

ninger. En anden Arbejdsgiver, under hvis Plan der udbetaltes usædvanligt høje Udbyttedividender — fra 50 til 100 pCt. af de aarlige Lønninger — mener, at »Udbyttedelings Systemet har gjort Arbejderen dygtigere. Det har fjernet al Gnidning mellem Selskabet og dets Arbejdere.

En Fabrikant af Kemikalier, hvis Plan har været i Virksomhed siden 1887 og som har betalt Udbyttedividender paa fra 5 til 15 pCt. af de aarlige Lønninger, er »ikke sikker paa, at Planen leder direkte til forøget Dygtighed, skønt den tilsyneladende tjener til at gøre Arbejdsstyrken i højere Grad permanent — en Faktor, der atter leder til forøget Dygtighed«. En Fabrikant af Ledningstraade og Kabler, hvis Plan synes at være den mindst vilkaarlige af alle de undersøgte, og under hvilken Dividender paa fra 8 til 20 pCt. af Lønningerne er blevet udbetalte siden 1901, udtrykker sin Mening saaledes: »Planen tjener til at holde Folkene vaagne, men ikke nødvendigvis til at skynde sig; den gør dem dog mere interesserede i deres Arbejde. Hvis det ikke gør nogen materiel Forskel for Arbejderen, vil han hellere udføre sit Arbejde godt. Vore Folk er en hel Del mere permanente nu (1915) end de var. Dette Faktum maa tilskrives Udbyttedelings Planen, da vi ikke straffer vore Arbejdere for at forlade os«.

Rigsindustriraadets Undersøgelse bringer en Række Udtalelser fra Virksomheder med Udbyttedeling, hvoraf de fleste udtrykker Tilfredshed ogsaa rent forretningsmæssigt, medens en Del udtrykker Tvivl eller Kritik. Det fremhæves ikke mindst, at Systemet har ført til mere Sparsommelighed med Materialer o.l. En Del Selskaber finder, at Akkord er mere egnet end Udbyttedeling til at stimulere Produktionen.

Burrit m. fl. Forfattere mener, at Udbyttedeling ikke er det rette Middel til at sætte de individuelle Arbejdsydelser op, hvor der er Mulighed for at maale og betale for de enkeltes Præstationer; derimod nok, hvor dette ikke er Tilfældet. Udbyttedeling er særlig anvendelig, hvor der arbejdes i Hold, eller hvor Standardisering er umulig og navnlig med Hensyn til ledende Stillinger. Det samme gælder, hvor der f. Eks. arbejdes ude omkring, og Arbejdet derfor ikke saa godt kan kontrolleres. Man finder, at Udbyttedeling navnlig fremmer Sparsommelighed og Interesse for Økonomi i Virksomheder med højst et Par Hundrede Arbejdere, hvor det er muligt at skabe en »kooperativ Aand«.

*Stabilitet blandt Personalet.* Efter den officielle Undersøgelse var alle de afhørte uden Undtagelse af den Mening, at Planerne tjente til at formindske Procenten af Omskiften i Arbejdsstyrken. En af Arbejdsgiverne beskriver denne Virkning paa følgende Maade: »Det virker nøjagtigt som en Forøgelse af Lønnen, men er mere værdifuldt, fordi Arbejderen for at faa sin Andel maa vente indtil Udløbet af Fordelingsperioden, et Faktum, der faar ham til at betænke sig paa at gaa sin Vej, da han derved naturligvis vilde miste sin Andel i Udbyttet«. En anden Arbejdsgiver erklærer med Eftertryk, at hans værdifulde Medhjælpere sikkert vilde være stjaalet fra ham, hvis Planen ikke havde været i Virksomhed«. Endnu en anden, hvis Plan har været i Virksomhed siden 1899, og som har betalt Udbyttedelingsdividender af 50 til 100 pCt. af Lønningerne, erklærer, at hans Arbejdsstyrke »er nu omtrent permanent, og dette i højere Grad end i tidligere Aar; dette Faktum tilskriver vi Planen«. »Vi har bemærket en stor Forbedring i vor Arbejdsstyrkes Kvalitet og Forbliven, siden Planen blev bragt i Virksomhed«, skriver en anden.

Ogsaa alle Besvarelser til Rigsindustriraadets Undersøgelse gaar ud paa, at Udbyttedeling har medført større Stabilitet i Arbejderstaben.

Burrit m. fl. er kommet til det Resultat, at større Stabilitet kan opnaas enten ved almindelig Bonus, en Bonus, der er graduert efter Tjenestetid, væsentlig højere Løn end den almindelige eller Udbyttedeling. I alle Tilfælde vil andre Forhold som Udvælgelse, Oplæring og Avancementsregler ogsaa være af Betydning. Ved en Udbytteordning