

Iøvrigt udtaler Rapporten (S. 27) følgende vedrørende Virkningerne af Udbyttedelingssystemer:

»Et Flertal af de Arbejdsgivere, som har udtalt sig herom, erklærer sig tilfredse med Resultaterne af deres Systemer; men en betydelig Minoritet udtrykker nogen Skuffelse. Blandt de mest almindeligt forekommende Klager er den, at den Stimulans, som det var Tanken, at Systemet skulde give, kun gav sig til Kende hos et Mindretal af Arbejderne, eller at den Stimulans, som Systemet gav til at begynde med, tabte sig, efterhaanden som Tiden gik, eller endelig, at Arbejderne i Tidsrum, hvor der er Udbytte, betragter Bonus'en som en Selvfølge og viser nogen Misfornøjelse i Tidsrum, hvor der ikke gives Bonus Nogle af de Firmaer, som nu maa opføres blandt dem, der har opgivet Udbyttedelingen paa Grund af »Utilfredshed med Resultaterne« eller paa Grund af »Arbejdernes Mangel paa Interesse«, figurerede i Udbyttedelings-Rapporten af 1894 som i høj Grad tilfredse med Systemets Resultater.

I det store og hele maa man naa til det Resultat, at hvis Arbejdsgiveren af et Udbyttedelingssystem venter, at det skal stimulere hans Arbejdere til forøgede Anstregelser og gennem en lang Række Aar virke som Stimulans, er det ikke usandsynligt, at han vil blive skuffet. For det første er der den Fare, at Bonus'en paa Grund af Nedgang i Udbyttet, skal gaa ned til et meget lavt Beløb eller endog helt ophøre, og en saadan Nedgang i Bonus'en kan, særlig hvis den fortsættes gennem en lang Periode, meget vel blive skæbnesvanger for Systemet, dog ikke for et meget velfunderet System.« —

Af Udtalelser fra enkelte Firmaer skal følgende anføres:

a. Udtalelser af Mr. D. Milne Watson, Direktør for »The Gas Light and Coke Company« — det største Gasværk i Riget — i et Brev af 10. Novbr. 1919 til Arbejdsministeriet (Rapporten S. 61):

»Vi er forvissat om, at vort Sameje-System har tenderet imod at skabe bedre Forhold mellem Selskabet og dets Arbejdere, og har forenet »the Copartners« og »the shareholders« Interesser. Naar jeg oplyser, at vort System først traadte ud i Livet i 1909, og at der nu er 8 680 »co-partners«, som har ialt £ 183 000 Aktier og hos Selskabet har deponeret £ 103 600, for hvilket de modtager Rente, vil man forstaa, at der er sket betydelige Fremskridt, og at en saa stor Formue maa give Arbejderne forøget Interesse i deres Arbejde.

Jeg paastaar naturligvis ikke, at »Co-partnership« er et Universalmiddel mod alle Besværligheder, men der er efter vor Erfaring, ikke den fjerneste Tvivl om, at Sameje skaber en bedre Forstaaelse mellem Kapital og Arbejde, og at det, hvis det blev mere udbredt, vilde bidrage meget til at overvinde nogle af Tidens Vanskeligheder indenfor Industrien.«

b. Fox Brothers & Company, Ltd., Wellington, Somerset, Tekstilfabrik.

Systemet — indført i 1866 — bestaar i, at Arbejderne kan deponere deres Sparepenge hos Firmaet og derfor modtage en Rente, varierende fra 4½ til 10 pCt. efter Firmaets Udbytte. I 1918 var der i Firmaet beskæftiget 1423 Arbejdere, hvoraf 828 havde deponeret Beløb i Firmaet, ialt £ 60 600.

Firmaets Sekretær udtaler (Rapp. S. 65), at Systemet har tilfredsstillet Selskaber og dets Arbejderstab, og at det har skabt harmoniske Forhold imellem disse to Parter. Paa den anden Side er der intet Bevis for, at det har forøget Arbejdernes Indsats, eller at det har bidraget til at forlænge Gennemsnitsvarigheden af det Tidsrum, i hvilket Arbejderne bliver i Firmaets Tjeneste, og at forhindre Omskiftelser i Arbejderstaben.