

# ADVOCATEN EN ADVOCATUUR IN LOONDIENST

Een evaluatieonderzoek naar de  
*Verordening op de praktijkuitoefening in dienstbetrekking*

Drs. J.P. Gunst  
Prof. dr. F. Bruinsma

## VOORWOORD

Voor u ligt het rapport *Advocaten en advocatuur in loondienst*. Het is het verslag van een evaluatieonderzoek naar de *Verordening op de praktijkuitoefening in dienstbetrekking*, die in 1997 in werking is getreden. Het betreft onderzoek in opdracht van het WODC, dat is uitgevoerd op verzoek van de ministeries van Justitie en van Economische Zaken.

Tijdens het onderzoek zijn de auteurs/onderzoekers bijgestaan door een begeleidingscommissie die als volgt was samengesteld:

- Dhr. Mr. A.S. Rueb (voorzitter, Universiteit van Amsterdam)
- Dhr. Mr. M. Teekens (Ministerie van Justitie)
- Mw. Drs. A. ten Boom (WODC, Ministerie van Justitie)
- Dhr. Mr. C.P. Bierhuize (Ministerie van Economische Zaken)
- Dhr. Mr. J.H. Brouwer, later opgevolgd door dhr. mr. J.N. de Blécourt (NOvA)
- Dhr. Mr. J.J.H. Suyver (NOvA)
- Dhr. Mr. T.W.J. Goettsch (Verbond van Verzekeraars)
- Dhr. Mr. F.J.C.M. Kok (DSM)
- Mw. Mr. E. Bravenboer (Bureau Rechtshulp Rotterdam).

Wij zijn de opdrachtgever erkentelijk voor het in ons gestelde vertrouwen en betuigen onze dank aan de begeleidingscommissie voor de constructieve samenwerking.

Aan het rapport is toegevoegd een verslag van een expertmeeting die naar aanleiding van het concept van de eindrapportage op 18 juni 2002 heeft plaats gevonden.

Utrecht, juni 2002

INHOUDSOPGAVE.....	3
SAMENVATTING .....	4
1. INLEIDING.....	9
1.1 De nieuwe praktijkverordening.....	9
1.2 Probleemstelling van het onderhavige evaluatieonderzoek.....	10
1.3 Opzet en methoden van onderzoek .....	11
1.4 Operationele onderzoeksvragen.....	16
2. ADVOCATEN IN LOONDIENST .....	17
2.1 Inleiding .....	17
2.2 Motieven van advocaten in loondienst en veronderstelde motieven van hun werkgevers .....	18
2.3 Geopperde bezwaren en ervaren belemmeringen.....	20
2.4 Verwachtingspatroon en evaluatie .....	23
2.5 Veranderingen na toetreding tot de advocatuur .....	24
2.6 Verwachtingen over toekomstige toetreders.....	29
2.7 Betrokkenheid bij de Orde .....	30
2.8 Conclusies advocaten in loondienst .....	30
3. WAAROM BEDRIJFSJURISTEN GEEN ADVOCAAAT WORDEN .....	32
3.1 Inleiding .....	32
3.2 Motieven van (nog) niet toegetreden bedrijfsjuristen.....	33
3.3 Door werkgever gebezigde argumenten .....	35
3.4 Belemmeringen om toe te treden.....	36
3.5 Conclusies over niet toetredende bedrijfsjuristen.....	40
3.6 Een tweede vergelijking tussen toetreders en niet-toetreders .....	41
4. DE PRAKTIJKVERORDENING EN DE BUREAUS RECHTSHULP, CNV, FNV EN RECHTSBIJSTANDVERZEKERAARS.....	44
4.1 Bureaus voor Rechtshulp .....	44
4.2 De vakcentrales CNV en FNV.....	46
4.3 Rechtsbijstandverzekeraars .....	49
5. CONCLUSIE .....	51
SUMMARY.....	54
BIJLAGE 1: VRAGENLIJST DEELONDERZOEK-1 .....	57
BIJLAGE 2: VRAGENLIJST DEELONDERZOEK-2 .....	63
BIJLAGE 3: LIJST VAN GERAADPLEEGDE PERSONEN.....	68
ANNEX: VERSLAG VAN DE EXPERTMEETING.....	69

## SAMENVATTING

In de maanden januari – juni 2002 is evaluatieonderzoek uitgevoerd naar de nieuwe *Verordening op de praktijkuitoefening in dienstbetrekking* van de Nederlandse Orde van Advocaten, die sinds 1 mei 1997 van kracht is. Deze Verordening maakt het voor juristen in dienstbetrekking bij niet-advocaten mogelijk om onder bepaalde voorwaarden toe te treden tot de advocatuur.

In het evaluatieonderzoek staan de volgende vraagstellingen centraal:

*In welke mate treden juristen die in dienst zijn bij niet-advocaten toe tot de Balie sinds de inwerkingtreding van de Verordening op de praktijkuitoefening in dienstbetrekking? Is er sprake van belemmeringen of knelpunten en indien dat zo is, welke zijn dat?*

Twee soorten van belemmeringen of knelpunten zijn onderscheiden, namelijk belemmeringen of knelpunten in institutionele zin en belemmeringen of knelpunten in persoonsgebonden zin. Bij belemmeringen of knelpunten in institutionele zin kan gedacht worden aan de toetredingsvoorwaarden die de nieuwe Verordening aan potentiële nieuwkomers stelt, maar ook aan de wijze waarop centrale actoren als de Raden van Toezicht, de Raden van Rechtsbijstand, de Nederlandse Orde van Advocaten en eventuele andere organisatorische verbanden zich opstellen ten opzichte van potentiële nieuwkomers. Bij belemmeringen of knelpunten in persoonsgebonden zin kan gedacht worden aan onbekendheid en desinteresse, hetzij van de zijde van de potentiële gegadigden zelf of van hun werkgevers.

Het uitgevoerde, empirisch onderzoek bestaat uit drie delen, namelijk: een enquêteonderzoek onder advocaten in loondienst, een tweede enquêteonderzoek naar de motieven van bedrijfsjuristen en/of hun werkgevers om van toetreding tot de advocatuur af te zien en telefonische vraaggesprekken met de werkgevers van Bureaujuristen, van juristen in dienst van het CNV en de FNV en van juristen in dienst van een rechtsbijstandverzekeraar of schaderegelingskantoor.

Opdrachtgevers en onderzoekers hebben de bovenstaande centrale vraagstellingen uiteengelegd in zeven operationele onderzoeksvragen. Deze worden in de onderstaande tekst opgesomd en vervolgens van een antwoord voorzien.

1. Hoe groot is het aantal juristen in dienstverband bij niet-advocaten dat sinds de inwerkingtreding van de Verordening is toegetreden tot de Balie? Welke motieven/factoren spelen een rol bij de beslissing van juristen in loondienst om tot de advocatuur toe te treden? En welke bij hun werkgevers?

Op 31 december 2001 telde Nederland 280 advocaten in dienstbetrekking bij niet-advocaten. De beslissing om tot de advocatuur toe te treden werd vrijwel altijd geïnitieerd door de advocaat in spe. De eigen ontplooiing speelde daarbij de belangrijkste rol. Ook motieven als ‘op gelijke voet als de vrijgevestigde advocatuur behandeld willen worden’ en ‘volwaardiger gesprekspartner willen zijn in de communicatie met externe advocaten’ scoorden bovengemiddeld hoog. Aan werknemerszijde werd de mogelijkheid om te kunnen procederen hogelijk gewaardeerd, met name door overheidsjuristen en stichtingsjuristen. De rol van de

werkgever bleef in de meeste gevallen beperkt tot het ter wille willen zijn van de werknemer.

2. Hoe groot is het aantal voorheen vrij gevestigde advocaten dat is overgestapt naar een dienstverband bij een niet-advocaat? Hoeveel van hen zijn in dat nieuwe dienstverband advocaat gebleven?

Naar wijze van toetreden kunnen de advocaten in loondienst worden onderscheiden in *nieuwe toetreders* (28%): juristen die in loondienst aan de verplichte stage en beroepsopleiding zijn begonnen; *doorstromers* (33%): voorheen vrij gevestigde advocaten die hun inschrijving gehandhaafd hebben toen ze in loondienst traden; en *herintreders* (39%): juristen/werknemers die al over een stageverklaring beschikten en zich na het van kracht worden van de nieuwe Praktijkverordening opnieuw hebben laten inschrijven. Sinds 1999 zijn er ook *uitstromers*; juristen die nadat ze op een van hierboven genoemde manieren op het tableau waren ingeschreven vervolgens hun inschrijving weer ongedaan hebben gemaakt. Het gaat om 36 bedrijfsjuristen, 8 bureaujuristen, 8 stichtingsjuristen en 6 overheidsjuristen. Van deze 58 juristen zijn er 27 vertrokken naar de vrijgevestigde advocatuur, 25 zijn ofwel van werkgever veranderd (geen advocatenkantoor) of uitgetreden uit het arbeidsproces. Zes juristen zijn nog steeds werkzaam binnen de organisatie waar ze advocaat geworden zijn. In een telefonisch gesprek hebben deze juristen (allen bedrijfsjurist) aangegeven zich vrijwillig, dus op eigen initiatief, van het tableau te hebben laten schrappen omdat de toegevoegde waarde van de advocaatstatus ontbrak.

3. Bij welk type organisaties zijn de advocaten in dienstverband bij niet-advocaten in dienst?

Van de 280 advocaten in dienstbetrekking bij niet-advocaten werkten er 140 (50%) in dienst van een bedrijf, 83 (30%) in dienst van een Bureau Rechtshulp of van een van de Stichtingen Rechtsbijstand Asiel, 37 (13%) waren werkzaam in dienst van een ideële organisatie (stichtingsjuristen) en 20 (7%) in dienst van de overheid.

De onderstaande tabel toont hoe de instroom vanuit deze afzonderlijke groepen zich door de jaren heen getalsmatig en relatief heeft ontwikkeld.

	1997		1998		1999		2000		2001	
bedrijf	31	(60%)	72	(53%)	114	(54%)	119	(50%)	140	(50%)
bureau	8	(15%)	32	(24%)	49	(23%)	71	(30%)	83	(30%)
stichting	12	(23%)	24	(18%)	36	(17%)	38	(16%)	37	(13%)
overheid	1	(2%)	7	(5%)	12	(6%)	11	(4%)	20	(7%)
<b>Totaal</b>	<b>52</b>	<b>(100%)</b>	<b>135</b>	<b>(100%)</b>	<b>211</b>	<b>(100%)</b>	<b>239</b>	<b>(100%)</b>	<b>280</b>	<b>(100%)</b>

4. Hebben de nieuwe toetreders belemmeringen ervaren bij het toetreden? Zo ja, welke?

37% Van de respondenten meldt voorafgaand aan en tijdens de toetreding externe belemmeringen te hebben ervaren. Daarbij verschilt het type belemmering per categorie jurist. Voor stichtingsjuristen betreft het procedureperikelen, voor bureaujuristen de eisen aan de praktijkvoering, zoals het voldoen aan verordeningen inzake de boekhouding/ stichting derden gelden. Bedrijfsjuristen lieten weten zich in een aantal opzichten onheus bejegend te voelen.

5. Maken de nieuwe toetreders gebruik van hun nieuwe bevoegdheid (tot procesvertegenwoordiging)? In het verlengde daarvan: maken hun werkgevers andere keuzes inzake uitbesteden dan wel zelf procederen?

De gemiddelde tijdsbesteding van de advocaat in loondienst wordt nog steeds gedomineerd door activiteiten die gelegen zijn buiten het exclusieve domein van de advocaat, dat wil zeggen optreden als verplichte procesvertegenwoordiger. Wel besteden deze juristen iets meer tijd dan voorheen aan het zelfstandig voeren van procedures met verplichte procesvertegenwoordiging. Voor stichtingsjuristen heeft de toetreding tot gevolg gehad dat de leden van hun stichtingen aanmerkelijk meer zaken zijn gaan aanbrengen. 24% Van deze juristen rapporteert bovendien als advocaat in loondienst minder juridisch werk uit te besteden, tegenover 12% van de groep geënquêteerde advocaten in dienstbetrekking als geheel. Afgaande op zes stichtingsjuristen die een en ander concreet konden maken, is het aantal uitbestedingen gehalveerd. Bij de overige advocaten in loondienst doet een dergelijke daling zich niet of veel minder voor; de vakinhoudelijke specialisatie van externe advocaten blijft voor deze juristen – ook na toetreding – het voornaamste criterium om juridisch werk uit te besteden.

6. Hoe kijken juristen die tot de advocatuur zijn toegetreden tegen hun beslissing aan? En hun werkgevers? In hoeverre ervaren de juristen na hun toetreding nog knelpunten bij hun functioneren als advocaat? In hoeverre zijn deze juristen geïnteresseerd en in staat te participeren in de bestuurlijke organen van de Orde?

De respondenten geven aan dat zij vooraf zelf weinig tot geen verandering van hun bestaan verwachtten na het moment waarop ze advocaat zijn geworden. Het voornaamste criterium om juridisch werk uit te besteden – ook na toetreding – blijft de vakinhoudelijke specialisatie van externe advocaten (meer dan 4 op een vijf puntsschaal). Ruim acht van de tien werkgevers hebben geen bezwaren, verwachtingen of voorwaarden uitgesproken tegenover de jurist, nadat deze zijn belangstelling om toe te treden kenbaar had gemaakt. Slechts 21% (27) van alle respondenten zegt dat hun functioneren als advocaat in loondienst ooit onderdeel geweest is van een evaluatie- of voortgangsgesprek met de werkgever. In vrijwel alle gevallen was de uitkomst van zo'n gesprek positief. Negen van de tien juristen wier optreden geen voorwerp van evaluatie geweest is, meldt dat een dergelijke evaluatie ook voor de toekomst niet in het verschiet ligt.

Bijna een kwart van de ondervraagde bedrijfsjuristen geeft aan het moeten voldoen aan artikel 3 van de boekhoudverordening, het artikel dat iedere advocaat verplicht er een stichting derdengelden op na te houden, te ervaren als belemmering.

De meerderheid van de nieuwe toetreders, 54% beantwoordde de vraag of men bereid zou zijn te participeren in een van de bestuursorganen of adviescommissies van de Orde ontkennend. 43% gaf aan hiertoe wel bereid te zijn. Van de respondenten die aangaven niet bereid te zijn tot participatie lieten de meesten weten hier geen tijd voor te hebben; een enkeling gaf aan hiertoe niet gemotiveerd te zijn.

#### 7. Om welke redenen zien potentiële toetreders en hun werkgevers af van toetreding tot de advocatuur?

Uit een enquête onder bedrijfsjuristen die niet tot de advocatuur zijn toegetreden (omvang steekproefpopulatie: 596; respons: 173 = 29%) blijkt dat 55,5% nooit belangstelling heeft gehad om tot de advocatuur toe te treden. 12% heeft wel belangstelling gehad, maar nooit concrete (vervolg)actie ondernomen. De in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd speelde hierbij een belangrijke rol. 7% heeft belangstelling gehad en daar ook met collega's over gesproken. Vanwege twijfel aan de toegevoegde waarde hebben zij over een eventuele toetreding echter nooit overleg gevoerd met de werkgever.

23% heeft belangstelling gehad en dat ook aan de werkgever kenbaar gemaakt. Daarbij heeft de werkgever – volgens de juristen – ook aangegeven bepaalde voordelen van toetreding te zien. De werkgever noemt persoonsgebonden voordelen: ontplooiingsmogelijkheden en bredere inzetbaarheid. Overleg tussen juristen (of andere collega's) onderling én tussen jurist en werkgever resulteert van de zijde van de werkgever in het noemen van organisatie-motieven: kunnen procederen en besparen op advocatenkosten.

Vijf consequenties van toetreding werden door de werkgevers van deze 39 juristen uiteindelijk toch als te belemmerend ervaren: de eisen van de Raad van Toezicht aan de praktijkvoering, de in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd, een ongewenste verbreding van het takenpakket, het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt en het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon. De toegevoegde waarde werd met nog meer kracht betwijfeld als de jurist al over een stageverklaring beschikte.

Van deze 39 juristen geeft een kwart aan ooit overwogen te hebben de organisatie waar ze tot dusver werkzaam zijn, te verlaten voor een organisatie waar ze de mogelijkheden om tot de advocatuur te kunnen toetreden hoger aanslaan. De leeftijd en het aantal ervaringsjaren van de jurist zijn niet van invloed op de mate waarin de werkgever bereid is de consequenties van toetreding te accepteren. Factoren die wel van belang blijken te zijn, zijn de gemiddelde grootte van het bedrijf en het reeds beschikken over een stageverklaring.

De telefonische interviews hebben specifieke informatie opgeleverd over institutionele belemmeringen en knelpunten. In een tijdens de uitvoering van het onderzoek verschenen advies aan de staatssecretaris, afkomstig van de Commissie- Ouwerkerk, wordt voorgesteld de taak van de Bureaus Rechtshulp in te perken tot de eerstelijns rechtshulp, de zogeheten loketfunctie. Twee van negen bevraagde Bureau directeuren kunnen zich vinden in dit advies; zij hebben er geen moeite mee de tweedelijns

rechtshulp over te laten aan de advocatuur. De overgrote meerderheid van de bureaudirecteuren opteert voor een voortzetting van de bestaande situatie, waarbij de eerste en de tweede lijn gecombineerd zijn binnen de Bureaus. In deze optie blijft er ruimte voor bureaujuristen die advocaat in loondienst worden, zij het dat deze optie op gespannen voet staat met het advies – Ouwerkerk.

Tussen het CNV en de Nederlandse Orde van Advocaten bestaat verschil van inzicht over de vraag tot op welke hoogte de werkzaamheden die door de juristen van CNV-Rechtshulp worden verricht te kwalificeren zijn als 'ideeel'. In een uitspraak van het Hof van Discipline van de Nederlandse Orde van Advocaten, d.d. 26 april 1999, wordt geoordeeld dat de algemene rechtspraktijk van CNV-Rechtshulp de ideële doelstelling te buiten gaat.

Rechtsbijstandverzekeraars verschillen met de Nederlandse Orde van Advocaten van mening over de vraag in welke mate zij verzekeren het recht van vrije advocaatkeuze dienen toe te kennen. 'Telkens wanneer een advocaat wordt ingeschakeld', zoals de Verordening voorschrijft of 'wanneer 'een advocaat of een andere rechtens bevoegde deskundige wordt verzocht de belangen van de verzekerde in een gerechtelijke of administratieve procedure te verdedigen, te vertegenwoordigen of te behartigen', zoals is vastgelegd in de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf.



## 1. INLEIDING

### 1.1 De nieuwe praktijkverordening

Eind 1996 heeft de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA) een nieuwe *Verordening op de praktijkbeoefening in dienstbetrekking*<sup>1</sup> vastgesteld. Deze Verordening trad in werking op 1 mei 1997 en maakt onder bepaalde voorwaarden toetreding tot de advocatuur mogelijk voor juristen in dienstbetrekking bij niet-advocaten. Als gevolg van de voordien geldende *Verordening op de advocaat in dienstbetrekking* van 1977 was het voor juristen in dienstverband bij niet-advocaten ‘vrijwel onmogelijk’<sup>2</sup> zich als advocaat te laten inschrijven. De voornaamste ‘bottleneck’ van de oude verordening betrof de spanning tussen enerzijds de kern van het arbeidscontract, te weten ondergeschiktheid aan de werkgever en anderzijds de voor de uitoefening van het advocatenberoep vereiste vrijheid en onafhankelijkheid. Met een verwijzing naar de in de gezondheidszorg gebruikelijke constructie adviseerde de Interdepartementale Werkgroep Domeinmonopolie Advocatuur de NOVA de spanning met een professioneel statuut op te heffen.

Art. 3 lid 3 van de nieuwe praktijkverordening luidt als volgt:

‘De praktijkuitoefening in dienstbetrekking bij een werkgever (...) is de advocaat slechts toegestaan op voorwaarde dat de werkgever zich conform de bepalingen van het als bijlage aan deze verordening gehechte Professioneel statuut voor de Advocaat in Dienstbetrekking jegens de advocaat heeft verbonden de onafhankelijke praktijkuitoefening te eerbiedigen en de ongestoorde naleving van de beroeps- en gedragsregels van de advocaat te bevorderen en zolang de werkgever en hun advocaat hun verplichtingen uit hoofde van dat statuut daadwerkelijk nakomen.’

Het professioneel statuut dient de beoordelingsvrijheid van de advocaat tegenover zijn werkgever te garanderen. Wanneer werkgever en cliënt één en dezelfde zijn, is met ondertekening van het professioneel statuut voldaan aan de belangrijkste voorwaarde van toetreding tot de balie. Wel zal net zoals in de vrijgevestigde advocatuur de advocaat over een stageverklaring moeten beschikken dan wel aan de stage onder supervisie van een (buiten)patroon moeten beginnen. Bij twee categorieën van potentiële toetreders zijn werkgever en cliënt één en dezelfde, namelijk bij bedrijfsjuristen en bij overheidsjuristen.<sup>3</sup> Wanneer werkgever en cliënt *niet* één en dezelfde zijn – de advocaat verleent in opdracht van de werkgever rechtshulp aan derden –, kunnen er complicaties optreden die door het stellen van aanvullende voorwaarden worden gereguleerd. Art. 3 van de Praktijkverordening onderscheidt hier drie categorieën toetreders: juristen in dienst van een rechtsbijstandverzekeraar; juristen in dienst van een ideële organisatie (in het vervolg stichtingsjuristen genoemd) en juristen werkzaam op een Bureau voor Rechtshulp (in het vervolg bureaujuristen genoemd). In totaal kunnen dus vijf categorieën nieuwe toetreders onderscheiden worden.

<sup>1</sup> Gepubliceerd in *Vademecum Advocatuur* 2002: 165.

<sup>2</sup> Aldus de Interdepartementale Werkgroep Domeinmonopolie Advocatuur, rapport 27 juni 1995: 37.

<sup>3</sup> Hiermee wordt bedoeld op juristen werkzaam bij een gemeente, provincie, ministerie of een zelfstandig bestuursorgaan, zoals Rijkswaterstaat en de Belastingdienst.

### *Achtergrond van de nieuwe Praktijkverordening*

Met de wijziging van de Praktijkverordening volgde de NOVA het advies van de eerder vermelde Interdepartementale Werkgroep Domeinmonopolie Advocatuur,<sup>4</sup> in de wandeling genoemd naar de voorzitter: de werkgroep Cohen. De opdracht aan de werkgroep was om te onderzoeken 'in hoeverre het met behoud van de kwaliteit van de rechtsbedeling mogelijk en zinvol is om de mededinging tussen de verschillende aanbieders van verschillende vormen van rechtsbijstand te bevorderen'. De instelling van de werkgroep was op haar beurt het rechtstreekse gevolg van het feit dat de advocatuur genoemd werd in de bijlage van de notitie *Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit* (TK 1994-5, 24.036, nr.1). De werkgroep Cohen onderscheidde twee aangrijpingspunten: beperking van de reikwijdte van het domeinmonopolie door verhoging van de competentiegrens<sup>5</sup> alsmede uitbreiding van de toetredingsmogelijkheden, zoals de nieuwe Praktijkverordening juristen in loondienst in het vooruitzicht stelt. Het beoogde effect is telkens een betere prijs/kwaliteit-verhouding; beter, in vergelijking met de uitgangssituatie waar van 'monopoly rents' sprake kan zijn.

Op haar website kondigt het Ministerie van Economische Zaken, het primair verantwoordelijke departement voor de MDW-operatie, aan met de implementatie van de aanbevelingen van de werkgroep Cohen het project als afgerond te beschouwen:

'Het MDW-project advocatuur heeft ertoe geleid dat de concurrentie tussen aanbieders van rechtsbijstand is vergroot. Ook juristen in dienst van ondernemingen, gemeenten, vakbonden, bureaus voor rechtshulp e.d. kunnen nu als advocaat worden ingeschreven. (...) Alle aanbevelingen uit het kabinetsstandpunt over het MDW project Advocatuur zijn geïmplementeerd. De Advocatenwet is zodanig gewijzigd dat de verordenende bevoegdheid van de Nederlandse Orde van Advocaten is ingeperkt. Het project Advocatuur is afgerond per december 2000.'

## **1.2 Probleemstelling van het onderhavige evaluatieonderzoek**

Aan het onderhavige evaluatieonderzoek ligt een onderzoeksopdracht van het WODC ten grondslag, waarin de volgende vraag als probleemstelling werd geformuleerd: *In welke mate treden juristen die in dienst zijn bij niet-advocaten toe tot de Balie sinds de inwerkingtreding van de Verordening op de praktijkuitoefening in dienstbetrekking? Is er sprake van belemmeringen of knelpunten en indien dat zo is, welke zijn dat?* De vraag in hoeverre de nieuwe praktijkverordening beantwoordt aan haar uiteindelijke doel, een betere prijs/kwaliteit-verhouding door meer concurrentie, is in dit onderzoek dus niet aan de orde.

In de onderzoeksopdracht werd de onderzoeksdoelstelling als volgt geformuleerd: het evalueren van het functioneren van de Verordening op de praktijkuitoefening van de advocaat in dienstbetrekking. De onderzoeksresultaten zullen aangewend worden voor verdere beleidsontwikkeling, 'waarbij bezien zal worden of de Verordening op onderdelen herziening behoeft.'

---

<sup>4</sup> Domeinmonopolie is de economische term voor wat juristen verplichte procesvertegenwoordiging noemen.

<sup>5</sup> De werkgroep deed de aanbeveling om de verplichte procesvertegenwoordiging aan een herijking te onderwerpen. Dit leidde tot de instelling van de cie.-Van Delden die in 1997 rapport uitbracht (*Gericht verplicht*). Haar voorstel om op korte termijn de competentiegrens tussen de kantonsector en de rechtbank te verhogen van Dfl.5.000 naar Dfl.10.000 is gerealiseerd m.i.v. 1-1-1999.

Het rapport *De Balie verbreed*<sup>6</sup> schatte het aantal mogelijke toetreders op zo'n 1.200 à 1.600<sup>7</sup>. Deze inschatting is veel te hoog gebleken, onder andere omdat de rapportage werd vervaardigd voordat de definitieve toetredingsvoorwaarden waren vastgesteld en omdat de mogelijke rol van de werkgever geheel buiten beschouwing werd gelaten. In strijd met deze verwachting bedroeg het werkelijk aantal nieuwe toetreders in 2001 namelijk 280.

In de onderzoeksopdracht wordt de vraag opgeworpen of er wellicht sprake is van belemmeringen en knelpunten, waardoor de herziene verordening onvoldoende voorziet in de door de werkgroep Cohen gevraagde 'substantiële ruimte voor juristen om zich als advocaat te doen inschrijven.' Gunst & De Groot-van Leeuwen vroegen zich, na interviews met de eerste lichter van (35) advocaten in loondienst, af of het veld (werkgevers en juristen) eigenlijk wel geïnteresseerd is (*Advocatenblad* 1999:157-9). De auteurs constateerden namelijk dat niet kosten-baten afwegingen van werkgevers, maar persoonlijke motieven van de juristen de doorslag hadden gegeven. Maar liefst 18 van de geïnterviewde 25 bedrijfsjuristen, twee van de vier bureaujuristen en twee stichtingsjuristen kunnen *herintreders* worden genoemd: ze hadden hun stageverklaring al. Voor herintreders geldt: waarom niet, als het zo'n kleine moeite is? Tekenend is de volgende opmerking van een van hen: 'Ik heb er automatisch gebruik van gemaakt, zonder hele diepzinnige gedachten en zonder dat het bedrijf zei: 'Doe het nou maar want het is handig'.' De 13 loondienstadvocaten die aan de beroepsopleiding waren begonnen deden dat eerst en vooral voor zichzelf en hebben vaak hun werkgever moeten overtuigen.

Beide verklaringen voor het gebruik maken en dus ook van het niet-gebruik maken van de nieuwe mogelijkheid om advocaat te worden – de institutionele en de persoonsgebonden verklaring - kunnen vanzelfsprekend gelijktijdig opgeld doen en ook voor de onderscheiden categorieën van potentiële toetreders in uiteenlopende mate. Naar de motieven van de niet-toetreders en/of hun werkgevers is nooit eerder onderzoek verricht. Al met al voldoende reden voor een evaluatieonderzoek naar de werking van de Praktijkverordening, waarbij aantallen herleid worden tot een afweging van voor- en nadelen van toetreden.

### 1.3 Opzet en methoden van onderzoek

Het onderzoek is als volgt opgezet. Allereerst is de getalsmatige ontwikkeling van het totale aantal advocaten in dienst van niet-advocaten vastgesteld. Tevens is de aard van de werkgever getypeerd. Vier van de vijf onderscheiden categorieën potentiële toetreders konden worden onderscheiden, namelijk bedrijfs- en overheidsjuristen, alsmede bureaujuristen en stichtingsjuristen. (Waarom juristen van de rechtsbijstandverzekeraars ontbreken komt in par. 1.3.3a aan de orde).

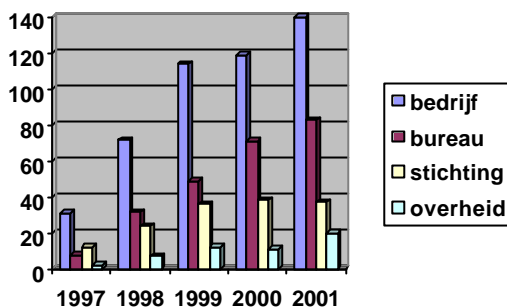
Tabel en figuur 1.3 brengen in kaart hoe de instroom vanuit deze afzonderlijke groepen zich door de jaren heen getalsmatig en relatief heeft ontwikkeld.

---

<sup>6</sup> A.A.M. de Kemp, A. Klijn, M.G. Lijesen en C. Cozijn, *De Balie verbreed. Een verkenning van de gevolgen van de verordening op de advocaat in dienstbetrekking* (1997).

**Tabel en fig. 1.3: Ontwikkeling van het aantal advocaten in loondienst**

	1997		1998		1999		2000		2001	
bedrijf	31	(60%)	72	(53%)	114	(54%)	119	(50%)	140	(50%)
bureau	8	(15%)	32	(24%)	49	(23%)	71	(30%)	83	(30%)
stichting	12	(23%)	24	(18%)	36	(17%)	38	(16%)	37	(13%)
overheid	1	(2%)	7	(5%)	12	(6%)	11	(4%)	20	(7%)
<b>totaal</b>	<b>52</b>	<b>(100%)</b>	<b>135</b>	<b>(100%)</b>	<b>211</b>	<b>(100%)</b>	<b>239</b>	<b>(100%)</b>	<b>280</b>	<b>(100%)</b>



Bron: *Vademecum Advocatuur (1997 t/m 2001)*

### 1.3.1 Enquêteonderzoek onder advocaten in loondienst

Aan al deze (280) advocaten in dienst van niet-advocaten is een vragenlijst (zie bijlage 1) toegezonden, waarin onder andere geïnformeerd is welke argumenten een rol hebben gespeeld om toe te treden tot de advocatuur. Deze vraag werd primair gesteld aan de juristen zelf; de betrokkene werd echter ook gevraagd een inschatting te maken van het belang dat door de werkgever aan een aantal argumenten werd gehecht. Vervolgens is geïnformeerd naar de wijze waarop de werkgever zich met de gang van zaken rondom de toetreding heeft bemoeid. Omdat de jurist/werknemer voor het laten ondertekenen van het professioneel statuut in contact moet treden met zijn werkgever, heeft de jurist daar een goed zicht op. Ook is geïnformeerd welke bezwaren en/of moeilijkheden, zowel van interne als van externe aard, de jurist eventueel heeft moeten overwinnen. In het tweede deel van de vragenlijst is geïnformeerd of de toetreding tot de advocatuur van invloed geweest is op de dagelijkse praktijkvoering en op het uitbesteden van juridisch werk aan de externe advocatuur. Tenslotte is geïnformeerd naar een aantal achtergrondkenmerken teneinde in een later stadium de samenstelling van de categorie juristen in dienst van niet-advocaten die tot de advocatuur zijn toetreden, te kunnen vergelijken met juristen in dienst van niet-advocaten die niet zijn toetreden.<sup>7</sup>

☞ Over de resultaten van deze enquête wordt verslag gedaan in hoofdstuk 2.

<sup>7</sup> Aan het einde van het onderzoek is aan de bedrijfsjuristen/advocaat in een nagezonden brief ook nog de volgende vraag voorgelegd: 'Ervaart u momenteel, dus *na* uw inschrijving als advocaat in dienstbetrekking nog problemen en/of belemmeringen (bijv. met de gedragsregels of rondom uw interne onafhankelijkheid) hetzij binnen de organisatie of daarbuiten?'

### 1.3.2 Enquêteonderzoek onder bedrijfsjuristen die niet zijn toegetreden

Het tweede deel van het onderzoek richtte zich vooral op de motieven van juristen en hun werkgevers om juist niet toe te treden. In het licht van de bevinding van Gunst & De Groot-van Leeuwen dat persoonlijke motieven van de jurist belangrijker zijn dan de houding van de werkgever en de bevestiging daarvan in het enquêteonderzoek onder alle categorieën van toetreders, was vervolgonderzoek vooral geboden om het afwegingsproces bij twee subgroepen van juristen/niet-toetreders te kunnen vaststellen. Het betreft 1) de juristen die nooit belangstelling voor toetreding hebben getoond of wel belangstelling hebben getoond maar nooit in die mate dat ze de kwestie bij hun werkgever aan de orde hebben gesteld; en 2) de juristen die wel belangstelling hebben gehad tot de advocatuur toe te treden en hierover ook met hun werkgever hebben overlegd, maar uiteindelijk toch niet zijn toegetreden. Aan deze tweede groep werd in de enquête gevraagd welke bezwaren en belemmeringen hun werkgever in het overleg te berde heeft gebracht. Langs deze weg is inzicht verkregen in de nadelen die werkgevers percipiëren. Om twee redenen lag het voor de hand om deze enquête uit te zetten onder niet toegetreden bedrijfsjuristen (en niet onder niet toegetreden juristen van de andere categorieën). In de eerste plaats vormen bedrijfsjuristen de grootste groep advocaten in loondienst en mocht op grond daarvan een voldoende respons verwacht worden voor een zinvolle vergelijking tussen wel en niet toegetredenen. In de tweede plaats wezen actuele ontwikkelingen in de overige categorieën potentiële toetreders in de richting van een andere onderzoeksmethode.

☞ Over de resultaten van deze tweede enquête wordt verslag gedaan in hoofdstuk 3.

### 1.3.3 Telefonische interviews met sleutelfiguren in de overige categorieën

#### 1.3.3a Rechtsbijstandverzekeraars, CNV en FNV

Grote afwezigheid onder de advocaten in loondienst zijn de juristen van rechtsbijstandverzekeraars. De reden daarvoor is dat de sector vindt dat het recht van vrije advocaatkeuze voor verzekerden (art. 3 lid 4 van de Praktijkverordening) te ruim is geformuleerd. Men beroept zich op art. 60 van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf waar sprake is van een *geclausuleerd* vrije advocaatkeuze, indien namelijk ‘een advocaat of een andere rechtens bevoegde deskundige wordt verzocht de belangen van de verzekerde in een gerechtelijke of administratieve procedure te verdedigen, te vertegenwoordigen of te behartigen’. De aanvankelijke formulering van de Praktijkverordening ter zake behelsde echter een volledig vrije advocaatkeuze, namelijk ‘telkens wanneer in het kader van een redelijkerwijs te verwachten procedure rechtsbijstand geboden is’. Goettsch<sup>8</sup> had op twee punten van verschil gewezen: volgens art. 60 WTZ zou er sprake moeten zijn van een verzoek en van een procedure, terwijl de Praktijkverordening de vrije advocaatkeuze bij de verzekerde liet, en wel zodra een procedure verwacht mocht worden.

‘Deze bepaling nu leidt ertoe dat er voor een rechtsbijstandverzekeraar redelijkerwijze geen mogelijkheid bestaat om de aldaar werkzame juristen toe te laten treden tot de balie. Immers, (...) er zou een vrije keuze geboden moeten worden, telkens wanneer er sprake is van een (redelijkerwijs te verwachten) procedure. Een procedure die de verzekeraar thans ten behoeve van de verzekerde zelf voert, zonder dat er sprake is van

<sup>8</sup> Zie T.W.J. Goettsch, ‘Vrije advocaatkeuze: rationale regeling of –opnieuw- regeling van de rechtshulpmarkt?’, *NJB* 1997:534-538.

een recht op het inschakelen van een door de verzekerde zelf gekozen advocaat. Het spreekt voor zich dat een en ander tot een kostenexplosie zou leiden die het voortzetten van de branche rechtsbijstand onmogelijk zou maken.’ (a.w.:537)

Op verzoek van het Verbond van Verzekeraars had de minister van Justitie de verordening op dit punt geschorst, in afwachting van een nadere formulering door de NOVA. Die kwam er in de vorm van de huidige, iets minder dan volledig vrije advocaatkeuze, namelijk ‘telkens wanneer een advocaat wordt ingeschakeld’. Blijkens de toelichting sluit deze redactie nauwer aan bij art. 60 WTZ, maar uit het feit dat er eind 2001 nog steeds geen juristen van rechtsbijstandverzekeraars op het tableau stonden, kan worden afgeleid dat de sector vindt hiermee nog onvoldoende tegemoet te zijn gekomen. Tijdens het evaluatieonderzoek deed zich echter een doorbraak voor: SRK Rechtsbijstand liet acht van haar juristen tot de balie toetreden. Cliënten van wie het dossier door een SRK-advocaat wordt behandeld, mogen zelf hun advocaat kiezen, desgewenst ook een niet aan SRK Rechtsbijstand verbonden advocaat.

Er is contact opgenomen met de SRK om de achtergronden te vernemen van deze opmerkelijke stap. Een verslag hiervan staat in hoofdstuk 4.

Omdat in het verleden de vakcentrales van CNV en FNV ook belangstelling hadden getoond voor eigen advocaten met procesbevoegdheid, vroeg hun afwezigheid op het tableau ook om een verklaring. Beide waren namelijk in de jaren '90 vertegenwoordigd in het Platform Rechtsbijstand, een platform dat zich, samen met de ANWB en rechtsbijstandverzekeraars, sterk maakte voor het verwerven van eigen procesbevoegdheid. Om de reden van de afwezigheid van CNV- en FNV-advocaten te achterhalen, is ook met deze organisaties contact opgenomen.

### *1.3.3b Bureaujuristen*

Veel bureaujuristen lieten weten om persoonlijke redenen advocaat te zijn geworden. Zij verwezen echter ook naar het streven van de koepelorganisatie, de Vereniging Rechtshulporganisaties Nederland (VRN), om alle bureaujuristen zo snel mogelijk op het tableau te krijgen. Tegelijkertijd gaven zij daarbij aan dat dit streven mogelijkerwijs beperkt zou worden door twee factoren, namelijk: beperkte financiële middelen en het feit dat de plaats van de Bureaus voor Rechtshulp in het stelsel van gesubsidieerde rechtsbijstand op het moment waarop de enquête werd afgenomen onderwerp was van (politieke) discussie.

In wezen maakten de bureaujuristen hiermee duidelijk dat het al dan niet toetreden tot de advocatuur een beslissing was die steeds meer onttrokken werd aan persoonlijke voorkeuren. Daarom is besloten tot het afnemen van telefonische interviews aan directeurs van Bureaus voor Rechtshulp om te informeren welk belang men aan toetreding van de eigen juristen hechtte.

☞ Over de resultaten van de telefonische interviews wordt verslag gedaan in hoofdstuk 4.

### *1.3.3c Geen vervolgonderzoek onder overheidsjuristen en stichtingsjuristen*

Voor overheidsjuristen en voor juristen in dienst van een stichting vormden de bevindingen van het eerste deelonderzoek geen aanleiding tot nader onderzoek. Gezien hun geringe vertegenwoordiging onder advocaten in dienstbetrekking kan worden

geconcludeerd dat toetreding tot de advocatuur bij overheidsjuristen duidelijk achterwege is gebleven. Vijf jaar na de inwerkingtreding bleken van de zijde van gemeenten nog slechts acht juristen te zijn toegetreden, van de zijde van provincies twee en van de zijde van ministeries drie. Frappant detail is bovendien dat twee gemeentjuristen van Nijmegen, die als pioniers konden worden beschouwd omdat ze als eerste gemeentadvocaten werden beëdigd, zowel Nijmegen als de advocatuur hebben verlaten.<sup>9</sup>

Van de advocaten in dienst van een stichting liet een grote meerderheid weten dat de werkgever geen plannen had in de nabije toekomst nog meer juristen te laten toetreden tot de advocatuur. Het als toereikend ervaren van 'het huidige aantal eigen advocaten' en 'de te geringe omvang van de organisatie voor nog meer eigen advocaten' vormden daarvoor de voornaamste motieven. Van nader onderzoek onder stichtingsjuristen is dan ook afgezien.

#### *1.3.3d Oproep tot medewerking in het VNO/NCW-ledenbulletin*

Teneinde het onderzoek een zo groot mogelijk bereik te geven, is juristen/werknemers en hun werkgevers de gelegenheid geboden binnen het kader van het onderzoek aanvullende informatie te verstrekken over de wijze waarop toetreding tot de advocatuur een aandachtspunt vormt of heeft gevormd binnen de organisatie. Deze annonce is verschenen in het VNO NCW-ledenbulletin van 12 april 2002. Op deze annonce is uitsluitend gereageerd door vijf directieleden van vijf marktleaders uit de branche van de rechtsbijstandverzekeraars: DAS, Interpolis, Achmea, ARAG en Univé. Deze vijf directieleden hebben in een telefonisch onderhoud het in hun organisatie gevoerde beleid inzake het al dan niet laten toetreden van juristen nader toegelicht. Overigens bevestigt deze schrale respons dat het onderwerp in het bedrijfsleven niet echt leeft.

#### *1.3.4 Reikwijdte*

Tot slot van deze inleiding nog een paar opmerkingen over de reikwijdte van het onderzoek. De bevestiging in ons enquêteonderzoek van de eerder gedane constatering dat persoonlijke motieven van de jurist belangrijker zijn dan de houding van de werkgever waren voldoende aanleiding het *werkgeversperspectief alleen indirect* in kaart te brengen. We hebben ons er dus toe beperkt achteraf aan advocaten in loondienst te vragen hoe hun werkgever destijds op hun verzoek om tot de balie toe te mogen treden heeft gereageerd.

Een tweede inzicht in het werkgeversperspectief is verkregen uit een postenquête onder bedrijfsjuristen die na overleg met hun werkgever toch maar niet zijn toegetreden. Deze interessante groep kan licht werpen op onoverkomelijke bezwaren van de werkgever.

Het Nederlands Genootschap van Bedrijfsjuristen (NGB) heeft zich in het verleden vooral geïnteresseerd getoond in het verschoningsrecht ('legal privilege') waarover bedrijfsjuristen als advocaat zouden gaan beschikken en veel minder in de procesbevoegdheid. Bij bureaujuristen en bij de in het Platform Rechtsbijstand

---

<sup>9</sup> Ook de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft behoudens een informatieve brief geen activiteiten op dit terrein ontplooid; een woordvoerder liet desgevraagd weten in de periode van vijf jaar zegge en schrijve twee telefoontjes om nadere informatie te hebben ontvangen.

vertegenwoordigde organisaties lag dit vanzelfsprekend net andersom. Deze organisaties wensten juist gebruik te maken van de procesbevoegdheid in zaken met een verplichte procesvertegenwoordiging. Beide aan de status van advocaat verbonden voordelen – *verschoningsrecht en procesbevoegdheid* – worden dus *verschillend gewaardeerd*, afhankelijk van de vraag aan wie de advocaat in loondienst rechtshulp verleent. Een belangrijk onderscheid binnen de groep van de nieuw tot de advocatuur toetreden juristen is daarmee gegeven.

Een ander onderscheid betreft de tweedeling tussen juristen met en zonder een *stageverklaring op het moment van toetreding*. Verwacht mag worden dat dit onderscheid het afwegingsproces zowel aan de kant van de jurist als aan de kant van de werkgever in belangrijke mate beïnvloedt.

Opgemerkt zij nog dat de vele aandacht voor de eventuele belemmeringen en knelpunten bij de toetreding licht doet vergeten dat de doelstelling van het onderzoek: evalueren van het functioneren van de verordening verder strekt. De postenquête onder de advocaten in loondienst heeft ook interessante gegevens opgeleverd over hoe de verordening in de praktijk werkt: welk effect heeft de toetreding op de praktijkvoering? Ook de aan het eind van het onderzoek aan de bedrijfsjuristen/advocaat toegezonden enquêtevraag betrefte de vraag of men *na de toetreding nog problemen* ervoer.

#### 1.4 Operationele onderzoeksvragen

In overleg met de opdrachtgevers is de in paragraaf 1.2 gepresenteerde probleemstelling uiteengelegd in de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe groot is het aantal juristen in dienstverband bij niet-advocaten dat sinds de inwerkingtreding van de Verordening is toetreden tot de Balie? Welke motieven/factoren spelen een rol bij de beslissing van juristen in loondienst om tot de advocatuur toe te treden? En welke bij hun werkgevers?
2. Hoe groot is het aantal voorheen vrij gevestigde advocaten dat is overgestapt naar een dienstverband bij een niet-advocaat? Hoeveel van hen zijn in dat nieuwe dienstverband advocaat gebleven?
3. Bij welk type organisaties zijn de advocaten in dienstverband bij niet-advocaten in dienst?
4. Hebben de nieuwe toetreders belemmeringen ervaren bij het toetreden? Zo ja, welke?
5. Maken de nieuwe toetreders gebruik van hun nieuwe bevoegdheid (tot procesvertegenwoordiging)? In het verlengde daarvan: maken hun werkgevers andere keuzes inzake uitbesteden dan wel zelf procederen?
6. Hoe kijken juristen die tot de advocatuur zijn toetreden tegen hun beslissing aan? En hun werkgevers? In hoeverre ervaren de juristen na hun toetreding nog knelpunten bij hun functioneren als advocaat? In hoeverre zijn deze juristen geïnteresseerd en in staat te participeren in de bestuurlijke organen van de Orde?
7. Om welke redenen zien potentiële toetreders en hun werkgevers af van toetreding tot de advocatuur?



## 2. ADVOCATEN IN LOONDIENST

### 2.1 Inleiding

In de maanden februari en maart van dit jaar is aan alle 280 advocaten in loondienst een enquête toegezonden (bijlage 1). Hierop is door 129 van hen gereageerd, waarmee een respons gerealiseerd is van 46%. De wijze waarop de groep respondenten over de verschillende categorieën is gespreid, wijkt niet of nauwelijks af van de verdeling in de populatie als geheel (zie tabel 2.1).<sup>10</sup> Het onderzoek kan, respons en spreiding in aanmerking genomen, als voldoende representatief worden beschouwd, met een kanttekening voor overheidsjuristen: de totale groep is klein (20) en divers van samenstelling, hetgeen het trekken van conclusies op basis van 9 geretourneerde enquêtes bemoeilijkt.

**Tabel 2.1: Populatie en respons**

Bedrijfsjuristen	50%	48%
Bureaujuristen (incl. SRA) <sup>11</sup>	29,5%	30,7%
Overheidsjuristen	7,2%	7,0%
Stichtingsjuristen	13,3%	13,2%
N=	280	129

Naar wijze van toetreden kunnen deze advocaten in loondienst worden onderscheiden in

- 28% *nieuwe toetreders*, dit zijn juristen in loondienst die aan de verplichte stage en beroepsopleiding begonnen zijn;
- 33% *doorstromers*, dit zijn voorheen vrij gevestigde advocaten die hun inschrijving gehandhaafd hebben toen ze in loondienst traden; en
- 39% *herintreders*, dit zijn juristen/werknemers die zich na het van kracht worden van de nieuwe Praktijkverordening opnieuw hebben laten inschrijven (men had al een stageverklaring).<sup>12</sup>

In de responsgroep is de verdeling 44% (n=56) nieuwe toetreders, 27% (n=34) doorstromers en 29% (n=37) herintreders. Ten opzichte van de totale populatie kent de respons dus een oververtegenwoordiging van nieuwe toetreders, begrijpelijk omdat de Praktijkverordening naar verwachting voor hen meer betekent, zowel in tijdsinvestering als in status.

Sinds 1999 zijn er ook *uitstromers*, dit zijn juristen die nadat ze op een van hierboven genoemde manieren op het tableau waren ingeschreven vervolgens hun inschrijving weer ongedaan hebben gemaakt. Het gaat om 36 bedrijfsjuristen, 8 bureaujuristen, 8 stichtingsjuristen en 6 overheidsjuristen. Van deze 58 juristen zijn er 27 vertrokken naar de vrijgevestigde advocatuur, 25 zijn ofwel van werkgever veranderd (geen

<sup>10</sup> Omdat twee anonieme respondenten verzuimd hebben hun herkomst qua beroepsgroep kenbaar te maken, telt deze kolom niet op tot 100%, maar tot 98,9%.

<sup>11</sup> Het betreft hier de voormalige uitsluitend in de sfeer van vreemdelingen- en asielrecht werkzame bureaujuristen (12 in 2001) die enkele jaren geleden zijn ondergebracht in een aparte stichting (SRA).

<sup>12</sup> De percentages zijn afkomstig uit *De balie in beeld. 50 jaar Nederlandse Orde van Advocaten* (EIM, Zoetermeer 2002) – hier wordt overigens een totaal aantal van 299 advocaten in loondienst genoemd.

advocatenkantoor) of uitgetreden uit het arbeidsproces. Zes juristen zijn nog steeds werkzaam binnen de organisatie waar ze advocaat geworden zijn. In een telefonisch gesprek hebben deze juristen (allen bedrijfsjurist) aangegeven zich vrijwillig, dus op eigen initiatief, van het tableau te hebben laten schrappen omdat de toegevoegde waarde van de advocaatstatus ontbrak.

## 2.2 Motieven van advocaten in loondienst en veronderstelde motieven van hun werkgevers

Aan de respondenten is gevraagd om met betrekking tot negen mogelijke motieven aan te geven in welke mate elk motief een rol speelde in de beslissing om (weer) advocaat te worden of te blijven. Tevens is gevraagd in te schatten welk belang in hun ogen de werkgever aan deze motieven heeft gehecht.

De volgende motieven werden genoemd (in tabel 2.2 verkort weergegeven en in de figuren a en b alleen per nummer op de horizontale as):

1. Op gelijke voet behandeld willen worden als de vrijgevestigde advocatuur
2. Mogelijkheid om te procederen benutten
3. Besparen op advocatenkosten
4. Volwaardiger gesprekspartner willen zijn in de communicatie met externe advocaten
5. Onvrede over dienstverlening van de vrijgevestigde advocatuur
6. Meer aanzien in de eigen organisatie/instelling
7. Mogelijkheid open houden om later (weer) zelfstandig advocaat te worden
8. Mijn eigen ontplooiing
9. Bredere inzetbaarheid binnen de organisatie/instelling

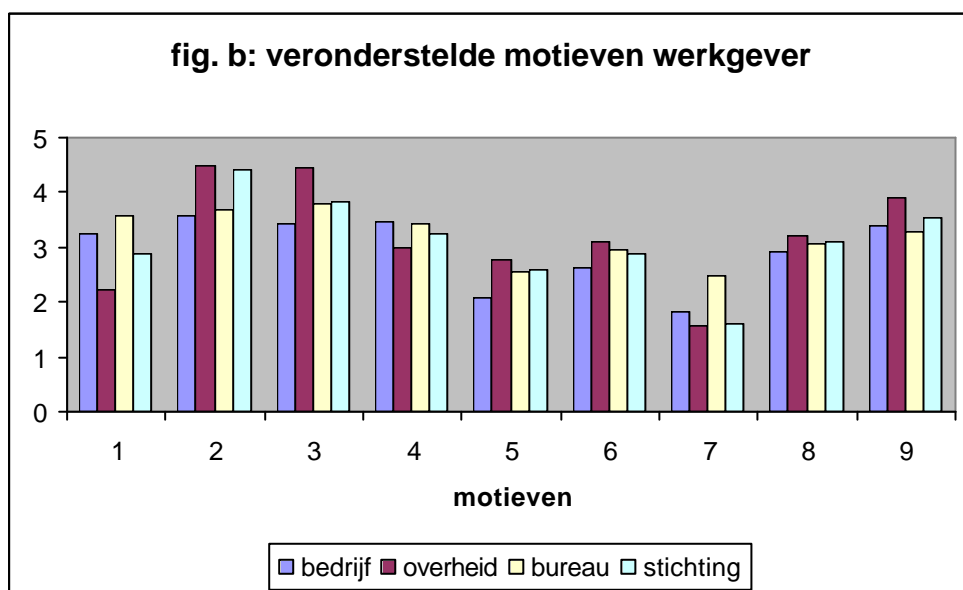
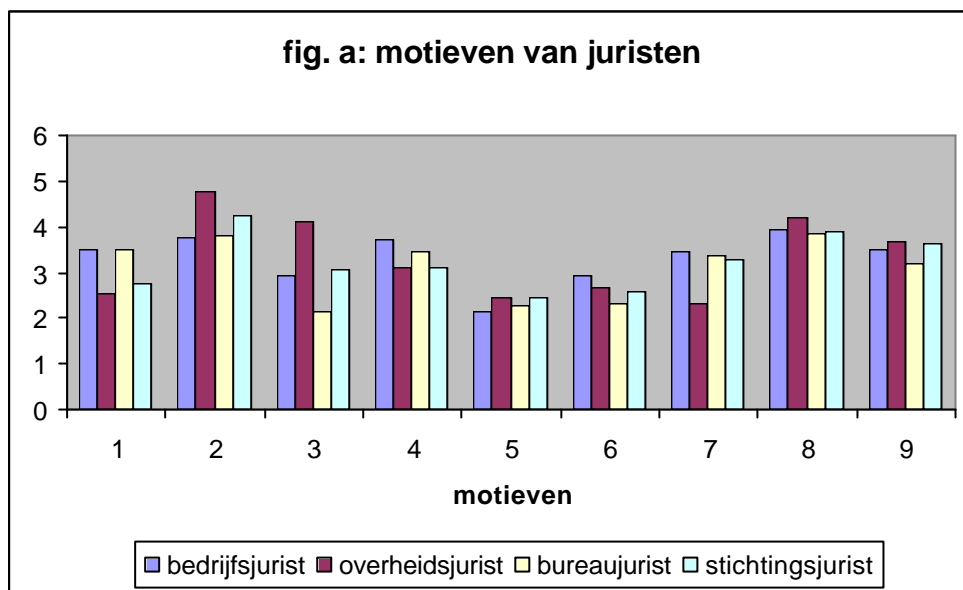
Het belang van elk motief (zowel persoonlijk als voor de werkgever) kon worden aangegeven met behulp van een 5-puntsschaal, variërend van 1 (zeer onbelangrijk) tot 5 (zeer belangrijk).

De onderstaande tabel toont de gemiddelde scores voor de vier subgroepen, voor de advocaat in loondienst persoonlijk geaccentueerd (werkg. = werkgever).

**Tabel 2.2: Motieven m.b.t. advocatuur in loondienst in gemiddelden (1-5)**

	Jurist	Werkg.	Jurist	Werkg.	Jurist	Werkg.	Jurist	Werkg.
	Bedrijf	Bedrijf	Overheid	Overheid	Bureau	Bureau	Stichting	Stichting
1. gelijke voet	<b>3,51</b>	3,24	<b>2,56</b>	2,22	<b>3,51</b>	3,56	<b>2,76</b>	2,88
2. procederen	<b>3,78</b>	3,56	<b>4,78</b>	4,50	<b>3,82</b>	3,69	<b>4,24</b>	4,41
3. besparen	<b>2,93</b>	3,42	<b>4,11</b>	4,44	<b>2,16</b>	3,78	<b>3,06</b>	3,82
4. gesprekspartner	<b>3,71</b>	3,48	<b>3,11</b>	3,00	<b>3,44</b>	3,44	<b>3,12</b>	3,24
5. onvrede	<b>2,16</b>	2,09	<b>2,44</b>	2,78	<b>2,28</b>	2,56	<b>2,47</b>	2,59
6. aanzien	<b>2,93</b>	2,63	<b>2,67</b>	3,11	<b>2,33</b>	2,95	<b>2,59</b>	2,88
7. zelfst. advocaat	<b>3,47</b>	1,82	<b>2,33</b>	1,56	<b>3,36</b>	2,49	<b>3,29</b>	1,59
8. ontplooiing	<b>3,92</b>	2,92	<b>4,22</b>	3,22	<b>3,87</b>	3,08	<b>3,88</b>	3,12
9. breder inzetbaar	<b>3,50</b>	3,40	<b>3,67</b>	3,89	<b>3,18</b>	3,30	<b>3,65</b>	3,53
N=126	<b>61</b>	61	<b>9</b>	9	<b>39</b>	39	<b>17</b>	17

Voor de overzichtelijkheid worden de gegevens van deze tabel onderscheiden in de kracht van de motieven van de juristen (fig. a) en van de werkgevers (fig. b).



Aan werknemerszijde wordt de mogelijkheid om te kunnen procederen hoge lijk gewaardeerd, met name door overheidsjuristen en stichtingsjuristen (motief 2). Opvallend is verder het belang dat de respondenten hechten aan het motief van eigen ontplooiing (motief 8). Het motief om op gelijke voet behandeld te worden als de vrijgevestigde advocatuur is het sterkst bij de bureau- en de bedrijfsjuristen (motief 1). Overheidsjuristen zien zichzelf nog het minste uitstromen naar de vrijgevestigde advocatuur (motief 7). Meer aanzien in de eigen organisatie motiveert nauwelijks (motief 6).

Werkgever en werknemer lijken elkaar gevonden te hebben in de waardering voor de procedermogelijkheden (motief 2). De waardering hiervoor door de werknemer en de door de werknemer veronderstelde waardering hiervoor bij de werkgever ontlopen

elkaar nauwelijks. Onvrede over de dienstverlening van de externe advocatuur speelt nauwelijks een rol (motief 5), maar de verwachting dat de eigen advocaat een volwaardiger gesprekspartner wordt van externe advocaten (motief 4) en dat men breder inzetbaar wordt (motief 9) worden gelijkelijk gedeeld. Alle categorieën van juristen veronderstellen dat hun werkgever hecht aan kostenbesparing (motief 3). De enkele overheidsjuristen hechten bovengemiddeld aan de verworven procesbevoegdheid (motief 2) en aan de kostenbesparing die hun advocaat-zijn de werkgever oplevert (motief 3), en veronderstellen dat hun werkgever dat evenzeer doet. Het onderscheid tussen advocatuur voor derden of voor de eigen werkgever komt enigszins naar voren in de sterk gewaarde procesbevoegdheid bij stichtingsjuristen en hun werkgevers tegenover de wat lagere waardering daarvoor in het bedrijfsleven (motief 2).

Een andere vraag in de enquête luidde wiens inbreng volgens de advocaat in loondienst doorslaggevend was geweest in de beslissing om advocaat te worden of te blijven. Maar liefst 74% (n= 95) van alle respondenten is van mening dat hun eigen inbreng, eventueel in combinatie met die van collega-juristen van doorslaggevend belang was geweest. Slechts 10% (n= 13) laat weten de inbreng van de werkgever doorslaggevend te achten. De resterende 15% geeft aan dat de beslissing is genomen in gezamenlijk overleg, waarbij dus zowel de inbreng van de werkgever als die van de werknemer van betekenis is geweest. Toetreding wordt dus in hoge mate geïnitieerd van onderop, en niet van bovenaf. Dit is voor de werking van de verordening van belang: *als de beslissing voor de advocaatstatus eerst en vooral door de werknemer wordt genomen, loopt de Praktijkverordening het risico te degraderen tot een studie- en faciliteitenregeling voor juristen in loondienst.*

Overigens verschilt het genoemde (totaal)percentage enigszins per categorie. De eigen inbreng, eventueel in combinatie met die van collega-juristen, blijkt met 80% het meest van belang bij bedrijfsjuristen en het minst bij bureaujuristen (67%).<sup>13</sup>

## 2.3 Geopperde bezwaren en ervaren belemmeringen

### 2.3.1 Door juristen geopperde bezwaren

Aan de respondenten is gevraagd of zij, voordat de toetreding/ verlengde inschrijving een feit werd nog bezwaren hebben geopperd tegenover hun werkgever. 62% (n= 78) Van alle respondenten antwoordt hierop ontkennend; 38% (n= 49) heeft inderdaad bezwaren geopperd, namelijk 24 bedrijfsjuristen, 12 bureaujuristen, acht stichtingsjuristen en vijf overheidsjuristen.

Aan de respondenten die aangaven inderdaad bezwaren te hebben geopperd, is vervolgens gevraagd zo concreet mogelijk te omschrijven welk(e) bezwa(a)r(en) zij aan de orde hebben gesteld. Een en ander resulteerde in een lijst van bezwaren, die uiteindelijk konden worden teruggebracht tot twee typen van bezwaren:

- Twijfel van de kant van de werknemer of naleving van de gedragsregels, met name de onafhankelijkheid binnen de organisatie/ instelling wel voldoende kon

---

<sup>13</sup> Van de overheidsjuristen geeft 75% aan dat de eigen inbreng doorslaggevend was; van de stichtingsjuristen 71%.

worden gewaarborgd. Dit bezwaar is door 21 respondenten genoemd (16,5%), vooral door overheidsjuristen (3 van de 9 overheidsjuristen) en stichtingsjuristen (5 van de 17).

- De verdeling tussen werknemer/ werkgever van de te investeren kosten en tijd, genoemd door 19 respondenten (15%), met een duidelijke uitschieter bij bureaujuristen (9, d.w.z. 23%).

### 2.3.2 Door werkgevers geopperde bezwaren

Aan de respondenten is ook de vraag voorgelegd of en zo ja welke bezwaren hun werkgever eventueel heeft geopperd. 82% Van de respondenten meldt dat de werkgever geen bezwaren heeft genoemd. De 18% werkgevers met bezwaren zitten vooral bij de Bureaus voor Rechtshulp: 12 (26%) stellen de *te investeren tijd en geld en de verwachte vermindering van arbeidsproductiviteit* ter discussie. De angst dat de jurist *te zeer in een onafhankelijke positie* komt te verkeren, leeft enigszins bij de overheid (n= 1) en bij de werkgevers van bedrijfsjuristen (n= 3) en juristen in dienst van een stichting e.d. (n= 1).

In het verlengde van de vraag naar eventuele, door de werkgever genoemde bezwaren, is geïnformeerd of de *werkgever voorwaarden* heeft gesteld aan het functioneren als advocaat in loondienst. 85% Van de werkgevers blijkt geen enkele voorwaarde te hebben gesteld. Zeven werkgevers (5,5%) hebben een eigen inbreng van de werknemer in de kosten en/of de opleidingstijd bedongen (zes van de zeven betreffen Bureaus voor Rechtshulp); drie hebben de jurist-werknemer verboden werkzaamheden als advocaat te verrichten buiten de dienstbetrekking.

### 2.3.3 Ervaren belemmeringen – niet van de werkgever

Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van alle mogelijke knelpunten rondom de toetreding is in de vragenlijst ook geïnformeerd naar de mate waarin de toetreders belemmeringen hebben ervaren van buitenaf, dus niet van de werkgever. De meerderheid van de respondenten (63%) geeft aan géén belemmeringen te hebben ondervonden.

De loondienstadvocaten (47 = 37%) die aangaven wél belemmeringen te hebben ondervonden, is gevraagd deze zo helder mogelijk te benoemen. Dit resulteerde in zeven typen belemmeringen<sup>14</sup>, in tabel 2.3.3 verkort weergegeven:

- 1) onvoldoende mogelijkheden voor het verkrijgen van dispensatie in de opleiding
- 2) moeite met het vinden van een buitenpatroon<sup>15</sup>
- 3) moeite met het geaccepteerd krijgen (door de Raad van Toezicht) van een buitenpatroon
- 4) de eisen die de Raad van Toezicht ten aanzien van de praktijkvoering stelt<sup>16</sup>
- 5) de nadruk die de Raad van Toezicht op bepaalde voorwaarden legt<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Een achtste type, nl. pure obstructie, is genoemd door één jurist, werkzaam bij een stichting. Deze meldt dat de tussenkost van de landelijk deken noodzakelijk was om zijn toetreding geregeld te krijgen.

<sup>15</sup> Buitenpatroon: een patroon buiten de eigen organisatie van de betreffende jurist. Het vinden van een buitenpatroon neemt meer tijd in beslag en vergt bovendien goedkeuring van de Raad van Toezicht.

<sup>16</sup> Twee typen eisen werden genoemd: het voldoen aan verordeningen inzake de boekhouding/ stichting derden gelden en eisen met betrekking tot het aannemen van zaken.

<sup>17</sup> Hier betrof het vooral de voorwaarde dat de jurist voldoende aannemelijk diende te maken daadwerkelijk als (praktijk)jurist te functioneren.

6) procedureperikelen<sup>18</sup>

7) de ervaring van een afwijzende/ negatieve bejegening en het gevoel niet voor vol te worden aangezien.

De laatste kolom van tabel 2.3.3 laat zien uit welke typen klachten het totaalpercentage van 37% is opgebouwd. De overige kolommen geven deze verdeling per subgroep.

**Tabel 2.3.3: Ervaren externe belemmeringen in percentages**

	bedrijf	overheid	bureau	stichting	totaal
1) Dispensatie	1,6		2,6	5,9	2,4
2) Buitenpatroon (vinden)	1,6	11,1	5,1	5,9	3,9
3) Buitenpatroon (acceptatie)	1,6		2,6		1,6
4) Eisen praktijkvoering	8,2		<b>15,4</b>		8,7
5) Nadruk voorwaarden	4,9	11,1	2,6	5,9	4,7
6) Procedureperikelen	6,6		2,6	<b>23,5</b>	7,1
7) Negatieve bejegening	<b>13,1</b>		5,1		7,9

Eisen aan de praktijkvoering als belemmering komt vooral bij bureaujuristen voor, terwijl stichtingsjuristen vooral procedureperikelen noemen. Met name bedrijfsjuristen hebben te kampen gehad met een negatieve en/of afwijzende bejegening door de Raad van Toezicht, of hadden het gevoel niet voor vol (lees: een echte advocaat) te worden aangezien (de betreffende percentages zijn geaccentueerd).

In twee arrondissementen heeft meer dan de helft van de respondenten belemmeringen van buitenaf ervaren: zeven van de 12 nieuwkomers in Utrecht en vijf van de zeven in Zwolle. De ervaren belemmeringen in Utrecht betroffen: moeite met het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon (1 respondent), de nadruk op voorwaarden voor de praktijkuitoefening (ook 1 respondent) en procedureperikelen (5 respondenten). In Zwolle betroffen de ervaren belemmeringen: onvoldoende mogelijkheden voor het verkrijgen van dispensatie (1 respondent), moeite met het vinden van een buitenpatroon (1 respondent) en de eisen aan de praktijkvoering (3 respondenten).

De 140 bedrijfsjuristen is aan het eind van het onderzoek per separate post nog gevraagd of zij na hun inschrijving als advocaat in dienstbetrekking nog problemen of belemmeringen ervoeren en zo ja welke. Op deze vraag hebben 31 (22%) juristen gereageerd. 12 (39%) Van hen gaven aan dat zich inderdaad belemmeringen voordeden. In 7 (23%) gevallen hadden deze belemmeringen betrekking op het moeten voldoen aan art. 3 van de boekhoudverordening. Dit artikel verplicht iedere advocaat een stichting derdengelden ter beschikking te hebben, wat volgens deze juristen voor hen volstrekt overbodig is aangezien zij in hun praktijk niet met derden te maken hebben. Andere genoemde belemmeringen hadden betrekking op een 'onconfraternele behandeling' door andere advocaten, het moeten respecteren van de gedragsregels en onduidelijkheid (zowel binnen als buiten de organisatie) omtrent de positie van een advocaat in loondienst.

<sup>18</sup> Veelal onder woorden gebracht met: inflexibiliteit, slordigheid, bureaucratie.

## 2.4. Verwachtingspatroon en evaluatie

In het volgend onderdeel van de vragenlijst is onder meer geïnformeerd met welk verwachtingspatroon de juristen en hun werkgevers het functioneren als advocaat in loondienst zijn ingegaan.

### 2.4.1 Verwachtingen van de werkgever

Het percentage werkgevers dat geen verwachtingen heeft gespecificeerd is hoog te noemen: 89%. Zeer hoog is dit percentage bij de werkgevers van bedrijfsjuristen: 97%. Een iets lager percentage is aangetroffen bij de werkgevers van bureaujuristen: 77%. Niet verwonderlijk is het dan dat de ‘verwachtingen’ van de werkgevers nagenoeg niet door de praktijk zijn bijgesteld: 94% van alle respondenten.

Met betrekking tot de inhoud van de slechts zelden uitgesproken verwachtingen kan worden opgemerkt dat vijf werkgevers de verwachting hebben uitgesproken dat er meer geprocedeerd zou gaan worden, met een uitschieter (2 van de 17; 12%) bij de werkgevers van stichtingsjuristen. Twee bureauwerkgevers hebben volgens hun werknemers de verwachting uitgesproken dat de organisatie zou winnen in professionaliteit en aanzien.

### 2.4.2 Verwachtingen van de advocaat in loondienst

Vanzelfsprekend koesterden de juristen zelf wel verwachtingen. *De verwachting die echter het meest (48 keer, 32%) werd genoemd, is dat er weinig tot niets zou veranderen.* Twee andere verwachtingen zijn dat er meer geprocedeerd zou worden (23, 18%) en dat er een verbetering zou optreden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, carrièreperspectieven en persoonlijke ontplooiing (14, 11%).

In het algemeen geldt dat de door de advocaat-werknemers gekoesterde verwachtingen niet op gespannen voet stonden met die van de werkgever, voor zover uitgesproken. 92% Van de respondenten geeft aan dat van discrepantie tussen beide geen sprake was. Het percentage van 8% waar van discrepantie wel sprake was, is opgebouwd als volgt: één jurist meldt dat de opleiding meer tijd kostte dan de werkgever verwacht had, drie melden dat de verwachting ten aanzien van een persoonlijke positieverbetering geen gedeelde verwachting was, maar puur een persoonlijke, vijf melden hetzelfde voor de verwachting dat er meer geprocedeerd zou worden. Tenslotte is er nog één jurist die meldt dat de verwachtingen niet spoorden, omdat hij zich, zonder medeweten van de werkgever, in de toekomst zelfstandig wil gaan vestigen, een potentiële uitstromer dus.

87% Van alle juristen blijkt het functioneren als advocaat in loondienst redelijk tot zeer goed te hebben ingeschat: zij geven aan dat hun verwachtingspatroon door de jaren heen geen bijstelling behoefde. Voor zover er verwachtingen moesten worden bijgesteld, betrof dat met name de optimistische verwachting dat er meer geprocedeerd zou gaan worden. Tien advocaten in loondienst geven namelijk aan, in tegenstelling tot wat zij hadden verwacht, niet of nauwelijks meer te zijn gaan procederen.

### 2.4.3. Evaluatie van het functioneren als advocaat in loondienst

Slechts 21% (27) van alle respondenten zegt dat hun functioneren als advocaat in loondienst ooit onderdeel geweest is van een evaluatie- of voortgangsgesprek. In

vrijwel alle gevallen was de uitkomst van zo'n gesprek positief.<sup>19</sup> De overgrote meerderheid, namelijk 91% van de juristen wier optreden geen voorwerp van evaluatie geweest is, meldt dat een dergelijke evaluatie ook voor de toekomst niet in het verschiet ligt.

## **2.5. Veranderingen na toetreding tot de advocatuur**

Een substantieel deel van de vragenlijst is gewijd aan vragen met behulp waarvan kan worden vastgesteld of, en zo ja, in welke mate de dagelijkse praktijkvoering van juristen voor hun toetreding, verschilde van die na hun toetreding tot de advocatuur.

Bij veranderingen is gedacht aan:

- veranderingen in de gemiddelde tijdsbesteding
- veranderingen in de frequentie waarmee juridisch werk wordt uitbesteed aan de advocatuur
- veranderingen in de criteria om juridisch werk uit te besteden
- veranderingen in de uitbestedingsstrategie, c.q. de wijze waarop getracht wordt de relatie zo effectief mogelijk te managen
- verbetering van de beheersbaarheid van de relatie met externe advocaten door interne veranderingen

### *2.5.1 Veranderingen in de gemiddelde tijdsbesteding*

Aan alle respondenten is gevraagd hun gemiddelde tijdsbesteding per week aan te geven voor zes vormen van tijdsbesteding, plus een categorie 'overig'. De zes vormen betroffen:

- (1) Voeren van procedures met verplichte procesvertegenwoordiging<sup>20</sup>
- (2) Voeren van procedures zonder verplichte procesvertegenwoordiging
- (3) Overig operationeel juridisch werk
- (4) Bestuurlijk/administratief overleg
- (5) Aansturen van externe advocaten
- (6) Opleiding/studie

De onderstaande vier tabellen tonen de gemiddelde tijdsbesteding van de vier subgroepen, vóór en na de toetreding tot de advocatuur (rijen tellen horizontaal op tot 100%). Om het belang van de bevoegdheid tot procederen aan te geven, immers het wezenlijke verschil tussen de oude en de nieuwe praktijkverordening, is deze eerste activiteit telkens vet gedrukt.

---

<sup>19</sup> Slechts drie respondenten melden een onbestemde, resp. een negatieve uitkomst: 'de doelen zijn nog niet gerealiseerd' en: 'mijn werkgever ervaart mijn onafhankelijkheid soms als lastig'.

<sup>20</sup> De procesbevoegdheid treedt onmiddellijk in door inschrijving op het tableau. De door juristen aangegeven tijdsbesteding op dit terrein *voor* hun toetreding, ziet waarschijnlijk op activiteiten als: vereiste aanwezigheid bij schikkingsonderhandelingen, aanleveren van stukken, verschijnen voor de rechter, enz.



**Tabel 2.5.1a: Geschatte tijdsbesteding voor en na toe- of herintreding in percentages**

Bedrijfsjuristen (n= 49)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Overig
Voor	<b>3,5</b>	9,6	56,8	7	10,6	6,4	6,9
Na	<b>9,9</b>	9,8	53,6	8,3	7,6	6,7	5,3
Overheidsjuristen (n= 8)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Overig
Voor	<b>4,3</b>	33,1	39,6	8,8	3,8	7,9	2,5
Na	<b>18,4</b>	31,3	32,1	8,8	2,5	8,9	0
Bureaujuristen (n= 35)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Overig
Voor	<b>3,2</b>	33,1	42,7	7,4	0,6	6,6	5,4
Na	<b>4,6</b>	30,8	42	6,3	0,8	9,1	5,5
Stichtingsjuristen (n= 16)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Overig
Voor	<b>6,6</b>	19,7	46,8	10,6	2,5	5,6	9,1
Na	<b>10,1</b>	22,7	35	14	2,2	6,3	10,7

Overheidsjuristen besteden naar eigen zeggen aanmerkelijk meer tijd aan het voeren van procedures met verplichte procesvertegenwoordiging (nl. van 4,3 naar 18%). Benadrukt dient echter te worden dat deze stijging gebaseerd is op slechts acht *self reports*. Bij alle overige advocaten in loondienst doet zich een stijging voor, maar toch minder groot dan verwacht mocht worden, zeker in het licht van het veel grotere aandeel dat de activiteiten ‘voeren van procedures zonder verplichte procesvertegenwoordiging’ en ‘overig operationeel juridisch werk’, zowel voor als na toetreding, aan tijd vergt. Bovendien dient rekening te worden gehouden met de mogelijkheid dat deze opgave is ingegeven door een rationalisatie achteraf: waarom was ik nog maar weer advocaat in loondienst geworden? Voor bedrijfsjuristen geldt tenslotte dat overig operationeel juridisch werk de boventoon voert (meer dan 50%) en het voeren van procedures, met of zonder verplichte vertegenwoordiging niet boven de 20% komt. Bedrijfsjuristen vormen echter wel de helft van alle advocaten in loondienst.

Verwacht mag worden dat advocaten in loondienst die met hun stage en opleiding beginnen na toetreding meer tijd aan opleiding en studie besteden dan hun confrères met stageverklaring. Tabel 2.5.1b laat echter iets anders zien.

**Tabel 2.5.1b: Tijdsbesteding aan opleiding en studie**

	met stageverklaring	zonder stageverklaring
<b>voor</b>	7% (n=55)	5,9% (n=54)
<b>na</b>	7,7% (n=62)	7,3% (n=51)

Voor of na toetreding en wel of niet een stageverklaring: een jurist in loondienst besteedt ongeveer even veel tijd aan opleiding en studie. Opvallend is dat de balieopleiding zo weinig tijd vergt, terwijl daar in het overleg met de werkgever over toetreding nog wel eens in kritische zin over gesproken wordt en – zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien – het veronderstelde tijdsbeslag van de opleiding een belangrijke overweging is voor bedrijfsjuristen om geen advocaat te willen worden. Uit andere bron (NJB 2002: 1016) weten we inmiddels dat advocaten gemiddeld 84 minuten per week aan vakliteratuur besteden – dat correspondeert aardig met 7,5% van de werkweek.

### 2.5.2 Veranderingen in de frequentie waarmee juridisch werk wordt uitbesteed aan de advocatuur

Aan alle respondenten is gevraagd om door het aankruisen van categorieën inzage te verschaffen in de frequentie waarmee juridisch werk werd (voor toetreding) en wordt (na toetreding) uitbesteed aan externe advocaten. De onderscheiden categorieën zijn:

- 0 keer, d.w.z. geen uitbesteding;
- 1-5 keer;
- 6-10 keer;
- meer dan 10 keer.

Eventuele wijzigingen in dit patroon kunnen inzichtelijk worden gemaakt door het tonen van de frequentieverdeling voor en na toetreding voor iedere subgroep en voor de responsgroep als geheel (zie tabel 2.5.2a: de kolommen tellen tot 100% op).

**Tabel 2.5.2a: Percentuele aandelen uitbestedingen voor en na toetreding**

	Bedrijf voor	Bedrijf na	Overheid voor	Overheid na	Bureau voor	Bureau na	Stichting voor	Stichting na	Totaal voor	Totaal na
0	1,9	0	14,3	25,0	63,3	63,3	7,1	21,4	21,2	22,9
1-5	5,8	19,2	28,6	37,5	13,3	13,3	28,6	28,6	13,5	21
6-10	13,5	13,5	14,3				7,1		8,7	6,7
> 10	76,9	65,4	42,9	37,5	23,3	23,3	57,1	50	55,8	48,6
N	61	61	9	9	39	39	17	17	128	128

Afgaande op de totalen hebben de categorie ‘meer dan 10 uitbestedingen per jaar’ en de categorie ‘1-5’ stuivertje gewisseld: een afname, respectievelijk een toename van ruim 7%. De stichtingsjuristen rapporteren dat de categorie ‘geen uitbestedingen’ verdrievoudigd is, de bedrijfsjuristen melden ook een verdrievoudiging in de categorie 1-5 en de overheidsjuristen constateren een vergelijkbare tendens. Alleen bij de Bureaus voor Rechtshulp is geen verschil geconstateerd. In algemene zin kan worden vastgesteld dat in de werkring van 67,4% van alle respondenten er geen verandering is opgetreden in het uitbestedingsgedrag (of hooguit een verandering binnen een en dezelfde categorie), dat bij 12,4% het aantal uitbestedingen minder is geworden, terwijl 20% van de respondenten het antwoord schuldig blijft.

Wie aangaf vaker dan 10 keer per jaar juridisch werk uit te besteden aan de advocatuur is om een specificatie gevraagd. 31 Respondenten hebben een concreet aantal uitbestedingen genoemd, voor en na de toetreding. Verdeeld over de vier subgroepen ging het om de volgende aantallen:

**Tabel 2.5.2b: Nadere uitsplitsing in de categorie meer dan 10 keer**

	Uitbesteding voor	Uitbesteding na
Bedrijf (n= 15)	49	42
Overheid (n= 3)	83	73
Bureau (n= 6)	17	17
Stichting (n= 7)	346	180
Totaal (n= 31)	116	90

De zoëven geconstateerde tendens van verminderd uitbesteden doet zich blijken deze tabel versterkt voor bij stichtingen. Aan vijf van de zeven stichtingsjuristen die concrete aantallen hadden genoemd, kon telefonisch een nadere toelichting worden gevraagd.<sup>21</sup> Vier van de vijf verklaren de daling van het aantal uitbestedingen inderdaad uit de toetreding. De vijfde jurist wijst erop dat de rechtsbijstandsverzekering voor gezinnen aan een externe rechtsbijstandsverzekeraar is overgedragen. *De conclusie mag luiden dat door toetreding bij een minderheid van de respondenten, vooral stichtingsjuristen, het aantal uitbestedingen, inderdaad is verminderd.*

### 2.5.3 Veranderingen in de criteria om werk uit te besteden

Aan alle respondenten is gevraagd om op een 5-puntsschaal, variërend van 1 (zeer onbelangrijk) tot 5 (zeer belangrijk) aan te geven hoe belangrijk bepaalde motieven waren en zijn om juridisch werk uit te besteden aan de advocatuur. Het betrof de motieven:

- Procestechiek van externe advocaten
- Vakinhoudelijke specialisatie van externe advocaten
- Administratieve/ secretariële ondersteuning (bijv. roladministratie) door het externe advocatenkantoor
- Capaciteitsproblemen bij de eigen werkgever

**Tabel 2.5.3: Relevantie van criteria van uitbesteding (schaal van 1-5)**

Bedrijfsjuristen (n= 61)	procestechiek	specialisatie	ondersteuning	capaciteitsproblemen
Voor	3,7	4,3	2,5	4,5
Na	3,6	4,4	2,6	3,6

Overheidsjuristen (n= 9)	procestechiek	specialisatie	ondersteuning	capaciteitsproblemen
Voor	4,0	4,5	2,9	3,9
Na	3,0	4,4	2,0	4,0

Bureaujuristen (n= 39)	procestechiek	specialisatie	ondersteuning	capaciteitsproblemen
Voor	2,0	4,4	2,3	3,8
Na	2,1	4,5	2,3	3,8

<sup>21</sup> De laatste vraag in de enquête betrof de beschikbaarheid voor een nadere toelichting.

Stichtingsjuristen (n= 17)	procestechniek	specialisatie	ondersteuning	capaciteitsproblemen
Voor	3,8	4,7	2,5	3,0
Na	3,1	4,3	2,0	3,8

Deze tabel reikt een interessante verklaring aan voor het feit dat het aantal uitbestedingen na toetreding niet nog meer is afgenomen. *Het voornaamste motief om tot uitbesteding over te gaan was en is de vakinhoudelijke specialisatie van de externe advocaat.* De vakinhoudelijke specialisatie is bij stichtingsjuristen zo zeer toegenomen dat zij na toetreding meer zaken dan de andere categorieën in eigen huis houden, maar dit leidt tot capaciteitsproblemen - een nieuw argument om toch weer uit te besteden. De aanvullende toelichting die de betreffende juristen verstrekten, luidde dat de leden na de toetreding tot de advocatuur zoveel zaken meer aanbrengen dat het inroepen van externe advocaten alsnog noodzakelijk bleek.<sup>22</sup>

#### 2.5.4 Veranderingen in de strategie van uitbesteding

Een volgende mogelijke verandering betreft de door bedrijven en instellingen gehanteerde uitbestedingsstrategie van juridisch werk. Onderscheiden werden:

- al het juridisch werk naar één kantoor (huisadvocaat)
- het bulkwerk naar één kantoor en gespecialiseerde zaken naar gespecialiseerde kantoren
- spreiding van al het werk over meerdere kantoren

Tabel 2.5.4 toont de frequentieverdeling voor de vier categorieën, voor en na toetreding (de kolommen tellen op tot 100%).

**Tabel 2.5.4: Percentuele aandelen uitbestedingsstrategieën**

	Bedrijf voor	Bedrijf na	Overheid voor	Overheid na	Bureau voor	Bureau na	Stichting voor	Stichting na	Totaal voor	Totaal na
huisadvocaat	27,8	14,3	62,5	75,0	13,3	13,3	50	46,2	31,5	23,7
bulk/spec.	22,2	30,4	25,0	12,5			28,6	30,8	20,7	24,7
Spreiding	48,1	53,6	12,5	12,5	86,7	86,7	21,4	23,1	46,7	50,5
N	61	61	9	9	39	39	17	17	129	129

Het routinematig aanbrengen van alle zaken bij één (huis)advocaat blijkt te zijn afgenomen; van 31,5 naar 23,7%, en wel vooral in het bedrijfsleven (van 27,8 naar 14,3%) ten gunste van de twee andere strategieën. Bij de overheidsjuristen is juist een tegenovergestelde beweging merkbaar: meer naar de huisadvocaat. Op de Bureaus is op dit punt geen verandering geconstateerd.

<sup>22</sup> Eén nader bevroegde stichtingsjurist (zie voorgaande noot) kon de stijging van het aantal aangebrachte zaken getalsmatig specificeren. In het laatste jaar voor zijn toetreding tot de advocatuur liepen er 45 procedures die alle werden uitbesteed, in het eerste jaar na zijn toetreding steeg het aantal procedures tot 90. Van deze 90 behandelde de desbetreffende jurist er 87 zelf en drie werden er uit capaciteitsoverwegingen alsnog uitbesteed.

### 2.5.5 Controle op externe advocaten

De laatste mogelijke verandering waarnaar geïnformeerd is, betrof veranderingen in de aanbestedingsstrategie door in de voorfase van de aanbesteding nauwkeuriger te werk te gaan. Mogelijke verbeteringen die onderscheiden werden, zijn:

- Het kanaliseren van de aanbesteding via één centrale persoon/ afdeling van de eigen organisatie/instelling
- Het maken van tariefafspraken met een of meerdere kantoren
- Een regelmatige verandering van het ene naar het andere kantoor ('switchen')

Verder werd de respondenten via de antwoordcategorie 'overig' de gelegenheid gegeven zelf eventuele verbeteringen aan te geven. Dit resulteerde in het toevoegen van een vierde categorie:

- bij elk juridisch probleem steeds opnieuw de juiste advocaat zoeken.

Tabel 2.5.5 toont de frequentieverdeling, voor en na toetreding, in deze interne aanbestedingsstrategieën. 'Zoeken' bevat ook de combinaties, bijvoorbeeld een combinatie van kanaliseren en tariefafspraken.

**Tabel 2.5.5: Percentuele aandelen interne aanbestedingsstrategieën**

	Bedrijf voor	Bedrijf na	Overheid voor	Overheid na	Bureau Voor	Bureau na	Stichting voor	Stichting na	Totaal voor	Totaal na
kanaliseren	31,9	23,6	50	50	15,4	23,1	53,8	46,2	34,1	28,9
tariefafspraken	14,9	14,5	12,5	12,5	7,7		15,4	23,1	14,6	14,4
switchen	4,3	1,8			53,8	46,2			11	7,8
zoeken	48,9	60,1	37,5	37,5	15,4	30,7	23,1	30,7	39	48,9
N	61	61	9	9	39	39	17	17	129	129

De spontaan aangedragen zoekstrategie wordt het meest gehanteerd, na toetreding nog meer dan daarvoor. Uit de tabel blijkt verder een grote diversiteit in interne strategieën, zowel voor als na toetreding, te verklaren uit de eigenaardigheden van de eigen categorie. Omdat zich over de hele linie een stijging voordoet in de zoekstrategie en de combinatie van beheersingsmethoden en een daling in het weinig rationele switchen kan gesteld worden dat het keuzeproces na de toetreding beredeneerder verloopt dan daarvoor.

## 2.6. Verwachtingen over toekomstige toetreders

Ook is gevraagd of de organisatie overwoog om meer juristen te laten toetreden. 52% Beantwoordde deze vraag ontkennend, tegenover 48% positief. De overweging om meer juristen te laten toetreden, blijkt met name te worden gemaakt in organisaties waar al meerdere juristen in loondienst advocaat zijn. Waar namelijk momenteel maar één jurist advocaat is, is 21,4% van plan om in de toekomst meerdere juristen te laten toetreden, van de organisaties/ instellingen waar al meerdere juristen advocaat zijn maar liefst 62,5%.

Van de juristen die aangeven dat hun werkgever geen plannen heeft meer juristen te laten toetreden noemt 39% (n= 25) als argument dat 'het bestaande aantal toereikend is' en 23% (n= 15) laat weten dat de organisatie te klein is of over onvoldoende werk/ geld beschikt. Dit wordt vooral gezegd door stichtingsjuristen. Van de juristen die aangeven dat hun werkgever wel plannen heeft om meer juristen te laten toetreden

noemt 27% (n= 16) als verklaring 'dat het toegevoegde waarde heeft', 12% (n= 7) maakt melding van beleid waarbij 'iedereen die toe wil treden, dit ook mag'. Ruim 30% (n= 12) van alle bureaujuristen wijst er op dat 'van hogerhand besloten is alle juristen zo snel mogelijk advocaat te maken'. Daarmee wordt gedoeld op de *Gezamenlijke Visie en Missie* die de algemene ledenvergadering van de Vereniging Rechtshulporganisaties Nederland (VRN) op 9 mei 2001 heeft vastgesteld. Deze ontwikkeling is echter achterhaald door het rapport van de commissie Ouwerkerk (zie verder par. 4.1).

## 2.7 Betrokkenheid bij de Orde

Tot slot is gevraagd of men bereid zou zijn om te participeren in een van de bestuursorganen of adviescommissies van de Orde. De meerderheid van de nieuwe toetreders, 54,3% (70) beantwoordde deze vraag met 'nee'. 42,6% (55) gaf aan hiertoe wel bereid te zijn, 3,1% (4) liet de vraag onbeantwoord.

Van de respondenten die aangaven niet bereid te zijn tot participatie liet 28,4% de vraag naar het 'waarom' onbeantwoord; 47,3% van hen deelde mee hier geen tijd voor te hebben; 16,2% liet weten hiertoe niet gemotiveerd te zijn (onder woorden gebracht met: geen interesse, geen ambitie, Orde staat te ver bij mij vandaan, de 'afstand' is te groot, enz.); 5,4% gaf aan ofwel te kort werkzaam te zijn, ofwel bijna met pensioen te gaan. Twee advocaten in loondienst uit de categorie 'niet bereid' lieten weten niets met de Orde van doen te willen hebben.

## 2.8 Conclusies advocaten in loondienst

De resultaten van de enquête onder advocaten in loondienst wijzen uit dat het initiatief om tot de advocatuur toe te treden bijna altijd uitgaat van de advocaat in spe. De eigen ontplooiing staat voorop (met een score van om en nabij 4 op een vijfpuntsschaal). Daarbij komt dat ruim acht van de tien werkgevers geen bezwaren hadden en evenmin verwachtingen hebben uitgesproken of voorwaarden hebben gesteld. *De werkgever speelt dus een uiterst summiere rol bij de toetreding.* Zijn bijdrage beperkt zich hoofdzakelijk tot het ter wille willen zijn van de werknemer. 37% Van de respondenten heeft te maken gehad met externe belemmeringen. Het gaat hier vooral om procedureperikelen voor stichtingsjuristen, eisen aan de praktijkvoering voor bureaujuristen en onheuse bejegening voor bedrijfsjuristen.

Hoewel speciaal overheidsjuristen en stichtingsjuristen na toetreding meer tijd zijn gaan besteden aan het voeren van procedures met verplichte procesvertegenwoordiging, vergen het voeren van procedures buiten het exclusieve domein van de advocaat en overig operationeel juridisch werk nog steeds aanmerkelijk meer tijd. Overheidsjuristen en stichtingsjuristen zijn wel veel meer zelf gaan doen. Een factor die een grotere instroom van stichtingsjuristen in de advocatuur in de weg staat, is dat de werkgever geen plannen in die richting heeft: het huidige aantal wordt als toereikend ervaren.

Omdat het voornaamste criterium om juridisch werk uit te besteden - ook na toetreding - nog steeds is de vakinhoudelijke specialisatie van externe advocaten (meer dan 4 op

een vijfpuntsschaal) zijn de *effecten van de nieuwe Praktijkverordening beperkt gebleven*. Daar komt bij dat bedrijfsjuristen, die de helft van alle loondienstadvocaten uitmaken, zowel voor als na toetreding hun hoofdactiviteit hebben in overig operationeel juridisch werk.

De bovengemiddelde scores voor motieven als ‘op gelijke voet als de vrijgevestigde advocatuur behandeld willen worden’ en ‘volwaardiger gesprekspartner willen zijn in de communicatie met externe advocaten’ duiden erop dat advocaten in loondienst niet ongevoelig zijn voor de wijze waarop zij in de communicatie met anderen zowel binnen als buiten de organisatie worden bejegend. Ook is het een teken aan de wand dat de respondenten zelf weinig tot geen verandering verwachtten van hun advocatenbestaan.

Voor stichtingsjuristen heeft de toetreding tot gevolg gehad dat de leden van hun stichtingen aanmerkelijk meer zaken zijn gaan aanbrengen. Op de Bureaus voor Rechtshulp is er na toetreding nog het minste veranderd. De discussie over de plaats van de Bureaus in de tweede lijn is daar niet vreemd aan (zie verder par. 4.1).

### 3. WAAROM BEDRIJSJURISTEN GEEN ADVOCaat WORDEN

#### 3.1 Inleiding

Voor een goed inzicht in de werking van de nieuwe praktijkverordening is het van belang te weten waarom potentiële gegadigden zich niet aanmelden. Het kan immers zijn dat er onvermoede en ongewenste drempels zijn die bij een eventuele herziening van de praktijkverordening kunnen worden weggenomen. In de tweede plaats krijgen de bezwaren van werkgevers waarmee een kleine minderheid van toetreders te maken kreeg kleur door kennis te nemen van de ervaringen van juristen die hun poging om advocaat te worden gefrustreerd zagen door hun werkgever. Ook hiervoor geldt dat sommige werkgeversbezwaren bij een eventuele herziening misschien verholpen kunnen worden. Een en ander vormt dus voldoende reden om onderzoek te doen onder juristen in loondienst die *niet* zijn toegetreden. Hoofdstuk 3 heeft betrekking op bedrijfsjuristen, juristen voor wie werkgever en cliënt één en dezelfde zijn. Hoofdstuk 4 heeft betrekking op de Bureaus voor Rechtshulp, de vakcentrales CNV en FNV en rechtsbijstandverzekeraars, alle organisaties die gericht zijn op rechtshulpverlening aan derden.

Omdat bedrijfsjuristen de grootste groep van toetreders vormen (140 van de 280, dus exact de helft) is besloten om een enquête uit te zetten onder niet toegetreden bedrijfsjuristen (bijlage 2). Van hen willen we dus vooral weten of zij ooit overwogen hebben om toe te treden en, indien ja, of ze hierover met de werkgever overleg hebben gevoerd. Is dat laatste het geval dan is het van belang te achterhalen hoe de werkgever op het voorstel van de jurist tot de advocatuur toe te treden heeft gereageerd.

##### 3.1.1 *Kenschets van de responsgroep*

In totaal zijn 596 bedrijfsjuristen met een postenquête benaderd van wie er 173 hebben gereageerd (respons van 29%).<sup>23</sup> De meerderheid van deze bedrijfsjuristen, namelijk 55,5% (96), beantwoordt de vraag of ze ooit overwogen hebben tot de advocatuur toe te treden, ontkennend. 44,5% (77) antwoordt bevestigend en 39 van hen hebben niet alleen ooit belangstelling getoond tot de advocatuur toe te treden, maar hierover ook met de werkgever overlegd. Het initiatief voor een gesprek met de werkgever is bijna altijd uitgegaan van de jurist: in 33 van de in totaal 39 gevallen (85%). In deze vervolgrapportage gaat het dus over 173 bedrijfsjuristen en – via hen – over 39 werkgevers.

De 77 ooit in toetreding geïnteresseerden bestaan in overgrote meerderheid (61) uit bedrijfsjuristen voor wie toetreding niet meer aan de orde is. Bij zes juristen was de belangstelling om toe te treden al dermate concreet dat op het moment waarop de enquête werd ingevuld reeds een toetredingsprocedure was opgestart bij de betreffende Raad van Toezicht. De resterende tien bedrijfsjuristen maken kenbaar dat toetreding binnen hun organisatie nog steeds voorwerp van gedachtewisseling of beleidsvorming is.

Van de 173 geënquêteerde respondenten is 21,4% (37) in het verleden werkzaam geweest als advocaat, 18,5% (32) is in het bezit van een stageverklaring. Opvallend

---

<sup>23</sup> Zoals verwacht mocht worden is de respons hier– vragen naar waarom iemand iets niet doet – aanmerkelijk lager dan onder bedrijfsjuristen die wel zijn toegetreden (43,6%), vergelijkbaar met de oververtegenwoordiging van nieuwe toetreders en de ondervertegenwoordiging van herintreders en doorstromers bij de eerste enquête.



genoeg is het percentage juristen mét stageverklaring dat herintreding ooit heeft overwogen nauwelijks hoger dan het percentage juristen zonder stageverklaring dat toetreding heeft overwogen of nog steeds overweegt: 46,9% versus 44%.

### 3.1.2 Vervolgactie ondernomen?

Overwogen om toe te treden wil nog niet zeggen dat concrete stappen daartoe zijn gezet. Van de 71 bedrijfsjuristen die toetreding ooit overwogen hebben, maar geen beëdigingsprocedure hebben opgestart, hebben 20 (28,2%) het onderwerp ‘toetreding’ nooit besproken, noch met collega’s, noch met hun werkgever.<sup>12</sup> Van de 71 (16,9%) hebben een en ander ooit wel met collega’s besproken maar nooit met de werkgever, 8 (11,3%) hebben het thema ooit bij de werkgever aangekaart maar niet bij collega’s, 31 (43,7%) bespraken de voors en tegens van toetreding met zowel collega’s als werkgever.<sup>24</sup>

Nadere analyse wijst uit dat juristen zonder stageverklaring vaker afzien van overleg met de werkgever dan juristen met stageverklaring.

Het bovenstaande kan schematisch worden weergegeven als volgt (de eerste twee kolommen geven de getalsmatige en percentuele verdeling naar vervolgactie binnen de groep juristen die ooit belangstelling heeft getoond; de laatste twee kolommen tonen deze getalsmatige en percentuele verdeling over alle respondenten):

<b>GEEN BELANGSTELLING</b>	-	-	<b>96</b>	<b>55,5%</b>
<b>Belangstelling</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>	<b>45,5%</b>
Van wie				
- zonder intern overleg	20	28,2%	20	11,6%
- alleen overleg met collega’s	12	16,9%	12	6,9%
- alleen overleg met werkgever	8	11,3%	8	4,6%
- overleg zowel met collega’s als werkgever	31	43,7%	31	17,9%
* BELANGSTELLING EN AL PROCEDURE			6	3,5%

### 3.2 Motieven van (nog) niet toegetreden bedrijfsjuristen

In onderstaande tabel wordt de motivatiestructuur voor drie onderscheiden groepen van bedrijfsjuristen die (nog) niet zijn toegetreden weergegeven.

<sup>24</sup> Twee juristen geven aan dat het overleg op initiatief van de werkgever heeft plaatsgevonden en in vier gevallen vertoonden beide partijen evenveel initiatief.

**Tabel 3.2: Motieven voor jurist – gemiddeld belang op schaal van 1-5**

	Overwegingen	Gem. belang		
		I	II	III
1	Op gelijke voet behandeld willen worden	3	3,02	3,5
2	Mogelijkheid om te procederen benutten	4,6	3,8	4,5
3	Besparen op advocatenkosten	3,67	3,39	4,13
4	Volwaardiger gesprekspartner willen zijn	3	2,59	3,00
5	Onvrede over dienstverlening vrijgevestigde advocatuur	2,6	2,48	3,25
6	Meer aanzien in de eigen organisatie/instelling	2,67	2,38	2,25
7	Mogelijkheid van zelfstandig advocaat worden openhouden	3,2	3,7	3,13
8	Mijn eigen ontplooiing	3,8	3,89	3,50
9	Bredere inzetbaarheid binnen de organisatie	4,6	3,44	3,25
	<i>Gesommeerd gemiddeld belang</i>	<i>31,1</i>	<i>28,7</i>	<i>30,5</i>

Groep I (n= 6): juristen, die inmiddels een toetredingsprocedure hebben opgestart

Groep II (n= 61): juristen waar toetreding niet langer voorwerp van overleg is

Groep III (n= 10): juristen waar overleg over toetreding nog gaande is

Zoals tabel 3.2 laat zien, hangt de beslissing om al dan niet toe te treden enigszins samen met het belang dat aan bepaalde overwegingen wordt gehecht. Bij de juristen die inmiddels een toetredingsprocedure hebben opgestart scoorden ‘de mogelijkheid om te procederen benutten’ (motief 2) en ‘een bredere inzetbaarheid binnen de organisatie’ (motief 9) het hoogst: beide krijgen een gemiddelde score van 4,6 (na toetreding dalen deze scores tot 3,78 en 3,50 – zie tabel 2.2, herhaald in tabel 3.2.1 hierna). Juristen voor wie toetreding niet meer aan de orde is, hechtten aan deze argumenten minder belang (3,8; 3,44). De juristen bij wie het overleg over toetreding nog gaande is, nemen een tussenpositie in: bij hen scoort de bredere inzetbaarheid 3,25 maar de mogelijkheid tot procederen 4,5. Opvallend bij deze groep juristen is verder de hoge waardering voor het ‘besparen op advocatenkosten’: 4,13 (motief 3). We stuiten hier kennelijk op de argumenten waarmee de bedrijfsjurist in de lopende discussie zijn werkgever probeert te overtuigen. Na toetreding zakt motief 2 immers tot een gemiddelde waarde van 3,78 en motief 3 tot 2,93 – zie hierna in tabel 3.2.1.

De samenhang tussen de sterkte van persoonlijke motieven en al dan niet toetreden, wordt ook zichtbaar wanneer de negen afzonderlijke motieven gesommeerd worden tot één totaalscore. Een hoog gesommeerd gemiddeld belang betekent dus een sterke motivatie voor het zijn van advocaat in loondienst. De juristen die inmiddels een toetredingsprocedure zijn opgestart, realiseren een totaalscore van 31,1. Juristen bij wie toetreding geen voorwerp van overleg meer vormt, komen op een totaalscore van 28,7. Juristen bij wie het overleg nog gaande is, hebben een totaalscore van 30,5. En – zo leert een somming van de relevante kolom in tabel 2.2, hernomen in tabel 3.2.1 – toetredende bedrijfsjuristen realiseren een totaalscore van 29,9.

### 3.2.1 Een eerste vergelijking tussen toetreders en niet-toetreders

In tabel 3.2.1 vergelijken we het belang dat aan de verschillende argumenten worden gehecht door de 61 bedrijfsjuristen voor wie toetreding niet meer aan de orde (groep B) is en de eveneens – toeval! – 61 bedrijfsjuristen die inmiddels zijn toegetreden (groep A):

**Tabel 3.2.1: Vergelijking toetreders en niet-toetreders**

	Overwegingen	A	B
1	Op gelijke voet behandeld willen worden	3,51	3,02
2	Mogelijkheid om te procederen benutten	3,78	3,80
3	Besparen op advocatenkosten	2,93	3,39
4	Volwaardiger gesprekspartner willen zijn	3,71	2,59
5	Onvrede over dienstverlening vrijevestigde advocatuur	2,16	2,48
6	Meer aanzien in de eigen organisatie/instelling	2,93	2,38
7	Mogelijkheid van zelfstandig advocaat worden openhouden	3,47	3,70
8	Mijn eigen ontplooiing	3,92	3,89
9	Bredere inzetbaarheid binnen de organisatie	3,50	3,44
	<i>Gesommeerd gemiddeld belang</i>	29,9	28,7

Geconcludeerd kan worden dat de statusargumenten (motief 1, 4, 6) bij de toegetreden bedrijfsjuristen relatief zwaar wegen, zoals ook *a contrario* kan worden afgeleid uit het geringere belang dat wordt gehecht aan motief 7: als de mogelijkheid om zelfstandig advocaat te worden binnen handbereik komt, neemt het belang daarvan af. Bovendien identificeert de advocaat in loondienst zich minder met mogelijke werkgeversmotieven 3 (besparen op advocatenkosten) en 5 (onvrede over dienstverlening vrijevestigde advocatuur).

### 3.3 Door werkgever gebezigde argumenten

Terug naar het vervolgonderzoek, en wel naar de argumenten die volgens de bedrijfsjuristen door de werkgever zijn genoemd in het overleg over toetreding. Om duidelijk te maken dat de aard van het gesprek varieert met de manier waarop men het gesprek is ingegaan worden in de volgende tabel drie varianten onderscheiden. Hoe hoger het gesommeerd gemiddeld belang des te krachtiger zijn de werkgeversargumenten voor toetreding – in deze fase van het betoog nog zonder rekening te houden met eventuele tegenwerpingen.

**Tabel 3.3: Het belang van de door werkgever gebezigde argumenten**

	Argumenten	I	II	III
1	Mogelijkheid om te procederen benutten	3,6	3,54	4
2	Besparen op advocatenkosten	3,6	3,79	4,5
3	Onvrede dienstverlening vrijevestigde advocatuur	3,5	2,89	2,5
4	Uw ontplooiingsmogelijkheden	4,5	3,44	3,5
5	Bredere inzetbaarheid binnen de organisatie/instelling	3,8	3,18	3,5
	<i>Gesommeerd gemiddeld belang</i>	19	16,8	18
	Aantal respondenten <sup>25</sup>	5	28	2

Groep I: alleen overleg met werkgever

Groep II: zowel overleg met collega's als met werkgever

Groep III: overleg op initiatief van werkgever

<sup>25</sup> Het aantal respondenten in de groepen I en III is te klein voor conclusies, maar de uitkomsten ondersteunen het commentaar.

Het overleg over toetreding heeft bij groep I het karakter van een *human resources* – gesprek: de bedrijfsjurist die toetreding overweegt, vraagt zonder daar met collega's over te spreken een gesprek aan met zijn werkgever. Opvallend is het belang dat de werkgever dan hecht aan het welbevinden van de jurist: diens ontplooiingsmogelijkheden en zijn bredere inzetbaarheid blijken het belangrijkste. Met een totaalscore van 19 staat in zo'n gesprek de werkgever ogenschijnlijk het meest positief tegenover toetreding: een werknemer die zichzelf wil ontplooien zou voor de organisatie waardevoller moeten worden. Als er zowel met collega's als met de werkgever overleg wordt gevoerd, zijn organisatiemotieven het belangrijkste: kunnen procederen en besparen op advocatenkosten scoren dan het hoogst. Deze twee argumenten noemden ook die twee werkgevers die zelf het overleg met de jurist initieerden. Merk op dat groep I en III spiegelbeeldig zijn in de waarden die worden toegekend aan de ontplooiingsmogelijkheden van de werknemer en de mogelijkheid om op advocatenkosten te besparen.

### 3.4 Belemmeringen om toe te treden

71 Bedrijfsjuristen hebben overwogen tot de advocatuur toe te treden. Bij tien van hen is het overleg daarover nog gaande, voor 61 juristen is toetreding niet meer aan de orde. In tabel 3.4a is aangegeven welke belemmeringen voor juristen doorslaggevend waren om van toetreding af te zien, en wel voor vijf verschillende groepen:

groep I:	juristen die noch met collega's, noch met de werkgever hebben overlegd
groep II:	juristen die alleen met collega's maar niet met de werkgever hebben overlegd
groep III:	juristen die alleen met de werkgever, maar niet met collega's hebben overlegd
groep IV:	juristen die zowel met collega's als met de werkgever hebben overlegd
groep V:	juristen bij wie overleg nog gaande is

In de tweede tabel, tabel 3.4b, wordt aangegeven welke belemmeringen – in de perceptie van de jurist – voor de werkgever van belang zijn geweest om toetreding te ontraden. Met betrekking tot werkgevers laat het geheel zich splitsen in drieën:

groep x:	alleen overleg tussen jurist en de werkgever
groep y:	zowel overleg met collega's als met de werkgever
groep z:	overleg nog gaande

Door ook hier de zwaarte van de belemmeringen te sommeren en vervolgens de groepen III en IV uit tabel 3.4a te vergelijken met de groepen x en y uit tabel 3.4b kan worden nagegaan wie van de twee gesprekspartners een groter aandeel heeft gehad in de beslissing om van toetreding af te zien: de jurist of de werkgever.

**Tabel 3.4a: Belemmeringen voor juristen**

Argumenten	I	II	III	IV	V
1 De eisen van de Raad van Toezicht aan de praktijkvoering	2,61	2,75	2,67	3,58	4
2 Tegenwerking vanuit de eigen organisatie	2,12	1,58	1,83	2,53	1,86
3 Tegenwerking van buiten de organisatie	2,00	1,50	2,00	2,33	4,20
4 Het waarborgen van de gedragsregels, zoals onafhankelijkheid	2,94	2,33	2,33	2,39	1,86
5 De in de beroepsopleiding te investeren kosten/tijd	3,22	2,92	2,67	3,17	3,29
6 De dreiging die van een advocaat uit kan gaan	2,11	1,75	1,67	2,33	1,71
7 Een ongewenste verbreding van het takenpakket	2,18	1,50	1,83	2,88	1,29
8 Het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt	2,67	2,25	2,17	2,31	2,29
9 Twijfel aan de toegevoegde waarde	2,56	3,58	3,00	3,24	2,71
10 De mogelijkheden om van werkgever te veranderen nemen toe	2,39	2,00	2,50	2,38	1,57
11 Het vinden van een buitenpatroon	2,83	2,92	3,17	2,88	3,86
12 Het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon	2,56	2,83	2,67	3,12	4,00
Aantal respondenten per groep	18	12	6	19	10
<i>Gesommeerd gemiddelde van belemmeringen</i>	<i>30,2</i>	<i>27,9</i>	<i>28,5</i>	<i>33,1</i>	<i>32,6</i>

De bezwaren die worden aangevoerd door juristen die geen overleg hebben gevoerd (groep I in tabel 3.4a), vormen een enigszins kleurloos geheel, in die zin dat er niet of nauwelijks van uitschieters sprake is. Wel is duidelijk dat de in de beroepsopleiding te investeren kosten/tijd de voornaamste belemmering vormt: een gemiddelde score van 3,22 verhult een gemiddelde score van 3,4 voor juristen zonder stageverklaring (tegenover slechts 1,6 voor juristen met stageverklaring).<sup>26</sup> Verder wekken de cijfers de indruk dat de belangstelling voor toetreding, nadat men op eigen houtje tot de conclusie niet toetreden was gekomen, vanzelf is verflauwd. Hetzelfde geldt voor juristen die alleen met collega's hebben overlegd (groep II). Ook hier is slechts sprake van 'zwakke' scores, echter met één uitzondering. Twijfel aan de toegevoegde waarde scoort voor deze juristen verrassend hoog, namelijk: 3,58.

<sup>26</sup> In de volgende paragraaf zal een uitsplitsing gemaakt worden tussen bedrijfsjuristen met en zonder stageverklaring.

**Tabel 3.4b: Belemmeringen voor werkgever**

		<b>x</b>	<b>y</b>	<b>z</b>
1	De eisen van de Raad van Toezicht aan de praktijkvoering	3,4	3,82	3,71
2	Tegenwerking vanuit de eigen organisatie	2,2	2,30	2,14
3	Tegenwerking van buiten de organisatie, namelijk	3,0	2,50	3,40
4	Het waarborgen van de gedragsregels, zoals onafhankelijkheid	3,2	3,13	1,86
5	De in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd	4,2	3,47	3,57
6	De dreiging die van een advocaat uit kan gaan	2,8	2,68	2,43
7	Een ongewenste verbreding van het takenpakket	3,4	3,07	1,86
8	Het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt	3,8	2,67	2,17
9	Twijfel aan de toegevoegde waarde	3,17	3,94	2,86
10	De mogelijkheden om van werkgever te veranderen nemen toe	3,00	2,93	1,86
11	Het vinden van een buitenpatroon	3,80	2,86	3,29
12	Het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon	3,40	3,00	3,43
	Aantal respondenten per groep	5	17	7
	<i>Gesommeerd gemiddelde van belemmeringen</i>	<i>39,37</i>	<i>36,37</i>	<i>32,58</i>

Het samenvoegen van beide tabellen resulteert met betrekking tot de relevante totaalscores in het volgende schema:

<b>Afzien van toetreding:</b>	<b>Totaalscore jurist</b>	<b>Totaalscore werkgever</b>
Na overleg met werkgever	28,51	39,37
Na overleg met werkgever en collega's	33,14	36,37

Bovenstaande cijfers spreken duidelijke taal: de bezwaren van de werkgever overtreffen die van de jurist, in situaties waarbij alleen tussen jurist en werkgever overleg is geweest zelfs in vergaande mate. Tabel 3.4c laat zien hoe de gesommeerde bezwaren van jurist en werkgever zijn opgebouwd en waarom ze uiteenlopen. De werkgever blijkt met name te struikelen over vijf zaken: de eisen van de Raad van Toezicht aan de praktijkvoering, de in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd, een ongewenste verbreding van het takenpakket, het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt en het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon. De tabel laat zien dat deze vijf belemmeringen voor de jurist nog wel te overkomen zijn (met gemiddelde scores onder de 3)<sup>27</sup>, maar voor de werkgever allerminst!

<sup>27</sup> De argumenten 3 (verbreding van het takenpakket) en 4 (onafhankelijke en beschermd interne positie) spreken de jurist juist wel aan.

**Tabel 3.4c: Samenstelling ‘gesommeerde’ bezwaren van juristen en werkgevers**

Argumenten	A	B	C	D
1 De eisen van de Raad van Toezicht aan de praktijkvoering	2,67	3,4	3,58	3,82
2 De in de beroepsopleiding te investeren kosten/tijd	2,67	4,2	3,17	3,47
3 Een ongewenste verbreding van het takenpakket	1,83	3,4	2,88	3,07
4 Het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt	2,17	3,8	2,31	2,67
5 Het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon	2,67	3,40	3,12	3,00
Aantal respondenten per categorie	6	5	19	17
<i>Gesommeerd gewicht per categorie</i>	28,5	39,37	33,1	36,37

Categorie A: bezwaren jurist, na overleg met werkgever

Categorie B: bezwaren werkgever, na overleg jurist

Categorie C: bezwaren jurist, na overleg met collega's en werkgever

Categorie D: bezwaren werkgever, na overleg met collega's en werkgever

### 3.4.1 Wel of geen stageverklaring

#### a) Juristenperspectief

Zoals eerder opgemerkt zien juristen zonder stageverklaring relatief vaker af van overleg met de werkgever dan juristen met stageverklaring. Juristen zonder stageverklaring, voor wie toetreding inmiddels niet meer aan de orde is, ervaren de in de beroepsopleiding te investeren kosten/tijd als de voornaamste belemmering (gemiddelde score is 3,4). Juristen, die hoewel ze over een stageverklaring beschikken, toch niet met hun werkgever over herintreden hebben gesproken, twijfelen vooral aan de toegevoegde waarde (gemiddelde score: 4).

Juristen zonder stageverklaring die toch met de werkgever hebben overlegd, hebben de in de beroepsopleiding te investeren kosten/tijd nauwelijks méér als een belemmering ervaren dan de juristen met stageverklaring die met de werkgever hebben overlegd: 3,1 versus 2,67 zijn hier de gemiddelde scores. In de beslissing van juristen zonder stageverklaring, die in overleg met de werkgever uiteindelijk van toetreden hebben afgezien, lijkt het niet beschikken over een stageverklaring dus geen bijster grote rol te spelen. Onder het gras zitten echter twee addertjes: de belemmeringen ‘het vinden van een buitenpatroon’ en ‘het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon’ zijn voor juristen zonder stageverklaring (in de categorie ‘overleg met werkgever’) vanzelfsprekend veel belangrijker dan voor juristen met stageverklaring (3,15 vs. 1 en 3,2 vs. 1). Juristen zonder stageverklaring, die na overleg met de werkgever van toetreding hebben afgezien, komen dan ook op een gesommeerd gemiddelde van belemmeringen van 32,19 tegenover 28,75 voor juristen, die met stageverklaring na overleg van toetreding hebben afgezien.

#### b) Werkgeversperspectief

Ook werkgevers blijken aanzienlijk meer belemmeringen te percipiëren indien hun juristen niet beschikken over een stageverklaring dan wanneer dit wel het geval is: 38,03 en 30,53 zijn de scores voor het gesommeerde gemiddelde van belemmeringen.

De hoge score van 38,03 komt mede tot stand door de belemmeringen die de werkgevers van juristen zonder stageverklaring hechten aan de in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd (3,83 vs. 2,75) en het vinden (3,35 vs. 1) en geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon (3,35 vs. 1). Indien de jurist wel al over een stageverklaring beschikt, zijn de voornaamste bezwaren van de werkgever gelegen in twijfel aan de toegevoegde waarde (4,2) en het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt (3,5).

### 3.5 Conclusies over niet toetredende bedrijfsjuristen

- 55,5% (96) Van de 173 respondenten heeft nooit belangstelling gehad om tot de advocatuur toe te treden. 11,6% (20) Heeft wel belangstelling gehad, maar nooit concrete vervolgactie ondernomen. De in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd spelen hierbij een belangrijke rol.
- 6,9% (12) Heeft belangstelling gehad en daar ook met collega's over gesproken. Vanwege twijfel aan de toegevoegde waarde hebben zij over een eventuele toetreding echter nooit overleg gevoerd met de werkgever.
- 22,5% (39) Heeft belangstelling gehad en dat ook aan de werkgever kenbaar gemaakt. Daarbij heeft de werkgever – volgens de juristen – ook aangegeven bepaalde voordelen van toetreding te zien. De werkgever noemt persoonsgebonden voordelen: ontplooiingsmogelijkheden en bredere inzetbaarheid. Overleg tussen juristen (of andere collega's) onderling én tussen jurist en werkgever resulteert van de zijde van de werkgever in het noemen van organisatiemotieven: kunnen procederen en besparen op advocatenkosten.
- Slechts bij 3,5% (6) was de belangstelling om toe te treden op het moment waarop de enquête werd ingevuld al dermate concreet dat reeds een toetredingsprocedure was gestart.

- Vijf consequenties van toetreding werden door de werkgevers van de 39 juristen die niet zijn togetreden uiteindelijk toch als te belemmerend ervaren: de eisen van de Raad van Toezicht aan de praktijkvoering, de in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd, een ongewenste verbreding van het takenpakket, het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt en het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon. Indien de jurist al over een stageverklaring beschikt, wordt de toegevoegde waarde met nog meer kracht betwijfeld (van 3,61 naar 4,2).<sup>28</sup>

- Van deze 39 juristen geeft een kwart (10) aan ooit overwogen te hebben de organisatie waar ze tot dusver werkzaam zijn, te verlaten voor een organisatie waar de mogelijkheden om tot de advocatuur toe te treden hoger worden aangeslagen.

---

<sup>28</sup> Deze hoge score op 'twijfel aan de toegevoegde waarde' is vanuit het perspectief van de niet-geïnteresseerde werkgever begrijpelijk: aangezien deze de in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd en het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon tegenover juristen die al beschikken over een stageverklaring niet meer kan aanvoeren als tegenargumenten, is de 'twijfel aan de toegevoegde waarde' het enige tegenargument dat hem rest.



### 3.6 Een tweede vergelijking tussen toetreders en niet-toetreders

Tegenover 61 bedrijfsjuristen uit het eerste onderzoek die wel tot de advocatuur zijn toegetreden staan 39 bedrijfsjuristen uit het vervolgonderzoek die niet tot de advocatuur zijn toegetreden. Deze twee groepen bedrijfsjuristen hebben met elkaar gemeen dat beide belangstelling hadden om tot de advocatuur toe te treden én dat beide deze belangstelling ook aan de werkgever kenbaar hebben gemaakt. Het kardinale verschil tussen beide groepen is echter dat, waar de werkgevers van de bedrijfsjuristen uit het eerste onderzoek bereid waren een aantal consequenties van toetreding voor lief te nemen, de werkgevers van de bedrijfsjuristen uit het tweede onderzoek deze consequenties uiteindelijk toch als te belemmerend hebben ervaren. Aangezien het om dezelfde belemmeringen gaat, kan dit alleen worden toegeschreven aan een verschil van inschatting. Een in dit verband relevante vraag is of de beslissing van de werkgever om bepaalde consequenties van toetreding uiteindelijk te accepteren een toevallige aangelegenheid is, of dat deze beslissing samenhangt met een aantal omgevingskenmerken. Daartoe wordt in onderstaande tabel de groepssamenstelling van zowel toetreders als niet-toetreders achtereenvolgens vergeleken op: de gemiddelde grootte (in aantallen werknemers) van het bedrijf waar ze werkzaam zijn; de gemiddelde leeftijd; het gemiddeld aantal ervaringsjaren als jurist; de gemiddelde waardering van de juridische dienst en het percentage onder hen dat reeds in het bezit was van een stageverklaring.

**Tabel 3.6.1a: Toetreders en niet-toetreders vergeleken - I Algemeen**

	<u>Toetreders</u>	<u>Niet-toetreders</u>
Gemiddelde grootte <sup>29</sup>	34.272	8.346
Gemiddelde leeftijd	39	41
Gemiddeld aantal ervaringsjaren	12	13
Gemiddelde waardering juridische dienst	5	4,7
Stageverklaring	55,7%	20,5%

Zoals bovenstaande tabel laat zien, lijken leeftijd en aantal ervaringsjaren geen grote rol te spelen in de mate waarin de werkgever bereid is de consequenties van toetreding te accepteren. Hetzelfde geldt voor de gemiddelde waardering voor de juridische dienst binnen het bedrijf. Factoren die daarentegen wel van belang lijken te zijn, zijn de gemiddelde grootte van het bedrijf en het reeds in bezit hebben van een stageverklaring.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> In beide gevallen is er overigens sprake van een aanzienlijke spreiding (van resp. 72.228 en 19.783), hetgeen aangeeft dat de groottes van de afzonderlijke bedrijven zeer ruim om het gemiddelde gespreid liggen.

<sup>30</sup> Hiermee is overigens niet gezegd dat juristen die geïnteresseerd zijn om tot de advocatuur toe te treden en over een stageverklaring beschikken er ook per definitie in slagen hun werkgever mee te krijgen. Par. 3.4.1 heeft immers uitgewezen dat een aantal geïnteresseerde juristen mét stageverklaring geconfronteerd werd met twijfel aan de toegevoegde waarde van de zijde van de werkgever.

Juristen met een werkgever die de consequenties van toetreding accepteerde, werken gemiddeld genomen op een bedrijf met ruim 34.000 werknemers, juristen met een werkgever die deze consequenties niet accepteerde, op een bedrijf met gemiddeld ruim 8.000 werknemers. Voorts was van de juristen die erin slaagden de steun van hun werkgever te verwerven 55,7% in het bezit van een stageverklaring tegenover 20,5% van de juristen die daar niet in slaagden.

In de volgende twee tabellen wordt de samenstelling van beide groepen nogmaals vergeleken, in een eerste tabel naar de wijze waarop de juridische dienst zich binnen de organisatie profileert, in een tweede tabel naar branche.

**Tabel 3.6.1b: Toetreders en niet-toetreders vergeleken – II Profilering**

Strategieën juridische dienst	T	niet-T
Voortdurende investering in kwaliteit juridische afdeling	90,1	82,3
Inventariseren van mogelijkheden juridische afdeling uit te breiden	49,2	33,6
Optimaliseren van betrokkenheid juridische dienst bij strategische beslissingen van de organisatie/instelling	80,3	74,4
Onder de aandacht brengen van de aanwezigheid van de juridische dienst bij andere onderdelen van de organisatie/instelling	54	41,2
Inventariseren van mogelijkheden tot routiniseren/standaardiseren van juridisch werk	45,9	61,5

Zoals de tabel aangeeft scoren de juridische afdelingen, waar juristen erin geslaagd zijn toe te treden, hoger op de eerste vier aspecten (die wijzen op waardering, betrokkenheid en integratie van de juridische dienst in de onderneming) dan de juridische afdelingen waar juristen niet hebben kunnen toetreden. Op het laatste aspect, t.w. aandacht voor routiniseren en standaardiseren, scoren de juridische afdelingen waar de niet-toetreders werkzaam zijn juist hoger. Dit kan er op wijzen dat de bedrijven waar deze juristen werkzaam zijn er naar streven om door standaardisatie de omvang van de juridische dienst zoveel mogelijk te minimaliseren. Van belangstelling om de juristen van deze afdelingen advocaat te maken, zal in dat geval zeker geen sprake zijn.

**Tabel 3.6.1c: Toetreders en niet-toetreders vergeleken - III Branche**

Branche	T	niet-T
Zakelijke en financiële dienstverlening	19,6	24,3
Bouwbranche	8,2	10,8
Chemie	16,4	2,7
Electronica	9,9	2,7
Facilitaire dienstverlening	1,6	16,2
ICT-branche	8,2	16,2
Verzekeringen	9,8	
Energiebranche		8,1

Zoals de tabel laat zien, tekent zich zowel bij de toetreders als bij de niet-toetreders een lichte concentratie af rondom de branches van de zakelijke en financiële

dienstverlening en de bouwbranche. Het werkzaam zijn in deze branches heeft dus noch een bevorderende, noch een belemmerende werking op de het aantal toetreders. Toetreders bevinden zich verder relatief veel in de branches van de chemie, electronica en verzekeringen. De niet-toetreders zijn in deze branches veel minder of niet aanwezig. Het werkzaam zijn in deze branches maakt de kans op toetreding dus groter. Van een belemmerende werking lijkt vooral sprake te zijn in de branches van de facilitaire dienstverlening, ICT en energie. Rond deze branches tekent zich namelijk een zekere concentratie af bij niet-toetreders, maar niet bij toetreders.

## 4. DE PRAKTIJKVERORDENING EN DE BUREAUS RECHTSHULP, CNV, FNV EN RECHTSBIJSTANDVERZEKERAARS

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van telefonische interviews met leidinggevend van de Bureaus voor Rechtshulp (par. 1), de vakcentrales CNV en FNV (par. 2) en rechtsbijstandverzekeraars (par. 3). Zoals gezegd betreft het organisaties die zich bezig houden met rechtshulpverlening aan derden: doelgroepen, leden en verzekerden.

### 4.1 Bureaus voor Rechtshulp

De praktijkuitoefening in dienstbetrekking bij een stichting rechtsbijstand is bovendien slechts toegestaan wanneer zij geschiedt ter uitvoering van de Wet op de rechtsbijstand en zolang de advocaat zich beperkt tot de behandeling van zaken waarvan naar hun aard aannemelijk is dat de wederpartij zich niet voor rechtsbijstand tot een zodanige werkgever behoeft te wenden.

Art. 3 lid 6 Praktijkverordening

#### 4.1.1 Achtergrond

Ongeveer 70 bureaujuristen zijn tot de balie toegetreden, op sommige bureaus is de helft of meer van het aantal juristen advocaat. Dit is de uitkomst van een jarenlang streven waar de voorloper van de Vereniging Rechtshulporganisaties Nederland (VRN) al in 1995 voor pleitte. Voorzien werd een transformatie van bureaus voor rechtshulp in advocatenkantoren ‘met toegankelijke spreekuren, waar het zwaartepunt blijft liggen bij juridische advisering en bemiddeling, maar waar men een procedure niet uit de weg gaat.’ Ook de *Gezamenlijke Visie en Missie*, waar de algemene ledenvergadering van de VRN medio 2001 mee instemde, zag ruimte voor een betalende praktijk in het verlengde van de publieksfunctie.

Een in 2001 door de staatssecretaris van Justitie ingestelde commissie<sup>31</sup> laat in het begin van dit jaar echter een krachtig tegengeluid horen, waar de staatssecretaris zich in een brief aan de Tweede Kamer van 10 april 2002 bij aansluit:

‘De commissie adviseert in de kern het aanbrengen van een zuiver onderscheid tussen publieke en private taken, waarbij de publieke taken door een publieke organisatie (bureaus rechtshulp nieuwe stijl) en de overige taken privaats (advocatuur op basis van toevoegingen) worden uitgevoerd. Aan het loket dient een beperkte spreekuurvoorziening gekoppeld te zijn. Het huidige takenpakket van de bureaus rechtshulp, zoals neergelegd in de Wrb, wordt tot die loketfunctie en dat spreekuur beperkt.’

In deze fase hebben we telefonisch informatie gekregen van negen bureaudirecteuren.<sup>32</sup> Onderwerpen van gesprek waren de positionering na Ouwerkerk en het vóórkomen van knelpunten en belemmeringen rondom de nieuwe praktijkverordening.

<sup>31</sup> Deze commissie werd ingesteld om te adviseren over de toekomstige inrichting van het stelsel van de gesubsidieerde rechtsbijstand en naar de voorzitter de commissie Ouwerkerk genoemd.

<sup>32</sup> In de huidige organisatiestructuur is sprake van 17 hoofdvestigingen, die worden aangestuurd door 15 bureaudirecteuren. Rekening houdend met twee op handen zijnde fusies zijn er 11 mogelijke gesprekspartners. Twee directeuren bleken na herhaalde pogingen telefonisch onbereikbaar.

#### 4.1.2 Voordelen van toetreden

De geïnterviewde bureaudirecteuren benadrukken dat vóór Ouwerkerk als voordeel vooral werd beschouwd de mogelijkheid om organisatorisch onderdeel te gaan uitmaken van de NOVA. Aldus dacht men te voorkomen dat het publiek en de markt een tweedeling zouden maken tussen ‘echte’ advocaten en bureaujuristen. Men veronderstelt dat een advocaat een professionelere uitstraling heeft. Directeuren van bureaus waar al juristen zijn toegetreden wijzen er in dit verband op dat de adviezen van advocaat-juristen sneller door de cliënt worden opgevolgd en dat ook de wederpartij in de communicatie met advocaat-juristen sneller en adequater reageert. De mogelijkheid van toetreding zou ook het werken als bureaujurist aantrekkelijker kunnen maken.

#### 4.1.3. Knelpunten: kosten en buitenpatronaat

‘Het spreekt uiteraard voor zich dat de aan de inschrijving verbonden kosten voor rekening van de werkgever behoren te zijn’, aldus de Landelijke Organisatie Bureaus Rechtshulp in 1995. Maar in par. 2.3.1 is gebleken dat bureaujuristen nogal eens zelf geheel of gedeeltelijk voor de kosten moeten opdraaien. Tot eind 2001 gaven de financiers van de Bureaus, de Raden voor Rechtsbijstand, namelijk slechts een vergoeding af voor de toetreding van één jurist per vestiging per jaar. Inmiddels zijn de Raden echter zover dat voor een op de drie juristen toetreding wordt gefinancierd. Bureaujuristen die niet op de financiering van de Raden wilden wachten, maar op eigen kosten eerder wilden beginnen, zijn daar, aldus de directeuren, in de meeste gevallen wel in gesteund.

Verder brengt een aantal directeuren de problematiek van het buitenpatronaat ter sprake. Zo wijst de directeur van de vestiging Eindhoven erop dat de Raad van Toezicht in het arrondissement Den Bosch in het begin de regel hanteerde dat bureaujuristen die wilden toetreden pas voor een buitenpatronaat in aanmerking kwamen na minimaal één jaar solliciteren naar een plek als stagiair(e) op een advocatenkantoor. Later is deze regel gewijzigd en werd het buitenpatronaat slechts toegestaan voor bureaujuristen met een werkervaring van minimaal drie jaar. De procedure om deze regeling te herzien is nog gaande.

#### 4.1.4 De toekomst van de Bureaus en de praktijkverordening

De overgrote meerderheid van de bureaudirecteuren opteert voor een voortzetting van de bestaande situatie, waarbij de eerste en de tweede lijn gecombineerd zijn binnen de Bureaus. Twee argumenten worden hiervoor genoemd:

1) Een verwachte daling van de kwaliteit van de eerstelijnsrechtshulp wanneer de eerste- en tweede lijnsrechtshulp uit elkaar worden gehaald: ‘Ervaring in het vervolgtraject leidt tot een beter, op ervaring gebaseerd en door de cliënt sneller opgevolgd eerstelijnsadvies’.

2) Beduchtheid voor een nieuwe leemte in de rechtshulp. Volgens de bureaudirecteuren miskent de commissie-Ouwerkerk dat het steeds lastiger wordt om cliënten goed door te verwijzen naar gespecialiseerde sociale advocatuur, omdat deze in het eigen arrondissement niet of nauwelijks meer bestaat. Als voorbeelden worden het sociaal zekerheidsrecht en het consumentenrecht genoemd. Bureaus krijgen ook met enige regelmaat te maken met cliënten die te kampen hebben met psychische stoornissen en waar enige urgentie in de afhandeling van zaken geboden is. In de bestaande situatie blijft er ruimte voor bureaujuristen die advocaat in loondienst worden. Maar die staat op gespannen voet met het advies – Ouwerkerk.

Twee directeuren kunnen zich heel wel in het advies- Ouwkerk vinden en hebben er geen moeite mee om de tweedelijns rechtshulp over te laten aan de advocatuur. De reden hiervoor is tweeledig: allereerst is in de steden waar deze Bureaus gevestigd zijn de druk op de spreekuren, de eerste- lijnsrechtshulp, dermate hoog dat de dagtaken van de op deze vestigingen werkzame bureaujuristen goed met deze eerste- lijnsrechtshulp kunnen worden gevuld. Verder laten de directeuren van deze Bureaus weten dat er in het arrondissement waar zij werkzaam zijn een uitermate vitaal en effectief netwerk van sociale advocatuur aanwezig is, waarmee een prima taakverdeling bestaat. Hoewel er op beide bureaus een aantal advocaat-juristen werkzaam is, achten beide directeuren verdere toetreding niet erg realistisch. Eén van hen houdt het op maximaal 4 à 5 toetreders. De ander geeft aan dat op zijn vestiging inmiddels twee advocaat-juristen werkzaam zijn, die met name vanwege hun ervaring en deskundigheid zijn aangetrokken.

Een radicaal andere optie wordt voorgestaan door een combinatie van drie samenwerkende Bureaus. Men transformeert zich liever nog gisteren dan vandaag in een gewoon advocatenkantoor. 'Is deze transformatie eenmaal een feit dan zijn we vanzelf een gewoon advocatenkantoor', aldus de directeur. Vóór Ouwkerk zijn er op deze Bureaus geen juristen toegetreden, deels vanwege verstoorde relaties met de plaatselijke Raden van Toezicht en deels omdat ze de verordening beschouw(d)en als 'een onding'. Deze schrijft immers voor dat de bureaujuristen zich bij de uitoefening van hun praktijk dienen te committeren aan de wet op de rechtsbijstand. De betreffende bureaus hebben zich daar altijd tegen verzet en bleven ook de middengroepen bedienen. Van een eventuele achterstand ten opzichte van andere bureaus die vanaf het begin juristen lieten toetreden tot de advocatuur zal na de transformatie geen sprake meer zijn, aldus de woordvoerder. 'Wat die bureaus linksom bereikt hebben, bereiken wij dan rechtsom. Wij waren al marktgericht, maar hadden nog geen advocaten; andere bureaus hadden die al wel, maar dat waren en zijn subsidiewinkels.'

## 4.2 De vakcentrales CNV en FNV

De praktijkuitoefening in dienstbetrekking bij een werkgever met een ideële doelstelling (...) is bovendien slechts toegestaan wanneer zij geschiedt ten behoeve van die werkgever of diens leden als zodanig, in het laatste geval echter uitsluitend zolang de door de advocaat verleende rechtsbijstand zich beperkt tot

- a. De behartiging van de belangen van de leden welke kunnen worden geacht te vallen binnen het kader van die ideële doelstelling zonder dat zij strijdig kunnen zijn met de belangen van andere leden en
- b. De behandeling van zaken waarvan naar hun aard aannemelijk is dat de wederpartij zich niet voor rechtsbijstand tot die werkgever kan wenden.

Art. 3 lid 5 Praktijkverordening

### 4.2.1 Achtergrond

Zowel het CNV als de FNV bestaan uit meerdere vakbonden, die zijn aangesloten bij een overkoepelend orgaan, de vakcentrale. Voor het CNV geldt dat zowel de bij haar aangesloten afzonderlijke vakbonden als de vakcentrale beschikken over juristen. Daarbij behandelen de juristen van de afzonderlijke bonden in beginsel alle arbeidszaken en daarmee verband houdende zaken, terwijl de juridische afdeling van de centrale zich buigt over alle overige zaken die de leden haar aanleveren. Bij de FNV

is in dit opzicht sprake van een hybride situatie: tot voor kort waren alle afzonderlijke FNV-bonden gewoon hun juridisch werk uit te besteden aan de juridische afdeling (Rechtskundige Dienst) van de FNV-vakcentrale. Deze Rechtskundige Dienst handelde deze dan verder af, hetzij inhoudelijk of als intermediair. Een aantal FNV-bonden waaronder de Algemene Federatie Militair Personeel (AFMP) en FNV Kunsten Informatie en Media (KIEN) heeft haar juristen als het ware losgeweekt van de Rechtskundige Dienst. Voor deze juristen geldt grosso modo hetzelfde als voor de juristen van de CNV-vakbonden: zaken die voortvloeien uit het werk behandelen zij zoveel mogelijk zelf en overige zaken worden uitbesteed. De tot FNV-Bondgenoten gefuseerde vakbonden (o.a. de Industrie-, Hout-, Bouw, Voeding- en Vervoersbonden) persisteren echter bij de klassieke werkwijze: zij hebben hun juridische belangenbehartiging ondergebracht bij de gezamenlijke Ledenservice (de voormalige Rechtskundige Dienst). In tegenstelling tot de bij de CNV-vakcentrale werkzame juristen die zich voor het merendeel bezighouden met overige zaken dan die voortvloeien uit het werk voeren de juristen van de Ledenservice van FNV-Bondgenoten een gemengde praktijk. Zij behandelen zowel zaken die voortvloeien uit het werk als overige zaken.

Op een aantal bij het CNV of FNV aangesloten vakbonden (Hout- en Bouwbond CNV, FNV KIEN en AFMP) zijn inmiddels juristen als advocaat werkzaam. Van toetreding van juristen die op de vakcentrales werkzaam zijn, is vooralsnog echter geen sprake, noch bij het CNV, noch bij de FNV. Over het ontbreken van juristen van de CNV-vakcentrale op het tableau is gesproken met mr H. Groen, tot 1 januari 2001 coördinator van de afdeling Rechtshulp van de vakcentrale CNV en met mr C. Appels, regiomanager en momenteel tijdelijk waarnemend hoofd van deze afdeling. Namens de FNV verstrekte mr Th.M. Briggeman informatie.

#### 4.2.2. CNV

Het CNV heeft geprobeerd op twee van haar zeven locaties eigen juristen te laten toetreden tot de advocatuur, namelijk in Utrecht en Drachten. Een aantrekkelijker carrièreperspectief voor de eigen juristen in de platte CNV-organisatie en de mogelijkheid om procedures in eigen hand te houden, waren daarvoor belangrijke overwegingen.

Aan de aanvrager uit het arrondissement Utrecht berichtte de deken uit dit arrondissement advies te hebben ingewonnen bij de adviescommissie van de Algemene Raad van de NOVA. Dit advies (aan de aanvrager op 8 december 1998 per brief verzonden) was negatief en luidde als volgt:

‘De juristen van de Stichting Rechtshulp CNV verlenen rechtshulp aan leden van bij het CNV aangesloten vakbonden bij problemen die los staan van het werk. Het betreft een algemene praktijk met rechtsgebieden zoals consumentenrecht, huurrecht, sociaal zekerheidsrecht, verzekeringsrecht, letselschade, medisch recht, ruimtelijke ordening, bouwrecht en milieurecht. Problemen die wel met het werk hebben te maken, zoals ontslag, werknemersverzekeringen, pensioenen, worden niet door rechtshulp CNV behandeld. De adviescommissie ziet hierin een probleem. Het gaat hier evident niet om de gebruikelijke constructie, waarbij de rechtsbijstand zich richt op ideële werknemersbelangen. Het gaat juist om de rechtsbijstand die buiten het direct ideële kader ligt. De drie eerste uren zijn weliswaar gratis, maar daarnaast wordt een redelijk markt conform tarief van f 175 exclusief BTW berekend. Daarmee lijkt het ideële karakter al helemaal zoek te zijn. Omdat ik begrijp dat ook andere arrondissementen hebben te maken met afdelingen

van de Stichting Rechtshulp van het CNV zend ik een kopie van deze brief aan de overige Raden van Toezicht.'

De toetredingsprocedure in Utrecht is door het CNV in 1999 voorlopig stopgezet. Over de afwijzing van het verzoek van de op de vakcentrale in Drachten werkzame CNV-juriste (door de Raad van Toezicht in Leeuwarden) heeft het CNV beklag gedaan bij het Hof van Discipline. In haar uitspraak, d.d. 26 april 1999, nam het Hof de redenering van adviescommissie van de Algemene Raad van de Nederlandse Orde van Advocaten over:

'Het beklag stelt vervolgens aan de orde de vraag of het CNV kan worden aangemerkt als een organisatie met een ideële doelstelling als bedoeld in art. 3 lid 1 onder f, in verbinding met art. 6 van de Verordening. Bij de uitleg van de Verordening is de bij het ontwerp van de Algemene Raad behorende toelichting van belang. (...) Bij de beoordeling van de hiervoor bedoelde vraag is van belang dat in het kader van de Stichting Rechtshulp CNV rechtsbijstand wordt verleend aan de leden van de bij het CNV aangesloten vakbonden, doch dat door die vakbonden zelf aan hun leden rechtsbijstand wordt verleend op rechtsgebieden die vallen binnen het kader van de doelstelling van de vakbonden, als vakorganisaties van werknemers. Bij laatstbedoelde rechtshulpverlening zal in het algemeen voldaan zijn aan het vereiste van structurele parallelliteit als bedoeld in art. 6 van de Verordening. Bij de door het CNV via de Stichting Rechtshulp CNV en de door deze Stichting in stand gehouden Rechtskundige Dienst CNV aangeboden rechtsbijstand is dit echter naar het oordeel van het hof niet het geval, in aanmerking genomen dat deze activiteit slechts strekt tot de behartiging van de belangen van de leden (alsmede de bij hen inwonende gezinsleden of studerende kinderen) van de bij het CNV aangesloten vakbonden voor zover het daarbij gaat om rechtsgebieden die juist niet vallen binnen het kader van de doelstelling van de vakbonden en het daarmee parallel lopende gezamenlijke belang van de vakbondsleden, alsmede dat van de zeer ruime, in algemene termen omschreven, doelstelling van het CNV niet gezegd kan worden dat die naar haar aard parallel loopt aan bedoeld gezamenlijk belang. Hieruit volgt dat het CNV, gelet op de inhoud van de taak die aan de Rechtskundige Dienst CNV is opgedragen, niet kan worden aangemerkt als een organisatie met een ideële doelstelling als bedoeld in art. 3 lid 1 aanhef en onder f, in verbinding met art. 6 van de Verordening. Het voorafgaande leidt tot de slotsom dat, nu het hof zich kan verenigen met het oordeel van de raad dat er gegronde vrees bestaat dat klager, indien hij in dienst bij het CNV de praktijk uitoefent, in strijd zal handelen met de Verordening, het beklag ongegrond is.'

Volgens mr C. Appels is het CNV nog steeds geïnteresseerd de op de vakcentrales werkzame juristen te laten toetreden, indien zij ten behoeve van de leden werkzaam mogen zijn op alle rechtsgebieden. Men dringt dan ook aan op verruiming van de verordening in deze zin.

#### *4.2.3 FNV*

Zoals gezegd beijverde onder andere de FNV zich in de jaren negentig voor het verwerven van een zelfstandige procesbevoegdheid. Dit streven leidde tien jaar geleden mede tot het tot stand komen van het Advocatenkantoor Oudenoord. De FNV tekent aan dat 'de toenmalige lobby geschiedde in het kader van de toen nog bestaande Rechtskundige Dienst met het daarbij behorende dienstenpakket.' Volgens mr Th.M. Briggeman was en is de FNV content met de door de nieuwe praktijkverordening gerealiseerde mogelijkheid 'tot het inschrijven van onze juristen op het tableau.' Een in zijn ogen belangrijke ontwikkeling is echter de tot standkoming van de FNV Ledenservice in 1998, met een breder dienstenpakket dan de voormalige Rechtskundige Dienst. 'Om bestuurlijke-organisatorische redenen heeft de FNV ervoor gekozen - mede in het licht van de vele werkzaamheden die de totstandkoming van



Ledenservice met zich mee bracht - geen prioriteit te geven aan het doen inschrijven van haar juristen op het tableau', aldus Briggeman.<sup>33</sup>

### 4.3 Rechtsbijstandverzekeraars

De praktijkuitoefening in dienstbetrekking bij een verzekeraar die uitsluitend de branche rechtsbijstandsverzekering uitoefent of een juridisch zelfstandig schaderegelingskantoor is bovendien slechts toegestaan wanneer zij geschiedt ten behoeve van die werkgever of de bij die werkgever verzekerden, in het laatste geval echter uitsluitend zolang de verzekerden het recht is verleend van vrije keuze van advocaat telkens wanneer een advocaat wordt ingeschakeld, ongeacht of de gekozen advocaat binnen of buiten de organisatie van de werkgever werkzaam is.

Art. 3 lid 4 Praktijkverordening

#### 4.3.1 Achtergrond

Rechtsbijstandverzekeraars hebben zich, al voordat in 1997 de mogelijkheid om juristen in loondienst te laten toetreden tot de advocatuur werd geopend, sterk gemaakt voor het verwerven van procesbevoegdheid voor hun eigen juristen, samen met de vakbonden FNV, CNV, MHP en met vertegenwoordigers van de ANWB.<sup>34</sup> FNV en CNV waren van mening dat het procesmonopolie in zijn geheel diende te worden afgeschaft, rechtsbijstandverzekeraars maakten zich sterk voor uitbreiding van procesbevoegdheid voor gekwalificeerde juristen. Ook dezen zouden, naast advocaten, in staat moeten zijn cliënten in zaken met verplichte procesvertegenwoordiging bij te staan.

Op onze annonce in het VNO NCW-ledenbulletin van 12 april 2002 is gereageerd door vijf directieleden van vijf marktleiders uit deze branche: DAS, Interpolis, Achmea, ARAG en Univé. Deze vijf directieleden hebben in een telefonisch onderhoud toegelicht waarom zij tot dusver van het laten toetreden van hun eigen juristen hebben afgezien. Nadat het eerste enquêteonderzoek onder de advocaten in loondienst was afgerond, deed zich de opmerkelijke ontwikkeling voor dat acht juristen van het schaderegelingskantoor SRK in Zoetermeer als advocaat werden beëdigd. Mr. S.A. ten Have van SRK is gevraagd dit nader toe te lichten.

#### 4.3.2 De impasse en tussentijdse oplossingen

Vanwege een mogelijke non-paralleliteit van de belangen van de rechtsbijstandverzekeraars en die van de verzekerden acht de Orde het noodzakelijk dat rechtsbijstandverzekeraars hun verzekerden 'telkens wanneer een advocaat wordt ingeschakeld' een vrije advocaatkeuze toekennen. Deze redactie van lid 4 (het lid dat de vrije advocaatkeuze regelt) is in de ogen van de branche onnodig ruim, met name in relatie tot de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf, waarin het recht op vrije advocaatkeuze beperkt blijft tot zaken waarin 'een advocaat of een andere rechtens bevoegde deskundige wordt verzocht de belangen van de verzekerde in een gerechtelijke of administratieve procedure te verdedigen, te vertegenwoordigen of te

<sup>33</sup> Momenteel vindt binnen de FNV een grondige herbezinning plaats op de Ledenservice, waarbij kosten en winstgevendheid van deze service centraal staan (zie het interview 'Ledenservice cruciaal voor vakbond' met oud-directeur F. Koolen in *de Volkskrant* van 18 mei 2002). De ondernemingsraad buigt zich thans over een in 2001 door de (toenmalige) directie van FNV Ledenservice geuite intentie 'een aantal juristen werkzaam op de regionale kantoren op afzienbare termijn (lopende dit jaar) te doen inschrijven op het tableau.'

<sup>34</sup> Bij de ANWB is inmiddels een aantal juristen tot de advocatuur toetreden.

behartigen.<sup>35</sup> Rechtsbijstandverzekeraars achten het laten toetreden van eigen juristen onder de huidige verordening dan ook alleen mogelijk indien voorkomen kan worden dat de kosten, die ontstaan wanneer verzekerden het recht van vrije advocaatkeuze benutten, de pan uitrijzen.<sup>36</sup> Het treffen van aanvullende maatregelen is daartoe noodzakelijk. Maatregelen die genoemd zijn betreffen o.a. het verkleinen van de dekking (in de polis) indien de verzekerde opteert voor een externe advocaat en/of het verhogen van premies. Deze maatregelen zijn volgens verzekeraars niet in het belang van derden, omdat ze het product rechtsbijstandverzekering duurder en dus minder aantrekkelijk maken.

Wanneer de in hun ogen marktbelemmerende bepalingen niet in voldoende mate worden weggenomen, zijn rechtsbijstandverzekeraars voornemens de kwestie bij de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa) aanhangig te maken.<sup>37</sup>

#### *4.3.3 SRK: een experiment voor twee jaar*

Een tussentijdse oplossing (tussentijds omdat versoepeling van de praktijkverordening nog steeds wenselijk geacht wordt) is in de praktijk gebracht door het Schaderegelingkantoor SRK uit Zoetermeer. SRK omschrijft de beslissing juristen te laten toetreden als 'een experiment voor de duur van twee jaar'. De organisatie van SRK is onderverdeeld in drie geografische divisies met elk vijf rechtsgebieden. Eerst was het plan om één advocaat te hebben voor elk rechtsgebied per divisie, maar uit oogpunt van continuïteit is dit aantal verdubbeld. In totaal laat SRK 30 van de 250 juristen toetreden. Acht juristen zijn inmiddels beëdigd, de overigen volgen zo spoedig mogelijk. De eigen advocaten zullen vooral zaken behartigen, waarvan het vanaf het begin duidelijk is 'dat ze door een advocaat behandeld moeten worden.' De eerste ervaringen maken de beperkingen van de verordening al duidelijk. Zo zorgt het feit dat financiële transacties via een aparte derdegeleden stichting moeten verlopen voor 'onnodige' vertraging voor de cliënt.

Dat SRK als eerste is toegetreden houdt volgens zegsman Ten Have verband met een aantal factoren. Van alle rechtsbijstandverzekeraars en schaderegelingkantoren zou het aantal uitbestedingen dat de SRK jaarlijks doet relatief het laagst zijn, namelijk zo'n 5%. Wat verder een rol speelt, is dat SRK zelf geen verzekeraar is, maar juridisch werk voor verzekeraars doet. Het omslagpunt is volgens Ten Have geweest in 2001, toen een SRK- inventarisatie onder enkele ministeries en politieke partijen uitwees dat er maar weinig belangstelling was om de verordening opnieuw onder de loep te nemen.

---

<sup>35</sup> Omdat klanttevredenheid ook voor rechtsbijstandverzekeraars essentieel is, is volgens hen van uiteenlopende belangen geen sprake. Het opnemen van lid 4 in artikel 3 van de Verordening beschouwen rechtsbijstandverzekeraars dan ook als 'inmenging van de NOVA in de interne gang van zaken.' Eén van de geïnterviewden vindt dat rechtsbijstandverzekeraars thans slechter af zijn dan voor de nieuwe praktijkverordening ten opzichte van concurrerende aanbieders als de Bureaus Rechtshulp en vakbondsjuristen. Deze kunnen door procedures in zaken met een verplichte procesvertegenwoordiging zelf ter hand te nemen een aanzienlijke kostenbesparing realiseren, voor rechtsbijstandverzekeraars hangt het kunnen realiseren van een kostenbesparing af van de mate waarin verzekerden van het recht op vrije advocaatkeuze gebruik maken.

<sup>36</sup> Een van onze informanten heeft becijferd dat de kosten voor externe rechtshulp al kunnen exploderen indien slechts 5% van zijn verzekerden van dit recht gebruik maakt.

<sup>37</sup> De meeste rechtsbijstandverzekeraars hebben deze kwestie, zonder deze daadwerkelijk aanhangig te maken, al onder de aandacht van de NMa gebracht.

## 5. CONCLUSIE

In de vijf jaar dat de *Verordening op de praktijkbeoefening* in dienstbetrekking nu van kracht is zijn zo'n 300 juristen in loondienst advocaat geworden. Een minderheid van 28% is aan de verplichte stage en opleiding begonnen (nieuwe toetreders). Bijna 40% is herintreder: juristen in loondienst die zich opnieuw hebben laten inschrijven, maar al wel over een stageverklaring beschikten. Een derde is doorstromer: voorheen vrijgevestigde advocaten die hun inschrijving gehandhaafd hebben toen ze in loondienst traden. Om het beeld compleet te maken: sinds 1999 zijn er ook uitstromers: 58 advocaten in loondienst hebben hun inschrijving ongedaan gemaakt, 27 van hen zijn vrijgevestigd advocaat geworden.

Drie van de vier keer gaat het initiatief om tot de advocatuur toe te treden uit van de jurist. Als voornaamste argument noemt deze de eigen ontplooiing. De rol van de werkgever is beperkt: deze initieert slechts een toetreding in één van de tien gevallen. De onderzoeksresultaten bieden geen steun aan de veronderstelling dat de nieuwe praktijkverordening inspeelt op het motief van de werkgever tot kostenbesparing (waarmee de externe advocatuur indirect zou worden gedwongen tot een betere prijs/kwaliteit verhouding). Wel is de werkgever gevoelig voor het argument van de procesbevoegdheid, hoewel men niet ontevreden is over de dienstverlening van de externe advocatuur. De geringe inhoudelijke belangstelling bij de werkgever keert terug in de zin dat de werkgever bijna nooit voorwaarden stelt en ook geen verwachtingen heeft. De juristen zelf koesterden wel verwachtingen, maar de meest uitgesproken verwachting was toch dat er weinig tot niets zou veranderen.

Bedrijfsjuristen maken de helft van alle advocaten in loondienst uit. Dat slechts een minderheid van de leden van het NGB advocaat geworden is, heeft te maken met gebrek aan belangstelling. De werkgever twijfelt aan de toegevoegde waarde en de jurist ziet op tegen de kosten en de tijd van de beroepsopleiding. Dat laatste is overigens ten onrechte: of men nu wel of niet een stageverklaring heeft en of men nu wel of niet advocaat geworden is, de tijd die gemiddeld per week aan studie en opleiding wordt besteed, varieert nauwelijks en komt niet boven de 10% uit. De minderheid van bedrijfsjuristen die advocaat is geworden, verschilt van de meerderheid die daarvan heeft afgezien op de volgende punten. Bedrijfsjuristen/advocaat beschikken ruim twee keer vaker over een stageverklaring; ze werken gemiddeld genomen op een bedrijf dat vier keer groter is; het bedrijf waar ze werken heeft een juridische dienst die zich anders profileert.

Het is mogelijk gebleken om het verschil in uitkomst: wel of niet toetreden, te herleiden tot een verschillende afweging van voor- en nadelen. Toetreders hechten meer dan niet-toetreders aan statusargumenten, zoals op gelijke voet behandeld willen worden als de vrijgevestigde advocatuur, volwaardiger gesprekspartner willen zijn in de communicatie met externe advocaten en meer aanzien in de eigen organisatie. De werkgever van toetreders wil de jurist-werknemer ter wille zijn in diens wens om advocaat te worden en stapt gemakkelijk heen over eventuele bezwaren. De werkgever van niet-toetreders twijfelt aan de toegevoegde waarde van de advocaatstatus en hikt aan tegen de in de opleiding te investeren kosten en tijd. Indien de jurist al over een stageverklaring beschikt wordt de toegevoegde waarde met nog meer kracht betwijfeld.

Zes bedrijfsjuristen hebben hun inschrijving weer ongedaan gemaakt, omdat ze de toegevoegde waarde niet meer zagen.

Bedrijfsjuristen/advocaat maken niet noemenswaard gebruik van hun verworven procesbevoegdheid, waarmee ze wel hun werkgever – indien nodig – hebben overgehaald. Voor en na toetreding besteden ze meer dan de helft van hun tijd aan overig operationeel juridisch werk. Bovendien is het voornaamste criterium om juridisch werk uit te besteden de vakinhoudelijke specialisatie van de externe advocatuur en daar is door de toetreding geen verandering in gekomen. Hoewel het aantal uitbestedingen is verminderd, is het voornaamste effect van toetreding van bedrijfsjuristen gelegen in een sterkere positie ten opzichte van de externe advocatuur: zaken worden minder routinematig aangebracht bij een huisadvocaat en de nadruk op controle en beheersbaarheid van uitbestede zaken neemt toe.

Voor zover bedrijfsjuristen na hun toetreding nog te kampen hebben met knelpunten en belemmeringen zijn die vooral gelegen in het moeten voldoen aan artikel 3 van de boekhoudverordening. Dit artikel verplicht iedere advocaat er een stichting derdengelden op na te houden.

Net zoals bedrijfsjuristen verlenen ook overheidsjuristen rechtshulp aan de werkgever. Eind 2001 waren slechts 20 ambtenaren van gemeenten, departementen, provincies, gemeenten en zelfstandige bestuursorganen op het tableau ingeschreven. Wel hechten de negen respondenten in deze categorie nog meer dan de andere advocaten in loondienst aan de verworven procesbevoegdheid en maken ze er naar eigen zeggen ook veel gebruik van. Waar bedrijfsjuristen in voldoende mate met de regeling bekend zijn, maar er voor het merendeel geen gebruik van maken, lijkt voor de gemiddelde overheidsjurist het tegenovergestelde het geval te zijn.

De leden 4, 5 en 6 van art. 3 van de Praktijkverordening reguleren de rechtshulpverlening in loondienst aan derden. De ratio van een extra bepaling, aangepast aan de eigen aard van de werkgever, is - aldus de NOvA in navolging van het rapport van de Interdepartementale Werkgroep Domeinmonopolie Advocatuur - dat de belangen van de werkgever, de advocaat/werknemer en de cliënt in zo'n driehoeksverhouding niet per se parallel lopen.

Lid 4 formuleert het recht van vrije advocaatkeuze voor de cliënt van een rechtsbijstandverzekeraar, en wel op zo'n manier dat de branche tot voor kort geen realistische mogelijkheden zag haar juristen in te schrijven. Maar bij wijze van experiment heeft het schaderegelingskantoor SRK een aantal van zijn juristen in de gelegenheid gesteld om advocaat te worden, onder de geldende bepalingen van de verordening. Ten tijde van het enquêteonderzoek onder advocaten in loondienst stonden ze nog niet op het tableau.

Lid 5 beperkt de rechtsbijstand door advocaten in dienst van ideële organisaties tot het ideële belang. Dienovereenkomstig heeft het Hof van Discipline een weigering tot inschrijving van een CNV-jurist wiens praktijk algemeen zou zijn, bekrachtigd. Het aantal stichtingsjuristen onder de advocaten in loondienst is niet groot (37, ofwel 13%), maar de praktijkverordening heeft hier waarschijnlijk het meeste effect. Na de toetreding is het aantal uitbestedingen drastisch gedaald en drie van de vier redenen om

uit te besteden hebben in kracht ingeboet.<sup>38</sup> Gevraagd naar belemmeringen, niet van de zijde van de werkgever, scoren stichtingsjuristen het hoogst: bijna een kwart van hen klaagt over procedureperikelen bij de inschrijving op het tableau. Veel nieuwe toetreders van de kant van de vertegenwoordigde stichtingen zijn niet te verwachten, omdat met het huidige aantal stichtingsjuristen/advocaat in de behoefte is voorzien.

Lid 6 tenslotte beperkt de rechtsbijstand door advocaten in dienst van een Bureau voor Rechtshulp tot het bereik van de wet op de rechtsbijstand. Dat heeft een paar bureaus die er ook een betalende praktijk op na willen houden, ervan weerhouden om hun juristen advocaat te laten worden. De meerderheid van de bureaus hoopt de huidige situatie van een sociale praktijk met een tweede lijn in eigen huis te kunnen voortzetten. Hierbij passen bureaujuristen als advocaat. Op het tableau staan thans 70 bureaujuristen (30%) – de uitkomst van een beleidslijn in het verleden om zoveel mogelijk juristen op het tableau te krijgen. Door toetreding verandert er overigens niets: noch in de tijdsbesteding, noch in de uitbesteding (frequentie, belang van criteria, in- en externe strategie).

Drie conclusies tot slot:

- De Praktijkverordening is tot dusver vooral van belang gebleken voor individuele juristen die hechten aan de status van advocaat.
- Werkgevers hebben de verordening bepaald niet op grote schaal aangegrepen om de advocaatkosten voor hun eigen bedrijf te drukken.
- De aanvullende voorwaarden in de leden 4, 5 en 6 van art. 3 van de Praktijkverordening stuiten op weerstand bij de betreffende rechtshulpverleners en worden door hen als belemmering gezien.

---

<sup>38</sup> Het gaat om procestechniek en inhoudelijke specialisatie van externe advocaten en de administratief/secretariële ondersteuning door het advocatenkantoor. Wel is het eigen capaciteitstekort groter geworden en daarmee alsnog een argument om uit te besteden.

## SUMMARY

The Dutch Bar Association (*Nederlandse Orde van Advocaten, NOvA*) has powers to self regulate. In the context of a national programme of regulatory reform (*Marktwerking, Deregulering en Wetgevingskwaliteit, MDW*) the advocacy<sup>39</sup> was mentioned in a government paper as a potential candidate. The professional privileges of the advocacy are connected with the exclusive domain of court representation (audience rights at district court level – 5,000 €- and higher levels). A working group, which was commissioned to research the possibilities of furthering competition among suppliers of legal services, advised the NOvA to revise the by-law on advocacy under employment contract (*Verordening op de advocaat in dienstbetrekking, 1977*), ‘in order that employed jurists will have substantial opportunity to register as advocates’. This by-law made it ‘unfeasible in fact’, according to the working group, for employed jurists to become fully fledged advocates, because the by-law at the time asked for complete independence also vis à vis the employer. Modeled after the example in medical practice the device suggested was a contract between employer and employee, guaranteeing the professional autonomy and the unhampered conformity to the rules of conduct. A new by-law on the law practice by employed lawyers (*Verordening op de praktijkuitoefening in dienstbetrekking*) was enacted in 1997. Apart from the model contract on professional autonomy every employed lawyer and employer have to sign, employed lawyers who serve third parties instead of their employer have to meet another requirement, in order to make sure that client’s interests are not subordinated to employer’s considerations. The by-law distinguishes three categories: legal insurers are obliged to honor the right of the insured to a free choice of advocate, either the employed lawyer or an independent advocate; lawyers employed by foundations or associations are allowed to deliver legal services to the members, but only with respect to the goals of the foundation or association; and lawyers who are employed by the legal aid bureaus should restrict their service to clients who are eligible to legal aid.

The research reported here concerns an empirical assessment of the new by-law since 1997. The methods used were the following: a survey among all employed lawyers/advocates, a survey among corporate lawyers who are *not* members of the Bar, phone interviews with employers in the legal services business for third parties (trade unions, legal insurance companies and legal aid bureaus).

Contrary to the expectations (1200-1600 employed advocates) only 280 new entrants of this kind had been registered at the NOvA at the end of 2001. Half of them are corporate lawyers, legal aid bureaus employ 30%, 13% are working for foundations and associations, and 7% are government lawyers (at municipal, regional or national level). Only 28% of new entrants can be called freshmen to the Bar: they became members of the Bar thanks to the new by-law and started with their 3-year apprenticeship as an employed lawyer. 39% Renovated their professional license: they had been independent<sup>40</sup> advocates before, but their names had been stroked off the membership list as a consequence of their employee status. 33% Profited of the new by-law by continuing their Bar membership when they became employees. Between

---

<sup>39</sup> A note on terminology: a jurist is a law graduate, who qualifies as an applicant under the by-law because of the law degree; enrollment at the NOvA confers the professional privileges and entitles the jurist as an advocate. In this summary a legal practitioner with a law degree is called a lawyer.

<sup>40</sup> The by-law explicitly accepts law firms as employers.

1999 and 2001 58 new entrants had their registration repealed. 27 Of them became independent advocates. Six corporate lawyers, who still worked for the same employer, were asked why they undid their registration. Their unequivocal answer was that they doubted the use or added value of the advocate's status.

The survey among the new entrants (129 respondents, 46% respons) revealed the following. Three out of four times the lawyer took the initiative as against only one of ten times the employer. This finding has some important consequences. If it not cost-benefit considerations from employer's part, but personal considerations from employee's part that are decisive, the by-law's impact is less than optimal. The minor interest the employer has in the employee's plan to become an advocate is reflected in the absence of expectations or conditions from the employer's part. Personal considerations with high scores are personal development and the wish to be treated on an equal footing with the independent advocates. Although the audience rights are highly appreciated, especially by government lawyers and foundation lawyers, the actual use of these lag behind the potential possibilities. Before and after admission to the Bar the main criterion for contracting independent advocates remains their expertise. Advocates employed by foundations and associations are an exception: contracting law firms has diminished remarkably. The relationship with the external advocates has improved. In house counsel is better informed and feels more confident. This holds true for all kinds of employed advocates.

37% Of the new entrants encountered problems during the admission procedure. Red tape scored high in circles of foundation lawyers, legal aid lawyers were bothered by requirements regarding the litigation practice, and corporate lawyers sometimes felt treated unfairly. The local bar associations vary a lot in dealing with the admission requests of employed lawyers.

For a good understanding of the by-law's workings one cannot do without data about non-users. In theory one can think of the following reasons why employers and their lawyers abstain. If the lawyer's personal motivation explains to a large extent the outcome, one may contrariwise assume that a lack of personal interest among lawyers explains the small number of new entrants. Whereas the new entrants easily persuaded their employers who were only slightly interested, research among abstainers might reveal objections from the part of the employers. Last, but not least, the absence or underrepresentation of special kinds of employed lawyers might hint at institutional barriers, either implied in the provisions of the by-law or the results of a too strict application. This applied to certain third party employers, in particular legal insurance companies.

Corporate lawyers forming half of the new entrants one could surmise that institutional barriers were not very much of a problem in business. Corporate lawyers who hadn't applied were approached with another survey in order to find out the relative strength of the first two reasons. Phone interviews with employers in the legal services branch mapped the institutional barriers.

173 Questionnaires (29%) of corporate lawyers/non-advocates were returned. More than half of them had never been interested in the offer to become an advocate. Another 20 (12%) had been interested but no further action had been undertaken. They had shrunk mostly because of the apprenticeship (time and expenses). Another 12

(7%) had discussed an admission request with colleagues, but not with the employer, mainly because they were skeptical about the additional value of the advocate's privileges.

An interesting category consists of 39 (23%) employed lawyers who had expressed their wish to be admitted to the Bar to the employer. Their employers had five overriding concerns not to honor the employee's wish: the requirements of a law practice within the company, a broader range of activities unwished for by the employer, a too independent position in the company, time and expenses involved with the apprenticeship, and how to find a supervisor? On the whole employers doubted the added value, and the more so if they couldn't use the arguments about the training period in cases the employed lawyers had the advocate's license already.

The interviews by phone with key persons in the field of legal services for third parties were informative as follows.

In a mission statement of May 2001 the legal aid lawyers had articulated their wish to get as many legal aid lawyers as possible on the Bar's list. They experienced a set back after the Ministry of Justice agreed with an advisory report that recommended a back to roots policy. The bureau lawyers are no longer united and three different approaches can be discerned, varying from an extensive use of the new by-law via a restricted use to abstention.

During the research a number of employed lawyers of an insurance agency asked for and acquired admission to the Bar. Legal insurers are still not happy with the requirement of the free choice of advocate, which is interpreted too strictly according to them. They argue that the by-law violates anti trust law, referring to a preliminary ruling of the European Court of Justice with the NOvA as a litigant party (2/19/2002, C 309/99).

The admission request of the central office of a small trade union (*CNV*) was rejected<sup>41</sup> because the employed lawyer would deal with all cases outside the field of a trade union as the labor related cases would be dealt with at a local level. The deadlock still exists. A much larger trade union (*FNV*) has relied so far on its own external law firm, but at the moment of writing considers seriously admittance requests for employed lawyers who are expected to deal with all kinds of cases.

---

<sup>41</sup> The rejection of the local bar association was upheld in appeal (*Hof van Discipline* 4/26/1999).



## BIJLAGE 1: VRAGENLIJST DEELONDERZOEK-1

### A. U EN DE NIEUWE PRAKTIJKVERORDENING

1. In welk jaar/ welke jaren bent u als advocaat beëdigd?  
In .....
2. In welk arrondissement bent u voor het laatst beëdigd als advocaat?  
In .....
3. Wanneer bent u in dienst getreden bij uw huidige werkgever?  
In .....
4. Bent u bij uw huidige werkgever in dienst getreden als advocaat, óf bent u pas advocaat geworden nadat u al enige tijd als jurist bij uw huidige werkgever werkzaam was?
  - Als advocaat in dienst getreden
  - Eerst jurist bij dit bedrijf, later advocaat geworden → ga verder met vraag 6
5. Heeft u uw inschrijving gehandhaafd op eigen verzoek, of op verzoek van uw werkgever?
  - Op eigen verzoek → ga verder met vraag 7
  - Op verzoek van werkgever → ga verder met vraag 7
6. Beschikte u reeds over een stageverklaring advocatuur?
  - Ja
  - Nee
7. Hoe belangrijk waren *voor u, respectievelijk voor uw werkgever* de onderstaande overwegingen om (weer) toe te treden tot de advocatuur, dan wel om uw inschrijving als advocaat te handhaven?  
☞ Wilt u s.v.p. de tabel invullen, met gebruikmaking van de volgende antwoordschaal:
  - 1 = zeer onbelangrijk
  - 2 = onbelangrijk
  - 3 = noch belangrijk/ noch onbelangrijk
  - 4 = belangrijk
  - 5 = zeer belangrijk

	<i>Belang voor u</i>					<i>Belang werkgever</i>				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. <b>Overwegingen</b>										
1. Op gelijke voet behandeld willen worden als de vrijgevestigde advocatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mogelijkheid om te procederen benutten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Besparen van advocatenkosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Volwaardiger gesprekspartner willen zijn in de communicatie met externe advocaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Onvrede over dienstverlening van de vrijgevestigde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.	advocatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Meer aanzien in de eigen organisatie/instelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Mogelijkheid open houden om later (weer) zelfstandig advocaat te worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Mijn eigen ontplooiing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bredere inzetbaarheid binnen de organisatie/instelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B. OVERLEG MET UW WERKGEVER**

Met behulp van de vragen 8 t/m 24 willen wij ons een beeld vormen van het overleg tussen u en uw werkgever, waarin uw toetreding tot de advocatuur, dan wel het handhaven van uw inschrijving aan de orde is geweest. Tevens proberen wij te achterhalen of en zo ja welke knelpunten u rondom uw toetreding of gehandhaafde inschrijving ervaren heeft.

8. Heeft u van uw kant in het overleg met uw werkgever mogelijke bezwaren aan de orde gesteld?

- Nee, geen
- Ja, namelijk

.....

.....

9. Zijn er **van de zijde van uw werkgever** bezwaren geopperd (bijv. het tijdsbeslag van de opleiding, etc.)? Zo ja, welke?

- Nee, geen
- Ja, namelijk

.....

.....

10. Heeft u belemmeringen **van buiten af** ervaren (bijv. de opstelling van de Raad van Toezicht)? Zo ja, welke (bijv. bij het buitenpatronaat) ?

- Nee, geen
- Ja, namelijk

.....

.....

11. Wiens inbreng is in uw ogen uiteindelijk doorslaggevend geweest voor het besluit dat u advocaat zou worden/ blijven?

- Mijn eigen inbreng
- Mijn eigen inbreng in overleg met die van collega's
- De inbreng van de werkgever
- Overig, namelijk .....

12. Welke functionaris heeft het professioneel statuut dat uw onafhankelijkheid als advocaat in loondienst waarborgt, ondertekend? Anders gevraagd, wat is de functie van de mede-ondertekenaar?

.....

13. Heeft uw werkgever voorwaarden verbonden aan uw functioneren als advocaat in loondienst?  
Zo ja, welke?

.....  
.....

14. Heeft uw werkgever, alvorens uw toetreding een feit werd (of alvorens uw inschrijving gecontinueerd werd) zijn verwachtingen over uw functioneren als advocaat in loondienst gespecificeerd?

- Nee
- Ja, namelijk .....

15. Welke verwachtingen koesterde u zelf ten aanzien van uw functioneren als advocaat in loondienst?

.....

16. Spoorden uw verwachtingen met die van uw werkgever?

- Ja
- Nee, niet volledig, want

.....

17. Zijn uw verwachtingen intussen door de praktijk bijgesteld?

- Nee
- Ja, .....

18. En die van uw werkgever?

- Nee
- Ja, .....

19. Is uw functioneren als advocaat in loondienst ooit ter sprake geweest in een beoordelingsgesprek met uw werkgever?

- Nee → ga verder met vraag 21
- Ja

20. Indien ja, met welke uitkomsten?

.....  
.....  
.....  
.....

☞ U kunt na het beantwoorden van deze vraag verdergaan met vraag 22

21. Bent u met uw werkgever overeengekomen dat uw functioneren als advocaat in loondienst in een beoordelingsgesprek aan de orde zal komen?
- Nee  
 Ja
22. Zijn er in de organisatie/ instelling waar u werkzaam bent, behalve u, nog meer advocaten in loondienst werkzaam?
- Nee  
 Ja, nl. .... advocaten
23. Zijn er in de organisatie/ instelling waar u werkzaam bent juristen werkzaam die *wél* uit de advocatuur afkomstig zijn, maar inmiddels *geen* advocaat meer zijn?
- Nee  
 Ja, nl. .... jurist(en)
24. Overweegt uw werkgever om binnen afzienbare tijd nog meer juristen te laten toetreden tot de advocatuur?
- Nee, omdat .....
- Ja, omdat .....

### C. TAAKSTELLING EN PLAATSBEPALING

25. In welk type organisatie/instelling bent u werkzaam?
- Bureau voor Rechtshulp/ Stichting Rechtsbijstand → *ga verder met vraag 28*  
 Overheid  
 Werknemers- of vakvereniging/ belangen- of doelgroeporganisatie/.....  
 Bedrijfsleven
- ☞ Indien u werkzaam bent in het *bedrijfsleven*, in welke *branche* bent u werkzaam (bijv. verzekeringsbranche, farmaceutische industrie, etc.)?
- .....
26. In welke mate worden de werkzaamheden van de interne juridische dienst in uw ogen gewaardeerd binnen de organisatie/ instelling waar u werkzaam bent? Omcirkel de toepasselijke antwoordcategorie.
- 1= In zeer geringe mate, 2= In geringe mate, 3= Noch groot/ noch klein, 4= In grote mate, 5= In zeer grote mate
27. Kunt u aangeven welke van de onderstaande strategieën de interne juridische dienst van uw organisatie/ instelling volgt? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)
- een voortdurende investering in de kwaliteit van de eigen juridische afdeling, bijv. door het volgen van cursussen te stimuleren  
 het inventariseren van de mogelijkheden om de juridische afdeling uit te breiden met een of meer juristen  
 het inventariseren van de mogelijkheden tot routiniseren/standaardiseren van juridisch werk

- het optimaliseren van de betrokkenheid van de juridische dienst bij strategische beslissingen van de organisatie/instelling
- het met enige regelmaat onder de aandacht brengen van de aanwezigheid van de juridische dienst bij andere onderdelen van de organisatie/instelling

De vragen 28 t/m 32 hebben betrekken op de wijze waarop u of uw werkgever juridisch werk uitbesteden aan externe advocaten. Ook willen wij ons een beeld vormen over eventuele wijzigingen hierin, sinds u als advocaat in loondienst bij uw werkgever werkzaam bent. Daarom vragen wij u om elke vraag twee keer te beantwoorden; in **kolom 1** voor de situatie **vóór** en in **kolom 2** voor de situatie **na** het begin van uw functioneren als advocaat.

28.	Kunt u door middel van percentages aangeven hoe uw tijdsbesteding gemiddeld over de onderstaande activiteiten is verdeeld?	<b>Kolom 1 Kolom 2</b>	
	Voeren van procedures met verplichte procesvertegenwoordiging	.....	.....
	Voeren van procedures zonder verplichte procesvertegenwoordiging	.....	.....
	Overig operationeel juridisch werk	.....	.....
	Bestuurlijk/administratief overleg	.....	.....
	Aansturen van externe advocaten	.....	.....
	Opleiding/studie	.....	.....
	Overig, nl.	.....	.....
	<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

29.	Hoe vaak besteedt de organisatie/instelling waar u werkzaam bent jaarlijks juridisch werk uit aan de advocatuur?	<b>Kolom 1 Kolom 2</b>	
	<input type="checkbox"/> 0 → <i>ga verder met vraag 33</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 1 – 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 6 – 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> > 10, nl. .... Keer	<input type="checkbox"/> , nl. .... keer	<input type="checkbox"/> , nl. ....keer

30.	Hoe belangrijk zijn onderstaande criteria in de afweging om juridisch werk uit te besteden? <i>1= Zeer onbelangrijk 2= Onbelangrijk 3= Noch belangrijk, noch onbelangrijk 4= Belangrijk 5= Zeer belangrijk</i>	<b>Kolom 1 Kolom 2</b>	
	Procestechniek van externe advocaten	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Vakinhoudelijke specialisatie van externe advocaten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Administratieve/ secretariële ondersteuning (bijv. roladministratie) van het externe advocatenkantoor	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Capaciteitsproblemen bij uw werkgever	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

31.	Indien de organisatie/instelling waar u werkzaam bent, overgaat tot het uitbesteden van juridisch werk aan advocatenkantoren, kunt u aangeven op welke wijze dit uitbesteden doorgaans plaats vindt?	<b>Kolom 1 Kolom 2</b>	
	Al het juridisch werk naar één kantoor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Het 'bulkwerk' naar één kantoor; gespecialiseerde zaken naar diverse gespecialiseerde kantoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Het merendeel van het werk wordt gespreid over meerdere kantoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32.	Kunt u aangeven welk(e) van de volgende strategieën bij het uitbesteden van juridisch werk binnen uw organisatie/instelling een rol spelen (meerdere antwoorden zijn mogelijk)?		
		<i>Kolom 1</i>	<i>Kolom 2</i>
	Het kanaliseren van de uitbesteding via één centrale persoon/afdeling van de eigen organisatie/instelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Het maken van tariefafspraken met een of meerdere kantoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Een regelmatige verandering van het ene naar het andere kantoor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anders, nl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D. ACHTERGRONDGEGEVENS EN VARIA**

33.	Wat is uw officiële functie-omschrijving?	33.	
34.	Hoeveel werknemers heeft uw werkgever in dienst (evt. schatting)?	34.	
35.	Wat is de jaaromzet van uw werkgever (evt. schatting)?	35.	
36.	Hoeveel juristen zijn er binnen de organisatie waar u werkt werkzaam? <i>(NB. Met juristen worden hier slechts diegenen bedoeld die ook als zodanig werkzaam zijn).</i>	36.	
37.	Binnen welk onderdeel van de organisatie bent u zelf werkzaam?	37.	
38.	Wat is uw leeftijd?	38.	
39.	Hoeveel ervaringsjaren in totaal, dus over uw hele loopbaan, heeft u als jurist?	39.	

40. Bent u bereid om als ‘nieuwe toetreders’ te participeren in een of meerdere bestuursorganen of adviescommissies van de Orde?

- Nee, want ..... → ga verder met vraag 42
- Ja, want .....

41. Bent u op dit moment al in één of meerdere van deze bestuursorganen of adviescommissies actief?

- Nee, omdat .....
- Ja, namelijk .....

42. Bent u beschikbaar voor nader telefonisch overleg, indien er bij de verwerking van uw antwoorden nog vragen rijzen?

Indien ja, wilt u dan hieronder uw naam en telefoonnummer noteren?

.....  
 .....

## BIJLAGE 2: VRAGENLIJST DEELONDERZOEK-2

### A. U & DE PRAKTIJKVERORDENING OP DE ADVOCaat IN DIENSTBETREKKING

1. Zoals u waarschijnlijk weet bestaat sinds 1997 voor juristen in loondienst de mogelijkheid om tot de advocatuur toe te treden. Heeft u ooit overwogen om van deze mogelijkheid gebruik te maken?

- Nee → ga verder met vraag 12  
 Ja

2. Indien ja, kunt u aangeven of en zo ja in welke mate de onderstaande overwegingen hierbij een rol spelen?

☞ Wilt u s.v.p. de tabel invullen, met gebruikmaking van de volgende antwoordschaal:

- 1 = zeer onbelangrijk  
 2 = onbelangrijk  
 3 = noch belangrijk/ noch onbelangrijk  
 4 = belangrijk  
 5 = zeer belangrijk

	Overwegingen	Belang				
		1	2	3	4	5
1.	Op gelijke voet behandeld willen worden met de vrijgevestigde advocatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Mogelijkheid om te procederen benutten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Besparen op advocatenkosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Volwaardiger gesprekspartner willen zijn in de communicatie met externe advocaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Onvrede over dienstverlening van de vrijgevestigde advocatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Meer aanzien in de eigen organisatie/instelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Mogelijkheid open houden om later (weer) zelfstandig advocaat te worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Mijn eigen ontplooiing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Bredere inzetbaarheid binnen de organisatie/instelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Is de afweging dermate concreet dat u reeds een beëdigingsprocedure bij de Raad van Toezicht heeft opgestart of dit binnenkort gaat doen?

- Ja → ga verder met 12  
 Nee

4. Heeft u het thema 'toetreden tot de advocatuur' ooit besproken met collega's?

- Nee → ga verder met vraag 6  
 Ja

5. Indien ja, met welke uitkomst?
- .....

.....  
 .....

6. Heeft u over het thema ‘toetreden tot de advocatuur’ ooit van gedachten gewisseld met uw werkgever?

- Nee → ga verder met vraag 10  
 Ja

7. Indien ja, op wiens initiatief vond deze gedachtenwisseling plaats?

- Op mijn initiatief  
 Op initiatief van mijn werkgever

8. Kunt u aangeven welk(e) van de onderstaande argumenten door uw werkgever zijn genoemd en welk belang deze hieraan hechtte?

☞ Wilt u s.v.p. de tabel invullen, met gebruikmaking van de volgende antwoordschaal:

- 1 = zeer onbelangrijk  
 2 = onbelangrijk  
 3 = noch belangrijk/ noch onbelangrijk  
 4 = belangrijk  
 5 = zeer belangrijk

Argumenten	Belang				
	1	2	3	4	5
1. Mogelijkheid om te procederen benutten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Besparen op advocatenkosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Onvrede over dienstverlening van de vrijgevestigde advocatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Uw ontplooiingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Een eventuele bredere inzetbaarheid binnen de organisatie/instelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Overig, namelijk .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Is uw eventuele toetreding tot de advocatuur momenteel nog steeds voorwerp van gedachtenwisseling of beleidsvorming binnen uw organisatie?

- Nee  
 Ja

10. Kunt u aankruisen of en zo ja in welke mate de onderstaande **belemmeringen & argumenten om af te zien van toetreding tot de advocatuur** voor u en/of voor uw werkgever van belang zijn of geweest zijn?

☞ Wilt u s.v.p. de tabel opnieuw met gebruikmaking van bovenstaande antwoordschaal invullen

Argumentaties	Belemmeringen & tegenargumenten voor u					Belemmeringen & tegenargumenten voor werkgever				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Het waarborgen van de gedragsregels, zoals onafhankelijkheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. De in de beroepsopleiding te investeren kosten/ tijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3.	De dreiging die van een advocaat uit kan gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Een ongewenste verbreding van het takenpakket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Het risico dat de interne positie te onafhankelijk of te beschermd raakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Twijfel aan de toegevoegde waarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	De mogelijkheden om van werkgever te veranderen nemen toe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Het vinden van een buitenpatroon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Het geaccepteerd krijgen van een buitenpatroon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	De eisen van de Raad van Toezicht aan de praktijkvoering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Tegenwerking vanuit de eigen organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Tegenwerking van buiten de organisatie, namelijk .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Overig, namelijk .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Heeft u ooit overwogen uw huidige organisatie/ instelling te verlaten voor een organisatie/ instelling waar u de mogelijkheid om tot de advocatuur toe te treden groter schat?

- Nee  
 Ja

## B. ACHTERGRONDGEGEVENS

12. In welk type organisatie/instelling bent u werkzaam?

- Bureau voor Rechtshulp → *ga verder met vraag 15*  
 Overheid  
 Werknemers- of vakvereniging/ belangen- of doelgroeporganisatie/.....  
 Rechtsbijstandverzekeraar/ schaderegelingskantoor  
 Bedrijfsleven

☞ Indien u werkzaam bent in het **bedrijfsleven**, in welke **branche** bent u werkzaam (bijv. *ICT-branche, farmaceutische industrie, etc.*)?

.....

13. In welke mate worden de werkzaamheden van de interne juridische dienst in uw ogen gewaardeerd binnen de organisatie/ instelling waar u werkzaam bent? Omcirkel de toepasselijke antwoordcategorie.

1= In zeer geringe mate, 2= In geringe mate, 3= Noch groot/ noch klein, 4= In grote mate, 5= In zeer grote mate

14. Kunt u aangeven welke van de onderstaande strategieën de interne juridische dienst van uw organisatie/ instelling volgt? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)

- een voortdurende investering in de kwaliteit van de eigen juridische afdeling, bijv. door het volgen van cursussen te stimuleren  
 het inventariseren van de mogelijkheden om de juridische afdeling uit te breiden met een of meer juristen  
 het inventariseren van de mogelijkheden tot routiniseren/standaardiseren van juridisch werk  
 het optimaliseren van de betrokkenheid van de juridische dienst bij strategische beslissingen van de organisatie/instelling

- het met enige regelmaat onder de aandacht brengen van de aanwezigheid van de juridische dienst bij andere onderdelen van de organisatie/instelling

De vragen 15 t/m 19 hebben betrekken op uw tijdsbesteding én op de wijze waarop u of uw werkgever juridisch werk uitbesteden aan externe advocaten.

15. Kunt u door middel van percentages aangeven hoe uw tijdsbesteding gemiddeld over de onderstaande activiteiten is verdeeld?	
Begeleiden van procedures met verplichte procesvertegenwoordiging	.....
Voeren van procedures zonder verplichte procesvertegenwoordiging	.....
Overig operationeel juridisch werk	.....
Bestuurlijk/administratief overleg	.....
Aansturen van externe advocaten	.....
Opleiding/studie	.....
Overig, nl.	.....
Totaal	100%

16. Hoe vaak besteedt de organisatie/instelling waar u werkzaam bent jaarlijks juridisch werk uit aan de advocatuur?

0 → *ga verder met vraag 19*

1 – 5

6 – 10

> 10, nl. .... Keer

17. Hoe belangrijk zijn onderstaande criteria in de afweging om juridisch werk uit te besteden?

*1= Zeer onbelangrijk 2= Onbelangrijk 3= Noch belangrijk, noch onbelangrijk 4= Belangrijk 5= Zeer belangrijk*

Procestechniek van externe advocaten	1 2 3 4 5
Vakinhoudelijke specialisatie van externe advocaten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Administratieve/ secretariële ondersteuning (bijv. roladministratie) van het externe advocatenkantoor	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Capaciteitsproblemen bij uw werkgever	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

18. Indien de organisatie/instelling waar u werkzaam bent, overgaat tot het uitbesteden van juridisch werk aan advocatenkantoren, kunt u aangeven op welke wijze dit uitbesteden doorgaans plaats vindt?

Al het juridisch werk naar één kantoor

Het 'bulkwerk' naar één kantoor; gespecialiseerde zaken naar diverse gespecialiseerde kantoren

Het merendeel van het werk wordt gespreid over meerdere kantoren

Anders, namelijk .....

19.	Kunt u aangeven welk(e) van de volgende strategieën bij het uitbesteden van juridisch werk binnen uw organisatie/instelling een rol spelen (meerdere antwoorden zijn mogelijk)?
	<input type="checkbox"/> Het kanaliseren van de uitbesteding via één centrale afdeling/persoon <input type="checkbox"/> Het maken van tariefafspraken met een of meerdere kantoren <input type="checkbox"/> Een regelmatige verandering van het ene naar het andere kantoor <input type="checkbox"/> Bij ieder probleem de juiste advocaat zoeken <input type="checkbox"/> Anders, nl.

20.	Wat is uw officiële functie-omschrijving?	20.	
21.	Hoeveel werknemers heeft uw werkgever in dienst (evt. schatting)?	21.	
22.	Wat is de jaaromzet van uw werkgever (evt. schatting)?	22.	
23.	Hoeveel juristen zijn er binnen de organisatie waar u werkt werkzaam? <i>(NB. Met juristen worden hier slechts diegenen bedoeld die ook als zodanig werkzaam zijn).</i>	23.	
24.	Binnen welk onderdeel van de organisatie bent u zelf werkzaam?	24.	
25.	Wat is uw leeftijd?	25.	
26.	Hoeveel ervaringsjaren in totaal, dus over uw hele loopbaan, heeft u als jurist?	26.	
27.	Bent u in het verleden ooit werkzaam geweest als advocaat?	27.	<input type="checkbox"/> Nee → ga verder met vraag 29 <input type="checkbox"/> Ja
28.	Bent u in het bezit van een stageverklaring advocatuur?	28.	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja

29. Bent u beschikbaar voor nader telefonisch overleg, indien er bij de verwerking van uw antwoorden nog vragen rijzen?

Indien ja, wilt u dan hieronder uw naam en telefoonnummer noteren?

.....  
 .....

### **BIJLAGE 3: LIJST VAN GERAADPLEEGDE PERSONEN**

In deze bijlage worden de personen genoemd, inclusief de organisaties die zij vertegenwoordigen, die door de onderzoekers zijn geconsulteerd:

#### **Stichtingen e.o.:**

Dhr. Mr. B. Damen (Algemene Federatie Militair Personeel)  
Mw. Mr. J.A. van den Berg (FNV Kunsten Informatie en Media)  
Dhr. Mr. M.L.M. Renckens (Kon. Ned. Toeristenbond ANWB/ Rechtshulp)  
Dhr. Mr. G.J. Sjoer (Vakvereniging HZC)  
Mw. Mr. H.M. Storm (Kon. Ned. Toeristenbond ANWB/ Rechtshulp)

#### **Bureaus Rechtshulp:**

Dhr. Mr. F. Berntsen (Bureaus Rechtshulp Arnhem/Enschede/Zutphen/Zwolle)  
Dhr. Mr. H. Noorlander (Bureau Rechtshulp Zuid-Holland Zuid)  
Dhr. Mr. M. Janssen (Bureau Rechtshulp Eindhoven)  
Dhr. Mr. B. Soppe (Bureaus Rechtshulp Groningen/ Leeuwarden/ Assen)  
Dhr. Mr. F. Oostlander (Bureau Rechtshulp Den Haag)  
Dhr. Mr. F. Poel (Bureau Rechtshulp Alkmaar)  
Mw. Mr. M. Thomassen (Bureau Rechtshulp Haarlem)  
Mw. Mr. M. Brouwer (Bureau Rechtshulp Utrecht)  
Dhr. Mr. Th. Willemse (Bureau Rechtshulp Amsterdam)

#### **CNV:**

Dhr. Mr. H. Groen (CNV)  
Dhr. Mr. C. Appels (CNV)

#### **FNV:**

Dhr. Mr. Th.M. Briggeman (FNV)

#### **Rechtsbijstandverzekeraars:**

Dhr. Mr. J. Moerland (DAS)  
Dhr. Mr. G.W.N.M. van Laarhoven MMO (Interpolis)  
Dhr. Mr. M.C. Keus (Achmea)  
Dhr. Mr. M.A.A. van Erven (ARAG)  
Dhr. Mr. W.S. de Vries (Univé)  
Dhr. Mr. S.A. ten Have (SRK)

## ANNEX: VERSLAG VAN DE EXPERTMEETING

Naar aanleiding van het eindrapport in concept waarin verslag gedaan werd van het feitenonderzoek heeft op 18 juni 2002 een expertmeeting plaatsgevonden. Het doel daarvan was om in alle vrijblijvendheid het gepresenteerde feitenmateriaal op de beleidsimplicaties te beoordelen.

Aan de expertmeeting namen de leden van de begeleidingscommissie<sup>42</sup> deel, aangevuld met de mrs. H. Schoenmakers (Ministerie van Justitie), O. Cornielje (Ministerie van Economische Zaken), A. Speksnijder (Vereniging van Rechtshulporganisaties Nederland) en S.A. ten Have (Stichting Schaderegelingskantoor voor Rechtsbijstandverzekering). Het commissielid mr. F.J.C.M. de Kok was niet aanwezig, maar heeft zijn commentaar op schrift gesteld.

Het verslag is van de hand van de onderzoekers.

Eerst is door de deelnemers aangegeven welke onderzoeksbevindingen zij als essentieel beschouwen en wat huns inziens uit deze bevindingen over het functioneren van de nieuwe praktijkverordening kan worden afgeleid. Op basis hiervan is geprobeerd aandachtspunten voor toekomstige beleid inzake de praktijkverordening te formuleren.

### *De belangrijkste onderzoeksresultaten en hun betekenis*

Als eerste wordt de schriftelijke reactie van De Kok ingebracht.

**De Kok** (lid Begeleidingscommissie, Nederlands Genootschap van Bedrijfsjuristen) verbindt aan de onderzoeksrapportage als conclusie dat de reden waarom bedrijfsjuristen geen zin hebben advocaat te worden, veelal is gelegen in ‘externe factoren rond gedoe’. Daarmee doelt hij op de boekhoudverordening, de beroepsaansprakelijkheidsverzekering, het optreden van Raden van Toezicht en het vinden van een (buiten)patroon. Over de z.i. belemmerende werking van deze factoren verschaft De Kok de volgende uitleg:

- Advocaten in dienstbetrekking hebben niets om van boek te houden. Gelden ‘lopen’ via de enige cliënt (zijn werkgever) en niet via een eigen (derdegeld)rekening. De boekhoudverordening heeft inhoudelijk geen betekenis. De starre eis dat advocaten in dienstbetrekking hieraan wel moeten voldoen leidt alleen maar tot “gedoe” en tegenzin.
- Advocaten in dienstbetrekking weten zich met betrekking tot (beroeps)aansprakelijkheid reeds gedekt door het Burgerlijk Wetboek, dat voorschrijft dat de werkgever risico-aansprakelijk is voor fouten van de werknemer. Veel bedrijven hebben bovendien al een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering en sommige ook nog een *officers liability insurance*. Ook op dit punt leidt gelijkshakeling met advocaten niet in dienstbetrekking alleen maar tot “gedoe” en dus tegenzin bij bedrijfsjuristen/advocaten.
- Het optreden van Raden van Toezicht werkt soms, niet altijd, belemmerend. Dit hangt kennelijk van een individuele Raad af. Raden zouden gestimuleerd kunnen worden coöperatief met nieuwe advocaten in dienstbetrekking om te gaan. Dit geldt ook ten aanzien van het accepteren van het buitenpatroonaat.

---

<sup>42</sup> Zie voor de samenstelling het voorwoord.

Volgens De Kok zou de NOvA uit het rapport nieuw beleid kunnen en moeten ontwikkelen ‘dat is toegesneden op verhoging van het aantal bedrijfsjuristen als advocaat.’ Minder “gedoe” acht hij daarvoor een noodzakelijke voorwaarde.

**Bierhuize** (lid Begeleidingscommissie, Ministerie van Economische Zaken) constateert dat de marktwerkingsoperatie in de advocatuur voor EZ in zoverre teleurstellend heeft uitgepakt dat het aantal toetreders achter is gebleven bij de verwachtingen. Wel heeft hij de indruk dat de verordening in de organisaties, die wel juristen hebben laten inschrijven, het nodige heeft teweeggebracht. Deze indruk is gebaseerd op de in het onderzoek geconstateerde ontwikkelingen met betrekking tot de veranderingen in de gemiddelde tijdsbesteding van toegetreden juristen, de veranderingen in de frequentie waarmee deze juristen juridisch werk uitbesteden aan de advocatuur, de veranderingen in de uitbestedingsstrategie en de veranderingen in de wijze waarop deze juristen proberen de beheersbaarheid van de relatie met externe advocaten te verbeteren. Ook de constatering dat van de zijde van organisaties waar al juristen zijn toegetreden in de toekomst nog meer toetreders kunnen worden verwacht, acht hij in dit verband van belang.

Verder betreft hij het ontbreken van rechtsbijstandjuristen en van juristen van de CNV-vakcentrale onder de nieuwe toetreders. Hij vindt dat de Vakcentrale wel een punt heeft als ze stelt geen ideële instelling te zijn. De Vakcentrale is een professionele dienstverlenende organisatie ten behoeve van de bij haar aangesloten organisaties en leden. Bij een ideële organisatie heeft hij een ander beeld. Hij hoopt dat het nodige in het werk wordt gesteld om te bezien of de kloof over de toetredingsbeperkingen tussen rechtsbijstandverzekeraars en het CNV enerzijds en de Nederlandse Orde van Advocaten anderzijds kan worden gedicht. Met De Kok van het NGB is Bierhuize van mening dat de opstelling en het optreden van sommige Raden van Toezicht aandacht verdient, evenals de problematiek rondom het (buiten)patronaat.

Afgezien van de problematiek van de rechtsbijstandverzekeraars en het CNV omtrent de toetredingsbeperkingen biedt het rapport volgens Bierhuize geen ruimte voor de gedachte dat het achterwege blijven van toetreders wordt veroorzaakt door belemmeringen die voortvloeien uit de praktijkverordening.

Voor **Goettsch** (lid Begeleidingscommissie, Verbond van Verzekeraars) bevestigt het rapport nogmaals dat de Orde bij de implementatie van de aanbevelingen van de werkgroep- Cohen de rechtsbijstandverzekeraars met drempels heeft geconfronteerd die zowel in strijd zijn met de geest van de werkgroep- Cohen (‘substantiële verruiming’) als juridisch aanvechtbaar. Dit maakt dat de Praktijkverordening voor rechtsbijstandverzekeraars een Procrustusbed is geworden. In concreto hebben met name die organisaties die rechtshulp verlenen aan derden geen faire kans gekregen om juristen te laten toetreden. Twijfelachtig is of de Orde nu niet meer toetredingsdrempels opwerpt dan in Europees verband en in mededingingsrechtelijk opzicht toelaatbaar zijn. Tevens leidt hij uit de onderzoeksgegevens m.b.t. stichtingsjuristen af dat voor de nieuwe toetreders die rechtshulp aan derden verlenen de Praktijkverordening van groot belang is. Het onderzoeksgegeven dat 37% van de toetreders tijdens het toetreden belemmeringen heeft ervaren, doet twifelen aan de opstelling van de Orde. Hij zou graag in overleg treden met de Orde over de toepassing van de verordening, en als dat niet tot resultaat leidt, met de betrokken ministeries over

de inhoud van de verordening die zoals gezegd niet strookt met de mededingingswetgeving.

**De Blécourt** (lid Begeleidingscommissie, NOvA) suggereert dat als het voornaamste probleem van de vrije advocaatkeuze de onvoorspelbare kosten zijn daar mogelijk een mouw aan te passen is door een maximumbedrag vast te stellen.

**Ten Have** (SRK) weerspreekt dat uit de toetreding van juristen van zijn organisatie mag worden afgeleid dat het SRK content is met de praktijkverordening. Hij heeft in het rapport een verwijzing naar *De balie verbreed* gemist. Hoe verhoudt de prognose zich tot de feitelijke uitkomst op de tweedeling tussen rechtshulp voor de werkgever en voor derden?<sup>43</sup> Tot slot vermeldt hij een intern onderzoek volgens de Delphi-methode: de eigen mensen verwachten een premiedaling van 5% als er geen verplichte procesvertegenwoordiging zou zijn en een premiestijging van 20% als alle eigen juristen advocaat zouden worden.

Ook **Bravenboer** en **Speksnijder** (Vereniging van Rechtshulporganisaties Nederland) constateren ‘gedoe’ bij de toetreding. Sommige Raden van Toezicht zijn afhoudend. Ter illustratie noemt Speksnijder de toetredingsperikelen voor bureaujuristen in het arrondissement Groningen. Hij noemt een getal van 40 bureaujuristen die maar niet ingeschreven worden. Op de achtergrond speelt waarschijnlijk het probleem van de betalende praktijk dat volgens Speksnijder geen probleem zou mogen zijn, omdat bureaus net zo goed hun productienormen moeten halen. (**De Blécourt** ziet echter nog wel een principieel verschil tussen gesubsidieerde rechtshulp en rechtshulp voor de markt.)

In algemene zin stellen Bravenboer en Speksnijder dat dekens, die hun bedenkingen hebben, over een wel zeer uitgebreid instrumentarium beschikken om inschrijvingen te bemoeilijken. Ook het Hof van Discipline ziet geen kans om eenheid van beleid te realiseren. Dit brengt Bravenboer en Speksnijder tot een vergelijkbare constatering als Goettsch en Ten Have: afhankelijk van het optreden van de Raden van Toezicht kunnen abstracte typeringingen als ‘ideële organisaties’ en ‘praktijkuitoefening ter uitvoering van de Wet op de rechtsbijstand’ het toetreden behoorlijk bemoeilijken.

**Cornielje** (Economische Zaken) acht het niet juist dat de Praktijkverordening wordt gebruikt om controle uit te oefenen op het al dan niet naleven van de Wet op de rechtsbijstand door bureaujuristen. De discretionaire ruimte is kennelijk nu te groot en dat kan ertoe leiden dat de aloude problematiek van oneerlijke concurrentie verweven raakt met het realiseren van marktwerking. Een situatie die daardoor kan ontstaan, is dat een verordening die beoogt meer marktwerking te realiseren, wordt aangewend om problemen die buiten de verordening liggen, op te lossen.

**Suyver** (lid Begeleidingscommissie, NOvA) en **De Blécourt** (idem) hebben in het onderzoeksmateriaal weinig nieuwe feiten aangetroffen. De problematiek rondom het CNV en de rechtsbijstandverzekeraars is de Orde bekend. Een hoog aantal toetreders had de Orde bovendien nooit verwacht, zeker niet op korte termijn. Wel verwacht de Orde dat de jaarlijkse stijging van het aantal toetreders in de toekomst zal doorzetten.

---

<sup>43</sup> *De balie verbreed* maakt dit onderscheid niet zo scherp, maar voor de rechtsbijstandverzekeraars wordt gesproken over de toetreding van 50 à 75 juristen (p.72).

*Aandachtspunten voor toekomstig beleid*

De problematiek van een niet-uniform optreden door de Raden van Toezicht wordt door De Blécourt (op persoonlijke titel omdat er tussen het verzenden van de concept-rapportage en de expertmeeting geen vergadering van de Algemene Raad is geweest) onderkend. Door het voeren van gesprekken met de afzonderlijke Raden zal de Orde proberen meer uniformiteit te bewerkstelligen. Wel tekent De Blécourt aan dat krachtens de Advocatenwet de Orde geen uniformiteit kan opleggen: de Raden van Toezicht zijn onafhankelijk. Wel is er via het Hof van Discipline sprake van enige uniformering.

Of de knelpunten en belemmeringen rond de toetreding uitsluitend worden veroorzaakt door de wijze waarop sommige dekens en Raden de verordening toepassen, of dat deze inherent zijn aan de verordening zelf, is volgens Suyver 'een gerechtvaardigde vraag.' Hij deelt mee in de nabije toekomst overleg te willen voeren met de rechtsbijstandverzekeraars en de bureaujuristen en eventueel andere categorieën van rechtshulpverleners die problemen ervaren met de praktijkverordening.

Diverse deelnemers aan de expertmeeting benadrukken dat in de huidige verordening kunstmatig onderscheid wordt gemaakt tussen rechtshulp voor de werkgever dan wel voor derden; tussen ideële dan wel commerciële rechtshulp en tussen gesubsidieerde dan wel marktgeoriënteerde rechtshulp.