

Sp.

145. Tillaga til þingsályktunar

[124. mál]

um atvinnulýðræði.

Flm.: Jónas Árnason.

Alþingi ályktar að fela 13 manna nefnd að undirbúa löggjöf um aukin áhrif verkamanna og annarra launþega á stjórn þeirra fyrirtækja, sem þeir starfa hjá. Ber sérstaklega að stefna að því í fyrstu lotu að veita launþegum ríkisfyrirtækja og þá einkum iðnfyrirtækja veruleg bein áhrif á stjórn þeirra, en starfsmönnum í einkarekstri viðtæk ráðgefandi áhrif.

Nefndin skal skipuð þannig: Samtök vinnuveitenda tilnefna þrjá menn, launþegasamtökin þrjá og sameinað Alþingi kýs 7 menn. Ráðherra skipar einn þeirra formann nefndarinnar.

Greinargerð.

Tveir þingmenn Alþýðuflokksins hafa lagt fram í efri deild frumvarp til laga um hlutdeild starfsmanna í stjórn atvinnufyrirtækja. Flokksblað þeirra hefur í ritstjórnargrein kallað efni frumvarpsins „eina markverðustu nýjung í atvinnumálum og jafnréttismálum, sem fram hefur komið um margra ára skeið.“ Nokkuð er það ofmælt. Þingsályktunartillaga að mestu samhljóða tillögu þeirri, sem hér er nú flutt, hefur tvisvar áður (1964 og 1965) verið flutt af hálfu Alþýðubandalagsins. Flutningsmaður hennar var Ragnar Arnalds. Hún fékkst í hvorugt skiptið afgreidd. Með endurflutningi tillögunnar nú er ætlunin ekki sú að keppa við frumvarp þeirra Alþýðuflokksmannanna. Þvert á móti. Það er mikið fagnaðarefni, að nú skuli vaknaður þessi áhugi á málinu í röðum stjórnarþingmanna og ætti því að geta orðið styrkur að endurflutningi þessarar tillögu og þó sérstaklega hinni ýtarlegu greinargerð Ragnars Arnalds, sem á sínum tíma fylgdi henni. Aðalatriði þeirrar greinargerðar fara hér á eftir:

Þessi tillaga til þingsályktunar miðar að því að skipa 13 manna nefnd til að undirbúa áætlun um aukið lýðræði í íslenskum atvinnuvegum. Það skal fúslega viðurkennt, að þetta viðfangsefni er ekki einfalt í framkvæmd. Atvinnulýðræði mun ekki ná fram að ganga nema á allöngum tíma og eftir margvíslegar tilraunir. En nauðsynlegt er að hefjast þegar handa um undirbúning: koma á stað viðræðum milli launþega og vinnuveitenda, rannsaka íslenzkar aðstæður og leita eftir reynslu annarra þjóða.

Það er kunnara en frá þurfi að segja, að framfarir í tækni og vísindum eru mjög örvar á okkar tímum. Hin nýja iðnbylting, sem einkennist af sjálfvirkni og gifurlegri fjöldaframleiðslu, mun bæta lífskjör almennings stórkostlega á komandi árum. Þessi þróun er þó ekki með öllu hættulaus. Í fyrsta lagi má hún ekki hafa í för með sér, að valdið yfir atvinnurekstrinum safnist á hendur örfárra manna. Í öðru lagi er það staðreynd, að samfara vaxandi sjálfvirkni verða störf manna einhæfari, andlausari og tilbreytingarsnaðari. Sérstaklega af þessum ástæðum er það samfélagsleg nauðsyn, að hinn vinnandi maður verði virkur þátttakandi og stjórnandi á þeim stað, þar sem hann dvelur næstum þriðjunginn af ævi sinni, en sé ekki aðeins tannhjól í hinni tröllvöxnu vélasamstæðu atvinnulífsins.

Þessi tillaga til þingsályktunar hefur því tvíþættan tilgang: annars vegar að bæta aðstöðu launþega til áhrifa á sérhverjum vinnustað í atvinnulífi þjóðarinnar — hins vegar að flytja vald og ábyrgð frá hinum fáu til hinna mörgu.

Krafan um lýðræði.

Krafan um fullkomið lýðræði er krafan um jafnrétti þegnanna á öllum sviðum þjóðlífsins. Jafnt og þétt hefur þessi krafa náð fram að ganga á æ fleiri sviðum og í æ fleiri löndum.

Pólitískt lýðræði og lýðræði í félagsmálum eru hvort tveggja kröfur, sem óðum eru að ná almennri viðurkenningu sem grundvallarréttindi hvers manns. Er þá átt við prentfrelsi, málfrelsi, félagsfrelsi, almennan kosningarrétt, jafnrétti kynjanna o. s. frv.

Jafnrétti í menntamálum er gömul réttlætiskrafa. Er þá átt við jafna aðstöðu manna í uppeldis- og menntamálum án tillits til uppruna eða aðstæðna og jöfn skilyrði til að njóta gæða menningarlífsins. Krafan um skólalýðræði er nú mjög til umræðu, og hafa stúdentar þar forustu.

Krafan um efnahagslegt lýðræði er tvíþætt: Annars vegar er átt við, að lífskjör manna og fjárhagsleg afkoma sé sem jöfnust, svo að allir hafi jafna möguleika til að njóta lífsgæðanna. Hér er því átt við fjárhagslegt jafnrétti allra manna. Hins vegar er átt við jafna aðstöðu manna til að hafa áhrif á stjórn efnahagslífsins og þá um leið til að vinna gegn fjárhagslegu misrétti. Einokun fárra manna á stjórn tækjum efnahagskerfisins hefur og í för með sér drottun þeirra yfir atvinnulífinu. Efnahagslegt lýðræði er því nátengt atvinnulýðræði. Munurinn er sá, að hið fyrri heinist að efnahags- og atvinnulífinu í heild sinni, en atvinnulýðræði er fyrst og fremst bundið við vinnustaðinn, fyrirkomulag rekstrarins á hverjum stað.

Það er vissulega óeðlilegt, að þjóðfélagið viðurkenni lýðræði sem grundvallarreglu, en neiti að framfylgja þessari reglu í mikilvægasta þætti þjóðlífsins — atvinnulífinu. Þess vegna er það ein helzta krafa verkalýðshreyfingarinnar víða um heim í dag, að sigurganga lýðræðisins sé ekki stöðvuð við dyr vinnustaðanna.

Markmið atvinnulýðræðis.

Á Íslandi hafa umræður um atvinnulýðræði verið mjög af skornum skammti. Á hinn bóginn hafa þessi mál verið á dagskrá í öllum nálægum löndum á undanförunum árum og þá ekki sízt á Norðurlöndum. Gildir einu, hvort um er að ræða flokka, sem kenna sig við íhaldsstefnu, vintristefnu eða sósíalisma, — allir viðurkenna þeir þörfina á auknu lýðræði í atvinnulífinu. Aftur á móti er mikill ágreiningur um markmið og leiðir. Til glöggvunar mætti greina á milli þriggja hugmynda, sem allar stefna í sömu átt, en ganga þó misjafnlega langt:

1) *Samráð við starfsmenn í ákveðnum málum.* Fyrsta skrefið í átt til atvinnulýðræðis er að veita starfsmönnum íhlutunarrétt um meðferð nokkurra mála-flokka, sem snerta reksturinn, t. d. varðandi vinnuskilyrði og vinnutilhögun, hagræðingu, vinnutíma, öryggisráðstafanir vegna starfsfólks, bættu þjónustu o. fl.

Slík réttindi eru að sjálfsgöðu mjög mikilvæg fyrir launþega, en einnig er það skoðun margra, að starfsmenn, sem eiga persónulega hlut að því að leysa vandamál rekstrarins, uni sér betur á vinnustað og eigi hægara með að þroska hæfileika sína í starfinu.

2) *Fulltrúar starfsmanna í minni hluta í stjórn fyrirtækisins.* Ráðgefandi réttindi starfsmanna, eins og lýst er í seinustu málsgrein (1), eru tæpast lokatakmark í margra augum, heldur einungis frumstig atvinnulýðræðis. Næsta skrefið er, að launþegar fá aðstöðu til að hafa veruleg áhrif á ákvarðanir í öllum vandamálum rekstrarins með beinni þátttöku í stjórn fyrirtækisins. Þetta stig er þó rétt að takmarka við þá tilhögun, að starfsmenn fá að velja stóran hluta stjórnarmanna á lýðræðislegan hátt, en hafa þó ekki náð meirihlutaaðstöðu í stjórn rekstrarins.

3) *Raunveruleg stjórn starfsmanna.* Þá fyrst, þegar starfsmenn hafa öðlazz réttinn til að kjósa meiri hluta þeirra, sem sitja í stjórn fyrirtækisins, er inntak kröfunnar um lýðræði í atvinnurekstri orðið að veruleika. Þessi tilhögun mundi dreifa valdinu í þjóðfélaginu úr höndum hinna fáu til hinna mörgu, svo að efnahags- og atvinnulífið yrði undir lýðræðislegu eftirliti. Réttur löggjafans og framkvæmdarvaldsins til áhrifa á stjórn rekstrarins væri þó ekki afnuminn, enda óhjákvæmilegt, að sérhvert fyrirtæki sé rekið í samræmi við hagsmuni þjóðarheildarinnar.

Erlend reynsla.

Viða um heim er atvinnulýðræði á dagskrá og þá einkum innan verkalýðshreyfingarinnar, eins og áður er sagt, en óviða hefur orðið mikið úr framkvæmdum. Hér skulu nefnd dæmi frá þremur þjóðum, ef það mætti verða til skilningsauka á þessari tillögu:

Í *Englandi* hafa verið gerðar ýmsar tilraunir til að koma á auknu lýðræði í atvinnulífinu, en þessi viðleitni er þó skammt á veg komin. Árið 1941 voru stofnaðar framleiðslunefndir hjá öllum fyrirtækjum í málmiðnaðinum, og voru þær hugsaðar sem ráðgefandi aðili af hálfu starfsfólksins. Þessar tilraunir tókust misvel, enda voru nefndirnar valdalitlar, en merkar rannsóknir voru gerðar í þessa átt hjá fyrirtækinu *Glacier Metals*.

Eftir seinni heimsstyrjöldina þjóðnýtti ríkisstjórn *Verkamannaflokksins* ýmsar mikilvægar greinar atvinnulífsins, svo sem rafmagns-, kola- og gasiðnað og nokkra þætti flutningakerfisins. Samtímis voru gerðar ráðstafanir í lýðræðisátt með því að skipa forustumenn í verkalýðshreyfingunni í stjórn fyrirtækjanna, og komið var á fót stofnunum, sem fastir starfsmenn voru aðilar að og ætlað var einkum að fjalla um mál, sem snertu öryggi, heilsu og velferð launþeganna svo og aukna framleiðni fyrirtækjanna. Þessi tilraun í *Englandi* hefur gefizt vel, svo langt sem hún nær, en þróun lýðræðis í enskum atvinnuvegum er þó enn á frumstigi.

Í *Noregi* voru lög um verkamannanefndir (arbeiderutvalg) árið 1920 fyrsta viðleitnin í þessa átt. Nefndirnar áttu að vera ráðgefandi í vissum málaflokkum, en lögin komust ekki í framkvæmd.

Í sameiginlegri stefnuýfirlýsingu stjórnmalaflokkanna árið 1945 var boðað, að stofnaðar yrðu „ráðgefandi framleiðslunefndir, skipaðar vinnuveitendum, verkamönnum og öðrum starfsmönnum“. Þessi tilhögun hefur síðan náð fram að ganga með heildarsamningum vinnuveitenda og verkalýðshreyfingar, en án sérstakrar lagasetningar.

Fram að þessu hefur viðleitni norskra ráðamanna til að auka lýðræði í norskum atvinnurekstri fyrst og fremst beint að hinu fyrsta stigi, sem nefnt var hér að framan: ráðgefandi réttindum starfsmanna. Þó eru þess mörg dæmi, að fulltrúar verkamanna eigi sæti í stjórnnum norskra ríkisfyrirtækja.

Nú seinustu árin hefur verkalýðshreyfingin unnið að undirbúningi nýrrar löggjafar um þessi efni í samráði við stjórnarvöld, og er einkum að því stefnt, að launþegar hafi veruleg itök í stjórn rekstrarins, en verði þar í minni hluta.

Fæstir, sem til þekkja, munu neita því, að atvinnulýðræði hefur enn sem komið er náð mestum þroska í *Júgóslavíu*. Frá stríðslokum hefur verkamannaráðið verið sú grunneining í atvinnulífi landsins, sem stjórnað hefur rekstri flestra meiri háttar fyrirtækja. Júgóslavar hafa einbeitt sér sérstaklega að dreifingu miðstjórnar- og framkvæmdavalds með því að veita einstökum landshlutum, sveitarfélögum og þjóðnýttum stórfyrirtækjum aukið sjálfstæði. Verkamannaráðin hafa þó ekki stjórn fyrirtækjanna að öllu leyti í sínum höndum, en bein áhrif starfsmanna á reksturinn eru tvímælalaust mikil.

Enginn mun vilja halda því fram, að skipan þessara mála í *Júgóslavíu* sé fullkomin, enda um brautryðjandastarf að ræða. En áreiðanlega má mikið læra af *Júgóslövu* um framkvæmd atvinnulýðræðis. Viða um heim er fylgt með þessum tilraunum þeirra af miklum áhuga, og til dæmis fór nefnd norskra þingmanna nýlega til *Júgóslavíu* til þess að kynna sér sérstaklega atvinnulýðræði þar í landi. Ekki væri síður ástæða fyrir þá nefnd, sem þessi tillaga fjallar um, að gera ráðstafanir til að læra af reynslu *Júgóslava*.

Íslenzkar aðstæður.

Aukin þátttaka launþega í stjórn fyrirtækja er misjafnlega auðveld í framkvæmd. Aðstæður eru mjög ólíkar í hinum ýmsu atvinnugreinum og jafnvel mismunandi eftir því, hversu fjölmennir vinnustaðirnir eru. Einnig geta skilyrði verið hagstæðari í einu landi en öðru. Verða hér nefnd nokkur atriði, sem snerta sérstöðu íslenzkra atvinnuvega:

a) *Frumstæðir atvinnuhættir*. Íslenzkt atvinnulíf hefur verið í mótun á undanförunum áratugum. Flestar atvinnugreinar hafa tekið miklum breytingum á fáum árum, og ekki hefur enn skapazt sú festa og jafnvægi, sem ríkir í háþróaðum iðnaðarlöndum. Margs konar atvinnurekstur, bæði á vegum ríkis og einkaðíla, stendur þó traustum fótum og er undir það búinn að innleiða í rekstrinum lýðræðislegri vinnubrögð.

Í öðrum tilfellum einkennist rekstur margra einkafyrirtækja af glæfralegu kapphlaupi við skjóttekinn gróða, tilviljanir ráða miklu og framtíð rekstrarins er algerlega háð einum manni, vilja hans og dugnaði, auraráðum og persónulegum samböndum. Í slíkum rekstri, þar sem sjálfsbjargarviðleitnin ræður öllu, er ekki aðstaða til að hugsa um lýðræði.

b) *Árstíðabundin vinna*. Ein helzta forsenda þess, að starfsmenn taki þátt í stjórn fyrirtækja og hafi afskipti af rekstrinum, er sú, að þeir séu samfellt á sama vinnustað um lengri tíma og öðlist þannig nokkra reynslu og þekkingu í starfi sínu við fyrirtækið. Á Íslandi er árstíðabundin vinna fremur algeng, sérstaklega í útgerð og fiskiðnaði. Verður að hafa það í huga, að þar sem fyrirtæki er aðeins starfrækt nokkra mánuði á ári og miklar breytingar verða á starfsliði frá ári til árs, er atvinnulýðræði torveldara í framkvæmd.

c) *Ríkisfyrirtæki og samvinnufélög*. Ástæðulaust er að spá neinu um það, hvern hljómgrunn krafan um atvinnulýðræði muni fá meðal íslenzkra vinnuveitenda í einkarekstri. Einhverjir atvinnurekendur munu sjálfsagt fullyrða, að afskipti launþega af rekstrinum hafi einungis truflandi áhrif á stjórn hans, enda séu þeir að fara inn á svið, sem þeim komi ekki við, og með þessu sé verið að skerða löghelgaðan eignarrétt atvinnurekandans.

En hvað sem líður afstöðu einka- atvinnurekenda til þessa máls, er hitt ekki ósennilegt, að auðveldara verði að koma á atvinnulýðræði í ríkisrekstri en einkarekstri. Hæg eru heimatökin, ef ríkisvaldið fellst á breytta tilhögun í opinberum rekstri, og sú skoðun mun fljótlegra ryðja sér til rúms, að starfsmenn, sem öðlazzt hafa reynslu og þekkingu í starfi sínu, eigi frekar heima í stjórn fyrirtækisins en ýmsir embættismenn, pólitískir erindrekar og bitlingasnatar. Á Íslandi er hlutfallslega meira um opinberan rekstur en í flestum löndum Vestur-Evrópu, og má því segja, að skilyrði til að koma atvinnulýðræði í framkvæmd hér á landi séu að þessu leyti góð.

Þá má minna á, að samvinnuhreyfingin á Íslandi er óvenjulega öflug. Eins og fyrr segir, á atvinnulýðræði sérstakan rétt á sér í opinberum rekstri, en ekki á það síður við innan samvinnuhreyfingarinnar. Krafan um lýðræði er náskyld og raunar samofin hinni gömlu samvinnuhugsjón. Félög samvinnumanna byggðu upp starfsemi sína hér á landi með lýðræðislegu samstarfi neytenda í bæjum og framleiðenda í landbúnaði. Síðar hafa forustumenn samvinnumanna villzt nokkuð af leið með því að rugla reytum saman við einkaframtakið og hverfa frá lýðræðislegum vinnubrögðum í atvinnurekstri. Iðnfyrirtæki á vegum samvinnufélaganna eru mörg í hlutafélagsformi, og hafa hvorki starfsmenn né neytendur þar nokkur áhrif. Því verður þó ekki neitað, að hin styrka staða samvinnuhreyfingarinnar bætir aðstöðuna til að koma á lýðræði í íslenskum atvinnurekstri.

d) *Fræðslustarfsemi í molum.* Ein helzta forsenda þess, að lýðræði í atvinnurekstri geti náð að dafna, er, að launþegasamtökin standi fyrir viðtækri fræðslustarfsemi meðal meðlima sinna og trúnaðarmanna á vinnustöðum, annaðhvort með eða án aðstoðar ríkisvaldsins. Slík starfsemi er skammt á veg komin hér á landi, enda enginn sérstakur skóli starfandi á vegum verkalýðshreyfingarinnar. Þó hafa menn verið sendir utan á vegum launþegasamtakanna til náms í hagræðingartækni, og öðru hvoru eru haldin námskeið fyrir verkstjóra. Hvort tveggja er spor í rétta átt, en hér þarf samt mikil breyting á að verða, jafnhliða því að spurningin um meðráðarétt starfsmanna við rekstur atvinnulífsins er tekin til umræðu innan verkalýðshreyfingarinnar.