

სხვადასხვა

როგორ ვიყოთ უბედური, არაჯანმრთელი და არაეთიკური პროფესიის ბედნიერი, ჯანმრთელი და ეთიკური წევრი*

პატრიკ ჯ. შილცი**

ნოტრ დამის სამართლის სკოლის ასოცირებული პროფესორი

სარჩევი

I.	ადვოკატთა კეთილდღეობა	75
A.	ადვოკატთა ჯანმრთელობის არასახარბიელო მდგომარეობა	76
1.	დებრესია	76
2.	შფოთვები და სხვა მენტალური დაავადებები	77
3.	ალკოჰოლიზმი და ნარკოტიკები	78
4.	განქორწინება	78
5.	სუიციდი	81
6.	ფიზიკური ჯანმრთელობა	81
B.	ადვოკატთა უბედურება	82
II.	ადვოკატთა არასახარბიელო ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და მათი უბედურების ახსნა	88
A.	სამუშაო საათები	88
B.	ფული	94
C.	„თამაში“	100
III.	ადვოკატთა ეთიკა	103
A.	სამართლის პრაქტიკა ეთიკურად	104
B.	დიდი იურიდიული ფირმების კულტურა	107
C.	არაეთიკურად გახდომა	111
IV.	როგორ ვიყოთ ბედნიერი, ჯანმრთელი და ეთიკური ადვოკატი	115
A.	„დიდი სურათის“ რჩევა	115
B.	„პატარა სურათის“ რჩევა	118
1.	თავიდან აიცილეთ დიდ იურიდიულ ფირმაში მუშაობა - ან იმ ფირმაში მუშაობა, რომელიც დიდი ფირმის მსგავსად მოქმედებს	118
2.	მოძებნეთ კერძო პრაქტიკის - განსაკუთრებით კი დიდი ფირმის ალტერნატივა	130
3.	თუკი მუშაობას დაიწყებთ დიდ ფირმაში, გააკეთეთ ჭკვიანური არჩევანი	133
4.	ეთიკურად მოქცევის ჩვევის გამომუშავება	139
V.	რამდენიმე სიტყვა დასკვნის ნაცვლად	140

* სტატია პირველად, ინგლისურ ენაზე გამოქვეყნებულია: *Vanderbilt Law Review* 52, no. 4 (1999): 871-951; ქართულად თარგმნა გოჩა ოყრეშიძემ.

** მე მაღლიერი ვარ პოლ დ. ქარინგტონის, მარკ ჩოპკოს, როჯერ ს. კრამტონის, ჯონ ს. ელსონის, სტეფან გილერის, ჯეფრი ს. ჰაზარდი უმცროსის, დუგლას ლეიქოქის, ჰოვარდ ლენსიკის, სანფორდ ლევენსონის, თომას დ. მორგანის, ჯონ ქოუფლენდ ნეგლის, მაიკლ სტოუკს პოლსენის, რობერტ ი. როუდი უმცროსის, ელიზაბეტ რ. შილცის, თომას ლ. შაფერის, დავიდ ა. სკიილი უმცროსის და კენტ დ. სივერუდის მათი კომენტარებისათვის, რომლებიც შესრულებულია წინამდებარე სტატიის თავდაპირველ ვერსიებზე, და, ასევე, მაღლიერი ვარ უილიამ ლ. ესსერის, ჯონ ჯ. ლაქსაგიუსის, როზემარი კ. ნიქსონის და სკოტ რ. უილიამსის, რომლებიც დამეხმარნენ იურიდიული კვლევის განხორციელებაში. მე, ასევე, მაღლიერი ვარ 1999 წლის გაზაფხულის სემესტრში პენსილვანიის სამართლის სკოლის სემინარში - „რელიგიური ცნობიერება და სამართლებრივი აზროვნება და პრაქტიკა“ - მონაწილე სტუდენტების, მათი კრიტიკული შენიშვნებისა და კომენტარებისათვის.

ძვირფასო სამართლის სტუდენტებო:

თქვენთვის მაქვს კარგი ამბავი და ცუდი ამბავი. ცუდი ამბავი ისაა, რომ პროფესია, რომელშიც თქვენ ეს-ესაა შეაბიჯებთ, არის დედამიწის ზურგზე ერთ-ერთი ყველაზე უბედური და არაჯანმრთელი და, ბევრის მოსაზრებით, ერთ-ერთი ყველაზე არაეთიკურიც. კარგი ამბავი არის ის, რომ თქვენ შეგიძლიათ გახდეთ ამ პროფესიის ნაწილი და მაინც იყოთ ბედნიერი, ჯანმრთელი და ეთიკური. მე ვწერ იმისათვის, რათა გასწავლოთ ეს როგორ გააკეთოთ.

I. ადვოკატა კეთილდღეობა

ადვოკატები ჩვენს საზოგადოებაში ძალიან მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ.¹ „სწორედ, ადვოკატები არიან ისინი, ვინც ჩვენთვის მართავენ ცივილიზაციას - ჩვენს მთავრობებს, ჩვენს ბიზნესებს, ჩვენს კერძო ცხოვრებას.“² აქედან გამომდინარე, თქვენ შეიძლება იფიქროთ, რომ ძალიან ბევრი ადამიანი უნდა იყოს დაინტერესებული ადვოკატთა ფიზიკური და მენტალური ჯანმრთელობით. თუმცა, თქვენ შეცდებით, თუკი ასე იფიქრებთ.³ ერთი ძველი ხუმრობისგან განსხვავებით,⁴ მეცნიერებს ლა-

ბორატორიის თავგები ადვოკატებით არ ჩაუნაცვლებიათ და სამედიცინო ლიტერატურაშიც ძალიან ცოტაა ნათქვამი ადვოკატთა კეთილდღეობაზე. ამავდროულად, სამართლის ბევრი პროფესორი - როგორც მინიმუმ ისინი, რომლებიც ორმოცდაათამდე სამართლის სკოლაში ასწავლიან და თავიანთ თავს „ტოპ ოცეულში“ მოიაზრებენ - დიდად არ ღელავენ ადვოკატებზე. სულ უფრო და უფრო ხშირად ხდება, რომ ელიტარული სკოლების ფაკულტეტები დაკომპლექტებულია ისეთი პროფესორებით, რომლებსაც არ ჰქონიათ სამართლის პრაქტიკის გამოცდილება,⁵ რომლებსაც ძალიან ცოტა ინტერესი აქვთ ასწავლონ სტუდენტებს, თუ როგორ განახორციელონ სამართლის პრაქტიკა,⁶ და რომლებიც იშვიათად აქცევენ ყურადღებას პრაქტიკოსი იურისტების ნაშრომებს.⁷ თუნდაც ჩემნაირი სამართლის პროფესორებს - რომლებსაც გააჩნიათ სამართლის პრაქტიკის მრავალწლიანი გამოცდილება, რომლებსაც უყვართ ასწავლონ სტუდენტებს და რომლებიც ძალიან არიან დაინტერესებულები ადვოკატთა საქმიანობით - ხშირად არ გააჩნიათ საჭირო ცოდნა და რესურსი იმისათვის, რათა იურიდიულ პროფესიაზე ემპირიული დაკვირვებები განახორციელონ.⁸ შედეგად, სამართლებრივი ლიტერატურაც ძა-

¹ იხ. Marc Galanter & Thomas Palay, *Tournament Of Lawyers: The Transformation Of The Big Law Firm* 1 (1991); Mary Ann Glendon, *A Nation Under Lawyers: How The Crisis In The Legal Profession Is Transforming American Society* 283-84 (1994); Garya Munneke, *Careers In Law* 5-7 (1997); A. Leon Higginbotham, Jr., *The Life Of The Law: Values, Commitment, And Craftsmanship*, 100 Harv. L. Rev. 795, 803-04 (1987).

² Fred Rodell, *Woe Unto You, Lawyers!* At 7 (1957).

³ იხ. Amiram Elwork & G. Andrew H. Benjamin, *Lawyers In Distress*, 23 J. Psychiatry & L. 205, 206 (1995) (ავტორი მიუთითებს, რომ ადვოკატთა ჯანმრთელობის საკითხმა დაიმსახურა „ძალიან მცირე ყურადღება მკვლევარებისგან, როგორც სამართლებრივ, ისე მენტალური ჯანმრთელობის სპეციალისტთა წრეებში“).

⁴ რატომ ანაცვლებენ ლაბორატორიაში მეცნიერები თავგებს ადვოკატებით? იმიტომ რომ უფრო მეტი ადვოკატი არსებობს, ვიდრე თავგი. მეცნიერები, შესაძლოა, ემოციურად დაუახლოვდნენ თავგებს. და არსებობს რალაცეები, რასაც თავგები არ გააკეთებენ.

⁵ იხ. Robert J. Borthwick & Jordan R. Schau, *Gatekeepers Of The Profession: An Empirical Profile Of The Nation's*

Law Professors, 25 U. Mich. J.L. Reform 191, 220 (1991); Patrick J. Schiltz, *Legal Ethics In Decline: The Elite Law Firm, The Elite Law School, And The Moral Formation Of The Novice Attorney*, 82 Minn. L. Rev. 705, 756-62 (1998).

⁶ იხ. Talbot D'alemberte, *Keynote Address, In The Maccrate Report: Building The Educational Continuum* 4, 12 (Joan S. Howland & William H. Lindberg Eds., 1994); Schiltz, იხ. სქ. 5, At 754-56; Barbara Bennett Woodhouse, *Mad Midwifery: Bringing Theory, Doctrine, And Practice To Life*, 91 Mich. L. Rev. 1977, 1993 (1993).

⁷ იხ. Michael J. Kelly, *Lives Of Lawyers: Journeys In The Organizations Of Practice* 19 (1994); Harry T. Edwards, *The Growing Disjunction Between Legal Education And The Legal Profession*, 91 Mich. L. Rev. 34, 35 (1992); Schiltz, იხ. სქ. 5, At 762-71; Laurence H. Silberman, *Will Lawyering Strangle Democratic Capitalism?: A Retrospective*, 21 Harv. J.L. & Pub. Pol'y 607, 616 (1998).

⁸ იხ. Michael A. Livingston, *Reinventing Tax Scholarship: Lawyers, Economists, And The Role Of The Legal Academy*, 83 Cornell L. Rev. 365, 400 (1998); Craig Allen Nard, *Empirical Legal Scholarship: Reestablishing A*

ლიან ცოტას ამბობს ადვოკატთა ჯანმრთელობაზე.⁹

თუმცა, თუკი ვინმე ამ საკითხებს საფუძვლიანად შეისწავლის, შესაძლებელია, ადვოკატთა ბედნიერებასა და ჯანმრთელობაზე გარკვეული ინფორმაციის მოძიება. და ეს ინფორმაცია - თუმცა კი ძალიან გაფანტული და, ზოგიერთ შემთხვევაში, ძალიან შეზღუდული ღირებულების - მკაფიოდ აჩვენებს, რომ ადვოკატები არიან გასაკვირად არასახარბიელო მდგომარეობაში ჯანმრთელობის მხრივ და არიან უბედურები.

A. ადვოკატთა ჯანმრთელობის არასახარბიელო მდგომარეობა

1. დეპრესია

ადვოკატები, როგორც ჩანს, ერთ-ერთი ყველაზე დეპრესირებული ხალხია ამერიკაში. 1990 წელს, ჯონ ჰოპკინსის უნივერსიტეტთან აფილირებულმა მკვლევართა ჯგუფმა შეისწავლა რამდენად გავრცელებულია კლინიკური დეპრესია ("MDD") 104 სხვა და სხვა პროფესიაში.¹⁰ მათ აღმოაჩინეს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მთლიანი მოსახლეობის, მხოლოდ, 3-5% იტანჯება კლინიკური დეპრესიით,¹¹ ამ დაავადების გავრცელება 10%-ს აჭარბებს ხუთ პროფესიაში: მონაცემთა შეყვანის სპეციალისტები, კომპიუტერული აღჭურვილობების ოპერატორები, მბეჭდავები, ბალამდელი და სპეციალური აღზ-

რდის მასწავლებლები, და ადვოკატები.¹² როდესაც გაკეთდა შედეგების შესწორება ასაკის, სქესის, განათლების, და რასის/ეთნიკურობის საფუძველზე, რათა დადგენილიყო, თუ რა ხარისხით იყვნენ თითოეული პროფესიის ადამიანები უფრო მეტად დეპრესირებულები, ვიდრე სხვა ისეთი ადამიანები, რომლებიც მათ ყველაზე მნიშვნელოვან სოციოდემოგრაფიულ ნიშნებს ატარებდნენ,¹³ მხოლოდ სამი პროფესია აღმოჩნდა ისეთი, სადაც კლინიკური დეპრესიის მაჩვენებელმა არსებითად მოიმატა: ადვოკატები, ბალამდელი და სპეციალური აღზრდის მასწავლებლები და მდივნები. ადვოკატები სიას სათავეში უდგანან, იტანჯებიან რა კლინიკური დეპრესიით 3.6-ჯერ უფრო ხშირად, ვიდრე არა-ადვოკატი ისეთი ადამიანები, რომლებიც ატარებენ მათ სოციოდემოგრაფიულ ნიშნებს.¹⁴ მკვლევარებმა არ იცოდნენ რატომ იყვნენ ადვოკატები დეპრესირებული, იმიტომ, რომ „ადამიანები კლინიკური დეპრესიის დიდი რისკით“ იურიდიული პროფესიისადმი არიან მიდრეკილები თუ სამართლის პრაქტიკა „ინვესს ან ხელს უწყობს დეპრესიას.“¹⁵ მათ უბრალოდ იცოდნენ, რომ მიუხედავად მიზეზისა, ადვოკატები არიან დეპრესირებული.¹⁶

სხვა კვლევებმაც მსგავსი შედეგები აჩვენა. ვაშინგტონში მოქმედი ადვოკატების კვლევამ გამოავლინა, რომ „დასავლურ ინდუსტრიულ ქვეყნებში მცხოვრებთაგან განსხვავებით, სადაც ადამიანთა 3-9% იტანჯებოდა დეპრესიით,

Dialogue Between The Academy And Profession, 30 Wake Forest L. Rev. 347, 368 (1995).

⁹ იხ. James J. Alfani & Joseph N. Van Vooren, Is There a Solution To The Problem Of Lawyer Stress? The Law School Perspective, 10 J.L. & Health 61, 66 (1995-1996) („შესაძლოა გასაკვირი იყოს, რომ იურიდიულმა აკადემიამ პროფესიის ასეთ მნიშვნელოვან პრობლემას ასეთი მცირე ყურადღება დაუთმო. თუმცა, ეს ნაკლებად საკვირველი ჩანს, როცა გაგვახსენდება თუ რა ცოტა ყურადღებას უთმობს აკადემია იურიდიული პროფესიის ამჟამინდელ სტრუქტურას და ოპერირების რეალობებს.“).

¹⁰ იხ. William W. Eaton Et Al., Occupations And The Prevalence Of Major Depressive Disorder, 32 J. Occupational Med. 1079 (1990).

¹¹ იხ. წინა ციტირება, At 1081.

¹² იხ. წინა ციტირება.

¹³ იხ. წინა ციტირება, At 1081-83.

¹⁴ იხ. წინა ციტირება, At 1083. საბავშვო ბალამდე და სპეციალური განათლების მასწავლებლები Mmd-თ მოსალოდნელზე 2.8-ჯერ უფრო მეტად იტანჯებიან, მაშინ, როცა პირადი ასისტენტები Mmd-თ მოსალოდნელზე 1.9-ჯერ უფრო მეტად იტანჯებიან. იხ. წინა ციტირება. შესაბამისად, ადვოკატი, რომელიც შვილს სკოლაში დატოვებს სამსახურისაკენ მიმავალ გზაზე და ოფისთან მისული პირად ასისტენტს შეხვდება, დილის ცხრა საათამდე იხილავს „დეპრესიულ ტრიფექტას.“

¹⁵ იხ. წინა ციტირება, At 1085.

¹⁶ იხ. წინა ციტირება. იხ. ასევე Amrm Elwork, Stress Management For Lawyers 15 (2d Ed. 1997); Sol M. Linowrrz, The Betrayed Profession: Lawyering At The End Of The Twentieth Century 242 (1994); Benjamin Sells, The Soul Of The Law 99 (1994); Elwork & Benjamin, იხ. იხ. სქ. 3, At 215.

ვაშინგტონში მოქმედ ადვოკატთა 19% იტანჯებოდა დეპრესიის დონის სტატისტიკურად მომატებული მაჩვენებლით.¹⁷ არიზონას შტატში, სტუდენტებსა და პრაქტიკოს იურისტებზე ჩატარებული კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ როდესაც სტუდენტი ჩაირიცხება სამართლის სკოლაში, იგი დეპრესიისგან იტანჯება დაახლოებით იმავე ხარისხით, რა ხარისხითაც ეს ხდება მთელი ქვეყნის მოსახლეობაში ზოგადად.¹⁸ თუმცა, სამართლის სკოლის პირველივე წლის გაზაფხულისათვის სტუდენტთა 32% იტანჯება დეპრესიით და სამართლის სკოლის მესამე წლის გაზაფხულამდე ეს ციფრი იზრდება და აღწევს განსაცვიფრებელ სიმაღლეს - 40%.¹⁹ უნივერსიტეტის დასრულებიდან 2 წლის შემდეგ დეპრესიის მაჩვენებელი მცირდება, თუმცა მხოლოდ 17%-მდე, ანუ, დაახლოებით, ზოგადი მოსახლეობისათვის დამახასიათებელზე ორჯერ უფრო მეტი ხარისხით.²⁰

სხვა კვლევამ, რომელმაც ვაშინგტონში და არიზონაში ჩატარებული კვლევის მონაცემები გამოიყენა აჩვენა, რომ „მაშინ, როდესაც ნებისმიერი მენტალური დარღვევის (მათ შორის, დეპრესიაც) საბაზისო მაჩვენებელი მამაკაცებში არის 8.5% და ქალებში - 14.1%, ... მამაკაც ადვოკატებში ამ ზღვრის მიღმა დეპრესიულობას ავლენს 21%, ხოლო ქალბატონ ადვოკატებში -

16%.“²¹ და ბოლოს, ჩრდილო კაროლინას ადვოკატებში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ, თითქმის, 37%-მა განაცხადა, რომ ბოლო რამდენიმე კვირის განმავლობაში იყო დეპრესიული და 42%-მა განაცხადა, რომ იყო მარტოსული,²² და 24%-მა მიუთითა, რომ გასული წლის განმავლობაში ყოველთვიურად, მინიმუმ, სამჯერ მაინც განიცდიდა დეპრესიისგან გამონვეულ უარყოფით შედეგებს (როგორც არის მადის დაკარგვა, ინსომნია, სუიციდისკენ მიდრეკილი ფიქრები და მძაფრი სისუსტე).²³

2. შფოთვები და სხვა მენტალური დაავადებები

დეპრესია არ არის ერთადერთი ემოციური დარღვევა, რომელიც ადვოკატებში უფრო ხშირად შეიმჩნევა, ვიდრე, ზოგადად, მოსახლეობაში. არიზონას კვლევამ, ასევე, აჩვენა, რომ იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტებსა და ადვოკატებს შორის მომეტებული ხარისხით ვლინდება შფოთვები, აგრესია და პარანოია.²⁴ ჩრდილო კაროლინას ადვოკატების 25%-ზე მეტი აცხადებს, რომ მათ განუცდიათ ფიზიკური სიმპტომები, რაც გამონვეული იყო მომეტებული შფოთვებით (მათ შორის, ხელების კანკალი, გულის აჩქარება, ხელების ოფლიანობა და გულის

¹⁷ G. Andrew H. Benjamin Et Al., The Prevalence of Depression, Alcohol Abuse, And Cocaine Abuse Among United States Lawyers, 13 In'l J.L. & Psychiatry 233, 240 (1990) (მითითება გამოტოვებულია). „სტატისტიკურად მომატებული დეპრესიის დონეში“ მკვლევარები გულისხმობენ მომატებულ დონეს თვით-შეფასების ინსტრუმენტისა, რომელიც ცნობილია Brief Symptom Inventory („Bs“) სახელით. წინა ციტირება, გვ 237. მკვლევარების მიხედვით „Bsi დეპრესიული სიმპტომის არსებითი მომატება (მაჩვენებელი, რომელიც აღემატება საზოგადოების საშუალო მაჩვენებელს ორი ნიშნულით მაინც) არის მჭიდროდ დაკავშირებული კლინიკურ დაავადებასთან და მოითხოვს სპეციალური მკურნალობის კურსს.“ იხ. წინა ციტირება.

¹⁸ იხ. წინა ციტირება, At 234 (ციტირება G. Andrew H. Benjamin Et Al., The Role Of Legal Education In Producing Psychological Distress Among Law Students And Lawyers, 1986 Am. B. Found. Res. J. 225, 246 [ამის შემდგომ ფსიქოლოგიური დისტრესია]).

¹⁹ იხ. წინა ციტირება. არიზონას კვლევამ დეპრესია გაზომა Bsi-ს მეშვეობით, ისევე, როგორც სამი სხვა თვით-შეფასების ინსტრუმენტის გამოყენებით (Beck

Depression Inventory, Multiple Affect Adjective Checklist, და Hassles Scale). იხ. Psychological Distress, იხ. იხ. სქ. 18, At 228-31.

²⁰ იხ. Benjamin Et Al., იხ. სქ. 17, At 234.

²¹ Connie J.A. Beck Et Al., Lawyer Distress: Alcohol-Related Problems And Other Psychological Concerns Among A Sample Of Practicing Lawyers, 10 J.L. & Health 1, 50 (1995-1996) (ციტირება გამოტოვებულია). სუბიექტი მიიჩნეოდა, რომ არის „კლინიკური ზღვრის“ მიღმა, თუკი მისი მაჩვენებელი აღემატება საზოგადოების საშუალო მაჩვენებელს ორი ნიშნულით მაინც, იმავე ინსტრუმენტების გამოყენებით, რაც გამოიყენეს ვაშინგტონის და არიზონას კვლევებში. იხ. წინა ციტირება, At 3. ამ მომენტში, სუბიექტი „მიიჩნევა კლინიკურად დეპრესიულად და საჭიროებს მკურნალობას.“ წინა ციტირება, At 3-4. ეს „არ არის სრულმასშტაბიანი ფსიქიატრიული დიაგნოზის სინონიმური.“ წინა ციტირება, At 49, N.200.

²² იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 14.

²³ იხ. North Carolina Bar Assn, Report Of The Quality Of Life Task Force And Recommendations 4 (1991).

²⁴ იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 14-15.

ნასვლა), უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში, მინიმუმ, თვეში სამჯერ.²⁵ და ვაშინგტონის კვლევამ აჩვენა შფოთვის, სოციალური გაუცხოების და იზოლაციის, აკვიატებული შიშების, პარანოიდული აზრების, ინტერპერსონალური სენსიტიურობის, ფობიური შფოთვების და აგრესიულობის ნიშნები „უკიდურესად საშიშ“ ხარისხში - ადვოკატებისათვის ეს ციფრი იყო ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელზე რამდენჯერმე მობატებული.²⁶ მაგალითად:

საბაზისო მაჩვენებელი [ზოგადად მოსახლეობაში] აკვიატებული შიშების არის 1.4-2%, თუმცა მამაკაც ადვოკატთა 21% და ქალბატონ ადვოკატთა 15% კვლევაში ხვდება ამ სტატისტიკურ ზღვარს მიღმა. იგივე ვითარება გვხვდება, ზოგადად, შფოთვების მმართულებითაც, სადაც საბაზისო მაჩვენებელი არის 4%, მაშინ როცა მამაკაც ადვოკატთა 30% და ქალბატონ ადვოკატთა 20% დასახელებულ ზღვარს ცდება.²⁷

ზედმეტი უნდა იყოს იმის აღნიშვნა, რომ ეს კვლევები „არსებითად მიუთითებს იმაზე, რომ პროფესია ოპერირებს ფსიქოლოგიური დარღვევების ძალიან მაღალ ზღვარზე.“²⁸

3. ალკოჰოლიზმი და ნარკოტიკები

ადვოკატები, როგორც აღმოჩნდა, ძალიან ჭარბად მოიხმარენ ალკოჰოლს. ჩრდილო კაროლინას კვლევამ აჩვენა, რომ ადვოკატთა, თითქმის, 17%-მა აღიარა, რომ ყოველდღიურად სვამს სამიდან ხუთამდე სხვადასხვა დასახელების ალკოჰოლურ სასმელს.²⁹ ერთ-ერთმა მკვ-

ლევარმა საკმაოდ თავშეკავებულად მიუთითა, რომ, დაახლოებით, ადვოკატთა 15% არის ალკოჰოლზე დამოკიდებული.³⁰ ვაშინგტონის ადვოკატთა კვლევამ აჩვენა, რომ 18% არის „პრობლემატური მსმელი“, რიცხვი, „რომელიც, თითქმის, ორჯერ აღემატება აშშ-ში ზრდასრულ ადამიანთა შორის ალკოჰოლზე დამოკიდებულების ან მისი ზედმეტი მოხმარების ზოგად მაჩვენებელს, რაც არის 10%.“³¹ მეტიც, ვაშინგტონის კვლევამ „გამოავლინა, რომ ადვოკატთა შემაშფოთებლად დიდი ნაწილი მიდრეკილია ალკოჰოლთან დაკავშირებული პრობლემების განვითარებისაკენ.“³²

ძალიან ცოტაა ცნობილი თუ რა სიხშირით მოიხმარენ ადვოკატები ნარკოტიკულ საშუალებებს, თუმცა ის ცოტაც, რაც ცნობილია არ იძლევა ოპტიმიზმის საფუძველს. ვაშინგტონის კვლევამ აჩვენა, რომ ადვოკატთა 26%-ს ერთხელ მაინც გაუსინჯავს კოკაინი, რაც მოსახლეობის ზოგად მაჩვენებელს ორჯერ აღემატება.³³ თუმცა, ისიც მართალია, რომ ვაშინგტონის კვლევამ აჩვენა, რომ მხოლოდ ადვოკატთა 1%-ს აქვს კოკაინის მომეტებული დოზა მიღებული, რაც ჩამორჩება ზრდასრული მოსახლეობის ზოგად 3%-იან მაჩვენებელს.³⁴ თუმცა, ეს არ შეიძლება იყოს სიხარულის საბაზი. ვაშინგტონის კვლევის მიხედვით ვაშინგტონის ადვოკატთა მესამედი იტანჯება დეპრესიით, სმის პრობლემით და კოკაინის ზედმეტი მოხმარებით.³⁵ არ არსებობს მიზეზი ვივარაუდოთ, რომ ვაშინგტონის ვითარება ანომალიას წარმოადგენს.³⁶

4. განქორწინება

ქორწინება კარგია ადამიანებისათვის. „ქორწინებასთან დაკავშირებული კვლევა არის განსაცვიფრებელი. ათწლეულების განმავლობაში, კვლევები აჩვენებს, რომ დაქორწინებული ადა-

²⁵ იხ. North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 4.

²⁶ Beck Et Al., იხ. სქ. 21, At 23.

²⁷ წინა ციტირება, At 50 (ციტირება გამოტოვებულია).

²⁸ წინა ციტირება, At 49.

²⁹ იხ. North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 4.

³⁰ იხ. Eric Drogin, Alcoholism In The Legal Profession: Psychological And Legal Perspectives And Interventions, 15 Law & Psychol. Rev. 117, 127 (1991).

³¹ Benjamin Et Al., იხ. სქ. 17, At 241.

³² Beck Et Al., იხ. სქ. 21, At 50-51.

³³ იხ. Benjamin Et Al., იხ. სქ. 17, At 241.

³⁴ იხ. წინა ციტირება.

³⁵ იხ. წინა ციტირება. At 242.

³⁶ იხ. Elwoik იხ. სქ. 16, At 15; Benjamin Et Al., იხ. სქ. 17, At 242.

მიანები ცხოვრობენ უფრო დიდხანს და აქვთ სხვა და სხვა ფიზიკური და ფსიქოლოგიური დაავადებების ნაკლები რისკი, ვიდრე დაუქორწინებელ ადამიანებს.³⁷ ასევე, დაქორწინებული ადამიანები უფრო მეტად კმაყოფილები არიან თავიანთი კარიერული მიღწევებით, ვიდრე ადამიანები, რომლებიც მარტო ცხოვრობენ.³⁸ ჩრდილო კაროლინას კვლევამ დაადასტურა, რომ რაც სიმართლეა, ზოგადად, მოსახლეობისათვის, ასევე, სიმართლეა, კონკრეტულად, ადვოკატებისათვის: ადვოკატებს შორის „სტატუსის შეცვლა დაუქორწინებელიდან დაქორწინებულზე პირდაპირ ზრდის ბედნიერების და ცხოვრებით კმაყოფილების ხარისხს. ქორწინება, ასევე, ზრდის სამსახურით და კარიერით კმაყოფილების ხარისხს და აუმაღლებს ჯანმრთელობას.“³⁹ ჩრდილო კაროლინას კვლევამ დაუქორწინებელი ადვოკატები გამოყო, როგორც ადვოკატთა სამი კატეგორიიდან ერთ-ერთი, რომლებიც ყველაზე უფრო უკმაყოფილოები არიან თავიანთი ცხოვრებით.⁴⁰

ამის მსგავსად, განქორწინება ცუდია ადამიანებისათვის, როგორც ფიზიკურად, ისე ფსიქოლოგიურად (და ქალბატონებისათვის, ასევე, ეკონომიკურად).⁴¹ ისინი, ვინც განქორწინდებიან, კვდებიან უფრო ადრე, ვიდრე ისინი, ვინც არასოდეს დაქორწინებულან ან ისინი, ვინც ინარჩუნებენ ქორწინებას.⁴² მართლაც, განქორწინების გავლენა სიცოცხლის ხანგრძლივობაზე არის „მხოლოდ მცირედით ნაკლებად მავნებელი...

ვიდრე ყოველდღიურად ერთი კოლოფი სიგარეტის მოწევა.“⁴³ განქორწინებული ადამიანები იტანჯებიან კობოსგან, კარდიოვასკულარული დაავადებებისაგან, ინფექციური დაავადებებისაგან, რესპირატორული დაავადებებისაგან, მომწელებელი სისტემის დაავადებებისაგან და სხვა მძიმე კონდიციისგან უფრო ხშირად, ვიდრე მარტოხელა, დაქორწინებული ან დაქვრივებული ადამიანები.⁴⁴ განქორწინებული ადამიანები უფრო მეტად მიდრეკილები არიან ალკოჰოლის ზედმეტი მოხმარებისა და ალკოჰოლ-დამოკიდებულებისაკენ, ვიდრე ისინი, რომლებიც არასოდეს განქორწინებულან.⁴⁵ ფსიქოლოგიურად, განქორწინება დამანგრეველია: „ყველა იმ სოციალურ ფაქტორებს შორის, რომლებიც დაკავშირებულია ფსიქიატრიული დარღვევების დაწყებასთან, ან ფსიქოპათოლოგიასთან, მოსახლეობაში, არცერთი ჩანს ისეთი არსებითი მნიშვნელობის, როგორიც არის ქორწინების სტატუსი.“⁴⁶ ადამიანები, რომლებიც გაცილდნენ ერთმანეთს ან განქორწინდნენ იტანჯებიან ფსიქიკური დაავადებებით (როგორებიცაა დეპრესია და შიზოფრენია) გაცილებით უფრო ხშირად, ვიდრე მარტოხელა, დაქორწინებული ან დაქვრივებული ადამიანები.⁴⁷ მაგალითად, მამაკაცები, რომლებიც არიან გაცილებულები ან განქორწინებულები, ჰოსპიტალებში ფსიქიატრიული დაავადებების სამკურნალოდ ოცდაერთჯერ უფრო ხშირად ხვდებიან, ვიდრე დაქორწინებული მამაკაცები.⁴⁸ და არ უნდა იყოს გასა-

³⁷ David B. Larson Et Al., The Costly Consequences Of Divorce: Assessing The Clinical, Economic, And Public Health Impact Of Marital Disruption In The United States 1 (1995); იხ. ასევე, წინა ციტირება, At 41-88; Beck Et Al., იხ. სქ. 21, At 7; Lee A. Lillard & Linda J. Waite, 'Til Death Do Us Part: Marital Disruption And Mortality, 100 Am. J. Soc. 1131 (1995); David G. Myers & Ed Diener, Who Is Happy?, 6 Psychol. Sci. 10, 15 (1995); Hara Estroff Marano, Debunking The Marriage Myth: It Works For Women, Too, N.Y. Times, Aug. 4, 1998, At F7; Jennifer Steinhauer, Studies Find Big Benefits In Marriage, N.Y. Times, Apr. 10, 1995, At A10.

³⁸ იხ. David L. Chambers, Accommodation And Satisfaction: Women And Men Lawyers And The Balance Of Work And Family, 14 J.L. & Soc. Inquiry 251, 255, 274 (1989).

³⁹ North Carolina Barass'n, იხ. სქ. 23, At 7.

⁴⁰ იხ. წინა ციტირება, At 4. ადვოკატები, რომლებიც თვითონ 250 საათზე მეტს მუშაობენ და ადვოკატები,

რომლებიც იურიდიულ ფირმებში მუშაობენ, იყვნენ დანარჩენი ორი კატეგორია. იხ. წინა ციტირება.

⁴¹ იხ. ზოგადად Larson Et Al., იხ. სქ. 37, At 41-88; Judith S. Wallerein & Sandrablakeslee, Second Chances: Men, Women, And Children A Decade After Divorce (1989); Judith S. Wallenstein & Joan Berlin Kelly, Surviving The Breakup: How Children And Parents Cope With Divorce (1980).

⁴² იხ. Larson Et Al., იხ. სქ. 37, At 44-58 (ავტორმა შეაგროვა და აღწერა კვლევები).

⁴³ იხ. წინა ციტირება, At 1.

⁴⁴ იხ. წინა ციტირება, At 46-47, 58-61 (ავტორმა შეაგროვა და აღწერა კვლევები).

⁴⁵ იხ. წინა ციტირება, At 61-62 (ავტორმა შეაგროვა და აღწერა კვლევები).

⁴⁶ იხ. წინა ციტირება, At 63.

⁴⁷ იხ. წინა ციტირება, At 62-70 (ავტორმა შეაგროვა და აღწერა კვლევები).

⁴⁸ იხ. წინა ციტირება, At 64.

კვირი ის, რომ განქორწინებულ ადამიანებში სუიციდის მაჩვენებელი არის, თითქმის, სამჯერ უფრო მეტი, ვიდრე დაქორწინებულებში და არსებითად აღემატება იმ ადამიანთა მაჩვენებლებს, რომლებიც არასოდეს დაქორწინებულან ან არიან დაქვრივებულები.⁴⁹

მიუხედავად იმისა, რომ ემპირიული კვლევები საკმაოდ იშვიათია, მაინც არსებობს გარკვეული გარემოებები, რომლებიც მიუთითებენ, რომ განქორწინების მაჩვენებელი ადვოკატებს შორის უფრო დიდია, ვიდრე სხვა პროფესიონალებში.⁵⁰ ფელისია ბეიკერ ლეკლერმა, ნოტრ დამის თანამედროვე საზოგადოების კვლევის ცენტრიდან, შეადარა ადვოკატებსა და ექიმებს შორის არსებული განქორწინების შემთხვევები, 1990 წლის აღწერის შედეგებზე დაყრდნობით. ლეკლერმა აღმოაჩინა, რომ განქორწინებულ ადვოკატთა პროცენტული მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე განქორწინებულ ექიმთა პროცენტული მაჩვენებელი და ეს განსხვავება განსაკუთრებით თვალშისაცემია ქალებში.⁵¹ მაგალითად, 16%-ზე მეტი იმ ქალბატონი ადვოკატებისა, რომლებიც არიან 35-49 წლის, არიან გან-

ქორწინებულები, რაც ჩამორჩება 11% პროცენტთან მაჩვენებელს, რაც ფიქსირდება იმავე ასაკის მქონე ქალ ექიმებში. ამის მსგავსად, 50-64 წლის ასაკის ქალბატონი ადვოკატების 24% არის განქორწინებული, რაც ჩამორჩება ქალ ექიმებში არსებულ 15%-იან მაჩვენებელს.

ლეკლერის მიგნებები შეესაბამება განქორწინებული ქალების თემაზე ჩატარებულ ადრინდელ კვლევებსაც. ამ კვლევამ აჩვენა, რომ ქალებს, რომლებმაც მიიღეს უმაღლესი განათლება - კატეგორია, რომელიც რა თქმა უნდა მოიცავს იურისტებსაც - აქვთ არსებითად უფრო მაღალი განქორწინების მაჩვენებელი, ვიდრე ზოგადად სხვა ქალებს.⁵² კვლევამ ასევე დაადგინა, რომ კარგი ზოგადი განათლების მქონე ქალებს შორის, ქალი იურისტების განქორწინების მაჩვენებელი არსებითად მაღალი იყო, ვიდრე ქალი ექიმებისა და პროფესორების განქორწინების მაჩვენებელი. კერძოდ, ქალი იურისტების განქორწინების მაჩვენებელი ორჯერ აღემატება ქალი ექიმების განქორწინების მაჩვენებელს და 25%-დან 40%-მდე უფრო მაღალია, ვიდრე უმაღლესი განათლების დანესებულებებში მას-

⁴⁹ იხ. ნინა ციტირება, At 50-57.

⁵⁰ იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 16; Micheal [Sic] Hall, Pressure Blamed For Lawyers' Divorce Rate, L.A. Daily J., Jan. 20, 1988, At 5; Richard J. King, Jr., How Lawyers Can Cope With Stress, Pa. Law., Oct. 1995, At 8, 8 (ნიგნის შეფასება).

⁵¹ ლეკლერის წლების მიხედვით დალაგებული, კვლევის შედეგები, ქვემოთ არის მოცემული:

მამაკაცი ადვოკატები / მამაკაცი ექიმები				
ასაკი	24-34	35-49	50-64	> 64
არასოდეს დაქორწინებულა	41.7% / 29.1%	9.3% / 6.7%	3.0% / 2.2%	2.9% / 2.1%
ამჟამად ქორწინებაში	54.6% / 67.4%	81.1% / 86.5%	85.3% / 88.7%	83.7% / 87.4%
ამჟამად განქორწინებული	2.9% / 2.5%	7.7% / 5.1%	8.5% / 6.6%	3.9% / 3.5%
ამჟამად დაცილებული	0.8% / 0.9%	1.8% / 1.4%	1.6% / 1.3%	0.8% / 0.6%
ამჟამად ქვრივი	0% / 0.1%	0.2% / 0.2%	1.6% / 1.2%	8.6% / 6.4%

ქალი ადვოკატები / ქალი ექიმები				
ასაკი	20-34	35-49	50-64	> 64
არასოდეს დაქორწინებულა	48.6% / 35.0%	18.8% / 13.0%	8.4% / 10.3%	11.7% / 11.5%
ამჟამად ქორწინებაში	45.6% / 59.9%	61.6% / 73.2%	56.8% / 65.7%	44.6% / 41.2%
ამჟამად განქორწინებული	4.9 % / 4.0 %	16.2% / 11.0%	24.3% / 15.3%	14.3% / 11.3%
ამჟამად დაცილებული	0.8% / 1.1%	2.2% / 1.6%	1.8% / 0.8%	0.4% / 0.8%
ამჟამად ქვრივი	0.1% / 0%	1.1% / 1.1%	8.6% / 7.8%	29.0% / 35.2%

1990 Decennial Census Public Use Microdata Samples (5% Persons Sample).

⁵² იხ. Teresa M. Cooney & Peter Uhlenberg, Family-Building Patterns Of Professional Women: A Comparison Of Lawyers, Physicians, And Postsecondary Teachers, 51 J. Marriage & Fam. 749, 751 (1989).

ნავლებელ ქალთა განქორწინების მაჩვენებელი.⁵³ კვლევამ ასევე დაადგინა, რომ მათი პირველი ქორწინების დასრულების შემდეგ, ქალ ადვოკატებს მნიშვნელოვნად ნაკლები შანსი აქვთ ხელახლა დაქორწინდნენ, ვიდრე ქალ ექიმებს და პროფესორებს.⁵⁴

5. სუიციდი

ადვოკატები გაცილებით უფრო ხშირად ფიქრობენ თვითმკვლელობაზე და გაცილებით უფრო ხშირად იკლავენ თავს, ვიდრე არაადვოკატები.⁵⁵ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეროვნული ინსტიტუტის მიერ 26,000-ზე მეტი თეთრკანიანი მამაკაცის გარდაცვალების მონიშვნების ანალიზმა აჩვენა, რომ თეთრკანიანი მამაკაცი ადვოკატების თვითმკვლელობის მაჩვენებელი, შესაძლოა, ორჯერ აღემატებოდეს სხვა თეთრკანიანი მამაკაცებისას, თუმცა კი მონაცემებთან დაკავშირებული პრობლემების გამო რამის გადაჭრით თქმა შეუძლებელია.⁵⁶ ვაშინგტონში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ იურისტები უფრო მეტად განიცდიან სუიციდურ ფიქრებს, ვიდრე „ზოგადად, მოსახლეობა და არიან „უფრო მეტი რისკის ქვეშ, არა მხოლოდ იმოქმედონ სუიციდური ფიქრების გავლენით, არამედ, ასევე, რომ მათი ეს მცდელობა აღმოჩნდება სასიკვდილო.“⁵⁷ ჩრდილოეთ კაროლინას კვლევამ აჩვენა, რომ ადვოკატთა 11%-ს ჰქონდა თვითმკვლელობის აზრები თვე-

ში ერთხელ მაინც გასული წლის განმავლობაში.⁵⁸

6. ფიზიკური ჯანმრთელობა

ხელმისაწვდომი ინფორმაცია, რომელიც უკიდურესად შეზღუდულია, მიუთითებს იმაზე, რომ იურისტების ფიზიკური ჯანმრთელობა არ შეიძლება იყოს ბევრად უკეთესი, ვიდრე მათი ემოციური ჯანმრთელობა. როგორც აღინიშნა, იურისტების მნიშვნელოვანი რაოდენობა მიუთითებს დეპრესიისა და შფოთვის ფიზიკურ სიმპტომებზე, როგორცაა მაღის დაკარგვა, ხელების კანკალი, გულის აჩქარება და ა.შ.⁵⁹ თუმცა, ადვოკატები, როგორც ჩანს, ბევრსაც არ ვაჯიშობენ⁶⁰ და მათ არსებითად ანუხებთ წყლულები, კორონარული არტერიის დაავადებები და ჰიპერტენზია.⁶¹ ერთმა შემთხვევითებელმა კვლევამ ქალ ადვოკატებზე, რომლებიც სწავლობდნენ კალიფორნიის დეივისის უნივერსიტეტის სამართლის სკოლაში 1969-1985 წლებში, დაადგინა, რომ მათ, ვინც ორსულობის პირობებში კვირაში ორმოცდახუთ საათზე მეტს მუშაობდნენ, სამჯერ მეტი წარუმატებელი ორსულობა ჰქონდათ, ვიდრე მათ, ვინც ოცდაათ საათზე ნაკლებს მუშაობდა.⁶² როგორც ქვემოთაც აღვნიშნავ, ⁶³ კვირაში ორმოცდახუთსაათიანი მუშაობა არა მხოლოდ გავრცელებულია იურიდიულ პროფესიაში, არამედ ზოგიერთ სექტორში, განსაკუთრებით დიდ ფირმებში, თითქმის ნახევარ განაკვეთადაც ითვლება.⁶⁴

⁵³ იხ. წინა ციტირება.

⁵⁴ იხ. წინა ციტირება, At 752.

⁵⁵ იხ. Deborah K. Holmes, Learning From Corporate America: Addressing Dysfunction In The Large Law Firm, 31 Gonz. L. Rev. 373, 377 (1995-1996); Laura Gatland, Dangerous Dedication: Studies Suggest Long Hours, Productivity Pressures Can Cause Serious Health Problems And A Higher Suicide Rate For Attorneys, A.B. J., Dec. 1997, At 28, 28; Doretta Zemp, Turned-Off Lawyers, Student Law., Nov. 1981, At 23, 37.

⁵⁶ იხ. Carol A. Burnett Et Al., Suicide And Occupation: Is There A Relationship?, At 2 (Nov. 19-22, 1992) (გამოუქვეყნებელი ნაშრომი, წარდგენილი ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციის - პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ნაციონალური ინსტიტუტის კონფერენციაზე, რომელიც ეძღვნებოდა

სამუშაო ადგილზე სტრესს 90-იან წლებში. ნაშრომი ინახება ავტორთან).

⁵⁷ Benjamin Et Al., იხ. სქ. 17, At 241.

⁵⁸ იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 14.

⁵⁹ იხ. იხ. სქ. 23-25 და დანართი ტექსტი.

⁶⁰ ადვოკატთა ნახევარი რეგულარულად არ ვარჯიშობს. იხ. North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 4; Young Lawyers Div., American Bar Ass'n, The State Of The Legal Profession 1990, გვ 51 (1991).

⁶¹ იხ. North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 4.

⁶² იხ. Marc B. Schenker Et Al., Self-Reported Stress And Reproductive Health Of Female Lawyers, 39 J. Occupational & Env'tl. Med. 556, 557 (1997).

⁶³ იხ. ქვემოთ ნაწილი II.A.

⁶⁴ იხ. Sheila Nielsen, The Balancing Act: Practical Suggestions For Part-Time Attorneys, 35 N.Y.L. Sch. L. Rev. 369, 370 (1990) („ბევრ დიდ იურიდიულ ფირმაში

საერთო ჯამში, როგორც ჩანს, ადვოკატობა არაჯანსაღი პროფესიაა. მკვლევარებმა არ იციან, არის თუ არა იურისტობა ჯანმრთელობისათვის საშიში პროფესია იმიტომ, რომ იგი ჯანმრთელობა-შერყეულ ადამიანებს იზიდავს თუ იმიტომ, რომ იურისპრუდენცია აქცევს ჯანმრთელ ადამიანებს არაჯანმრთელად.⁶⁵ მაგრამ, რამდენიმე მკვლევარი, ვინც შეისწავლა იურიდიული პროფესია, ერთხმად ადასტურებს, რომ იურისტებს, როგორც ჯგუფს, საოცრად ცუდი ჯანმრთელობის მდგომარეობა აქვთ.

B. ადვოკატთა უბედურება

ადამიანები, რომლებსაც ამდენად ცუდი ჯანმრთელობა აქვთ, რომლებსაც ამ ზომით ანუხებთ დეპრესია, შფოთვა, ალკოჰოლიზმი, ნარკომანია, განქორწინება და თვითმკვლელობა, თეორიულად, რა თქმა უნდა, უნდა მივიჩნიოთ უბედურებად. აქედან გამომდინარე, გასაკვირი არ უნდა იყოს, რომ იურისტები მართლაც უბედურები არიან და არც ის უნდა იყოს გასაკვირი, რომ მათი უბედურების წყარო ერთია, რაც მათ საერთო აქვთ: ისინი მუშაობენ იურისტად. „შრომითი კმაყოფილება გავლენას ახდენს ცხოვრებით კმაყოფილებაზე.“⁶⁶ თითქმის ერთი საუ-

კუნის წინ რუსმა მწერალმა მაქსიმ გორკიმ დაწერა: „როდესაც მუშაობა სიამოვნებაა, ცხოვრება მშვენიერია! როდესაც მუშაობა ვალდებულებაა, ცხოვრება მონობას ემსგავსება!“⁶⁷ თუკი გორკი სიმართლეს ამბობს, მაშინ ცხოვრება ბევრი ადვოკატისათვის „მონობას წარმოადგენს“, ვინაიდან „ადვოკატებს შორის სამსახურით უკმაყოფილება ფართოდ გავრცელებული და თვალშისაცემია და ვითარება კიდევ უფრო უარესდება.“⁶⁸

კალიფორნიის ადვოკატების კვლევა, რომელიც მოამზადა სამოქალაქო სამართლიანობის RAND-ის ინსტიტუტმა, აჩვენებს, რომ „ადვოკატთა მხოლოდ ნახევარი აცხადებს, რომ თუკი თავიდან ექნებოდათ არჩევანის გაკეთების შესაძლებლობა, ისევ ადვოკატობას აირჩევდნენ.“⁶⁹ ზოგადად, კალიფორნიელი ადვოკატების შესახებ დადგინდა, რომ ისინი არიან „ძალიან პესიმისტურად განწყობილები“ იურიდიულ პროფესიასთან და მის მომავალთან დაკავშირებით.⁷⁰ ჩრდილო კაროლინას კვლევამაც იგივე შედეგები აჩვენა. ჩრდილო კაროლინას ადვოკატების, თითქმის, მეოთხედმა განაცხადა, რომ თუკი მათ კიდევ ერთხელ ექნებოდათ არჩევანის შესაძლებლობა, ისინი ადვოკატები არ გახდებოდნენ; ნახევარი აცხადებს, რომ მათ სურთ

და სხვა პრესტიჟულ სამუშაო ადგილზე ცხრიდან-ხუთამდე მუშაობა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობად ითვლება.“); Jennifer A. Kingson, *Women In The Law Say Their Paths Are Limited By The „Mommy Track,“* N.Y. Times, Aug. 8, 1988, გვ. A1 („იურიდიულ პროფესიას აქვს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის საკუთარი დეფინიცია. ყველაზე დიდ და კონკურენტულ იურიდიულ ფირმებში... 'ნახევარი განაკვეთის' საათები არის 9-დან 5-მდე, კვირაში ხუთი დღე.“).

⁶⁵ იხ. Benjamin Et Al., იხ. სქ. 17, გვ. 245; Eaton Et Al., იხ. სქ. 10, At 1085.

⁶⁶ Myers & Diener, იხ. სქ. 37, გვ. 15 (ციტირება გამოტოვებულია).

⁶⁷ Maxim Gorky, *The Lower Depths Act I*, In *Four Modern Plays* 289 (Henry Popkin Ed., Alexander Bakshy Trans., Holt, Rinehart & Winston 1961) (1902).

⁶⁸ David Margolick, *More Lawyers Are Less Happy At Their Work, A Survey Finds*, N.Y. Times, Aug. 17, 1990, At B5; იხ. ასევე Carl T. Bogus, *The Death Of An Honorable Profession*, 71 Ind. L.J. 911, 940 (1996); Holmes, იხ. სქ. 55, At 375-76.

⁶⁹ Nancy McCarthy, *Pessimism For The Future: Given A Second Chance, Half Of The State's Attorneys Would Not Become Lawyers*, Cal. St. B.J., Nov. 1994, At 1, 1.

⁷⁰ იხ. წინა ციტირება. კალიფორნიის იურისტთა ასოციაციის არასამეცნიერო კვლევაში (კვლევა ასახავდა მხოლოდ იმ ადამიანების მოსაზრებებს, რომლებმაც კალიფორნიის ადვოკატთა ჟურნალში გამოქვეყნებულ შეკითხვებს ფაქსის მეშვეობით გასცეს პასუხი), მხოლოდ გამოკითხულ ადვოკატთა 40%-მა განაცხადა, რომ თუნდაც „გონივრულად“ კმაყოფილია თავისი კარიერით; 36%-მა განაცხადა, რომ „იყო იმდენად უკმაყოფილო, რომ შეიცვლიდა პროფესიას“, 16% „უკმაყოფილო თუმცა ინერტული“, და 8% „ინდიფერენტული.“ იხ. „It's Become A Miserable Profession,“ Cal. Law., Mar. 1992, At 96, 96. გამოკითხული კალიფორნიის ადვოკატების თითქმის სამი მეოთხედი თანხმდებოდა, რომ მათ „პრაქტიკა ახლა უფრო ნაკლებად მოსწონთ, ვიდრე კარიერის დაწყებისას“, და მსგავსი პროცენტულობა აცხადებდა, რომ ისინი არ ურჩევდნენ თავიანთ შვილებს გამხდარიყვნენ ადვოკატები. წინა ციტირება. გამოკითხულები რა თქმა უნდა არ წარმოადგენდნენ მთლიანად კალიფორნიის ადვოკატთა ასოციაციას.

დატოვონ საადვოკატო საქმიანობა კარიერის დასრულებამდე; და 40%-ზე მეტი მიუთითებს, რომ ისინი არ ურჩევდნენ თავიანთ შვილებს ან სხვა დაინტერესებულ პირებს აირჩიონ იურისტის პროფესია.⁷¹ ამის მსგავსად, საერთო ეროვნული გამოკითხვა ადვოკატებს შორის, რომელიც ჩაატარა „ეროვნულმა სამართლის ჟურნალმა“, აჩვენებს, რომ გამოკითხულთა მხოლოდ 1/3-ზე ნაკლები არის „ძალიან კმაყოფილი“ საკუთარი კარიერით.⁷²

მიჩიგანის სამართლის სკოლა, თითქმის, 30 წლის განმავლობაში ატარებდა საკუთარი სტუდენტების კვლევას, მათი სწავლის დასრულებიდან 5 წლის განმავლობაში.⁷³ უკანასკნელი კვლევა, რომლის შედეგებიც გამოქვეყნდა, ჩატარებულია 1996 წელს.⁷⁴ თავიანთი უმაღლესი განათლების კარგი რეპუტაციიდან გამომდინარე, მიჩიგანის კურსდამთავრებულებს სხვა სტუდენტებთან შედარებით დასაქმების უფრო მეტი ვარიანტი უნდა ქონდეთ და, შესაბამისად, ისინი უნდა იყვნენ ამერიკაში ერთ-ერთი ყველაზე კმაყოფილი პრაქტიკოსი იურისტები. თუმცა, ყოველწლიური დაკვირვების შედეგები აჩვენებს, რომ, ზოგადად, კარიერით კმაყოფილება არის გასაკვირად დაბალი და დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო მცირდება, მინიმუმ, იმ ადვოკატებისათვის, რომლებიც საქმიანობას კერძო პრაქტიკაში ახორციელებენ.

მაგალითად, იმ კურსდამთავრებულთა პროცენტულობა, რომლებიც დამოუკიდებელ პრაქტიკას ეწევიან ან დასაქმებულები არიან იურიდიულ ფირმაში, რომელსაც ჰყავს 50 ან ნაკლები ადვოკატი, და რომლებიც სწავლის დასრულებიდან 5 წლის შემდეგ „საკმაოდ კმაყოფილები“ არიან თავიანთი კარიერით,⁷⁵ სწავლის დას-

რულებიდან 5 წლის შემდეგ 1976-1977 წლის კურსდამთავრებულებისთვის 45%-იდან (და 1980-1981 წლის კურსდამთავრებულებისთვის კიდევ უფრო მაღალი - 52%-იანი მაჩვენებლიდან) შემცირდა 37%-მდე 1990-1991 წლის კურსდამთავრებულებისთვის.⁷⁶ იმ კურსდამთავრებულთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც მუშაობდნენ იურიდიულ ფირმაში 51 ან უფრო მეტი ადვოკატით და რომლებიც „საკმაოდ კმაყოფილები“ იყვნენ თავიანთი კარიერით, შემცირდა 53%-დან, რაც დაფიქსირდა 1976-1977 წლის კურსდამთავრებულებისთვის (და უფრო მაღალი 54%-იდან, რაც დაფიქსირდა 1978-1979 წლის კურსდამთავრებულებისთვის) 30%-მდე 1990-1991 წლის კურსდამთავრებულებისთვის. მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევის რბილად ნათქვამი სიტყვებით რომ ვთქვათ „ეს სურათი საკმაოდ პესიმისტურია.“⁷⁷

ადვოკატთა კარიერული კმაყოფილების შესახებ ყველაზე ამომწურავი მონაცემები მომზადდა სამი ეროვნული გამოკითხვით, რომელიც ჩატარდა ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციის ახალგაზრდა იურისტთა განყოფილების ეგიდით. („ABA“). პირველმა კვლევამ, რომელიც ჩატარდა 1984 წელს, გამოიკითხა ყველა ასაკის 3000 ადვოკატი, რომელთაგან ზოგი იყო ABA-ს წევრი, ზოგიც არა - შრომით კმაყოფილებაზე და ბევრ სხვა საკითხზე.⁷⁸ ABA-ს ცნობით, ეს იყო „იურისტის პროფესიის პირველი სიღრმისეული კვლევა, რათა ზუსტად შესწავლილიყო პროფესიის მდგომარეობა და დადგენილიყო კარიერული უკმაყოფილების ხარისხი.“⁷⁹ მეორე გამოკითხვამ, რომელიც ჩატარდა 1990 წელს, ხელახლა გამოიკვლია ისინი, ვინც უკვე უპასუხეს 1984 წლის კვლევას და ასევე გამოიკ-

⁷¹ იხ. North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 4.

⁷² Margaret Cronin Fisk, Lawyers Give Thumbs Up, Nat'l J., May 28, 1990, At S2, S2.

⁷³ იხ. მაგალითად The University Of Michigan Law School, The University Of Michigan Law School: A Report On The Class Of 1991 Five Years After Graduation 1 (1996) (გამოქვეყნებული ანგარიში, დოკუმენტი არის ავტორთან). მაღლობელი ვარ დავიდ ლ. ჩემბერსის მიჩიგანის ანგარიშის მოწოდებისათვის.

⁷⁴ იხ. წინა ციტირება.

⁷⁵ განმარტებული, როგორც ისინი, ვინც „დააფიქსირა 1 ან 2 7-ერთეულიან შკალაზე.“ წინა ციტირება, At 15.

⁷⁶ იხ. იხ. სქ..

⁷⁷ იხ. წინა ციტირება, At 16. კვლევამ ასევე გამოარკვია, რომ 1991 წლის კურსდამთავრებულებს შორის ისინი, ვინც სწავლის დასრულებიდან 5 წლის შემდეგ სამართლის პრაქტიკას არ ეწეოდნენ „გაცილებით უფრო კმაყოფილი იყო [საკუთარი კარიერით] ვიდრე ის კურსდამთავრებულები, რომლებიც იურიდიულ ფირმებში მუშაობდნენ.“ წინა ციტირება, At 7.

⁷⁸ იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 1.

⁷⁹ იხ. წინა ციტირება.

თხა 1000-ზე მეტი სხვა ადვოკატი, რომლებიც ადვოკატთა ასოციაციის წევრები გახდნენ 1984 წლის გამოკითხვის დასრულების შემდეგ.⁸⁰

მესამე კვლევა, რომელიც 1995 წელს ჩატარდა, შედარებით უფრო ლიმიტირებული იყო. გამოკითხვა ჩატარდა, მხოლოდ ABA-ს წევრ „ახალგაზრდა ადვოკატებს“ შორის - „ახალგაზრდა ადვოკატად“ მიჩნეულები იყვნენ ის ადვოკატები, რომლებიც არიან 36 წლის ასაკამდე ან რომლებიც ადვოკატთა ასოციაციის წევრები გახდნენ არაუმეტეს 3 წლით ადრე.⁸¹ მეტიც, 1995 წლის კვლევის ფოკუს ჯგუფი იყო უფრო ვიწრო, ვიდრე 1984 და 1990 წლების კვლევების შემთხვევაში.⁸²

ერთობლიობაში კვლევები აჩვენებს ადვოკატთა პროფესიული კმაყოფილების არსებით შემცირებას. 1984 წელს ადვოკატთა 41%-მა თქვა, რომ ისინი „ძალიან კმაყოფილები“ იყვნენ თავიანთი სამსახურით; 1990 წელს, გამოკითხულ ადვოკატთა მხოლოდ 33% იყო „ძალიან კმაყოფილი“,⁸³ რაც წარმოადგენს 20%-იან შემცირებას, სულ რაღაც, 6 წლიან პერიოდში. ამის საპირისპიროდ, იმ ადვოკატთა რიცხვმა, რომლებიც თავიანთი სამსახურით „ძალიან უკმაყოფილოები“ იყვნენ მოიმატა 1984 წლის 3%-იანი მაჩვენებლიდან, 5%-იან მაჩვენებლამდე 1990 წელს.⁸⁴ უკმაყოფილება იყო არსებითად გავრცელებული. 1990 წლის კვლევის სიტყვებით რომ ვთქვათ: უკანასკნელი ექვსი წლის განმავლობაში, ადვოკატთა უკმაყოფილების ხარისხი მთლიანად პროფესიაში გაიზარდა. ამჟამად ადვოკატები თავიანთ უკმაყოფილებას გამოხატავენ ყველა პოზიციიდან - როგორც პარტნიორები,

ისე, შედარებით, უმცროსი პოზიციის იურისტები. არსებითად ეს ვითარება ყველა ზომის იურიდიულ ფირმაში - ყველაზე დიდებში და ყველაზე პატარებში.⁸⁵

სამსახურით კმაყოფილების შემცირება კიდევ უფრო დრამატული იყო იმ ადვოკატებს შორის, რომელთა გამოკითხვა განხორციელდა 1984 და 1990 წლებში. როგორც აღინიშნა, 1984 წელს 40% „ძალიან კმაყოფილი“ იყო, ხოლო 3% - „ძალიან უკმაყოფილო.“ მხოლოდ ექვსი წლის შემდგომ, იმავე ადვოკატების 29% (ანუ ის ადვოკატები, რომლებიც გამოკითხნენ 1984 წელსაც და 1990 წელსაც) იყო „ძალიან კმაყოფილი“, ხოლო „ძალიან უკმაყოფილო“ ადვოკატების რიცხვი გაიზარდა 8%-მდე.⁸⁶ როგორც კვლევაში აღინიშნა, 1984 და 1990 წლებში გამოკითხულ ადვოკატებს შორის სამსახურით უკმაყოფილების მკვეთრი ზრდა არის შემამფოთებელი, იმის გათვალისწინებით, რომ ეს ადვოკატები „კარიერულად უფრო წარმატებულები იყვნენ, ... იყვნენ ბევრად უკეთეს პოზიციაში და გამოიმუშავებდნენ უფრო მეტ თანხას, ვიდრე 1984 და 1990 წლებში.“⁸⁷

იმის გამო, რომ 1995 წლის გამოკითხვამ დასვა უფრო ნაკლები და განსხვავებული კითხვები და გამოიკვლია მხოლოდ ABA-ს ახალგაზრდა წევრები, ძნელია მისი შედეგების შედარება წინა ორი კვლევის შედეგებთან. მაგრამ 1995 წლის შედეგები, თავისთავად, საკმაოდ შემამფოთებელი იყო. მიუხედავად იმისა, რომ 1995 წელს გამოკითხულმა ადვოკატებმა ახლახან დაიწყეს იურიდიული კარიერა, 27%-ზე მეტი უკვე იყო „საკმაოდ“ ან „ძალიან“ უკმაყოფილო

⁸⁰ იხ. წინა ციტირება, At 2-3.

⁸¹ Young Lawyers Div., American Bar Ass'n, Career Satisfaction 1995, At N.1 (1995).

⁸² 1984 წელს გამოკითხულებს „გაეგზავნათ მოცულობითი კვლევა, რომელიც ფარავდა მათი სამუშაო გარემოს ბევრ ასპექტს, სამუშაო ისტორია, განათლება, ჯანმრთელობა და ფსიქოლოგიური პროფილი და ძირითადი დემოგრაფია.“ Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 1. 1990 წელს გამოკითხულებს გაეგზავნათ თითქმის იდენტური კვლევა, რამდენიმე დამატებული შეკითხვით „ძირითადად ... რათა შეგროვებულიყო დეტალური ემპირიული ცნობები სქესობრივი დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების პრობლემებთან დაკავშირებით.“ იხ. წინა

ციტირება, At 3. 1995 წლის კვლევა, ამისგან განსხვავებით, უფრო ფოკუსირებული იყო ვიწროდ ახალგაზრდა ადვოკატების კარიერულ კმაყოფილებაზე. იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 82.

⁸³ იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 52 Tbl.66.

⁸⁴ იხ. წინა ციტირება. რიცხვი მათი, ვინც „მეტწაკლებად კმაყოფილი“ იყო გაიზარდა 40%-დან 43%-მე, „ნეიტრალურების“ 4%-დან 5%-მდე, და „საკმაოდ კმაყოფილების“ რიცხვი გაიზარდა 12%-დან 14%-მდე. იხ. წინა ციტირება.

⁸⁵ იხ. წინა ციტირება, At 81.

⁸⁶ იხ. წინა ციტირება, At 53 Tbl.68.

⁸⁷ იხ. წინა ციტირება, At 53.

იურიდიული პრაქტიკით; მხოლოდ მეხუთედი იყო „ძალიან“ კმაყოფილი.⁸⁸ ახალგაზრდა ადვოკატთა თითქმის მესამედმა თქვა, რომ ისინი „მტკიცედ“ განიხილავენ თავიანთი თანამდებობის დატოვებას მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, ხოლო, თითქმის, ორმა მესამედმა თქვა, რომ „შეიძლება“ განიხილონ ამის გაკეთება.⁸⁹

კარიერით კმაყოფილების სტატისტიკასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს ორი გარემოება. პირველი, მიუხედავად იმისა, რომ კვლევების უმეტესობა მიუთითებს, რომ კარიერით კმაყოფილების მაჩვენებელი არის, შედარებით,⁹⁰ დაბალი ადვოკატებში და ის კიდევ უფრო მცირდება. არსებობს კვლევები, რომლებიც საპირისპიროს აჩვენებს.⁹¹ მათ შორის ყველაზე მნიშვნელოვანი არის ჩიკაგოს ადვოკატთა ასოციაციის უახლესი კვლევა, რომელიც განახორციელეს ჯონ ჰეინციმა, ქეთლინ ჰალმა და ავა ჰარტერმა.⁹² ჩიკაგოს კვლევა არ იყო კარიერული კმაყოფილების კვლევა, როგორც ასეთი; ამის ნაცვლად, ადვოკატებს ჩაუთარდათ ხანგრძლივი პირადი ინტერვიუები და, მრავალ საკითხზე გამოკითხვისას, დაუსვეს რამდენიმე შეკითხვა კარიერული კმაყოფილების შესახებ. ჩიკაგოს იურისტებმა გამოავლინეს შრომით კმაყოფილების ისეთი ხარისხი, როგორსაც ავლენენ, ზოგადად, ამერიკელები საქმიანობის სხვა სფეროში.⁹³ ჩი-

კაგოს ადვოკატების 84% იყო „ძალიან კმაყოფილი“ ან „კმაყოფილი“, დაახლოებით 10% იყო „ნეიტრალური“, 5% იყო „უკმაყოფილო“ და 2% იყო „ძალიან უკმაყოფილო“.⁹⁴

ჩიკაგოს კვლევის ავტორებმა მიუთითეს, რომ მათი დასკვნები „ენიანაღმდეგებოდა დამკვიდრებულ ძირითად მიდგომებს და აკადემიურ სპეკულაციებს (რამდენადაც შეიძლება მათი გარჩევა)“.⁹⁵ თუმცა, ავტორებს არ უცდიათ აეხსნათ ეს განსხვავება, გარდა სპეკულაციისა, რომ „სამართლის პროფესორებს, შეიძლება, კომფორტულ ვითარებაში აყენებს იმის რწმენა, რომ პრაქტიკოსი იურისტები უბედურები არიან“, რადგან სამართლის პროფესორებმა, შეიძლება, „უკეთესად იგრძნონ თავი მათ სავარაუდოდ (ან რეალურ) ფინანსურ მსხვერპლთან დაკავშირებით“ და რომ „საზოგადოებრიობას შეიძლება მოეწონოს იმის დაჯერება, რომ იურისტები უბედურები არიან, რადგან მათი მოსაზრებით ეს სავსებით დამსახურებულია“.⁹⁶ რა თქმა უნდა, ამ განმარტების პრობლემა ის არის, რომ ადვოკატებს შორის კარიერული კმაყოფილების შემცირებაზე სამართლის პროფესორები და ფართო საზოგადოება კი არ მიუთითებს, არამედ თავად იურისტები აკეთებენ ამგვარ განცხადებებს ისეთი მეგობრული ორგანიზაციების მიერ ჩატარებულ კვლევებში, როგორიც არის ABA.⁹⁷

⁸⁸ იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 82, At 13 Tbl.13.

⁸⁹ იხ. წინა ციტირება, At 9.

⁹⁰ მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ როდესაც ვეცნობით ადვოკატთა კარიერული კმაყოფილების შესახებ ინფორმაციას „კვლევები აჩვენებს, რომ დასაქმებული ადამიანების უმრავლესობა, ყველა პროფესიაში და ყველა პოზიციაზე, კმაყოფილია თავისი კარიერით.“ John P. Heinz Et Al., Lawyers And Their Discontents: Findings From A Survey Of The Chicago Bar, 74 Ind. L.J. 735, 736 (1999); იხ. ასევე Chambers, იხ. სქ. 38, At 259, 274. ამერიკელი დასაქმებულების თითქმის 85% მინიმუმ „ზომიერად“ კმაყოფილია საკუთარი კარიერით. Heinz Et Al., იხ. სქ., At 736. შესაბამისად, ადვოკატები შეიძლება იყვნენ შედარებით უკმაყოფილოები თავიანთი საქმით, მიუხედავად იმისა, რომ უმრავლესობა (ან არსებითი უმრავლესობა) კმაყოფილია.

⁹¹ ტორონტოში პრაქტიკის მქონე ადვოკატების 1991 წლის კვლევა, მინესოტას სამართლის სკოლის კურსდამთავრებულთა 1987 წლის კვლევა და ნიუ იორკის ადვოკატთა ასოციაციის წევრების 1994 წლის კვლევა ადვოკატებს შორის კარიერული

კმაყოფილების ზოგადად მაღალ დონეს აჩვენებს. იხ. ზოგადად John Hagan & Fiona Kay, Gender In Practice: A Study Of Lawyers' Lives (1995) (Toronto); Paul W. Mattessich & Cheryl W. Heilman, The Career Paths Of Minnesota Law School Graduates: Does Gender Make A Difference?, 9 Law & Ineq. J. 59 (1990) (Minnesota); Edward A. Adams, Legal Career Exacts Steep Personal Price, 'Law Journal' Poll: Attorneys Accept Long Hours, Absence From Families, N.Y.L.J., Feb. 7, 1994, At 1, 1 (New York).

⁹² იხ. Heinz Et Al., იხ. სქ. 91.

⁹³ იხ. იხ. სქ. 91.

⁹⁴ იხ. Heinz Et Al., იხ. სქ. 91, At 736.

⁹⁵ წინა ციტირება, At 757. ჩიკაგოს კვლევის ავტორებს, რომელთა მოსაზრებები ძალიან დაშორებულია „საზოგადოდ მიღებულს“, რა თქმა უნდა, არ ქონდათ ამ კვლევის ნაკითხვის შესაძლებლობა.

⁹⁶ იხ. წინა ციტირება.

⁹⁷ ქვემოთ წარმოდგენილია ზოგიერთი არგუმენტი ჩიკაგოს კვლევისა და ადვოკატთა კარიერული კმაყოფილების უმრავლეს (თუმცა არა ყველა, იხ. იხ.

მეორე, რაც ზემოთ აღწერილ მონაცემებთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, არის ის, რომ ყველა ეს სტატისტიკა ეხება იურისტების კარიერული უკმაყოფილების საერთო დონეს. თუმცა მნიშვნელოვანია გვესმოდეს, რომ კარიერული უკმაყოფილება თანაბრად არ არის განაწილებული მთელს პროფესიაში. იურისტები პრაქტიკის

კის ზოგიერთ სფეროში უფრო ბედნიერები არიან, ვიდრე იურისტები პრაქტიკის სხვა სფეროებში.⁹⁸ და „ადვოკატები დიდ იურიდიულ ფირმებში, ხშირად, ყველაზე ნაკლებად ბედნიერები არიან.“⁹⁹ ეს სიმართლეა როგორც პარტნიორებთან, ისე ჩვეულებრივ იურისტებთან მიმართებით.

სქ. 92) კვლევებს შორის არსებული განსხვავებების ასახსნელად:

პირველი, ყველა მონაცემები კარიერული უკმაყოფილების შესახებ მიღებულია ადვოკატებისათვის იმის თხოვნით, რომ დაახასიათონ თავიანთი ბედნიერება; კვლევის მონაცემები უფრო ნაკლებად სანდოა, ვიდრე უფრო ინტენსიური (თუმცა გაცილებით უფრო რთული და ძვირადღირებული) ქცევითი კვლევების შედეგად მიღებული. იხ. Chambers, იხ. სქ. 38, At 254-55. ყველა კვლევა ატარებს მიკერძოებული პასუხების რისკს, თუმცა კარიერული უკმაყოფილების კვლევებში რთული წარმოსადგენია ამ მიკერძოებამ როგორ უნდა იმუშაოს. შესაძლოა ისინი, ვინც ნაკლებად კმაყოფილია საკუთარი კარიერით კვლევას ალბათ ისე უპასუხებს, რომ ეცდება ნეგატიური ემოციებისგან დაიცალოს. ან, შესაძლოა კვლევაზე ყველაზე ნაკლებად ისინი უპასუხებენ, „ვინც ისე დამძიმებულია საკუთარი სამუშაოთი და სხვა პასუხისმგებლობებით, რომ არ აქვს პასუხის გაცემის დრო.“ ნინა ციტირება, At 261 N.47. ასევე შესაძლებელია, რომ კვლევის პასუხები „მიკერძოებულია შკალის უფრო პოზიტიური მხრით, ვინაიდან რესპონდენტები ცდილობენ წარმატებულები გამოჩნდნენ.“ Heinz Et Al., იხ. სქ. 91, At 750. სავარაუდოდ, ეს პრობლემა, თუკი ის არსებობს, გაზვიადებული იქნება იმ კვლევებში, რომლებიც პირისპირ ინტერვიუს მოიცავს (როგორიც არის ჩიკაგოს კვლევა), განსხვავებით ანონიმური კითხვარებისა.

მეორე, კვლევები სხვადასხვა შეკითხვებს სვამენ. ზოგიერთი კითხულობს კმაყოფილებას „სამართლით“, ზოგიერთი კითხულობს კმაყოფილებას „ცხოვრებით“, ზოგიერთი „კარიერის“ შესახებ, ზოგიერთი „ამჟამინდელი სამსახურის“ შესახებ, და ზოგიერთი კითხვებს სვამს „კანონის“, „ცხოვრების“, „კარიერის“ ან „ამჟამინდელი სამსახურის“ ამა თუ იმ ასპექტის შესახებ. ზოგიერთი იყენებს ოთხ ნიშნულიან შკალას, ზოგიერთი ხუთიანს, ზოგიერთი შვიდიანს და ზოგიერთი საერთოდ არ იყენებს შკალას. ზოგიერთი კითხულობს გახდებოდნენ თუ არა ადვოკატები კიდევ ერთხელ (შეკითხვა, რომელიც ჩიკაგოს კვლევამ დაახასიათა, როგორც „მონვევა ოცნებებისათვის“, იხ. ნინა ციტირება), ზოგიერთი კითხულობს ადვოკატებს სურთ თუ არა მათი შვილები გახდნენ ადვოკატები, და ზოგიერთი კითხულობს ადვოკატები გეგმავენ თუ არა კარიერის დასრულებამდე ადვოკატებად დარჩენ.

მესამე, კვლევები ფოკუსირებულია სხვა და სხვა პოპულაციაზე. ზოგიერთი სწავლობს კონკრეტული ქალაქის ან შტატის ადვოკატებს, ზოგიერთი სწავლობს კონკრეტული სამართლის სკოლის კურსდამთავრებულებს, და ზოგიერთი სწავლობს ადვოკატებს თავიანთი კარიერის კონკრეტულ მომენტში.

მეოთხე, კვლევები აგებულია სხვადასხვანაირად. ზოგიერთი პირდაპირ წარდგენილია, როგორც კარიერული უკმაყოფილების კვლევა, მაშინ, როცა სხვები კარიერული უკმაყოფილების შესახებ შეკითხვებს მალავენ სხვა საკითხებზე დასმული კითხვების გრძელ რიგში. კვლევები, რომლებიც პირდაპირ მომზადებულია როგორც კარიერულ უკმაყოფილებაზე ფოკუსირებული კვლევა შესაძლოა, მეორეს მხრივ, დისპროპორციულად აინტერესებდეს კარიერით უკმაყოფილო ადვოკატებს, ან, შესაძლოა აიძულოს რესპონდენტები პასუხამდე უფრო კარგად დაფიქრდნენ თავიანთი პროფესიული ცხოვრების სხვა და სხვა ასპექტზე (ან შეიძლება გააკეთონ ორივე).

მეხუთე, კვლევის ავტორები სხვა და სხვა რამეს ანიჭებენ მნიშვნელობას. ზოგიერთი ფოკუსირებულია ადვოკატებზე, რომლებმაც განაცხადეს, რომ არიან „ძალიან კმაყოფილი“ და „ძალიან უკმაყოფილო“, მაშინ, როცა სხვები კონცენტრირებული არიან ადვოკატებზე, რომლებმაც განაცხადეს, რომ არიან „ძალიან კმაყოფილები“ ან „კმაყოფილები“, ერთის მხრივ, ან „უკმაყოფილო“ ან „ძალიან უკმაყოფილო“, მეორეს მხრივ.

ბოლოს, ზოგიერთი ეს კვლევა უდავოდ სხვებზე უკეთესია; ისინი უკეთესადაა მომზადებული, ისინი ყველაზე მაღალი პასუხის მაჩვენებლით გამოირჩევიან, ისინი მონაცემებს უფრო ყურადღებით აანალიზებენ. მაღლობელი ვარ ჯონ ჰაინცის, რათა ეს განმარტებები შემომთავაზა.

⁹⁸ მაგალითად, მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევის თანახმად 1990 და 1991 წლების კურსდამთავრებულთა, რომლებიც კერძო პრაქტიკაში იყვნენ, მხოლოდ 32% იყო „საკმაოდ კმაყოფილი“ თავისი კარიერით სწავლის დასრულებიდან ხუთი წლის შემდეგ, რაც ჩამორჩება 48%-იან მაჩვენებელს კორპორატიულ იურისტებში, 67%-იან მაჩვენებელს სამთავრობო იურისტებში და 78%-იან მაჩვენებელს საჯარო ინტერესის ადვოკატებში. იხ. University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 9 Tbl.3.

⁹⁹ Fisk, იხ. სქ. 72, At S2.

1997 წელს ბოსტონის რეგიონში მოღვაწე იურისტების კვლევამ აჩვენა, რომ დიდ იურიდიულ ფირმებში დასაქმებული იურისტები ყველაზე ნაკლებად იყვნენ ბედნიერები შესწავლილ იურისტთა რვა კატეგორიაში.¹⁰⁰ ჩიკაგოში ჩატარებულმა კვლევამ, ზოგადად, ადვოკატებს შორის კარიერული კმაყოფილების მაღალი მაჩვენებელი დააფიქსირა, თუმცა აღმოჩნდა, რომ „ძალიან კმაყოფილ რესპონდენტთა პროცენტი ათი ერთეულით დაბალია მსხვილ ფირმათა კატეგორიაში, ვიდრე პრაქტიკის ნებისმიერ სხვა სფეროში.“¹⁰¹ ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, მიჩიგანის სამართლის სკოლამ აღმოაჩინა, რომ კარიერული კმაყოფილება ახალკურსდამთავრებულებს შორის, რომლებიც დიდ იურიდიულ ფირმებში არიან დასაქმებულები მცირდება და, ერთიანობაში, „უფრო დაბალია ნებისმიერ სხვა დასაქმებულ ჯგუფებთან შედარებით.“¹⁰² ჰილდებრანდტი, დიდი ფირმების ერთ-ერთი უმსხვილესი და ყველაზე კარგი რეპუტაციის მქონე კონსულტანტი, 1998 წელს იტყობინება, რომ „მიუხედავად იმისა, რომ იურისტებს უხდებიან რეკორდულ ხელფასებს, მათი საერთო კეთილდღეობა ისტორიულ მინიმუმამდეა დასული.“¹⁰³ Wall Street Journal-მა ცოტა ხნის წინ გაავრცელა ინფორმაცია მსხვილი ფირმების მცდელობებზე შეაჩერონ „ახალგაზრდა იურისტების გადინება,“ რომლებიც იმდენად „გათიშულნი არიან პრაქტიკით,“ რომ ისინი ტოვებენ თავიანთ ექვსნიშნა ხელფასებს.¹⁰⁴ ABA-ს 1995 წლის კვლევამ, რომელიც ჩატარდა ახალგაზრდა ადვოკატებს შორის, აჩვენა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ერთ ან ორ კაციან იურიდიულ ფირმაში დასაქმებულ ადვოკატთა 24% და შვიდიდან ოცდახუთ კაციან იურიდიულ ფირმებში დასაქმებულ

ადვოკატთა 14% „დარწმუნებულია, რომ არ შეიცვლიდა სამსახურს“ მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, 150 ან მეტ კაციან იურიდიულ ფირმებში დასაქმებულ ადვოკატთა მხოლოდ 1% არის მსგავსად ერთგული თავისი სამსახურისა.¹⁰⁵ და მაშინ, როცა ადვოკატთა 26% შვიდიდან ოცდახუთ კაციან იურიდიულ ფირმაში და დაახლოებით 30% ერთ ან ორკაციან იურიდიულ ფირმაში „მტკიცედ“ განიხილავს სამუშაოს შეცვლას მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, უმსხვილეს ფირმებში ადვოკატთა 37%-ზე მეტს სურდა, ამის მსგავსად, სამსახურის დატოვება.¹⁰⁶ მოკლედ, მსხვილ ფირმებში ახალგაზრდა იურისტებს შორის, მხოლოდ, დაახლოებით, 1% იყო მტკიცედ მოწოდებული დარჩენილიყო ფირმაში მინიმუმ ორი წლის განმავლობაში, ხოლო თითქმის 40%-ს ჰქონდა დიდი ინტერესი სხვაგან ემოშავა.

ასევე მრავლისმთქმელია ის გარემოება, რომ ადვოკატები, რომლებიც ტოვებენ დიდ იურიდიულ ფირმებს, იშვიათად მიდიან სამუშაოდ სხვა დიდ იურიდიულ ფირმებში. ერთ-ერთმა კვლევამ აჩვენა, რომ ადვოკატებს, რომლებიც დაინტერესებულები იყვნენ შეეცვალათ თავიანთი სამსახური „ჰკითხეს დაესახელებინათ იურიდიული ფირმის ტიპი ან სხვა სამსახური, სადაც აპირებდნენ დასაქმებას, დიდ იურიდიულ ფირმებში დასაქმებულ ადვოკატთა მხოლოდ მცირე პროცენტმა განაცხადა, რომ აპირებენ სხვა დიდი იურიდიულ ფირმაში დასაქმებას.“¹⁰⁷ ამავდროულად, „საშუალო და მცირე იურიდიულ ფირმებში დასაქმებული იურისტებისგან თითქმის არავინ იყო დაინტერესებული საქმიანობა გაეგ-

¹⁰⁰ იხ. Task Force On Professional Fulfillment, Boston Bar Ass'n, Expectations, Reality And Recommendations For Change 2 (1997); იხ. ასევე Gatland, იხ. სქ. 55, At 29. რვა კატეგორია იყო დიდი იურიდიული ფირმები (პარტნიორები), დიდი იურიდიული ფირმები (იურისტები), კერძო პრაქტიკოსები და პატარა ფირმები, კომპანიის იურისტები, საჯარო სამსახური და აკადემია, უფროსი იურისტები, სამართლის სტუდენტები და ახალკურსდამთავრებულები, და ქალი ადვოკატები და ფერადკანიანი ადვოკატები.

¹⁰¹ Heinz Et Al., იხ. სქ. 91, At 745. ამავდროულად, დიდი ფირმის ადვოკატები ნაკლებად აცხადებდნენ, რომ

„უკმაყოფილოები“ ან „ძალიან უკმაყოფილოები“ არიან. იხ. წინა ციტირება, At 743-45.

¹⁰² მიჩიგანის სამართლის სკოლა, იხ. სქ. 73, At 15 Tbl.8.

¹⁰³ Hildebrandt, Client Advisory 1998, At 7 (1998).

¹⁰⁴ Richard B. Schmitt, From Cash To Travel, New Lures For Burned-Out Lawyers, Wall St. J., Feb. 2, 1999, At B1.

¹⁰⁵ იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 82, At 9 Tbl.9.

¹⁰⁶ იხ. წინა ციტირება.

¹⁰⁷ American Bar Assn, The Report Of At The Breaking Point: A National Conference On The Emerging Crisis In The Quality Of Lawyers' Health And Lives-Its Impact On Law Firms And Client Services 11 (1991).

რძელებინა დიდ იურიდიულ ფირმაში.¹⁰⁸ კიდევ ერთმა სხვა კვლევამ აჩვენა, რომ ჩიკაგოს დიდი იურიდიული ფირმებიდან წამოსულმა იურისტთა მხოლოდ 5%-მა განაგრძო საქმიანობა ჩიკაგოს სხვა დიდ იურიდიულ ფირმაში; უმეტესობა დასაქმდა პატარა იურიდიულ ფირმაში ან კომპანიაში შიდა იურისტად.¹⁰⁹

ბევრი დიდი იურიდიული ფირმის პარტნიორიც უკმაყოფილოა. მართლაც, „იურიდიული ფირმის ბედნიერი პარტნიორი დღესდღეობით იშვიათობაა.“¹¹⁰ 1997 წელს ამერიკის 125 უმსხვილეს იურიდიულ ფირმას შორის ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ იმ პარტნიორთა/იურისტთა ერთი მესამედი, რომლებმაც, ბევრის მოსაზრებით, უკვე მიაღწიეს თავიანთ პროფესიაში უმაღლეს წარმატებას - აირჩევდა სხვა პროფესიას, თუკი ამის შესაძლებლობა მიეცემოდა.¹¹¹ თითქმის 1/3 აცხადებდა, რომ ისინი, სავარაუდოდ, ან დადასტურებულად არ აპირებენ თავიანთ ამჟამინდელ იურიდიულ ფირმაში მუშაობას პენსიის ასაკს მიღწევამდე¹¹² და 80%-ზე მეტი მიუთითებდა, რომ დიდ იურიდიულ ფირმებში სამართლის პრაქტიკა გაუარესებულია.¹¹³ ჰილდებრანდტი იტყობინება, რომ მიუხედავად იმისა, რომ 1997 წელი იყო „საუკეთესო წელი“ მრავალი ფირმისთვის „პრაქტიკის, თით-

ქმის, ყველა სფეროში იურიდიულ მომსახურებაზე რეკორდული მოთხოვნის გამო“,¹¹⁴ დიდი ფირმის პარტნიორები, კვლავ, უკმაყოფილოები არიან: „ყველაზე შემაშფოთებელია დაბალი მორალი (და თითქმის ზიზლი საკუთარი პროფესიის მიმართ), რასაც ჩვენ ვხედავთ პარტნიორებს შორის, რომლებიც ფიქრობენ ღირს თუ არა პრაქტიკის გასაგრძელებლად ამდენი ძალისხმევის გაანევა.“¹¹⁵

II. ადვოკატთა არასახარბიელო ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და მათი უბედურების ახსნა

A. სამუშაო საათები

რატომ არიან ადვოკატები ასეთი არაჯანმრთელები და უბედურები? რატომ ხდება, რომ ამდენ ადვოკატს, მოსამართლე ლორენს სილბერმანის სიტყვებით რომ ვთქვათ, „სძულს ის, რაც იქცა სამართლის პრაქტიკა?“¹¹⁶ იურისტები ბევრ მიზეზს ასახელებენ. ისინი უჩივიან იურიდიული პროფესიის კომერციალიზაციას - იმის გამო, რომ იურიდიული პრაქტიკა ნაკლებად ჰგავს პროფესიას და უფრო მეტად გადაიქცა ბიზნესად.¹¹⁷ ისინი უკმაყოფილებას გამოთქ-

¹⁰⁸ იხ. წინა ციტირება.

¹⁰⁹ იხ. Robert L. Nelson, *Partners With Power: The Social Transformation Of The Large Law Firm* 142 (1988).

¹¹⁰ Is It Possible To Put Passion Back Into The Practice Of Law?, *Partner's Rep.*, Nov. 1994, At 1, 1 [ამის შემდეგ Is It Possible?]

¹¹¹ იხ. Chris Klein, *Big-Firm Partners: Profession Sinking*, *Nat'l L.J.*, May 26, 1997, At A1, A24. რა თქმა უნდა, იმ პარტნიორებს შორისაც კი, რომლებიც აცხადებენ, რომ გახდებოდნენ კიდევ ერთხელ ადვოკატები „ბევრი ალიარებს, რომ ისინი ამას მხოლოდ ფინანსური მიზეზების გამო გააკეთებდნენ, ან, იმის გამო, რომ როგორც ერთმა პარტნიორმა თქვა 'არ ვიცი სხვა რა უნდა ვაკეთო'“ Is It Possible?, იხ. სქ. 111, At 2.

¹¹² იხ. Klein, იხ. სქ. 112, At A24.

¹¹³ იხ. წინა ციტირება, At A1; იხ. ასევე North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 5 (კვლევებმა აჩვენა, რომ გარეუბნებში დასაქმებული ადვოკატები უფრო მეტად იყვნენ თავიანთი კარიერით კმაყოფილები, ვიდრე ქალაქში დასაქმებული ადვოკატები); Alex M. Johnson, Jr., *Think Like A Lawyer, Work Like A Machine: The Dissonance Between Law School And Law Practice*, 64 S.Cal. L. Rev. 1231, 1231 (1991) (ავტორის ყოფილ

სტუდენტებს შორის გამოვლინდა, რომ რამდენადაც დიდია იურიდიული ფირმა, სადაც სტუდენტი მუშაობს, უფრო ნაკლებად კმაყოფილია სტუდენტიც).

¹¹⁴ Hildebrandt, იხ. სქ. 104, At 1.

¹¹⁵ იხ. წინა ციტირება. At 7.

¹¹⁶ Silberman, იხ. სქ. 7, At 615.

¹¹⁷ იხ. Commission On Professionalism, American Bar Ass'n, „... In The Spirit Of Public Service:“ A Blueprint For The Rekindling Of Lawyer Professionalism (1986), თავიდან გამოიცა 112 F.R.D. 243, 259-61 (1986); Elwork, იხ. სქ. 16, At 22; North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 12; Task Force On Professional Fulylment, იხ. სქ. 101, At Vii; David A. Kessler, *Professional Asphyxiation: Why The Legal Professionis Gasping For Breath*, 10 Geo. J. Legal Ethics 455, 457-64 (1997); Carla Messikomer, *Ambivalence, Contradiction, And Ambiguity: The Everyday Ethics Of Defense Litigators*, 67 Fordham L. Rev. 739, 758-59 (1998); Robert L. Nelson, *The Discovery Process As A Circle Of Blame: Institutional, Professional, And Socio-Economic Factors That Contribute To Unreasonable, Inefficient, And Amoral Behavior In Corporate Litigation*, 67 Fordham L. Rev. 773,

ვამენ იმ გაზრდილი წნეხისათვის, რასაც განიცდიან კლიენტების დასაინტერესებლად და მათ შესანარჩუნებლად¹¹⁸ ძალიან კონკურენტუნარიან ბაზარზე.¹¹⁹ ისინი ჩივიან, რომ უწევთ მუშაობა დაპირისპირების გარემოში, „სადაც გავრცელებულია აგრესია, ეგოიზმი, მტრობა, ეჭვიანობა და ცინიზმი.“¹²⁰ ისინი უჩივიან, რომ არ აკონტროლებენ საკუთარ ცხოვრებას და არიან მოსამართლეებისა და კლიენტების წყალობაზე.¹²¹ ისინი უკმაყოფილებას გამოხატავენ ცივილურობის ნაკლებობის გამო ადვოკატებს შორის.¹²² ისინი უკმაყოფილებას გამოხატავენ თავიანთ პარტნიორებში კოლეგიალობის¹²³ და ნდობის¹²⁴ ნაკლებობის გამო. და ისინი უკმაყოფილებას გამოხატავენ ცუდი საჯარო იმიჯის გამო.¹²⁵ თუმცა, უმეტესად ისინი უკმაყოფილებას გამოხატავენ სამუშაო საათების გამო.

ადვოკატთა კარიერული კმაყოფილების ყველა კვლევაში, რომლის შესახებაც ჩემთვის ცნობილია, იურიდიული პროფესიის პრობლემების შესახებ დაწერილ ყველა წიგნსა თუ სტატიაში, რომელიც ნავიკითხე და პრაქტიკოსი ადვოკატების ცხოვრებაზე ყველა საუბარში, რაც მომიმენია, იურისტები უჩივიან სამუშაოს ხანგრძლივ საათებს.¹²⁶

ექვგარეშეა, რომ „ადვოკატებს შორის ყველაზე დიდი საჩივარი არის მზარდი სამუშაო დღეები, რაც ამცირებს პირადი და ოჯახური ცხოვრების დროს.“¹²⁷ იურისტები სულ უფრო და უფრო ჩივიან იმაზე, რომ უწევთ „იცხოვრონ იმისთვის, რომ იმუშავონ და არა იმუშაონ იმისთვის, რომ იცხოვრონ“¹²⁸ და იმის შესახებ, რომ „სთხოვენ, რომ კი არ იმუშაონ, არამედ თავიანთი სიცოცხლე შესწირონ ფირმას.“¹²⁹

მოვიყვანოთ მხოლოდ რამდენიმე მაგალითი: National Law Journal-ის მიერ ადვოკატთა ეროვნულ

778 (1998); Schiltz, იხ. სქ. 5, At 729-30 & N.76; Fisk, იხ. სქ. 72, At S2; Klein, იხ. სქ. 112, At A1.

¹¹⁸ იხ. North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 12; Schiltz, იხ. სქ. 5, At 741 & N.110; Is It Possible?, იხ. სქ. 111, At 3; Klein, იხ. სქ. 112, At A1, A24-A25.

¹¹⁹ იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 19; Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 52; Douglas N. Frenkel Et Al., Introduction: Bringing Legal Realism To The Study Of Ethics And Professionalism, 67 Fordham L. Rev. 697, 704 (1998); Schiltz, იხ. სქ. 5, At 741 & N.113; Klein, იხ. სქ. 112, At A24-A25

¹²⁰ Elwork, იხ. სქ. 16, At 20; იხ. ასევე Fisk, იხ. სქ. 72, At S11.

¹²¹ იხ. North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 11, 12.

¹²² იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 20; North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 12; Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At VII; Austin Sarat, Enactments Of Professionalism: A Study Of Judges' And Lawyers' Accounts Of Ethics And Civility In Litigation, 67 Fordham L. Rev. 809, 834 (1998); Schiltz, იხ. სქ. 5, At 726 N.63; Fisk, იხ. სქ. 72, At S11.

¹²³ იხ. Is It Possible?, იხ. სქ. 111, At 3; Klein, იხ. სქ. 112, At A25.

¹²⁴ იხ. North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 12; Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 704; Robert W. Gordon, The Ethical Worlds Of Large-Firm Litigators: Preliminary Observations, 67 Fordham L. Rev. 709, 717 (1998); Nelson, იხ. სქ. 118, At 786; Schiltz, იხ. სქ. 5, At 744.

¹²⁵ იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 20; North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 13; Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At VII.

¹²⁶ იხ. მაგალითად, American Bar Ass'n, იხ. სქ. 108, At 3-4, 9; Walt Bachman, Lawv. Life: What Lawyers Are Afraid To Say About The Legal Profession 103 (1995); Elwork, იხ. სქ. 16, At 4, 19; Anthony T. Kronman, The Lost Lawyer: Failing Ideals Of The Legal Profession 301-03 (1993); Linowitz, იხ. სქ. 16, At 107-08; NALP Found. For Research & Educ., Keeping The Keepers: Strategies For Associate Retention In Times Of Attrition 106 (1998); North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 4, 10, 11; Young Lawyers Div., იხ. სქ. 82, At 15-16; Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 17, 81; Chambers, იხ. სქ. 38, At 287; Deborah K Holmes, Structural Causes Of Dissatisfaction Among Large-Firm Attorneys: A Feminist Perspective, 12 Women's Rts. L. Rep. 9, 13-14 (1990); Kessler, იხ. სქ. 118, At 465 Nelson, იხ. სქ. 118, At 783; Why Law Firms Cannot Afford To Maintain The Mommy Track, 109 Harv. L. Rev. 1375, 1378 (1996); Fisk, იხ. სქ. 72, At S12; Gatland, იხ. სქ. 55, At 28, 29; Stephanie B. Goldberg, Bridging The Gap: Can Educators And Practitioners Agree On The Role Of Law Schools In Shaping Professionals? Yes And No, A.B.A. J., Sept. 1990, At 44, 44; Nancy D. Holt, Are Longer Hours Here To Stay? Quality Time Losing Out, A.B.A. J., Feb. 1993, At 62, 62; Klein, იხ. სქ. 112, At A1, A24.

¹²⁷ Alfini & Van Vooren, იხ. სქ. 9, At 63; იხ. ასევე Elwork, იხ. სქ. 16, At 25 („ყველაზე ხშირად საჩივრები ადვოკატთა პრაქტიკასთან დაკავშირებით 'საათებს' შეეხება“).

¹²⁸ Kessler, იხ. სქ. 118, At 466.

¹²⁹ American Bar Assn, იხ. სქ. 108, At 3 (ხაზგასმა დამატებულია) (ციტირება კონფერენციის უცნობი მომხსენებლის).

ნულმა გამოკითხვამ აჩვენა, რომ „გამოკითხვაში მონაწილე ადვოკატთა უმეტესობას სჯეროდა, რომ მათი კარიერა ძალიან დიდ ტვირთად აწეა მათ პირად ცხოვრებას. როცა ჰკითხეს, თუ განსაკუთრებით რა არ მოსწონდათ მათ საადვოკატო პრაქტიკაში, ნახევარზე მეტმა (54 პროცენტმა) მიუთითა ძალიან ბევრ სამუშაო საათზე და პირადი ცხოვრებისათვის არასაკმარის დროზე.“¹³⁰ 1990 წლის ABA-ს კვლევა, რომელიც აღწერს ადვოკატებს შორის სამუშაო ადგილით მზარდ უკმაყოფილებას, მიუთითა, რომ „ეს გაზრდილი უკმაყოფილება პირდაპირ გამოწვეულია ადვოკატის სამუშაო პირობების გაუარესებით... კერძოდ, საკუთარი თავისთვის და ოჯახისთვის დროის დათმობა ბევრი ადვოკატის მთავარი საზრუნავი გახდა.“¹³¹ ჩრდილო კაროლინას კვლევამ აჩვენა, რომ „უმთავრესი ფაქტორი“ ადვოკატთა უკმაყოფილებისა „არის დროის არარსებობა, რათა მოხდეს სამსახურის დაბალანსება პირად ცხოვრებასთან, ოჯახთან, სამეგობრო წრესთან, პრო ბონო საქმიანობასთან და ა.შ.“¹³² მიჩიგანის სამართლის სკოლის გამოკვლევის რესპონდენტებმა განაცხადეს, რომ ისინი არიან გაცილებით ნაკლებად კმაყოფილები „იმ ბალანსით, რაც მათ აქვთ პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის“, ვიდრე „თავიანთი კარიერით, ზოგადად“, ან ვიდრე „ცხოვრებით კმაყოფილების“ ოთხი საზომიდან რომელიმე სხვა ელემენტით.¹³³ და ABA-ს ეროვნული კონფერენციის მიერ მომზადებულმა ანგარიშმა, რომლის მიზანიც იყო გამოეკვლია „მზარდი კრიზისი, რაც არსებობს ადვოკატთა ჯანმრთელობისა და

ცხოვრების პირობების გაუარესების კუთხით“, ამ კრიზისის „არსებით“ მიზეზად გამოყო ფაქტი, რომ ადვოკატებს „არ აქვთ საკმარისი დრო თავიანთი თავისათვის და ოჯახისათვის - რასაც ბევრმა დაარქვა „დროის შიმშილი.“¹³⁴

ადვოკატებს, ხშირად, აწუხებთ ნოსტალგიური სენტიმენტები წარსულის მიმართ, რომელიც, რეალურად, არასოდეს არსებულა.¹³⁵ თუმცა, როდესაც საქმე მიდგება მათ ურთულეს სამუშაო რეჟიმზე, ადვოკატებს ნამდვილად აქვთ უკმაყოფილების მიზეზი, და მათ აქვთ საფუძველი იფიქრონ, რომ მათი პრობლემები კიდევ უფრო უარესი გახდა. „ფართოდ მიღებული მოსაზრება სულ რაღაც რამდენიმე ათწლეულის წინ იყო ის, რომ ადვოკატებმა არ შეიძლება კლიენტებზე იმუშაონ უფრო მეტი, ვიდრე წლიურად 1200-1500 საათი.“¹³⁶ 30 წლის წინ პარტნიორთა უმეტესობა კლიენტებისათვის მუშაობდა წლიურად 1200-დან 1400 საათამდე, და იურისტთა უმრავლესობა - 1400-დან 1600 საათამდე.¹³⁷ უკვე 1980-იანი წლების ბოლოსათვის, ნიუ იორკის დიდ იურიდიულ ფირმებში იურისტებიც კი ყოველწლიურად კლიენტებზე მუშაობდნენ 1800 საათზე მეტს.¹³⁸ დღეს, იურიდიული ფირმების უმრავლესობა ამ მონაცემებს მისაღებად მიიჩნევს მხოლოდ იმ პარტნიორებისა და იურისტებისათვის, რომლებიც წლის შუაში გარდაიცვალნენ.

უილიამ როსის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ 1991 წელს აღმოაჩინა, რომ კერძო პრაქტიკაში მყოფ იურისტთა თითქმის ნახევარმა 1989-1990 წლებში კლიენტებზე იმუშავა წლიურად სულ

¹³⁰ Fisk, იხ. სქ. 72, At S12.

¹³¹ Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 81.

¹³² North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 11.

¹³³ University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 3 Tbl.1. დანარჩენი ოთხი საზომი იყო „მათი მიჩიგანის იურიდიული განათლება“, „მათი ამჟამინდელი ოჯახური ცხოვრება“, „მათი სამუშაოს ინტელექტუალური გამოწვევები“ და „მათი შემოსავალი.“ წინა ციტირება.

¹³⁴ American Bar Ass'n, იხ. სქ. 108, At 3.

¹³⁵ რამდენიმე ავტორმა აღწერა ეს ფენომენი. იხ. მაგალითად, Harry T. Edwards, A New Vision For The Legal Profession, 72 N.Y.U. L. Rev. 567, 571-72 (1997); Marc Galanter, Lawyers In The Mist: The Golden Age Of Legal Nostalgia, 100 Dict. L. Rv. 549 (1996); Judith S. Kaye, Women Lawyers In Big Firms: A Study In Progress

Toward Gender Equality, 57 Fordham L. Rev. 111, 115 (1988); Deborah L. Rhode, The Professionalism Problem, 39 Wm. & Mary L. Rev. 283, 303-07 (1998).

¹³⁶ Deborah L. Rhode, Institutionalizing Ethics, 44 Case W. Res. L. Rev. 665, 711 (1994).

¹³⁷ იხ. William G. Ross, The Honest Hour: The Ethics Of Time-Based Billing By Attorneys 2-3 (1996); იხ. ასევე Bachman, იხ. სქ. 127, At 103 (აღნიშნავს, რომ „ოცი წლის წინ იურისტები, რომლებიც წლიურად 1500 საათი მუშაობდნენ, ხშირად ხდებოდნენ პარტნიორები“); Bogus, იხ. სქ. 68, At 924 (აცხადებს, რომ „1960-იან წლებში საშუალო სამუშაო საათი წლიურად იყო 1500 საათი პარტნიორისთვისაც და იურისტისთვისაც.“).

¹³⁸ იხ. Ross, იხ. სქ. 138, At 20.

მცირე 2000 საათი და 1991 წელს მეხუთედმა იმუშავა 2400 საათი.¹³⁹ სხვა კვლევის მიხედვით, რომელიც როსმა სამი წლის შემდგომ განახორციელა, იურისტთა 51%-მა და პარტნიორთა 23%-მა 1993 წელს კლიენტებზე იმუშავა სულ მცირე 2000 საათი.¹⁴⁰ მიჩიგანის სამართლის სკოლის გამოკითხვის ადრესატების 70%-მა მიუთითა, რომ ისინი, საშუალოდ, მუშაობდნენ 50 საათს ან უფრო მეტს კვირაში; გამოკითხულთა მეოთხედზე მეტი კვირაში მუშაობდა 60 საათზე მეტს.¹⁴¹ ABA-ს 1990 წლის კვლევამ გამოავლინა, რომ კერძო პრაქტიკაში მყოფ იურისტთა 45% კლიენტებისათვის მუშაობდა, მინიმუმ, 1920 საათი წლიურად და 16% მუშაობდა 2400 ან უფრო მეტი საათი.¹⁴² იგივე კვლევამ, ასევე, აღმოაჩინა, რომ მართალია ადვოკატთა 70%-ს უფლება აქვს წლიურად ორ კვირაზე მეტი დროით ისარგებლოს შვებულებით, მხოლოდ 48% აკეთებს ამას რეალურად.¹⁴³ და ბოლოს, ძალიან წარმატებული იურიდიული ფირმების საკონსულტაციო კომპანია Altman Weil Pensa-ს მიერ განხორციელებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ კლიენტებზე მუშაობის საშუალო საათი იურისტებისათვის ყველა ზომის იურიდიულ ფირმაში 1995 წელს იყო 1823 საათი; 25% მუშაობდა 1999 საათს ან მეტს და 10% მუშაობდა, სულ მცირე, 2166 საათს.¹⁴⁴ არც ისე დიდი ხნის წინ, ამგვარი მუშაობის საათები იმავე პოზიციაზე „მიჩნეული იქნებოდა აბსოლუტურად შეუძლებლად.“¹⁴⁵

სამუშაო მოცულობა, ისევე როგორც სამსახურით კმაყოფილება, რომელთანაც სამუშაოს მოცულობას მჭიდრო კავშირი აქვს, თანაბრად არ ნაწილდება მთლიანად პროფესიაში. ზოგადად თუ ვისაუბრებთ, ადვოკატები კერძო პრაქტიკაში უფრო მეტ საათს მუშაობენ, ვიდრე ად-

ვოკატები კორპორაციებში და სამთავრობო უწყებებში.¹⁴⁶ ABA-ს 1990 წლის კვლევაში, მაგალითად, კერძო პრაქტიკაში მყოფ ადვოკატთა მხოლოდ 56% თანხმდებოდა, რომ მათ საკმარისი დრო აქვთ ოჯახისათვის, რაც არსებითად ჩამორჩება 74%-იან მაჩვენებელს კორპორაციებში დასაქმებული ადვოკატებისათვის და 79%-იან მაჩვენებელს სამთავრობო უწყებებში დასაქმებული ადვოკატებისათვის.¹⁴⁷ ამის მსგავსად, კერძო პრაქტიკოსთა მხოლოდ 46%-მა განაცხადა, რომ მათ საკმარისი დრო აქვთ საკუთარი თავისათვის, რაც არსებითად ჩამორჩება 53%-იან მაჩვენებელს კორპორატიული ადვოკატებისათვის და 66%-ს სამთავრობო ადვოკატებისათვის.¹⁴⁸ კვლევის სიტყვებით რომ ვთქვათ „დროის ნაკლებობა ოჯახისა და საკუთარი თავისათვის კერძო პრაქტიკაში მყოფ ადვოკატთათვის არსებითი პრობლემაა. კორპორაციებსა და სამთავრობო უწყებებში დასაქმებულ ადვოკატებიდან გაცილებით ნაკლებს აწუხებს დროის ამგვარი ნაკლებობა.“¹⁴⁹ მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევის შედეგები მსგავსი იყო: კერძო პრაქტიკაში დასაქმებულ რესპონდენტთა მხოლოდ 20% იყო „საკმაოდ კმაყოფილი“ იმ „ბალანსით, რაც მათ აქვთ პროფესიულ და ოჯახურ ცხოვრებას შორის“, რაც ჩამორჩება 35%-იან მაჩვენებელს კორპორატიული ადვოკატებისათვის, 45%-იან მაჩვენებელს სამთავრობო ადვოკატებისათვის და 50%-იან მაჩვენებელს იმ ადვოკატებისათვის, რომლებიც საჯარო ინტერესის სამუშაოს ასრულებენ.¹⁵⁰

კერძო პრაქტიკაში, სტანდარტული წესი არის ის, რომ რაც უფრო დიდია იურიდიული ფირმა, მით უფრო მეტია სამუშაო საათებიც.¹⁵¹ მაგალითად, უახლესმა კვლევამ აჩვენა, რომ

¹³⁹ იხ. წინა ციტირება, At 27.

¹⁴⁰ იხ. წინა ციტირება.

¹⁴¹ იხ. University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 3 Tbl.1.

¹⁴² იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 22 Tbl.19.

¹⁴³ იხ. წინა ციტირება, At 23. ჩრდილო კაროლინას კვლევამ აჩვენა, რომ ადვოკატების 17.3%-ს 1989 წელს ერთ კვირაზე მეტი შვებულება არ აუღია. იხ. North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 4.

¹⁴⁴ იხ. Altman Weil Pensa, Inc., The 1996 Survey Of Law Firm Economics, At 111-3 (1996).

¹⁴⁵ Silberman, იხ. სქ. 7, At 615.

¹⁴⁶ იხ. Elwork, იხ. სქ. 16, At 30.

¹⁴⁷ იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 17.

¹⁴⁸ იხ. წინა ციტირება.

¹⁴⁹ წინა ციტირება.

¹⁵⁰ იხ. University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 9 Tbl.3.

¹⁵¹ იხ. Altman Weil Pensa, იხ. სქ. 145, At 1h-2, Im-6; Taskforce On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At 9; Holmes, იხ. სქ. 127, At 14; Rhode, იხ. სქ. 136, At 300; David B. Wilkins & G. Mitu Gulati, Reconceiving The Tournament Of Lawyers: Tracking, Seeding, And Information Control In The Internal Labor Markets Of Elite

101 ან უფრო ნაკლებ იურისტიან იურიდიულ ფირმაში დასაქმებულ იურისტთა 41%-ზე მეტი მუშაობდა წლიურად 1800 საათზე ნაკლებს, ხოლო იგივე მაჩვენებელი იმ იურიდიული ფირმებისათვის, სადაც დასაქმებულია 250 მეტი იურისტი, შეადგენს 16%-ს.¹⁵² ამავდროულად, მცირე ზომის იურიდიულ ფირმებში დასაქმებულ იურისტთა, თითქმის, 27% კლიენტებისათვის მუშაობდა წლიურად 1900 საათზე მეტს, რაც ჩამორჩება 36%-იან მაჩვენებელს დიდი იურიდიული ფირმებისათვის.¹⁵³ ყველაზე დიდი ქალაქების ყველაზე დიდ იურიდიულ ფირმებში, იურისტები მუშაობენ საშუალოდ 2000-დან 2500 საათამდე წლიურად.¹⁵⁴ დიდი იურიდიული ფირმების პარტნიორებისათვისაც არ არის უფრო სახარბიელო მდგომარეობა. ამერიკის 125 ყველაზე დიდი იურიდიული ფირმის უმცროსი პარტნიორები საშუალოდ წლიურად 1955.5 საათს მუშაობენ,¹⁵⁵ თითქმის 300 საათით უფრო მეტს, ვიდრე პარტნიორები პატარა იურიდიულ ფირმებში.¹⁵⁶ ზოგიერთ დიდ ფირმაში, წლიური საშუალო მუშაობის საათები პარტნიორებისათვის და იურისტებისათვის არის 2000 საათი.¹⁵⁷

ხანგრძლივი სამუშაო საათები, რაც დაწესებული აქვთ დიდი იურიდიული ფირმების ადვოკატებს, მათში განსაკუთრებულ უკმაყოფილებას იწვევს. მიუხედავად იმისა, რომ კერძო პრაქტიკით დაკავებული ადვოკატების თითქმის ნახევარი უკმაყოფილებას გამოთქვამს იმის გამო, რომ საკმარისი დრო არ რჩებათ საკუთარი თავისა და ოჯახისათვის,¹⁵⁸ დიდ იურიდიულ ფირმებში, მსგავსად, უკმაყოფილო ადვოკატების რიცხვი 3/4-ს შეადგენს.¹⁵⁹ ABA-ს მიერ ახალგაზრდა ადვოკატების გამოკითხვის შედეგებმა 1995 წელს აჩვენა, რომ იმ ადვოკატთა 62%, რომლებიც მუშაობდნენ მინიმუმ 150 იურისტიან

იურიდიულ ფირმებში, უკმაყოფილოები იყვნენ თავიანთი სამუშაო საათების ოდენობით, მაშინ, როცა შვიდზე ნაკლებ იურისტიან იურიდიულ ფირმებში დასაქმებული იურისტების მხოლოდ 28% გამოთქვამდა მსგავს პრეტენზიას.¹⁶⁰ მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევის რესპონდენტებს შორის, ინდივიდუალურად მოქმედი ან ათი ან უფრო ნაკლები იურისტიან იურიდიულ ფირმაში დასაქმებული ადვოკატების 37% იყო საკმაოდ კმაყოფილი „პირადი და სამსახურებრივი ცხოვრების ბალანსით“, მაშინ როცა, ეს მაჩვენებელი 150 ან მეტ იურისტიან იურიდიულ ფირმებში 14%-ს უტოლდებოდა.¹⁶¹

ბოლოს, დიდ იურიდიულ ფირმებში დასაქმებული ახალგაზრდა ადვოკატები, რომლებიც დაინტერესებულები არიან იპოვონ ახალი სამსახური, ამას უფრო მეტად აკეთებენ „საკუთარი თავისთვის უფრო მეტი დროის გამონახვის მოტივაციით“, ვიდრე მსგავს სიტუაციაში მყოფი პატარა იურიდიული ფირმის იურისტები.¹⁶²

ადვოკატთა უბედურებამ, შესაძლოა, თქვენ დაგაბნოთ. ერთი შეხედვით კლიენტებზე დახარჯული ეს საათები, შესაძლოა, არ ჩანდეს განსაკუთრებით რთული. თქვენ, შესაძლოა, იფიქროთ, რომ „რა პრობლემაა? იმისათვის, რათა კლიენტზე 2000 საათი ვიმუშაო, საკმარისია ყოველკვირეულად 40 საათი ვიმუშაო 50 კვირის განმავლობაში. თუკი გავითვალისწინებთ ერთ-საათიან ლანჩს, ეს გამოვა მუშაობა დილის 8 საათიდან საღამოს 5 საათამდე, კვირაში ხუთი დღის განმავლობაში. არ უნდა იყოს რთული.“ თქვენი ეს რეაქცია განსაკუთრებით გავრცელებულია სტუდენტებს შორის¹⁶³ - განსაკუთრებით იმ სტუდენტებს შორის, რომლებიც იმყოფებიან საკუთარი თავის დარწმუნების პროცესში რათა

Law Firms, 84 Va. L. Rev. 1581, 1602 (1998); Frank J. Roan, Large Firm Vs. Small Firm Practice, Fla. B.J., Jan. 1994, At 28, 28.

¹⁵² იხ. National Ass'n For Law Placement, Employing Associates In 1997: Patterns & Practices 11, 15 (1997).

¹⁵³ იხ. წინა ციტირება.

¹⁵⁴ იხ. Holmes, იხ. სქ. 127, At 14; Nielsen, იხ. სქ. 64, At 370; Rhode, იხ. სქ. 137, At 710; Benjamin L. Sells, Workaholic, A.B.A. J., Dec. 1993, At 70, 70.

¹⁵⁵ იხ. Klein, იხ. სქ. 112, At A25.

¹⁵⁶ იხ. Altman Weil Pensa, იხ. სქ. 145, At 1h-6.

¹⁵⁷ იხ. John E. Morris, Too Good To Be True?, Am. Law., July/Aug. 1998, At 5, 5.

¹⁵⁸ იხ. North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 4; Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 17.

¹⁵⁹ იხ. Fisk, Supranote 72, At S12; Klein, იხ. სქ. 112, At A24.

¹⁶⁰ იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 82, At 15.

¹⁶¹ University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 12 Tbl.7.

¹⁶² Young Lawyers Div., იხ. სქ. 82, At 10.

¹⁶³ იხ. მაგალითად, NALP Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 23.

მუშაობა დაიწყო დიდ იურიდიულ ფირმაში. თქვენი რეაქციაც გულუბრყვილოა.

ძალიან დიდი განსხვავებაა - მტკივნეულად დიდი განსხვავება, იმ საათებს შორის, რაზეც თქვენ კლიენტს თანხას ახდევინებთ და რასაც სამსახურში ატარებთ. თუკი თქვენ კეთილსინდისიერი ხართ, თქვენ კლიენტს შეგიძლიათ მხოლოდ იმ საათების ანაზღაურება მოთხოვოთ, რაც უშუალოდ კლიენტის საქმეზე დაგეხარჯათ. რა თქმა უნდა, თქვენ ვერ შეძლებთ მათ თანხა გადაახდევინოთ იმ დროისათვის, რასაც ატარებთ შვებულებაში, ან გრიპით დაავადებული თქვენს სანოლში, ან სახლში ხელოსნის მოლოდინში.¹⁶⁴ მაგრამ თქვენ ასევე ვერ შეძლებთ კლიენტს გადაახდევინოთ თანხა ბევრ რამეში, რასაც გააკეთებთ ოფისში ან სამუშაო დღის განმავლობაში - ლანჩზე წასვლა, თანამშრომლებთან საუბარი უახლესი საოფისე რომანტიკის შესახებ: თქვენი საყვარელი ვებსაიტების მონახულება, დარბაზში ჩასვლა ფინჯანი ყავის დასალევად, მეილის წაკითხვა, სააბაზანოში წასვლა, თქვენი სავარჯიშო ჯგუფის ყოველკვირეულ შეხვედრაზე დასწრება, სამუშაო საათების აღრიცხვის ფორმის შევსება, ტელეფონზე საუბარი მეუღლესთან, მეგობრებთან ელექტრონული ფოსტის გაგზავნა, პერსპექტიულ კლიენტთან შეხვედრისათვის მომზადება, თმის შეჭრა, დაკრძალვაზე დასწრება, თქვენი საგადასახადო დეკლარაციის ასლების გადაღება, ახალი თანამშრომლის ინტერვიუ, კომპიუტერზე Solitaire-ის თამაში, პრო ბონო სამუშაოს შესრულება, სასამართლო გადანაცვლებების ანალიზის კითხვა, კომპანიის ახალი იურისტის ბეისბოლის თამაშზე წაყვანა, განგრძობადი იუ-

რიდიული განათლების სემინარებზე დასწრება, საკრედიტო ბარათის ანგარიშში შეცდომის შესახებ წერილის დაწერა, სტომატოლოგთან წასვლა, ქიმიკატში სარეცხის დატოვება, ოცნება და ა.შ.

იმის გამო, რომ ჩამოთვლილი აქტივობების გამო კლიენტი თანხას არ გადაიხდის - და ვინაიდან საშუალო ადვოკატი ამ ყველაფერს ყოველდღიურად ძალიან ხშირად აკეთებს - თქვენ აღმოაჩენთ, რომ „სამსახურში“ გატარებული ყოველი სამი საათიდან მხოლოდ ორი საათისთვის შეგიძლიათ კლიენტს თანხა გადაახდევინოთ.¹⁶⁵ და შესაბამისად, იმისათვის, რათა წლიურად 2000 საათი იმუშაოთ, თქვენ იძულებული ხართ ყოველკვირეულად მინიმუმ 60 საათი გაატაროთ ოფისში და არ აიღოთ ორ კვირაზე მეტი ხნით შვებულება/დროებითი ავადმყოფობა/დასვენების დღე. თუკი სამსახურამდე მისასვლელად, მაგალითად, 45 წუთი გესაჭიროებათ, და კიდევ დამატებითი 45 წუთი, რათა სახლში დაბრუნდეთ, 2000 საათიანი წლიური მუშაობა ნიშნავს სახლიდან გასვლას დილის 7:45 სთ-ზე, ოფისში მუშაობას დილის 8:30 სთ-დან საღამოს 6:30 სთ-მდე, სახლში მოსვლას საღამოს 7:15 საათზე და ამის კეთებას კვირაში 6 დღის განმავლობაში, ყოველკვირეულად. ეს ნიშნავს ძალიან გრძელ დღეებს და ძალიან გრძელ კვირებს. და თქვენ ამ ტემპებით უნდა იმუშაოთ არა მხოლოდ რამდენიმე თვის განმავლობაში, არამედ წლიდან წლამდე გაუთავებლად. ეს კი ნიშნავს ძალიან გრძელ გზას.

ახლა ხვდებით, რატომ არის ამდენი ადვოკატი უბედური? და რატომ ხდება, რომ, ზოგადად, რაც უფრო მეტს მუშაობენ ადვოკატები, მით

¹⁶⁴ გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ბევრი ადვოკატის მსგავსად, თქვენ შვებულებების დროსაც მუშაობთ, ან სანოლში გრიპის დროს, ან სახლში მუშაობთ სანტექნიკოსის ლოდინში. ერთი ჩემი ადვოკატი მეგობარი გახარებული იყო როდესაც შეიტყო, რომ მას შეეძლო ფაქსებისა და ფედერალური ექსპრეს ამანათების მიღება დისნეი ლენდში, ვინაიდან ეს მას ეხმარებოდა თაფლობის თვე მუშაობაში გაეტარებინა. (ალბათ, არ უნდა იყოს გასაკვირი, რომ იგი რვა თვის შემდეგ განქორწინდა). სხვა ნაცნობი უკვე ოფისში იყო შვილის გაჩენიდან 24 საათის შემდეგ; მისი ახლად დაბადებული შვილი, რომელიც იტანჯებოდა დაბადების პატარა წონით და სხვა პრობლემებით, ჰოსპიტალიზებული იქნა ინტენსიური მკურნალობის

განყოფილებაში. და ერთ-ერთმა ადვოკატმა, ვისთანაც მე ზაფხულის პერიოდში სტაჟიორად ვმუშაობდი, ამიხსნა თუ როგორ მოახერხა საკუთარი თავის დისციპლინირება ისე, რომ ყოველ დღიურ შხაპის მიღებისას კლიენტებზე ფიქრობდა, ამით კი მოახერხა სამუშაო საათების აღრიცხვის ფორმაში კვირაში დამატებით ერთი საათი ჩაენერა.

¹⁶⁵ მსგავსი არგუმენტაცია იხ. Bachman, იხ. სქ. 127, At 108; Elwopk, იხ. სქ. 16, At 19; Linowrrz, იხ. სქ. 16, At 107; Ross, იხ. სქ. 138, At 27; Bogus, იხ. სქ. 68, At 925; Robert W. Mcmenamin, Lawyers At Bay, 31 Law Office Econ. & Mgmt. 370, 373 (1991); Manuel R. Ramos, Legal Malpractice: The Profession's Dirty Little Secret, 47 Vand. L. Rev. 1657, 1685 (1994).

უფრო უბედურები არიან ისინი? ადამიანებს აბედნიერებს მათი სამუშაოს *ხასიათი* და სამსახურის გარეთ ცხოვრების ხარისხი.¹⁶⁶ ოფისში ყოფნის ხანგრძლივ საათებს არ აქვს კავშირი პირველთან და გამოვლენა მეორეს. ყოველი საათი, რომელსაც იურისტები თავიანთ სამუშაო მაგიდასთან ატარებენ, არის საათი, რომელსაც ისინი არ ატარებენ ბევრი ისეთი რამის კეთებაში, რაც მათ ცხოვრებას სიხარულსა და მნიშვნელობას ანიჭებს: მეუღლეებთან ერთად ყოფნა, შვილებთან თამაში, მეგობრებთან ერთად დასვენება, მშობლების მონახულება, ფილმების ყურება, წიგნების კითხვა, უსახლკაროთა თავშესაფარში მოხალისეობა, სოფთბოლის თამაში, მარკების შეგროვება, მოგზაურობა მსოფლიოში, პოლიტიკურ კამპანიაში ჩართვა, ეკლესიაში სიარული, ჯანმრთელობის კლუბში ვარჯიში. თუ რატომ არიან იურისტები ასე უბედურები, ეს არ არის საიდუმლო: ისინი ძალიან ბევრს მუშაობენ.

B. ფული

რატომ მუშაობენ ადვოკატები ძალიან ბევრს? ამ მომენტში, ვშიშობ, რომ ჩვენ მოგვინევს დავტოვოთ ფაქტების სამყარო და გადავინაცვლოთ მოსაზრებების სამყაროში. არავინ იცის ზუსტად, თუ რატომ მუშაობენ ადვოკატები ამდენს, თუმცა კი ბევრ ადამიანს გააჩნია საკუთარი მოსაზრება ამასთან დაკავშირებით. მეც მაქვს ჩემი მოსაზრება - როგორც მინიმუმ, დიდ იურიდიულ ფირმებში დასაქმებული ადვოკატებისათვის (რომლებიც, როგორც აღინიშნა, არიან ადვოკატები, ვინც ყველაზე მეტ საათს მუშაობს¹⁶⁷ და არიან ყველაზე ნაკლებად კმაყოფილები პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის არსებული ბალანსით¹⁶⁸). მართალია, ჩემი აზრი მხოლოდ მოსაზრებაა, მაგრამ ის დიდ გამოცდილებას ეფუძნება. რვა წლის განმავლობაში ვმუშაობდი ადვოკატად დიდ ფირმაში - ექვსი, როგორც იურისტი, ორი - როგორც პარტნიორი -

და ამ დროის დიდი ნაწილი გავატარე სხვა დიდი ფირმის იურისტებთან ერთად და მათ წინააღმდეგ მუშაობაში. ჩემი კურსელების უმეტესობა სამართლის სკოლიდან პრაქტიკას აგრძელებდა დიდ ფირმებში, ისევე როგორც უმეტესობა, ვისთანაც მე ვმუშაობდი. და დღესაც, ჩემი ბევრი მეგობარი და ნაცნობი იურისტი, რომლებიც მუშაობენ ან ახორციელებენ პრაქტიკას დიდ ფირმებში.

იმის გამო, რომ მაქვს დიდ ფირმებთან მუშაობის გამოცდილება და რადგან იურიდიული,¹⁶⁹ დიდი ფირმა იქნება ამ სტატიის დარჩენილი ნაწილის ფოკუსი. მე, რა თქმა უნდა, ვაღიარებ, რომ დიდი იურიდიული ფირმისათვის მუშაობა, შესაძლოა, არ იყოს თქვენი არჩევანი. თქვენ მაინც უნდა ნაიკითხოთ ამ სტატიის დარჩენილი ნაწილი. პირველ რიგში, თუ ტიპიური სტუდენტი ხართ, რომელსაც არ აქვს დიდ ფირმაში მუშაობის შესაძლებლობა, თქვენ, ალბათ, ნაწილობრივ ფაქტს და, შეიძლება, მნიშვნელოვანი დროც კი დახარჯოთ სხვების შურში, რომლებსაც შეუძლიათ დიდ ფირმებში წასვლა. მეორე, იმის გამო, რომ თუკი ახლა დიდ ფირმაში არ შეგიძლიათ მუშაობა, არ ნიშნავს, რომ მომავალში დიდ ფირმაში მუშაობას ვერ შეძლებთ. თუ თქვენ გეყოლებათ ბევრი კლიენტი, ან თუ თქვენს თანაკურსელს აირჩევნებთ გუბერნატორად, ან თუ მოიპოვებთ წამყვანი სასამართლო დავების იურისტის რეპუტაციას, დიდი ფირმების კარი თქვენთვის გაიხსნება. მესამე, მაშინაც კი, თუ არასოდეს გექნებათ შესაძლებლობა იმუშაოთ დიდ ფირმაში, თქვენ, თითქმის, ყოველთვის გექნებათ შანსი იმუშაოთ ფირმაში, რომელიც დიდი ფირმის მსგავსად ოპერირებს. მცირე ფირმებმა, კორპორატიულმა იურიდიულმა განყოფილებებმა, სამთავრობო უწყებებმა და საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე ფირმებმაც კი „*ისესხეს მსხვილი იურიდიული ფირმების პრაქტიკის მრავალი მახასიათებელი*.“¹⁷⁰ და ბოლოს, მაშინაც კი, თუ დიდ ფირმაში მუშაობა - ან მცირე ან საშუალო ფირმაში, რომელიც მოქმედებს რო-

¹⁶⁶ იხ. North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 5, 6, 10; Beck Et Al., იხ. სქ. 21, At 7; Myers & Diener, იხ. სქ. 37, At 15-17; Rhode, იხ. სქ. 136, At 310-11; Robert E. Lane, Does Money Buy Happiness?, Pub. Interest, Fall 1993, At 56, 56.

¹⁶⁷ იხ. იხ. სქ. 152-58 და შესაბამისი ტექსტი.

¹⁶⁸ იხ. იხ. სქ. 159-63 და შესაბამისი ტექსტი.

¹⁶⁹ იხ. ქვედა ციტირება 175-77 და შესაბამისი ტექსტი.

¹⁷⁰ Galanter & Palay, იხ. სქ.1, At 18.

გორც დიდი ფირმა - აბსოლუტურად არ მოგნონთ, დიდი ფირმები არაპროპორციულ გავლენას ახდენენ თქვენს მომავალ პროფესიაზე¹⁷¹ და თქვენ გჭირდებათ ამ გავლენის სწორი გააზრება.

პასუხი კითხვაზე, თუ რატომ მუშაობს ამდენი ადვოკატი ასე ბევრს, მარტივია: საქმე ფულშია, სულელო! ის იწყება იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტებით, რომლებიც, როგორც ამერიკელების უმეტესობა, უფრო მატერიალისტები არიან, ვიდრე ოცდახუთი ან ოცდაათი წლის წინ იყვნენ. 1970 წელს კოლეჯში ჩასული სტუდენტების 39%-მა თქვა, რომ „ფინანსურად კარგად ყოფნა“ ან „არსებითი“ ან „ძალიან მნიშვნელოვანი“ ცხოვრებისეული მიზანი იყო; 1993 წელს ეს მაჩვენებელი, თითქმის, გაორმაგდა და

75% შეადგინა.¹⁷² ცხრამეტი შესაძლო ცხოვრებისეული მიზნიდან, რომელიც შესთავაზეს კოლეჯის სტუდენტებს, ყველაზე ხშირად ირჩევდნენ გამდიდრებას - უფრო ხშირად, ვიდრე „ბავშვების აღზრდა.“¹⁷³ ამიტომ გასაკვირი არ არის, რომ „[სამართლის] სტუდენტებს შორის ყველაზე სასურველი სამუშაო მაღალანაზღაურებად მსხვილ იურიდიულ ფირმაშია.“¹⁷⁴ სამართლის სტუდენტთა უდიდეს უმრავლესობას - მინიმუმ მათ, ვინც პრესტიჟულ სამართლის სკოლებში სწავლობს (ან კარგ ქულებს იღებს ნაკლებად პრესტიჟულ სკოლაში) - სურს მუშაობა დიდ ფირმაში დაიწყოს.¹⁷⁵ და მიზეზი, რის გამოც მათ სურთ დიდ ფირმაში მუშაობა არის ის, რომ დიდი ფირმები კარგ ხელფასს უხდიან.¹⁷⁶

¹⁷¹ იხ. Cynthia Fuchs Epstein, *Women In Law* 176 (2d Ed. 1993); Kronman, იხ. სქ. 127, At 273; Nelson, იხ. სქ. 110, At Xi; Bryant G. Garth, *Legal Education And Large Law Firms: Delivering Legality Or Solving Problems*, 64 *Ind. L.J.* 433, 433 (1989); Kaye, იხ. სქ. 136, At 113; Graham C. Lilly, *Law Schools Without Lawyers? Winds Of Change In Legal Education*, 81 *Va. L. Rev.* 1421, 1449 (1995); Mark C. Suchman, *Working Without A Net: The Sociology Of legal Ethics In Corporate litigation*, 67 *Fordham L. Rev.* 837, 837 N.1 (1998).

¹⁷² Myers & Diener, იხ. სქ. 37, At 12.

¹⁷³ იხ. წინა ციტირება.

¹⁷⁴ Roger E. Schechter, *Changing Law Schools To Make Less Nasty Lawyers*, 10 *Geo. J. Legal Ethics* 367, 386 (1996); იხ. ასევე *Pay For Class Of '97 Is \$63k But Money Isn't The Only Issue*, *Law Office Mgmt. & Admin. Rep.*, Feb. 1998, At 2, 2 [ამის შემდეგ *Pay For Class Of '97*] (აცხადებს, რომ დიდი იურიდიული ფირმიდან ოფერტის მიღება არის ის „ბუმბული, რომლის ქუდზე დამაგრებაც სტუდენტთა უმრავლესობას სურს“).

¹⁷⁵ მიჩიგანის სამართლის სკოლის 1991 წლის კურსდამთავრებულთა 81%-მა პირველად სამუშაო კერძო პრაქტიკაში დაიწყო; 46%-მა სამსახური დაიწყო ფირმაში, რომელსაც ჰყავდა 50 ადვოკატზე ნაკლები. იხ. *University Of Michigan Law School*, იხ. სქ. 73, At 6. ჰარვარდის სტატისტიკაც მსგავსია. იხ. Schiltz, იხ. სქ. 5, At 760 N.219.

¹⁷⁶ ეს არგუმენტი დიდი ფირმის ადვოკატებმა დაწერეს შეცვლილი სახელით „The Rodent“ გამოცემაში *Explaining The Inexplicable: The Rodent's Guide To Lawyers*:

სამართლის დიპლომი იძლევა ბევრ კარიერულ შესაძლებლობას, როგორიცაა სწავლება, კომპანიის შიდა იურისტად მუშაობა, საჯარო ინტერესის ან არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმოდგენა, მთავრობისათვის მუშაობა, სხვა ადვოკატებთან ერთად

პატარა ფირმის დაარსება, ან თქვენი პირადი ფირმის გახსნა. თუკი ყველაფერი დანარჩენი პირობები თანაბარი იქნება, სამართლის სტუდენტები ჩამოთვლილთაგან რომელიმე იურიდიულ სერვისში აირჩევენ მუშაობას.

ყველა სხვა პირობა ექვივალენტური არ არის, ვინაიდან დიდი ფირმები იხდიან ყველაზე მაღალ ხელფასებს ახალგაზრდა ადვოკატებისათვის. ამიტომ, იმის ნაცვლად, რომ დაფიქრდნენ თუ რა ტიპის იურიდიული კარიერა იქნება მათთვის ყველაზე შესაფერისი, სტუდენტთა უმრავლესობა იურიდიული ფირმის შიგნით ეძებს სამსახურს.

The Rodent, Explaining The Inexplicable: The Rodent's Guide To Lawyers 33-34 (1995); იხ. ასევე Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, გვ. 1637 (მიუთითებს, რომ „ბევრი სტუდენტი აცხადებს, რომ მაღალი ანაზღაურება, კორპორატიული ფირმების მიერ, არის ძირითადი მიზეზი თუ რატომაც ირჩევენ სამსახურს ამ სექტორში, ნაცვლად იმისა, რომ იმუშავონ მათი აზრით უფრო მომგებიან სამუშაოზე საჯარო სექტორში.“).

ეს ზოგადი მოსაზრება, რომ დიდი ფირმები უფრო კარგად იხდიან, ვიდრე სხვა იურიდიული დამსაქმებლები, სწორია. 1997 წელს საშუალო ხელფასი რასაც ფირმები 251 ან უფრო მეტი იურისტიტ სთავაზობდნენ პირველი წლის იურისტს არის 71,502\$ წლიურად. იხ. Margaret Cronin Fisk, *Stratospheric Salary Gap Reflects National Trend*, *Nat'l L.J.*, June 1, 1998, At B8, B1; Mark Hansen, *Big Pay Day For New Associates*, *A.B.A. J.*, Mar. 1998, At 25, 25; *Pay For Class Of '97*, იხ. სქ. 175, At 2. ამავე დროს, საშუალო ხელფასი, რასაც ფირმები 10 ან ნაკლები იურისტიტ პირველი წლის იურისტს სთავაზობენ არის 40,000 აშშ დოლარი და საწყისი ხელფასი დამწყები პოზიციებისათვის კორპორაციებში, მთავრობაში, იურიდიული სერვისების ორგანიზაციებში, და საჯარო ინტერესის ორგანიზაციებში, ზოგადად, მერყეობს

რა თქმა უნდა, სტუდენტები ამას უარყოფენ. სტუდენტებს, რომელთაგან ბევრი მოვიდა სამართლის სკოლაში, რათა შეესრულებინათ საზოგადოებრივი ინტერესების სამუშაო¹⁷⁷ - არ მოსწონთ იმის აღიარება, რომ ისინი „გაიყიდნენ“, ამიტომ მუდმივად ცდილობენ ჩამოაყალიბონ „რაციონალიზაცია, დასაბუთება, ახსნა და პასუხისმგებლობის უარყოფა“ დიდ ფირმაში მუშაობის გასამართლებლად.¹⁷⁸ ისინი ამტკიცებენ, რომ ნამდვილი მიზეზი, რის გამოც მათ სურთ დიდ ფირმაში წასვლა, არის ტრენინგი, ან საინტერესო და რთული სამუშაო, ან გამორჩეულად ნიჭიერ კოლეგებთან მუშაობის შანსი, ან სურვილი „ღიად დაიტოვონ თავიანთი ოფციები.“ ისინი გულისხმობენ, რომ უზარმაზარი ხელფასები მხოლოდ დამატებითი სტიმულია, მაგრამ არა ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტი. ან უხალისოდ აღიარებენ, რომ დიახ, ისინი ნამდვილად ეძებენ ფულს, მაგრამ არჩევანი არ აქვთ: სტუდენტური სესხის ვალის გამო, მათ უნდა მიიღონ სამუშაო, რაშიც წელიწადში 80,000 დოლარს გადაუხდიან. 60,000 აშშ დოლარი წელიწადში, უბრალოდ, არ იქნება საკმარისი.

ამ არგუმენტების უმეტესობა ეს არის სისულელე. როგორც ქვემოთ ვაჩვენებთ,¹⁷⁹ დიდი ფირმების თითქმის ყველა სავარაუდო არაფულადი უპირატესობა ან არ არსებობს ან ძალიან გადაჭარბებულია. უფრო მეტიც, ძალიან მცირეა იმ იურისტთა რიცხვი ვინც ვერ იცხოვრებდა კომფორტულად იმ თანხით, რასაც იხდიან უმეტესი კორპორაციები ან სამთავრობო უწყე-

ბები, როგორც არ უნდა იყოს მათი სტუდენტური სესხის დავალიანება.¹⁸⁰ სტუდენტები ეძებენ ფულს - მარტივად და გასაგებად.¹⁸¹ ნებისმიერი მსხვილი ფირმის პარტნიორი გეტყვით, რომ თუ მისი ფირმა პირველი წლის იურისტს სთავაზობს ხელფასს 69,000 აშშ დოლარს, ხოლო კონკურენტი ფირმა სთავაზობს მათ 72,000 აშშ დოლარს, ისინი, ვისაც არჩევანის საშუალება აქვს, აუცილებლად წავლენ კონკურენტთან, მაშინაც კი, თუ კონკურენტი მათ მოსთხოვს ყოველწლიურად 200 საათით მეტ მუშაობას.¹⁸²

მე ვხვდები, რომ ჩემი ნათქვამი ნამდვილად არ მოეწონებათ სტუდენტებს. მაგრამ ეს სიმართლე რომ არ ყოფილიყო, განა მსხვილი ფირმები სატენდერო ომებში ჩაერთვებოდნენ სამართლის სკოლის საუკეთესო კურსდამთავრებულების მისაზიდად? რა თქმა უნდა არა. მაგრამ მსხვილი ფირმები ყოველთვის ხვდებიან სატენდერო ომებში და, შედეგად, პირველი წლის იურისტების ხელფასებმა საოცარ ნიშნულებს მიაღწია.¹⁸³ 1997 წელს, 250-ზე მეტ იურისტთან ფირმებში პირველი წლის იურისტის საშუალო საწილის ხელფასი იყო \$71,502.¹⁸⁴ კალიფორნიის ზოგიერთ ფირმაში პირველი წლის იურისტები ახლა გამოიმუშავენ \$95,000-ს წელიწადში.¹⁸⁵ ხოლო 1997 წელს ზოგიერთმა ნიუ-იორკულმა ფირმამ დაარღვია ჯადოსნური \$100,000-იანი ბარიერი და დაიწყო ექვსნიშნა ხელფასის გადახდა პირველი წლის იურისტებისათვის, რომელთაგან ბევრს, რა თქმა უნდა, ჯერ არც კი ჰქონდა ჩაბარებული საადვოკატო გამოცდა.¹⁸⁶

25,000 აშშ დოლარიდან 60,000 აშშ დოლარამდე წლიურად. იხ. Fisk, იხ. სქ., At B8, Bli-B15.

¹⁷⁷ მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევის თანახმად: კურსდამთავრებულთა, თითქმის, მეოთხედმა სწავლა დაიწყო ყოველგვარი გეგმის გარეშე, თუ რას აპირებდნენ სწავლის დასრულების შემდეგ. მათგან კი, ვისაც გეგმა ჰქონდა, ნახევარს ჰქონდა მოლოდინი, რომ მუშაობას კერძო სექტორში დაიწყებდა, და დანარჩენების უმრავლესობა იმედოვნებდა, რომ სამსახურს დაიწყებდა საჯარო სექტორში, პოლიტიკაში ან იურიდიულ სერვისებში ... (რვა წლის შემდეგ, ანუ ხუთი წლის შემდეგ სწავლის დასრულებიდან, აბსოლუტური უმრავლესობა იმ სტუდენტებისა, ვინც კერძო პრაქტიკაში აპირებდა მუშაობის დაწყებას, ისევ იქ მუშაობს. თუმცა ასევე კერძო პრაქტიკითაა დაკავებული დიდი ნაწილი იმ სტუდენტებისა, ვისაც გეგმა საერთოდ არ ჰქონდა და

მცირე ნაწილი მათი, ვინც საჯარო სექტორში გეგმავდა კარიერის გაგრძელებას), University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 5.

¹⁷⁸ Robert Granfield, Making Elite Lawyers: Visions of Law At Harvard And Beyond 149 (1992).

¹⁷⁹ იხ. ქვედა ციტირება 295-312 და შესაბამისი ტექსტი.

¹⁸⁰ იხ. ქვედა ციტირება 329-37 და შესაბამისი ტექსტი.

¹⁸¹ იხ. NALP Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 13; Edward A. Adams & Bruce Balestier, As Associates' Pay Increases, 'Going Rate' Becomes History, N.Y.L.J., Aug. 19, 1996, At 1.

¹⁸² იხ. Bachman, იხ. სქ. 127, At 106.

¹⁸³ იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 56-57 (აღწერს კონკურენციას ნიუ იორკის ფირმებს შორის).

¹⁸⁴ იხ. Fisk იხ. სქ. 177, At B8.

¹⁸⁵ იხ. წინა ციტირება. At Bli.

¹⁸⁶ იხ. წინა ციტირება.

როგორც იზრდება პირველი წლის იურისტების ხელფასები, უფროსი იურისტების ხელფასებიც იმავე ტემპებით უნდა გაიზარდოს.¹⁸⁷ ბოლოს და ბოლოს, მეექვსე წლის იურისტს არ სურს მისი ანაზღაურება იყოს პირველ წლის იურისტზე ნაკლები. და რადგან უფროსი იურისტების ხელფასები იზრდება, უმცროსი პარტნიორების ხელფასებიც უნდა გაიზარდოს იმავე ტემპებით. არცერთ უმცროს პარტნიორს არ სურს ჰქონეს უფროს იურისტზე ნაკლები ანაზღაურება. და, რა თქმა უნდა, როგორც უმცროსი პარტნიორების ხელფასები იზრდება, ასევე იზრდება უფროსი პარტნიორების ხელფასები. როგორ უმკლავდებიან ფირმები ხელფასების ამ მუდმივად სპირალურ ზრდას? თეორიულად, მათ აქვთ ორი ვარიანტი:¹⁸⁸ პირველი, მათ შეუძლიათ გაზარდონ საზღაურის განაკვეთები.

იმის ნაცვლად, რომ გადაიხადონ, ვთქვათ, \$100 საათში პირველი წლის იურისტისათვის, მათ შეუძლიათ გადაიხადონ \$115 და ნაცვლად, მაგალითად, \$225-სა საათში უმცროსი პარტნიორების დროისთვის, მათ შეუძლიათ გადაიხადონ \$250. მეორეც, მათ შეუძლიათ უფრო მეტი საათი იმუშავონ კლიენტებზე. იმის ნაცვლად, რომ მოითხოვონ ნელინადში 2000 საათი მუშაობა პირველი წლის იურისტისაგან, მათ შეუძლიათ მოითხოვონ 2100 და იმის ნაცვლად, რომ მოითხოვონ უმცროსი პარტნიორებისგან ნელინადში 1900 საათი მუშაობა, მათ შეუძლიათ მოითხოვონ ნლიურად 1950 საათი მუშაობა.

თუმცა, რეალურად, ფირმებს მხოლოდ ერთი არჩევანი აქვთ: მათ კლიენტებზე უფრო მეტი საათი უნდა იმუშაონ. ადვოკატთა მომსახურების ბაზარი ძალიან კონკურენტუნარიანია.¹⁸⁹

¹⁸⁷ იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 56 (აღწერს თუ როგორ გამოიწვია პირველი წლის იურისტების სანყისი ხელფასების ცვლილებამ ნიუ იორკში უფროსი იურისტების და ნიუ იორკის გარეთ მყოფი ფირმების იურისტების ხელფასების ზრდა); North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 12 („ფირმები აჯაჭვებენ თავიანთ თავს (და მათში დასაქმებულ ადამიანებს) მაღალი საათობრივი მოთხოვნებით, რაც მომდინარეობს მაღალი სანყისი ხელფასებიდან და აქვს სპირალური ეფექტი სხვა იურისტების ხელფასებზე.“); Rhode, იხ. სქ. 136, At 308-10 (აღწერს თუ როგორ გამოიწვია პირველი წლის იურისტებისათვის ხელფასების მომატებამ სამუშაო მოცულობის და ხელფასების მატება სხვა იურისტებისათვის).

¹⁸⁸ მე გვერდით ვტოვებ ოფციას, რომ მიმდინარე ხარჯები შემცირდეს, მაგალითად, საკანცელარიო ნივთების უფრო იაფ ბრენდზე გადასვლა ან იაფიანი ჯანმრთელობის დაზღვევის შეძენა, ვინაიდან ამგვარი ზომების მიღებით ხარჯები დიდად არ დაიზოგება. მეტიც, მე განზე ვტოვებ „ღირებულების გადახდის“, ან „ალტერნატიული გადახდის“ ოფციებსაც, რომლებიც ადვოკატებს პირდება მიიღონ გაზრდილი კომპენსაცია დამატებითი მუშაობის გარეშე. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი სქემები დიდი განხილვის საგანია, იხ. მაგალითად, American Bar Assn, იხ. სქ. 108, At 15-18; Beyond The Billable Hour: An Anthology Of Alternative Billing Methods (Richard C. Reed Ed., 1989); Barbara Franklin, Alternative Billing: Flat Fees, „Value“ Bills Favored Over Hourly Rates, N.Y.L.J., Aug. 13, 1992, At 5, 5; Law Firm Billing: Clock's Running On Billable Hours, Nat'l L.J., Dec. 19, 1994, At C1, C1; მათი პრაქტიკაში დანერგვა ნაკლებად ხდება, და მათი წარმატება დადასტურებული არ არის, იხ. Hildebrandt, იხ. სქ. 104, At 7 (მიუთითებს, რომ „მიუხედავად ალტერნატიული

ბილინგის სქემებზე ამდენი საუბრისა, 75-80% იურიდიული ფირმების შემოსავლების მიიღება საათობრივი სამუშაოს კეთებით“); Franklin, იხ. სქ., At 5 (დაასკვნის, რომ „ადვოკატები რომლებიც ექსპერიმენტებს აკეთებენ სხვაგვარი ანაზღაურების სქემებზე, აცხადებენ რომ ძალიან ადრეა რაიმე დასკვნის გამოტანა ან იმის თქმა, რომ შემოსავლები შემცირდა“); Randall Samborn, Vanguard Of A Fee Revolt: Fred Bartlit's new Litigation Boutique Is Betting The House On How It Charges For Its Work, Nat'l L.J., Apr. 4, 1994, At A1, A1 (აღმოაჩინა, რომ „ალტერნატიული გადახდის სისტემები ბევრ ფირმაში დღემდე ბუნდოვანი რჩება, ექსპერიმენტები, უმრავლეს შემთხვევაში, წარმოადგენს სერვისის დაბალ ფასად გაყიდვას, როდესაც ადვოკატები თანხმდებიან შეიმცირონ შემოსავლები საათობრივი სამუშაოს ცვლილების გარეშე“); Dale H. Seamans, Is Time Running Out For The Hourly Rate?, Mass. Law. Wely., Nov. 11, 1996, At B3, B3 („ალტერნატიული გადახდა ... ნაცადია უმრავლეს იურიდიულ ფირმებსა და კორპორატიულ ბორდის კაბინეტებში, თუმცა ზოგიერთი მკვლევარი აცხადებს, რომ პროცესი ძალიან ნელა მიმდინარეობს იმისათვის, რათა პრაქტიკად იქცეს. მიუხედავად ძალიან კონკურენტული ბაზრისა, საათობრივი ანაზღაურება კვლავ ინარჩუნებს აქტუალობას.“). საათობრივი გადასახადი „რჩება იურიდიული პროფესიის ძირითად შემოსავლად.“ წინა ციტირება. იხ. ასევე, Richard C. Reed, Billing Innovations: New Win-Win Ways To End Hourly Billing 99 (1996) (მიუთითებს, რომ „საათობრივი ანაზღაურება რჩება ამერიკული იურიდიული ფირმებისათვის დომინანტ გადახდის სისტემად (ანაზღაურების 77%)“).

¹⁸⁹ იხ. Schiltz, იხ. სქ. 5, At 741.

ადვოკატთა რაოდენობის არსებითად გაზრდასთან ერთად,¹⁹⁰ კლიენტებზე შეჯიბრიც გახდა მძაფრი. კლიენტებს სურთ, რომ მიიღონ კარგი მომსახურება რაც შეიძლება დაბალ ფასად.¹⁹¹ ისინი ასევე მოითხოვენ, რომ ხარჯების შესამცირებლად იურისტებმა მინიმუმამდე დაიყვანონ დრო, რომელსაც ისინი უთმობენ თითოეულ დოკუმენტზე მუშაობას. თუ კლიენტები ვერ მიიღებენ იმას, რაც სურთ, ისინი თავიანთ ბიზნესს გადაიტანენ ათასობით სხვა ადვოკატზე, რომლებიც სიამოვნებით მიიღებენ გამონევენას.¹⁹² სპირალურად მზარდი ხელფასების გადასახდელად ანაზღაურების ტარიფების გაზრდა, ფირმების უმეტესობისათვის, უბრალოდ, არ წარმოადგენს რეალურ არჩევანს. შედეგად, ფირმები იღებენ დამატებით ფულს, რათა გადაიხადონ სპირალურად მზარდი ხელფასები მხოლოდ იმ გზით, რაც შეუძლიათ: ისინი უფრო მეტ საათს მუშაობენ. ყველამ მეტი უნდა იმუშაოს, რათა შესაძლებელი გახდეს მაღალი ხელფასების გადახდა. და როცა ხელფასები კვლავ გაიზრდება, ყველას კიდევ უფრო მეტი შრომა მოუწევს. იურისტთა კომპენსაცია გაიზარდა 1000%-ით ბოლო ოცდაათი წლის განმავლობაში, ხოლო ნამუშევარი საათების განაკვეთები გაიზარდა, მხოლოდ, 400%-ით.¹⁹³ ცხადია, „სადვოკატო ფირმები გაზრდილ ხელფასებს იხდიდნენ სამუშაო

საათების მომატებით და არა მაღალი ტარიფების დანესებით.“¹⁹⁴

მე გამოვტოვე ერთ დეტალს - მნიშვნელოვანი დეტალი, რომლის შესახებაც უნდა იცოდეთ, თუ გეგმავთ შეუერთდეთ დიდ იურიდიულ ფირმას (ან ფირმას, რომელიც მოქმედებს, როგორც დიდი იურიდიული ფირმა). დიდი ფირმის პარტნიორებს მეტი ფულის გამომუშავების მესამე ვარიანტი აქვთ. ეს ვარიანტი მოიცავს იმას, რასაც დიდი ფირმის პარტნიორები ევფემისტურად მოიხსენიებენ, როგორც „ბერკეტს“. მე ამას „თაღლითობას“ ვუწოდებ.¹⁹⁵ რიჩარდ აბელი მას „ექსპლუატაციას“ უწოდებს.¹⁹⁶ ექსპლუატაციის პირი თქვენ ხართ.

მიღებული სტანდარტია, რომ უმსხვილესი ფირმების წამყვანი პარტნიორები იღებენ წელიწადში 2 მილიონ დოლარზე მეტს.¹⁹⁷ ზოგიერთ ფირმაში, თითო პარტნიორის მოგება უახლოვდება ან აღემატება 2 მილიონ დოლარს წელიწადში,¹⁹⁸ რაც ნიშნავს, რომ ზოგიერთ პარტნიორს 2 მილიონ დოლარზე მეტს უხდიან (რადგან მოგება თანაბრად არ იყოფა პარტნიორებს შორის). არცერთ ამ მაღალანაზღაურებად პარტნიორს არ შეუძლია პირადად გამოიმუშაოს იმდენი საათი, რომელიც აუცილებელია ამგვარი შემოსავლის მისაღებად.

ის პარტნიორიც კი, რომელიც წელიწადში 2000 საათს მუშაობს და საათში 500 დოლარ

¹⁹⁰ ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციის მიხედვით, ადვოკატთა რიცხვი აშშ-ში გაიზარდა 221,605-დან 1951 წელს (ყოველი 695-ე ამერიკელიდან ერთი) 805,872 -მდე 1991 წელს (ყოველი 313 ამერიკელიდან ერთი), და მოსალოდნელია, რომ გაიზრდება 1,005,842-მდე 2000 წლისათვის (ყოველი 267 ამერიკელიდან ერთი). იხ. Barbara A. Curran, American Bar Assn, Women In The Law: A Look At The Numbers 7 (1995); Section Of Legal Educ. & Admissions To The Bar, American Bar Ass'n, Legal Education And Professional Development-An Educational Continuum 15 (1992). შრომის სტატისტიკის ბიურო იტყობინება იგივე ზრდას ადვოკატთა საერთო რაოდენობისა და ადვოკატთა პროცენტულობისა ზოგად პოპულაციასთან მიმართებით. იხ. Silberman, იხ. სქ. 7, At 610-11.

¹⁹¹ იხ. Sarat, იხ. სქ. 123, At 829.

¹⁹² იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 50; Kronman, იხ. სქ. 127, At 276-77; Section Of Legal Educ. & Admissions To The Bar, იხ. სქ. 191, At 78-79; Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 704; Gordon, იხ. სქ. 125, At 717; Holmes, იხ. სქ. 55, At 380.

¹⁹³ იხ. Ross, იხ. სქ. 138, At 2.

¹⁹⁴ წინა ციტირება. იხ ასევე North Carolina Barass'n, იხ. სქ. 23, At 12.

¹⁹⁵ იხ. Ronald J. Gilson & Robert H. Mnookin, Coming Of age In A Corporate law Firm: The Economics Of Associate Career patterns, 41 Stan. L. Rev. 567, 584 (1989); Peter D. Sherer, Leveraging Human Assets In Law Firms: Human Capital Structures And Organizational Capabilities, 48 Indus. & Lab. Rel. Rev. 671, 672 (1995).

¹⁹⁶ Richard L. Abel, American Lawyers 193 (1989).

¹⁹⁷ იხ. მაგალითად, John E. Morris, What It Means To Have A Good Year At Skadden, Arps, Am. Law., July/Aug. 1997, At 13, 13 (ჩამოთვლის 16 პარტნიორს ფირმებში Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom, რომლებმაც 1996 წელს 1.5 მილიონი აშშ დოლარი გამოიმუშავეს).

¹⁹⁸ იხ. Anna Snider, Survey Shows Wachtell With Highest Profits, N.Y.L.J., July 1, 1998, At 1, 1 (იტყობინება, რომ საშუალო პარტნიორის შემოსავალი აღემატება 1 მილიონ აშშ დოლარს ნიუ იორკის ცხრა იურიდიულ ფირმაში და 2 მილიონ აშშ დოლარს ნიუ იორკის ერთ იურიდიულ ფირმაში 1997 წელს).

ანაზღაურებას იღებს, „რომელთაგანაც ორივე რიცხვი არის ის მაქსიმუმი, რაც ფიზიკურად და ეკონომიკურად შესაძლებელია“, გამოიმუშავენ მხოლოდ 1 მილიონ აშშ დოლარის შემოსავალს, „რომლის დიდი ნაწილი მოხმარდება ხარჯებს.“¹⁹⁹ მაშ, როგორ შეუძლიათ დიდი ფირმის პარტნიორებს სახლში ორმაგი, სამმაგი ან ოთხმაგი შემოსავალი მიიღონ? მათ შეუძლიათ ამის გაკეთება, რადგან პარტნიორის კომპენსაცია ასახავს არა მხოლოდ იმ შემოსავალს, რომელსაც თავად პარტნიორები გამოიმუშავენ, არამედ „იმ დამატებით მოგებას, რასაც იურიდიული ფირმები იურისტებისგან იღებენ.“²⁰⁰ ალექს ჯონსონი აზრს უფრო დრამატულად აყალიბებს: „ახალი იურისტების სისხლი და ოფლი ავსებს ფირმის უფროსი წევრების ჯიბეებს.“²⁰¹

ფაქტობრივად, ისე ხდება, რომ დიდი იურიდიული ფირმა „ყიდულობს იურისტის დროს საბითუმო ფასში და ყიდის მას საცალო ფასად.“²⁰² ეს ყველაფერი შემდეგნაირად მუშაობს:²⁰³ როგორც ახალ იურისტს დიდ იურიდიულ ფირმაში, თქვენ გადაგიხდიან, დაახლოებით, იმის მესამედს, რასაც თქვენ სთავაზობთ იურიდიულ ფირმას.²⁰⁴ თუკი თქვენ იმუშავებთ, მაგალითად, 2000 საათს, საათში 100 აშშ დოლარიანი განაკვეთით, თქვენ იურიდიული ფირმისათვის შემოსავალს გამოიმუშავენ 200,000 აშშ დოლარის ოდენობით. ამ თანხის ნახევარი - 70,000 აშშ დოლარი ან რამე მსგავსი - გადახდილი იქნება თქვენთვის, როგორც ხელფასი. კიდევ ერთი მესამედი წავა ფირმის ხარჯების გადახდაზე. ბოლო მესამედი კი ფირმის პარტნიორების ჯიბეებში მოხვდება. ფირმები ფულს შოულობენ იურისტებისგან. ამიტომაც არის მსხვილი ფირმების ინტერესებში, რომ დაიქირაონ უამრავი იურისტი და ძალიან ცოტა მათგანი გახდეს პარტნიორი. რაც უფრო მეტი იურისტია, მით მეტ მოგებას გაიყოფენ პარტნიორები,²⁰⁵ და რაც

უფრო ნაკლები პარტნიორია, მით უფრო დიდია თითოეული პარტნიორის წილი.

მას შემდეგ, რაც გახდებით პარტნიორი (თქვენი შანსი პარტნიორად გახდომისა არის ათიდან ერთი),²⁰⁶ თქვენ მაინც იქნებით ექსპლუატირებული, თუმცა ოდნავ ნაკლებად. თქვენ შეგიძლიათ სახლში წაიღოთ 40% ან მეტი იმისა, რაც თქვენ შემოიტანეთ ფირმაში, როგორც უმცროსმა პარტნიორმა. თქვენი წილი თანდათან გაიზრდება ფირმაში თქვენი პოზიციის ზრდასთან ერთად. რაღაც მომენტში, თქვენ მიაღწევთ ბალანსს - ანუ, თქვენ სახლში დაახლოებით იმას წაიღებთ, რაც შემოიტანეთ ფირმაში, მინუს თქვენი წილი ფირმის ხარჯებში. და თუ საკმარისად დიდხანს დაიცდით, ერთ დღეს მიაღწევთ იურიდიული ფირმის დიდ ნირვანას: სახლში წაიღებთ იმაზე მეტს, ვიდრე ფირმაში შემოიტანთ (მინუს თქვენი წილი ხარჯებში). თქვენ გახდებით ექსპლუატატორი, ნაცვლად ექსპლუატირებულისა.

თქვენთვის არ უნდა იყოს სიურპრიზი ის, რომ რაც უფრო დიდია იურიდიული ფირმა, მით მეტი ბერკეტი აქვს მას.²⁰⁷ საშუალო პროპორცია იურისტისა და პარტნიორის ხელფასებს შორის არსებითად განსხვავებულია: 0.33 - აშშ-ს ჩრდილო-აღმოსავლეთის რეგიონში არსებულ 75 ან ნაკლებ იურისტიან იურიდიულ ფირმებში და 1.50 - იმავე რეგიონის 75 ან მეტი იურისტიან იურიდიულ ფირმებში.²⁰⁸ ზოგადად, ეს პროპორცია იზრდება იურიდიული ფირმის ზომის ზრდასთან ერთად.²⁰⁹ მთელი ქვეყნის მასშტაბით საშუალო პროპორცია არის 0.51 - რვა და უფრო ნაკლებ იურისტიან ფირმებში, 0.66 - 21-დან 40 იურისტიან ფირმებში, 0.75 - 41-დან 74 იურისტიან იურიდიულ ფირმებში, და 0.93 - 75 და მეტ იურისტიან იურიდიულ ფირმებში.²¹⁰ შედეგად, დიდი და პატარა იურიდიული ფირმების ბერკეტებს შორის არსებითი განსხვავებით აიხ-

¹⁹⁹ Abel, იხ. სქ. 197, At 191.

²⁰⁰ წინა ციტირება. At 192; იხ. ასევე D'alemberte, იხ. სქ. 6, At 10.

²⁰¹ Johnson, იხ. სქ. 114, At 1250-51.

²⁰² Nelson, იხ. სქ. 110, At 77.

²⁰³ იხ. Abel, იხ. სქ. 197, At 192; Nelson, იხ. სქ. 110, At 77.

²⁰⁴ იხ. Abel, იხ. სქ. 197, At 192.

²⁰⁵ იხ. Gilson & Mnookin, იხ. სქ. 196, At 585.

²⁰⁶ იხ. Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, At 1603.

²⁰⁷ იხ. Abel, იხ. სქ. 197, At 191.

²⁰⁸ იხ. Altman Weil Pensa, იხ. სქ. 145, At V-3.

²⁰⁹ იხ. Abel, იხ. სქ. 197, At 191.

²¹⁰ იხ. Altman Weil Pensa, იხ. სქ. 145, At V-3. მარკ გალანტერის და თომას პალაის მიხედვით დიდი ფირმები დროთა განმავლობაში უფრო და უფრო მეტად ფინანსურად მოტივირებულები გახდნენ. იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 59.

სწავლა ის ფაქტი, რომ დიდი იურიდიული ფირმის პარტნიორებს დრამატულად უფრო მეტი შემოსავალი აქვთ, ვიდრე პატარა იურიდიული ფირმის ადვოკატებს. 1995 წელს, 75 და მეტი იურისტიან ფირმებში პარტნიორის საშუალო შემოსავალი იყო 190,408 აშშ დოლარი, რაც, თითქმის, 42%-ით აღემატება რვა ან ნაკლები იურისტის მქონე ფირმებში პარტნიორის საშუალო შემოსავალს.²¹¹ (შედარებისთვის, იურისტის საშუალო ხელფასი 75 და მეტი იურისტიან ფირმებში იყო 76,263 აშშ დოლარი, მხოლოდ 12%-ით უფრო მეტი, ვიდრე 8 ან უფრო ნაკლებ იურისტიან ფირმებში).²¹² ასეთი დიდი განსხვავება დიდ და პატარა იურიდიულ ფირმებს შორის არ შეიძლება აიხსნას, მხოლოდ, საათობრივი განაკვეთების, სამუშაო საათებისა და იურიდიული მომსახურების ხარისხით.²¹³ რეალურად, ეს არის თაღლითური სქემის შედეგი.

მაშასადამე, ეს არის ცხოვრება დიდ ფირმაში: კლიენტების ინტერესებშია, რომ უფროსი პარტნიორები მუშაობენ არაადამიანური საათების განმავლობაში, ყოველწლიურად და მუდმივად ნერვიულობდნენ თავიანთი ბიზნესის შენარჩუნებაზე. და უფროსი პარტნიორების ინტერესებშია, რომ უმცროსმა პარტნიორებმა ყოველწლიურად იმუშაონ არაადამიანური საათების განმავლობაში და მუდმივად ფიქრობდნენ ძველი კლიენტების შენარჩუნებასა და ახალი კლიენტების მოზიდვაზე. უმცროსი პარტნიორების ინტერესებშია, რომ უფროსმა იურისტებმა იმუშაონ არაადამიანური საათების განმავლობაში, ყოველწლიურად და მუდმივად ეცადონ ძველი კლიენტების შენარჩუნებას, ახალი კლიენტების მოზიდვას და პარტნიორად გახდომას. და რაც მთავარია, ყველას ინტერესებში შედის, რომ პროფესიის უახლესი წევრები - უმცროსი იურისტები მზად იყვნენ იმუშაონ არაადამიანური რაოდენობის საათების განმავლობაში, ყოველწლიურად და მუდმივად ფიქრობდნენ ყველაფერზე - ძველი კლიენტების შენარჩუნებაზე, ახალი კლიენტების მოზიდვაზე და პარტნიორად

გახდომაზე და სამუშაო საათების გეგმის შესრულებაზე.²¹⁴ შედეგი? ხანგრძლივი საათები, დიდი ხელფასები და ერთ-ერთი ყველაზე არაჯანსაღი და უბედური პროფესია დედამიწაზე.

C. „თამაში“

თუმცა, აქ ყველაფერი რიგზე არ უნდა იყოს. ეს ყველაფერი ძალიან ალოგიკურია. როგორც უკვე აღვნიშნე, პროფესია, რომელსაც თქვენ ეს-ესაა შეუერთდებით, აბსოლუტურად გაგიჟებულია ფულზე. „ფული იურიდიული პრაქტიკისათვის მხოლოდ შემთხვევითი დამატება არ არის, ის ამ პრაქტიკის შუაგულშია.“²¹⁵ ფული არის, ფაქტობრივად, ყველაფრის საფუძველი, რაც იურისტებს არ მოსწონთ თავიანთ პროფესიაში: ხანგრძლივი საათები, კომერციალიზაცია, უზარმაზარი ზენოლა კლიენტების მოზიდვისა და შენარჩუნებისათვის, ძლიერ კონკურენტული ბაზარი, კოლეგიურობისა და ერთგულების ნაკლებობა პარტნიორებს შორის, პროფესიის ცუდი საჯარო იმიჯი და თუნდაც ცივილურობის ნაკლებობა. ამ პრობლემებიდან თითქმის ყველა აღმოიფხვრება ან არსებითად მაინც შემცირდება, თუ იურისტები უბრალოდ მზად იქნებიან ნაკლები ფული გამოიმუშაონ. ჩრდილოეთ კაროლინას ადვოკატთა ასოციაციამ ზუსტად ასე თქვა: „მცდარი შეხედულება ფულზე, როგორც პრაქტიკის ერთადერთ მიზანზე, წარმატების და თვითშეფასების ერთადერთ საზომზე, პირდაპირ და ირიბად პასუხისმგებელია პრაქტიკაში არსებულ ბევრ პრობლემაზე.“²¹⁶

მოსაზრება, რომ ადვოკატებს შეუძლიათ იცხოვრონ შედარებით ნაკლები შემოსავლით, არ არის აბსურდული. 1994 წელს ამერიკელი მამაკაცების საშუალო წლიური შემოსავალი იყო 31,612 აშშ დოლარი; ქალებისათვის ეს რიცხვი

²¹¹ იხ. Altman Weil Pensa, იხ. სქ. 145, At 1v-6.

²¹² იხ. წინა ციტირება.

²¹³ იხ. Abel, იხ. სქ. 197, At 193-94.

²¹⁴ იხ. Frenkel Et Al. იხ. სქ. 120, At 704 (აღწერს დიდ ფირმებში, რომლებსაც მზარდი კონკურენციის

გამკლავება უხდებათ „ფირმის გარშემო არსებული გაურკვევლობა როგორ აისახება ქვედა რგოლზე.“).

²¹⁵ American Bar Assn, იხ. სქ. 108, At 12.

²¹⁶ North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 9.

შეადგენდა 23,265 აშშ დოლარს.²¹⁷ 1995 წელს საშუალო წლიური შემოსავალი ყველა ზომის იურიდიულ ფირმაში იყო 168,751 აშშ დოლარი.²¹⁸ ყოველი მეოთხე პარტნიორი კი გამოიმუშავებდა, საშუალოდ, 230,133 აშშ დოლარს.²¹⁹ უდიდეს იურიდიულ ფირმებში (მათ, ვისაც დასაქმებული ჰყავს 75 და უფრო მეტი იურისტი), პარტნიორთა საშუალო წლიური შემოსავალი იყო 190,408 აშშ დოლარი, და დიდი იურიდიული ფირმების პარტნიორთა მეოთხედის შემოსავალი აღემატებოდა 261,425 აშშ დოლარს.²²⁰ თუნდაც ყველაზე პატარა იურიდიულ ფირმებში (8 ან უფრო ნაკლები ადვოკატით), პარტნიორთა საშუალო შემოსავალი იყო 134,294 აშშ დოლარი და მეოთხედმა გამოიმუშავა, საშუალოდ, 216,399 აშშ დოლარი.²²¹ აღნიშნული რიცხვები ასახავს 1995 წლის რეალობას; მიუხედავად იმისა, რომ შემდგომი წლებისათვის მსგავსი მონაცემები არ არსებობს, ჩვენთვის ცნობილია, რომ იურიდიული ფირმების პარტნიორთა შემოსავალი არსებითად გაზრდილია 1996 და 1997 წლებში.²²²

იმ იურიდიულ ფირმებში, რომლებიც აკმაყოფილებენ „Am Law 100“-ს კრიტერიუმებს,²²³ პარტნიორის საშუალო მოგება გაიზარდა 587,000 აშშ დოლარამდე 1997 წელს.²²⁴ ვერ ვიტყვით, რომ ადვოკატებს არ აქვთ საკმარისი შემოსავალი.

იმის პარალელურად, რომ ადვოკატებს ფანტასტიკური შემოსავლები აქვთ, ძალიან ბევრი უკმაყოფილოა საკუთარი პროფესიული ცხოვრებით,²²⁵ და მათი ყველაზე დიდი წუხილი უკავშირდება ხანგრძლივ სამუშაო საათებს.²²⁶ ადვოკატებს შეუძლიათ გაცილებით დიდი დრო დაუთმონ სამსახურის გარეთ ცხოვრებას, თუკი ისინი დათანხმდებიან შემოსავლების, შედარებით, მცირე ოდენობით შემცირებას. მაგალითად, განვიხილოთ პარტნიორი, რომელიც წლიურად 2000 საათს მუშაობს კლიენტებისათვის და

მისი ანაზღაურება შეადგენს 200,000 აშშ დოლარს. თუკი ვივარაუდებთ, რომ ნამუშევარი საათების 20%-ით შემცირება ხელფასის პირდაპირპროპორციულად, 20%-ით შემცირებას ნიშნავს, მაშინ (ეს, სავარაუდოდ, აბსოლუტურად ზუსტი არ არის, თუმცა ძალიან ახლოსაა რეალობასთან ჩვენი მსჯელობის მიზნებისათვის) ეს ადვოკატი შეძლებს 40,000 აშშ დოლარის შემოსავალი გაცვალოს 600 საათში, რომელიც მას სამსახურის გარეთ გაუჩნდება (იმ ვარაუდით, რომ სამი საათი მუშაობა ნიშნავს კლიენტისათვის ორი საათის თანხის გადახდას).²²⁷

ჩვენს ჰიპოთეტურ პარტნიორს აქვს არჩევანის საშუალება: მას შეუძლია გამოიმუშაოს 200,000 აშშ დოლარი წლიურად და იმუშაოს ღამეების განმავლობაში, ყოველკვირეულად, რუტინულად, ადგეს დილით ადრე, სანამ მისი შვილები გაიღვიძებენ, წავიდეს სამსახურში, სადილი საკუთარ სამუშაო მაგიდაზე შეჭამოს, სამსახური დატოვოს გვიან, მანქანიდანვე შეიძინოს საკვები Taco Bell-ში და დაბრუნდეს სახლში გვიან, რათა ღოყაზე აკოცოს მძინარე შვილებს. ან, მას შეუძლია წლიურად გამოიმუშაოს 160,000 აშშ დოლარი და იმუშაოს გაცილებით ნაკლები ღამის და შაბათ-კვირის განმავლობაში. მას შეუძლია დრო საკუთარ მეუღლესთან გაატაროს, იყოს მშობელი საკუთარი შვილებისათვის, სასიამოვნო დრო გაატაროს საკუთარი მეგობრების წრეში, დაკავდეს ჰობით, განახორციელოს სამოხალისეო სამუშაო, რეგულარულად ივარჯიშოს და, ზოგადად, ჰქონდეს დაბალანსებული ცხოვრება, რა პირობებშიც ის კვლავ შეძლებს წლიურად 160,000 აშშ დოლარის შემოსავლის მიღებას. თუკი ყველა ეს ადვოკატი, რომელიც წლიურად 160,000 აშშ დოლარის შემოსავალს იღებს, დაჯდება და საკუთარ თავს კითხვას დაუსვამდა „რა უფრო გამაბედნიერებდა და გააუმჯობესებდა ჩემს ჯანმრთელობას: დამატებითი 40,000 აშშ დოლარი შემოსავალი

²¹⁷ იხ. Bureau Of The Census, U.S. Dept Of Commerce, Statistical Abstract Of The United States 1996, At 469 Tbl.725 (116th Ed. 1996)

²¹⁸ იხ. Altman Weil Pensa, იხ. სქ. 145, At Iv-3.

²¹⁹ იხ. წინა ციტირება.

²²⁰ იხ. წინა ციტირება, At 1v-6.

²²¹ იხ. წინა ციტირება.

²²² იხ. Fisk, იხ. სქ. 177, At B8.

²²³ ყოველწლიურად, ივლისი/აგვისტოს ნომერში, American Lawyer აქვეყნებს დეტალურ ფინანსურ ინფორმაციას 100 უმსხვილესი ამერიკული იურიდიული ფირმის შესახებ - „Am Law 100.“

²²⁴ იხ. Morris, იხ. სქ. 158, At 5.

²²⁵ იხ. იხ. სქ. Part I.B.

²²⁶ იხ. იხ. სქ. Part II.B.

²²⁷ იხ. იხ. სქ. 166 და შესაბამისი ტექსტი.

(რაც გადასახადების შემდეგ იქნება, დაახლოებით, 25,000 აშშ დოლარი) თუ 600 საათი იმის კეთება, რაც მე ყველაზე მეტად მიყვარს?“, ძალიან რთულია დაიჯერო, რომ ბევრი მათგანი ფულს აირჩევდა.

თუმცა, ბევრი მათგანი, მართლაც, ფულის სასარგებლოდ აკეთებს არჩევანს. ათასობით ადვოკატი ნებაყოფლობით უარს ამბობს ჯანსაღ, ბედნიერ, დაბალანსებულ ცხოვრებაზე და ირჩევს ნაკლებად ჯანმრთელ, ნაკლებად ბედნიერ და სამსახურით დომინირებულ ცხოვრებას. და ისინი ამას მხოლოდ იმისათვის აკეთებენ, რათა მიიღონ ქვეყნის საშუალო შემოსავალზე 7-ჯერ და 8-ჯერ მეტი ანაზღაურება, ნაცვლად იმისა, რომ მიიღონ 5-ჯერ ან 6-ჯერ უფრო მეტი ანაზღაურება. რატომ? ადვოკატები, უბრალოდ, ხარბები არიან?

შეიძლება ითქვას, რომ ზოგიერთი ადვოკატი მართლაც ხარბია, თუმცა საკითხი გაცილებით უფრო რთულადაა. ერთია, რომ ადვოკატები ამგვარად არ აზროვნებენ. ისინი საკუთარ ცხოვრებას გიჟურად არ აღიქვამენ. ადვოკატები ამ ყველაფერს ვერ ამჩნევენ. ადვოკატები არ ფიქრობენ ლოგიკურად თუ რატომ არის მათი ცხოვრება ისეთი, როგორიც არის, ისევე, როგორც ბიზონები არ ფიქრობენ ლოგიკურად რატომ დარბიან ჯოგებად აქეთ-იქეთ. ეს არის ძირითადი მიზეზი, რის გამოც მე გადავწყვიტე ამ სტატიის დაწერა: მე ვიმედოვნებ, რომ თქვენც დასხდებით და დაფიქრდებით თქვენს ცხოვრებაზე მანამ, სანამ თქვენც ბიზონივით ჯოგურ რბოლაში მოჰყვებით.

თუმცა, რაც მთავარია, ჩემი ანალიზის ხარვეზი არის ის, რომ ვარაუდობს, რომ მიზეზი, რის გამოც იურისტები საკუთარ თავს უბიძგებენ ამდენი ფულის შოვნას, არის თავად ფული. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ჩემი ანალიზი ვარაუდობს, რომ მიზეზი, რის გამოც იურისტებს სურთ მეტი ფულის გამომუშავება, არის ის, რომ მათ სურთ მეტი ფულის დახარჯვა და სიამოვნება იმით, რასაც ფულით იყიდებიან. ამ პირობების

გათვალისწინებით, იურისტების უმეტესობისთვის აზრი არ აქვს 600 საათის ცხოვრების დათმობას იმის სანაცვლოდ, რომ \$160,000-იან ხელფასზე კიდევ დამატებითი 40000 დოლარი მიიღონ. თუმცა, უნდა გესმოდეთ, რომ ძალიან ცოტა ადვოკატი მუშაობს ექსტრემალურად ბევრს მხოლოდ იმიტომ, რომ მათ ფული ესაჭიროებათ. ისინი ამას სხვა მიზეზით აკეთებენ.

დიდი იურიდიული ფირმების ადვოკატები, ზოგადად, ძალიან კონკურენტული და, ამავდროულად, დაუცველი ადამიანთა ჯგუფია. უმეტესი მათგანი მთელ ცხოვრებას ატარებს შეჯიბრში და იმ თამაშების მოგებაში, რაც მათთვის სხვა ადამიანებმა გამოიგონეს. პირველ რიგში, ისინი ერთმანეთს ეჯიბრებიან საუკეთესო კოლეჯში მოსახვედრად. შემდეგ, ისინი ცდილობენ LSAT-ის ტესტებში საუკეთესო ნიშნების მიღებას. შემდეგ ისინი ერთმანეთს ეჯიბრებიან სამართლის პრესტიჟულ სკოლაში მოსახვედრად. შემდეგ ისინი ერთმანეთს ეჯიბრებიან საუკეთესო ქულების მიღებისათვის. შემდეგ ისინი ცდილობენ, რომ გახდნენ სამართლის სკოლის იურიდიული ჟურნალის რედაქტორები. შემდეგ ისინი ერთმანეთს ეჯიბრებიან გახდნენ მოსამართლის თანაშემწეები.²²⁸ შემდეგ ისინი ერთმანეთს ეჯიბრებიან მუშაობა დაიწყონ დიდ იურიდიულ ფირმაში.²²⁹

და როდესაც ისინი საბოლოოდ მოხვედებიან დიდ იურიდიულ ფირმაში, შემდეგ რა იქნება? ისინი შეწყვეტენ შეჯიბრს? ისინი შეწყვეტენ საკუთარი თავის სხვებისათვის შედარებას? რა თქმა უნდა არა. ისინი განაგრძობენ შეჯიბრს, რათა კლიენტებზე უფრო მეტი საათი იმუშავონ, მოიზიდონ უფრო მეტი კლიენტი, მოიგონ მეტი საქმეები და მონაწილეობა მიიღონ უფრო მეტ ტრანზაქციაში. ისინი თამაშს თამაშობენ. და ფული არის ამ თამაშის ანგარიშის მაჩვენებელი.

როგორ ფიქრობთ, რატომ არის, რომ სამოცი წლის ადვოკატი, რომელსაც საბანკო ანგარიშზე მილიონობით აშშ დოლარი უდევს, წლიუ-

²²⁸ იხ. ზოგადად Note, Making Docile Lawyers: An Essay On The Pacification Of Law Students, 111 Harv. L. Rev. 2027 (1998).

²²⁹ იხ. D'alemberte, იხ. სქ. 6, At 13 („სტუდენტებს, რომლებსაც როგორც წესი ძალიან ნიჭიერი გონება და

კონკურენტული ხასიათი აქვთ, სამართლის სკოლა უგზავნის მესიჯს ღირებულებების შესახებ. ეს მესიჯი არის ის, რომ წარმატებისკენ გზა - გამარჯვების ფორმულა - არის დიდ ფირმაში სამსახურის დაწყება.“).

რად, კვლავ, 2200 საათი მუშაობს? როგორ ფიქრობთ, რატომ არის, რომ ადვოკატები, რომელთა შვილებსაც აქვთ ყველაფერი, რისი ყიდვაც ფულით შესაძლებელია, მაგრამ რომლებსაც თავიანთი მშობლების დრო და ყურადღება სჭირდებათ, ხოლო მშობლები კვლავ აგრძელებენ ღამეების და შაბათ-კვირის უმრავლესობის ოფისებში გატარებას და, ამავდროულად, ქალაქის საუკეთესო ფსიქოლოგებს თანხებს უხდიან თავიანთი შვილების მომსახურებაში? როგორ ფიქრობთ, რატომ მოხდა, რომ ჩემი ერთ-ერთი ნაცნობი პარტნიორი განრისხდა მხოლოდ იმის გამო, რომ წლის ბოლოს მისმა ბონუსმა შეადგინა 400,000 აშშ დოლარი, ხოლო მისი კონკურენტი პარტნიორის ბონუსმა შეადგინა 425,000 აშშ დოლარი? როგორ ფიქრობთ, რატომ მოხდა, რომ ჩემი ნაცნობი მეორე ადვოკატი (რომელიც წლიურად 1 მილიონ აშშ დოლარს გამოიმუშავებს) ძალიან ახლოს იყო ფირმის დატოვებასთან მხოლოდ იმიტომ, რომ მან დავა წააგო თავის ერთ-ერთ პარტნიორთან (ადვოკატი, რომელიც წლიურად 2 მილიონ აშშ დოლარს გამოიმუშავებდა) 10,000 აშშ დოლარის გადახდასთან დაკავშირებით?

ეს ყველაფერი არ ხდება იმიტომ, რომ ადვოკატებს ფული ესაჭიროებათ. ნებისმიერს ამ ადვოკატთაგან შეძლება დაეკარგა მთლიანი დანაზოგი და წლიური შემოსავლის 2/3 და მაინც იმაზე ბევრად კომფორტულად ეცხოვრა, ვიდრე ამერიკელთა აბსოლუტური უმრავლესობა. ამ ადვოკატების მამოძრავებელი მოტივაცია არის თამაშის მოგება. ამ ადვოკატებმა მთელი ცხოვ-

რება გაატარეს სხვებთან კონკურენციაში და საკუთარი თავის შეფასებაში სხვებთან მიმართებით. და ახლა, როდესაც ისინი დიდ იურიდიულ ფირმებში მუშაობენ, ფული არის მათი ანგარიშის განმსაზღვრელი ფაქტორი. ფული არის ის, რაც მათ აჩვენებს არიან თუ არა ისინი უფრო წარმატებული, ვიდრე ადვოკატი მეზობელი ოფისიდან, ან ახლოს მდებარე შენობიდან - ან ახლოს მდებარე ქალაქიდან. თუკი ადვოკატთა ცხოვრება დომინირებული იქნება ამ თამაშით და თუკი თამაშში წარმატება ფულით იზომება - ასეთ შემთხვევაში შეიძლება ითქვას, რომ ადვოკატის ცხოვრება დომინირებულია ფულით. ძალიან ბევრი ადვოკატისათვის, საკითხი ასე დგას!

III. ადვოკატთა ეთიკა

უკვე საჭიროა რამდენიმე სიტყვის თქმა ადვოკატთა ეთიკაზე. თუმცა კი ამის გაკეთებისაგან თავს ვიკავებდი. მე ვიცი, რომ ეთიკის სალექციო კურსი (ან „პროფესიული პასუხისმგებლობა“) არის იურიდიული ფაკულტეტების კურიკულუმებში ყველაზე ნაკლებად პოპულარულ კურსებს შორის,²³⁰ - უფრო ნაკლებად პოპულარული, ვიდრე საგადასახადო სამართალი. მე ვაცნობიერებ, რომ ეთიკის თემის წამოწევა თქვენში, შესაძლოა, შეშფოთებასაც ვინვევდე.

ამავდროულად, იურიდიული პროფესია ბევრის მიერ მიჩნეულია, მათ შორის, თავად, ადვოკატების მიერ,²³¹ როგორც არაეთიკური.²³² ამერიკელთა, მხოლოდ, ერთი მეხუთედი მიიჩნევს

²³⁰ იხ. Roger C. Cramton & Susan P. Koniak, Rule, Story, And Commitment In The Teaching Of Legal Ethics, 38 Wm. & Mary L. Rev. 145, 146-47 (1996) („იურიდიული ეთიკა რჩება იურიდიული განათლების ამოუხსნელ ამოცანად ... ბევრი სამართლის სკოლის ფაკულტეტი კვლავ დარწმუნებულია, რომ ამ საგნის სწავლება შეუძლებელია ან მისი სწავლება არ ღირს.“); David Luban & Michael Millemann, Good Judgment: Ethics Teaching In Dark Times, 9 Geo. J. Legal Ethics 31, 37-38 (1995) („იურიდიული ეთიკის კურსი არის - რეალურად რომ ვთქვათ - კურიკულუმის სისუსტე, ის სტუდენტებს ეზიზღებათ, ისწავლება ზედმეტად დატვირთული დეკანების ან ნაკლებ ანაზღაურებაზე მომუშავე დამხმარე პერსონალის მიერ და, ზოგადად, უგულვებელყოფილია ფაკულტეტის მხრიდან.“) (ციტირება გამოტოვებულია).

²³¹ იხ. ზოგადად Commission On Professionalism, იხ. სქ. 118; Section Of Legal Educ. & Admissions To The Bar, American Bar Assn, Teaching And Learning Professionalism 2-5 (1996); Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 33-34; Lawrence J. Fox Et Al., Report, Ethics: Beyond The Rules, Historical Preface, 67 Fordham L. Rev. 691, 691 (1998); Gordon, იხ. სქ. 125, At 719, 736; McCarthy, იხ. სქ. 69, At 1.

²³² იხ. Gary A. Hengstler, Vox Populi: The Public Perception Of Lawyers: Aba Poll, A.B.A. J., Sept. 1993, At 60, 60-65 (Aba Poll); Chris Klein, Poll: Lawyers Not Liked, Nat'l L.J., Aug. 25, 1997, At A6, A6 (Harris Poll); Leslie Mcaneny & Lydia Saad, Honesty & Ethics Poll: Pharmacists Strengthen Their Position As The Most Highly Rated Occupation, Gallup Poll Monthly, Dec. 1997, At 21, 21 (Gallup Poll); Randall Samborn, Anti-Lawyer Attitude Up,

იურისტებს „გულწრფელებად და ეთიკურებად“,²³³ და „რაც უფრო მეტი იცის ადამიანმა იურიდიული პროფესიის შესახებ და რაც უფრო მეტი კონტაქტი აქვს მას ადვოკატებთან, მით უფრო მცირდება მათ მიერ ადვოკატთა შეფასება.“²³⁴ ეს თქვენ უნდა გადარდებდეთ.²³⁵

ბევრი მიზეზია იმისა, თუ რატომ არის ეთიკის კურსები ასეთი არაპოპულარული, თუმცა ყველაზე მნიშვნელოვანი, ალბათ, არის ის, რომ იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტები არ ფიქრობენ, რომ ისინი არაეთიკური ადვოკატები გახდებიან. სტუდენტები ფიქრობენ, რომ არაეთიკური ადვოკატები არიან საშინელი ადამიანები, რომლებიც დასდევნ სასწრაფო დახმარების მანქანებს (წარმოიდგინე დენი დევიტო ფილმში *Wild Things*) ან ანადგურებენ მტკიცებულებებს (წარმოიდგინეთ ალ პაჩინოს გუნდი ფილმში *The Devil's Advocate*). სტუდენტებს ძალიან უჭირთ თავიანთი თავი ამ ადვოკატებთან გააიგივონ. როდესაც სტუდენტები ფიქრობენ ცხოვრებაზე უნივერსიტეტის დასრულების შემდგომ, ისინი წარმოიდგენენ, რომ სხედან ცათამბჯენის 27-ე სართულზე, ახალთახალ მუქ შარვალ-კოსტუმში (ლურჯი, შავი ან ნაცრისფერი) და ძალიან მნიშვნელოვანი კლიენტებისათვის ასრულებენ რთულ იურიდიულ დავალებებს. სტუდენტები არასწორად ფიქრობენ,²³⁶

რომ ასეთ ადვოკატებს არ უნევთ დიდად ეთიკაზე ფიქრი, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც ინტერესთა კონფლიქტს აქვს ადგილი.

თუკი თქვენც ამგვარად ფიქრობთ - თუკი მიგაჩნიათ, რომ თქვენ არ შეგეცმნებათ იურიდიული პრაქტიკის ეთიკურად განხორციელების პრობლემა - თქვენ ცდებით. ძალიან ცდებით. რეალურად, თუკი თქვენ დაიწყებთ მუშაობას დიდ იურიდიულ ფირმაში, სავარაუდოდ თქვენ დაიწყებთ სამართლის პრაქტიკას არაეთიკურად, მინიმუმ თქვენი მუშაობის პირველი ორი წლის განმავლობაში სხვა და სხვა სფეროებში. ეს დიდი იურიდიული ფირმების ადვოკატებისათვის დამახასიათებელი თვისებაა. ეს მეც მომივიდა და თქვენს მოგივათ, თუკი რამეს არ მოიფიქრებთ.

A. სამართლის პრაქტიკა ეთიკურად

პირველ რიგში, უნდა განვმარტო, თუ რას ვგულისხმობ სამართლის ეთიკურ პრაქტიკაში. მხედველობაში მაქვს სამი რამე. უპირველესად, თქვენ მოგიწევთ დაემორჩილოთ ფორმალურ დისციპლინარულ წესებს, როგორებიცაა პროფესიული ქცევის მოდელური წესები,²³⁷ პროფესიული პასუხისმგებლობის მოდელური კოდექ-

Nat'l L.J., Aug. 9, 1993, At AI, AI (National law Journal/West Publishing Co. Poll).

²³³ Hengstler, იხ. სქ. 233, At 62.

²³⁴ წინა ციტირება.

²³⁵ მოსამართლე ლორენს სილბერმანი ამტკიცებს, რომ იურიდიული ფირმები ფულით აღტაცებულები არიან იმიტომ, რომ საზოგადოებას ადვოკატებზე დაბალი წარმოდგენა აქვთ. იგი მოიშველიებს ანთროპოლოგი რობერტ ანდრეის ნაშრომს, რომლის „თეზისიც იყო, რომ ადამიანებს, როგორც ძუძუმწოვრებს, ორი მამოძრავებელი ძალა აქვთ (გარდა ძირითადი ინსტინქტებისა): შეაგროვონ ქონება და მოიპოვონ სტატუსი. თუკი შეზღუდვით რომელიმე მათგანის მოპოვების შესაძლებლობას, ეს გამოიწვევს იმას, რომ მეორე გაცილებით მნიშვნელოვანი გახდება.“ Silberman, იხ. სქ. 7, At 615. მოსამართლე სილბერმანის მოსაზრებით „როგორც კი შემცირდა ადვოკატის როლი საზოგადოებაში, ... ისინი უფრო მეტად გადაერთნენ ფულის კეთებაზე.“ იხ. წინა ციტირება.

²³⁶ იმის გამო, რომ ბევრი „ნამყვანი იურიდიული ფირმის ნიჭიერმა პარტნიორმა“ იმდენი აშკარა ეთიკური დარღვევა ჩაიდინა, რომ ამერიკის ადვოკატთა

ასოციაციის სასამართლო დავების განყოფილებამ მოიწვია სამართლის მეცნიერებისა და სოციალური მეცნიერების სამუშაო ჯგუფი, ცნობილი, როგორც *Ethics: Beyond The Rules* სამუშაო ჯგუფი - რათა შეესწავლათ დიდი იურიდიული ფირმების იურისტები, რომლებიც სასამართლო დავებზე მუშაობენ. Fox Et Al., იხ. სქ. 232, At 691-92; იხ. ასევე Sarat, იხ. სქ. 123, At 813-14. სამუშაო ჯგუფის წევრებმა გამოიყენეს „ფოკუს ჯგუფების სერიები, ღია საუბრები, და ნახევრად-სტრუქტურირებული ინტერვიუები“, რათა შეეგროვებინათ ემპირიული მტკიცებულებები ქვეყნის ყველაზე მსხვილი იურიდიული ფირმების პარტნიორებისა და იურისტების დამოკიდებულებისა და ქცევის შესახებ, რომლებიც სასამართლო დავებზე მუშაობენ. Suchman, იხ. სქ. 172, At 838. სამუშაო ჯგუფის თითოეულ წევრი წარადგენდა საკუთარ წინასწარ დასკვნებს, როგორც ცალკე ნაშრომი და ეს ნაშრომები გამოქვეყნდა შემდეგ გამოცემაში: Fordham Law Review. იხ. ზოგადად Report, *Ethics: Beyond The Rules*, 67 Fordham L. Rev. 691 (1998).

²³⁷ Model Rules Of Professional Conduct (1983).

სი,²³⁸ ან შტატების მიერ მიღებული მათი რომელიმე ვარიანტი.²³⁹ როგორც სამართლის სტუდენტს და, შემდეგ, როგორც ახალგაზრდა ადვოკატს, თქვენ ხშირად გექნებათ მოტივაცია ეთიკური და არაეთიკური მოქმედებები ერთმანეთისაგან გაარჩიოთ, მხოლოდ, ფორმალურ ნორმებზე მითითებით. დიდი ალბათობით, ეთიკის სალექციო კურსის დიდ ნაწილს თქვენ დაუთმობთ წესების შესწავლას და, რა თქმა უნდა, თქვენ ამ წესებს უბრალოდ დაიხეპირებთ, რათა ჩააბაროთ შტატთაშორისი პროფესიული პასუხისმგებლობის გამოცდა (MPRE). ბევრ სხვა ვითარებაშიც, პირდაპირ თუ არაპირდაპირ, თქვენ მიდრეკილი იქნებით იმისკენ, რომ მოქმედებები, რომლებიც არ არღვევენ ამ წესებს მიიჩნიოთ „ეთიკურად“, ხოლო, მოქმედებები, რომლებიც არღვევენ ამ წესებს - მიიჩნიოთ „არაეთიკურად“.²⁴⁰

თქვენი პროფესორების, ადვოკატთა ასოციაციისა და სხვა ადვოკატების ინტერესშია, რომ თქვენ ეთიკურ საკითხებზე ამგვარად იფიქროთ. ბევრად უფრო მარტივია პროფესორისათვის სტუდენტებს აუხსნას თუ რას ადგენენ წესები, ვიდრე მათთან ერთად იკვლიოს რას გულისხმობს ეთიკურად მოქცევა. (საბედნიეროდ, ბევრი პროფესორი უარს ამბობს ცდუნებაზე სტუდენტებს მხოლოდ წესები ასწავლოს, თუმ-

ცა სხვა ბევრი იმავს არ აკეთებს).²⁴¹ ეთიკის განმარტება ნორმებზე მითითებით ძალიან დიდ ძალაუფლებას ანიჭებს ადვოკატთა გაერთიანებას, რომელიც შეიმუშავებს ამ წესებს.²⁴² და ბევრ ადვოკატს სურს „დისციპლინარული ზომების არარსებობა და პროფესიის შიდა მოდელური კანონების“²⁴³ დაცვა საკმარისი იყოს იმისათვის, რათა ადვოკატი ჩაითვალოს „ეთიკურად“, უბრალოდ იმიტომ, რომ ამგვარად უფრო ადვილია თავიდან აიცილოთ დისციპლინარული ზომები და დაიცვათ, როგორც მინიმუმ, კანონის ფორმალური მოთხოვნები.²⁴⁴

მე არაფერი მაქვს ფორმალური წესების საწინააღმდეგო. ბევრ შემთხვევაში, ეს წესები არის ერთადერთი, რაც დგას არაეთიკურ ადვოკატსა და მის კლიენტს შორის. თქვენ ეს წესები უნდა შეისწავლოთ და დაიცვათ. მაგრამ, თქვენ, ასევე, უნდა გააცნობიეროთ, რომ ფორმალური წესები წარმოადგენს უბრალოდ „ქცევის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რასაც საკუთარი ინტერესებით მოქმედი ადამიანთა ჯგუფი შეეგუება.“²⁴⁵ ბევრი ადვოკატისათვის „ეთიკა არის ადვოკატთა მარეგულირებელი წესებით დადგენილი ცხადი აკრძალვებისათვის გვერდის ავლა.“²⁴⁶ თუმცა, ფორმალური წესების შესრულება თქვენ ეთიკურ ადვოკატად ვერ გაქცევთ, ისევე, როგორც სისხლის სამართლის წესების

²³⁸ Model Code Of Professional Responsibility (1969).

²³⁹ მოდელური წესები მიღებულ იქნა შტატების, თითქმის, 4/5-ში (ხშირად მოდიფიკაციებით), მაშინ როცა მოდელური კოდექსი ძალაშია შტატების თითქმის 1/5-ში (აქაც, ხშირად გარკვეული მოდიფიკაციებით). იხ. Laws. Man. On Prof. Conduct (ABA/BNA), At 01:101, 01:301 (1997).

²⁴⁰ იხ. Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 705-06.

²⁴¹ თუკი მათი დაწერილი წიგნები და სტატიები რაიმეს ნიშანია, აკადემიის წამყვანი ეთიკის სამართლის მკვლევარები არ ეთანხმებიან ზეწოლას, სტუდენტებს მხოლოდ და მხოლოდ ეთიკის წესები ასწავლონ. თუმცა, ბევრ სამართლის სკოლაში, პროფესიული პასუხისმგებლობის კურსი არ ისწავლება წამყვანი სპეციალისტების მიერ - ამის ნაცვლად კურსები მიყავთ „ზედმეტად დატვირთულ დეკანებს ან ნაკლებ ანაზღაურებაზე მომუშავე დამხმარე პერსონალს.“ Luban & Millemann, იხ. სქ. 231, At 37-38.

²⁴² „განსხვავებით მართვის სტრუქტურისგან, რომელიც არის სხვა ქვეყნებში და სხვა პროფესიებში, ამერიკულ ადვოკატთა კავშირის რეგულირება თითქმის ექსკლუზიურად რჩება თავად დასარეგულირებელი

ჯგუფის ხელში ... კომიტეტს, რომელმაც შეიმუშავა პროფესიული პასუხისმგებლობის კოდექსი, არ ჰყოლია არც ერთი გარეშე პირი წევრად; 13 კაციან კომისიას, რომელმაც მოდელური წესები შეიმუშავა - ჰყავდა მხოლოდ ერთი.“ Rhode, იხ. სქ. 137, At 687.

²⁴³ Hengstler, იხ. სქ. 233, At 62.

²⁴⁴ იხ. ქვედა ციტირება 251-52 და შესაბამისი ტექსტი. მე ვეთანხმები დებორა როუდს, რომ: „ადვოკატების უმრავლესობას სურს პროცესი, რომელიც საკმარისად იძლევა განმარტებების საშუალებას იმისათვის, რათა დაცული იქნეს კლიენტის ინტერესები და პროფესიის საჯარო იმიჯი, ასევე იმისათვის, რათა შეჩერდეს უფრო მეტად შემზღუდავი სახელმწიფო რეგულაციები. თუმცა, ძალიან ცოტა ადვოკატი უჭერს მხარს სისტემას, რომელიც არსებითად გაზრდიდა პასუხისმგებლობის ხარისხს, გააფართოვებდა საკუთარ ქმედებებზე ზედამხედველობას, ან წარმოშობდა სერიოზული სანქციის არსებით რისკს.“ Rhode, იხ. სქ. 137, At 694.

²⁴⁵ Rhode, იხ. სქ. 137, At 730.

²⁴⁶ Frenkel Et Al. იხ. სქ. 120, At 703; იხ. ასევე Gordon, იხ. სქ. 125, At 710, 732; Messikomer, იხ. სქ. 118, At 743

ფორმალური დაცვა ვერ გაქცევთ ეთიკურ ადამიანად. ძალიან ბევრი უნამუსო ადვოკატი, რომელსაც თქვენ პრაქტიკაში შეხვდებით, აბსოლუტურად ზედმინევით ეცდება დაიცვას ფორმალური წესები. მეტიც, ისინი ძალიან დიდი ბედნიერებით განაცხადებენ იმავეს თქვენს წინაშე. წესების დაცვა, ზოგადად, აუცილებელია, მაგრამ არასდროს არის საკმარისი იმისათვის, რათა ადვოკატი ჩაითვალოს ეთიკურად.

მეორე, რაც თქვენ უნდა გააკეთოთ იმისათვის, რათა ჩაითვალოს ეთიკურ ადვოკატად არის სამუშაო ადგილზე ეთიკურად მოქცევა, მიუხედავად იმისა, რომ დადგენილი წესებით ამის ვალდებულება არ გაგაჩნიათ. არსებითად, „ადვოკატთა გაერთიანების მიერ დადგენილმა ეთიკურმა წესებმა დაკარგა ჩვეულებრივ მორალურ მოთხოვნებთან კავშირი.“²⁴⁷ ეთიკური პრაქტიკის განსახორციელებლად აუცილებელია ეს პრაქტიკა შეესაბამებოდეს ამ მორალურ მოთხოვნებს. ბევრ შემთხვევაში, ეს არც ისე რთულია. იყო ეთიკური ადვოკატი დიდად არ განსხვავდება იმისგან, რომ იყო ეთიკური ექიმი ან ფოსტის კურიერი ან ბენზინ გასამართი სადგურის თანამშრომელი. მართლაც, ბევრად უფრო ადრე, ვიდრე სამართლის სკოლაში გადანყვებით სწავლის გაგრძელებას, თქვენმა მშობლებმა, სავარაუდოდ, უკვე შეგასწავლეს ყველაფერი, რაც თქვენ გჭირდებათ პრაქტიკაში სამართლის ეთიკური გამოყენებისთვის.

თქვენ ისე უნდა მოექცეთ სხვებს, როგორც სხვები გინდათ რომ თქვენ მოგექცნენ. იყავით გულწრფელი და სამართლიანი. აჩვენეთ მათ პატივისცემა და თანაგრძნობა. შეასრულეთ თქვენი დაპირებები. არსებობს ერთი კარგი წესი: თუკი შეგრცხვებოდათ იმის გამო, რომ თქვენმა მშობლებმა ან მეუღლეებმა ან შვილებმა შეიძლება გაიგონ რასაც აკეთებთ, მაშინ თქვენ ეს არ უნდა გააკეთოთ.

მესამე, რაც თქვენ უნდა გააკეთოთ იმისათვის, რათა იყოთ ეთიკური ადვოკატი, არის ეთიკურად ცხოვრება. დიდი იურიდიული ფირმების ბევრი ადვოკატი - რომლებიც საკმაოდ „ამაყობენ დიდი ფირმების ეთიკური სტანდარტების

უპირატესობებით“²⁴⁸ - უგულებელყოფს ამ წესს. იგივე ითქმის სამართლის პროფესორებზე, რომლებიც იურიდიული ეთიკის თაობაზე შექმნილ თავიანთ იურიდიულ ნაშრომებში ყურადღებას მხოლოდ პრაქტიკოს იურისტებზე ამახვილებენ

. თუმცა, იურისტთა ასოციაციის წევრობა არ გათავისუფლებთ თქვენი სამსახურის გარეთ არსებული პასუხისმგებლობისაგან - თქვენი ოჯახის წევრების, საზოგადოების, და, თუკი თქვენ რელიგიური პიროვნება ხართ - ღმერთის წინაშე. იმისათვის, რათა იურიდიული პრაქტიკა ეთიკურად განახორციელოთ, თქვენ უნდა გაუმკლავდეთ ამ გამოწვევებს, რაც იმას ნიშნავს, რომ თქვენ უნდა გქონდეთ დაბალანსებული ცხოვრება. თუკი თქვენ მუშაობაზე დამოკიდებული ადვოკატი გახდებით, ჯანმრთელობა შეგერყევით, სავარაუდოდ, იქნებით უბედური და, მე იმასაც ვიტყვი, რომ იქნებით არაეთიკური.

ახლა მე ვაცნობიერებ, რომ ჩვენ ვცხოვრობთ მორალური რელატივიზმის ერაში, დრო, როდესაც „ქცევა არც სწორია და არც არასწორი, არამედ ნარმოადგენს პირადი არჩევანის საკითხს.“²⁴⁹ თქვენი რეაქცია ჩემს პოზიციაზე, რომ დაუბალანსებელი ცხოვრება არაეთიკური ცხოვრებაა, შესაძლოა იყოს ის, რომ „ეს მხოლოდ თქვენი პირადი მოსაზრებაა“. დიახ, ეს ჩემი პირადი მოსაზრებაა, მაგრამ ისიც ცხადია, რომ ეს მხოლოდ ჩემი პირადი მოსაზრება არაა. მე ძალიან გაკვირვებული დავრჩებოდი, თუკი რწმენის ის სისტემა, რომელსაც თქვენ აღიარებთ - იქნება ეს რელიგიურ თუ სეკულარულ საფუძვლებზე აგებული სისტემა - ცხოვრებას, რომელიც დომინირებულია სიმდიდრის მოხვეჭის სურვილით, ყველაფერი სხვის გამოკლებით, აღიარებდა, როგორც ეთიკურ ცხოვრებას, ან ადვოკატს, რომელიც მხოლოდ საკუთარი კლიენტებისა და პარტნიორების მიმართ გრძნობს პასუხისმგებლობას, მიიჩნევდა ეთიკურ ადამიანად.

²⁴⁷ Rhode, იხ. სქ. 137, At 675.

²⁴⁸ Messikomer, იხ. სქ. 118, At 760.

²⁴⁹ Margaret Steinfels, The Catholic Intellectual Tradition, 25 Origins 169, 173 (1995).

B. დიდი იურიდიული ფირმების კულტურა

რთულია იურიდიული პრაქტიკის ეთიკურად წარმართვა. ფორმალური წესების დაცვა ადვილია.²⁵⁰ წესები არც ისე კონკრეტულია და ისინი დიდ მოთხოვნებს არ აყენებენ.²⁵¹ თქვენ, შესაძლოა, იშვიათ შემთხვევებში, გადაწყდეთ ძალიან აშკარა ინტერესთა კონფლიქტის სიტუაციებს, რაც თქვენგან მოითხოვს წესების ძალიან ყურადღებით გაანალიზებას. ასევე შესაძლოა გადაწყდეთ სიტუაციას, როდესაც ეთიკური ან მორალური ნორმები გაიძულებენ ფორმალური წესების დარღვევას. თუმცა, ზოგადად, თქვენ ფორმალური წესების დაცვის პრობლემა არ შეგექმნებათ; მეტიც, დიდი ალბათობით ფორმალურ წესებზე ბერს არც იფიქრებთ.

გაცილებით რთულია მოიქცეთ, როგორც ეთიკური ადვოკატი, ამ სიტყვის უფრო ფართო, არაფორმალური გაგებით. მე უკვე შემოგთავაზებთ რამდენიმე მიზეზი რომელთა გამოც დიდ იურიდიულ ფირმაში (ან ყველა სხვა ფირმაში, რომლებიც ბაძავენ დიდ იურიდიულ ფირმებს) რთულია ერთდროულად იურიდიული პრაქტიკისა და დაბალანსებული პირადი ცხოვრების შეთავსება; მე ამ თემას სულ მალე ისევ დავუბრუნდები. თუმცა, ეთიკური იურიდიული პრაქტიკა იმ თვალსაზრისით, რომ იყოთ გულწრფელი და სამართლიანნი და გულთან ახლოს მიიტანოთ სხვა ადამიანების გაჭირვება, რთულია. იმისათვის, რათა გაიგოთ რატომ არის ეს რთული, თქვენ უნდა გესმოდეთ რისი გაკეთება მოგიწევთ ყოველდღიურ რეჟიმში, როგორც პრაქტიკოს იურისტს.

ადვოკატის პროფესიული ცხოვრების უდიდეს ნაწილს იკავებს მოსაწყენი რუტინა. ნაკლებად მოსალოდნელია, რომ რომელიმე კლიენტი თქვენს სამუშაო მაგიდაზე დანაშაულის იარაღს დააგდებს, ან დაუმარკავი კუპიურებით სავსე

ჩემოდნის სადმე მიტანას გთხოვთ, ან შემოგთავაზებთ ველურ, ვნებიან სექსუალურ კავშირს (ან, თუნდაც, არც ისე ველურ, და არც ისე ვნებიანს). ასეთი რამეები ადვოკატების თავს მხოლოდ ჯონ გრიშამის რომანებში ხდება. თქვენი, როგორც ადვოკატის, ცხოვრება სავსე იქნება ისეთი შემთხვევებით, რამაც აიძულა ჯონ გრიშამი დაენერა საკუთარი ნოველები: წერილების წერა და ტელეფონზე საუბარი და მემორანდუმების მომზადება, „სამართლებრივი რისკების ანალიზის“ კეთება, კონტრაქტების შემოწმება, მორიგებების მიღწევა და ნამუშევარი საათების ცხრილის შევსება. და ვინაიდან თქვენი, როგორც ადვოკატის ცხოვრება სავსე იქნება მოსაწყენი რამეებით, ამიტომ იურიდიული პრაქტიკის ეთიკურად წარმართვა დამოკიდებული იქნება არა თქვენს მიერ ერთი ან მეტი დრამატული ეთიკური პრობლემების გადაჭრაზე, რომელსაც თქვენი მთლიანი კარიერის მანძილზე შეხვდებით, არამედ ასობით იმ პატარა რამეზე, რასაც თქვენ ყოველდღიურ რეჟიმში, თითქმის, ყოველგვარი ფიქრის გარეშე გააკეთებთ.

ვინაიდან იურიდიული პრაქტიკის ეთიკურად წარმართვა უმეტესად დამოკიდებულია ასობით პატარა რამეზე, რასაც თქვენ ყოველდღიურად, თითქმის, ყოველგვარი ფიქრის გარეშე გააკეთებთ, ეს არ იქნება დამოკიდებული თქვენს განსჯაზე. თქვენ ძალიან დაკავებული იქნებით. დღეები გაფრინდებიან. როცა ტელეფონზე საუბრობთ და შეთანხმების პირობებს აყალიბებთ ან როცა კომპიუტერთან ზიხართ და დოკუმენტზე მუშაობთ ან როცა დღის ბოლოს ნამუშევარი საათების ცხრილს ავსებთ, თქვენ არ გექნებათ დრო იფიქროთ ყველა თქვენს მოქმედებაზე.²⁵² თქვენ მოგიწევთ იმოქმედოთ, თითქმის, ინსტინქტებით.

ეს იმას ნიშნავს, რომ თქვენ ვერ შეძლებთ ეთიკურ იურიდიულ პრაქტიკას - თქვენ ეს არ

²⁵⁰ იხ. Gordon, იხ. სქ. 125, At 711.

²⁵¹ იხ. Cramton & Koniak, იხ. სქ. 231, At 172.

²⁵² იხ. Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 706 („იმ პირობებში, რომელთა ქვეშაც ადვოკატები ყოველდღიურად იღებენ გადაწყვეტილებებს სულ უფრო და უფრო შეუძლებელი ხდება მშვიდი და დაფიქრებული ანალიზი.“); Gordon, იხ. სქ. 125, At 717 („დიდ ფირმაში ყველა გრძნობს წნეხს გაზრდილი სამუშაო საათების, და სწრაფი გადაწყვეტილებების მიღების გამო,

რომლებიც ხშირად შესაბამისი დასვენების და ფიქრის გარეშე კეთდება: ძალიან ბევრი საქმეა და ფიქრის დრო არ რჩება.“) (ციტირება გამოტოვებულია). Nelson, იხ. სქ. 118, At 783 („ადვოკატები თანხმდებიან, რომ სასამართლო დავების ბევრი სპეციალისტი დიდი წნეხის ქვეშ ცხოვრობს დროის ნაკლებობის გამო და, შესაბამისად, ხშირად არ აქვთ საკმარისი დრო იმისათვის, რათა გაანალიზონ თავიანთი მოქმედებები.“).

შეგეძლება, თუკი ეს ჩვევად არ ჩამოგიყალიბდება. თქვენ ჩვევად უნდა გექცეთ გულწრფელობა. თქვენ ჩვევად უნდა გექცეთ სამართლიანობა. თქვენ ჩვევად უნდა გექცეთ სხვა ადამიანების მიმართ გულისხმიერება. ეს ღირსებები თქვენში ღრმად უნდა იყოს გამჯდარი, რათა თქვენ არ შეგეძლოთ მათი ჩართვა და გამორთვა - რათა ღირსეულად მოქცევა იყოს არა ის, რისი გაკეთებაც გსურთ სამუშაოზე ყოფნისას, როცა თქვენ ახორციელებთ ასობით სატელეფონო ზარს და წერთ ათასობით წერილს და ხვდებით ათასობით ადამიანს, თქვენ ავტომატურად გამოიყენებთ იმავე პრინციპებს სამუშაოზე, რასაც იყენებთ, როცა თქვენს ოჯახთან და მეგობრებთან ერთად ხართ.²⁵³

თუმცა პრობლემა იმაში მდგომარეობს, რომ როდესაც იურიდიულ პრაქტიკას დაიწყებთ, როგორც წესი არაფერი თქვენზე ისეთ დიდ ზეგავლენას არ მოახდენს, როგორც „კულტურა ან შიდა წესები იმ სააგენტოსი, დეპარტამენტის თუ კომპანიის“ რომელშიც თქვენ მუშაობთ.²⁵⁴ თუკი თქვენ აირჩევთ კერძო პრაქტიკას - კონკრეტულად კი კერძო პრაქტიკას დიდ იურიდიულ ფირმაში - თქვენ მოგიწევთ გახდეთ იმ კულტურის ნაწილი, რომელიც ეწინააღმდეგება თქვენს პირად ღირებულებებს. სისტემას არ სურს თქვენ სამუშაო ადგილზე იგივე მორალური ღირებულებები გამოიყენოთ, რასაც იყენებთ მის გარეთ (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც თქვენ სიხარბეს სამსახურის გარეთაც ინარჩუნებთ); მას სურს თქვენ თქვენი ღირებულებები ჩაანაცვლოთ სისტემის ღირებულებებით. სისტემა კონცენტრირებულია ფულზე და მას სურს, რომ თქვენც იგივე გააკეთოთ. სისტემას სურს, მას ჭირდება, რომ თქვენ ითამაშოთ მისი თამაში.

საქმე იმაშია, რომ თქვენ არავინ გაგიყვანთ გვერდით და არავინ გეტყვით, რომ „ჯეინ, ჩვენ აქ კომპანია სმიტ & ჯოუნსში აღტაცებულები ვართ ფულით. ამ მომენტიდან შენს ცხოვრებაში ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი უნდა იყოს კლიენტებისათვის საათობით მუშაობა და ახალი ბიზნესების გენერირება. მეგობრები და ოჯახი და გულწრფელობა და სამართლიანობა მისაღებია ზომიერად, თუმცა არ მისცე მათ უფლება ხელი შეგიშალონ ფულის გამომუშავებაში.“ არავინ გეტყვით, როგორც ერთმა ადვოკატმა უთხრა მეორეს ჩარლზ ადამსის კომიქსში „მე პატივს ვცემ თქვენს გულწრფელობას და ღირსებას, ვილსონ, მაგრამ ჩემს ფირმაში მე მათთვის ადგილი არ მაქვს.“²⁵⁵ ამის ნაცვლად, კულტურა უფრო ნაკლებად რადიკალური მეთოდებით შეეცდება თქვენი ღირებულებები სისტემის ღირებულებებით ჩაანაცვლოს.

გთავაზობთ მაგალითს იმისას, რაზეც მე ვსაუბრობ: დიდ ფირმაში მუშაობის პირველ თვეს, რომელიმე უფროსი იურისტი მიგიწვევს თქვენ და რამდენიმე სხვა ახალ იურისტს საკუთარ სახლში ბარბიქიუზე. ეს „ბარბიქიუ“ აბსოლუტურად არავითარ კავშირში არ იქნება იმასთან, რასაც მამათქვენი აკეთებდა ვებერის მაყალში თქვენი სახლის შესასვლელთან. თქვენ მიუახლოვდებით უფროსი იურისტის სახლს თქვენი დაძველებული ესკორტით და დააპარკინგდებით მერსედესების, BMW-ებისა და სპორტული მანქანების დიდი რიგის ბოლოს. თქვენ მიუახლოვდებით სახლის წინა შესასვლელ კარებს. სახლი იქნება ძალიან დიდი. ბალახის გაზონი იქნება გოლფის მოედანივით სუფთა; ის გარშემორტყმული იქნება კარგად მოვლილი ხეებითა და ყვავილებით. ვინმე თეთრი პერანგითა და შავი ბაფ-

²⁵³ მე წარმოვადგინე ამ იდეის უფრო ვრცელი დაცვა ნაშრომში Schiltz, იხ. სქ. 5, At 713-20.

²⁵⁴ Kelly, იხ. სქ. 7, At 18 („კულტურა ან შიდა წესები სააგენტოსი, დეპარტამენტის თუ ფირმის, დომინანტ როლს თამაშობს იმაში თუ როგორ პრაქტიკას ახორციელებენ მისი იურისტები. ორგანიზაცია ძალიან დიდ გავლენას ახდენს იურისტების ცხოვრებაზე.“); იხ. ასევე Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 698 (აღწერს კვლევის შედეგებს, რომ „გარემო, რომელშიც ადვოკატები საქმიანობენ არის ყველაზე ძლიერი, კონტექსტუალური ფაქტორი პროფესიონალიზმის გამოსავლენად“).

²⁵⁵ რეალურად, ვილსონმა შეიძლება ეს გითხრათ კიდეც. იხ. Gordon, იხ. სქ. 125, At 718:

„იურისტი, რომელიც პროტესტს გამოხატავს ეთიკური საკითხების გამო, ან უბრალოდ შეკითხვას დასვამს, იმასთან დაკავშირებით, რაც პარტნიორს ან კლიენტს უნდა, რისკავს აღქმული იყოს როგორც რთული და ჩხუბისთავი პიროვნება ... იურისტი, რომლის ეთიკური შეხედულებები ქმნის კლიენტის წყენის ან მისი დაკარგვის საფრთხეს, კომპანიაში დიდხანს ვერ გაძლებს.“

თით გაგიღებთ კარს და შეგიძლევიათ უკანა ეზოში. თქვენ გაივლით ოთახებს ერთმანეთის მიყოლებით, თითოეული მათგანი მორთული იქნება ძვირადღირებული ნივთებითა და ძვირადღირებული შპალერებით და ძვირადღირებული ანტიკვარული ნივთებით. მთელს სახლში მიმოიბნეული იქნება აფრო ვარცხნილობის, მზისაგან გახუნებულ თმებიანი ლამაზი ბავშვების პროფესიონალური ფოტოები.

როცა თქვენ შეხვალთ პარტნიორის სანიმუშოდ მოწყობილ უკანა ეზოში, ვინმე თეთრპერანგიანი და ბაფთიანი შემოგათვაზებთ რომელიმე აპეტაიზერს. არ ელოდოთ საველიოს თქვენს ბარბიქიუ სოუსში; თქვენ უფრო სავარაუდოდ შემოგათვაზებენ პატეს და მინიატურულ ქვიშებს და კრევეტებს. სახლთან ახლოს მოწყობილი იქნება ბარი; ბარმენი (რომელიც, რა თქმა უნდა, იქნება თეთრი პერანგით და შავი ბაფთით) დაგისხამთ ყველაზე ძვირადღირებულ ლიქიორს, რასაც თქვენ აირჩევთ. ეზოს ერთ კუთხეში მზარეული მოამზადებს შიმშერის გრილს. მეორე კუთხეში თქვენ დადგებით უფროს იურისტთან ერთად, მოწრუპავთ თეთრ ღვინოს და დროს გაატარებთ უმცროსი პარტნიორებისა და უფროსი იურისტების კამპანიაში.

უფროსი პარტნიორი გამოწყობილი იქნება რომელიმე დიზაინერის სათვალესა და ტანისამოსში; მის პერანგზე დამაგრებული ლოგო იქნება მისი გასაოცარი სტატუსის ნიშანი; მისი შორტებიც ძვირადღირებული იქნება. მას ექნება რუჯი - შესაძლოა, ოდნავ ნარინჯისფერიც, გასარუჯი სალონით მომატებული რუჯი - და ყველაზე სუფთად გაკეთებული ვარცხნილობა რაც კი გინახავთ. საბოლოოდ, პარტნიორი გაგაცნობთ საკუთარ მეუღლეს. ის იქნება ძალიან ლამაზი, ძალიან გამხდარი, და ბევრად უფრო ახალგაზრდა, ვიდრე მისი მეუღლე. მასაც, ასევე, ექნება ძალიან კარგი რუჯი, და არც მთლად ისეთი ნარინჯისფერი, როგორიც მის მეუღლეს.

თქვენ და სხვა იურისტები ისაუბრებთ გოლფზე, ან ტენისზე. რამდენიმე საათის შემდგომ თქვენ გამოხვალთ წინა კარებიდან, უფასო ლიქიორით ცოტათი შეზარხოშებული და თქვენ თავს ეტყვიან: „ეს არის ცხოვრება.“

ამ და კიდევ სხვა ათასი გზით თქვენ შეითვისებთ დიდი იურიდიული ფირმის კულტურას²⁵⁶ - კულტურას, რომელიც ნიშნავს ოფისში ბევრი საათის განმავლობაში დაუღალავ მუშაობას და მცირე დროს ოფისის გარეთ ცხოვრებისათვის. თქვენ მოგიწევთ ისეთ ადვოკატებთან მუშაობა, რომლებიც გამუდმებით ფულზე საუბრობენ და რომლებიც ყოველთვის დაინტერესებულნი არიან იცოდნენ სხვა ადვოკატები რამდენ ფულს შოულობენ. თუკი გსურთ ამ ყველაფრის შეგრძნება რამდენიმე ხნით დატოვებთ თქვენი საგადასახადო დოკუმენტები კოპირების მანქანასთან. (მინიმუმ ერთი უილბლო ადვოკატი მაინც აკეთებს ამას ყოველ გაზაფხულზე იურიდიული ფირმების უმეტესობაში.) დაახლოებით თხუთმეტ წუთში იურიდიული ფირმის ყველა იურისტს ეცოდინება რამდენი ფული გამოიმუშავე წინა წლის განმავლობაში და ყველა იურისტი, რომელიც ფირმას მომდევნო 25 წლის განმავლობაში შეუერთდება, მოისმენს თქვენი საგადასახადო დოკუმენტაციის ისტორიას.

ადვოკატები თქვენს იურიდიულ ფირმაში გამონაკლისს არ წარმოადგენენ. ოცდაათი ან ორმოცი წლის წინ შემოსავლების და კლიენტების და ანაზღაურების განხილვა „უბრალოდ არ ხდებოდა“ თუნდაც უოლ სტრიტის ადვოკატებს შორის.²⁵⁷ დღეს „იურიდიული პროფესია ... აღტაცებულია ფულის კეთებით“, და „ახალმა იურიდიულმა ჟურნალისტიკამ ეს აღტაცება კიდევ უფრო გააღრმავა.“²⁵⁸ ნაციონალური სამართლის ჟურნალისა და ამერიკელი ადვოკატების თითქმის ყველა გამოცემაში, მინიმუმ, ერთი სტატია მაინც ეძღვნება იმას, თუ რამდენ ფულს გამოიმუშავენ რომელიმე ადვოკატი.²⁵⁹ წელიწადში რამდენჯერმე ეს ჟურნალები აქვეყნებენ

²⁵⁶ იხ. Messikomer, იხ. სქ. 118, At 759 (აღწერს დიდი ფირმის იურისტები როგორ იძენენ და სწავლობენ „ცოდნას, ტექნიკას, ნორმებს, წესებს და ქცევით ჩვევებს“ „osmosis“ პროცესის მეშვეობით“ (ციტირება გამოტოვებულია).

²⁵⁷ Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 69 (ციტირებს Paul Hoffman, Lions In The Street: The Inside Story Of The Great Wall Street Firms 71(1973)).

²⁵⁸ Kelly, იხ. სქ. 7, At 170.

²⁵⁹ იხ. მაგალითად, Edward A. Adams, Have Go-Go '80s Returned?, Nat'l L.J., Sept. 1, 1997, At A4, A4; Harvey

ვრცელ კვლევებს ადვოკატთა შემოსავლების თაობაზე - ძირითადად აქცენტი გაკეთებულია დიდი იურიდიული ფირმების იურისტებისა და პარტნიორების შემოსავლებზე.²⁶⁰ ადვოკატები ამ კვლევებს ისეთივე ალტაცებით კითხულობენ, როგორც პატარა ბავშვები იკვლევენ თავიანთი საყვარელი ბეისბოლის მოთამაშის სტატისტიკას. გინდათ იცოდეთ რამდენს გამოიმუშავებს პირველი წლის იურისტი ლოს ანჯელესის ფირმა **Irell & Manella**-ში? \$88,000.²⁶¹ რას ვიტყვით მეექვსე წლის იურისტზე ნიუ იორკის ფირმა **Dewey Ballantine**-ში? \$166,500, პლიუს \$26,500 ბონუსი.²⁶² როგორია პარტნიორის შემოსავლები ჩიკაგოს ფირმა **McDermott, Will & Emery**-ში? \$700,000.²⁶³ თქვენი კონკურენტების შემოსავლების შესახებ ინფორმაციის კითხვისას თქვენ იგრძნობთ ან ძალიან ინტენსიურ შურს ან სიხარულს სხვისი წარუმატებლობის გამო.

დიდი იურიდიული ფირმების კულტურა ასევე ასახავს იმ უამრავ გზას, რომელთა მეშვეობითაც გამარჯვებული ადვოკატები თავიანთ წარმატებას სხვებს აცნობენ. პირველი წლის იურისტი საკუთარ კოსტიუმს რომელიმე სავაჭრო ცენტრის თაროდან შეიძენს; რამდენიმე წლის შემდეგ გაყიდვების სპეციალისტი მას ოფისში ესტუმრება, ხელში სახაზავითა და ნაჭრების ფართო არჩევანით. მსგავსი შთამბეჭდავი პროგრესი იქნება სხვა ყველაფერთან დაკავ-

შირებითაც, დაწყებული საათებით და მობილური ტელეფონებით და გაგრძელებული სარბენი ფეხსაცმელებით, ბავშვის მოვლითა და კერძო სოციალურ კლუბებთან შეთანხმებებით. როდესაც ადვოკატები სხვა ადვოკატების თაობაზე შურით ან ალტაცებით საუბრობენ, ისინი არ აღნიშნავენ ადვოკატის სამსახურს საკუთარი ოჯახისა და საზოგადოების წინაშე, ან ადვოკატის სამართლიანობას, ან ადვოკატის პროფესიულ უნარებს როგორც სასამართლო საქმეებში, ისე ტრანზაქციებში, ისე ხშირად, როგორც ისინი ახსენებენ ადვოკატის ნამუშევარ საათებს, ან კლიენტების რაოდენობას ან წლიურ შემოსავალს.

ძალიან რთულია ახალგაზრდა ადვოკატებისათვის გახდნენ ამ კულტურის ყოველდღიურობის ნაწილი და შეინარჩუნონ ის ღირებულებები, რაც სტუდენტობისას გააჩნდათ.²⁶⁴

ძალიან ნელა და თითქმის შეუმჩნევლადაც კი, ახალგაზრდა ადვოკატები იცვლებიან. ისინი იწყებენ ისეთი რამეებით ალტაცებას, რაც ადრე არ მოსწონდათ, ან რცხვენიათ ისეთი რაღაცეების, რისიც ადრე არ რცხვენოდათ და ამჩნევენ, რომ აღარ შეუძლიათ ისეთი რამეების გარეშე ცხოვრება, რაც ადრე არ სჭირდებოდათ. რაღაცნაირად ისე ხდება, რომ ადვოკატი, რომელიც პირველი მანქანის შეძენისას საოცარ ემოციას გრძნობს, იცვლება და ხდება ადამიანი, რომე-

Berkman, Starr Keeps Going And Going, Nat'l L.J., Sept. 29, 1997, At A4, A4; Lisa Brennan, N.Y. Firms Grab Jersey Lawyers, Nat'l L.J., June 22, 1998, At A6, A6; Cynthia Cotts, How Firms Keep Their Associates On The Job, Nat'l L.J., June 8, 1998, At A1, A1; Eric Herman, The Stealth Firm, Am. Law., Sept. 1997, At 59, 59; Morris, Supra Note 198, At 13; Amy Schroeder, For Top Gcs, 1996 Was A Lucrative Year, Am. Law., July/Aug. 1997, At 36, 36; Amy Singer, The Next Face Of Cravath?, Am. Law., May 1997, At 45, 45; Darryl Van Duch, Merrill Deal Paves Way For New Adr, Nat'l L.J., May 18, 1998, At B1, B1; Bob Van Voris, Secondhand Smoke Deal Draws Fire, Nat'l L.J., Oct. 27, 1997, At A7, A7; Nicholas Varchaver, What Have You Done For Me Laterally?, Am. Law., June 1996, At 74, 74

²⁶⁰ იხ. მაგალითად, Fisk, იხ. სქ. 177, At E11; The Am Law 100, Am. Law., July/Aug. 1998 (Insert); The Nij 250: 20th Annual Survey, Nat'l L.J., Nov. 10, 1997, At C5.

²⁶¹ იხ. Fisk, იხ. სქ. 177, At B11.

²⁶² იხ. წინა ციტირება.

²⁶³ იხ. წინა ციტირება. At B10.

²⁶⁴ რამდენიმე მკვლევარმა, ვინც ჩართული იყო პროექტში *Ethics: Beyond The Rules*, იხ. იხ. სქ. 237, აღნიშნა, რომ „კავშირის ნაკლებობა“ დიდი ფირმის სასამართლო დავების ადვოკატების ყოველდღიურ საქმიანობასა და „ადვოკატების მორალურ შეხედულებებს შორის.“ Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 706. სხვა სიტყვებით, მკვლევარებმა აღმოაჩინეს, რომ ჩვეულებრივ „მორალის შეგრძნებას“ რასაც ადვოკატები იყენებენ თავიანთ პირად ცხოვრებაში, ძალიან მცირე გავლენა აქვს მათ პროფესიულ ცხოვრებაზე, და - როგორც მე მივუთითებდი, რომ დიდი ფირმების კულტურა ახალგაზრდა ადვოკატებს დროთა განმავლობაში აიძულებს თავიანთი ღირებულებები სისტემის ღირებულებებით ჩაანაცვლონ - მკვლევარებმაც აღმოაჩინეს, რომ „მორალური პასუხისმგებლობა ფორმალური ნესების დაცვის მიღმა უფრო მეტად გვხვდება იურისტებში, ვიდრე პარტნიორებში.“ იხ. წინა ციტირება.

ლიც გაცხარებულია \$400,000-იანი ბონუსის გამო.

C. არაეთიკურად გახდომა

როცა ადვოკატის ღირებულებები იცვლება, ასევე იცვლება მისი შესაძლებლობა ეთიკურად განახორციელოს იურიდიული პრაქტიკა. პროცესი რომელიც მე აღვწერე რა თქმა უნდა ადვოკატს უბიძგებს დაშორდეს ეთიკურ იურიდიულ პრაქტიკას ამ ტერმინის ფართო მნიშვნელობით, რაც გულისხმობს დაბალანსებული ცხოვრების ქონას და სამუშაოს გარე პასუხისმგებლობების აღებას. როდესაც სამუშაო ხდება ერთადერთი ფოკუსი, იგი ჩაყლაპავს ყველაფერ

სხვას. იმისათვის, რათა დღევანდელ დიდ ფირმაში წარმატებას მიაღწიოთ, ადვოკატმა უნდა იცხოვროს „საინტერესო, დატვირთული და ღრმად ჩანერგილი ღირებულებების გარეშე სამსახურის გარეთ.“²⁶⁵ თუკი თქვენ ყოველთვის მუშაობთ, თქვენ არ იკისრებთ, ვერ იკისრებთ, ნებისმიერ სხვა პასუხისმგებლობას რაც მოითხოვს გარკვეული დროისა და ენერგიის დახარჯვას.²⁶⁶

ეს ძალიან ცხადია. თუმცა, დიდი იურიდიული ფირმის კულტურის მიღებით ადვოკატი ასევე სცილდება ეთიკურ იურიდიულ პრაქტიკას ამ ტერმინის უფრო ვიწრო გაგებით: იყოს გულწრფელი, სამართლიანი და გულისხმიერი.²⁶⁷ ძალიან კონკურენტულ, ფულით აღტაცებულ დიდ

²⁶⁵ Nielsen, *ib. sc.* 64, At 371.

²⁶⁶ თქვენ ასევე უნდა გახსოვდეთ, რომ გამუდმებით მუშაობის წნეხი ყველაზე დიდია იურისტებზე, რომლებიც ან 30 წელს მიუახლოვნენ, ან ცოტა უფროსები არიან, ან უმცროს იურისტებზე, რომლებიც ასევე 30-40 წლამდე არიან. ეს რა თქმა უნდა არის ზუსტად ის დრო, როდესაც ადამიანების უმრავლესობა ცდილობს დაქორწინდეს და ოჯახი შექმნას. ეს არის, რაღაც გაგებით, ადვოკატისათვის „ფორმაციული წლები“, რაც განსაზღვრავს ადვოკატის მთელს დარჩენილ ცხოვრებას. ეს არის განსაკუთრებით ცუდი დრო პირადი ცხოვრების უგულვებელყოფისათვის. უნდა ავლნიშნო ერთი სხვა ფაქტიც: ეს დრო არის, ფაქტობრივად, ერთადერთი დრო, როდესაც ქალბატონ ადვოკატებს შეუძლიათ შვილების გაჩენა. მიუხედავად იმისა, რომ მამაკაც ადვოკატებს ისევე კარგად შეუძლიათ შვილების აღზრდა, როგორც ქალ ადვოკატებს, „ბავშვების მოვლა, კვლავ, რჩება უპირატესად დედების საქმე, მიუხედავად იმისა, რომ დედა ისე მოხდა, რომ ადვოკატი.“ Rebecca Korzec, *Working On The „Mommy-Track“: Motherhood And Women Lawyers*, 8 *Hastings Women's L.J.* 117, 117 (1997); *ib. sc.* ასევე Robert L. Nelson, *The Futures Of American Lawyers: A Demographic Profile Of A Changing Profession In A Changing Society*, 44 *Case W. Res. L. Rev.* 345, 380 (1994) („არაერთი კვლევა ადგენს, რომ ქალბატონი ადვოკატები რომლებიც დაქორწინებულები არიან და ჰყავთ შვილები, უმთავრესად თავად ახერხებენ შვილების მოვლას.“). შედეგად, დიდი ფირმის ცხოვრება ქალ ადვოკატებს აიძულებს იმას, რასაც იგი არ აიძულებს მამაკაცებს: მათ შეუძლიათ განაგრძონ სვლა პარტნიორობისაკენ მიმავალ გზაზე, ან მათ შეუძლიათ გაზარდონ შვილები, თუმცა მათ არ შეუძლიათ ორივეს გაკეთება. *ib. sc.* University Of Michigan Law School, *ib. sc.* 73, At 13 (იტყობინება, რომ სწავლის დასრულებიდან 5 წლის შემდეგ, მიჩიგანის სამართლის სკოლის ქალ

კურსდამთავრებულთა თითქმის 50% ნახევარ განაკვეთზე მუშაობდა ან საერთოდ არ მუშაობდა, მაშინ როცა „მამაკაცებისგან, რომლებსაც ჰყავდათ შვილები, არც ერთი არ იყო ისეთი, რომელიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობდა ან იყო საერთოდ დაუსაქმებელი იმიტომ, რომ უვლიდა შვილებს“). ამ და კიდევ მრავალი სხვა გზით ის საშინელი ფასი, რასაც დიდი ფირმის პრაქტიკა ახდევინებს ახალგაზრდა ადვოკატებს, რამდენჯერმე გაძლიერებულია ქალი ადვოკატისათვის. *ib. sc.* ზოგადად Epstein, *ib. sc.* 172; Mona Harrington, *Women Lawyers: Rewriting The Rules* (1994); Leslie Bender, *Sex Discrimination or Gender Inequality?*, 57 *Fordham L. Rev.* 941 (1989); Cynthia Fuchs Epstein Et Al., *Glass Ceilings And Open Doors: Women's Advancement In The Legal Profession*, 64 *Fordham L. Rev.* 291 (1995); S. Elizabeth Foster, *The Glass Ceiling In The Legal Profession: Why Do Law Firms Still Have So Few Female Partners?*, 42 *Ucla L. Rev.* 1631 (1995); Kaye, *ib. sc.* 136; Note, *ib. sc.* 127.

²⁶⁷ იმ ფარგლებში, რომელშიც დიდი ფირმების კულტურა პასუხისმგებელია ადვოკატებს ფიზიკური და ემოციური მდგომარეობის გაუარესებაზე, ეს ასევე უფრო შესაძლებელს ხდის, რომ ადვოკატები უფრო არაეთიკურად იმოქმედებენ, ამ სიტყვის ყველაზე ვიწრო გაგებით - ვერ დაიცავენ პროფესიული პასუხისმგებლობის ფორმალურ ნესებს. დისციპლინარული ზომების უდიდესი უმრავლესობა ადვოკატების წინააღმდეგ მოდის ალკოჰოლიზმის, ნარკოტიკების მოხმარების ან მენტალური დაავადებების საფუძველით. *ib. sc.* Michael A. Bloom & Carol Lynn Wallinger, *Lawyers And Alcoholism: Is It Time For A New Approach?*, 61 *Temp. L. Rev.* 1409, 1413 (1988) (გამოითვლის, რომ ადვოკატების წინააღმდეგ დისციპლინარული ზომების 50-70% დაკავშირებულია ალკოჰოლიზმთან); John Mixon & Robert P. Schuwerk, *The Personal Dimension Of Professional Responsibility*, 58 *Law & Contemp. Probs.* 87, 96 (1995) (ითვლის, რომ

ფირმაში „ადვოკატებისათვის არსებული ყველა წამახალისებელი მექანიზმი, როგორცაა კლიენტების მოზიდვა და მათი შენარჩუნება, უბიძგებს მათ ეთიკური საკითხების უგულებელყოფისაკენ.“²⁶⁸

არაეთიკური ადვოკატები პრაქტიკის დაწყებისას არ არიან არაეთიკურები; ისინი ზუსტად ისევე იწყებენ, როგორც თქვენ - კეთილსინდისიერი ახალგაზრდა ქალბატონი ან მამაკაცი, რომელსაც განზრახული აქვს იურიდიული პრაქტიკის ეთიკურად განხორციელება. ისინი არაეთიკურები ერთ დღეში არ ხდებიან; ისინი არაეთიკურები ხდებიან ზუსტად თქვენნაირად (თუკი თქვენც არაეთიკური გახდებით) - ნაბიჯ-ნაბიჯ. და ისინი არ ხდებიან არაეთიკურები მამხილებელი დოკუმენტების განადგურებითა და ნაფიც მსაჯულთა მოქრთამვით; ისინი არაეთიკურები ხდებიან ისევე, როგორც თქვენ შესაძლოა გახდეთ - ერთის მხრივ წესების უგულებელყოფით და მეორეს მხრივ სიმართლის შელამაზებით.

ნება მომეცით გითხრათ, თუ როგორ დაიწყებთ არაეთიკურად მოქცევას: ეს დაიწყება თქვენი ნამუშევარი საათებისა აღრიცხვის ცხრილიდან. ერთ დღესაც, პრაქტიკის დაწყებიდან არც თუ ისე დიდი ხნის შემდეგ, თქვენ დაჯდებით გრძელი და დამღლელი დღის ბოლოს და გაანალიზებთ, რომ თქვენი შრომის დასადასტურებლად ცხრილში ბევრს ვერაფერს წერთ. ეს იქნება თვის ბოლოსკენ. თქვენ იცით, რომ ყველა პარტნიორი შეხედავს თქვენს თვითურ ანგარიშს რამდენიმე დღეში, ამიტომ თქვენ შეეცდებით მცირედით გაზარდოთ თქვენი ნამუშევარი საათები. შესაძლოა კლიენტს ჩაუწეროთ ოთხმოცდაათი წუთი იმ დავალების შესრულებაში,

რომელიც სამოც წუთში შეასრულეთ. თუმცა, თქვენს თავსაც დაჰპირდებით, რომ კლიენტს ამას მომავალში აუნაზღაურებთ, როდესაც მისთვის ოცდაათ წუთიან სამუშაოს „უფასოდ“ შეასრულებთ. ამ შემთხვევაში გამოვა, რომ თქვენ „ისესხეთ“, მაგრამ არ „მოგიპარავთ.“

და შემდგომში მოხდება ის, რომ თქვენთვის სულ უფრო და უფრო იოლი გახდება ამ მცირე სესხების აღება სამომავლო სამუშაოს სანაცვლოდ. გარკვეული დროის გასვლის შემდგომ, თქვენ შეწყვეტთ ამ სესხების „დაბრუნებას.“ თქვენ დაარწმუნებთ საკუთარ თავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ კლიენტს სამოც წუთიან დავალებაში ოთხმოცდაათი წუთი ჩაუწერეთ, თქვენ ისე ხარისხიანად შეასრულეთ დავალება, რომ კლიენტმა უნდა გადაიხადოს კიდევ ცოტათი მეტი. ბოლოს და ბოლოს თქვენი ნამუშევარი საათების ცხრილის რიცხვები არც ისე ბევრია, კლიენტები კი ძალიან მდიდრები არიან.

და თქვენ დაიწყებთ ამის უფრო და უფრო ხშირად გაკეთებას - ყოველი ორ წუთიანი სატელეფონო საუბარი თქვენს ცხრილში აისახება, როგორც ათ წუთიანი საუბარი, ყოველი სამ საათიანი კვლევის პროექტი აისახება, მინიმუმ, საათის მეოთხედით ზრდით. თქვენ განაგრძობთ თქვენივე არაკეთილსინდისიერების გამართლებას სხვა და სხვა გზებით, ბოლოს კი ამასაც აღარ გააკეთებთ. და არც ისე დიდი ხნის შემდგომ - ამისათვის არ დაგჭირდებათ სამოთხე ნელზე მეტი დრო - თქვენ კლიენტებისაგან თანხას მოიპარავთ ყოველდღიურ რეჟიმში, და ამას ვერც კი შეამჩნევთ.

კიდევ იცით რა? თქვენ დიდი ალბათობით გახდებით მატყუარა. დედლაინი ერთ დღესაც მოვა და თქვენ მხოლოდ და მხოლოდ თქვენივე

ქვეყნის მასშტაბით ადვოკატების წინააღმდეგ მიმართული დისციპლინარული საჩივრები და სარჩელები დაკავშირებულია სხვა და სხვა ნივთიერებების მიღებასთან და მენტალურ დაავადებებთან); Patricia Sue Hell, Comment, Tending The Bar In Texas: Alcoholism As A Mitigating factor In Attorney Discipline, 24 St. Mary's L.J. 1263, 1265 & N.6 (1993) (იტყობინება, რომ არაერთი შტატის ადვოკატთა ასოციაციის კვლევის მიხედვით, დისციპლინური საქმეების უმრავლესობა მომდინარეობს ალკოჰოლიზმის და ქიმიური დამოკიდებულებისაგან).

²⁶⁸ Gordon, იხ. სქ. 125, At 735; იხ. ასევე Suchman, იხ. სქ. 172, At 860 (იტყობინება, რომ დიდი ფირმის სასამართლო დავების იურისტების მიხედვით, ფირმის შიგნით დანერგილი სამოტივაციო სისტემების ბევრი დეტალი, როგორებიც არის „ანაზღაურების წნეხი, კონკურენტული კომპენსაცია, უფრო დიდი აქცენტი შედეგებზე და შეფასებისას უპირატესობის მინიჭება აგრესიულობისათვის“, „შექმნილია იმისათვის, რომ დააჯილდოვოს ისეთი მოქმედება, რაც, ყველაზე კარგ შემთხვევაში, არ არის დაკავშირებული ეთიკურობასთან, ხოლო ცუდ შემთხვევაში ანადგურებს მას.“).

ბრალით ვერ შეძლებთ მის შესრულებას. ამის გამო თქვენ დაუკავშირდებით თქვენს უფროს პარტნიორს ან კლიენტს და მოიგონებთ თეთრ ტყუილს თუ რატომ ვერ მოახერხეთ ვადების დაცვა. და შემდეგ თქვენ გახდებით ძალიან დაკავებული და პარტნიორი როდესაც გკითხავთ ნაიკითხეთ თუ არა სქელტანიანი პროსპექტუსი და შეამოწმეთ თუ არა სამართლებრივი რისკები, თქვენ, სავარაუდოდ, იტყვით „დიახ“, მიუხედავად იმისა, რომ ეს არ გაგიკეთებიათ. და შემდგომ თქვენ დაწერთ სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზს და თქვენ აცხადებთ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებას, მიუხედავად იმისა, რომ იცით, რომ წინადადების კონტექსტში ნაკითხვისას იგი სულაც არ ამბობს იმას, რისი გამოყვანაც თქვენ გსურთ. და შემდგომ, კლიენტის ჩვენების მოსამზადებლად თქვენ დაეხმარებით მას რთულ შეკითხვაზე ისეთი ფორმულირების პასუხი გასცეს რომელიც „სამართლებრივად სწორი“ იქნება, თუმცა შეცდომაში შეიყვანს თქვენს მოწინააღმდეგეს. და შემდეგ თქვენ ნაიკითხავთ მთელს ყუთებს თქვენი კლიენტის დოკუმენტებისას - ყუთები, რომლებიც ოცი წელია აღარ გახსნილა - და თქვენ იპოვით დოკუმენტს, რომელიც დააზიანებდა თქვენი კლიენტის საქმეს, და თქვენ უბრალოდ „დაგავიწყდებათ“ წარადგინოთ იგი თქვენი ოპონენტის მოთხოვნის საპასუხოდ.

ხვდებით რა მოხდება? რამდენიმე წლის შემდგომ თქვენ ვერც კი შეამჩნევთ, თუ როგორ იტყუებით და იპარავთ თქვენი იურიდიული პრაქტიკის ყოველ დღეს. ჩამოთვლილთაგან არც ერთი არ მოგეჩვენებათ დიდ ამბად - თაიმ შითში დამატებული თხუთმეტი წუთი, პატარა თეთრი ტყუილი დედლაინის დარღვევის გასამართლებლად. თუმცა, გარკვეული დროის შემდგომ მთელი თქვენი მოქმედების სისტემა შეიცვლება. თქვენ, კვლავ, მოგინევთ ათობით ინსტინქტური გადაწყვეტილების მიღება, თუმცა ეს გადაწყვეტილებები ნაცვლად იმისა, რომ ემყარებოდეს იმ ღირებულებებს, რომელთა მეშვეობითაც თქვენ პირად ცხოვრებაში კარგს და ცუდს ერთმანეთისგან გაარჩევთ, დაემყარება იმ ღირებულებებს, რომლებითაც თქვენ პროფესიულ საქმიანობაში ხელმძღვანელობთ - ღირებულებათა ნე-სრიგი, რომელიც ასახავს არა კარგს და ცუდს,

არამედ იმას, თუ რა არის მომგებიანი და როგორ შეიძლება წესებისათვის თავის არიდება. სისტემა თქვენს ღირებულებებს წარმატებულად ჩაანაცვლებს საკუთარი ღირებულებებით და ამისგან მიიღებს კიდევ მოგებას.

ეხება თუ არა ეს აბსოლუტურად ყველა დიდ იურიდიულ ფირმას? რა თქმა უნდა არა. ეს ყველაფერი შეფასების საკითხია. კულტურა ზოგიერთ დიდ იურიდიულ ფირმაში სხვებზე უკეთესია. ყოველიურად მიწევს სტუდენტები, რომლებსაც დიდ იურიდიულ ფირმაში სურთ მუშაობის დაწყება, განვარიდო ზოგიერთ იურიდიულ ფირმას და მივუთითო სხვებზე, ზუსტად იმიტომ, რომ ზოგიერთი იურიდიული ფირმა უფრო კარგი სამუშაო ადგილია ვიდრე სხვები. მე შემოიძლია მოგითხროთ ძალიან ბევრი ისტორია დიდ იურიდიულ ფირმებზე, თუ რამხელა დათმობებზე მიდიან იმისათვის, რათა აჩვენონ თავიანთი გულისხმიერება პარტნიორის მიმართ, რომელსაც ალკოჰოლის პრობლემა აწუხებს, ან კლიენტის მიმართ, რომელიც ვერ ახერხებს იურიდიული მომსახურების საფასურის გადახდას, ან კონკურენტი ადვოკატის მიმართ, რომელიც საკუთარი მოქმედებებით მხოლოდ თავის შერცხვენას მიაღწევს. დიდი იურიდიული ფირმა, სადაც მე ვახორციელებდი საადვოკატო პრაქტიკას იყო იმდენად ღირსეული და ჰუმანური, რამდენადაც დიდი იურიდიული ფირმა შეიძლება იყოს. ამის მსგავსად, ზოგიერთ დიდი ფირმის ადვოკატს უკეთესი ღირებულებები გააჩნია ვიდრე სხვებს. მე დიდად მაღლობელი ვარ ჩემი პარტნიორის, რომელმაც შესწირა ასობით საათი და ათიათასობით დოლარის შემოსავალი იმას, რომ ყოფილიყო ჩემი და სხვა ბევრი ახალგაზრდა ადვოკატის მენტორი.

ამავდროულად, თქვენ სათანადოდ უნდა შეაფასოთ რისკი იმისა, რომ მოგინევთ იურიდიული პრაქტიკის არაეთიკურად განხორციელება. ცნობილი ფაქტია, რომ ყველა ადვოკატი არ იტყუება თავის ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ცხრილში. თუმცა, უმიზეზოდ არ არის, რომ ამ ცხრილების ხელოვნური გაბერვა ხშირად „ჩუმი

ეპიდემიის“ სახელითაც მოიხსენიება.²⁶⁹ ძალიან ბევრი ადვოკატი ბერავს საკუთარ ცხრილს ისეთი გზებით, რომლებიც არის აშკარად არაკეთილსინდისიერი და საზოგადოებისათვის კატეგორიულად მიუღებელი.²⁷⁰ მაგალითად, ადვოკატმა, რომელიც ერთი კლიენტისათვის ლოს ანჯელესიდან ნიუ იორკში მიფრინავს, შესაძლოა, გზაში მეორე კლიენტისათვის იმუშაოს და ხუთ საათიანი ფრენის განმავლობაში ორივე კლიენტს დაუწეროს ნამუშევარი ხუთი საათი - პირველს ხუთი საათი ტრანსპორტირებისათვის, ხოლო მეორეს ხუთი საათი სამუშაოს შესრულებისათვის. მეორე გავრცელებული პრაქტიკა იურისტებში არის ის, რომ ისინი არ ავსებენ ნამუშევარი საათების ცხრილს დღის ბოლომდე, ან კვირის ბოლომდე, ან თუნდაც თვის ბოლომდე. როდესაც ადვოკატი დაჯდება 31 ივლისს და შეეცდება გაიხსენოს რამდენი დრო დაუთმო კლიენტებზე მუშაობას 9 ივლისს,²⁷¹ რა თქმა უნდა ბუნებრივია, რომ იგი დიდ ყურადღებას არ მიაქცევს ფუჭად დაკარგულ დროს ყავის შესვენებებზე და პირად სატელეფონო საუბრებზე და მეტ აქცენტს გააკეთებს კლიენტებზე დახარჯულ დროზე.

მეორე მიღებული ხერხი ნამუშევარი საათების ცხრილის გაბერვის არის მინიმალური მოცულობის საათების შეყვანა, მაგალითად 0.25 სთ ან 0.3 სთ. ეს საშუალებას აძლევს ინიციატივიან ადვოკატს განახორციელოს ოთხი 2 წუთიანი სატელეფონო ზარი და კლიენტებისათვის ჩაწეროს ერთი საათი. არ ვიცი რამდენჯერ შემხვედრია სიტუაცია, როდესაც ადვოკატმა კლიენტს თხუთმეტი წუთი ჩაუწერა, რეალურად კი ოთხმოცდაათი წამი დასჭირდა ხმოვანი შეტყობინების გასაგზავნად ან ერთი პარაგრაფის წასაკითხად. მე მახსენდება ერთი შემთხვევა როცა წერილი გავუგზავნე ადვოკატს, რომელიც ჩემს კლიენტს სასამართლო დავაში წარმოად-

გენდა სხვა შტატში. ამავე კონვენტში ჩავდე ორი სხვა წერილის ასლი, რომლებიც სასამართლო დავას ეხებოდა და რომლებიც მე სხვა ადამიანებსაც გავუგზავნე. მოგვიანებით შევიტყვე, რომ ამ ადვოკატმა ჩემს კლიენტს 0.90 საათი ჩაუწერა სამი წერილის წაკითხვაში, რომელთა დაწერაშიც მე კლიენტს 0.5 საათი ჩაუწერე. როგორ? მან დაწერა მინიმალური 0.3 საათი და იგივე გააკეთა სამი წერილის შემთხვევაში, მაშინ, როცა მე ჩავწერე მხოლოდ ის დრო, რაც ფაქტობრივად დავუთმე წერილების დაწერას. ბევრი ადვოკატი ამას მოიწონებდა, როგორც ჭკვიანურ და კრეატიულ (თუმცა, ცოტა აგრესიულ) ტაქტიკას.

ამის მსგავსად, დიდი იურიდიული ფირმის ყველა იურისტი არ არის სამუშაოზე დამოკიდებული. ესეც შეფასების საკითხია. მე ვიცი დიდი იურიდიული ფირმების ადვოკატები, რომლებსაც კარგი შემოსავალიც აქვთ და უმეტესად ღამე თავიანთი ოჯახის წევრებთან ვახშობენ და შაბათ-კვირას ოფისის გარეთ ატარებენ. სამწუხაროდ, ეს ადვოკატები ყველა შემთხვევაში პარტნიორების მხრიდან მიჩნეულები იქნებიან, როგორც „უსარგებლო ხალხი“ ან „ნახევრად-პენსიონერები.“ თუკი ფიქრობთ, რომ მე ვამეტებ, მაშინ გინვეთ, რომ მოძებნოთ ერთი პარტნიორი მაინც, რომელსაც დაბალანსებული ცხოვრება აქვს - ანუ რომელიც არ მუშაობს რეგულარულად ღამეები და შაბათ-კვირას (სახლში თუ ოფისში) და მაინც მიიჩნევა წარმატებულ ადვოკატად კოლეგების მხრიდან. და მე გინვეთ მოძებნოთ ერთი დიდი იურიდიული ფირმის ადვოკატი მაინც, რომელსაც რაღაც ხარისხით ქონდა დაბალანსებული ცხოვრება და მაინც შეძლო პარტნიორი გამხდარიყო. მე ასეთ ადვოკატს არ ვიცნობ. არც ერთს. ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, მე სიტყვით გამოვსულვარ ადვოკატთა თუ მოსამართლეთა არაერთი ჯგუფის

²⁶⁹ Bogus, იხ. სქ. 68, At 922.

²⁷⁰ იხ. Rhode, იხ. სქ. 137, At 679 (მიუთითებს, რომ „ზოგიერთი ხარისხობრივი კვლევა აჩვენებს, რომ ადვოკატების „კრეატიული ანაზღაურების“ პრაქტიკა ხშირად თაღლითობაა ან უახლოვდება თაღლითობის ზღვარს: საათების გაბერვა, ერთი სამუშაოს ორი კლიენტისთვის გადახდევინება, ინვოისის საფუძვლის მიუთითებლობა და სხვ.“). ადვოკატების მიერ

ნამუშევარი საათების გაბერვაზე სახალისო არგუმენტები ზოგადად იხ. The Rodent, იხ. სქ. 177, At 89-115. ნაკლებად სახუმარო, თუმცა მართალი არგუმენტები იხ. ზოგადად Symposium, Unethical Billing Practices, 50 Rutgers Law Rev. 2151 (1998).

²⁷¹ იხ. Lisa G. Lerman, Lying To Clients, 138 U. Pa. L. Rev. 659, 706-07, 710, 716-17 (1990).

წინაშე და გამომიწვევია ისინი დაესახელებინათ თუნდაც ერთი ასეთი ადვოკატი. ჯერ-ჯერობით ჩემთვის კონკრეტული სახელი არავის მოუწოდებია. ნებისმიერ შემთხვევაში ასეთი პარტნიორები იშვიათობაა. შესაძლოა, ისინი არც კი არსებობენ.

როგორც უკვე ვთქვი, არც დიდი ფირმები და არც დიდი ფირმის ადვოკატები ერთნაირები არ არიან. თუმცა, თქვენ ისიც უნდა იცოდეთ, რომ ისინი სულ უფრო და უფრო ერთნაირები ხდებიან. ერთ-ერთი ყველაზე სტაბილური დასკვნა, რასაც სოციალური მეცნიერები აკეთებენ, რომლებიც ჩართულები იყვნენ ABA-ს მიერ მოწყობილ დიდი ფირმების ადვოკატების ეთიკური სტანდარტების შესწავლაში²⁷² იყო ის, რომ ინდივიდუალური ფირმების კულტურა სუსტდება, რაც „ახალგაზრდა ადვოკატებს ყოველგვარი რჩევის გარეშე ტოვებს.“²⁷³ ეს ვაკუუმი, სამაგიეროდ, „ივსება სხვა ძლიერი სისტემური და გარემო გავლენებით“, განსაკუთრებით ფირმის გარე გავლენებით.²⁷⁴ სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ ინდივიდუალური იურიდიული ფირმების სახასიათო კულტურა სულ უფრო და უფრო ნაკლებ გავლენას ახდენს ახალგაზრდა ადვოკატებზე, მაშინ, როცა კლასიკური დიდი იურიდიული ფირმების კულტურა ახალგაზრდა ადვოკატებზე სულ უფრო და უფრო მეტ ზეგავლენას ახდენს.²⁷⁵ ამიტომ არის, რომ მიუხედავად იმისა, თუ რომელ დიდ იურიდიულ ფირმას შეუერთდებით, დიდი შანსია ფირმაში მუშაობამ თქვენი ჯანმრთელობა ძალიან შეარყიოს, და კიდევ უფრო მეტი შანსია, რომ ამან თქვენ უბედურად გაქციოთ და თითქმის 100% ალბათობა იმისა, რომ ეს თქვენ გაქცევთ არაეთიკურად - მინიმუმ იმ თვალსაზრისით, რომ ეთიკური იურიდიული პრაქტიკა თავის თავში გულისხმობს ისეთ პრაქტიკას, რაც თქვენ მოგცემთ შესაძლებლობას თქვენი ფირმისა და კლიენტების გარეთაც შეასრულოთ დაკისრებული პასუხისმგებლობა.

IV. როგორ ვიყო ბედნიერი, ჯანმრთელი და ეთიკური ადვოკატი

ახლა მე მინდა მოგცეთ მცირე რჩევა - რჩევა იმის შესახებ, თუ როგორ იყოთ უბედური, არა-ჯანმრთელი და არაეთიკური პროფესიის, ბედნიერი, ჯანმრთელი და ეთიკური წევრები. მე მსურს მოგცეთ ორივე - „დიდი სურათის“ და „პატარა სურათის“ შესახებ რჩევები.

A. „დიდი სურათის“ რჩევა

ჩემი „დიდი სურათის“ რჩევა ძალიან მარტივია: არ გახდეთ თამაშში ჩათრეული. არ მისცეთ ფულს უფლება იყოს შენს ცხოვრებაში ყველაზე მნიშვნელოვანი. არ წამოგეო ამ ანკესზე და შენი, როგორც ადვოკატის ღირებულება - ან, როგორც ადამიანის ღირებულება - არ განსაზღვრო იმის მიხედვით, თუ რამდენ ფულს გამოიმუშავებ.

თუკი თქვენ იურიდიულ ფირმას ან კლიენტებს მისცემთ უფლებას თავად განსაზღვრონ თქვენი წარმატება, ისინი ამას გააკეთებენ ისეთი ფორმებით, რაც მათ ინტერესებშია, და არ არის თქვენსაში. ძალიან მნიშვნელოვანია მათთვის, რომ თქვენი უპირველესი მოტივატორი იყოს ფულის კეთება და მიუხედავად იმისა თუ რამდენ თანხას გამოიმუშავებთ, თქვენი უპირველესი ინტერესი იქნება ფულის კეთება. თუკი თქვენ აღმოაჩენთ, რომ გახდით უბედური და არაეთიკური ადვოკატი, როგორც წესი თქვენი პრობლემის სათავეში იქნება ფული.

თქვენ არ შეგიძლიათ ამ თამაშის მოგება. თუკი წამოგებით ამ ანკესზე და თქვენს ღირებულებას, მხოლოდ, თანხით გაზომავთ, თქვენ ყოველთვის იგრძნობთ უკმარისობას. ყოველთვის იქნება სხვა ფირმა, რომელიც ადვოკატებს თქვენს ფირმაზე მეტ ხელფასს უხდის. ყოველთვის იქნება ფირმა, რომელსაც უფრო მაღალი საშუალო შემოსავალი აქვს თითოეულ პარტნიორზე, ვიდრე თქვენს ფირმას. ყოველთვის იქნე-

²⁷² იხ. იხ. სქ. 237

²⁷³ Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 705; იხ. ასევე Gordon, იხ. სქ. 125, At 717; Nelson, იხ. სქ. 118, At 792; Sarat, იხ. სქ. 123, At 824-25, 827-28; Suchman, იხ. სქ. 172, At 857, 864.

²⁷⁴ Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 705.

²⁷⁵ იხ. წინა ციტირება; Douglas N. Frenkel, Ethics: Beyond The Rules-Questions And Possible Responses, 67 Fordham L. Rev. 875, 880 (1998); Suchman, იხ. სქ. 172, At 868.

ბა თქვენს ფირმაში ადვოკატი, რომელიც თქვენზე მეტ თანხას გამოიმუშავებს. მიუხედავად იმისა თუ რამდენად ბევრს მუშაობთ თქვენ, ვერასოდეს შეძლებთ თამაშის მოგებას. თქვენ მოგიწევთ უფრო და უფრო სწრაფად სირბილი, თუმცა ყოველთვის იქნება მორბენალი, რომელიც გისწრებთ და ფინიშის ხაზიც არასოდეს გამოჩნდება. ამიტომაც არის, რომ ეს თამაში თქვენს კლიენტებსა და პარტნიორებს მდიდრებს ხდის, თქვენ კი გტოვებთ უბედურს.

დიდი ალბათობით, როდესაც ბავშვი იყავით თქვენმა მშობლებმა და ბებია-ბაბუამ გითხრათ, რომ ფული ბედნიერებას ვერ ყიდულობს. ისინი მართლები იყვნენ. ეხლა უკვე მეცნიერებიც ამბობენ, რომ ისინი მართლები იყვნენ.²⁷⁶ ნაწილობრივ, ისინი მართლები იყვნენ იმიტომ რომ იმის დიდი ნაწილი, რაც განსაზღვრავს თქვენს ბედნიერებას, თქვენი კონტროლის მიღმაა. თქვენ არ შეგიძლიათ შეცვალოთ თქვენი გენეტიკური აგებულება - რაზეც ნაწილობრივ მაინც დამოკიდებულია თქვენი ბედნიერება (უახლესი კვლევის შედეგების შესაბამისად)²⁷⁷ - არც ცხოვრების ბევრი მოვლენის კონტროლი შეგიძლიათ, რომლებიც ავად თუ კარგად გავლენას მოახდენენ თქვენს პიროვნულ კეთილდღეობაზე (მაგალითად, თქვენ არ შეგიძლიათ აკონტროლოთ მიიღებთ თუ არა სამუდამო ტრავმას საავტომობილო ავარიაში, ან ნაადრევად გარდაიცვლება თუ არა თქვენი ახალგაზრდა მეუღლე). თუმცა, ძირითადი მიზეზი, რის გამოც თქვენი მშობლებ-

ბი და ბებია-ბაბუები მართლები იყვნენ, როცა გასწავლიდნენ, რომ ფულით ბედნიერებას ვერ იყიდო, არის ის, რომ ფულით მართლაც ვერ იყიდით ბედნიერებას.

კვლევები აჩვენებს, რომ თუკი არ გავითვალისწინებთ მათ, ვინც უკიდურეს გაჭირვებაში ცხოვრობს, ადამიანები ყოველთვის ცდებიან როდესაც ფიქრობენ, რომ ფული მათ უფრო ბედნიერს გახდის. „მას შემდეგ, რაც ადამიანები მოახერხებენ ცხოვრებისეული აუცილებლობების დაკმაყოფილებას, მათი შემოსავლები გასაკვირად ნაკლები მნიშვნელობის ხდება.“²⁷⁸ როდესაც ადამიანებს შემოსავლები ეზრდებათ, ისინი მაშინვე იცვლიან თავიანთ სურვილებს და მოლოდინებსაც - და კიდევ ერთხელ მიდიან იმ დასკვნამდე, რომ ფული მათ ბედნიერებას მოუტანს.²⁷⁹ (ფსიქოლოგები ფილიპ ბრიქმენი და დონალდ კემპბელი ძალიან კარგად აღწერენ ამ პროცესს, როგორც „ჰედონიკური ბორბალი“).²⁸⁰ შესაბამისად, როგორც ეს ხდება იურიდიული ფორმების შემთხვევაში, მეტი ფული თითქმის ყოველთვის გულისხმობს უფრო მეტ სამუშაოს, ფულით არა მხოლოდ ბედნიერებას ვერ იყიდი, არამედ, რეალურად, იგი უბედურებას ყიდულობს.²⁸¹ როგორც ადვოკატთა ერთმა კვლევამ აჩვენა „გარკვეული დროის მუშაობის შემდგომ (უმეტესი იმ ადამიანებისათვის, რომლებიც თვეში 225 საათზე მეტს მუშაობენ), თუნდაც კარგი შემოსავალიც კი ვერ აკომპენსირებს ცხოვრების ხარისხის გაუარესებას. ამის გამო შემო-

²⁷⁶ იხ. ზოგადად, მაგალითად, Jonathan L. Freedman, *Happy People: What Happiness Is, Who Has It, And Why* 133-51 (1978); David G. Myers, *The Pursuit Of Happiness* (1992); David Lykken & Auke Tellegen, *Happiness Is A Stochastic Phenomenon*, 7 *Psychol. Sci.* 186 (1996); Myers & Diener, *იხ. სქ.* 37; Rhode, *იხ. სქ.* 136, At 310-11; Daniel Goleman, *Forget Money; Nothing Can Buy Happiness*, *Some Researchers Say*, N.Y. Times, July 16, 1996, At C1; Lane, *Supra* Note 167; Dan Seligman, *Why More Money Won't Buy You Happiness*, *Med. Econ.*, Sept. 8, 1997, At 207, 207.

²⁷⁷ იხ. ზოგადად Lykken & Tellegen, *იხ. სქ.* 277; Goleman, *იხ. სქ.* 277; Lane, *იხ. სქ.* 167, At 58-59; Seligman, *იხ. სქ.* 277, At 214.

²⁷⁸ Myers & Diener, *იხ. სქ.* 37, At 13

²⁷⁹ იხ. წინა ციტირება; Rhode, *იხ. სქ.* 136, At 310-11; Lane, *იხ. სქ.* 167, At 61; Seligman, *Supra* Note 277, At 207-08.

²⁸⁰ Philip Brickman & Donald T. Campbell, *Hedonic Relativism And Planning The Good Society*, In *Adaptation-Level Theory: A Symposium* 287,289 (M.H. Appley Ed., 1971)

²⁸¹ იხ. Taskforce On Professional Fulfillment, *იხ. სქ.* 101, At 2-3:

„ერთ-ერთი ყველაზე საინტერესო და ირონიული დასკვნა, რაც სამუშაო ჯგუფმა გააკეთა იყო იმ ქვეყნების გამოვლენა, რომ ფულით ბედნიერებას ვერ იყიდი. სამუშაო ჯგუფის რვა ქვეყნობიდან, დიდი ფორმების იურისტებმა გამოთქვეს ყველაზე დიდი უკმაყოფილება ირონიულია, რომ დიდი ფორმის მაღალანაზღაურებადი იურისტებისგან განსხვავებით, რომლებიც უბედურები არიან, პატარა ფორმები და ინდივიდუალურად მოქმედი იურისტები პროფესიულად ყველაზე კმაყოფილები არიან, მიუხედავად იმისა, რომ ხშირად პრაქტიკაში ისინი ფინანსურ პრობლემებს აწყდებიან.“

სავლების რეალური გავლენა კარიერულ კმაყოფილებაზე ნეგატიურია.²⁸² მიაქციეთ ყურადღება, რომ მითითება კეთდება თვეში 225 საათ მუშაობაზე და არა 225 ნამუშევარი საათის აღრიცხვაზე.²⁸³

იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტებსა და ახალგაზრდა ადვოკატებს - განსაკუთრებით მათ, ვინც აკადემიურ წარმატებას მიაღწია საუკეთესო სამართლის სკოლებში, მართებთ თავიანთი პრიორიტეტების სწორად განსაზღვრა. ძალიან მწყინს, რომ ჩემი სტუდენტების დიდი ნაწილის შურისა და მოწონების ობიექტები არ არიან ისეთი ადვოკატები, როგორებიც იყვნენ თორგუდ მარშალი ან ჩარლზ ჰამილტონი - ადვოკატები, რომლებმაც ბევრი პირადი მსხვერპლი გაიღეს საზოგადოებისათვის სასარგებლო მიზნით - ამის ნაცვლად მათ მოსწონთ უსახელო, უსახო ადვოკატები რომლებიც დიდ იურიდიულ ფირმებში მუშაობენ, აგროვებენ ათასობით ნამუშევარ საათს, ხშირად მხოლოდ ერთადერთი მიზნით, რომ გახდნენ მდიდრები და გადაწყვიტონ უნდა გადაუხადოს თუ არა ერთმა დიდმა კორპორაციამ მეორე დიდ კორპორაციას თანხა.

იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტებმა და ახალგაზრდა ადვოკატებმა უნდა შეწყვიტონ სამუშაოზე დამოკიდებულების აღქმა, როგორც „ღირსების საქმე.“²⁸⁴ მათ უნდა შეწყვიტონ ალტაცებით ისაუბრონ ადვოკატებზე, რომლებიც წლიურად 2500 საათს მუშაობენ. ადვოკატები, რომელთა ცხოვრება მთლიანად მოცულია სამუშაოთი - რომლებიც ათასობით საათს უთმობენ თავიანთი და კლიენტების გამდიდრებას, ყველაფერი დანარჩენის პირადულის შეწირვის ხარჯზე - არ არიან გმირები. და ეს მართალია მიუხედავად იმისა, ადვოკატები რა მიზეზით არიან სამუშაოზე დამოკიდებულები - მათ ნამდვილად მოსწონთ სამუშაო, ისინი ცდილობენ გამდიდრდნენ, თუ ისინი თავს საშინლად დაუცველად გრძნობენ. როგორც მინიმუმ, ეს ადვოკატები არიან ადამიანები ძალიან საეჭვო პრიორიტეტებით. უარეს შემთხვევაში ისინი ამორალურები არიან. დანამდვილებით არსებობენ სხვა

ადვოკატები, რომელთა მაგალითზეც გაცილებით უკეთესია საკუთარი პროფესიული ცხოვრების აწყობა.

იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტებმა და ახალგაზრდა ადვოკატებმა მხედველობაში უნდა მიიღონ ფასი, ისევე, როგორც მოგება, რასაც კერძო პრაქტიკა სთავაზობთ - და განსაკუთრებით, როცა საქმე ეხება დიდ იურიდიულ ფირმაში კერძო პრაქტიკას. დიდი იურიდიული ფირმის ცხოვრების უპირატესობები - ხელფასების დიდი მატების შესაძლებლობა, კარგი ოფისები, ფულის უკონტროლო ხარჯვა - ხდება პირდაპირ ახალგაზრდა ადვოკატების თვალწინ და ეს ადვილი გასაგებია. იურიდიული ფაკულტეტის ყველა სტუდენტს შეუძლია \$90,000 გაყოს 12-ზე, გამოაკლოს 40% ფედერალური გადასახადებისათვის და წარმოიდგინოს თუ როგორ დახარჯავს თვეში 4,500 აშშ დოლარს. ამისგან განსხვავებით, დიდი იურიდიული ფირმის საფასური ახალგაზრდა ადვოკატების თვალწინ გამოფენილი არ არის და არც სათანადოდ ფასდება სანამ ადვოკატი რეალურად არ დაიწყებს დიდ ფირმაში მუშაობას. თუმცა, ეს ფასი ისეთივე რეალურია, როგორც სარგებელი.

როდესაც უფროსი პარტნიორის სახლში ხართ ბარბიქუზე იმის ნაცვლად რომ უთხრათ თქვენს თავს „ეს არის ცხოვრება“, დაუსვით უფროს იურისტს რამდენიმე შეკითხვა. (მე აქ მხოლოდ ფიგურალურად ვსაუბრობ: თქვენ სავარაუდოდ არ გსურთ ამ შეკითხვების ხმამაღლა დასმა.) შეეკითხეთ რამდენად ხშირად ატარებს დროს გიგანტურ სახლში, რომელშიც ცხოვრობს. თუკი იგი გულწრფელია, მაშინ უნდა გითხრათ, რომ დღის შუქზე სახლი უკვე ოთხი კვირაა არ უნახავს და ერთადერთი მიზეზი რის გამოც დღეს სახლში დროზე მოვიდა არის ბარბიქუს მასპინძლობა. ან შეეკითხეთ რამდენჯერ დამჯდარა ძვირადღირებულ სამეულზე, რომელიც ძვირფასად მორთულ მისაღებ ოთახში დგას. თქვენ აღმოაჩენთ, რომ ოთახი მხოლოდ და მხოლოდ სტუმრების გასართობად გამოიყენება. ან შეეკითხეთ მისი ლამაზი მეუღლის თაობაზე. თქვენ აღმოაჩენთ, რომ ის უკვე მესამე

²⁸² North Carolina Bar Assn, იხ. სქ. 23, At 11.

²⁸³ ადვოკატი, რომელიც მუშაობს თვეში 225 საათს, დაახლოებით, 150 საათის დანერას მოახერხებს თვეში,

ან 1800 საათის წელიწადში. იხ. იხ. სქ. 166 და შესაბამისი ტექსტი.

²⁸⁴ At 369.

ქ-ნი პარტნიორია და რომ პირველი ორი ქ-ნი პარტნიორის ადვოკატები მას ძალიან აწუხებენ. ან შეეკითხეთ მას იმ ლამაზი ბავშვების შესახებ, რომელთა სურათებიც მთელს სახლშია მიმოფენილი. თქვენ აღმოაჩენთ, რომ ბავშვები ცხოვრობენ დედასთან და არა მასთან; რომ იგი არასოდეს ნახულობს ერთ-ერთ მათგანს, ვინაიდან ბავშვს მამა ეზიზღება; და რომ იგი დანარჩენ ორს მხოლოდ შაბათ-კვირას ნახულობს, ანუ როცა შაბათ-კვირას არ მუშაობს, რაც ხშირად არ ხდება. და შემდეგ შეეკითხეთ მას ბოლოს როდის წაიკითხა კარგი წიგნი, ან უყურა ტელევიზორს, ან სასაქონლოდ გავიდა, ან როდის ჩამოჯდა საკუთარ აივანზე დასასვენებლად, ან მოამზადა სადილი, ან წავიდა სათევზაოდ, ან მოხალისედ იმუშავა, ან ეკლესიაში წავიდა, ან გააკეთა რამე, რაც არ არის დაკავშირებული სამუშაოსთან.

ეს არის საუკეთესო რჩევა რისი მოცემაც შემოძლია: ახლა, როცა თქვენ ჯერ კიდევ იურიდიულ ფაკულტეტზე ხართ, დადეთ პირობა - რომ მიუხედავად იმისა, რომ თქვენ მზად ხართ ბევრი იმუშაოთ და კარგი შემოსავალი გქონდეთ, თქვენ არ მისცემთ ფულს უფლებას თქვენს ცხოვრებაში იყოს დომინანტი, ყველაფერი დანარჩენის გამორიცხვით. და არ მოაწყობთ თქვენი ცხოვრება მხოლოდ ამ ნეგატივის ირგვლივ; მიიღეთ პოზიტივი. *ირწმუნეთ* რაიმე - იზრუნეთ რამეზე - რადგან, როდესაც სიხარბის კულტურა ყველა მხრიდან მოახდენს თქვენს შევიწროვებას, თქვენში იქნება რაღაც, რაც მას წინააღმდეგობას გაუწევს. მიიღეთ გადანწყვეტილება ახლა, რომ თქვენს წარმატებას განსაზღვრავთ თქვენ - და არა თქვენი კურსელები, დიდი იურიდიული ფირმები და ნაციონალური სამართლის ჟურნალი. შედეგად, თქვენ იქნებით უფრო ბედნიერი, უფრო ჯანმრთელი და უფრო ეთიკური ადვოკატი.²⁸⁵

B. „პატარა სურათის“ რჩევა

მე მაქვს ოთხი „პატარა სურათის“ რჩევა თქვენთვის.

1. თავიდან აიცილეთ დიდ იურიდიულ ფირმაში მუშაობა - ან იმ ფირმაში მუშაობა, რომელიც დიდი ფირმის მსგავსად მოქმედებს

სამი წლის წინ მე ვიყავი დიდი ფირმის პარტნიორი. ჩემი ნაცნობების უმრავლესობა დიდი იურიდიული ფირმის ადვოკატია და უმეტესი მათგანი არ არის ბედნიერი. მე მქონია ძალიან ბევრი დიალოგი ამ ადამიანებთან რა დროსაც განვიხილეთ ჩვენი არანორმალური სამუშაო მოცულობა, დაუსრულებელი წნეხი, რომ ფირმაში მოვიყვანოთ ახალი ბიზნესი, ჩვენს ცხოვრებაზე კონტროლის ნაკლებობა და ჩვენი მოსაწყენი სამუშაო. როდესაც მე უარი ვთქვი პარტნიორობაზე, რათა დამეწყოს სწავლება, ძალიან ბევრმა მეგობარმა ადვოკატმა მითხრა, რომ შურდათ ჩემი და მათაც ძალიან სურდათ გაქცეოდნენ დიდი იურიდიული ფირმის პრაქტიკას.

ძალიან საინტერესო რამე მოხდა. მე მოვედი ნოტრ დამში და აღმოვაჩინე, რომ ჩემი სტუდენტების ძალიან დიდ ნაწილს მხოლოდ ერთი სურვილი ქონდა: მუშაობა დაეწყოთ იმ დიდ იურიდიულ ფირმაში, საიდანაც თავის დაღწევას ჩემი მეგობრები ცდილობდნენ. სანამ ჩემს პირველ გაკვეთილს ჩავატარებდი სტუდენტები კაბინეტის კარებთან მლოდებოდნენ რათა გაეგოთ თუ როგორ უნდა დაიწყონ დიდ იურიდიულ ფირმაში მუშაობა. ეს მახსენებს საცობს, რომელიც ხშირად იქმნება ხოლმე ლიფტის გაღებულ კარებთან: ლიფტის შიგნით იყვნენ ჩემი ადვოკატი მეგობრები, რომლებიც ცდილობდნენ გარეთ გამოსვლას, ხოლო გარეთ იდგნენ ჩემი სტუდენტები, რომლებიც ცდილობდნენ შიგნით შეღწევას.

თქვენ ძალიან ბევრი უნდა იფიქროთ მანამ, სანამ შეეცდებით როგორმე შეაღწიოთ ლიფტში - ან მანამ, სანამ თქვენი ცხოვრების დროს და-

²⁸⁵ იხ. Brickman & Campbell, იხ. სქ. 281, At 300 („შესაძლოა, არც არსებობდეს სხვა საშუალება ადამიანის ბედნიერების ასამაღლებლად, გარდა იმისა, რომ ერთიანად გამოვიდეთ კომფორტის ზონიდან. ეს,

რა თქმა უნდა, არის ისტორიული სწავლება სტოიკოსების და ეპიკური ფილოსოფოსების, ბუდას, ქრისტესი, თოროსი და ყველა დროის ბრძენი ადამიანების.“).

კარგავთ იმაზე ნერვიულობაში, რომ ვერ მოახერხეთ ლიფტში შეღწევა. მე სრულად ვიაზრებ იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტები რამხელა წნეხს განიცდიან წავიდნენ დიდ იურიდიულ ფირმებში და დიდ ქალაქებში. ბევრ სამართლის სკოლაში - განსაკუთრებით პრესტიჟულ სამართლის სკოლებში - დიდ იურიდიულ ფირმაში მუშაობის დაწყება მიიჩნევა „მაგარ საქმედ.“²⁸⁶ საუკეთესო სამართლის სკოლებში მიღებული აზრია, რომ „ყველა მოდის თავიდან და ამბობს, რომ დაინტერესებულია საზოგადოებრივი ინტერესის საქმის კეთებით და ყველა გვტოვებს და აკეთებს დიდი კორპორატიული ფირმის საქმეს.“²⁸⁷ იურიდიული ფაკულტეტის კამპუსებში ინტერვიუებზე, მხოლოდ, დიდი იურიდიული ფირმები მოდიან, დიდი ფირმები ინვესტენ სტუდენტებს ძვირადღირებულ გასაუბრებებზე, სტუდენტურ ლაუნჯებში დიდ იურიდიულ ფირმებზე საუბრობენ, დიდ იურიდიულ ფირმებზე წერენ ჟურნალ ამერიკელ ადვოკატებში.²⁸⁸ „იურიდიული ფაკულტეტის მთელი სწავლების დედააზრი კარგად არის გასაგები სტუდენტების უმრავლესობისათვის: „ნამდვილი“ ადვოკატი მუშაობს დიდ იურიდიულ ფირმებში და წარმოადგენს კორპორატიულ და მდიდარ კლიენტებს.“²⁸⁹

მე მესმის როგორი ადვილია დიდი იურიდიული ფირმის შემოთავაზების მიღება. მე მახსოვს

როგორი გრძნობა იყო, როცა იურიდიული ფაკულტეტი დავასრულე ძალიან დიდი სტუდენტური ვალით და უკვე აღარ შემეძლო „ზომიერ სილარიბეში“ ცხოვრება.²⁹⁰ მე მახსოვს რამდენად ველოდებოდი პირველად ჩემს ცხოვრებაში გამომეშუშავებინა რეალური თანხა - მეყიდა ავეჯი, რომელიც იაფი ხით არ იყო დამზადებული, მეყიდა ბესტსელერები, სანამ ისინი დაბეჭდილი სახით გამოვიდოდა, მეყიდა ბუნებრივი ქსოვილისგან დამზადებული ტანისამოსი. მეტიც, როგორც იურიდიული ფაკულტეტის კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა მე არავითარი ოჯახური ვალდებულებები არ მქონდა, ვიყავი ძალიან ენერგიული და არ მქონდა წარმოდგენა 2000 საათიანი მუშაობა რეალურად რას ნიშნავდა.²⁹¹ ძალიან რთული იყო არ წასულიყავი დიდ იურიდიულ ფირმაში.

მიუხედავად იმისა, რომ ვაცნობიერებ დიდ იურიდიულ ფირმაში მუშაობის დაწყების ცდუნებას, მაინც მსურს დაგარწმუნოთ თქვენ, რომ ეს არ გააკეთოთ. თუკი თქვენ უკვე დათანხმდით დიდი იურიდიული ფირმის შემოთავაზებას, მე მოგიწოდებთ, რომ არ წახვიდეთ ისევ სხვა დიდ იურიდიულ ფირმაში, როდესაც თქვენ გადანეცხვით სამსახურის შეცვლას - რაც როგორც წესი უფრო ადრე ხდება ვიდრე გვიან.²⁹² როდესაც სამსახურს ეძებთ (ან ეძებთ მეორე სამსახურს), კარგად აწონ-დაწონეთ დიდ ფირ-

²⁸⁶ Nalp Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 21-22

²⁸⁷ Granfield, იხ. სქ. 179, At 147; იხ. ასევე Richard D. Kahlenberg, Broken Contract: A Memoir Of Harvard Law School 118 (1992) („ყველა აპირებდა ფირმაში წასვლას, მათ შორის ყველაზე რადიკალურებიც კი. და თუკი ყველამ გააკეთა, ეს სიმართლე უნდა იყოს, არა?").

²⁸⁸ იხ. Granfield, იხ. სქ. 179, At 141-42, 143-67; Kahlenberg, იხ. სქ. 288, At 93-118; North Carolina Barass'n, იხ. სქ. 23, At 23; D'alemberte, იხ. სქ. 6, At 4, 7, 11, 13; Duncan Kennedy, Legal Education And The Reproduction Of Hierarchy, 32 J. Legal Educ. 591, 601-02 (1982); Frank J. Macchiarola & Joseph Scanlon, Lawyers In The Public Service And The Role Of Law Schools, 19 Fordham Urb. L.J. 695, 701-03 (1992); Schechter, იხ. სქ. 175, At 385-86; James M. Wakefield, Note, Attitudes, Ideals, And The Practice Of Environmental Law, 10 UCLA J. Envtl. L. & Poly 169, 187-88 (1991); Note, იხ. სქ. 229, At 2032-33, 2034-35.

²⁸⁹ Henry Rose, Law Schools Are Failing To Teach Students To Do Good, Chi. Trib., July 11, 1990, At 17.

²⁹⁰ Rhode, იხ. სქ. 136, At 309.

²⁹¹ იხ. წინა ციტირება.

²⁹² კვლევა, რომელიც მოამზადა National Association For Law Placement-ის მიერ და რომელიც იკვლევდა 10,000-მდე იურისტს, რომლებიც დაქირავებულები იყვნენ ყველა ზომის 150 ფირმის მიერ 1988 – 1996 წლებში, მიუთითებს, რომ:

„თითქმის ყოველი მეტერთმეტე (9.2%) ტოვებდა ფირმას სამუშაოს დაწყებიდან ერთი წლის განმავლობაში. როტაციის ტემპები იყო გაორმაგებული მომდევნო ორი წლისათვის, იმდენად, რომ სამი წლის განმავლობაში ფირმის ახალი იურისტების 43%-მა იგი დატოვა... ახალი იურისტების დაახლოებით ორმა-მესამედმა ფირმა დატოვა ხუთი წლის განმავლობაში, და ერთმა მესამედმა ფირმა დატოვა შვიდი წლის განმავლობაში.“

Nalp Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 53. ჩიკაგოში დიდი ფირმების შესახებ ჩატარებულმა კვლევამ კიდევ უფრო დრამატული შედეგები აჩვენა: დიდი ფირმების იურისტების 18%-მა სამსახური დატოვა 1 წლის განმავლობაში, 30%-მა დატოვა ორი წლის განმავლობაში, 50%-ზე მეტმა დატოვა ოთხი

მაში პრაქტიკის ხარჯი და სარგებელი. ხარჯები მე უკვე საკმაოდ ვრცლად აღვწერე. გთხოვთ მომცეთ საშუალება მცირე განმარტებები გავაკეთო სარგებლის თაობაზე. ყველა თანხმდება, რომ დიდ ფირმაში პრაქტიკის ძირითადი სარგებელი არის ფული. მაგრამ დიდი ფირმები ყოველთვის გამოთქვამენ „იმედს, რომ ახალი იურისტები მათ შეუერთდებიან რაიმე სხვა მიზეზით, გარდა ფულისა.“²⁹³ მაინც რა მიზეზებზეა საუბარი? სხვებს შორის მუდმივად სახელდება ქვემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები:

a. გამოცდილება

ბევრი სტუდენტი აცხადებს, რომ ისინი უკეთეს გამოცდილებას მიიღებენ დიდ ფირმებში, ვიდრე საშუალო ან პატარა ფირმებში, კორპორაციებში თუ სამთავრობო უწყებებში.²⁹⁴ დიდი ფირმები ამას ეთანხმებიან.²⁹⁵ დიდი ფირმები ამას იმით ხსნიან, რომ მათთან მუშაობა ახალგაზრდა ადვოკატებს შესაძლებლობას აძლევს ისწავლონ საქმეების სწორად კეთება. ადვოკატი, რომელსაც პატარა ფირმაში ან სამთავრობო უწყებაში თხოვენ საპროცესო დოკუმენტის შედგენას, ამას როგორც წესი ძალიან სწრაფად აკეთებს და მინიმალური ზედამხედველობით; ის საქმეს ნაჩქარევად სწავლობს. დიდ ფირმაში, ამისგან განსხვავებით, ადვოკატს შეუძლია არ იჩქაროს, ან იმიტომ, რომ ფირმის მდიდარი კლიენტები არ აპროტესტებენ დამატებითი ხარჯების გაღებას, ან იმიტომ, რომ მდიდარ იურიდიულ ფირმას შეუძლია თვალი დახუჭოს ადვოკატის მიერ დახარჯულ ზედმეტ დროზე.

ამ არგუმენტს აქვს გარკვეული დამაჯერებლობა, თუმცა არც მთლად საკმარისი. დიდი ფირმები მართლაც მუშაობენ დიდ საქმეებზე რომლებშიც ათობით ან ასობით მილიონი დოლარია დავის საგანი, კლიენტებს სურთ მიზნის მისაღწევად ყველა გზა გამოიყენონ და ადვოკატების სწავლების ხარჯი მარტივად ჩაიკარგება დიდ იურიდიული მომსახურების საფასურში. თუმცა, ასეთი შემთხვევები გამონაკლისია და რაც უფრო მეტად კონკურენტული ხდება იურიდიული ბაზარი ასეთი შემთხვევებიც სულ უფრო და უფრო იშვიათია.²⁹⁶

უფრო მნიშვნელოვანია ის, რომ დიდი ფირმების ეს ტრაბახი რამდენიმე არსებით გარემოებას არ ითვალისწინებს. პირველ რიგში, სწავლების მოცულობა იმდენად მნიშვნელოვანია, როგორც მისი სიღრმე. ძალიან კარგია, თუკი ადვოკატებს მიეცემა საშუალება გამოიყენონ დრო და ისწავლონ საპროცესო დოკუმენტების შედგენა თავიდანვე. მაგრამ, ისიც კარგი იქნება, თუკი ადვოკატი მხოლოდ საპროცესო დოკუმენტების შედგენით არ იქნება დაკავებული. ადვოკატის ცხოვრება დიდი ფირმის სასამართლო დავების ჯგუფში დომინირებულია ბიბლიოთეკებში კვლევით, სასამართლოს გადანყვებილების ანალიზების წერით, მტკიცებულებათა გამოთხოვის შუამდგომლობების და ამგვარ მოთხოვნებზე პასუხების წერით. ტიპიურ უმცროს ადვოკატს ძალიან ცოტა კონტაქტი ექნება კლიენტთან, ძალიან ცოტა მოლაპარაკებებს გამართავს მოწინააღმდეგე ადვოკატთან, სიტყვით არ გამოვა შუამდგომლობების ან საჩივრების განხილვისას და არ მიიღებს მონაწილეობას არც

წლის განმავლობაში. იხ. Nelson, იხ. სქ. 110, At 137. მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევამ აჩვენა, რომ 1996 წლისათვის 1991 წელს კურსდამთავრებულთა შორის მხოლოდ 38% დარჩა იმავე სამსახურში, რომელშიც პირველად დაიწყო მუშაობა სწავლის დასრულებისას (ან მოსამართლის თანაშემწეობის დასრულებისას, თუკი ისინი ამ პოზიციაზე მუშაობდნენ). ამავედროულად, კურსდამთავრებულების 30%-ს უკვე მესამე ან უფრო მეტ სამსახურში მუშაობდა სწავლის დამთავრებიდან ხუთი წლის განმავლობაში. იხ. University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 6. იურიდიული პროფესია, საერთო ჯამში, განიცდის ლატენტური მოძრაობის ზრდას, იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 54-55; Kronman, იხ. სქ. 127, At 277-78; Holmes, იხ. სქ. 127, At

23; Chris Klein, Associate Job 1: Land Clients, Nat'l L.J., Mar. 31, 1997, At A1, A25, და იურისტების როტაციის ტემპი - განსაკუთრებით დიდ ფირმებში - ძალიან მღალაია, იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 54-55; Nelson, იხ. სქ. 110, At 139; Holmes, იხ. სქ. 127, At 23.

²⁹³ Hansen, იხ. სქ. 177, At 25.

²⁹⁴ იხ. მაგალითად Granfield, იხ. სქ. 179, At 160-61.

²⁹⁵ იხ. Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, At 1642 („ამჟამად მიღებული პრაქტიკაა ბევრ იურიდიულ ფირმაში ინტერვიუერი ახალგაზრდა ადვოკატებს პირდაპირ ეუბნება, რომ ისინი ფირმას უნდა შეუერთდნენ „ტრენინგისათვის,“ თუნდაც ისინი გეგმავდნენ იქ რამდენიმე წლით დარჩენას.“)

²⁹⁶ იხ. Gordon, იხ. სქ. 125, At 726; Nelson, იხ. სქ. 118, At 802.

ერთი სასამართლო დავის წარმართვაში.²⁹⁷ ის ფაქტი, რომ დიდი ფირმები ამდენ დიდ საქმეზე მუშაობენ, სადაც მხარეებს ბევრი აქვთ დასაკარგი - ძირითადი მიზეზი, რის გამოც ადვოკატებს ეძლევათ დრო სწორად განახორციელონ თავიანთი საქმე - ამავდროულად არის მიზეზი იმისა, რომ ადვოკატებს არ ეძლევათ იმის გაკეთების საშუალება, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია. AT&T იურიდიულ ფირმას ათობით მილიონ დოლარს გადაუხდის იმისათვის, რათა თავიდან აიცილოს მილიარდი დოლარის სარჩელი კონკურენციის დარღვევისათვის, შედეგად კი მესამე წლის ადვოკატი უხელმძღვანელებს სასამართლოში ჩვენების მიცემას და მიიღებს მონაწილეობას გადამწყვეტი საპროცესო შუამდგომლობის განხილვაში.

მეორე, ყველაზე ღირებული სწავლება, რაც ახალგაზრდა ადვოკატებმა შეიძლება მიიღონ არის თავადაც დააკვირდნენ და იყვნენ კიდეც გამოცდილი ადვოკატის დაკვირვების ქვეშ. ადვოკატებს შეუძლიათ წიგნებიდან, ან კომპანიის შიდა ტრენინგ სესიებიდან ან განგრძობითი იურიდიული განათლების სემინარებიდან, მხოლოდ, გარკვეული ინფორმაცია მიიღონ. ადვოკატი სწავლობს თუ როგორ გამოიჭიროს მატყუარა მონმე ჩვენების ჩამორთმევისას ან შეათანხმოს პირობები არაგონივრულ ადვოკატთან ან დაამშვიდოს კლიენტი, რომელიც ძალიან გაბრაზებულია დიდი იურიდიული საფასურის გამო - გამოცდილი ადვოკატის რჩევა-დარიგებით. ამგვარი უშუალო ხელმძღვანელობის კულტურა დიდ ფირმებში ქრება რამდენიმე მიზეზის გამო, მათ შორის მომეტებული წნეხი, რომ კლიენტებს მეტი თანხა გადავანდევინოთ, წნეხი, რომ მოვიზიდოთ და შევინარჩუნოთ კლიენტები, წნეხი, რომ შევამციროთ იურიდიული ხარჯი, იურიდიული ფირმების გაზრდილი ზომა და ადვოკატთა მომეტებული მობილობა.²⁹⁸ დღეის მდგომარეობით „ტრენინგი“ დიდ ფირმებში ძალიან ხშირად ნიშნავს არაფორმალურ შიდა სემინარებს ან განგრძობითი იურიდიული სწავლების კურსის სა-

ფასურის ანაზღაურებას; უშუალო ტრენინგის ის სახე, რომელიც ყველაზე ეფექტურია დიდ ფირმებში უფრო ნაკლებად ხელმისაწვდომია, ვიდრე პატარა ფირმებსა და სხვა ადგილებში. მართლაც დიდი იურიდიული ფირმის ადვოკატთა უმეტესობის ყველაზე გავრცელებული ჩივილი არის ნაკლები სწავლება და ზედამხედველების შეფასებების არარსებობა.²⁹⁹

b. საინტერესო თუ რთული სამუშაო

დიდი იურიდიული ფირმისათვის მუშაობა რატომ უნდა მოგცემთ ისეთ საინტერესო საქმეებზე მუშაობის შესაძლებლობას, რასაც სხვაგან ვერ ნახავთ. დიდი ფირმები მუშაობენ ძალიან ბევრ დიდ ტრანზაქციებსა და კომპლექსურ სასამართლო საქმეებზე; AT&T არ დაიჭირავენს ოთხ კაციან იურიდიულ ფირმას ქალაქ ბოსიდან, რათა დაიცვას თავი მილიარდ დოლარიანი სარჩელისგან კონკურენციის წესების დარღვევის გამო. როდესაც იურიდიულ პრაქტიკას ვეწეოდი, ვმუშაობდი ეროვნული ფეხბურთის ლიგის კონკურენციის საქმეზე და ძალიან მცირედით Exxon Valdez-ის ნავთობის გაჟონვის სასამართლო დავაზე. მონაწილეობა მივიღე არაერთ ძალიან საინტერესო სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების საქმეებში გაზეთებისა და რელიგიური ორგანიზაციებისათვის. ვყოფილვარ სატელევიზიო გადაცემებსა და რადიო შოუებში. დიდ ფირმაში მუშაობამ ეს ყველაფერი შესაძლებელი გახადა. ამისდა მიუხედავად გაზიადებულია მოსაზრება იმის შესახებ, რომ დიდ ფირმაში სამუშაო უფრო საინტერესო ან კომპლექსურია, ვიდრე სამუშაო ნებისმიერ სხვა მოცემულობაში.

პირველ რიგში, დიდი ფირმების ადვოკატების უმეტესობა - განსაკუთრებით რიგითი იურისტების - თავიანთი პროფესიული ცხოვრების დიდ ნაწილს ადმინისტრაციული დავალების

²⁹⁷ იხ. Messikomer, იხ. სქ. 118, At 765.

²⁹⁸ იხ. Schiltz, იხ. სქ. 5, At 739-46; იხ. ასევე Frenkel, Supra Note 276, At 878, 881; Messikomer, იხ. სქ. 118, At 752; Nelson, იხ. სქ. 118, At 784; Sarat, იხ. სქ. 123, At 824-25; Suchman, იხ. სქ. 172, At 864.

²⁹⁹ იხ. NALP Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 105-06; Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At 9-10; Holmes, იხ. სქ. 127, At 16; Suchman, იხ. სქ. 172, At 862; Ruth Hochberger, Money Can't Buy Job Satisfaction, Nat'l L.J., Sept. 1, 1986, At 13, 13.

შესრულებაში ატარებენ.³⁰⁰ ამავდროულად, ადვოკატები, რომლებიც დიდ ფირმებში არ მუშაობენ ძალიან საინტერესო საქმეებით არიან დაკავებული. როდესაც მიჩიგანის სამართლის სკოლამ გამოკითხვა ჩაატარა 1990 და 1991 წლის კურსდამთავრებულებს შორის, ფაკულტეტის დასრულებიდან 5 წლის შემდეგ, აღმოჩნდა, რომ კერძო პრაქტიკაში მყოფი კურსდამთავრებულების მხოლოდ 42% არის „არსებითად კმაყოფილი“ თავიანთი სამუშაოს ინტელექტუალური გამოწვევებით, რაც ჩამორჩება 55%-იან მაჩვენებელს კორპორატიულ იურისტებში, 68%-იან მაჩვენებელს სამთავრობო იურისტებში და 72%-იან მაჩვენებელს საჯარო ინტერესის სფეროში მოღვაწე ადვოკატებში.³⁰¹ ეს არ უნდა იყოს გასაკვირი. ბოლოს და ბოლოს, ვისი სტაჟიორი იქნებოდა ჩამოთვლილთაგან: პარტნიორი იურიდიულ ფირმა Baker & McKenzie-ში, ილინოისის ჩრდილოეთი რაიონის აშშ-ს გენერალური პროკურორის მოადგილე, კომპანია Time Warner-ის შიდა იურისტი, კომპანია Sierra Club-ს ადვოკატი ან წარმატებული კერძო ადვოკატი, რომელიც სპეციალიზდება შრომით-სამართლებრივ საკითხებზე? დიდი იურიდიული ფირმის პარტნიორი ჩემს სიაში მეხუთე ადგილზე იქნებოდა.

მეორეც, რა არის „საინტერესო“ და „კომპლექსური“, ეს შეფასების საგანია. თუკი თქვენთვის კომპლექსურ სამუშაოდ ითვლება ფასიანი ქალაქების სამართლის რთული პრობლემის კვლევა, მაშინ თქვენთვის დიდ იურიდიულ ფირმა-

ში მუშაობა უფრო საინტერესო იქნება. მაგრამ, თუკი თქვენ ფიქრობთ, რომ უფრო კომპლექსური სამუშაოა დაეხმარო კლიენტს განქორწინდეს ისე, რომ არ დაკარგოს შვილები, ან ჩასვა ჭკვიანი დამნაშავე გისოსებს მიღმა, ან დაეხმარო კლიენტს განახორციელოს საკუთარი ოცნება და გახსნას მცირე ბიზნესი, მაშინ თქვენ აუცილებლად მოიწყენთ დიდ იურიდიულ ფირმაში. ძალიან ბევრი ადვოკატი ყველაზე დიდ სიამოვნებას იღებს იმით, რომ ჩვეულებრივი ადამიანები მათ ოფისებში მიდიან თავიანთი პრობლემებით და შემდეგ ეს ადვოკატები თავიანთი ძალისხმევის შედეგად ხედავენ, თუ როგორ ხელშესახებად გაუმჯობესდა ამ ადამიანების ცხოვრება. ასეთი ადვოკატები დიდ ფირმებში მუშაობას არც საინტერესოდ განიხილავენ და არც ინტელექტუალურად გამომწვევად.

და ბოლოს, მოგეჩვენებათ თუ არა დიდ ფირმაში პრაქტიკა საინტერესოდ ნაწილობრივ დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორი ადამიანი ხართ თქვენ: ისეთი, რომელსაც სურს იცოდეს ცოტ-ცოტა ყველაფრის შესახებ თუ ყველაფერი კონკრეტული რაღაცის შესახებ. დიდი იურიდიული ფირმები ძალიან სპეციალიზებული არიან და კიდევ უფრო მეტად ასეთები ხდებიან;³⁰² „სპეციალიზაცია დღეს თამაშის მთავარი ნე-სია.“³⁰³ კომპანიების შიდა იურიდიული დეპარტამენტების ზრდასთან ერთად ისინი სულ უფრო და უფრო მეტად ითავსებენ კორპორაციების „რუტინულ“ სამუშაოს, ხოლო დიდი ფირმებისათვის გადაცემული სამუშაო „სულ უფრო და

³⁰⁰ დავიდ უილკინსი და მიტუ გულატი აღწერენ, რომ დიდი ფირმები იურისტებისათვის ორი სახის დავალებებს ამზადებენ: „ტრენინგ სამუშაო“ (ეს არის სამუშაო, რომელიც საინტერესოა და ავითარებს ადვოკატის უნარებს და მსჯელობას, და ეხმარება ადვოკატებს ჩამოაყალიბონ ძლიერი ურთიერთობები მათ უფროს კოლეგებთან) და „ქალაქების დავალება“ (ეს არის მოსაწყენი დავალება, რომელიც, თითქმის, არაფრით ავითარებს ახალგაზრდა ადვოკატების უნარებს და აზროვნებს, და რომელიც ნაკლებად იძლევა პარტნიორობთან კონტაქტის შესაძლებლობას). იხ. Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, At 1608-10. უილკინსი და გულატი ასევე აღწერენ თუ როგორ ხდება დიდ ფირმებში მოსაწყენი სამუშაოს განაწილება ბევრ იურისტს შორის, რომლებსაც არ უწერიათ პარტნიორობა, მაშინ, როცა საინტერესო სამუშაო მიემართება იმ იურისტებისაკენ, რომლებსაც აქვთ

პარტნიორად გახდომის შანსი. იხ. წინა ციტირება, At 1610-13.

³⁰¹ იხ. University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 9 Tbl.3.

³⁰² იხ. Kronman, იხ. სქ. 127, At 275-76; Section Of Legal Educ. & Admissions To The Bar, იხ. სქ. 191, At 40-46; Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 14; Roger C. Cramton, Delivery Of Legal Services To Ordinary Americans, 44 Case W. Res. L. Rev. 531, 608 (1994) (აღნიშნავს, რომ „ინდივიდუალურმა ადვოკატებმა სულ უფრო და უფრო მეტი იციან სულ უფრო და უფრო ცოტა რამეზე“); Rhode, იხ. სქ. 137, At 680 (აღწერს „ერას, რომელიც სულ უფრო და უფრო სპეციალიზებული ხდება, სადაც ადვოკატებმა იციან სულ უფრო და უფრო მეტი სულ უფრო და უფრო ცოტა რამეზე“).

³⁰³ Hildebrandt, იხ. სქ. 104, At 5

უფრო კონკრეტული და სიტუაციური ხდება.³⁰⁴ მაიკლ კელი „ფოკუსის ამგვარ დავინტროგებას, ადვოკატების შებოჭვას სამართლის ტექნიკური საკითხებით“ შემდეგნაირად ხსნის:

რაც კორპორაციების იურიდიული დეპარტამენტები უფრო პროფესიონალური გახდა, ანუ უფრო მეტი შესაძლებლობების მქონე და მენეჯმენტისგან უფრო დიდი პატივისცემით, ისინი გაცილებით უფრო მნიშვნელოვანს რამეს აკეთებენ, ვიდრე რუტინული საქმეების წამოღებაა დიდი იურიდიული ფირმებიდან. ისინი აკეთებენ ზოგადი სტრატეგიის დაგეგმვას, კლიენტს აძლევენ ზოგად კონსულტაციას, ეხმარებიან მას მიაგნოს საკუთარ რეალურ ინტერესებს და ისინი შემოსაზღვრავენ გარე იურისტის საქმიანობას მხოლოდ მომეტებული სპეციალიზებული მიმართულებებით... რომელშიც კომპანიის შიდა იურისტს ნაკლები ტექნიკური ცოდნა გააჩნია.³⁰⁵

თუკი მუშაობას დიდ ფირმაში დაიწყებთ, თქვენ მოგიწევთ თქვენი ნიშის პოვნა და რაც უფრო დიდია იურიდიული ფირმა, მით უფრო პატარა იქნება თქვენი ნიშა. თუკი თქვენ გახდებით ექსპერტი ბანკების დაფუძნებაში, თქვენ ყოველდღიურად მოგიწევთ ბანკების რეგისტრაცია. თუკი თქვენ დაგეგვალათ კომპანია AT&T-ს დაცვა მილიარდი დოლარის ღირებულების ანტიკონკურენტულ დავაში, თქვენ, შესაძლოა, ცხოვრების 5 ან 6 წელი დახარჯოთ მხოლოდ ამ ერთ საქმეზე მუშაობით, და ამას გააკეთებთ, როგორც ხუთ კაციანი ადვოკატთა გუნდის რიგით მეხუთე წევრი. ზოგიერთ ადვოკატს მოსწონს სპეციალიზაცია; სხვებს ნაკლებად. ადვოკატს გააჩნია. მე მთელი ქვეყნის მასშტაბით მქონდა რეპუტაცია რელიგიური ორგანიზაციების დაცვაში სასულიერო პირის მიერ ჩადენილი სექსუალური ხასიათის გადაცდომის საქმეში. მე მიმუშავია ასობით ასეთ საქმეზე, რა დროსაც მიწევდა თითქმის ერთი და იგივე საპროცესო დოკუმენტების მომზადება, რომლებზეც ვიღებდი იმავე პასუხებს, ვკითხულობდი ერთი და იმავე სამედიცინო ისტორიებს, მეორე მხარეს ვუსვა-

მდი თითქმის იმავე შეკითხვებს და სასამართლოში წარვადგენდი თითქმის იმავე შუამდგომლობებს. სამუშაო ჩემთვის ძალიან საინტერესო იყო, თუმცა ორმოცდამეათე საქმე ისეთი საინტერესო არ იყო, როგორც პირველი საქმე, და მეასე საქმე ისეთი საინტერესო არ იყო, როგორც ორმოცდამეათე.

მოკლედ რომ ვთქვათ, ზოგიერთი ადამიანი აუცილებლად ჩათვლის, რომ დიდ ფირმებში სამუშაო საინტერესო და გამომწვევია. თუმცა, ძალიან ბევრი ადამიანი ამ სამუშაოს გაცილებით უფრო ნაკლებად საინტერესოდ მიიჩნევს, ვიდრე სამუშაოს სხვა ადგილას. დიდ ფირმაში მუშაობა, თავისთავად, არ წარმოადგენს უფრო უპირატესს, ვიდრე სხვაგან მუშაობა.

ც. კოლეგიალურობა

ზოგიერთ სტუდენტს სურს დიდ ფირმაში დაიწყოს მუშაობა იმიტომ, რომ იყოს ძალიან ჭკვიანი და გამოცდილი ადვოკატების გარემოცვაში. ისინი დიდ ფირმებს უყურებენ, როგორც ადგილს, სადაც ახალგაზრდა ადვოკატს შეუძლია იყოს შესანიშნავი გუნდის წევრი, დაეხმაროს და რჩევები მიიღოს პროფესიის საუკეთესო წარმომადგენლებისგან. ერთმა სტუდენტმა მითხრა, რომ მას სურს იმუშაოს დიდ ფირმაში, ნაცვლად პატარა ფირმისა, იმავე მიზეზით, რის გამოც ბეისბოლის ნებისმიერ მოთამაშეს ურჩევნია ნიუ იორკ იანკში ითამაშოს, ვიდრე მონრეალის ექსპობში.

კიდევ ერთხელ გავიმეორებ, რომ ამაში არის გარკვეული სიმართლე. დიდ ფირმაში შენს გვერდით იქნებიან ადვოკატები, რომლებმაც კარგ სამართლის სკოლაში კარგ ქულებზე ისწავლეს. უმეტესობა მათგანი, ასევე, კარგი ადვოკატიც იქნება. და, მართლაც, ძალიან სასიამოვნოა გაისეირნო კორიდორში ქალაქში საუკეთესო საგადასახადო ადვოკატთან ერთად ან დავალება მისცე ახალგაზრდა იურისტს, რომელმაც სულ ახლახან დაასრულა მოსამართლის თანაშემწის პროგრამა მეორე ოლქის სააპელაციო სასამარ-

³⁰⁴ Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 50

³⁰⁵ Kelly, იხ. სქ. 7, At 175. კელის მიხედვით ეს „არის ნაწილობრივ მიზეზი იმისა, თუ რატომაც კომპანიის შიდა იურისტობა ასეთი პოპულარული გახდა [დიდი

ფირმის სამსახურთან შედარებით]: ვინაიდან ისინი სთავაზობენ კლიენტთან კოლაბორაციას, ნაცვლად ეპიზოდური ცეცხლის ჩაქრობისა და ტექნიკური სერვისებისა.“ ნინა ციტირება, At 177.

თლოში. მე დიდ ფირმებს სხვებზე ნაკლებად არ ვაკრიტიკებ, მაგრამ მე ვფიქრობ რთულია უარყო, რომ დიდი ფირმების ადვოკატები, საშუალოდ, უფრო ნიჭიერები არიან და უფრო კარგად ასრულებენ სამუშაოს, ვიდრე სხვა ადგილებში მომუშავე ადვოკატები. რა თქმა უნდა, არსებობს ათიათასობით გამორჩეული ადვოკატი, რომელიც დიდ ფირმაში არ საქმიანობს და რომელიც თავის საქმეში ძალიან მაგარია, ისევე, როგორც ადვოკატები, რომლებიც დიდ ფირმებში საქმიანობენ და არაკომპეტენტურები არიან. თუმცა, თუკი მე არჩევანი უნდა გავაკეთოთ იურიდიულ ფირმას შორის, რათა წარმოდგინონ ძალიან მნიშვნელოვან საქმეში და თუკი სხვა არაფერი მეცოდინებოდა ორი ფირმის შესახებ, გარდა იმისა, რომ ერთში დასაქმებულია 250 ადვოკატი და მეორეში - 5 ადვოკატი, მე უყოყმანოდ ავირჩევდი დიდ იურიდიულ ფირმას. იმავეს გააკეთებდა სხვა ადვოკატების უმრავლესობა.

თუმცა, კვლავ, ამ ისტორიას მეორე მხარეც აქვს, რომელიც მთლიანად აბათილებს ამ უპირატესობებს. ერთის მხრივ, როგორც უკვე ვთქვი, გამორჩეული ადვოკატები იურიდიული პროფესიის ყველა მიმართულებით მუშაობენ. მიუხედავად იმისა, თუ რას აკეთებთ - მიუხედავად ადგილისა, სადაც მუშაობთ - თქვენ შესვდებით ძალიან კარგ ადვოკატებს. ისინი თქვენ დაგეხმარებიან, და თქვენ დაეხმარებით მათ, და თქვენ მათ საქმესაც გაუგზავნით. თუნდაც თქვენ გახდეთ კერძო პრაქტიკოსი, დროთა განმავლობაში აუცილებლად შექმნით „დიდ ფირმას“ თქვენს მეგობრებთან და პროფესიულ კოლეგებთან ერთად.

დამატებით, იყოთ დიდი ფირმის წევრი, სადაც ბევრი შესანიშნავი ადვოკატი საქმიანობს, ბევრს არაფერს ნიშნავს, თუკი ეს ადვოკატები თქვენ არ გიცნობენ ან თქვენს მიმართ ინდიფერენტულები არიან. დიდი ფირმის იურისტთა დიდი ნაწილი თავიანთ პარტნიორს არც კი იც-

ნობს,³⁰⁶ არაფერს ვამბობ ათასობით ისეთ იურისტზე, რომელიც „დღეს აქ არის, ხვალ კი სხვაგან წავა.“ კიდევ უფრო უარესია, თუკი თქვენი კოლეგები აქტიურად ცდილობენ თქვენს გზიდან ჩამოცილებას. დიდი ფირმების პარტნიორებს შორის ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ მათი პარტნიორთა 58% იყო „დამხმარე“, მაშინ, როცა თითქმის 33% იყო „კონკურენტული“ და 10% „გზიდან ჩამოცილებას ცდილობდა.“³⁰⁷ ჟურნალმა, რომელმაც ჩაატარა გამოკითხვა, განაცხადა, რომ ბიზნესის მოზიდვის წნეხი „უზიძგებდა პარტნიორებს მათ ინტერესში ყოფილიყო სხვა პარტნიორის წარუმატებლობა.“³⁰⁸ ვითარება არ არის უკეთესი ადვოკატის დონეზე. „იურისტების ჩანაცვლების პრაქტიკა ქმნის კონკურენციას, სტრესს, უკარგავს ადვოკატებს ინსტიტუციური ლოიალობის განცდას და უქმნის მათ ვინმეზე კუთვნილების შეგრძნებას. კოლეგები აღიქმებიან, როგორც კონკურენტები პარტნიორად გახდომისათვის.“³⁰⁹ მოსაზრება, რომ დიდ ფირმებს უპირატესობა აქვს „კოლეგიალობის“ თვალსაზრისით, არის ილუზია. მართლაც, ერთ-ერთმა მკვლევარმა, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო ABA-ს უახლეს კვლევაში, რომელიც დიდ ფირმებს შეეხებოდა,³¹⁰ აღნიშნა, რომ „იურისტებს, განსაკუთრებით, აღენიშნებათ მომეტებული იზოლირებულობის განცდა.“³¹¹

d. შესაძლებლობების ღია დატოვება

ხანდახან სტუდენტები, როცა სურთ შეეწინააღმდეგონ რჩევებს, რომ დიდი ფირმების გარდა სხვა ალტერნატივებიც განიხილონ, მიუთითებენ, რომ ისინი არ არიან დარწმუნებულები თუ რისი კეთება სურთ, თუმცა ფიქრობენ, რომ თუკი მუშაობას დიდ ფირმაში დაიწყებენ, მათი კარიერული შესაძლებლობები კვლავ ღიად დარჩება, მაშინ, როცა თუკი სხვაგან დაიწყებენ მუშაობას დიდი ფირმები და სხვა ელიტარული და-

³⁰⁶ იხ. Suchman, იხ. სქ. 172, At 868 (იტყობინება, რომ „ამჟამინდელი ტრენდი“ დიდი ფირმების სასამართლო დავების იურისტებს შორის კარგად არის ასახული დიდი ფირმის პარტნიორის ერთ განცხადებაში, რომ მე „ძალიან ცოტა ვიცი ჩემი პარტნიორების შესახებ, გარდა იმისა, რაც მათზე მესმის სხვა ფირმებისგან.“).

³⁰⁷ Klein, იხ. სქ. 112, At A24.

³⁰⁸ წინა ციტირება, At A25.

³⁰⁹ North Carolina Bar Ass'n, იხ. სქ. 23, At 19.

³¹⁰ იხ. იხ. სქ. 237.

³¹¹ Suchman, იხ. სქ. 172, At 863.

მსაქმელები მათ მიმართ ინტერესს დაკარგავენ. მე არ ვიცი ეს არგუმენტი რამდენად გონივრულია, თუმცა ვეჭვობ, რომ არ არის.

ეჭვი არ არის, რომ ადვოკატებს, რომლებიც ტოვებენ სამუშაოს დიდ ფირმებში, ბევრად უფრო დიდი არჩევანი და შესაძლებლობები აქვთ - მათ შორის განაგრძონ მუშაობა სხვა დიდ ფირმებში - ვიდრე ადვოკატებს, რომლებიც სამსახურს ტოვებენ პატარა ფირმებში ან სხვა დამსაქმებელთან. თუმცა, დაიმახსოვრეთ, რომ ადვოკატებს, რომლებიც ტოვებენ დიდ ფირმებს, ზოგადად, ჰქონდათ უფრო მეტი არჩევანი თავიდანვე. ადვოკატებს, რომლებსაც დიდი ფირმები იყვანენ სამუშაოზე უფრო კარგი რეზიუმე აქვთ ვიდრე იმ ადვოკატებს, რომლებსაც პატარა ფირმები იყვანენ, ამიტომ, ცხადია, ისინი უფრო მობილურები იქნებიან, როდესაც მეორე სამუშაოს ძებნას დაიწყებენ. ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ადვოკატები უფრო მობილურები არიან იმიტომ, რომ ისინი დიდ ფირმაში მუშაობდნენ.

წარმოვიდგინოთ, რომ სტენდფორდის სამართლის ჟურნალის ორმა რედაქტორმა სტუდენტმა ერთსა და იმავე წელს დაამთავრა უნივერსიტეტი და შემდეგ მოსამართლის თანაშემწედ მუშაობდა აშშ-ს მე-9 ოლქის სააპელაციო სასამართლოში. წარმოვიდგინოთ, რომ თანაშემწეობის დასრულების შემდგომ ერთ-ერთი მათგანი შეუერთდა დიდ ფირმას სან ფრანცისკოში, მაშინ, როცა მეორე შეუერთდა პატარა ფირმას სან ხოზეში. დამატებით წარმოვიდგინოთ, რომ სამი წლის შემდეგ ორივე ადვოკატმა გადაწყვიტა მოძებნოს სხვა სამსახური. ნაკლებად სავარაუდოა, რომ პატარა ფირმის ადვოკატს სან ხოსეში უფრო ნაკლები არჩევანი ექნება, ვიდრე დიდი ფირმის ადვოკატს სან ფრანცისკოში. რეალურად, იმის მიხედვით, თუ ადვოკატებმა რა საქმე შეასრულეს თავიანთი სამ წლიანი პრაქტიკის განმავლობაში, სან ხოსეს ადვოკატს, შესაძლებელია, გარკვეული უპირატესობაც კი ჰქონდეს სან ფრანცისკოს ადვოკატთან შედარებით.

ეს ძალიან მნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთების საშუალებას იძლევა: მიუხედავად იმისა,

რომ დიდი ფირმის დატოვების შემეგ ადვოკატები თითქმის ყოველთვის პოულობენ ახალ სამსახურს, მათ, შესაძლოა, იმაზე ნაკლები მობილობა ჰქონდეთ, ვიდრე ეს ზოგადად არის მიღებული. ჩემი ფირმა მინეაპოლისში ასობით რეზიუმეებს იღებდა ადვოკატებისაგან, რომლებმაც დიდი ქალაქების დიდ ფირმებში რამდენიმე წელი იმუშავეს. ჩვენ ძალიან იშვიათად გვქონდა მათთან ინტერვიუები და თითქმის არასდროს ვიყვანდით სამუშაოზე. ამ ადამიანებს ზოგადად არასოდეს ჰქონდათ ნასწავლი ისეთი რამ, რაც ჩვენს ფირმას დაეხმარებოდა. მათ ხშირად წლები გაატარეს ბიბლიოთეკებში საბუთების კითხვაში ან მუშაობდნენ ერთ გიგანტურ სარჩელზე. ამავდროულად, ეს ადამიანები ზოგადად ტვირთს წარმოადგენდნენ. ისინი მიჩვეულები იყვნენ უფრო მეტი თანხის გამომუშავებას, ვიდრე ჩვენ შეგვეძლო გადახდა. ისინი მიჩვეულები იყვნენ სამუშაოს ისე მიდგომოდნენ, როგორც ჩვენი კლიენტების უმრავლესობისათვის არ იყო მისაღები. და ისინი მიჩვეულები იყვნენ ისეთ კულტურას, რაც ჩვენთვის დამაზიანებელი იყო. ჯამში, ჩვენ ყოველთვის ვარჩევდით იურისტები სამართლის სკოლებიდან აგვეყვანა, ვიდრე ისინი სხვა დიდი ფირმებიდან გადმოგვცვირებინა.

ამიტომაც, როდესაც საკითხს ყოველმხრივ განვიხილავთ ცხადი ხდება, რომ დიდ ფირმაში მუშაობას მხოლოდ და მხოლოდ ერთი უპირატესობა აქვს: ფული. ეს ჩემთვის კიდევ უფრო ცხადი გახდა ახლახან, როცა წავიკითხე ბოსტონის ადვოკატთა ასოციაციის პროფესიული კმაყოფილების შემსწავლელი ჯგუფის დასკვნა.³¹² შემსწავლელი ჯგუფის შეკრება იყო პასუხი „იმაზე, რომ მომრავლდა მტკიცებულებები, რომ ადვოკატთა არსებითი ნაწილი უკმაყოფილოა თავიანთი პროფესიული ცხოვრებით.“³¹³ შემსწავლელი ჯგუფის წინაშე დასმული იყო ამოცანა, რომ „მომხდარიყო იურიდიულ პროფესიაში უკმაყოფილების საფუძვლად არსებული მიზეზების იდენტიფიცირება და იმ გზების შეთავაზება, რომლებიც ადვოკატებს საშუალებას მისცემდა შეემცირებინათ თავიანთი პროფესიული კმაყოფილების საწინააღმდეგო რისკები.“³¹⁴ შე-

³¹² იხ. Taskforce On Professional Filmmle, იხ. სქ. 101.

³¹³ წინა ციტირება, At iii.

³¹⁴ წინა ციტირება.

მსწავლელმა ჯგუფმა შექმნა რამდენიმე ქვე-კომიტეტი, რომლებსაც თითოეულს დავალებული ქონდა შეესწავლათ პროფესიის კონკრეტული მიმართულება. თითოეულმა ქვე-კომიტეტმა ფართოდ გამოიყენა ფოკუს ჯგუფები და ინდივიდუალური ინტერვიუები. ქვე-კომიტეტების ანგარიშები ძალიან საინტერესოა, შესაძლოა იმ კუთხითაც კი, რასაც ქვე-კომიტეტები ვერ გათვლიდნენ.

მაგალითად, დიდი იურიდიული ფირმების ქვე-კომიტეტმა გამოავლინა, რომ სამი ყველაზე „მნიშვნელოვანი ასპექტი, რაც დიდი ფირმების პარტნიორების პროფესიულ კმაყოფილებას განსაზღვრავს“ არის „ინტელექტუალური სტიმული და სამუშაოს გამომწვევები, პროფესიულ წრეებში ჩართვის შესაძლებლობა და საზოგადოების დიდ ნაწილთან შედარებით უკეთესი ეკონომიკური მდგომარეობა.“³¹⁵ როგორც უკვე განვმარტე, დასახელებულიდან პირველი საერთოდ არ არის დიდ ფირმაში პრაქტიკის უპირატესობა; მიუხედავად იმისა, რომ დიდი ფირმების პარტნიორები უეჭველად ასრულებენ საინტერესო და ინტელექტუალურად გამომწვევ სამუშაოს, არ არსებობს მიზეზი ვიფიქროთ, რომ სამუშაო, რასაც ისინი ასრულებენ, საბოლოო ჯამში, უფრო საინტერესო და ინტელექტუალურად გამომწვევია, ვიდრე სამუშაო, რომელსაც ადვოკატები ასრულებენ სხვა სამუშაო პირობებში. დასახელებულიდან მეორე უბრალოდ სასაცილოა; თუკი შეიძლება დასახელდეს ერთი თვისება, რაც ახასიათებთ დიდი ფირმების პარტნიორის ცხოვრებას, ეს არის იმდენად ბევრი საათი მუშაობის ვალდებულება, რომ ისინი ვეღარ ახერხებენ სოციალურ ჩაბმას ან სამუშაოს გარეთ რაიმეს გაკეთებას (თუკი არ ჩავთვლით, რომ სამსახურში ბონუსის გამომწვევა ან სამუშაო კოლექტივის გასართობ ღონისძიებაზე დასწრება მიიჩნევა „სოციალურ ჩაბმად“). მხოლოდ მესამე არგუმენტს აქვს გარკვეული დამაჯერებლობა; სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, დიდ ფირმაში პრაქტიკის ერთადერთი უპირატესობა, რაც დი-

დი ფირმების პარტნიორებს გონივრულად შეუძლიათ ამტკიცონ, არის ფული.

კიდევ უფრო საინტერესო ის არის, თუ რა დასახელეს დიდი იურიდიული ფირმების პარტნიორებმა იმ უპირატესობებში, რასაც დიდი ფირმა იქ დასაქმებულ იურისტებს აძლევს. პარტნიორებმა პირველად ის აღნიშნეს, რომ არავინ უნდა ელოდეს დიდ ფირმაში მუშაობის დაწყებას იმ იმედით, რომ იგი პარტნიორი გახდება,³¹⁶ ვინაიდან იურისტების უმრავლესობის პარტნიორად გახდომა დააზიანებდა იმ ბალანსს, რისი მეშვეობითაც დიდი ფირმების პარტნიორები ძალიან მდიდრები არიან.³¹⁷ თუმცა, დიდი ფირმების პარტნიორების მიხედვით „დიდი ფირმის პრაქტიკა იურისტებს აძლევს: (1) შესაძლებლობას, რომ მაქსიმალურად განავითარონ თავიანთი პოტენციალი, როგორც ადვოკატებმა, გამოცდილების მიღებით და პროფესიული განვითარების მეშვეობით; (2) პარტნიორობის შანსების რეალურად შეფასების საშუალებას; და (3) დახმარებას ალტერნატიული კარიერული გზის მოსაძებნად, თუკი პარტნიორობა გამორიცხულია.“³¹⁸

ეს უბრალოდ სასაცილოა. „ტრენინგი და განვითარება“, რასაც დიდი ფირმები გპირდებიან, როგორც უკვე განვმარტე, მეტწილად ილუზიურია, რაც იმას ნიშნავს, რომ დიდი ფირმის ერთადერთი უპირატესობა, რისი დასახელებაც პარტნიორებს თეორიულად შეუძლიათ არის რეალური შეფასება იმისა მოხვდით თუ არა იურისტთა დაახლოებით 10%-ში, რომლებიც პარტნიორები გახდებიან,³¹⁹ და დახმარება რათა მოიძიოთ ახალი სამსახური, თუკი ამ 10%-ში ვერ მოხვდებით. უარესი ის არის, რომ დასახელებული ორი უპირატესობიდან ერთი ისეთივე ილუზიურია, როგორც ტრენინგი და განვითარება: დიდი ფირმების იურისტთა რიცხვი, რომლებმაც ნამდვილად რეალური შეფასება მიიღეს თავიანთი კარიერული პროგრესისათვის, არის ისეთივე პატარა, როგორიც დიდი ფირმების იმ იურისტების, რომლებსაც დაბალანსებული ცხოვრება აქვთ.³²⁰

³¹⁵ წინა ციტირება, At 5.

³¹⁶ იხ. წინა ციტირება, At 6.

³¹⁷ იხ. Holmes, იხ. სქ. 127, At 15.

³¹⁸ Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At 6.

³¹⁹ იხ. Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, At 1603.

³²⁰ იხ. წინა ციტირება, გვ. 1592 („იურისტების შეფასება დიდ ფირმაში არის ძალიან იშვიათი და როდესაც კეთდება არის ძალიან ზედაპირული.“); წინა ციტირება,

თუმცა, მხოლოდ ჩემს სიტყვას ნუ ენდობით. იგივე სამუშაო ჯგუფის დიდი იურიდიული ფირმების იურისტების ქვეკომიტეტმა დაადგინა, რომ ორი უდიდესი წუხილი, რასაც დიდი ფირმების იურისტები გამოთქვამენ არის ფაქტი, რომ დიდი ფირმები იურისტებს არ აძლევენ „მათი პარტნიორობის შანსების რეალურ შეფასებას“ და, რომ „ფირმებს საერთოდ არ აინტერესებთ იურისტების პროფესიული განვითარება.“³²¹ სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ის, რაზეც იურისტები წუხდნენ, რომ ვერ იღებდნენ, იყო ზუსტად ის საკითხები, რაც დიდი ფირმების პარტნიორებმა დაასახელეს, რომ იურისტები იღებენ. (ამ და კიდევ სხვა ბევრი თვალსაზრისით დიდი ფირმების იურისტები პრაქტიკას გაცილებით სხვა თვალთა უყურებენ, ვიდრე დიდი ფირმების პარტნიორები).³²² საბოლოო ჯამში, ერთადერთი რაზეც დიდი ფირმების იურისტები და პარტნიორები თანხმდებიან არის ის, რომ დიდი ფირმები მაღალ ანაზღაურებას იხდიან.

და სწორედ ეს არის ჩემი არგუმენტიც: როცა საქმე საქმეზე მიდგება არსებობს მხოლოდ ერთი მიზეზი, რის გამოც მუშაობა შეიძლება დიდ ფირმაში დაიწყოთ: ფული.³²³ „ძველი სტილის იურიდიული ფირმა - რომელიც ხასიათდებოდა კოლეგიურობით, ინტელექტუალური გამონვევებით და ინსტიტუციური კლიენტებით - უკვე

წარსულს ჩაბარდა.“³²⁴ რა დარჩა? „ფული, ფული, ფული.“³²⁵ მარკ ბაიერსმა, ჰარვარდის სამართლის სკოლის სტუდენტური ცხოვრების დახმარების ოფისის დირექტორმა, ძალიან კარგად აღნიშნა: დიდი ფირმები „ტრადიციულად იცავენ დამოუკიდებლობის, ინტელექტუალური კმაყოფილებისა და ელეგანტური ცხოვრების იდეებს... დღეს უკვე ელეგანტური ცხოვრების გარდა ბევრი არაფერია დარჩენილი.“³²⁶ შესაბამისად, თუკი სიმდიდრის დაგროვება თქვენი ცხოვრების ერთადერთი მამოძრავებელი ძალაა, და კვირაში 60-დან 70 საათამდე მუშაობა თქვენი წარმოდგენით კარგ ცხოვრებას ნიშნავს,³²⁷ მაშინ ყველა შემთხვევაში მუშაობა დიდ ფირმაში უნდა დაიწყოთ. თუმცა, დიდ ფირმაში სამუშაოდ ნუ წახვალთ ისეთი „უპირატესობებისათვის“, როგორებიცაა ტრენინგი, ინტელექტუალურად გამომწვევი სამუშაო, კოლეგიურობა, ან გაზრდილი მობილურობა. ეს უპირატესობები უბრალოდ არ არსებობს.

ასევე, არ დაიწყოთ დიდ ფირმაში მუშაობა რაიმე სხვა მიზეზით, რასაც სტუდენტები ასახელებენ. მაგალითად, სტუდენტები ხშირად ამბობენ, რომ ისინი დიდ ფირმაში აპირებენ მუშაობას ვინაიდან მათი სტუდენტური ვალი სხვა არჩევანს არ უტოვებს.³²⁸ ეს, შესაძლოა, სიმართლე იყოს სტუდენტთა ნაწილისათვის. მე მყო-

At 1666 („ახალგაზრდა ადვოკატთა უმრავლესობას საერთოდ წარმოდგენა არ აქვს თავიანთ პარტნიორობის შანსებზე.“).

³²¹ Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At 8-9.

³²² ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციის პროექტში *Ethics: Beyond The Rules* - მონაწილე ყველა მკვლევარი აღნიშნავდა „უფროსი და უმცროსი იურისტების ძალიან განსხვავებულ წარმოდგენებს იმ გარემოსთან დაკავშირებით, რაც მათ ფირმაში არის და ასევე წარმოდგენები პრობლემის გადაჭრის გზებთან დაკავშირებით.“ Frenkel Et Al., იხ. სქ. 120, At 705; იხ. ასევე Messikomer, იხ. სქ. 118, At 747-48; Nelson, იხ. სქ. 118, At 794; Sarat, იხ. სქ. 123, At 826; Suchman, იხ. სქ. 172, At 844-45.

³²³ მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევა იტყობინება შემდეგს: მათთვის ვინც ფირმაში მუშაობენ და განსაკუთრებით დიდ იურიდიულ ფირმაში, შემოსავლით კმაყოფილება დიდი ხანია არ შემცირებულა. რეალურად, ეს მაჩვენებელი ისევ მაღალი დარჩა, მიუხედავად იმისა, რომ საერთო კმაყოფილებამ დაიკლო. (ფულით ვერ იყიდი

ბედნიერებას) მეორეს მხრივ, ამ პერიოდში მეხუთე წლის კურსდამთავრებულებისათვის მაღალი ტემპებით შემცირდა საუშაოს ინტელექტუალური გამონვევებით კმაყოფილება, მათი პირადი და პროფესიული ცხოვრების დაბალანსებით კმაყოფილება და აღქმა თუ რამდენად სასარგებლოა მათი საქმიანობა საზოგადოებისათვის. ასევე ძლიერი კლება იყო იმ იურისტების რაოდენობაში, რომლებიც იმედოვნებენ, რომ ისინი იმავე ფირმაში იმუშავენ ხუთი წლის შემდეგ. University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 16.

³²⁴ Klein, იხ. სქ. 112, At A24.

³²⁵ იხ. წინა ციტირება.

³²⁶ იხ. წინა ციტირება.

³²⁷ Roan, იხ. სქ. 152, At 30.

³²⁸ იხ. მაგალითად, Granfield, იხ. სქ. 179, At 151-53; David L. Chambers, The Burdens Of Educational loans: The Impacts Of Debt On Job Choice And Standards Of Living For Students At Nine American Law Schools, 42 J. Legal Educ. 187, 193 (1992); Robert Granfield, Constructing Professional Boundaries In Law School: Reactions Of Students And Implications For Teachers, 4 S. Cal. Rev.

ლია სტუდენტები ოთხი ან ხუთი შვილით, უმუშევარი მეუღლით, და 60,000 აშშ დოლარით ან უფრო მეტი ვალით. ამ სტუდენტებისათვის დიდი ფირმების ხელფასი მართლაც ძალიან მნიშვნელოვანია. თუმცა, იმ სტუდენტთა რიცხვი, რომელთაც მატერიალური მდგომარეობა რეალურად აიძულებს დიდ ფირმაში დაიწყონ მუშაობა, გაცილებით მცირეა იმ სტუდენტების რიცხვთან შედარებით, რომლებიც მხოლოდ აცხადებენ, რომ მათი ფინანსური სიტუაცია აიძულებს დიდ ფირმაში დაიწყონ მუშაობა.³²⁹

საშუალოდ ყოველი მესამე სტუდენტი ვალის გარეშე ამთავრებს უნივერსიტეტს.³³⁰ დანარჩენი ორი მესამედისათვის საშუალო სტუდენტური ვალი უნივერსიტეტის დასრულებისას არის 40,000 აშშ დოლარი.³³¹ ამიტომ მოდით განვიხილოთ ტიპური სტუდენტი, რომელსაც გონია, რომ შიმშილით დაიღუპება თუკი დიდ ფირმაში არ დაიწყებს მუშაობას, მაგალითად, დაუოჯახებელი სტუდენტი 50,000 აშშ დოლარის ოდენობით სტუდენტური ვალით. თუ ვივარაუდებთ, რომ ვალის საპროცენტო სარგებელი წლიური 8% არის და სტუდენტმა სესხი თხუთმეტი წლის განმავლობაში უნდა დააბრუნოს (დავივინყოთ ის ფაქტი, რომ მას, სავარაუდოდ, შეუძლია ვალის გაგრძელება ოცდაათ წლამდე),³³² მას სესხის დასაფარად წლიურად, დაახლოებით, 5,840 აშშ დოლარის ან თვითურად 487 აშშ დოლარის გადახდა მოუწევს.³³³ ამ მომენტისათვის, არსებობს ათასობით სამუშაო ადგილი, სადაც მოხ-

ვედრა კურსდამთავრებულებს შეუძლიათ, კორპორაციებში, ფედერალურ, შტატების და ადგილობრივ მუნიციპალურ მთავრობებში, სადაც წლიურად 40,000 – 60,000 აშშ დოლარს იხდინან.³³⁴ დაუოჯახებელი ადვოკატი, რომელიც წლიურად 50,000 აშშ დოლარს გამოიმუშავებს, სახლში წაიღებს (გადასახადების შემდეგ) დაახლოებით 36,000 აშშ დოლარს - ან დაახლოებით 3,000 აშშ დოლარს თვეში.³³⁵ სტუდენტური სესხის დასაფარად 487 აშშ დოლარის გადახდის შემდეგ ადვოკატს დარჩება დაახლოებით 2,500 აშშ დოლარი რათა თვის განმავლობაში ეყოს. იმ შემთხვევაშიც კი, თუკი ეს ადვოკატი თხუთმეტი წელს ხელფასის ზრდის გარეშე გაატარებს და არასოდეს გააკეთებს სესხის რეფინანსირებას, იგი კვლავ შეძლებს ყოველთვიურად სესხის დაფარვის შემდეგ იმდენი თანხა დახარჯოს, რაც თითქმის უთანაბრდება ამერიკელი მამაკაცის საშუალო შემოსავალს და არსებითად აღემატება ამერიკელი ქალის საშუალო შემოსავალს.³³⁶ ადვოკატი, რომელიც ხარჯავს იმაზე მეტ თანხას, რასაც ამერიკელების უმრავლესობა გამოიმუშავებს არ შეიძლება ცხოვრობდეს სიღარიბეში.

მე უკვე მინიშნება გავაკეთე იმ მეორე მიზეზზე, რასაც სტუდენტები ასახელებენ დიდ ფირმაში მუშაობის დასაწყებად. ბევრი სტუდენტი აცხადებს, რომ მათ სურთ იურიდიული პრაქტიკა სიეტლში, ან ფინიქსში, ან მაიამიში - ან ძალიან უნდათ პროკურორობა ან საზოგადოებრივი

L. & Womews Stud. 53, 74 (1994); Lewis A. Kornhauser & Richard L. Revesz, Legal Education And Entry Into The Legal Profession: The Role Of Race, Gender, And Educational Debt, 70 N.Y.U. L. Rev. 829, 832 (1995); Giovanni Anzalone, Note, Aids And Mandatory Pro Bono: A Step Toward The Equal Administration Of Justice, 8 Geo. J. Legal Ethics 691, 718 (1995).

³²⁹ იხ. Granfield, იხ. სქ. 179, At 152-53.

³³⁰ იხ. Cynthia Cotts, Largest Provider of Loans To Law Students Pushes New Frugality, Nat'l L.J., Jan. 12, 1998, At A14, A14.

³³¹ იხ. წინა ციტირება.

³³² იხ. წინა ციტირება.

³³³ იხ. Jack C. Estes, Handbook Of Interest And Annuity Tables 450 Tbl.6 (1976).

³³⁴ იხ. Fisk, იხ. სქ. 177, At B8, B13-B15.

³³⁵ 1998 ფასების გამოყენებით, მარტოხელა ადვოკატს, რომელსაც არ ყავს სხვა, მასზე დამოკიდებული

ადამიანები, 50,000 აშშ დოლარიანი დარიცხული შემოსავლით წლიურად მიიღებს 43,050 აშშ დოლარს დასაბეგრ შემოსავალს (პერსონალური გამონაკლისის გაკეთებით (2,700 აშშ დოლარი) და სტანდარტული გამოკლებით (4,250 აშშ დოლარი) და ვალდებული იქნება გადაიხადოს 8,758.5 აშშ დოლარი ფედერალურ გადასახადებში და 3,825 აშშ დოლარი სოციალური დაზღვევის გადასახადი. იხ. Rev. Proc. 97-57, §§ 3.01 Tbl.3, 3.04(1), 3.08(1), 1997-52 Lr.B. 20, 21-23; 1998 U.S. Master Tax Guide (Cch) 149 (1997). შტატების და ლოკალური საშემოსავლო გადასახადი ძალიან განსხვავდება შტატების მიხედვით, იხ. Research Institute Of America, All States Tax Guide 114-20 (1998), მაგრამ შტატების და ლოკალური საშემოსავლო გადასახადი 1,800 აშშ დოლარის ოდენობით ტიპური იქნება, დაუტოვებს რა ადვოკატს თითქმის 36,000 აშშ დოლარს სუფთა შემოსავალს.

³³⁶ იხ. იხ. სქ. 218 და შესაბამისი ტექსტი.

ინტერესის ადვოკატობა - თუმცა ჯერ ნიუ იორკის ან ვაშინგტონის რომელიმე დიდ ფირმაში აპირებენ მუშაობას, რათა მიიღონ გამოცდილება და დააგროვონ საკმარისი ფული სესხის გასასტუმრებლად. შემდეგ, ისინი ამბობენ, რომ დიდ ფირმაში პრაქტიკის სამი ან ოთხი წლის შემდეგ ისინი საცხოვრებლად გადავლენ იმ ქალაქში, სადაც სურთ იურიდიული პრაქტიკა და დაიწყებენ სასურველ სამსახურს.³³⁷

ეს არის საკუთარი თავის მოტყუება. პირველ რიგში, როგორც უკვე განვმარტე,³³⁸ დიდი ფირმების სანაქებო ტრენინგი სინამდვილეში არ არსებობს. მეორეც, არც ისე მარტივია დიდი იურიდიული ფირმიდან წამოსვლა, როგორც ეს სტუდენტებს წარმოუდგენიათ. ინერცია ძალიან ძლიერი ძალაა და ადვოკატები სწრაფად ეჩვევიან დიდი ფირმების ხელფასს. ახალგაზრდა ადვოკატები უფრო სავარაუდოა, რომ იძულებით დატოვებენ დიდ ფირმებს, ვიდრე ნებით. და მესამე, როდესაც დიდი ფირმის ადვოკატებისთვის დრო მოვა დატოვონ ფირმა, დამაკმაყოფილებელი სხვა სამუშაოს მოძებნა არც ისეთი ადვილია როგორც ამას სტუდენტები წარმოიდგენენ. მართალია, რომ დიდი ფირმების ადვოკატები ყოველთვის სადმე პოულობენ სამუშაოს, მაგრამ ეჭვი მეპარება ჩემი ფირმა ერთადერთი ყოფილიყო, ვინც დიდი ფირმების ადვოკატებს მიიჩნევდა, როგორც არც ისე დიდი გამოცდილების მქონეს და არასაჭირო ტვირთს.

ერთი ბოლო არგუმენტი, რასაც სტუდენტები, რომლებიც დიდ ფირმებში აპირებენ სამსახურს მიუთითებენ, არის ის, რომ მიუხედავად იმისა, რომ დიდ ფირმებში მიდიან სამუშაოდ, ისინი მკაცრად გეგმავენ შეენიანაღმდეგონ დიდი ფირმის კულტურას. მართლაც, ისინი გეგმავენ თავიანთი ფირმა შიგნიდან შეცვალონ, და იცხოვრონ დაბალანსებული ცხოვრებით, მიუხედავად იმისა, თუ რას ამბობს მათი ფირმა. ეს ყველაფერი ძალიან კარგია, და თუკი ერთ დღესაც თქვენ დიდ ფირმაში აღმოჩნდებით, თქვენ მართლაც მხარი უნდა დაუჭიროთ რეფორმებს. თუმცა, დიდი ფირმის კულტურის შენეანაღმდე-

გება იმაზე გაცილებით რთულია, ვიდრე ამას სტუდენტები წარმოიდგენენ. ჩემი პირადი ცხოვრება არის ამის კარგი ილუსტრაცია.

მე შემედლო ამერჩია დიდი ქალაქი და დიდ ფირმაში მუშაობა 1987 წელს, როდესაც უზენაესი სასამართლოს თანაშემწეობის პროგრამას ვასრულებდი. რეალურად იმ დროისთვის ბევრი დიდი იურიდიული ფირმა ცდილობდა ჩაენაცვლებინა თავიანთი ასტრონომიული ხელფასები უზენაესი სასამართლოს თანაშემწეობის ბონუსებით. მე გადავწყვიტე უარი მეთქვა დიდ ფულზე და უკან მინესოტაში დავბრუნებულიყავი, სადაც შევუერთდი დიდ ფირმას, რომელსაც ქონდა რეპუტაცია, რომ კარგად ექცეოდნენ ადამიანებს. რამდენიმე წელში, მე დავქორწინდი, და ჩვენი პირველი შვილიც უნდა გაჩენილიყო.

მე დიდი სურვილი მქონდა დაბალანსებული ცხოვრება მქონოდა. ნიუ იორკის და ვაშინგტონის სტანდარტებით, ფიქრობ რომ ეს მოვახერხე. ყველა დანარჩენი სტანდარტით მე ეს ვერ მოვახერხე. ყოველ კვირეულად მე მინიმუმ სამჯერ ან ოთხჯერ მიწევდა ღამე და შაბათ-კვირის განმავლობაში ერთი ან ორივე დასვენების დღეს მუშაობა. როდესაც სასამართლო პროცესის, არბიტრაჟისათვის ან სააპელაციო განხილვისათვის ვემზადებოდი, - მე თითქმის მთელი დღე-ღამის განმავლობაში ვმუშაობდი. მე ასობით საათი დავხარჯე ბიზნესის გასავითარებლად და დაახლოებით სამ წელიწადში შევქმენი თვითმყოფადი პრაქტიკა. მე გამუდმებით ვმოგზაურობდი. მახსოვს, რომ როდესაც ჩემმა შვილმა პირველად დაილაპარაკა ან გაიარა ან ტულეტში წავიდა, ამის შესახებ ჩემმა ცოლმა მაცნობა ტელეფონით, როდესაც სასტუმროს ოთახში ვიჯექი. მე სიეტლში ვიყავი, როდესაც ჩემი ბებია გარდაიცვალა. მე ვიყავი პიტსბურგში, როდესაც საუკუნის ყველაზე ძლიერმა თოვლმა ჩემი ოჯახი სახლში გამოკეტა ორი დღის განმავლობაში. მე ვიყავი უილიამსბურგში, როდესაც ჩემმა მეუღლემ შეიტყო, რომ ჩვენს მესამე შვილს, რომელზეც ოთხი თვის ფეხმძიმე იყო, დაუნის სინდრომი ჰქონდა. მე ფატალურად და-

³³⁷ იხ. Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, At 1606 („შეუძლებელია სამართლის სტუდენტებს ესაუბრო მათ კარიერულ მიზნებზე და არ დაასკვნა, რომ იმ ბიჭების და გოგონების უმრავლესობა, რომლებიც დიდ ფირმებში

აპირებენ სამსახურის გაგრძელებას, არ გეგმავს იქ საკმარისად დიდხანს დარჩეს, რათა გახდეს პარტნიორი.“).

³³⁸ იხ. იხ. სქ. 295-300 და შესაბამისი ტექსტი.

ვმარცხდი დაბალანსებული ცხოვრებისაკენ სწრაფვის გზაზე და ვერც მე და ვერც ჩემი ოჯახი უკან ვერ დავიბრუნებთ იმას, რაც ამის შედეგად დაგვკარგეთ.

თქვენ შეგიძლიათ ჩემზე უკეთესად წარმართოთ ყველაფერი, თუმცა ნუ იქნებით ზედმეტად თავდაჯერებულები. მიუხედავად იმისა, თუ რამდენად წმინდაა თქვენი განზრახვა - მიუხედავად იმისა, რამდენად მტკიცეა თქვენი გადანიშნულება - როდესაც მუშაობას დაიწყებთ დიდ ფირმაში, მისი კულტურა ჩუმად შემოიპარება თქვენს ცხოვრებაში. მე გავიზარდე საშუალოზე დაბალი შესაძლებლობის სამეზობლოში. მე არასოდეს შევხვედრილვარ ისეთ ადამიანს, რომელსაც ვუნდობდით მდიდარს. მე თითქმის არასოდეს ვსაუბრობდი ან ვფიქრობდი ფულზე. ეს ყველაფერი შეიცვალა, როდესაც დავიწყე იურიდიული პრაქტიკა, მიუხედავად ჩემი კარგი განზრახვისა. თანდათანობით, შეუმჩნევლად, რაღაცეები რაზეც მე ვზრუნავდი და როგორც ვუყურებდი სხვებს და ჩემს თავს, შეიცვალა. მე ჩათრეული აღმოვჩნდი თამაშში, და დღესაც კი, იურიდიული ფირმის დატოვებიდან სამი წლის შემდეგ, მე მაინც შევამჩნევ ჩემს თავს, რომ ხანდახან კვლავ ვთამაშობ ამ თამაშს. თუ თქვენ მუშაობას დიდ ფირმაში დაიწყებთ იმ განზრახვით, რომ იქ რამდენიმე წელი გაატაროთ, სამუშაო, რომელსაც თქვენ აირჩევთ, შესაძლოა, დროებითი აღმოჩნდეს, თუმცა მისი ეფექტი თქვენზე - დროებითი არ იქნება.

2. მოძებნეთ კერძო პრაქტიკის - განსაკუთრებით კი დიდი ფირმის ალტერნატივა

როდესაც დაიწყებთ თქვენი პირველი სამუშაოს ძიებას, არ შეზღუდოთ თქვენი თავი კერძო პრაქტიკით. ათიათასობით სამუშაოა იურისტებისათვის სამთავრობო სტრუქტურებში, კორპორაციებში და არაკომერციული ორგანიზაციების სექტორში. ბევრი ამ სამსახურიდან შესანიშნავ სამუშაოს გთავაზობთ, მინიმალური სტრესი, წინასწარ ცნობილი საათები, და ნორმალური ხელფასი - თუმცა კი არა ისეთი მაღალი, როგორსაც დიდი ფირმაში იღებენ. ყველაზე მნიშვნელოვანი კი ის არის, რომ დასახელებული სამუშაოების დიდი ნაწილი შესაძლებლობას გაძლევთ შესაძლებლობას გქონდეთ ცხოვრება სამსახურის გარეთ. „დრო ოჯახისათვის და საკუთარი თავისათვის კერძო პრაქტიკაში მყოფი ადვოკატებისათვის დიდ პრობლემას წარმოადგენს. კორპორაციებსა და სამთავრობო უწყებებში დასაქმებული ადვოკატების გაცილებით მცირე რაოდენობას აქვს დროის პრობლემა.“³³⁹

დააკვირდით მიჩიგანის სამართლის სკოლის კვლევის შედეგებს. 1990 და 1991 წლის კურსდამთავრებულებს ეკითხებოდნენ ცხოვრების სხვადასხვა ასპექტით მათი კმაყოფილების თაობაზე უნივერსიტეტის დამთავრებიდან ხუთი წლის შემდეგ. გამოკითხულნი დაყოფილი იყო ოთხ ჯგუფად - სამთავრობო იურისტები, ადვოკატები, რომლებიც მუშაობდნენ იურიდიული სერვისების ორგანიზაციებსა და სხვა საჯარო ინტერესის მუშაკები, კერძო პრაქტიკოსები და იურისტები კორპორაციების იურიდიულ დეპარტამენტებში - და თითოეული ჯგუფის კმაყოფილების დონე შემდეგნაირად განაწილდა:³⁴⁰

³³⁹ Young Lawyers Div., იხ. სქ. 60, At 17; იხ. ასევე Elwork, იხ. სქ. 16, At 20.

³⁴⁰ იხ. University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 9 Tbl.3. ადრესატი მიიჩნეოდა „საკმაოდ კმაყოფილად“

თუკი მან ერთიანი ან ორიანი შემოხაზა შვიდ ერთეულიან შკალაზე. იხ. წინა ციტირება.

პროპორცია იმ ჯგუფისა, რომე- ლიც „საკმაოდ კმაყოფილია“ შემ- დეგით:	დასაქმების სექტორი			
	მთავრობა	იურიდიული სერვისები	კერძო პრაქ- ტიკა	კორპორატიუ- ლი იურისტი
პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი	45%	50%	20%	35%
სამსახურის ინტე- ლექტუალური გა- მონვევები	68%	72%	42%	55%
ამჟამინდელი შემო- სავალი	21%	11%	55%	31%
სამუშაოს ღირებუ- ლება საზოგადოე- ბისათვის	66%	89%	14%	22%
კარიერა საერთო ჯამში	67%	78%	32%	48%

შედეგები ბევრის მთქმელია: ადვოკატები, რომლებიც კერძო პრაქტიკაში საქმიანობდნენ, კარიერული კმაყოფილების კუთხით ბოლო ადგილზე გავიდნენ, ბოლო ადგილზე გავიდნენ სამუშაოს ინტელექტუალური გამოწვევით კმაყოფილების ნაწილში, ბოლო ადგილზე გავიდნენ პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაბალანსების ნაწილში და ბოლო ადგილზე გავიდნენ საზოგადოებისათვის სასარგებლო საქმის კეთების ნაწილში. კერძო პრაქტიკოსები პირველ ადგილზე გავიდნენ, მხოლოდ, ხელფასით კმაყოფილების ნაწილში - თუმცა, თუნდაც შემოსავლის კუთხითაც, კერძო პრაქტიკოსების ნახევარზე ცოტა მეტმა განაცხადა, რომ ისინი „საკმაოდ კმაყოფილები“ იყვნენ. უკანასკნელი თექვსმეტი წლის განმავლობაში, მიჩიგანის სამართლის სკოლამ აღმოაჩინა, რომ კერძო პრაქტიკაში მყოფი მისი კურსდამთავრებულების კარიერული

რული კმაყოფილება საგრძნობლად შემცირდა, მაშინ, როცა კარიერული კმაყოფილება იმ კურსდამთავრებულებისა, რომლებიც მთავრობაში ან საჯარო ინტერესის ორგანიზაციებში მუშაობდნენ, საგრძნობლად გაიზარდა.³⁴¹

თუკი გსურთ პრაქტიკა კერძო სექტორში - ნაცვლად მთავრობისა, საჯარო ინტერესისა, ან კორპორატიული სექტორისა - მე გირჩევდით არჩევანი მცირე იურიდიულ ფირმებზე გაგეკეთებინათ. ყველა პატარა იურიდიული ფირმა ერთნაირი არ არის, რა თქმა უნდა.³⁴² ზოგიერთ პატარა ფირმას ისეთივე სტრუქტურა აქვს, როგორც დიდ ფირმებს; იურისტები მუშაობენ სიკვდილამდე, რათა პარტნიორებმა კარგი მოგება მიიღონ.³⁴³ იმ მცირე ფირმებსაც კი, რომლებიც არ ოპერირებენ დიდი ფირმების მსგავსად, თავიანთი პრობლემები აქვთ.³⁴⁴

³⁴¹ იხ. წინა ციტირება, At 15 Tbl.8.

³⁴² იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 108-10; Kelly, იხ. სქ. 7, At 17.

³⁴³ ზოგადად, რაც უფრო დიდია ქალაქი, რომელშიც პატარა ფირმაა განთავსებული, მით უფრო მეტად იქცევა პატარა ფირმა დიდი ფირმის მსგავსად.

³⁴⁴ მაგალითად, პატარა ფირმები ხშირად ნაკლებად სტაბილურები არიან, ვიდრე დიდი ფირმები; თუკი ექვს კაციანი ფირმის ბიზნესის ნახევარი ერთი პარტნიორის მიერ იქმნება, ფირმა სავარაუდოდ ვერ გადარჩება, თუკი პარტნიორს მანქანა დაეჯახება. ასევე, პერსონალიზების კონფლიქტი უფრო დიდი პრობლემაა პატარა ფირმაში, ვიდრე დიდ ფირმაში. თუკი ექვს

მიუხედავად ამისა, მცირე ფირმებს მაინც აქვთ გარკვეული უპირატესობა დიდ ფირმებთან შედარებით. პირველი, მცირე ფირმები ზომით პატარაა, ამიტომ თქვენს კოლეგებს უფრო დაუახლოვდებით.³⁴⁵ თქვენ უფრო კარგი შესაძლებლობა გექნებათ მიიღოთ ერთი-ერთზე ტრენინგი, რაც დიდი ფირმებიდან თანდათან ქრება. მეორე, პატარა ფირმები იურისტებს ნაკლებად ცვლის,³⁴⁶ რაც იმას ნიშნავს, რომ ნაკლები კონკურენციაა იურისტებს შორის და არსებობს პარტნიორობის გაზრდილი შანსები. მესამე, პატარა ფირმებს უფრო მოქნილი სტრუქტურა აქვთ. ისინი იურისტებს უფლებას აძლევენ უფრო მოქნილი სამუშაო გრაფიკი ჰქონდეთ, ან რომ პარტნიორობისათვის შეიძინონ ან რვა წელზე მეტი დასჯირდეთ, ან გადანაცვლონ უარი თქვან პარტნიორობაზე. მეოთხე, იურისტების როტაცია პატარა ფირმებში გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე დიდ ფირმებში; ახალგაზრდა ადვოკატები პატარა ფირმებში უფრო დიდხანს რჩებიან სამუშაოდ.³⁴⁷ მეხუთე, პატარა ფირმებს უფრო დიდი თავისუფლება აქვთ აირჩიონ თავიანთი კლიენტები და საქმეები. თუკი პატარა ფირმა გადანაცვლეს, მას შეუძლია ანდერძი შეადგინოს ფერმერისათვის ახალი ბოსტნეულის სანაცვლოდ, ან დააფუძნოს ბენზინგასამართი სადგური, უფასო ავტომობილის შეკეთების სერვისის სანაცვლოდ. მეექვსე, ახალგაზრდა ადვოკატებს პატარა ფირმებში უფრო მეტი პასუხისმგებლობა აქვთ და ეს ხდება სამუშაოს დაწყებიდან გაცილებით უფრო სწრაფად. მეშვიდე, სამუშაოს დაწყების პირველივე დღიდან პატარა ფირმის ადვოკატებს კლიენტებთან ძალიან მჭიდრო ურთიერთობა აქვთ. მერვე, პატარა ფირმები მოითხოვენ ნაკლებ სამუშაო საათებს; შედეგად, ადვოკატებს პატარა ფირმებში უფრო დაბალანსებული ცხოვრება აქვთ.³⁴⁸ და მეცხრე, რაც არ არის გასაკვირი, ადვოკატები მცირე ფირმებში

უფრო მეტად კმაყოფილები არიან თავიანთი კარიერით.³⁴⁹

უდავოდ, ადვოკატები, რომლებსაც მე ვიცნობ, რომლებსაც ყველაზე დაბალანსებული ცხოვრება ჰქონდათ, და რომლებსაც ჰქონდათ ყველაზე საინტერესო, დამაკმაყოფილებელი პრაქტიკა, იყვნენ ისინი, ვინც პატარა ქალაქებში მუშაობდნენ (ან პატარა ფირმებში, ან - თქვენთვის ერთ-ერთი არჩევანი - როგორც სოლო პრაქტიკოსი). მაგრამ თუკი მუშაობას დიდ ქალაქში აპირებთ, ეცადეთ გამოიკვლიოთ პატარა ფირმები. არსებობს ძალიან ბევრი, სამიდან ათ ადვოკატამდე, ფირმა დიდ ქალაქებში, რომლებიც დაფუძნებულია იმ ხალხის მიერ, რომლებმაც დატოვეს თავგების შეჯიბრება - რომლებიც მზად იყვნენ უარი ეთქვათ გარკვეულ თანხაზე, რათა დაებრუნებინათ კონტროლი თავიანთ ცხოვრებაზე. და განიხილეთ მთავრობისათვის ან საზოგადოებრივი ინტერესის ჯგუფებისათვის მუშაობა. სამთავრობო და საზოგადოებრივი ინტერესის ადვოკატების ენთუზიაზმი საკუთარი სამუშაოთი შეუდარებელია, და „ცეცხლით განწმენდა“ რასაც ბევრი ეს ადვოკატი განიცდის გაცილებით უფრო კარგ ტრენინგს ნიშნავს, ვიდრე არაფორმალური შეხვედრები დიდი ფირმების საკონფერენციო ოთახებში.

სამსახურის მოძებნა მთავრობაში, საჯარო ინტერესის ჯგუფებსა და პატარა ფირმებში რთულია, ვინაიდან მათ არ აქვთ ინტერვიუები იურიდიული ფაკულტეტების კამპუსებში ან რეკლამები წამყვან სავაჭრო ჟურნალებში. ასევე, დიდი ფირმებისგან განსხვავებით მათ არ შეუძლიათ ადვოკატის ერთი წლით ადრე სამსახურში აყვანა. ძალიან დიდ ძალისხმევას მოითხოვს, სტუდენტი დაელოდოს სამსახურს პატარა ფირმაში, როცა მისი მეგობრები ერთმანეთის მიყოლებით საქმეებიან დიდ იურიდიულ ფირმებში. თუმცა, შედეგი ცდად ღირს.

კაციან ფირმაში პარტნიორთან კარგი ურთიერთობა არ გაქვთ, თქვენ, სავარაუდოდ, დიდხანს ვერ გაძლებთ. თუკი თქვენ 600 კაციან ფირმაში მინიმუმ ერთ პარტნიორთან მაინც არ გაქვთ ცუდი ურთიერთობა, ესე იგი თქვენ ყველაფერი რიგზე არ გაქვთ.

³⁴⁵ იხ. Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 126.

³⁴⁶ იხ. Abel, იხ. სქ. 197, At 191; Altman Weil Pensa, იხ. სქ. 145, At V-3.

³⁴⁷ იხ. Nalp Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 53 & 54 Tbl.1.

³⁴⁸ იხ. Young Lawyers Div., იხ. სქ. 82, At 15-16; University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 12 Tbl.7.

³⁴⁹ იხ. Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At 3; University Of Michigan Law School, იხ. სქ. 73, At 12 Tbl.7, 15 Tbl.8

3. თუკი მუშაობას დაიწყებთ დიდ ფირმაში, გააკეთეთ ჭკვიანური არჩევანი

როგორც უკვე ვთქვი,³⁵⁰ დიდი ფირმები ყველა ერთნაირი არ არის. ზოგიერთი სხვებზე უკეთესია. თუმცა, თუკი ჩემი რჩევის საწინააღმდეგოდ მაინც გადაწყვეტთ დიდ ფირმაში მუშაობას, მაშინ როგორც მინიმუმ ჭკვიანურად აირჩიეთ დიდი ფირმა. ამ შემთხვევაში თქვენ დაეხმარებით თქვენს თავსაც და პროფესიასაც.

a. პროფესიის დახმარება

რამდენადაც უცნაურად არ უნდა ჟღერდეს, თქვენ და სამართლის სკოლის სხვა კურსდამთავრებულებს ძალიან დიდი გავლენა გაქვთ იურიდიული პროფესიაზე. იურიდიული ფირმები ვერ გადარჩებიან თუკი არ ექნებათ ახალგაზრდა ტალანტის გამუდმებული შედინება,³⁵¹ და ისინი განსაკუთრებით სენსიტიურები არიან პერსპექტიული ახალგაზრდა ადვოკატების სურვილების მიმართ. ეს ბაზარი მუშაობს. უახლოეს წარსულში, სტუდენტები იურიდიულ ფირმებს შორის არჩევანს ხელფასებს შორის მცირე განსხვავების გამო აკეთებდნენ - და სამუშაო მოცულობაზე დიდი ფიქრის გარეშე - ფირმებმა ამ მოვლენას უპასუხეს იმით, რომ ასტრონომიულად გაზარდეს როგორც ხელფასები, ისე სამუშაო საათები. თუკი სამართლის სტუდენტები შეიცვლიან თავიანთ მოთხოვნებს, მაშინ იურიდიული ფირმებიც შეიცვლიან თავიანთ შეთავაზებებს.

არ დაუშვათ, რომ ადგილობრივი სახალხო შეკრების აუქციონის საპრიზო გოჭივით გიყიდონ. ნუ აირჩევთ ერთ ფირმას მეორის სანაცვლოდ მხოლოდ იმიტომ, რომ საწყის ხელფასში 3000 აშშ დოლარის ოდენობის განსხვავებაა. ამის ნაცვლად, აუხსენით სამომავლო დამსაქმებლებს, რომ ხელფასი სხვა ბევრ ფაქტორებს შორის მხოლოდ ერთერთია, რომლებსაც თქვენ მხედველობაში მიიღებთ იურიდიული ფირმის არჩევისას. და თქვენი სიტყვები გაამართლეთ თქვენი ქმედებებით. თუკი ბოლო ოც წელში სა-

მართლის სკოლის სტუდენტებიდან იმდენივე შეეცდებოდა დაბალანსებული ცხოვრება ჰქონოდა, როგორც მაღალი ხელფასის მიღებას ცდილობდა, დიდ ფირმებს დღეს ძალიან განსხვავებული ადგილი ექნებოდათ.³⁵²

ნებისმიერ იურიდიულ ფირმას - ან ნებისმიერ დამსაქმებელს - უფლება აქვს თქვენგან მოითხოვოს კარგი მუშაობა. მიუხედავად იმისა, სამართლის რომელ დარგში მოღვაწეობთ, თქვენ წარმატებას ვერ მიაღწევთ ოფისში საათობით მუშაობის გარეშე (და თუკი პროცესისათვის ან ხელშეკრულების ხელმოწერისათვის ემზადებით - მაშინ ძალიან ბევრი მუშაობის გარეშე). მცირე რაოდენობა დამსაქმებლებს - და კიდევ უფრო მცირე რაოდენობა იურიდიულ ფირმებს - შეუძლიათ გარანტირებულად მოგცეთ ცხრა საათიდან ხუთ საათამდე, კვირაში ხუთ დღიანი სამუშაო გრაფიკი. ამგვარი გრაფიკის მოთხოვნა თქვენი მხრიდან არც იქნებოდა გონივრული.

მიუხედავად ამისა, თქვენ მინიმუმ უნდა აგრძნობინოთ მომავალ დამსაქმებელს, რომ თქვენ, მართალია, გეგმავთ კარგად იმუშაოთ და წარმატებული იყოთ, მაგრამ თქვენ, ასევე, უფრო მეტი გეგმები გაქვთ ცხოვრებაში, ვიდრე მხოლოდ კლიენტებზე ნამუშევარი საათების დაგროვებაა. თქვენ შესაძლებლობა გაქვთ და ეს უნდა გააკეთოთ კიდევ, რომ მომავალ დამსაქმებლებს უთხრათ, რომ თქვენ არ მისცემთ სამსახურს უფლებას მთლიანად ჩაყლაპოს თქვენი ცხოვრება და რომ თქვენ მზად ხართ უარი თქვათ შემოსავლის ნაწილზე, რათა გქონდეთ ცხოვრება ოფისის გარეთ. ამ მესიჯის გაგზავნა სახიფათოა; თუკი ფრთხილად არ იქნებით, ძალიან კარგი დამსაქმებელიც კი ჩათვლის, რომ ზარმაცი ხართ. თუმცა, თუკი საკმარისად ბევრი სტუდენტი გაუგზავნის იურიდიულ ფირმებს ამ მესიჯს - და თავიანთ ნათქვამს გაამყარებენ ქმედებებით - ერთ დღესაც შესაძლებელი იქნება ახალგაზრდა იურისტებმა დიდ ფირმებში იმუშაონ ისე, რომ არ დათმონ თავიანთი ბედნიერება, ჯანმრთელობა და ეთიკა.

³⁵⁰ იხ. იხ. სქ. 270 და მის წინ არსებული ტექსტი.

³⁵¹ იხ. D'Alemberte, იხ. სქ. 6, At 10.

³⁵² იხ. Rhode, იხ. სქ. 137, At 711 („თუკი უფრო მეტი ნიჭიერი აპლიკანტი და იურისტი დატოვებს ფირმას, ფირმებიც მალევე უპასუხებენ ამ პრობლემას.“)

b. თქვენი თავის დახმარება

მოკლედ, ყოველი სასწავლო წლის დასასრულს მე პრეზენტაციას ვაკეთებ ნოტრ დამის სამართლის სკოლის მესამე კურსის ადვოკატთა ეთიკის კლასში. პრეზენტაციაში ვცდილობ დიდი ფირმის პრაქტიკის რეალური დეტალები მოვყვე ისევე, როგორც ამას ვცდილობ წინამდებარე სტატიაში. ყოველთვის, სტუდენტი მოდის ჩემთან კლასის დასრულების შემდეგ და მეუბნება, „დიდი ფირმა, რომელშიც მე ვაპირებ მუშაობის დაწყებას, არ არის ისეთი, როგორიც თქვენ აღწერეთ.“ როდესაც მე ვეკითხები, „საიდან იცით?“, სტუდენტი ციტირებს ფირმის სარეკლამო ბროშურებს ან მის გასაუბრებას ფირმასთან ან მის სამთვლიან გამოცდილებას ფირმაში, როგორც იურისტი.

გაიგეთ ერთი რამ: ფირმები ტყუიან. ისინი ტყუიან თავიანთ ბროშურებში. ისინი იტყუებიან გასაუბრებებზე.³⁵³ ისინი ატყუებენ თავიანთ საზაფხულო სტაჟიორებს. რეალურად, ტყუილიც არის და ტყუილიც. როდესაც სტუდენტს ეუბნები, რომ ფირმა მათგან წლიურად 1800 საათის მუშაობას მოითხოვს და მეორეს მხრივ სხვა იურისტს სამსახურიდან ათავისუფლებს წლიურად 2200 საათის მუშაობის გამო, ეს არის პირდაპირი, აშკარა ტყუილი. საზაფხულო სტაჟიორებისათვის მარტივი და საინტერესო დავალებების მიცემა, და მათი განებივრება უფასო ლანჩებით და სოციალური შეკრებებით, არის პირდაპირი ტყუილი.³⁵⁴ ნებისმიერ შემთხვევაში, ფირმა თავს წარმოაჩენს ისე, როგორც ის რეალურად არ არის.

იურიდიულმა ფირმებმა თავიანთი თავი უნდა მიყიდონ საუკეთესო სტუდენტებს და როგორც ყველა სხვა პროდუქტის გამყიდველი, ისინი ბევრს მუშაობენ, რომ კარგად გამოჩნდნენ - ხანდახან სამართლის ხარჯზეც. დიდი ნა-

წილი იმისა, რასაც იურიდიული ფირმა ამბობს არის „ცარიელი სიტყვები, რასაც არანაირი კავშირი არ აქვს იმასთან, რაც ფირმაში ხდება.“³⁵⁵

ამისდა მიუხედავად „სამართლის სკოლის სტუდენტებს და იურისტებს ხშირად ძალიან გასაკვირად არ სურთ გაიხედონ დიდი ხელფასისა და იურიდიული ფირმების ცარიელი დაპირებების მიღმა, რასაც ფირმები ასე მონდომებით სთავაზობენ.“³⁵⁶ იურიდიული ფირმის არჩევას ისევე უნდა მიუდგეთ, როგორც სახლის ან მანქანის ან მნიშვნელოვანი სერვისის შეძენას უდგებით. თქვენ, პირველ რიგში, უნდა მოძებნოთ პროდუქცია, შემდეგ კი ადამიანი, რომელიც ცდილობს თქვენ ეს პროდუქცია მოგყიდოთ, უნდა დაუსვათ რთული კითხვები.

სანამ ფირმის შეთავაზებას დათანხმდებით - და მანამდეც კი, სანამ ფირმასთან გასაუბრებაზე მიხვალთ - სრულყოფილად გამოიკვლიეთ იურიდიული ფირმები. გამოიყენეთ *American Lawyer* ან *National Law Journal*, რათა აღმოაჩინოთ ფირმაში პარტნიორის საშუალო მოგება. უხეშად რომ ვთქვათ, რაც უფრო დაბალია პარტნიორის საშუალო შემოსავალი, მით უკეთესია სამუშაო პირობები. გარკვეული კუთხით, ოპტიმალური დიდი იურიდიული ფირმა არის ის, რომელიც ყველაზე პრესტიჟულია და რომელსაც აქვს საშუალო პარტნიორის დაბალი შემოსავალი. ასეთ ფირმაში, დიდი ფირმის უპირატესობები სავარაუდოდ მინიმალური ექსპლოატაციის ფონზე იქნება. თქვენ აღმოაჩენთ, რომ ეს ოპტიმალური დიდი ფირმები, როგორც წესი, მდებარეობს ისეთ ქალაქებში, როგორებიცაა პორტლენდი, დენვერი და მილუაკი, ნაცვლად ნიუ იორკის, ვაშინგტონის და ჩიკაგოს.

თქვენ შეგიძლიათ ფირმის ადვოკატების ბიოგრაფიების ნახვა შემდეგ გამოცემებში:

³⁵³ იხ. *The Rodent*, იხ. სქ. 177, At 64 („უმეტესობა რაც ფირმის შესახებ ითქმება როდესაც იურისტები სამსახურის გასაუბრებაზე არიან, არის ტყუილი.“)

³⁵⁴ საზაფხულო სტაჟიორად მუშაობა ფირმაში, სავარაუდოდ, არ შეგიძმნით კარგ წარმოდგენას თუ როგორი იქნება ამავე ფირმაში მუდმივად იურისტად მუშაობა. იხ. Amy M. Colton, *Eyes To The Future, Yet Remembering The Past: Reconciling Tradition With The Future Of Legal Education*, 27 U. Mich. J.L. Reform 963,

983 (1994); Talbot D'alemberte, *Teaching About Justice And Social Contributions*, 40 Clev. St. L. Rev. 363, 372-73 (1992); Johnson, იხ. სქ. 114, At 1254-55 & N.99; Sukhjit Purewal, *Ain't No Time For The Summertime Blues*, Am. Law., June 1998, At 16, 16.

³⁵⁵ American Bar Assn, იხ. სქ. 108, At 15; იხ. ასევე NALP Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 14.

³⁵⁶ Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, At 1673.

Martindale-Hubbell Law Directory,³⁵⁷ *West Legal Directory*,³⁵⁸ *The Best Lawyers in America*,³⁵⁹ და *The American Bar*.³⁶⁰ ფირმების ნახვა შეგიძლიათ ისეთ წიგნებში, როგორებიცაა *The Insider's Guide to Law Firms*³⁶¹ და *the National Directory of Legal Employers*³⁶² ან ენციკლოპედიური ვებსაიტები.³⁶³ შეგიძლიათ გამოიყენოთ *Westlaw* ან *LEXIS* რათა ნახოთ ფირმაზე მითითებული სასამართლო გადაწყვეტილებები, ისეთ იურიდიულ გამოცემებში, როგორიცაა *National Law Journal* და *American Lawyer*, და ზოგად გამოცემებში, როგორებიცაა *Wall Street Journal* და *New York Times*.³⁶⁴ შეგიძლიათ ფირმაზე მითითებული მოძებნოთ ინტერნეტში, ისეთი საძიებო სისტემების გამოყენებით, როგორებიცაა *AltaVista*³⁶⁵ ან *MetaCrawler*.³⁶⁶ მაგრამ, საუკეთესო ინფორმაციას ფირმის შესახებ შეიტყობთ იმ ადვოკატებისგან, რომლებიც იმავე ქალაქში საქმიანობენ, თუმცა არა იგივე ფირმაში.

თუკი დაინტერესებული ხართ დიდ ფირმაში სამსახურით, მაგალითად სენტ ლუისში, მაშინ უნდა გაესაუბროთ რამდენიმე ადვოკატს სენტ ლუისში. გაესაუბრეთ არა მხოლოდ სენტ ლუისის სხვა დიდ ფირმებში მოღვაწე ადვოკატებს, არამედ, ასევე, ადვოკატებს პატარა ფირმებში, კორპორაციებსა და სამთავრობო უწყებებში. თითქმის ყველა ადვოკატს, რომელსაც თქვენ დაელაპარაკებით, ეცოდინება ვინმე ფირმაში ან ეცოდინება ვინმე ვინც იცნობს ვინმეს ფირმაში. ინფორმაციის ძალიან კარგი წყარო კონკრეტულად ის ადვოკატებია, რომლებმაც ახლახან დატოვეს იურიდიული ფირმა. ამ ადვოკატების მოძიება მარტივად შეიძლება *Martindale-Hubbell*-ის, ან, სიმარტივისთვის, უბრალოდ გაკითხვის მეშვეობით. რა თქმა უნდა, ადვოკატი, რომელსაც თქვენ არსაიდან დაურეკავთ, უფრო ნაკლებად

ბად გულახდილი იქნება, ვიდრე ადვოკატი, რომელსაც დაგაკავშირეს - ანუ მნიშვნელოვანია „კავშირები.“ დაურეკეთ ადვოკატს, რომელსაც იცნობთ, შეეკითხეთ თუ დაგეხმარებათ გაგაცნოთ ორი სხვა ადვოკატი. შემდეგ იგივე თხოვეთ იმ ორ ადვოკატს და მათაც, ვისაც დამატებით გაიცნობთ. ძალიან მალე, იურიდიულ ფირმაზე ძალიან სწორი წარმოდგენა შეგექმნებათ.

რა თქმა უნდა, თქვენ ფრთხილად უნდა იყოთ, რათა უპირობოდ არ დაიჯეროთ ყველაფერი, რასაც ფირმის შესახებ გეტყვიან. თქვენთვის ნათქვამი შეიძლება ასახავდეს ფირმის მიმართ შურს, ან მცდელობას სხვა ადგილზე დასაქმებისკენ გიბიძგონ, ან წყენას იმის გამო, რომ ადვოკატი არ აიყვანეს ფირმაში, ან გამოაგდეს ფირმიდან. რაც უფრო მეტად კონკრეტიზაციას მოითხოვთ ადამიანებისგან, მეტად გაგიაღვილდებათ მათი მოსაზრებების განსჯა. ადვოკატი, რომელიც გეტყვით, რომ მას სმენია „ადამიანები არ არიან ბედნიერები“ ფირმაში, იმდენ ინფორმაციას არ გაწვდით, რამდენსაც ადვოკატი, რომელიც ამბობს, რომ „ჩვენი იურიდიული მრჩეველის მეუღლე მუშაობს მაგ ფირმაში. მან მითხრა, რომ მეუღლესთან ერთად ბოლო თვეში მხოლოდ ორჯერ ისადილა. მან თქვა, რომ გასულ წელს 2500 საათი იმუშავა და ამ წელს 3000 საათს მუშაობა მოუწევს.“

როდესაც ფირმასთან გასაუბრება გაქვთ, უპასუხოდ ნუ დაუჯერებთ ყველა ცარიელ განცხადებას. ყველა დიდი ფირმა ამტკიცებს, რომ იგი განსხვავებულია. ყველა დიდი ფირმა უარყოფს, რომ იგი მონურ შრომაში ამყოფებს საკუთარ თანამშრომლებს. ყველა დიდი ფირმა ამტკიცებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მისი იურისტები ბევრს მუშაობენ, მათ დაბალანსებული

³⁵⁷ *Martindale-Hubbell Law Directory* (131st Ed. 1999). *Martindale-Hubbell* ბიოგრაფიები ასევე ხელმისაწვდომია *Lexis* (Marhub Library) და ინტერნეტის (<<http://www.martindale.com>>) მეშვეობით.

³⁵⁸ *The West Legal Directory* ხელმისაწვდომია *Westlaw* (WLD მონაცემთა ბაზა) მეშვეობით.

³⁵⁹ *Stevennaifeh & Gregory White Smith, The Best Lawyers In America* (1997).

³⁶⁰ *The American Bar* (Diane R. Irvine Ed., 80th Ed. 1998).

³⁶¹ *The Insider's Guide To Law Firms* (Francis Walsh & Sheila V. Malkani Eds., 4th Ed. 1998).

³⁶² *National Ass'n For Law Placement, National Directory Of Legal Employers* (1998).

³⁶³ ლინკი იურიდიული ფირმის ვებგვერდზე იხ. <<http://www.findlaw.com>>.

³⁶⁴ *The National Law Journal*-ს ასევე აქვს ინტერნეტ საიტი (<<http://www.ljx.com/nlj>>). ზოგიერთ ადგილობრივ სამართლის ჟურნალს, როგორიც არის *New York Law Journal*, აქვთ თავიანთი ვებსაიტი (<<http://www.nylj.com>>).

³⁶⁵ იხ. <<http://www.altavista.com>>.

³⁶⁶ იხ. <<http://www.go2net.com/search.html>>.

ცხოვრება აქვთ.³⁶⁷ ეს თითქმის ყოველთვის ტყუილია. არც შეიძლება სიმართლე იყოს. არ არსებობს უფასო სადილი. ვილაცამ უნდა გადაიხადოს თქვენი სანყისი ხელფასი \$80,000. ვილაცამ უნდა გადაიხადოს ქალაქის ყველაზე პრესტიჟულ ცათამბჯენში საოფისე ფართისთვის. და ვილაცამ უნდა გადაიხადოს იმ მუხის პანელებისთვის, რითიც გაფორმებულია საკონფერენციო ოთახი. თქვენ ვერ მიიღებთ დიდი ფირმის ბენეფიტებს დიდი ფირმის საფასურის გადახდის გარეშე. ფირმა, რომელიც სხვანაირად გეუბნებათ, იტყუება.

დიდი ფირმა რომ მართლა განსხვავებული იყოს მის პარტნიორებს მოუწევთ დათანხმდნენ ნაკლებ შემოსავალს, და ეს არის ის, რაც დიდი ფირმის პარტნიორებს განსაკუთრებით არ სურთ. მარკ გალანტერი და თომას პალაი აღწერენ, გარკვეული თვალსაზრისით, დიდი ფირმები რატომ ვერ აფასებენ ფულის გარდა სხვა რამეს: „ფული არ არის ერთადერთი, რაც პარტნიორებს სურთ,“ წერენ გალანტერი და პალაი. თუმცა, ფირმა რაც უფრო დიდი ხდება, შეთანხმების მიღწევა ფირმის პრიორიტეტებზე, ღირებულებებზე და იმ სიკეთეებზე, რისი მიღებაც ფირმას სურს პრაქტიკიდან, სულ უფრო და უფრო კომპლექსური ხდება. ვინაიდან „ფული“ არის წამყვანი (თუ არა უპირველესი) ყველას შეფასების შკალაზე, ამიტომ თითქმის ყოველთვის უფრო ადვილია შეთანხმდეთ უფრო მეტი ფულის მიღებაზე, ვიდრე სხვა სიკეთეების ირგვლივ. ფირმის ზრდასთან ერთად შეთანხმების მიღწე-

ვა სულ უფრო და უფრო რთული ხდება. ეს განსაკუთრებით მართალია როდესაც ფირმები ამავედროულად ხდებიან უფრო დივერსიფიცირებული სექსის, ეთნიკური წარმომავლობის, სოციალური ფენის და განათლების კუთხით.³⁶⁸

ამ ფენომენის წყალობით „დიდი ფირმების ადვოკატები მოითხოვენ, რომ ფირმის ზრდისგან მომდინარე სარგებელი მათზე თანხის სახით აისახოს, ნაცვლად იმისა, რომ მეტი დასვენების დრო მიიღონ, დრო ბავშვების მოსაველად, პოლიტიკური აქტივობისთვის, უფრო მეტი სამუშაო კმაყოფილება ან რაიმე სხვა.“³⁶⁹ უნდა ვივარაუდოთ, რომ როდესაც კულტურა, რომელიც ყველაზე მეტად ახდენს ახალგაზრდა ადვოკატებზე გავლენას, შეიცვლება იურიდიული ფირმების ინდივიდუალური კულტურიდან (რასაც ქმნის რამდენიმე ასეული ადვოკატი), უფრო თვისობრივი „დიდი ფირმის“ კულტურით (რომელსაც ქმნის ათასობით ადვოკატი),³⁷⁰ ტრენდი, რომ დავაფასოთ მატერიალური სიმდიდრე, მხოლოდ უფრო და უფრო გაძლიერდება.³⁷¹

თუნდაც ისინიც კი, ვინც იურიდიული პროფესიაში არიან და ყველაზე მეტად ადარდებთ ადვოკატთა კეთილდღეობა, უძღურები არიან შესთავაზონ თავიანთ კოლეგა ადვოკატებს, რომ, შესაძლოა, პროფესიის პრობლემების გადაჭრის გზა გადის უფრო ნაკლებ შემოსავალზე დათანხმებით. ქვემოთ მოვიყვან რამდენიმე მაგალითს იმისას, თუ რასაც ვგულისხმობ:

³⁶⁷ იხ. American Barass'n, იხ. სქ. 108, At 5; Nalp Found. For Research & Educ., იხ. სქ. 127, At 14; Johnson, იხ. სქ. 114, At 1252-53; Pay For Class Of'97, იხ. სქ. 175, At 3.

³⁶⁸ Galanter & Palay, იხ. სქ. 1, At 128.

³⁶⁹ იხ. წინა ციტირება; იხ. ასევე Sarat, იხ. სქ. 123, At 826 („ერთადერთი საერთო ღირებულება რაც 300 კაციან ფირმაშია არის ფული. არ იქნება რაიმე სხვა საერთო ღირებულება.“ (ციტირება გამოტოვებულია)). გალანტერისა და პალაის აღმოჩენების ცხოვრებაში ილუსტრაციისათვის მაიქლ კელის კვლევა ფულზე ორიენტირებული, საკმაოდ მრავალფეროვანი დიდი იურიდიული ფირმის „Mckinnon, Moreland, And Fox“-ის შესახებ, შეადარეთ მის კვლევას, რომელიც ეხება ფულის გარდა სხვა რამეზე ორიენტირებულ, არც ისე მრავალფეროვან პატარა იურიდიულ ფირმას „Mahoney, Bourne, And Thiemes.“ იხ. Kelly, იხ. სქ. 7, At 25-52 (Mckinnon), 53-83 (Mahoney).

³⁷⁰ იხ. იხ. სქ. 273-76 და შესაბამისი ტექსტი.

³⁷¹ მე გამიგონია, რომ ბევრი ადვოკატი სპეკულირებს, რომ კიდევ ერთი მიზეზი რის გამოც დიდი ფირმები სერიოზულად არ ფიქრობენ მათი იურისტები დააჯილდოვონ სხვა რამეთი, გარდა ფულისა, არის ის, რომ ამგვარი ფირმა დაკარგავს კლიენტებს. ამ თეორიის მიხედვით, კლიენტები პატივს სცემენ იმ ფირმებს, რომელთა იურისტებიც გამუდმებით მუშაობენ; კლიენტებმა იციან, რომ ამგვარი ადვოკატი ყველაფერს გვერდზე გადადებს და კლიენტის საქმეზე იმუშავენ, დღეში 24 საათი, კვირაში 7 დღე. ამიტომ, ფირმა, რომელშიც ადვოკატები წლიურად 1800 საათს წერენ, ბიზნესს დაკარგავს იმ ფირმასთან, რომელშიც ადვოკატები წლიურად 2,200 საათს მუშაობენ. მე არ ვიცი არც ერთი მტკიცებულება, რომელიც მიუთითებდა, რომ ეს თეორია სწორია.

1991 წელს, იურიდიულ პროფესიის უბედურების და არაჯანსაღი გარემოს გაზრდილი შემთხვევების პასუხად ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციამ სასწრაფოდ მოიწვია წამყვანი ადვოკატების კონფერენცია აშშ-ს მასშტაბით. კონფერენციის სახელწოდება დრამატული იყო (და საკმაოდ გრძელი): „გადამწვეტ მომენტში: ეროვნული კონფერენცია ადვოკატების ჯანმრთელობისა და ცხოვრების ხარისხის მოსალოდნელი კრიზისის თაობაზე - მისი გავლენა იურიდიულ ფირმებსა და კლიენტების მომსახურებაზე.“ ადვოკატები, რომლებიც ესწრებოდნენ კონფერენციას იყვნენ დაინტერესებულები და გათვითცნობიერებულები ადვოკატთა კეთილდღეობის შესახებ, და მათაც კი ვერ შეძლეს გაეანალიზებინათ ფაქტი, რომ ადვოკატები უბედურები და არაჯანსაღები არიან მეტწილად იმიტომ, რომ მათ ძალიან არაგონივრული მოლოდინები აქვთ ფულთან დაკავშირებით. ამისგან განსხვავებით, კონფერენციის ანგარიშის დიდი ნაწილი ამტკიცებდა (ჩემი აზრით არადაამაჯერებლად), რომ ადვოკატებს შეუძლიათ გამოიყენონ „საუნდ მენეჯმენტი“ და „ღირებულების დანერის და ღირებულების კომპენსაცია“ რათა გამოიმუშაონ უფრო მეტი თანხა ზედმეტი საათების მუშაობის გარეშე.³⁷² („საუნდ მენეჯმენტი“ იურიდიული ფირმის კონსულტანტისათვის არის იგივე, რაც „გაფლანგვა, თაღლითობა და უფლების ბოროტად გამოყენება“ არის პოლიტიკოსისათვის).

შედარებით ახლახან, ბოსტონის ადვოკატთა ასოციაციის პროფესიული კმაყოფილების შემსწავლელი სამუშაო ჯგუფიც არ იყო მზად თვალი გაესწორებინა რეალობისათვის. დიდი იურიდიული ფირმების პარტნიორთა ქვეკომიტეტმა, მას შემდეგ, რაც გამოყო სამი „კმაყოფილების მომტანი ასპექტი“ დიდი ფირმების პრაქტიკიდან,³⁷³ ასევე მოახდინა იდენტიფიცირება ათი „დაბრკოლებისა, რაც არსებობს პროფესიული

კმაყოფილების კუთხით“,³⁷⁴ - ყველა მათგანი შეიძლება გაქრეს ან შემცირდეს, თუკი დიდი ფირმის პარტნიორებს ექნებათ სურვილი გამოიმუშაონ უფრო ნაკლები თანხა. და მიუხედავად ამისა, სამუშაო ჯგუფმა ყველაზე მეტი რაც შეძლო არის ყოყმანით აღიარა თავის ექვსიდან მეექვსე რეკომენდაციაში, რომ, შესაძლოა, დიდი ფირმის პარტნიორების შემოსავლების ზრდის ტემპები უნდა შენელებოდეს: „სამუშაო ჯგუფი რეკომენდაციას იძლევა, რომ ... იურიდიულმა ფირმებმა წაახალისონ პარტნიორები მართონ თავიანთი მოლოდინები და აღიარონ, რომ სახელფასო კომპენსაციის წლიური პროცენტული ზრდა, რაც დაფიქსირდა ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, აუცილებლად შემცირდება და ფულადი კომპენსაცია არ არის ერთადერთი, რაც იგულისხმება პროფესიულ კმაყოფილებაში.“³⁷⁵ სხვა რეკომენდაციები მეტწილად ბუნდოვანი და დიდაქტიკური იყო, როგორიცაა რეკომენდაცია, რომ „დიდმა იურიდიულმა ფირმებმა ... უნდა გადადგან საპასუხო ნაბიჯები იმ უკმაყოფილების საპასუხოდ, რაც არსებობს ფირმებისა და პარტნიორებისათვის შემოსავლების ზრდის და „პირადი ცხოვრების არსებობის“ ურთიერთმიმართებასთან დაკავშირებით, და ეს უნდა გააკეთონ კოლექტივის შეკრებებზე პროფესიული კმაყოფილების დისკუსიის მთავარ თემად მიჩნევით.“³⁷⁶ და, ისევე, როგორც „გადამწყვეტი მომენტის“ კვლევა, ბოსტონის ადვოკატთა ასოციაციის სამუშაო ჯგუფმა მინიშნებაც კი გააკეთა იმის შესახებ, რომ პრობლემა მდგომარეობდა არა იმაში, რომ ადვოკატები თვლიან, რომ მათ ეკუთვნით მსხვილი წლიური ბონუსები მათი ისედაც დიდი ხელფასების მიღმა, არამედ ის, რომ ადვოკატები საკმარისად არ ფიქრობენ, მოძებნონ გზები თუ როგორ მიიღონ უფრო მეტი შემოსავალი დამატებითი სამუშაოს შესრულების გარეშე.³⁷⁷

³⁷² იხ. American Bar Ass'n, იხ. სქ. 108, At 14-18.

³⁷³ იხ. Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At 5. როგორც უკვე განვმარტე, იხ. 316-ე ციტირების თანმხლები ტექსტი, დასახელებული „დიდი ეკონომიკური სარგებელიდან“ მხოლოდ ერთი იყო დამაჯერებელი.

³⁷⁴ Task Force On Professional Fulfillment, იხ. სქ. 101, At 5-6.

³⁷⁵ იხ. წინა ციტირება, At 6-7.

³⁷⁶ იხ. წინა ციტირება, At 6.

³⁷⁷ მაგალითად, პირველი, რაც დიდი ფირმის პარტნიორებმა დაადენტიფიცირეს, როგორც პროფესიული კმაყოფილებისათვის დაბრკოლება, იყო „პროდუქტიულობის გაზრდილი წნეხი, რაც მომდინარეობს ნამუშევარი საათების გადაქცევით ფირმის შემოსავლის მთავარ წყაროდ,“ წინა ციტირება,

ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, თქვენ სკეპტიკურად უნდა შეხედეთ დიდი ფირმის ყველა განცხადებას, რომ ის „განსხვავებულია.“ ადვოკატებს, რომლებსაც თქვენ შეხვდებით, უნდა დაუსვათ მძიმე შეკითხვები. როდესაც სამსახურში მისაღებ სადილზე ხართ ფირმაში მომუშავე რამდენიმე ადვოკატთან ერთად, მხოლოდ ის კი არ იკითხეთ „გაქვთ თუ არა ცხოვრება სამსახურის გარეთ?“ ისინი ღიმილით იტყვიან, რომ „რა თქმა უნდა“, და გკითხავენ ღვინოს ხომ არ დაიმატებდით.

ამის ნაცვლად, შეეკითხეთ მათ გასულ კვირას რამდენჯერ ისადილეს თავიანთ ოჯახთან ერთად. და შეეკითხეთ რომელ საათზე გაიმართა სადილი. და შეეკითხეთ იმუშავა თუ არა სადილის შემდეგ. შეეკითხეთ რომელია მათი საყვარელი სატელევიზიო შოუ და რომელია კარგი ფილმი, რომელსაც ბოლოს უყურა. თუკი მათი პასუხი იქნება, შესაბამისად *Welcome Back Kotter* და *Saturday Night Fever*, თქვენ უკვე გეცოდინებათ, რომ ყველაფერი რიგზე არ არის. შეეკითხეთ მათი ბოლო შვებულების თაობაზე. სად წავიდნენ? რამდენი ხნით დარჩნენ იქ? რამდენი ფაქსი მიიღეს ან გააგზავნეს შვებულებაში ყოფნისას? შეიქმენით ზოგადი წარმოდგენა მათ ცხოვრებაზე.

ამის მსგავსად, როდესაც ფირმაში ინტერვიუზე ხართ, ადვოკატებს, რომლებსაც შეხვდებით დაუსვით მძიმე შეკითხვები. როდესაც ადვოკატი გეუბნებათ, რომ მას ბევრი კლიენტი ჰყავს, შეეკითხეთ მას ამაში რას გულისხმობს. ძალიან დიდი განსხვავებაა კომპანიის სამართლებრივი შესაბამისობის ხელმძღვანელ პირთან პერიოდული წერილების გაგზავნასა და კლიენტის სათავო ოფისში ვიზიტს და მთელი დღე კომპანიის თანამშრომლებთან ერთად სტრატეგიის დაგეგმვაში მონაწილეობას შორის. როდესაც ადვოკატი გეუბნებათ, რომ იგი ბევრ საინტერე-

სო დავალებას იღებს, თხოვეთ დაგისახელოთ მაგალითები. შეიძლება გაკვირვებული დარჩეთ, თუ რა მიიჩნევა ფირმაში „საინტერესოდ.“ და როდესაც ადვოკატი გეუბნებათ, რომ ფირმაში დასაქმებული იურისტები ბედნიერები არიან, ჰკითხეთ უფრო მეტი დეტალები. რამდენი იურისტი აიყვანეს სამსახურში ხუთი წლის წინ? დასახელებული იურისტებიდან რამდენი მუშაობს კვლავ ფირმაში? ვინ იყო ბოლო სამი იურისტი, რომლებმაც დატოვეს ფირმა? რას აკეთებენ ისინი ახლა? როგორ შეიძლება მათთან დაკავშირება?

ეცადეთ მიიღოთ რაც შეიძლება მეტი ინფორმაცია სამუშაო საათების მოთხოვნების თაობაზე. ბევრი ფირმა გეტყვით, რომ მათ არ გააჩნიათ დადგენილი საათობრივი ღირებულება, რის მიღწევასაც ისახავენ მიზნად. ეს ფირმები, სავარაუდოდ, იტყუებიან. თითქმის ყველა ფირმას აქვს რიცხვი. ზოგიერთ ფირმაში ეს რიცხვი ფორმალურია და „იკბინება“; თუკი მის ქვემოთ ჩამოხვალ, სამსახურიდან გამოგაგდებენ. სხვა ფირმებში რიცხვი დაუნერგელი კანონია და, ძირითადად, გამოიყენება რათა გაიზომოს იურისტის პროგრესი პარტნიორობის გზაზე; თუკი თქვენ დადგენილ რიცხვზე ქვემოთ იქნებით, თქვენ არ გაგაგდებენ, თუმცა პარტნიორები თქვენს გამო შეწუხებულები იქნებიან. შეეცადეთ გაიგოთ „ფირმის რიცხვი“ და თუ რას ნიშნავს ეს. თავის არიდების მცდელობა ამ საკითხთან დაკავშირებით თითქმის ყოველთვის ცუდის ნიშანია. ასევე, გაიგეთ რა მოიაზრება დადგენილი საათის მუშაობის უკან. ზოგიერთი ფირმა თვლის ყველა ნამუშევარ საათს, რაც ადვოკატმა მიუთითა, ისევე, როგორც სხვა დროს, რომელიც განსაკუთრებით მნიშვნელოვნად მიიჩნევა, როგორიცაა დრო, რომელიც დაეთმო ბიზნესის განვითარებას, ან სამსახურში ახალი თანამშრომლების აყვანას, ან მცირე რაოდენო-

At 5, მაშინ, როცა სამუშაო ჯგუფის ერთ-ერთი რეკომენდაცია იყო „დიდმა ფირმებმა განიხილონ თუ როგორ შეიძლება უფრო მეტი გააკეთონ იმისათვის, რათა შემოსავლის წყარო საათობრივი დამოკიდებულებიდან სხვა სისტემაზე გადავიდეს,“ წინა ციტირება, At 6-7. ტენდენცია, რომ დიდი ფირმების ადვოკატების უბედურება ნამუშევარ საათებს დააბრალო, ცოტა უცნაურია.

„პროდუქტიულობის გაზრდილი წნეხის“ ძირითადი წყარო არის პარტნიორების სავარაუდო მოლოდინი: ჰქონდეთ მაღალი და მუდმივად მზარდი შემოსავალი. მართლაც, საათობრივი მუშაობა ამ მოლოდინების დაკმაყოფილების ცუდი საშუალებაა, თუმცა დააბრალო საშუალებას და უგულებელყო მოლოდინები, არ არის ჭკვიანური.

ბა ფირმებში, ასევე, პრო-ბონო სამუშაო. სხვა ფირმები თვლიან მხოლოდ იმ საათებს, რაც შეიძლება გაეგზავნოს კლიენტს, რომელიც იხდის მომსახურების საფასურს. თუმცა, სხვა ფირმები თვლიან მხოლოდ „რეალიზებულ“, ნამუშევარ, საათებს;³⁷⁸ თუკი პარტნიორი გადანყევტს, რომ კლიენტს იმ ათი საათიდან, რომელიც თქვენ პროექტს დაუთმეთ, მხოლოდ ექვსი გადაახდეინოს (იმიტომ, რომ თქვენ არაეფექტური იყავით, ან იმიტომ, რომ კლიენტი წუნუნებდა გადასახადის შესახებ) თქვენ აგინაზღაურდებათ მხოლოდ ექვსი საათის სამუშაო. მოკლედ რომ ვთქვათ, ძალიან დიდი განსხვავება შეიძლება იყოს ფირმებს შორის, რომლებსაც ყველას ნომინალური მიზანი წლიურად 2000 დასაწერი საათი აქვთ.

თქვენ ფრთხილად უნდა იყოთ როდესაც მომავალ თანამშრომლებს ისეთ კითხვებს დაუსვამთ, როგორიც მე შემოგთავაზეთ - და რაც უფრო სუსტია თქვენი აკადემიური მოსწრება, მით უფრო ფრთხილი უნდა იყოთ თქვენც. თქვენ არ გაწყობთ მომავალმა დამსაქმებლებმა იფიქრონ, რომ თქვენ ზარმაცი ხართ. კითხვებს სამუშაოს მოცულობის, ნამუშევარი საათების და ბოლო დროს ფირმიდან წასული იურისტების თაობაზე, თან უნდა ახლდეს შეკითხვები ფირმის ცხოვრების სხვა ასპექტების შესახებ. იყავით თავაზიანი და ნუ იქნებით აგრესიული. გამოიყენეთ იუმორი - გარდა იმ შემთხვევისა, როცა კარგი იუმორის გრძნობა არ გაქვთ, ამ შემთხვევაში უნდა გახსოვდეთ, რომ იყოთ თავაზიანი და არა აგრესიული. ყველაზე რთული შეკითხვები შეინახეთ მას შემდეგ, რაც ფირმისგან ოფერს მიიღებთ. თუმცა, ადრე თუ გვიან, რაიმე ფორმით, ეს შეკითხვები უნდა დაისვას.

თუკი იქნებით ჭკვიანი მომხმარებელი, მაშინ თქვენ შანსი გაქვთ ერთმანეთისაგან განასხვავოთ კარგი და ცუდი იურიდიული ფირმა. თუმცა, ძალიან დიდი მოლოდინებიც ნუ გექნებათ.

როგორც უკვე ვრცლად ვისაუბრე, დიდი ფირმები არ არიან ისე მოწყობილი, რომ იურისტებს მისცენ სრულყოფილი ცხოვრების შესაძლებლობა. ერთადერთი ხალხი, ვისაც შეუძლია დიდი ფირმის შემოსავალი გამოიმუშაონ დიდ ფირმის საათების მუშაობის გარეშე არიან ყველაზე უფროსი პარტნიორები, რომლებიც ცხოვრობენ ამ პირამიდის მეშვეობით. საბოლოო ჯამში, ფირმის ცხოვრება ნიშნავს, დაახლოებით, რვა წლის განმავლობაში იყოთ საშინელ ექსპლოატაციაში, რათა მომდევნო რვა წელი გაატაროთ ნაკლებ ექსპლოატაციაში, ხოლო შემდეგი რვა წელი გაატაროთ ექსპლოატაციის გარეშე, რათა დაასრულოთ თქვენი კარიერა სხვების ექსპლოატაციით.

4. ეთიკურად მოქცევის ჩვევის გამომუშავება

როგორც უკვე განვმარტე,³⁷⁹ შეძლებთ თუ არა ეთიკური პრაქტიკის ქონას ძირითადად დამოკიდებული იქნება ასობით მოსაწყენ რამეზე, რასაც თქვენ ყოველდღიურად აკეთებთ, თითქმის, დაუფიქრებლად. იმისათვის, რათა ეთიკურად იმოქმედოთ, ყოველდღიურად, თქვენ გჭირდებათ გამოიმუშაოთ ამის ჩვევა. ეთიკურად ქცევის ჩვევის გამომუშავება არაფრით განსხვავდება მანქანის ღვედის შეკვრის და თითების ტკაცუნის ჩვევისაგან: თქვენ ეს ძალიან ბევრჯერ უნდა გააკეთოთ. თუკი თქვენ აპირებთ გქონდეთ ეთიკური იურიდიული პრაქტიკა, თქვენ ახლავს უნდა გადანყევტოთ, სანამ სამართლის სკოლაში სწავლობთ თუ როგორი ადვოკატი გინდათ იყოთ და შემდეგ უნდა მოიქცეთ ისე, როგორც ეს ადვოკატი მოიქცეოდა. ყოველთვის. ყველგან. დიდ და პატარა საქმეებში. არ გადადგათ პირველი ნაბიჯი არაეთიკური ადვოკატობისაკენ. მე გეუბნებით თქვენ, *გპირდებით*, რომ თქვენი პირველი წლების განმავლობაში,

³⁷⁸ ერთი საათი, რაც იწერება ადვოკატის მიერ და შემდეგ გადაიხდება კლიენტის მიერ ცნობილია, როგორც „რეალიზებული.“ საათი, რომელიც ადვოკატის მიერ იწერება თუმცა კლიენტს არ ეგზავნება (არამედ „ჩამოიწერება“) ან იგზავნება მაგრამ კლიენტი არ იხდის, ცნობილია, როგორც „არარეალიზებული.“ „რეალიზაციის მაჩვენებელი“ ადვოკატისთვის

მიუთითებს დროის იმ ნაწილს, რომელიც ადვოკატმა დაწერა და შემდეგ კლიენტმა გადაიხადა. ფირმის მენეჯერები რეალიზაციის მაჩვენებელს იყენებენ, რათა გაზომონ ადვოკატის ეფექტურობა და ფირმისათვის სარგებლიანობა.

³⁷⁹ იხ. ზედა ტექსტი, რაც წინ უძღვის 253-ე ციტირება.

თქვენ ისხდებით მაგიდასთან, პასტით ხელში ნამუშევარი საათების შევსებისას, და თქვენ გე-
ქნებათ ცდუნება გაბეროთ საათები.³⁸⁰ ნამუშე-
ვარი საათების ცხრილის გაბერვა არის „იდუ-
ლური დანაშაული“;³⁸¹ ეს თქვენთვის და ფირმი-
სათვის მომგებიანია და პრაქტიკულად არ არსე-
ბობს შანსი, რომ ამას ვინმე გაიგებს.³⁸² ერთა-
დერთი რაც გაიძულებთ არ გაბეროთ ნამუშევა-
რი საათების ცხრილი, არის თქვენი პირადი ღი-
რსება.³⁸³

არ გაბეროთ ნამუშევარი საათების ცხრილი -
არც ერთხელ. და არ უთხრათ ტყუილები პარტ-
ნიორებს ან კლიენტებს ან მოწინააღმდეგე ად-
ვოკატებს. და არ მოატყუოთ თქვენი უფლება-
მოსილებების თაობაზე მოსამართლეები. და არ
დაარღვიოთ თქვენი დაპირებები. და არ გააკე-
თოთ არაფერი ისეთი, რაც ეწინააღმდეგება იმ
პრინციპებს, რაც ახლა გაქვთ. და ბოლოს, რო-
დესაც შეცდომას დაუშვებთ - როგორც მე გავა-
კეთე, როგორც ყველა ადვოკატი აკეთებს, ხელ-
ში აიყვანეთ თქვენი თავი, წელში გაიმართეთ და
გაცილებით მეტად მოინდომეთ გამოიმუშაოთ
ეთიკური მოქცევის ჩვევა.

V. რამდენიმე სიტყვა დასკვნის ნაცვლად

ძალიან სამწუხაროდ, ეს სტატია არის ილუს-
ტრაცია ნათქვამისა „მოიქეცი ისე, როგორც გე-
უბნები და არა ისე, როგორც მე თვითონ ვიქცე-
ვი.“ როგორც ვთქვი, მოსამართლეობის თანაშე-
მწეობის დასრულების შემდგომ მუშაობა დიდ
იურიდიულ ფირმაში დავინყე, და მიუხედავად
ჩემი საუკეთესო განზრახვისა, მალევე აღმოჩი-
ნდი თამაშში ჩათრეული. ძალიან რთულია წინა-
აღმდეგობა გაუწიოთ იმ წნეხს და ცდუნებას,
რაც გიბიძგებთ დიდი ფირმისაკენ, ძალიან
რთულია თავიდან აიცილოთ თამაში, მას შემ-

დეგ, რაც დიდ ფირმაში დაინწყებთ მუშაობას და
ძალიან რთულია თამაშისათვის თავის დანებება
მას შემდეგ, რაც დატოვებთ დიდ ფირმას. მე პი-
რველ ორ ნაწილში დავმარცხდი და დროდადრო
ვმარცხდები მესამე საკითხთან დაკავშირები-
თაც. თუმცა, იმის საილუსტრაციოდ, რომ არას-
დროს არის გვიან შეიცვალოთ, თუნდაც იმდენ-
ჯერ დამარცხდეთ, რამდენჯერაც მე, მინდა ერ-
თი რამ დაგიტოვოთ.

ჩემი ფირმა მოსარჩელის წამყვანი წარმომა-
დგენელი იყო **Exxon Valdez** ნავთობის გაჟონვის
სასამართლო პროცესში. 1994 წელს, როდესაც
ჯერ კიდევ პარტნიორი ვიყავი, მოვიგეთ დაახ-
ლოებით 5 მილიარდი აშშ დოლარი.³⁸⁴ ჩვენ, პა-
რტნიორებმა ყველამ ვიცოდით, რომ თუ მივი-
ღებდით მოგებულ თანხას, ყველაზე მცირე პა-
რტნიორების წილიც კი რამდენიმე ასეული ათა-
სი აშშ დოლარი იქნებოდა. პარტნიორების დიდი
ნაწილი მილიონერი გახდებოდა.³⁸⁵ ვინაიდან მე
და ჩემი მეუღლე ორივე პარტნიორები ვიყავით,
ამიტომ ჩვენ ამ უზარმაზარი ნამცხვრიდან ორი
ნაჭერი გვერგებოდა.

დაახლოებით იმ დროს, როდესაც გამოვიდა
Exxon Valdez-ს გადანყვებილება, მე და ჩემი მე-
უღლე უკვე ვგრძნობდით, რომ რაღაც მომენტ-
ში ყველაფერი ისე აღარ მიდიოდა, როგორც
ჩვენ გვსურდა. ჩვენ გამუდმებით ვმუშაობდით.
ვიყავით გამუდმებული წნეხის ქვეშ. სულ ვგრძ-
ნობდით დანაშაულის განცდას იმ სირთულეე-
ბის გამო, რასაც ერთმანეთს და ჩვენს შვილებს
ვუქმნიდით. ჩვენი ცხოვრება არ იყო ისეთი, რო-
გორიც ჩვენ წარმოგვედგინა. ჩვენ დავშორდით
იმ პრინციპებს, რომლითაც გავიზარდეთ.

1995 წლის დასაწყისში მე გადაწყვიტე და-
მეტოვებინა დიდი ფირმის პრაქტიკა და ასევე

³⁸⁰ „საათების გაბერვის იდეა ყველას მოსვლია თავში, ვისაც კი საათების აღრიცხვა უწარმოებია.“ **Stephanie B. Goldberg, The Ethics Of Billing: A Roundtable, A.B.A. J., Mar. 1991, At 56, 57** (ციტირებს **Geoffrey C. Hazard, Jr.**).

³⁸¹ **Ross, იხ. სქ. 138, At 23.**

³⁸² **იხ. Wilkins & Gulati, იხ. სქ. 152, At 1594.**

³⁸³ **იხ. Gordon, იხ. სქ. 125, At 716** (აღწერს დიდი ფირმის იურისტები როგორ გამოიკითხნენ ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციის ეთიკის სპეციალური სამუშაო

ჯგუფის მიერ: **Beyond The Rules** სტაბილურად აცხადებდა, რომ „ძალიან ცოტა პოზიტიური მოტივატორია, გარდა საკუთარი თავის პატივისცემისა და მოსამართლეთაგან და ადვოკატთაგან კარგი შეფასების მიღებისა, რათა ადვოკატმა პრაქტიკა ეთიკურად განახორციელოს.“).

³⁸⁴ **იხ. David Lebedoff, Cleaning Up: The Story Behind The Biggest Legal Bonanza Of Our Time 291-93 (1997).**

³⁸⁵ **იხ. წინა ციტირება, At 314-15.**

უარი მეთქვა Exxon-ის ფულზე.³⁸⁶ ჩვენ გადავწყვიტეთ უარი გვეთქვა დიდ ფულზე იმ სამუშაოსთვის, რომელიც იყო მეტად სასიამოვნო და ნაკლებად სტრესული, და ერთმანეთისა და ჩვენი შვილებისათვის მეტი დრო დაგვეთმო.³⁸⁷ ჩვენ გადავწყვიტეთ, რომ ეს იყო გაცილებით უფრო მნიშვნელოვანი, ვიდრე ფული - თუნდაც ძალიან დიდი ფული.

მე არ ვამტკიცებ, რომ ჩვენ ძალიან დიდი მსხვერპლი გავიღეთ. ჩვენ უარი ვთქვით დიდ ფულზე, თუმცა საკმაო ჰონორარი შეგვხვდა, და

გვექონდა ძალიან კარგი სამსახური. არც იმას ვამტკიცებ, რომ ჩვენ შევწყვიტეთ თამაში - რომ ჩვენ არაფერს ვნანობთ, რომ ჩვენ უკან არასოდეს ვიხედებით, და, რომ ჩვენ ფულზე უკვე აღარ ვდარდობთ. არცერთი იქნებოდა სიმართლე. დაბალანსებული ცხოვრება და თქვენივე წარმატების განსაზღვრა ცხოვრებისეული სირთულეებია, და ისინი არ მთავრდება მხოლოდ იმიტომ, რომ თქვენ დატოვეთ დიდი ფირმა. ერთი რამ, რაც შემძლია დაგპირდეთ და რაც ყოველდღიურად მტკიცდება, ის არის სირთულეები, რომელთა მიღებაც ღირს.

³⁸⁶ ჩვენმა ფირმამ შეიმუშავა პოლიტიკა, რომლის მიხედვითაც ადვოკატი, რომელიც ფირმას ნებით დატოვებდა, არ მიიღებდა წილს Exxon Valdez-ის საქმიდან. უნდა ავლნიშნო, რომ ამ სტატიის წერისას (გადაწყვეტილების მიღებიდან 4 წლის შემდეგ), Exxon Valdez-ის საქმე ჯერ კიდევ აპელაციაშია და 5 მილიარდი დოლარის გადაწყვეტილება აღუსრულებელი რჩება. იხ. David Phelps, Big Payoff

Comes With Even Bigger Wait For The Check, Star Trib. (Minneapolis), Mar. 16, 1999, At D1.

³⁸⁷ ჩემმა მეუღლემ მიიღო ნახევარ განაკვეთზე, ტენუარის სისტემაზე მიღებული პოზიცია ნოტრ დამის სამართლის სკოლის ფაკულტეტზე, რამაც მას საშუალება მისცა მეტი დრო გაეტარებინა ჩვენს შვილებთან და გახდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების უფლებების უფრო აქტიური დამცველი.