

FÉLAGSMÁLARÁÐUNEYTIÐ
Vinnuhópur félagsmálaráðherra
um samskiptareglur á vinnumarkaði.

1. september 1995.

Vinnuskjal

Vinnustaðafyrirkomulag

A.	Inngangur	4
B.	Vinnustaðasamningar	5
1.	Engin lagabreyting	5
2.	Lagabreyting á grundvelli starfs vinnuhópsins	6
a)	Sérstök heimild í lögum til vinnustaðasamninga	6
b)	Vinnustaðadeildir samkvæmt lögum	6
i)	Inngangur	6
ii)	Réttaráhrif	7
iii)	Er lagabreyting nauðsynleg?	7
iv)	Hlutverk stéttarfélaganna	7
v)	Réttur félagsmanna í stéttarfélögum sem nú eru til	8
*	Skilyrði varðandi takmörkun verkfallsréttar	8
*	Skilyrði varðandi framsal samningsumboðs	9
vii)	Réttur stéttarfélags sjálfs	9
viii)	Réttur framtíðarfélagsmanna stéttarfélags	9
C.	Vinnustaðafélög	9
1.	Inngangur	9
2.	Stéttarfélög sem þegar eru til haldi rétti að nokkru	11
a)	Stéttarfélög sem þegar eru til haldi samningsumboði og verkfallsrétti	11
b)	Stéttarfélög sem þegar eru til haldi samningsumboði – en sjálfstæður verkfallsréttur takmarkaður	12
3.	Réttur stéttarfélaganna sem þegar eru til takmarkaður að öllu leyti	12
a)	Takmörkun á samningsumboði og verkfallsrétti stéttarfélags – og einstakir launamenn missi efnisrétt samkvæmt kjarasamningum	12

	b)	Takmörkun á samningsumboði og verkfallsrétti stéttarfélags – en einstakir launamenn haldi efnisrétti samkvæmt kjarasamningum	13
4.		Hlutfallskröfur	13
D.		Lagatæknileg vandamál	14
	1.	Skilgreining á hugtakinu starfsgrein	14
	2.	Skilgreining á hugtakinu vinnustaður	15
		a) Vinnustaður	15
		b) Fyrirtæki	16
	3.	Lágmarksfjöldi starfsmanna	16
	4.	Viðurkenning samningsumboðs og verkfallsréttar vinnustaðafélags	17
E.		Efnislegar röksemdir með vinnustaðafyrirkomulagi	18
	1.	Lýðræði	18
		a) Raunverulegt lýðræði	18
		i) Beinn flutningur valds og áhrifa	18
		ii) Óbein dreifing valds og áhrifa	20
		b) Náandarregla	20
	2.	Jöfnuður	21
	3.	Landsbyggðarrök	21
	4.	Vinnufriður	22
	5.	Samkennd – heimildir launamanna til upplýsingar og innsýnar	22
	6.	Atvinnulýðræði	24
	7.	Efnahagslýðræði	25
	8.	Sveigjanleiki	26
	9.	Verkfallsbrot	26
	10.	Hefðin	26
F.		Efnislegar röksemdir gegn vinnustaðafyrirkomulagi	27
	1.	Heildarlaunastefna erfiðari	27
	2.	Réttindi og hagsmunir hinna dreifðu	28
	3.	Réttindi og hagsmunir hinna smáu og sterku hópa	28
	4.	Samkeppnisstaða og byggðaþróun á landsbyggðinni	28
	5.	Hagsmunaárekstrar	29
	6.	Minni sókn	29
	7.	Misskipting	29
	8.	Slæmur starfsandi	29

G.	Á löggjafinn að láta vinnustaðafyrirkomulag til sín taka?	30
1.	Meðrök	30
a)	Lagaleg nauðsyn	30
b)	Áhugi	30
i)	Innan verkalýðshreyfingarinnar	30
ii)	Utan verkalýðshreyfingar eins og hún er nú skipulögð ...	30
c)	Samstarf	31
2.	Mótrök	31
a)	Sjálfstæði um innri málefni	31

A. Inngangur

Á 10. fundi vinnuhóps félagsmálaráðherra um samskiptareglur á vinnumarkaði, hinn 4. júlí 1995, kom fram að áhugaverð nýjung fælist í yfirlýsingu verkalýðsfélaga, sem eru aðilar að kjarasamningi við Íslenska álfélagið hf.,¹ um að verkalýðsfélög starfsmanna muni semja sameiginlega um einn kjarasamning sem gildi fyrir alla félag þeirra er starfa hjá ÍSAL og að þau muni viðhafa sameiginlega skriflega allsherjarkvæðagreiðslu við afgreiðslu á sameiginlegum heildarkjarasamningi og um afstöðu starfsmanna til verkfallsboðunar. Bent var á að tiltekin stéttarfélög innan Farmanna- og fiskimannasambands Íslands (FFSÍ) hefðu gefið svipaða yfirlýsingu gagnvart Vinnuveitendasambandi Íslands og Vinnumálasambandinu.² Hér væri um að ræða ágætis fordæmi til að hafa til skoðunar.³

Á 13. fundi vinnuhópsins spunnust einnig nokkrar umræður milli fulltrúa í vinnuhópnum um vinnustaðafyrirkomulag og nýlega þróun í því sambandi. M.a. kom fram það sjónarmið að þess yrði vænst á Alþingi að í vinnulöggjöf yrði tekin afstaða til vinnustaðafyrirkomulags enda yrði vart hjá því komist að fjalla um slíkt grundvallaratriði.

Var því ákveðið að formaður vinnuhópsins, lögfræðilegur ráðgjafi og ritari ynnu vinnuskjal um vinnustaðafyrirkomulag í því skyni að auðvelda umræður innan vinnuhópsins um slíkt skipulag.

Fara verður varlega í löggjöf sem snertir skipulag verkalýðshreyfingarinnar. Í fyrsta lagi er það vegna lögfræðilegra sjónarmiða, sbr. 74. gr. stjórnarskrárinnar um félagafrelsi og samþykktir

¹ Yfirlýsingin var gefin við undirritun kjarasamnings milli aðila hinn 23. júní 1995. Þeir aðilar sem gáfu yfirlýsinguna eru: Verkamannafélagið Hlíf, Félag byggingariðnaðarmanna í Hafnarfirði, Félag járníðnaðarmanna, Félag blikksmiða, Rafiðnaðarsamband Íslands vegna Félags íslenskra rafvirkja og Félags rafeindavirkja, Verkakvennafélagið Framtíðin, Verzlunarmannafélag Hafnarfjarðar, Biliðnafélagið og Félag matreiðslumanna.

² Var sú yfirlýsing gefin hinn 30. júní 1995 við undirritun kjarasamnings milli Vinnuveitendasambands Íslands og Vinnumálasambandsins annars vegar og Skipstjórafélags Íslands, Stýrimannafélags Íslands, Félags bryta, Félags íslenskra loftskeytamanna og Félags matreiðslumanna hins vegar. Auk þess var ritað undir yfirlýsinguna fyrir hönd Farmanna- og fiskimannasambands Íslands.

³ Yfirlýsingar stéttarféлага starfsmanna í álverinu og tiltekinna stéttarféлага innan FFSÍ eru skýrðar þannig að þær takmarki hvort tveggja – sjálfstætt samningsumboð stéttarféлага og sjálfstæðan verkfallsrétt þeirra – með samningi. Er orðalag yfirlýsingarinnar – um að viðhafa allsherjarkvæðagreiðslu um *afstöðu* starfsmanna til verkfallsboðunar – líklega nógu skýrt til þess að verkfall verður ekki boðað nema sameiginlega af öllum stéttarfélagunum. Yfirlýsingin telst tilboð sem er fersenda kjarasamninga frá 23. og 30. júní 1995.

Alþjóðavinnuárástofnunarinnar, ILO, nr. 87 um félagafrelsi og verndun þess⁴ og nr. 98 um beitingu grundvallarreglanna um réttinn til að stofna félög og semja sameiginlega.⁵ Í öðru lagi verður að taka tillit til pólitískra sjónarmiða og félagslegra aðstæðna til þess að sátt náist um slíka löggjöf.

Í vinnuskjalinu verður byggt á gildandi íslenskum lögum og litið til erlendra laga og lagasjónarmiða⁶ auk þess sem reynt verður að setja fram á skipulegan hátt til úrvinnslu ýmist lauslegar eða fastmótaðri hugmyndir um efnið.

Tvær höfuðleiðir virðast koma til greina við útfærslu á vinnustaðafyrirkomulagi – vinnustaðasamningar og vinnustaðafélög.

B. Vinnustaðasamningar

Líklega er ekki nauðsynlegt að breyta lögum til þess að vinnustaðasamningar geti haldið áfram að þróast að einhverju leyti.

1. Engin lagabreyting

Annars vegar er hægt að hugsa sér að gera ráð fyrir að fyrrgreind þróun í átt til vinnustaðasamninga á vinnumarkaði haldi áfram – án þess að löggjafinn taki sérstaklega afstöðu til vinnustaðafyrirkomulags, þ.e. vinnustaðasamninga eða vinnustaðafélaga. Eins og fram er komið þykir þó vart hjá því komist að löggjafinn – og þar með vinnuhópurinn – láti þetta mál til sín taka. Ekki verður því fjölyrt um þennan kost.⁷

⁴ Staðfest af Íslands hálfu hinn 4. október 1950 og tók gildi hinn 4. október 1951, sbr. (807.) svar utanríkisráðherra við fyrirspurn Svavars Gestssonar um aðild að alþjóðastofnunum og alþjóðasamningum, 118. löggjafarþing, 262. mál, bls. 9.

⁵ Aðild af hálfu Íslands hinn 15. júlí 1952 og tók gildi hinn 15. júlí 1953, sbr. sömu heimild, bls. 10.

⁶ Ekki verður að sinni farið út í smáatriði í félagarétti enda eru ekki tiltækar ítarlegar heimildir á því réttarsviði. Auk þess eru meginreglur félagaréttar fæstar í settum lögum frá Alþingi en hér er hins vegar um að ræða hugmyndir til grundvallar hugsanlegri löggjöf sem tengist skipulagi verkalýðshreyfingarinnar. Þó verður vinnuástand til fræðiritna um vinnurétt og fyrirtækjarétt (selskabsret).

⁷ Ekki er útilokað að sá kostur geti staðist og þróast *án lagabreytinga* að eins konar „deildir“ á vinnustað innan þeirra stéttarfélaganna sem eiga í hlut fái framselt samningsumboð og ákvörðunarvald um boðun verkfalls frá félagsmönnum stéttarfélaganna sem þegar eru til. Þetta er þó ekki vafalaust og sennilega verður slíkt vald samkvæmt 5. og 14. gr. 1. 80/1938 að óbreyttum lögum a.m.k. *ekki framselt á óafturtækan hátt* til slíkra „deilda“ sem ekki teljast stéttarfélög. Þessi niðurstaða byggist á fyrrgreindum ákvæðum og 2. gr. 1. 80/1938 (um að stéttarfélag skuli opið öllum í hlutaðeigandi starfsgrein á félagssvæðinu sem skuli ekki vera minna en

2. Lagabreyting á grundvelli starfs vinnuhópsins

a) Sérstök heimild í lögum til vinnustaðasamninga

Þar sem óhjákvæmilegt þykir að tekið verði á vinnustaðafyrirkomulagi í vinnulöggjöf má hugsa sér – náist ekki samstaða um víðtækari lagabreytingar – að setja einungis *heimild í lög til þess að áréttu að heimilt sé að gera vinnustaðasamninga* (eins og þeir eru farnir að þróast). Slíkt ákvæði hefði þó varla mikla lagalega þýðingu. Það fæli einkum í sér ábendingu eða skipulagslega stefnuyfirlýsingu enda er ekkert sem bendir til þess að lagalegir annmarkar séu nú á því að aðilar kjarasamninga bindi sig með kjarasamningum eða yfirlýsingum í tengslum við þá eins og nýlega var gert af hálfu stéttarféлага starfsmanna í álverinu og tiltekinna stéttarféлага innan FFSÍ.

b) Vinnustaðadeildir samkvæmt lögum

i) Inngangur

Hins vegar hefur verið bent á að hægt sé að auðvelda þróun um vinnustaðasamninga með *heimild í lögum til þess að „vinnustaðadeildir“* þeirra stéttarféлага sem eiga í hlut hafi samstarf „í launalegu tilliti,“ – þannig að um sé að ræða varanlegt samstarf.⁸ Vinnustaðadeild mætti e.t.v. skilgreina sem *tímabundin eða ótímabundin samtök tiltekins lögákveðins meirihluta launamanna, sem starfa á sama vinnustað, sem fara með samningsumboð og aðild að verkfallsboðun fyrir hönd þeirra launamanna samkvæmt framsali frá þeim óháð stéttarfélagsaðil.*

eitt sveitarfélag), sbr. einnig dóm meirihluta (4:1) Félagsdóms um það ákvæði frá 19. janúar 1994 í málinu nr. 1/1994: Vinnuveitendasamband Íslands f.h. Strætisvagna Reykjavíkur hf., gegn Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, vegna Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og til réttargæslu Alþýðusambandi Íslands, f.h. Bifreiðastjórafélagsins Sleipnis, Landssambands íslenskra verzlunarmanna, vegna Verslunarmannafélags Reykjavíkur, og Verkamannasambands Íslands, vegna Verkamannafélagsins Dagsbrúnar og Verkakvennafélagsins Framsóknar, og Verkstjórásambandi Íslands f.h. Verkstjórafélags Reykjavíkur. Hér eftir verður málið nefnt *SVR-málið*.

⁸ Gildistími yfirlýsinga verkalýðsfélaga, sem eru aðilar að kjarasamningi við Íslenska álfélagið hf. frá 23. júní 1995, og tiltekinna stéttarféлага innan Farmanna- og fiskimannasambands Íslands í tengslum við gerð kjarasamnings við VSÍ og VMS frá 30. júní 1995 er 4 1/2 ár eða til ársloka 1999. Yfirlýsingarnar framlengjast svo í þrjú ár í senn – *nema öll félögin séu sammála um að breyta henni eða slíta henni* – þ.e. fyrst um sinn til ársloka 2002. Þó má hver aðili að yfirlýsingunni segja sig frá henni með minnst sex mánaða fyrirvara áður en hún fellur næst úr gildi, þ.e. um mitt ár 1996 eða 1999 o.s.frv.

ii) Réttaráhrif

Réttaráhrifin af því að nýta slíka lagaheimild væru að *félagsmenn stéttarféлага framselja samningsumboð og jafnvel aðild að verkfallsboðun, sem stéttarfélögin hafa farið með, til nýrra aðila* – vinnustaðadeilda.⁹

iii) Er lagabreyting nauðsynleg?

Þótt ekki sé útilokað að slíkar „vinnustaðadeildir“ þeirra stéttarféлага sem eiga í hlut geti staðist og þróast með þessum réttaráhrifum – án lagabreytinga – er það alls ekki vafalaust. Líklega verður *slíkt vald* samkvæmt lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, sbr. 5. gr. (um samningsumboð) og 14. gr. (um verkfallsrétt), að óbreyttum lögum *ekki framselt á óafturtækan hátt* til slíkra „deilda“ sem eru ekki stéttarfélög í skilningi laga nr. 80/1938, sbr. 2. gr. þeirra laga (um að stéttarfélag skuli opið öllum í hlutaðeigandi starfsgrein á félagssvæðinu sem skuli ekki vera minna en eitt sveitarfélag), sbr. og *SVR-dóm* meirihluta Félagsdóms. Því er lagabreyting í þessa veru ekki aðeins möguleg heldur e.t.v. nauðsynleg – ef tryggja á að *ekki ríki réttaróvissa* um þróun í átt til vinnustaðafyrirkomulags.

iv) Hlutverk stéttarféлага

Stéttarfélögin gætu þó áfram haft hlutverki að gegna m.t.t. annars en samningsumboðs og aðildar að verkfallsboðun. Þar á meðal gæti verið málsóknarumboð fyrir hönd félagsmanna þeirra – bæði fyrir almennum dómstólum, sbr. 25. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála, og eins og hingað til fyrir Félagsdómi,¹⁰ sbr. 1. mgr. 45. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Fagleg atriði og þátttaka í mótun heildarlaunastefnu, kjara- og réttindamál og öryggismál eru meðal annarra atriða sem félagsmenn myndu hugsanlega vilja vinna að áfram á

⁹ Þá yrði sameiginlegt samningsumboð og sameiginleg ákvörðun um verkfall með aðilum utan vinnustaða (innan vébanda stéttarféлага og sambanda þeirra) úr sögunni meðan slíkt framsal væri í gildi.

¹⁰ Gera yrði ráð fyrir að réttur einstakra ófélagsbundinna launamanna til málsaðildar fyrir Félagsdómi, sbr. nú 3. ml. 1. mgr. 45. gr. l. 80/1938. héldist, sbr. 1. ml. 1. mgr. 70. gr. stjórnarskrárinnar og 6. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu, sbr. l. 64/1994. Vafa verður að telja leika á hvort nýjum vinnustaðadeildum bæri samkvæmt þessu málsóknarumboð eins og stéttarfélögum fyrir Félagsdómi og eins og öðrum félögum fyrir almennum dómstólum fyrir hönd „félagsmanna“ sinna skv. 25. gr. l. 91/1991. Hugsanlega er skynsamlegt að heimila einnig þeim málsóknarumboð miðað við skoðanir sérfræðinganefndar Alþjóðavinnuálastofnunarinnar, sbr. *Freedom of Association and Collective Bargaining*, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Alþjóðavinnuálastofnunin, Genf, 1994, § 98. Ný vinnustaðafélög, sbr. hér að neðan, yrðu þó að hafa slíkan rétt fyrir hönd félagsmanna sinna, sbr. 74. gr. og önnur ákvæði í VII. kafla stjórnarskrárinnar, sbr. og skoðun sérfræðinganefndar Alþjóðavinnuálastofnunarinnar sem minnst var á hér á undan.

vettvangi stéttarféлага.

- v) Réttur félagsmanna í stéttarfélögum sem nú eru til
* Skilyrði varðandi takmörkun verkfallsréttar

Fyrirgreind réttaráhrif standast örugglega *ef allir* félagsmenn allra stéttarféлага sem eiga í hlut – þ.e. vinnustaðadeildin – sammælast um það af fúsum og frjálsum vilja – og án afskipta utanaðkomandi aðila svo sem atvinnurekanda, sbr. 4. gr. 1. 80/1938.¹¹ Þá eru launamenn aðeins að nýta jákvætt félagafrelsi sitt samkvæmt 1. ml. 1. mgr. 74. gr. stjórnarskrárinnar., sbr. og 1. ml. 2. mgr. 74. gr. stjkskr., og nú 1. gr. 1. 80/1938, og sammingsfrelsi sitt.

Ef á hinn bóginn *allir* félagsmenn stéttarféлага sem eiga aðild að verkfallsboðun, sbr. 14. gr. 1. 80/1938, sammælast *ekki* um að stofna slíka sameiginlega „vinnustaðadeild“ stéttarféлага sem eiga í hlut þarf hugsanlega *aukinn meirihluta starfsmanna á vinnustað* til þess að þessi réttaráhrif standist ákvæði stjórnarskrár og samþykktu Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar, ILO. Aðeins að uppfylltu slíku skilyrði um ákvörðun aukins meirihluta myndi framsal þessara launamanna á verkfallsrétti fyrir sína hönd, sem stéttarfélag þeirra hefur hingað til verið aðili að, leiða til lögmætrar takmörkunar á verkfallsrétti stéttarfélags, sem þegar er til og hefur slíkan rétt samkvæmt 14. gr. 1. 80/1938. Jafnvel þyrfti að krefjast *aukins meirihluta félagsmanna í hverju stéttarfélagi* sem á í hlut til þess að slík takmörkun ætti sér stað á verkfallsrétti stéttarfélags sem þegar er til.

Takmörkunin myndi þá leiða til þess að stéttarfélag – þar sem einhver minnihluti félagsmanna þess vildi halda áfram aðild að því en vildi ekki taka þátt í að stofna sameiginlega vinnustaðadeild – myndi ekki lengur eiga aðild að verkfallsboðun fyrir hönd þessara félagsmanna sinna á umræddum vinnustað. Rökin fyrir þessu eru að nauðsynlegt sé að það stéttarfélag („vinnustaðadeild“) sem er sterkasti fulltrúi launamanna á vinnustaðnum hafi verkfallsrétt; ekki sé hægt að allir hópar hafi slíkan rétt – öðrum til hugsanlegs tjóns. Slík forrættindi stéttarféлага sem eru *sterkustu fulltrúar launamanna* („most representative trade unions“) fara ekki í sjálfu sér gegn meginreglunni um félagafrelsi enda er það hugtak sérstaklega nefnt í stofnskrá Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar, 5. mgr. 3. gr.¹²

¹¹ Sbr. einnig *Freedom of Association and Collective Bargaining*, einkum §§ 225-234 (kafla IX: *Protection against acts of interference*).

¹² Þó er nauðsynlegt að slík forrættindi séu háð skilyrðum svo sem þeim að ákvörðun um það hvaða stéttarfélag sé sterkasti fulltrúi launamanna byggist á hlutlægum, fyrirframákvörðuðum og nákvæmum reglum í því skyni að hindra misnotkun og valdniðslu. Auk þess má aðeins veita því stéttarfélagi *tiltekin* forrættindi með þessum hætti, sbr. *Freedom of Association and Collective Bargaining*, § 97. Ekki er tekin bein afstaða til þess þar hvort heimilt sé að takmarka verkfallsrétt við stéttarfélag sem er sterkasti fulltrúi launamanna en hugsanlega má skilja § 98, sbr. § 142, svo að slík takmörkun sé *ekki* heimil. Þó bendir § 99 aftur í aðra átt.

* Skilyrði varðandi framsal samningsumboðs

Lögmætt framsal einstakra starfsmanna á *samningsumboði* til „vinnustaðadeildar“ eða til nýstofnaðs vinnustaðafélags, sbr. síðar, gæti hins vegar líklega verið óháð vilja annarra starfsmanna á vinnustaðnum eða vilja félagsmanna í því stéttarfélagi sem á í hlut enda hefur beiting samningsréttar ekki áhrif á samstarfsmenn (og neytendur) á sama hátt og beiting verkfallsréttar. Síður þyrfti því að setja skilyrði hér um ákvörðun aukins meirihluta starfsmanna eða félagsmanna.¹³

vii) Réttur stéttarfélags sjálfs

Réttur stéttarfélagsins sem slíks er slíku fyrirkomulagi varla til fyrirstöðu enda er félagafrelsi samkvæmt stjórnlögum og samþykktum Alþjóðavinnuálagastofnunarinnar¹⁴ frelsi einstaklingsins til að sameinast öðrum en ekki réttur félaga sem slíkra.

viii) Réttur framtíðarfélagsmanna stéttarfélags

Væntanlega skiptir ekki heldur máli réttur hugsanlegra framtíðarfélagsmanna stéttarfélags sem þegar er til á þeim vinnustað sem í hlut á enda er stjórnarskrárvarinn réttur þeirra til félagsstofnunar og félagsaðildar í framtíðinni ekki takmarkaður. Um félagsaðild þeirra færi með sama hætti og annarra og réðist það af almennum reglum laga hvort það stéttarfélag eða vinnustaðafélag hefði samningsumboð og verkfallsrétt.

C. Vinnustaðafélög

1. Inngangur

Vinnustaðafélag mætti skilgreina sem *stéttarfélag tiltekins lögákvæðins meirihluta launamanna, sem starfa á sama vinnustað, og fer með samningsumboð og aðild að verkfallsboðun fyrir hönd félagsmanna sinna í samræmi við lög*. Ljóst má vera að breyta þarf lögum til þess að heimilt verði að stofna vinnustaðafélög á almennum vinnumarkaði í þeim skilningi að þau fari lögum

¹³ Þótt réttur til þess að semja sameiginlega sé æskilegur er ekki hugtaksatriði að samningaviðræður séu sameiginlegar; verkfallsréttur er hins vegar samkvæmt öllum þekktum skilgreiningum sameiginleg aðgerð, sbr. vinnuskjöl vinnuhópsins.

¹⁴ Athuga til hliðsjónar *Freedom of Association and Collective Bargaining* – einkum §§ 136-179 (kafli V: *The right to strike*) um þetta.

samkvæmt¹⁵ með samningsumboð fyrir félagsmenn sína og séu lögum samkvæmt aðilar að verkfallsboðun fyrir þeirra hönd.¹⁶ Lagaheimild til stofnunar vinnustaðafélaga er hins vegar þegar fyrir hendi í 2. tl. 5. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.¹⁷

Hæpið er að fleiri en eitt félag fari með samningsumboð fyrir sama einstakling, sbr. t.d. 1. mgr. 7. gr. 1. 94/1986:

Starfsmaður, sem lög þessi taka til, á rétt til þátttöku í stéttarfélagi sem fer með samningsumboð samkvæmt lögum þessum eftir því sem samþykktir viðkomandi félags segja. *Aðeins eitt félag fer með umboð til samninga fyrir hann.*

Sumir vilja forðast að fleiri en eitt félag fari með samningsumboð fyrir sama vinnustað eða sömu „starfsstétt,“ sbr. 1. ml. 1. mgr. 6. gr. 1. 94/1986:

Eigi skal nema eitt stéttarfélag hafa rétt til samningsgerðar við sama vinnuveitanda fyrir sömu starfsstétt, sbr. 3. tl. 5. gr. [um starfsstéttarfélög].

Einfaldast væri tæknilega séð að aðeins væri eitt vinnustaðafélag á hverjum vinnustað; vafamál er hvort annars konar stéttarfélög (t.d. starfsstéttarfélag) ættu að hafa samningsaðild og verkfallsrétt fyrir hönd sinna félagsmanna (sem minnihluta á vinnustað) – auk vinnustaðafélags ef vinnustaðafélag væri á þeim vinnustað, sbr. dóm Félagsdóms frá 14. júlí 1995. Niðurstaðan í þeim dómi var að starfsstéttarfélagið færi með samningsaðild þar sem menntun launamanns og starfsreynsla sem hjúkrunarfræðingur nýttist í því starfi sem um var að ræða og þar sem samningsumboð starfsstéttarfélaga skv. 3. tl. 5. gr. 1. 94/1986 væri ekki bundið því skilyrði að sá félagsmaður sem á í hlut gegni starfi þar sem [sú] starfsmenntun er áskilin.¹⁸

Hins vegar hefur ekki verið talið heimilt að takmarka samningsumboð stéttarfélaga sem þegar

¹⁵ Þ.e. *ex lege* en t.d. ekki samkvæmt framsali eins og gert er ráð fyrir öðrum þræði hér að framan.

¹⁶ Samkvæmt *SVR-dómi* meirihluta Félagsdóms frá 19. janúar 1994 (bls. 17) er 2. gr. 1. 80/1938 (um að stéttarfélög skuli opin öllum í hlutaðeigandi starfsgrein á félagssvæðinu sem skuli ekki vera minna en eitt sveitarfélag) því til fyrirstöðu að slík félög fari með samningsumboð og verkfallsrétt fyrir hönd félagsmanna sinna – en að sjálfsögðu er ekki hægt að banna stofnun slíkra félaga og aðild að þeim; aðildin hefur bara enga þýðingu í þessu sambandi.

¹⁷ Í greinargerð með lögnum eru félög skv. þessum tölulíð nefnd *stofnanafélög* en auk þeirra eru skv. 1. og 3. tl. 5. gr. svokölluð almenn starfsmannafélög og starfsstéttarfélög, sbr. Alþingistíðindi 1986 A, 9. hefti, 109. löggjafarþing 1986-1987, þingskjal 226, bls. 1431.

¹⁸ Dómur Félagsdóms frá 14. júlí 1995 í málinu nr. 16/1995: Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga gegn borgarstjóranum í Reykjavík f.h. Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar. Skilja má athugasemdir með 5. gr., in fine, í greinargerð á annan veg, sbr. Alþingistíðindi 1986 A, 9. hefti, 109. löggjafarþing 1986-1987, þingskjal 226, bls. 1431.

eru til og hafa slíkan rétt, sbr. 2. ml. 1. mgr. 6. gr. l. 94/1986:

Þetta ákvæði takmarkar þó ekki þann rétt til samninga sem félög hafa skv. 2. mgr. 4. gr. að óbreyttri félagsskipan.

Þar er þó sett skilyrði um að félagsskipan þeirra stéttarféлага sé óbreytt frá því sem var þegar stéttarfélagið hafði samningsumboð en ekki er gerð nánari grein fyrir því skilyrði í greinargerð með frumvarpi því sem varð að lögum nr. 94/1986. Athygli vekur að ekki er í lögum nr. 94/1986 sérstaklega vikið að örlögum *verkfallsréttar* slíks stéttarfélags, sem hafði samningsumboð við gildistöku laganna, en af 14. gr. þeirra laga leiðir að þau félög sem eru samningsaðilar samkvæmt lögnum hafa verkfallsrétt (áfram) – hvort sem þau *öðlast* samningsumboð eða *halda* samningsumboði samkvæmt þeim.

Hér eru nokkrar leiðir tæknilega færar sem miðast við að heimilt verði að stofna vinnustaðafélög sem fái samningsumboð og verkfallsrétt – en með *mismunandi réttaráhrifum hvað varðar þau stéttarfélög sem fyrir eru.*

2. Stéttarfélög sem þegar eru til haldi rétti að nokkru

a) Stéttarfélög sem þegar eru til haldi samningsumboði og verkfallsrétti

Hægt er að hugsa sér að stéttarfélög sem þegar eru til og hafa samningsumboð og verkfallsrétt skv. 5. gr. og 14. gr. l. 80/1938 og 4.-6. og 14. gr. l. 94/1986 héldu þeim rétti óskorað – án skilyrða. Þá yrði farin sama leið og í 2. mgr. 4. gr. l. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna en þar segir að þau stéttarfélög sem við gildistöku laganna *hafði sérkjarasamninga* við fjármálaráðherra skv. lögum eða við sveitarfélög skv. reglugerð eigi rétt á að gera *samninga*¹⁹ við sama aðila óski þau eftir því innan árs. Af 14. gr. þeirra laga má skilja að þau félög haldi einnig verkfallsrétti. Á hinn bóginn þyrftu ný vinnustaðafélög að uppfylla skilyrði laga til þess að öðlast samningsumboð og verkfallsrétt fyrir hönd félagsmanna sinna. Slík leið hefði því e.t.v. litlar breytingar í för með sér – aðrar en þær að fjölga enn samningsaðilum og þeim sem hafa verkfallsrétt.

¹⁹ Ekki er ljóst hvort þetta tekur bæði til samningsumboðs og verkfallsréttar, sbr. 14. gr., sem er líklegt en í 14. gr. um verkfallsrétt er rætt um að stéttarfélagi sem er *samningsaðili* sé heimilt að gera verkfall. Sama orðalag er í 5. gr. um ný stéttarfélög sem *öðlast* rétt til að vera *samningsaðili* en í 4. gr. er sem sagt rætt um rétt á að gera *samninga*.

b) *Stéttarfélög sem þegar eru til haldi sammingsumboði
– en sjálfstæður verkfallsréttur takmarkaður*

Fyrirnefndur orðalagsmunur í lögum nr. 94/1986, í 4. gr. annars vegar og 5. gr. og 14. gr. hins vegar, sbr. neðanmálsgrein nr. 19, vakti athygli á millileið. Líklega væri fært að láta öll stéttarfélög, sem nú þegar eru með sammingsumboð og verkfallsrétt samkvæmt lögum, halda fullu sammingsumboði en takmarka verkfallsrétt þeirra með þeim rökum að nú færi hann fram á vettvangi og innan ramma vinnustaðarins – enda bitnaði beiting hans á samstarfsmönnum og neytendum auk atvinnurekenda og þjóffélagsins í heild.²⁰ Eins og fram er komið eru rökinn fyrir slíkri takmörkun verkfallsréttar þau að nauðsynlegt sé að það félag, sem er sterkasti fulltrúi launamanna á vinnustaðnum, hafi verkfallsrétt í stað þess að allir hópar hafi slíkan rétt. Slík forrættindi stéttarféлага sem eru *sterkustu fulltrúar launamanna* („most representative trade unions“) fara ekki í sjálfu sér gegn meginreglunni um félagafrelsi enda er það hugtak sérstaklega nefnt í stofnskrá Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar, 5. mgr. 3. gr.²¹ Ný vinnustaðafélög þyrftu að fullnægja skilyrðum laga til þess að öðlast sammingsumboð og verkfallsrétt fyrir hönd félagsmanna sinna.

3. **Réttur stéttarféлага sem þegar eru til takmarkaður að öllu leyti**

a) *Takmörkun á sammingsumboði og verkfallsrétti stéttarfélags
– og einstakir launamenn missi efnisrétt samkvæmt kjarasamningum*

Hægt er að ímynda sér þann möguleika að sammingsumboð og verkfallsréttur stéttarféлага, sem þegar eru til og hafa þann rétt samkvæmt lögum, sé takmarkaður auk þess sem ákvæði væru sett í lög um að launamenn misstu efnisrétt sinn samkvæmt kjarasamningum (og ráðningarsamningum). Enda þótt svo ólíklega vildi til að sú leið yrði farin að taka slíkt beinlínis fram í lögum myndu slík ákvæði líklega ekki standast 72. gr. stjórnarskrárinnar um friðhelgi eignarréttar og án slíkra ákvæða í nýjum lögum yrði réttarstaða launamanna að sjálfsögðu skýrð með hliðsjón af þessari meginreglu stjórnarskrárinnar þannig að launamenn myndu í öllu falli halda fullum kjörum samkvæmt efnisákvæðum kjarasamninga – og samkvæmt

²⁰ Sbr. hér að neðan um efnisleg lagasjónarmið.

²¹ Þó er nauðsynlegt að slík forrættindi séu háð skilyrðum svo sem þeim að ákvörðun um það hvaða stéttarfélag sé sterkasti fulltrúi launamanna byggist á hlutlægum, fyrirframákvörðuðum og nákvæmum reglum í því skyni að hindra misnotkun og valdmiðslu. Auk þess má aðeins veita því stéttarfélagi *tiltekin* forrættindi með þessum hætti, sbr. *Freedom of Association and Collective Bargaining*, § 97. Ekki er tekin bein afstaða til þess þar hvort heimilt sé að takmarka verkfallsrétt við stéttarfélag sem er sterkasti fulltrúi launamanna en hugsanlega má skilja § 98, sbr. § 142, svo að slík takmörkun sé *ekki* heimil. Þó bendir § 99 aftur í aðra átt.

einstaklingsbundnum ráðningarsamningum.

- b) *Takmörkun á samningsumboði og verkfallsrétti stéttarfélags
– en einstakir launamenn haldi efnisrétti samkvæmt kjarasamningum*

Hins vegar má nefna þann möguleika að takmarka mætti bæði samningsumboð og verkfallsrétt stéttarfélaga, sem nú eru til og hafa þann rétt að gildandi lögum, en taka beinlínis fram að einstakir launamenn héldu þegar umsömdum og stjórnarskrárvörðum eignarrétti sínum samkvæmt efnisákvæðum kjarasamninga. Til þess að slík takmörkun stæðist þyrfti aukinn meirihluti launamanna – þ.e. starfsmanna á hlutaðeigandi vinnustað eða félagsmanna í stéttarfélagi – að ákveða þá breytingu og kæmi vinnustaðafélag þá í stað stéttarfélags eða stéttarfélaga hvað varðar samningsumboð og verkfallsrétt fyrir félagsmenn á þeim vinnustað – að uppfylltum lagaskilyrðum. Öruggari leið felst í því að stéttarfélög sem þegar eru til haldi samningsumboði – en aðeins sjálfstæður verkfallsréttur þeirra sé takmarkaður, sbr. hér að ofan í C 2 b.²²

4. Hlutfallskröfur

Milda má („modificere“) *allar* fyrrgreindar leiðir með mismunandi kröfum til hlutfalls þeirra sem taka ákvörðun um stofnun vinnustaðafélags með fyrrgreindum réttaráhrifum varðandi samningsumboð og/eða verkfallsrétt stéttarfélaga sem fyrir er:²³

- (a) Hlutfall félagsmanna í vinnustaðafélagi *af félagsmönnum í stéttarfélagi* sem á í hlut.
- (b) Hlutfall félagsmanna í vinnustaðafélagi *af starfsmönnum á tilteknum vinnustað*.
- (c) Hlutfall félagsmanna í vinnustaðafélagi *af launamönnum í starfsgrein* sem um ræðir.

Bent hefur verið á að krefjast megi aukins meirihluta (t.d. $\frac{2}{3}$) til þess að stofna vinnustaðafélag með þeim réttaráhrifum að verkfallsréttur stéttarfélaga, sem þegar eru til, sé takmarkaður hvað varðar félagsmenn þess á þeim vinnustað sem á í hlut. Á slík krafa um stóraukinn meirihluta (t.d. 80%) enn frekar við ef réttaráhrifin eru þau að stéttarfélag er svipt samningsumboði – í þágu nýs vinnustaðafélags sem fengi eitt þann rétt.

Á hinn bóginn gæti einfaldur meirihluti nægt til stofnunar vinnustaðafélags á nýjum vinnustað þar sem ekki hafa verið nein stéttarfélög. Jafnvel mætti hugsa sér að ekki yrðu gerðar

²² Sbr. hér að ofan um *Freedom of Association and Collective Bargaining*, §§ 97-99.

²³ Nefnt hefur verið sem óstaðfest dæmi að krafist væri að félagsmenn væru a.m.k. 10% launamanna í starfsgrein eða 50% starfsmanna á vinnustað í Tyrklandi.

lágmarkskröfur um hlutfall félagsmanna í vinnustaðafélagi af starfsmönnum á nýjum vinnustað.

E.t.v. væri auðveldasta leiðin af síðastgreindum leiðum að stéttarfélög sem þegar eru til haldi samningsumboði en aðeins sjálfstæður verkfallsréttur þeirra sé takmarkaður – og þá með stóráuknum meirihluta, sbr. hér að ofan í C 2 (b) og C 4.

D. Lagatæknileg vandamál

1. Skilgreining á hugtakinu starfsgrein

Spurning er hvert yrði gildi 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyristrygginga gagnvart vinnustaðafyrirkomulagi. Hefði það þýðingu varðandi lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningum. Túlkun hugtaksins *starfsgrein* gæti e.t.v. valdið vandkvæðum. Ekkert er fjallað um skilgreiningu á hugtakinu starfsgrein í athugasemdum í greinargerð með lögum nr. 9/1974 en 1. gr. þeirra er samhljóða 1. gr. l. 55/1980.²⁴ Hugtakið er líklega notað í sömu merkingu og í 1. ml. 2. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur en þar er kveðið á um að stéttarfélög skuli opin öllum í hlutaðeigandi starfsgrein á félagssvæðinu. Ekki er vitað til þess að á ágreiningu um merkingu þess hafi reynt fyrir dómstólum. Fram kom á 14. fundi vinnuhópsins að Alþýðusamband Íslands hefði jafnan gætt að því við staðfestingu á samþykktum aðildarféлага og -samtaka að ekki væru fleiri en einn aðili með umboð fyrir sömu starfsgrein en svið starfsgreina væru ýmist skilgreind rúmt eða þröngt.²⁵ Varðandi þær starfsgreinar þar sem launamenn eru faglærðir mætti e.t.v. hafa hliðsjón af 3. tl. 5. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna um starfsstéttarfélög eða fagstéttarfélög. Í athugasemdum í greinargerð með frumvarpi til þeirra laga er bent á að þetta ákvæði eigi við í tveimur tilvikum. Annars vegar taki það til starfsstétta sem hafi *starfsréttindi sem bundin séu í lögum eða reglugerðum*, svo sem kennara, sjúkrunarfræðinga, fóstrur, sjúkraliða, verkfræðinga o.s.frv. Hins vegar taki ákvæðið til fagstétta sem *þurfi hliðstæða sérhæfingu og sérþjálfun til þeirra starfa sem þær annast*, þ.e. sem hafi lokið hliðstæðu námi og sérhæfingu og fyrrgreindu stéttimar og sé þar fyrst og fremst um

²⁴ Í greinargerð með 1. gr. frumvarps sem varð að lögum nr. 9/1974 um starfskjör launþega o.fl. kemur fram að nýlegir hæstaréttardómar hafi valdið því að kveða þurfi á um það í lögum að samningar aðildarsamtaka vinnumarkaðarins séu bindandi fyrir alla vinnuveitendur og launþega án tillits til aðildar að samtökum. Sú var ekki réttarstaðan var fyrir setningu laganna – þvert á móti, sbr. H 1971:646 og H 1972:523. Hefði sú réttarstaða ekki átt að hafa komið á óvart þótt slík skoðun sé sett fram í greinargerð með 1. gr. fyrrnefndu laganna að hið gagnstæða hafi verið almenn skoðun sem þó orki tvímælis í kjölfar dómanna, sbr. Alþingistíðindi 1973 A, 4. hefti, 94. löggjafarþing 1973-4, þingskjal 76, bls. 527.

²⁵ Sbr. fundargerð fyrir 14. fund. hinn 29. ágúst 1995.

að ræða háskólamenntaða starfsmenn.²⁶ Félagsdómur hefur í dómi sínum frá 14. júlí dæmt að ákvæðið eigi við þegar menntun launamanns og starfsreynsla nýtist í því starfi sem um er að ræða og samningsumboð starfsstéttarféлага sé ekki bundið því skilyrði að sá félagsmaður, sem á í hlut, gegni starfi þar sem [sú] starfsmenntun er áskilin.²⁷ Telja verður að dómurinn feli í sér að skilyrði sé að *menntun og starfsreynsla nýtist að einhverju leyti í því starfi sem um ræðir en að ekki sé gerð krafa til þess að sú menntun og starfsreynsla sé sú eina sem nýtist í starfinu*. Þessi leið er líklega auðveldari í framkvæmd en sú leið að krefjast þess að um sé að ræða lögverndað starfsheiti eða áskilnað um menntun.

2. Skilgreining á hugtakinu vinnustaður

Lagatæknilegt vandamál felst í því hvernig á að skilgreina vinnustað. Bent hefur verið á að slík skilgreining geti bæði tekið mið af landfræðilegri hugsun – þ.e. *vinnustað* í eiginlegum skilningi – og vinnustað í óhlutbundnum skilningi („abstrakt“) – þ.e. miðuð við sama atvinnurekanda eða fyrirtæki, – sbr. t.d. lög nr. 95/1992, sbr. l. 135/1994, um hópuppsagnir þar sem að vísu er ekki að finna skilgreiningu á hugtakinu *atvinnurekandi* eða hugtakinu *fyrirtæki*. Danska vinnuáráðuneytið hefur í samráði við aðila vinnumarkaðarins hafið vinnu við endurskoðun á skilgreiningu hugtaksins fyrirtæki og við skilgreiningu á hugtakinu vinnustaður.²⁸

a) Vinnustaður

Í dönskum lögum um boðun og samráð við hópuppsagnir,²⁹ sem byggð eru á reglum ESB, er eftirfarandi skilgreining á hugtakinu vinnustaður:³⁰

Eining í fyrirtæki atvinnurekandans, þar sem einn eða fleiri af launamönnum hjá fyrirtækinu starfa.

Þegar fyrirtæki hefur fleiri en einn vinnustað staðsetta í sama sveitarfélagi teljast vinnustaðirnir einn vinnustaður.

²⁶ Sbr. Alþingistíðindi 1986 A. 9. hefti, 109. löggjafarþing 1986-1987, þingskjal 226, bls. 1431.

²⁷ Dómur Félagsdóms frá 14. júlí 1995 í málinu nr. 16/1995: Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga gegn borgarstjóranum í Reykjavík f.h. Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar.

²⁸ Marquardt, Vagn: *Varsling ved større afskedigelser*. 6. udgave. Dansk Arbejdsgiverforening 1995, bls. 16-17.

²⁹ Sbr. Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, Lov nr. 414 af 1. juni 1994, § 2.

³⁰ Slíkt hugtak er ekki í íslenskum lögum um hópuppsagnir heldur er þar einungis rætt um atvinnurekanda og fyrirtæki en þau hugtök eru líka í dönsku lögunum. Um er að ræða sérákvæði í þeim tilvikum þegar sagt er upp a.m.k. 50% af launamönnum á vinnustað með a.m.k. 100 launamönnum.

Hér er um að ræða *vinnustað í landfræðilegum skilningi* þar sem einhverjir starfsmenn fyrirtækisins starfa. Er vinnustaðurinn þá ýmist með eitt heimilisfang eða fleiri vinnustaðir eru staðsettir innan vel skilgreinds svæðis, sbr. síðari málsliðinn. Ýmist er um að ræða allt fyrirtækið eða hluta þess með eitt heimilisfang, þ.e. einingu.³¹ Mjög auðvelt er að vinna með slíka skilgreiningu í framkvæmd.

b) Fyrirtæki

Í danskri reglugerð um fyrirtækishugtakið í umræddum lögum³² er skilyrði fyrir því að teljast fyrirtæki að það sé eining með *stjórn sem er bær til þess að ákveða hópuppsagnir* upp á sitt eindæmi og án skilyrða. Það á við þótt þessi eining er hluti af stærri lögaðila svo sem hlutafélagi. Dótturfyrirtæki samkvæmt lögum telst þó eitt fyrirtæki enda þótt stjórn þess hafi ekki sjálfstætt vald til að ákveða hópuppsagnir.³³ Hér er því um að ræða vinnustað í óhlutbundnum skilningi. Þetta skilyrði er auðvelt að sannreyna lögfræðilega og líklega er það einnig aðgengilegt í framkvæmd.

3. Lágmarksfjöldi starfsmanna

Varðandi lágmarksfjölda starfsmanna á vinnustað þar sem mynda á vinnustaðafélag er hægt að setja markið hátt í upphafi og lækka lágmarkið (í áföngum) ef fyrirkomulagið reynist vel. Lágmarksfjöldi starfsmanna gæti t.d. verið 50.³⁴ Fjöldi fyrirtækja (lögaðila í rekstri) á Íslandi af þeirri stærð árið 1992 er samkvæmt áður tilvitnuðum gögnum frá Þjóðhagsstofnun 246 – miðað við 50 *ársverk* (mannár, ársmenn):³⁵ Þar á meðal eru fjölmargir opinberir aðilar. Hér er átt við fjölda vinnuvikna á heilu ári samkvæmt gögnum skattýfirvalda. Eitt ársverk er jafnt 52 vinnuvikum og jafngildir vinnuframlagi eins manns í fullu starfi í eitt ár en getur einnig átt við

³¹ Marquardt, bls. 17.

³² Bekendtgørelse om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang, Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 755 af 12. november 1990, § 2.

³³ Marquardt, bls. 15.

³⁴ Frumvörp Vilmundar heitins Gylfasonar miðuðu við 25 starfsmenn en ljáð var máls á því í framsöguræðu að byrja ofar – t.d. á 100 starfsmanna lágmarksstærð – og breyta jafnvel í áföngum, sbr. Alþingistíðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, dálkur 1188. Sú leið getur að sjálfsögðu átt vel við enda er óvíst við hvaða lágmarksfjölda starfsmanna er heppilegast að miða.

³⁵ Atvinnuvegaskýrsla 1992 (nr. 50), Þjóðhagsstofnun, Reykjavík júní 1995, Viðauki 1 – Skilgreiningar og skýringar á helstu hugtökum, bls. 275. Sbr. og fylgiskjal, dags. 06.07.1995, unnið af Þjóðhagsstofnun fyrir ritara vinnuhópsins yfir „fyrirtæki“ með 50 ársverk eða fleiri árið 1992.

hlutastörf fleiri manna sem samanlagt inna af hendi eitt ársverk.³⁶ Athygli skal vakin á því að ársverkin taka ekki tillit til þess að fjöldi vinnustunda að baki hverju ársverki getur verið misjafn vegna yfirvinnu o.fl.³⁷ Líklega er auðvelt að finna lagatæknilega útfærslu út frá hugtakinu ársverk eða annarri viðmiðun, sbr. t.d. fyrirmyndir við útreikning lágmarksfjölda starfsmanna samkvæmt ákvæðum í dönskum hlutafélagalögum um atvinnulýðræði.³⁸

4. Viðurkenning samningsumboðs og verkfallsréttar vinnustaðafélags

Það samrýmist ekki 74. gr. stjórnarskrárinnar um félagafrelsi að krefjast þess að vinnustaðafélög (eða „vinnustaðadeildir“) fái sérstaka viðurkenningu stjórnvalda við stofnun. Líklega er einnig varhugavert að gera kröfu um tilkynningu eða skráningu.³⁹ *Aðilar vinnumarkaðarins myndu meta það sjálfir* hvort efnisleg skilyrði laga fyrir samningsumboði og verkfallsrétti vinnustaðafélags (eða „vinnustaðadeilda“) væru uppfyllt. Ekki myndi reyna á ágreining í því efni fyrir en við gerð kjarasamninga eða við boðun verkfalls eða annarra

³⁶ Í því tilviki eru launamenn fleiri en lágmarkfjöldinn upp á 50 ársverk gefur til kynna og verður að taka afstöðu til þess við hvaða stærð á að miða hugsanlega heimild til vinnustaðasamninga en ársverk virðist vera vel skilgreint og þekkt hugtak. Auk þess virðist af atvinnuvegaskýrslu að auðvelt sé að fá gögn um fjölda ársverka hjá tilteknum fyrirtækjum frá opinberum aðilum. Spurningin er hvort eins auðvelt er að slá föstum fjölda starfsmanna. Hvort tveggja eru augljóslega breytilegar stærðir og mætti e.t.v. miða við meðaltal aftur í tímann enda líklegt að fyrirtæki af þessari stærðargráðu eigi sér að jafnaði nokkra forsögu. Þegar ný fyrirtæki eða stofnanir ættu í hlut mætti þá e.t.v. setja markið hærra til þess að tryggt yrði að lágmarksfjöldi væri örugglega náð.

³⁷ Hugsanlegt er miðað við skipulag vinnumarkaðar hér á landi að sú sé oft raunin – þ.e. að starfsmenn séu gjarnan heldur færri en ársverk – vegna yfirvinnu o.þ.h. Þetta virðist í fljótu bragði geta átt við nokkur af þeim 246 nafngreindu aðilum sem eru með 50 eða fleiri ársverk 1992. Þennan möguleika mætti kanna nánar. Engin heimild, GT.

³⁸ Í Danmörku hafa starfsmenn rétt en ekki skyldu til að velja þriðjung fulltrúa í stjórn fyrirtækja sem hafa haft 35 starfsmenn að meðaltali undanfarin þrjú ár. Fyrirtæki telst hafa haft a.m.k. 35 starfsmenn að meðaltali síðustu þrjú ár þegar það hefur greitt fjárhæð sem samsvarar 105 sinnum 47 heilar vikugreiðslur til ATP síðustu tólf ársfjórðunga, sbr. Werlauff, Erik: *Selskabsret*. (Selskab og medarbejdere), bls. 829. ATP, Arbejdsmarkedets Tillægspension, er skyldulífeyrisgreiðsla launamanna sem greidd er vegna launamanna á aldrinum 16-67 ára að einum þriðja af launamanni og að tveimur þriðju af atvinnurekanda. Einnig er greitt þegar launamaður er atvinnulaus, veikur eða í fæðingarorlofi. Stofnað var til skyldugreiðslunnar með lögum 1964 og renna greiðslurnar í sjálfstæðan sjóð, sjálfseignarstofnun, sem aðilar vinnumarkaðarins stjórna í sameiningu. *Greiðslur í sjóðinn fara ekki eftir fjárhæð launa heldur vinnuframlagi og því eru greiðslurnar óháðar mismunandi kjörum launamanna*. Framlög úr sjóðnum fara eftir heildargreiðslum launamanns á vinnuævi hans. Greitt er reglulegt framlag til viðbótar lögbundnum ellilífeyri til 67 ára og eldri. Einnig er greiddur barna- og makalífeyrir við andlát launamanns og er hann í formi einstakrar summufjárhæðar. Sbr. Den Store Danske Encyklopædi, II. bindi, Danmarks Nationalleksikon A/S, Kaupmannahöfn 1995, bls. 148.

³⁹ Löggjafanum er þó hugsanlega heimilt að gera tilkynningu og skráningu að skilyrði fyrir samningsumboði og verkfallsrétti vinnustaðafélags af framkvæmdarástæðum. Þau lög yrðu að byggja á almennum og málefnalegum sjónarmiðum og jafnræði. Sbr. til hliðsjónar Ólafur Jóhannesson: *Sjórnskipun Íslands*, bls. 474.

baráttuaðgerða og myndi Félagsdómur leggja dóm á slíkan réttarágreining í tengslum við hagsmunaágreining.

E. Efnislegar röksemdir með vinnustaðafyrirkomulagi

1. Lýðræði

a) Raunverulegt lýðræði

i) Beinn flutningur valds og áhrifa

Annars vegar má færa fyrir því rök að með vinnustaðafyrirkomulagi *flyttist* ákvörðunarvald – við gerð kjarasamninga og við ákvörðun um verkfallsboðun og aðrar baráttuaðgerðir – í raun í hendur þeirra sem eiga að vinna eftir gerðum kjarasamningum og fara í verkfall til að knýja fram kjarabætur í kjarasamningum eða önnur markmið. Nú er ákvarðanataka fyrir hönd launamanna hins vegar að nokkru leyti í höndum annarra en þeirra sem ákvarðanir hafa áhrif á. Hér er annars vegar um að ræða þá launamenn sem *beinlínis* er verið að semja fyrir eða sem *sjálfir* standa í baráttuaðgerðum. Hins vegar er um að ræða fyrirsvarsmenn stéttarfélags sem eru taldir fulltrúar allra félagsmanna. Nefna má ýmsa annmarka á því að stéttarfélög gæti hagsmuna umbjóðenda sinna fullkomlega:

Í fyrsta lagi felur íslenskt lýðræði stundum í sér meirihlutaræði og *minnihlutakúgun*; þessi rök eiga einkum við þegar félagsmenn stéttarfélags eru ekki svipuð stærð (ekki „homogen“).

Í öðru lagi eru menn mis virkir í félagsmálum og hæpið að halda því fram að menn geti þá bara verið virkari og þá virki lýðræðið fyrir alla – líka þá sem hafa verið óvirkir. Staðreyndin er að stór hópur (t.d. launamanna) er *óvirkur* í þeim félagsmálum sem snerta hann í raun – og hugsanlega óvirkari því fjær sem valdið er frá honum, sbr. þekktar hliðstæður á öðrum vettvangi.

Í þriðja lagi er líklegt að nokkur hluti félagsmanna í stéttarfélögum, sem valdið varðar, eða ófélagsbundinna, sem vinna samt eftir efnisákvæðum kjarasamninga, sbr. 1. gr. 1. 55/1980, sé beinlínis *andvígur þátttöku* og því sé sá hluti launamanna meðvitað óvirkur og jafnvel valdalaus um kjör sín.⁴⁰

⁴⁰ Forgangsverkefni í starfi vinnuhópsins eru samskiptareglur samtaka á vinnumarkaði, sbr. fundargerð 12. fundar, en í 1. mgr. 65. gr. stjórnarskrárinnar segir: „Allir skulu [...] njóta mannréttinda án tillits til [...] skoðana, [...] og stöðu að öðru leyti.“ Í 1. ml. 1. mgr. 75. gr. segir: „Öllum er frjálst að stunda þá atvinnu sem þeir kjósa.“ Í fyrrnefnda ákvæðinu er hugsanlega mælt fyrir um skyldu ríkis til jákvæðra aðgerða (cfr. hins vegar í upphaflegu frumvarpi og áður samkvæmt óskráðum stjórnlögum þar sem aðeins var neikvæð

Í fjórða lagi eru vel þekkt rök sem í stjórnunarfræði er kallað *umboðsvandinn*; það felur í sér að þótt fyrirsvarsmenn (t.d. almenningshlutafélaga – hér stéttarfélag) eigi að vera raunverulegir og góðir fulltrúar umbjóðenda sinna – félagsmanna stéttarfélag, þ.e. launamanna – þá sé eðlileg tilhneiging til annars þannig að þeir láti í gerðum sínum og ákvörðunum ómeðvitað stjórnast af öðrum hagsmunum en beinum hagsmunum umbjóðenda sinna. Þetta á sér t.d. hliðstæðu í umræðu um fulltrúalýðræði.⁴¹

Vinnustaðurinn gæti í sumum tilvikum verið nærtæk grundvallareining. Fyrstu rökin um *minnihlutakúgun* ættu að vísu einnig við hér – en fremur í þágu jöfnuðar og aukinnar framleiðni, sbr. hér að neðan. Hugsanlega myndi samkennd og skilningur milli mismunandi hópa innan fyrirtækis hins vegar aukast þannig að tekið væri tillit til ólíkra hagsmuna mismunandi hópa. Ákvarðanir um kjör launamanna á þeim vinnustað yrðu teknar á lýðræðislegan hátt – e.t.v. í meira mæli en nú gerist innan stórra fyrirtækja. Varðandi önnur rökin um ómeðvitaða *óvirkni* er líklegt að með vinnustaðafyrirkomulagi yrði í sumum tilvikum auðveldara að halda fundi um kjaramál og líklegra að margir mættu sem málið varðar beinlínis⁴² heldur en þegar launamenn þurfa að gera sér ferð að kvöldi eða um helgi (nema þegar vinnudeila er) niður í bæ til þess að funda um kjaramál á stærri vettvangi.⁴³ Valdið færðist nær launamönnum sjálfum. *Andstaða* einstakra launamanna gegn aðild að stéttarfélögum, sbr. þriðju rökin, og meðvituð óvirkni vegna hennar myndi missa vægi að einhverju leyti; þó myndi efnahagslegur þrýsingur til þátttöku í stéttarfélagi e.t.v. breytast í félagslegan þrýsting til þátttöku í vinnustaðafélagi. Slíkur þrýstingur hefur oft í för með sér vandræði á vinnustað sem enda með brottrekstri hins ófélagslynda vegna „samstarfsörðugleika.“⁴⁴ *Umboðsvandinn*, sbr. fjórðu rökin, myndi minnka.

hugsun – þ.e. bann við mismunun: „Allir skulu vera jafnir fyrir lögum [...]“ Meðal þeirra mannréttinda sem menn skulu njóta er atvinnufrelsi, sbr. síðarnefnda ákvæðið. Sbr. og 1. ml. 2. mgr. 74. gr. þar sem segir: „Engan má skylda til aðildar að félagi.“

⁴¹ Þá er t.d. nefnt í stjórnmalafraedi að þingmenn séu jafnvel vanhæfir til þess að setja landinu stjórn lög (t.d. um kjördæmaskipan) – af því að kjósendur hafi aðra hagsmuni en þeir enda sé ekki kosið sérstaklega um stjórnlagabreytingar í kosningum á milli þinga sem samþykki stjórnarskipunarlög.

⁴² Auðvelt væri enda að semja um (aukinn) rétt til að halda kjarafundi í vinnutíma eða í tengslum við hann.

⁴³ Þessi röksemd á þó að vísu síður við ef gert er ráð fyrir því að vinnustaður verði skilgreindur óhlutbundið („abstrakt“) – þ.e. miðaður við sama atvinnurekanda eða fyrirtæki. Röksemdin á vel við ef hinn möguleikinn er valinn – þ.e. að skilgreina vinnustað landfræðilega, sbr. hér að framan.

⁴⁴ Sbr. t.d. *HT-sagen* í Danmörku.

ii) Óbein dreifing valds og áhrifa

Hins vegar er líklegt að með vinnustaðafyrirkomulagi *dreifðist* ákvörðunarvald – við gerð kjarasamninga og við ákvörðun um verkfallsboðun og aðrar baráttuaðgerðir – milli þeirra sem eru í sama bát.⁴⁵ Þannig batnaði staða þeirra launamanna – sem nú eru í öðrum stéttarfélögum⁴⁶ – sem verða fyrir því að aðrir (oft smáir en sterkir) hópar hjá sama fyrirtæki⁴⁷ eða stofnun semja betur en þeir þannig að *minna er til skiptanna* að því loknu til handa þeim sjálfum.⁴⁸ Þetta á við beinlínis um samningsumboðið⁴⁹ en e.t.v. einnig óbeinlínis um verkfallsréttinn því við beitingu hans – jafnvel oft af smærri hópum – minnkar framleiðni fyrirtækis og e.t.v. um leið það sem er til skiptanna.

b) Nándarregla

Í pólitískri og lögfræðilegri umræðu á öðrum vettvangi er gjarnan talað um nándarreglu.⁵⁰ Reglan tengist því sem að framan segir um raunverulegt lýðræði en auk þess er um að ræða skynsamlega meginreglu um að *ákvörðanir skuli teknar sem næst því fólki sem ákvörðanirnar hafa áhrif á og á svo lágu stigi sem hægt er*. Það gæti e.t.v. átt við í umræddu sambandi. Gegn þessum meðrökum mætti e.t.v. nefna þau mótrök – að því er varðar gerð kjarasamninga – að víða hafa verið gerðir sérkjarasamningar þar sem ákvörðunarvaldið er nær þeim sem

⁴⁵ Þá eru ótaldir hagsmunir neytenda sem verða að sæta röskunum vegna verkfalla og annarra baráttuaðgerða.

⁴⁶ Sbr. t.d. dæmi ÞVP um skrifstofufólk hjá Flugleiðum í VR.

⁴⁷ Sbr. t.d. dæmi ÞVP um Flugleiðir og flugvirkja, -menn og -freyjur; er hver hópur í sínu félagi með samnings- og verkfallsrétt.

⁴⁸ Ekki er hér tekin afstaða *með* kenningum um jöfnuð og *gegn* ójöfnuði í þágu þess að stækka kökuna. Hér er einungis reynt að miðla málum með raunsæi um að ef hugmyndin um að stækka sífellt kökuna – í heiminum, þjóðfélaginu eða hér: fyrirtækinu – á að ganga upp þá verða allir starfsmenn í fyrirtæki að fá umbun – miðað við sína stöðu. Þetta tengist röksemdum um að í vinnustaðafyrirkomulagi felist leið sem er a.m.k. *til þess fallin* að auka umbun og hvata til starfsmanna í heild og þar með bæta gengi fyrirtækisins að öllu jöfnu. Í því sambandi má hugsanlega benda á hliðstæðu í hlutakerfi í útgerð.

⁴⁹ Samningsstaðan byggist hins vegar auðvitað oft á verkfallsrétti, sbr. umræðuna um lögreglumenn (hér á landi en hins vegar t.d. í Noregi) og fleiri stéttir sem hafa samið af sér verkfallsréttinn.

⁵⁰ Ýmsar þýðingar hafa verið settar fram á íslensku á þeirri meginreglu Evrópusambandsins (ESB) – og Evrópska efnahagssvæðisins (EES) – sem nefnd er subsidiaritetsprincip eða subsidiary rule. Hjá Íslenskri málstöð fengust upp gefnar þessar: Nándarregla; nálægðarregla, grenndarregla, heimavald og loks dreifræði sem þótti að visu óheppilegt (enda minnti það á einræði og gerræði). Reglunni er þar lýst þannig að um sé að ræða vinnureglu hjá ESB og EES sem lýtur að því að stjórnarfarlegar ákvörðanir skuli teknar „heima í héraði,“ þ.e. sem næst því fólki sem ákvörðanirnar hafa áhrif á. Sama hugsun getur að sjálfsögðu átt við utan opinbers stjórnarfars – svo sem í umræddu sambandi.

ákvarðanirnar hafa áhrif á. Félög opinberra starfsmanna, sem nú hafa mörg samningsumboð, höfðu áður vald til þess að raða í launaflokka og þar með nokkur áhrif.

2. Jöfnuður⁵¹

Fram hefur komið það sjónarmið að vinnustaðafyrirkomulag sé breiðara og taki meira tillit til samfélagsins í heild. Ef gengið er út frá stefnumiði um aukinn jöfnuð⁵² eru það rök með vinnustaðafyrirkomulagi en varla er eining um það sem lokatakmark heldur í þeim skilningi að *bæta eigi kjör þeirra lægst launuðu* enda er efnahagsleg og félagsleg staða þeirra nú oft ótæk auk þess sem bagginn lendir þá á hinu opinbera með einum eða öðrum hætti. Í framsöguræðu sinni 8. desember 1980 sagði Vilmundur Gylfason um þetta:⁵³

Eitt má nefna enn. Það er jafnlaunastefnan. Reynslan bæði í álverinu og á Grundartanga hefur sannað að þegar menn semja með þessum hætti, þá taka menn meira tillit til síns minnsta bróður heldur en þegar menn semja eins og nú er gert. Það er meiri jafnlaunastefna ríkjandi í Straumsvík og á Grundartanga en í nokkru öðru sambærilegu fyrirtæki hér á landi. Guðmundur J. Guðmundsson hefur mjög fjallað um þá staðreynd, að svona kerfi þýði meira jafnlaunakerfi en það kerfi sem nú er.

Ekki er beinlínis fjallað um þetta í framlögðu minnisblaði Jóns Sigurðssonar og Kjartans Guðmundssonar um skipulag kjaraviðræðna á Grundartanga en þó er ýjað að því að hlutur lægra launaðra hafi batnað enda er þess getið⁵⁴ að konur í ræstinga- og mötuneytisstörfum hafi bætt sinn hlut umtalsvert miðað við raunlaun í þjóðfélaginu.

3. Landsbyggðarrök

Bent hefur verið á að það sem kallað er blönduð stofnanafélög, þ.e. vinnustaðafélög eins og hér er rætt um, – og er þá e.t.v. einkum átt við launamenn hjá hinu opinbera – séu heppilegri í dreifbýli eða í þéttbýli á landsbyggðinni heldur en fagfélög. Er það annars vegar rökstutt út frá hagsmunum faglærðra launamanna í dreifbýli eða í þéttbýli á landsbyggðinni. Slíkir faglærðir

⁵¹ Þetta mætti einnig setja undir rök *gegn* vinnustaðafyrirkomulagi enda telja sumir að hæfilegur ójöfnuður sé af hinu góða enda hvetji hann til þess að stækka kökuna. Of mikill jöfnuður sé hins vegar af hinu vonda enda slævi hann frumkvæði og framtak.

⁵² Sbr. einkum umræður um árangur miðað við markmið síðustu kjarasamninga á 10. fundi. Auk þess hefur mikið verið rætt um *heildarlaunastefnu* í vinnuhópnum. Heildarlaunastefna er hugsanlega illsambýðanleg vinnustaðafyrirkomulagi – en þó einkum ef það verður aðalregla sem varla verður, sbr. efasemdir tiltekinna fulltrúa í vinnuhópnum um vinnustaðafyrirkomulag sem aðalreglu hér á landi.

⁵³ Framsöguræða Vilmundar Gylfasonar, Neðri deild Alþingis, 8. desember 1980, sbr. Alþingistiðindi 1980 B, 103. löggjafarþing, dálkar 1191-2.

⁵⁴ Jón Sigurðsson og Kjartan Guðmundsson, bls. 4. Minnisblað, lagt fram á 11. fundi.

launamenn, svo sem sjúkraliðar, hjúkrunarfræðingar eða leikskólakennarar, geti auðveldlega öðlast faglegan styrk á stærri stöðum svo sem í Reykjavík eða á Akureyri enda sé auðvelt að styrkja baráttuandann og stéttarvitundina þar með vinnustaðafundum og kröfugöngum. Öðru máli gegni hins vegar um einstaka leikskólakennara á Raufarhöfn eða fáa sjúkraliða á litlum stöðum; þeir eigi auðveldara með að samsama sig sínu umhverfi í stað þess að flytja fé og ákvarðanavald til verkalyðsforystu í Reykjavík.⁵⁵ Hins vegar er þetta rökstutt út frá hagsmunum ófaglærðra en faglærðir myndu e.t.v. sýna ófaglærðum meiri skilning í vinnustaðafyrirkomulagi, sbr. hér að ofan um jöfnuð.

4. Vinnufriður

Ljóst má vera akkur bæði atvinnurekenda og væntanlega launamanna sem og þjóðfélagsins alls í vinnustaðafyrirkomulagi er að það er *til þess fallið* að auka vinnufrið – fækka vinnudeilum eða réttara sagt tíðni þeirra.⁵⁶ Verkfallsdagar yrðu e.t.v. ekki mikið færri að öllu jöfnu en verkfallsdagar yrðu e.t.v. teknir út saman í stað þess að hver hópur um sig færi eins og nú í sérstakt verkfall og stöðvaði samt rekstur fyrirtækis að meira eða minna leyti. Ekki þarf að nefna annað en Flugleiðir og Herjólf sem nýleg og tíð dæmi. Öðru vísi virðist því farið í Straumsvík þar sem stéttarfélagin boða samtímis til verkfalls, sbr. nú yfirlýsingu þeirra og yfirlýsingu tiltekinna stéttarféлага innan FFSÍ um sameiginlega kjarasamningsgerð – og friðarskyldu – og allsherjaratkvæðagreiðslu um verkfallsboðun.

5. Samkennd – heimildir launamanna til upplýsingar og innsýnar

Í framsöguræðu sinni 8. desember 1980 fyrir frumvarpi um vinnustaðafélög sagði Vilmundur Gylfason:⁵⁷

Nú má enn segja að mikil rök með þessari aðferð, sem raunar koma fram í þingtíðindum fjögurra þinga Alþýðusambands Íslands, séu þau, að líkurnar aukast á því að *arvinnulýðræði*, þ.e. þátttaka starfsmanna í stjórnnum fyrirtækja, verði talið æskilegt, að slíkt fyrirkomulag fylgi í kjölfarið. Sama gildir um *efnahagslýðræði*, sem sé það, að starfsfólk taki út hluta af launum sínum sem hlutabréf í fyrirtækinu. Samskiptin verða öll önnur ef þetta fyrirkomulag er tekið upp.

⁵⁵ Dæmi um þetta eru væntanlega sjúkraliðar en þeir eru a.m.k. í öðru félagi á Akureyri en Sjúkraliðafélagi Íslands og höfðu lengi vel betri kjör en sjúkraliðar í Reykjavík.

⁵⁶ Á 12. fundi kom fram það sjónarmið að eitt markmið vinnulöggjafar væri að *sem mestur mögulegur* vinnufriður ríkti; ef friður þyrfti að vera þá skyldi hann *ekki* vera *alltaf*.

⁵⁷ Framsöguræða Vilmundar Gylfasonar, Neðri deild Alþingis, 8. desember 1980, sbr. Alþingistíðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, dálkur 1191. Áhersla GT.

Hér strax á eftir verður dregið á það tvenns konar fyrirkomulag á tengslum fyrirtækis/atvinnurekanda og launamanna sem Vilmundur heitinn Gyfason nefndi atvinnulýðræði og efnahagslýðræði⁵⁸ en fyrst getið annars konar tengsla sem nefna má heimildir launamanna til upplýsingar og innsýnar í rekstur fyrirtækis. E.t.v. er um að ræða gjald atvinnurekanda fyrir meiri vinnufrið, sbr. hér að ofan.

Í Danmörku eru einstök ákvæði í lögum um rekstrarform fyrirtækja – svo sem lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög – sem nefndar eru *orienterings- og indsigtstbeholdelser*. Fræðimaðurinn Werlauff telur að þótt slík ákvæði lýsi góðum hug í garð launamanna þá séu þau dreifð og samhengislaus; því séu möguleikar á stjórnarsetu (atvinnulýðræði) og möguleikar á að eignast hlutabréf og verðbréf (efnahagslýðræði) mikilvægustu heimildirnar til handa launamönnum, sbr. hér að neðan. Ákvæði um heimildir launamanna til upplýsingar og innsýnar séu því þýðingarlítil í skilningi fyrirtækjaréttar.⁵⁹ Þótt sama verði e.t.v. ekki sagt um vinnurétt þá virðast slíkar heimildir ekki þess eðlis þær lúti lögum. Á hinn bóginn er vert að ítreka að samkvæmt reynslu frá Grundartanga hefur *persónulegt traust og samráð milli atvinnurekanda og launamanna þar leitt „til samkenndar fremur en að þeir væru einungis andstæðingar í kjaraprættum, sem að sjálfsögðu voru uppi.“*⁶⁰ Fram kemur að starf trúnaðarmanna sé öflugt og tengsl þeirra við launamenn séu nán.⁶¹ Góður árangur á Grundartanga byggist þó samkvæmt þessu á óformlegu samráði og trausti milli aðila fremur en formlegu samstarfi og formlegu umboði frá formlegum aðilum kjarasamninga.⁶² Um slíkt traust verða ekki sett lög en ekki er tæknilega óhugsandi að setja upp lagaramma fyrir formlegt samráð – að erlendri fyrirmynd⁶³ – enda er slíkt samráð *til þess fallið* að auka samkennd milli atvinnurekanda og launamanna og þar með stuðla að færri deilumálum og friðsamlegri lausn deilumála.

⁵⁸ Verða þau hugtök notuð í þessari greinargerð enda eiga þau ágætlega við það fyrirkomulag sem lýst verður með tilvísun í dönsk lög.

⁵⁹ Werlauff, bls. 828.

⁶⁰ Jón Sigurðsson og Kjartan Guðmundsson, bls. 2.

⁶¹ Jón Sigurðsson og Kjartan Guðmundsson, bls. 3.

⁶² Þó nefndi JS á fundi með GK og GT 28. júní *samstarfsnefnd* og er það væntanlega formið á þeim óreglulegu og tilefnislausu fundum þar sem atvinnurekendur og fulltrúar launamanna á Grundartanga ræddu kjaramál án formlegs umboðs frá formlegum aðilum kjarasamninga, sbr. Jón Sigurðsson og Kjartan Guðmundsson, bls. 3.

⁶³ Sbr. t.d. Lag om medbestämmande i arbetslivet, t.d. 19. gr.

6. Atvinnulýðræði⁶⁴

Vilmundur heitinn Gylfason taldi að atvinnulýðræði yrði líklega talið æskilegt og myndi fylgja í kjölfar vinnustaðafélaga.⁶⁵ Ekki skal fullyrt um það en í Danmörku er *slíkt fyrirkomulag*, stjórnunarlegar heimildir starfsmanna (forvaltningsmæssige beføjelser), *lögboðið* í hlutafélagalögum og einkahlutafélagalögum. Verður að telja það *skilgreiningaratriði* á atvinnulýðræði að það sé *lögboðið* eins og víða er í Evrópu en ekki aðeins heimilað í lögum eins og á Íslandi. Hafa launamenn í fyrirtækjum með 35 starfsmenn⁶⁶ eða fleiri að meðaltali síðustu þrjú ár rétt – en ekki skyldu – til þess að velja 1/3 stjórnarmanna.⁶⁷ Er þetta kallað réttur starfsmanna til áhrifa á stjórnunarstigi (en þó ekki framkvæmdarstjórnarstigi). Hins vegar eru lagaákvæði um rétt starfsmanna til áhrifa á eignarstigi, þ.e. með því að velja fulltrúa í stjórn móðurfyrirtækis.⁶⁸ Í því sambandi eru skilyrðin svipuð⁶⁹ en ekki verður fjöllyrt um hið síðarnefnda enda eru slíkar vangaveltur líklega nokkuð óraunhæfar (ennþá) hér á landi⁷⁰ vegna smæðar fyrirtækja eða fæðar fyrirtækjasamsteypa. Rétt er að geta þess að fræðimaðurinn Werlauff telur persónulega skynsamlegt og *rétt að lögþjóða um rétt starfsmanna til áhrifa á stjórnunarstigi. Á hinn bóginn telur hann um of að eignarhagsmunum vegið þegar um er að ræða lögboðinn rétt til áhrifa á eignarstigi.*⁷¹ Gegn atvinnulýðræði hafa verið nefnd þau rök að

64 Í Danmörku hefur öflug pólitísk og lögfræðileg umræða átt sér stað um atvinnulýðræði en ekki hér á landi, sbr. hins vegar t.d. gott gengi með skyldu fyrirkomulagi á Grundartanga þar sem þó er aðeins um frjálst og óformlegt samráð að ræða. Heimild í 2. mál. 2. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og 2. mál. 2. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög felur *áðeins í sér heimild* fyrir hluthafafund til þess að setja í samþykktir hlutafélags ákvæði um fulltrúa starfsmanna í stjórn. Valdið er sem sagt eigendanna, hluthafanna; í Danmörku og annars staðar t.d. á sviði Evrópusambandsins felst atvinnulýðræði í *lögákveðnum* rétti starfsmanna til að velja fulltrúa í stjórn fyrirtækis. Telja Þjóðverjar reglur um slíkt mjög mikilsverðar en Bretar ekki, sbr. Werlauff, bls. 828.

65 Framsöguræða Vilmundar Gylfasonar. Neðri deild Alþingis, 8. desember 1980, sbr. Alþingistíðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, dálkur 1191.

66 Var lágmarkið fært úr 50 í 35 árið 1987, sbr. Werlauff, bls. 829.

67 Hluti þeirra getur þó verið valinn af starfsmönnum í fyrirtækjasamsteypu sem fyrirtækið tilheyrir, sbr. Werlauff, bls. 829-30. Um árabíl hefur verið rætt í EB/ESB hvort lágmarksfjöldi starfsmanna – í fyrirtækjasamsteypu – eigi að vera 500 eða 1000 til þess að lagaskylda sé að veita starfsmönnum rétt til þess að velja fulltrúa sína í stjórn.

68 Werlauff, bls. 827.

69 Werlauff, bls. 835.

70 Nú mun í vinnslu álitserð fyrir viðskiptaráðuneytið um atvinnulýðræði (einkum út frá danskri fyrirmynd) og verður vonandi tekið mið af íslenskum aðstæðum svo vinnuhópurinn gæti e.t.v. búið að slíkri hugmyndavinnu.

71 Werlauff, bls. 834.

það bjóði upp á hagsmunaárekstra og jafnvel mútur til fulltrúa launamanna enda hafi atvinnulýðræði ekki gefist vel í Þýskalandi.⁷² Fulltrúar í stjórn fyrirtækis og móðurfyrirtækis hafa að meginstefnu til sömu réttindi og skyldur og aðrir stjórnarmenn.⁷³

7. Efnahagslýðræði

Vilmundur heitinn Gylfason taldi sama eiga við um efnahagslýðræði – að það myndi fylgja í kjölfar vinnustaðafyrirkomulags.⁷⁴ Slíkt er þó auðvitað ekki sjálfgefið heldur komið undir löggjafanum. Danir flokka efnahagslýðræði, fjárhagslegar heimildir starfsmanna (økonomiske beføjelser), eftir ástæðum heimildanna og inntaki þeirra. Ástæðan er ýmist að veitt er hlutdeild í hagnaði eða greiðsla sem ákveðin er með öðrum hætti. Inntakið er ýmist sameignarréttur – t.d. hlutabréf – eða almenn kröfuréttindi. Loks skiptir máli hvort greiðslan er skattskyld eður ei.⁷⁵ Í þessu sambandi eru nefnd dæmi um hlutdeild í hagnaði, hlutabréf á sérkjörum eða ókeypis, starfsmannaverðbréf, starfsmannasjóðir af ýmsu tagi, hlunnindi til handa stjórnendum og lán til starfsmanna⁷⁶ en ekki skal fjölyrt um þessa flokka. Ekki er þó ólíklegt að einhvers konar afkomutengd hlutdeild starfsmanna sé *til þess fallin* að draga úr vinnudeilum – og auka framleiðni.⁷⁷ Dæmin frá Grundartanga sýna fylgni á milli hlutdeildar launamanna í hagnaði og framleiðni:⁷⁸

Launakjör starfsmanna skv. gildandi kerfi geta hækkað eða lækkað um 10% eftir því hvort framleiðsla er lítil eða mikil. Þannig ræður framleiðni fyrirtækisins miklu um hin raunverulegu launakjör starfsmanna. Fyrir 15 árum eða svo var fyrirtækið að framleiða um 300 tonn af kísiljárn á ári á hvern starfsmann fyrirtækisins. Nú er þessi framleiðsla nálægt 470 tonn á hvern starfsmann. Það er þessi framleiðniaukning, sem staðið hefur undir þeim kjarabótum, sem trúnaðarmenn starfsmanna hafa samið um undanfarin ár.

Gegn efnahagslýðræði hafa verið nefnd þau rök að þegar búið sé að kaupa vinnu launamanna – á sanngjörnum kjörum – eigi þeir ekki að vænta meira; það skemmi auk þess samstarfsandann í

⁷² Jón Baldvin Hannibalsson á fundi á Kornhlöðuloftinu 28. ágúst 1995.

⁷³ Werlauff, bls. 837.

⁷⁴ Framsöguræða Vilmundar Gylfasonar, Neðri deild Alþingis, 8. desember 1980, sbr. Alþingistíðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, dálkur 1191.

⁷⁵ Werlauff, bls. 828.

⁷⁶ Werlauff, bls. 840-73.

⁷⁷ Slíkt hefur jú mjög lengi verið gert með hlutakerfi í íslenskri útgerð.

⁷⁸ Jón Sigurðsson og Kjartan Guðmundsson, bls. 4.

fyrirtækinu.

8. Sveigjanleiki

Þrjú síðastgreind sjónarmið um samkennd, atvinnulýðræði og efnahagslýðræði tengjast því að vinnustaðasamningar og vinnustaðafélög eru auk þess líklega *til þess fallin að auka sveigjanleika í kjörum* – og þar með sveigjanleika í sveiflukennndum rekstri fyrirtækja⁷⁹ (og þjóðarbúsins) eins og dæmin frá Grundartanga sanna. Þar var gefið eftir í kjörum þegar hart var í ári og starfsmönnum veitt umbun í staðinn þegar betur áraði.⁸⁰ Eins og fram kemur hér að neðan telja sumir hættu á að samtakamáttur tiltekinna hópa launamanna – og þar með kjör þeirra – versni við svo sveigjanlegar aðstæður enda geti atvinnurekendur beitt hótunum til að halda launum niðri; ella verði fyrirtækinu lokað eða þvíumlíkt. Auðveldara yrði e.t.v. fyrir launamenn að fallast á rekstrarlegar röksemdir atvinnurekenda. Hugsanlega kjaraskerðingu má þó í sumum tilvikum hugsa sem gjald starfsmanna fyrir meiri áhrif á stjórn fyrirtækis ef slík ákvæði yrðu t.d. sett í hlutafélagalög og einkahlutafélagalög, sbr. hér að ofan. Samningar yrðu e.t.v. frekar miðaðir við aðstæður á hverjum stað, cfr. hins vegar t.d. flókin málaferli og dóm Félgsdóms frá 14. ágúst sl. um tengsl sláturhúsasamnings og aðalkjarasamnings.⁸¹

9. Verkfallsbrot

Hugsanlegt er að nýtt skipulag í formi vinnustaðafélaga við hlið hins eldra skipulags – þar sem vinnustaðafélög ættu ekki við – myndi leiða til þess að auðveldara væri að skapa samkennd og samstöðu meðal launamanna á þeim vinnustað, þ.e. gegn einum atvinnurekanda, þannig að minni hættu yrði á verkfallsbrotum; verkfallsvarsla yrði þá e.t.v. auðveldari og verkföll friðsamlegri.

10. Hefðin

Nefnd hafa verið þau rök að víða hafi áður verið vinnustaðafyrirkomulag.

⁷⁹ Sbr. á hinn bóginn hættuna á varnarleysi hinna dreifðu hér að neðan.

⁸⁰ Jón Sigurðsson og Kjartan Guðmundsson, neðst á bls. 2 og 3.

⁸¹ Dómur Félagsdóms í málinu nr. 19/1995 Vinnuveitendasamband Íslands f.h. Sláturfélags Suðurlands svf. og Hafnar-Þrihyrnings hf. gegn Alþýðusambandi Íslands f.h. Verkamannasambands Íslands vegna Verkalýðsfélagsins Þórs, Selfossi.

F. Efnislegar röksemdir gegn vinnustaðafyrirkomulagi

1. Heildarlaunastefna erfiðari

Fram kom á 10. fundi að mótun heildarlaunastefnu gæti orðið erfiðari við vinnustaðafyrirkomulag eða ívaf þess en við ríkjandi skipulag verkalýðshreyfingarinnar. Gengið er út frá því hér að vinnuhópurinn telji heildarlaunastefnu æskilega. Gegn þessari raunverulegu hættu má nefna fern rök til mótvægis. Í fyrsta lagi kom fram það sjónarmið hjá einstökum fulltrúum að *vinnustaðafyrirkomulag yrði aldrei aðalregla hér á landi* vegna smæðar og dreifðar vinnumarkaðar þótt útbreitt gæti orðið. Í öðru lagi verður að taka fram að hægt er að safna saman vinnustaðafélögum í „kartel“⁸² eða *starfsgreinabandalög*.⁸³ Fyrir slíku er t.d. gert ráð í 3. mgr. 6. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna þótt þar sé að vísu aðeins um samflot eða samvinnu að ræða. Slíkt miðstýrt kerfi gæti (ásamt því sem fyrir er) mótað heildarlaunastefnu – sem e.t.v. yrði raunsærri og sveigjanlegri eftir atvinnugreinum en sú sem nú er mótuð þannig að eitt gangi yfir alla hvernig sem aðstæður eru í hverjum geira. Í þriðja lagi er hugmyndin⁸⁴ um að nokkur *vinnustaðafélög framselji⁸⁵ verkalýðsfélagi á staðnum [eða ofar í stigann] samningsumboð*. Vafamál er hvort verkfallsrétturinn héldist hjá vinnustaðafélagi eða hvort hann ætti e.t.v. einnig að vera framseljanlegur eins og samningsumboðið við tiltekna aðstæður. Loks má í fjórða lagi benda á að *mótun heildarlaunastefnu hefur ekki alltaf tekist nægilega vel við ríkjandi skipulag* eins og fram kom á 10. fundi vinnuhópsins.

Jafnframt er hugsanlegt að við vinnustaðafyrirkomulag að einhverju leyti yrði samstaða launamanna minni, t.d. um verkfall fyrir almennum réttindamálum. Sumir vilja flokka slíkt undir pólitísk verkföll og telja þetta því tæplega rök gegn vinnustaðafyrirkomulagi.

⁸² Rétt er að geta þess að starfsgreinafélög, brancheklubber, í Danmörku hafa að jafnaði *ekki* neina aðild að gerð kjarasamninga. Grundvallareiningin í Danmörku er stéttarfélagið en þyngdarpunktur verkalýðshreyfingarinnar þar eru landssambönd – eins og hér á landi. Þau hafa víðtækt vald yfir aðildarfélögum og gera kjarasamninga og ákveða sameiginlegar baráttuáðgerðir svo sem verkföll, sbr. Jacobsen, *Kollektiv arbejdsret*, bls. 9 og 10.

⁸³ Sbr. framsöguræðu Vilmundar Gylfasonar, Neðri deild Alþingis, 8. desember 1980, sbr. Alþingistiðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, dálkur 1191.

⁸⁴ Framsöguræða Vilmundar Gylfasonar, Neðri deild Alþingis, 8. desember 1980, sbr. Alþingistiðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, dálkur 1190.

⁸⁵ Líklega samkvæmt sérstakri heimild í lögum, sbr. e.t.v. væntanlegt vinnublað um framsal samningsumboðs til samninganefnda sem unnið verður á vegum vinnuhópsins.

2. Réttindi og hagsmunir hinna dreifðu

Það má ekki gerast að fyrir borð séu borin réttindi og hagsmunir einstaklinga í stéttum þar sem fáir einstaklingar starfa á litlum vinnustöðum en flestir þeirra á stórum, sbr. t.d. farandverkafólk.⁸⁶ Spyrja má hvort nægur samtakamáttur verður eftir handa þeim fáu utan kjarnanna með stóru vinnustöðunum þannig að vinnustaðafélög hafi bolmagn til þess að standa gegn atvinnurekendum? Lausnin felst e.t.v. annað hvort í lögboðnum lágmarkslaunum eða í hugmynd í stefnuyfirlýsingu Alþýðusambandsþings 1958 um grundvallaratriði í skipulagsmálum verkalyðshreyfingarinnar þar sem segir um þetta atriði:⁸⁷

2. Á fámennum stöðum, þar sem atvinnuhættir gera slíkt nauðsynlegt, getur ASÍ ákveðið, að staðurinn skuli teljast einn vinnustaður (þótt um fleiri starfsgreinar sé að ræða) og það skuli því aðeins vera eitt félag.

Auk þess er vandinn ekki stór því rétt er að ítreka að ekki er gert ráð fyrir því í vinnuhópnum að vinnustaðafyrirkomulag geti orðið aðalregla hér á landi – enda ekki lögboðið – og ættu vinnstaðafélög e.t.v. síst við í umræddum tilvikum.

3. Réttindi og hagsmunir hinna smáu og sterku hópa

Vinnustaðafyrirkomulag gæti leitt til þess að smáir og sterkir hópar eða stéttir gætu þurft að taka meira tillit til annarra hópa innan sama vinnustaðar, t.d. hjá Flugleiðum, þannig að réttindi og jafnvel kjör slíkra hópa með sterka samningsaðstöðu yrðu að þoka fyrir ríkari hagsmunum þeirra sem hafa lakari kjör og verri samningsaðstöðu. Ýmsir virðast þó vilja takmarka rétt þennan og hagsmuni í þágu heildarinnar og má e.t.v. finna svipuð sjónarmið víða í Þjóðfélaginu.

4. Samkeppnisstaða og byggðaðróun á landsbyggðinni

Ekki er óhugsandi að vinnustaðafyrirkomulag gæti raskað samkeppnisstöðu og byggðaðróun. Hugsanlegt er að sterk fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu með góða samkeppnisaðstöðu myndu nýta vinnustaðafyrirkomulag til þess að bjóða betri kjör en svipuð fyrirtæki á landsbyggðinni byðu launamönnum í sambærilegum störfum. Slík þróun gæti hugsanlega valdið kjararýrnun landsbyggðarfólks eða fólksflóttu frá landsbyggðinni – nema hvort tveggja væri. Gegn þessu mætti væntanlega vinna með (nýjum) starfskjaralögum eða lögum um lágmarkslaun, sbr. hér að

⁸⁶ Sbr. röksemdir Svavars Gestssonar, þáverandi félagsmálaráðherra, í þingræðu 8. desember 1980, sbr. Alþingistíðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, dálkur 1194.

⁸⁷ Alþingistíðindi 1980 B, 103. löggjafarþing 1980-81, þingskjal. nr. 43, bls. 516.

ofan. Starfsstéttarfélög hafa hins vegar t.a.m. sótt styrk sinn í árangur í því að tryggja félagsmönnum sínum jöfn kjör á öllu landinu. Vinnustaðafélög gætu síður náð þessu markmiði ein og því er líklegt að ýmsar fagstéttir myndu vilja halda starfsstéttarfélagformi.

5. Hagsmunaárekstrar

Nefnt hefur verið að reynsla af atvinnulýðræði í Þýskalandi sé ekki sérstaklega góð enda feli það í sér hættu á hagsmunaárekstrum og jafnvel mútum til fulltrúa launamanna.⁸⁸ Þótt þetta séu ekki rök gegn vinnustaðafyrirkomulagi sem slíku verður að velta slíkri hættu fyrir sér gagnvart sjálfstæði verkalýðshreyfingarinnar.

6. Minni sókn

Bent hefur verið á að fagfélög séu framsæknari og beiti árangursríkari aðferðum til þess að efla stéttaranda félagsmanna sinna og bæta kjör, réttindi og menntun þeirra út frá sérstöðu hópsins. Þessi mótrök eru e.t.v. á skjön við áhuga á jöfnuði og heildarlaunastefnu.

7. Misskipting

Þótt lýðræðislegri beiting verkfallsréttar innan vébanda vinnustaðar geti leitt til samkenndar milli faghópa þar og aukins jöfnuðar hefur verið bent á að aukin valddreifing – til fyrirtækja og stofnana – í kjölfar vinnustaðafyrirkomulags myndi gefa stjórnendum færi á að kaupa sérhæft og vel menntað vinnuafli dýrum dómum; slík þróun myndi e.t.v. leiða til misskiptingar.

8. Slæmur starfsandi

Bent hefur verið á að kjaraviðræður á vinnustað og sú nálægð kjarabaráttunnar við einstaka launamenn sem af þeim leiðir geti skapað slæman starfsanda enda gangi allt starf betur því minna sem starfsmenn þurfa í daglegu amstri að hugsa um kjör sín. Þetta eru nærtæk mótrök – einkum á minni vinnustöðum. Hins vegar verður að benda á að sérkjarasamningar eru þegar tíðkaðir á stærri vinnustöðum – en þar ætti vinnustaðafyrirkomulag einmitt helst við, sbr. hér að framan. Einnig virðist reynslan góð af fyrirkomulagi sem þessu á Grundartanga en þar ku starfsandinn vera góður.⁸⁹ Á minni vinnustöðum myndi núverandi skipulag frekar haldast.

⁸⁸ Jón Baldvin Hannibalsson á fundi á Kornhlöðuloftinu, 28. ágúst 1995.

⁸⁹ Jón Sigurðsson og Kjartan Guðmundsson.

G. Á löggjafinn að láta vinnustaðafyrirkomulag til sín taka?

1. Meðrök

a) Lagaleg nauðsyn

Löggjafinn setti lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Vegna þeirra laga er vinnustaðafyrirkomulag ekki mögulegt í samræmi við þróun og áhuga í þá átt. Líklega er það vegna 2. ml. 2. gr. þeirra laga um að félagssvæði megi aldrei vera minna en eitt sveitarfélag (í stað vinnustaðar) og vegna túlkunar á („opin öllum í viðkomandi“) „starfsgrein“ í 1. ml. 2. gr. laganna. Sbr. í þessu sambandi fyrirnefndan *SVR-dóm* meirihluta Félagsdóms frá 19. janúar 1994. Lögum verður aðeins breytt með lögum – ekki síst þegar ákvæði í lögnum hafa verið skýrð ótvírætt (og þrengjandi lögskýringu) af dómstólum.

b) Áhugi

i) Innan verkalýðshreyfingarinnar

Innan verkalýðshreyfingarinnar hefur lengi verið áhugi á breyttu skipulagi verkalýðshreyfingarinnar – í átt til vinnustaðafyrirkomulags, sbr. stefnuyfirlýsingu um grundvallaratriði í skipulagsmálum verkalýðshreyfingarinnar sem samþykkt var á Alþýðusambandsþingi 1958 og ítrekuð síðar. Þar segir m.a.:⁹⁰

1. Undirstaðan í uppbyggingu verkalýðssamtakanna skal vera vinnustaðurinn. Verkalýðssamtökin skulu, eftir því sem framkvæmanlegt er, reyna að koma á því skipulagskerfi, að í hverri starfsgrein sé aðeins eitt félag í hverjum bæ, eða á sama stað, og skulu allir á sama vinnustað (verksmiðju, skipi, iðjuveri o.s.frv.) vera í sama starfsgreinafélagi.

ii) Utan verkalýðshreyfingar eins og hún er nú skipulögð

Hugsanlega hafa launamenn á stórum og öflugum vinnustöðum áhuga á breyttu skipulagi hvað varðar samningsumboð og aðild að verkfallsboðun fyrir sína hönd – hvort sem þeir launamenn eru félagsmenn í stéttarfélögum sem þegar eru til eða ekki. Þá telst það að meginstefnu til þáttur

⁹⁰ Er stefnuyfirlýsingin birt í greinargerð með frumvarpi Vilmundar heitins Gylfasonar til laga um breyting á lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur og er í þessu vinnuskjali byggt á þeirri greinargerð en hún var birt óbreytt með síðari samhljóða frumvörpum og svipuðum sem Vilmundur og eftirmenn hans fluttu á næstu þingum, sbr. Alþingistíðindi 1980 A, 4. hefti, 103. löggjafarþing 1980-81, þingskjal 43, bls. 516.

í félagafrelsi þeirra launamanna að fá að stofna og ganga í félög að vild í þeim tilgangi að semja sameiginlega og knýja fram kröfur sínar í kjaramálum. Samkvæmt 74. gr. stjórnarskrárinnar um félagafrelsi og samþykktum Alþjóðavinnnumálastofnunarinnar, ILO, nr. 87 um félagafrelsi og verndun þess og nr. 98 um beitingu grundvallarreglna um réttinn til að stofna félög og semja sameiginlega, má hins vegar líta svo á að *löggjafanum sé skylt að gera launamönnum kleift að skipuleggja sig að vild hvað varðar samningsumboð og aðild að verkfallsrétti fyrir þeirra hönd*, sbr. einnig 1. mgr. 65. gr. stjórnarskrárinnar þar sem segir:

Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til [...] stöðu að öðru leyti. Meðal stjórnarskrárvarinna mannréttinda er félagafrelsi, sbr. 74. gr.

Í þessu sambandi er á hinn bóginn að sjálfsögðu *ekki* rétt að taka tillit til þess hvort atvinnurekendur, stjórnvöld eða aðrir aðilar hafa áhuga á breyttu skipulagi verkalýðshreyfingarinnar, sbr. sömu réttarheimildir, sbr. einnig *Freedom of Association and Collective Bargaining* §§ 202-224 – en einkum §§ 225-234 (kaflí IX: *Protection against acts of interference*).

c) *Samstarf*

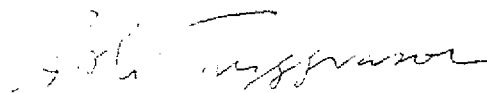
Slík löggjöf kæmi til nú eftir samstarf aðila í vinnuhóp félagsmálaráðherra um samskipti á vinnumarkaði.

2. **Mótrök**

a) *Sjálfstæði um innri málefni*

Því mætti hreyfa að verkalýðshreyfingin ætti sjálf að koma slíku skipulagi á ef á því væri áhugi innan hreyfingarinnar. Auk ofangreindra röksemda má þó gegn þessu nefna þau rök að þrátt fyrir áhuga og þörf hefur það ekki orðið.

félagsmálaráðuneytinu
1. september 1995



Gísli Tryggvason
ritari vinnuhóps félagsmálaráðherra
um samskipti á vinnumarkaði.