

Frumvarp til laga

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

Flm.: Ágúst Einarsson, Margrét Frímannsdóttir, 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 helmings þess fjölda stjórnarmanna sem valdir eru á annan hátt. Svo fremi sem fjöldi stjórnarmanna, sem er heimilt að kjósa af hálfu starfsmanna skv. 1. másl., 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 lögum.

Greinargerð.

Frumvarp þetta fjallar um atvinnulýðræði en með því er átt við leiðir til að auka áhrif starfsmanna innan fyrirtækja. Frumvarpið var fyrst flutt á 121. þingi og með öðrum efnistöku á 122. þingi, en það varð ekki útrætt og er því endurflutt.

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 er sú leið að auka áhrif starfsmanna á stjórnun fyrirtækja. Hvorugt er útbreitt hérlandis 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 samningsbundið. 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. 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 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 starfs- umhverfi 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 valdasambjöppun 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 þekkist 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 hérlendis.

Í löggjöf Evrópusambandsins eru ákvæði um atvinnulýðræði og er vikið að því í kafla um félagaréttarákvæði EES-samningsins. 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 lögfesta 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.

Stjórnarfyriðkomulag 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 þekktist 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 atvinnulífinu aukist verulega en fjárfestingar lífeyrissjóða hérlendis í hlutabréfum eru enn þá hlutfallslega langt á eftir því sem algengast er í nágrannalöndunum. Nú eru yfir 500 milljarðar kr. bundnir í eignum lífeyrissjóðanna. Það er fyrirsjáanlegt að innan nokkurra ára munu lífeyrissjóðir verða mjög stórir eignaraðilar í fjölmörgum íslenskum fyrirtækjum.

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 nágildandi 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 hefur verið undirbúið 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. Þannig stefnir starf stéttarféлага 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 bættem 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 hlutafélagalöggjöfnni 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 sá tími sé reiknaður 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. Náð 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 æðstu 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 viðtækari 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 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 lögin öðlist þegar gildi og að kosnir starfsmenn skuli þegar taka sæti í stjórn fyrirtækja. Síðan skuli fyrirtæki laga samþykktir sínar að lögunum í síðasta lagi á næsta aðal-

fundi 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 hérlendis falla undir þetta nýja ákvæði.

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.

Ljóst er, 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 á næstu missirum og þar með hérlendis. 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 stjórnun 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.