene oppe. I det moderne samfunn konstrueres det en deling av ekspertkompetanse som opprettholder profesjonene.

2.2 Særlig om den juridiske profesjon

Den juridiske profesjon står i en særstilling i forhold til de fleste profesjoner, ikke minst fordi juristenes posisjon innenfor de tre statsmakter er unik.

Høyesterettsjustisiarius som representant for den dømmende makt er en av de høyeste stillingene i staten Norge. Men juristenes representasjon også i lovgivende og utøvende makt er stor. I forhold til andre profesjoner er juristene spredt på mange ulike sektorer både innen næringsliv og stat. De opererer som en slags "altmuligmann" på høyeste plan (Aubert 1969).

Det finnes pr i dag ikke noe samlet verk om den norske juriststanden, noe som ved gjentatte ganger er blitt etterlyst fra flere hold. Det er samlet en rekke skrifter og bøker som belyser temaet, men noe som tar for seg den historiske utviklingen og rettens betydning i samfunnet før og nå er ikke samlet. Det er særlig en forsker som har konsentrert mye av sin forskning om den juridiske profesjon, og det er Vilhelm Aubert. Aubert har tatt for seg mange områder innen den juridiske profesjon fra særlige juridiske temaer, utvikling av juridiske konstitusjoner og jusprofesjonens historie. Herunder ligger også undersøkelser om juriststandens sosiale og faktiske tallmessige utvikling, noe han setter i sammenheng med den utvidede kontaktflate mellom stat og enkeltindivid. Aubert hevder at overgangen fra standssamfunn til klassesamfunn har bidratt til å binde sammen den økonomiske og akademiske overklasse til et sosialt lag. Han har også tatt for seg problemstillingen jurister versus statsmakten, tradisjonelt har de fleste i folkevalgte posisjoner og de som forvalter normer hatt samme utdannelse. ”Aubert viser blant annet at det er en sterk sammenheng mellom sosial bakgrunn og yrkeskarriere, og han dokumenterer at sakførere generelt har vært politisk aktive” (Lange og Karlsen 2000:16). Vi ser altså at det er en sterk tradisjon for den profesjonelle autonomi, hvor juristene i stor grad har vært førende i å utvikle både sin egen profesjon og samfunnet for øvrig. Den juridiske profesjon kan spores tilbake til 1500 tallet hvor det eksisterte rettsjelpere som bisto under rettsaker, men man regner med en forordning av 1638 hvor det ble gitt alminnelige bestemmelser for prokuratorerne for denne standens hjemmelsbrev. Foreløpig var det bare krav til selvstudie og praksis, men fra 1736 ble det innført krav om juridisk embetseksamen for arbeid som prokurator. Universitetet i Christiania åpnet i 1813 og utdannet i første rekke jurister. Aubert har påpekt at juristene allerede i 1814 var en meget etablert profesjon som stod klar til å fylle alle viktige forvaltningsfunksjoner i det selvstendige Norge (Lange og Karlsen 2000:16) Fra Universitetets åpning og frem til 1950 var den juridiske profesjon i en voldsom utvikling, noe som hovedsakelig skyldes to viktige faktorer. Det ene var løsrivelsen fra Danmark og oppbyggingen av et selvstendig Norge, og det andre var fremveksten av offentlig og ikke minst privat sektor. Det var et særlig behov for jurister under industrialismens fremvekst og etableringen av offentlig forvaltning. Thomas Mathiesen (2001) hevder at jusens fremvekst og betydning i samfunnet hovedsakelig kan begrunnes i tre ulike hensyn, henholdsvis normperspektivet, opinionsklimaet og materialitetsperspektivet.

- Normperspektivet: samfunnets øvrige normer påvirker rettens utvikling. Generelt kan man si at når normene i samfunnet endrer seg vil det føre til en endring i rettsnormene. Bak normative endringer ligger det også andre samfunnsmessige forandringer, og endringer i normer på det aktuelle området kan godt være en del av mer omfattende normative forandringer. Endringer av denne type har paralleller til dagliglivets tenkemåte.
- Opinionsperspektivet: samfunnsmedlemmenes subjektive opplevelse av eller bevissthet om samfunnet og verden påvirker også rettens utvikling. Vi snakker her om kollektive eller felles bevissthetstilstander som karakteriserer hele eller store deler av befolkningen. Det er vanskelig å trekke et klart skille mellom samfunnsnormer og opinionsklima, men opinionsklimaet har sitt typiske utgangspunkt i en kollektiv fornemmelse av en faktisk og stor, en kanskje truende, endring i samfunnsforhold eller omgivelser. Mens samfunnsnormer normalt ender seg langsomt ender opinionsklimaet seg ofte brått.
- Materialitetsperspektivet: de materielle forhold i samfunnet, for det første redskaper og fysiske ting, og dernest produksjonsforholdene i samfunnet påvirker rettens utvikling. Når teknologien og produksjonsforholdene ender seg endrer også retten seg.

Den formelle retten blir til gjennom formelle beslutninger, men normative forhold, kollektive bevissthetstilstander og eller materielle forhold påvirker de beslutningene som fattes. (Mathiesen 2001:85-87) Man kan si at fremveksten av de store forretningsadvokat kontorene har hatt en betydelig vekst i materialitetsperspektivet.

Profesjonene er nå styrt av kapitalismen og har et nært forhold til de kapitalistiske institusjoner. Dette gjelder også i høyeste grad for advokatstanden. Profesjonene jobber mot profitt og tilpasser sine tjenester deretter. Etableringen av de store advokatfirmaene er et eksempel på dette. Forretningsjusen er klart tilpasset det kapitalistiske markedet som kan betale for sine tjenester, hvilket fører til at det er færre fordeler og dårligere tjenester for den "vanlige" klient. Som et resultat av dette har blant annet staten gått inn og regulert betalingen til advokater for de som ikke har råd til å benytte seg av deres tjenester gjennom rettshjelpordningen. Disse oppdragene er derfor ikke så attraktive og innbringende. "Further signs that the

traditional ideology of professionalism is becoming outmoded come from the changing attitude of clients. The professional client relationship is influenced not only by the expertise of the professional but also by the pecuniary and social status of the client.” og videre ”In general, the importance of the clients affects the status of the professional providing the service; and the significance of status hierarchies within professions should not be neglected when studying professional work.” Det skiller mellom ”a relationship og patronage by wealthy and powerful clients ... a commercial relationship significantly affected by professional body, ... a welfare relationship.” når man deler inn klientforholdets betydning. (Eraut 1994:5) Vi ser også fra Åkvågs undersøkelse som tidligere nevnt at studentene bevisst velger de fag som er knyttet til forretningsjusen som kan gi langt større inntekter en ”mykjus” fagene hvor blant annet rettsområder som sosiallovgivning, familie og barn faller inn under. Det er ikke bare inntekter og interesse som kan være en grunn til å velge fag relatert til forretningsjus. Det ligger også en betydelig maktfaktor knyttet til de store forretningsadvokat kontorenes virke. Vi kan blant annet her trekke inn Bourdieu og Weber. Jeg vil komme tilbake til dette punktet senere.

Advokatene kan sies å ha dannet en egen profesjon, med blant annet sine egne etiske regler utviklet over lang tid i en slags ”forhandling” med samfunnet for øvrig. De opererer med en egen organisasjon, hvor det stilles krav til bevilling for deltagelse. Det er utarbeidet et eget regleverk og egne etiske regler. De har også egne utvalg som behandler blant annet disiplinærsaker. Får man en kjennelse mot seg i dette utvalget blir man ekskludert fra foreningen, og man vil bli anbefalt å fratas bevillingen, dette gjøres praktisk av Tilsynsrådet for advokater. Den norske advokatforeningen er en betydelig aktør i norsk samfunnsdebatt, og arbeider bevisst mot lovgivere og samfunn.

Den juridiske profesjon i dag består av ulike yrkesgrupper. Vi har de tradisjonelle jurister som arbeider i det offentlige og privat virksomhet som forvaltere av lover og regler, vi har en stor gruppe som jobber i påtalemakten som politijurister, de sitter i den utøvende myndighet i domsvesenet og en stor gruppe som jobber som advokater. Med en juridisk embetseksamen har man et stort utvalg av ulike stillinger og karrierer man kan velge blant og det er stillinger hvor det er et absolutt krav at man har fullført studiet.

3 Teoretisk tilnærming

Jeg vil i dette kapitlet presentere relevant litteratur og tidligere gjennomførte studier jeg støtter meg på i oppgaven. Innledningsvis vil jeg presentere litteratur vedrørende sosial bakgrunn for de som studerer jus, selve studiet og motivasjon/viktige faktorer ved yrkesvalg. Videre vil jeg skrive litt om selve stillingen som advokatfullmektig, hensikt med opplæring, arbeidsforhold og fremtidsmuligheter.

3.1 Sosial bakgrunn, studier, yrkesvalg og rekruttering

Statistisk bakgrunn for juristene er lik bakgrunnen for jusstudentene. Hansen (2000) finner at 9,9% er barn av jurister, 20,7% er barn av øvrige akademikere, 12,6% har foreldre som er bedriftsledere, 39,5% kommer fra middelklassen og 17,4% kommer fra arbeiderklassen. Middelklasse er her funksjonærer i offentlig eller privat sektor, samt jordbrukere, kjøpmenn og eiere av små bedrifter, mens arbeiderklassen omfatter faglærte og ufaglærte arbeidere.

Åkvåg (2009) summerer i sin undersøkelse om jusstudentene den samme konklusjon. Hun finner at jusstudentene ofte kommer fra en høyere sosial bakgrunn enn både andre studenter generelt ved UiO og gjennomsnittsbefolkningen for øvrig (Åkvåg 2000:53). ”Social status has affected both recruitment and preferment in many professions; and entry requirements were often arranged to favour those who already had the appropriate social background” (Eraut 1994:2).

Bourdieu betrakter blant annet utdannelse som en reproduksjon av hva han omtaler som kulturell og sosial kapital (Bourdieu 1986). Ens bakgrunn er med andre ord viktig for utdannelsesvalget, og senere yrkesvalget.

Når vi snakker om kapital tenker vi vanligvis på økonomisk kapital, men Bourdieu benytter seg av begrepet kapital som det vi disponerer av ulike egenskaper. Disse egenskapene er ikke tilgjengelige for alle medlemmer i et samfunn, og bidrar derfor til å skape og opprettholde forskjeller mellom mennesker/ institusjoner i et samfunn. Kapitalbegrepet betegner objektive sosiale forhold som eksisterer uavhengig av vilje og bevissthet og bestemmer objektive handlingsmuligheter. Kapitaltilgangen er ikke

konstant men gjenspeiler et styrkeforhold i samfunnet. De som vinner igjennom med sine interesser erverver også kapital og bedrer sin sosiale posisjon. Han snakker om økonomisk, kulturell og sosial kapital som angir en bestemt plassering i samfunnet. Utdanningssystemet reproducerer klassene i samfunnet for øvrig ved at det favoriserer de resurssterke og styrer dem til høyere utdanning for senere å sikre at de erverver de høyeste posisjoner i samfunnet. ”Herredømmet i moderne samfunn dreier seg ikke bare om kontroll over de økonomiske ressurser, minst like viktig er sertifisering av kunnskap og makten til å definere høyverdig kultur og den gode smak. Utdanningssystemet spiller en nøkkelrolle gjennom å forvalte den høyverdige kultur og gjennom å konvertere ulike kapitalformer, f. eks sosial og kulturell kapital til økonomisk kapital (stillingskompetanse)” (Korsnes et al 2001:39). Utdanning for Bourdieu gir altså ingen lik mulighet for alle. Det er de øverste sosiale klassers språk og verdier som formidles, og er derfor mest rettet mot barn av denne klasse. Jeg vil kort gå igjennom de ulike kapitaltyper. Dette ikke bare fordi det er relevant i forhold til juristenes bakgrunn, men også i forhold til ansettelse spesielt i advokatkontorene og advokatkontorenes autonomi, makt og betydning i samfunnet. De ulike kapitaltypene kan transformeres til andre, og endre både kontorenes og de ansattes plassering i samfunnet. Dette er i tråd med Bourdieus begreper habitus og klassehabitus.

Økonomisk kapital angir de penger eller gjenstander/ eiendommer man innehar og som kan benyttes til handel eller produksjon. Den økonomiske kapitalen kan lett overføres mellom personer eller institusjoner og er derfor ikke umiddelbart knyttet til innehaveren. Betydningen av økonomisk kapital er vesentlig men den er mer verdifull hvis den kan transformeres til andre kapitaltyper. ”..økonomisk kapital medfører, ifølge Bourdieu, bare sosial avstand under forutsetning at den transformerer seg til de to andre kapitalformer, nemlig kulturell og sosial kapital.” (Papendorf 2002:171) Likevel er det ikke slik at økonomisk kapital på en umiddelbar måte kan omdannes til kulturell eller sosial kapital. Det kreves en langvarig omdanningsprosess hvor kapitalen nettopp ikke blir oppfattet som transformerte former for økonomisk kapital.

Kulturell kapital er i første rekke kunnskap, men det er da et vilkår at denne kunnskap ikke er tilgjengelig for alle og at den er vanskelig å erverve. Kulturell kapital kan enten være kunstneres eller akademiske personers autoritet og prestisje

til å forvalte det som blir ansett for å være den legitime kulturen eller utdanning. Utdanning er den viktigste formen for kulturell kapital. Denne kan brukes til å erverve attraktive posisjoner i arbeidslivet, jo større utdanningsfaglige kvalifikasjoner jo mer kulturell kapital er man innehaver av. Den kulturelle kapitalen kan erverves individuelt, men er også en overførbart tradisjon. Hvis for eksempel universitetsutdanning er normalt i en familie, vil dette være en mer selvsagt utdanning for barna. Det vil være en selvfølgelig og normal holdning til universitetssystemet i familien. Samme utdanning kan virke avskrekkende for andre med lavere utdanning. Vi ser her at den kulturelle kapitalen blir overført gjennom generasjoner. Vi ser også at økonomisk og kulturell kapital står i et slags avhengighetsforhold til hverandre. Økonomisk kapital er viktig for å ha muligheten til å ta en lang utdanning, samtidig som en lang utdanning og titler gir mulighet til attraktive jobber som gir en mer økonomisk frihet.

Sosial kapital er de sosiale nettverk og sosiale kontakter en person har. Den sosiale kapitalen består av relasjoner som må ha en viss varighet og man må føle en viss forpliktelse overfor sine sosiale relasjoner. Man blir bundet sammen av gjensidige følelser og respekt. Akkurat som kulturell kapital er sosial kapital et resultat av langvarig investering og strategiplanlegging. Et sosialt nettverk er et klart avgrenset område hvor man enten er med eller ikke, og det er innenfor gruppen som er med som har nytte av de ressursene nettverket disponerer over. ”Det sosiale nettverket er produktet av individuelle og kollektive investeringsstrategier, som bevisst eller ubevisst er rettet på å skaffe eller ivareta sosiale relasjoner som tidligere eller senere antas å gi umiddelbar nytte. I denne sammenheng blir tilfeldige relasjonelle forhold, for eksempel i naboskapet, ved arbeidet eller blant slektninger, transformert i spesielt utvalgte og nødvendige forhold som medfører varige forpliktelser.” (Papendorf 2002:173). Sosial kapital kan enten være institusjonalisert i egenskap av familienavn, tilhørighet i en formell organisasjon eller uformell i form av uformelle nettverk.

Betydningen av mengde kapital finner Hansen som et viktig moment i sin artikkel. En av grunnene til det er at det juridiske studie er sterkt preget av konkurranse blant studentene. Dette har igjen ført til en konkurranse om jobbene etter endt studie, hvor de med de beste karakterene oppnår de beste jobbene. Spørsmålet blir da om det er en sammenheng mellom sosial bakgrunn og karakterer, og i så fall, hvem

kommer best ut? Tendensen er at det er de studentene med foreldre som enten er jurister eller har en annen akademisk bakgrunn oppnår de beste karakterene. ”Det synes for eksempel rimelig at de som i sine hjem har lært å ”tenke” juridisk, som Aubert uttrykker det, oppnår et høyere faglig nivå enn de som har vanskeligheter med å forstå juridisk tankemåte” (Hansen i TfS 2 2000:157). Språk og argumentasjon er blant annet viktig i studiet, og tilegnes lettere av de som kommer fra hjem hvor foreldrene har akademisk utdanning. Det antydes at disse egenskapene er viktigere enn selve innholdet, og at det er konformitet i forhold til bestemte klassekulturer som gis fordeler fordi de kan fremvise klassespesifikke egenskaper i form av blant annet språk og væremåte.

Bourdieu definerer ”habitus” som er et kognitivt skjema som omfatter både tidligere livserfaringer og disposisjoner for handling. Dette er forbundet med ens sosiale klassebakgrunn, utdanning og økonomiske ressurser fordi disse faktorene vil føre til ulike livsstiler som blir vurdert som attraktive eller mindre attraktive. ”Habitus er både virkelighetsoppfatning, vurdering og handlingsmotivasjon. I habitus finnes den ytre verden slik individet gradvis lærer den å kjenne, og habitus materialiserer seg umiddelbart i atferd.” (Korsnes m fl. 2001:39). Likevel er det ikke slik at vi handler bevisst. Habitus gjør at vi ”handler instinktivt i kraft av de disposisjonene vi har tilegnet oss gjennom vårt sosiale livsløp. (Bugge 2002). Mange ser det slik at selve skolesystemet favoriserer enkelte grupper i samfunnet. En av grunnene til dette er hva Bourdieu kaller for klassehabitus som beskriver likhet i holdninger, preferanser smak og atferd. Jeg vil komme tilbake til betydningen av de ulike kapitaltypene og habitus senere.

Det er relevant å kort skissere selve studiet mine intervjuobjekter har vært igjennom. For å bli utdannet jurist kreves det en juridisk utdanning på 5 år, inndelt i fem avdelinger. Studiet er delt inn i både offentlig- og privatrettslige fag. Kort sagt er offentligrettslige fag som regulerer rettsforholdet mellom det offentlige og private, og privatrettslige fag som gjelder rettsforholdet mellom private eller personer og firmaer. Det siste studieåret er en valgdel hvor studentene har mulighet til å velge mellom 45 valgfag i tillegg til at det skal skrives en oppgave. Valgfagene har tidligere også vært inkludert på et tidligere tidspunkt i studieløpet. Valgfagene kan være av betydning når man senere skal ut i jobb, og er derfor for mange et strategisk

valg. Åkvåg har sett på ønske om fremtidig arbeid i sammenheng med de ulike valgfagene. For jusstudentene sier 41% av de spurte at de ønsker å jobbe med forretningsjus/ skatt, og det er en overvekt av menn som sier dette (55%) i forhold til kvinner (30%). Det er et langt sprang ned til alternativet annen offentlig rett som 27% sier at de ønsker å jobbe med. Det er interessant å notere seg at det faktisk bare er 29% av studentene som sier at de liker fagene relatert til forretningsjus på studiet. Best likt av fagene på studiet er strafferett, som 39% av studentene sier at de liker. Når det gjelder den andelen av studenter som ønsker å jobbe med forretningsjus/ skatt har hun sammenholdt denne med de som i hennes undersøkelse har svart at det er av noe betydning eller viktig med høy inntekt ved valg av fremtidig yrke, og hun finner at 99,4% av de som ønsker å jobbe med forretningsjus/ skatt har høy inntekt som motivasjonsfaktor for valg av fremtidig yrke. Hun sier derfor ”Det kan med stor grad av riktighet hevdes at inntekten er en stor motivasjonsfaktor blant de studentene som ønsker å jobbe med foretningsjus og skatt.” (Åkvåg 2000:118)

Det er da også blant de advokater som jobber med forretningsjus vi finner de høyeste inntektene i følge lønnsstatistikk fra Juristforbundet, og studentene opplever et stort press i løpet av studiet for å oppnå gode karakterer. ”Karakterenes betydning for sjansene på arbeidsmarkedet vil avhenge av konkurransen om jobber for bestemte utdanningstyper og i hvilken grad arbeidsgivere mener at karakteren er viktig. Faget jus er blitt oppfattet som et fag hvor konkurransen om gode karakterer er særlig sterk. Komiteen som arbeidet for omlegging av justudiet på midten av 90 tallet uttrykker seg slik: ”Det er ingen hemmelighet at betydningen av gode karakterer (’laudkravet’) synes å være mye større blant juridiske studenter og jurister enn blant de fleste andre akademikergrupper i vårt land. Interessen for hvorvidt en kandidat har laud eller ikke, kan f.eks være større enn for hvilket spesialområde vedkommende har” (Studieordningskomiteen, Reform ’96 1995:70). At karakterer er viktigere for hva man senere oppnår av lønn og karrieremuligheter på jus enn i mange andre fag, er også blitt støttet i en sammenligning av karakterenes betydning på ulike fag (Mastekaasa 2000)” (Hansen i TfS 2 2000:152). De som får seg jobb som advokatfullmektig i de store forretningsfirmaene er blant de 20% som oppnår best karakterer ved studiet. Dette er dokumentert både gjennom de informantene jeg snakket med før jeg startet intervjuingen, samt gjennom andre undersøkelser, blant annet Papendorf. Ut fra Hansens (2000) resultater fra ovennevnte artikkel når det

gjelder sammenheng mellom sosial bakgrunn og oppnådde karakterer ser vi en forskjell på andelen laudkandidatene ut fra bakgrunn. Prosentvis er det flest barn av jurister som oppnår laud (53,1%), deretter kommer de med akademiker bakgrunn (44,5%) så bedriftsleder og middelklasse (hhv 36,6% og 36,1%) og tilslutt de med arbeiderklassebakgrunn (31,5%). Det kan altså forventes at de som blir rekruttert til de beste juridiske jobbene også har en bakgrunn fra juridisk eller annet akademisk hjem.

Det å skulle velge en utdanning eller et yrke, er et ganske stort valg som skal tas i ganske ung alder. ”Et yrke velges normalt bare en gang i livet, og normalt er det flere sammenvirkende årsaker som avgjør et så viktig valg” (Bahus 2001:71) Det som er så spesielt med de som tar en juridisk utdanning, er at de har en rekke muligheter etter endt studie. Det er langt fra alle som fullfører studiet som har et ønske om å bli advokat. Undersøkelser viser at det er omtrent halvparten av alle jusstudenter ønsker å bli advokat, mens offentlig statistikk tilsier at av samtlige med juridisk utdanning, er omtrent 30% advokater med bevilling. Andre ønsker å jobbe i forvaltningen eller som jurist i det private næringsliv. Når det gjelder motivasjon for valg av yrke må man se dette i sammenheng med valg av studie.

Som tidligere nevnt er det flere sammenvirkende årsaker som avgjør yrkesvalget. Det er faktisk så mange at de som starter på studiet ikke selv er klar over alle de muligheter man har før langt utover i studiet. Det er ifølge Rosenberg (1957 i Åkvåg 2000) tre grupper av verdier som gjør seg gjeldende ved yrkesvalg:

- Ekspressive verdier, der arbeidet er et mål i seg selv, med muligheter for realisering av evner og anlegg.
- Instrumentelle verdier, der arbeidet blir et middel til å oppnå fordeler utenfor selve arbeidssituasjonen.
- Personorienterte verdier, der arbeidet har en verdi i seg selv, men mulighetene for å ha kontakt med og hjelpe mennesker kan være viktigere enn selve arbeidsoppgaven.

For jusstudentene ser det ut til at det er de ekspressive verdiene er viktigst ved valg av yrke ”Det viktigste for jusstudentene ved valg av arbeid/yrke er å få et arbeid der de kan få tilfresstilt sine *faglige interesser* og mulighet for å bruke *evnene sine*” (Åkvåg 2000:115) Muligheten for selvrealisering og videreutvikling av egne evner

og interesser kan se ut til er den viktigste motivasjonsfaktoren for karrierevalget blant jusstudentene.

Dernest følger instrumentelle verdier, som altså betyr at man bruker sitt arbeid til å oppnå andre fordeler. ”Muligheten for *selvstendig arbeid, høy inntekt, lederstilling og et yrke som er vel ansett, foruten å få et sikkert arbeid og store muligheter til å få jobb...*” (Åkvåg 2000:115)

Det som ser ut til å ha minst betydning for studentene ved valg av yrke er de person orienterte verdier. Det at man får et yrke med mye kontakt med andre mennesker og ønsket om å hjelpe andre ser ut til å spille mindre rolle for jusstudentene. Det bør da også nevnes at nærmere halvparten av studentene har som mål på sikt, hvis de blir bedt om å svare om sine karriereplaner 20 år frem, å bli advokat med egen praksis eller partner. Det er kun i underkant av 20% som tenker seg en fullmektigstilling kort tid etter endt studie. Åkvåg finner at det ikke er store forskjeller i svarene mellom kjønnene.

Når advokatene blir spurt er det nær 50% som svarer at frihet og selvstendighet er det viktigste for yrkesvalget. Videre er det utfordring, inntekt og status som er viktige faktorer (Bahus 2001). Men det kan også spille en rekke tilfeldigheter inn og en viss faktor av idealisme. Man velger ikke et så langt studie utelukkende på bakgrunn av det å kunne tjene godt, og ha et selvstendig arbeid. Hun finner også at noen har vært fascinert av livet i en rettssal, og trekker frem LA Law som et eksempel på en tv serie som mange har lagt merke til i sine tidligere år. En annen ting hun mener kan ha vært medvirkende til yrkesvalget er forventninger fra familie. Tidligere studier indikerer det samme, og at disse forventningene ikke engang trenger å bli uttalt for å bli opplevd. (Pugsley 1988)

Det har vært en voldsom vekst i bransjen for forretningsadvokater de siste årene, blant annet som en følge av økt globalisering (Papendorf 2002). Dette har ført til at det å rekruttere nye ansatte er et høyt prioritert område for de store advokatkontorene. Antall ansatte svinger naturligvis i samsvar med konjunktur svingninger, men det er ikke uvanlig med 30 – 40 nyansettelser i gode år i et enkelt firma. De fleste som rekrutteres er fullmektiger. De vanligste rekrutteringsmåtene ved siden av offentlig utlysning er bruk av byråer som leter etter riktig person, åpne søknader eller markedsbrev sendt av personer som er ute etter en ny jobb og bruk av nettverk.

”Det er ikke sånn at man bare rekrutterer de som har vært formann i Juristforeningen og jobbet i alle advokatkontorene en måned hver sommer.

”Krigen om de beste kandidater”, eller ”War of talents”, føres ikke bare på feltet jus. Tvert i mot synes det som om det handler om et generelt problem at det hersker mangel på gode medarbeidere. ”Humankapital” har med dette blitt en sentral variabel i siviløkonomenes og headhunter-firmaenes sjargong” (FR, 21.4.20001, s A 31 i Papendorf 2002:36). Kampen om de beste kandidatene starter allerede når de er studenter ved at de store firmaene engasjerer seg i studentlivet, holder stands, annonserer i studentenes publikasjoner og holder foredrag eller forelesninger. Alt dette for tidlig å komme i kontakt med aktuelle kandidater som eventuelt får tilbud om trainee stillinger så de kan testes ut for senere ansettelse. (Papendorf 2002:37) Det er samme trend som man kan se eller i Europa eller USA, hvor det arrangeres store arbeidslivsmesser hvor de store firmaene presenterer seg for aktuelle kandidater med ambisjoner om å bli forretningsadvokat. Dette er ikke helt kommet til Norge ennå i samme omfang som for eksempel USA eller Tyskland, hvor det arrangeres store messer utelukkende for jurister.

Det er 80% av alle advokater som arbeider i et advokatfirma som har oppnådd karakteren laud på studiet, vi finner en større konsentrasjon her av laudkandidater enn for eksempel blant advokater som er ansatt i det private næringsliv, 60% av de som jobber der har laud (Bahus 2001:61). Ut fra offentlige lønnstatistikker kan vi finne at det er advokatene som har det høyeste lønnsnivået innen den juridiske profesjon, hvilket betyr at det er en sammenheng mellom karakterer og inntekt. Undersøkelser viser at det er en sterk sammenheng mellom karakternivå og inntekt først og fremst for jurister, siviløkonomer og odontologer, men ellers er det liten sammenheng for andre profesjoner (Mastekaasa i TfS 2000/4:548). Det nevnes at denne sammenhengen utjevnes noe etter år med yrkeserfaring, hvor belønninger blir mer knyttet til faktisk produksjon og resultater. Tilsvarende om karakterenes betydning for rekruttering blir bekreftet: ”Dersom de ikke har svært gode resultater (karakterer) blir de nødt til å ta veien om den offentlige sektoren, for på denne måten bygge seg opp erfaring for å bøte på manglende gode karakterer” (Åkvåg 2000:122).

Men det er også andre momenter enn karakterer som teller ved en ansettelse ”Men man skal også kunne skrive forståelig og greit, være klar og bestemt i uttrykket, og behandle folk på en ordentlig måte enten det er klienter eller sekretærer. Men det legges også vekt på aktiviteter og kvaliteter som ligger utenfor jusen, om det nå handler om organisasjonsarbeid, lønnet arbeid eller reisevirksomhet.” (Papendrof 2002:39) Dette kan relateres tilbake til ens habitus som tidligere omtalt, og som også har betydning for ens sjanser til å lykkes med studiet.

Bruk av sosialt nettverk kan antas å spille en viktig rolle ved rekruttering til advokatbransjen. Dette kan vi se i sammenheng med Bourdieus begrep sosial kapital. Sosial kapital kan defineres som ”Akkumulerte faktiske/ potensielle ressursar knytte til ein aktør sine varige gruppemedlemskap/ nettverksrelasjonar” (Korsnes et al 2001:288). Det er ikke uvanlig å bli anbefalt til en stilling av noen som kjenner oss fra før, og det skaper også trygghet for en fremtidig arbeidsgiver. Herunder er det viktig å huske at sosialt nettverk kan gå i arv gjennom generasjoner, og en nyutdannet kan få nytte av families eller venners nettverk ved ansettelse. Hansen (2001) finner at hvilken jobb man havner i etter endt studie ikke utelukkende et resultat av ens preferanser, men også av ens muligheter. Hun finner at mulighetene på arbeidsmarkedet kan variere avhengig av hvilken sosial bakgrunn man har, dette kan også gjelde for de som har oppnådd samme karakternivå på studiet. For det første antas det at de studentene som kommer fra en privilegert bakgrunn har mest sosial kapital eller nettverk som inneholder personer med kontakter innen det juridiske miljøet. For det andre kan man si at de studentene som da kommer fra hjem helst med juridisk bakgrunn eller annen akademisk bakgrunn har en juridisk kulturell kapital. Denne gjør at man behersker vage og vanskelig tilgjengelige sider ved den juridiske kulturen, og kan verdsettes høyere av arbeidsgivere. ”Kulturell og sosial kapital kan tenkes å påvirke ens muligheter til ansettelser og forfremmelser både innen privat og offentlig sektor.” (Hansen 2001:278). Ut i fra hva jeg har fått signaler om i uformelle samtaler med advokater blir rekrutteringen i hovedsak gjort gjennom nettverk, eller at man har hatt studenter som har hatt engasjement i løpet av studietiden som trainees.

I tillegg forteller den ene partneren jeg har snakket med at man også vektlegger at vedkommende har et presentabelt utseende fordi man skal representere firmaet og fronte det ut mot klienter. Men det legges også vekt på andre faktorer som

organisasjonsarbeid, utenlandsopphold, tidligere arbeidserfaring og valgfag under studiet. Det er også viktig for firmaene at man har ulike ”typer” ansatt. Man trenger noen teoretikere, noen praktikere og folk med ulike interessefelt. Jus er etter hvert blitt et så stort fagområde som har utviklet seg raskt i samme tempo som samfunnsutviklingen. Behovet for snever spesialisering innen jusen er blitt markant, som i samfunnet ellers er det behov for eksperter som har spesialistkunnskap innen de ulike emnene, det er umulig å holde seg oppdatert innen alle fagfelt.

3.2 Opplæring, arbeid og fakturering

Behovet for opplæring på arbeidsplassene er økende i og med at utvikling og forandring skjer forttere enn tidligere. (le Grand et al 1993:48). Det er viktig at det eksisterer muligheter på arbeidsplassen som komplimenterer den formelle kunnskapen.

Tradisjonelt kan vi si at det er tre typiske måter opplæring skjer gjennom (Freidson 2001). Det ene er opplæring for håndverksyrker, hvor opplæringen i hovedsak skjer i en bedrift. Det er ikke nødvendigvis en forutsetning at man har formell kompetanse før opplæringen i bedriften finner sted, men man blir likevel kvalifisert til å utøve et yrke. Opplæringen utføres av personer med et fagbrev og er kontrollert av en fagorganisasjon. En annen form for opplæring er hva som har vært vanlig i en del tekniske yrker som også kan omfatte både visse profesjoner og semiprofesjoner. Det er en opplæring som foregår både i under utdanning og på et arbeidssted gjerne i samarbeid med utdanningsstedet. Man har formell kompetanse i kraft av teoretisk opplæring, og fortsetter denne samtidig med praktisk opplæring i en reell arbeidssituasjon. Denne type opplæring er et resultat av industrialiseringen som har ført til store endringer i kunnskap over kort tid og behov for nytenking. Opplæringen trenger derfor heller ikke utføres av personer med samme yrke eller utdanning, hvilket fører til at den ikke nødvendigvis er kontrollert av egne laug eller fagorganisasjoner. Et eksempel for denne gruppe er for eksempel sykepleiere. Felles for disse to typer av opplæring er at kunnskapene man sitter igjen med er lett overførbare mellom arbeidsplasser. Til slutt er det den typiske profesjonsopplæring som i hovedsak foregår på høyskoler og universiteter, i

motsetning for håndverksyrker hvor opplæringen i hovedsak skjer i en bedrift. I og med at opplæringen i hovedsak foregår i en utdanningsinstitusjon, er det forventet at lærerne ikke bare er lærere, men også betydningsfulle i å utvikle og påvirke kunnskapen blant annet gjennom egen forskning.

Dette kan settes skjematisk opp:

<i>Characteristics of training</i>	<i>Craft</i>	<i>Technician</i>	<i>Profession</i>
Proportion of training in school	Low	Significant	High
Teachers members of the occupation	Always	Not always	Always
Primary training on the job	Always	Sometimes	Seldom
Full-time teachers	Rarely	Sometimes	Usually
Teachers do research	No	No	Yes
University affiliation	No	No	Yes

(Freidson 2001:93)

Den viktigste informasjonen om retningslinjer for opplæring av denne spesielle yrkesgruppen som advokatfullmektiger er finner vi som tidligere nevnt i Domstolsloven. Videre har Den norske Advokatforeningen utarbeidet retningslinjer for ansettelse og oppfølging av advokatfullmektiger som ble godkjent av Advokatforeningens hovedstyre i 2003. Her står det blant annet "I rundskriv G-25/97 har Justisdepartementet gitt uttrykk for deres oppfatning av reglene om bl.a. autorisasjon av advokatfullmektiger og vilkårene for å få advokatbevilling. Det uttales i denne forbindelse: "Stillingen som advokatfullmektig er ment som en læretid hvor fullmektigen skal dyktiggjøre seg for å utøve advokatvirksomhet. Fullmektigen skal i denne tiden lære litt om de forskjellige sider ved advokatgjerningen. Praksis som advokatfullmektig skal derfor utføres under prinsipalens kontroll og instruksjon." Advokatforeningens retningslinjer er ganske uttømmende, og gir detaljerte instruksjoner i hva opplæringen skal omfatte. Hensikten med reglene er at advokatfullmektigene skal gjøres skikket til å jobbe som advokat, og skal derfor gis nødvendig opplæring. Det står "Av advokatforskriften kap. 12 (De etiske reglene), pkt. 5.6 følger at en advokat plikter å sørge for at hans ansatte medhjelpere får nødvendig opplæring og utviklingsmuligheter... Prinsipalen må føre tilsyn med fullmektigens virksomhet, og sørge for at han får en forsvarlig veiledning i sitt arbeid."

Generelt for de store firmaene ønsker de å fremstå som kunnskapsbedrifter som ivaretar sine nyansatte. ”Den interne opplæringen skjer ved innføringskurs, og ved en løpende kursvirksomhet med interne eller eksterne foredragsholdere. Fullmektigene sendes ut på permisjon til utenlandske advokatfirmaer, på engelskkurs osv” (Papendorf 2000:40). Andre funn igjen kan tyde på at opplæringen i advokatfirmaene ikke fungerer som advokatene ønsker at den skal fremstå. Fullmektigene selv rapporterer om at det er et forbedringspotensial når det gjelder systematikk i introduksjon og oppgaveutvikling det første arbeidsåret. Svært få fullmektiger går for egen maskin det første året, og det er et stort behov for kvalitetssikring av produksjoner og rutiner (Hoel 2000).

I og med at det er svært mange fullmektiger i et firma sammenlignet med antall partnere sier det seg selv at man må legge mye arbeid ned i jobben for å vise seg. For det første har man et inntjeningskrav, man må generere flere inntekter så man viser seg lønnsom, og kvaliteten på arbeidet må være av en slik art at det blir lagt merke til. Dette fører til uvanlig mange og lange arbeidsdager. Det ikke er uvanlig med arbeidsdager fra 6.00 til 21.00 samt helgejobbing. ”*Ja, jeg jobbet mer som fullmektig enn jeg noen gang har gjort siden..... Jeg tror nok at en del fullmektiger jobber mer enn meg, jeg gidder ikke jobbe klokka rundt lenger, det er bedre å peke på noen og si at det må være ferdig til i morgen. Jeg har jobbet nok netter synes jeg*” (Papendorf 2002:41). Det blir også påpekt at når det er så mange fullmektiger, og så mange om beinet for forfremmelser skaper også dette lojalitetsproblemer. Det stilles store krav og konkurransen er stor, hvilket ofte kan medføre dårlige arbeidsforhold rent miljømessig. Et stort advokatkontor er i stor grad styrt av effektivitetskrav og profitabilitet, hvilket kan gå utover interessen for medarbeiderne fordi de som mennesker til en viss grad ikke blir tilstrekkelig ivaretatt.

Med et så stort press kan man undre seg over hvordan arbeidsbelastningen er. Wallace (1997) tar utgangspunkt i myten om advokater som jobber døgnet rundt, og beskriver vanskelighetene med å balansere krav fra arbeidsgiver samtidig som man skal ha et privat liv. De undersøkelsene hun refererer til indikerer at advokater som jobber i de store firmaene har arbeidsuker som typisk i antall timer ligger langt over de fleste og som derfor går på bekostning av aktiviteter som ikke er relatert til arbeid

som blant annet organisasjonsarbeid og samvær med familie og venner. Det er ikke uvanlig at man i advokatbransjen finner gjennomsnittlig arbeidstid som ligger på rundt 50 timer i uken, og timeantallet ser ut til å være økende. Det er ulike grunner til at så mange velger å jobbe et så stort antall timer per uke, og det er to faktorer som normalt spiller inn: Det ene er i hvor stor grad arbeidet er en sentral del av en persons liv og for det annet hvor stor lojalitet man har til sin profesjon og karriere. ”Individuals who view their work as salient are highly committed to their work and/or career and therefore typically devote considerable effort, time and energy to their work ... As a result, work salience (i.e. work commitment and professional commitment) is expected to be positively related to hours worked” (Wallace 1997:229). For det andre er det slik at jo mer man jobber, jo større er sjansen for mobilitet opp i firmaet man jobber i som igjen gir mobilitet ellers i samfunnet, den andre motivasjonen kan vi finne i samfunnet. Man har en opplevelse at den jobben man yter er viktig for samfunnet og det gir en egen sosial verdi å kunne hjelpe andre mennesker. Men vi skal heller ikke glemme at dette er blitt en konkurransepreget bransje som for en stor grad er styrt om ønsket av profitt, og at antallet timer man legger igjen på arbeidsplassen kan også være et resultat av overdrevne krav om produksjon og resultater fra arbeidsgiver. Wallace finner at det som betyr mest for antall timer man legger igjen på arbeidsplassen er basert på krav. Disse kravene stilles fra to sider, enten internt eller eget krav fra den ansatte selv fordi de er svært engasjert i arbeidet, eller et eksternt krav fra arbeidsgiver. Det interne kravet kan være et resultat av de høye lønningene i bransjen. Fordi man er betalt så mye, gir dette en effekt som fører til at man ”skylder” arbeidsgiver å legge ned mye energi og tid i arbeidet. Lønnen får dermed en omvendt effekt av hva vi normalt tenker med lønnens hensikt; som en betaling for utført tjeneste. Likevel er det viktig å merke seg at det ser ut til at man legger færre timer ned i arbeidet jo lengre man har praktisert i yrket. I starten av karrieren skal man både lære hvordan praktisere jus, fakturere timer i henhold til budsjett og opparbeide seg en egen klientkrets. Det er derfor forventet at jo mer erfaren man blir, og jo mindre tid man må bruke på å opparbeide seg en klientkrets, jo færre arbeidstimer er timer som ikke kan faktureres. Hvis man ønsker et arbeid med færre overtidstimer bør man heller søke seg over til mindre advokatkontorer. Det ser ut til at det jobbes langt mer og er et større krav til fakturering i de store firmaene (Wallace 1997:244).

3.3 Opprykk og karrieremuligheter

Det å ha karrieremuligheter og muligheter til opprykk har vanligvis to aspekter. Man skiller mellom organisasjonskarriere og profesjonskarriere, hvor det å gjøre karriere innen en organisasjon er et internt opprykk og det å gjøre en karriere profesjonsmessig handler i større grad om profesjonell mobilitet. Normalt innebærer profesjonell mobilitet et bytte av arbeidssted, men sånn er det gjerne ikke innen advokatbransjen. Opprykk internt i denne bransjen innebærer endret status i positiv forstand både internt innad i selskapet og eksternt i det omkringliggende for øvrig (Wallace 1995:815). Statusen vil da innebære både en profesjonell status i kraft av kunnskaper, i tillegg til en materiell status i kraft av antatt høye inntekter. Muligheter for inntekter i millionklassen gjør det svært attraktivt å lykkes i denne bransjen (Papendorf 2002:23).

Det er blitt praksis å knytte langvarige ansettelsesforhold. Ansettelser er å betrakte som servicereelasjoner som gir forventninger om fremtidig lønnsøkning og karrieremuligheter. Verdien av å holde på gode medarbeidere har vært gjenstand for tidligere forskning, og det er et par ulike teorier som skiller seg ut som aktuelle for advokatbransjen. For det første er det "Human capital teorien" først utarbeidet av Becker (1964). Ideen her er at medarbeidere har tilegnet seg så stor kunnskap av betydning som er viktig for firmaets fortrinn i markedet. Det kan både være kunnskap om ulike fagfelt eller om visse betydningsfulle klienter. Frykten for å miste inntekter fra viktige klienter gjør at man heller velger å tilby de som sitter med klientkontakten muligheter for medeierskap fremfor at de skal ta med seg klientene til et konkurrerende bedrift (Gulbrandsen 2000). En annen variant er "Principal-agent teori som blant annet "Turneringsteorien" (le Grande 1993) er en variant av. Dette er en modell for opprykk blant mange og som er aktuell for advokatbransjen hvor eierskapet ligger hos partnerne. Tanken her er at en arbeidstaker både selger og leverer tjenestene som selges. Det er derfor viktig å vise initiativ og interesse i kunden sin så denne kommer fornøyd tilbake med nye oppdrag, samtidig som kunden vil anbefale vedkommende arbeidstaker til nye kunder. Fordi det innenfor en rekke tjenestebaserte yrker er vanskelig å kontrollere de ansattes arbeids må man da finne alternativer som gir rom for kontroll. Hensikten med dette er å motivere til bedre prestasjoner ved at man tilbyr partnerskap og solide eierinntekter for de som når

øverste trinn i karrieresystemet (Gulbrandsen 2000). De ansatte konkurrerer med hverandre til et begrenset antall høyere posisjoner som kan oppnås etter flere års innsats og bare av et lite utvalg. Dette er mer avhengig av den ansattes relative snarere enn absolutte prestasjon. I og med at høyere stillinger gir mer status og høyere lønn, streber de ansatte etter å bli bedre enn de andre, og forbedrer arbeidsprestasjonene. Denne modellen passer godt på firmaer med bløtekakestruktur som de fleste advokatfirmaer er organisert som. De høyere stillinger må inneha goder som er verd å strebe etter som lønn, trygghet og karrieremuligheter (le Grande 1993:53). Dette karrieresystemet er blitt beskrevet som ”promotion-to-partner tournament” (Galanter & Palay 1991).

Det har vært en stor vekst i advokatbransjen, og denne er i stort grad styrt av profit. Økonomisk er det mer lønnsomt for et firma å holde seg med et stort antall fullmektige sammenlignet med antall partnere. Det er et enda trangere nåløy å komme helt til toppen i hierarkiet. Antall partnere har ikke økt sammenlignet med antallet advokatfullmektige. Det er et enda strengere krav til å vise at man gjør en god jobb sammenlignet med de andre for å hevde seg og øke sine muligheter for senere forfremmelse (Hoel 2000). Likevel er det viktig for bedriftene å knytte til seg de aller beste. Firmaet må derfor kunne legge til rette og ha kontroll over arbeidstakernes engasjement. Dette inkluderer 1. sosial integrasjon, at de ansatte blir sosialisert inn i organisasjonskulturen, 2. muligheter for individuell mobilitet, 3. muligheter for ansvar som vil øke den individuelle autonomien og 4. formalisering av legitimering av struktur og de ansattes rettigheter (Lincoln & Kalleberg 1985 i Wallace 1995). Wallace finner disse faktorene som viktig for karriere og tilfredshet. Samtidige stiller firmaene krav i vurderingen om interne opprykk. Jeg har i avsnittet over beskrevet overtidsarbeidet og faktureringspresset som foreligger i advokatbransjen, og det ser ut til at resultater, og da i særdeleshet fakturerte timer, er det viktigste i vurderingen av interne opprykk (Hoel 2000).

4 Metode

4.1 Bakgrunn

Når jeg i utgangspunktet ønsket å gjennomføre et kvalitativ studie, er dette begrunnet i at aktuelle problemstillinger i forkant kan virke ukjente, i tillegg ønsket jeg å gå noe dypere til verks enn hva en kvantitativ undersøkelse ville tillate meg å gå. Som sagt har mitt utgangspunkt hele tiden vært advokatfullmektiger som studiepopulasjon. I og med at det finnes lite litteratur og tidligere gjennomførte undersøkelser på området er det behov for ytterligere kartlegging. Det er ikke uvanlig at problemstillingene ikke er klart definert i forkant av et prosjekt, og at disse utvikles underveis. Den viktigste kilden til å avdekke relevante problemstillinger er gjennomføring av gode forprosjekter for å avdekke relevante tema, samt utprøving av intervjuguide på noen som er kvalifiserte til å ha en mening om temaet.

Kapittelets hensikt blir derfor å hovedsakelig presentere undersøkelsens utvikling og design, samt ta opp noen relevante problemstillinger som dukker opp i forbindelsen med gjennomføringen av et kvalitativt prosjekt.

4.2 Kvalitativ metode

Det finnes forhold som det er vanskeligere å uttrykke gjennom et spørreskjema i forhold til en samtale formet som et intervju. I tillegg til at svarene er mer omfattende enn hva som er mulig å oppnå gjennom en kvantitativ studie, gir et kvalitativt intervju også muligheten til å oppfatte nyanser og utdype svarene på en måte som ikke er mulig gjennom annen datainnsamling.

”Kvalitative metoder handler om å karakterisere. Selve ordet kvalitativt viser til kvalitetene, det vil si egenskaper eller karakteristika ved fenomener” (Repstad 1987:10)

Det som ofte kjennetegner kvalitativ forskning er at en velger å gå i dybden av et fenomen. Dette fører til at man konsentrerer seg om få informanter. Det legges også vekt på at forskeren skal være tilstede og intervju de personer som utforskes. En ønsker å få frem deres eget syn på det som det forskes på. Et annet trekk ved denne forsikningsmetoden er at man er fleksibel i forhold til funn som fremkommer. Det kan underveis dukke opp ting forskeren ikke har tenkt på, hvilket fører til at man får nye momenter til bruk i den videre undersøkelsen. På denne måten kommer man nært inn på virkeligheten og undersøkelsen blir rettet inn mot "the actors point of view", aktørenes virkelighetsoppfatning (Repstad 1987:13). Dette har vært et moment for meg under arbeidet med denne oppgaven, hvordan oppfatter de jeg skal skrive om sin egen hverdag.

Et kvalitativt intervju skiller seg ut fra andre intervjuformer. Man forsøker å ikke påvirke intervjuobjektet i noen som helst retning gjennom intervjusituasjonen. Det er mange ting som kom opp i intervjuene som ikke ville kommet opp hvis jeg ikke utførte dybdeintervju. Det kom også opp momenter som jeg ikke hadde tenkt i gjennom på forhånd. I og med at mine problemstillinger ikke var endelig utarbeidet før jeg startet å intervju, kan jeg vanskelig se at jeg kunne ha brukt noen annen metode. Jeg ønsket å få de jeg intervjuet sin egen forståelse av egen situasjon.

Holme og Solvang er innom tillit i intervjusituasjonen. Det er fire elementer som er avgjørende for om et intervju er vellykket eller ikke i forhold til å skape tillit. Tema for undersøkelsen er viktig. Intervjusituasjonen blir vanskeligere hvis det er snakk om sensitive emner kontra hverdagslige ting. Videre er den rollen forskeren inntar viktig for hvordan informanten føler seg. Informanten stiller forventninger til intervjusituasjonen, samtidig som han eller hun vil forsøke å oppfylle de forventninger som antas at forskeren har til dem. Informantens evne til å gjennomføre det samspillet et intervju representerer vil også være viktig for utfallet. Man må for eksempel være varsom for at man ikke presser informanten til å svare på spørsmål som han ikke vil svare på. I tillegg er kulissene en viktig faktor, hvor man er, på hvilket tidspunkt og om det gjennomføres ved hjelp av opptaksutstyr etc. (Holme og Solvang 1993:106,107).

4.3 *Relevant metodologisk teori*

Edmund Husserl mente at den eneste måte å komme frem til sikker kunnskap på, gikk gjennom å beskrive og analysere den måten vi konstituerer vår erfaring av verden på. (Korsnes et al 2001)

Når jeg ønsker å trekke inn fenomenologi i mitt metodekapittel, er det for å si noe om hvilke data jeg ønsker å presentere. I og med at jeg har intervjuet et begrenset antall personer, kan jeg ikke generalisere og si noe generelt om advokatfullmektiger, jeg kan strengt tatt utelukkende uttale meg om de jeg har intervjuet. En hver har sin egen opplevelse av sin egen situasjon. Jeg har vært opptatt av at mine informanter skal berette om sin arbeidshverdag og sin opplevelse av virkeligheten slik den oppfattes av hver og enkelt. Fenomenologien søker å fremstille menneskets liv og evner slik det egentlig oppfattes. Kunnskap og erfaring er formet av oss som deltagende aktører, basert på våre erfaringer og ikke et resultat av inntrykk utenfra. Hverdagslivets erfaringsverden er rikt og fyldig. Det dreier seg om praktiske relasjoner innen en brukssammenheng som grunner seg i menneskelige intensjoner og interesser, slik at vi gjør bruk av tingene på forskjellige måter, og de får mening for oss i slike praktiske hverdagslige sammenhenger (Gunteriusen 1999). Våre erfaringer er et produkt av vår oppvekst, vår måte å oppfatte ting på, måten vi strukturerer inntrykk gjennom sansene og våre tanker er et produkt av sosialiseringen.

Fenomenologien vektlegger:

1. Man legger vekt på adekvat beskrivelse av både dagliglivets og vitenskapens erfaringer og grunnlaget for disse.
2. Man hevder at erfaringsvirkeligheten er konstituert gjennom aktørens oppfattelse og intensjonalitet, og at den ikke eksisterer uavhengig av subjektets oppfattelse.
3. Men det mest fremtredende trekket ved dagliglivets erfaringer for ”normale” aktører er opplevelsen av at virkeligheten er en objektiv realitet ”der ute” uavhengig av om vi erfarer den.

(Gunteriusen 1999:160)

Det har vært viktig for meg gjennom hele oppgaven, selv om jeg har gjort visse forundersøkelser, å være oppmerksom på hva informantene faktisk har svart og hva som interesserer dem i deres arbeidshverdag. Jeg har snakket med høyt utdannede mennesker som har både sin subjektive og objektive oppfatning av sin hverdag. Spørsmål har blitt utdypet underveis etter de svarene jeg har fått, i den grad jeg har forstått hva som virkelig opptar de som er ansatt som fullmektig i de største firmaene i Norge. Disse har vært nærmest til å kunne si noe om hverdagen, både profesjonelt og subjektivt. Oppfatningen av egen hverdag har hele tiden vært sammenlignet med hvilken relasjon de har til omverdenen og bekjentes erfaringer. Mange har benyttet seg av utsagnet ”sammenlignet med andre jeg kjenner...”. I tillegg har de vært bevisste sin egen hverdag, både subjektivt og analytisk i forhold til hvordan de oppfatter andres hverdag er.

I denne oppgaven har jeg ingen spesielle teorier eller hypoteser jeg ønsker å bekrefte eller avkrefte. Riktig nok har jeg hatt problemstillinger som utgangspunkt, men jeg har gjennom forarbeidet og intervjuene, og særlig i analysen av de transkriberte tekstene klarere definert interessante problemstillinger som gjelder for denne gruppen av arbeidstakere som fullmektigene representerer. Fordi min kunnskap om advokatfullmektiger ansatt i denne type bedrifter var begrenset før intervjuingen startet, har mitt arbeid hele tiden vært preget av at jeg kommer til å finne ut av ting underveis.

4.4 Forprosjekter

Min forkunnskap om den juridiske profesjon er av begrenset art. Riktignok har jeg avlagt eksamen i 1. avd., samt at jeg har tatt spesialisering i retts sosiologi ved det juridiske fakultet ved UiO i forbindelse med mitt hovedfag. Jeg tror jeg har forutsetninger for å forstå juristenes språk og evner å sette meg inn i problemstillinger som til en viss grad kan være spesielle for profesjonen. Jeg må derfor søke andres oppfatninger av hva som er relevante problemstillinger for advokatfullmektiger for å kunne definere aktuelle problemstillinger.

For å finne de mest aktuelle temaene som kunne være relevante for min intervjuguide, avtalte jeg møter med aktuelle organisasjoner og andre personer som har sitt daglige virke innenfor advokatyret. Møtene fant sted på de respektives kontorer, og jeg noterte flittig under samtalene. Jeg skrev referat av samtalene ved hjemkomst, og enkelte sendte meg relevant skriftlig informasjon og publikasjoner. Samtalene endte i en prosjektbeskrivelse som ble utarbeidet, og senere godkjent av min veileder, samt min kontaktperson på BI. Samtidig dannet de et viktig utgangspunkt når jeg skulle utarbeide en intervjuguide. Jeg vil her kort nevne de ulike jeg brukte som informanter i forkant:

- **Tilsynsrådet for advokatvirksomhet**, regulerer selve ordningen med advokatfullmektiger og utsteder løyver. Jeg fikk en grundig informasjon om hvilke retningslinjer som gjelder, samt et godt innblikk i hva Tilsynsrådet arbeider med.
- **Den norske Advokatforening**, organiserer mange fullmektiger men er hovedsakelig en forening for advokater med bevilling. Likevel hadde Advokatforeningen noen formening om hvor ”skoen trykker ” hos fullmektigene.
- **Juristforbundet**, organiserer de fleste fullmektigene. Fungerer som deres arbeidstakerorganisasjon og sørger for faglig påfyll. I tillegg er dette organisasjonen for alle som jobber som jurister i offentlig og privat virksomhet uten bevilling. Disse er kanskje de nærmeste til å vite hvilke problemstillinger som er relevante for advokatfullmektigene i og med at de bistår i en rekke arbeidstvister som oppstår.
- **Advokat**, jeg har også snakket med en bekjent som nylig fikk sin bevilling om hennes periode som fullmektig. Hennes situasjon er nok ikke representativ for de fullmektigene jeg kommer til å konsentrere meg om i mitt prosjekt, men hun hadde en del innspill i forhold til hvordan hun oppfattet at andre fullmektige hadde det i sin arbeidssituasjon. Selv jobbet hun i sin tid som fullmektig på et lite advokatkontor utenfor Oslo, med en principal som både hadde tid til å drive med opplæring og oppfølging, og hun har senere gått inn i kontorfellesskap med denne advokaten. Likevel var det noen forhold hun mente sviktet i en del andre advokatkontorer (hun har

blant annet en del venner som jobber i de store advokatfirmaene i Oslo, andre har hun truffet profesjonelt)

- **Partnere i tilsvarende selskaper**, jeg har truffet to partnere som arbeider i tilsvarende selskaper som de fullmektige jeg har snakket med, men ikke i noen av de samme selskapene som jeg har intervjuet i. De er garantert anonymitet, ingen samtale ble tatt opp. Dette har bidratt til at vi har kunnet ha en meget åpen samtale om hvordan de oppfatter fullmektigene og hvordan de brukes som redskap i eget arbeide. Vi har vært igjennom temaer som tilsvarer problemstillingene for denne oppgaven og de synes ikke fullt så fryktingytende som de fullmektige oppfatter dem, som jeg senere fant ut under mine intervjuer.

Jeg vil til en viss grad benytte meg av den informasjonen jeg fikk fra de jeg snakket med i forkant i den videre analysen. Ikke minst fordi det gir grunnlag for visse antagelser om hva som er viktig for fullmektigene, og hva både de på innsiden og i områdene rundt ser som viktig for bransjen, og de store forretningsfirmaene spesielt.

4.5 Utforming av intervjuguide

Med all den informasjonen jeg har innhentet er ikke problemet å finne aktuelle spørsmål, utfordringen blir heller å begrense seg. Det å sette seg ned for å samle sammen all mottatt informasjon, var til god hjelp. Samtaler med veileder var også konstruktivt, ikke minst for å holde det rette ”sosiologiske fokus”, hvilket sikrer at min oppgave er relevant som hovedfagsoppgave. Intervjuguiden ble derfor utformet ut fra følgende formål:

1. gjennomføre et prosjekt som er relevant for oppdragsgiver,
2. gjennomføre en undersøkelse som forsøker å gi svar på de problemstillinger som jeg på forhånd har bestemt meg for og som tidligere er beskrevet i innledningen,
3. gjennomføre et prosjekt som kan belyses i forhold til relevant teori og
4. erfaringen med å gjennomføre en kvalitativ studie som et ledd i fullføringen av min utdanning.

I intervjuguiden er det innledningsvis lagt vekt på både bakgrunnsopplysninger om informantene og studieerfaringer. Ikke bare synes jeg at det er en fin start for et intervju. Man snakker om ting som allerede har skjedd, og som man har klare svar på. Det innbyr til tillit det at folk får snakke om seg selv, relativt fritt. Problemet for mange er å begrense seg. Jeg spurte om foreldrenes utdanning og yrke, og om venners yrke og utdanning. I tillegg spurte jeg om de vennene man i dag anser som sine nåværende, blant annet om de er venner fra barndommen eller senere ervervet og deres utdanning og yrke. Jeg innledet også med en del spørsmål om selve studiesituasjonen og årsaken til utdanningsvalget. Her ble det også spurt om studiets relevans i forhold til nåværende jobb, spesialisering og hvilke forventninger man hadde til selve advokatyret.

Så ble det noen spørsmål om selve rekrutteringen til stillingen, før alle ble bedt om å skissere gårldagens arbeid fra man stod opp til man la seg. Jeg fikk her et veldig nyttig innblikk i hva en arbeidsdag faktisk består av.

Hovedvekten av spørsmålene i intervjuguiden er rettet mot yrkesvalg, rekruttering, opplæring og arbeidsoppgaver, samt arbeidstid. Ut fra mine forprosjekter synes dette å være de mest relevante temaer for denne gruppe av advokatfullmektiger, og dermed også de mest relevante problemstillingene for denne oppgaven. Dette er også forhold som kan ses i relasjon til hverandre. De jeg snakket med i forkant pekte alle på at dette var områder som kunne være problematiske:

- Fullmektigene har fått et større krav til effektivitet og inntjening i forhold til tidligere. Dette gjør at selve fullmektigtiden ikke alltid fungerer etter sin hensikt som en opplæringsperiode.
- Principalene engasjerer seg ikke i fullmektigenes arbeid. Fullmektigene blir ofte overlatt til seg selv, og får ikke tilstrekkelig tilbakemeldinger på det de skriver av brev, tilsvar etc. De blir heller ikke tatt med i retten i særlig grad, hvilket fører til manglende opplæring i rettsoppførsel og skikk og bruk. Man lærer ikke å instruere klienter og vitner, og ofte blir dommere irriterte over uerfarne fullmektiger.
- Det er et stort krav til inntjening som fører til at fullmektigene jobber mye, og har ofte et stort antall timer pr måned som det ikke blir kompensert for. Arbeidsmengden går ofte ut over opplæringen, da kurs og andre

opplæringsaktiviteter vil gå ut over muligheten for timer som kan faktureres.

Jeg ønsket også å få vite litt om syn på egne fremtidsutsikter etter oppnådd bevilling, og da særlig mulighetene for opprykk til høyere stillinger. Etter at jeg hadde laget et utkast til intervjuguide, utførte jeg to testintervjuer, henholdsvis av en advokat og en fullmektig. Advokaten var en bekjent som jobber i et stort forretningsadvokatfirma, i tillegg var det ikke mange år siden han selv mottok sin bevilling. Erindringer om fullmektigtiden var derfor i nær fortid. Fullmektigen fikk jeg kontakt med gjennom andre bekjentskaper. Vedkommende jobbet ikke i et stort Oslo basert firma, men var likevel i nær kontakt med tidligere studievenner som falt inn i min målgruppe. Etter prøveintervjuene fikk jeg nyttige tilbakemeldinger som førte til at jeg foretok noen endringer i spørsmålsrekkefølgen, samt formuleringene. Særlig advokatfullmektigen kom med en rekke konstruktive tilbakemeldinger som var svært nyttig i det videre arbeidet med å utforme en endelig intervjuguide. Jeg mener at disse prøveintervjuene økte kvaliteten på min intervjuguide i vesentlig grad. Totalt endte jeg opp med en intervjuguide i overkant av 30 spørsmål. Jeg fikk tilbakemeldinger fra mine informanter om at spørsmålene opplevdes som godt formulert og relevante i forhold til deres arbeidssituasjon.

4.6 Rekruttering av informanter

Jeg har gjennomført intervjuer i fire advokatfirmaer som alle er blant de største firmaene i Oslo. Det er ganske ulikt hvordan jeg fikk innpass i firmaene. I en liten annonse i Advokaten som er Den norske Advokatforeningens medlemsblad kom jeg i kontakt med en gruppe som kaller seg for Advokatfullmektiggruppen. Dette er en uformell organisasjon som det er liten aktivitet i, men hensikten med gruppen er å knytte til seg de advokatfullmektige som jobber i Oslobaserte firmaer. De hadde rykket inn en liten notis i Advokatbladet, som er medlemsbladet til Den norske Advokatforening, med navnet på en kontaktperson. Lederen her satt meg i kontakt med en fullmektig i et av de firmaene jeg ønsket å intervjuer i. Denne personen skaffet meg avtaler med andre i samme firma, samt satte meg i kontakt med et annet firma hvor jeg intervjuet. De to andre firmaene fikk jeg tilgang til gjennom

egne bekjentskaper. Disse klarerte med ledelsen at jeg skulle få intervju fullmektiger der. Totalt endte jeg da opp med å intervju elleve fullmektiger i fire ulike firmaer. Jeg har ikke lagt noen føringer på tilfeldigheter ved utvelgelsen av intervjuobjekter bortsett fra at jeg ville snakke med personer av begge kjønn. Det var viktigere for meg at de som skulle snakke med meg deltok frivillig. Jeg føler likevel at det ikke var noen som ble ”utvalgt” til å snakke med meg, det var sendt en generell forespørsel til samtlige fullmektiger om hvem som kunne tenke seg å delta.

Alle firmaer har forretningsjus som sitt primære arbeidsfelt, men to av dem har en klart uttrykt målsetning å ta noen såkalte benifiserte saker. Alle firmaer har i utgangspunktet det. Det er her ”kjendisadvokatene” får markedsført seg i media, gjennom å stille som forsvarere i de mest omtalte straffesakene. I tillegg er det viktig for advokatfullmektigene å få denne type saker, da disse sakene er blant de som er godkjent for å få utløst bevillingen. Dette er blant annet straffesaker samt andre saker som kommer inn under fri rettshjelp ordningen, blant annet privatrettslige saker som omfatter familie, arv og forvaltning. Et firma hadde som målsetning at denne type benifiserte saker skulle være 30% av porteføljen til advokatfullmektigene.

På grunn av svingninger i markedet har det vært relativt tøft i advokatbransjen de seneste år, så det er ikke alle firmaer som har hatt stor rekruttering av nyansatte. De advokatfullmektige jeg har intervjuet er derfor en blanding av relativt nyutdannede og mer erfarne hvor noen også har fått advokatbevillingen. Det likevel ikke uvanlig at man innehar en fullmektigstilling i et par år etter oppnådd bevilling. Som tidligere nevnt er det et trangt nåløye å passere for å rykke opp til ansatt advokat. I noen firmaer har det vært stopp i ansettelsene, i tillegg har bransjen vært preget av fusjoner og sammenslåinger som har gjort arbeidsmarkedet noe ustabilt.

4.7 Intervjusituasjonen

Alle intervjuene er gjennomført på intervjuobjektens arbeidsplass i arbeidstiden. Det å få avtalt tid, gjorde jeg direkte med intervjuobjektene selv. De var alle positivt innstilte, og de hadde alle sammen satt av rikelig med tid.

De store advokatfirmaene har relativt store møteromsavdelinger hvor det er mulig å sitte uforstyrret. (Jeg fant senere ut at det i mange firmaer ikke er lov til å ta med seg besøkende inn til kontoret av sikkerhetsmessige grunner. Det har vært noen uheldige episoder med misfornøyde klienter, samtidig ønsker man å beskytte datanettverk og klientinformasjon rent fysisk). Lokalene er lekkert innredet med parkett eller skipsgulv, persiske tepper og panoramautsikt. På veggene henger det originalkunst av kjente kunstnere, møblene er ikke fra IKEA, og alle har selvfølgelig egne ansatte til å drive møteromsavdelingen. Det er tilgjengelig aviser (både norske og utenlandske) og frukt i venteavdelingene, og det serveres kaffe/te og vann i mange varianter til alle møter. Inntrykket samsvarer med det Papendorf skriver om de store Oslofirmaene: ”En materialisering av transformeringsprosessen fra den økonomiske til kulturkapitalen i sin objektiverte form bli endelig overtydlig i at resepsjons- og anliggende områder gjerne er utstyrt med malerier, kunstobjekter, skulpturer, antikvariske bokverk i monter, bokhyller fylt med gedigent utseende rettspraksissamlinger, juridiske kommentarer osv.” (Papendorf 2000:181). Jeg kan som en kuriositet nevne at en av partnerne jeg snakket med, fortalte om firmaets møteromsavdeling. Det er en kjent restaurant som har ansvaret for bevertningen, og han opplevde at klientene synes det var en ”ære” å bli invitert på lunsjmøter hos firmaet på grunn av den gode oppvartningen.

Samtalene ble tatt opp på bånd, og jeg gjorde minimalt med notater under selve intervjuene. Dels for å kunne føre en dialog uten å måtte stoppe opp for å notere ferdig, dels for at intervjuobjektene ble veldig fokusert på hva jeg noterte. Jeg forsøkte å notere under de to første intervjuene, men erfarte at intervjuobjektene nærmest ”hang over meg” for å sjekke hva jeg noterte. Det skriftelige ord er av stor betydning i advokatverdenen, og det flyttet fokus over fra intervjuet til det som ble notert. Jeg satte meg ned umiddelbart etter intervjuene og gjorde små notater i etterkant. Samtlige intervjuer ble transkribert etterpå.

Alle intervjuene tok mellom 35 og 60 minutter, men de fleste har en varighet på ca. 45 minutter. Et intervju som er med i undersøkelsen er ikke fullstendig da intervjuobjektet snakket så lavt og utydelig at det var vanskelig å oppfatte alt som ble sagt på båndet i etterhånd.

Intervjuene ble gjennomført i perioden 19. Mai til 22. Juni 2004. Samtalen med alle intervjuobjektene gikk bra. Ingen av spørsmålene ble negativt oppfattet. Som

tidligere nevnt fikk jeg heller gode tilbakemeldinger på spørsmålene fra noen av fullmektigene. Jeg føler likevel at informantene innledningsvis var noe forsiktige med å uttale seg om negative sider ved arbeidet, som for eksempel opplæring. De kunne i utgangspunktet være positive til den opplæringen de hadde fått, men ved flere spørsmål viste det seg at det var få som likevel følte de hadde fått tilstrekkelig opplæring. Også når vi snakket om tilgjengelighet til principal startet en del med å vise forståelse for hvor opptatte partnerne var, men det var bred enighet om at tilgjengeligheten var for dårlig. Samtlige intervjuer var preget av en hyggelig tone. Lukkede intervjurom gjorde at jeg ikke følte at de vocket seg for hva de sa. Og vi satt relativt uforstyrret. Under ett intervju ble vi bedt om å bytte til et mindre møterom grunnet uventet klientbesøk. Samtalen kom imidlertid fort i flyt igjen. Ett annet intervju ble avbrutt et par ganger grunnet informantens mobiltelefon. Til tross for at dette var noe forstyrrende i selve intervjusituasjonen fikk vi gjennomført intervjuet tilfredsstillende. Bortsett fra disse hendelsene ble alle intervjuene gjennomført uten avbrytelser.

4.8 *Bearbeiding av intervjuene*

Umiddelbart etter hvert intervju satt jeg med ned for å skrive et referat etter egen hukommelse, samt at jeg noterte litt om hvilket inntrykk jeg hadde hatt av samtalen. Som jeg nevnte tidligere kunne jeg ikke notere i vesentlig grad under intervjuene da dette forstyrret fullmektigenes oppmerksomhet. I tillegg er samtlige intervjuer transkribert fullt ut. Disse tekstene utgjør materialet i denne undersøkelsen. Sammenlignet med kvantitative intervju som punches inn i et statistikkprogram, var mine intervju av halvstrukturert art. Ingen av spørsmålene kunne lukkes inn i prebestemte svaralternativer. Mengden informasjon gjør det vanskelig å kode svarene i etterkant inn i lukkede svaralternativer. Jeg har gått i gjennom hvert enkelt intervju, og kodet hvert svar innenfor relevante temaer. Dette var et møysommelig og tidkrevende arbeid. Jeg har måttet gå igjennom hvert intervju for hvert tema, i og med at noen svar kan omhandle flere relevante temaer. Siden antallet intervjuer ikke var uoverkommelig har jeg systematisert intervjuene på papir, og ikke lagt svarene inn i et dataprogram. Dette medførte også at jeg har vært igjennom hvert intervju så mange ganger at jeg tilslutt lærte meg rekkefølge og innhold i de enkelte intervju.

4.9 *Bruk av sitater i teksten*

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke sitater fra de intervjuene jeg har gjennomført. I utgangspunktet har jeg benyttet sitater for å underbygge poengene mine. "Det som er nedskrevet ordrett i intervjunotater søker man ikke å kvantifisere, men å gjøre til gjenstand for videre meningsfortolkning" (Kalleberg 1982:29) Det som er nedskrevet i mine intervju er et produkt av informantenes opplevelse slik vedkommende har gitt den til uttrykk overfor meg, og analysen blir derfor et produkt av denne informasjonen, samt mine egne fortolkninger av den.

Jeg bruker sitater både av generell og spesiell art. Noen brukes for å underbygge generelle oppfatninger blant advokatfullmektige, andre er spesielle for å underbygge mine poeng i analysen.

Et annet moment som er relevant til bruk av sitater er at man gjerne bruker sitater fra informanter som er gode til å formulere seg, og at forskerens bakgrunn kan spille inn i utvelgelsen av sitater som brukes (ibid). I denne oppgaven har jeg intervjuet informanter som har formuleringer som levebrød, hvilket tilsier at det ikke var noen som skilte seg spesielt ut som velformulerende eller fornuftige. Det er ikke noen spesielle som har utmerket seg med at de er blitt mye sitert, jeg tror jeg har brukt sitater jevnt fra alle.

5 Intervjuobjektene bakgrunn og veien fra studiet frem til nåværende stilling.

Dette kapitlet vil presentere mine informanternes bakgrunn, studievalg og rekruttering til nåværende stilling. Som tidligere nevnt skriver Bourdieu blant annet om utdanning som en reproduksjon av hva han omtaler som kulturell og sosial kapital. (Bourdieu 1986) Jeg vil derfor i dette kapitlet se nærmere på mine intervjuobjektene bakgrunn, hvor de kommer fra og utdannelsen til foreldrene. I tillegg vil jeg se nærmere på hvem de lever sammen med som partnere. Dette blant annet for å se om det kan bekreftes at de som blir ansatt i de store advokatkontorene kommer fra det mest privilegerte lag i samfunnet som både Bourdieu og Hansen finner sannsynlig.

Videre vil jeg se nærmere på hvorfor de valgte nettopp justudiet og hvilke fag de har spesialisert seg innen. Juristene har adgang til å velge en rekke spesialisingsfag i tillegg til de obligatoriske, og det er liten tvil om at det kan være nyttig å velge de ”riktige” fagene avhengig av hvilken type jobb man ønsker på et senere tidspunkt. At dette strategisk kan ha betydning for begrunnelsen for ansettelse i de ulike selskapene kan ikke utelukkes.

Jeg har også stilt spørsmål om hvem som får muligheten til en stilling i et stort advokatkontor. Det er et interessant spørsmål om dette er et resultat av nettverk eller et resultat av ordinær jobbsøking.

5.1 Sosial bakgrunn og familiesituasjon

Undersøkelsen er basert på elleve informanter. Seks stykker kommer fra Oslo vest eller Bærum, en kommer fra Oslo øst, mens de fire resterende kommer fra omliggende områder på Østlandet.

Fem av informantene har to foreldre med utdanning på universitet eller høyskolenivå, fire stykker har en foreldre med utdanning på dette nivået. De to siste intervjuobjektene har to foreldre uten høyere utdanning men begge foreldrene jobber som selvstendig næringsdrivende. Bare en i utvalget er barn av en jurist.

Åtte stykker eier sin egen leilighet i Oslo vest, mens en leier i samme område. De to siste eier egen leilighet i Oslo øst.

Totalt er det åtte som er samboende eller gifte og tre lever alene. Alle de gifte eller samboende har partnere som har utdanning på høyskole/universitetsnivå, en er student i siste fase, mens de resterende er i full jobb. Av partnerne finnes det tre jurister. Det er kun en (mann) som er gift og har barn, dette er den eldste i utvalget. Dette har de begrunnet ut fra yrkessituasjonen. De fleste ser for seg på sikt at de kommer til å etablere familie, men så lenge de har den jobben de har nå, ønsker de å vente.

5.2 Motivasjon for valg av studie og yrke

Når det gjelder valg av yrke kan det se ut som at dette ikke nødvendigvis er helt bevisst for utvalget. Mange vurderte andre utdannelser, og valget kan se noe tilfeldig ut, eller de kom ikke inn på den utdanningen de helst ville. To stykker vurderte blant annet journalishøyskolen, men kom ikke inn på grunn av de strenge karakterkravene der. Ellers var det tre stykker som vurderte økonomi, og da var det Handelshøyskolen i Bergen som var alternativet. Dette er vel kanskje den mest prestisjefylte bedriftsøkonomiske utdanningen man kan få i Norge.

Det var to som hadde kjennskap til hva som innebærer å være jurist fra familiemedlemmer, men ingen oppgir at de fra før av hadde kjennskap til advokatyret bortsett fra det de har sett gjennom aviser eller hørt fra andre. Seks av informantene har imidlertid hatt rettslære på videregående skole, og det kan se ut til at dette har i stor rekke bidratt til karrierevalget.

”.. den eneste kunnskapen jeg hadde var egentlig en lærer på videregående som var veldig opptatt av juridiske problemstillinger som kom opp i media, så vi diskuterte veldig mye forskjellige saker, så det var vel den kunnskapen jeg hadde.”

En rekke av intervjuobjektene trekker også frem sitt engasjement for samfunnet som en årsak til karrierevalget. Man er samfunnsengasjert og opptatt av å kunne hjelpe

andre mennesker. Det er særlig de spurte kvinnene som trekker dette frem som et argument.

Bare en som legger vekt på inntjeningsmuligheter som en viktig faktor, men alle ser ut til å være klar over at de har høyere inntekt i den stillingen de har nå fremfor om de skulle valgt å gå inn i offentlig sektor. En av de spurte har samboer som arbeider som jurist i den offentlige sektor, og vedkommende forteller at samboeren årlig tjener kr. 120.000 mindre enn hva han selv gjør.

Halvparten av de jeg har snakket med har nevnt at de har egenskaper eller sider ved seg selv som de mente egnet for advokatyret. En hadde også startet studie etter anbefaling fra familie. Det de nevner som begrunnelse i så måte er evne til retorikk og argumentasjon, evne til å komme i kontakt med andre mennesker og spesielle faginteresser. Som et eksempel kan jeg nevne interesse for data som en viktig årsak til å velge opphavsrett både som spesialfag under studiet og arbeidsfelt.

Mange angir å ha blitt overrasket over det brede utvalget av jobber juristene har. Jurister har en ettertraktet bakgrunn for mange typer stillinger både i det offentlige og det private. I forvaltningen er det et stort utvalg av jurister i ulike stillingstyper, fra saksbehandlere til utredere, rådgivere, ledere, til påtale og domsmyndighet. I det private er det også et stort antall stillinger som kan bekles av jurister av samme type arbeid som i det offentlige. I tillegg viser det seg at de fleste bedriftsstyrer har jurister som medlemmer.

Likevel er det ansett som prestisje å få en fullmektigstilling, som en i utvalget sa :
”...vi jurister er jo veldig opptatt av karakterer, det henger ved deg hele tiden. Det gikk veldig bra, og da så jeg muligheten til at jeg kunne få en advokatfullmektigstilling. Jeg har hele tiden hatt som mål at jeg skal få bevillingen før jeg fikk familie og barn...”

Bortsett fra denne og en til som var helt sikker på at hun skulle bli advokat helt fra ungdomsskolen, er det få som har noen klare begrunnelser for yrkesvalget.

Som forbilde på advokatbransjen nevner de fleste TV-serien LA Law som gikk på NRK for mange år siden. Det er drømmen om stjerneadvokatrollen med inntekter i millionklassen som ser ut til å blinke i det fjerne.

”...advokatrollen har jeg ikke hatt noen formeninger om egentlig. Man tenker kanskje at det er litt glamorøst..”

5.3 Intervjuobjektene valgfang

Alle de jeg har intervjuet er blitt spurt om hvilke valgfag de har, og hvorfor de har tatt disse valgfagene. Alle som studerer jus må ta ulike valgfag. I mitt utvalg var det to stykker som studerte etter 1984 ordningen, og der var reglene noe annerledes men like fullt har de også tatt ulike valgfag. Felles for alle justudenter er at alle må ta et perspektivfag som ikke er en fordypning i ulike fagområder. Det er tre stykker å velge mellom; kriminologi, retts sosiologi eller rettshistorie. Dette er fag som er ment som en innsikt i hvordan jusen virker på ulike områder i samfunnet eller hvordan jusen har vokst frem. Det er ingen i mitt utvalg som angir å ha valgt et perspektivfag ut i fra strategiske årsaker. Det ser nesten ut som om det er helt tilfeldig hvilket fag man tar. Dette kan synes å være det motsatte av hva som gjelder når man velger valgfag som er fordypning i de ulike fagområdene.

Ser vi på hvilke fag mine intervjuobjekter har valgt som fordypningsfag utover perspektivfagene, ser vi at det er en hovedvekt på fag som er relatert til forretningsjus. De valgfagene som flest har tatt, er selskapsrett eller it og opphavsrett. Det er en som har tatt begge valgfagene, og tre som har tatt selskapsrett kombinert med andre ”forretningsfag” (kontraktsrett, forsikringsrett, bygg og entrepris og skatterett) og ytterligere tre som har tatt it og opphavsrett kombinert med andre ”forretningsfag” (skatterett, forsikringsrett og kontraktsrett). De fire siste i mitt utvalg har alle sammen valgt europarett eller folkerett/ menneskerett som blir mer og mer viktig tatt i betraktning det at vi blir et mer internasjonalt og globalisert samfunn og handelen med firmaer i andre land øker. De som har tatt disse fagene har tatt disse i tillegg til forsikringsrett og arbeidsrett.

Det ser ut til at det er særlig tre grunner til at man velger valgfag:

1. ut fra strategi og fornuftshensyn relatert til fremtidig arbeidskarriere
2. at faget er lett og ikke krever så mye arbeide
3. interesser

Det er særlig et fag som skiller seg ut når det gjelder strategi og fornuftshensyn, og det er selskapsrett. De fire som har valgt dette faget har alle sagt at de har gjort dette fordi det enten er verdifullt for fremtidig karriere, det er et viktig fag, man må være fornuftig eller at man må kunne dette for å jobbe med næringslivet.

”... det er liksom næringslivets grunnlov”

Det noen som også sier at dette faget er kjent for å være tyngre enn de andre fagene, men dette er noe man bare må kunne hvis man ønsker å jobbe med forretningsjus. Dette synes også å være motivet for å velge tilsvarende fag som forsikringsrett eller skatterett. Når det gjelder it og opphavsrett ser det ut til at dette faget, som tilsvarende mange valgte, er valgt ut fra egne interesser. To stykker har blant annet nevnt sin musikkinteresse som motivasjon for å velge dette faget. Det er sånn nå at vi kan laste ned alt vi vil fra internett gratis, hvilket kommer i konflikt med opphavspersonene. Datainteresse ser derfor ut til å være viktigste motivasjon for dette faget. Når det gjelder europarett eller folke- menneskeretter er det ulike årsaker til at man velger dette faget. Som tidligere nevnt er dette faget viktig tatt i betraktning av vår globaliserte verden, men det er også to som har valgt dette ut fra interesser. Bortsett fra den som har studert bygg og entrepriserett, som valgte dette ut fra interesse, synes den viktigste grunnen for å velge de andre fagene å være at det var et greit og lettest fag i forhold til de mange andre. Som tidligere nevnt er perspektivfagene tilsynelatende valgt ut i fra tilfeldigheter og ikke ut fra verken interesse eller strategi

Studentene har en egen oppfattelse av at det er viktig med blant annet skatterett og selskapsrett. Dette blir også fremhevet i mitt utvalg:

”Selskapsrett, strategisk fordi jeg kunne tenke meg å jobbe mot forretningsvirksomhet, så da må jeg kunne noe om det”.

”Jeg har tatt selskapsrett som særskilt spesialfag senere”

”Jeg valgte skatt og selskapsrett som spesialfag. Fordi det er fag man må kunne litt om hvis man skal være advokat, hvis du skal jobbe med næringslivsjus..”

Det er tilsvarende for de resterende i utvalget.

5.4 Intervjuobjektene rekruttering til nåværende stilling.

Når det gjelder mine elleve intervjuobjekters rekruttering til nåværende stilling er det fire stykker som opplyser at de har søkt på en ordinær stillingsannonse sett i avis eller på internett. Jeg har ikke spurt om annonsering på internett har vært utlyst gjennom typiske nettsted for rekruttering som nav.no eller finn.no, eller om utlysningene har vært publisert på advokatfirmaets egne nettsider. Denne type utlysning på egne nettsider er ikke uvanlig. Fire stykker har fått sin nåværende stilling etter å ha hatt praksisplass eller trainee stilling i firmaet under studietiden. De har med andre ord fått ”en fot innenfor”, og knyttet kontakter før endt studie. Det er vanlig for de store advokatkontorene å la studenter være trainees hos dem. Jeg ser i ettertid at det ville vært interessant å spørre mine informanter om trainee stillingen er et resultat av nettverk eller søknad. De tre siste har utelukkende benyttet seg av kontakter til å komme inn i firmaet. Det har vært kjente som har sittet i styret eller som jobber der som partnere. En forteller at hun ble anbefalt av sin tidligere sjef, som er gift med en av partnerne i det firmaet hun jobber i nå. Det er med andre ord en overvekt av de som har blitt ansatt på bakgrunn av sosialt nettverk, enten etablert på egen hånd eller gjennom kjente.

5.5 Diskusjon

Når det gjelder geografisk opprinnelse fant Åkvåg i sin undersøkelse at det var, i motsetning til den antagelse som synes å regjere, et fåtall av studentene ved UiO som hadde sitt opphav i Oslo vest, Asker eller Bærum. Hun fant at ca 20% av studentene kom fra disse geografiske områdene, mens det blant mine intervjuobjekter er i overkant av halvparten som kommer fra disse stedene.

Som nevnt i kapittel 2 skriver Hansen (2000) at 9,9% av utvalget er barn av jurister, 20,7% er barn av øvrige akademikere, 12,6% har foreldre som er bedriftsledere, 39,5% kommer fra middelklassen og 17,4% kommer fra arbeiderklassen. Åkvåg (2000) summerer i sin undersøkelse om jusstudentene samme konklusjon, ”Samlet sett viser derfor resultatene så langt, at jusstudentene ofte kommer fra en høyere sosial bakgrunn enn både andre studenter generelt ved UiO og

gjennomsnittsbefolkningen for øvrig” (Åkvåg 2000:53) I forhold til jusstudentene kommer mine informanter i større grad fra hjem hvor en eller to av foreldrene har høyere utdanning på universitetsnivå. Nær 50% av de jeg har snakket med har to foreldre med utdanning på dette nivået, mens ni stykker har en eller to foreldre med utdanning på dette nivået. De to parene av foreldre uten utdanning var næringsdrivende. Det er derfor ingen i mitt utvalg som har en ”tradisjonell” arbeiderklassebakgrunn. Bourdieu har laget en matrise hvor han plasserer enkelte yrkesgrupper i forhold til hverandre avhengig av hvor mye av de ulike kapitaltypene man disponerer (se vedlegg), og han finner at blant annet advokater er den yrkesgruppen som er de mest kapitalsterke i forhold til samtlige av kapitaltypene. Hvis det da er sånn at utdanning er en reproduksjon av kulturell og sosial kapital skal det indikere at advokater tradisjonelt kommer fra ressurssterke hjem. Disse har fått med seg vesentlig mengde kunnskaper fra sitt hjem og forholdet til utdanning er positivt. Som Hansen (2000) skriver kan det også antas at de som kommer fra privilegerte hjem har lettere for å tilegne seg språk og koder som gjelder for den akademiske sfæren. Vi snakker her om en overføring av kulturell kapital fra foreldre til barn. Barna blir motivert hjemmefra til å ta prestisjefylte studier som gir dem mulighet til å erverve prestisjefylte stillinger i samfunnet senere.

Advokater har tradisjonelt i Norge hatt en sterk status, og vi kan se at visse familienavn går igjen i det juridiske miljøet. Vi kan se samme tendens blant annet innen politikken, hvilket antyder at ens bakgrunn i mange tilfelle er av betydning for ens fremtidsmuligheter både når det gjelder rekruttering til stillinger og tilgang til sosialt nettverk. Dette vil da bli en transformering av kulturell kapital til både økonomisk og sosial kapital. Jeg har også spurt mine informanter litt om hvem de har mest kontakt med av venner, og det er et overveldende flertall som har byttet ut sin vennekrets fra ungdomsårene. Det var kun to stykker som hovedsakelig hadde de samme vennene man hadde i ungdomsårene. Når dagens vennekrets ble beskrevet hadde alle så nær som en stort sett venner som hadde tilsvarende høy utdanning, eller de jobbet innen kulturinstitusjoner som TV og teater. Disse sosiale relasjonene ble stort sett ervervet gjennom studietiden, eller var kommet med samboer. De jeg har intervjuet kommer da altså fra hjem som oppfattes som akademiske og etablerer seg i sitt voksne liv med et nettverk som er tilsvarende i status som seg selv. Myten

om at "like barn leker best" ser altså ut til å stemme for de fullmektigene jeg har intervjuet.

Samme tendens kan vi også se for de informanter som lever sammen med en annen person. Samtlige av partnerne har høy utdanning, og tre av dem er jurister. Når det gjelder utdanningsnivå hos partneren fant Åkvåg (2000) samme tendens som jeg. Det var syv stykker hvor samboer eller ektefelle hadde tilsvarende høy utdanning som en selv. Tre av disse var med partnere som var jurister eller andre jusstudenter.

Vi kan også se tilsvarende plassering i et privilegert miljø ut fra informantenes nåværende bosted, hvor alle bortsett fra en er bosatt på vestkanten i Oslo, forøvrig i likhet med de fleste dommere (Åkvåg 2000). At samtlige er bosatt i omtrent samme område, kommer nok litt av trender. Det er mer populært å bo på vestkanten enn på østkanten. Det er den mest ressurssterke (og dyreste) siden av Oslo man kan bosette seg på. Resultatene viser videre at jusstudentene eier sine boliger i større utstrekning enn tilsvarende aldersgruppe i befolkningen. "Analysen av disse resultatene kan tyde på at jusstudentene er mer materielt ressurssterke enn den tilsvarende aldersgruppen i befolkningen for øvrig" (Åkvåg 2000:49) Dette er også sammenfallende med de jeg har intervjuet. De fleste eier sin egen leilighet, og de fleste eier den på vestkanten av Oslo. Når Bourdieu snakker om habitus som et kognitivt skjema som styrer våre disposisjoner uavhengig av vilje og objektive handlingsalternativer, kan det se ut til at kapitaltilgangen blir nedarvet og forvaltet på en slik måte at den holder seg konstant eller øker for de advokatfullmektiger jeg har intervjuet. Når en så stor overvekt av mine informanter eier sin egen leilighet kan det tyde på, uten at jeg kan si det for sikkert, at de kommer fra økonomisk ressurssterke hjem som har anledning til å hjelpe til med leilighetskjøp. En av mine informanter, hvis foreldre var selvstendig næringsdrivende, bodde i en leilighet foreldrene eide og betalte ingen husleie. Det er med andre ord en overføring av økonomisk kapital fra foreldre til barn, som også kan transformeres til kulturell kapital med hensyn til bosted. Det finnes langt billigere steder å etablere seg på i Oslo enn på Vestkanten.

Som tidligere nevnt ser det ut til at det er en rekke tilfeldigheter som gjør at de jeg har intervjuet valgte jusstudiet, og endt opp som advokatfullmektige. Kun to av de jeg snakket med hadde hatt dette som en klar målsetning gjennom studietiden. Ikke

tilfeldig i den forstand at det ikke er et bevisst valg når de først har bestemt seg for å søke, eller vurdere denne type stilling.

Det at så få hadde kjennskap til advokatyret i forkant av både studie og arbeid, er ikke overraskende. Jusutdanningen er vel den eneste av profesjonsutdanningene som ikke har en form for praksis eller opplæring utenfor studiestedet. Det bildet man har av yrket er stort sett det som kommer frem i media, man leser eller hører om rettssaker eller det man ser i tv serier. Advokatene er gjenstand for en rekke serier av typen LA Law som de fleste av mine informanter har nevnt, eller serier over samme lest som Ally McBeal eller Judging Amy som er blitt vist i den senere tid. ”En advokat som ble intervjuet forteller at han søkte jusen etter å ha sett detektiven en fredag kveld da han gikk i siste gym. Han var fasinert av rettssalen og livet rundt den. I dag fremstår det for han som et fullstendig naivt beslutningsgrunnlag. En kvinnelig advokatfullmektig forteller i intervjuet at hun hadde et litt glamorøst bilde av advokatrollen. Hun hadde sett veldig mye på tv-serien LA-Law” (Bahus 2001:72). Det er mer interessant at rettslære har vært en stor motivasjon for mine intervjuede. Her ser det ut til at den videregående skole har lyktes som introduksjon til ulike fagområder, og i stor grad bidrar med informasjon om og vekker interesse for ulike yrker eller samfunnsområder.

Det at en rekke av mine intervjuobjekter trekker frem samfunnsengasjement som en årsak til utdannelsesvalget, avviker fra den litteraturen jeg har beskrevet ovenfor. Det å hjelpe andre mennesker ser ut til å være viktig. Åkvåg har riktig nok funnet ut at jusstudentene er mer politisk engasjert i forhold til befolkningen for øvrig, men samfunnsengasjement eller personorienterte verdier hadde minst betydning for karrierevalg for de studentene hun hadde intervjuet. Bahus trekker også frem idealisme som en faktor for yrkesvalg, men det er heller en faktor av mindre betydning. Det ser derfor ut til at de jeg har intervjuet er mer opptatt av samfunnsengasjement enn hva tidligere undersøkelser rapporterer om for et større utvalg.

Når det gjelder inntekt er det bare en som nevner dette som viktig i forbindelse med yrkesvalg, selv om alle ser ut til å være denne problemstillingen bevisst. En påpeker dette spesielt ved å nevne sin samboer som har langt lavere lønn i en offentlig

stilling. Det er derfor nærliggende å anta at inntekt eller mulighet til høy fortjeneste på sikt er et viktig faktor for de jeg har snakket med, de kan ha mulighet til betydelige inntekter i fremtiden. I tillegg må nevnes at det også er påpekt at det gir status å få den type stilling man besitter.

Det er få andre yrkesgrupper hvor det stilles krav til en viss karakter for ansettelse. Dette gjelder blant annet for ansettelse i visse lovavdelinger i departementene, universitet, regjerningsadvokaten og til noen av dommerembetene. ”...der teorier som er benyttet til å forklare sammenhengen mellom utdannelsesnivå og inntekt, også gir grunnlag for å vente en tilsvarende sammenheng mellom faglig dyktighet (for eksempel målt ved karakternivå) og inntekt.” (Mastekaasa 2000:524).

Instrumentelle verdier som anseelse og bedret økonomisk kraft som Åkvåg referer til som et av verdisettene for yrkesvalg er altså en viktig grunn til at mine intervjuobjekter er der hvor de er i dag.

Åkvåg finner de ekspressive verdiene som det viktigste for yrkesvalg, og det kan også se ut til å gjelde her. Det er omtrent halvparten som sier nettopp at realisering av evner og anlegg er viktig for den veien de har valgt å gå, enten de rapporterer å ha sett dette selv eller rapporterer å ha fått dette fortalt av andre. Evne til saklig formulering, både skriftlig og muntlig er viktig i denne type stillinger. Muntlig var alle sammen absolutt velformulerende. Det gjelder ikke bare ordene som blir brukt, men også evne til å svare på hva man faktisk blir spurt om. Hansen (2000) skriver som nevnt over om tilnærming til det juridiske språk. Det er egne koder og måter å ordlegge seg på for jurister. Jeg har spurt alle mine intervjuobjekter om denne tilnærmingen til språket. Alle, bortsett fra to stykker forteller at de hadde problemer i begynnelsen av studiet med det juridiske språk. Dette ga seg til uttrykk både i problemer med å forstå litteraturen, og det å kunne avlevere gode nok eksamener. Evner og anlegg i forbindelse med å oppnå kontakt med andre mennesker har også blitt fremhevet. Dette er egenskaper som ansees som viktige for advokater og det kan være lettere for de som kommer fra hjem med akademisk bakgrunn å tilpasse seg det juridiske miljøet og språk. Man skal representere klienter, og det er viktig å kunne trekke ut hva som er viktig for sine klienter i en aktuell sak. Til tross for at hovedvekten av deres arbeid er forretningsjus, er det i alle saker mennesker involvert. Det å oppnå god kontakt og representere sine klienter på en god måte er

en nødvendighet for å beholde klientene for senere oppdrag. Det er heller ikke uvanlig at potensielle klienter tar kontakt etter å ha blitt anbefalt av andre som har kjennskap til firmaet og dets ansatte. Jeg vil komme nærmere tilbake til advokaters makt på bakgrunn av kunnskap innen sortering av informasjon og argumentasjon når jeg diskuterer fremtiden.

Når det gjelder valgfag ser vi av både de funn jeg presenterer og tidligere undersøkelser, at viktigheten av å velge de rette valgfagene er stor. De partnerne jeg har snakket med har fremhevet at de ser nøye på hvilke valgfag kandidatene har med seg. Dette samsvarer også med hva studentene i Åkvågs undersøkelse sier de ønsker å velge, og begrunnelsen er at 41% regner med at skatt og forretningsjus er fag de ønsker å praktisere i sitt senere yrke, mens det bare er 29% som liker faget (Åkvåg 2000:117). Alle de jeg har snakket med som har tatt selskapsrett, begrunner sitt valg ut fra strategiske hensyn. Det samme gjelder for skatterett. Dette samsvarer også med Åkvågs undersøkelse hvor hun finner at det er flere som studerer dette ut fra mulighetene for senere arbeid fremfor interesser. Når det gjelder valgfag tatt ut fra bekvemmelighetshensyn har ikke Åkvåg nevnt dette som en motivasjonsfaktor, men det er ikke helt usannsynlig å anta at mange ønsker å ta letteste motstands vei i et studieløp som ansees for å være relativt krevende. Når man likevel må ta et valgfag er det forståelig at noen velger seg fag som ikke krever så mye tid og studier i forhold til andre fag. Når det gjelder valgfag tatt ut fra interesser, er dette også en viktig faktor ved valgfagene for de jeg har snakket med. Det er særlig it- og opphavsrett som skiller seg ut som et fag valgt ut fra interesser. Dette faget ligger under hva Åkvåg har inkludert i fagområdet forretningsjus/ skatt.

At det er populært og attraktivt å få en stilling som advokatfullmektig, og da særlig i et av de store firmaene er det liten tvil om. Det er på en måte belønningen for karakterpress og innsats under studietiden. Og det å få seg jobb i et av de store forretningsadvokatfirmaene er noe av det mest lukrative man kan få av stillinger innen advokatbransjen. Dette er fordi det er mange som ønsker en slik type stilling. Det er ikke så mange ledige stillinger som blir utlyst. En av årsakene til at denne type jobber er attraktive finner vi nok i lønnsnivået, som gjerne ligger betraktelig høyere enn vanlig begynnerlønn for jurister i det offentlige, og til dels for begynnerlønn for jurister i det private næringsliv, som saksbehandler i

forsikringselskaper eller utreder i andre bransjer. De store firmaene er da også meget pågående i markedsføringen av seg selv overfor studentene. De averterer i jusstudentenes eget blad, de har stands og partnerne brukes ofte som forelesere. Heldige studenter kan også få muligheten til praksisplass og sommerjobber i de store firmaene, da blir de prøvd ut og eventuelt vurdert for en senere stilling. Denne type jobber er likevel ikke sammenlignbar med det å jobbe som advokatfullmektig, da det ofte kan bestå av de mest enkle arbeidsoppgaver som å skrive av diktafoner, kopiere etc. Denne problemstilling er det også flere av mine intervjuobjekter som faktisk har påpekt. De store advokatfirmaene er primært interessert i de beste kandidatene. De beste kandidatene er det ikke uvanlig blir rekruttert rett fra studiet. ”...nå ansettes det utelukkende A og B kandidater, aldri noe dårligere” (Papendorf 2000:38). Mine intervjuobjekter er blant de beste uteksaminerte på sine kull, det var ingen som hadde dårligere karakterer enn B, og flere hadde A som sin avsluttende karakter. Det er godt samsvar med de jeg har intervjuet sine karakterer, som det de som har skrevet om advokatbransjen har funnet. Skal man jobbe i de private forretningskontorene må man ha de beste karakterer. ”Det synes rimelig å anta at en effekt av karakterer på arbeidsgivernes beslutninger vil være sterkest for relativt nyutdannede personer” (Mastekaasa 2000:529). Som jeg tidligere har nevnt har Mastekaasa funnet ut at det i større grad for jurister enn for andre yrkesgrupper er en sammenheng mellom karakternivå og inntekt. Det er også størst utsikter til høy inntjening i private firmaer, og da særlig i denne type firmaer jeg har intervjuet i. Partnerne i disse firmaene figurerer årlig i avisenes toppliste over de best betalte advokatene, med inntekter i millionklassen. Dette er også den konklusjonen Mastekaasa (2000) har kommet frem til, det er sammenheng mellom karakterer og karriere for jurister i større grad enn for andre yrkesgrupper.

Rekruttering til ulike jobber kan ses på som både erverv og transformering av kapital i følge Bourdieu. Dette blir også bekreftet av både Hansen (2000) og Mastekaasa (2000). For det første er en jobb i et stort forretningsadvokatkontor ansett som en prestisjestilling, hvilket både mine informanter og Papendorf (2002) bekrefter. Det er kun de med de beste karakterene som får denne muligheten, og som jeg tidligere har vært inne på, viser Hansen (2000) at det er de som kommer fra en privilegert bakgrunn som oppnår de beste karakterene på jusstudiet. Samme funn gjør for øvrig Bahus (2001). Sammenlignet med bakgrunnen til de jeg har intervjuet,

ser det ut til at det da ikke bare er gode karakterer som hjelper for å få en stilling som advokatfullmektig. Det må ligge andre faktorer til grunn tatt i betraktning av at i mitt utvalg hvor en betydelig overvekt kommer fra hjem hvor en eller to av foreldrene har høyere utdanning. En forklaring kan ligge i at man har tilegnet seg teknikker for språk og argumentasjon og har en fremferd som er ønsket i denne bransjen, en annen forklaring er at man har tilstrekkelig med sosialt nettverk eller sosial kapital som man kan benytte ved rekruttering. Det er jo da også en overvekt av de jeg har intervjuet som har benyttet seg av nettverk ved rekruttering. Når vi ser hvordan fullmektigene jeg har snakket med har fått sin nåværende stilling, har de fleste fått denne jobben gjennom kontakter, eller etter å ha etablert kontakt med selskapet allerede i løpet av studietiden. Viktigheten av etablerte kontakter er altså stor når det gjelder rekruttering til denne type stilling. ”Med andre ord, det sosiale nettverket er produktet av individuelle og kollektive investeringsstrategier, som bevisst eller ubevisst er rettet på å skaffe eller ivareta sosiale relasjoner som tidligere eller senere antas å gi umiddelbar nytte. I denne sammenheng blir tilfeldige relasjonelle forhold, for eksempel i naboskapet, ved arbeidet eller til og med blant slektninger, transformert i spesielt utvalgte og nødvendige forhold som medfører varige forpliktelser” (Bourdieu 1997:65).

Partnere jeg har snakket med sier også at de gjerne rekrutterer fullmektiger på denne måten. Det er noen andre som allerede har gått god for dem i forkant av rekruttering, eller man har hatt vedkommende i en trainee stilling gjennom studietiden og allerede startet opplæringen på denne måten.

Selv om sosiale relasjoner ser ut til å ha stor betydning, er det ikke et absolutt krav for rekruttering. Enkelte av informantene, fire, benyttet seg ikke av kontakter ved rekruttering, men alle disse hadde andre kvaliteter som er viktige ved ansettelse, som tidligere arbeidserfaring eller erfaring som vit.ass. ved avdelinger ved universitet. Noen av mine intervjuobjekter har hatt andre arbeidsplasser tidligere av relevans, særlig innen IT-bransjen. De kan vise til faktisk arbeidserfaring og produktivitet, og blir verdsatt ut fra sin erfaring fremfor sine karakterer. Et annet poeng som kan telle ved ansettelser, er hvorvidt en kandidat har utenlandserfaring. Med større internasjonalisering er behovet for arbeidskraft som mestrer andre språk, andre lands lover og handelsavtaler til stede. Større handel over landegrensene samt krav om å

forholde seg til internasjonale regelverk gjør at de store advokatfirmaene har behov for å knytte til seg ansatte med nettopp denne ekspertisen. Det er meg bekjent ikke gjort noen studier relatert til utenlandsstudier for jurister, men de partnerne jeg har snakket med har vektlagt dette som en fordel ved ansettelse. En annen trend det er mulig å se konturene av er multiutdannelse. Rundt 20% av studentene ved Universitetet i Oslo ønsker en annen utdannelse i tillegg til juridikum. Dette for å stille sterkere ved rekruttering til senere ønskede stillinger. Språk og økonomi ser ut til å være de tilleggsutdannelsene studentene i første rekke ønsker (Åkvåg 2000:111). Flere av de jeg har snakket med har studert i utlandet, enten språk eller tatt deler av studiet ved andre europeiske universiteter. Nyttene ved dette er ikke bare en bedre språkforståelse, men også forståelse for andre lands rettssystemer som er en viktig kunnskap for norske firmaer som har handle med de aktuelle landene.

5.6 Oppsummering kapittel 5

- Det er intervjuet 11 stykker, 6 kvinner og 5 menn.
- Alle bortsett fra en er uteksaminert ved Universitet i Oslo, den siste ved Universitetet i Bergen.
- Over halvparten kommer fra Oslo vest eller Bærum, som er i overkant enn opprinnelsen til studentene ved UiO, hvor ca. 20% kommer fra dette geografiske området.
- Kun en i utvalget er barn av jurist, men 9 stykker har en eller to foreldre som har tilsvarende høy utdanning som en selv. Dette er i samsvar med Åkvåg som finner at det er flere barn av høyt utdannede mennesker på jusstudiet enn andre studier ved UiO.
- Det er kun tre som lever alene, og de som er samboende eller gifte har partnere med tilsvarende høy utdanning som seg selv. De lever sammen med en annen jurist/ advokat.
- Undersøkelser viser at det er kun de 20% med de beste karakterene som erverver seg en stilling som advokatfullmektig ved de største forretningsadvokatkontorene i landet.
- Det er få av mine informanter som har god kjennskap til studiet og arbeidsmulighetene før man starter studiet. Hovedinntrykket av yrket har man fått fra TV serier som skildrer det glamorøse livet på amerikanske advokatkontor.
- For cirka halvparten har jus ikke vært førstevalget som studieretning.
- Motivasjonen for studievalget kan se ut til å ligge i to hovedfaktorer, enten rettslære fra videregående skole eller egen interesse for samfunnet.
- Ca. halvparten begrunner sin egnethet som advokat med evne til retorikk og argumentasjon, sine sosiale kvaliteter i relasjon med andre mennesker og spesielle interesser innen juridiske fagfelt. Dette kan se ut til å stemme med tidligere funn hvor realisering av evner og anlegg er viktig ved valg av studieretning og yrkesvalg.
- Det viktigste for valg av valgfag ser ut til å være strategi og fornuftshensyn i forhold til en fremtidig karriere. Det er særlig fire valgfag som skiller seg ut

blant mine informanter: Selskapsrett, IT og opphavsrett, Europarett og Folkerett/ menneskerett. Her er selskapsrett det som skiller seg ut som det viktigste faget når man ønsker å jobbe ved et av de store forretningsadvokatkontorene.

- Kun to av de jeg har snakket med hadde en klar målsetning om å få advokatbevilling gjennom studietiden
- Det er kun 4 stykker som har fått sin nåværende stilling etter å ha søkt på en offentlig utlysning, de andre 7 har blitt rekruttert gjennom bekjenskaper og nettverk man har ervervet seg gjennom arbeide eller tidligere studievenner eller tidligere arbeidskollegaer.

6 Opplæring, arbeidsforhold og krav til fakturering

Jeg vil i det følgende kapittel se nærmere på hva slags opplæring fullmektigene har fått. Jeg er interessert i om reglene fra Tilsynsrådet som tidligere er beskrevet fungerer etter sin hensikt. Min antagelse i utgangspunktet er at opplæringen er vanskelig for advokatkontorene å gjennomføre tilfredsstillende på grunn av rapportert arbeidspress og antall arbeidstimer som advokatene har. Dette inntrykket er både et resultat av funn i tidligere undersøkelser, men også et inntrykk gitt gjennom media.

Når det gjelder fullmektigenes arbeid en vanlig hverdag er jeg interessert i å finne ut av hvilke arbeidsoppgaver de konkret gjennomfører. Videre om disse er i samsvar med hva en normalt kan forvente av en advokats hverdag, som inneholder en variasjon av interne og eksterne møter, produksjon av dokumenter, forhandlinger og rettserfaring. I tillegg er jeg interessert i hvor mye de faktisk jobber utover normert arbeidstid. Jeg er da interessert i hvordan det oppleves å ha et så stort arbeidspress.

Tilslutt vil jeg beskrive fullmektigenes krav til fakturering, og se om det er forventet at nyansatte skal bidra med inntekter fra begynnelsen av et arbeidsforhold. Jeg ønsker å se om det er en sammenheng mellom antall arbeidstimer nedlagt og krav til fakturering.

6.1 Intervjuobjektene opplæring

Opplæring til ulike yrker er normalt noe man starter med i løpet av studietiden for de ulike profesjoner. De fleste profesjonsstudier har tilrettelagt forholdsvis yrkesrelevant undervisning, men dette ser ikke ut til å være tilfelle for jus studiet. De fleste jeg snakket med kritiserte studiet for å være for lite yrkesorientert:

”bare tolke lover og sånn... Det å være jurist er jo en rolle man skal kunne”

”Studiet er utrolig dårlig lagt opp... man er i retten en gang for å se på en straffesak, men det er ingen trening. Det er ikke det man lærer, men fag. Man lærer

ingenting om det å jobbe etterpå” ”..veterinærer og leger har jo en praksisperiode...”

Så nær som alle av mine intervjuobjekter føler at de ikke har fått tilfredsstillende opplæring gjennom studiet. De har fått en teoretisk faglig ballast, men de vet minimalt om hvilke muligheter studiet gir, og hvordan jurister i ulike stillinger arbeider. Man har mange alternativer når man er ferdig med studiet, alt fra advokatfullmektig til for eksempel en understilling i det offentlige til saksbehandler i et eksempelvis inkassofirma. Mange av mine intervjuobjekter har hatt praksisplass i løpet av studietiden i et advokatfirma, fem har hatt relevant juridisk praksis fra enten offentlig, it-bransje eller organisasjon, men de påpeker alle samme hvor lite yrkesrettet studiet er lagt opp. Når opplæringen man får i løpet av studietiden oppleves som så mangelfull er det enda viktigere at opplæringen ute på arbeidsplassene fungerer.

6.2 Opplæringsprogrammer

Mitt inntrykk er at de store firmaene vektlegger å strukturerte opplæringsprogrammer for de nyansatte, og at det er utarbeidet skriftlig dokumentasjon på dette. Alle de jeg har snakket med sier at de har fått informasjon om at det finnes en opplæringsplan for nye fullmektiger i firmaet.

Når det gjelder den opplæring man har fått etter at man startet i nåværende firma, er imidlertid intervjuobjektene ganske samstemte i at den opplæringen de får er mangelfull. Tre av mine objekter er fornøyde med den opplæringen de har fått. De jobber alle i tre forskjellige firmaer, og de er alle kvinner. Likevel kan ingen av disse vise til noen struktur i den opplæringen de har fått, men de opplever at de får svar på spørsmål, noen leser igjennom hva de har skrevet og de blir tatt med på møter og i retten. Det er da så mange som åtte stykker som føler at de ikke har fått tilfredsstillende opplæring. Flere snakker om at de er klar over at det eksisterer et fullmektigprogram i firmaet, men det har ikke blitt fulgt opp. Det er ikke uvanlig at de store firmaene har en egen avdeling eller ansatte som skal ta seg av opplæringen, og det arrangeres møter eller forelesninger i firmaet. Dette er likevel ikke noe som er pliktig for fullmektigene, så hva de får deltatt på av disse treffene synes tilfeldig og opp til dem selv. Det kan også se ut til at det er ganske tilfeldig hva de får være

med på av klientmøter, rettssaker og andre oppgaver som er vanlig for forretningsadvokater, som å stifte selskap, styremøter, gjennomføre due diligenser (selskapsanalyser) forhandlingsmøter med motpart etc. Likevel, det er noen av de jeg har snakket med, og da særlig fra ett firma som sier at de har fått oppgaver enten for å gjøre på egenhånd eller sammen med andre i gruppe, og det blir passet på at de gjør alle relevante oppgaver før de får bevillingen. Det er et firma som klart skiller seg ut blant mine intervjuobjekter. De tre jeg har intervjuet i dette firmaet, svarer alle sammen at de ikke har fått noen som helst form for opplæring.

”Kan du fortelle meg om det opplæringsprogrammet du har vært igjennom etter at du ble ansatt her?”

- *” Det er i grunnen veldig enkelt, for det er ingenting!”*
- *”Jeg har vel ikke vært igjennom noe opplæringsprogram egentlig. Det er ikke noen sånn helt klare ting vi skal igjennom.”*
- *”Det var vel egentlig bare en sånn runde hvor jeg snakket med noen. Litt personal og PC, også snakket jeg med partnerne på avdelingen”*

I de to siste firmaene jeg intervjuet i, sier informantene at det eksisterer et program for nyansatte, men det blir ikke vektlagt og fokusert på. De nevner at den opplæring de får må de ta initiativ til selv, de må selv ta ansvar for at de kommer igjennom de tingene som kreves for å få bevillingen.

- *”Vi har et fullmektigprogram, men når jeg startet skjedde det ikke stort. Men det er et program som skal ta for seg klientmøter, etiske rammer i forhold til retten og så videre. Det er i prinsippet et godt program som ikke følges av partnerne. Det er de som er faddere. Det fungerer ikke synes jeg,”*
- *Nei, veldig lite egentlig. Det har vært en del praktiske ting som forskjellige datasystemer som man må sette seg inn i, så er det en egen skole her med opplæring jevnlig. Jeg har bare vært på ett sånt møte....”*

Det med opplæringen kan se litt tilfeldig ut. De fleste sier når de blir spurt nærmere at de kommer seg i gjennom de tingene man skal igjennom, men det er tilfeldig i hvilken rekkefølge, og ofte på eget initiativ. Man må selv være en pådriver for å være med på aktiviteter som er hensiktsmessige. Likevel er det et behov og ønske om bedre opplæring. Følgende kommer fra en av de tre som ikke føler at de hadde noen opplæring overhodet:

”Jeg har egentlig ikke vært igjennom noe opplæringsprogram egentlig. Det er ikke noen sånn helt klare ting vi skal i gjennom. Jeg synes kanskje det har vært perioder her hvor det har vært lite å gjøre hvor jeg synes at fullmektigene kan tas med mer i retten eller på møter bare så de kan sitte og høre på, være tilstede, at det burde være en del av opplæringen. Og det har det vært lite av her og det har jeg savnet. Jeg kunne veldig gjerne tenke meg å se hvordan partnerne håndterer møter og hvordan de er i retten Så det har egentlig ikke vært så mye opplæring, man får oppgaver, så prøver man å gjøre det beste man kan og så har man spørsmål. Så må man bare håpe på å få litt hjelp og hvis ikke så får man håpe at det ordner seg likevel.. Det er noe vi fullmektige ønsker oss her, at det skal bli litt mer systematikk og at det blir ting vi skal igjennom som jeg vet de har i andre firmaer, men vi har ikke det her”

Alle, så nær som en, gir uttrykk for at de synes at de kunne få både mer og bedre opplæring. Det kan se ut til at dette er et noe betent tema for mange av de intervjuede. En ting er de som ikke føler at de har fått opplæring overhodet, en annen side er at dette også gir seg utslag i det de oppgir som vanskelige utfordringer i arbeidsdagen. Jeg vil komme nærmere tilbake til dette momentet litt senere i oppgaven.

6.3 Tilgang til generell hjelp

Når det gjelder tilgangen til hjelp når man står fast, kan det se ut til at samtlige i mitt utvalg har samme praksis. De fleste snakker om den partneren som er principal for hver enkelt fullmektig med ærefrykt, det er en person man helst ikke henvender seg til hvis ikke det er strengt nødvendig, og gjerne har sammenheng med fakturerbare timer. Den man først henvender seg til er den personen som sitter nærmest. Dette er gjerne en annen fullmektig eller en advokat. Hvorvidt man henvender seg til en fullmektig eller en advokat beror på spørsmålet karakter. Hvis spørsmålet er av den typen man like gjerne kunne ha funnet ut av på egenhånd ved å søke på nettet eller slå opp i en bok, er det lettere å henvende seg til en fullmektig. Det samme gjelder hvis man er usikker på om spørsmålet er relevant eller faglig ”intelligent” nok.

”Hvis det er noe praksis som er advokatfullmektiging sånn som er mer trivielle, sånne juridiske greier som jeg egentlig kan finne ut av, men jeg ikke orker å slå opp liksom, da spør jeg en fullmektig.”

Hvis spørsmålet mer kan relateres til en bestemt sak er det lettere å spørre en advokat som i mange tilfelle er den man har fått oppdraget av. Det er heller ingen terskel for å henvende seg til sekretærer eller andre administrativt ansatte, herunder de som jobber i IT avdelingen. Dette dreier seg da ofte om praktiske spørsmål som hvor man kan finne ting, problemer med dataprogrammer eller oppkobling og generelle rutiner.

6.4 Tilgang til prinsipal

Det kan se ut til at barrieren for å henvende seg til partnerne ligger hovedsakelig i at de oppfattes som opptatte mennesker, likevel oppleves de som tilgjengelige hvis det er behov for det. Noen har et veldig godt samarbeidsforhold til den partneren man jobber for. Disse føler at de kan spørre om det de lurer på, og at vedkommende er tilgjengelig og mulig å nå gjennom telefon eller personlig, likevel er det bare tre stykker av de jeg har snakket med som ser ut til å ha denne type relasjon til sin overordnede. Disse føler også at sjefen kommer innom kontoret hver dag for å si hei og spørre om hvordan det går, og de opplever at de kan snakke med sin overordnede i uformelle situasjoner. Andre opplever prinsipalen som tilgjengelig og hyggelig, men de er redde for å bry vedkommende med trivielle spørsmål. Dette begrunnes i at de har inntrykk av at prinsipalen er en meget opptatt person og oppfattes som utilgjengelig. Det ser nesten ut til å være en form for ærefrykt i forholdet til prinsipalen, og man er redd for å virke masete eller dum. Når jeg spurte om prinsipalen var tilgjengelig for dem svarte en følgende:

”.. det er de helt sikkert, men jeg har aldri stilt dem faglige spørsmål.”

Vedkommende mener at prinsipalen virker åpen, og det er bare å spørre hvis det er noe. Til tross for denne åpenheten oppleves en barriere hos fullmektigene.

En annen beskriver terskelen slik:

”...men vanligvis henvender jeg meg til partnerne når det er timer som kan faktureres.”

Likevel er det mange som ikke opplever det som en hindring å ta kontakt med partneren direkte. Det er flere kvinner enn menn i mitt utvalg som sier at de har et nært samarbeid med partneren de jobber for.

Når det gjelder de tre som jobbet i det firmaet hvor de følte at opplæringen var mangelfull, kan det og se ut til at alle disse tre, når det gjelder tilgang til hjelp, er de som helst benytter seg av andre i firmaet enn partnerne. Det virker som de beskriver et strengere hierarki på denne arbeidsplassen sammenlignet med de andre stedene jeg har intervjuet.

6.5 Hvordan er arbeidsdagen

Advokatfullmektiger jobber mye. Mitt spørsmål til intervjuobjektene dreide seg spesifikt om gårsdagen, men de sier alle sammen at det ikke er noen særlig forskjell fra den ene dagen til den andre. Alle i utvalget sier at de starter å jobbe et sted mellom kl. 8.00 og kl. 9.00, men de fleste er på plass i god tid før 9.00. En hadde riktig nok for vane å starte hjemme før han kom på jobb, og i går hadde han startet 05.30, jobbet hjemme et par timer før han dro ned til kontoret. Dagen starter med at man sjekker beskjeder og e-post, før man starter arbeidet. Når man ser på hva de arbeider med består det i hovedsak å skrive eller lese. Sette seg inn i saksdokumenter eller skrive utkast til kontrakter, prosessskrift eller sammendrag, enten av saksdokumenter eller research som skal gjøres i forkant av sak eller møte. Research er gjerne tidligere dommer, forarbeider til lover eller aktuell faglitteratur. Denne jobben gjøres for advokater eller partnere som skal bruke det, og de ser ikke nødvendigvis sluttresultatet av sitt arbeid. Oppgaver av denne type blir av de fullmektige betraktet som en av de tyngste jobbene i forbindelse med saker. Mye tid brukes på å lete etter relevant litteratur, sette seg inn i saksdokumenter som ikke uvanlig kan være på flere hundre sider, og i noen tilfelle langt over tusen sider. Dette er hva noen av fullmektigene omtalte som ”drittjobbene”, gjennomgang av endeløse bunker med dokumenter. Likevel kan det se ut til at mange virkelig legger sin sjel i å gjøre disse jobbene best mulig. Det er den beste muligheten for å vise at man virkelig duger og utmerker seg i forhold til andre. Dette vil ikke bare øke muligheten for senere opprykk, men også føre til at man på sikt for andre og mer ansvarsfulle arbeidsoppgaver.

”... effekten er selvforsterkende, for de som får oppdrag og gjør en god jobb, de lærer jo av det og det kommer dem til gode neste gang det skal fordeles oppdrag.”

Det er få som er i møter med klienter, og det er kun en i utvalget som sier at han er mye i retten som rettsmedhjelper. Denne, og en til som jobber i et annet firma er de som rapporterer om utstrakt klientkontakt. Lunsjen inntas på kontoret, enten i kantinen eller inne på kontoret når de har mye å gjøre. En sier at hun en gang i uken går ut for å treffe kjente for lunsj. Hun er en av få som sier at hun går ut for å spise, men at dette maksimalt skjer en gang i uken:

”Ja, jeg er veldig sulten, så jeg rekker i alle fall å hente meg mat, men det er ikke alltid jeg rekker å sitte i kantinen hver dag. Det hender også at jeg går på kafe for å treffe kjente. Men lunsj i kantinen rekker jeg kanskje en gang i uka, så er jeg vel ute en gang i uka, ellers henter jeg meg mat og spiser på kontoret mens jeg jobber.”

Det er kun to stykker som konsekvent ikke tar med seg lunsjen inn på kontoret for å spise mens de arbeider. Ellers er det ikke uvanlig at man spiser lunsjen på sitt eget kontor 3 dager i uken, eller at den blir inntatt i kantinen, men da i løpet av 15 minutter. Det i seg selv kan sikkert av mange oppleves som et tegn på en stresset hverdag, og det kan nok oppleves som slitsomt i blant, selv om det kan virke som det er litt ”status” å virke så opptatt at man ikke har tid til å ta seg en skikkelig lunsjpause. En jeg snakket med påpekte det at det var viktig å virke opptatt:

”... det er prestisje å ha mye å gjøre...”

Det er heller ikke uvanlig at det arrangeres ”arbeidslunsjer” hvor en gruppe som jobber sammen om en sak spiser lunsjen på et møterom for samtidig å kunne jobbe. Etter lunsj fortsetter de i all hovedsak med samme arbeidet etter lunsjen, men det er noe større utstrekning av interne møter etter lunsj enn før lunsj.

Arbeidsdagen avsluttes normalt ikke etter vanlige 8 timer:

”...Hvis jeg går kl. 16.00 går jeg hjem med halen mellom beina.”

Utsagnet kan se ut til å ha en viss sannhet i seg. Det vanligste er å jobbe et par timer over hver dag. Det er ikke uvanlig at man går hjem et sted mellom kl. 18.00 og 22.00. Og hvis man har gått tidlig hjem, sånn før 18.00 er det ikke uvanlig at man jobber hjemme. Likevel sier de fleste at de liker å ha jobbet seg ferdig før man går hjem, så man kan tenke på andre ting når man kommer hjem. Da sitter man heller til man er ferdig med arbeidsoppgavene før man går hjem. Når det gjelder helgejobbing

er det kun en som klart sier at det ikke jobbes i helgene, ellers er det ganske vanlig å i alle fall jobbe en dag i løpet av helgen. Man jobber da et sted mellom fire og åtte timer. De fleste informantene angir å arbeide 50 til 60 timer per uke, det vil si 10 – 20 timer overtid i uken sammenlignet med normert arbeidstid. Det arbeides gjerne mer i stressede perioder. Og det de jobber med er ”hasteoppdrag” for advokatene eller partnerne med meget korte tidsfrister, hvilket består i som tidligere nevnt å lese saksdokumenter, skrive betraktninger eller utkast til prosesskriv. *”Hvor ofte jobber du over? Nesten hver dag. Like lenge? Ja, jeg har regnet ut at jeg har en snittuke på mellom 55 - 60 timer. Noen uker jobber jeg litt mer, noen litt mindre. Det eneste er fredagene, da prøver jeg å gå litt tidlig, senest 17.00 og ikke i helger.”* Det ironiske er at det kan virke som at disse tidsfristene ikke er så viktige som sjefene gir uttrykk for. I noen tilfelle, som et par av mine informanter har bemerket, opplever fullmektigene at papirer kan bli liggende på pulten til sjefen i noen dager før det blir sett på.

Det er heller ikke forskjell på arbeidstiden om man er single eller ikke. De timene man legger ned er en investering i fremtiden som en har påpekt:

”... Men den tiden vi legger ned er en investering for at vi senere kan bli ansatte advokater eller partnere i den grad det er mulig...”

Det er heller ikke vanlig at man har avspaseringsordninger etter perioder med mye overtid, men her er forskjell fra firma til firma. Noen sier at de ikke har avspaseringsmuligheter overhodet, mens andre igjen sier at det er muligheter for å ta avspasering, og at ledelsen er opptatt av at man ikke skal bli overarbeidet og heller tenke over at man skal ha tid til andre aktiviteter.

6.6 Krav til fakturering

En skulle tro at når man begynner i en stilling som nyutdannet har man en ”fredet” periode til å starte med hvor man kan sette seg inn i jobben uten den belastningen det er å skulle prestere fra dag en. Av de jeg snakket med hadde nesten alle sammen opplevelsen av å ha et budsjett, og det hadde de hatt fra starten av. To stykker sier at de ikke hadde og heller ikke opplevde at de hadde et skjult press på seg til å fakturere et visst antall timer. Den ene av disse to var involvert i et stort bokprosjekt i firmaet (det er vanlig at de store firmaene utgir lærebøker) og arbeidet stort sett

med dette prosjektet i starten. Det var ikke alle steder det ble kalt budsjett, noen hadde andre begreper på det som for eksempel måltall, men det ble likevel oppfattet som et budsjett. Det var ikke nødvendigvis kommunisert like bra i hvert firma, heller ikke alle innen samme firma har nødvendigvis samme oppfatning av hvilke budsjetter man har og hvor viktig de er, men de opplevde alle sammen at de hadde hatt et krav til fakturering fra begynnelsen av arbeidsforholdet. Når det gjelder budsjettene de får fra starten av, er det kanskje ikke like viktig at de klarer å oppfylle det fra dag en, men dette kan se ut som et spill fra ledelsens side. Man fastsetter et budsjett, sier at det ikke er så viktig til å begynne med, samtidig som man leverer ut resultater månedlig.

”I utgangspunktet sier de at man ikke har krav om fakturering det første året, men de setter jo opp et budsjett, så selv om de sier at jeg ikke har budsjett det første året tror jeg det er litt viss vass. For så lenge de har et budsjett på meg så har jo jeg et krav om fakturering sånn som jeg ser det. Det er min tanke, hvis ikke så er det jo ikke noe poeng hvis jeg ikke skal tjene så og så mye.

En annen forteller at det ikke er budsjett i starten, men at det er krav om å fakturere. Denne har ikke opplevd at det ble fokusert voldsomt på det overfor vedkommende. Likevel ble budsjettene veldig vektlagt i firmaet, og da følte man seg jo forpliktet til å holde det likevel. Det blir et slags skjult press fra ledelsen.

Budsjettenes størrelse varierer fra firma til firma. Det kan se ut til at det ligger mellom 50 til 100 timer i måneden. Noen får budsjettene sine basert på antall timer i året, mens andre budsjetter har kroner i inntjening som mål. Det laveste budsjettet ligger på kr. 600.000 i årlig inntjening, mens det høyeste budsjettet er 1400 timer i året. Nå er dette selvfølgelig ikke to like måter å regne budsjett på, men den som hadde 600.000 i årlig inntjening fortalte at timeprisen som ble fakturert var kr. 1.200,-. Regner man samme timepris for den som har krav om 1400 fakturerbare timer i året blir det en årlig inntjening på kr. 1.680.000, eller kroner 140.000 i inntjening gjennomsnittlig pr måned. Forskjellen mellom det laveste og høyeste budsjettet blir da kr. 90.000 i månedlig inntjening, det er ganske en stor forskjell i krav som gir i de ulike firmaene. Den som hadde det laveste budsjettet hadde satt opp sitt budsjett selv:

”Jeg måtte sette opp eget budsjett, og jeg får jevnlig rapporter, så jeg føler jo veldig på det selv at jeg må prestere det jeg har budsjettet med. Jeg er spent på hvordan det kommer til å gå, for jeg har ingen anelse om hvordan det går.”

I andre firmaer var det vedtatte budsjetter som fulgte stillingen og var like for alle ansatte i samme type stilling.

6.7 Diskusjon

Noe av det som overrasket meg mest i samtalene med mine informanter er tilsynelatende mangler på praktisk opplæring under utdanningen. Det er ikke uvanlig at jus omtales som ”et håndverk” som er et uttrykk som klart hentyder til en praktisk opplæring. Sammenlignet med andre studier som har praksisperioder eller turnuser er jusstudiet lagt opp noe annerledes. Her antydes kritikk fra de jeg har intervjuet i selve opplegget for studiet, de ønsker rett og slett at det er mer praktisk rettet. Samtidig er det også et moment at det foreligger et undervisningstilbud fra Universitetet. Åkvåg skriver om deltakelsen på undervisningstilbudene i sin avhandling ”Det er viktig å understreke at undervisningen er kun et tilbud fra fakultet, og ikke obligatorisk. Det er ikke forventet at studentene følger all undervisning og det er grunn til å nevne at det er mulig å oppnå svært gode karakterer på det juridiske fakultet uten å følge en eneste forelesning. I studiehandboken står det beskrevet slik: ”Det juridiske studium er i stor grad et selvstudium i den forstand at ingen undervisning er obligatorisk” (Åkvåg 2000:78). Hennes undersøkelser viser at det er synkende deltakelse ved undervisningstilbudene jo lengre i studieløpet man er kommet. Jusstudiet er bygget opp på et ”bør” prinsipp og ikke et ”må” prinsipp som mange andre studier er med obligatorisk undervisning og praksis.

I og med at samtlige informanter poengterte den manglende praktiske opplæring i studieløpet, antar jeg at dette syn på jusstudiet er kjent for langt flere enn de jeg har intervjuet, og er en problemstilling som blir diskutert i ulike juridiske miljø. At mine informanter i tillegg finner opplæringen av fullmektigene på sine arbeidsplasser mangelfull gjør at jeg stiller meg undrende til at advokatfirmaene som er godt kjent med hvordan universitetene utdanner sine studenter ikke tar mer ansvar for den praktiske opplæringen. Her er det likevel viktig å huske at det er muligens to oppfatninger av hvordan opplæringen i advokatfirmaene fungerer. En ting er hvordan fullmektigene opplever sin egen opplæring, en annen side er hvordan de

som har ansvaret for opplæringen i de ulike firma selv synes at opplæringen er ivaretatt. ”Den interne opplæringen skjer ved innføringskurs, og ved en løpende kursvirksomhet med interne eller eksterne foredragsholdere. Fullmektigene sendes ut på permisjon til utenlandske advokatfirmaer, på engelskkurs osv” (Papendorf 2000:40). Det er kanskje grunnen til at Papendorf skriver som han gjør, i og med at han har intervjuet advokater og ikke de fullmektige selv.

Hvis vi da går tilbake til de tre opplæringsformene som Friedson (2001) beskriver skulle man anta at opplæringen for jurister foregår ved de institusjonene som utdanner dem. Likevel kan det se ut til at det for juristene, og for advokatene i særdeleshet som en profesjon innen profesjonen, er en kombinasjon av de ulike opplæringsformene som gjelder for dem. For det første er det er advokatene selv ser på utøvelsen av sitt yrke som et ”håndverk”. Dette er en formulering som gjerne blir brukt av advokatene selv, og som også ble brukt av de partnere jeg har snakket med i forkant av mine intervjus. Det er en relasjon til de tradisjonelle håndverksyrkene. Forskjellen er at det ikke snakk om praktiske ferdigheter men verbale eller skriftlige ferdigheter. Når Hansen (2000) da skriver om at de som kommer fra akademiske, og da helst juridiske, hjem ser ut til å ha større sjanse for å oppnå gode karakterer fordi de har lært noe hjemme som gir dem fordeler i forhold til andre studenter, kan det kanskje se ut til å stemme til en viss grad. Tradisjonelt har også håndverksyrkene gått i arv i familien, hvor far har lært opp sønn i sine kunnskaper. Det kan da også antas at det er slik for barn vokst opp i hjem med akademisk bakgrunn. Opplæring i språk og argumentasjon gjennom akademisk utdanning, gjerne omtalt som den akademiske dannelsesprosessen, blir også overført fra foreldre til barn. Vi snakker her om nedarvet kulturell kapital. På den annen side har opplæringen av advokater også trekk over seg som kan sammenlignes med hva Freidson kaller opplæring i tekniske yrker. De som underviser på universitetene har i høyeste grad en juridisk utdanning, men er de advokater? Arbeidet på universitetene er i stor grad preget av teori og ikke praksis. Opplæringen av advokater på universitetene vil da ikke kunne være fullstendig hvis de som jobber der ikke har den praktiske erfaring som er nødvendig for reell kunnskapsoverføring. Her kan kanskje noe av årsaken ligge til hvorfor mine informanter opplever at studiet ikke gir opplæring i advokatyret. Det vil altså si at opplæring for profesjonene som Freidson ser det, ikke gjelder for advokater hvor det i følge han hovedsakelig skjer innenfor rammene av en

utdannelse, fordi de ansatte på universitetene kanskje ikke innehar den kunnskap det innebærer å arbeide som praktiserende advokat.

Inntil for et par år siden eksisterte det en felles opplæring for de ti største firmaene i Oslo. Denne hadde forelesninger og seminarer for fullmektigene og advokatene og var godkjent som pliktig etterutdanning. Denne ordningen ble lagt ned i 2002 fordi det var noen firmaer som heller ville satse på intern opplæring. Et argument for dette var blant annet at det var en konkurransefordel i forhold til de øvrige firmaene når det gjaldt å rekruttere de beste ansatte. På den andre siden kan dette også ha ført til at de som tidligere ikke hadde vektlagt intern opplæring, heller ikke startet egne programmer med en gang etter at dette samarbeidet mellom firmaene ble avsluttet. Dette kan ha mange ulike forklaringer, men det kan være nærliggende å anslå at dette kan begrunnes ut i fra et økonomisk aspekt og et tidsaspekt.

Likevel ser det nå ut til at nesten alle firmaene har en klar målsetning at de fullmektige skal være igjennom ulike områder, dels fordi utdannelsen gir så liten praktisk opplæring i det å arbeide som advokat, men også fordi det finnes visse retningslinjer til det å være prinsipal. Disse er blant annet gitt av Den norske Advokatforening og Juristforbundet og er gjengitt tidligere i oppgaven. Det er kanskje likevel et spørsmål om disse reglene fungerer etter sin hensikt. ”Graden av formalisering på kvalitetssikring og oppfølging varierer både sterkt med firmaenes størrelse og karakter av å være en bedriftsorganisasjon, men ikke bare det. Selv om formaliseringen henger nøye sammen med ekspansjon har alle firmaer opplevd betydelig nyrekruttering, og vi finner elementer av tilfeldighet i oppfølgingen også i relativt store enheter” (Hoel 2000:29)

Det er tre stykker som sier at de har en opplevelse at de får en god opplæring, likevel kan de ikke vise til et strukturert opplegg for opplæring. For disse tre synes opplæringen å bære et preg av tilfeldigheter, men at de har tilgang til den hjelp de trenger og at de får være med på relevante aktiviteter eller får relevante oppgaver. Overvekten av informantene kritiserer opplæringen og synes den er mangelfull. Ikke bare er opplegget lite strukturert, de får heller ikke oppgaver eller blir tatt med på forventede aktiviteter. Tilsvarende kritikk fant også Hoel i sine intervju med fullmektiger: ”Et første og slående trekk ved intervjuene på dette punktet, var at

fullmektigene var opptatt av forbedringspotensialet når det gjelder systematikken i introduksjon og oppgaveutvikling i det første året. Selv om mange uttrykte generell tilfredshet, ble det også gitt beskrivelser av en litt tilfeldig og komplisert introduksjon til oppgaveløsning i firmaene. Bare en av fullmektigene ga uttrykk for at rutineene var så gode at det ikke var rom for forbedring.” (Hoel 2000:31). I samtale med Juristforbundet kom det også klart frem at de opplevde manglende opplæring som et stort problem for sine medlemmer, og at det var et stort sprik mellom de formelle retningslinjer som er gitt og faktisk virkelighet.

Det kan også synes at de har barrierer for å be om hjelp. Advokatbransjen synes strengt hierarkisk, og man gir uttrykk for en stor respekt for de som innehar høyere stillinger. Det virker som man er forsiktig med hvilke spørsmål man stiller til hvem. En av de jeg intervjuet skisserte bransjen som ”et rotterace”, hvilket kanskje kan gi noe forklaring til at man er forsiktig med hvilke spørsmål man stiller. Alle de jeg har snakket med gir uttrykk for at man må vise seg frem eller vise til resultater og arbeidsinnsats for å få mer interessante oppgaver eller å ha muligheten til å klatre i hierarkiet. Det er mulig at dette kan være noe av forklaringen til at de ikke spør de som står høyere enn dem i firmaet eller at de selv ikke forsøker å påpeke manglende opplæring.

En av partnerne jeg snakket med nevnte også at han hadde en liste over oppgaver som skal gjennomføres før bevillingen. Denne type liste er etter hva jeg forstår ikke uvanlig i de store selskapene. Hvorvidt denne listen blir kommunisert ut til de fullmektige er jeg ikke sikker på. Det kan se ut til at de ikke helt er klar over at denne eksisterer. Dette må skyldes manglende kommunikasjon internt i de ulike firmaer.

Når det gjelder spørsmål om hvem og når man ber om hjelp, svarer alle klart at det er en rangert rekkefølge for hvem det er lettest å ta kontakt med. Denne er rangert med de ulike stillingsnivåene i bedriftens hierarki. Det er lettest å snakke med kontorpersonalet, så fullmektigene, dernest advokatene man jobber sammen med og til sist og aller minst tar man kontakt med sin principal eller en annen partner på avdelingen eller firmaet.

Juristforbundet har også nokså eksplisitt tatt for seg sekretærenes rolle i et skriv til de som begynner som advokatfullmektig. Her presiseres det at sekretærene skal behandles ordentlig og at de sannsynligvis har langt mer juridisk erfaring enn de fleste fullmektigene. Det fremheves også at de er en ressurs når det kommer til spørsmål både om rutiner og i mange tilfelle juridisk praksis. Ellers er dette også et spørsmål om personkjemi. Det er lettere å spørre en man føler seg fortrolig med og som man opplever som imøtekommende, enn en man opplever som opptatt og utilgjengelig.

Det ser ut til at det er et par kriterier som skal ligge til grunn før man henvender seg til en partner:

- Det skal være snakk om et spørsmål relatert til en sak som er fakturerbar, og
- Det krever et svar som man ikke kan selv få svar på ved å lese seg til svaret selv, eller man kan finne svaret hos andre i firmaet som ikke er så høyt oppe i stillingshierarkiet, eller
- Snakk om strategi i forbindelse med en sak.

At det kan synes så strenge regler for når man tar kontakt med sin principal, som i utgangspunktet er ens overordnede er noe overraskende. Tilsynsrådet for Advokatvirksomhet stiller krav til samlokalisering, og med dette menes fysisk i samme lokaler. Den opplevelse mine informanter sitter med viser at svært små fysiske avstander likevel kan synes enorme for fullmektigene. I sammenheng med den manglende opplæring en rekke av de fullmektige opplever, virker det som om Tilsynsrådets regler ikke er av betydning i hverdagen. Det er vanskelig å vite hva som er årsaken til at fullmektigene ikke tar kontakt med sin overordnede, og det blir noe vagt å spekulere i mulige årsaker. Det som er klart er at det ser ut til at opplæringen oppleves som mangelfull og lite strukturert, og at Tilsynsrådets og Den norske advokatforenings regler ikke synes etterlevd. Det er avvik mellom fullmektigenes opplevelse av opplæringen og Justisdepartementets rundskriv som tidligere referert til ”...Fullmektigen skal i denne tiden lære litt om de forskjellige sider ved advokatgjerningen. Praksis som advokatfullmektig skal derfor utføres under principalens kontroll og instruksjon”. Kun tre av mine informanter som sier at de får tilstrekkelig opplæring, og har en god kontakt med sine principaler, mens en overvekt opplever mangelfull opplæring. Det er ikke sikkert at det er alle principaler

som egner seg til denne rollen: ”Som med alle slike relasjoner er det avhengig av hvor langt tillitsforholdet kan strekkes, og hvor mye tid og ressurser partneren ønsker å legge inn i oppgaven. I noen sammenhenger uttrykkes det tvil om alle partnerne ville egne seg for en slik oppgave, som innebærer et visst nivå av personalansvar, i alle fall på et uformelt plan” (Hoel 2000:29).

Det er ikke store overraskelser når fullmektigene skisserer sin egen arbeidsdag. Den er preget av kontorarbeid, gjennomgang av saksdokumenter, tidligere dommer og skrive utkast til prosesskriv. Sammenlignet med hva man kanskje kan forvente av en advokats hverdag, inneholder den liten ekstern kontakt med klienter, og svært lite tid tilbringes i rettslokalene. Papendorf (2002) skriver at andelen jusproduksjon eller førstehånds saksbehandling advokatene selv står for er relativt beskjeden. Dette blir forklart med ens plassering i arbeidsplassens hierarki. ”Dette konkretiseres fra en advokat: *Når det gjelder juridiske arbeider, så vil jeg si at jeg skriver i første hånd bare 10% av det arbeidet jeg gjør, oftest vil det foreligge et førsteutkast før jeg arbeider med det.*” (Papendorf 2002:16). Samme inntrykket jeg sitter igjen med, mye av fullmektigens arbeidsdag består i å produsere for andre. Mens Papendorf rapporterer om at de advokatene han har snakket med bruker 25 – 50% av sin arbeidsdag til møter, hvor mange er med klienter. Mine informanter er i langt mindre møter, og langt sjeldnere med klienter. Jeg har tidligere vært innom begrepet individuell autonomi som den enkelte profesjonsutøvers makt og kontroll over egne arbeidsoppgaver og evne eller muligheter til å utføre egen jobb og utvikling av kunnskap. ”...individuell innsosialiseringsprosess som er nødvendig for at en person skal kunne tilegne seg kulturell kapital” (Papendorf 2002:172). Med hensyn til de arbeidsoppgaver kan det se ut til at utvikling av individuell autonomi skjer i begrenset omfang for advokatfullmektigene, i alle fall i starten av arbeidskarrieren. Tildeling av arbeidsoppgaver gjør at fullmektigene har liten innflytelse på hva som skal gjøres og når, i tillegg til at arbeidsoppgavene bærer lite preg av hva man kan anta er en advokats hverdag. I tillegg gir arbeidsdagen liten mulighet for å opparbeide seg en egen klientmasse som må antas å være viktig i vurderingen for hvem som blir vurdert for opprykk og ikke.

Samtlige av mine informanter rapporterer om et stort arbeidspress. Flere av fullmektigene forteller om korte tidsfrister på tildelte oppgaver fra partnere eller

advokater. Dette fører til at mange av dem ikke føler at de ikke kan kaste bort tiden med lunsjpauser, men heller henter seg mat inn på kontoret mens de fortsetter å jobbe. En av de jeg snakket med beskrev sin arbeidsdag som ”ensom”, hvilket godt kan tenkes hvis de sitter inne på kontorene sine mesteparten av dagen og jobber. En av de jeg snakket med som passet på å spise lunsj i kantinen sier det på denne måten:

“I kantinen, jeg tar aldri mat med meg inn på kontoret. Det er liksom det som blir av den sosiale greia på dagen. Så for å unngå at jeg blir sittende alene spiser jeg alltid i kantinen.”

Et annet moment og svært viktig i forhold til arbeidspresset de har, er alle timene de jobber i løpet av en uke. Advokater jobber mye, og de som jobber i et av de store advokatkontorene jobber mer enn andre advokater eller andre innen det juridiske miljø. Bahus (2001) skriver ”Å arbeide innen tradisjonell advokatvirksomhet er således en arbeidsom tradisjon, og det er også i denne arbeidssituasjonen man finner størst sprang i antall overtidstimer med intervallet en til 32 timer overtid i uken. Blant forvaltningsadvokatene strekker det seg fra en til 25 timer i uken og blant funksjonæradvokatene dreier det seg om et sprang fra en til 20 timer.” (Bahus 2001:196). Det er samme tendens som Papendorf har funnet. Det er heller ikke utenkelig at fullmektigene jobber enda mer enn hva advokatene gjør, eller som en i Papendorfs utvalg sier det: ”Ja, jeg jobbet med som fullmektig enn jeg noen gang har gjort siden” og ”Jeg tror nok at en del fullmektiger jobber en god del mer enn meg, jeg gidder ikke å jobbe klokka rundt lenger, det er bedre å peke på noen og si at det må være ferdig i morgen. Jeg har jobbet nok netter synes jeg” (Papendorf 2002:41). En av de han har snakket med forteller at fullmektigene som er ansatt i samme selskap som han selv jobber 14 – 15 timer hver dag, og at ”de blir kjørt så det holder”. Det kan være ulike årsaker til antallet timer som investeres i arbeidet. Som tidligere nevnt fant Wallace (1997) at krav var den viktigste årsaken til overtidsarbeid. Disse kravene er blant annet egne krav. Bakgrunnen for dette kan ligge i et ønske om opprykk eller en forpliktelse om å yte den tjeneste arbeidsgiver betaler for i form av lønninger som ligger over gjennomsnittet. Det varierer hvorvidt informantene ser for seg en fremtidig karriere som partner i det firmaet de jobber i nå. En årsak til overtidsarbeidet kan være det eksterne krav slik Wallace skisserer. Informantene rapporterer om arbeidsoppgaver med svært korte tidsfrister fra sine

overordnede. Dette er også sammenfallende med hva Papendorf (2002) finner. Ønske om å tilfredsstillе arbeidsgivers krav kan ligge i muligheten for sosial mobilitet.

Arbeidsgivers makt over de ansatte ser ut til å være stor i advokatfirmaer. Makt er et begrep som har vært definert av flere innen sosiologien, blant annet Weber, Luhmann, Bourdieu og Hernes med flere. Makt er ikke et tema for denne oppgaven, men kan bidra til å forklare fullmektigenes arbeidssituasjon. Fullmektigene ser opp til partnerne som autoriteter, og de blir forbilder for de som er i begynnelsen av sin karriere. Partnerne sitter også med beslutningsmyndigheten om hvem som skal forfremmes. Som jeg tidligere nevnte er prestisje i advokatbransjen ofte knyttet til forfremmelse innen det interne arbeidsmarkedet. Ønsket om å tilfredsstillе kan derfor ses i sammenheng med status og muligheter for sosial mobilitet som ligger internt i firmaet. Konsekvensen av ikke å tilfredsstillе blir da at man ikke har muligheter for å nå toppen innen firmaet, og kanskje heller ikke bransjen. Markedet for forretningsadvokater er ikke så stort, og en omtale av tidligere arbeidsutførelse vil henge ved deg hos fremtidige arbeidsgivere.

Som tidligere nevnt rapporterer fullmektigene om jevnlig overtid både på kvelder og i helger. Det forekommer at dette arbeidet gjøres i egen husstand. Det kan se ut til at skillet mellom privat tid og arbeidstid i mange tilfeller er flytende. En av de jeg intervjuet påpekte at det var vanskelig å gjøre private avtaler, fordi arbeidsoppgavene kunne komme plutselig og dermed medførte ikke planlagt overtid. Om dette oppleves som en belastning eller ikke er da i følge Wallace avhengig av ens lojalitet til profesjon og karriere. Som Wallace nevner er en av motivasjonsgrunnene det samfunnsmessige aspektet, mens det andre er avhengig av ens muligheter til økt mobilitet. Som tidligere nevnt er det for mine informanter viktig med å få realisert evner og anlegg i tillegg til et samfunnsengasjement som har vært motivasjon for valg av studieretning. Det kan være at motivasjonen har endret seg noe etter at de har kommet seg ut i jobb, i og med at det ble gitt klart uttrykk for at overtiden er en investering i fremtidsmuligheter. Man må tilfredsstillе ledelsens krav med hensyn til gjennomføring av konkrete oppgaver innen gitte tidsfrister for å kunne komme i betraktning til stilling som ansatt advokat på et senere tidspunkt.

Fullmektigene har et krav til fakturering, og det er i dette kravet vi nok finner den viktigste årsaken til den store arbeidsbelastningen de fullmektige opplever. Det er ikke bare det at man får så mange oppgaver, men mange av de oppgaver man får kan til dels kan faktureres ut. Det har altså en positiv innvirkning på budsjettene. ”I pakt med at firmaene har utviklet seg til mer forretningsmessige organisasjoner er imidlertid rutinene for å vurdere fullmektigenes innsats endret mange steder. I de største firmaene måles fakturerbare timer også for fullmektiger, og det settes en norm for gjennomsnittlig antall timer. Med dette har en også standard for hvor mye en fullmektig bringer inn i firmaets samlede økonomi.” (Hoel 2000:24).

Tilsynsrådet oppfordrer om at det ikke skal gis budsjett i begynnelsen, i alle fall ikke de første seks månedene, men det kan det se ut til at det ikke tas særlig hensyn til. Den ene partneren jeg har snakket med fortalte meg at det var vanlig at de lagde et budsjett for alle nyansatte fra starten av, men at det ikke var viktig at de ble oppnådd de første månedene. Likevel var de fullt klar over at det ble tatt hensyn til av de ansatte, og at de var veldig opptatt av at deres bunnlinje hver måned var røde minustall og ikke svarte plusstall. Budsjettene i dette firmaet ble gitt hver måned, og det tror jeg er ganske vanlig i alle de andre firmaene også. De la merke til hvem som klarte fort å oppfylle budsjettet, og hvem som ikke klarte det, det og var et moment å senere opprykk, men ikke nødvendigvis det viktigste i en vurdering. ”En advokat som ble intervjuet uttalte at for å gå gjennom ”partnertrakten” er dokumentert inntjeningskapasitet en urovekkende sentral faktor” (Bahus 2001:97). Her er det en kamp om opprykk til høyere stillinger med andre ord, og nøkkelen til opprykk går gjennom dokumenterte resultater. Det er vel dokumentert at det er langt flere fullmektiger enn både advokater og partnere. Advokatbransjen opererer med en hierarkisk struktur i sine organisasjoner som snevres inn med antall jo høyere opp i hierarkiet man kommer. Som en av Papendorfs informanter sier det:

”Så hele fullmektigekorpset slik jeg kjenner det fra den gang, har blitt skiftet ut i mitt daværende firma, det er vel 2 – 3 av de jeg jobbet med som har blitt partnere, av 20, og de var allerede seniorfullmektiger den gangen, og hadde stor egenportefølje. Så ingen av de som var på mitt nivå har blitt partner.” (Papendorf 2002:42). Det har vært store endringer i forholdstallet, leverage ratio, mellom partnere og fullmektiger de senere årene, og dette er nok ikke bare ut fra

arbeidsmengde. Det er også mer lønnsomt å ansette flere fullmektiger som kan jobbe for en langt mindre årslønn enn hva advokater kan, og disse har gjerne langt mindre lukrative bonusavtaler i forhold til både advokater og partnere. Det er tendenser i Norge på at man øker leverage ratio med å beskjeftige flere fullmektiger enn tidligere delvis begrunnet ut i fra lønnsomhetssyn som er vanlig i andre europeiske land (Papendorf 2002:27).

En annen ting med faktureringen, er at man er nødt til å holde en streng oversikt over alle arbeidstimene. Det er innført et strengt regime i advokatbransjen om timeoversikt, og dette gjelder ikke minst for fullmektigene. Man opererer med arbeidstid kontra fakturerbare timer. Papendorf forteller at en advokat som har holdt nøye oversikt med sine timer på jobb kommer frem til at ca. 70% av arbeidstid er fakturerbare timer. Dette gjelder for en erfaren advokat (Papendorf 2002:18). Hvis vi da tar utgangspunkt i de fullmektige som jeg har intervjuet som sier at kravet er 1400 fakturerte timer i løpet av et år, og dette for eksempel utgjør 60% av arbeidstiden, kan vi raskt gjøre et overslag om at vedkommende på en måned jobber ca 194 timer i måneden, mot normert 160. Dette er 34 timer overtid i måneden, og rundt 8 timer overtid i uken. Ettersom fullmektigene rapporterer om langt mer enn åtte timer i uken, hvilket indikerer at 60% av arbeidstiden antakelig er et noe høyt anslag. Bahun fant at over 30% av advokatene som jobbet innen tradisjonell advokatvirksomhet jobbet mer enn 13 timer overtid i uken (Bahun 2001:196). Her ligger det god dokumentasjon i bunn tatt i betraktning at advokatene fører timene så nøye. Men et annet problem med den nøye timeregistreringen er at det gir utstrakt mulighet for kontroll av de ansatte. Dette er et problem Juristforbundet er kjent med, og de kan fortelle at det ikke er uvanlig at fullmektigene til en viss grad føler seg overvåket på arbeidsplassen. Det ligger betydelig arbeidspress på de ansatte, når man vet at alt man gjør i løpet av en arbeidsdag sjekkes opp mot budsjetter eller måltall som noen kaller det.

Kravet om fakturering er ikke spesielt for de norske advokatkontorene (Papendorf 2002, Wallace 1997 m.fl).

6.8 Oppsummering kap 6

- Så nær som alle jeg har intervjuet kritiserer den opplæring eller helst mangel på denne man får i løpet av studietiden. Sammenlignet med andre studier er det ingen praktisk opplæring for de som studerer jus. Få er ikke engang klar over hvilke muligheter for jobb de har etter endt studietid.
- Samtlige firmaer hvor de jeg har snakket med er ansatt har utarbeidet skriftlige opplæringsplaner for sine fullmektige.
- Hovedvekten, 8 stykker, føler at den opplæringen de har fått etter ansettelse har vært mangelfull, kun 3 er fornøyde med den opplæringen de har fått. Alle disse tre er kvinner, og de er alle ansatt i ulike firmaer. Ingen kan vise til en fastsatt struktur i opplæringen.
- De fleste kritiserer opplæringsprogrammene som eksisterer i de ulike firmaene, og mener de selv må ta ansvar for at de får oppgaver som kreves for at de skal få advokatbevilling. Kun et firma ser ut til å ta opplæringen seriøst, og gir fullmektigene oppgaver, både individuell og gruppeoppgaver, som blir evaluert av principalene.
- Alle informantene, bortsett fra en, gir uttrykk for at de kunne tenke seg mer og bedre opplæring på arbeidsplassen. Manglende opplæring blir sett på som en vanskelig utfordring i hverdagen når de har konkrete arbeidsoppgaver.
- Når det gjelder tilgang til generell hjelp rangerer man hvem man skal be om hjelp ut i fra et hierarkisk system. Det er lettere å be kontorpersonalet eller andre fullmektiger om hjelp i hverdagen enn advokater eller partnere. Disse kontaktes utelukkende hvis det er snakk om faglig spørsmål relatert til en konkret sak eller fakturerbare timer.
- Det er kun tre stykker som synes de har lett tilgang til sin principal, og har daglig kontakt med denne. Det ser ut til at hovedårsaken til manglende kontakt med principalen ligger i barrierer hos fullmektigene og redsel for å spørre ”dumme” spørsmål fremfor forhold hos principalen.

7 Opplevelse av egen arbeidssituasjon og fremtidsmuligheter

Fullmektigenes opplevelse av egen arbeidssituasjon og fremtidsmuligheter var et sentralt tema for denne undersøkelsen. I dette kapittelet vil jeg se litt nærmere på hvilke utfordringer de synes de har i jobben, og hva som er morsomt eller interessant. Det er rapportert om sterk konkurranse innen jusen, og jeg er interessert i hvordan fullmektigene opplever denne konkurransen på arbeidsplassen.

Videre har jeg avslutningsvis spurt fullmektigene om deres fremtidsutsikter og karriere fremover. Dette for å se hvordan de vurderer sine muligheter for mobilitet oppover i det firmaet de nå er ansatt i. Jeg er ute etter å se om de har et realistisk syn på sine fremtidsmuligheter som potensielle partnere.

7.1 Opplevelse av eget arbeid sammenlignet med de andre fullmektige på kontoret

Halvparten av de spurte mener at de fullmektige på kontoret har ulik arbeidsdag, mens den andre halvparten mener at men gjør omtrent det samme som de andre i tilsvarende stilling. Forskjeller kan dreie seg om at noen går tidlig hjem:

”..jeg ser, og det har jeg sett fra studietiden, at det er veldig stas for mange å sitte lenge, uten at de egentlig gjør så mye. Det er voldsomt mye ineffektivitet.

Spm.: Men hvorfor er det sånn, skal de vise seg for noen? Er det viktig å si at man har sittet så og så lenge?

Ja, det tror jeg, og det har jeg sett helt fra studietiden. Men hvem skal de imponere? Vet ikke. Jeg har stilt meg det samme spørsmålet flere ganger, særlig på studiet.

Hvem skal de imponere der, for sensorene er ikke der, men de lå på pultene, gikk ut på shopping et par timer, så satt de der sent...”

En annen forskjell de påpeker er ulik tilgang på saker. Halvparten sier at de opplever fordelingen av saker som tilfeldig, eller at partnerne har sine ”favoritter” som de gir attraktive saker til. Her virker det som det er snakk om å være inne med sjefene eller

de som tildeler oppdragene, og levere tilfredsstillende for å få nye oppdrag. Man karrer til seg det man kan av saker.

”Jeg tror, man må sørge for å være attraktiv selv. Det sa de til meg da jeg startet, at man må sørge for å markedsføre seg selv uten å ha for spisse albuer, og det synes jeg er teit å si, men jeg ser jo at det er mange som ikke ser dette når de begynner og må bli fortalt dette og jeg synes at denne typen arbeidsplass ikke er noen hyggelig arbeidsplass på en måte. Det er ikke stedet man småprater. Det er egentlig et rotterace. Selv om alle prøver å skjule det, men det er realiteten. Jeg føler det og det er helt åpenbart...”

En annen skisserer forskjellen i sakstilgangen slik:

”.. Det er nok en kombinasjon av hvem man føler ansvar for og hvem man mener er best for oppdraget. Effekten er selvforsterkende for de som får oppdrag og gjør en god jobb, de lærer jo av det og det kommer dem til gode neste gang det skal fordeles oppdrag.”

En annen forskjell er knyttet til hvor lenge man har vært ansatt. Som fullmektig får man mer ansvar jo lengre man har jobbet. Det ser ut til at de som har vært ansatt lengst har mer å gjøre enn de som har vært ansatt i noe kortere tid. Det ser også ut til at de som har god kontakt med sin principal har større arbeidsmengde enn de som ikke helt tør å henvende seg til sjefen. Det er altså litt avhengig av hvilken partner man jobber for og hvordan forhold man har til denne.

7.2 Vanskelige utfordringer i arbeidsdagen

Det er en enorm utfordring for nyutdannende studenter at mange faktisk ikke vet hva de går til når de søker en stilling som advokatfullmektig. De har fått minimalt med informasjon om dette tidligere. I tillegg er det to stykker som har påpekt at de oppgaver de gjør i løpet av studietiden handler mer om resonnementet enn resultatet, hvilket ofte er mer viktig i virkeligheten.

”... Man har ikke alder og livserfaring nok til å rådgi folk. Folk er jo ofte i livskriser eller i vanskelige situasjoner når de kommer til advokat, eller når det er snakk om forretningsjus er det ofte snakk om veldig store summer penger, så et lite feiltrinn kan ofte få en stor konsekvens for et menneske eller en bedrift, og det er et veldig stort ansvar. Det er en stor utfordring. Det å ikke ha noen del av studiet som

ikke relaterer seg til praksis synes jeg er spesielt. Man har lest og lest og så kommer man plutselig ut og møter klienter som er i dyp krise eller i forhandlingsmøter hvor det er mye psykologi, man kjenner ikke kodene, ikke sant, og man har ikke kunnet trene seg noe på det. Du kan vel si at advokatfullmektigrollen skal være en opplæringsrolle, men jeg var ikke forberedt på dette gjennom studiet.”

En annen uttrykker det slik:

” ... så har jeg jeg opplevd klienter som begynner å gråte, som ikke har noe med jus å gjøre og som jeg ikke var forberedt på, men man takler det jo fint. Det er noe annet enn hva man tenker på i hverdagen...”

Jeg har snakket litt om det å møte klienter med samtlige av mine intervjuobjekter, og samtlige er lite forberedt på dette møte. For det første er det få av dem som har hatt klientmøter, og når de har vært med partner eller advokat har de hatt en tilbaketrukket rolle. Samtlige mener at det er viktig å være faglig godt forberedt, men ingen av de jeg har intervjuet er forberedt på det å møte et menneske i krise eller med problemer. Kun en forteller at de har hatt et internt foredrag om nettopp dette temaet, men ellers sier alle at de har fått lite eller ingen opplæring i hvordan møte klienter.

”Det å være jurist er jo ikke bare et yrke, det er et sett av roller som man skal kunne. Og det er ikke enkelt å sette seg inn i roller uten å ha blitt opplært til det. Men det tas ikke høyde for i det hele tatt på studiet, og heller ikke når man kommer ut. Det er dårlig opplæring, kunne vært bedre.”

Denne kommentaren fra en av mine intervjuobjekter synes ganske dekkende for informantene. De finner det vanskelig å møte klienter, og de savner opplæring i dette. Samtlige mener at denne opplæringen bør skje av arbeidsgiver, og seks av de jeg har snakket med synes at denne problematikken også skulle vært gjennomgått i løpet av studietiden.

Ellers er nok det de fleste nevner som vanskelige utfordringer de juridiske problemstillingene de står overfor i hverdagen, det å finne svar på et spørsmål av juridisk art. Halvparten av de spurte trekker frem dette som en vanskelig utfordring, like mange trekker frem tiden. Sammenlignet med andre yrker ser det ut til at det å jobbe som advokat er med tidkrevende enn mange andre yrker. Jeg har tidligere vært

inne på temaet, men det er noe som opptar de fullmektige. Det er vanskelig å si nei, man vil hevde seg, men det går på bekostning av andre ting:

”... Altså, det som er vanskelig er vel kanskje det som det har vært en del fokus på, at man ikke kan styre sin egen hverdag noe særlig. Det er vanskelig å styre hverdagen sin noe særlig, jeg vet aldri når jeg kan. Selvfølgelig kan jeg ha avtaler, men jeg vet aldri om jeg kan holde dem hvis jeg ikke skyver dem langt ut på kvelden.”

Flere av de jeg har snakket med har også snakket om hvor slitne de er etter en arbeidsdag. De skal ha fullt fokus i løpet av hele dagen, det er stor konkurranse blant de fullmektige om å gjøre en best mulig jobb. Ikke det at de opplever noen spesifikk konkurranse nødvendigvis, men de er alle fokusert på at hvis de gjør en best mulig jobb blir det kanskje de som er heldige neste gang det er noen som skal forfremmes, eller stikker av med de ”lukrative” oppdragene. Når kvelden kommer har de lite overskudd igjen, og det er vanskelig å begynne med noe annet eller gå ut av huset i ukedagene. Det er de som ikke orker annet enn litt tv-titting før man legger seg. Andre påpeker det med å si nei i sammenheng med at man ikke vet om man leverer bra nok, ellers vil jeg si at svarene er ganske ulike blant de intervjuede. To stykker trekker frem det etiske som et vanskelig punkt, hvordan skal man forholde seg til disse reglene, hvor langt skal man gå i å for eksempel instruere vitner? Når gir man et godt råd?

Tre stykker nevner det å kunne forhandlingsteknikk, og det psykologiske spillet som foregår mellom advokatmotparter.

”... Så er det andre mer psykologiske ting, taktisk spill og forhandlinger. Det er ting man trenger mer erfaring på. Når man sitter i et forhandlingsmøte og skal lese motparten, og hva skal jeg spille ut nå og sånn...”

Noen har også snakket om det å føle seg liten i forhold til det å møte mer erfarne advokater. Det har kommet frem at man har vært i kontakt med motparter som ikke oppfører seg helt bra, og som virker nedlatende. Særlig kvinnene har hørt mange historier om mannlige kolleger og motparter som har vært direkte ufine, og selv om dette kanskje ikke er selvopplevd, sitter det i som en skepsis.

En som særlig jobber innen et helt spesifikt forretningsmessig område snakker om svært spesifikk bransjekunnskap, som nærmest nødvendiggjør en multiutdannelse for å forstå hva faktum dreier seg om. Det er vanskelig å sette seg inn i problemstillinger når man ikke helt klarer å snakke samme språk som klientene.

Det er også et problem med manglende opplæring som diskutert ovenfor. Likeledes at partnerne er lite tilgjengelig og oppfattes utilnærmelige. Fullmektigene ønsker virkelig å kunne ha mer tid til opplæring av disse, det er flere som sier at de gjerne kunne tenke seg å være med disse ut på møte eller i retten for å se hvordan disse håndterer denne type situasjoner.

To stykker trekker frem ensomheten på kontoret. Som jeg tidligere refererte til den som nevnte at dette er et "rotterace" De sitter inne på kontoret og jobber frem til lunsj, som de kanskje rekker, før de setter seg tilbake på kontoret for å jobbe mer. Som tidligere nevnt er ikke dette en type arbeidsplass hvor man tar seg tid til nå småprate i for stor grad. Det eneste sosiale man har med sine kollegaer i løpet av en dag er lunsjen, hvilket det ikke er uvanlig at man må korte ned på eller ta inne på kontoret mens man jobber. Det er noen som har lunsjen som "hellig" og noe de nødig forskyver på grunn av at det er eneste mulighet til sosialt samvær i løpet av arbeidsdagen, men disse er i mindretall. Arbeidsoppgavene er også av slik art at det krever konsentrasjon og ro, og med de korte tidsfristene som ofte gis, har man ikke annen mulighet enn å jobbe så målrettet og konsentrert som mulig.

7.3 Det morsomme ved jobben

Selv om det er mye som oppfattes som vanskelig med jobben, er det også mange positive sider ved det å jobbe som advokatfullmektig. Det er ikke noe samstemt svar om hva som er morsomt ved jobben, svarene er nesten like mange som intervjuobjekter. Likevel er det en overvekt av informantene som sier at det er bra med et variert arbeid. I dette ligger blant annet å jobbe med ulike problemstillinger som spenner over et vidt faglig område. En annen ting som også blir vektlagt er utvidelse av sin faglige horisont utover den kunnskapen de allerede har tilegnet seg i løpet av studietiden.

"det er jo, man bruker jusen man har lært til noe fornuftig på vegne av klienter, man hjelper folk, privat eller får dem tilbake på jobb. Det er ikke så spennende å bare utøve rettsregler lengre som det var under studiet. Det er det å anvende jusen som utspiller seg blant ulike skjebner. Bruke jusen som verktøy for folk som trenger hjelp i en eller annen form."

Ellers er det tre stykker som påpeker at det er morsomt å jobbe i store firmaer fordi det er mange flinke folk der, partnerne er anerkjente jurister som figurerer i mediene også videre. I tillegg har man et profesjonelt støtteapparat rundt seg og systemer blir ivaretatt av fagfolk. Like mange snakker om stresset som en morsom faktor. Man får et adrenalinkick av all aktiviteten som skjer rundt en, så stress blir en positiv faktor i hverdagen.

”Det er at det er kjempevarierte, man vet aldri hvordan hverdagen er. Og de feltene jeg jobber på, er det sånn plutselig. Det ringer noen og skal ha svar innen to timer og det får man så adrenalin av.”

En annen som jobber mye med rettssaker påpeker også at det moro med stress. Han har perioder hvor han er i retten fra 9.00 – 17.00, og etter det må det forberedes til neste dag. Når jeg snakket med han hadde han hatt en periode hvor han nesten hadde vært på døgnet rundt i flere uker på grunn av en rettssak. Han nyanserte derfor litt utsagnet med å si at det var moro i stressperioder, men man ble veldig sliten etterpå.

7.4 Mulighetene til opprykk

Så nær som alle regner med at de har en god mulighet til å få en stilling som ansatt advokat i det firmaet de er i nå. De føler alle sammen at de gjør det som må gjøres for å få opprykk. Det er utelukkende krav om arbeidsinnsats og budsjettresultater. Noen steder ligger det en automatikk om opprykk. Dette innebærer gjerne at man jobber som fullmektig en viss periode, for eksempel fire år, for så å få stilling som advokat. De fleste firmaene har nå begynt med flere advokat inndelinger i firmaet. Man blir ansatt advokat så senere senioradvokat. Rent praktisk kan det se ut til at det ikke er særlig som skiller mellom det å være advokatfullmektig og ansatt advokat. De jeg har snakket med har også gitt uttrykk for dette. Selvsagt har man en utvikling i løpet av fullmektigtiden, jo mer erfaren man er, jo mer interessante og vanskeligere oppgaver får man. Man jobber mer selvstendig og har i større grad ansvar for egne klienter, men likevel under en ansvarlig advokat. Forskjellen i føring av timer ligger i at man ikke bare får fakturerbare timer av partnerne eller de advokatene man jobber for, man får også et økt ansvar for å bringe inn egne klienter. Det kan se ut til at de oppgaver en fullmektig og det en advokat har i mange firmaer kan være stort sett lik. Forskjellene er snarere knyttet til at man blir flyttet opp en lønnsklasse, og at

kravet til fakturerbare timer øker. Noen snakket anslagsvis om et budsjett på 100 flere timer for advokatene, hvilket tilsier at de selvfølgelig kanskje må legge inn en enda større arbeidsinnsats. Andre steder blir man forfremmet på bakgrunn av arbeidsinnsats og budsjettoppnåelse. Her ligger det ingen automatikk i opprykk. Man må innstilles til en advokatstilling, og så er det opp til partnerne å bli enige om hvem som fortjener forfremmelse. Likevel er det sjeldent også i disse firmaene at man blir forfremmet etter de to første årene som er kravet til å få bevilling. Det er ingen som regner med at de får ny stilling umiddelbart etter at man har fått bevillingen,

”jeg må vel jobbe et par år til først”.

Til tross for at de nær sagt alle sammen er positive til å få en advokatstilling, er det likevel en som har innsett faktum:

”Her er det et tretrinnsystem. Vi er veldig mange fullmektige og det er ikke så veldig mange som får anledning til å bli advokat, og det er enda færre som blir partnere. Det er liksom bare de aller flinkeste. Så jeg ser ikke for meg at jeg kommer til å jobbe som advokat her. I en så stor gruppe, jeg tror ikke at jeg skiller meg noe ut i forhold til noen andre.”

Men når jeg spør om de tror de kommer til å bytte arbeidsplass blir det større variasjon i svarene. Da er det kun en som klart ønsker å fortsette hos samme arbeidsgiver. Det gjengse svaret på spørsmålet er at de ikke ser for seg at de kommer til å fortsette hos samme arbeidsgiver. Flere av mine intervjuobjekter ser for seg at de kommer til å videreutdanne seg eller spesialisere seg innen et fagfelt. Det trenger ikke nødvendigvis likevel si at de kommer til å slutte hos den arbeidsgiveren de er hos nå. Det er mange av de store advokatfirmaene som oppfordrer både til videreutdanning og annen praksis i kortere perioder, for eksempel som dommerfullmektig eller i politiet. Det er stort behov for ulik kunnskap og ressurser i de store firmaene, og ved at de gir sine ansatte mulighet til å prøve ut andre områder av jusen, kan de på lang sikt senere dra nytte av denne kunnskapen blant de ansatte. Noen ønsker også å arbeide innen andre områder innen jusen som påtalevesenet eller innen dommervesenet. Nesten alle jentene jeg har intervjuet sier at de vil vurdere en annen arbeidsgiver, og helst innen store konsern eller det offentlige når de skal etablere seg med barn. De synes ikke at de kan fortsette i samme type stilling etter at de har fått barn, for den tiden det kreves at de legger ned i arbeidet sitt kan vanskelig kombineres med foreldrerollen. Det er kun en av jentene som sier at hun muligens

kunne tenke seg å fortsette i samme firma, på grunn av deres holdning til det å ha barn.

”Jeg ser for meg at jeg i hvert fall kommer til å være her i fullmektigtiden min, så kommer jeg til å ta permisjon for å jobbe som dommerfullmektig. Jeg har sett at de åpner for andre til å gjøre det. Men jeg må jo si at jeg er positiv til å være her, for det virker som de tar hensyn til kvinner med barn.”

Hun forteller videre at det også er akseptert at kvinner med barn går hjem før 17.00 for å rekke å hente i barnehagen. En annen kvinne regner med at det er vanskelig å fortsette i den stilling hun har nå hvis hun skal få tid til barn:

”Jeg kommer ikke til å starte for meg selv, men kanskje jeg blir en type konsernadvokat eller noe sånt hvis jeg får barn og vil roe ned. Det har litt med lønn å gjøre. Jeg tror kanskje ikke at jeg går over til det offentlige, men jeg får se hvis jeg får barn.”

En annen mulighet fullmektigene har etter at de har fått advokatbevillingen er at de har mulighet til å starte for seg selv. Da har de alt ansvaret for egen inntjening, og har mulighet til å styre sitt eget arbeid og arbeidsbelastning fullstendig. Tatt i betraktning av at de fleste refererte til TV serier, skulle man tro at dette var en drøm for mange av de som ble advokater, drømmen om forsvarsadvokatrollen med egen suksessfull praksis. Likevel er det de færreste som sier at de ser for seg at de i fremtiden kommer til å åpne egen praksis.

”Jeg skal ikke ha et lite kontor med navnet mitt i messing liksom. Det skal jeg ikke!” Av elleve er det åtte som mener at de ikke kommer til å starte egen praksis mens to stykker ikke er fremmed for denne tanken, men da skal det være i fellesskap med en fem seks andre advokater. En av grunnene til at det nå kan synes så fjernt å skulle starte egen praksis kan nok bunne ut i den erfaring man som relativt nyutdannet føler at man har.

”Nei, egentlig ikke, men tanken har jo slått meg, men det blir mange år til i alle fall for jeg føler at jeg kan utrolig lite nå, at jeg mangler masse erfaring, men det er sikkert en morsom erfaring det. Men det kreves arbeidsinnsats.”

Det er også en som sier nei som likevel sier at det er fint bare å vite at man har muligheten til å starte for seg selv, men selv ønsker han ikke det. Av de tre som sier ja kan det virke som at dette hele tiden har vært en av grunnene til at man begynte med jus. Det er imidlertid ingen som umiddelbart ønsker å starte for seg selv. Det er

noe som ligger langt frem i tid, etter at man har opparbeidet seg mer kunnskap og erfaring.

”Jeg ser for meg at jeg kommer til å fortsette her noen år til, så vil jeg vurdere en spesialisering. Man vil det her også, jeg ønsker å fokusere mer på arbeidsrett, men om det blir her eller et annet sted får vi se an. Det tar jeg litt som det kommer. Men jeg ønsker å være her et par år til i alle fall. Men jeg har ingen forestillinger om å bli partner her, men jeg ser for meg at jeg kommer til å starte for meg selv, eller i et kontorfellesskap, men jeg er usikker. Jeg for ta det som det kommer. Nå er jeg singel og da er det greit nå”.

Det ligger en trygghet i å være ansatt et sted fremfor å skulle være ansvarlig for seg selv. Det ligger også en trygghet i en ansettelse ved at man har rettigheter i forhold til Folketrygden. Advokater har ikke mulighet til å benytte seg av aksjeselskap som eieform, hvilket tilsier at man som advokat med egen praksis selv i større grad er ansvarlig for sykdom og svangerskap enn hva en vanlig lønsmottager er. Det kan nok ligge litt til grunn denne tryggheten når man ser for seg at man vurderer muligheten til å bytte jobb til det offentlige eller til konsernadvokat senere når man ønsker å etablere seg fremfor å starte egen praksis.

7.5 Diskusjon

”Den interne status for forretningsadvokatene i forhold til gruppen advokater generelt, anses av forretningsadvokatene for å være svært høy” (Papendorf 2002:31)

De undersøkelser jeg benytter i denne oppgaven rapporterer om stor intern konkurranse mellom både studenter og fullmektiger (Hoel 2000. Åkvåg 2000, m. fl). Det er også en stor konkurranse mellom advokatkontorene, og både Bahus (2001) og Papendorf (2002) skriver om problemer med illojale klienter som ”shopper” advokattjenester, hvilket fører til at man kjemper om de samme klientene, særlig blant de Oslo baserte firmaene. Advokatfirmaene har derfor behov for å bygge opp kompetanse og er kunnskapsbaserte firmaer. De rår ikke over kapitalen, men har kontroll over den instrumentelle siden ved juridiske spørsmål om hvordan regler kan og skal realiseres. Videre er de avhengig av å etablere nettverk, både overfor det offentlige og næringslivet. Dette nettverket er viktig for å kunne fremheve sine klienters interesser. Men denne konkurransen kommer også til uttrykk innad blant de

ansatte fullmektiger og advokater i de store forretningsfirmaene. Det er særlig to momenter som fullmektigene nevner som forskjeller når de skal gjøre sammenligninger. Det ene er hvem som jobber mye og går sent hjem, og det andre er sakstilgang. Når det gjelder de som jobber mye, relaterer dette seg til den interne statusen ved overtidarbeid. Som tidligere nevnt er status forbundet med å ha mye å gjøre, både når det gjelder å ikke ha tid til lunsj og det å sitte utover ordinær arbeidstid. Det å virke opptatt og ha en stor arbeidsmengde blir en måte å dokumentere overfor de andre i firmaet egen arbeidsinnsats og tilstedeværelse. ”Arbeidskultur er koblet til graden av differensiering i belønninger; jo mer individualisert og innsatsorientert belønningssystemet er, jo tydeligere ser vi at *synlig arbeidstid*, gjennom tilstedeværelse blir et viktig element i også for å demonstrere innsatsvilje. Tilstedeværelse og synlighet kan i mange tilfeller bli uttrykk for noe mer enn faktisk leverte produkter og arbeidsinnsats. De blir avgjørende *symboler på innsatsorientering*. Flere av fullmektigene bemerker også at uformelle sosiale samtaler mellom advokater ofte understreker og fremhever den spesielle arbeidskulturen i advokatyrket.” (Hoel 2000:26). Man kan her lett anta at fullmektigene vurderer hverandre ut fra mulighetene til opprykk internt i firmaene, og man ser på antall timeverk som et mål på potensiell forfremmelse. Når det gjelder sakstilgang påpeker informantene at det er veldig avhengig av hvem man jobber for. Dette kan ha en sammenheng med den personkjemi man får med partnerne. Som en av Hoels informanter sa det ”Første året er viktig. Da ser partnerne deg an som samarbeidspartner. Du kan komme skjevt ut, dersom en partner blir veldig misfornøyd med det du gjør. Da sprer det seg lett en holdning rundt den personen, og andre blir litt vaksomme” (Hoel 2000:32). Som en av de jeg snakket med sa det ”*man skal markedsføre seg uten å ha for spisse albuer..*” Forskjeller i sakstilgang kan nok også ha med den interne vurderingen av hvem som har muligheten for opprykk og hvem som ikke har det. Det ser i alle fall ut til at fullmektigene skjeler til hverandre og måler sine fremtidsutsikter ut fra hvordan de opplever seg selv sammenlignet med de andre fullmektigene.

Når det gjelder hva fullmektigene opplever som utfordringer i hverdagen er nesten alle opptatt av at de ikke er forberedt på klientkontakt. ”Advokatfullmektigene fremhever negative sider ved selve fagområdene ... og negative sider ved klientkontaktene i større utstrekning enn det partnerne gjør” (Bahus 2001:165). Alle

mener det gis for liten opplæring i dette emnet både i løpet av studietiden og av senere arbeidsgiver. Dette kan muligens ses i sammenheng med at det er få av informantene som har utstrakt klientkontakt, noe som igjen gjenspeiler hvilke arbeidsoppgaver de blir tildelt. Jeg har tidligere vært innom dette emnet. Ser vi videre på hva de har nevnt som utfordringer i hverdagen, er det et flertall som nevner rent faglige utfordringer. Det er 25% av utvalget i Bahus sin undersøkelse som ser det faglige som en vanskelig utfordring. I tillegg oppfattes det enorme arbeidspresset som vanskelig utfordring. Det at man ikke kan planlegge sin egen arbeidsdag er en ting, men man kan heller ikke planlegge sin egen fritid. Dette er tilsvarende av hva Bahus sine informanter fremhever som det negative ved arbeidet: ”Nærmere to tredjedeler har fremhevet arbeidspresset som det med negative ved nåværende fagområde. Mas, stress, vanskelig å holde seg oppdatert, tidkrevende, lite fritid med mer er nevnt. Totalt tegner det seg et bilde på at advokatene opplever et betydelig arbeidspress.” (Bahus 2001:163). Hovedvekten av de som svarer dette i Bahus sin undersøkelse er de som arbeider innen tradisjonell advokatvirksomhet. Et par av de jeg har snakket med nevner ensomheten ved arbeidet som en vanskelig faktor. Dette er en utfordring også Galeasen og Nilsen har funnet i sin studie av kvinnelige advokatfullmektigers og advokaters arbeidssituasjon i Norge. ”Noen fullmektiger hadde forventet en bedre oppfølging og diskusjon av faglige emner. De overlates mye til seg selv og oppfatter yrket som ensomt.” (Galeasen og Nilsen 1995:59).

Tre stykker har nevnt forhandlingsteknikk som et problematisk aspekt i hverdagen. Dette var de kvinnelige advokatfullmektigene. Dette er et problem både Hoel (2000) og Galeasen og Nilsen (1995), har tatt opp. Begge finner at kvinnelige fullmektiger og advokater opplever at mannlige kollegaer ikke behandler dem med respekt og som faglige aktører. Galeasen og Nilsen forteller om kvinner som opplever at deres antrekk gjerne blir kommentert i innledningen til møter, eller klienter som rygger ut av døren når de ser at en kvinnelig fullmektig sitter klar til å ha møte med dem. Klientene forventer mannlige advokater, og begrunner sitt ønske med at de ikke ønsker en så ”ung” advokat.

Når det gjelder hva som er morsomt ved jobben, var det ikke entydige svar å få fra de jeg har intervjuet. Som nevnt var det en hovedvekt som fremhevet faglig variasjon i jobben. Det er tilsvarende funn både Bahus og Galeasen og Nilsen gjør.

”Fullmektigene har gjort mange positive erfaringer som er annerledes enn det de hadde forventet. Av positive ting nevnes at arbeidet gir ansvar og er svært interessant” (Galaasen og Nilsen 1995:59). Bahus har satt opp en rangert liste over hva advokatene i hennes utvalg har satt opp som positive sider ved arbeidet, og finner at utfordringer er det viktigste. Dernest kommer at det er variasjon i arbeidet og det at man kan bistå andre som en nummer tre (Bahus 2001:161). Det er også mange i hennes utvalg som har nevnt frihet som positivt ved arbeidet, men som hun skriver: ”Det er de ansatte advokatene som legger mest vekt på frihet, en faktor som fullmektigene har trukket minst frem. Det kommer trolig av at advokatfullmektigene er blant dem som har mest bånd på seg i et advokatfirma. Fullmektigtiden er på mange måter en tid som ”løpegutt” hvor oppgavene blir bestemt av overordnede.” (Bahus 2001:163) Ingen av de jeg har snakket med nevner frihet som noe positivt ved jobben, som kanskje kan forklares med det Bahus skriver. Det at så mange advokater finner faglige utfordringer i jobben, tilsier at dette er noe som er typisk for bransjen, det er hele tiden nye temaer å sette seg inn i, avhengig av de ulike sakene og spørsmålene som klientene henvender seg med.

Det å hjelpe andre er på en måte for fullmektigene å overføre teori til praksis. Dette fremheves av de jeg har intervjuet. Videre var det tre stykker som synes det var morsomt å jobbe i så store firmaer, og her kommer vi innom et interessant tema, nemlig hvilken status får fullmektigene som ansatte i de store firmaene.

”Jeg har tenkt mye på det, når det gjelder våre unge advokater. Jeg har merket selv at unge advokater fra en del store firmaer, kommer inn alene i et rom som de på en måte fyller med autoritet som de overhodet ikke representerer, men fordi de strør rundt seg med visittkort fra dette advokatfirmaet og har den riktige klienten, så lytter alle andektig” (Papendorf 2002:151). Det Papendorfs informant her påpeker er fullmektigenes plassering i maktfeltene på bakgrunn av hvilke kapitaltyper de får del i som ansatte i de store firmaene. Alle de jeg har intervjuet har vært klar over at de har fått tilbud om en jobb som ikke er tilgjengelig for alle som har studert jus, og ”vokser” nok i status med ansettelsen. Dette har sammenheng med advokatkontorenes status og rolle i samfunnet. De er store bidragsytere til at retten endrer seg, gjennom muligheten til å presse gjeldende rettstilstand og ved å stadig utfordre grensene. Dette gjelder særlig innenfor rettsområder innenfor den teknologiske utvikling hvor endringene skjer så fort at lovgiverne ikke har mulighet til å henge med. Advokatene sitter da med delegert politisk makt gjennom

muligheten til å endre rettsordenen som ikke kommer ad demokratiske veier. Anerkjennelse ved å vinne frem med saker overfor blant annet det offentlige vil ha effekten av å tiltrekke seg klienter det er knyttet status til, som også vil bekrefte advokatkontorets status. Klientene ville ikke ha kommet hvis ikke de mente at nettopp dette advokatkontoret de retter sin henvendelse til er blant de beste. For fullmektigene vil altså et arbeid ved de anerkjente advokatkontorene innebære en transformering av utdanningskapitalen til sosial og kulturell kapital ved at man får del i firmaets sosiale nettverk og kunnskap.

Når det gjelder muligheten til opprykk i det firmaet de er ansatt i nå, mener hele mitt utvalg med ett unntak at mulighetene til å få en advokatstilling er gode. De mener at de gjør det som kreves av dem. Ser vi på hvordan advokatkontorene faktisk er organisert, ser vi at det er langt færre advokater enn fullmektige, og det er enda færre partnere. Rent realistisk får derfor ikke alle fullmektigene mulighet til å få en advokatstilling i firmaet de jobber i nå. Dette har en sammenheng med at lønnsomheten tilsier at det er langt mer lønnsomt å utvide antall ansatte fullmektige i forhold til antall advokater og partnere. Jeg har tidligere referert til Papendorf som snakker om et leverage ratio forhold på 1:2 for norske advokatfirmaer. I England er tilsvarende 1:4 mens i Frankrike er forholdet 1:10. Det er tegn på at vi tilpasser oss europeiske forhold. ”Det er tegn som kan tyde på at gjennomstrømmingen kan øke i mange firmaer, dette har bl.a. sammenheng med firmaenes interne karrieropolitikk. De aller fleste firmaer rekrutterer partnere eksternt. Med en stadig større fullmektiggruppe og en målsetting om å holde tilveksten av partnere på et begrenset nivå, vil mulighetene for interne opprykk reduseres betydelig” (Hoel 2000:29). Den overtid som fullmektigene legger ned i sitt arbeide ble nevnt som en investering i fremtidsmuligheter av noen av mine intervjuobjekter. Ser vi internt opprykk i lys av en modell som turneringsteorien er denne basert på muligheter eierskap og inntjening som belønning. En forutsetning er da at dette belønningssystemet er bevisst utarbeidet som en motiverende faktor for at de ansatte skal strekke seg ekstra (Gulbrandsen 2000). Belønningen blir basert på faglig utvikling og en sosialiseringssprosess i firmaet. Den faglige utvikling skal sikre at firmaet beholder sin posisjon i markedet og at de kan tilby et bredt spekter av spesialiserte innen ulike fagfelt, og sosialiseringssprosessen skal sikre at partnerne kommer godt over ens med hverandre for at firmaet skal bestå. Slik de ulike advokatfirmaene er organisert kan

det se ut til at turneringsmodellen er en plausibel forklaringsmodell for interne opprykk innen denne bransjen. Her kan nok også forklaringen på den konkurransen fullmektigene opplever seg imellom også ligge. Belønningen for de få som har mulighet til opprykk er stor, og man må jobbe målbevisst for å nå toppen. Papendorf forteller om en partner han har intervjuet som er den eneste som nådde toppen av de 20 som var fullmektiger sammen med han, tilsvarende forteller en partner i et av selskapene jeg intervjuet i. Det er ingen av de som var fullmektig sammen med han som har fått mulighet til å bli partner bortsett fra han. Dette i sterk kontrast til hva Albrechtsen skrev i 1974: ”Om en tar sin advokatfullmektigtid i et slikt firma (flermannsfirma), kan en ofte regne med å gå over i kompaniskap senere – med alle de fordelene det gir” (Albrechtsen 1974:91). ”Human capital teorien” kan nok ikke i samme grad benyttes som forklaring på opprykk i advokatbransjen, hvor kunnskapen og de viktige klientene i større grad er forventet å være sterkt knyttet til partnerne fremfor de lengre ned i stillingshierarkiet.

Til tross for at alle mine informanter mener at de har en sjans til å rykke opp til en advokatstilling i det firmaet de jobber for nå, er det likevel bare en som helt klart ser for seg at han kommer til å jobbe for samme arbeidsgiver. Det er særlig to grunner til at de ser for seg et bytte av arbeidsgiver. Det ene er et ønske om å spesialisere seg eller ta en videreutdanning, det andre er erkjennelsen av det å jobbe som advokat kan være vanskelig å forene med en familiesituasjon. Som tidligere nevnt er det kun en i mitt utvalg som har barn. De resterende ser for seg at de ikke har en mulighet til å jobbe i denne bransjen hvis de skal etablere seg med familie. Det er særlig kvinnene jeg har snakket med som sier at de vil bytte arbeidsplass dersom de får barn. Dette er ganske typisk for bransjen i sin helhet. Det er et stort frafall av fullmektiger når de kommer inn i en omsorgssituasjon (Hoel 2000:23) og det er tilsvarende funn som både Papendorf, Bahun og Galaasen og Nilsen finner. Det å ha et stort faktureringspress og arbeidspress er lite forenelig med omsorg for barn, og det er fremdeles gjerne kvinnene som tar denne omsorgsrollen i hjemmet. Frafallet av kvinnelige fullmektige er derfor stort sammenlignet med mennenes frafall. Når vi ser på Bahun sitt utvalg finner hun at 36% av fullmektigene er kvinner. Andelen reduseres til 27% i gruppen ansatte advokater, mens det er kun 8% av kvinnene som er partnere (Bahun 2001:263). Det er tilsvarende tall som Den norske Advokatforening opererer med. Bahun konkluderer med to grunner til at kvinnene

forlater advokatyrrket; det ene er etablering av familie og det andre er brutte forventninger i forhold til hvorfor man har valgt utdannelsen: ”Det er ikke plass til mye idealisme i et slikt system. Ønske om å hjelpe må undertrykkes dersom klientenes lommebok ikke strekker til. Det er bare rom for et sosialt aspekt i den utstrekning det gir inntjening, det vil si i den utstrekning det kan faktureres timer for den hjelp som er gitt. Kvalte idealer, pengefokusering og tilhørende konkurransementalitet har nok bidratt vel så sterkt til at kvinnene velger andre arbeidssituasjoner enn å kjempe mot å nå det ”gode selskap” blant godt betalte partnere” (Bahus 2001:268). Dette er samme funn som også Hoel har gjort i sin undersøkelse (Hoel 2000) Det frafallet av kvinner i advokatyrrket som kan ses, kan nok til en viss grad skyldes overgang til offentlige stillinger med mer normal arbeidstid, eller til det private næringsliv som ikke har det samme faktureringspresset som advokatfirmaene. Det samme gjelder for de kvinnene jeg har intervjuet. Flere nevner muligheten for overgang enten til det offentlige eller det private næringsliv for å minske arbeidspresset ved etablering av familie.

Som en oppsummering kan det slås fast at en overvekt av de jeg har intervjuet ikke ser for seg en karriere innen forretningsjusen, men at man vil over i andre fagområder som påtale, andre offentlige juriststillinger, eller til det private næringsliv som funksjonæradvokater. Et annet alternativ er muligheten for å etablere sin egen virksomhet. Tre av de jeg har intervjuet har allerede dette som mål på sikt. To til vurderer det. Ser vi på Åkvågs undersøkelse av jusstudentene finner hun at det å etablere egen virksomhet eller bli partner er noe studentene ser for seg i et fremtidsperspektiv, innen 10 – 20 år etter avsluttet studie. Rundt 64% av mennene og 35% av kvinnene i hennes undersøkelse ser dette som sin fremtidige karriere. Det er en langt større andel enn andelen blant mine intervjuobjekter. Det er også en langt større andel enn andelen av de utdannede som faktisk blir advokater. ”På bakgrunn av tallene fra SSB og Advokatforeningen, har jeg kommet frem til at ca. 30% av alle juristene i Norge er advokater” (Åkvåg 2000:125). Disse tallene er det ikke blitt store endringer i siden Åkvåg gjennomførte sin undersøkelse.

Avslutningsvis kan vi summere med at det kan se ut til at fullmektigene er klar over hvor vanskelig det er å få høyere stillinger i den bransjen de arbeider i nå, og at de kommer til å endre karriereretningen sin på sikt avhengig av faktiske muligheter og familieetablering. ”For det andre vil rekrutteringen av nye partnere være noe mer

begrenset enn tidligere, bare et lite mindretall av de fullmektiger som arbeider i store firmaer kan til en hver tid være aktuelle som partnere i firmaet. ... Incentivene for å bli i firmaet begrenses dersom muligheten for en langsiktig gevinst reduseres” (Hoel 2000:24). Hun skriver samtidig at individuelle tilpasninger som redusert arbeidsinnsats og underutnytting av arbeidskapasitet ikke er akseptabelt for de fleste firmaer.

7.6 Oppsummering kap. 7

- Fullmektigene er delt når det gjelder likehet i arbeidsdag og arbeidsoppgaver sammenlignet med andre fullmektiger på kontoret. Halvparten mener de har en annen hverdag, mens de andre halvdelene mener at de har en lik hverdag sammenlignet med andre i tilsvarende stilling.
- Det de mener utgjør forskjell i arbeidsdagen er hovedsakelig tilgang på saker og arbeidstid.
- Fullmektigene synes rådgiverrollen er utfordrende. I tillegg finner de utfordringer grunnet mangelfull opplæring, manglende kunnskaper om forhandlingsteknikk, vanskelige juridiske problemstillinger samt en enorm arbeidsbelastning som gjør det vanskelig å planlegge fritiden. Noen opplever også sin arbeidssituasjon som ensom.
- Det som utpeker seg som positive sider ved arbeidet er varierte arbeidsoppgaver, og økt faglig kunnskap. Tre stykker opplever det som spennende å jobbe i store firmaer, og opplever å få et adrenalinkick av stresset i hverdagen.
- Alle, så nær som en, mener de utfører arbeidet såpass tilfredsstillende at det er muligheter for opprykk til en advokatstilling i det firmaet de jobber i nå. Likevel regner de fleste med at de kommer til å bytte arbeidsgiver etter endt fullmektig tid.
- Særlig kvinnene ser det som problematisk å fortsette å jobbe som advokat etter at man har etablert familie. De ønsker seg over i jobber innen det offentlige eller i det private næringsliv hvor det ikke er et like stort arbeidspress.
- Kun tre stykker har en klar målsetning om å etablere egen advokatvirksomhet på sikt.

8 Avsluttende kommentarer

Jeg vil i det følgende kapittel oppsummere mine hovedfunn i relasjon til mine problemstillinger. Sammenlignet med tidligere gjennomførte undersøkelser av advokatbransjen, synes jeg det har kommet frem en rekke momenter som er interessante og tidligere lite dokumenterte. Undersøkelsen påpeker derfor områder som det er av interesse å finne mer ut av og er derfor faglig relevant.

I utgangspunktet var jeg interessert i å finne ut av om det var en sammenheng mellom fullmektigenes bakgrunn og ansettelse i et stort forretningsadvokatfirma. Spørsmålet var om det er typisk for ansatte i denne type firma å komme fra såkalte privilegerte hjem. I mitt utvalg kommer en stor overvekt av mine informanter fra hjem hvor en eller to av foreldrene hadde akademisk bakgrunn. I følge Bourdieu foregår det en overføring av kapital fra foreldre til barn som gjør det lettere for denne gruppen å ta et høyere studie sammenlignet med barn som kommer fra hjem hvor lang utdanning ikke er vanlig. Selve utdanningssystemet favoriserer også denne gruppen (Bourdieu 1995). Vi ser også at mine informanter finner partnere som har samme type utdanning som dem selv, og deres venner faller inn i samme gruppe. Etableringen av nettverk kan ses som en investeringsstrategi som består i å ivareta sosiale relasjoner som antas å gi umiddelbar eller senere nytte. Det skapes forhold som antas å gi varige forpliktelser og som befester ens sosiale status.

Mine informanters valg av studie ser ut til å være enten basert på samfunnsengasjement eller nysgjerrighet etter innblikk i rettslære på videregående skole. Riktig nok har ikke jus vært et førstevalg for fem av informantene i mitt utvalg. Disse hadde i utgangspunktet heller ønsket en økonomiutdanning eller journalistutdanning. Ingen har fått eksplisitte krav hjemmefra om å ta en høyere utdanning, men har heller opplevd det som forventet. Et moment ved utdanningen er hvilke valgfag informantene har tatt og hvorfor. Som tidligere nevnt har alle sammen tatt fag som kan relatere seg til forretningsjus. Det viktigste for valg av valgfag ser ut til strategi- og fornuftshensyn, at faget er lett og ikke krever så mye arbeide og interesser. At det er strategisk lurt å velge fag innen forretningsjusen hvis man skal jobbe i et stort advokatfirma er innlysende. Men grunnen til at mine

informanter har valgt en advokatfullmektigstilling ser ut til å være motivert ut av ekspressive verdier, hvor realisering av evner og anlegg er av betydning. Videre er de motivert ut fra de personorienterte verdier som kan begrunnes ut fra et samfunnsmessig hensyn, man har muligheten til å hjelpe andre.

Det ser ut til at betydningen av sosial kapital er stor for rekruttering til en advokatfullmektigstilling. En overvekt av mine informanter har benyttet seg av nettverk i forbindelse med ansettelsen. Betydningen av ens bakgrunn er også nevnt som et poeng ved ansettelse. Som Hansen (2000) finner, har barn med oppvekst i akademiske hjem lettere for å tilegne seg det juridiske språket fremfor barn av ikke akademiske hjem. Det er disse som oppnår de beste karakterer på studiet. Det skjer med andre ord en overføring av kulturell kapital.

Flere av mine informanter hadde også arbeidet i firmaet som trainees i løpet av studietiden. Min undersøkelse har ikke avdekket hvordan de har fått disse trainee stillingene. Rekruttering til trainee programmer eller stillinger er et interessant tema for videre undersøkelse i advokatbransjen. En av grunnene til at dette er interessant er blant annet fordi studentene da ikke er ferdig med sin utdanning og har ikke fått endelig karakter, samtidig som vi vet at det bare er de beste kandidater som blir ansatt i de store advokatfirmaene. Hvordan velger firmaene ut trainees, og hvilke faktorer er viktig med hensyn til en eventuell fremtidig ansettelse? Er det mulig for en student å bli ansatt etter endt studie hvis man passer godt inn i firmaets miljø men ikke får en A eller B?

Det er kommet klart frem i undersøkelsen at opplæringen oppleves som svært mangelfull og lite strukturert. Dette gjelder både den opplæringen man kanskje kan forvente blir gitt i løpet av studiet og den opplæring som blir gitt i advokatfirmaet. Hele åtte stykker mener at de ikke har fått tilfredsstillende opplæring og selv om det eksisterer et fullmektigprogram i firmaet har ikke dette blitt fulgt opp. Jeg har særlig diskutert opplæringen i lys av Freidson (2001) som skisserer tre ulike typer opplæring. For profesjonene skjer hovedsaken av opplæring innen utdannelsesinstitusjonene. Informantene forteller at de ikke har fått opplæring i advokatyret i løpet av studietiden, og at selve studiet er for teoretisk. Det å være advokat er for en stor grad et praktisk yrke, og som nevnt kan det stilles spørsmål om den manglende opplæringen innen det praktiske på universitetene kan begrunnes

i at de som jobber der ikke har den praktiske erfaring som er nødvendig for reell kunnskapsoverføring. Dette er et aktuelt tema for ytterligere undersøkelser. Tilgangen til principal for mine informanter oppleves også som mangelfull, og de har en høy terskel for å henvende seg til vedkommende hvis det ikke er snakk om spørsmål som kan knyttes til fakturerbare timer. Fullmektigene har et klart ønske om å få mer opplæring av sin principal, og bli tatt mer med på møter og i rettssaker.

Fullmektigene intervjuet i denne undersøkelsen bekrefter hva blant annet Bahus (2001) og Wallace (1997) finner i sine studier. Det er et stort arbeidspress på fullmektigene som fører til at de arbeider langt utover normert arbeidstid. Fullmektigene blir gitt oppgaver med svært korte tidsfrister av sine overordnede. Mine informanter har også alle sammen et budsjett å forholde seg til selv om forskjellen i budsjettkravene fra firma til firma synes å variere stort. Faktureringskravet ser da også ut til å spille en stor rolle for antall timer som nedlegges i arbeidet.

Det ser ut til at fullmektigene tar med seg konkurransementaliteten fra studiet (Hansen 2000) inn i sitt arbeid. Mine informanter er svært opptatt av å ha mye å gjøre og å vise det for de andre fullmektigene. Dette viser seg blant annet i at de ikke skal ha tid til å spise lunsj, og at de jobber mye overtid. Dette blir beskrevet som en investering i fremtiden av en informant. Det blir også rapportert om skjev fordelig i tildelingen i arbeidsoppgaver, og de føler et stort press på seg med å levere gode arbeider så de blir prioritert neste gang noe skal gjøres.

Konkurranspreget blant fullmektigene kan forklares i muligheten for opprykk. Måten advokatkontorene er organisert på gir kun et mindretall mulighet til å bli advokat og senere partner i samme firma. "Turneringsteorien" (Galanter & Palay 1991) kan være en forklaring til konkurransen mellom fullmektigene. Belønningen er som nevnt for de få som har mulighet til opprykk er stor. Alle så nær som en i mitt utvalg mener at de har gode fremtidsmuligheter i det firmaet de nå er ansatt i. I følge tidligere studier er ikke dette en realitet (Wallace 1997, Bahus 2001, Papendorf 2002). Et interessant tema for videre undersøkelse vil være en studie av partnere som har startet som fullmektiger i samme firma. Hvorfor dem, og hvilken status oppnår de hvis det stemmer at det i advokatbransjen innebærer anerkjennelse å nå til

toppen internt sammenlignet med andre profesjoner hvor økt status i større grad innebærer et bytte av arbeidssted.

Undersøkelsens gyldighet er begrenset til å bare dokumentere hva mine elleve informanter har uttalt, og man må derfor være forsiktig med å gi svarene gyldighet til å gjelde for alle advokatfullmektiger ansatt i de store advokatfirmaene. Intervjuet er ikke validert opp mot tidligere strukturerte spørreskjema, men mine informanter mente at mine spørsmål var aktuelle for deres arbeid. Den kan derfor gi en indikasjon på relevante problemstillinger i fremtidige studier. I ettertid ser jeg også at jeg skulle spurt nærmere om et par punkter. Dette gjelder spesielt om rekruttering til trainee og vitenskaplige assistentstillinger og opplæring. Jeg mener likevel at undersøkelsen er av interesse, spesielt for advokatbransjen og som et bidrag til forskning om advokater innenfor retts sosiologien.

9 Litteraturliste

- Albrechtsen**, Erling H., *Kritikk av den rene jus*
Tidsskrift for samfunnsforskning, 15, 1974
- Andersen**, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red), *Klassisk og moderne samfundsteor*
Hans Reitzels Forlag, København, 2001
- Aubert**, Vilhelm, *Profesjonsutvikling og beslutningsmodeller*,
Tidsskrift for Norsk Samfunnsforskning nr. 10, 1969
- Bahus**, Marianne Klungerland, *Advokatstanden i Norge*,
UiO, Institutt for kriminologi og rettssosiologi, skriftserie
- Brooks**, Rachel, *Short Report*
Educational Research, Vol. 44, 2002
- Bourdieu**, Pierre, *Distinksjonen*
Pax Forlag AS, Oslo, 1995
- Bourdieu**, Pierre, *The state Nobility*
Polity Press, Cambridge, 1996
- Bugge**, Lars, *Arven fra Pierre Bourdieu*
Stiftelsen Manifest.no 2002
- David**, Miriam et al, *Gender Issues in Parental Involvement in Student Choices of Higher Education*
Gender and Education, Vol. 15, No. 1, 2003
- Eraut**, Michael, *Developing Professional Knowledge and Competence*
Routledge-Falmer, London, 1994
- Fog**, Jette, *Med samtalen som udgangspunkt*
Akademisk Forlag, Danmark, 1999
- Freidson**, Elliot, *Professionalism, The third logic*
The University of Chicago Press, 2001
- Galanter**, Mark og Palay, Thomas, *Tournament of Lawyers. The Transformation of the Big Law Firm*
The University of Chicago Press, 1993
- Gulbrandsen**, Trygve, *Medarbeidere i kunnskapsbedrifter*
Kooperativ Årsbok 2000
- Guneriussen**, Willy, *Aktør, handling og struktur*
Tano Aschehoug 1996
- Hansen**, Marianne N., *Om ferdighet og rettferdighet i juridiske karrierer*
Lov og Rett, nr. 5. 2001
- Hansen**, Marianne N., *Sosial Bakgrunn og karakterer blant juridiske kandidater*
Tidsskrift for samfunnsforskning, 2, 2000

- Henriksen**, Jan-Olav og Vetlesen, Arne Johan, *Nærhet og Distanse*
Ad Notam Gyldendal 1997
- Hochschild**, Arlie R., *The Time Bind*
Metropolitan Books, New York, 1997
- Hoel**, Marit, Kvinnelige advokaters posisjon i yrket: *En analyse av kvinners vilkår og posisjon i private advokatfirmaer*
Rapport til Den norske Advokatforening, 2000
- Holme**, Idar M. og Solvang, Bernt k., *Metodevalg og metodebruk*
Tano, Oslo, 1993
- Holter**, Harriet, Kalleberg, Ragvald, *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*
Universitetsforlaget, Oslo, 1982Kay,
- Kay**, Fiona M. and Hagan, John, *Raising the Bar: the Gender Stratification of Law-firm capital*
American sociological Review, vol. 63, 1998
- Korsnes**, Olav m. fl., *Sosiologisk Leksikon*
Universitetsforlaget, 2001
- Krause**, Elliot A., *Death of the Guilds*
Yale University Press 1996
- Lange**, Even og Karlsen, *Marianne B., BI Dokument uten tittel*
Avdeling for økonomisk historie, BI, 2000
- le Grande** Carl m. fl., *Sveriges Arbetsplatser - Organisation, personalutvecling, styrning*
SNS Förlag, Stockholm, 1993
- MacDonald**, Keith M., *The sociology of the Professions*
SAGE Publications, London, 1999
- Mastekaasa**, Arne, *Universitetsutdanning, karakterer og økonomisk suksess*
Tidsskrift for samfunnsforskning, 4, 2000
- Mathiesen**, Thomas, *Retten i samfunnet*
PAX Forlag AS, Oslo, 2001
- Norges Juristforbund**, *Praktiske råd til advokatfullmektiger* 1999
- NOU**, *Rett til rett*
Statens forvaltningstjeneste 2002:18
- Papendorf**, Knut, *Advokatenes århundre? Globaliseringen og dens følger for Advokatmarkedet*
Makt og demokratiutredningen 1998 - 2003, nr. 47 2002
- Pugsley**, Lesley, *Throwing Your Brains at it: higher education, markets and choice*
International Studies in Sociology of Education, vol 8, No 1, UK 1998
- Repstad**, Pål, *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag*
Universitetsforlaget, Oslo, 1987

Silverman, David, *Interpreting Qualitative Data*

SAGE Publications, London, 2001

Torgersen, Ulf, *Profesjonssosiologi*

Universitetsforlaget 1972

Wallace, Jean E., *Corporatist Control and Organizational Commitment among*

Professionals; The Case of Lawyers Working in Law Firms

Social Forces, The University of North Carolina Press, 1995

Wallace, Jean E., *It's about Time: A Study of Hours Worked and Work Spillover among Law Firms Lawyers,*

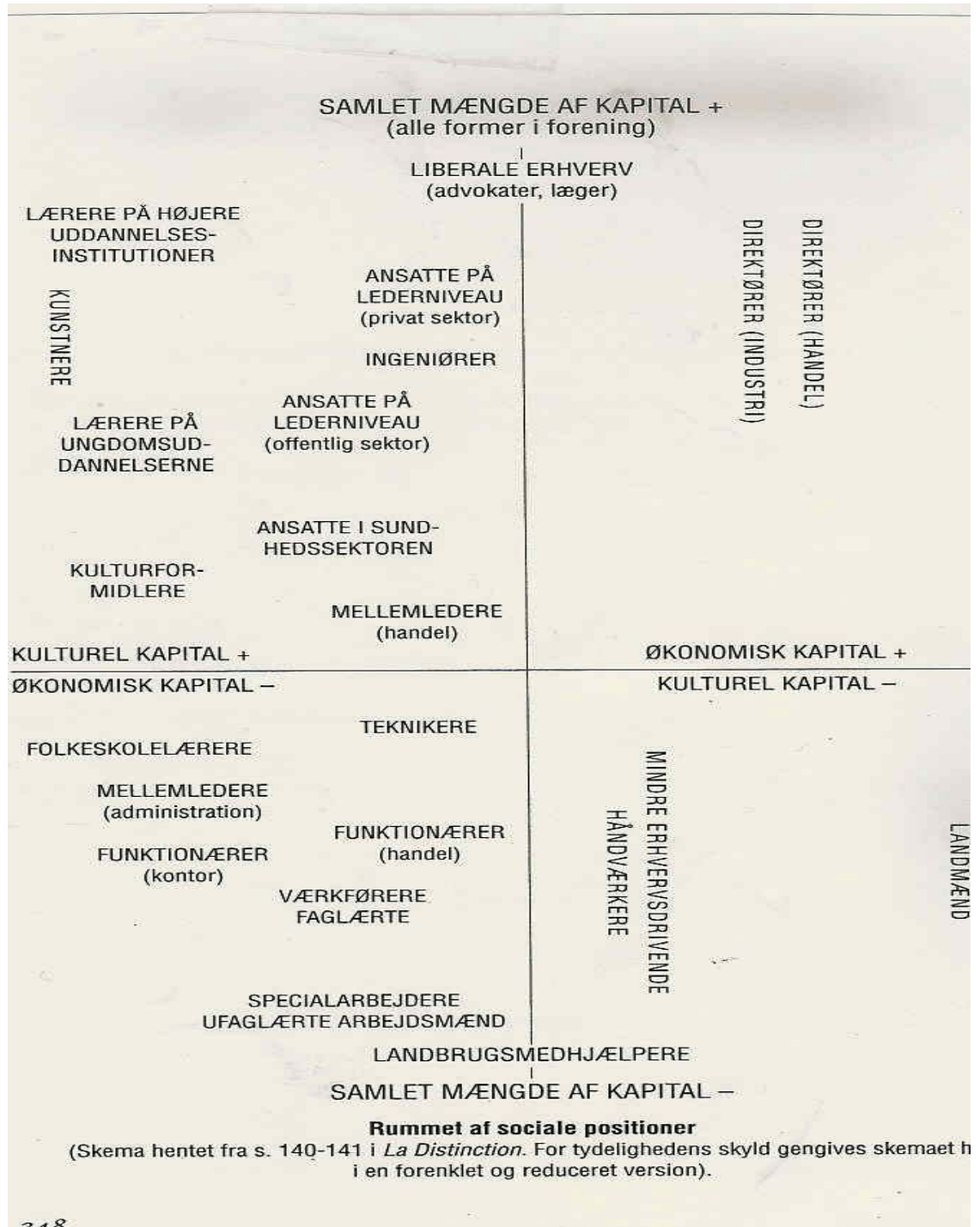
Journal of Vocational Behavior 50, Academic Press, 1997

Alle kilder i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven: 36 441

10 Vedlegg

10.1 Bourdieus maktinndeling



Hentet fra Andersen og Kaspersen red (2001)

10.2 Intervjuguide

1. Når var du ferdig med studiene dine?
2. Har du studert noe annet enn juss?
3. Når du skulle begynne å studere, hadde du ulike studieretninger som du vurderte å ta?
4. Vennene dine fra barndommen eller fra videregående skole, vet du hva de valgte å studere?
5. Hvilket yrke og utdanning har dine foreldre?
6. Har du samboer
7. Hva jobber eller beskjeftiger vedkommende seg med?
8. Dine nærmeste venner, hvilken utdanning har de?
9. Hvor mange av dem evt. Jurister?
10. Har du evt. truffet disse gjennom studiene?
11. Er det noen du har truffet gjennom arbeidet
12. Noen av disse jussvennene, er disse barn av andre jurister?
13. De som er barn av andre jurister, tror du at det har vært til en stor fordel for dem?

14. Hvilke kunnskap hadde du om jusstudiet eller advokatyret før du begynte å studere?
15. Hva gjorde at du valgte juss til slutt?
16. Det kommer, du vil ikke si at det har vært forventninger hjemmefra eller fra venner?
17. Hva synes du var spesielt interessant ved studiet?
18. Hvilket fag valgte du som spesialisering?
19. Hvorfor valgte du de fagene?
20. Valgte du de samme fagene som de du studerte sammen med?
21. Hva valgte evt. de?
22. Når du nevner de valgfagene du har tatt, er det noen spesiell grunn til at du tok de?
23. Før studiet, hvilke forestillinger hadde du om hva som var tiltrekkende med studiet eller yrket?
24. Hvordan fikk du din fullmektigstilling?
25. Hvordan vil du beskrive en typisk arbeidsdag? Kanskje det er lettere hvis du tenker deg gårdsdagen eller
26. Hvor spiser du lunsj?
27. Spiser du alltid her eller går du av og til ut for å spise.
28. Var gårdsdagen en normal arbeidsdag

29. Og det var mitt neste spørsmål... og når gikk du hjem da?
30. Hvor ofte jobber du over?
31. Jobber du i helgene?
32. Er det mange andre fullmektiger ved kontoret her?
33. Vil du si at arbeidsdagen er lik for alle fullmektige som jobber her?
34. Hva opplever du som vanskelige utfordringer i jobben?
35. Hva er morsomt og interessant i jobben?
36. Har du som fullmektig vært igjennom et opplæringsprogram?
37. Hvordan fungerer det?
38. Når du har spørsmål, hvem er det du som regel henvender deg til?
39. Men vil du si at det er mest andre fullmektige eller advokater?
40. Spør du din principal om hjelp?
41. Er det vanskelig å få et svar fra dem når man har et spørsmål
42. Er de er stort sett tilgjengelige?
43. Hvordan forberedte du deg på det å skulle møte klienter og andre advokater når du skulle begynne å jobbe?
44. Men hvordan opplever du det nå, møtet med klienter og andre advokater? Da tenker jeg ikke på advokater her, men de du møter som part?

45. Hvor synes du det er naturlig å lære om eller forberede seg til dette ”møtet”?
Gjennom studietiden eller av principalen?
46. Så skal vi bytte litt tema.. Når det er snakk om lønn. Har du hatt krav om fakturering helt fra starten av?
47. Får du lønn etter Tilsynrådets retningslinjer?
48. Og overtidbetaling?
49. De retningslinjene som Tilsynrådet gir, hvordan synes du at dine rettigheter er blitt ivaretatt
50. Men hvem er det som sier at dere skal jobbe så mye?
51. Men hvor stor forskjell er det mellom budsjettene til deg eller andre fullmektiger og en ansatt advokat?
52. Men er det klart uttrykt fra ledelsen at man skal jobbe så mye, eller er det noe som er underforstått?
53. Hvilke muligheter tror du at du har til å få en advokatstilling her?
54. Ser du for deg at du kommer til å jobbe her, eller at du kommer til å flytte på deg?
55. Tror du at du kommer til å en gang starte egen praksis?
56. Er muligheter til en advokatstilling utelukkende et resultat av den arbeidsinnsatsen?
57. I hvilken grad føler du at du har hatt nytte av din bakgrunn? Da tenker jeg på dine foreldres utdanning og yrke?

58. Det er jo mange som sier det at når man studerer skal man knekke en språkkode nærmest. Opplevde du dette som lett eller vanskelig?
59. Har du hatt noen erfaringer, i jobben din altså, din bakgrunn, har det vært noen fordeler for deg?
60. Når du blir advokat, tror du at din arbeidshverdag kommer til å endre seg?
61. Har du noen hobby eller interesse?
62. Hvor ofte er du på kino og kafe da?
63. Ser du for deg at du skal få mer tid til fritidsaktiviteter, interesser hobbyer fremover, eller på et senere tidspunkt?
64. Men hvordan er det med familie da?