

d. Erhvervelse af Andel i Virksomhedens Kapital.

Dette er den almindelige Anvendelse indenfor *Gasværkerne*. I 6 af disse holdes saaledes *hele* Bonus'en tilbage for at anbringes i Virksomhedens Kapital. I 4 Tilfælde gælder dette for de første 5 Aars Bonus. I en Del Tilfælde anvendes denne Regel, indtil der er samlet et tilstrækkeligt stort Beløb sammen til at købe en eller flere Aktier i Virksomheden. Rapporten fremhæver imidlertid, at dette System lider af den Mangel, at det gør de daarligst lønnede Arbejdere modløse, idet disse paa den ene Side er længst om at spare tilstrækkeligt sammen og paa den anden Side er dem, der haardest havde Brug for det kontante Beløb. Disse Gasværker angiver da ogsaa, at dette System hos dem saa langt fra havde haft den Virkning at forøge Stabiliteten blandt Arbejderne, som det tværtimod — i hvert Fald i Begyndelsen — havde ført til det modsatte Resultat, nemlig at Arbejderne forlod Virksomheden for at kunne realisere deres opsparede Kapital.

I et vist Antal Tilfælde udenfor Gasværkerne skal hele eller en Del af den aarlige Bonus i Stedet for at udbetales kontant holdes tilbage for at inverteres i Virksomhedens Kapital. Dette er i 4 Virksomheder Tilfældet med *hele* den aarlige Bonus. I 3 Tilfælde udbetales Bonus'en i Form af Aktier i Virksomheden. —

Under nærværende Afsnit er det naturligt at omtale andre Systemer, efter hvilke Arbejderne kommer i Besiddelse af Virksomhedens Kapital, og som har samme Formaal som Udbyttedelingen. Vel har selve den Omstændighed, at Arbejderne faar overladt et vist Antal Aktier i Selskabet — f. Eks. ved dettes Omdannelse fra Privatfirma til Aktieselskab — *i sig selv* intet at gøre med Udbyttedeling — selvom Overdragelsen til Arbejderne sker uden Vederlag, — naar Arbejderne ikke gennem Andel i det aarlige Udbytte sættes i Stand til at betale for de paagældende Aktier. Men Systemet virker jo i anden Omgang paa samme Maade som Udbyttedeling, idet Arbejderne bliver interesserede i Virksomhedens Drift, idet deres Aktiers Udbytte jo er afhængigt heraf. Det er derfor naturligt at omtale de forskellige Systemer nærmere i denne Forbindelse.

1. Erhvervelsesmaaden.

a. *Gratis Erhvervelse af Aktier.*

I visse Tilfælde overlades Aktierne til Arbejderne uden nogen som helst Betaling. I een Virksomhed faar saaledes hver Arbejder, som har været i Virksomhedens Tjeneste i 5 Aar, et vist Antal Aktier; i et andet Tilfælde faar alle Arbejdere efter 2 Aars Tjeneste gratis overladt en Aktie, medens der endvidere fra Tid til anden overlades forskellige Arbejdere — paa Grundlag af deres Indsats i Virksomheden — yderligere Aktier. I et tredje Tilfælde endelig faar alle Arbejdere med 12 Maaneders Tjeneste i Virksomheden Aktier i Forhold til deres Løn.

b. *Erhvervelse af Aktier til Underpris.*

I 5 Virksomheder skal Arbejderne vel betale for de paagældende Aktier, men dog ikke fuld Markedspris. I Almindelighed er der da aabnet Adgang for Arbejderne til at erlægge Betalingen afdragsvis.

I et Tilfælde faar Arbejderne gratis en »Tjenesteaktie« for hvert Aars god Tjeneste under Forudsætning af, at han har købt én »Præference-Aktie« for hver »Tjeneste-Aktie« han har faaet overladt. Aktien giver det samme Udbytte, og han faar derfor faktisk Aktierne til halv Pris.