

vil forhøjet Andel i Forhold til Tjenestetid samt Fordringen om en vis Tjenestetid som Betingelse for Andel forøge Virkningen.

*Forholdet mellem Arbejdsgiver og Arbejdere.* Med Hensyn til den Forbedring i Forholdet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere, som Udbyttedeling kan medføre, udtaler den officielle Undersøgelse: »Den almindelige og næsten enstemmige Mening synes at være, at Planerne meget bestemt tjener til at oprette et mere tilfredsstillende Forhold mellem Arbejdsgiver og Arbejder. Dette synes særligt at være Tilfældet i Etablissementer, hvor Udbyttedelings-Planerne har været i Virksomhed i et betydeligt Tidsrum. Under Indflydelsen af disse Planer udviklede der sig, meddeler Arbejdsgiverne, en Slags Samhørigheds Aand. De udtaler endvidere, at disse Planer faar Arbejderne til at indse, at Arbejdsgiverne behandler dem billigt og retfærdigt«.

De i Rigsindustriraadets Undersøgelse gengivne Udtalelser gaar i Reglen i samme Retning.

Bogen af Burrit m. fl. Forfattere, som ogsaa behandler Tantiémesystemet for et begrænset Antal Funktionærer, hævder, at navnlig hvor det drejer sig om et begrænset Antal Ledere, vil der kunne vindes langt større Interesse for Virksomheden, naar Udbyttedeling kombineres med en vis Andel i Ledelsen.

*Hensyn til Arbejdernes Vel.* Efter Rigsindustriraadets Undersøgelse synes det — undtagen i et Par Virksomheder, hvor Udbyttet ikke udbetales kontant — tvivlsomt, om Udbyttedeling har fremmet Opsparingen. I nogle Tilfælde var Udbyttet brugt, før det blev udbetalt.

I nogle forholdsvis faa Tilfælde har Hovedformaalet fra Selskabets Side været at gavne eller øve Retfærdighed mod Arbejderne. Saafremt det man tilsigter er at hæve Arbejdernes almindelige Levefod, synes det efter Burrit m. fl. et sikrere Middel at forhøje den almindelige Løn.

*Almindelige Vurderinger.* Følgende mere almindelige Udtalelser om Udbyttedeling belyser bl. a. hvilke Betingelser der kræves for dens heldige Virkning.

Den officielle Undersøgelse fra 1917 nævner et Synspunkt, som synes at være almindeligt mellem de fleste af de udbyttedelende Arbejdsgivere, og som er fremsat af Vice-Præsidenten for Driftsledernes Klub i Detroit i en Artikel kaldet: »Hvor Udbyttedeling mislykkes og hvor den lykkes«. Forfatteren siger: »Betragtet alene som en Stimulans til forøget Produktion og større Nettoudbytte er Udbyttedeling af særlig Værdi i Bedrifter, hvor 1) individuel Dygtighed endnu ikke kan blive nøjagtigt maalt, eller hvor 2) meget Arbejde udføres langt borte fra Overopsyn, eller hvor 3) langvarig Tjeneste er nødvendig for at bevare Produktets Kvalitet eller Forretningshemmeligheder, eller hvor 4) et Tillæg til Lønssystemet, der fremmer individuel Dygtighed, er nødvendigt for at formindske Ødselhed. I andre Tilfælde, hvor Motiverne er rent praktiske, opnaas bedre Resultater ved at forbedre Arbejdsforholdene, ved at forøge Lønnen, og ved at betale disse Forøgelser paa Basis af individuel Dygtighed«.

Rigsindustriraadet sammenfatter sin Opfattelse af Virkningerne saaledes:

Som man vil have bemærket af de gengivne Udtalelser, der baade angaar velprøvede og nyligt indførte Udbyttedelingsordninger, er Resultaterne i det væsentlige gunstige. Baade de almindelige Formaal, saasom Samarbejde og Loyalitet, og særlige Formaal, saasom mindre Skiften i Arbejderstaben, Sparsommelighed med Hensyn til Materialer, større Produktivitet, Undgaaelse af Arbejdsstridigheder og Fremme af Opsparing er i det væsentlige naaet i større eller mindre Udstrækning. Der kan imidlertid gøres en Forskel mellem Resultater, som regelmæssigt er opnaaet ved Udbyttedeling, og saadanne, som