

Firmaet udtaler, at Selskabet havde en 3 Ugers Strejke i 1911, men at det bortset herfra betragter Systemet som tilfredsstillende for Firmaet selv, og, at det er i høj Grad skattet af Arbejderne. Efter Firmaets Mening har det fremmet et harmonisk Forhold mellem Arbejdsgiver og Arbejdere og har bevirket en Forlængelse af den gennemsnitlige Tjenestetid, i hvilken Arbejderne er i Selskabet.

h. Prudential Assurance Company Ltd., London.

Firmaet, der giver sig af med alle Slags Assuranceforretninger, specielt vedrørende Industrien, og som beskæftiger et meget stort Personale af Agenter, Opkrævere m. m., indførte i Juli 1907 en Udbyttedelingsplan, som imidlertid udelukkende omfatter den Del af Personalet, der ikke beskæftiges paa Firmaets Hovedkontor, men ved »uden-dørs Arbejde« for Firmaet. Hele Udbyttet udbetales kontant. Antallet af Udbyttedel-tagere har varieret fra 14 370 i det første Aar til 19 277 i Aaret 1915.

Selskabet meddeler, at Udbyttedelingsystemet har tilfredsstillet saavel Selskabet som den Del af Funktionærerne, der har faaet Del i Udbyttet, og at Systemet har fremkaldt forøget Interesse, fremmet et harmonisk Forhold og bevirket en Forlængelse af det Tidsrum, igennem hvilket Funktionærerne bliver i Selskabets Tjeneste.

i. Under dette Afsnit skal indvidere anføres nogle Udtalelser, som indeholdes i den af *A. Molin og R. Sohlmann* i 1925 udgivne Bog »*Studier rörande industriell Demokrati i Norge, England, Tjekoslovakien och Österrikes.*«

Mr. Mundy, Generalsekretær i Labour Co-Partnership Association, udtaler den 2. Juni 1924 følgende:

»De forskellige Regler for Udbyttedelingsystemets Anvendelse er selvfølgelig af stor Betydning for dets Resultater. Det er særlig af Vigtighed, at Systemet giver Arbejderne en virkelig varig Interesse for Virksomhedens Fremgang. Imidlertid beror det ogsaa meget paa de Mænd, som skal gennemføre Systemet, hvorvidt det skal lykkes i Praksis eller ej. Systemet har imidlertid en særdeles fordelagtig Indflydelse paa Forholdet mellem Arbejde og Kapital. Ved de store Reynoldske Værker i Manchester har Arbejdernes Repræsentanter Adgang til alle Oplysninger, som Virksomhedens Bestyrelse kommer i Besiddelse af. Denne Kontrol har vist sig at virke meget tilfredsstillende. De Oplysninger, som forelaa, fordeltes i 2 Grupper, dels saadanne, som kunde meddeles til samtlige Arbejdere, og dels saadanne, som ikke kunde komme udenfor Repræsentanternes Kreds. Det havde ofte vist sig, at Arbejderne stemte for, at en Meddelelse skulde betragtes som konfidentiel, selv om Ledelsen ikke paastod dette.« — —

I denne Forbindelse skal iøvrigt anføres følgende fra den nævnte Bog om Arbejderorganisationernes Stilling til Udbyttedeling:

Mr. Mallon, Medlem af Whitley-Komitéen, udtalte den 2. Juni 1924:

»Derimod har »Co-Partnership«-Ideen ikke nogen større Fremtid, blandt andet af den Grund, at Arbejdernes Ledere som oftest er imod den. De ræsonnerer som saa, at enten giver dette System Arbejderne saa lidt, at det ikke har nogen Værdi, eller ogsaa giver det et Tilskud til Arbejdernes Løn, hvilket imidlertid sætter Solidaritetsfølelsen hos Arbejderne paa Spil. Arbejderne kunde saaledes, hvis de sluttede sig til Co-Partnership-Tanken, i Fremtiden komme til at staa i samme ugunstige Stilling lige overfor Arbejdsgiverne som paa den Tid, da de endnu slet ikke var organiserede. Desuden maa man ikke glemme, at dette System vil virke yderst uretfærdigt med Hensyn til Lønfordelingen mellem Arbejdere indenfor en og samme Industrigren. I ét Firma, som har Heldet med sig, vil Ar-