

kun er naaet under særlige Betingelser. Der findes utvivlsomt bedre Metoder til at opnaa Sparsommelighed med Materialer, Forbedring i Produkternes Mængde og Kvalitet, Undgaaelse af Arbejdsstridigheder og Fremme af Opsparing end Udbyttedeling, som dog kan medføre disse Goder. Paa den anden Side synes Udbyttedeling regelmæssigt at være i Stand til at bringe almindelig Samarbejde og Loyalitet mellem de i Virksomheden beskæftigede samt Stabilitet i Arbejdsstyrken. Det maa i denne Forbindelse huskes, at de gældende Udbyttedelingsordninger kan blive ophævede, naar Arbejdsgiveren ønsker det, og sandsynligvis vilde blive det, hvis de ikke medførte en vis Tilfredshed.

Ordningernes sædvanlig korte Levetid tyder imidlertid paa, at Udbyttedeling normalt kun kan gennemføres med Held i begrænsede Perioder.

Burrit m. fl. hævder, ud fra foreliggende Erfaringer, at betragtes Udbyttedeling som en ren Forretningsmetode, et Middel til at hæve Udbyttet, staar dens Virkning i ligefremt Forhold til, hvor høj Stilling i Virksomheden de udbyttendende indtager og i omvendt Forhold til Bedriftens Størrelse eller til Størrelsen af den udbytteberettigede Gruppe. Det er navnlig de ledende Funktionæres Initiativ og Energi, som er afgørende for Virksomheden. De vil ogsaa lettest kunne forstaa Svingninger i Udbyttets Størrelse. I mindre Virksomheder med 1 à 200 Udbyttedeltagere har faglærte Arbejdere ogsaa, naar de blev spurgt, tilkendegivet, at de troede, at Udbyttet i væsentlig Grad afgang af deres Anstrengelser. Man tvivler derimod om, at det samme vil være Tilfældet i Virksomheder med mange Tusinde Arbejdere. Indenfor en stor Kreds vil den indbyrdes Paa-virkning veje mindre. Undersøgelse af Tilfælde, hvor Udbyttedeling er opgivet, synes at bekræfte de nævnte Resultater. I meget store Virksomheder kan Udbyttedeling dog have gunstige Virkninger i andre Retninger. Navnlig hvis man vil give de almindelige Arbejdere Andel i Udbyttet er det vigtigt i de første Aar stadig at oplyse dem om Ordningens Betydning.

#### *Forholdet til Fagforeningerne.*

Medens der ikke foreligger Oplysninger om Arbejdsgiverforeningernes Stilling til Udbyttedeling, har Forholdet til Fagforeningerne spillet en Del Rolle.

Allerede for mange Aar siden blev der fra »Knights of Labor« rejst Modstand mod Udbyttedeling. Denne Modstand fra Fagforeningernes Side har i nogle Tilfælde hindret eller standset Gennemførelsen. En Virksomhed opgav saaledes i 1915 Udbyttedeling efter et Aars Forløb, fordi Fagforeningen frem for Udbyttedeling foretrak fra Tid til anden at faa Lønnen sat op.

Fagforeningernes Opposition beror tildels paa, at Udbyttedeling i de fleste Tilfælde anvendes i Virksomheder, som ikke forhandler med Fagforeningerne. En Del betaler ogsaa mindre end den almindelige Løn, mange mindre end Fagforeningens Tariffer. I en Del Tilfælde har der ogsaa været Regler rettede imod Organisationerne saasom Pligt til at opsiges med langt Varsel eller »uafbrudt Tjeneste«, som Betingelse for Andel. Adskillige Virksomheder, der har Udbyttedeling, beskæftiger imidlertid organiserede Arbejdere, og disse faar Del i Udbyttet; ligeledes giver en Del af Virksomhederne Løn i Overensstemmelse med Fagforeningernes Krav. I Bogen af Burrit m. fl. fremhæves det stærkt, at hvis Udbyttedeling til de almindelige Arbejdere skal trives, skal der gives normal Løn, og der maa ikke lægges Baand paa Arbejdernes Bevægelsesfrihed.

#### *Forholdet til Lovgivningen.*

Saa vidt det kan ses, har den amerikanske Lovgivning ikke beskæftiget sig med Spørgsmaalet om Udbyttedeling.