

# **Starfsumhverfi lögmanna – áhrif fjölskylduábyrgðar**

**Skýrsla starfshóps um starfsumhverfi lögmanna**

**Desember 2017**

## EFNISYFIRLIT

Efnisyfirlit .....	1
1. Bakgrunnur.....	3
2. Staðan á Íslandi .....	5
2.1. Almennt um lögmenn og vinnulöggjöf .....	5
2.1.1. Lög nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna.....	5
2.1.2. Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof .....	6
2.1.3. Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.....	7
2.1.4. Kjarasamningur Stéttarfélags lögfræðinga og Samtaka atvinnulífsins.....	8
2.2. Um starfsumhverfi lögmanna, fjölskylduábyrgð og viðhorf .....	9
2.2.1. Inngangur.....	9
2.2.2. Skipting fjölskylduábyrgðar .....	10
2.2.3. Fjöldi lögmanna og samsetning lögmannastéttar .....	11
2.2.4. Vinnufyrirkomulag og vinnuálag .....	15
2.2.5. Launagreiðslur og árangurstenging .....	16
2.2.6. Taka fæðingarorlofs.....	18
2.2.7. Sveigjanleiki í vinnu.....	19
2.2.8. Framgangur í starfi .....	20
2.2.9. Skyldur og/eða aðgerðir vinnuveitanda.....	21
2.3. Réttarfar og fjölskylduábyrgð.....	23
2.3.1. Rekstur mála fyrir héraðsdómi .....	23
2.3.2. Rekstur mála fyrir Hæstarétti .....	24
2.3.3. Viðhorf innan dómstóla um forföll og fjölskylduábyrgð .....	24
2.4. Niðurstaða skoðunar.....	26
2.4.1. Um lagaumhverfið.....	26
2.4.2. Hvernig skiptist fjölskylduábyrgð í lögmannastétt?.....	26
2.4.3. Hvaða tölfræði er tiltæk? Staðan innan stéttarinnar .....	27
2.4.4. Hefur ábyrgðarskipting í tengslum við fjölskylduábyrgð áhrif á starfshorfur? .....	27
3. Staðan á Norðurlöndunum.....	32
3.1. Noregur.....	32
3.1.1. Tölfræði.....	32
3.1.2. Úttektir Norges Juristforbund.....	32
3.1.3. Úttektir Advokatforeningen.....	35
3.2. Danmörk.....	39
3.2.1. Tölfræði .....	39
3.2.2. Úttektir Danske Advokater.....	39

3.2.3.	Úttektir DJØF .....	40
3.2.4.	Dæmi um beinar aðgerðir danskra lögmannsstofa .....	42
3.2.5.	Aðrar aðgerðir .....	43
3.3.	Svíþjóð.....	44
3.3.1.	Tölfræði.....	44
3.3.2.	Sérstakt verkefni sænska lögmannafélagsins „Hilda“ .....	44
3.3.3.	Úttektir JUSEK.....	45
3.4.	Niðurstöður skoðunar á Norðurlöndum.....	47
3.4.1.	Greiningar og aðgerðir lögmannafélaga á Norðurlöndum.....	48
3.4.2.	Greiningar og aðgerðir lögfræðingafélaga Norðurlanda .....	49
3.4.3.	Aðgerðir lögmannsstofa – dæmi .....	51
4.	Heildarniðurstöður.....	52
4.1.	Niðurstöður.....	52
4.2.	Tillögur starfshópsins .....	54
4.2.1.	Öflun frekari gagna og greiningarvinna .....	54
4.2.2.	Aðgerðir.....	54
4.2.3.	Samstarf.....	54
5.	Lokaorð .....	55
6.	Viðaukar .....	56

## 1. BAKGRUNNUR

Stjórn Lögmannafélags Íslands<sup>1</sup> samþykkti á fundi sínum 22. október 2015 að setja á fót þriggja manna starfshóp í tengslum við athugun á starfsumhverfi lögmanna, meðal annars m.t.t. fjölskylduábyrgðar.

Markmið þeirrar athugunar yrði að kortleggja hvort og hvernig fjölskylduábyrgð og skipting hennar á heimili (þrýstingur vegna fjölskyldulífs) hefði áhrif á gæði starfa lögmanna og starfshorfur þeirra.<sup>2</sup> Einnig hvort unnt væri að draga úr slíkum neikvæðum áhrifum, teldust þau markverð. Í þessu samhengi tilgreindi stjórnin nánar tiltekið að til skoðunar gæti komið hvort lög og reglur um fresti og forföll og ákvæði laga um fjölskylduábyrgð næðu til sjálfstætt starfandi lögmanna og fulltrúa þeirra. Ennfremur hvert viðhorfið innan stéttarinnar og hjá dómstólum væri til forfalla og fjölskylduábyrgðar. Að lokum hvort erlend félög lögmanna hefðu markað sér stefnu í þessum málum, eða hvort slíkt tíðkaðist hjá erlendum lögmannsstofum. Væri svo, hvort slíkt væri til eftirbreytni fyrir LMFÍ.

Starfshópurinn hóf vinnu sína í nóvember 2015. Hann skipa Eva Halldórsdóttir hdl., Grímur Sigurðsson hrl. og Marta Margrét Ö. Rúnarsdóttir hdl. Starfsmenn LMFÍ, Anna Lilja Hallgrímsdóttir hdl. og Valgeir Þór Þorvaldsson, lögfræðingur, voru starfshópnum innan handar við vinnslu skýrslunnar. Alls fundaði starfshópurinn tíu sinnum á starfstíma sínum.

Skoðunarefnið er afar víðtækt og felur skýrsla sem þessi ekki í sér tæmandi umfjöllun um þau atriði sem til skoðunar hefðu getað komið. Skoðunarefnið var fyrst og fremst afmarkað við lögmennt sem starfa, sem eigendur eða fulltrúar, á lögmannsstofum. Starfshópurinn tók ekki til skoðunar hvaða starfsvettvang nýútskrifaðir lögfræðingar velja sér, hvort munur sé á kynjum og hvaða þættir spila þar inn í, eða hvort konur velji síður lögmenntsku en karlar eða öfugt síðar á starfsævinni. Þá féll þróun atvinnuleysis innan stéttarinnar eða stéttar lögfræðinga utan skoðunar starfshópsins. Telja verður þó ástæðu fyrir LMFÍ og/eða Lögfræðingafélagið að skoða þá þætti sérstaklega, í ljósi breytinga á stéttinni hin síðari ár.

Í fyrsta lagi tók starfshópurinn saman yfirlit yfir helstu reglur sem lúta að fjölskylduábyrgð á almennum vinnumarkaði. Þá var farið með almennum hætti yfir starfsumhverfi lögmanna hér á landi, með hliðsjón af þeirri tölfræði og gögnum sem tiltæk eru, en annars var byggt á almennum rannsóknum, t.a.m. varðandi skiptingu fjölskylduábyrgðar. Starfshópnum gafst þá kostur á að koma að nokkrum spurningum í könnun sem framkvæmd var af ritstjórn Lögmannablaðsins snemma árs 2016 og laut að starfsumhverfi fulltrúa á lögmannsstofum á Íslandi. Þá var haft samband við dómstólaráð í því skyni að fá upplýsingar um það viðhorf sem ríkir innan dómstóla til forfalla og fjölskylduábyrgðar. Starfshópurinn skoðaði einnig kannanir og úttektir sem gerðar hafa verið á undanförunum árum af hálfu lögmannafélaga og/eða lögfræðingafélaga á Norðurlöndum og sem tengjast að einhverju leyti markmiðum skoðunar starfshópsins. Loks var haft beint samband við ýmsa aðila vegna upplýsingaöflunar

---

<sup>1</sup> Hér eftir „LMFÍ“.

<sup>2</sup> Í skýrslunni verður hugtakið „starfshorfur“ notað sem samheiti yfir ábyrgð og verkefni, laun og framgang í starfi. Með „fjölskylduábyrgð“ er fyrst og fremst átt við skyldur gagnvart börnum og maka.

á meðan á vinnunni stóð, þ. á m. ASÍ, Vinnumálastofnun, Jafnréttisstofu og lögmanna- og lögfræðingafélög í Svíþjóð, Danmörku og Noregi.<sup>3</sup>

Í skýrslunni hafa verið teknar upp beinar tilvitnanir úr áðurnefndri könnun Lögmannablaðsins. Til þess að afla enn frekari viðhorfa á tilteknum þáttum er vörðuðu efni skýrslunnar, höfðu aðilar starfshópsins þá samband við nokkra starfandi héraðsdóms- og hæstaréttarlögmenn og óskuðu eftir skoðunum þeirra. Tilvitnanir þeirra má finna, nafnlaust, í skýrslunni. Í umfjöllun um Norðurlönd eru beinar tilvitnanir þýddar úr viðkomandi úttektum.

Rán Ingvarsdóttir lögfræðingur og Þyrí Halla Steingrímsdóttir hrl. lásu yfir drög að skýrslunni vorið 2017 og þakkar starfshópurinn þeim gagnlegar ábendingar.

---

<sup>3</sup>Það athugast að lagaumhverfi Norðurlanda hvað varðar almenna vinnulöggjöf í tengslum við starfsumhverfi lögmanna og fjölskylduábyrgð féll utan skoðunar starfshópsins.

## 2. STAÐAN Á ÍSLANDI

### 2.1. Almenn um lögmenn og vinnulöggjöf

Samkvæmt lögum nr. 77/1998 um lögmenn (hér eftir „lögmanna“), teljast til lögmanna þeir sem hafa leyfi til þess að starfa sem héraðsdóms- og hæstaréttarlögmenn.<sup>4</sup>

Fulltrúar á lögmennsstofum lúta þeim almennum lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði. Hvað varðar fjölskylduábyrgð sérstaklega má nefna lög nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna. Þá má nefna lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof, en þau eiga jafnt við um foreldra sem eru launamenn og þá sem starfa sjálfstætt. Loks má nefna lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem ná til allra.

Frekari almenn vinnulöggjöf getur komið til skoðunar, s.s. lög nr. 30/1987 um orlof, vinnuverndarlög nr. 46/1980 og lög nr. 19/1979 um veikindarétt og uppsagnarfrest. Hvað varðar fulltrúa á lögmennsstofum sérstaklega þá er í gildi kjarasamningur milli Stéttarfélags lögfræðinga og Samtaka atvinnulífsins.

Í þessu samhengi má einnig nefna að á Íslandi hvíla ýmsar skuldbindingar samkvæmt þeim Evrópugerðum sem teknar hafa verið upp í EES-samninginn og varða vinnulöggjöf, s.s. 2006/54/EB frá 5. júlí 2006 um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf.<sup>5</sup>

Hvað varðar lögmenn sérstaklega, og þá lögmenn sem taka að sér að flytja dómsmál, þá er til staðar löggjöf um meðferð mála fyrir dómstólum. Sérstaka umfjöllun um það er að finna í kafla 2.3. (Réttarfar og fjölskylduábyrgð).

#### 2.1.1. *Lög nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna*

Lög nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna eru byggð á efnisákvæði samþykktar Alþjóðavinnuumálastofnunarinnar (ILO) nr. 156, um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð.<sup>6</sup> Samþykkt ILO nr. 156 ásamt tilmælum nr. 165 er ætlað að hafa tvenns konar áhrif. Annars vegar er markmið hennar að stuðla að jafnrétti karla og kvenna, sem hafa skyldum að gegna gagnvart fjölskyldu sinni, til starfa, og hins vegar að jafna aðstöðu þeirra starfsmanna sem bera

---

<sup>4</sup> Með tilkomu nýs dómstigs, sem taka mun til starfa 1. janúar 2018, verður eftirfarandi breyting á 1. mgr. 1. gr. laga nr. 88/1997 um lögmenn; Í stað orðanna „vera hæstaréttarlögmaður eða héraðsdómslögmaður“ kemur „flytja mál fyrir héraðsdómstólum, Landsrétti eða Hæstarétti Íslands.“

<sup>5</sup> Þótti rétt að geta þessa, en umfjöllun um skuldbindingar Íslands m.t.t. EES-samningsins hvað þetta málefna svið varðar fellur ekki undir skoðunarefni starfshópsins.

<sup>6</sup> „Samþykkt Alþjóðavinnuumálastofnunar (ILO) nr. 156, um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð“ (Velferðarráðuneytið 2002), sem sjá má á eftirfarandi vefslóð:

<<https://www.velferðarraduneyti.is/malaflokkar/vinnuamal/ilo/nr/722>> Sótt 12.10.2016.

fjölskylduábyrgð og þeirra sem ekki hafa slíka ábyrgð.

Í 1. mgr. 1. gr. laganna er að finna almennt bann við uppsögn vegna fjölskylduábyrgðar sem starfsmaður ber. Í 2. mgr. ákvæðisins er að finna skilgreiningu á því hugtaki, þ.e. að með fjölskylduábyrgð sé átt við „skyldur starfsmanns gagnvart börnum, maka eða nánum skyldmönnum sem búa á heimili hans og greinilega þarfnast umönnunar hans eða forsjár, svo sem vegna veikinda eða fötlunar.“

Til þess að um fjölskylduábyrgð starfsmanns geti verið að ræða, samkvæmt lögnum, verða þrjú megin skilyrði að vera fyrir hendi. Í fyrsta lagi verður að vera um að ræða skyldur gagnvart ósjálfráða börnum eða maka eða nánum skyldmönnum starfsmannsins sjálfs. Í öðru lagi þarf viðkomandi að búa á heimili starfsmannsins og loks er þriðja skilyrðið að viðkomandi þarfnist umönnunar starfsmannsins eða forsjár.

Allir þrjú þættirnir þurfa að vera fyrir hendi til að starfsmaður teljist bera fjölskylduábyrgð gagnvart viðkomandi einstakling í skilningi laganna og byggist ákvæðið því á mjög þröngri skilgreiningu hugtaksins.

### *2.1.2. Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof*

Með aukinni þátttöku kvenna á vinnumarkaði komu fram breytt viðhorf til hlutverka og verkaskiptingar kvenna og karla í samfélaginu. Einn af þeim þáttum sem talinn hefur verið stuðla að betra jafnvægi í samspilinu milli fjölskyldu- og atvinnulífs er sá að konur og karlar eigi jafnan, lögbundinn rétt til töku fæðingarorlofs og að auki kost á sérstöku foreldraorlofi frá vinnu til að vera með börnum sínum.

Lögum nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof (hér eftir „fæðingarorlofslög“) er meðal annars ætlað að auðvelda útivinnandi foreldrum að samræma skyldur sem á þeim hvíla í starfi og innan veggja heimilisins. Í lögnum er þannig kveðið á um rétt foreldra til töku foreldra- og fæðingarorlofs og er lögbundið markmið þeirra, sbr. 2. mgr. 2. gr. laganna, að gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Samkvæmt lögnum eiga konur og karlar jafnan rétt til þriggja mánaða fæðingarorlofs hvort um sig, hvort heldur er á almennum eða opinberum vinnumarkaði og hvort sem um er að ræða launamenn eða sjálfstætt starfandi einstaklinga. Auk þess eiga foreldrar sameiginlegan rétt á þremur mánuðum til viðbótar sem annað foreldrið getur tekið í heild eða foreldrar skipt með sér. Markmiðið með þessari lögbundnu skiptingu fæðingarorlofs var meðal annars að stuðla að jafnri foreldraábyrgð sem og jafnri stöðu kynjanna á vinnumarkaði og festa um leið rétt feðra til fæðingarorlofs í sessi.

Í lögnum er einnig mælt fyrir um fjögurra mánaða ólaunað foreldraorlof sem foreldrum er heimilt að nýta þar til barnið verður átta ára.

Með lögnum er gert ráð fyrir sveigjanleika í töku fæðingarorlofs. Þannig eigi foreldrar þess kost að taka fæðingarorlof í einu lagi, en kjósi foreldrar heldur að taka það á fleiri tímabilum eða í hlutastarfi er það heimilt að fengnu samþykki vinnuveitanda. Í lögnum er þá mælt fyrir um að samningssambandi vinnuveitanda og starfsmanns verði viðhaldið á orlofstímanum

hvort sem foreldri er í fæðingar- eða foreldraorlofi. Þá er mælt fyrir um að þau réttindi sem starfsmaður hefur þegar áunnið sér eða er að ávinna sér á upphafsdegi fæðingar- eða foreldraorlofs skuli haldast óbreytt til loka orlofsins. Sömuleiðis er starfsmanni tryggður sá réttur að hverfa aftur til starfa að loknu fæðingar- eða foreldraorlofi. Enn fremur er sérstakt ákvæði sem verndar starfsmenn er vilja njóta réttar síns samkvæmt lögnum gegn uppsögnum af hálfu vinnuveitanda nema gildar ástæður séu fyrir uppsögninni.

### 2.1.3. Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

Í III. kafla laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir „jafnréttislög“) er að finna ákvæði sem lúta að réttindum og skyldum hvað varðar vinnumarkaðinn sérstaklega.

Í greinargerð með frumvarpi því sem varð að jafnréttislögum segir í athugasemdum:

*Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs er mikilvæg forsenda jafnréttis. Sú skylda er lögð á atvinnurekendur í gildandi lögum að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanirnar eiga m.a. að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnulífs og fjölskylduaðstæðna starfsmanna. Mikilvægt er að atvinnurekendur komi til móts við starfsmenn sína, bæði konur og karla, að þessu leyti og geri þeim kleift að samræma betur fjölskyldu- og atvinnulíf. Liður í þeirri samræmingu væri t.d. að setja ákvæði þess efnis í framkvæmdaáætlun, sem fylgir jafnréttisáætlun fyrirtækja eða stofnana, sem endurskoðuð yrði reglulega þannig að unnt yrði að staðreyna hvort takmarkinu væri náð. [Leturbr. höf.]*

Af þessu má ljós vera sá ásetningur löggjafans að atvinnurekendur hérlendis gæti þess að huga að því að starfsmenn þeirra geti almennt sinnt bæði störfum sínum og fjölskyldu þannig að vel sé.

Séu einstakar greinar laganna skoðaðar ber fyrst að nefna að í 1. mgr. 18. gr. jafnréttislaga er að finna jákvæða skyldu sem lögð er á atvinnurekendur þess efnis að þeir vinni markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og ber þeim í því skyni að leggja áherslu á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Í 2. mgr. 18. gr. laganna er mælt fyrir um skyldu fyrirtækja, þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði, að setja sér jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu. Þannig skal sérstaklega kveðið á um markmið og gera áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í ákvæðum laganna, m.a. varðandi launajafnrétti og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Er miðað við að þar komi fram lykiltölur um stöðu kynjanna í viðkomandi fyrirtæki og sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir. Þessa áætlun ber að afhenda Jafnréttisstofu, að viðlögðum



dagsektum eins og nánar er kveðið á um í ákvæðinu.<sup>7</sup> Á fyrirtækjum, þar sem færri en 25 starfsmenn starfa, hvílir engin sérstök lögbundin skylda til gerðar jafnréttisáætlunar, en fyrrgreind skylda í 1. mgr. 18. gr. laganna um að vinna að jafnri stöðu kynjanna nær þó einnig til þeirra.

Í 19. gr. jafnréttislaga er mælt fyrir um launajafnrétti. Þannig er kveðið á um í 1. mgr. að konum og körlum sem starfa hjá sama atvinnurekanda skuli greidd jöfn laun og að konur og karlar skuli njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf, en með jöfnum launum er samkvæmt 2. mgr. átt við að laun skuli ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun megi þannig ekki fela í sér kynjamismunun. Ákvæðið byggir á innleiðingu Evróputilskipunar 75/117/EBE í íslenskan rétt, og hafa dómur á því sviði, m.a. hvað varðar óbeina mismunun,<sup>8</sup> leiðbeiningargildi hvað túlkun ákvæðisins varðar. Í 3. mgr. 19. gr. jafnréttislaga er þá kveðið á um að starfsmönnum sé ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum, kjósi þeir svo.<sup>9</sup>

Í 21. gr. jafnréttislaga er síðan að finna ákvæði um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem rímar vel við áður nefndan ásetning löggjafans um samræmingu milli starfsskyldna og fjölskyldulífs. Ákvæðið kveður á um skyldu atvinnurekenda að gera „nauðsynlegar ráðstafanir“ til að gera „konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu“. Tekið er fram að ráðstafanirnar skuli m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

#### 2.1.4. *Kjarasamningur Stéttarfélags lögfræðinga og Samtaka atvinnulífsins*<sup>10</sup>

Kjarasamningur Stéttarfélags lögfræðinga og Samtaka atvinnulífsins kveður á um lágmarkskjör í skilningi 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Þannig er um að ræða lágmarkskjör fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á því svæði sem samningurinn tekur til og samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör eru álitnir ógildir. Samningurinn gildir um störf fulltrúa á lögmannsstofum jafnvel þó þeir séu ekki félagsmenn í Stéttarfélagi lögfræðinga.

Samningurinn tryggir ýmis lágmarksréttindi til fyllingar almennri vinnulöggjöf, og varðar

---

<sup>7</sup> Ekki fengust upplýsingar um það frá Jafnréttisstofu, þegar eftir því var leitað af hálfu starfshópsins, hvort eða með hvaða hætti lögmannsstofur framfylgja lagaákvæðinu.

<sup>8</sup> Óbein mismunun er skilgreind í 2. tölul. 1. mgr. 2. gr. jafnréttislaga með eftirfarandi hætti: „þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga af öðru kyninu borið saman við einstaklinga af hinu kyninu nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmatu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu víðeigandi og nauðsynlegar.“

<sup>9</sup> Í almennum athugasemdum við frumvarpið sem varð að gildandi jafnréttislögum segir m.a.: „Í skýrslu Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun frá því í október 2006 var komist að þeirri niðurstöðu að óútskýrður munur á launum karla og kvenna væri 15,7%. Samkvæmt könnuninni töldu margir að launamunur þrífist betur í skjóli launaleyndar og að launaleynd ýtti undir launamun þar sem hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli.“

<sup>10</sup> „Kjarasamningur Stéttarfélags lögfræðinga og Samtaka atvinnulífsins.“ Sjá á eftirfarandi vefslóð:

<<http://www.stett.is/static/files/2014/samningar/sam.vid-atvinnul.2011.pdf>> Sótt 13.10.2016.

tillit til fjölskylduábyrgðar, s.s. rétt í tengslum við veikindi barna yngri en 13 ára (gr. 4.8.), mæðraskoðun á vinnutíma (gr. 4.9.), áréttingu á lögbundinni uppsagnarvernd (gr. 5.3.4.) og ákvæði um fæðingarorlof (gr. 5.4.).

## 2.2. Um starfsumhverfi lögmanna, fjölskylduábyrgð og viðhorf

### 2.2.1. Inngangur

LMFÍ hefur árlega tekið saman helstu tölur yfir fjölda lögmanna og starfsvettvang, og þróun þeirra lykiltalna.<sup>11</sup> Verður að telja það sérstaklega mikilvægt í ljósi þess hversu ört stéttin hefur þróast á síðustu árum, meðal annars m.t.t. fjölda lögmanna og kynja- og aldursskiptingar innan stéttarinnar.

Ekki hefur verið gerð nein heildstæð úttekt á því hvernig fjölskylduábyrgð skiptist eftir aldri eða kyni innan lögmennastéttar. Einhverjar kannanir hafa þó verið gerðar á almennum vinnumarkaði sem kunna að veita vísbendingar, líkt og nánar verður rakið síðar.

Þá hafa áhrif fjölskylduábyrgðar innan lögmennastéttar á starf lögmanna ekki verið kortlögð af hálfu LMFÍ eða Lögfræðingafélags Íslands. Þannig hefur heldur ekki verið gerð nein almenn, heildstæð og reglubundin úttekt á starfsumhverfi lögmanna hér á landi hvað varðar málaflokka, vinnutíma, laun eða framgang í starfi<sup>12</sup> m.t.t. aldurs, kyns o.fl.<sup>13</sup>

Í febrúar 2016 gerði ritstjórn Lögmannablaðsins, í samráði við starfshópinn, könnun<sup>14</sup> meðal fulltrúa á lögmennsstofum um kjör þeirra og aðra starfstengda þætti.<sup>15</sup> Af svarendum voru 86% á aldrinum 25-39 ára og 67% þeirra kváðust eiga börn. Ætla má að svarendur endurspegli því að einhverju marki þann hóp sem telja verður að finni hvað mest fyrir fjölskylduábyrgð, svo sem vegna fæðingarorlofs og mögulegra fjarvista frá vinnu vegna umönnunar ungra barna. Könnunin tók hins vegar einungis til fulltrúa á lögmennsstofum en ekki til sjálfstætt starfandi lögmanna. Þá tók hún ekki til innanhúss lögmanna eða lögfræðinga sem vinna á lögmennsstofum og hafa enn ekki hlotið réttindi til málflutnings. Um þá hópa liggja því ekki fyrir nein tölfraðileg gögn, eftir því sem næst verður komist.

Þó vissulega sé ekki um vísindalega úttekt að ræða er það mat starfshópsins að svör í könnun Lögmannablaðsins gefi a.m.k. einhverja vísbendingu um þau atriði sem spurt var um og stöðu

---

<sup>11</sup> Sjá tölfraðilegar upplýsingar í ársskýrslum LMFÍ sem sendar eru til félagsmanna. Hægt að nálgast ársskýrslur LMFÍ á skrifstofu félagsins.

<sup>12</sup> Með framgangi í starfi er hér hátt við ábyrgð og verkefni, laun og möguleika á stöðuhækkun (s.s. frá fulltrúa til eiganda).

<sup>13</sup> Til samanburðar má nefna að þetta hefur t.d. verið kortlagt með ýmsum hætti á Norðurlöndum, t.d. í skýrslu frá norska lögmennafélaginu, „*Bransjeundersökelsen*“ (2016), sbr. umfjöllun í kafla 3.1. hér að neðan. Skýrsluna má finna í viðauka 7.

<sup>14</sup> Athygli er vakin á því að könnunin náði eingöngu til fulltrúa með lögmennsréttindi og var send í tölvupósti til 230 fulltrúa á lögmennsstofum. Alls bárust svör frá 138 einstaklingum, af þeim voru 71 karl og 67 konur. Svarhlutfall var því 60%. Við þetta er þó rétt að gera þann fyrirvara að einhver munur var á því hversu margir svöruðu hverri spurningu.

<sup>15</sup> Úr könnuninni voru unnar tvær greinar sem birtust í Lögmannablaðinu: „8% kynbundinn launamunur hjá fulltrúum með hdl. réttindi“ (2016) Lögmannablaðið, 1. tbl. 22. árg., bls. 16-18 og „Fulltrúar fullir streitu“ (2016) Lögmannablaðið, 3. tbl. 22. árg., bls. 22-24.

fulltrúa á lögmannsstofum almennt.<sup>16</sup>

Umfjöllun í þessum kafla skýrslunnar byggir fyrst og fremst á áður nefndri könnun Lögmannablaðsins, samtölum við lögmennt auk athugana sem gerðar hafa verið á almennum vinnumarkaði hérlandis.

### 2.2.2. Skipting fjölskylduábyrgðar

Eins og áður segir hefur ekki verið gerð nein heildstæð úttekt á fjölskylduábyrgð eða hvernig hún skiptist á milli aldurs eða kynja innan lögmannsstéttarinnar hér á landi. Engin tölfræðileg gögn liggja þannig fyrir um fjölskyldumynstur lögmannna; þ.e. hjúskaparstöðu, fjölda barna og hvernig umgengni og ábyrgð m.t.t. barna sé háttað. Þá liggja engin gögn fyrir um hvernig hlutverka- og verkaskipting er á heimili, og þar með hvernig fjölskylduábyrgð skiptist í lögmannsstétt hér á landi.

Einhverjar kannanir hafa verið gerðar á almennum vinnumarkaði hérlandis hvað varða skiptingu fjölskylduábyrgðar. Þær kannanir benda til þess að enn sé munur á milli kynja með tilliti til þessa. Í því sambandi má nefna rannsókn Dr. Kolbeins Stefánssonar félagsfræðings um skiptingu heimilisstarfa á Íslandi 2005-2013.<sup>17</sup> Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar hefur þróunin hér á landi verið sú undanfarin ár að karlar taki meiri þátt í heimilisstörfum en áður. Þrátt fyrir það beri konur þó enn hitann og þungann af heimilisstörfum, svo sem umönnun veikra fjölskyldumeðlima, þrifum, matseld o.fl.<sup>18</sup>

Út frá þessu má álykta að fjölskylduábyrgð hvíli almennt á bæði körlum og konum og hafi áhrif á bæði kynin, en hvíli þó að jafnaði enn sem komið er þyngra á konum. Ekkert bendir til annars en að sú staða sé einnig uppi innan lögmannsstéttar. Þá er ljóst að sá munur er á kynjum frá náttúrunnar hendi að konur verða barnshafandi og sinna oftast en ekki brjóstgjöf í kjölfarið.

Í þessu samhengi má jafnframt nefna að fáar tölur liggja fyrir um annars konar álag sem tengist barnaupveldi; aðstoð við heimalærdóm, þátttöku í foreldrastarfi vegna leikskóla, skóla eða vegna tómsunda barna o.þ.h.

Þegar meta á áhrif fjölskylduábyrgðar á starfshorfur lögmannna er nauðsynlegt að mati starfshópsins að hafa framangreint í huga í upphafi skoðunar. Var því í skýrslunni einnig leitast við að skoða tölfræði um hvort einhver munur væri á milli kynja m.t.t. samsetningar stéttarinnar, starfsvettvangs o.fl.

---

<sup>16</sup>Nefna má að Lögfræðingafélag Íslands gerði árið 2015 könnun á meðal lögfræðinga sem útskrifast höfðu með MA eða ML gráðu árið 2014. Svarendur voru alls 112 talsins, en af þeim störfuðu 31 á lögmannsstofum. Könnun tók þó ekki til þátta er vörðuðu fjölskylduábyrgð sérstaklega. Könnunina má finna á eftirfarandi vefslóð: <<http://www.logfraedingafelag.is/um-felagid/frettir/nr/414/>> Sótt 17.2.2017.

<sup>17</sup> Kynningu á rannsókninni má finna á eftirfarandi vefslóð:

<[https://www.velferdarraduneyti.is/media/launajafnretti-2013/Erindi-fyrir-kynningu-a-EDDU-skyrslu\\_kolbeinn.pdf](https://www.velferdarraduneyti.is/media/launajafnretti-2013/Erindi-fyrir-kynningu-a-EDDU-skyrslu_kolbeinn.pdf)> Sótt 20.2.2017.

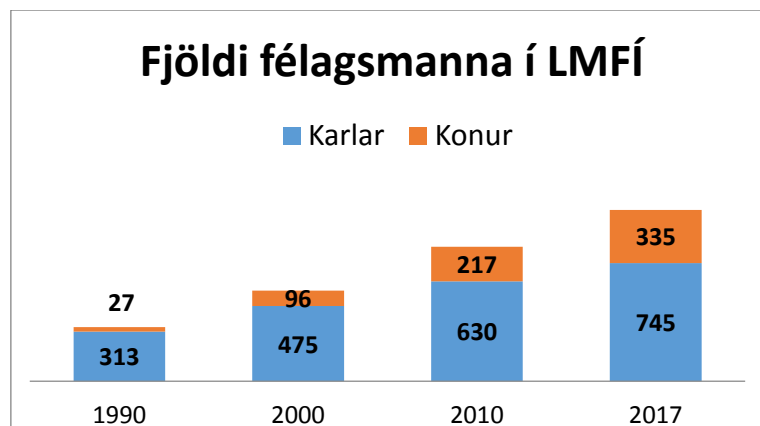
<sup>18</sup> Þetta er einnig í samræmi við kannanir OECD, en meðaltal OECD landanna 2016 sýnir að konur nýta um helmingi meiri tíma vegna umönnunar barna og annarrar vinnu á heimili, en karlar. Sjá þetta og áhugaverða greiningu á stöðunni í Þýskalandi, sbr. <[DaretoShare: Germany's Experience Promoting Equal Partnership Families](#)> Sótt 21.4.2017.

### 2.2.3. Fjöldi lögmanna og samsetning lögmanna

#### a) Fjöldi lögmanna - tölfræði

Á síðustu áratugum hefur stétt lögmanna stækkað ört og orðið töluverð breyting á samsetningu hennar.

Árið 1990 var heildarfjöldi félagsmanna 340, þar af 313 karlar (92%) og 27 konur (8%).<sup>19</sup> Rúmlega aldarfjórðungi síðar, eða árið 2016 hafði heildarfjöldi félagsmanna LMFÍ tæplega þrefaldast og var orðinn 1080, þar af 745 karlar (69%) og 335 konur (31%).<sup>20</sup> Þá hefur aldursdreifing lögmanna breyst hin síðari ár auk þess sem hún er mismunandi eftir kynjum. Þannig eru t.a.m. 78% kvenna í lögmennsku 49 ára og yngri, en 59% karla.<sup>21</sup>



Töluverð fjölgun lögfræðinga hefur orðið á síðastliðnum árum. Sem dæmi má nefna að síðustu fjögur ár, eða frá árinu 2012 til ársins 2016 útskrifuðust 749 einstaklingar með MA eða ML gráðu í lögfræði frá viðurkenndum háskólum hér á landi, þar af samtals 425 konur (57% af heild) og 324 karlar (43% af heild).<sup>22</sup>

Eins og ofan greinir hefur einnig verið fjölgun í lögmannaátt. Á þessu sama tímabili, 2012-2016, luku 378 aðilar prófi til að öðlast réttindi til að verða héraðsdómslögmaður, þar af 211 konur (52%) og 192 karlar (48%).<sup>23</sup> Sé litið lengra aftur og tímabilið 2000-2016 skoðað, luku 994 aðilar fyrrnefndu prófi, þar af 533 karlar (54%) og 461 (46%) konur.

Samkvæmt upplýsingum sem koma fram í ársskýrslum LMFÍ frá árinu 2000 til ársins 2017 hafa alls 646 einstaklingar verið teknir af félagaskrá félagsins því tímabili.<sup>24</sup> Síðustu þrjú ár

<sup>19</sup> Skv. upplýsingum sem LMFÍ tók saman fyrir Félag kvenna í lögmennsku (FKL) árið 2014.

<sup>20</sup> Skv. upplýsingum sem LMFÍ tók saman fyrir FKL árið 2014 og samkvæmt upplýsingum sem lágu fyrir á félagsfundi LMFÍ þann 18. ágúst 2016.

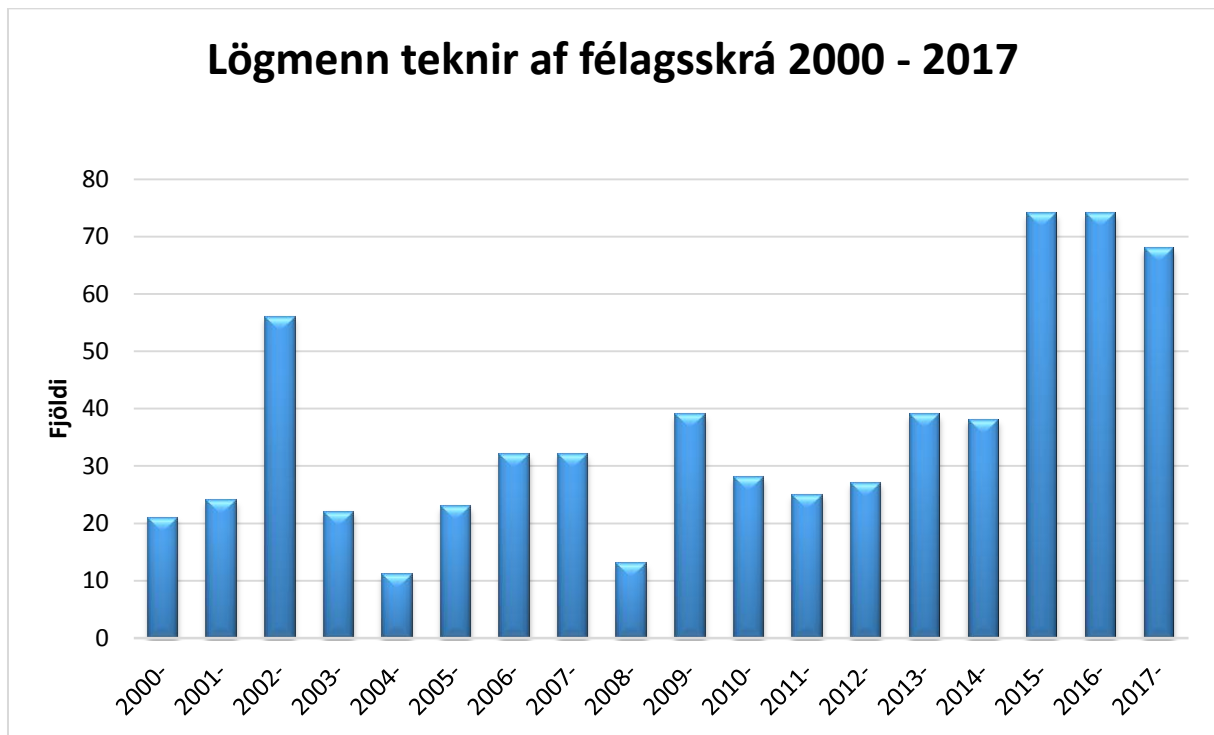
<sup>21</sup> Samkvæmt upplýsingum sem teknar voru saman fyrir aðalfund LMFÍ þann 24. maí 2017.

<sup>22</sup> Samkvæmt upplýsingum sem starfshópurinn aflaði frá HÍ, HR, Bifröst og HA í febrúar 2017.

<sup>23</sup> Það athugist að ekki liggur fyrir greining á fjölda þeirra sem sækja námskeiðið heldur einungis greining á þeim fjölda sem lýkur námskeiðinu eftir að hafa staðist verklegt próf. Það athugast einnig að ekki er endilega beint samræmi á milli þeirra sem útskrifast og fara svo á námskeiðið – þ.e. námskeiðið sækja einnig lögfræðingar sem útskrifast á öðrum tímabilum.

<sup>24</sup> Í uppgæfnum tölum eru innifaldar tölulegar upplýsingar frá 17. mars 2000 til 4. maí 2017. Ekki eru taldir með þeir aðilar sem hafa látist eða verið sviptir réttindum og af þeim sökum verið teknir af félagaskrá.

hefur mikil fjölgun verið á þeim sem teknir hafa verið af félagaskrá félagsins, miðað við fyrri ár. Neðangreind mynd sýnir með myndrænum hætti félagi sem teknir hafa verið af félagsskrá allt til 4. maí 2017.



Af hálfu LMFÍ er þannig fylgst með fjölda þeirra sem sækja sér lögmennsréttindi og þeirra sem leggja þau inn. LMFÍ hefur hins vegar ekki aflað sérstaklega upplýsinga um ástæður innlagnar réttinda, eða samanburð á því milli ára, m.t.t. þess hvort að meira brottfall sé um að ræða af hálfu kvenna eða karla eða greiningu ástæðna vegna innlagnar réttinda.<sup>25</sup>

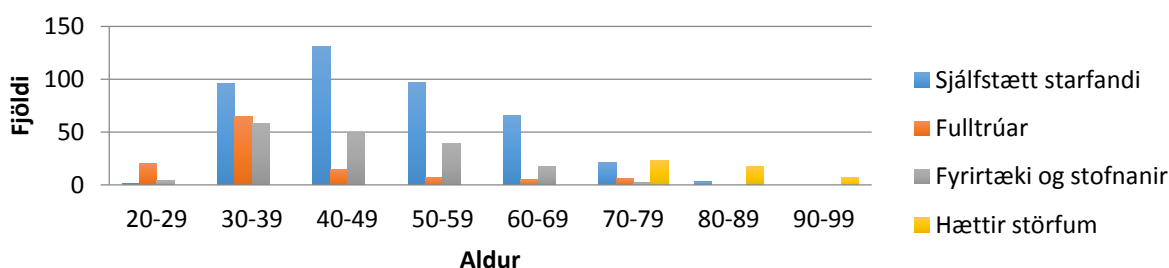
<sup>25</sup> Geta má þess að við innlögn réttinda er ekki áskilið að nefna þurfi ástæður innlagnar.

## b) Starfsvettvangur – tölfræði

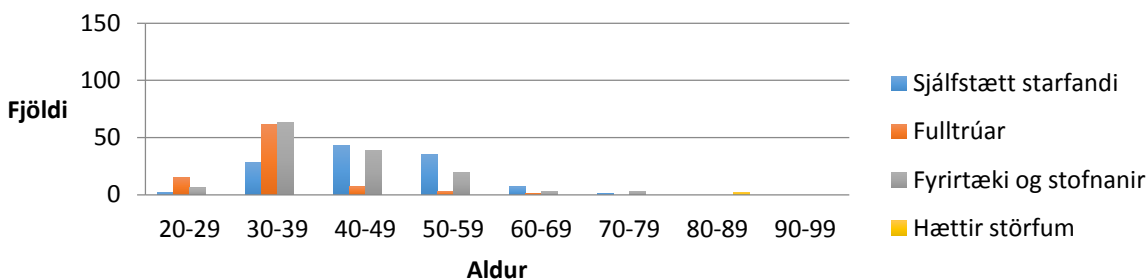
Töluverðar breytingar hafa þá orðið á starfsvettvangi lögmanna almennt. Þannig fer sjálfstætt starfandi lögmönnum almennt hlutfallslega fækkandi, á meðan fulltrúum og innanhússlögmönnum sem starfa á grundvelli undanþágu, skv. 1-3. tl. 2. mgr. 12. gr. lögmanna laga, fer fjölgandi. Þannig voru 71% félagsmanna sjálfstætt starfandi árið 1990 en árið 2016 var hlutfallið komið niður í 47%.<sup>26</sup>

Neðangreindar töflur byggja á upplýsingum frá LMFÍ um skiptingu starfsvettvangs á milli kynja og aldurs, eins og hann er nú, árið 2017.<sup>27</sup>

### Karlar - aldur og starfsvettvangur 2017



### Konur - aldur og starfsvettvangur 2017



Mikill munur er á milli kynja hvað starfsvettvangur varðar. Þannig starfa 26% kvenna í lögmennsku sem fulltrúar lögmanna, 38% sem innanhússlögmenn og 35% eru sjálfstætt starfandi nú, árið 2017. Á sama tíma starfa 16% karla í lögmennsku sem fulltrúar lögmanna, 22% sem innanhússlögmenn og 56% karla eru sjálfstætt starfandi.<sup>28</sup> Það ber að athuga

<sup>26</sup> Skv. upplýsingum sem LMFÍ tók saman fyrir Félag kvenna í lögmennsku (FKL) árið 2014 og samkvæmt upplýsingum sem lágu fyrir á aðalfundi LMFÍ þann 24. maí 2017.

<sup>27</sup> Upplýsingar úr félagatali LMFÍ, sóttar 17. febrúar 2017.

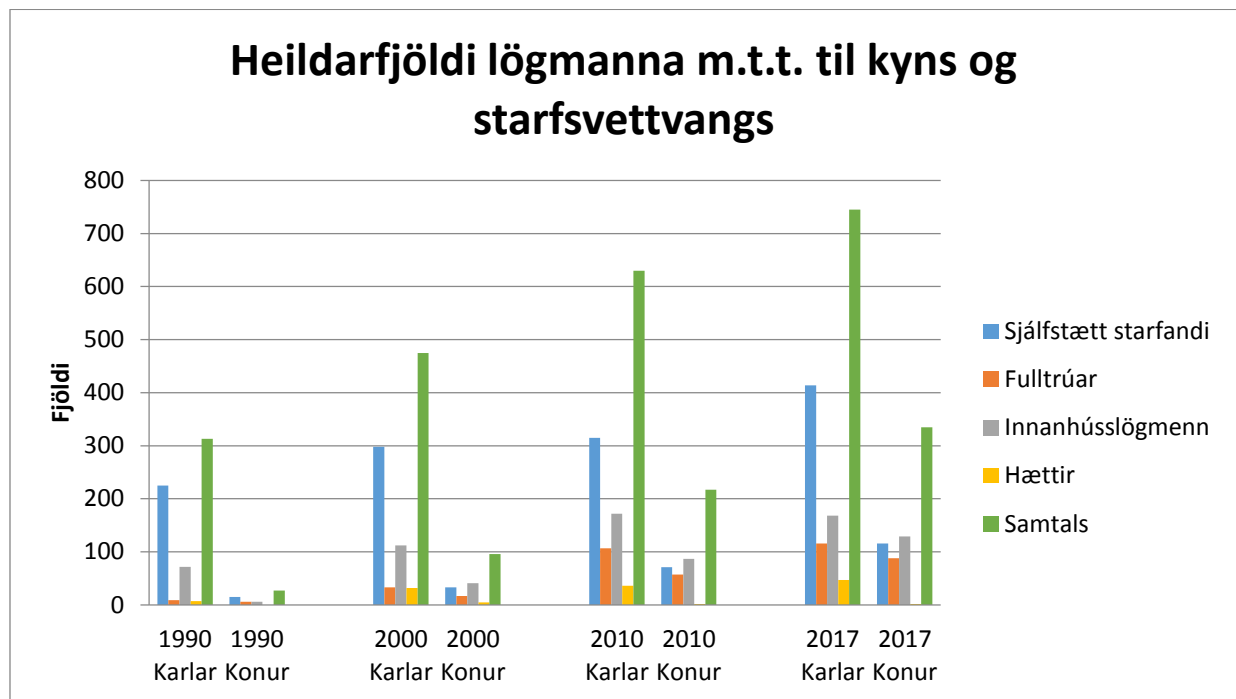
<sup>28</sup> Skv. upplýsingum sem lágu fyrir á aðalfundi LMFÍ þann 24. maí 2017. Það athugast að 1% kvenkyns lögmanna og 6% karlkyns lögmanna voru hættir störfum en voru enn með virk réttindi þegar þessar upplýsingar voru teknar saman.

sérstaklega að hugtakið „sjálfstætt starfandi“ í tölum LMFÍ tekur bæði til þess að vera einstaklingur í rekstri (einyrki), sem og í félagi með öðrum.

Af ofangreindum töflum má einnig ráða að hlutfallslega eru mun færri sjálfstætt starfandi konur en karlar á aldersbilinu 30-60 ára. Sú skýring sem stundum er nefnd í þessu samhengi er að þennan hlutfallslega mun megi aðallega rekja til lágs starfsaldurs kvenna innan stéttarinnar. Af framangreindum tölulegum gögnum virðist sú skýring hins vegar ekki á rökum reist.

Árið 2005 störfuðu 21% kvenna í lögmennsku sem fulltrúar lögmanna, 44% sem innanhússlögmenn og 35% kvenna sjálfstætt. Á sama tíma störfuðu 10% karla í lögmennsku sem fulltrúar lögmanna, 26% sem innanhússlögmenn og 56% karla voru sjálfstætt starfandi. (8% karla voru hættir störfum).<sup>29</sup>

Þannig var hlutfall kvenna í eigin rekstri hið sama árið 2005 og árið 2017, þ.e.a.s. 35%. Sama gildir um karla í eigin rekstri, eða 56% þeirra árið 2005 og 2017.



Á ofangreindri mynd má sjá heildarfjölda lögmanna og þá þróun sem hefur verið á vali á starfsvettvangi þeirra frá 1990-2017.<sup>30</sup> Engin nánari greining virðist hafa farið fram á ástæðum þessa munar á vali milli kynja innan lögmennsstéttar.

<sup>29</sup> „Skýrsla stjórnar LMFÍ til aðalfundar félagsins 11. mars 2005“ (2005). Stjórn LMFÍ, bls. 3-4.

<sup>30</sup> Það athugast að hér er um að ræða starfsval innan raða lögmanna með virk lögmennsréttindi, ekki útskrifaðra lögfræðinga. Þannig sýnir myndin ekki hvernig útskrifaðir lögfræðingar veljast á milli geira. Það væri sjálfstætt skoðunarefni, og vísast um það t.d. til rannsóknar sem gerð var um þetta í Noregi og fjallað er um hér síðar í skýrslunni.



### c) *Framgangur á lögmannsstofum – tölfræði*

Engar tölfræðilegar upplýsingar liggja fyrir hjá LMFÍ um framgang fulltrúa á lögmannsstofum almennt; hvort heldur sem er varðandi starfsframa í einstaklingsrekstri, þátttöku í rekstri lögmannsstofa eða hversu langan tíma að meðaltali það taki fyrir fulltrúa að verða eigendur á lögmannsstofu eða hvernig skipting á milli kynja er í því sambandi.<sup>31</sup>

Í þessu samhengi má nefna að árið 2014 framkvæmdi Lögmannablaðið skoðun á hlutfalli kvenna í hópi eigenda á tíu stærstu lögmannsstofunum hér á landi. Í þeirri könnun kom fram að einungis 14,5% eigenda voru konur og 85,5% karlar, þ.e. 13 konur og 77 karlar.<sup>32</sup>

#### 2.2.4. *Vinnufyrirkomulag og vinnuálag*

Lögmennskan grundvallast á sölu þjónustu til viðskiptamanna. Utan um þá tíma sjálfstætt starfandi lögmanna, fulltrúa og eigenda á lögmannsstofum er jafnan haldið með verkþókhaldskerfi eða tímaskráningarkerfi.

Á lögmannsstofum á Íslandi er í mörgum tilvikum gerð lágmarkskrafa eða sett tiltekin lágmarksviðmið um þann fjölda tíma sem fulltrúar og eigendur vinna.

Ekki eru til nein tölfræðileg gögn um þessar tímaskráningar lögmanna, fjölda þeirra, þróun eða skiptingu á milli kynja.<sup>33</sup> Þá eru ekki til nein gögn um þær lágmarkskröfur eða þau lágmarksviðmið sem gerð eru til útseldra tíma lögmanna, s.s. fulltrúa. Þeir lögmenn sem starfshópurinn hefur rætt við hafa þó nefnt að almenn krafa eða viðmiðun sé dagvinnutími, þar af 5,5 til 6,5 klukkustundir útseldar til viðskiptamanna, að jafnaði á dag. Það fari þó eftir launakerfum, sbr. umfjöllun hér að neðan.

Í svörum þátttakenda í könnun Lögmannablaðsins kom fram að 83% vinna meira en 41 tíma á viku og þar af sögðust tæp 16% vinna meira en 50 tíma á viku. Svo til enginn munur var á vinnutíma karla og kvenna sem fulltrúa á lögmannsstofum samkvæmt könnuninni.

Könnunin leiddi einnig í ljós að yfirgnæfandi meirihluti fulltrúa á Íslandi, eða um 90% þátttakenda, telja

---

*„Álag og ábyrgð fulltrúa er oft á tíðum mikil miðað við reynslu, stuðning eigenda og laun. Samkeppnin er mikil sem gerir það að verkum að fulltrúar setta sig við verri hag en ella. Í kringum mig er ungt fólk að hætta í lögmennsku í stórum stíl vegna þess, ungar konur eru þar í miklum meirihluta. Þetta tel ég mjög slæma þróun.“*

---

<sup>31</sup>Tölur um hversu langan tíma það taki að verða eigandi á lögmannsstofu liggja t.a.m. fyrir í Noregi, sbr. skýrslu frá norska lögmannafélaginu „Bransjeundersökelsen“ (2016).

<sup>32</sup>Um könnunina var fjallað í greininni: „Minna mál að vera kona í lögmennsku en áður“ (2104) Lögmannablaðið, 1. tbl. 20 árg., bls. 14-18. Sú könnun var sett fram með þeim fyrirvara að erfitt sé að bera saman lögmannsstofur þar sem þær hafi ólík rekstraform. Könnunin var gerð hjá þeim lögmannsstofum sem höfðu flesta lögmenn undir sama nafni en á a.m.k. einni þeirra var um að ræða samstarf sjálfstætt starfandi einyrkja. Það athugast einnig að í grein Lögmannablaðsins kemur fram að 13% eigendur séu konur en skv. upplýsingum frá LMFÍ átti þar að standa 14,5%.

<sup>33</sup>Slíkt er t.d. gert í Noregi á tveggja ára fresti, sbr. „Bransjeundersökelsen“ (2016), kafli 6.1.2. (bls. 57), en frekari umfjöllun um Noreg má sjá í kafla 3.1. hér að neðan.



sig finna fyrir streitu í starfi. Þá kvaðst helmingur þeirra fulltrúa á lögmannsstofum sem svöruðu könnuninni finna fyrir mikilli pressu vegna tímaskráningar, en ekki var teljandi munur milli kynja.<sup>34</sup>

Sem fyrr segir hefur starfshópurinn ekki vitneskju um að fyrir liggi upplýsingar um hvernig málum er háttað hvað varðar vinnufyrirkomulag eða vinnuálag þegar kemur að eigendum lögmannsstofa eða sjálfstætt starfandi lögmönnum.

### 2.2.5. Launagreiðslur og árangurstenging

Í könnun Lögmannablaðsins kom fram að laun kvenna sem *fulltrúa* í lögmennsku væru að jafnaði 8% lægri en karla.<sup>35</sup> Ekki liggur fyrir með vissu hvernig sá munur er til kominn en það er þó rétt að fram komi að þann mun reyndist ekki unnt að skýra með því að karlar ynnu lengri vinnudag eða hefðu meiri starfsreynslu. Af fyrirliggjandi upplýsingum úr könnuninni er ekki hægt að greina hvort um sé að ræða einstaklinga sem vinna hjá sama atvinnurekanda.

Að öðru leyti liggur ekki fyrir almenn tölfræðileg úttekt eða önnur gögn um launagreiðslur eða almennur samanburður á launum innan stéttarinnar, með hliðsjón af kyni eða áhrifum fjölskylduábyrgðar.

---

*„Stéttin er yfirmönnuð. Þannig er auðvelt fyrir eigendur að réttlæta lægri laun og lakari kjör.“*

---

Fyrir liggur að lögmannsstofur greiða starfsmönnum í einhverjum tilvikum hluta launa (til viðbótar grunnlaunum) sem árangurstengdar greiðslur (bónus). Af samtölum við lögmenn er ljóst að slík kerfi árangurstengdra greiðslna eru misjafnlega uppbyggð. Þau fela jafnan í sér kröfu um tiltekinn lágmarksfjölda „útseldra“ tíma sem vinna þarf áður en starfsmaður á kost að fá árangurstengdar greiðslur. Þá er misjafnlega skilgreint hvaða stundir teljast til „útseldra“ tíma sem og fjárhæð þeirrar greiðslu á hverja einingu. Misjafnt virðist vera á milli kerfa hvort að afskrifaðir útseldir tímar dragist frá heildarfjölda, hvort að tekið sé tillit til veikinda eða veikinda barna, hvort um sé að ræða yfirvinnu sem starfsmanni sé raunverulega gert að vinna, hvort að fulltrúar ávinni sér launatengd réttindi s.s. orlof af þeirri vinnu, og hversu langt tímabil er um að ræða áður en slíkar unnar stundir eru gerðar upp.

Þannig eru þess dæmi að lágmarksviðmiðanir á lögmannsstofum séu 5,5 til 6,5 útseldar klukkustundir á dag að jafnaði eða ákveðinn fjöldi heildar útseldra tíma á tilteknu tímabili, frá einum til allt að þremur mánuðum. Í sumum tilvikum er um að ræða „flata“ árangurstengda greiðslu, miðað við útselda tíma á ársgrundvelli. Algengara virðist vera að launagreiðslur með

---

<sup>34</sup>Það er áhugavert að geta þess að skv. hinni norsku skýrslu „Bransjeundersökelsen“ (2016), bls. 56-57, var meðalvinnutími lögmanna um 40 klukkustundir á viku. Sjá frekari umfjöllun í kafla 3.1 hér að neðan.

<sup>35</sup> Þess má geta að þetta er í samræmi við tölur um óútskýrðan kynbundinn launamun almennt á vinnumarkaði, sjá t.a.m. greinargerð með frumvarpi um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), þar sem segir m.a.: „Á almennum vinnumarkaði mældist meiri kynbundinn launamunur en á opinberum vinnumarkaði. Á almenna vinnumarkaðnum var hann 7,8% en 7% hjá hinu opinbera.“

<<http://www.althingi.is/altext/146/s/0570.html>>

Þessum hætti séu beintengdar fjölda seldra stunda á styttra tímabili.

Í einungis einu tilviki sem starfshópurinn heyrði af var á lögmannsstofu ekki um árangurstengdar greiðslur að ræða heldur um greiðslu „hefðbundinnar yfirvinnu“ (auk grunnlauna) sem miðaðist ekki við útselda tíma heldur unnar stundir og fól jafnframt í sér öll þau launatengdu réttindi sem yfirvinnu fylgja.

Eins og fyrr segir eru ekki til nein tölfræðileg gögn um tímaskráningar lögmanna, fjölda þeirra, þróun eða skiptingu á milli kynja.<sup>36</sup> Þá virðist ekki fylgst með kerfi árangurstengdra launagreiðslna sem hinar ýmsu lögmannsstofur notast við og þannig er ekkert gegnsæi hvernig kjörum og aðstæðum fulltrúa er í raun og veru háttað eða hvernig þróunin hefur verið undanfarin ár. Þá er óljóst hvort, og þá hvernig, taka fæðingarorlofs spilar inn í eða hefur áhrif á árangurstengdar launagreiðslur.

---

*„Ég hef heyrt af stofum þar sem gerð er krafa um yfirvinnu en hún er ekki greidd. Það auðvitað gengur ekki og er eflaust ólöglegt. Á öðrum stofum eru yfirvinnukerfi eða bónuskerfi. Það er hins vegar enginn sem fylgist með því hvernig kerfin virka og hvort þau yfirleitt standist skoðun.“*

---

Það er því ekki unnt að greina hvort fyrirkomulag slíkra árangurstengdra launakerfa hefur áhrif hvað fjölskylduábyrgð varðar, eða hvort að slíkar launaákvarðanir gætu mögulega falið í sér óbeina mismunun milli kynja (sjá til hliðsjónar umfjöllun um lögbundið bann við kynjamismunun, í kafla 2.1.).

Í könnun Lögmannablaðsins kom í ljós að þrátt fyrir að stór hluti fulltrúa á lögmannsstofum vinni meira en 41 tíma á viku, eða 83%

svarenda, og þar af 16% meira en 50 tíma á viku, kváðust 40% svarenda ekki fá greitt fyrir þá yfirvinnu sem þeir inntu af hendi.

Þá var áhugavert að 46% karla sagðist fá yfirvinnu greidda en einungis 36% kvenna. Alls sögðust 49% svarenda fá árangurstengdar greiðslur, en slíkar greiðslur voru talsvert algengari hjá körlum en hjá konum, eða 55% á móti 43%.

Enga skýringu er að finna á þessum mun sem fullt tilefni er til þess að skoða nánar. Af þeim sem fá greidda yfirvinnu eða bónusa sögðust 17% búa við skerðingu á slíkum kjörum vegna eigin veikinda og vegna

---

*„Þrátt fyrir að ég sé sjálfur nokkuð sáttur með mín kjör þá get ég ekki annað en verið ósáttur við þá almennu stöðu sem fulltrúar á lögmannsstofum eru í. Vegna þess hve háskólar útskrifa marga lögfræðinga er stétt fulltrúa löngu gjaldfallin. Eigendur á lögmannsstofum geta leyft sér að greiða fulltrúum lág laun þar sem samkeppnin um hverja fulltrúastöðu er allt of mikil og óeðlilega mikil. Ég get ekki fallist á það að það sé eðlilegt að héraðsdómslögmaður með starfsreynslu sé með litlu hærri laun en verkamaður. Sérstaklega í ljósi þess að vinnuvika fulltrúans er miklu lengri en vinnuvika almennings. Sú staða sem upp er komin er alfarið á ábyrgð háskólasamfélagsins að mínu mati.“*

---

<sup>36</sup> Slíkt er t.d. gert í Noregi á tveggja ára fresti, skv. skýrslu frá norska lögmannafélaginu „Bransjeundersøkelse“ (2016), sbr. umfjöllun í kafla 3.1. hér að neðan.

veikinda barna, en slík kjaraskerðing er auðvitað til þess fallin að hafa áhrif á möguleika launþega til þess að koma á jafnvægi milli fjölskyldu- og atvinnulífs.

Telja verður að fyrirnefnt vinnuálag og takmarkaðar greiðslur vegna þess endurspeglit einnig í því að rúmlega 45% svarenda könnunar Lögmannablaðsins kváðust ósáttir með kjör sín sem fulltrúar á lögmannsstofu.

Litlar sem engar upplýsingar liggja fyrir um hvernig tímaskráningarkerfi og viðmiðunarreglur lögmannsstofa eru útfærðar, en ekkert virðist benda til þess að nokkurt eftirlit sé með þessum þáttum. Það er því ekki unnt að greina með nokkrum hætti hvort og hvernig fjölskylduábyrgð spilar hér inn í.

Sem fyrr liggja ekki fyrir upplýsingar um hvernig málum er háttað þegar kemur að eigendum lögmannsstofa eða sjálfstætt starfandi lögmönnum.

### 2.2.6. Taka fæðingarorlofs

Eins og fyrr segir veita fæðingarorlofslög báðum foreldrum rétt til fæðingarorlofstöku, bæði í hvoru í sínu lagi og fæðingarorlof sem unnt er að skipta á milli foreldra. Ekki liggja fyrir tölfraðileg gögn um hvernig lögmenn haga töku fæðingarorlofs, hvernig fæðingarorlofi er skipt á milli kynja eða hvort að munur sé á kynjum og hvort aðilar skipti fæðingarorlofi sínu upp fremur en að taka það í samfellu. Þá eru ekki til gögn eða tölfraði sem gefur til kynna hvort munur er á milli lögmanna í sjálfstæðum rekstri hvað þetta varðar annars vegar og fulltrúum á lögmannsstofum hins vegar.

Það má hins vegar geta sér þess til, með hliðsjón af eðli starfs einyrkjans, að það kunni að vera öllu flóknara að fara frá vinnu um lengri tíma, t.a.m. vegna barneigna, enda enginn þá til staðar þess að taka við keflinu.

Vegna skorts á gögnum greip starfshópurinn til þess ráðs að styðjast við almennar tölur Vinnumálastofnunar, þó hugsanlega sé ekki hægt að heimfæra þær að öllu leyti yfir á stétt lögmanna.<sup>37</sup> Af þeim má ráða að meðaltalsfjöldi daga sem karlar tóku í fæðingarorlof árið 2015 voru 83 á móti 182 dögum kvenna. Þá má sjá að einungis 43% feðra tóku samfellt fæðingarorlof en sú tala hefur þó farið hægt vaxandi síðustu ár. Þá kemur þar einnig fram að meðaltals dagafjöldi fæðingarorlofs karla hefur hins vegar farið lækkandi um 16 daga frá árinu 2005, en farið niður um 1 dag hjá konum á sama tímabili.

---

*„Varðandi áskoranir kvenna sem varða það að taka fæðingarorlof og vera sjálfstætt starfandi, þá fannst mér erfitt að taka fæðingarorlof, því til viðbótar við lágar greiðslur frá Fæðingarorlofssjóði getur maður auðvitað misst viðskiptavinum ef maður tekur sér langt orlof. Í mínu tilviki vann ég að hluta til. Það er auðvelt fyrstu fjóra mánuðina á meðan barnið sefur mikið en upp frá því er það varla hægt án aðstoðar eða með því að nota kvöld og helgar.“*

---

<sup>37</sup> Sjá viðauka 4., sem hefur að geyma yfirlit yfir þróun á töku fæðingarorlofs á síðustu árum.

Almennt taka mæður þannig ríflega tvöfalt lengra fæðingarorlof en feður og minna en helmingur karla tekur samfellt fæðingarorlof. Þróunin hefur þá almennt verið sú að karlar taka færri og færri fæðingarorlofsdaga. Eflaust liggja margar ástæður að baki þessu en í því sambandi má þó velta því upp hvort að þessi þróun kunni að tengjast hámarki á fæðingarorlofsgreiðslur.

Ljóst er að löng fjarvera frá vinnu kann að hafa áhrif á starfshorfur lögmanna, bæði fulltrúa og þeirra sem eru sjálfstætt starfandi, þó með mismunandi hætti. Með hliðsjón af ofangreindri

---

*„Flestar stelpur, sem ég þekki og eru fulltrúar á lögmannsstofu, taka fullt fæðingarorlof og jafnvel rúmlega það ef þær geta. Strákar í sambærilegum stöðum taka yfirleitt með fyrsta barni, mánuð fyrst um sinn og lengja svo sumarfríð sitt og taka þetta í bútum. Þannig kemur það í raun minna niður á þeirra starfi. Það mætti hvetja þá til að taka lengra orlof. Með öðru barni taka þeir jafnvel styttra fyrst. Stelpurnar taka þetta hins vegar samfellt, þannig verkefnin hafa stundum færst til annarra.“*

---

tölfræði og eðli fæðingarorlofstöku má þó leiða líkum að því að konur eigi frekar undir högg að sækja hvað þetta varðar.

Ekki liggja fyrir nein gögn um almennt viðhorf lögmanna eða lögmannsstofa til töku fæðingarorlofs, eða hvort viðhorfið sé misjafnt eftir því hvort um sé að ræða karl eða konu.

Samkvæmt 21. gr. jafnréttis laga ber atvinnurekendum, þ.m.t. lögmannsstofum, þó að auðvelda starfsmönnum að

koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og/ eða brýnna fjölskylduadstæðna. Ekki hefur verið haft samband við lögmannsstofur hvað þetta atriði varðar, en starfshópnum er ekki kunnugt um sérstakar mótvægisáðgerðir eða stuðning við lögmenn, fulltrúa eða eigendur, vegna þessa.

Sem fyrr segir, liggja ekki fyrir upplýsingar um hvernig málum er háttað þegar kemur að eigendum lögmannsstofa eða sjálfstætt starfandi lögmönnum.

### 2.2.7. Sveigjanleiki í vinnu

Eins og áður segir liggja engar tölfræðilegar upplýsingar um hvernig lögmenn skipta sérstaklega vinnu á heimili með sínum maka. Vegna skorts á gögnum greip starfshópurinn til

---

*„Ekkert sérstaklega [tekið tillit til þarfa fjölskyldufólks]. En svigrúm er veitt við tilhögun starfstíma sem kemur sér vel.“*

---

þess ráðs að styðjast við almenn gögn hvað þetta varðar, sbr. umfjöllun í kafla 2.2.2. hér að framan. Eins og áður segir hefur þróunin hér á landi verið sú undanfarin ár að karlar taka meiri þátt í

heimilisstörfum en áður. Þó benda nýlegar kannanir til þess að konur beri enn hitann og þungann af heimilisstörfum, svo og umönnun veikra fjölskyldumeðlima. Þetta getur komið niður á viðveru í vinnu.

---

*„Vinnuveitandi reynir að taka tillit til þarfa fjölskyldufólks sem hjá honum starfar, en það er mjög erfitt þar sem eðli starfsins samrýmist því varla.“*

---

Af þeim fulltrúum sem svöruðu könnun Lögmannablaðsins töldu einungis 54% sig geta samræmt með góðum hætti fjölskyldulíf og vinnu og verja jöfnum tíma á við maka sinn í tengslum við rekstur heimilisins. Mikill meirihluti svarenda, eða 86%, kváðu vinnuveitanda sinn þó taka tillit til þarfa fjölskyldufólks.

Þessi mikli munur á viðhorfi fulltrúa er áhugaverður, og má velta fyrir sér hvort að sveigjanleiki í vinnu samanstandi ekki a.m.k. af tveimur þáttum. Annars vegar sé um að ræða þarfir fjölskyldufólks m.t.t. svigrúms við tilhögun starfstíma og möguleika á því að bregða sér frá til þess að sinna skyldum heima við eins og þörf krefur. Að því leytinu kunni að vera tekið tillit til þarfa fjölskyldufólks. Hins vegar, þegar rætt sé um samræmingu vinnu og heimilis, sé um að ræða vinnufyrirkomulagið heildstætt, til að mynda tímaskráningar, árangurstengingar og launagreiðslur. Þar kann svigrúmið til samþættingar vinnu og fjölskyldulífs að vera minna.

#### 2.2.8. Framgangur í starfi

Eins og fyrr segir eru engar tiltækar tölfræðiupplýsingar um hversu hátt hlutfall fulltrúa verður almennt eigendur á lögmannsstofum, né aðrar mælanlegar upplýsingar um hver framgangur fulltrúa er, s.s. hversu langur tími líður frá því að starfsmaður hefur störf þar til hann kemst í eigendahóp.<sup>38</sup> Engar upplýsingar eru heldur tiltækar um hvernig starfsmenn eru metnir innan lögmannsstofa og því ekki unnt að meta með óyggjandi hætti hvort að fjölskylduábyrgð hafi þar einhver áhrif.

Lögmannablaðsins tók ekki til þeirra þátta sem til grundvallar liggja við mat á starfsmönnum og framgangi þeirra. Í þessu samhengi er þó vert að nefna að í nefndri könnun, sem eins og fyrr segir var gerð meðal fulltrúa með lögmannsréttindi á lögmannsstofum, kemur fram að einungis 48% svarenda taldi sig eiga möguleika á því að verða eigendur á lögmannsstofunni sem þeir starfa á.<sup>39</sup> Talsverður munur var á svari eftir kynjum þar sem 35 karlar (af 61) en

---

„Varðandi áhrif fjölskylduábyrgðar á lögmenntu þá er að mínu mati ekki hægt að starfa sem [sjálfstætt starfandi] lögmaður með barn hjá dagmömmu, nema makinn sækir barnið alltaf. Opnunartíminn hjá dagmömmum er svo stuttur að maður nær ekki að klára daginn áður en maður þarf að rjúka af stað til að sækja.“

„Mín reynsla er sú að vinnutíminn er sveigjanlegur að því leytnu til að maður kemst frá vinnu til þess að sækja börnin í skóla eða tómstundir, sinna þeim vegna veikinda og svo framvegis. Hins vegar kalla slíkar fjarvistir á að maður vinni það upp á kvöldin eða um helgar. Að mínu viti myndi það vart kallast að tekið sé tillit til þarfa fjölskyldufólks.“

---

<sup>38</sup> Slíkt er tekið saman í Noregi á tveggja ára fresti, sbr. „Bransjeundersøgelse“ (2016), en af þeim tölum var ljóst að lengri tíma tæki fyrir konur að verða eigendur en menn. Í kafla 6.2. í skýrslunni kemur fram að m.t.t. talna frá 2016, höfðu 74% karla orðið eigendur að lögmannsstofu/sjálfstætt starfandi eftir 6 ár ára starf sem lögmennt. Hvað varðaði tölur m.t.t. kvenna sem urðu eigendur var sambærileg tala 62%. Sjá frekari umfjöllun í kafla 3.1. hér að neðan.

<sup>39</sup> Alls 21% svarenda kváðst ekki hafa velt því fyrir sér, 17% taldi það ekki mögulegt og 14% vildu ekki svara spurningunni.



eingöngu 21 kona (af 56) svöruðu spurningunni játandi. Sé mið tekið af því eru væntingar kvenna til framgangs innan lögmansstofa einungis 37% á meðan þær eru 57% hjá körlum.

Þá var áhugavert að 73% aðspurðra í könnuninni, konur og karlar, sögðust ekki hafa áhuga á því að starfa sem fulltrúar allan sinn starfsferil.

Með hliðsjón af þeim vísbendingum sem í niðurstöðunum felast, þ.e.a.s. að einungis helmingur telji sig eiga

möguleika á framgangi á vinnustað, og því að talsverður meirihluti segist ekki hafa í hyggju að starfa sem fulltrúar allan sinn starfsferil, má álykta að stór hluti svarenda í könnuninni líti fremur á lögmennsku og störf á lögmansstofu sem millileik en ævistarf. Þessi ályktun fær frekari stuðning þegar þátttakendur eru spurðir að því hvar þeir geti helst hugsað sér að starfa, en rétt er að geta þess að við þeirri spurningu var hægt að merkja við fleiri en einn valkost. Aðspurðir kváðust 60% svarenda helst vilja starfa sem sjálfstætt starfandi lögmenn og um það bil helmingur kvaðst helst vilja starfa hjá fyrirtæki eða félagasamtökum, sem bendir til að starf innanhússlögfræðings sé einnig eftirsóknarvert hjá fulltrúum í lögmansstétt í dag.

Engar upplýsingar eru til um það hvort að skipting í tengslum við fjölskylduábyrgð hafi bein áhrif á verkefni starfsmanna á lögmansstofum, þ.e. hvort að þeir sem þá ábyrgð bera fái síður áhugaverð og krefjandi verkefni en hinir. Helst er að nefna að við töku fæðingarorlofs færast verkefni eðlilega tímabundið til annarra. Telja verður að öflun frekari gagna sé þörf m.t.t. þess að geta svarað spurningunni hvort ábyrgðarskipting hafi áhrif á verkefni lögmanna.

### 2.2.9. Skyldur og/eða aðgerðir vinnuveitanda

Starfshópnum er ekki kunnugt um hvort að markaður lögmansþjónustu hafi verið kortlagður eða greindur með formlegum hætti af hálfu fagfélaga, það er, fjöldi lögmansstofa og stærð, málaflokkar, kynjaskipting o.þ.h.

Líkt og áður er rakið hvíla tiltekna skyldur á atvinnurekendum hérlendis á grundvelli gildandi vinnulöggjafar, sbr. umfjöllun í kafla 2.1. hér að framan. Í því sambandi má t.a.m. nefna þær jákvæðu skyldur sem 1. mgr. 18. gr. jafnréttislaga leggja á herðar atvinnurekenda til þess að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og ákvæði 21. gr. sem kveður á um jákvæða skyldu atvinnurekenda, til að gera nauðsynlegar ráðstafanir til þess að gera konum og körlum kleift að samræma fjölskylduábyrgð og vinnu.

Þá eru atvinnurekendur undirorpnir þeirri skyldu að viðhalda launajafnrétti á sínum vinnustað, en af könnun Lögmanna blaðsins á meðal fulltrúa virðist sem óútskýrður 8% launamunur sé á milli kynja. Þá eru færri konur en karlar sem fá greidda yfirvinnu og sem eru í kerfum árangurstengdra launagreiðslna.

---

*„Ég hef á tilfinningunni að lögmansstofur á Íslandi búi sumar hverjar við mikið vandamál í tengslum við stjórnun og starfsmannahald. Engar skýrar reglur virðast vera, hvorki hjá litlum eða stærri stofum, um hvernig starfsmenn eru metnir, hver hljóti framgang og hver ekki. Það virðist, séð utanfrá a.m.k., eins og endurskoðunarskrifstofurnar séu eitthvað betri hvað þetta varðar, með skýrari mælistikur. Þetta veldur óöryggi hjá fulltrúum, sem eru oft metnaðarfullir og vilja ná framgangi. Þannig að ég veit ekki hvort að það skipti máli hvort að þú sért karl eða kona, hvort að fjölskylduábyrgð skipti einhverju máli eða ekki.“*

---

Ekki hefur verið gerð úttekt á því hvort lögmansstofur hérlendis og forsvarsmenn þeirra starfi með hliðsjón af þessum skyldum og öðrum sem löggjöfin býður. Starfshópurinn telur að það væri áhugvart að kanna stöðu mála hvað þetta varðar, svo sem hvort slík stefna sé til staðar og hvernig laun og yfirvinnukerfi/árangurstengdar greiðslur eru byggðar upp.

Þá eru einhverjar lögmansstofur hér á landi sem ná því lágmarki sem getið er um í 2. mgr. 18. gr. laganna og ber lögum samkvæmt að setja sér sérstaka jafnréttisáætlun.<sup>40</sup> Rétt er að geta þess að starfshópurinn hafði samband við Jafnréttisstofu til þess að kanna hvort, og þá hversu margar, lögmansstofur hér á landi hafi sett sér jafnréttisáætlun. Enn hafa ekki fengist svör við þeirri fyrirspurn. Þá er rétt að taka fram að starfshópurinn hafði ekki beint samband við lögmansstofur hérlendis til þess að kanna stöðu mála hvað þetta varðar.

Engar upplýsingar eru því tiltækar um það hér á landi, hvert viðhorf stjórnenda lögmansstofa á Íslandi er til starfsmanna og fjölskylduábyrgðar og hvort eða til hvaða aðgerða hefur verið gripið hvað þetta varðar.

---

<sup>40</sup> Ekki eru til staðar tölfræðiupplýsingar um fjölda lögmansstofa með starfsmenn yfir 25 en þó liggur fyrir að einhverjar þeirra stærstu hér á landi falla undir þetta ákvæði laganna.

## 2.3. Réttarfar og fjölskylduábyrgð

Þar sem störf lögmanna snúa meðal annars að málarekstri fyrir dómstólum þykir rétt að fara nokkrum orðum um hvernig og hvort það réttarsvið taki tillit til þeirrar fjölskylduábyrgðar sem lögmenn bera.<sup>41</sup>

### 2.3.1. Rekstur mála fyrir héraðsdómi

Í lögum um meðferð einkamála nr. 91/1991 (hér eftir „einkamálalög“) er að finna þær reglur sem gilda um afleiðingar forfalla lögmanna í tengslum við málarekstur fyrir héraðsdómstólum sem og reglur um fresti o.fl.

Í dæmaskyni má nefna að mál fellur niður, sbr. 2. mgr. 94. gr. einkamálalaga, sæki stefnandi ekki þing þegar þingfesta á mál hans og hafi hann ekki lögmæt forföll. Í 1. mgr. 96. gr. einkamálalaga er kveðið á um að ef stefndi sæki ekki þing, og ekki er kunnugt um að hann hafi lögmæt forföll, skuli mál tekið til dóms í þeim búningi sem það er, enda hafi stefnandi ekki fengið frest. Í b-lið 1. mgr. 105. gr. einkamálalaga kemur fram að mál verði fellt niður ef stefnandi sækir ekki þing og hefur ekki lögmæt forföll.

Í 97. gr. einkamálalaga er að finna skilgreiningu á því hvað teljist lögmæt forföll í skilningi laganna, en lögmæt forföll umboðsmanns aðila jafngilda lögmætum forföllum aðilans sjálfs.

Þannig er í a-lið kveðið á um að forföll aðila frá þinghaldi teljist lögmæt ef þau stafi af sjúkdómi hans sjálfs, heimilismanns hans eða annars manns sem hann þarf að annast eða leita læknishjálpar fyrir. Hafi dómari vitað um lögmæt forföll, er mælt fyrir um það í 3. mgr. ákvæðisins að dómari fresti máli. Sé dómara ókunnugt um slíkt, og ekki var hægt að tilkynna honum um slíkt, getur aðilinn sem ekki mætti snúið sér til dómara samkvæmt 4. mgr. ákvæðisins með sönnun fyrir forföllum sínum og skriflegri beiðni um endurupptöku málsins, enda hafi dómur ekki gengið í því. Dómari tekur þá mál upp á ný með bókun í þingbók frá því aðili mætti síðast eða frá því mál skyldi þingfesta ef stefnandi mætti þá ekki og tilkynnir aðilum hvenær mál verði tekið fyrir á ný.

Einkamálalögin taka ekki sérstaklega á veitingu fresta utan meginreglunnar um málshraða. Þó má í einhverjum tilvikum finna þess stað að vísað sé til þess að frestir skuli vera skammir. Ekki eru heldur til staðar leiðbeinandi reglur um þetta.

---

*„Almennt er frekar þægilegt að eiga við fresti í héraðsdómi og dómara þar eru alla jafna liðlegir við að koma til móts við lögmenn, svo lengi sem gagnaðili gerir ekki athugasemdir við það og svo lengi sem málareksturinn dregst ekki úr hófi. Þannig veit ég til þess að aðalmeðferðum hafi verið frestað með stuttum fyrirvara vegna veikinda lögmanns.“*

---

*„Það er tiltölulega einfalt að fá fresti, breytingar á dagskrá (t.d. frestun aðalmeðferðar) o.fl. í héraðsdómi ef eitthvað kemur upp á. Finnst ekkert vanta upp á þar.“*

---

<sup>41</sup> Umfjöllun kaflans takmarkast við rekstur einkamála og opinberra mála. Þannig ákvað stafshópurinn að fara ekki yfir þær reglur sem gilda um meðferð mála fyrir stjórnvöldum, hvorki almennt né sértækt. Úttektin náði ekki til reglna sem gilda munu um Landsrétt.



Reglur um lögmæt forföll eiga einnig við í opinberum málum. Útivist ákærða, eða eftir atvikum verjanda hans, getur í ákveðnum (og ítrekuðum) tilvikum leitt til útivistardóms eða þá þess að lögregla færi ákærða fyrir dóm með valdi, nema um lögmæt forföll sé að ræða.

### 2.3.2. Rekstur mála fyrir Hæstarétti

Reglur um lögmæt forföll eiga við um rekstur mála fyrir Hæstarétti. Þar eru yfirleitt ekki millipinghöld en reglurnar eiga þá við um þinghaldið þar sem málflutningur fer fram.

Í Hæstarétti eru fastmótaðar reglur um fresti, sem koma bæði fram í lögum um meðferð einkamála, sakamálalögum og reglum Hæstaréttar.

Af samtölum við lögmenn sem

starfshópurinn átti má ráða að við núverandi aðstæður virðist sem lögmenn líti svo á að almennt sé ekki hægt að hafa nein teljandi áhrif á fresti vegna reksturs mála fyrir Hæstarétti. Almennt sé þar ekki vikið frá þeim frestum sem dómurinn hefur veitt, jafnvel ekki í þeim tilvikum þar sem aðstæður sem alla jafna myndu teljast lögmæt forföll, í skilningi einkamálalaga, eru uppi.

Hefur þetta fyrirkomulag sætt nokkurri gagnrýni af hálfu lögmanna sem reka mál fyrir dómnum, m.a. þar sem frestir reiknast óháð lögbundnum frídögum og algengum frímánuðum sem og réttarhléi.

### 2.3.3. Viðhorf innan dómstóla um forföll og fjölskylduábyrgð

Starfshópurinn sendi fyrirspurn að hausti 2016 til dómstólaráðs er laut að því hvort að ráðið hefði tekið til skoðunar eða mótað afstöðu til starfsumhverfis lögmanna með tilliti til fjölskylduábyrgðar. Svar barst frá dómstólaráði í nóvember 2016 á þá leið að ráðið hefði hvorki tekið til skoðunar né mótað afstöðu til starfsumhverfis lögmanna að öðru leyti en því að til umræðu hefur verið að huga mætti að skilvirkni og hagræði við reksturs dómsmála t.d. með breyttu fyrirkomulagi varðandi fyrirtökur og framlagningu gagna. Þá var dómstólaráði ekki kunnugt um hvort umræða eða skoðun á forföllum lögmanna hafi átt sér stað á Norðurlöndunum.

Í svörum dómstólaráðs kom þá fram að það, ásamt héraðsdómstólunum, hefði hins vegar

---

„[Fyrir Hæstarétti] getur það einkum komið sér illa þegar þingfesta þarf mál eða skila greinargerðum í miðju sumarleyfi eða um jól. Þar eru fastir frestir veittir sem aldrei eru veittar undanþágur frá. Það getur t.d. verið erfitt þegar skila á greinargerð í júlímánuði. Mér finnst að veita mætti svigrúm við þessar aðstæður og t.d. ekki telja með frídaga (aðfangadag, jóladag o.s.frv.).“

---

---

„Það er bagalegt að Hæstiréttur skuli ákveða upp á sitt einsdæmi (án samráðs við lögmenn) hvenær mál fara í flutning hjá réttinum. Ef mál lendar á degi þar sem maður er vant við látinn þá verður því vart haggað. Í stað þess að málflutningsdagur sé ákveðinn í samráði við lögmenn (eins og í héraði) þá þurfa lögmenn að senda Hæstarétti ferðadagskrá sína og tilkynna með 2-3 mánaða fyrirvara hvaða daga þeir verða fjarverandi. Ef það gleymist þá getur verið algjört vesen að redda því

---

mótað sér stefnu og markað framtíðarsýn um starfsemina og mannauðinn sem dómstólarnir sjálfir hafa að geyma. Einn liður stefnunnar laut að góðu starfsumhverfi. Þar er lögð er áhersla á að héraðsdómstólarnir skapi starfsmönnum aðstæður til þess að samræma þær skyldur sem starfið og fjölskyldan leggur þeim á herðar enda bitni slíkt hvorki á þjónustu stofnunarinnar né á starfsframa þeirra.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup>Sjá stefnu dómstólaráðs og héraðsdómstólanna 2016-2019 sem finna má á eftirfarandi vefslóð:  
<<https://www.domstolar.is/library/Files/Skyrslur/Stefna%20h%C3%A9ra%C3%B0sd%C3%B3mst%C3%B3lanna.pdf>>

## 2.4. Niðurstaða skoðunar

### 2.4.1. Um lagaumhverfið

Ljóst er að gripið hefur verið til ýmissar lagasetningar á Íslandi, að hluta til vegna þjóðréttarlegra skuldbindinga, með það að markmiði að stuðla að jafnrétti á atvinnumarkaði, s.s. að jafna sérstaklega laun og starfshorfur þeirra sem bera fjölskylduábyrgð við þá sem ekki bera slíka ábyrgð. Löggjöfinni er einkum ætlað að aðstoða launafólk við að ná jafnvægi þegar kemur að samspili milli fjölskyldu- og atvinnulífs. Hvað fjölskylduábyrgð varðar má sérstaklega nefna lög 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna. Þá má nefna lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof, en þau lög eiga jafnt við um foreldra sem eru launamenn og þá sem starfa sjálfstætt. Loks má nefna lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem ná til allra.<sup>43</sup>

Í lögum er þannig lagt bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna og gert ráð fyrir að lögmenn af báðum kynjum geti tekið sér fæðingar- og foreldraorlof. Þá er gerð skylda um sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, og jákvæðar skyldur lagðar á atvinnurekendur um að vinna markvisst að því að tryggja jafnrétti og að gera nauðsynlegar ráðstafanir til þess að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Stærri lögmennsstofum ber þá að setja sér jafnréttisáætlun sem afhenda ber Jafnréttisstofu. Þá mælir kjarasamningur Stéttarfélags lögfræðinga fyrir um lágmarkskjör fulltrúa á lögmennsstofum.

Það er mat starfshópsins að lagaumhverfið virðist leggja skýrar línur um hver markmiðin eigi að vera þegar kemur að þessum málaflokki.

### 2.4.2. Hvernig skiptist fjölskylduábyrgð í lögmennastétt?

Engin tölfræðileg gögn liggja fyrir um fjölskyldumynstur lögmanna; þ.e. hjúskaparstöðu, fjölda barna og hvernig umgengni og ábyrgð m.t.t. barna sé háttað. Þá liggja engin gögn fyrir um hvernig hlutverka- og verkaskipting er á heimili, og þar með hvernig fjölskylduábyrgð skiptist í lögmennsstétt hér á landi, s.s. hvort að konur sem eru lögmenn sjái í meira mæli um heimilið eða taki fremur veikindadaga með ungum börnum en karlar. Af almennum gögnum og samtölum við lögmenn virðist óhætt að álykta að það halli enn sem komið er heldur á konur hvað þetta varðar, þó að nokkuð hafi þokast í átt að jafnvægi. Þá er ljóst að sá mikli munur er á kynjum að konur verða barnshafandi og geta verið með barn á brjósti.

Engin tölfræðileg gögn liggja fyrir um töku lögmanna á fæðingarorlofi. Þær almennu upplýsingar sem tiltækar eru, benda í þá átt að konur taki að jafnaði töluvert lengra orlof og í

---

<sup>43</sup>Frekari löggjöf getur komið til skoðunar: lög nr. 30/1987 um orlof, lög um aðbúnað, hollustuþætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 („vinnuverndarlög“) og lög nr. 19/1979 um veikindarétt, uppsagnarfrest. Hvað varðar fulltrúa á lögmennsstofum sérstaklega, kemur þá til skoðunar kjarasamningur Stéttarfélags lögfræðinga og Samtaka atvinnulífsins. Hefur starfshópurinn ekki lagt mat á framangreinda löggjöf eða kjarasamninginn sérstaklega.

samfellu. Algengt sé að karlar taki fæðingarorlof, en þá styttra og oft skipt upp. Samtöl við lögmennt virðast styðja að þetta sé einnig raunin í lögmennsku. Það eru eflaust margar ástæður að baki þessu, en í því sambandi má þó velta því upp hvort að þessi þróun kunni að tengjast hámarki á fæðingarorlofsgreiðslum.

Þegar meta á áhrif fjölskylduábyrgðar á starfshorfor lögmanna, er nauðsynlegt að hafa framangreint í huga.

### *2.4.3. Hvaða tölfræði er tiltæk? Staðan innan stéttarinnar*

LMFÍ hefur árlega tekið saman helstu tölur, s.s. um fjölda lögmanna, starfsvettvang, og þróun þeirra lykiltalna undanfarin ár. Er það vel. Þau tölfræðilegu gögn sem til staðar eru, varpa þó litlu ljósi á áhrif fjölskylduábyrgðar á starfshorfor lögmanna. Hlutfall kvenna í lögmennastétt fer vaxandi á Íslandi og er nú 31%. Ekki virðist þó hafa verið fylgst sérstaklega með þróun brottfalls úr stéttinni. Tölfræðileg gögn LMFÍ sýna þannig einungis fjölgun í stéttinni en engar upplýsingar eru tiltækar um ástæður innlagnar réttinda, sem hefur að sama skapi stórauðist síðastliðin ár. Þá halda margir lögmenn réttindum sínum virkum þrátt fyrir að starfa sem innanhússlögmenn.

Þá sýna gögnin að mikill munur er á starfsvettvangi kvenna með lögmennsréttindi en karla. Hlutfallslega eru mun færri sjálfstætt starfandi konur en karlar á aldursbilinu 30-60 ára. Sú skýring sem stundum hefur heyrst, að ástæða þess sé aðallega lágur starfsaldur kvenna innan stéttarinnar virðist ekki á rökum reistur. Hlutfall kvenna með lögmennsréttindi sem eru sjálfstætt starfandi er 35% og hefur haldist óbreytt frá 2005. Sama máli gegnir um sjálfstætt starfandi karla með lögmennsréttindi, en það er 56%. Engin nánari greining virðist hafa farið fram á ástæðum þessa munar á starfsvettvangi, sem gæti mögulega tengst málaflokkum og tekjumöguleikum (m.t.t. einstaklingsreksturs) eða framgangi innan lögmennsstofa (fulltrúar).

Í vinnu starfshópsins var því byggt á óformlegri könnun Lögmennablaðsins um viðhorf fulltrúa og samtölum við lögmenn, sem telja verður að veiti einhverjar vísbendingar, þó takmarkaðar séu, um áhrif fjölskylduábyrgðar.

### *2.4.4. Hefur ábyrgðarskipting í tengslum við fjölskylduábyrgð áhrif á starfshorfor?*

#### *a) Verkefni*

Engar upplýsingar er að finna um hvort að ábyrgðarskipting í tengslum við fjölskylduábyrgð hafi bein áhrif á verkefni starfsmanna á lögmennsstofum með lögmennsréttindi, þ.e. hvort að þeir sem ábyrgðina bera fái síður áhugaverð og krefjandi verkefni en hinir eða minni ábyrgð. Helst er að nefna að við töku fæðingarorlofs færast verkefni eðlilega tímabundið til annarra.

Telja verður að öflun frekari gagna sé þörf m.t.t. þess að geta svarað spurningunni hvort ábyrgðarskipting hafi áhrif á verkefni lögmanna.

#### *b) Vinnufyrirkomulag og laun*

Í könnun Lögmennablaðsins kom fram að laun kvenna sem *fulltrúa* í lögmennsku væru að

jafnaði 8% lægri en karla. Ekki liggur fyrir með vissu hvernig sá munur er til kominn en það er þó rétt að fram komi að þann mun reyndist ekki unnt að skýra með því að karlar ynnu lengri vinnudag eða hefðu meiri starfsreynslu. Af könnuninni er ekki ljóst hvort um sé að ræða einstaklinga sem vinna hjá sama atvinnurekenda. Telja verður að frekari gagna sé þörf, m.t.t. þess hvort að unnt sé að svara spurningunni um hvort að fjölskylduábyrgð hafi áhrif á grunnlaun fulltrúa í lögmennsku.

Telja verður að viðhorf lögmennsstéttar til fjölskylduábyrgðar megi oftast en ekki endurspegla í þeim kröfum sem gerðar eru til útseldra tíma og hvernig launakerfi og kerfi árangurstengdra greiðslna séu í raun. Ekki eru til nein tölfraðileg gögn um tímaskráningar lögmanna, fjölda þeirra, þróun eða skiptingu á milli kynja.<sup>44</sup> Þá eru engin gögn til um þau lágmarkskröfur/viðmið sem gerð eru til útseldra tíma lögmanna, s.s. fulltrúa, áður en þeir geta átt kost á árangurstengdum greiðslum sem hluta launa.

Í svörum þátttakenda í könnun Lögmennablaðsins 2016, kom fram að 83% þeirra vinna meira en 41 tíma á viku, þar af 16% meir en 50 tíma.<sup>45</sup> Svo til enginn munur var á vinnutíma karla og kvenna sem fulltrúar á lögmennsstofum. Könnun Lögmennablaðsins leiddi í ljós að yfirgnæfandi meirihluti fulltrúa á Íslandi, eða um 90%, taldi sig finna fyrir streitu í starfi. Helmingur fulltrúa kvaðst finna fyrir mikilli pressu vegna tímaskráningar, en ekki var teljandi munur milli kynja. Niðurstöður könnunarinnar benda einnig til þess að vinnutími hjá fulltrúum á lögmennsstofum hérlendis sé langur. Telja verður athyglisvert að þrátt fyrir langa vinnudaga hjá stórum hópi svarenda fái einungis hluti þeirra greidda yfirvinnu eða árangurstengdar greiðslur. Samkvæmt könnuninni eru færri konur en karlar með lögmennsréttindi þátttakendur í „yfirvinnukerfum“ og færri konur en karlar fá greidda yfirvinnu, sem vekur athygli þar sem ekki var teljandi munur á vinnutíma karla og kvenna. Þá er umhugsunarefni að hluti þeirra sem fær slíkar árangurstengdar greiðslur búi við að þær séu skertar vegna eigin veikinda eða veikinda barna. Af því síðastnefnda má álykta að líklegt sé að slíkt hafi áhrif á hvernig viðkomandi sinnir fjölskylduábyrgð sinni, enda fjárhagslegir hagsmunir í húfi.

Litlar sem engar upplýsingar liggja fyrir um hvernig tímaskráningarkerfi og viðmiðunarreglur lögmennsstofa eru útfærðar og þannig er ekkert gegnsæi hvernig kjör og aðstæður fulltrúa eru í raun og veru og hvernig þróunin hefur verið undanfarin ár. Þá er óljóst hvort, og þá hvernig, taka fæðingarorlofs spilar inn í eða hefur áhrif á árangurstengdar launagreiðslur. Það er því ekki unnt að greina hvort að fyrirkomulag slíkra kerfa hafi áhrif í eina eða aðra átt hvað varðar starfshorfur vegna fjölskylduábyrgðar, eða hvort að slíkar launaákvæðanir kunni að fela í sér óbeina mismunun kynja í andstöðu við jafnréttislög. Ítarlegri öflun gagna er forsenda slíks mats.

---

<sup>44</sup> Slíkt er t.d. gert í Noregi á tveggja ára fresti, sbr. umfjöllun í kafla 3.1.hér að neðan og viðauka 7.

<sup>45</sup> Það er áhugavert að geta þess að samkvæmt skýrslu norska lögmennafélagsins „Bransjeundersökelsen“ (2016), er meðalvinnutími lögmanna nefndur um 40 klukkustundir á viku, sjá viðauka 7.

### *c) Framgangur*

Engar tölfræðilegar upplýsingar liggja fyrir um framgang fulltrúa í lögmennsku; hvort heldur varðandi starfsframa í einstaklingsrekstri, þátttöku í rekstri lögmannsstofa eða hversu langan tíma að meðaltali það taki fyrir fulltrúa að verða eigandi á lögmannsstofu eða hvernig skipting á milli kynja er í því sambandi. Engar upplýsingar eru þá tiltækar um hvernig starfsmenn eru metnir innan lögmannsstofa, og þannig ekki unnt að meta með óyggjandi hætti um hvort að fjölskylduábyrgð hafi þar einhver áhrif.

Könnun Lögmannablaðsins 2016 sýnir að einungis helmingur fulltrúa telur sig geta orðið eigendur. Karlar eru mun bjartsýnni á framgang (57%) en konur (37%). Alls 73% fulltrúa, konur og karlar, sögðust ekki hafa áhuga á því að starfa sem fulltrúar allan sinn starfsferil.

Telja verður að öflun frekari gagna sé þörf m.t.t. þess að geta svarað spurningunni hvort skipting fjölskylduábyrgðar hafi áhrif á framgang lögmanna í starfi.

### *d) Hvernig er lögunum framfylgt í raun?*

Ekkert liggur fyrir um hvort eða hvernig þeim ákvæðum jafnréttis laga sem leggja tilteknar jákvæðar skyldur á vinnuveitendur sé almennt framfylgt af lögmannsstofum hér á landi. Þar má nefna ákvæði laganna um aukið jafnrétti í stjórnunarstöðum, um launajafnrétti og skyldur sem lúta sérstaklega að því að gera starfsmönnum kleift að samræma fjölskyldulíf og heimili sem og jafnréttisstefnu fyrir stærri lögmannsstofur.

Starfshópurinn telur að það væri áhugavert að kanna hver stefna lögmannsstofa og til hvaða aðgerða þær hafa gripið hvað þetta varðar. Auk þess að kannað yrði hvernig laun og yfirvinnukerfi/árangurstengdar greiðslur eru byggðar upp, þ.e. hvaða forsendur lagðar eru til grundvallar.

Engar upplýsingar eru tiltækar um það hér á landi hvert viðhorf stjórnenda lögmannsstofa á Íslandi er til starfsmanna og fjölskylduábyrgðar og hvort eða til hvaða aðgerða hefur verið gripið hvað þetta varðar.

### *e) Meðferð mála fyrir dómstólum.*

Reglur um málsmeðferð einkamála hjá dómstólum virðist að einhverju leyti taka tillit til þarfa fjölskyldufólks, t.d. er gert ráð fyrir lögmætum forföllum vegna tiltekinna fjölskylduástaðna, og þá virðast lögmenn að meginstefnu hafa ákveðið svigrúm til að stjórna málshraða og vinnuálagi við rekstur mála fyrir héraðsdómi.

Fyrir Hæstarétti er það svigrúm minna og virðist sem mikið þurfi til að koma svo vikið verði frá reglum réttarins um fresti, skil á málgögnum og málflytning. Velta má fyrir sér hvort LMFÍ sé rétt að beita sér fyrir því að komið verði á verklagi sem taki betra tillit til þarfa lögmanna þegar kemur að rekstri dómsmála fyrir Hæstarétti, fyrst og fremst er varðar fresti og forföll lögmanna. Verði þá til að mynda tekið tillit til lögbundinna frídaga og réttarhlés.

### *f) Samræming vinnu og heimilis*

Það er áhyggjuefni að 54% svarenda í könnun Lögmannablaðsins, þ.e. fulltrúar með

lögmannsréttindi, telja sig ekki hafa tök á því að samræma fjölskyldulíf og vinnu svo vel sé. Það kemur að sjálfsgöðu frekar niður á þeim sem fjölskylduábyrgðina ber innan veggja heimilisins, sem eru í meira mæli konur sé stuðst við almennar upplýsingar um íslenskan vinnumarkað. Ljóst er að löng fjarvera frá vinnu kann að hafa áhrif á starfshorfur lögmanna, bæði fulltrúa og þeirra sem eru sjálfstætt starfandi, þó með mismunandi hætti. Með hliðsjón af þeim tölum sem tiltækar eru og eðli fæðingarorlofstöku má leiða líkum að því að konur eigi þar frekar undir högg að sækja.

Með aukinni þátttöku karla á heimilum og töku þeirra á fæðingarorlofi er ljóst að sé ekki unnt að samræma lögmannsstarfið og fjölskyldulífið, bitnar þetta vandamál þó ekki bara á konum, heldur á báðum kynjum. Telja verður að þetta endurspeglar í könnun Lögmannablaðsins 2016 þar sem svo stór hluti svarenda tiltaka að þeir telji sig ekki hafa tök á að samræma fjölskyldulíf og vinnu með góðu móti. Þetta kann að vera áhyggjuefni, þar sem aukið brottfall úr lögmannastétt hefur í för með sér að stéttin kann að tapa verðmætri þekkingu, reynslu og hæfileikum.

#### *g) Frekari greininga þörf*

Standi vilji LMFÍ til þess að fylgjast nánar með þróun stéttarinnar, hvort um reynslu- og hæfileikatap sé að ræða og að grípa til aðgerða til að sporna við slíkri þróun, leggur starfshópurinn til að gagnaöflun verði framkvæmd með reglubundnum og ítarlegri hætti en verið hefur. Þá verði einnig kannað hvort að vinnufyrirkomulag í lögmennsku leiði til þess að kynin hafi í raun jöfn tækifæri m.t.t. framgangs, t.a.m. með hliðsjón af eftirfarandi:

1. Hvernig skipting fjölskylduábyrgðar er m.t.t. lögmanna og maka þeirra.
2. Hvernig er nýting fæðingarorlofs innan stéttarinnar.
3. Heildstæð reglubundin úttekt á starfsumhverfi lögmanna hér á landi hvað varðar ábyrgð á verkefnum, vinnutíma, laun, framgang í starfi m.t.t. aldurs, kyns o.fl.
4. Aflað sé upplýsinga um ástæður innlagnar réttinda eða samanburð á því milli ára, m.t.t. kyns, aldurs og ástæðna.
5. Greining á mögulegu brottfalli og ástæðum þess, þ.e. einnig úr lögmennsku í aðra geira (starfsvettvang), þó að lögmenn haldi lögmannsréttindum.
6. Nánari greiningu á ástæðum munar kynja hvað varðar starfsvettvang, einkum m.t.t. málaflokka/sérhæfingar.
7. Skoðun á árangurstengdu launakerfi fulltrúa, m.t.t. þess hvort að það kunni að fela í sér óbeina mismunun gagnvart þeim sem fjölskylduábyrgð ber.
8. Nánari greiningu á framgangi fulltrúa almennt innan lögmannsstofa, þ.e. þau viðmið sem lögð eru til grundvallar.
9. Greining og niðurbrot á markaði lögmanna á Íslandi, þ.e. hvernig fyrirkomulag lögmannsstofa er, fjöldi starfsmanna, tegundir verkefna o.þ.h.
10. Úttekt á því hvort að lögmannsstofur uppfylli skyldur sínar sem atvinnurekendur m.t.t. jafnréttis laga og hvort að þær sem falla undir stærðartakmörkun hafi mótað sér jafnréttisstefnu eins og þeim ber skylda til.
11. Hver starfsaldur fulltrúa er, hver sé starfsmannavelta þeirra á lögmannsstofum og hvort að þar sé munur á milli kynjanna.

12. Hvort að lögmannsstofur hafa gripið til einhverra aðgerða vegna fjölskylduábyrgðar eða hvort að þær taki sérstakt tillit til þarfa fjölskyldufólks.
13. Þvert yfir eru ofangreindar upplýsingar ekki tiltækar, þar sem einstakir hópar eru skoðaðir – þ.e.a.s. fulltrúar án lögmannsréttinda, fulltrúar með lögmannsréttindi, eigendur lögmannsstofa með starfsfólki og sjálfstætt starfandi lögmenn (einyrkjar).

Eigi að kanna áhrif fjölskylduábyrgðar á starfshorfur lögmanna er nauðsynlegt að frekari greiningar séu gerðar. Þar sem stéttin hefur þróast mjög ört á síðustu árum, meðal annars m.t.t. fjölda lögmanna, breyttrar aldurs- og kynjaskiptingar, og breytts starfsvals lögmanna almennt verður það einnig að teljast æskilegt, til þess að LMFÍ sé kleift að vinna með hagsmuni allra félagsmanna að leiðarljósi. Þetta er unnt að gera í samvinnu við sérfræðinga eða lögmannsstofur.

Hvað varðar frekari leiðir til úrbóta er bent á umfjöllun hér að neðan um þær aðgerðir sem lögmannafélög og/eða lögmannsstofur á Norðurlöndum hafa gripið til.



### 3. STAÐAN Á NORÐURLÖNDUNUM

Víða á Norðurlöndum hafa samtök lögmanna og lögfræðinga gert sér grein fyrir vanda sem stéttin virðist almennt standa frammi fyrir vegna mikils vinnuálags lögmanna. Hafa slík samtök mörg hver staðið að rannsóknum á vinnuálagi, brottfalli og möguleikum lögmanna á að samþætta starf og fjölskyldulíf, auk þess sem þau hafa sett fram tillögur að úrbótum.

Hér að neðan verður stiklað á stóru varðandi helstu tölfræði Norðurlanda, þar sem sú tölfræði var starfshópnum aðgengileg m.t.t. þróunar síðustu ára. Þá niðurstöður rannsókna, sem gerðar hafa verið undanfarin misseri af hálfu lögfræðingafélaga og lögmannafélaga, raktar. Loks er farið yfir þær tillögur sem lagðar hafa verið fram m.t.t. úrbóta.

#### 3.1. Noregur

##### 3.1.1. Tölfræði<sup>46</sup>

Konum fer almennt farið fjölgandi í stétt norskra lögmanna undanfarin ár. Árið 2015 voru karlar 62,3% og konur 37,7% af þeim lögmönnum sem starfandi eru í Noregi.

Við lok árs 2015 var hlutfall eigenda á lögmannsstofum 80% karlar og 20% konur en hlutfall kvenna hafði hækkað úr 14,8% frá árinu 2013. Þá voru einyrkjar 75,4% karlar og 24,6% konur árið 2015, en árið 2013 hafði hlutfall kvenna meðal einyrkja verið 19,9%.

Í árslok 2015 voru fulltrúar með lögmannsréttindi 54,7% karlar og 45,3% konur en hlutfall kvenna hafði hækkað örlítið úr 43,6% frá árinu 2013.

Á sama tíma voru lögfræðingar starfandi á lögmannsstofu án réttinda (áður en lögmannsréttindi eru fengin) 40% karlar og 60% konur, eða nánast óbreytt frá árinu áður, en konur hafa verið í meirihluta í þessum hópi allt frá árinu 2005.

##### 3.1.2. Úttektir Norges Juristforbund

Starfsumhverfi lögfræðinga og þróun þess hefur verið félagi lögfræðinga í Noregi hugleikið á undanförunum árum. Þannig hefur norska lögfræðingafélagið m.a. haldið því sjónarmiði á lofti að mikilvægt sé að viðhalda fjölbreytileika á sérhverjum starfsvettvangi lögfræðinga og ýtti því úr vör umfangsmikilli úttekt á árunum 2010-2011. Markmið hennar var að leiða í ljós þær ástæður fyrir mismunandi starfsvettvangi karla og kvenna sem rekja mætti til vinnustaðanna sjálfra. Þrátt fyrir að helmingur lögfræðinga væru konur, var mismunandi eftir kynjum hvaða starfsvettvang þeir völdu, þ.e.a.s. starf á lögmannsstofum, hjá hinu opinbera, hjá fyrirtækjum

---

<sup>46</sup> Tölfræðin er fengin úr skýrslu norska lögmannafélagsins „Bransjeundersøkelsen“ (2016), sem finna má á eftirfarandi vefslóð:

<[https://www.advokatforeningen.no/PageFiles/3387/Bransjeunders%C3%B8kelsen\\_2016.pdf](https://www.advokatforeningen.no/PageFiles/3387/Bransjeunders%C3%B8kelsen_2016.pdf)> Sótt 20.02.2017. Skýrsluna má finna í viðauka 7.

o.s.frv., auk þess sem staða kynja innan hvers starfsvettvangs var mjög ólík.<sup>47</sup>

*a) Ástæður fyrir mismunandi starfsvali kvenna og karla*

Hvað varðaði lögmennskuna sérstaklega var það talið athyglisvert að árið 2010 störfuðu í Noregi jafnmargar konur og karlmenn sem fulltrúar á lögmennstofum áður en lögmennsréttinda var aflað. Hlutfallið breyttist hins vegar þegar á leið; hlutfall kvenna í fulltrúahópi með réttindi var ekki nema þriðjungur. Þegar komið var upp í eigendahóp var hlutfallið svo ein kona á móti níu körlum. Í úttektinni var tekið fram að fyrri rannsóknir sem gerðar höfðu verið, hefðu leitt í ljós að konur og karlar voru að mestu í sömu stöðu áður en börn komu til sögunnar en í kjölfar barneigna yrði breyting þar á.

Niðurstaða úttektar norska lögfræðingafélagsins var sú m.a. að margir vinnustaðir lögfræðinga væru bundnir af hefðum sem erfitt væri að breyta. Það leiddi m.a. kynja- og aldursskiptingar á vinnumarkaði lögfræðinga, litlum fjölbreytileika á vinnustöðum og mikilli starfsmannaveltu.<sup>48</sup>

*b) Rannsókn sem framkvæmd var við vinnslu úttektar norska lögfræðingafélagsins*

Við vinnslu úttektarinnar réðst norska lögfræðingafélagið í umfangsmikla rannsókn, til þess að fá skýra sýn á starfsumhverfi mismunandi vinnustaða lögfræðinga.

Ein slík rannsókn fólst í því að senda út könnun til lögfræðinga um upplifun þeirra á vinnufyrirkomulagi sínu, svo sem fjölda vinnustunda, vinnustaðamenningar, vinnuumhverfis, álags, stjórnunar, starfsvals og tryggðar við vinnustaðinn. Félagið fékk þá einnig sérfræðing úr háskólasamfélaginu til samstarfs við kortlagningu vandamálsins, þ.e.a.s. kynjaskiptingu lögfræðinga á vinnumarkaði, en um var að ræða meistaraverkefni á sviði hagfræði og stjórnunar. Ítarleg viðtöl voru tekin við lögfræðinga, bæði í einka- og opinbera geiranum. Þá voru að ýmsir vinnustaðir í Noregi, Svíþjóð og Danmörku sóttir heim þar sem stjórnendur deildu reynslu sinni. Einnig var rætt við stjórnendur lögmennsstofa og fyrirtækja í tengdri þjónustustarfsemi.

Helstu niðurstöður rannsókna þessarar voru að 90% aðspurðra sögðu að vinnustaðamenning skipti verulegu máli við val þeirra á vinnustað. Þá kváðust 75% hafa fundið fyrir álagsskenndum heilsufarsvandamálum síðustu sex mánuði, konur í meira mæli en karlmenn. Rannsóknin leiddi enn fremur í ljós að 50% lögfræðinga íhugaði að skipta um starf. Af þeirri tölu nefndi fjórðungur þeirra sem starfaði í einkageiranum að ástæðan væri löngun eftir betra jafnvægi milli vinnu og heimilis.<sup>49</sup>

Þátttakendur voru almennt þeirrar skoðunar að þeir væru ekki jafnánægðir með starfið sjálft, eins og þeir voru með þann faglega starfsvettvang sem þeir höfðu valið sér, þ.e.

---

<sup>47</sup>Rapport Arbeids- og livsnavigasjon (2010/2011) Norges Juristforbund, bls. 4, sem finna má á eftirfarandi vefslóð: <[http://www.juristforbundet.no/Documents/Rapport\\_arbeids\\_livsnavigasjon\\_Juristforbundet.pdf](http://www.juristforbundet.no/Documents/Rapport_arbeids_livsnavigasjon_Juristforbundet.pdf)> Sótt: 20.02.2017.

<sup>48</sup>Rapport Arbeids- og livsnavigasjon (2010/2011), bls. 6.

<sup>49</sup>Rapport Arbeids- og livsnavigasjon (2010/2011), bls. 6.

lögmennskuna. Þau umkvörtunarefni sem helst voru nefnd, auk starfsálags, voru stjórnun á vinnustaðnum (sem yfirleitt var stýrt af einum eða fáum eigendum, án þess að viðkomandi eigendur hefðu sérstaka stjórnunarreynslu eða -menntun), ofuráhersla á tímaskráningu og tekjuöflun í starfi, og barátta lögmannna innan lögmannsstofa um einstaka viðskiptavini.

Afleiðingar þessarar vinnustaðamenningar lögmannna birtist með ýmsum hætti í niðurstöðu rannsóknarinnar. Þannig voru fáar konur í stjórnunarstöðum á lögmannsstofum, en fram kom að þær væru einungis um 10% eigenda lögmannsstofa. Í upphafi starfsferils lögmannna var ekki mikill munur á atvinnuþátttöku eða metnaði karla og kvenna til framgangs. Þegar starfsmenn eignuðust barn/börn varð hins vegar grundvallarbreyting á þessu þannig að konur virtust leitast í meira mæli eftir því að starfa hjá hinu opinbera, en karlar héldu áfram að starfa innan einkageirans. Var talið mega leiða að því líkum að þessi munur sé til kominn vegna lítills jafnvægis milli vinnu og þarfa heimilisins í einkageiranum. Afleiðingin væri sú að hæfileikaríkt fólk, einkum konur, hverfur úr lögmennsku.

Önnur afleiðing framangreindrar vinnustaðamenningar var talin sú að lögmennt njóta sín ekki í starfi vegna álags. Brottfall þeirra sem ekki kjósa álagið og streituna væri mikið. Eftir stæði einsleitur hópur sem að mörgu leyti byggi yfir sömu kostum og göllum, á kostnað fjölbreytninnar.<sup>50</sup>

### *c) Niðurstaða úttektar norska lögfræðingafélagsins - leiðir til lausna<sup>51</sup>*

Niðurstaða úttektar norska lögfræðingafélagsins hvað varðar lögmannsstofur var að nauðsynlegt væri að innleiða aðferðir til að tryggja framgang þeirra í starfi sem ekki væru tilbúnir að vinna sér til óbóta til að verða eigendur á lögmannsstofu. Koma yrði á vinnuumhverfi sem tryggði starfsmönnum meiri lífsgæði, bæði í starfi og utan vinnutíma. Kostir þess að koma á slíku kerfi væru ótvíráðir fyrir alla aðila; bætt lífsgæði gerðu starfsmenn ánægðari í starfi og leiddu til minni fjarveru og lægri starfsmannaveiltu. Þjónusta við viðskiptavini myndi batna með ánægðari starfsmönnum og myndi því á endanum leiða til hærri tekna.

Leiðin að þessum breytingum var fyrst og fremst talin vera í gegnum stjórnkerfi lögmannsstofa. Stjórn hvernar lögmannsstofu yrði markvisst að vinna að breytingum sem ætlað væri að samþætta vinnu og heimilislíf. Þó kom fram í úttektinni að almennt yrðu slíkar stjórnkerfisbreytingar ekki nema við kynslóðaskipti. Leggjast þyrfti í nákvæma greiningu á því hvaða gildi viðkomandi fyrirtæki stæðu fyrir og vinna í kjölfarið eftir þeim. Í því sambandi skiptu fyrirmyndir á vinnustað miklu máli, þ.e. hvort eigendur og stjórnendur stofunnar hegðuðu sér í samræmi við þau gildi sem lögmannsstofan legði upp með.

Helstu atriði sem nefnd voru til að koma framangreindum breytingum til leiðar voru sveigjanlegur vinnutími, aukin fjárhagsaðstoð vegna þarfa heimilisins (t.d. sérstakar greiðslur til heimilisþrifa, barnagæslu o.þ.h.) og bættur aðgangur starfsmanna að æðstu stjórnendum

---

<sup>50</sup>Rapport Arbeids- og livsnavigasjon (2010/2011), bls. 6-8.

<sup>51</sup>Rapport Arbeids- og livsnavigasjon (2010/2011), bls. 8-16.

fyrirtækisins. Þá yrðu starfsmenn að finna að raunverulegt tillit væri tekið til aðstæðna þeirra. Einkalíf starfsmanna og líf þeirra í vinnunni myndi eina heild og það yrðu yfirmenn að virða, svo sem með því að senda starfsmönnum ekki tölvupósta á kvöldin og um helgar. Jafnframt yrði að leita leiða til að fela starfsmönnum aukna ábyrgð í starfi.

#### *d) Aðkoma norska lögfræðingafélagsins að breytingum*

Norska lögfræðingafélagið lauk úttektinni á þann veg að óska eftir samstarfi við fyrirtæki til þess að þróa nýjar lausnir í því skyni að skapa nýja vinnustaðameningu, þ. á m. í lögmennsku, sem gæti leitt til þess að hæfileikar glötuðust ekki og að aukið jafnrétti næðist. Jafnframt hugðist félagið útbúa leiðbeiningar fyrir fyrirtæki, m.t.t. skoðunarefnis úttektarinnar, sem bjóða mætti öllum vinnustöðum lögfræðinga.<sup>52</sup>

Þá kvaðst félagið stefna á að hvetja aðila vinnumarkaðarins og stjórnvöld að setja á stofn árleg verðlaun fyrirtækja, til þess að hvetja þau áfram til þess að tryggja samræmingu fjölskyldulífs og vinnu og þar með stuðla að jafnrétti og fjölbreytni. Tekið var fram að hugmyndin hefði komið frá stjórnvöldum í Danmörku, sem hefðu sett á stofn slík verðlaun árið 2009.<sup>53</sup>

### *3.1.3. Úttektir Advokatforeningen*

#### *a) Bransjeundersökelse*

Norska lögmannafélagið hefur allt frá árinu 2004 látið útbúa viðamikla skýrslu um starfsumhverfi lögmanna og þróun þess í viðtækum skilningi annað hvert ár, síðast árið 2016. Afrakstur þessarar vinnu er skýrsla sem nefnd er *Bransjeundersøkelse*, sem áður hefur verið vísað lítillega til í skýrslu þessari.

Markmið skýrslu norska lögmannafélagsins er að afla staðreynda til frekari greiningar og mats á stétt lögmanna og lögmannsstarfinu í Noregi. Skýrslan tekur ekki beint á áhrifum fjölskylduábyrgðar á starfsframa en í henni er þó að finna áhugaverða tölfræði sem þetta varðar. Þannig kemur m.a. fram að jafnvægi kynjanna sé að verða betra en það gerist hægt. Hæst sé hlutfall kvenna í röðum fulltrúa og hjá hinu opinbera. Hlutfall kvenna innan lögmannsstéttarinnar fari vaxandi, en þó mun hægar en hlutfall kvenna innan opinbera geirans.<sup>54</sup> Niðurstöður *Bransjeundersøkelsen* í september 2016 sýndu m.a. að konur í lögmennsku fái yfirleitt töluvert lægri laun en karlkyns kollegar þeirra og að bilið hefði verið nokkurn veginn stöðugt frá árinu 2009.<sup>55</sup> Þá kom í ljós að meðalvinnutími lögmannsins hafi smám saman verið að stytta; úr 42 tímum árið 2010 í 39,9 tíma á viku árið 2016.

Ítarleg tölfræði og upplýsingar sem finna má í skýrslu norska lögmannafélagsins hin síðari ár, m.t.t. þess munar sem hefur verið á milli karla og kvenna, var m.a. kveikjan og grundvöllur að þeim rannsóknum og aðgerðum sem norska lögfræðingafélagið hefur ráðist í (sbr. umfjöllun

---

<sup>52</sup>Rapport Arbeids- og livsnavigasjon (2010/2011), bls. 17.

<sup>53</sup>Rapport Arbeids- og livsnavigasjon (2010/2011), bls. 17.

<sup>54</sup>Bransjeundersøkelse (2016), bls. 10 og 40-42. Starfshópurinn vekur sérstaka athygli á því að í þessari skýrslu má finna gagnlegar skýringarmyndir.

<sup>55</sup>Bransjeundersøkelse (2016), bls. 51-56.

hér að ofan) og sem norska lögmannafélagið hefur gripið til og sem fjallað verður um hér að neðan.

### *b) Kvinneutvalget*

Norska lögmannafélagið setti á fót sérstaka nefnd, *kvinneutvalget*, snemma á tíunda áratug síðustu aldar sem hefur það að markmiði að veita innsýn inn í og afla upplýsinga um sérstakar áskoranir kvenna í lögmennsku og til þess að vinna að fjölgun kvenna í lögmennsku.<sup>56</sup>

Nefnd þessi lét framkvæma faglega könnun árið 2008 sem bar yfirskriftina „*Opp eller ut*“ (sjá nánari umfjöllun í lið c) hér að neðan. Tilgangur könnunarinnar var að leita að orsökum brottfalls kvenna úr lögmannastétt.<sup>57</sup> Nánar tiltekið var tekið til skoðunar hvaða ferlar og þættir hefðu áhrif þegar konur í lögmennsku ákveða að hverfa úr lögmennsku. Þessi könnun leiddi aftur til þróunar svokallaðrar „bestu framkvæmdar“ og árið 2011 var gefin út sérstök skýrsla starfshóps um ráðstafanir til þess að efla framgang kvenna í lögmannastétt.<sup>58</sup>

### *c) Skýrslan „Opp eller ut“ – brottfall úr lögmennsku*

Skýrslan „*Opp eller ut*“ frá 2008 var gerð á grundvelli rannsóknar sem framkvæmd var með þeim hætti að ítarleg viðtöl voru tekin við 30 konur og karla sem störfuðu í lögmennsku á meðalstórum eða stórum lögmannsstofum. Flest þeirra voru foreldrar smábarna og höfðu þar af leiðandi reynslu af því að samtvínnna umönnunarskyldu á heimili og starf á lögmannsstofum.

Fram kom að hlutfall kvenna í stöðu fulltrúa hefði hækkað síðustu misserin en að hlutfallið lækkaði hratt þegar kom að hærri stöðum innan lögmannsstofa. Er þetta í takt við niðurstöðu könnunar lögfræðingafélagsins sem rakin var í kafla 3.1.2. hér að framan.

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar virtist kyn ekki skipta máli eða hafa áhrif í upphafi starfsferilsins og allir hefðu þá sömu tækifæri. Þetta virtist hins vegar breytast þegar börn kæmu til skjalanna. Þær konur, sem teknar voru tali, nefndu að þær hefðu fundið fyrir því að borðin þeirra tæmdust af verkefnum eftir því sem nær dró fæðingu og því orlofi sem óhjákvæmilega fylgir. Þá tækju mæður almennt stærstan hluta fæðingarorlofsins. Hins vegar kom í ljós að þeir sem hefðu skipt fæðingarorlofi upp með jafnari hætti en vaninn hefði verið, hefðu jákvæða reynslu af því með hliðsjón af fjölskyldulífi, samheldni og verkaskiptingu heima fyrir. Viðmælendur lýstu einnig erfiðleikunum sem fylgdu því að koma til baka úr fæðingarorlofi. Þeir hefðu þá gjarnan misst af þeim viðskiptavinum sem þeir áður sinntu og samstarfsfélagar tekið við.

Þeir sem hættu í lögmennsku virtust m.a. taka þá ákvörðun vegna þess að þeir upplifðu það þannig að þeir þyrftu hreinlega að skipta um vettvang til að fá framgang í starfi, með hliðsjón

---

<sup>56</sup> Upplýsingar um nefndina „*kvinneutvalget*“ má finna á eftirfarandi vefslóð:

<<http://www.advokatforeningen.no/om/org/organer/faste-utvalg/kvinneutvalget/>>

<sup>57</sup> Skýrsluna „*Opp eller ut*“ (2008) má finna á eftirfarandi vefslóð:

<<https://www.advokatforeningen.no/Global/opp%20eller%20ut.pdf>> Sótt 20.02.2017.

<sup>58</sup> Skýrsluna „*Tiltak for å fremme kvinneandelen i advokatbransjen*“ (2011) má finna á eftirfarandi vefslóð:

<[https://www.advokatforeningen.no/Global/Kvinneutvalgets\\_arbeidsrapport\\_2.pdf](https://www.advokatforeningen.no/Global/Kvinneutvalgets_arbeidsrapport_2.pdf)> Sótt 20.02.2017.

af umönnunarskyldum heima fyrir.

Þá var fjallað um óánægju með uppbyggingu starfsmats og framgangs hjá lögmannsstofunum, þ.e.a.s. að það tímabil sem lögmennt væru frá vinnu vegna töku fæðingarorlofs teldist ekki inn í þann tímaáskilnað sem þyrfti að uppfylla til þess að fá framgang í starfi. Var upplifun þátttakenda sú að þeir væru að hellast úr lestinni og var það mat þeirra að eðlilegt væri að koma að einhverju leyti til móts við nýbakaða foreldra hvað þetta varðar.

Þá kom fram í rannsókninni að sú ofuráhersla sem lögð væri á tímaskráningu og tekjuöflun hefði áhrif á samkeppnishæfni þeirra sem hefðu fjölskyldu að sinna og ættu ekki tök á að vera á skrifstofunni fram eftir öllu.

Aðrir þættir sem nefndir voru t.a.m. að skortur á fyrirsjáanleika væri þess valdandi að erfitt væri að skipuleggja vinnutímann, og að konur í lögmenntsku væru oft á tíðum að keppa á öðrum forsendum en karlar. Þannig hefðu karlar í mörgum tilvikum, og oftar en konurnar, maka sem tilbúinn væri að leggja minni áherslu á sinn starfsframa. Sjaldgæfara væri að karlar væru reiðubúnir að fórna sínum frama fyrir maka sinn sem væri í lögmenntsku.

Niðurstaða rannsóknarinnar var m.a. sú að taka yrði ákvörðun um að vilja breyta landslaginu. Þá voru lagðar fram tillögur að aðgerðum til þess að jafna aðstöðu fulltrúa. Þannig var lagt til að leið til að verða meðeigandi (e. *partnertrack*) yrði útfærð þannig að gerðar yrðu minni kröfur um vinnustundir til þeirra sem hefðu barni eða börnum að sinna, og að það ferli tæki þá hugsanlega örlítið lengri tíma. Þá var lagt til að starfið á lögmannsstofum yrði skipulagt meira í teymisvinnu þannig að samstarfsmenn gætu létt álaginu hver af öðrum innan verkefna. Þannig væri unnt að koma í veg fyrir að þeir sem ættu ung börn yrðu álitnir óþarfir þegar kæmi að verkefnum sem þyrfti að vinna undir mikilli pressu.

Í skýrslunni var þá undirstrikað það grundvallaratriði að til þess að auka hlut kvenna í hópi eigenda lögmannsstofa yrði að auka jafnrétti kynjanna heima fyrir. Það væru ekki miklir möguleikar fyrir fyrirtæki og fagfélög að hafa áhrif á slíkt, en þó yrði það hægt með því t.d. að hvetja karlkyns starfsmenn til þess að taka stærri hluta af fæðingarorlofi en nú tíðkast.

#### *d) Skýrsla um ráðstafanir til að efla framgang kvenna í lögmenntsku<sup>59</sup>*

Norska lögmannafélagið setti þá á fót sérstakan starfshóp um ráðstafanir til þess að efla framgang kvenna í lögmenntsku. Starfshópurinn samanstóð af fimm fulltrúum frá stórum lögmannsstofum, fjórum fulltrúum frá kvennanefnd lögmannafélagsins, fulltrúa frá félagi ungra lögmannta og fulltrúa frá lögmannafélaginu sjálfu.

Starfshópurinn gaf úr ítarlega skýrslu í nóvember 2011. Í henni var farið yfir helstu tölfræði sem lá fyrir í „*bransjeundersøkelse*“ 2009, þróun eftirspurnar eftir lögmannsþjónustu, möguleikum innan stéttarinnar, tillögur um aðgerðir vinnuveitenda og að endingu, umfjöllun um hæfileikaverðlaun og tillaga að umræðuvettvangi.

Aukinn hlutur kvenna í eigenda- og/eða stjórnendahópi lögmannsstofa var talinn mikilvægur

<sup>59</sup> Tiltak for ån fremmekvinneandelen i advokatbransjen (2011)



bæði m.t.t. samkeppnishæfni stéttarinnar á vinnumarkaði og þarfa viðskiptavina. Aukinn hlutur kvenna var þá metinn mikilvægur fyrir norska lögmannafélagið sem fagfélag.

Í skýrslunni voru gerðar skýrar tillögur um leiðir til úrbóta og til þess að auka hlut kvenna innan lögmennastéttar, m.a. eftirfarandi<sup>60</sup>:

**Besta framkvæmd – aukinn hlutur kvenna verði viðurkennt markmið lögmennsstofa.**

Að mati starfshópsins var það forsenda fyrir því að auka hlut kvenna innan lögmennsstofa, að stofan sjálf og stjórn hennar hefði það sem forgangsmál og að skýrt merki yrði gefið um það innan lögmennsstofunnar. Konur í lögmennsku gegndu stóru hlutverki sem fyrirmyndir. Skýrir ferlar og áætlanir um að auka hlut kvenna yrðu að vera til staðar, ásamt eftirfylgni. Jafnvel þó að sama krafa yrði gerð faglega, ætti að vera rými til þess að semja um færri útselda tíma, um tiltekinn tíma, gegn lægri árangurstengdum greiðslu. Þá þyrfti að auka stuðning eftir komu úr fæðingarorlofi. Stafshópurinn tók undir niðurstöður „*Opp eller ut*“ skýrslunnar frá 2008 hvað varðar aðgerðir við endurkomu til starfa eftir fæðingarorlof auk þess sem unnt væri að bæta aðstöðu ungra lögmanna sem tækju fæðingarorlof, t.a.m. með launauppbót.

**Besta framkvæmd - aðgerðir m.t.t. ólíkra fasa í lífi lögmanna.** Lögð var áhersla á að aðgerðir vinnuveitenda sem stuðluðu að því að auka hlut kvenna innan lögmennskunnar, þyrftu að vera mismunandi með hliðsjón af ólíkum þörfum á hverju starfsaldursskeiði – þ.e. við upphaf starfs, þegar lögmenn ættu lítil börn og þegar lögmenn væru komnir lengra í starfsþróun.

**Hæfileikaverðlaun.** Gerð var tillaga um að verðlauna ætti lögmennsstofur sem hefðu gert hvað mest til þess að þróa og viðhalda mannauði, sem yrði auglýst í lögmannablaðinu.

**Árlegur viðburður helgaður málefnum kvenna.** Árlegur viðburður helgaður málefnum kvenna meðal yngri lögmanna, þ.e. undir 40 ára, sem væri liður í því að fá fleiri konur og halda konum innan lögmennskunnar. Á slíkum viðburðum ættu einnig að vera fulltrúar feðra með lítil börn. Tilgangur þessa væri að leiða í ljós möguleika fyrir starfsframa innan lögmennskunnar og að sýna hvernig yngri lögmenn gætu fundið jafnvægi á milli vinnu og fjölskyldulífs.

*e) Verðlaun/viðurkenningar*

Í kjölfar skýrslu starfshópsins um ráðstafanir til að efla framgang kvenna í lögmennsstétt setti norska lögmannafélagið á fót svonefnt „*talentpris*“, verðlaun sem veitt eru lögmennsstofum sem standa sig vel í að halda í starfsfólk og þar með hæfileikum innan stéttarinnar.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> *Tiltak for ån fremmekvinneandelen i advokatbransjen* (2011), bls. 18, en þar má finna yfirlit yfir allar leiðirnar.

<sup>61</sup> Sjá nánari umfjöllun um verðlaunin á heimasíðu norska lögmannafélagsins, sbr. eftirfarandi vefslóð:

<<https://www.advokatforeningen.no/om/prosjekter/talentprisen/>> Sótt 20.11.2017.

## 3.2. Danmörk

### 3.2.1. Tölfræði<sup>62</sup>

Hlutfall kvenna af nýstúdentum við stærstu lögfræðideildir danskra háskóla er nú um 57%. Um 38% allra útskrifaðra lögfræðinga hefja starfsferil sinn í lögmennsku.

Árið 2016 voru konur í lögmennsku um 2093 talsins, eða um 33,75% af þeim 6202 lögönnum sem starfandi eru í Danmörku. Hlutfall kvenna í faginu hefur haldist tiltölulega stöðugt síðustu sex árin, samkvæmt Danske Advokater, samtökum danskra lögmannsstofa.

Hlutfall kvenna í lögmannastétt minnkar eftir því sem ofar dregur í skipuriti lögmannsstofa. Þannig var hlutfall lögfræðinga (ekki með lögmannsréttindi) starfandi á lögmannsstofum árið 2015 jafnt, eða 50% karlar og konur. Hlutfall fulltrúa (lögmannna með réttindi) á lögmannsstofum var árið 2015 60% karlar og 40% konur. Hlutfall eigenda á lögmannsstofum var árið 2012, 80% karlar og 20% konur. Á fimm stærstu lögmannsstofum Danmerkur voru konur 13-20% eigenda í nóvember 2016.<sup>63</sup>

### 3.2.2. Úttektir Danske Advokater

Í Danmörku eru starfrækt tvö samtök lögmannna, þ.e. Advokatsamfundet, sem samsvarar að miklu leyti til skyldubundins hluta LMFÍ og þá Danske Advokater, sem eru samtök danskra lögmannsstofa sem voru stofnuð í ársbyrjun 2008.<sup>64</sup>

Samkvæmt upplýsingum frá Advokatsamfundet, heldur félagið til haga tilteknum grunn tölfræðiupplýsingum um samsetningu stéttarinnar. Engar rannsóknir hafa verið framkvæmdar m.t.t. áhrifa fjölskylduábyrgðar á starfshorfu lögmannna eða greiningar á samspili vinnu og fjölskylduábyrgðar. Fyrirspurn starfshópsins þessa efnis var vísað til Danske Advokater.

Félagið Danske Advokater hefur lagt töluverða áherslu á fjölbreytni innan lögmannastéttarinnar og mikilvægi hennar. Félagið gefur reglulega út efni sem byggist á tölfræðiupplýsingum frá Danmarks Statistik varðandi lögmannsstéttina. Það hefur verið gert m.a. með hliðsjón af þeirri staðreynd að 2/3 starfsmanna lögmannsstofa eru konur en þær eru einungis 1/5 hluti eigenda. Könnun þeirra árið 2012 leiddi til þess að gefnar voru út leiðbeiningarreglur um fjölbreytni (*d. diversitetsguide*) til danskra lögmannsstofa.<sup>65</sup>

Þá gaf félagið á árinu 2014 út Codex um samfélagsábyrgð lögmannastéttarinnar þar sem m.a. er mælt með að lögmannsstofur setji sér markmið um fjölbreytni og um hvernig þær muni ná

---

<sup>62</sup> Sjá svör Danske Advokater og Advokatsamfundet, sbr. tölvupósta til starfshópsins dags. 26.-27. janúar 2017.

<sup>63</sup> Sbr. grein í Berlinske Business, „Kendt advokatkontor har et problem: leder med lys og lygte efter kvindelige partnere“ (9.11.16) <<http://www.business.dk/karriere/kendt-advokatkontor-har-et-problem-leder-med-lys-og-lygte-efter-kvindelige->>> Sótt 23.2.2017.

<sup>64</sup> Sjá nánari upplýsingar um Danske Advokater á eftirfarandi vefslóð: <<http://www.danskeadvokater.dk/Default.aspx?>>>. Sótt 23.2.2017.

<sup>65</sup> Sjá leiðbeiningarreglurnar á eftirfarandi vefslóð: <<http://ipaper.ipapercms.dk/DanskeAdvokaterAS/Diversitetsguide/>>>. Sótt 23.2.2017.



markmiðum sínum.<sup>66</sup>

Um þetta efni og viðbrögð og aðgerðir lögmannsstofa, hefur auk þess verið skrifað af hálfu fulltrúa Danske Advokater.<sup>67</sup> Nánari umfjöllun og dæmi um aðgerðir danskra lögmannsstofa, má finna hér að neðan (það athugast að ekki er um að ræða tæmandi umfjöllun).

### 3.2.3. Úttektir DJØF

DJØF er félag lögfræðinga og hagfræðinga í Danmörku. Félagið hefur um langa hríð lagt áherslu á jafna stöðu kvenna og karla. Það hefur m.a. staðið fyrir rannsóknum á aðstöðu félaga í DJØF, auk þess sem félagið hefur lagt til aðgerðarmiðaðar tillögur um úrbætur.

Í Danmörku virðist mikil almenn umræða hafa skapast um brottfall fólks úr lögmannastétt og nauðsyn þess að ná að halda hæfileikum innan stéttarinnar. Rannsóknir DJØF hafa enda sýnt að annar hver lögfræðingur á lögmannstofu og lögmaður íhugaði að skipta um starfsvettvang, m.a. þar sem erfitt sé að samræma heimilislíf og vinnu. Gilti það bæði um karla og konur.<sup>68</sup> Þá hefur streita meðal stéttarinnar einnig verið töluvert til umræðu.<sup>69</sup>

Í ársbyrjun 2013 framkvæmdi DJØF rannsókn á ástæðum þess að lögmennt og lögfræðingar sem vinna á lögmannsstofum kjósa að hætta í lögmenntsku. Rannsóknin var tvíþætt; annars vegar var gerð könnun meðal þeirra sem enn vinna á lögmannsstofum (þar var svörunin 32%) og hins vegar meðal þeirra sem látið höfðu af störfum innan við 30 mánuðum áður (þar var svörun 58%).

#### a) Niðurstöður rannsókna meðal þeirra sem enn vinna á lögmannsstofum

Niðurstaða könnunarinnar var m.a. að helmingur lögfræðinga og lögmannta, sem starfa á lögmannsstofum, íhuguðu að skipta um starfsvettvang. Helstu ástæður þess voru að erfitt væri að samtvinna vinnu og fjölskyldulíf, vinnutími væri of langur og stjórnun á vinnustað væri bágborin.

Í stað lögmenntsku voru flestir, eða 77% svarenda, sem vildu starfa áfram í einkageiranum, s.s. hjá fjármálafyrirtækjum eða iðnaðartengdum fyrirtækjum.<sup>70</sup>

Við svar á spurningunni hvort og hvenær lögmenntirnir vildu skipta um starfsvettvang (úr lögmenntsku) vakti athygli að 61% svarenda sögðu innan 2 ára og 29% eftir 3-4 ár. Einungis 12% lögfræðinga og lögmannta á lögmannsstofum sáu fyrir sér að vera lengur en 5 ár í því starfi. Aðspurðir hvaða breytingar þyrftu að eiga sér stað til þess að þeir héldu áfram í lögmenntsku voru svörin afdráttarlaus og lutu einkum að sveigjanlegri vinnutíma eða vali um

<sup>66</sup> Advokat kodeks, sem finna má á eftirfarandi vefslóð: <<http://advokatkodeks.dk/>> Sótt 23.2.2017.

<sup>67</sup> Sjá grein frá Danske Advokater „Kvindlige advokater på vej frem: Virksomhederne hjælper til“ (2010), bls. 14-16. <[http://www.danskeadvokater.dk/Files/Filer/3\\_Karriere\\_branchen/Om\\_arbejde\\_i\\_branchen/kvindelige%20advokater%20paa%20vej%20frem.pdf](http://www.danskeadvokater.dk/Files/Filer/3_Karriere_branchen/Om_arbejde_i_branchen/kvindelige%20advokater%20paa%20vej%20frem.pdf)> Sótt 17.2.2017.

<sup>68</sup> Sjá m.a. umfjöllun í fréttablaði DJØF um efnið: „Hver anden advokat overvejer farvel“ (21.1.13) <<http://www.djoefbladet.dk/nyheder/2013/1/hver-anden-advokat-overvejer-farvel.aspx>> Sótt 17.2. 2017.

<sup>69</sup> Sjá m.a. umfjöllun um þetta í FINANS: „Advokatbranchen plages af stress og flugt“ (27.3.2015)

<<http://finans.dk/finans/erhverv/ECE7582612/Advokatbranchen-plages-af-stress-og-flugt/?ctxref=ext>> Sótt 17.2.2017.

<sup>70</sup> Merkja mátti við fleiri en eitt svar við þessari spurningu.

styttri vinnutíma. Langflestir þeirra sem sáu fyrir sér að hætta í lögmennsku töldu þó að þeir myndu endurskoða ákvörðun sína væri bætt úr þeim atriðum sem þeim þætti ábótavant.

Meðal þeirra lögfræðinga/fulltrúa sem ekki sáu fyrir sér að skipta um starfsvettvang, vekur athygli að meirihluti þeirra, eða 62% sá fyrir sér að halda áfram í núverandi fulltrúastöðu. Einungis 29% þeirra sá fyrir sér að verða meðeigandi í lögmennsstofu og 6% sá fyrir sér að verða sjálfstætt starfandi.

#### *b) Niðurstöður könnunar meðal þeirra sem höfðu skipt um starfsvettvang*

Ýmsar ástæður voru tilgreindar fyrir því að lögmenn höfðu skipt um starfsvettvang. Meðal annars að ekki gengi sem skyldi að samræma fjölskyldulíf og atvinnu, beiðni lögmennsstofu um að viðkomandi fyndi sér nýtt starf skömmu eftir komu úr fæðingarorlofi, niðurskurður, óraunhæfar kröfur um öflun verkefna og tekna og slæm stjórnun.

---

„Ég bað um að fá að minnka vinnutímann vegna þess að ég var með þrjú lítil börn. Það var ekki hægt að verða við þeirri bón og því var það eina í stöðunni að skipta um starf.“

„Möguleikarnir til að stjórna vinnutímanum voru góðir. Krafa um gríðarlega margar vinnustundir var hins vegar til staðar og var algjörlega ósamrýmanleg fjölskyldulífi.“

„Slæm stjórnun. Ekki tekið tillit til kvenna með ung börn. Ekki skilningur á því að börn verða veik. Ekki skilningur heldur hjá samstarfsfólki.“

---

Lögmenn sem höfðu skipt um starfsvettvang höfðu ýmislegt að segja um lögmennskuna og bar hæst gagnrýni á stjórnun lögmennsstofa, of langan vinnutíma og lítið tillit til þarfa fjölskyldufólks.

Í könnuninni var einnig spurt hvort að breyting á starfi, úr lögmennsku, hefði leitt til batnaðar hvað varðar þau atriði sem leitt höfðu til þess að viðkomandi ákvað að söðla um. Var ýmislegt nefnt, en flestir nefndu þó sveigjanlegan vinnutíma, betri stjórnun og hærri laun áberandi.

---

„Lögmennska er ekki fjölskylduvæn. Það er lítið niður á mann ef maður óskar eftir styttri vinnutíma og maður fær ekki eins skemmtileg verkefni. Vinnuálagið er alltof mikið. Vinnuumhverfið er stressandi og það er samkeppni á meðal starfsmanna.“

„Ég hef unnið á þremur lögmennsstofum síðan ég útskrifaðist árið 1999 og gaf þeim öllum sinn séns. Á öllum þessum stöðum var stjórnun í algjörum ólestri. Lítið tillit tekið til veikinda barna og gert ráð fyrir því að þú kláraðir vinnuna þína á kvöldin heima án þess að fá laun fyrir.“

---

---

„Vinnutíminn er sveigjanlegri, það er meira tillit tekið til barna og veikra barna. Sem gerir mig að sveigjanlegri starfsmanni á móti. Þá hef ég séð hvað góð stjórnun á vinnustað skiptir miklu máli. Lögmennabransinn er erfiður, stéttin hefur ekki þörf fyrir allt þetta menntaða fólk og getur því leyft sér að koma illa fram við það“.

„Í núverandi starfi hef ég hærri laun, sveigjanleika og möguleika á því að starfa heima. Lögmennsstofur eru að missa af ungum, duglegum og metnaðarfullum konum því starfið samræmist ekki venjulegu fjölskyldulífi.“

---

### 3.2.4. Dæmi um beinar aðgerðir danskra lögmannsstofa

Svo virðist sem lögmannsstofur í Danmörku hafi undanfarin ár vaknað til vitundar um þann hæfileikaflóttu sem virðist vera raunin innan stéttarinnar, þ.e. að margar konur skipti um starfsvettvang á fyrstu árum í starfi eða í kjölfar fæðingarorlofs. Litið er á það sem tjón lögmannsstofa, sem byggja öðru fremur á mannauði, að missa frá sér duglegt og þjálfað starfsfólk. Þá er einnig talið að fjölbreytni m.t.t. stjórnunar verði minni og þar með sjónarmið færri. Þannig eru margar stofur sem að setja fram tiltekna hvata með það að markmiði að auka fjölda kvenna í eigendahópi lögmannsstofa.

Í dæmaskyni má nefna að lögmannsstofan Bech-Bruun hefur innleitt markþjálfun fyrir reynda lögmennt (*d. senioradvokater*), sem m.a. hefur leitt til fjölgunar kvenna í eigendahópi stofunnar.<sup>71</sup> Þess utan starfrækir lögmannsstofan sérstakt ferilsmiðað verkefni þar sem áhersla er lögð á ungar konur.

Þá má nefna aðgerðir sem fjórða stærsta lögmannsstofa Danmerkur, GorrissenFederspiel hefur gripið til en stofan leggur mikla áherslu á að hvetja og að halda í hæfileikafólk af báðum kynjum.<sup>72</sup> Ástæða aðgerðanna er sú að þrátt fyrir að helmingur ráðinna lögfræðinga inn á lögmannsstofuna séu konur hefur stofunni ekki reynst unnt að halda í þær til lengri tíma. Stjórnendur lögmannsstofunnar hafa litið á þennan hæfileikaflóttu sem vandamál, ekki síst í ljósi markmiða stofunnar um að auka hlut kvenna í eigendahópi.<sup>73</sup>

Fyrsta verkefnið var að ráðast í greiningu í samstarfi við CBS Executive um af hverju konur hættu í lögmenntu, hverju þyrfti að breyta til þess að halda í þær og lagðar voru fram tillögur um hvernig mætti ná þeim markmiðum.<sup>74</sup>

Í kjölfarið hefur lögmannsstofan sett af stað ferli til að gera breytingar á starfsmenningu og uppbyggingu fyrirtækisins, sem felst m.a. í eftirfarandi:

- i. **Tíðara starfsmannamat og slíkt mat framkvæmt af nánustu yfirmönnum.** Til viðbótar við árlegt mat á starfsþróun, verða framkvæmd svonefnd ársfjórðungsleg „check-ins“. Mat starfsmanna verður þá ekki lengur í höndum yfirmanna deilda, heldur verða eigendur sjálfir ábyrgir fyrir starfsþróun nánustu samstarfsmanna. Er þetta veruleg breyting á starfsmenningu frá því sem áður var.

#### Lykiltölur GorrissenFederspiel:

- Konur eru 55% af 232 starfsmönnum stofunnar.
- Meðal nýrra starfsmanna, eru ungu lögfræðingarnir (e. assistant attorneys) í meirihluta eða 60%.
- Um 75% þeirra lögfræðinga sem hætta hjá stofunni snemma á fertugsaldri eru konur.
- Konur eru 14% af 49 eigendum stofunnar, en hlutfallið jókst verulega með tveimur nýjum eigendum í desember 2016.
- Stofan hefur það markmið að innan 5-10 ára verði konur 20-25% eigenda stofunnar.

<sup>71</sup> Sjá fyrrnefnda grein Danske Advokater: „Kvindelige advokater på vej frem: Virksomhederne hjælper til“.

<sup>72</sup> Tölvubréf GorrissenFederspiel til starfshópsins, dags. 22. febrúar 2017.

<sup>73</sup> Rætt er um vandamálið í fyrrnefndri grein í Berlinske Business „Kendt advokatkontor har et problem: Leder med lys og lygte efter kvindelige partnere“ (9.11.2016).

<sup>74</sup> Sjá nánar á heimasíðu CBS Executive, sbr. eftirfarandi vefslóð: <<http://cbs-executive.dk>> Sótt 17.2.2017.

- ii. **Nýr starfsþróunarfarvegur verði mögulegur.** Greining CBS Executive leiddi í ljós að það er mjög mikilvægt fyrir konur að vera í starfi sem hentar aðstæðum þeirra, s.s. að unnt sé að breyta vinnutengdu álagi á ákveðnum tímabilum í lífi þeirra. Því er það markmið lögmannsstofunnar að breyta viðhorfum sínum til framabrautar lögmanna; stofan vill gera það mögulegt fyrir starfsmenn sína að þeir geti tekið leyfi frá störfum og komið aftur inn á braut starfsframa síðar. Þá er einnig horft til þess að bjóða starfsmönnum upp á hlutastörf á tilteknum tímabilum í lífi þeirra og einnig að vinnan þurfi ekki að vera unnin frá skrifstofunni sjálfri. Þetta telur stofan vera róttækar breytingar m.t.t. íhaldssamrar stéttar, sem muni vera til bóta fyrir bæði konur og karla, sem hafa í auknum mæli sýnt áhuga á auknum sveigjanleika.
- iii. **Verkefni.** Greining CBS Executive leiddi þá í ljós að konur hafi tilhneigingu í samstarfi til þess að taka að sér ákveðið hlutverk sem geti verið hamlandi m.t.t. framgangs þeirra í starfi. Þannig taki konur óafvitandi frekar að sér utanumhald skjala, ritun fundargerða og tímafresta. Hvetja þurfi konur sérstaklega til að taka að sér leiðtogahlutverk.

Þá hefur greining CBS Executive leitt í ljós að mikil óvissa sé á meðal bæði kvenna og karla í fulltrúastöðum um það hvernig maður verði eigandi að lögmannsstofu. Þannig var upplýst að konur töldu sig þurfa að vera 200% vissar um að þær uppfylltu viðkomandi kröfur, og væru þar með síður að sækjast eftir eigendastöðum. Lögmannsstofan taldi að bæta þyrfti úr gagnsæi hvað þetta varðaði.

### 3.2.5. *Aðrar aðgerðir*

Að lokum má nefna að í Danmörku eru félög sérstaklega verðlaunuð fyrir árangur þegar kemur að samræmingu vinnu og fjölskyldulífs, svonefnt „*Balanceprisen*“. Markmiðið með verðlaununum er að veita einkafyrirtækjum og opinberum vinnustöðum, sem gera sérstakar ráðstafanir til þess að tryggja jafnvægi á milli fjölskyldulífs og vinnu, viðurkenningu.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Sjá nánar um „*Balanceprisen*“ á eftirfarandi vefslóð:

<<http://www.danskerhverv.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/Sider/Balanceprisen-2010.aspx>> Sótt 17.2.2017.

### 3.3. Svíþjóð

#### 3.3.1. Tölfræði

Hlutfall kvenna í lögmenntu í Svíþjóð fer vaxandi. Meira en helmingur þeirra sem útskrifast sem lögfræðingar eru konur. Árið 2014 voru karlar 71% en konur 29% af þeim 5.600 lögmonnum sem starfandi voru í Svíþjóð. Hlutfall kynja hefur breyst síðustu árin, og hlutfall kvenna í faginu hefur aukist. Í árslok 2007 var hlutfall kvenna þannig 19,7% og í árslok 2011 var samsvarandi hlutfall 25%.

Við lok árs 2014 voru eigendur og fulltrúar á lögmannsstofum 78,5% karlar og 21,5% konur. Samsvarandi hlutfall kvenna 2011 var 17%, 2008 var hlutfallið 14,2% og 2003 var það 14,3%.

Þann 1. apríl 2015 var hlutfall karla 80,6% en kvenna 19,4% í eigendahópi á lögmannsstofum. Á tíu stærstu lögmannsstofunum var sama hlutfall karla 86,8% og kvenna 13,2%. Sé litið til hlutfalls eigna sem hafa verið teknir inn í eigendahóp tíu stærstu lögmannsstofanna síðustu þrjú árin þar á undan (2012-2015) var hlutfall kvenna yfir 30%.

Á lögmannsstofum vinna um 1.800 lögfræðingar án réttinda, sem vinna að því að verða lögmennt. Á meðal þeirra eru konur í meirihluta, eða 58% en karlar 42%. Árið 2014 var níunda árið í röð sem hlutfall kvenna var hærra en karla.<sup>76</sup>

#### 3.3.2. Sérstakt verkefni sænska lögmannafélagsins „Hilda“

Samkvæmt upplýsingum frá sænska lögmannafélaginu, hafa ekki verið framkvæmdar sérstakar rannsóknir af þeirra hálfu á starfsumhverfi lögmanna, eða möguleikum á framgangi í starfi m.t.t. fjölskylduábyrgðar sérstaklega.

Þess má þó geta að sænska lögmannafélagið kom á fót sérstöku verkefni innan félagsins á árinu 2006, sem hefur það að markmiði að auka hlut kvenna í áhrifastöðum innan lögmannsstéttarinnar, en hlutfall kvenna þótti þar of lágt.<sup>77</sup> Verkefnið hefur fengið nafnið „Hilda“. Í grunninn er um að ræða tengslanet u.þ.b. fjörtíu kvenna sem gegna leiðandi hlutverkum innan lögfræðistéttar. Innan félagsskaparins eru starfrækt mismunandi svonefnd „mentor verkefni“, haldnir eru tengslafundir kvenna innan lögfræðistéttar o.fl. Verkefnið er með sérstakt vefsvæði sem aðgengilegt er af heimasvæði sænska lögmannafélagsins.

---

<sup>76</sup> Sbr. upplýsingar úr skýrslu sænska lögmannafélagsins frá 2015 og „Advokataren: Andelen kvinnliga advokater fortsätter att öka. Mer än hälften av de biträdande juristerna är kvinnor“ (31.12.2014) <<https://www.advokatsamfundet.se/hilda/om-hilda/Kvinnor-i-rattsvasendet-och-advokataren/Advokataren/>> Sótt 12.10.2016.

<sup>77</sup> Sjá nánar á heimasíðu Hildu: <https://www.advokatsamfundet.se/hilda>  
Upplýsingar um verkefnið má einnig sjá í ársskýrslu sænska lögmannafélagsins: „Verksamhetsberättelse“ (2015) bls. 41 <[https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet\\_sv/advokatsamfundet/verksamhetsberattelse\\_2015.pdf](https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/advokatsamfundet/verksamhetsberattelse_2015.pdf)>

### 3.3.3. Úttektir JUSEK

JUSEK er fagfélag lögfræðinga og hagfræðinga í Svíþjóð. Á árinu 2015 lét JUSEK framkvæma rannsókn á viðhorfi lögfræðinga sem starfa á lögmannstofum, til starfsframa og fjölskyldulífs og samræmingu þess. Meðal þess sem rannsóknin laut að voru viðhorf til fæðingarorlofs og um áhrif þess á starfsframa og laun. Samsvarandi rannsókn hafði þá verið gerð á árinu 2006. Niðurstöðurnar 2015 voru birtar í sérstakri skýrslu.<sup>79</sup>

Fram kom í inngangsorðum skýrslunnar að það væri sjálfsagt að karlar og konur ættu að eiga sömu möguleika á starfsframa. Á lögmannsstofum væru þó einungis 1/5 eigenda kvenkyns og á stærstu lögmannsstofunum væri hlutfallið enn lægra. Þetta væri raunin, þrátt fyrir að tölfræði frá sænska lögmannafélaginu sýndi að konum fjölgaði innan geirans.

Af niðurstöðum rannsóknarinnar mátti sjá að mikill munur var á konum og körlum. Þá voru niðurstöður ólíkar eftir því hversu stórar lögmannsstofurnar voru. Loks var ljóst að staðan hafði lítið breyst á þeim tæpa áratug sem liðið hafði á milli fyrri rannsóknar JUSEK sem framkvæmd var árið 2006 og þeirrar sem var framkvæmd 2015.

JUSEK tiltók sérstaklega að lengi hefði verið rætt um starfsumhverfi innan lögmennskunnar. Aukin meðvitund væri um að nauðsynlegt væri að samræma foreldrahlutverkið og vinnu. Fram kom að einstakir atvinnurekendur leystu þetta með fjárhagsstuðningi eða annarri þjónustu.

Þrátt fyrir það að fleiri tækju þessa staðreynd alvarlega, hefði þróunin engu að síður staðið í stað frá 2006. Þá kom fram að álíka margar konur nú og þá töldu sér mismunað m.t.t. launa og möguleika á því að verða eigandi.

Meðal þeirra spurninga sem óskað var svara við í rannsókninni árið 2015 voru eftirfarandi:

- i. **Myndir þú starfa áfram á núverandi vinnustað ef þú myndir eignast eitt eða fleiri börn?** Verulegur munur var á svörum karla og kvenna, en 27% kvenna töldu sig þurfa að skipta um vinnustað á móti 11% karla. Mikill munur var á svörum eftir því hvort að um stærri lögmannsstofur (þar sem starfa yfir 10 lögfræðingar) eða smærri var að ræða, en 31% kvenna á stórum stofum töldu sig þurfa að skipta um vinnustað á móti 21% á smærri stofum. Hvað menn varðaði voru 14% karla sem töldu sig þurfa að skipta um vinnustað á stórum stofum, á móti 7% á smærri.
- ii. **Upplifir þú jákvætt viðmót til fæðingarorlofs á þínum vinnustað?** Verulegur munur var á svörum karla og kvenna við spurningunni, en 31% kvenna töldu sig ekki upplifa jákvætt viðmót á móti 15% karla.

<sup>78</sup> Frekari upplýsingar má finna á heimasíðu JUSEK, sbr. eftirfarandi vefslóð: <<https://www.jusek.se/>> Sótt 17.2.2017.

<sup>79</sup> Skýrslu JUSEK „*Karriär på lika villkor för advokater*“ (2015) má finna á eftirfarandi vefslóð <[https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapport\\_foraldradedig-advokat-6-002.pdf](https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapport_foraldradedig-advokat-6-002.pdf)> Sótt 17.2.2017. Könnun var send í tölvupósti til félaga í lögmannahluta JUSEK og var svarhlutfall 38% eða alls 608 einstaklingar. Starfshópurinn bendir á að í skýrslunni má finna mjög lýsandi skýringarmyndir sem vert er að skoða samhliða lestri þessarar skýrslu.

Þá var sá hópur, sem var með barn 15 ára og yngri á heimilinu (360 konur og 219 karlar) spurður að því hvort að viðkomandi teldu að þeir hefðu einhvern tíman í starfi á lögmannsstofu fundið fyrir mismunun vegna hlutverks þeirra sem foreldrar eða vegna töku fæðingarorlofs m.t.t. launa, verkefna eða möguleika á að verða eigendur.

- i. **Laun:** Hvað varðaði laun, töldu 46% kvenna að þeim hefði verið mismunað í heild eða hluta, m.t.t. hlutverks þeirra sem foreldris eða vegna fæðingarorlofs, og var talan 51% hjá stærri stofum. Verulegur munur var á milli karla og kvenna hvað þetta varðaði, en sá munur var sá sami og á árinu 2006.
- ii. **Verkefni:** 37% kvenna (41% stórra stofa, 29% smærri stofa) á lögmannsstofum töldu að sér væri mismunað m.t.t. verkefna vegna foreldrahlutverks eða fæðingarorlofs. Á sama tíma var hlutfall karla 10%. Enginn munur var á því hvort um stærri eða smærri stofu var að ræða.
- iii. **Eigendastöður:** 38% kvenna (50% stórra stofa, 24% smærri stofa) á lögmannsstofum töldu að sér væri mismunað m.t.t. möguleika á að verða eigendur vegna foreldrahlutverks eða fæðingarorlofs. Á sama tíma var hlutfall karla undir 10% í báðum tilvikum.

Að mati JUSEK er ekki einungis nauðsynlegt fyrir einstaklingana sjálfa að konur og karlar eigi sömu möguleika á starfsframa á jöfnum grundvelli heldur einnig fyrir gæði innan réttarkerfisins. Lögmannstofurnar glati hæfileikum þegar færar konur og menn velji annan starfsvettvang vegna ósveigjanlegra viðhorfa og krafna um stöðugt aðgengi.

Á nútímalegum vinnustöðum eigi það t.d. að vera sjálfsagt að hægt sé að haga vinnutímanum svo að unnt sé að fara með og sækja barn á leikskóla. Þá gæti greiðsla vinnuveitendaá uppbót til viðbótar við lögbundnar fæðingarorlofsgreiðslur leitt til jafnari töku fæðingarorlofs. Nefnt er að slíkt sé nú þegar raunin á mörgum vinnustöðum, en ekki alls staðar. Það er jafnframt talið mikilvægt að einstaklingar í leiðandi hlutverkum viðurkenni mikilvægi foreldrahlutverksins og töku fæðingarorlofs. Ennfremur var talið mikilvægt að fundnar yrðu lausnir til þess að starfsmaður geti sinnt bæði vinnu og foreldrahlutverki svo vel sé.



### 3.4. Niðurstöður skoðunar á Norðurlöndum

Lögmannafélög Norðurlanda hafa haldið til haga og fylgst með ýmissi grundvallarþróun í stétt lögmanna, þar á meðal skiptingu eftir kyni. Þróun í stétt lögmanna á Norðurlöndum hefur verið sú að konum hefur farið fjölgandi í Noregi og Svíþjóð, en haldist tiltölulega stöðug síðustu sex árin í Danmörku.

Í Noregi voru karlar 62,3% og konur 37,7% af starfandi lögmönnum árið 2015. Árið 2016 voru karlar 66,25% og konur 33,75% af starfandi lögmönnum í Danmörku. Árið 2014 voru karlar 71% en konur 29% af starfandi lögmönnum í Svíþjóð, en hlutfall kvenna hafði verið 19,7% í árslok 2007. Þessi þróun kann ekki að koma á óvart, í ljósi þess að meira en helmingur þeirra sem útskrifast sem lögfræðingar úr háskólum, a.m.k. í Danmörku og Svíþjóð, eru konur. Hlutfall kvenna af nýstúdentum við stærstu lögfræðideildir í dönskum háskólum er til að mynda um 57%.

Um 38% allra útskrifaðra danskra lögfræðinga hefja starfsferil sinn í lögmennsku. Hlutfall þeirra lögfræðinga sem hefja störf á norskum, dönskum og sænskum lögmennsstofum sem lögfræðingar án réttinda er ýmist jafnt m.t.t. kyns eða konur eru í meirihluta og virðist svo hafa verið a.m.k. síðasta áratuginn. Þannig er hlutfallið í Noregi 40% menn og 60% konur (2015), eða nánast óbreytt frá árinu áður. Konur hafa verið í meirihluta í þessum hópi í yfir áratug, allt frá árinu 2005. Í Danmörku var hlutfall lögfræðinganna jafnt árið 2015. Í Svíþjóð hafa konur einnig í meirihluta, eða 58% en karlar 42%, sé mið tekið af tölum ársins 2014, en það var níunda árið í röð í Svíþjóð þar sem þetta hlutfall kvenna var hærra en karla.

Af tölfræði Norðurlanda er einnig ljóst að hlutfall kvenna í lögmennastétt minnkar töluvert eftir því sem ofar dregur í skipuriti lögmennsstofa. Í Noregi voru fulltrúar, að gengnum lögmennsréttindum, 54,7% karlar og 45,3% konur (2015). Í Danmörku er hlutfallið 60% karlar og 40% konur (2015). Sambærilegar tölur einangraðar við fulltrúa fengust ekki frá Svíþjóð en samtals voru eigendur og fulltrúar á lögmennsstofum alls 78,5% karlar og 21,5% konur (2014).

Hlutfallið breytist mjög mikið þegar litið er á tölur um eigendur á lögmennsstofum. Í Noregi var hlutfall eigenda á lögmennsstofum 80% karlar og 20% konur (2015). Þá voru einyrkjar 75,4% karlar og 24,6% konur (2015). Hlutfall eigenda á dönskum lögmennsstofum var 80% karlar og 20% konur (2012). Á fimm stærstu lögmennsstofum Danmerkur voru konur 13-20% eigenda (2016). Í Svíþjóð var hlutfall karla 80,6% en kvenna 19,4% í eigendahópi á lögmennsstofum (2015). Á tíu stærstu lögmennsstofunum var sama hlutfall karla 86,8% og kvenna 13,2% (2015). Sé litið til hlutfalls eigenda sem hafa verið teknir inn í eigendahóp tíu stærstu lögmennsstofanna síðustu þrjú árin þar á undan (2012-2015) var hlutfall kvenna yfir 30%.<sup>80</sup>

Brottfall ungra lögmanna, karla og kvenna, af lögmennsstofum og það sem nefnt hefur verið

---

<sup>80</sup> Starfshópurinn aflaði ekki gagna frá Norðurlöndum um heildarbrottfall lögmanna í einkageiranum, en ljóst er af lestri rannsókna að slíkt virðist vera álitid vandamál, bæði m.t.t. karla og kvenna.



hæfileikaflótti, hefur verið í brennidepli hjá norskum samtökum lögfræðinga og lögmannna. Félögin hafa staðið fyrir rannsóknum og úttektum með það að markmiði að varpa ljósi á hvað veldur, ekki síst hvað varðar kvenlögmennt. Einnig virðast lögmannsstofur í einhverjum tilvikum hafa markað sér stefnu í málaflokknum.

### 3.4.1. Greiningar og aðgerðir lögmannafélaga á Norðurlöndum

#### a) Norska lögmannafélagið

Norska lögmannafélagið hefur frá árinu 2004 staðið fyrir reglubundnum úttektum á stöðu lögfræðinga- og lögmannsstéttarinnar, *bransjeundersøkelsen*. Í þessum reglubundnu úttektum leitast félagið við fylgjast með þróun innan stéttarinnar með afar ítarlegum hætti. Þannig er t.a.m. fylgst með því hver þróun kynjahlutfalls er innan stéttarinnar, launa, útseldra tíma, fjölda vinnustunda o.s.frv. Tölfræði skýrslunnar hin síðari ár, m.t.t. þess munar sem hefur verið á milli karla og kvenna, var m.a. kveikjan og grundvöllur að umfangsmiklum rannsóknum og aðgerðum sem norska lögmannafélagið og norska lögfræðingafélagið hafa ráðist í undanfarin ár. (Frekari umfjöllun um tölfræði Norðmanna og „*bransjeundersøkelsen*“ er að finna í köflum 3.1.1. og 3.1.3. a. hér að framan.)

Norska lögmannafélagið setti á fót sérstaka nefnd, *kvinneutvalget*, snemma á tíunda áratug síðustu aldar sem hefur það að markmiði að veita innsýn inn í og afla upplýsinga um sérstakar áskoranir kvenna í lögmenntsku og til þess að vinna að fjölgun kvenna í lögmenntsku.

Kvinneutvalget, sem hefur verið að störfum allt frá þeim tíma, lét vinna skýrslu árið 2008 sem bar yfirskriftina „*Opp eller ut*“.<sup>81</sup> Tilgangur þessa var að leita að orsökum brottfalls kvenna úr lögmannastétt, nánar tiltekið hvaða ferlar og þættir hefðu áhrif þegar konur ákveða að hverfa úr lögmenntsku. Ítarleg viðtöl voru tekin við 30 konur og karla sem störfuðu í lögmenntsku á meðalstórum eða stórum lögmannsstofum. (Frekari umfjöllun um skýrsluna „*Opp eller ut*“ og niðurstöður er að finna í kafla 3.1.3. c. hér að framan.)

Þá var settur á fót sérstakur starfshópur um ráðstafanir til þess að efla framgang kvenna í lögmannastétt. Starfshópurinn samanstóð af fimm fulltrúum stórra lögmannsstofa, fjögurra fulltrúa frá *kvinneutvalget*, fulltrúa frá félagi ungra lögmannna og frá lögmannafélaginu sjálfu. Sá starfshópur gaf út ítarlega skýrslu í nóvember 2011,<sup>82</sup> þar sem farið var yfir helstu tölfræði sem lá fyrir í *bransjeundersøkelsen* (2009),<sup>83</sup> þróun í eftirspurn eftir lögmannsþjónustu, möguleikum innan lögmannsstéttarinnar, tillögur um aðgerðir vinnuveitenda og að endingu umfjöllun um hæfileikaverðlaun og tillögu að umræðuvettvangi. Aukinn hlutur kvenna í eigenda- og/eða stjórnendahópi á lögmannsstofum var talinn mikilvægur bæði m.t.t.

---

<sup>81</sup> Skýrsluna „*Opp eller ut*“ (2008) má sem fyrr segir finna á vef norska lögmannafélagsins: <https://www.advokatforeningen.no/Global/opp%20eller%20ut.pdf> Sótt 20.2.2017.

<sup>82</sup> Skýrsluna *Tiltak for ån fremmekvinneandelen i advikatbransjen*“ (2011) má sem fyrr segir finna á vef norska lögmannafélagsins: [https://www.advokatforeningen.no/Global/Kvinneutvalgets\\_arbeidsrapport\\_2.pdf](https://www.advokatforeningen.no/Global/Kvinneutvalgets_arbeidsrapport_2.pdf) Sótt 20.2.2017.

<sup>83</sup> Skýrsluna „*bransjeundersøkelse*“ (2009) má sem fyrr segir finna á vef norska lögmannafélagsins: [https://www.advokatforeningen.no/PageFiles/3387/Bransjeundersokelsen\\_2010.pdf](https://www.advokatforeningen.no/PageFiles/3387/Bransjeundersokelsen_2010.pdf) Sótt 20.2.2017.

samkeppnishæfi stéttarinnar á vinnumarkaði og þarfa viðskiptavina. Aukinn hlutur kvenna var þá metinn mikilvægur fyrir norska lögmannafélagið sem fagfélag. Í skýrslunni voru gerðar skýrar tillögur um leiðir til úrbóta og til þess að auka hlut kvenna innan lögmannastéttar. (Frekari umfjöllun um viðkomandi skýrslu og niðurstöður hennar er að finna í kafla 3.1.3. d. hér að framan.)

Í kjölfar skýrslu starfshópsins setti norska lögmannafélagið á fót svonefnt „talentpris“, árleg verðlaun sem veitt eru lögmannsstofum sem standa sig vel í að halda í starfsfólk og þar með halda í reynslu og hæfileika innan stéttarinnar.

#### *b) Félag danskra lögmannsstofa*

Í Danmörku hefur töluverð almenn umræða skapast um brottfall fólks úr lögmannastétt og nauðsyn þess að halda hæfileikafólki innan stéttarinnar. Þá hefur streita meðal lögmannna einnig verið þó nokkuð til umræðu. Danske Advokater, félag danskra lögmannsstofa, hefur lagt töluverða áherslu á fjölbreytni innan lögmannastéttar og mikilvægi hennar. Félagið gefur reglulega út efni sem byggist á tölfræðiupplýsingum frá Danmarks Statistik sem varðar stétt lögmannna. Það hefur verið gert m.a. með hliðsjón af þeirri staðreynd að 2/3 starfsmanna lögmannsstofa eru konur en einungis 1/5 hluti eigenda.

Niðurstaða skoðunar félagsins árið 2012, leiddi til þess að gefnar voru út leiðbeiningarreglur um fjölbreytni (*d. diversitetsguide*) til danskra lögmannsstofa. Þá gaf félagið á árinu 2014 út leiðbeiningar um samfélagsábyrgð lögmannastéttarinnar þar sem m.a. er mælt með að lögmannsstofur setji sér markmið m.t.t. fjölbreytni og um hvernig þær muni ná markmiði sínu. (Sjá nánari umfjöllun í kafla 3.2.3. og 3.2.4.)

#### *c) Sænska lögmannafélagið*

Sænska lögmannafélagið kom á fót sérstöku verkefni innan félagsins á árinu 2006 („Hilda“), sem hefur það að markmiði að auka hlutfall kvenna í áhrifastöðum innan stéttar lögmannna, þar sem það þótti vera of lágt. Innan félagsskaparins eru starfrækt mismunandi „mentor verkefni“, haldnir eru tengslafundir kvenna innan lögfræðingastéttar o.fl. Verkefnið er með sérstakt vefsvæði sem aðgengilegt er af heimasíðu sænska lögmannafélagsins. (Sjá nánari umfjöllun í kafla 3.3.2. hér að framan.)

### *3.4.2. Greiningar og aðgerðir lögfræðingafélaga Norðurlanda*

#### *a) Norska lögfræðingafélagið*

Norska lögfræðingafélagið hefur haldið því sjónarmiði á lofti að mikilvægt sé að viðhalda fjölbreytileika á sérhverjum starfsvettvangi lögfræðinga, m.a. á lögmannsstofum. Í tengslum við augljósa kynjaskiptingu á vinnumarkaði lögfræðinga og mun á stöðu innan vinnustaðanna sjálfra, ýtti lögfræðingafélagið úr vör umfangsmikilli úttekt á árunum 2010-2011. Við gerð þeirrar úttektar var ráðist í rannsóknir m.t.t. vinnustaðamenningar, m.a. innan lögmannsstofa. Þannig fékk félagið sérfræðing úr háskólasamfélaginu til samstarfs, gerðar voru kannanir á meðal lögfræðinga og umfangsmikil rannsókn framkvæmdar. Rannsóknin leiddi ýmislegt í ljós hvað varðar vinnustaðamenningu innan lögmannsstofa og ástæður brottfalls úr röðum

lögmannna, s.s. mikið starfsálag og óánægju með stjórnun. Niðurstaða úttektarinnar var sú að koma yrði á vinnuumhverfi sem tryggði starfsmönnum lögmannsstofa meiri lífsgæði, bæði í starfi og utan vinnutíma. Kostir þess að koma á slíku kerfi væru ótvíræðir fyrir alla; bætt lífsgæði gerðu starfsmenn ánægðari í starfi og leiddu til minni fjarveru og lægri veltu starfsmanna. Þjónusta við viðskiptavinum myndi batna með ánægðari starfsmönnum og myndi því á endanum leiða til hærri tekna stofunnar. Talið var að leiðin að breytingum væri í gegnum stjórnkerfi lögmannsstofa, nauðsynlegt væri að vinna markvisst að breytingum sem ætlað væri að samþætta vinnu og heimilislíf. Þá voru nefnd helstu þau atriði til þess að koma framangreindum breytingum til leiðar. Norska lögfræðingafélagið óskaði eftir samstarfi við fyrirtæki til að þróa nýjar lausnir í því skyni að skapa nýja vinnustaðamenningu, þ. á m. í lögmennsku, sem gæti leitt til þess að hæfileikar glattist ekki og sem yrði til þess að aukið jafnrétti náist. Jafnframt hugðist lögfræðingafélagið útbúa leiðbeiningar fyrir fyrirtæki, m.t.t. skoðunarefnis skýrslunnar, sem bjóða mætti öllum vinnustöðum lögfræðinga. (Vísu má til nánari lýsingar á viðkomandi rannsókn, niðurstöðu hennar og úttektarinnar í kafla 3.1.2. hér að framan.)

#### *b) Danska hagfræðinga- og lögfræðingafélagið*

Kannanir danska lög- og hagfræðingafélagsins (DJØF) síðastliðin ár hafa sýnt að annar hver lögfræðingur á lögmannstofu og lögmaður (karlar og konur) íhugaði að skipta um starfsvettvang, m.a. þar sem erfitt væri að samræma heimilislíf og vinnu.

Í ársbyrjun 2013 framkvæmdi DJØF sérstaka könnun á ástæðum þess að lögmennt og lögfræðingar sem vinna á lögmannsstofum kjósa að hætta í lögmennsku. Hjá lögmönnum sem skipt höfðu um starfsvettvang bar hæst gagnrýni á stjórnun lögmannsstofa, of langan vinnutíma og lítið tillit til þarfa fjölskyldufólks. (Vísu má til frekari umfjöllunar um þetta í kafla 3.2.3. hér að framan.)

#### *c) Sænska hagfræðinga- og lögfræðingafélagið*

Á árunum 2006 og 2015 lét sænska hagfræðinga- og lögfræðingafélagið (JUSEK) framkvæma könnun um viðhorf lögfræðinga, starfandi á lögmannstofum, til starfsframa og fjölskyldulífs og samræmingu þess. Meðal þess sem könnunin laut að voru viðhorf til fæðingarorlofs og um áhrif þess á starfsframa og laun. Að mati JUSEK er sjálfsagt að karlar og konur eigi að eiga sömu möguleika á starfsframa. Það skipti bæði máli fyrir einstaklingana sem í hlut eiga og gæði réttarkerfisins.

Af niðurstöðum rannsóknarinnar 2015 mátti sjá að mjög mikill munur var á konum og körlum, m.t.t. starfsumhverfis innan lögmennskunnar. Þá voru niðurstöður ólíkar eftir því hversu stórar lögmannsstofurnar voru. Þannig töldu mun fleiri konur sér nauðsynlegt að skipta um starf vegna barneigna, og að neikvætt viðhorf væri til fæðingarorlofs. Þá töldu mun fleiri konur sér vera mismunað m.t.t. launa, verkefna og framgangs á lögmannsstofum vegna foreldrahlutverks, en karlar. Loks var ljóst að staðan hafði lítið breyst á þeim tæpa áratug sem liðið hafði á milli könnunar JUSEK sem framkvæmd var árið 2006 og þeirrar sem var framkvæmd 2015. JUSEK tiltók sérstaklega að lengi hefði verið rétt um starfsumhverfi innan lögmennskunnar. Aukin meðvitund væri um að nauðsynlegt væri að samræma betur

foreldrahlutverkið og vinnu. Fram kom að einstakir atvinnurekendur leystu þetta með fjárhagsstuðningi eða annarri þjónustu. Þrátt fyrir að fleiri tækju þessa staðreynd alvarlega, hefði þróunin engu að síður staðið í stað frá 2006. (Vísu má til frekari umfjöllunar um þetta í kafla 3.3.3. hér að framan).

### 3.4.3. *Aðgerðir lögmansstofa – dæmi*

Svo virðist sem lögmansstofur í Danmörku hafi vaknað til vitundar um þann hæfileikaflotta sem virðist vera raunin innan stéttarinnar. Litið er á það sem tjón lögmansstofa, sem byggir öðru fremur á mannauði, að missa frá sér duglegt og þjálfað starfsfólk. Þannig eru margar stofur sem að setja fram tiltekna hvata með það að markmiði að auka fjölda kvenna sem eigendur að lögmansstofum. Í dæmaskyni má nefna innleiðingu markþjálfunar fyrir reynda lögmenn (*d. senioradvokater*), hjá lögmansstofunni Bech-Bruun sem hefur m.a. leitt til fjölgunar kvenna í eigendahópi stofunnar. Þess utan starfrækir lögmansstofan sérstakt ferilsmiðað verkefni m.t.t. ungra kvenna.

Þá má nefna aðgerðir sem lögmansstofan GorrissenFederspiel, fjórða stærsta lögmansstofa Danmerkur, hefur gripið til. Þrátt fyrir að helmingur ráðinna lögfræðinga inn á lögmansstofuna séu konur reyndist stofunni ekki unnt að halda í þær til lengri tíma. Í kjölfar ítarlegrar greiningar, í samstarfi við CBS Executive, hefur lögmansstofan sett af stað ferli til að gera breytingar á starfsmenningu og uppbyggingu fyrirtækisins. (Nánari umfjöllun um þetta má sjá í kafla 3.2.4. hér að framan.)

## 4. HEILDARNIÐURSTÖÐUR

### 4.1. Niðurstöður

Það er mat starfshópsins að lagaumhverfið á Íslandi virðist leggja skýrar línur um hver markmiðin eigi að vera þegar kemur að þessum málaflokki. Gripið hefur verið til ýmissar lagasetningar á Íslandi, að hluta vegna þjóðréttarlegra skuldbindinga, með það að markmiði að stuðla að jafnrétti á atvinnumarkaði, s.s. að jafna sérstaklega laun og starfshorfur þeirra sem bera fjölskylduábyrgð við þá sem ekki bera slíka ábyrgð. Skortur á gögnum gerir starfshópnum erfitt fyrir að meta hvort lögum sé hins vegar framfylgt í raun.

Engin tölfræðileg gögn liggja fyrir um skiptingu fjölskylduábyrgðar í lögmannastétt hér á landi. Af almennum gögnum og samtölum við lögmennt virðist líklegt að það halli enn sem komið er heldur á konur hvað þetta varðar, þó að nokkuð hafi þokast í átt að jafnvægi. Þá er ljóst að sá munur er á kynjum, að konur verða barnshafandi og eru með barn á brjósti, ólíkt körlum. Engin tölfræðileg gögn liggja fyrir um töku lögmannna á fæðingarorlofi. Þær almennu upplýsingar sem tiltækar eru, benda í þá átt að konur taki að jafnaði töluvert lengra orlof og í samfellu. Þegar meta á áhrif fjölskylduábyrgðar á starfshorfur, er nauðsynlegt að hafa framangreint í huga.

Af þeim gögnum sem tiltæk eru er ljóst að lögmannastéttin hefur á undanförunum árum tekið miklum og örum breytingum m.t.t. fjölda, aldurs og kynjasamsetningar. Mikill munur er á starfsvettvangi karla og kvenna innan lögmannastéttar. Áhugaverðar tölur sem tiltækar eru má finna í kafla 2.2.3. hér að framan. Þannig eru í dag t.a.m. 35% kvenna með lögmannsréttindi sjálfstætt starfandi, á meðan 56% karla eru sjálfstætt starfandi og hafa þær tölur ekkert breyst frá 2005. Munurinn virðist ekki tilkominn vegna lægri meðalaldurs kvenna innan stéttarinnar. Engar tölur eru til um framgang fulltrúa eða upplýsingar um ástæður brottfalls úr stéttinni. Var því að meginstefnu nauðsynlegt að styðjast við könnun Lögmannablaðsins 2016, sem telja má að gefi einhverja vísbendingar um stöðu mála hvað einhverja þætti varðar.

Þeir þættir sem teknir voru til skoðunar af hálfu starfshópsins voru vinnufyrirkomulag og vinnuálag lögmannna, launagreiðslur og árangurstengingar, taka fæðingarorlofs, sveigjanleiki í vinnu, framgangur í starfi og skyldur/aðgerðir vinnuveitenda. Niðurstöður skoðunar starfshópsins hvað starfsumhverfi íslenskra lögmannna varðar er að finna í kafla 2.4. hér að framan. Skortur á gögnum gerir starfshópnum erfitt fyrir að meta að hvaða marki ábyrgðarskipting í tengslum við fjölskylduábyrgð hafi áhrif á starfshorfur lögmannna, þ.e. verkefni, laun og framgang. Telja verður að öflun frekari gagna sé nauðsynleg, hvað varðar mat á starfsumhverfi lögmannna, svo unnt sé að fylgjast betur með þróun stéttarinnar, hvort að um hæfileikatap sé að ræða og eins hvernig sporna megi við því. Þá einnig hvort að vinnufyrirkomulag í lögmenntsku leiði til þess að kynin hafi í raun jöfn tækifæri. Engar upplýsingar er að finna um almennt viðhorf lögmannsstéttar til fjölskylduábyrgðar en ætla má að það endurspeglar m.a. í kröfum um útselda tíma, launakerfi o.fl. Þar er einnig um skort á gögnum og gagnsæi að ræða.

Af tölfræði Norðurlanda einni er ljóst að hlutfall kvenna í lögmannastétt minnkar mikið eftir því sem ofar dregur í skipuriti lögmannsstofa jafnvel þótt fjöldi þeirra kvenna sem hefja störf sé jafnmikill eða meiri en karla síðastliðinn áratug. Því er augljóst að um mun meira hlutfallslegt brottfall er að ræða af hálfu kvenna. Þess má geta að starfshópurinn aflaði ekki upplýsinga um heildarbrottfall úr stétt lögmannna almennt á Norðurlöndum, en það virðist af rannsóknum vera álitid vandamál hversu mikið brottfallið er, bæði meðal karla og kvenna. Helstu ástæður þessa brottfalls virðast vera óánægja með mikið starfsálag, stjórnun á vinnustöðum og því að fólki sé ekki kleift að samhæfa starf og fjölskyldulíf svo að vel sé. (Sjá nánari umfjöllun í köflum, 3.1.2. og 3.2.3.)

Fagfélög lögfræðinga og lögmannna á Norðurlöndum, auk lögmannsstofanna sjálfra, hafa gripið til markvissra aðgerða, bæði til þess að greina hvernig viðkomandi vandi er til kominn og einnig hvernig best er að takast á við hann með beinum aðgerðum. Athygli vekur að lögmannsstofur skuli hafa áttað sig á vandamálinu og gripið til aðgerða til að greina og leysa það. Í gögnum þeirra rannsókna og greininga sem unnar hafa verið og voru skoðaðar af hálfu starfshópsins má finna ýmsar áhugaverðar niðurstöður sem gætu gagnast LMFÍ og Lögfræðingafélagi Íslands við að komast lengra á þessu sviði.

## 4.2. Tillögur starfshópsins

### 4.2.1. Öflun frekari gagna og greiningarvinna

Starfshópurinn leggur til að samtök innan lögfræðistéttar, s.s. LMFÍ og/eða Lögfræðingafélag Íslands, standi fyrir því að gerð verði heildstæðari og ítarlegri greining á starfsumhverfi lögmanna – jafnt almennt og m.t.t. fjölskylduábyrgðar – þar sem allir starfsmenn (lögfræðingar og lögmenn), eigendur lögmansstofa og e.t.v. innanhússlögmenn, væru þátttakendur. Í því sambandi mætti við framkvæmd leita samstarfs við viðurkennd rannsóknarfyrirtæki eða háskólasamfélagið. Er það von starfshópsins að kortlagning og upplýsingaöflun í skýrslu þessari geti nýst í því starfi.

Slíkt mun auka upplýsingar um raunverulegar aðstæður innan stéttarinnar hér á Íslandi og ýta undir umræðu um viðkomandi málefni. Tillögur að þeim þáttum sem kanna má frekar, bæði m.t.t. tölfræði og greiningar hennar, að mati starfshópsins má finna í liðum 1-13 í kafla 2.4. hér að framan.

### 4.2.2. Aðgerðir

Þá leggur starfshópurinn til að einingar innan lögfræðistéttar, s.s. LMFÍ og/eða Lögfræðingafélag Íslands, skoði einnig sérstaklega þær aðgerðir sem systurfélög þeirra á Norðurlöndum hafa ráðist í, enda má ætla að Ísland skeri sig vart úr hvað þetta varðar, þótt fullnægjandi tölfræðigögn séu ekki til staðar.

Auk tölfræðilegra (félagsfræðilegra/ stjórnunarlegra) rannsókna í samstarfi við sérfræðinga og/eða háskólasamfélagið (sbr. umfjöllun hér að ofan) er það t.d. skipan sérstakra fastanefnda á vegum félaganna sjálfra sem hefðu það hlutverk að skoða málefnið, efna til virks samstarfs við lögmansstofur um málefnið, sinna þróun og setningu á *bestu framkvæmd* lögmansstofa, auka umræðu um málið með skrifum eða fundum, setja á stofn viðurkenningar/hvatningarverðlauna m.t.t. lögmansstofa o.fl.

### 4.2.3. Samstarf

Loks leggur starfshópurinn til að settur verði á fót samráðshópur á milli Norðurlanda um þessi mál, og jafnvel önnur mál sem varða greiningar og skoðanir á þróun stéttanna. Einnig væri unnt að efna til samstarfs við háskólasamfélagið hér á landi. Gætu þar verið fulltrúar allra hópa lögmansstéttarinnar auk LMFÍ/Lögfræðingafélags Íslands.



## 5. LOKAORÐ

Niðurstöður úr könnun Lögmannablaðsins 2016 veita óneitanlega vísbendingar um að skoða þurfi samsetningu, uppbyggingu og starf innan lögmannsstéttar vel - bæði almennt og m.t.t. hæfileikaflóttu vegna fjölskylduábyrgðar - enda hafa miklar breytingar orðið á samsetningu stéttarinnar undanfarin ár.

Sú staðreynd að 90% fulltrúa finni fyrir streitu og 50% fulltrúa í lögmannsstétt sjái ekki fyrir sér að starfa sem lögmennt getur vart verið sú staða sem LMFÍ, eða atvinnurekendur sem kostað hafa miklu til þess að þjálfa hæft starfsfólk sem skilar góðu verki, telja viðunandi.

Sé borin saman sú vinna við tölfræðivinnu og greiningu gagna sem farið hefur fram á Norðurlöndunum og á Íslandi virðist ljóst að kortlagning á starfsumhverfi lögmannna er komin þar töluvert lengra á veg.

Það er von starfshópsins að skýrsla þessi muni gagnast lögmönnum við áframhaldandi starf innan LMFÍ, sem er nauðsynlegt að mati starfshópsins. Ljóst er að atvinnurekendur, þ.e. eigendur lögmannsstofa, og starfsmenn þeirra, hafa hér einnig mikilvægu hlutverki að gegna.

Reykjavík, 28. desember 2017

Eva Halldórsdóttir hdl.

Grímur Sigurðsson hrl.

Marta Margrét Ö. Rúnarsdóttir hdl.

## 6. VIÐAUKAR

1. Úr stjórnarfundargerðum LMFÍ, 8. og 22. október og 5. nóvember 2015.
2. Könnun LMFÍ og Lögmannablaðsins 2016 til lögmannna sem eru fulltrúar á lögmannsstofum.
3. Lögmannafélag Íslands. (2016). *8% kynbundinn launamunur hjá fulltrúum með hdl. réttindi*. Lögmannablaðið, 1. tbl. 22. árg., bls. 16-18. og *Fulltrúar fullir streitu*. Lögmannablaðið, 3. tbl. 22. árg., bls. 22-24.
4. Vinnumálastofnun. (2016). *Yfirlit um töku fæðingarorlofs*.
5. Aðgerðarhópur um launajafnrétti (2015). *Launamunur karla og kvenna – viðauki; Verkaskipting, vinna og heimili (Dr. Kolbeinn Stefánsson)*. Velferðarráðuneytið, bls. 173-207.
6. Svarbréf dómstólaráðs við fyrirspurn starfshópsins, dags. 14. nóvember 2016.
7. Advokatforeningen. (2016). *Rapport fra Bransjeundersøkelsen*.
8. Norges Juristforbund. (2010-2011). *Rapport: Arbeids- og livsnavigasjon*.
9. Selma Theresa Lyng. (2008). *Op eller ut?* Advokatforeningen.
10. Arbeitsutvalg oppnevnt av Advokatforeningens faste kvinneutvalg. (2011). *Tiltak for å fremme kvinneandelen i advokatbransjen*. Advokatforeningen.
11. Svarbréf Danske Advokater við tölvubréfi starfshópsins, dags. 26. janúar 2017.
12. Svarbréf Advokatforeningen við tölvubréfi starfshópsins, dags. 26. janúar 2017.
13. Danske Advokater. (2014). *Diversitetsguide*.
14. Danske Advokater. (2014). *Advokat kodeks*.
15. Svarbréf lögmannsstofunnar Gorrissen Federspiel, dags. 22. febrúar 2017.
16. Vibe Hyltoft. (2016). *Kendt advokatkontor har et problem: leder med lys og lygte efter kvindlige partnere*. Berlingske Business.
17. Ulrikke W. Krogbeck og Frans Rønnov. (2010). *Kvindlige advokater på vej frem: Virksomhederne hjælper til*. Danske Advokater.

18. Mikkel Arre. (2013). *Hver anden advokat overvejer farvel*. DJØFbladet.dk.
19. Lone Andersen. (2015). *Advokatbranchen plages af stress og flugt*. Finans.
20. DJØF. (2008). *Vi kan ikke bare vente*.
21. DJØF. (2013). *Køn og karriere: En undersøgelse af DJØF-mænd og -kvinders karriere med særligt fokus på ledelse*.
22. Um verkefni sænska lögmannafélagsins „Hilda“ sótt af:  
<https://www.advokatsamfundet.se/hilda/>
23. Sveriges advokatsamfund. (2015). *Verksamhetsberättelse*.
24. Jusek. (2015). *Karriär på lika villkor? Undersökning bland advokatsektionens medlemmar*.