

Hvernig á að sætta fjármagn og vinnu.

KENNINGIN UM STARFSMANNAHLUTDEILD.

Eftir Magnús Jónsson.

(Eftirfarandi ritgerð birtist í tímaritinu „Stefnir“, III. árg., 6. hefti 1931).

Inngangur.

Í atvinnulífi nútímans eru tvö stórveldi komin á undverðan meið, fjármagn og vinna. Og þar sem þessi stórveldi eru hvorki meira né minna en allur „atvinnu-heimurinn“, ef svo mætti að orði kveða, þá má geta nærri, að þetta ástand er æði alvarlegt. Er best að gera sér það ljóst þegar í upphafi, að lausn þessa vandamáls er eitt aðalviðfangsefni þeirrar kynslóðar, sem nú lifir, og meðan ekki verður komið sáttum þar á milli, er víst, að hver ógæfan rekur aðra.

Vér höfum nú nýlega séð eina slíka ógæfu dynja yfir, verðfall pundsins enska og þeirra annarra tjaldeyra, sem það hefir dregið með sér, og þar á meðal okkar eigin íslenzku krónu. Það má að sjálf- sögðu benda á hinar og þessar ástæður fyrir lækk-

un pundsins, án þess að nefna fjármagn og vinnu, en eg hygg þó, að nákvæm rannsókn muni ávallt fá þá niðurstöðu, að það sé þessi andstaða, þessi styrjöld, sem hefir valdið því. — Pundið gat ekki haldizt, af því að til þess hefði þurft samtök fjármagns og vinnu, og vinnan fékkst ekki til þess. — Fall pundsins er svarið. Ef ekki er hægt að komast að samkomulagi um tölu pundanna, þá verður að ná sömu niðurstöðu með því að breyta verði pundsins. Sama er að segja um okkur og okkar gjaldeyri.

Söguleg drög.

Höfundar þeirrar þjóðmegunarfræði, sem ofan á hefir verið nú um all-langt skeið, byggði allar sínar kenningar á þeirri meginsetningu, að í frjálsum viðskiptum gerði einstaklingurinn, óafvitandi og í eigin þágu það, sem væri þjóðfélaginu fyrir beztu. Áður höfðu menn haldið, að öllum viðskiptum yrði að stjórna með eilífum reglum og hundakúnstum af hálfu hins opinbera, annars færi allt norður og niður. Allt var því fullt af lögum og reglugerðum. Einokunarverzlunin var einn af ávöxtunum, og þó ekki nema einn af þeim, því að allt var mjög heft og bundið. En nú skipti um. Og hin meistaralega regla sýndist ætla að leysa allar þrautir. Láta einstaklingana hafa sem allra mest olubogarúm. Láta sjóvettlingatök ríkisvaldsins koma sem allra minnst nærri verzlun og viðskiptum. Þetta voru herópin, og undir þessu herópi gerði mannkynið einhverja þá hörðustu sókn á vígi fá-

lektar og vesaldóms, sem við höfum sögur af. Gróða og framalöngun manna er eitt hið sterkasta afl, og ef því er sleppt lausu á eitthvert verkefni, sem á við það, er ekki hætta á, að því skili ekki áfram.

Nýjar leiðir voru farnar, nýjar aðferðir fundnar, nýir markaðir leitaðir uppi og unnir með góðu eða þá með illu. Allt virtist ætla að rætast. Auður þjóðfélaga jókst svo, að slíks höfðu engin dæmi verið jafnhliða því, að einstaklingar brutust áfram í gróðanum. Frjálsa samkeppnin neyddi alla til yrustu átaka og tryggði neytöndum réttar vörur fyrir rétt verð. Það var eins og stutt hefði verið á leynifjöldur, og þessi leynifjöldur var einstaklingsframtakið.

En enginn sér mjög langt fram í tímann, og reynslan hefir sýnt, að ekkert er svo algilt, að það standist til lengdar, án verulegra viðbóta og lagfæringa. Vélaöldin mikla hélt innreið sína og allur iðraður gerbreyttist. — Lögmál gömlu hagfræðinnar stóðu að vísu í góðu gildi eins langt og þau náðu, en þau náðu ekki nógu langt. Þau gerðu ekki ráð fyrir þessum ósköpum. Einstaklingsframtakið varð hættulegt á sviðum, sem ekki voru til, þegar Adam Smith var uppi. Verkafólk, sérstaklega konur og börn, var hneppt í nokkurs konar þrældóm í verksmiðjum, og kröftum þeirra og heilsu misboðið og ofboðið. — Þar varð að gripa inn í. Það, sem einstaklingnum var fyrir beztu, varð ekki í þessu efni þjóðfélaginu fyrir beztu. — Þá fór og frjálsta samkeppninni að verða hætt. Hún hélt að vísu sínu fulla gildi, en það var reynt, að það fór

að takast, að gera hana nafnið lómt með stórkostlegum samtökum. Einnig hér varð ríkið að grípa í taumana. — En sterkasta aflið, sem nú ferjaði á, var þó hið vaknandi lýðræði, með þeim lýðæsingum og hvössu gagnrýni á öllu, sem því fylgir. Sjálfur höfuðkostur frjálsa framtaksins, fjársöfnunin, var nú notaður móti því, með því að vekja tortryggni og öfund þeirra, sem minna báru úr býtum. Jafnvel þó að þeir hefði betri kjör en áður, gat það ekki gert menn ánægða. Auðurinn í annars garði hefir löngum verið máttugur til þjóðfélagsumbrota. Hinn fjölmenni verkalýður fór að finna til máttar síns, ef samtök voru hafin. Fjármagnið sat að visu að stóli, en þegnarnir tóku að ókyrrast. Hið stórveldið fer að myndast, vinnan. Menn fara að finna, að vinnan er ekki neitt minna nauðsynlegur þáttur atvinnulífsins en fjármagnið. Það er meira að segja farið að halda því fram, að vinnan sé meiri, því að hún hafi skapað fjármagnið. Hún sé því eins og vanrækt móðir, sem nú vilji ekki láta dótturina hafa sig í horninu. — Pólitíska jafnréttið vakti *jafnréttishugsunina yfirleitt* af dvala.

Ástandið nú.

Hér er ekki tími til að rekja þessi sögulegu rök lengra. En ef vér rennum augum yfir ástandið eins og það er nú, þá blasir við allt annað en glæsilegt umhverfi. Við sjáum þar, eins og áður er sagt, hin tvö miklu öfl í þrotlausu stríði, ýmist í hávaðasömum orustum, eða með samanbitna skolta og

hornauga hvort til annars. Og það sem er ægilegast, er það, að þessir aðiljar, sem hér eigast við, fjármagnið og vinnan, eru samstarfendur, óhjákvæmilega samverkamenn, og allt er undir því lömið, að samkomulag sé gott og samvinna lipur. Það er ekki hægt að bjarga þessu máli með því að óska, eins og Þórður kakali gerði, að langt yrði milli hans og Gizurar í himnaríki. Það er ekki hægt að sætta þessi stórveldi með því að segja: látið hvort annað afskiptalaust. Því að allt atvinnulíf þjóðanna er samhangandi viðskipti þessara tveggja aðilja, þeir eru jafn óaðskiljanlegir í atvinnulífinu eins og uppistaðan og ívafið í vöðinni.

Hér eru því sambörnir bræður orðnir að römmustu fjandmönnum. Afkoman er að miklu leyti háð því, að þeir vinni saman, en þeir hatast. Beggja gengi er í raun og veru sameiginlegt, en þeir reyna að troða skóinn hvor ofan af öðrum. Atvinnufyrirtækin eru beggja lífsviðurværi, en annar heldur þau dauðahaldi og vill sitja að þeim einn og einvaldur, en hinn reynir að merja þau til dauðs. Og það er meira. Þessi sömu atvinnufyrirtæki eru lífsviðurværi allra, einnig hinna, sem standa utan við og horfa á aðfarirnar. Verkföll og verkbönn eru látin dynja yfir og gleypa, jafnvel hér okkar litla þjóðfélagi, milljónir króna, og annarstaðar hundruð og jafnvel þúsund milljóna. Og er þá ótalið allt annað en beinhardir peningar, allt lagarstríðið og eymdin, sem siglir í kjölfar þessarar styrjaldar, eins og annarra styrjalda.

Lausn sósíalísmans.

Það er áreiðanlega sterkasta hlið sósíalísmans, að hann þykist geta leyst þetta vandamál. Þörfin er svo bersýnileg. En það er veikasta hlið sósíalísmans, að hann getur ekki staðið við orð sín í þessu efni. Það er meira að segja mikið efamál, hvort honum dettur í hug að reyna það, þegar á herðir. Sósíalísminn hefir ef til vill gengið með þessa flugu í upphafi, að þjóðnýtingarskrif hans væri lausn á þessu vandamáli, en nú orðið býst eg við, að það sé orðið að mestu leyti blaður til þess að sleppa ekki tókunum á þeim pólitíska flokki, sem þeir hafa komið sér upp á þessari stefnuskrá. — Þjóðnýtingin svonefnda hefir sem sé þann megínókost, sem margsinnis er búið að leiða í ljós, að hann drepur framtak einstaklingsins. Og menn geta bölvað einstaklingsframtakinu eins og þeir vilja og dregið fram óteljandi dæmi um misbeiting þess, — hitt stendur jafn óhaggað eftir sem áður, að einstaklingsframtakið er eina framtakið, sem til er, og án framtaks gerist ekkert. — Þess vegna snúa þeir nú við blaðinu og segja, að einstaklingsframtakið muni verða eins mikið í ríki jafnaðarmanna eins og nú, menn muni vinna jafn vel og ósleitilega fyrir ríkissjóðinn eins og þeir vinna nú fyrir sjálfa sig, konur sínar og börn sín. Og er þá bezt, að sá trú á sósíalísmann og fylgi honum, sem getur trúað þessu, og aðrir ekki.

Guðmundur Friðjónsson hélt hér nýlega fyrirlestur um kommúnisma. Hann sagði þar eftirtektarverða sögu um kaupamann, sem vildi fá kaup

allt, en heimilið var illa komið, vegna þess, hve litið gekk. Konan á heimilinu sagði, að hann ynni að visu, en *hann „herti sig“ aldrei*. Þetta er spegilmyndin af vinnunni í sósíalístaríkinu. Þar vinna menn, enginn herðir sig. Þess vegna afkasta óléttar konur meiru við erfiðisvinnu í þágu heimilis og barna en efldir karlmenn, sem ekki finna, að þeir sé neitt að vinna fyrir sig. Það verður ekki litið afrekað í veröld sósíalístanta, þar sem allir eiga allt, sem er sama sem að enginn eigi neitt, þar sem allir metast um það, hvort þeir séu nú ekki búnir að vinna meira en sinn skerf, og leggja of mikið í þúkkið, þar sem allir vinna og enginn herðir sig, af því að allir vita, að það munar svo litið um mannsliðið í svo stórri heild og enginn þykist skyldur að vinna meira en hinir!

Þetta getur allt gengið vel um stund, eins og í Rússlandi, eftir því sem bolsévíkkar segja. — En það er tvennt, sem gerir rússnesku tilraunina marklilla fyrst um sinn, jafnvel þó að lofdýrð bolsanna væri sönn. Annað er það, að það er stundarkorn verið að éta upp mikinn auð. Mesti ráðleysingi, sem sezt í auðugt bú, getur látið allt líta vel út um stund. Og hitt er það, að bolsevikkum hefir tekizt að æsa menn upp í dæmalausá hrifningu fyrir kommúnismanum, alveg eins og Mússólíni hefir test Ítali. En þess háttar ástand er nokkurs konar sjúkdómsástand, nokkurs konar fylliri, sem fær menn til þess að hamast í svip, en brennir allt óösku fyrr en varir.

Lausn sósíalísmans tekur það góða með hinu illa og er því óháf.

Verkefnið.

Verkefnið, sem fyrir liggur, er að bæta úr göllum unnum, án þess að afsala sér hinum ótvíræðu kostum þess, sem er. Þetta er sjálfsagt hægra ort en gert, en ekki er til neins annað en skoða málið og rannsaka það. Það getur vel verið, að ýmsar tilraunir misheppnist, en ekki erum við nær markinu með því að láta reka fram af fossinum, án þess að snerta ár til þess að bjarga okkur. Fossinn er áreiðanlega ekki langt fyrir neðan okkur, eins og nú er komið. Kommúnisminn með öllu sínu róti og allri sinni prédíkun fyrir lýðnum, biður búinn þar, ef ekki tekst að leysa málið heldur fyrr en síðar. — Þetta segja beztu menn annarra þjóða, og við hérna á Íslandi gerum ekkert annað en dragast með. Þjóðskipulag okkar og atvinnuskipulag verður, áður en langt um líður, slegið af, ef ekki er búið að lækna það. En eg er hiklaust á þeirri skoðun, sem Erasmus frá Rotterdam lét í ljós á siðaskiptatímunum, að lækning beri að heita meðan þess er kostur. —

Ef lítið er á málið, sést líka, að í raun og veru stendur hin gamla klassíska hagfræði í fullu gildi. Enn er frjáls samkeppni einhlít til þess, að tryggja mönnum rétt verð á vöru, ef hún fær að njóta sín. Enn er arðs- og gróðavon þeim sjálfum til handa, hvassasti spori á framtak manna. Enn má segja, að einstaklinganna hagur sé ríkisins hagur. En það

eru komnar snurður á þennan þráð, snurður, sem ótrúlegt má virðast, ef ekki er hægt að koma af, ef nokkur vilji, vit og sanngirni er til í mönnum, eða jafnvel bara ef vilið er í lagi hjá þeim, sem fjármagninu ráða, svo að þeir sjái hættuna. Vinnan og fjármagnið verða að sættast, ekki upp á það, að annað gefi hinu neitt, heldur upp á það, að bæði græði, því að öðru er ekki að treysta en löngun manna að komast af.

Í allra þágu verður að sjá svo um, að einstaklingsframtakið rýrni ekki. Heldur ætti að herða á því, með því að færa kvíar þess út. En bardagann milli fjármagns og vinnu á að stöðva, með því að gera bardagaefnið að engu. Þá hættir hann, eins og vatn stöðvast, ef hallinn hættir. Það var alsíða hér áður, að sefa ófrið milli kónaga með því, að gifta saman börn þeirra. Þetta gat stundum gefizt vel. Það er alls ekki ómögulegt, að gera mætti eitthvað svipað hér. Fulltrúar vinnunnar, starfsmennirnir, og fulltrúar fjármagnsins, eigendurnir, þurfa að tengjast þannig, að þeir geti ekki barizt öðruvísi en þannig, að þeir berjast móti sjálfum sér. — En það er bezt að segja það strax í byrjun, að góðum árangri verður ekki náð, nema með nokkurs konar stjórnarbyltingu, að visu alveg óblóðugri, en þó þannig, að menn verða að venja sig að nokkru leyti á nýjan hugsanaferli, eins og æfinlega eftir allar stjórnarbyltingar. Hugtakið fjármagn og hugtakið vinna verða að nokkru leyti að skipta um sæti.

Tilraunir að leysa vandamálið.

Viðsýnir og vitrir fjármálamenn hafa fyrir löngu séð, að hér þarf aðgerða við, og þeir hafa gert ýtarlegar tilraunir að leysa vandamálið. — Hafa þeir reynt að sætta fjármagn og vinnu með því eina, sem reynandi er, en það er að láta sömu menn verða að sem mestu leyti fulltrúa hvors tveggja, láta starfsmennina sjálfa vera eigendur. — Áður en eg vik að þeirri aðferð, sem hér verður lýst sérstaklega, er rétt að gera stuttlega grein fyrir þessum tilraunum, og nefna um leið annmarka þeirra.

Ein tilraunin er það, sem kallað hefir verið á ensku *Profitsharing*, eða *ágóða-hlutdeild*. Það er sú aðferð, að hver starfsmaður einhvers fyrirtækis fær hluta af ágóða þeim, sem fyrirtækið gefur, auk fastra launa sinna. Þetta miðar í þá átt, að starfsmönnum sé ekki sama, hvernig fyrirtækið gengur. Þeir eru ekki alveg dauð vél, sem vinnur verk sitt, en má annars vera alveg sama um allt. En á þessu fyrirkomulagi eru augljósir annmarkar.

1. Starfsmaður, sem á von á ágóðahlutdeild, ef vel gengur, ætti þá líka að ráða einhverju um stjórn fyrirtækisins. Það er ekki orðið sama fyrir hann, hvernig stjórnað er. Það dregur mjög úr hvöt hans til að vinna vel og duglega, að hann getur engu ráðið um það, hvort ávöxtur sést af vinnu hans. Því öllu má sóa með illri stjórn.

2. Starfsmaðurinn fær ekkert tækifæri til þess að vita, hvernig gengur. Hann getur því jafnan grunað eigendurna um græsku. Fáir hann litla eða

engna ágóðapóknun eitthvert ár, getur hann eins vel haldið, að það stafi af svikum, og óánægjan helzt.

3. Ágóða-hlutdeildin kemur eins og bein gjöf að ofan. Starfsmaðurinn verður ekki í neinu lífrænu sambandi við fyrirtækið, og honum finnst hann ekki vera partur af því. Þetta lyftir ekki „vinnunni“ upp í þann heiðursess, sem hún vill hafa og á að hafa við hlið fjármagnsins.

Önnur aðferðin er sú, sem Englendingar kalla *Co-partnership*, og ef til vill mætti kalla *sam-hlutdeild* á íslensku, til þess að láta það eitthvað heita. Eftir þessari aðferð er reynt að stuðla að því, að starfsfólkið geti eignast hluti í félaginu, annað hvort með því að lána því fé til þess, eða með því að selja hlutina ódýrara en markaðsverð þeirra er, eða jafnvel gefa starfsfólkinu hluti. Þessi hlutdeild gefur svo öll réttindi eiganda, svo sem atkvæði á aðalfundi o. s. frv. Nefna má nokkra annmarka þess:

1. Í þessu liggur ekkert sáttaboð milli fjármagns og vinnu, því að hér er það fjármagnið eitt, sem ræður. Mikið gagn gæti þetta þó gert með því að örva starfsfólkið og láta það verða að gæta hagsmuna eigendanna ekki síður en starfsmannanna. Þetta næst þó ekki vel vegna þess, að

2. fjármagn það, sem starfsmenn þannig eignast, verður jafnan mjög lítið. Þeir fá því litla eða hverfandi hlutdeild í stjórn fyrirtækisins, og hagsmunir þeirra sem starfsmanna verða eftir sem áður langsamlega aðalhagsmunir þeirra.

Drátt fyrir annmarka þessa fyrirkomulags, hefir það verið notað mikið, og má segja, að það hafi gefizt vel. Má benda á hinn alþekktu forgöngumann í þessum málum, Sir Alfred Mond, sem rekur hið mikla risafyrirtæki „Imperial Chemicals Ltd.“, á grundvelli, svipuðum þessu. Í því eru um 40.000 starfsmenn. — Hefir þetta, og annað í líkum anda, sem Sir Alfred hefir gert til þess að knýta starfsfólkið við fyrirtækið, haft hin ágætustu áhrif. Alls er sagt, að í Englandi sé ágóða-hlutdeild eða samhlutdeild framkvæmd í um 500 félögum, með alls um 260.000 starfsmönnum. Þetta er í raun og veru mjög lítið og sýnir, að það er einhver þremillinn í því, sem gerir, að það dregur menn ekki að. Árið 1929 voru gefin hlutafélagalög á Englandi, sem sýna, að menn hafa opin augu fyrir því, að einhverjar aðferðir þessu líkar þurfi. Þar er sem sé að vísu stranglega bannað, að félag veiti hjálp til þess að kaupa þess eigin hlutabréf, en undantekning gerð, ef í hlut eiga starfsmenn fyrirtækisins, háir eða lágir, sem verið sé að hjálpa til samhlutdeildar í einhverri mynd. Þá er og í þessu eina tilfelli heimilað að veita peningalán til hlutabréfakaupa í félaginu.

Í Ameríku hefir þetta einnig verið reynt í stórum stíl, svo að þar eru milljónir starfsmanna, sem eiga hlutdeild í fyrirtækjum þeim, er þeir vinna lengi við. En þó að undarlegt megi virðast, berjast sósíalista-leiðtogarnir yfirleitt af alefli á móti öllu þessu. Mun þeim ganga til líkur kærleikur og gömlu selstöðukaupmönnum, þegar þeir vildu

ekki, að menn borguðu upp skuldir sínar og yrðu fjálsir. Þeir vilja, að menn einblíni á manninn í tunglinu, þ. e. þjóðnýtinguna, og elti leiðtogana, sem sitja þeirra vegna á þingi, strita í miðstjórnunum o. s. frv. En þeir munu hafa rekið sig á það, að æðimargir þeirra starfsmanna, sem þannig hafa eignazt nokkuð í fyrirtækinu, verða alveg fráhverfir vinnustöðvunum og annarri blessun því líkri.

Starfsmanna-hlutdeild. Undirbúningsrök.

Þá komum vér nú loks að því, að skýra frá þeirri lausn, sem hér verður borin fram, og kölluð hefir verið *Employee-Partnership* eða *starfsmanna-hlutdeild*. Er bezt að gera sér grein fyrir tveim undirstöðuatriðum.

1. Hingað til hefir yfirleitt verið lítið svo á, að vinnan væri einn af kostnaðarliðunum við framleiðsluna og annað ekki, en fjármagnið, þ. e. a. s. sá hluti þess, sem stendur beinlínis í fyrirtækinu, sé sá raunverulegi eigandi fyrirtækisins. Sá aðili hirðir því það, sem afgangur verður, þegar allt hefir verið greitt. En þessi húsbóndastaða verður reyndar oft fjármagninu mæðusöm, því að einmitt hún veldur þeim óvinsældum, sem gera það að verkum, að ekkert verður afgangur. — Hér verður aftur á móti á því byggt, að fjármagnið sé ekkert annað en einn kostnaðarliðurinn, hvort sem það er lánsfé, sem starfað er með eða fé, sem stendur beint í fyrirtækinu. Það á því aldrei að fá nema sitt ákveðna verð — hátt eða lágt, eftir eðli fyrirtækisins, en allt af ákveðið að hámarki. En vinnan

á að fá afganginn. Vinnan er sá eiginlegi framleiðandi. Hún fær sér fjármagn eins og annað, sem til fyrirtækisins þarf, borgar fyrir það sitt rétta verð, og á svo afganginn eða ágóðann, ef hann verður einhver.

Fjármagnið fær þá sitt ákveðna markaðsverð. Vinnan fær það, sem hún verðskuldar.

2. Fjármagn og vinna er hér sætt með því, að gera vinnuna að fjármagni, eða gefa henni fjármagnsaðstöðu. — Sá, sem leggur fram vinnu, er viðurkenndur jafn mikils virði eins og hinn, sem leggur fram fjármagn, viðurkenndur, án þess að fara þá krókaleið, að láta hann leggja fram fjármagn.

Aðferð H. Valders.

Sá, sem mun eiga hugmyndina að starfsmanna-hlutdeildinni og hefir mest gert til að kynna hana og koma henni á, er forstjóri námu- og timbur-fyrirtækis eins í Nýja-Sjálandi, H. Valder að nafni. Hann og fleiri kaupþýslumenn þar í landi, sáu, að þessi þrotlausa barátta og hatur milli fjármagns-ins og vinnunnar, myndi hljóta að enda með skelfing. Og það var þessi sannfæring, sem knúði þá til að leita ráðanna. Árið 1924 var svo komið, að þeir gátu komið í gegn um þingið viðauka við (hluta)félagalögin, sem kallaður er *heimildarlög fyrir hlutafélög* (The Companies' Empowering Act). Er bezt að rekja efni þessara stuttu laga, til þess að sjá, hvað hér er á seiði.

Þar er svo ákveðið, að hvert félag megi setja

ákvæði í samþykkt sína, eða breyta samþykkt sinni þá átt, að félagið gefi út sérstaka tegund hlutabréfa, sem kallast *vinnuhlutabréf*, og fái þau starfsmönnum sínum til eignar.

Um vinnuhlutabréf gilda þessar reglur:

1. Þau hafa ekkert nafnverð, og teljast ekki með hlutabréfaútgáfu félagsins.
2. Þau skulu vera tölusett, og byrja á tölunni 1.
3. Þau má ekki láta af hendi nema eftir reglum, sem settar eru í samþykkt félagsins.
4. Þau gefa þeim, sem þau hafa í hendi, rétt til atkvæða á hluthafafundum og hlutdeild í arði. Þau gefa einnig rétt til hlutdeildar í eignum félagsins eftir því sem ákveðið er í samþykkt þess.
5. Með þeim takmörkunum, sem settar eru í samþykkt félagsins, hafa eigendur vinnuhluta sömu réttindi eins og eigendur almennra hlutabréfa.

Ef starfsmaður fer úr þjónustu félagsins, skal hann láta vinnuhlutabréf sín af hendi, og skal greiða honum, annað hvort í peningum eða fjármagnshlutabréfum, það verð, sem þau eru komin í samkvæmt ákvæðum þar um í samþykkt félagsins. Skal félaginu heimilt að gefa út hlutabréfa-flokk, eftir því sem þarf, til að annast þessar greiðslur.

Auk þessara ákvæða, sem eru aðal-efni laganna, eru svo ákvæði um dómstól, sem á að fjalla um ákveðin mál í sambandi við þetta, en þau ákvæði eru algert aukaatriði í þessu efni.

Samanburður við aðrar aðferðir.

Ef þetta er borið saman við þær aðrar aðferðir, sem áður voru nefndar, þá verður þegar augljóst, að starfsmanna-hlutdeildin er langfullkomnust. — Í henni einni er vinnan sett á sinn rétta stað. Hún er viðurkennd sem jafn-réttthár aðili við hlið fjármagnsins, bæði til arðs og stjórnar fyrirtækisins. Starfsmennirnir þurfa ekki að biðja þess, að þeir eignist hægt og hægt hluti í félaginu, og ekki heldur að fá þá beinlínis gefins, heldur er þeim úthlutað hlutum í krafti þess, að þeir leggi nokkuð fram, sem sé vinnu sína. Þeir fá þegar í stað bæði vandann og vegsemdina.

Auðvitað geta þessi bréf ekki haft neitt nafnverð, þegar þeim er úthlutað. Þau eru ekki skirteini upp á það, að peningarnir hafi verið innborgaðir. Þau gefa aðeins von um arð, ef vinnan sýnir sig að afla arðs, og þau gefa von um eign, ef vinnan aflar eignar. Með því að taka venjuleg hlutabréf félagsins fyrir það, sem safnast af eign á þessi vinnuhlutabréf, geta starfsmennirnir eignazt venjulega hlutdeild í félaginu, og þessi aðferð felur því í sér það sama eins og sam-hlutdeildin að þessu leyti, en nær miklu lengra.

Útfærslan margvísleg.

Með þessu eru aðeinsdregnar aðallinurnar, en útfærslan getur verið afar-misjöfn, eftir því, hvernig hluthöfum hvers félags þóknast að ákveða það í samþykkt félagsins, því að í fyrstu verður þetta allt að koma sem viljandi ráðstöfun eigandanna.

Þetta, að hafa allt fullkomlega frjálst, lýsir mjög vel kaupsýslumönnunum, sem stóðu fyrir því, að þessi lög voru sett. Margir hafa óttast, að þetta hefði til þess, að farið væri að þvinga þessu upp öll félög, hvort sem þau vilja eða ekki. En það er mjög fjarri vilja höfundanna. Þeir vilja aðeins sýna, hvernig er hægt að leysa vandamálið, en láta svo allt frjálst.

Einn mjög þekktur iðjuhöldur í Bandaríkjunum, Robert S. Brooking, er þó ekkert smeykur við þetta. Hann er miklu hræddari við ástandið sem er, og telur svo á, að lögboðin vinnu-hlutdeild myndi komast langt í því, að afstýra allri frekari hættu.

Aftur á móti hefir mótspyrna gegn þessu komið frá sósíalistum, af sömu ástæðum eins og gegn öllum sams konar tilraunum. Þeir segja, að allt þetta sé gert til þess að fá aukinn vinnuhraðann, en það er náttúrulega eitur í þeirra beinum. Það má aldrei þherða sig“. Og þeir taka ekkert tillit til þess, að með þessu eru starfsmennirnir að vinna sér þann ótta sess í atvinnulífinu, sem sameigendur og samstjórnendur fyrirtækjanna. — Það vegur meira en allt þetta, að búast má við, að þessir menn verði ekki jafn logandi í „stéttarbaráttunni“.

Þó má geta þess, að þegar lögin 1924 voru sett í þinginu á Nýja-Sjálandi, greiddi verkamanna-flokkurinn ekki atkvæði á móti þeim. Þeir létu þau afskiptalaus.

Arður fjármagnsins takmarkaður.

Eina meginhugsun verður að sætta sig við og

gera sér vel ljósa, ef þessi aðferð á að koma að haldi, og það er einmitt sú hugsun, sem mun vera og verða örðugasti þröskuldurinn á leið þessa máls. En hún er óhjákvæmilegur grundvöllur undir öllu saman. — Þetta er sú hugsun, að *fjármagninu beri aðeins ákveðinn, takmarkaður arður.*

Í sjálfu sér er þetta viðurkennt í mjög mörgum tilfellum. Bankar og sparisjóðir greiða aðeins ákveðinn arð af innstæðufé. Skuldabréf gefa einnig aðeins ákveðinn arð. En með því fyrirkomulagi, sem hér er um að ræða, verður að láta þetta sama eiga heima um hlutfé. Því verður að ákveða fastan arð, hámarksarð. Þennan arð má ákveða mismunandi, en það verður að ákveða hann. Auk hans má svo ákveða, að þegar afgangur verður, renni einhver ákveðin hundraðstala til hlutfjárins fyrir áhættu, og verður það að sjálfsögðu mjög misjafnt eftir áhættunni við hvert fyrirtæki. En þegar þessum greiðslum er lokið, rennur ágóðinn til vinnuhlutabréfanna. Það er vinnan, sem á að njóta eða gjalda þess, hvernig gengur. Þar er auðvitað átt við alla vinnu, frá æðsta stjórnanda til lægst launaða sendisveins.

Rök þessa eru þau, að fjármagnið er samkvæmt eðli sínu vara, sem hefir ákveðið markaðsverð. Og þetta fjármagn er alveg hlutlaust í fyrirtækinu. Það er hvorki gott né vont í sjálfu sér og vinnur ekkert að góðum eða illum árangri af fyrirtækinu. Eigendurnir eru oft illa settir að hafa áhrif. Þeir vilja fá sem mest fyrir fé sitt og hafa þannig með áhrifum sínum yfirleitt heldur skaðvænleg áhrif á reksturinn.

Aftur á móti er það vinnan, sem gerir út um forlög fyrirtækisins. Það eru starfsmennirnir, sem valda mestu um það, hvort arður verður eða ekki, og það eru því þeir, sem eiga að gjalda eða njóta. Það veltur á ákaflega miklu fyrir fyrirtækið, hvort þeir eru ánægðir, starfsfúsir og áhugasamir eða ef til vill þvert á móti. — Auðvitað geta svo sömu mennirnir verið fulltrúar hvors tveggja og eru það mjög oft. Þeir eiga fé sitt í fyrirtækinu og vinna jafnframt við það.

Erfiðleikar að fá fé.

Meginþröskuldurinn er því sá, að menn sætti sig ekki við þessa hugsun, og þetta verði því til þess, að fé fái ekki til fyrirtækjanna. Hefir það verið orðað svo af andmælöndum, að með þessu sé sett takmörk á arðinn, án þess að veita trygging fyrir þeim ákveðna arði. Bankar og útgjendur skuldbréfa, svo sem ríki og bæir, borgi að visu ákveðinn og oftast fremur lágan arð, en þeir veita líka frekustu tryggingar fyrir því, að sá arður verði greiddur.

Í raun og veru eru þessar mótbárur ekki veigamiklar. Eins og nú hagar til, er arður hlutabréfa ákaflega óviss, og í langflestum tilfellum mættu því hluthafar fagna þeirri breytingu, að arðurinn yrði eitthvað tryggari, þó að jafnframt væri reistar skorður við því, að hann færi upp úr einhverju ákveðnu hámarki, t. d. bankavöxtum. Og það er alveg víst, að ekkert getur þá tryggt hluthöfum arð, ef ekki sú vissa allra starfsmanna, að á eftir

ákveðinni hundraðstölu af hlutafénu, eigi þeir sjálfir allan ágóðann.

Þá er og þess að gæta, að þó að arður af hlutafé sé aldrei eins viss og t. d. vextir af bankainneign eða rikisskuldabréfum, þá dettur ekki heldur neinum í hug, að ákveða hlutafjárarðinn jafn háan. Við getum tekið til dæmis, að menn fái af fé á innlánskírteini 5% og svipað af veðdeildarbréfum eða rikisskuldabréfum. Þá mætti ákveða hluthafaarð t. d. 7%, og auk þess, næst á eftir þeim arði 2—4% áhættugjald, eftir því hvaða fyrirtæki á í hlut. Þá er og náttúrulega frjálst að ákveða, að þegar arður er mikill, skuli hlutabréf fá arð jafnbliða vinnuhlutabréfum t. d. upp að 10%. Aðeins verður að gæta þess tvenns, að hafa þetta fastmælum bundið, og að arðsvon vinnuhlutanna verði veruleg.

Vandi að finna áhættugjaldið.

Menn hafa sagt, að það myndi verða vandasamt að finna, hve hátt áhættugjald bæri að reikna. Þann vanda verða menn nú samt að leysa í fjölda tilfella. Hvað skyldi þá mega segja um allar Lloyds tryggingarnar? Reynslan myndi vafalaust kenna mönnum það fljótt. Auk þess kemur hér til greina, að varasjóðir tryggja fyrirtækin, og gjöld til þeirra eru auðvitað alveg óháð þessum breytingum. Aðalatriðið er það, að fyrirtækið gangi eins vel og hægt er, og fyrir því er enginn betri trygging en eigin hagsmunir allra, sem að fyrirtækinu vinna.

Yfirleitt má um allt þetta segja, að það sé ekki

er háum söðli að detta fyrir hluthafa, að minnsta kosti hér á landi. Þó að einhver heppnis arðsvon gangi mönnum úr greipum, er það eins og ekkert á móti því, ef fyrirtækið gæti yfirleitt orðið öruggara með því móti.

Hlutdeild starfsmanna í stjórn.

Vinnuhlutunum verður að fylgja réttur til hlutdeildar í stjórn fyrirtækisins. En eins og hluthafarnir geta ákveðið í samþykkt félagsins, hvernig arð skuli reikna, eins geta þeir og ákveðið, hvernig vinnuhluthafarnir fá þennan rétt.

Fyrst og fremst er að ákveða, hve mikið er gefið af vinnuhlutabréfum. Er sjálfsagt að miða það við laun, því að launin eiga að vera spegilmynd af mikilvægi hvers starfsmanns fyrir fyrirtækið. Ef til vill mætti stundum úthluta vinnuhlutum jafnháum til hvers, eins og laun hans eru á ári, eða eins og mánaðarlaun eru. Það er ekkert aðalatriði. Það er jafnvel ekki nauðsynlegt að hafa þessi hlutabréf með neinni fjárupphæð. Það er hlutfallið eitt, sem skiptir máli.

Víðast mun því vera svo hagað, að vinnuhluthafarnir kjósa menn í stjórn sér á parti. Kjósa þeir þá t. d. tvo af fimm stjórnendum, og í sama hlutfalli í nefndir þær, sem félagið kys til ákveðinna eftirlitsstarfa eða framkvæmda. Takmarka má og valdsvið þessara forstjóra eitthvað, ef ástæða þykir til, en annars verði þeir að hafa fullkomin réttindi stjórnarmeðlima og óskoraðan aðgang að öllum skjölum og plögum félagsins, og tækifæri til

að fylgjast nákvæmlega með í rekstrinum og hafa sín áhrif á hann.

Þetta er einn meginkosturinn við starfsmanna-hlutdeildina. Það eyðir tortryggni og eflir ábyrgðartilfinninguna. Það og það eitt getur gert starfsmennina að vinum fyrirtækisins, og fyrirtækið að þeirra eigin fyrirtæki.

Mótbára.

Ýmsir hafa breyft þeim andmælum, að ekki geti náð nokkurri átt, að hleypa starfsmönnum inn í stjórn fyrirtækjanna. Þeir hafi ekkert tækifæri til þess að kynna sér reksturinn og hafi ekki vit á honum og auk þess verði þetta til eilífs ófriðar í stjórn fyrirtækisins, að hafa þar fulltrúa beggja aðilja.

Þessu má svara þannig, að yfirleitt má vænta fullt svo mikillar þekkingar á fyrirtækinu hjá starfsmönnum þess eins og hjá hluthöfum, sem ekki koma nálægt því. Margir af starfsmönnum hafa meira að segja alveg sérstök skilyrði til þess að verða vel heima í þessu, og þeirra áhrifa myndi oft gæta mikið.

Hin mótbáran, að ófriður mundi stafa af þessu í stjórn fyrirtækisins, er hugsuð út frá núverandi ástandi, þar sem fjármagn og vinna eru andstæður. En þessu á ekki að vera til að dreifa, eftir að starfsmanna-hlutdeildinni hefir verið komið á. Þar er hagur allra sameiginlegur, og meira að segja má gera ráð fyrir, að mjög margir starfsmennirnir sé hvort tveggja, hluthafar og starfsmenn.

Reynslan staðfestir ekki þessar mótbáru, að því er sagt er. Starfsmannafulltrúarnir hafa yfirleitt reynt vel og stundum, eins og gerist og gengur, orðið meginstyrkur félaganna. Það eru meira að segja dæmi til um það, að starfsmennirnir voru látnir stjórna fyrirtæki alveg. Það gekk svo vel, að hluthafarnir kærðu sig ekkert um fulltrúa í stjórninni. Þeim var skilað sínum hæsta arði, sem þeir máttu fá, reglulega ár frá ári.

Nú verða forstjórar fyrirtækjanna að sitja milli óánægðra starfsmanna og gráðugra hluthafa. Forstjórastarfið er allt annað, þar sem arður af hlutfé hefir verið takmarkaður og starfsmanna-hlutdeild komið á. Forstjórinn á þá við hluthafa, sem vita, að þeir fá ekki nema ákveðinn arð af fé sínu, og við starfsmenn, sem vita, að því betur sem fyrirtækið gengur, því bærri laun fá þeir. Það er áreiðanlega heillavænlegra fyrirkomulag.

Raunveruleg dæmi.

Þetta, sem hér hefir nú verið sagt, hefir þann mikla kost, að það er ekki hugsmið eingöngu, heldur hefir það verið reynt og staðizt raunina þrýðilega. Skal eg nefna hér tvö dæmi frá Nýja Sjálandi. Annað er námufyrirtæki (sennilega fyrirtæki, sem H. Valder sjálfur stjórnar), en hitt er blaðaútgáfa og prentsmiðja.

Námufélagið er með £ 80.000 hlutfé. Ágóðinn reiknast £ 15.104. Greidd eru 5% af hlutfé = £ 4.000, 3% áhætturenta = £ 2.400, varasjóður, elli-styrktarsjóður, sjúkrasjóður o. fl. fá £ 2.480. Eftir

eru þá £ 6.224, sem ganga til vinnuhluthafanna. Vinnuhluthöfum hefir verið útblutað þannig:

Forstjóri og tveir meðstjórnendur fá 75 hluti. Einn skrifstofustjóri fær 40 hl. Einn gjaldkeri fær 30 hl. Einn skrifstofumaður fær 20 hl. Einn vörugæzlumaður fær 20 hl. Einn námustjóri fær 60 hl. Einn aðstoðarmaður námustjóra fær 35 hl. Sjöttíu námumenn fá 25 hl. hver = 1750 hl. Sex véla-menn fá 20 hl. hver = 120 hl. Þrettán starfsmenn fá 18 hl. hver = 234 hl. Fjörutíu og einn starfsm. fá 16 hl. hver = 656 hl. Sex vikadrengir fá 12 hl. hver = 72 hl. Alls 3.112. Hvert hlutabréf fær þá £ 2, og er það ekki smáræðis launaviðbót.

Um *prentsmiðjuna* hef eg ekki reikninga, heldur aðeins þær fregnir, að í þau 5 ár, sem liðin eru síðan farið var að reka hana með starfsmanna-hlutdeild, hefir hún rifið sig upp og er rekin með vaxandi ágóða. Hún hefir öll árin borgað hæstu vexti af hlutafé og safnað varasjóð $\frac{1}{3}$ af hlutafé. Eg hefi séð lýsing á fyrirkomulaginu og hún er gott dæmi um það, hvernig haga má þessu öllu, og skal því lýst nokkuð.

Stjórn félagsins útbýtir vinnuhlutabréfum, þó aldrei meiru en svo, að upphæð þeirra sé móts við hlutaféð eins og 2 móti 3. Af arði er fyrst greitt 7% af hlutafé, og skal bæta upp ef ekki næst eitt-hvert ár af arði næsta árs eða næstu ára. Þá eru næst greidd 7% af vinnuhlutum. Þá getur stjórnin lagt til hliðar af arði til þess að bæta upp, ef ein-hverntíma nást ekki 7% af hlutafé o. fl., til þess að tryggja enn betur afkomu félagsins. Það, sem

þá er eftir, skiptist að jöfnu milli almenns hluta-tjár og vinnuhluta, þar til almenna hlutaféð hefir fengið 9% alls. Úr því rennur allt til vinnuhluta-tjársins eftir reglum, sem hér er ekki farið út í, en miðar meðal annars að því, að hvetja starfsmenn til þess að kaupa almenna hluti. — Útkoman er því sú, að almennt hlutafé fær allt að 9%, en vinnu-hlutafé ótakmarkað.

Ef félagið leggst niður, skiptast eignirnar í hlut-fallinu 2 móti 3 milli vinnuhluta og almenns hluta-tjárs. Vinnuhlutir eignast sinn hluta í varasjóðum o. s. frv., en eru ekki leystir inn nema þeir sé orðn-ir að minnsta kosti 5 ára. —

Starfsmenn velja 3 af 6 forstjórum. Þeir ráða engu um efni eða stefnu blaða þeirra, sem félagið gefur út, og fleiri smátakmarkanir eru á valdi þeirra, en þær eru alveg óverulegar og starfsfólk-ið hefir þannig fulla hlutdeild í stjórn fyrirtæk-isins.

Menn segja að það sé ótrúlegt, hvernig líf hafi færzt í þetta fyrirtæki við breytinguna. Starfsfólk-ið fann upp margar breytingar á vinnutilhögun, sem flýttu fyrir og gerðu verkið betra. Og í þess-ari prentsmiðju helst engum uppi að vera gagns-litill. Verkstjórn kvað þar ekki vera erfið, eða eftir-lit þurfa mikið. Allir eru í senn starfsmenn og eftir-litsmenn, því að allir vilja að verkið gangi sem bezt.

Heimfærsla til íslenzkra fyrirtækja.

Hér lægi nú næst að ræða það, hvernig þetta má heimfæra til íslenzkra fyrirtækja. En eg ætla ekki

að gera það, að minnsta kosti ekki að svo stöddu. Því valda ýmsar ástæður. Skal eg nefna það til dæmis, að eg er ekki sjálfur kaupsýslumaður, og vil því ekki gerast kennari þeirra, sem betur vita. En eg mun á sínum tíma afla mér þeirra gagna, sem þarf til þess að sjá, hvar heppilegast væri að byrja. Þá veldur það og nokkru, að eg tel varla heppilegan tíma nú á þessu augnabliki. Hér ríkir nú undantekningar ástand. — En þegar byggja á upp eftir vandræðin, þá ætti starfsmanna-hlutdeildin að koma í þeim fyrirtækjum, sem hentugt er að haga þannig. Og eg býst sannast að segja við því, að þess verði ekki mjög langt að bíða. — Og loks er eg ekki sá angurgapi, að eg telji rétt að grípa þegar í stað hverja flugu, sem til okkar er kastað. Eg hefi nú að vísu athugað þessa aðferð um talsvert langt skeið, og lizt betur og betur á hana, eftir því sem eg veg hana meira í huga mér. En hún er samt ný. Hún er nú, að því er eg bezt veit, sett fram í fyrsta sinn hér á landi það eina, sem eg ætlast til, er það, að alvarlega hugsandi kaupsýslu- og fjármálamenn, sem sjá hvernig ástandið er, athugi þessa lausn á málinu, beri hana saman við aðrar tillögur um endurbætur og rannsaki, hvernig hægt væri að beita henni við fyrirtæki hér á landi. Eg býst við, að hún eigi bezt við, þar sem starfsfólk er tiltölulega margt móts við stærð fyrirtækisins og þar sem því veltur mjög á vinnunni um afkomu fyrirtækisins. Væri gaman að reyna þessa aðferð t. d. í prentsmiðju, eins og þeir hafa gert í Nýja Sjálandi, klæðaverksmiðju

oða annarri verksmiðju, svo sem veiðarfæragerð til dæmis. En bezt er að vinna allt málið út sem bezt og flana að engu.

Niðurlag.

Það, sem áfram knýr, er ástandið eins og það er. Við það getur ekki lengi setið. Alþýðublaðið hefir sagt, að kaup verkamanna sé aldrei nógu hátt, og þetta er alveg satt, ef miðað er við það, að menn geti haft brúk fyrir meira. Eg segi alveg hreinskilnislega fyrir mig, að mitt kaup er aldrei nógu hátt. Eg sé alltaf margt, sem eg vildi hafa efni á að veita mér. — En sé miðað við það fé, sem fyrir hendi er til kaupgreiðslunnar, er mjög skammt að takmörkunum fyrir því, sem kaup má vera. Og það er óhætt að segja, að nú um skeið hefir vinnan etið fyrirtæki okkar flest og þar með sjálfa sig út á húsganginn. Því er nú krónan okkar fallin. Þess vegna verður nú atvinnuleysi og vandræði í vetur.

Það er hinn sílogandi eldur milli fjármagns og vinnu, sem hafa verður hemil á. Fjármagnið réði einu sinni og lítilsvirti vinnuna. Nú svínbeygir vinnan fjármagnið. Hvort tveggja þetta er báðum til hölvunar.

Vinna og fjármagn eiga að verða eitt, án þess að lama framtakssemina, án þess að slaka á þeim driffjöðrum, sem rekið hafa áfram sigurveikið fram til þessa, þær driffjaðrir í mannlegu hugskoti, sem keyra manninnu sporum í áttina til hagsældar, fjár og frama handa sér og sínum.

Eg held, að starfsmanna-blutdeildin í fyrirtækjunum komist næst þessu, af því, sem eg þekki. Og því tel eg einsýnt að athuga hana og koma henni á, ef hún má að liði verða.