

32 aarlig Uddeling, 3 halvjaarlig, 1 kvartaarlig, 1 5 Gange om Aaret og 4 maanedligt). Navnlig i Sæsonvirksomheder vil Uddeling mere end 1 Gang om Aaret dog volde Vanskelighed.

Burrit m. fl. anfører, at kontant Udbetaling medfører en Hævelse af Levefoden for daarligt stillede Arbejdere. Denne Ordning er mindre udsat for Arbejdernes Kritik og Mistænksomhed end andre Former. Anbringelse i Aktier o. l. bør kun ske, hvor Anbringelsen er sikker, og der er Mulighed for at faa Pengene tilbage. Den ikke-kontante Tildeling udvikler efter Forfatternes Mening hos Arbejderne en Følelse af Ejendomsret, som er meget betydningsfuld for deres Loyalitet og Interesse for Virksomheden. Desuden naar man en Del af de samme Fordele som ved ogsaa at give Arbejderne Andel i baade Udbytte og Tab uden at tage noget fra den normale Løn. Af Ulemper nævnes, at det ikke altid er muligt og ønskeligt for en Virksomhed stadig at udvide sin Kapital, samt at Arbejderne kan faa Interesse for Spekulation, saafremt det da ikke drejer sig om ikke-omsættelige Aktier. Udstedelse af særlige Arbejderaktier har væsentlige Fordele; man kan anvende smaa Stykker, sætte særlige Begrænsninger for Omsætteligheden og give særlige Rettigheder f. Eks. til Valg af en Repræsentant i Direktionen. Man kan tillade Salg kun til Personer, der er ansatte i Virksomheden, eller tillade frit Salg, men give en særlig Bonus til egne Arbejdere. Udbetaling gennem Forsikringsfond o. l. medfører ikke større Tilskyndelse for de enkelte til forøget Anstrengelse.

I alle de af den officielle Undersøgelse omfattede Udbyttedelingsplaner med Undtagelse af 1 medfører Afsked i Aarets Løb, at man taber Retten til Aarets Udbytte. Efter nogle af de Ordninger, hvorefter der ikke sker kontant Udbetaling, mister de, der selv forlader Tjenesten, fra  $\frac{1}{5}$  til  $\frac{1}{3}$  af det opsparede, medens de, der faar deres Afsked, behandles mere gunstigt.

#### *Kontrol fra Arbejdernes Side.*

Som omtalt i Afsnittet om Bedriftsraad er Udbyttedelingen i Amerika i en Række Tilfælde forenet med Arbejderrepræsentation.

Adskillige Selskaber anvender en uafhængig eller af Arbejderne udpeget Revisor til Bestemmelse af eller Kontrol med Udbyttets Størrelse.

#### *Systemets Virkninger.*

*Lønforholdene:* Der synes ikke at foreligge bestemte Oplysninger om Lønforholdene i de Virksomheder, som har Udbyttedeling. Ifølge Burrit m. fl. synes Lønnen i en hel Del Tilfælde at ligge under Fagforeningslønnen eller endog under den almindelige Løn; i andre Tilfælde er Forholdet dog modsat, og nævnte Forfattere anbefaler at anvende den normale Løn som Grundlag for Udbyttedelingen.

*Arbejdsintensiteten.* Om Virkninger i Retning af Dygtiggørelse af Arbejderne udtaler den officielle Undersøgelse fra 1917: »Skønt i Hovedsagen enige om, at Planerne i høj Grad har forbedret Forholdet til Arbejderne og bidraget betydeligt til Stabilisering af Arbejdsstyrken, er Arbejdsgiverne i høj Grad uenige om de Resultater, der er opnaede med Hensyn til at forøge den individuelle eller samlede Dygtighed af de deltagende Arbejdere. Ialt har kun tre definitivt erklæret, at dette har været Tilfældet. Disse tre har alle betalt usædvanligt høje Udbyttedelings Dividender til deres Arbejdere. En af disse Arbejdsgivere siger: »Planen udviklede den individuelle Følelse af Ansvar, forøgede Sparsommelighed og Dygtighed«. Til Belysning af denne Opfattelse maa bemærkes, at der under den i Virksomhed værende Plan i dette Etablissement siden 1903 blev udbetalt Udbyttedelings Dividender paa mellem 16 og 24 pCt. af de Deltagendes aarlige Løn-