

1996--97. -- 1066 ár frá stofnun Alþingis.

121. löggjafarþing. -- 525 . mál.

877. Frumvarp til laga um breytingu á lögum um hlutafélög, nr. 2/1995, með síðari breytingum.

Film.: Ágúst Einarsson, Rannveig Guðmundsdóttir, Ásta R. Jóhannesdóttir,

Gísli S. Einarsson, Guðmundur Árni Stefánsson, Jóhanna Sigurðardóttir,

Jón Baldvin Hannibalsson, Lúðvík Bergvinsson, Svanfríður Jónasdóttir,

Sighvatur Björgvinsson, Össur Skarphéðinsson.

1. gr.

Á eftir 63. gr. kemur ný grein, 63. gr. a, svohljóðandi:

Í stjórn hlutafélags sem skráð er á Verðbréfaþingi Íslands skal eiga sæti einn stjórnarmaður kosinn á almennum fundi starfsmanna hlutafélagsins.

Almennur fundur starfsmanna hlutafélags skv. 1. mgr. skal haldinn a.m.k. einni viku fyrir aðalfund félagsins, sbr. 84. gr. Allir starfsmenn hlutafélagsins, sem eru fastráðnir á fundardegi, eru kjörgengir og eiga rétt til setu á þessum almenna fundi starfsmanna. Við kosningu stjórnarmanns á slíkum fundi ræður afl atkvæða og hefur hver fastráðinn starfsmaður eitt atkvæði eða hlut úr atkvæði, sé um hlutastarf að ræða.

Um stjórnarmann sem kosinn er skv. 1. og 2. mgr. gilda ákvæði þessara laga, þó þannig að hann hefur ekki atkvæðisrétt á stjórnarfundum, sbr. 2. mgr. 71. gr.

2. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Greinargerð.

Frumvarp þetta fjallar um atvinnulýðræði en með orðinu atvinnulýðræði er átt við leiðir til að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja.

Um atvinnulýðræði.

Oft er rætt um tvær meginleiðir til að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja. Annars vegar er gert ráð fyrir að starfsmenn komi að málum sem snerta vinnutilhögun, svo sem vinnutíma, aðbúnað, kaup og kjör og hins vegar er rætt um leiðir til að auka áhrif starfsmanna á stjórnun fyrirtækja. Hvorugt er útbreitt hérlendis og eru Íslendingar töluvert á eftir nágrannapjóðunum hvað varðar þennan þátt í skipulagi atvinnulífsins.

Í mjög langan tíma hefur samband fjármagns og vinnu verið einn af meginþáttunum í fræðilegri umfjöllun í hagfræði og þjóðfélagsvísindum. Áður fyrr var meginreglan varðandi fyrirtækjarekstur sú að eigendur fjármagnsins, þ.e. eigendur viðkomandi fyrirtækis, höfðu allt ákvörðunarvald og alla ábyrgð í fyrirtækinu en launafólk var því samningsbundið. Þetta skipulag í atvinnulífinu hefur breyst mikið á undanförunum áratugum.

Hægt er að skipta atvinnulýðræði í nokkur stig þar sem fyrsta stigið er óformleg upplýsingagjöf frá æðstu stjórnendum og eigendum til starfsmanna. Næsta stig er samráð um starfsumhverfi eða um afmarkaða þætti í stjórnun fyrirtækisins. Þriðja stigið er að hinir þrír ráðandi hópar fyrirtækisins, þ.e. eigendur, æðstu stjórnendur og starfsmenn, taki sameiginlega ákvarðanir um stjórnun þess.

Rökin fyrir auknum áhrifum starfsmanna eru m.a. þau að með auknu upplýsingastreymi er hægt að ná fram hagkvæmum áhrifum á rekstur fyrirtækis og á stöðu starfsmanna. Aukið atvinnulýðræði bætir starfsanda í fyrirtæki, veitir stjórnendum aðhald, bætir kjör og eykur lýðræðislega stjórnunarhætti.

Það verður að hafa í huga að þótt eigendur fyrirtækja fari með hið formlega vald hafa áhrif og völd æðstu stjórnenda aukist verulega á síðari árum. Þetta er þróun sem hefur átt sér stað um hinn vestræna heim undanfarna áratugi. Atvinnulýðræði vinnur gegn óeðlilegri valdasamþjöppun. Atvinnulýðræði er hluti af fyrirtækjamenningu sem er félagsleg umgjörð um starfsemi fyrirtækis, en það er sífellt mikilvægari þáttur í nútíma stjórnun.

Fyrirtæki hafa í auknum mæli fært sig frá miðstýringu yfir til dreifstýringar þar sem einstakir starfsmenn taka sífellt meiri þátt í ákvörðunum sem tengjast vinnu þeirra. Þannig er talið að gott samband milli stjórnenda og starfsmanna sé í þágu beggja og hafi í för með sér bættan hag fyrirtækis svo og betri starfsanda, ánægðari starfsmenn og betri launakjör.

Atvinnulýðræði er þannig góð aðferð til að styrkja fyrirtæki, bæta framleiðni og hækka laun, auk þess sem þessi leið eykur eftirlit sem er nauðsynlegt í heimi vaxandi samkeppni.

Atvinnulýðræði hefur verið útfært víða, t.d. hefur hlutabréfaeign starfsmanna verið komið á sums staðar með skipulegum hætti. Það þekkist að launþegasjóðir séu starfandi innan fyrirtækja og í þá sjóði renni hluti af hagnaði fyrirtækisins. Slikt fyrirkomulag þekkist t.d. í Svíþjóð og í Þýskalandi en er óþekkt hérlendis.

Atvinnulýðræði hérlendis.

Þótt hagsmunir starfsmanna og vinnuveitenda geti oft farið saman innan fyrirtækis takast þessir aðilar einnig á, einkum um kaup og kjör. Þróunin hérlendis virðist sú að fyrirtækjasamningar verði gerðir í ríkari mæli en áður. Líklegt er að slíkir samningar þróist innan fyrirtækja með samvinnu og ráðgjöf frá heildarsamtökum vinnuveitenda og verkalyðsfélaga. Nýafstaðnir kjarasamningar mörkuðu spor í þessa átt þótt ekki væri gengið langt að þessu sinni. Þetta fyrirkomulag þekkist hins vegar mjög víða erlendis og hefur verið lengi í mjög föstum skorðum í nágrannalöndunum.

Samskipti og samstarf launafólks og vinnuveitenda hér á landi hafa einkum tekið mið af kjarasamningum. Verkalýðsfélög og vinnuveitendur standa að hagsmunagæslu gagnvart stjórnvöldum og koma í mörgum tilfellum fram sameiginlega gagnvart ríkisstjórn.

Samstarf launafólks og vinnuveitenda hefur einnig verið mjög mikið innan lífeyrissjóðanna en þeim er stjórnað í sameiningu af samtökum launafólks og vinnuveitenda. Sá þáttur er mikilvægur í ljósi þessa frumvarps vegna þess að lífeyrissjóðirnir eru hluthafar í fjölmörgum fyrirtækjum.

Á næstu árum má búast við að hlutdeild lífeyrissjóða í atvinnulífinu aukist verulega en fjárfestingar lífeyrissjóða hérlendis í hlutabréfum eru enn þá hlutfallslega langt á eftir því sem algengast er í nágrannalöndunum. Að teknu tilliti til þess að yfir 300 milljarðar eru bundnir í eignum lífeyrissjóðanna er auðvelt að sjá fyrir að innan nokkurra ára munu lífeyrissjóðir verða ráðandi eignaraðilar í fjölmörgum íslenskum fyrirtækjum.

Ekki fer fram mikil umræða um með hvaða hætti lífeyrissjóðirnir eigi að koma að stjórnun í einstökum fyrirtækjum. Venjan hefur verið sú að þeir hafa ekki skipt sér af stjórnun fyrirtækja og í mjög mörgum tilfellum ekki sóst eftir stjórnarsæti þótt þeir gætu það. Þetta er hins vegar ekki einhlít regla. Lífeyrissjóðirnir hafa litið á fjárfestingar í hlutabréfum sem afmarkaðan þátt í dreifingu á fjármagni sínu en meginskylda þeirra er að tryggja góða ávöxtun á því fjármagni sem bundið er í sjóðunum til þess að geta staðið undir lífeyrisskuldbindingum.

Hér á landi hefur hlutabréfamarkaður rutt sér til rúms og eignaraðild dreifst í fjölmörgum fyrirtækjum. Það ýtir enn frekar undir þátttöku starfsmanna í ákvörðunum innan einstakra fyrirtækja, eins og þetta frumvarp gerir ráð fyrir.

Fjölmargar stjórnunaraðferðir ganga beinlínis út frá þátttöku starfsmanna og má þar nefna gæðastjórnun sem er útbreitt stjórnunarform hérlendis og erlendis. Í gæðastjórnun er hagræðni viðskiptavinarins látinn sitja fyrir. Þessi stjórnunaraðferð hefur reynst vel við að útrýma sóun í rekstri og bæta framleiðslu og hefur leitt til vöru- og þjónustuvöndunar. Þannig hafa fjölmörg fyrirtæki skipulagt gæðaáttak í fyrirtækjum sínum, sett á stofn gæðalið og unnið í minni hópum með starfsmönnum á tilteknum starfssvæðum til að bæta rekstur fyrirtækisins. Þetta hefur einnig endurspeglast í bættum launakjörum viðkomandi starfsmanna. Þessi aðferðafræði mælir með því að náíð samstarf sé haft við starfsmenn um ýmsa stjórnunarpætti í fyrirtækjum.

Meginþættir frumvarpsins.

Í þessu frumvarpi er farin einföld leið til að innleiða atvinnulýðræði hérlandis, þ.e. að starfsmenn fyrirtækis kjósi sér einn fulltrúa sem á sæti í stjórn þess. Einnig er þessi aðferð takmörkuð við þau fyrirtæki sem skráð eru á Verðbréfafingi Íslands en það eru flest stærstu og öflugustu fyrirtæki landsins. Þau þurfa að sinna tilteknum skyldum gagnvart samfélaginu hvað varðar upplýsingagjöf og lúta eftirliti, m.a. af hálfu stjórnar Verðbréfafings. Þessi fyrirtæki starfa fyrir opnum tjöldum, eru flest ráðandi á sínu sviði og þeim ber skylda til að birta reglubundið upplýsingar um afkomu sína og rekstur. Ákvarðanir í þessum fyrirtækjum hafa mjög mikil áhrif á starfsmenn fyrirtækjanna og aðra aðila í atvinnulífinu.

Að mati flutningsmanna er því eðlilegt að innleiða atvinnulýðræði með þessum hætti, þ.e. að starfsmenn fyrirtækja sem skráð eru á Verðbréfafingi kjósi einn úr sínum hópi til að taka sæti í stjórn félagsins. Gert er ráð fyrir að þessi stjórnarmaður, sem sækir umboð sitt til starfsmanna fyrirtækisins og starfar í fyrirtækinu, hafi málfrelsi og tillögurétt á stjórnarfundum alveg eins og aðrir stjórnarmenn en ekki er gert ráð fyrir í frumvarpinu að hann hafi atkvæðisrétt á stjórnarfundum.

Það er álitamál hvort starfsmaðurinn eigi að hafa atkvæðisrétt á stjórnarfundum. Í stjórnnum flestra fyrirtækja eru fimm til níu einstaklingar þannig að ljóst er að einn aðili hefur ekki mikil áhrif með atkvæði sínu. Með því að hann hafi ekki atkvæðisrétt er sérstaða hans mörkuð því að hann er ekki fulltrúi eigenda eins og aðrir stjórnarmenn. Flutningsmenn telja rétt að leggja til í fyrstu að þessi stjórnarmaður hafi ekki atkvæðisrétt á stjórnarfundum en ef reynslan sýnir að rétt sé að hann hafi atkvæðisrétt eru flutningsmenn reiðubúnir að endurmeta þá afstöðu.

Hlutverk þessa stjórnarmanns er fyrst og fremst að fá upplýsingar um reksturinn, koma fram með skoðanir starfsmanna, m.a. í tillöguformi, og ræða stefnu og stjórnun fyrirtækisins út frá öðru sjónarhorni en aðrir stjórnarmenn. Um þennan stjórnarmann gilda öll ákvæði laga um stjórnarmenn, þar með talið um hæfi og trúnað um tiltekin málefni sem rædd eru á stjórnarfundum.

Flutningsmenn leggja til að haldinn sé almennur starfsmannafundur a.m.k. viku fyrir aðalfund félagsins þar sem fulltrúi starfsmanna er kosinn í stjórn félagsins. Allir fastráðnir starfsmenn eiga seturétt á þeim fundi og eru kjörgengir í stjórnina. Sérhver starfsmaður fer með eitt atkvæði eða hluta úr atkvæði sé um hlutastarf að ræða.

Tilgangur frumvarpsins er fyrst og fremst að opna fyrir atvinnulýðræði í íslenskum fyrirtækjum en umræða um það hefur verið lítil hérlandis. Norðurlöndin hafa gengið langt á þessu sviði, svo og Þýskaland og reyndar flest lönd innan Evrópusambandsins.

Náið samstarf fyrirtækis og starfsmanna þekkist einnig annars staðar. Samband Japana við fyrirtæki sín er mjög mikið og þar er algengast að starfsmenn vinni allan starfstíma sinn hjá sama fyrirtæki. Annars staðar er meira um breytingar á starfsliði að ræða, eins og t.d. í Bandaríkjunum.

Þetta form atvinnulýðræðis þekkist víða og sums staðar eru starfandi sérstök ráð eða stjórnir sem gæta hagsmuna starfsmanna á vinnustað. Annars staðar er þátttaka starfsmanna í stjórnun fyrirtækja tryggð og þá með víðtækari hætti en þetta frumvarp gerir ráð fyrir.

Mjög mikilvægt er að samstarf æðstu stjórnenda, starfsmanna og eigenda eigi sér stað innan einstakra fyrirtækja til að tryggja samkeppnisstöðu fyrirtækis og gefa starfsmönnum raunhæfan

möguleika á þátttöku í stjórnun þess. Þetta getur bæði haft áhrif á starfsumhverfi þeirra og launakjör í framtíðinni.

Lagt er til að lög þessi öðlist þegar gildi og síðan verði unnið að því fyrir næsta aðalfund þessara fyrirtækja að breyta samþykktum félaganna í átt að því sem þetta frumvarp gerir ráð fyrir. Það eru tiltölulega einfaldar breytingar.

Fyrirtæki á Verðbréfaþingi Íslands.

Gert er ráð fyrir að einungis fyrirtæki á Verðbréfaþingi muni falla undir ákvæði frumvarpsins um að starfsmenn þess eigi mann í stjórn. Þau 35 fyrirtæki sem hér um ræðir eru núna eftirfarandi:

| Félag | Velta í milljörðum kr. árið 1995 | Starfsmannafjöldi í árslok 1995 |
|--|----------------------------------|---------------------------------|
| Flugleiðir hf. | 16,8 | 1.361 |
| Kaupfélag Eyfirðinga svf | 9,6 | 1.092 |
| Hf. Eimskipafélag Íslands | 9,5 | 876 |
| Sölusamband íslenskra fiskframleiðenda hf. | 9,5 | 59 |
| Oliufélagið hf. | 8,7 | 354 |
| Íslandsbanki hf. | 7,9 | 775 |
| Skeljungur hf. | 6,5 | 250 |
| Oliuverslun Íslands hf. | 6,1 | 301 |
| Útgerðarfélag Akureyringa hf. | 4,0 | 470 |
| Grandi hf. | 3,8 | 443 |
| Síldarvinnslan hf. | 3,6 | 360 |
| Vinnslustöðin hf. | 3,0 | 380 |
| S.R.-Mjöl hf. | 2,9 | 124 |
| Haraldur Böðvarsson hf. | 2,7 | 300 |
| Sláturfélag Suðurlands svf. | 2,2 | 310 |
| Þormóður rammi hf. | 2,0 | 200 |
| Hampiðjan hf. | 1,3 | 133 |
| Fóðurblandan hf. | 1,1 | - |
| Skagstrendingur hf. | 1,0 | 85 |
| Jökull hf. | 0,9 | 210 |
| Plastprent hf. | 0,9 | 106 |
| Skinnaíðnaður hf. | 0,9 | 138 |
| Sæplast hf. | 0,4 | 29 |
| Þróunarfélag Íslands hf | 0,3 | 40 |
| Jarðboranir hf. | 0,3 | - |
| Lyfjaverslun Íslands hf. | 1,1 | 84 |
| Marel hf. | 1,2 | 101 |
| Hlutabréfasjóðurinn hf. | - | - |
| Auðlind hf. | - | - |
| Íslenski hlutabréfasjóðurinn hf. | - | - |
| Eignarhaldsfélagið | - | - |
| Alþýðubankinn hf. | - | - |
| Íslenski fjársjóðurinn hf. | - | - |
| Almenni hlutabréfasjóðurinn hf. | - | - |
| Hlutabréfasjóður Norðurlands hf. | - | - |

Heildarumsvif eða velta þessara fyrirtækja árið 1995 var yfir 110 milljarðar kr., en til samanburðar má geta þess að fjárlög fyrir árið 1997 eru um 125 milljarðar kr. Heildarstarfsmannafjöldi þessara fyrirtækja er nú yfir 10.000 manns.

Heildarmarkaðsvirði þessara 35 fyrirtækja er nú yfir 110 milljarðar kr. Þrjú öflugustu félögin á Verðbréfaþingi eru Eimskipafélag Íslands, Íslandsbanki og Flugleiðir. Markaðsvirði Eimskipafélagsins er 16,2 milljarðar kr., markaðsvirði Íslandsbanka 10,3 milljarðar kr. og Flugleiða 8,5 milljarðar kr. Hluthafar í þessum þremur félögum eru um 25.000 talsins.

Æ fleiri fyrirtæki vilja komast inn á Verðbréfaþingið vegna þeirra kosta sem það hefur í för með sér. Engin ástæða er til að ætla að samþykkt þessa frumvarps muni hefta þá þróun, þvert á móti þar sem frumvarpið, eins og það er útfært, verður bæði starfsmönnum og fyrirtækjum til hagsbóta.

Þetta frumvarp tekur á einum þætti í atvinnulýðræði, þ.e. þátttöku starfsmanna í stjórnun fyrirtækja sem skráð eru á Verðbréfaþingi Íslands. Vitaskuld þyrfti að samþykktu þessu frumvarpi að halda áfram á þessari braut og taka upp sams konar aðferðir í öðrum stórum hlutafélögum svo og stofnunum og fyrirtækjum ríkisins.

Flutningsmenn eru þess fullvissir að samþykkt þessa frumvarps muni styrkja íslenskt atvinnulíf og leiða til bættra kjara launafólks jafnframt því að auka möguleika á aukinni framleiðni fyrirtækja og bæta þar með samkeppnisstöðu þeirra á alþjóðamarkaði.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Lagt er til að bæta inn nýrri grein í núverandi hlutafélagalög þannig að í stjórn hlutafélags sem er skráð á Verðbréfaþingi Íslands skuli eiga sæti einn stjórnarmaður kosinn á almennum fundi starfsmanna.

Halda skal starfsmannafund þar sem allir fastráðnir starfsmenn eiga seturétt, hafa atkvæðisrétt og eru kjörgengir. Hver fastráðinn starfsmaður hefur eitt atkvæði eða hluta úr atkvæði sé um hlutastarf að ræða. Kjósa skal einn úr þeirra hóp til setu í stjórn fyrirtækisins til eins árs í senn og nær sá kjöri sem fær flest atkvæði.

Þessi stjórnarmaður hefur öll sömu réttindi og skyldur og aðrir stjórnarmenn, þó þannig að hann hefur ekki atkvæðisrétt á stjórnarfundum en hefur tillögurétt og málfrelsi eins og aðrir stjórnarmenn.

Um 2. gr.

Greinin þarfnast ekki skýringa.

122. löggjafarþing 1997–98.
Þskj. 1090 – 634. mál.

Frumvarp til laga

um breyting á lögum um hlutafélög, nr. 2/1995, með síðari breytingum.

Flm.: Ágúst Einarsson, Bryndís Hlöðversdóttir, Rannveig Guðmundsdóttir, Ragnar Arnalds, Sighvatur Björgvinsson, Margrét Frímansdóttir, Svavar Gestsson, Ásta R. Jóhannesdóttir, Ásta B. Þorsteinsdóttir, Gísli S. Einarsson, Guðmundur Árni Stefánsson, Jóhanna Sigurðardóttir, Lúðvík Bergvinsson, Svanfríður Jónasdóttir, Össur Skarphéðinsson.

1. gr.

Á eftir 63. gr. laganna kemur ný grein, svohljóðandi:

Starfsmenn hlutafélags, sem hefur að meðaltali haft 35 starfsmenn eða fleiri síðustu þrjú ár, hafa rétt til að kjósa ákveðinn fjölda stjórnarmanna sem svarar til helmingss þess fjölda stjórnarmanna sem valdir eru á annan hátt. Svo fremi sem fjöldi stjórnarmanna, sem er heimilt að kjósa af hálfu starfsmanna skv. 1. málsl., er ekki heil tala skal hækkað upp í næstu heila tölu.

Kosning fulltrúa starfsmanna í stjórn félags skv. 1 mgr. fer fram á almennum fundi starfsmanna félagsins sem skal haldinn a.m.k. einni viku fyrir aðalfund félagsins, sbr. 84. gr. Allir starfsmenn hlutafélagsins, sem eru fastráðnir á fundardegi, eru kjörgengir og eiga rétt til setu á þessum almenna fundi starfsmanna. Við kosningu stjórnarmanna og varamanna á slíkum fundi ræður afl atkvæða og hefur hver fastráðinn starfsmaður eitt atkvæði eða hlut úr atkvæði, sé um hlutastarf að ræða.

Um stjórnarmann sem kosinn er skv. 1. og 2. mgr. gilda ákvæði þessara laga.

2. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Kosnir starfsmenn skulu þegar taka sæti í stjórn viðkomandi félags en það skal í síðasta lagi á næsta aðalfundi eftir gildistöku laganna aðlaga samþykktir sínar lögnum.

Greinargerð.

Frumvarp þetta fjallar um atvinnulýðræði en með því er átt við leiðir til að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja. Frumvarp um svipað efni var flutt á síðasta þingi. Nú eru efnistöð önnur en meginstefnan er óbreytt, þ.e. að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja með því að þeir fái fulltrúa í stjórn.

Um atvinnulýðræði.

Oft er rætt um tvær meginleiðir til að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja. Annars vegar er gert ráð fyrir að starfsmenn komi að málum sem snerta vinnutilhögun, svo sem vinnutíma, aðbúnað, kaup og kjör. Hins vegar sú leið að auka áhrif starfsmanna á stjórnun fyrirtækja. Hvorugt er útbreitt héraendis og eru Íslendingar langt á eftir nágrannaþjóðunum hvað varðar

þessa þætti í skipulagi atvinnulífsins.

Í mjög langan tíma hefur samband fjármagns og vinnu verið einn af meginþáttum í fræðilegri umfjöllun innan hagfræði og þjóðfélagsvísinda. Áður fyrr var meginreglan varðandi fyrirtækjarekstur sú að eigendur fjármagnsins, þ.e. eigendur viðkomandi fyrirtækis, höfðu allt ákvörðunarvald og alla ábyrgð í fyrirtækinu en launafólk var því sammingsbundið. Þetta skipulag í atvinnulífinu hefur breyst mikið á undanförunum áratugum.

Í nútímafyrirtækjum eru þrír ráðandi hópar, þ.e. eigendur, æðstu stjórnendur og starfsmenn. Æðstu stjórnendur, þ.e. framkvæmdastjórar, eru oft meðal eigenda en það er síður en svo algilt. Eigendur og æðstu stjórnendur starfa hins vegar náið saman og koma oftast fram sem ein heild gagnvart starfsmönnum við samninga um kaup og kjör. Þótt eigendur fyrirtækja fari með hið formlega vald hafa áhrif og völd æðstu stjórnenda aukist verulega um hinn vestræna heim undanfarna áratugi.

Hægt er að skipta atvinnulýðræði í nokkur stig þar sem fyrsta stigið er óformleg upplýsingagjöf frá æðstu stjórnendum og eigendum til starfsmanna. Næsta stig er samráð um starfsumhverfi eða afmarkaða þætti í stjórnun fyrirtækisins. Þriðja stigið er að ráðandi hópar fyrirtækisins, þ.e. eigendur, æðstu stjórnendur og starfsmenn, taka sameiginlega ákvarðanir um stjórnun þess.

Rökin fyrir auknum áhrifum starfsmanna eru m.a. þau að með auknu samstarfi og upplýsingastreymi er hægt að ná fram hagkvæmum áhrifum á rekstur fyrirtækis og stöðu starfsmanna. Aukið atvinnulýðræði bætir starfsanda í fyrirtæki, veitir stjórnendum aðhald, bætir kjör og eykur lýðræðislega stjórnunarhætti. Atvinnulýðræði vinnur gegn óeðlilegri valdasamþjöppun og er hluti af fyrirtækjamenningu sem er félagsleg umgjörð um starfsemi fyrirtækis. Það er sífellt mikilvægari þáttur í nútímastjórnun.

Fleiri rök fyrir aðild starfsfólks að stjórnun fyrirtækja eru m.a. að tekið er tillit til hagsmuna starfsmanna með því að veittur er betri aðgangur að reynslu og upplýsingum starfsmanna, að ráðstöfunarfrelsi stjórna sé takmarkað þegar um er að ræða aðgerðir sem eru mjög óvinsælar meðal starfsmanna og að tekið er meira tillit til þjóðfélagslegra afleiðinga af stefnu fyrirtækisins, svo sem hvað varðar staðsetningu, líðan starfsmanna á vinnustað, tryggingu atvinnu og mengun.

Fyrirtæki hafa í auknum mæli fært sig frá miðstýringu yfir til dreifstýringar þar sem einstakir starfsmenn taka sífellt meiri þátt í ákvörðunum sem tengjast vinnu þeirra. Þannig er talið að gott samband milli stjórnenda og starfsmanna sé í þágu beggja og hafi í för með sér bættan hag fyrirtækis, svo og betri starfsanda, ánægðari starfsmenn og betri launakjör. Atvinnulýðræði er þannig góð aðferð til að styrkja fyrirtæki, bæta framleiðni og hækka laun, auk þess sem þessi leið eykur eftirlit sem er nauðsynlegt í heimi vaxandi samkeppni.

Atvinnulýðræði í Evrópu.

Atvinnulýðræði hefur verið útfært víða erlendis. Hlutabréfaeign starfsmanna hefur t.d. verið komið á sums staðar með skipulögðum hætti. Það þekkt að launþegasjóðir séu starfandi innan fyrirtækja og í þá sjóði renni hluti af hagnaði fyrirtækisins. Slíkt fyrirkomulag er t.d. í Svíþjóð og í Þýskalandi en er óþekkt hérlandis.

Í löggjöf Evrópusambandsins eru ákvæði um atvinnulýðræði og er vikið að því í kafla um félagaréttarákvæði EES-sammingsins. Búast má við að slík ákvæði verði tekin upp í íslenskan rétt vegna þess að tillögur eru til skoðunar um þetta efni hjá Evrópusambandinu. Þessar tillögur ná bæði yfir hlutafélög og samvinnufélög og fjalla m.a. um atvinnulýðræði. Löggjöf í Evrópu hefur hins vegar ekki enn verið samræmd á þessu sviði. Þessir þættir voru kynntir hér á landi, m.a. í frumvörpum til laga um hlutafélög og einkahlutafélög sem voru lögð fram á Alþingi á 117. löggjafarþingi 1993–94 og aftur á 118. löggjafarþingi 1994. Þá var lýst stöðu mála í Evrópu og greint frá því að innan Evrópusambandsins er einkum til umræðu þrenns konar útfærsla á atvinnulýðræði:

1. Að starfsmenn eigi frá þriðjungi til helmings fulltrúa í stjórn eða yfirstjórn. Þessi regla er kölluð þýska reglan vegna þess að ákvæði um þetta efni hafa verið mjög lengi í þýskri löggjöf en fyrstu ákvæði um atvinnulýðræði voru tekin þar upp fyrir mörgum áratugum.

2. Sérstakt starfsmannaráð og að hvert félag hafi reglur um slíkt starfsmannaráð í samþykktum sínum. Fulltrúar starfsmanna koma að útfærslu þessara hugmynda.

3. Samkomulag milli stjórnar fyrirtækis, stjórnar eða æðstu stjórnenda og starfsmanna eða fulltrúa þeirra, um samstarf.

Þessi umræða innan Evrópusambandsins er í samræmi við hina fræðilegu uppbyggingu á atvinnulýðræði sem fyrr var greint frá þar sem fyrsta stig atvinnulýðræðis er óformleg upplýsingagjöf, næsta stig samráð og þriðja stig sameiginleg ákvarðanatáka.

Hafa ber í huga að samkvæmt EES-samningnum gæti komið til þess að Íslendingar yrðu að lögfasta ákvæði um atvinnulýðræði án þess að hafa mikið um útfærslu þess að segja. Sú staðreynd felur í sér sterk rök um að við innleiðum atvinnulýðræði á okkar forsendum þannig að reynsla fái af slíku kerfi hérlendis.

Stjórnarfyrikkomulag í íslenskum hlutafélögum er hins vegar ekki eins og tíðkast annars staðar í Evrópu. Þar er oft gert ráð fyrir framkvæmdastjórn auk hefðbundinnar stjórnar. Þótt hægt væri að útfæra slíkt hérlendis samkvæmt íslenskri hlutafélagalöggjöf hefur það almennt ekki verið gert.

Atvinnulýðræði hérlendis.

Þótt hagsmunir starfsmanna og vinnuveitenda geti oft farið saman innan fyrirtækis takast þessir aðilar einnig á, einkum um kaup og kjör. Þróunin hérlendis virðist sú að fyrirtækjasamningar verði gerðir í ríkari mæli en áður. Líklegt er að slíkir samningar þróist innan fyrirtækja með samvinnu og ráðgjöf frá heildarsamtökum vinnuveitenda og verkalýðsfélaga. Síðustu kjarasamningar mörkuðu spor í þessa átt. Slíkt fyrirkomulag þekkist mjög víða erlendis og hefur verið lengi í föstum skorðum í nágrannalöndunum. Verkalýðsfélög og vinnuveitendur standa að hagsmunagæslu gagnvart stjórnvöldum og koma í mörgum tilfellum fram sameiginlega gagnvart ríkisstjórn.

Samstarf launafólks og vinnuveitenda hefur verið mjög mikið innan lífeyrissjóðanna en þeim er stjórnað í sameiningu af samtökum launafólks og vinnuveitenda. Sá þáttur er mikilvægur í ljósi þessa frumvarps vegna þess að lífeyrissjóðirnir eru hluthafar í fjölmörgum fyrirtækjum. Á næstu árum má búast við að hlutdeild lífeyrissjóða í atvinnulífínu aukist verulega en fjárfestingar lífeyrissjóða hérlendis í hlutabréfum eru enn þá hlutfallslega langt á eftir því sem algengast er í nágrannalöndunum. Nú eru yfir 300 milljarðar kr. bundnir í eignum lífeyrissjóðanna. Það er fyrirsjáanlegt að innan nokkurra ára munu lífeyrissjóðir verða mjög stórir eignaraðilar í fjölmörgum íslenskum fyrirtækjum en gert er ráð fyrir að eignir lífeyrissjóðanna muni aukast í yfir 700 milljarða kr. á næstu áratugum.

Ekki fer fram mikil umræða hérlendis um með hvaða hætti lífeyrissjóðirnir eigi að koma að stjórnun í einstökum fyrirtækjum. Venjan hefur verið sú að þeir hafa ekki skipt sér af stjórnun fyrirtækja og í mörgum tilfellum ekki sóst eftir stjórnarsæti þótt þeir gætu það. Þetta er hins vegar ekki einhlít regla. Lífeyrissjóðirnir hafa litið á fjárfestingar í hlutabréfum sem afmarkaðan þátt í dreifingu á fjármagni sínu en meginskylda þeirra er að tryggja góða ávöxtun á því fjármagni sem bundið er í sjóðunum til þess að geta staðið undir lífeyrisskuldbindingum.

Hér á landi hefur hlutabréfamarkaður rutt sér til rúms og eignaraðild dreifst í fjölmörgum fyrirtækjum. Það ýtir enn frekar undir þátttöku starfsmanna í ákvörðunum innan einstakra fyrirtækja eins og þetta frumvarp gerir ráð fyrir.

Í nógildandi lögum um hlutafélög og einkahlutafélög er heimild um að veita megi stjórnvöldum eða öðrum rétt til að nefna einn eða fleiri stjórnendur. Þannig gætu hlutafélög, miðað við núverandi löggjöf, ákveðið að starfsmenn tilnefndu aðila í stjórn. Hins vegar er ekki vitað til þess að svo sé gert í nokkru íslensku hlutafélagi. Meginefni þessa frumvarps er

hins vegar að kveða ótvírætt á um rétt starfsmanna til að kjósa fulltrúa í stjórn hlutafélags af tiltekinni stærð. Í þessu sambandi er mikilvægt að hafa í huga að atvinnulýðræði er tiltölulega vanþróað hér á landi og erum við áratugum á eftir nágrannaþjóðunum hvað varðar áhrif starfsmanna á stjórnun fyrirtækja.

Hjá Alþýðusambandi Íslands er verið að undirbúa mikið átak í menntun trúnaðarmanna til að starfa á jafnréttisgrundvelli sem fulltrúar starfsmanna gagnvart eigendum og æðstu stjórnendum. Aukin menntun trúnaðarmanna, m.a. með auknu námskeiðshaldi, er mjög mikilvæg og slík áhersla sýnir að innan verkalýðshreyfingarinnar er í vaxandi mæli verið að bregðast við nýjum aðstæðum. Starfsemi trúnaðarmanna er einn samstarfsvettvangur í atvinnulýðræði og ekki er að efa að sá vettvangur á eftir að þróast mun hraðar á næstu árum, einkum í kjölfar síðustu kjarasamninga. Þannig stefnir starf stéttarfélaga meira inn á vinnustaðina, bæði hvað varðar kjarasamninga, starf trúnaðarmanna og, ef frumvarp þetta verður að lögum, með formlegri aðild starfsmanna að stjórnun fyrirtækja. Þannig er þetta frumvarp mikilvægur þáttur í stefnu sem unnið er að á öðrum vígstöðvum.

Fjölmargar stjórnunaraðferðir ganga beinlínis út frá þátttöku starfsmanna og má þar nefna gæðastjórnun sem er útbreitt stjórnunarform hérlendis og erlendis. Í gæðastjórnun er hagur viðskiptavinarins í fyrirrúmi. Þessi stjórnunaraðferð hefur reynst vel við að útrýma sóun í rekstri og bæta framleiðslu og hefur leitt til vöru- og þjónustuvöndunar. Þannig hafa fjölmörg fyrirtæki skipulagt gæðaáttak í fyrirtækjum sínum, sett á stofn gæðalið og unnið í minni hópum með starfsmönnum á tilteknum starfssvæðum til að bæta rekstur fyrirtækisins. Þetta hefur einnig endurspeglast í bættum launakjörum viðkomandi starfsmanna. Þessi aðferðafræði mælir með því að náíð samstarf sé haft við starfsmenn um ýmsa stjórnunarþætti í fyrirtækjum.

Ekki hefur verið fjallað mikið um atvinnulýðræði hérlendis en vert er að vekja athygli á greinargerð sem Hilmar Gunnlaugsson, stud. jur., vann fyrir iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið haustið 1995.

Meginþættir frumvarpsins.

Meginatriði frumvarpsins eru sótt í danska löggjöf en íslensk hlutafélagalöggjöf tekur mjög mið af þeirri dönsku. Útfærsla frumvarpsins, að starfsmenn kjósi stjórnarmenn, er hluti af hugmyndafræðinni um atvinnulýðræði. Það að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja er hins vegar leið sem búast má við að skili mestum árangri á tiltölulega skömmum tíma. Eins og að framan greinir voru ákvæði sett í þýsk lög upp úr 1950 um að starfsmenn kæmu að stjórnun fyrirtækja. Í Noregi var starfsmönnum ríkisfyrirtækja veittur réttur til þess að velja sér fulltrúa í stjórn þegar árið 1947.

Ákvæðin í dönsku hlutafélagalöggjöfinni um kosningu starfsmanna í stjórn félaga eru frá árinu 1973 og hafa reynst vel. Í frumvarpinu er lagt til, eins og er í danskri löggjöf, að í félögum þar sem 35 manns eða fleiri hafi starfað síðustu þrjú ár kjósi starfsmenn fulltrúa í stjórn sem svarar til helmings þeirra stjórnarmanna sem eru kosnir af öðrum, þ.e. af eigendum á aðalfundi. Hækkað er upp ef ekki stendur á heilli tölu. Lágmarksfjöldi stjórnarmanna samkvæmt íslenskum hlutafélagalögum er þrír. Fulltrúar starfsmanna í stjórn verða þannig a.m.k. tveir talsins. Ef fimm eða sex menn eru í stjórn nú kæmu þrír fulltrúar frá starfsmönnum skv. 1. gr. frumvarpsins og stjórnin yrði þá skipuð átta eða níu mönnum.

Í 71. gr. laga um hlutafélög, nr. 2/1995, er kveðið á um að á stjórnarfundum ráði einfaldur meiri hluti atkvæða úrslitum nema samþykktir kveði á um annað. Í samþykktum má kveða svo á að atkvæði formanns ráði úrslitum þegar atkvæði eru jöfn. Framkvæmd ákvæða frumvarpsins er þannig vandalaus.

Frumvarpið felur í sér að ný fyrirtæki, jafnvel þótt þau séu með fleiri en 35 starfsmenn, þurfa ekki að taka starfsmenn inn í stjórn fyrr en að loknum þremur árum. Félög, sem hafa orðið til við samruna, ættu hins vegar að hlíta því að reiknaður sé sá tími með sem forverar þeirra uppfylltu skilyrðin.

Gert er ráð fyrir að stjórnarmenn sem sækja umboð sitt til starfsmanna fyrirtækis hafi sama rétt á stjórnarfundum og aðrir stjórnarmenn. Hlutverk þeirra er m.a. að taka þátt í stjórnun fyrirtækisins, koma fram með skoðanir starfsmanna, m.a. í tillöguformi, og ræða stefnu og stjórnun fyrirtækisins út frá öðru sjónarhorni en aðrir stjórnarmenn. Um þessa stjórnarmenn gilda öll ákvæði laga um stjórnarmenn, þar með talið um hæfi og trúnað um málefni sem rædd eru á stjórnarfundum.

Lagt er til að haldinn sé almennur starfsmannafundur a.m.k. viku fyrir aðalfund félagsins þar sem fulltrúar starfsmanna eru kosnir í stjórn félagsins. Allir fastráðnir starfsmenn eiga seturétt á þeim fundi og eru kjörgengir í stjórnina. Sérhver fastráðinn starfsmaður fer með eitt atkvæði eða hluta úr atkvæði sé um hlutastarf að ræða.

Tilgangur frumvarpsins er fyrst og fremst að opna fyrir atvinnulýðræði í íslenskum fyrirtækjum og nýta hina vel heppnuðu dönsku löggjöf í því skyni. Norðurlöndin hafa náð langt á þessu sviði, svo og Þýskaland og reyndar mörg lönd innan Evrópusambandsins. Náið samstarf fyrirtækis og starfsmanna þekkist einnig annars staðar. Samband Japana við fyrirtæki sín er mjög mikið og þar er algengt að starfsmenn vinni allan starfstíma sinn hjá sama fyrirtæki. Annars staðar er meira um breytingar á starfsvettvangi að ræða, t.d. í Bandaríkjunum.

Mikilvægt er að hafa í huga að hér er gert ráð fyrir að fulltrúi í stjórn félagsins komi úr hópi starfsmanna. Í Svíþjóð er gert ráð fyrir að fulltrúar starfsmanna komi frá stéttarfélagunum en séu ekki nauðsynlega starfsmenn viðkomandi fyrirtækis. Í þessu frumvarpi er fylgt stefnu dönsku laganna um að fulltrúar starfsmanna í stjórn séu starfsmenn viðkomandi fyrirtækis. Þetta getur vitaskuld verið matsatriði en flutningsmenn telja rétt að stjórnarmaðurinn sé starfsmaður fyrirtækisins þótt vitaskuld eigi hann aðild að stéttarfélagi eins og aðrir starfsmenn. Hugmyndin á bak við frumvarpið miðar að því meðal annars að efla tengsl starfsmanna fyrirtækisins við stjórn, eigendur og ædstu stjórnendur þess. Búast má við að með áframhaldandi útfærslu á vinnustaðasamningum í samvinnu við stéttarfélögin verði tengsl starfsmanna og stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra enn nánari en verið hefur og telja flutningsmenn að þetta frumvarp stuðli að því.

Þetta form atvinnulýðræðis þekkist víða og sums staðar eru einnig starfandi sérstök ráð sem gæta hagsmuna starfsmanna á vinnustað. Annars staðar er þátttaka starfsmanna í stjórnun fyrirtækja tryggð með víðtækari hætti en þetta frumvarp gerir ráð fyrir. Mjög mikilvægt er að samstarf ædstu stjórnenda, starfsmanna og eigenda eigi sér stað innan einstakra fyrirtækja til að tryggja samkeppnisstöðu þeirra og gefa starfsmönnum raunhæfan möguleika á þátttöku í stjórnun fyrirtækja. Þetta getur bæði haft áhrif á starfsumhverfi þeirra og launakjör í framtíðinni.

Lagt er til að löggin öðlist þegar gildi og að kosnir starfsmenn skuli þegar taka sæti í stjórn fyrirtækja. Síðan skuli fyrirtæki laga samþykktir sínar að lögum í síðasta lagi á næsta aðalfundi eftir gildistöku þeirra. Með þessari útfærslu er félögum veittur ákveðinn frestur til breytinga á samþykktum sínum og þurfa þau ekki að kalla saman hluthafafund sérstaklega í því skyni. Breytingarnar á samþykktum félaga eru hins vegar einfaldar.

Fyrirtæki sem falla undir frumvarpið.

Ef miðað er við fyrirtæki með 35 starfsmenn eða fleiri er ljóst að einungis stærri fyrirtæki hérlandis falla undir þetta nýja ákvæði. Samkvæmt upplýsingum frá Þjóðhagsstofnun fyrir árið 1995 var fjöldi fyrirtækja sem höfðu fleiri en 40 starfsmenn eftirfarandi:

| | Fjöldi fyrirtækja | Þar af fyrirtæki með fleiri en 40 starfsmenn | % |
|--------------------|-------------------|--|------|
| <i>Landbúnaður</i> | 4.406 | 1 | (0%) |

| | | | |
|--|--------|-----|--------|
| <i>Fiskveiðar</i> | 1.714 | 36 | (2%) |
| <i>Fiskiðnaður</i> | 392 | 41 | (10%) |
| <i>Annar matvælaíðnaður</i> | 251 | 17 | (7%) |
| <i>Annar iðnaður</i> | 1.189 | 34 | (3%) |
| <i>Ál- og kísiljárnframleiðsla</i> | 2 | 2 | (100%) |
| <i>Málmsmíði og viðgerðir</i> | 763 | 4 | (1%) |
| <i>Rafmagns-, hita- og vatnsveitur</i> | 25 | 3 | (12%) |
| <i>Byggingastarfsemi</i> | 4.128 | 13 | (0%) |
| <i>Verslun</i> | 3.139 | 50 | (2%) |
| <i>Veitinga- og hótélrekstur</i> | 649 | 13 | (2%) |
| <i>Samgöngur</i> | 2.190 | 14 | (1%) |
| <i>Peningastofnanir og tryggingar</i> | 252 | 15 | (6%) |
| <i>Fasteignarekstur og þjónusta við atvinnurekstur</i> | 4.479 | 5 | (0%) |
| <i>Heilbrigðisþjónusta einkaaðila</i> | 1.324 | 0 | (0%) |
| <i>Menningarmál</i> | 1.309 | 5 | (0%) |
| <i>Persónuleg þjónusta</i> | 2.084 | 6 | (0%) |
| <i>Starfsemi hins opinbera</i> | 949 | 63 | (7%) |
| <i>Önnur starfsemi</i> | 4.196 | 16 | (0%) |
| <i>Samtals</i> | 33.441 | 338 | (1%) |

Af samtals 33.441 fyrirtæki eru 18.288 með einn starfsmann eða færri eða 55%. Af þessum rúmlega 33 þús. fyrirtækjum eru um 31 þús. sem hafa að meðaltali færri en fimm starfsmenn eða um 95%. Að meðaltali höfðu 338 fyrirtæki fleiri en 40 starfsmenn. Fyrirtæki sem voru með á milli 30 og 40 starfsmenn voru 105 talsins. Þannig voru á árinu 1995 samtals um 390 fyrirtæki og stofnanir með 35 starfsmenn sem mundu falla undir ákvæði frumvarpsins ef gert er ráð fyrir að sambærileg ákvæði gildi um ólík rekstrarform.

Meðal þeirra fyrirtækja sem falla undir ákvæði frumvarpsins eru langflest fyrirtæki sem skráð eru á Verðbréfaþingi Íslands en góðar tölulegar upplýsingar eru til um þau fyrirtæki. Það eru flest stærstu og öflugustu fyrirtæki landsins. Þau þurfa að sinna tilteknum skyldum gagnvart samfélaginu hvað varðar upplýsingagjöf og lúta eftirliti, m.a. af hálfu stjórnar Verðbréfaþings. Þessi fyrirtæki starfa fyrir opnum tjöldum og eru mörg ráðandi á sínu sviði. Ákvarðanir í þessum fyrirtækjum hafa mjög mikil áhrif á starfsmenn og aðra í atvinnulífinu.

Á Verðbréfaþingi Íslands eru nú liðlega 45 fyrirtæki sem mundu falla undir ákvæði frumvarpsins. Heildarumsvif þeirra á árinu 1997 voru um 150 milljarðar kr. og starfsmannafjöldi yfir 10.000 manns. Markaðsvirði þessara félaga er nú um 145 milljarðar kr. Það er þannig ljóst, ef einungis eru skoðuð þau fyrirtæki á Verðbréfaþingi sem falla undir frumvarpið, að um mörg stór og öflug fyrirtæki er að ræða þar sem aukin þátttaka starfsmanna við stjórnun væri mjög til bóta að mati flutningsmanna. Í frumvarpinu er farin sú leið að miða einungis við breytingar á hlutafélagalöggjöf. Vitaskuld er hægt að útfæra stefnu frumvarpsins gagnvart einkahlutafélögum og samvinnufélögum og mikilvægt er að halda áfram á þessari braut.

Lokaorð.

Brýnt er að Íslendingar marki sér sjálfstæða stefnu á þessu sviði. Búast má við að innan Evrópusambandsins verði þetta form eitt af mörgum sem verða lögfest með tíð og tíma og þar með héraendis. Þá er skynsamlegra að Íslendingar hafi þegar sett lög um slíkt kerfi í atvinnulífinu og unnið með það um nokkurn tíma og þannig öðlast reynslu á nýju og mikilvægu sviði. Með frumvarpinu er stigið markvisst skref í átt að atvinnulýðræði þar sem með því yrði lögfest aðild starfsmanna að stjórnnum fyrirtækja og byggt á danskri löggjöf sem hefur reynst vel á þessu sviði.

Frumvarpið tekur á einum þætti í atvinnulýðræði, þ.e. þátttöku starfsmanna í stjórnun fyrirtækja sem hafa ákveðinn fjölda starfsmanna. Með samþykkt þessa frumvarps væri eðlilegt að útfæra sambærilega aðild starfsmanna að stjórnun stofnana og fyrirtækja í eigu ríkisins sem ekki eru í hlutafélagsformi. Flutningsmenn eru þess fullvissir að samþykkt þessa frumvarps muni styrkja íslenskt atvinnulíf, leiða til bættra kjara launafólks, jafnframt því að bæta möguleika á aukinni framleiðni fyrirtækja og þar með bæta samkeppnisstöðu þeirra á alþjóðamarkaði.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Lagt er til að nýrri grein verði bætt við núverandi hlutafélagalög þannig að starfsmenn hlutafélags sem hefur náð tiltekinni stærð, þ.e. haft 35 starfsmenn eða fleiri síðastliðin þrjú ár, geti kosið starfsmenn til setu í stjórn félagsins. Starfsmenn kjósi helming af þeim fjölda stjórnarmanna sem er almennt kosinn á aðalfundi af eigendum. Ef sex manns eru í stjórn félags koma þrír fulltrúar frá starfsmönnum og stjórnin verður samtals skipuð níu manns. Ef sjö manns eru í stjórn er helmingur 3,5 en hækkað er upp í fjóra sem er þá fjöldi fulltrúa starfsmanna í stjórn. Samtals væru þá 11 manns í þeirri stjórn.

Halda skal starfsmannafund þar sem allir fastráðnir starfsmenn eiga seturétt, hafa atkvæðisrétt og eru kjörgengir. Hver fastráðinn starfsmaður hefur eitt atkvæði eða hluta úr atkvæði sé um hlutastarf að ræða. Kjósa skal úr þeirra hópi til setu í stjórn fyrirtækisins og ná þeir kjöri sem fá flest atkvæði. Einnig er gert ráð fyrir að kjósa varamenn.

Stjórnarmenn kosnir af starfsmönnum hafa öll sömu réttindi og skyldur og aðrir stjórnarmenn.

Um 2. gr.

Greinin þarfnast ekki skýringa.

130. löggjafarþing 2003–2004.

Þskj. 306 — 271. mál.

Tillaga til þingsályktunar um atvinnulyðræði.

Flm.: Jóhanna Sigurðardóttir, Margrét Frímansdóttir, Helgi Hjörvar, Ásta R. Jóhannesdóttir.

Alþingi ályktar að fela félagsmálaráðherra að skipa nefnd er hafi það hlutverk að kanna og gera tillögur um það hvernig unnt sé að tryggja áhrif starfsmanna á stjórnun og ákvarðanatöku í fyrirtækjum og stofnunum á vegum ríkis og sveitarfélaga. Nefndin skoði hvaða leiðir hafa verið farnar í nágrannalöndunum, einkum í Danmörku og í Þýskalandi og jafnframt á vettvangi Evrópusambandsins. Hún verði skipuð fulltrúum heildarsamtaka launþega og fulltrúum samtaka atvinnulífsins auk fulltrúa ráðherra og ljúki störfum fyrir 1. október 2004.

Greinargerð.

Með þingsályktunartillögu þessari er lagt til að hafið verði markviss athugun á því hvernig unnt er að innleiða hér á landi það sem kallað hefur verið atvinnulyðræði. Tillaga þessi á rót sína að rekja til frumvarps sem var fyrst flutt á 121. þingi af þáverandi þingflokki jafnaðarmanna en fyrsti flutningsmaður var Ágúst Einarsson. Frumvarpið var endurflutt með öðrum efnistöfum á 122. og 126. þingi, en varð ekki útrætt.

Um atvinnulyðræði.

Oft er rætt um tvær leiðir sem eru færar til að auka áhrif starfsmanna innan félaga og stofnana. Önnur er sú að starfsmenn hafi áhrif á mál sem snerta vinnutilhögun, svo sem vinnutíma, aðbúnað, kaup og kjör. Hin felst í því að auka áhrif starfsmanna á stjórnun. Hvorugt er algengt hérlandis og eru Íslendingar langt á eftir nágrannapjóðunum hvað varðar þessa þætti í skipulagi atvinnulífsins.

Samband fjármagns og vinnu hefur mjög lengi verið einn af meginþáttunum í fræðilegri umfjöllun innan hagfræði og þjóðfélagsvísinda. Áður fyrr var meginreglan í fyrirtækjarekstri sú að eigendur fjármagnsins, þ.e. eigendur viðkomandi fyrirtækis, höfðu allt ákvörðunarvald og báru alla ábyrgð í fyrirtækinu en launafólk var því samningsbundið. Þetta skipulag hefur breyst mikið á undanföllum áratugum.

Í nútímafyrirtækjum eru þrjú ráðandi hópar, þ.e. eigendur, æðstu stjórnendur og starfsmenn. Æðstu stjórnendur, þ.e. framkvæmdastjórnar, eru oft meðal eigenda en það er síður en svo algilt. Eigendur og æðstu stjórnendur starfa hins vegar náið saman og koma oftast fram sem ein heild gagnvart starfsmönnum við samninga um kaup og kjör. Þótt eigendur fyrirtækja fari með hið formlega vald hafa völd og áhrif æðstu stjórnenda aukist verulega um hinn vestræna heim undanfarna áratugi.

Hægt er að skipta atvinnulýðræði í nokkur stig þar sem fyrsta stigið er óformleg upplýsingagjöf frá æðstu stjórnendum og eigendum til starfsmanna. Næsta stig er samráð um starfsumhverfi eða afmarkaða þætti í stjórnun fyrirtækisins. Þriðja stigið felur í sér að ráðandi hóp ar, þ.e. eigendur, æðstu stjórnendur og starfsmenn, taka sameiginlega ákvarðanir um stjórnun fyrirtækisins.

Rökin fyrir auknum áhrifum starfsmanna eru m.a. þau að með auknu samstarfi og upplýsingastreymi er hægt að ná fram hagkvæmum áhrifum á rekstur fyrirtækis og stöðu starfsmanna. Aukið atvinnulýðræði bætir starfsanda, veitir stjórnendum aðhald, bætir kjör og eykur lýðræðislega stjórnunarhætti. Atvinnulýðræði vinnur gegn óeðlilegri valdasambjöppun og er hluti af góðri fyrirtækjamenningu sem er mikilvægur þáttur í nútímastjórnun.

Fleiri rök fyrir aðild starfsfólks að stjórnun félaga og stofnana eru m.a. að tekið er tillit til hagsmuna starfsmanna með því að bæta aðgengi að reynslu og upplýsingum sem starfsmenn búa yfir. Virkt atvinnulýðræði felur einnig í sér að ráðstöfunarfrelsi stjórnar er takmarkað þegar um er að ræða aðgerðir sem eru mjög óvinsælar meðal starfsmanna og það tryggir að tekið sé tillit til afleiðinga af stefnu félagsins eða stofnunarinnar, svo sem hvað varðar staðsetningu, líðan starfsmanna á vinnustað, tryggingu atvinnu og mengun.

Fyrirtæki hafa í auknum mæli horfið frá miðstýringu til dreifstýringar þar sem einstakir starfsmenn taka sífellt meiri þátt í ákvörðunum sem tengjast vinnu þeirra. Talið er að gott samband milli stjórnenda og starfsmanna sé í þágu beggja og hafi í för með sér bættan hag fyrirtækis, svo og betri starfsanda, ánægðari starfsmenn og betri launakjör. Atvinnulýðræði er þannig góð aðferð til að styrkja félög og stofnanir, auka framleiðni og hækka laun, auk þess sem þessi leið eykur nauðsynlegt eftirlit í heimi vaxandi samkeppni.

Atvinnulýðræði í Evrópu.

Atvinnulýðræði hefur verið útfært með ýmsum hætti erlendis. Sums staðar hefur t.d. verið unnið skipulega að því að starfsmenn eignist hlut í viðkomandi fyrirtæki. Það þekktist að launþegasjóðir séu starfandi innan fyrirtækja og í þá sjóði renni hluti af hagnaði fyrirtækisins. Slíkt fyrirkomulag er t.d. í Svíþjóð og í Þýskalandi en er óþekkt hérlandis.

Í löggjöf Evrópusambandsins eru ákvæði um atvinnulýðræði og er vikið að því í kafla um félagaréttarákvæði EES-samningsins. Nú þegar hefur tilskipun ráðsins 2001/86/EB frá 8. október 2001, um viðbætur við stofnsamþykktir fyrir Evrópufélög að því er varðar aðild starfsmanna, verið felld inn í EES-samninginn í samræmi við ákvörðun sameiginlegu EES- nefndarinnar sem staðfest hefur verið af Alþingi. Í greinargerð sem fylgdi tillögu til þingsályktunar um staðfestingu á ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar sagði m.a.:

„Tilskipun 2001/86/EB er ætlað að vernda rétt starfsmanna til aðildar að málum og ákvörðunum sem snerta starfsemi Evrópufélagsins sem þeir vinna hjá. Um önnur málefni sem varða félagsmála- og vinnulöggjöf, einkum um rétt starfsmanna, samkvæmt reglum aðildarríkjanna, til upplýsinga og samráðs, fer að viðeigandi, innlendum ákvæðum sem gilda með sömu skilyrðum um hlutafélög. Miða ákvæði tilskipunarinnar að því að tryggja að reglur um aðild starfsmanna í þátttökufélagunum í stofnun Evrópufélags hvorki hverfi né að vægi þeirra minnki við stofnun Evrópufélagsins.

„Þátttaka starfsmanna“ tákna í tilskipuninni að fulltrúar starfsmanna geti haft bein áhrif á málefni félagsins með rétti til að greiða atkvæði eða tilnefna einhverja fulltrúa í framkvæmdastjórn eða stjórn

félagsins eða rétti til að mæla með og/eða gegn tilnefningu einhvers eða allra fulltrúa í þessar stjórnir. „Aðild starfsmanna“ er hins vegar skilgreint sem hvert það fyrirkomulag, þ.m.t. upplýsingamiðlun, samráð og þátttaka, þar sem fulltrúar starfsmanna geta haft áhrif á ákvarðanatöku í félaginu. Loks er „samráð“ skilgreint sem viðræður og skoðanaskipti fulltrúanefndar starfsmanna og/eða fulltrúa starfsmanna og þar til bærrar stofnunar viðkomandi Evrópufélags, á þeim tíma, á þann hátt og með því inntaki sem gerir fulltrúum starfsmanna kleift, á grundvelli fenginna upplýsinga, að láta í ljós álit sitt á ráðstöfunum sem þar til bæra stofnunin hefur fyrirhugað og kann álitíð að verða tekið til greina við ákvarðanatökur í félaginu.

Vegna margbreytilegra reglna og venja sem fyrir hendi eru í aðildarríkjunum, með tilliti til þess hvernig fulltrúar launamanna taka þátt í ákvarðanatöku í fyrirtækjum, er ekki mælt fyrir í tilskipuninni um aðeins eina evrópska fyrirmynd að þátttöku launamanna fyrir öll Evrópufélög. Tilskipunin leggur hins vegar þá skyldu á aðildarríki að þau tryggi fasta málsmeðferð um upplýsingamiðlun og samráð á fjölþjóðlegum grundvelli í öllum tilvikum þegar Evrópufélag er stofnað. Ef og þegar þátttökuréttur er fyrir hendi í einu eða fleiri félögum sem stofna Evrópufélag skal hann fylgja með í flutningnum yfir í Evrópufélagið þegar því hefur verið komið á fót nema sérstök samninganefnd fulltrúa starfsmanna og fulltrúar þeirra fyrirtækja sem standa að stofnun Evrópufélagsins geri samkomulag um annað.

Ef ekki næst samkomulag í viðræðum milli fulltrúa starfsmanna og þáttökufélaganna skal kveða á um almennar reglur í samræmi við viðauka með tilskipuninni sem gilda um Evrópufélag þegar það hefur verið stofnað. Þessar almennu reglur skulu tryggja skilvirka starfshætti við miðlun upplýsinga til starfsmanna og samráð við þá á fjölþjóðlegum grundvelli, einnig þátttöku þeirra í viðkomandi stofnunum Evrópufélagsins ef og þegar slík þátttaka var fyrir hendi í starfsstöðvunum í þáttökufélagunum fyrir stofnun Evrópufélagsins.

Það er grundvallarregla og yfirlýst markmið með tilskipuninni að tryggja áunninn rétt starfsmanna til að taka þátt í ákvorðunum í félaginu. Réttindi starfsmanna, sem eru í gildi áður en Evrópufélag er stofnað, skulu vera grundvöllur að rétti starfsmanna til að eiga aðild að Evrópufélaginu (meginreglan um „fyrir og eftir“). Sú regla gildir ekki aðeins um stofnun Evrópufélags heldur einnig um skipulagsbreytingar í starfandi Evrópufélagi og félögum sem verða fyrir áhrifum af skipulagsbreytingunum.

Evrópufélög eru nýtt félagsform og kallar innleiðing tilskipunar 2001/86/EB og reglugerðar (EB) nr. 2157/2001 á lagabreytingar hér á landi. Erfitt er að segja fyrir um þýðingu þessa nýja félagsforms fyrir íslensk fyrirtæki eða vinnumarkað hér á landi. Þótt fyrir fram megi ætla að það verði einkum stórfyrirtæki sem hugsanlega munu nýta sér þennan möguleika er rétt að hafa í huga að ekki er gert að skilyrði að þáttökufélög hafi tiltekinn fjölda starfsmanna eða ákveðna veltu til að geta stofnað Evrópufélag. Í reglugerðinni er þó gert að skilyrði fyrir stofnun Evrópufélags að hlutfé verði að lágmarki 120.000 evrur.

Þar sem bein þátttaka starfsmanna í stjórn fyrirtækja tíðkast almennt ekki á íslenskum vinnumarkaði eru ekki líkur til þess að tilskipunin muni leiða til þess að réttindi launamanna minnki með tilkomu Evrópufélaga. Þvert á móti er líkleggra að í einhverjum tilvikum geti stofnun Evrópufélags leitt til þess að íslenskir starfsmenn félagsins öðlist meiri rétt en áður á grundvelli reglna tilskipunarinnar, þ.e. í þeim tilvikum sem starfsmenn erlendra félaga sem þátt taka í stofnun félagsins eiga á grundvelli laga í því aðildarríki eða samþykktu viðkomandi félags rétt til aðildar að ákvarðanatöku í félaginu.

Samkvæmt ákvæðum tilskipunarinnar skulu aðildarríkin hafa samþykkt nauðsynleg lög og stjórnarsýslufyrirmæli til að fara að tilskipuninni eigi síðar en 8. október 2004 eða tryggja eigi síðar en þann dag að aðilar vinnumarkaðarins samþykki nauðsynleg ákvæði með samkomulagi sín í milli.“

Þegar þetta er ritað hefur viðskiptaráðherra lagt fram frumvarp til laga um Evrópufélög. Ákvæði um aðild starfsmanna verða þó einkum að finna í frumvarpi sem boðað hefur verið að félagsmálaráðherra muni flytja á þessu þingi. Ljóst er þó að þær reglur munu aðeins gilda um Evrópufélög og því full ástæða til að skoða þessi mál hvað önnur félög varðar og jafnframt stofnanir hins opinbera.

Atvinnulýðræði hérlendis.

Þótt hagsmunir starfsmanna og vinnuveitenda geti oft farið saman innan fyrirtækis takast þessir aðilar einnig á, einkum um kaup og kjör. Þróunin hérlendis virðist sú að fyrirtækja- og stofnanasamningar verði gerðir í ríkari mæli en áður. Líklegt er að slíkir samningar þróist innan félaga og stofnana með samvinnu við heildarsamtök vinnuveitenda og verkalyðsfélaga og ráðgjöf frá þeim. Slíkt fyrirkomulag þekkist mjög víða erlendis og hefur verið lengi í föstum skorðum í nágrannalöndunum. Verkalyðsfélög og vinnuveitendur standa að hagsmunagæslu gagnvart stjórnvöldum og koma í mörgum tilfellum sameiginlega fram gagnvart ríkisstjórn.

Samstarf launafólks og vinnuveitenda hefur verið mjög mikið innan lífeyrissjóðanna en þeim er stjórnað í sameiningu af samtökum þeirra. Sá þáttur er mikilvægur í ljósi þessarar tillögu vegna þess að lífeyrissjóðirnir eru hluthafar í fjölmörgum fyrirtækjum. Á næstu árum má búast við því að hlutdeild lífeyrissjóða í atvinnulífinu aukist verulega en fjárfestingar lífeyrissjóða hérlendis í hlutabréfum eru enn þá hlutfallslega minni en gengur og gerist í nágrannalöndunum. Útlit er fyrir að innan nokkurra ára verði lífeyrissjóðir mjög stórir eignaraðilar í fjölmörgum íslenskum félögum.

Ekki fer fram mikil umræða hérlendis um hvernig lífeyrissjóðirnir eigi að koma að stjórnun í einstökum félögum. Venjan hefur verið sú að þeir hafa ekki skipt sér af stjórnun félaganna og í mörgum tilfellum ekki sóst eftir stjórnarsæti þótt þeir hefðu getað það. Þetta er hins vegar ekki einhlít regla. Lífeyrissjóðirnir hafa litið á fjárfestingar í hlutabréfum sem afmarkaðan þátt í dreifingu á fjármagni sínu en meginskylda þeirra er að tryggja góða ávöxtun á því fé sem bundið er í sjóðunum til þess að geta staðið undir lífeyrisskuldbindingum. Hér á landi hefur hlutabréfamarkaður rutt sér til rúms og eignaraðild dreifst í fjölmörgum félögum. Það ýtir enn frekar undir þátttöku starfsmanna í ákvörðunum innan einstakra fyrirtækja og stofnana eins og þessi tillaga gerir ráð fyrir.

Í núgildandi lögum um hlutafélög og einkahlutafélög er heimild til að veita megi stjórnvöldum eða öðrum rétt til að tilnefna einn eða fleiri stjórnendur. Þannig gætu hlutafélög, miðað við núverandi löggjöf, ákveðið að starfsmenn tilnefndu aðila í stjórn. Hins vegar er ekki vitað til þess að svo sé gert í nokkru íslensku hlutafélagi. Tilgangur þessarar tillögu er að koma því til leiðar að áhrif starfsmanna verði tryggð á stjórnun fyrirtækja og stofnana. Í þessu sambandi er mikilvægt að hafa í huga að atvinnulýðræði er tiltölulega vanþróað hér á landi og að við erum áratugum á eftir nágrannaþjóðunum hvað varðar áhrif starfsmanna á stjórnun fyrirtækja.

Hjá Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja og Bandalagi háskólamanna hefur verið unnið að því að auka menntun trúnaðarmanna starfsmanna til að starfa á

jafnréttisgrundvelli með eigendum og æðstu stjórnendum. Þetta sýnir að innan verkalyðshreyfingarinnar er í vaxandi mæli verið að bregðast við nýjum aðstæðum.

Fjölmargar stjórnunaraðferðir miðast beinlínis við þátttöku starfsmanna og má þar nefna gæðastjórnun sem er útbreitt stjórnunarform hérlendis og erlendis. Í gæðastjórnun er hagr viðskiptavinarins í fyrirrúmi. Þessi stjórnunaraðferð hefur reynst vel við að útrýma sóun í rekstri. Þannig hafa fjölmörg fyrirtæki skipulagt gæðaáttak í fyrirtækjum sínum, sett á stofn gæðalið og unnið í minni hópum með starfsmönnum á tilteknum starfssvæðum til að bæta reksturinn. Þetta hefur einnig endurspeglast í bættum launakjörum viðkomandi starfsmanna. Þessi aðferðafræði mælir með því að náíð samstarf sé haft við starfsmenn um ýmsa stjórnunarþætti í fyrirtækjum.

Ekki hefur verið fjallað mikið um atvinnulyðræði hérlendis en vert er að vekja athygli á greinargerð sem Hilmar Gunnlaugsson, stud. jur., vann fyrir iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið haustið 1995.

Atvinnulyðræði í öðrum löndum.

Ástæða er til að skoða vandlega þær leiðir sem farnar hafa verið í Danmörku. Þar er atvinnulyðræði tryggt með þeim hætti að starfsmenn kjósa tiltekið hlutfall stjórnarmanna í hlutafélögum. Það að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja og stofnana er leið sem búast má við að skili mestum árangri á tiltölulega skömmum tíma. Einnig hafa verið ákvæði í þýskri löggjöf frá um 1950 um áhrif starfsmanna á stjórnun fyrirtækja og stofnana. Í Noregi var starfsmönnum ríkisfyrirtækja veittur réttur til þess að velja fulltrúa í stjórn þegar árið 1947.

Ákvæðin í dönsku hlutafélagalöggjöfinni um rétt starfsmanna til að kjósa fulltrúa í stjórn félaga eru frá árinu 1973 og hafa reynst vel. Ákvæðin gilda um fyrirtæki sem hafa 35 starfsmenn eða fleiri.

Tilgangur þessarar tillögu er fyrst og fremst að opna umræðu um atvinnulyðræði í íslenskum félögum og stofnunum. Norðurlöndin hafa náð langt á þessu sviði, svo og Þýskaland og reyndar mörg lönd innan Evrópusambandsins. Náíð samstarf fyrirtækis og starfsmanna þekkist einnig annars staðar, t.d. í Japan þar sem algengt er að starfsmenn vinni allan starfstíma sinn hjá sama fyrirtæki.

Í Svíþjóð er gert ráð fyrir að fulltrúar starfsmanna komi frá stéttarfélagunum en séu ekki nauðsynlega starfsmenn viðkomandi fyrirtækis. Í Danmörku er stefnan hins vegar sú að fulltrúar starfsmanna í stjórn séu starfsmenn viðkomandi fyrirtækis. Þetta getur vitaskuld verið matsatriði en flutningsmenn telja rétt, ef þessi leið yrði farin, að stjórnarmaðurinn sé starfsmaður félagsins eða stofnunarinnar þótt vitaskuld eigi hann aðild að stéttarfélagi eins og aðrir starfsmenn. Hugmyndin er sú að með því eflist tengsl starfsmanna við stjórn, eigendur og æðstu stjórnendur. Búast má við að með áframhaldandi útfærslu á vinnustaðasamningum í samvinnu við stéttarfélögin verði tengsl starfsmanna, samtaka þeirra og fyrirtækjanna enn nánari en verið hefur og telja flutningsmenn að virkt atvinnulyðræði muni stuðla að því.

Lokaorð.

Brynt er að Íslendingar marki sér sjálfstæða stefnu á þessu sviði. Fyrir dyrum stendur innleiðing á reglum um atvinnulyðræði í Evrópufélögum en í því sambandi ber að athuga að þær reglur gilda aðeins um Evrópufélög og hafa einungis að geyma lágmarksreglur.

Flutningsmenn telja að almennar reglur um atvinnulýðræði sem tækju til allra félagaforma sem og stofnana ríkisins mundu styrkja íslenskt atvinnulíf og bæta kjör launafólks, jafnframt því að greiða fyrir aukinni framleiðni félaga og stofnana og bæta þar með samkeppnisstöðu þeirra á alþjóðamarkaði.