

Andre Systemer.

Som ovenfor nævnt spiller ved Siden af den egentlige Udbyttedeling ogsaa andre særlige Tillæg til den almindelige Løn en Del Rolle i Amerika. Den »begrænsede Udbyttedeling«, Tantiëmen til den overordnede Del af Personalet er allerede berørt og er der ikke Grund til at komme nærmere ind paa.

Bonussystemer.

Bonus givet mere eller mindre efter Selskabets Forgodtbefindende, sædvanlig som en vis Procent af de berettigedes Løn, er en forholdsvis gammel Ordning og mere udbredt end den egentlige Udbyttedeling.

Et betydningsfuldt Eksempel her er den Bonus, som Ford Motor Company under visse Betingelser betaler til sine Folk. Berettigede til Bonus er efter 6 Maaneders Tjeneste 1) gifte Mænd, som bor sammen med og tager sig godt af deres Familie, 2) ugifte Mænd paa mindst 22 Aar som fører et ordentligt Levned (»of proven thrifty habits«) 3) ugifte Mænd under 21 Aar og ugifte Kvinder, som alene forsørger en Slægtning. Der føres et stadigt Tilsyn fra Selskabet med Bonusnydernes Forhold og de opmuntres til Sparsommelighed. Bonus er størst for de lavest lønnede, — idet Formaålet er at hæve Arbejdernes Levevilkaar; — med 86 Cent i Timen, gives $7\frac{3}{4}$ Cent pr. Time og med 34 Cent gives $28\frac{1}{2}$ Cent i Bonus. Ordningen har efter Selskabets Mening i høj Grad fremmet Sparsommeligheden og Arbejdernes Køb af eget Hus; desuden har det virket til at forøge Produktionen og Personalets Stabilitet.

Bonus betales i de fleste Virksomheder aarligt. I Reglen staar Størrelsen i Forhold til Aarets Udbytte, men Virksomheden har Frihed til at give mere eller mindre eller eventuelt ogsaa at give Bonus i daarlige Aar, hvor det er af Betydning at holde Modet oppe.

Maalet med Bonus er i Følge Rigsindustriraadets Undersøgelse sædvanlig 1) at hjælpe til Stabilitet i Arbejderstaben, 2) fremme Samarbejdet og 3) Sparelysten blandt Arbejderne. Arbejderne synes efter foreliggende Erfaringer ikke i større Grad at blive timulerede til at gøre sig mere Umage med Arbejdet.

Andel i Besparelser.

Ordninger, hvorefter der gives Personalet en Andel i opnaaede Besparelser er i de senere Aar indført i en Række Tilfælde, ofte i Forbindelse med Andel i Ledelsen. Det er navnlig Ingeniør *Leich*, som har medvirket til Gennemførelsen af dette System og som har beskrevet det i sin Bog »Man to Man« (udgivet af det svenske Industriforbund under Titlen »Samförstånd mellan Kapital och Arbete«).

Metoden er sædvanlig den, at man ud fra de sidste 5 Aars Erfaringer, fastsætter et Grundbeløb for Arbejdsomkostningen ved en bestemt Produktion. Af en hver Besparelse heri faar Arbejderne Halvdelen.

Metoden lader sig kun anvende i Virksomheder med en ret ensartet Produktion. Sammenlignet med Udbyttedeling har den den Fordel, at Arbejderne ikke paa Grund af Afsætningsforhold o. l. kan miste Belønningen for deres Anstrengelse.

De udbetalte Udbytter synes ikke at have været særlig store. Rigsindustriraadet nævner $3-4\frac{1}{2}$ pCt., $2\frac{1}{2}-3$, $3-10$ pCt. og lejlighedsvis mere af Lønnen. I nogle Tilfælde foreligger meget tilfredse Udtalelser fra Virksomhedernes Side. Ifølge Rigsindustriraadet kan dette dog lige saa godt bero paa de Former for Arbejderrepræsentation, som samtidig er indført.