



Australian
National
University

ANU Jogi Főiskola

Jogi tanulmányok Research Paper sorozat

Margaret Thornton

Jogi professzionalizmus az Uberizáció kontextusában

ANU College of Law 22.9. számú kutatási dokumentum

Erre a Research Paper Series sorozatra ingyenesen előfizethet az [SSRN-en](#) keresztül.

További információkért az ANU College of Law látogasson el

[weboldalunkra](#)

Jogi professzionalizmus az Uberizáció kontextusában

(2021) *International Journal of the Legal Profession*, DOI: 10.1080/09695958.2021.1901715

Előzetes változat

MARGARET THORNTON, ANU College of Law, The Australian National University, Canberra, Ausztrália; Email: Margaret.thornton@anu.edu.au

ABSZTRAKT Az ezredfordulótól kezdve Ausztrália a common law országok között élen járt a joggyakorlat liberalizálásában egy sor radikális reformmal, mint például a cégek nem ügyvédek általi tulajdonba vétele és a tőzsdére való bevezetés. Bár ez nem csak Ausztráliára jellemző, a technológiai újítások, köztük a távmunka, a digitalizált platformok és a mesterséges intelligencia (AI) szintén drámaian megváltoztatják a joggyakorlás módját.

E reformok hatása, amelyeket mindig a profitmaximalizálás motivál, nyugtalanító kérdéseket vet fel a jogi szakmaiság alapértékeivel kapcsolatban. Ez a cikk az ausztráliai és az egyesült királyságbeli NewLaw cégeket vizsgáló kis tanulmányra támaszkodva áttekinti a bekövetkezett reformokat, hogy bemutassa, hogyan járul hozzá a kortárs jogi gyakorlat "Uberizációja" a posztprofesszionizmus új megtestesüléséhez. A cikk azt is bemutatja, hogy a felszólítás a COVID-19-re válaszul végzett otthoni munka adrenalinlöketet adott az "Uberizációnak".

Kulcsszavak: NewLaw, posztprofesszionizmus, posztprofesszionizmus, joggyakorlat, Ausztrália

Bevezetés: A posztprofesszionizmus felé

A professzionizmus jelentése sokat vitatott (Dal Pont 2013, 6-13. o.; Evetts, 2013, 779. o.; Holmes et al. 2012, 29. o.), bár általában egy olyan foglalkozási csoporthoz társítják, amelyet a kizárólagosságáról ismertek. Ezt absztrakt tudás, oktatás és képzés révén tartották fenn, a bejutást pedig szigorúan ellenőrzi a hitelesítő eljárás. A professzionizmusban történelmileg szintén központi szerepet játszott - bár *szubsziliens módon* működő - maszkulinitás, fehérség és osztály. Idővel a szakmák hangsúlyozták különállóságukat azért, hogy "hozzáadták az altruizmus, a szakértői felülvizsgálati eljárásokon keresztül történő szabályozási autonómia és az önállóság fogalmait" (Kritzer 1999, p. 717; Dal Pont 2013, 8. o.). Az autonómia nemcsak az egyén személyes választási képességére utal, hanem a döntéshozatali kényszerektől való függetlenség kanti fogalmára is (Shell 2009, 1. o.). Ezért a professzionizmus inkább a független egyéni vállalkozóra, mint a fizetett alkalmazottra volt jellemző (Wallace & Kay 2008; Francis 2005, 180. o.). Ez rámutat a professzionizmus időbeliségére, amely akkor virágzott, amikor a tudományt és a szakértelmet nagyra becsülték a kollektív képzeletben (Roiphe 2016, 650. o.). A "homogenitás homogén homlokzatának" bemutatására való képesség, amelyet "egy szabványosított tudásbázis" támogatott, lehetővé tette a szakmák számára, hogy egy piacon belül kontrollálják a versenyt (Francis 2005, 174. o.).

Noordegraaf (2007, 763. o.) szerint a tudásalapú társadalmak szándékosan ellenálltak a professzionizmus egyértelmű meghatározásának, mivel a "klasszikus professzionizmus" és annak újabb megjelenési formái között vita van. Napjainkban ugyanis nehéz meghatározó vonalat húzni a szakmák és más (szakértői) foglalkozások között (Evetts 2013, 781. o.; Susskind & Susskind 2015, 14. o.). Ahogy a több szakmába való belépés feltételei fokozatosan emelkedtek a státuszuk növelése érdekében, a hagyományos vagy klasszikus szakmaisághoz kapcsolódó jellemzők egyre inkább elvesztették jelentőségüket. Ezért a szakmaiság ma már alig jelenthet többet, mint a szolgáltatások

hozzaértő, díj ellenében történő nyújtását.

A jogi szakma hatalma és tekintélye tükrözi a szakmaiság ingadozó szerencsáját, bár megkülönböztethetően jellemzi a titkos nyelvezet és a technikai szabályok, valamint az a képessége, hogy etikai vétségekért szankcionálja tagjait (pl. MacFarlane & Ross 2017, 58. o.). A jogi szakmaiságot régóta azzal az elvárással társítják, hogy az ügyvédek etikusan, a szabályozási kódexekben és fegyelmi szabályokban meghatározott előírások és normák egész sora szerint járjanak el. Az ügyvédeknek az ügyfeleikkel, valamint a bíróságokkal és az igazságszolgáltatással szembeni kötelességeit a hozzáértő, becsületes és udvarias magatartásra vonatkozó felszólítások támasztják alá. A szakmai magatartás ezen elvei, amelyeket Parker és Evans (2007, 3. o.) "a jogász tevékenység jogaként" említ, általában valamivel szűkebbek és technokratikusabbak, mint a professzionalizmus hagyományos eszményei, mint például "autonómia, kollegialitás, közszolgálat" (Holmes et al. 2012, 29. o.), bár ezeket a fogalmakat gyakran összemoszák.

A jogi szakmaiság fogalma meggyengült a jogi gyakorlat növekvő heterogenitása és a közösség cinizmusa miatt az egyedülálló szakértelemre és etikai felsőbbrendűsége vonatkozó állításokkal szemben, amelyeket a magas díjak felszámításának ürügyeként hajlamosak kissé szkeptikusan kezelni (Baron & Corbin 2020, 18. o.). A jogi szakma autonómiáját az üzleti és fogyasztói érdekek összeolvadása felé való elmozdulás, valamint a fokozott állami szabályozás is aláásta. Míg a múltban az ügyvédi irodák kétségtelenül meg akartak élni a jogi munkából, az üzleti dimenziót alárendeltnek tekintették az igazságszolgáltatás és a szolgáltatás normáinak, addig mostanra a profit került a középpontba.¹

A jogi szakmaiságba vetett közhit csökkenése ellenére több mint 20 évvel ezelőtt azt állították, hogy a szakmaiság haláláról szóló hírek erősen eltúlzottak (Paterson 1996), de a szakmaiságot sújtó válságra (pl. Francis 2005), valamint annak hanyatlására (Roiphe 2016) továbbra is történnek utalások. A szakmaiság megfoghatatlan jelensége azonban a szakmaiságot

"hanyatlás" nehezen mérhető (Lansdell 2016, 300. o.). Kritzer (1999) úgy vélte, hogy el kellene gondolkodnunk a szakmaiság kizárólagosságának elvesztésén és az absztrakt tudás alkalmazásának fokozott szegmentálódásán a specializáció növekedése és a technológia növekedése révén. E célból alkotta meg a "posztprofesszionizmus" kifejezést, hogy érzékeltesse a bekövetkezett radikális változásokat. Susskind és Susskind (2015, 18. o.) továbbfejlesztette a "poszt" gondolatát, és azt javasolta, hogy a szakmák, ahogyan jelenleg értjük őket, a "posztprofesszionális társadalomban" felváltásra kerülnek. A "poszt" fogalmához mindazonáltal kapcsolódik egy kétértelműség, mivel vagy azt jelenti, hogy a professzionizmus egy kiüresedett erő, vagy pedig azt jelzi, hogy a episztemológiai törés a szakmaiságnak a mássággal való találkozásában (vö. Lewis 2014). Ez utóbbi felfogás azért vonzó, mert lehetővé teszi számunkra, hogy a szakmaiság fogalmát radikálisan másképp gondoljuk újra, ami magában foglalja a nem-emberi befogadását.

Noordegraaf (2007, 767-68. o.), felismerve a szakmaiság eredendő ambivalenciáját, rámutat, hogy a szakemberek egyrészt racionálisan törekcsenek a hatékonyabb szolgáltatásnyújtásra, az esetkezelés javítására és az etikai értékek védelmére, másrészt azonban politikai késztetést is éreznek arra, hogy növeljék hatalmukat, kiváltságaikat és státuszukat, valamint társadalmi késztetést arra, hogy osztály-előítéleteket és társadalmi zártságot érvényesítsenek. Noordegraaf megkülönbözteti a múlt klasszikus professzionizmusát attól, amit ő "hibridnek" nevez. "posztprofesszionizmus", hogy megragadja a professzionizmus többféle jelentését a kortárs kontextusban. Én azonban a "posztprofesszionizmus" kifejezést részesítem előnyben, mivel ez találóan érzékelteti mind az episztemológiai szakítás értelmét, mind az új sokkját, különösen a nem emberi dolgok bevonását. Továbbá az a hely, ahol egy ügyvéd praktizál, többé már nem jelentős (vö. Gillers 2012). A hely, akárcsak az idő, a modernitás központi fogalma, és feloldódása aláhúzza a "post" jelentőségét.

Mivel Ausztrália nemzetközileg élen járt a jogi szakma liberalizálásában, az ezredforduló környékén bevezetett reformok pályájára támaszkodom, hogy bemutassam a

posztgraduális szakdolgozat, bár Anglia és Wales nem sokkal később követte (Boon 2010). E reformok és a szakmaiságra gyakorolt hatásuk áttekintése mellett a cikk ezután rátér az úgynevezett "NewLaw" vizsgálatára, mint annak sajátos illusztrációjára, hogy a távmunka és a technológiára való támaszkodás révén hogyan alakítják át a jogi gyakorlat hagyományos normáit, beleértve a mesterséges intelligencia területén bekövetkező gyors fejlődést is (pl. Rogers & Bell 2019). Mivel viszonylag kevés empirikus kutatás létezik erről az új és dinamikus területről (de lásd Waye et al. 2017), egy 2018-ban Ausztráliában és Angliában 38 interjúalany (30 Ausztráliában és nyolc Angliában) bevonásával végzett kis empirikus vizsgálat eredményeire támaszkodom. A potenciális interjúalanyokat weboldalokról és a jogi társaságok segítségével azonosították. Az etikai jóváhagyást az Ausztrál Nemzeti Egyetemről kaptuk (Ethics Protocol 2017/597). Az etikai jóváhagyás feltétele volt az anonimitás. Az interjúk részletesebb elemzése máshol található (Thornton 2019).

A jogalkalmazás helyét és idejét illetően a rugalmasabbá válás felé való elmozdulásnak lendületet adott az "otthoni munkavégzés", amely a világ kormányainak a COVID-19 terjedésének lassítására adott tipikus válaszlépése a vakcina hiányában. Az otthoni munkavégzés következményeinek rövid ismertetése során egy anonimizált, Ausztrália-szerte végzett online felmérésre támaszkodom, amelyet 2020 májusa és szeptembere között végeztek, amikor számos joghatóságban zárlat volt érvényben. A felmérés elvégzésére az Ausztrál Nemzeti Egyetemről kaptam engedélyt (2020/284. etikai jegyzőkönyv). A felmérés meghirdetésére különböző szervezetekhez, köztük az államok és területek jogi társaságaihoz érkezett megkeresés. A koronavírus-felmérés középpontjában az alapvető demográfiai adatokon kívül az otthoni munkavégzésnek a személyes és szakmai életre gyakorolt hatása állt. A válaszok 260 embertől érkeztek, és azokat máshol részletesen elemezték (Thornton 2021).

A joggyakorlat liberalizációja

A jogi szakma a 20. század nagy részében, különösen a II. világháború után, fokozatosan veszített homogenitásából és autonómiájából.th Jelentős katalizátor volt a szakma akadémiái kizorulása, mint a bejutás fő kapuőre (Abel, 1986, 13. o.), ami kezdett csorbát ejteni a szakma osztály- és gyarmati jellegén. Még markánsabb volt a szakma férfiasságának megkérdőjelezése, mivel ma már Ausztráliában (Urbis 2019), valamint Angliában és Walesben (Ames 2018) is a nők alkotják a solicitorok többségét. A változások üteme felgyorsult a 20. század végénekth és a 21. század elejénekst neoliberais fordulatából eredő reformok egy részletének köszönhetően.

Bár nincs pontos definíciója és koherens ideológiája, a neoliberalizmus olyan politikai gyakorlat, amely "alapvetően gazdasági" (Wacquant 2009, 306. o.; vö. Crouch 2014, 114. o.). A versenypolitika, a vállalkozói szellem és a tőkefelhalmozás tehát központi szerepet játszik (Harvey 2005, 19., 23. 31. o.). Miközben vitathatatlanul reakciót képvisel a keynesianizmus a gazdasági elitek hatalmának helyreállítása érdekében (Dumenil & Lévy 2011, 329. o.; Harvey 2005, 19. o.), a neoliberalizmus az állam és a piac közötti bensőséges kapcsolatot jelenti, amely egy posztprofesszionális környezetnek nyitotta meg az utat. A jogi szakemberek piaci erőkné való kitételének lendülete közvetlenül a kormánytól származott (Corbin 2010, p.

117), nem pedig a piac "láthatatlan kezétől", és az 1995. évi versenypolitikai reformtörvény (*Competition Policy Reform Act 1995* (Cth) hatályba lépése jelezte az állam és a piac közötti kapcsolatot, amely átalakította az ausztrál jogi szakmát. Bár az ügyvédek kezdetben kissé szkeptikusan fogadták a versenypolitikát (Parker 1997, 43. o.), hamarosan elfogadták azt, és így bünrészessé váltak a "post" megvalósításában a posztprofesszionálisban. A lendületet a globális pénzügyi válság (GFC) (2008-09) adta meg, amely a "gig-gazdaságot" hozta létre. Ez azzal járt, hogy a hagyományos munkaviszony "rövid távú, időszakos munkára töredezett, több foglalkoztatott számára ("gig")" (Adams et al. 2018), amely jelenséget

amely káros hatást gyakorolt a jogi asszisztensekre, a friss diplomásokra és a fiatal ügyvédekre (pl. Sommerlad 2016).

Az ausztráliai liberalizációs reformok útja a jogi praxis beolvasztásával kezdődött, amely megkönnyítette a hagyományos társulási struktúrától való eltérést, és lehetővé tette a nem ügyvédi részvényesek számára is a részvényesek részvételét. Az ILP-t először Új-Dél-Walesben (NSW) engedélyezték 2001-ben, majd ezt követően más ausztrál államokban és az Egyesült Királyságban is engedélyezték.² Bár a nem ügyvédek nem adtak jogi tanácsot, jelenlétük elkerülhetetlenül megzavarta a szakmaiság eszméjét, különösen a homogenitás, az elitizmus és az a feltételezés tekintetében, hogy az ügyvédek monopóliummal rendelkeznek a jogi tudás felett.

Másodszor, a multidiszciplináris gyakorlatok létrehozásának hasonlóan az volt a célja, hogy az ügyvédi irodák jellegét szélesítse azáltal, hogy a nem ügyvédi szakembereket is arra ösztönözte, hogy csatlakozzanak az ügyvédi irodákhoz, bár a hagyományos irodák lassabban fogadták el a multidiszciplinaritást, mint a könyvelőcégek (Faulconbridge & Muzio 2008). A "négy nagy" könyvvizsgáló cég, a Pricewaterhouse Coopers, a Deloitte, az Ernst&Young és a KPMG valóban kezdeményezően lépett fel, és jövedelmező jogi szolgáltatási gyakorlatokat hozott létre nemzetközi szinten, ezzel is hangsúlyozva azt az elképzelést, hogy az ügyvédi irodák nem a jogi tudás kizárólagos letéteményesei.

A harmadik jelentős lépés a posztprofesszionizmus felé az volt, hogy az ügyvédi irodákat tőzsdére lehetett vinni. A Slater and Gordont 2007-ben vezették be a sydneyi tőzsdére, a világon elsőként az ügyvédi irodát (Mark & Gordon 2009). A tőzsdére vitel a posztprofesszionizmus drámai megnyilvánulása, mivel nemcsak az ügyvédek azon kötelezettségét hangsúlyozza, hogy nyereséget termeljenek a részvényesek számára, hanem az etikai határokat is próbára teszi, mivel az ügyvédek az ügyfeleknek üzleti tanácsokat adhatnak (Dinotzver et al. 2014; Parker et al. 2008, 174. o.). Amikor az NSW szabályozó hatósága, a Jogi Szolgáltatási Biztos Hivatala (Office of the Legal Service Commissioner, OLSC) közreműködött a Slater and Gordon tájékoztatójának elkészítésében, nagyon is tudatában volt annak, hogy milyen feszültségek feszülnek a jogászoknak az ügyfelekkel szembeni, etikus magatartásra vonatkozó kötelezettsége és a társaságnak a részvényesekkel szembeni, nyereséges magatartásra vonatkozó kötelezettsége között. Az OLSC elismerte, hogy az ügyvédi tevékenység egyszerre szakma és vállalkozás, és a két szerep az új struktúrában összeolvadt, de a tájékoztató kifejezetten kimondta, hogy ellentmondás esetén az ügyfelekkel szembeni kötelezettségnek elsőbbséget kell élveznie a részvényesekkel szembeni kötelezettséggel szemben (Mark & Gordon 2009, 524. o.).

Mind az alapítással, mind a tőzsdei jegyzéssel kapcsolatban azt látjuk, hogy a profitérdekelt üzleti entitások beléptek a jogi területre, és a szabályozók minden igyekezetük ellenére, hogy a vonalat tartsák, közvetlenül megkérdőjelezték a klasszikus szakmaiság normáit. A Slater & Gordon szóvivője, amikor a tőzsdei jegyzésből eredő etikátlan magatartás fokozott kockázatáról kérdezték, rámutatott, hogy a külső részvényesekkel rendelkező társasági struktúra azt jelenti, hogy hogy nagyobb hangsúlyt fektettek az irányításra, míg a hagyományos partnerség "nem nyújtott garanciát az etikus viselkedésre" (Kowalski 2017, 23. o.). Ironikus módon a liberalizációs reformok idején több hírhedt példa is volt a dohány- és azbesztügyekkel foglalkozó multinacionális vállalatok számára eljáró ügyvédi irodák kirívóan tisztességtelen magatartására (Parker & Evans 2007, 212-242. o.). Az ilyen esetek rávilágítanak a jog és az üzleti élet közötti bensőséges kapcsolat kialakulására, amely tovább destabilizálta a klasszikus szakmaiságot. Ennek a kapcsolatnak a bizonyítéka az is, hogy jelentősen megnőtt a vállalati ügyfeleknek házon belül dolgozó ügyvédek száma (2011 és 2018 között 61 százalék) (Urbis 2019, 24. o.).

Negyedszer, felhívom a figyelmet a globalizáció melletti imperatívuszra. A multidiszciplinaritáshoz hasonlóan az ügyvédi irodák is lassabban fogadták el ezt a tendenciát, mint a könyvelőirodák (Faulconbridge & Muzio 2008, 12. o.). Amikor azonban megtették, a professzionizmus hagyományos jellege tovább erodálódott, mivel a globális ügyvédi irodák elsődleges szerepe a hatékony és eredményes üzleti szolgáltatások globálisan

integrált módon történő nyújtása (Faulconbridge & Muzio 2008, 13. o.). 2011-12-ben több vezető ausztrál ügyvédi iroda egyesült londoni székhelyű elit cégekkel (Thornton 2014). A profit maximalizálása a kibővített

A globális cégek működés módja az ügyfélkörre épült, ami azt jelentette, hogy az olyan értékeknek, mint az altruizmus és a közjó, kevés hely jutott. A globális jogi gyakorlat felgyorsította az idő és a hely jelentőségének csökkenését is, amely fogalmak sokáig a klasszikus professzionalizmushoz kapcsolódtak, mivel az ügyfelek a világ bármely pontján, több időzónában is tartózkodhattak.

Faulconbridge és Muzio (2008, 8-9. o.) a "mega-ügyvédi" cégek létrehozását "szervezeti fordulatnak" nevezi a professzionalizmusról szóló tanulmányában, "ahol az új és a régi elkerülhetetlenül együttesen áthatja egymást". A bürokratizálást és a hierarchizálást szükségesnek tartották ahhoz, hogy megkönnyítsék akár több ezer alkalmazott ügyvéd irányítását. A megacégeknél a személyzet elszaporodása arra készítette a partnereket, hogy nem jogi szakembereket alkalmazzanak az irányításukban való részvételre (Baron & Corbin 2020, 26-28. o.), ami elkerülhetetlenül az egyes ügyvédek autonómiájának csökkenéséhez vezetett (Flood 2011). Faulconbridge és Muzio egyik interjúalánya tömören összefoglalta az ügyvédek autonómiájának elvesztését a megacégeknél:

Ha egyszemélyes praxisban dolgozol, akkor teljes autonómiád van, és azt csinálsz, amit akarsz. Amint társat kapsz, csökken az autonómia mértéke. És természetesen egy két partneres cég sokkal nagyobb önállósággal rendelkezik, mint egy 50 partneres cég. Egy 600 partnerrel működő cégben pedig sokkal kisebb az autonómia, mint egy 50 partneres cégben" (2008, 17. o.).

Bagust (2013, 32-33. o.), Derber elméletére támaszkodva a hivatásos munkavállalók ideológiai proletarizálódásáról (Derber 1982, 167. o.), bemutatja, hogy a vállalati jogi gyakorlatban foglalkoztatott "menedzselte" ügyvédek hogyan szembesültek azzal, hogy a "puszta" jogászok státuszába degradálódnak. "funkcionáriusok". Autonómiájukat, amely a professzionalizmus egyik kulcseleme, megfosztották a vállalati ügyfelek akaratának és szeszélyének való megfelelés folyamatában (Bagust 2013, 38. o.), ami a kollegialitás érzőjét (Sommerlad 2016, 229. o.), valamint az "értelmes munkában" (Webb 2008, 36. o.) való részvétel érzésének elvesztését okozta.

Az ügyvédi irodák számára a munkatársak jelentették a jövedelmezőség döntő forrását (Campbell & Charlesworth 2012), és a számlázható órák voltak az elfogadott mechanizmusok, amelyeken keresztül nyomást gyakoroltak az alkalmazottakra a célok teljesítése érdekében. Az autonómia és a függetlenség elvesztése magyarázatot adhat a zaklatás és az udvariasság jelentős növekedésére, amelyről a jogi gyakorlatban számoltak be (pl. Pender 2019; Baron 2015; Le Mire & Owens 2014; Bagust 2014; Omari & Paull 2013). Baron és Corbin (2017, 158. o.) szerint azért vezettek be speciális szabályokat, mert a szakmaiság [erodálódó] normái nem voltak elegendőek az etikátlan magatartás eszkalálódó arányainak megfékezésére.

A társak közötti verseny biztosította a cinkosságot egy olyan rendszerben, amely megerősítette a tehetetlenségüket, ami viszont magas szintű stresszt és depressziót idézett elő (Collier 2020; Baron, 2014; Bergin & Jimmieson 2014; Chan et al. 2014). A számlázható óraszámokra vonatkozó célok teljesítése és a jutalmakért - például a nagyobb termelékenység ösztönzésére szolgáló előléptetésekért és bónuszokért - való versengés szintén a sarkalatosághoz és megkérdőjelezhető gyakorlatokhoz vezetett (Bagust 2013, 50. o.; Parker et al. 2007, 170. o.). A projekt egy kis részével megbízott munkatársak valószínűleg nem érzik ugyanazt a felelősségtudatot, mint a projekt egészéért felelős munkatársak. Ezért a megavállalatokban az etikai problémák nagyobb valószínűséggel merülnek fel, ha a munka megosztott és a felelősség megoszlik (Parker et al. 2007, 166-167. o.).

Az ezredforduló óta zajló liberalizációs reformok pályáján keresztül³ láthatjuk, hogy a deprofesszionalizmus párhuzamosan halad a versennyel, amelynek célja a cégek profitjának növelése és a fogyasztók számára nyújtott olcsóbb szolgáltatások előmozdítása (Baron & Corbin 2017, 169-170. o.). Ezek az imperatívuszok azt eredményezték, hogy a státusszakma átalakult *foglalkozási* szakmává (Noordegraaf 2007, 763. o.). A 21st század reformjai, amelyek a piac és a profitmaximalizálás nyíltabb felvállalását jelentik, azt jelentik, hogy a jogi szakma többé nem tud az altruizmus és a közjó homlokzata mögé bújni.

Természetesen mítosz azt állítani, hogy a jogi szakmaiság valaha is "nemes hivatásként" működött egy tiszta, a piaci erők által nem szennyezett térben, mivel a szakmaiság retorikája

sugallhatja. Valójában, ahogy Moorhead et al. (2003, 765. o.) rámutatnak, a szakmáknak egyfajta kartelljogot biztosítottak, amely lehetővé tette számukra, hogy "többet számítsanak fel, mint ami a szabad piacon felmerülne, feltételezve, hogy jobb minőséget nyújtanak és megbízhatóbbak, mint a szabadnak tűnő szabadok.

piaci szereplők". Ezért nem meglepő, hogy a szakmaiság múltbeli megtestesüléseit idéző diskurzusok ismét előtérbe kerülnek, miközben a szakmaiságot aláásó, deprofesszionizáló tevékenységek aláássák azokat. Noordegraaf (2007, 780. o.) szerint ma a megfelelő közösségi vagy társadalmi identitást keresik, ahogyan egykor a szakmaiságot létrehozó céhek esetében is. Mindazonáltal a jogi szakmán belüli változások gyors üteme, valamint a nem emberi elem kortárs bevonása valószínűleg meghiúsítja az összetartó identitás visszaszerzésének lehetőségét.

Uber ügyvédek

Az ezredfordulón a versenypolitika elfogadásával járó liberalizációs reformokat követően a jogi szolgáltatások "gyorsabbá, jobbá és olcsóbbá" tételének kényszere egyre határozottabban érvényesült. A gig economy (Hong 2015) felfelé mozdult a fehérgalléros munkavállalók és az ügyvédek felé, lehetővé téve, hogy egyre többen dolgozzanak az Uber-szofőrökhöz hasonló módon, szabadon megválaszthassák megbízásaikat, valamint eldönthessék, mikor, hol és mennyit dolgoznak (Thornton 2019; Williams et al. 2015).

A NewLaw nem rendelkezik pontos elnevezéssel, mivel a joggyakorlás számos nem hagyományos módját foglalja magában. Olyan üzleti modellt ír le, amelyben a jogi szolgáltatások nyújtása során a munkaerő-arbitrázs (két vagy több piac közötti árkülönbség kihasználása) kerül alkalmazásra, mint például "a jogi folyamatok kiszervezésével foglalkozó cégek, az ügyvédi kirendeléssel foglalkozó cégek és a fix díjazású szolgáltatásokat nyújtó cégek, amelyek igény szerint ügyvédek alkalmaznak" (Josef blog n.d.; vö. Williams et al. 2015). Az egyformaság helyett a különbség a NewLaw modus operandija, amely a megközelítések sokaságát foglalja magában, és minden egyes cég vagy szervezet azt állítja, hogy okosabb, karcsúbb és olcsóbb, mint a riválisai: "Annyira egyértelműen megkülönböztetjük magunkat a versenytársainktól [akik] mindannyian ugyanaz" (Managing Partner, Aus., M, 2018. március 8.). A technológia hordozhatósága és a felhőben való tárolás lehetővé teszi az ügyvédek számára, hogy bárhol és bármikor bejelentkezzenek, ami az idő és a hely irrelevanciáját szemlélteti:

Gyakorlatilag bármit megtehetek, amit csak akarok. Irányíthatom a munkám mennyiségét. A világ bármely pontjáról dolgozhatok, csak internetkapcsolatra van szükségem. Valószínűleg az ügyfeleim kevesebb mint öt százalékával találkoztam személyesen (Alkalmazott ügyvéd, M, Aust, 2018. szeptember 21.).

A technológia a feje tetejére állította a bevett munkamódszereket. A munkafolyamatok, a dokumentumkészítés és a munkakezelés valószínűleg mind automatizálódnak; az e-mail, a Zoom, az ügyviteli rendszer és a felhő a nyomtatott példányokat a múlté: "Szeretek egy kéziratot dolgozni, de ha ez megtörtént, akkor azt megsemmisítik és eltűnik" (tanácsadó, F, Egyesült Királyság, 2018. június 18.).

A NewLaw újszerű munkamódszerek iránti elkötelezettsége azt jelenti, hogy nagyobb a hajlandóság a multidiszciplinaritás elfogadására:

Van egy csomó emberünk, akiknek beszerzési hátterük van, vagy üzleti menedzsmenttel, vagy tudományos, mérnöki vagy műszaki háttérrel rendelkeznek. Számokban kifejezve ez egy kis létszámú csoport, de valószínűleg gyorsabban növekszik, mint a jogi csapatunk (igazgató, M, Aust, 2018. március 2.).

A NewLaw azon ügyvédek számára vonzó, akik a hosszú munkaidő-kultúrával, a könyörtelen számlázási idővel és a munkatársak közötti versennyel, valamint a nagyvállalati cégek hierarchikus és bürokratikus szervezeti normáival való elégedetlenségük miatt a saját útjukat akarják járni. Az egyik NewLaw vezetője elmondta, hogy a cégében dolgozó ügyvédek 80 százaléka korábban felső kategóriás ügyvédi irodákban dolgozott, és

rendszeresen kap jelentkezéseket olyan volt partnerektől, akik másként szeretnék ügyvédi tevékenységet folytatni. Egy független tanácsadó az Egyesült Királyságban, aki nemrégiben hagyott ott egy hagyományos céget, elmesélte, hogy hogyan

10 éven keresztül heti hét napot dolgozott, szabadság nélkül. Sajnálta, hogy negyvenes éveik közepén még nem született gyermeke, mert a hosszú munkaidő kultúrája nem hagyott neki időt egy kapcsolat fenntartására: "És ez mind annak köszönhető, hogy a munkával voltam házas egy évig.

évtized... Most már sokkal inkább látom a munka és a magánélet egyensúlyát" (Független tanácsadó, M, Egyesült Királyság, 2018. június 28.). A fix díjas számlázás előnyben részesítése mellett a NewLaw kevésbé hierarchikus, és hajlamos a nyereség igazságosabb elosztását előnyben részesíteni. A londoni tőzsdén jegyzett Keystone Law például több mint 250 ügyvédet foglalkoztat, ami lehetővé teszi számukra, hogy távolról dolgozzanak, és a számlázásuk 75 százalékát megtartsák (Hyde 2018).

A NewLaw irodák többsége a vállalati ügyfélkörre támaszkodott, és vagy rendszeres jogi munkát vállaltak megbízási alapon, vagy pedig azt, amit az egyik állami vezető "folyamatos" jogi munkának nevezett. javítás", ami nagyjából jogi tanácsadást jelent a házon belüli csapatok számára" (F, Aust, 2018. március 7.). A házon belüli szerepkör, amelyet általában az ügyfél telephelyén végeztek, hangsúlyozza a jog és az üzlet közötti kapcsolat intimitását. A házon belüli ügyvédekhez hasonlóan a kirendelt ügyvédek is ki vannak téve a jogi szakmaiság normáihoz való hűség és a vállalathoz való hűség közötti feszültségnek, ami óhatatlanul a profit maximalizálását jelenti, és ez a feszültség a posztprofesszionizmus középpontjába kerül.

Más NewLaw-ügyvédek rugalmasan és távmunkában dolgozhattak a saját feltételeik szerint.

Az egyik igazgatónak 12 ember dolgozott, akik mindegyike más-más módon dolgozott, egyesek *helyben*, mások pedig távolról. Nem volt hivatalos szabályzat arra vonatkozóan, hogy mikor és hol végezték a munkát, ami "teljes mértékben bizalmi alapon történt... alapvetően".

az ügyvédek saját magukat irányítják". Ez a függetlenség vonzó volt azon partnerek számára, akik nyugdíjba vonultak, vagy nem kívántak továbbra is 24/7-ben dolgozni. Szolgálati idejük, tapasztalatuk és pénzügyi stabilitásuk miatt nagyon kívánatosak voltak alkalmazottként vagy független vállalkozóként:

A korosztályi vonalakon van egy minimális tapasztalati szint. Nem állunk szóba senkivel, aki 10 évnél kevesebb, a képzés megszerzése utáni tapasztalattal rendelkezik, de az átlagunk valószínűleg 20 év körüli, és ezt hatalmas erősségnek tekintjük (CEO, M, Aust, 2018. március 8.).

Valójában gazdaságilag racionális lehet a vezető jogászok alkalmazása, mivel kevesebb felügyeletre és belső irányításra van szükségük, bár ez nem sok jót ígér a generációs megújulás szempontjából.

A független vállalkozók szabadon dönthetnek arról, hogy mennyit dolgoznak, ami potenciálisan magában foglalja a különböző cégek számára történő munkavégzést, akár egyidejűleg, akár egymás után, bár ez a bevett normák szerint összeférhetlenséget eredményezhet (Dal Pont 2013, 209. o.). Ha egyéni vállalkozóként vannak bejegyezve, saját ügyfeleiket is kiszolgálhatják. Bár nem nézik el az összeférhetlenséget eredményező forgatókönyveket, az angliai gunnercooke megengedi az ügyvédeknek (akik mind független vállalkozók), hogy más ügyvédekkel együtt dolgozzanak ugyanazon ügyfél számára (Kowalski 2017, 136. o.).

A távmunka és a szerződéskötés mindazonáltal azt jelenti, hogy az ügyvédek kikerülnek a cég felügyeletéből. Ahogy az egyik NewLaw cég vezérigazgatója büszkén kijelentette: "Nem vagyunk "parancs és ellenőrzés" típusú gazdaság" (M, Aust., 2018. március 8.). A NewLaw látszólag kísérletet tesz arra, hogy visszaszerezze az ügyvédek által a megacégeknél elvesztett autonómia egy kis részét, de ezt a bizalom mérsékli: "Az ügyfelek olyasvalakit keresnek, aki kellően képzett és tapasztalt ahhoz, hogy minimális felügyelet mellett vagy anélkül képes legyen megállni a saját lábán" (General Counsel & Company Secretary, M, Aust, 2018. március 8.). Az ügyfelekkel szembeni lojalitás privilegizálása a nagy verseny jellemezte jogi szolgáltatások piacán csak felgyorsíthatja a "poszt" javára szóló imperatívuszt.

A NewLaw rugalmassága és autonómiája is hozzájárult ahhoz, hogy a klasszikus professzionalizmushoz kapcsolódó férfiasságot megingassa, mivel a NewLaw különösen vonzó a gondozási kötelezettségekkel rendelkező ügyvédek számára. Míg a rugalmas munkavégzés az újságírók számára a

a munkaerő elnöiesedése és a gig-gazdaság, a hagyományos ügyvédi irodákban a rugalmas munkavégzéshez kapcsolódó megbélyegzés (Thornton 2016) arra ösztönözte a nőket, hogy máshol keressenek munkát:

Az egyik progresszívebb cégnél voltam, ahol részmunkaidőben lehetett dolgozni... de én személy szerint másodrangú állampolgárnak éreztem magam... Nem lehet, hogy valaki egy királyi bizottságot vezessen, ha csak heti három napot van az irodában... [Most] ez a rugalmasság ítélkezés nélkül... Hajnali 5.00 óta dolgozom online...

és senki sem gondolja, hogy másodrendű vagyok, mert 15.00 órakor indulok (Principal, F, Aust, 2018. március 19.

Míg a rugalmasság iránti elkötelezettség a NewLaw normája, a hagyományos helyhez kötöttség továbbra is fennmarad, ahogy azt az egyik igazgató világossá tette: "Nem lesz olyan szoros kapcsolatunk az ügyfelekkel, ha az emberek otthon vannak, így a munka túlnyomó többsége az ügyfél telephelyén történik" (M, Aust, 2018. március 2.). Ez visszhangozza a nagy cégeknél a múltban elterjedt, nem szokványos munkamódokkal szembeni ellenszenvet, amely a női ügyvédek távozásra kényszerítette: "Nem, nem engedhetjük, hogy új partnerek részmunkaidőben dolgozzanak. Ez egy új üzleti szerepkör, és teljes munkaidőben kell lennie" (Partner, F, Aus, 2018. március 22.). A megmaradt konzervativizmus ellenére a technológia mégis lehetővé tette a női ügyvédek számára, hogy megválasszák, hogyan, mikor és hol dolgozzanak, mindez pedig a klasszikus professzionalizmushoz kapcsolódó, a férfiasságról, a kizárólagosságról és a helyről alkotott hagyományos elképzelések megzavarását szolgálja.

A fiatal ügyvédek, miközben hozzájárulnak a NewLaw heterogenitásához, a klasszikus szakmaiság normái számára is különleges dilemmát jelentenek. Előfordulhat, hogy "start-up" cégeknél távolról dolgoznak, mert olcsóbbak, mint a vezető jogászok, bár a munkájukat továbbra is alá kell írnia a felettesüknek. Az a képességük, hogy minimális felügyelet mellett távolról dolgozzanak, mégis kérdéseket vet fel a szakmai normák betartásával kapcsolatban. Az egyik angol NewLaw cég minden ügyhöz egy senior és egy junior ügyvédet alkalmazott, de a rugalmas munkavégzés joga a senior ügyvédre korlátozódott, mivel úgy vélték, hogy az irodában való jelenlét jobb lehetőséget biztosít a junior munkatársaknak arra, hogy "tanuljanak és fejlesszék készségeiket". A vállalati ügyfelek panaszai, miszerint tapasztalatlan juniorokat bíztak rájuk, volt az egyik olyan tényező, amelyről úgy vélik, hogy az Egyesült Királyságban a gunnercooke kialakulásához vezetett (Kowalski 2017, 132. o.). Ez a cég figyelembe vette a fiatal ügyvédek képzésében mutatkozó hiányosságokat, és létrehozta az egy-öt éves jogi tapasztalattal rendelkező ügyvédek (gunnerbloom) fizetett munkakörök rendszerét (Kowalski 2017, p. 138), amelyet a költségek miatt kevés NewLaw cég követett. A fiatal ügyvédeknek esetleg asszisztensként kell dolgozniuk, vagy "fellépéseket" kell elfogadniuk, hogy rutinmunkát végezzenek, mint például a felfedezés, és időnként betérjenek az irodába. A szoros felügyelet hiánya azonban nemcsak a kizsákmányolásnak teszi őket kiszolgáltatottá (Sommerlad 2016), hanem hozzájárul a szakmai normák eróziójához is. Bár technikailag a megbízók felelősek azért, hogy a fiatal ügyvédek etikusan járjanak el, a távolról dolgozók virtuális felügyelete, vagyis a "gigging" sokkal összetettebb, mintha egyszerűen csak besétálnának egy szomszédos irodába.

Míg az autonómia a klasszikus professzionalizmus egyik legfontosabb mutatója, a NewLaw idő és hely szempontjából bomlasztó modus operandija kizárja a múlt újraalapozását, és ezáltal hozzájárul a professzionalizmusról szóló diskurzust jelenleg átható szorongáshoz (vö. Webley et al. 2019, 12. o.).

A NewLaw és a nem emberi

A technológiai alapú platformokra támaszkodó induló vállalkozások elszaporodása lehetővé teszi, hogy az ügyfelek fix díj ellenében standard válaszokat kapjanak kérdéseikre, de személyre szabott tanácsadás céljából (online) kapcsolatba léphetnek egy tényleges ügyvéddel. Egyes NewLaw cégek részt vesznek ebben a munkában, de másokat nem

Elektronikusan elérhető a következő címen:

<https://ssrn.com/abstract=4064326>

jogászok működtetnek. Az olyan platformok, mint a LegalZoom, olcsón elérhetővé teszik a jogi szolgáltatásokat a földrajzilag szétszórta élő ügyfelek potenciális milliói számára (pl. Hunter 2020; Brescia 2016). Nyilvánvaló, hogy a társadalom a mesterséges intelligencia forradalmának küszöbén áll, amely a leírások szerint "a legnagyobb potenciállal rendelkezik ahhoz, hogy példátlan kereskedelmi előnyöket biztosítson számos adatvezérelt iparágban" (Wilkins 2018). A "kereskedelmi előnyök" középpontba állítása

kiemeli a tőkefelhalmozás privilégiumát, a jogi szolgáltatások neoliberalizációjának létjogosultságát, amely felgyorsította a szakmaiság átalakulását.

A technológia, akárcsak a globalizáció, hozzájárul a tér szűküléséhez: "sokkal kisebbé teszi a tájat... így kezdeményezésünk része az egyablakos ügyintézés hatékonyságának növelése" (Managing Lawyer, M, Aus., 2018. április 5.). Az online kapcsolat csak egy lépés az olcsóbb nem jogi szolgáltatótól, beleértve a jogi asszisztenst is, és csak egy újabb kis lépés a "robotlawyer"-től, ahol az emberi elem teljesen megszűnik. Ahogy Morry Bailes úr, az Ausztrál Jogtanács korábbi elnöke rámutatott: "Nem feltételezhetjük, hogy az újonnan megjelenő jogi technológiát úgy tervezik, hogy megfeleljen a hatályos szabályozásoknak - az Uberhez hasonlóan megkísérelheti megkerülni a szabályozást" (Bailes 2017, 2. o.). A kérdés az, hogy a nem-emberi beilleszthető-e a szakmaiságba. Milyen jogorvoslati lehetőségei vannak a fogyasztónak egy hibás online szerződés esetén, különösen, ha az ingyenesen elérhető lenne? Ki vonható felelősségre azért, ami megismerhetetlennek tűnik? Az ügyvédi irodát, a jogi szabályozó hatóságot vagy a szoftver gyártóját? Lehetséges-e olyan szabályozási rendszert kialakítani, amely a robotok számára megfelelő, tekintettel arra, hogy hajlamosak a nem szándékolt következményekre (Rogers & Bell 2019)? Míg a jogászsakma a világosan meghatározott szabályok iránti preferenciája miatt gyorsan kihasználta a mesterséges intelligencia előnyeit (Hunter 2020, p.

1202), bizonytalan, hogy miként lehet megoldani az elszámoltathatósági problémát (Neilson 2019; Doshi-Velez & Kortz 2017). Az AI egyre több rutinszerű és tranzakciós munkát vállalhat, míg a kifinomult, testre szabott munka az emberekre marad. A dokumentumok felfedezéshez való előkészítésében a prediktív kódolás például órákig tartó fárasztó munkát takaríthat meg, és sokkal pontosabb, mint az ember (Rogers & Bell 2019). Egy robotot azonban embernek kell programoznia; a klasszikus szakmaiságnak megfelelően nem képes önállóan autonómiát vagy önálló ítélőképességet gyakorolni, bár ez a mesterséges intelligencia kifinomultabbá válásával változhat.

Clayton Christensen "diszruptív innováció" (Christensen 2003; Christensen et al. 2016) kifejezése, amely mára már a köznyelvbe is bekerült, a NewLaw minden területén nyilvánvaló, és a joggyakorlás radikálisan eltérő módjait jelenti. A diszruptorok a hagyományos piacokkal kapcsolatos bonyolultsággal és magas költségekkel szembeni reakcióként vezetik be az egyszerűséget, a kényelmet, a hozzáférhetőséget és a megfizethetőséget. Christensen elméletének középpontjában - bár nem mentes a kritikusoktól (pl. King & Baatartogtokh 2015; Lapore 2014) - az áll, hogy az innovatív gyakorlatok milyen mértékben alákínálnak a költségeknek és lépnek be a mainstreambe. Mivel a NewLaw nem szerepel külön komponensként az ausztrál jogrendszerekben az ügyvédek körében végzett éves felmérésekben, nehéz pontosan felmérni annak mértékét és hatását, bár nem biztos, hogy komoly fenyegetést jelent a vállalati ügyvédi irodákra nézve, mivel azok továbbra is rendkívül jövedelmezőek (Waye et al. 2017). Mindazonáltal azok a diszruptorok, akik a piac olcsóbb végébe lépnek be, idővel kiszoríthatják a hagyományos cégeket (Christensen 2003). Ezért úgy tűnik, hogy a hagyományos ügyvédi irodák az ettől való félelem miatt utánozzák a NewLaw gyakorlatát a rugalmas munkavégzés, a távmunka és természetesen a technológia széles körű használata tekintetében (Hunter 2020, 1211. o.). Talán úgy érezték, hogy a NewLaw ellopta tőlük a menetelést, ezért a BigLaw leányvállalatokat hozott létre, és részesedést vásárolt induló vállalkozásokban, hogy ügyvédekkel küldjön kiküldetésbe vállalati ügyfelekhez, hogy ugyanazon a piacon versenyezzenek, ezzel is illusztrálva Christensen diszruptziós elméletét. Hasonlóképpen, a BigLaw leányvállalatokat hozott létre, hogy ügyvédi asszisztenseket vonjon be olcsón rutinfeladatok elvégzésébe, például a mesterséges intelligenciával kapcsolatos felfedezésbe.

A technológiának köszönhetően a zavarok lehetősége óriási. Ez nem csupán a változás sebességének kérdése, hanem az ügyvédek digitális kompetenciájából, a felügyelet és az elszámoltathatóság hiányából, valamint az internet, az e-mailek, a felhő és a Big Data tekintetében bekövetkező nagyszabású jogsértésekből eredő veszélyeké (Yu 2020; O'Neil 2016). Az esetleges buktatókat azonban hajlamosak figyelmen kívül hagyni az előnyök javára, amelyek célja, hogy az ügyvédi tevékenységet "gyorsabbá, jobbá és olcsóbbá" tegyék.

Mindazonáltal, ahogyan egy interjúalany is utalt rá, kevés ügyvédet érdekel a technológia önmagáért:

Nem érdekli őket, és nem is akarják, hogy ezzel terheljék őket. Nagyszerű, ha működik, amíg csak egy nap felbukkanok, és működik nekem, és nem kell tanulnom vagy csinálnom semmi [újat] (főtanácsadó és vállalati titkár, M, Aust., 2018. március 8.).

Ahogy Caserta és Madsden (2019, 3. o.) hozzátesszik, a technológiából származó pénzügyi haszon számít: "a jogi gyakorlat digitális átalakulását nem önmagában a digitalizáció hajtja, hanem a digitális megoldások és a kapitalizmus kombinációja".

Az új jog és a nem-emberi összefonódása az idő és a hely megzavarásával együtt instabilitást és kiszámíthatatlanságot eredményez. A 24/7 lendület fenntartása érdekében a tényleges idő elvesztette jelentőségét. Egy ausztrál vállalati jogász interjúalany például azt mondta, hogy a telefonját egész éjjel a párnája mellett kell tartania, hogy képes legyen reagálni az északi féltekéről érkező hívásokra. Marx (1962, 268. o.) előrelátóan írt a kapitalizmus mohó természetéről: ha nem lenne szükség az alvásra, a munkásoknak megállás nélkül kellene dolgozniuk. Mivel a nem-embernek nincs szüksége alvásra, a nap 24 órájában rendelkezésre áll, és alig vesz tudomást a klasszikus szakmaiság hagyományos idő- és helytiszteletéről.

Otthoni munkavégzés egy poszt-pandémiás környezetben

Egy váratlan lépéssel közelebb került a poszt-professionalizmushoz a COVID-19 2020-ban, amikor az otthoni munkavégzés normává vált. Ez akkor következett be, amikor a vírus terjedésének megakadályozása érdekében a kormányok világszerte zárlatot rendeltek el a vállalkozások és a nem létfontosságú szolgáltatások számára. A COVID-19 ezáltal normalizálta a NewLaw alapvető elemeit - a rugalmas munkavégzés képességét a technológiával együtt. A rugalmasság, a távmunka és a digitalizálás így a lockdown idején a mainstream jogi gyakorlat kulcsfontosságú elemeivé váltak. Míg az ausztrál munkaerő 46 százaléka otthon dolgozott a világvárvány idején (ABS 2020), az ügyvédek esetében ennek legalább a duplájára lehetett számítani, mivel a jogi szakma nem vesz részt az alapvető szolgáltatások nyújtásában. Ami szembeeső volt, hogy a vállalati ügyvédi irodák megbízóinak a rugalmasan dolgozó alkalmazottakkal szembeni, néhány évvel korábbi (Thornton 2016) maradék előítélete nagyrészt elpárolgott.

A NewLaw-hoz hasonlóan az ügyvédek a rugalmasságot és az autonómiát tartották az irodán kívüli munkavégzés legvonzóbb elemének (Thornton 2019). Úgy érezték továbbá, hogy produktívabbak, mert nem zavarják őket a kollégák. Bár a kisgyermek jelenléte kihívást jelenthet, a Coronavirus felmérés válaszadóinak többsége értékelte, hogy több időt tölthet a családjával, és nem kell minden nap hosszú ingázásra vállalkoznia. Néhányan közülük egyáltalán nem kívántak visszamenni az irodába. A statisztikai bontásban 35 százalék jelezte, hogy legszívesebben továbbra is állandóan otthon dolgozna, 24 százalék inkább visszatérne az irodába, míg a többség - 40 százalék - a vegyes rendszert választotta.

Úgy tűnt, hogy a munkavállalók otthoni munkavégzésének preferenciája és termelékenységé eloszlatja az ügyvédi irodák bizalommal, termelékenységgel és lelkiismeretességgel kapcsolatos aggodalmait. Néhány vezető nemzetközi iroda, például a Linklaters (Slingo 2020) és a Herbert Smith Freehills (Doraisamy 2020) élen járt abban, hogy a rugalmas munkavégzést a jövőbeni üzleti modelljük központi elemévé tette, és lehetővé tette az ügyvédek számára, hogy heti két-három napot otthon dolgozzanak.

Az otthoni munkavégzés pozitív tapasztalatainak eredményeként a COVID-19 "felgyorsította az elkerülhetlent" (Bromiley & Pasada 2020) az ügyvédi irodák számára, miközben azok a jövőjükéről gondolkodnak. Az ügyvédektől nemcsak azt várják el, hogy kreatívabbak és agilisebbek legyenek, hanem a cégek újragondolják a költséges, kihasználatlan irodahelyiségek használatát, például a jelenlét rotációját vagy a személyes használatnak a kollaboratív vagy csoportmunkára való korlátozását. Míg a COVID-19-et "váltáskatalizátornak" és egyedülálló lehetőségnek tekinthetjük az ügyvédi irodák számára, hogy modernizálják munkamódszereiket (Wootton & Pelly 2020), a rugalmasság és az agilitás csak felgyorsíthatja a poszt megvalósítását a

posztprofesszionizmus, ahogyan azt a NewLaw esetében javasolták. Míg a big data, a blokklánc és a robotizált folyamatinformációk a profitmaximalizálás érdekében beépíthetők egy ügyvédi iroda agilis munkaprogramjába, a klasszikus professzionizmus pozitív értékeinek megtartása némileg problematikusabbnak tűnik.

Az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos szubjektivitás a legmarkánsabban a kezdő ügyvédek esetében jelentkezik, ahogyan azt a NewLaw kapcsán már említettük. A lockdown fokozta a rájuk nehezedő nyomást, beleértve az elszigeteltséget és a támogatás hiányát. Amellett, hogy kimaradnak abból az informális mentorálásból, amelyet egy irodában kaptak volna, azt is megfigyelték, hogy sok fiatal ügyvéd és gyakornok közös, szűkös körülmények között él (Croft 2020). Az ilyen körülmények nem kedveznek az otthoni munkavégzésnek, nem is beszélve az olyan értékek elsajátításáról, mint az önzetlenség és a közjó. Az Új-Dél-Wales-i Ügyvédi Kamara (Law Society of New South Wales) "távfelügyeleti irányelveket" tartalmaz a honlapján (Law Society of NSW 2020), de nem valószínű, hogy ezek elegendőek ahhoz, hogy a klasszikus professzionizmus elemei visszaszerezhetőek legyenek.

Következtetés

A professzionizmus fogalma a viszonylagos stabilitás hosszú időszaka révén szilárdult meg, amelyet az elitizmus és a tehetetlenség társadalmi elfogadása kísért, bár felmerült, hogy a stabilitás nagyrészt illúzió volt a változások korábbi lassú üteme miatt (Wall & Johnstone 1997, 111. o.; vö. Faulconbridge & Muzio 2008, 12. o.). A neoliberalizmus a profitmaximalizálást célzó reformok eredményeként sorozatos csapásokat mért a szakmaiságra, leginkább a nem jogászok belépése következtében a korábban exkluzív enklávénak tekintett területre. Nemcsak az ügyvédek jogi tudás feletti monopóliumába vetett hit rendült meg visszavonhatatlanul, hanem azt is felismerték, hogy az ügyvédek nem feltétlenül nyújtanak magasabb szintű szolgáltatást, mint a nem ügyvédek (Moorhead et al. 2003, 795-796. o.). Miután a tudást szabványosították, megszűnt az a különleges képesség, amelyről sokáig azt állították, hogy megkülönbözteti a szakembereket (Francis 2011, 18. o.). A deskilling jelensége egyre nyilvánvalóbbá vált a rutinszerű és ismétlődő munka elvégzésének egyre olcsóbb eszközeire való örökös törekvéssel (Susskind & Susskind 2015, 68. o.). Noordegraaf (2007, 763. o.) megjegyzi, hogy a tudásalapú társadalmak tele vannak a klasszikus szakmák deprofesszionizálására, korporatizálására vagy proletarizálására irányuló kísérletek hasonló példáival.

Az ausztrál jogi szakmában az ezredforduló óta bevezetett liberalizáló reformok pályája világosan illusztrálja Noordegraaf tézisét. A jogi gyakorlatok beépítése, a multidiszciplinaritás és a tőzsdére való bevezetés legitímálta a profitszerzésre irányuló kezdeményezéseket. Ezt a tendenciát még erőteljesebben mutatta a megacégek és a globalizáció megjelenése. Az alkalmazott ügyvédek számának ebből következő növekedése felgyorsította a proletarizálódás folyamatát és az autonómia szűkülését. A GFC a jogi szolgáltatások szétválasztásához vezetett olyan látszólag radikális kezdeményezések bevezetésével, mint a NewLaw. Miközben a rugalmas és távoli munkavégzési módok vonzóak voltak az ügyvédek számára, az ügyvéd-ügyfél kapcsolatok elszemélytelenedéséhez vezettek, mivel a személyes kapcsolatok kezdtek megszakadni. Bár egy cégnek lehet írásos etikai irányelve (Evans 2014), azt nem könnyű betartatni a távmunkában, független vállalkozóként dolgozó ügyvédekkel szemben. Ez még kevésbé valószínű, ha egy "fogyasztó" (aki már nem ügyfél) egy automatizált platformon keresztül kér tanácsot.

Ha azonban elfogadjuk, hogy a szakmaiságot az udvariasság szempontjából kell érteni, ahogyan azt Lansdell (2016, 308. o.; vö. Baron & Corbin 2020, 221. o.) javasolja, akkor bánhatjuk a hanyatlását, különösen, hogy az udvariasság szükségszerűen az emberek, nem pedig a nem-emberek sajátja.

Mindazonáltal, bár az udvariassághoz érdemes ragaszkodni, ez nem csak a szakmaiságra jellemző, hanem általában véve az emberi kapcsolatok és a helyes üzleti gyakorlat központi eleme. Arra kell összpontosítanunk, hogy hogyan alakítsunk ki működőképes normákat a nem emberi dolgokra, a távmunka tagadhatatlan dimenziójára, ahelyett, hogy azt feltételeznénk, hogy a megoldás a professzionizmus megnyugtató, de homályosan

aktualizált fogalmában rejlik. A kérdést bonyolítja az a tény, hogy a szakma nagy része

szakmaiságról szóló irodalom akkor alakult ki, amikor a kis léptékű hazai gyakorlat volt a norma (Flood 2011, 510. o.), de napjaink gyorsan változó és heterogén jogi szolgáltatási piacán már nem releváns (Susskind 2017; Hunter 2020, 1222. o.). Ez a COVID-19 tapasztalatai nyomán teljesen világossá vált.

A neoliberális fordulat óta a technológiai fejlődés következtében a változások üteme felgyorsult. Susskind jóslata (2013, xiii. o.), miszerint a jogi világ "a következő két évtizedben" radikálisabban fog változni, mint "az elmúlt két évszázadban", beigazolódik, amint azt az innovatív startupok és online platformok elszaporodása is mutatja. A versenypolitika és a profitmaximalizálás normalizálódása azt jelenti, hogy a technológia minden egyes iterációját a versenytársak további alulmúlására használják, ami elkerülhetetlenül erodálja a klasszikus professzionizmus utolsó maradványait. Davies (2020, 240. o.) szerint a neoliberalizmus legújabb változatai egyre inkább "illiberálisok" válnak, és ez a tendencia a jogi szakmaiság halálhírét keltheti.

A kortárs jogi szakmaiság értelme a mássággal való találkozás, különösen a nem-emberi felvállalása következtében bekövetkezett episztemológiai törés miatt zavaros. Ez a törés, amelyet valószínűleg az ügyvédi iroda csökkenő szerepe és az otthoni munkavégzés felértékelődött szerepe is megalapoz, megnehezíti a múlt alapvető tételeinek megtartását és az adaptív professzionizmus Webley és társai (2019) által javasolt organikus fogalmának elfogadását. Mivel a jogi világ oly nagy részét gyorsan magába foglalja az AI, el kell fogadnunk az episztemológiai törés valóságát, és a "posztot" alkotó radikálisan új normákra kell összpontosítanunk.

Megjegyzések

¹ Az üzlet és a szakma kettősségéről szóló vita több mint egy évszázadra nyúlik vissza, amikor Julius Henry Cohen az Egyesült Államokban a *The Law* című könyvében felvetette: *Business or Profession*, 1916 (Moore 2012).

² *A jogi szolgáltatásokról szóló 2007. évi törvény* (Egyesült Királyság), 2011 óta hatályos. Megjegyzendő, hogy az Egyesült Államokban az ILP-k nem engedélyezettek.

³ Ezeket a reformokat mostanra beépítették a *jogi szakmákról szóló egységes törvénybe, amelyet az egész Ausztráliára kiterjedőnek szántak*, de eddig csak két állam fogadta el: *Legal Profession Uniform Law 2014* (NSW) és *Legal Professional Uniform Law 2014* (Vic). A cikk megírásának időpontjában Nyugat-Ausztráliában folyamatban volt az egységes törvény elfogadása: *Legal Profession Uniform Law Application Bill 2020* (WA).

Köszönetnyilvánítás

Köszönöm Harry McLaurinnak a kutatási segítségét.

Közzétételi nyilatkozat

A szerző nem jelentett potenciális összeférhetetlenséget.

Finanszírozás

Köszönöm az Ausztrál Kutatási Tanácsnak a pénzügyi támogatást (DP120104785).

ORCID

Margaret Thornton <https://orcid.org/0000-0003-3429-3596>.

Hivatkozások

Abel, R.L. (1986) A szakmaiság hanyatlása? *Modern Law Review*, 49(1), pp. 1-41.

ABS (Ausztrál Statisztikai Hivatal), "Household Impacts of COVID-19 Survey", 2020. december 14.:

<https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/household-impacts-covid-19-survey/latest-release>, hozzáférés: 2021. február 18.

Adams, A., Freedman, J. & Prassi, J. (2018) Rethinking legal taxonomies for the gig economy, *Oxford Review of Economic Policy*, 34(3), pp. 475-94.

Ames, J. (2018) Womensolicitorsnowthemajority, *TheTimes*, 18June: <http://www.thetimes.co.uk/article/women-solicitors-now-the-majority-2qmlbc3ws>, hozzáférés: 2021. február 18. Bagust, J. (2013) The legal profession and the business of law, *Sydney Law Review*, 35, pp. 27-52. Bagust, J. (2014) The culture of bullying in Australian corporate law firms, *Legal Ethics*, 17(2), pp. 177-201.

- Bailes, M. (2017) The law and legal technology - our changing work practices, Speech to the 2017 Australian Young Lawyers' Conference, Sydney, október 20.: <https://www.lawcouncil.asn.au/media/speeches/the-law-and-legal-technology-our-changing-work-practices>, hozzáférés: 2021. február 18.
- Baron, P. (2015) The elephant in the room? Az ügyvédi jólét és az etikátlan viselkedés hatása, *Australian Feminist Law Journal*, 41(1), pp. 87-119.
- Baron, P. (2014) Sleight of hand: lawyer distress and the attribution of responsibility, *Griffith Law Review*, 23(2), pp. 261-284.
- Baron, P & Corbin, L. (2020) *Ethics and Legal Professionalism in Australia* (Oxford, Oxford University Press, 3rd edn.).
- Baron, P & Corbin, L. (2017) The unprofessional professional: do lawyers need rules? *Jogi etika*, 20(2), pp. 155-173.
- Bergin, A.J. & Jimmieson, N.L. (2014) Australian lawyer well-being: workplace demands, resources and the impact of time-billing targets, *Psychiatry, Psychology and Law*, 21(3), pp. 427-441.
- Boon, A. (2010) Professionalism under the Legal Services Act 2007, *International Journal of the Legal Profession*, 17(3), pp. 195-232.
- Brescia, R.H. Uber ügyvédeknek: The transformative potential of a sharing economy approach to the delivery of legal services, *Buffalo Law Review*, 64, pp. 745-836.
- Campbell, I. & Charlesworth, S. (2012) Salaried lawyers and billable hours: a new perspective from the sociology of work, *International Journal of the Legal Profession*, 19(1), pp. 89-122.
- Caserta, S. & Madsden, M.R. (2019) A jogi szakma a digitális kapitalizmus korában: Zavar vagy új hajnal? *Laws*, 8(1), doi.10.3390/laws8010001.
- Chan, J., Poynton, S. & Bruce, J. (2014) Lawyering stressz és munkakultúra: egy ausztrál tanulmány, *University of New South Wales Law Journal*, 37(3), pp. 1062-1102.
- Christensen, C.M. (2003) *The Innovator's Dilemma*, Collins Business Essentials, New York (átdolgozott kiadás).
- Christensen, C.M., Hall, T., Dillon, K. & Duncan, D. (2016) *Competing Against Lack: Az innováció és az egyéni választás története* (New York: Harper Business).
- Collier, R. (2020) "Baloldali pesszimisták rózsaszínű szemüvegben"? Reflections on the political economy of socio-legal studies and (legal) academic well-being, *Journal of Law and Society*, 47(52), pp. S244-S261.
- Corbin, L. (2010) *Redefining Professionalism in the Legal and Accounting Marketplace* (Berlin: Lambert Academic Publishing).
- Croft, J. (2020) Az ügyvédek a lehetőségek és veszteségek szorongató keverékével néznek szembe, *Financial Times*, 2020. július 16: [Financial Times \(ft.com\)](https://www.ft.com), elérhető 2021. február 18.
- Crouch, C. (2014) Putting neoliberalism in its place, *The Political Quarterly*, 85(2), pp. 114-121.
- Dal Pont, G.E. (2013) *Lawyers' Professional Responsibility in Australia and New Zealand*, 5th edn. (Pymont NSW: Thomson Reuters).
- Davies, W. (2020) *This is Not Normal. The Collapse of Liberal Britain* (London: Verso).
- Derber, C. (1982) The proletarianisation of the professional: a review essay, in Derber, C. (szerk.), *Professionals as Workers: Mentális munka a fejlett kapitalizmusban* (London: G.K. Hall & Co.).
- Dinotzver, R. Gunz, H.P. & Gunz, S.P. (2014) Reconsidering lawyer autonomy: the nexus between firm lawyer, and client in large commercial practice, *American Business Law Journal*, 51(3), pp. 661-719. doi: 10.1111/ablj.12035Dinovitser.
- Doraisamy, J. 2020. A HSF 60%-os irodai munkavégzési szabályt vezet be. *Lawyers Weekly*: Szeptember 11. <https://www.lawyersweekly.com.au/biglaw/29426-hsf-to-implement-60-office-working-rule>, elérhető 18. 2021 februárja.
- Doshi-Velez, F. & Kortz, M. (2017) Accountability of AI under the law: the role of explanation, november 21.
- Dumenil, G. & Lévy, D. (2011) *The Crisis of Neoliberalism* (Cambridge Mass: Harvard University Press).
- Evans, A. (2014) *The Good Lawyer* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Evetts, J. (2013) Szakmaiság: érték és ideológia, *Current Sociology Review*, 61(5-6), pp. 778-796. Faulconbridge, J. & Muzio, D. (2008) Szervezeti professzionalizmus a globalizálódó ügyvédi irodákban, *Work, Employment and Society*, 22(1), pp. 7-25.
- Flood, J. (2011) The re-landscaping of the legal profession: large law firms and professional re-regulation, *Current Sociology*, 59(4), pp. 507-529.
- Frances, A. (2011) *A jog határán: Emergent and Divergent Models of Legal Professionalism* (Farnham, Ashgate).
- Francis, A.M. (2005) Jogi etika, a piac és a jogi szakmaiság széttöredezettsége, *International Journal of the Legal Profession* 12(2), 173-200. o., magyarul: "A jogi szakma nemzetközi folyóirat".
- Harvey, D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism* (Oxford, Oxford University Press).
- Holmes, V., Foley, T., Tang, S. & Rowe, M. (2012) Practising professionalism: observations from an empirical study of new Australian lawyers, *Legal Ethics*, 15(1), pp. 29-55.

- Hong, E. (2015) Making it work: *New American Weekly*, 94. évfolyam, október 1: <https://www.newamerica.org/weekly/94/making-it-work-a-closer-look-at-the-gig-economy/>, elérhető 18. februárja.
- Hunter, D. (2020) The death of the lawyer profession and the future of law, *University of New South Wales Law Journal*, 43(4), pp. 1199-1225.
- Hyde, J. (2018) Listed firm boosts profits as job applicants spurn "traditional" partnerships, *The Law Society Gazette*, szeptember 25.: <https://www.lawgazette.co.uk/practice/listed-firm-boosts-profits-as-job-applicants-spurn-traditional-partnerships/5067681.article>, hozzáférés: 2021. február 18.
- Josef, (n.d.) Interview with Eric Chin, the man who coined the phrase "NewLaw" (blog). <https://joseflegal.com/blog/interview-with-eric-chin-the-man-who-coined-the-phrase-newlaw>, hozzáférés: 18. februárja.
- Király, A.A. & Baartartogtokh, B. (2015) How useful is the theory of disruptive innovation? September <https://sloanreview.mit.edu/article/how-useful-is-the-theory-of-disruptive-innovation/>, elérés: 2021. február 18.
- Kowalski, M. (2017) *A nagy jogi reformáció: Notes from the Field* (Bloomington, iUniverse).
- Kritzer, H.M. (1999) A szakmák halottak. Éljenek a szakmák: jogi gyakorlat egy posztprofessionális világban, *Law & Society Review*, 33(3), pp. 713-759.
- Lamb, A., Littrich, J. & Murray, K. (2015) *Lawyers in Australia* (Sydney, Federation Press, 3rd edn).
- Lapore, J. (2014) The disruption machine: what the gospel of innovation gets wrong, *The New Yorker*, június 16. <https://www.newyorker.com/magazine/2014/06/23/the-disruption-machine>, elérhető 2021. február 18.
- Lansdell, Gaye T. (2016) Reflections on "professionalism" and legal practice - an outmoded ideology or an analytically useful category? *Jogi etika*, 19(2), pp. 294-319.
- Ausztrália Jogi Tanácsa. (2014) *National Attrition and Re-engagement Study (NARS)* (Canberra: Law Council of Australia).
- Új-Dél-Wales-i Ügyvédi Társaság. (2020) Távfelügyeleti irányelvek, *Hírek és kiadványok*, <https://www.lawsociety.com.au/news-and-publications-media-release/impact-covid-19-legal-profession/remote-supervision>, hozzáférés: 2021. február 18.
- Le Mire, S. & Owens, R. (2014) A propitious moment? Munkahelyi zaklatás és a jogi szakma szabályozása, *University of New South Wales Law Journal*, 37(3), pp. 1030-1061.
- Lewis, P. (2014) Postfeminism, femininities and organization studies: exploring a new agenda, *Organization Studies*, 35(12), pp. 1845-1866.
- MacFarlane, P.J.M. & Ross, Y. (2017) *Ethics, Professional Responsibility and Legal Practice* (Chatswood, NSW: LexisNexis Butterworths).
- Mark, S. & Gordon, T. (2009) Innovations in regulation: responding to a changing legal services market, *Georgetown Journal of Legal Ethics* 22, pp. 501-533.
- Marx, K. (1962) *Capital* (London, J. M. Dent) (Eden & Cedar Paul, fordítók a 4th német kiadásból; G.D.H. Cole, bevezetés).
- Moore, N.J. (2012) Implications of globalization for the professional statue of lawyers in the United States and elsewhere, *Fordham Urban Law Journal* 40, pp. 217-239.
- Moorhead, R., Paterson, A. & Sherr, A. (2003) Contesting professionalism: legal aid and nonlawyers in England and Wales, *Law & Society Review*, 37(4), pp. 765-808.
- Neilson, N. (2019) Accountability of AI: where law goes wrong, *Lawyers Weekly*, szeptember 24.
- Noordegraaf, M. (2007) From "pure" to "hybrid" professionalism: present-day professionalism in ambiguous public domains, *Administration & Society*, 30(6), pp. 761-785.
- Omari, M. & Paull, M. (2013) "Shut up and bill": munkahelyi zaklatás kihívásai a jogi szakma számára, *International Journal of the Legal Profession*, 20(2), pp. 141-160.
- O'Neil, K. 2016. *Weapons of Math Destruction: Hogyan növeli az egyenlőtlenséget és fenyegeti a demokráciát?* (New York: Crown).
- Parker, C. (1997) Converting the lawyers: the dynamics of competition and accountability reform, *Australia and New Zealand Journal of Sociology*, 33(1), pp. 39-55.
- Parker, C. & Evans, A. (2007) *Inside Lawyers' Ethics* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Parker, C., Evans, A., Haller, L., Le Mire, S. & Mortensen, R. (2008) The ethical infrastructure of legal practice in larger law firms: values, policy and behaviour, *University of New South Wales Law Journal*, 31(1), pp. 158-188.
- Paterson, A. (1996) Professionalism and the legal services market, *International Journal of the Legal Profession*, 3(1), pp. 137-168.
- Pender, K. (2019) *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession* (London: International Bar Association).
- Rogers, J. & Bell, F. (2019) The ethical AI lawyer: what is required of lawyers when they use automated systems? *Jog, technológia és ember*, 1(1), pp. 80-99.

- Roiphe, R. (2016) The decline of professionalism, *Georgetown Journal of Legal Ethics*, 29, pp. 649-681.
- Shell, S. M. (2009) *Kant and the Limits of Authority* (Cambridge MA, Harvard University Press).
- Slingo, J. 2020. A Linklaters ügyvédjei akár az idő felében távmunkát végeznek. *The Law Society Gazette*: augusztus 25. <https://www.lawgazette.co.uk/news/linklaters-lawyers-to-work-remotely-up-to-half-of-the-time/5105415.article>, hozzáférés: 2021. február 18.
- Sommerlad, H. (2016) Az új "szakmaiság" Angliában és Walesben: Tehetség, sokszínűség és jogi prekariátus, in: *Sokszínűség a gyakorlatban: Race, Gender, and Class in Legal and Professional Careers*, szerk. S. Headworth, R. L. Nelson, R. Dinovitzer & D. B. Wilkins, pp. 226-260 (Cambridge: Cambridge University Press).
- Susskind R. (2013) *Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future* (Oxford: Oxford University Press).
- Susskind, R. & Susskind, D. (2015) *A szakmák jövője: How Technology will Transform the Work of Human Experts* (Oxford: Oxford University Press).
- Thornton, M. (2021) Koronavírus és a magánélet kolonizációja, *Legalities*, 1(1), 44-67.
- Thornton, M. (2019) Towards the Uberisation of legal practice, *Law, Technology and Humans*, 1(1), 46-63, <https://doi.org/10.5204/lthj.v1i1.1277>.
- Thornton, M. (2016) Munka/élet vagy munka/munka? Vállalati jogi gyakorlat a huszonegyedik században, *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 13-39.
- Thornton, M. (2014) Hiperversenyképesség vagy kiegyensúlyozott élet? Gendered discourses in the globalisation of Australian law firms, *Legal Ethics*, 17(2), 153-176.
- Thornton, M. & Bagust, J. (2007) The gender trap: flexible work in corporate legal practice, *Osgoode Hall Law Journal*, 45(4), 773-811.
- Urbis Pty. Ltd. (2019) *2018 National Profile of Solicitors Final*, prepared for Law Society of NSW <https://www.lawsocietywa.asn.au/wp-content/uploads/2015/10/2018-National-Profile-of-Solicitors-Final-Report.pdf>, hozzáférés: 2021. február 18.
- Wacquant, L. (2009) *Punishing the Poor: The Neoliberal Government of Social Security* (Durham NC, Duke University Press).
- Wall, D.S. & Johnstone, J. (1997) The industrialization of legal practice and the rise of the new electric lawyers: the impact of information technology upon legal practice in the UK, *International Journal of the Sociology of Law*, 25, pp. 95-116.
- Wallace, J.E. & Kay, F.M. (2008) The professionalism of practising law: A comparison across work contexts, *Journal of Organizational Behavior*, 29(8), pp. 1021-1047.
- Waye, V., Verreyne, M-L. & Knowler, J. (2017) Innovation in the Australian legal profession, *International Journal of the Legal Profession*, 25(2), pp. 213-242.
- Webb, J. (2008) The dynamics of professionalism: the moral economy of English legal practice - and some lessons for New Zealand, *Waikato Law Review*, 16, pp. 21-45.
- Webley, L., J. Flood, J. Webb, F. Bartlett, K. Galloway és K. Tranter, The profession(s)' engagements with lawtech: Narratives and archetypes of future law, *Law, Technology and Humans* 1(1), pp. 6-26.
- Wilkins, S. (2018) Introduction in LexisNexis Roadshow Report, *Legal Frontiers: From AI to Ethics*, LexisNexis: <https://www.lexisnexis.com.au/en/insights-and-analysis/research-and-whitepapers/2018/legal-frontiers-ai-to-ethics>, hozzáférés: 2021. február 18.
- Williams, J.C., Platt, A. & Lee, J. (2015) *Disruptive Innovation: New Models of Legal Practice*, UC Research Paper No. 142, University of California Hastings College of Law: [Disruptive Innovation: New Models of Legal Practice by Joan Williams, Aaron Platt, Jessica Lee :: SSRN](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=264326), hozzáférés: 2021. február 18.
- Yu, P.K. Az átláthatóságon és az elszámoltathatóságon túl: A *Texas A&M University School of Law*, Research Paper No. 20-12, pp. 1-21.

Cselekedetek

Competition Policy Reform Act 1995 (Cth)

Jogi szakmai egységes törvény 2014 (NSW)

Jogi szakmai egységes törvény 2014 (Vic)

Jogi szakemberek egységes jogalkalmazási törvényjavaslat 2020 (WA)

Jogi szolgáltatásokról szóló 2007. évi törvény (Egyesült Királyság).