

Nogle bemærkninger om sociale spændingsforhold med særligt henblik på udbyttedeling og bedriftsråd¹⁾

Af Poul Winding²⁾

1. Spørgsmålet om metoder til udligning af modsætningsforhold inden for den enkelte bedrift og om betydningen af, at en sådan udligning tilvejebringes, er en del af det mere almindelige problem vedrørende fjernelse — eller i hvert fald mildnelse — af de eksisterende spændingsforhold mellem samfundsgrupperne.

En formindskelse af styrken i de sociale spændingsforhold kan formentlig i første række opnås ved tilvejebringelse af en *fordeling* af det totale samfundsprodukt, som et flertal af befolkningen betragter som mere retfærdig og hensigtsmæssig end den nuværende, og ved at folk i almindelighed i højere grad end i øjeblikket kommer til at føle sig tilfredse med deres arbejde og deres placering i samfundet i det hele taget.

Naturligvis kan man ikke nå frem til nogen norm for samfundsproduktets fordeling, som *objektivt* kan fastslås som værende »retfærdig«. Og man kan næppe heller finde nogen, som alle borgere i samfundet ud fra deres *subjektive* vurdering af forholdet vil anse for retfærdig. De målestokke, som forskellige mennesker vil anlægge i denne forbindelse, vil antagelig være meget uensartede. Selv om de fleste mennesker vel i princippet har en vis sympati for en fordeling, der ikke indebærer alt for store uligheder, vil de dog næppe gå ind for den fuldstændige lighed. Men når man skal fastlægge en konkret

¹⁾ Efter et foredrag holdt på en intereuropæisk konference om sociale spørgsmål, Düsseldorf 20.—23. april 1952.

²⁾ Lektor ved Handelshøjskolen, cand. polit.

Nogle bemærkninger om sociale spændingsforhold med særligt henblik på udbyttedeling og bedriftsråd¹⁾

Af Poul Winding²⁾

1. Spørgsmålet om metoder til udligning af modsætningsforhold inden for den enkelte bedrift og om betydningen af, at en sådan udligning tilvejebringes, er en del af det mere almindelige problem vedrørende fjernelse — eller i hvert fald mildnelse — af de eksisterende spændingsforhold mellem samfundsgrupperne.

En formindskelse af styrken i de sociale spændingsforhold kan formentlig i første række opnås ved tilvejebringelse af en *fordeling* af det totale samfundsprodukt, som et flertal af befolkningen betragter som mere retfærdig og hensigtsmæssig end den nuværende, og ved at folk i almindelighed i højere grad end i øjeblikket kommer til at føle sig tilfredse med deres arbejde og deres placering i samfundet i det hele taget.

Naturligvis kan man ikke nå frem til nogen norm for samfundsproduktets fordeling, som *objektivt* kan fastslås som værende »retfærdig«. Og man kan næppe heller finde nogen, som alle borgere i samfundet ud fra deres *subjektive* vurdering af forholdet vil anse for retfærdig. De målestokke, som forskellige mennesker vil anlægge i denne forbindelse, vil antagelig være meget uensartede. Selv om de fleste mennesker vel i princippet har en vis sympati for en fordeling, der ikke indebærer alt for store uligheder, vil de dog næppe gå ind for den fuldstændige lighed. Men når man skal fastlægge en konkret

¹⁾ Efter et foredrag holdt på en intereuropæisk konference om sociale spørgsmål, Düsseldorf 20.—23. april 1952.

²⁾ Lektor ved Handelshøjskolen, cand. polit.

fordelingsnorm, kommer uenigheden frem: nogle vil lægge hovedvægten på behovene, andre på den produktive indsats, som præsteres, og der vil sandsynligvis være en almindelig tendens til at overvurdere ens egne behov og ens egen indsats — henholdsvis behov og indsats for den befolkningsgruppe, som man repræsenterer.

Selv om man på et eller andet tidspunkt trods alt skulle nå frem til enighed om, hvilken fordeling der kan anses for »retfærdig«, ville denne enighed næppe vare længe. Den ville bryde sammen, så snart der indtrådte væsentligere ændringer i produktionsteknikken eller i behovsstrukturen og dermed i aflønningen for de forskellige samfundsgrupper.

Af disse grunde er økonomisk betingede sociale brydninger antagelig uundgåelige — men det skal man dog næppe beklage; for det ville antagelig være et tegn på stagnation, hvis de ikke var til stede. Opgaven er at løse de problemer, som opstår i denne forbindelse, og hindre, at de giver anledning til konflikter, der kan sætte samfundsproduktionen i stå og måske få hele den nuværende samfundsstruktur til at bryde sammen.

2. Hvis der foregår en stadig forøgelse af den totale realindkomst pr. indbygger, og hvis alle betydende samfundsgrupper får del i denne forbedring, vil det antagelig bidrage til at mildne modsætningerne eller i hvert fald gøre dem mindre akutte, medens en nedgang i produktionen vil skærpe dem ganske betydeligt — således som erfaringerne fra 1930'erne også synes at vise.

Også ud fra dette synspunkt — men naturligvis først og fremmest ud fra det almindelige ønske, som vel næres af de fleste mennesker, om at bedre befolkningens materielle levevilkår — er det derfor vigtigt, at samfundsproduktionen er stadigt fremadskridende.

Som *yderligere krav til fordelingsystemet* må man derfor stille: for det første, at det tilsikres, at ingen mennesker har en levestandard, der er for ringe til at opretholde deres fulde arbejds effektivitet, og for det andet, at det er tilrettelagt således, at det i videst mulig udstrækning tilskynder den enkelte til at forøge sin produktive indsats, eller at det i hvert fald ikke hæmmer hans interesse heri.

Dette sidste hensyn er imidlertid vanskeligt at imødekomme samtidig med det fundamentale hensyn, der tilsiger, at fordelingen i hvert fald ikke må skabe så store uligheder eller forskydninger, at det resulterer i voldsomme sociale uroligheder. Dette følger ganske simpelt af, at folks evner — og under de nuværende samfundsforhold også deres muligheder for at udnytte givne chancer — er så forskellige,

som tilfældet er. Sagt med andre ord: der opstår en konflikt mellem produktions- eller effektivitetssynspunktet på den ene side og fordelingssynspunktet på den anden — en konflikt, som det næppe er muligt at finde nogen fuldt tilfredsstillende løsning på.

3. Problemet kompliceres yderligere derved, at mange mennesker synes at være mere interesserede i deres *relative* position end i deres absolutte — d. v. s. at de hellere vil have en stor andel i en lille kage end en mindre andel i en større kage, selv om den absolutte portion i sidste tilfælde viser sig at være størst. Det vigtigste for en hel del mennesker er utvivlsomt, at de ikke kommer til at stå tilbage for deres nabo — eller når man ser på samfundsgrupperne — at den indsats, som præsteres af ens egen samfundsgruppe anerkendes ved en relativt stor andel af det samlede nationalprodukt. Det er med andre ord det tidligere berørte spørgsmål om det forskellige syn på fordelings »retfærdighed«, der påny dukker op.

Følgen af denne indstilling vil formentlig i mange tilfælde let blive, at folk vender deres blik mod muligheden for at udnytte deres strategiske position på vare- eller faktormarkedet til at opnå *monopolgevinster* frem for at koncentrere sig om en forøgelse af deres produktive indsats, eller at de forsøger at danne *sammenslutninger* af den ene eller den anden art, som er i stand til at opnå monopolpolitiske fordele, eller endelig at de forsøger sig med *politiske aktioner* for at opnå en relativ forbedring af deres position. Disse veje vil ofte være nemmere at gå, og de indebærer — ud fra relativitetssynspunktet — den fordel for den pågældende gruppe, at de samtidig med en forøgelse af dens egen indkomst medfører en formindskelse af de øvrige grupper.

4. Videre gælder det sikkert i en vis udstrækning, at folk umiddelbart er mest interesseret i at rykke op i forhold til dem, der er placeret lige over dem selv i den økonomiske rækkefølge, henholdsvis at forsvare deres position i forhold til dem, der ligger lige under. Derfor er det ikke nødvendigvis sådan, at de stærkeste sociale spændinger består mellem grupper, som i et eller andet forhold er hinandens direkte modparter — f. eks. arbejdere og arbejdsgivere. Man kunne godt forestille sig, at jalousien var stærkere mellem forskellige grupper af arbejdere — f. eks. faglærte og ufaglærte; i dette tilfælde holdes modsætningen dog i tømme bl. a. af den omstændighed, at arbejderklassen, når den optræder som en enhed, har betydelig politisk magt. Men f. eks. mellem arbejderne og de mindre næringsdrivende — i første række landbrugerne — eksisterer der utvivlsomt i mange

lande — og næppe mindst i Danmark — et klart modsætningsforhold, der skærpes af den omstændighed, at det gensidige kendskab til den anden parts arbejds- og levevilkår er utilstrækkeligt.

5. En yderligere konsekvens af disse forhold er, at der bliver en tendens til dannelse af mere eller mindre permanente *alliancer* mellem forskellige samfundsgrupper med det formål at rykke op på bekostning af andre. En særlig betydningsfuld alliance af denne art, er den, der forefindes mellem *de aktive grupper* i samfundet — det vil i denne forbindelse sige de grupper, der direkte øver indflydelse på prisdannelsen for varer og produktionsfaktorer, altså arbejdere og arbejdsgivere. Eksistensen af denne alliance er måske ikke umiddelbart iøjnefaldende — og måske heller ikke de pågældende parter direkte bevidst; men at den er til stede, kan der næppe være megen tvivl om. Den bærer formentlig en stor del af ansvaret for den støt stigende tendens i prisniveauet, som vi har været vidne til gennem det meste af dette århundrede. Arbejdsgiverne kan i virkeligheden ikke som gruppe betragtet have meget imod en forhøjelse af lønningerne, fordi størsteparten af forhøjelsen viser sig i form af forøget efterspørgsel efter deres varer, der muliggør en tilsvarende prisforhøjelse. Lige så lidt kan de organiserede arbejdere — for så vidt de alene er lønmodtagere — have noget særligt imod prisstigninger, fordi disse giver producenterne en større bruttoindkomst, hvoraf arbejderne i kraft af deres monopolstilling på arbejdsmarkedet kan tiltvinge sig en del i form af lønforhøjelser. Den eneste gruppe, som en sådan pris- og lønudvikling går ud over, er de *passive* — hvad enten de er långivere, pensionister, understøttede eller svagt organiserede lønmodtagere (tjenestemænd og funktionærer), hvis lønninger kun langsomt følger med op. Grunden til, at en sådan udvikling kan foregå, ligger i, at de passive er en uensartet gruppe, som ikke har nogen direkte indflydelse på prisdannelsen, og som er vanskelig at organisere.

I det, der her er sagt, og som måske er sat en smule på spidsen, ligger ikke nogen moralsk fordømmelse af de pågældende synspunkter og handlinger. De anførte betragtninger har kun tjent til at fremdrage visse faktorer, som skønnes at være væsentlige momenter ved en bedømmelse af de problemer, som skal berøres i det følgende.

På baggrund af det anførte fremtræder forholdet mellem arbejdere og arbejdsgivere som et specialproblem — omend et meget vigtigt sådant. I hvert fald for Danmarks vedkommende er forholdet mellem *land og by* måske et alvorligere spændingsforhold i øjeblikket, og man har også indtryk af, at det spiller en stor rolle i en række andre

vesteuropæiske lande. Landbrugernes indkomster har svinget stærkt i forhold til andre erhvervs i de sidste 20 år — i 1930'erne under krisen lå de meget lavt, men under og efter krigen har de på grund af gunstige afsætningsforhold og en række gode høstår været i stadig stigning. I den første periode gennemførtes adskillige foranstaltninger til gunst for landbruget, medens man senere gennem priskontrol og produktionspligt for landbrugsvarer har søgt at beskære landbrugets gevinster til fordel for andre befolkningsgrupper. Herigennem er der efterhånden oparbejdet en irritation mellem by og land, som i Danmark bl. a. har vist sig gennem en betydelig uenighed om, i hvilket omfang de forskellige befolkningsgrupper skal bære de byrder, som oprustningen og forringelsen af vore »terms of trade« har lagt på det danske samfund. Det er meget vanskeligt at komme med konstruktive forslag til løsning af denne konflikt — og fuldstændig fjernelse af modsætningsforholdet er i hvert fald næppe mulig. Problemet skal ikke behandles nærmere i det følgende; men det er så vigtigt, at det ikke bør lades uomtalt i forbindelse med drøftelse af spørgsmålet om tilvejebringelse af social fred.

6. Vender man sig dernæst til forholdet mellem *arbejdere og arbejdsgivere*, kan man formentlig hævde, at spændingen i dag er mindre akut, end den f. eks. var i 1920'erne og til dels i 1930'erne. Årsagerne hertil er vel netop for en stor del de foranstaltninger, som ad forskellige veje er truffet for at udjævne modsætningen, muligvis i forbindelse med, at de to parter i højere grad har fået øjnene op for deres fællesinteresser i forhold til andre grupper. Dette er imidlertid ikke ensbetydende med, at det fundamentale modsætningsforhold mellem de to parter er fjernet, og det kan meget vel tænkes, at det på ny kan komme til åbent udbrud. Sker dette, er det på grund af de midler, der traditionelt benyttes, en alvorlig ting. Modsætningen mellem land og by har hidtil i hovedsagen givet sig udslag i ord og almindelig surhed, hvorimod trusler om leveringsstandsning o. l. kun er blevet fremsat fra uansvarligt hold — i hvert fald i Danmark.

Derimod er arbejdskampens traditionelle midler — strejken og lockouten og evt. sabotage og boykot — af en sådan karakter, at de direkte formindsker den løbende produktion og muligvis også forringer produktionsapparatet. I værste fald kan de føre til anvendelse af fysisk vold. Det er derfor vigtigt, at man fortsat udfolder bestræbelser for at hindre modsætningen i at give sig sådanne udslag og tværtimod så vidt muligt gør parterne interesserede i et direkte produktionsfremmende samarbejde.

7. Hvad har man da i Danmark gjort i så henseende? Først og fremmest er der vel grund til at omtale den *almindelige sociale sikringslovgivning* — lovgivningen om hjælp i tilfælde af sygdom, ulykke, invaliditet, arbejdsløshed og lignende, der dels bidrager til at sikre opretholdelse af en vis minimal arbejds effektivitet hos dem, der rammes af de omtalte trangstilfælde, dels — i forbindelse med den progressive beskatning — tjener til at tilvejebringe en vis udligning mellem de velstående og de ubemidlede, hvorved et fundamentalt socialt spændingsforhold mildnes. Denne lovgivning er i Danmark forholdsvis veludviklet, omend det må erkendes, at vi i de senere år er sakket en del agterud, ligesom den tekniske udformning af bestemmelserne på mange punkter trænger til at blive taget op til revision.

8. Dernæst er det naturligt at pege på det *samarbejde* om former for løsning af konflikter på arbejdsmarkedet — altså konflikter vedrørende lønforhold og andre arbejdsvilkår — som i en lang årrække har bestået *mellem de to hovedorganisationer*, De samvirkende Fagforbund og Dansk Arbejdsgiverforening. Disse sammenslutninger, som oprindeligt skabtes som udprægede kamporganer, har i tidens løb udviklet sig til i vid udstrækning at være et forum for forhandlinger om arbejdsforholdene. Uden at gå i detaljer på dette punkt kan man dog fremhæve eet vigtigt forhold, nemlig den strenge sondring mellem rets- og interessekonflikter, som på parternes initiativ i snart et halvt hundrede år har været gældende på det danske arbejdsmarked. Retskonflikter angår spørgsmål om brud på eller uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af bestående overenskomster, medens interessekonflikter opstår, når parterne ikke kan enes om fastlæggelsen af de fremtidige løn- og arbejdsvilkår. Retskonflikter egner sig godt til afgørelse ved en domstol. Alle sådanne spørgsmål behandles nu enten ved *faglige voldgiftsretter* eller — for de mere alvorlige sagers vedkommende — ved den i 1910 ved lov oprettede *faste voldgiftsret*, der består dels af partsrepræsentanter, dels af uvildige, juridiske dommere; dens afgørelser er bindende for parterne ganske som en almindelig domstols, og arbejdskampe må ikke finde sted i tilfælde af retskonflikt.

Hvad interessekonflikter angår, er forholdet det, at begge parter ønsker at bevare retten til at anvende strejke eller lock-out eller trusel herom som kampmiddel; men man er dog enige om det ønskelige i, at modsætningerne søges overvundet ved mægling. Derfor har man ligeledes i 1910, og ligeledes ved lov, oprettet den såkaldte *forligsmandsinstitution*; denne institution består ligesom voldgiftsretten den dag

i dag, omend dens virkemåde er ændret på forskellig måde. Når en interessekonflikt opstår — det vil oftest være tilfældet, når en gammel overenskomst udløber — er fremgangsmåden nu følgende: først forhandles der mellem de pågældende underorganisationer, og de spørgsmål, hvorom der ikke opnås enighed, går derefter til behandling i hovedorganisationerne. Opnås der heller ikke enighed her, kan forligsmanden tilkaldes eller af egen drift gribe ind og søge mægling gennemført. Hvis han derefter finder det hensigtsmæssigt, kan han stille et mæglingsforslag, som sendes til afstemning hos de stridende parter medlemmer, og kun hvis en eller begge parter forkaster forslaget, kan arbejdsstandsning iværksættes. Gennem denne procedure er der skabt sikkerhed for, at parterne kommer i gensidige forhandlinger med hinanden, således at synspunkter kan udveksles, og således at man i hvert fald undgår, at misforståelser og overilede handlinger fører til en akut konflikt. Tvungen voldgift også i interessekonflikter har i nogle tilfælde — bl. a. i krigsårene — været gennemført ved lovgivningsmagts foranstaltning; men i princippet er løsningen af disse konflikter overladt til parterne selv, og begge hovedorganisationer går stærkt ind for bevarelsen af denne ret. De udfolder derfor også ivrige bestræbelser for at tale sig til rette, og i de senere år har vi i Danmark undgået større konflikter.

9. Endelig kommer så turen til de foranstaltninger, som er blevet truffet med henblik på udjævning af eventuelle modsætninger inden for de enkelte virksomheder. I denne forbindelse er der påny grund til at fremhæve *organisationernes fredsskabende funktion*. Ind imellem de perioder, hvor forhandlingerne om de to-årige overenskomster lægger beslag på organisationerne, arbejder de daglig med bilæggelse af de uoverensstemmelser, som uundgåeligt opstår på de enkelte arbejdspladser. Dette sker ved deltagelse i mæglingsmøder i forskellige instanser og ved medvirken i de omtalte faglige voldgiftsretter, der træffer bindende afgørelser i de mindre retskonflikter, som ikke kan afgøres ved mægling. Videre må man nævne *tillidsmandens indsats*. I det store flertal af industrivirksomheder og i mange håndværksvirksomheder findes der i henhold til overenskomstmæssig aftale sådanne tillidsmænd, der er valgt af og blandt arbejderne, og som har til opgave at fremføre disses ønsker om arbejdsforholdenes tilrettelæggelse og klager over forhold på arbejdspladsen, f. eks. over utilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger, dårlige hygiejniske forhold og lign. Omvendt kan også arbejdsgiveren henvende sig til tillidsmændene, når han f. eks. ønsker en omlægning af arbejdstiden, eller udførelse af

overarbejde, eller vil drøfte former for indskrænkning af beskæftigelsen o. s. v. Tillidsmandssystemet værdsættes også af arbejdsgiverne som et vigtigt bidrag til sikring af rolige arbejdsforhold og fjernelse af misforståelser mellem parterne.

10. Vender man sig derefter til spørgsmålet om *bedriftsråd* og *udbyttedeling*, må det siges, at der i Danmark kun er sket lidt på disse punkter. Det er ikke fordi tanker i denne retning ikke har været fremme. Forskellige former for udbyttedeling har været praktiseret gennem længere perioder, men er i de fleste tilfælde blevet opgivet igen. Også de politiske partier såvel som fagforeningsbevægelsen har i perioder beskæftiget sig med disse spørgsmål. Der skal ikke gås i detaljer med hensyn til den historiske udvikling; det kan blot nævnes, at det danske Socialdemokrati i 1919 og De samvirkende Fagforbund året efter fremsatte forslag om indførelse af bedriftsråd; disse forslag, der var ret forsigtigt udformet med hensyn til graden af den kompetence, der tænkte tillagt bedriftsrådene, fik dog ingen praktisk betydning. I 1924—25 forelagde den første socialdemokratiske regering et ret vidtgående forslag om oprettelse af bedriftsråd i virksomheder med mere end to beskæftigede. Foruden at rådene skulle have adgang til at udtale sig om forandringer i arbejdstidens længde, ændringer i arbejdsmetoderne, indskrænkning i beskæftigelsen o. l. spørgsmål, skulle de kunne kræve at få forelagt virksomhedens regnskab og alle til bedømmelse heraf nødvendige oplysninger om driften — dog bortset fra forretningshemmeligheder, før regnskabet blev aflagt. Forslaget mødte imidlertid stærk modstand hos de borgerlige partier og blev ikke gennemført. Lige så ilde gik det nogle år senere med et af det radikale parti forelagt forslag til en lov om udbyttedeling, hvorefter staten på forskellig måde skulle støtte bestræbelser for gradvis ved udbyttedeling at gøre arbejderne til medejere af de virksomheder, hvori de var beskæftigede. Hermed var lovgivningsmagtens interesse for bedriftsråd og udbyttedeling i denne omgang ebbet ud, og til trods for at en socialdemokratisk-radikal koalition havde regeringsmagten i 1930'erne, blev der ikke fremsat nye forslag på disse områder.

11. Først efter den anden verdenskrig er der påny kommet liv i bedriftsrådstanken. I 1947 traf de to hovedorganisationer aftale om oprettelse af såkaldte *samarbejdsudvalg* i alle industri- og håndværksvirksomheder med mere end 25 beskæftigede voksne arbejdere, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal af arbejderne forlanger det. I mindre virksomheder kan samarbejdsudvalg oprettes under forud-

sætning af enighed mellem parterne. Der var altså ikke tale om noget lovgivningsinitiativ. Disse udvalg, der består af lige mange repræsentanter for på den ene side arbejdsgiveren og de funktionærer, der ikke står tilsluttet nogen arbejderorganisation, og på den anden side de øvrige i virksomheden ansatte personer, har tre hovedopgaver. De skal virke for fremme af produktionen ved at behandle spørgsmål om rationalisering af driften, herunder om tekniske hjælpemidler, materialebesparelser og hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet. Formålet er forøgelse af produktionseffektiviteten og dermed nedsættelse af produktionsomkostningerne, og det angives, at disse fordele både skal komme samfundet som helhed, virksomheden og de ansatte til gode. Men der siges ikke noget om det interessante spørgsmål om, efter hvilke kriterier fordelingen mellem disse tre grupper skal foregå.

For det andet skal udvalgene for at skabe de bedst mulige arbejdsforhold og dermed fremme tilfredsheden med arbejdet behandle spørgsmål vedrørende arbejdernes velfærd, sikkerhed, sundhed og tryghed i ansættelsen. Specielt fremhæves det, at indskrænkninger eller omlægninger af virksomhedens drift skal behandles i så god tid, at overgangen gøres så lempelig som mulig for de berørte arbejdere.

Endelig skal arbejdsgiveren give udvalget sådanne oplysninger om virksomhedens økonomi og stilling inden for branchen, som er af betydning for produktions- og afsætningsvilkårene som helhed. Regnskabsmæssige oplysninger gives i samme omfang som det, der normalt gives aktionærer gennem det regnskab, der aflægges på den ordinære generalforsamling. Formålet med disse bestemmelser er at give de ansatte størst mulig interesse for virksomhedens drift, og det er meningen, at de oplysninger, som ikke er af fortrolig karakter, skal videregives til samtlige ansatte.

Ordningen *bygger videre på tillidsmandssystemet*, dels ved selve karakteren af de opgaver, som henlægges til udvalgene, dels ved en række bestemmelser om, at tillidsmændene, hvor de findes, er fødte medlemmer af udvalget.

Det er værd at bemærke, at udvalgene udtrykkelig er afskåret fra at beskæftige sig med spørgsmål om kollektive lønoverenskomsters oprettelse, forlængelse, opsigelse og fortolkning, og i det hele taget spørgsmål, der henhører under de faglige organisationer.

Synderlig revolutionerende er denne ordning ikke. Udvalgenes virksomhed er overvejende af rådgivende og oplysningsmodtagende karakter. Nogen direkte indflydelse på virksomhedens dispositioner har de ikke — hvad man næppe heller kunne have forventet, at arbejds-

giverne frivilligt skulle være gået ind på. Og på grund af hovedorganisationernes medvirken ved oprettelsen er de som nævnt afskåret fra at behandle generelle lønspørgsmål.

De udtalelser fra forskellig side, som foreligger om udvalgenes hidtidige virksomhed, er da også temmelig forbeholdne. Forbundsformand Hans Rasmussen, smede- og maskinarbejderforbundet, har således fornylig i sin egenskab af socialdemokratisk medlem af folketinget udtalt, at der mangler meget i, at den ensidige kollektive indstilling afløses af en individuel interesse for den enkelte bedrift. Selv om udvalgene kan opvise visse resultater, er deres arbejde i den enkelte virksomhed alt for ofte blevet bremset af direktiver fra vedkommende arbejdsgiverorganisation. Specielt er der gentagne gange blevet nedlagt direkte forbud mod, at man i samarbejdsudvalget søgte gennemført direkte foranstaltninger, som tog sigte på at forbedre forholdene for de i den pågældende virksomhed beskæftigede arbejdere.

12. Er samarbejdsudvalgene således ikke nogen stor succes, må man sige, at det står endnu ringere til med *udbyttedelingstankens* realisation i Danmark. Som tidligere nævnt, har man haft udbyttedelingsordninger i Danmark; men de bedst kendte er igen blevet opgivet efter en længere periodes forløb, hovedsagelig fordi der i 30'erne kom en tid, hvor der ikke var noget udbytte at dele.

I det sidste årstid er der dog opstået fornyet diskussion om dette emne, foranlediget dels af, at maskinfabrikken »Atlas« har gennemført en såkaldt bonusordning, dels af at det radikale parti påny har fremsat et forslag til lov om fremme af udbyttedeling. »Atlas«' bonusordning går i korthed ud på følgende: Ved hvert regnskabsårs afslutning overdrages der til bonusordningen et beløb svarende til halvdelen af det udbytte, der udbetales til aktionæerne. Heraf anvendes 65 % til udbetaling af bonus til medarbejderne, medens 35 % overføres til en særlig »velfærdskonto«, hvis midler anvendes til hjælpe- og sygekasser, enke- og alderskasser, lån til køb af eget hus m. v. Det må i denne forbindelse bemærkes, at adskillige andre foretagender har lignende sociale fonds, der støtter tilsvarende formål, men som ikke går under betegnelsen udbyttedeling. Bonus udbetales af de omtalte 65 %, og størrelsen varierer med ancienniteten i virksomheden. For sit bonusbeløb kan arbejderne købe bonusbeviser. Pengene anbringes på velfærdskontoen og forrentes med det dobbelte af selskabets dividende procent, dog mindst 4 %, højst 10 %. Bonusbeviserne kan forlanges indløst med 2 års varsel; men ved død udbetales indtil 2000 kr. straks til de efterladte. Ændringer i fundatsen kan foretages af sel-

Princippet i det radikale partis forslag til lov om fremme af udbyttedeling er, at virksomhederne skal tilskyndes — ikke tvinges — til at gennemføre sådanne ordninger. Man tænker sig oprettet et nævn, der skal bistå virksomheder, der måtte ønske det, med at udarbejde regler for udbyttedeling, rette henvendelse til virksomheder med opfordring til gennemførelse af udbyttedeling, og fremkomme med forslag om lovændringer og andre foranstaltninger, der kan virke fremmende for udbyttedelingsordninger. Endvidere skal virksomheder, der gennemfører sådanne ordninger, efter forslaget have visse — ret beskedne — skattelempelser.

Det siges i bemærkningerne til forslaget, at udbyttedelingstanken er en videre udbygning af den idé, der ligger til grund for de omtalte samarbejdsudvalg; en øget produktion forudsætter det nøjest mulige samarbejde og interessefællesskab mellem alle produktionsfaktorer, og forslaget tager sigte på at fremme dette samarbejde. Man går herved tilsyneladende ud fra, at arbejderne, når de får større indsigt i virksomhedens drift, samtidig med at en del af deres indtægt gøres afhængig af overskuddet, vil være mere ivrige for at undgå spild og overflødige pauser, give forslag til forbedringer o. s. v. og — ikke mindst — at de vil føre kontrol med hinanden, så forsømmelighed undgås, samt endelig at de ikke så hyppigt vil skifte arbejdsplads, så den deraf følgende produktivitetssvækkelse formindskes.

Om motiveringen for frivillighedsprincippet og den forsigtige begyndelse i det hele taget udtales det bl. a., at man anser det for rigtigst, at udviklingen kommer gradvis, hvor der er interesse for den, og at den ikke tvinges ind i for snævre rammer, hvorved man ville afskære sig fra at vinde værdifulde erfaringer om forskellige systemers egnethed.

13. Som omtalt er der i kølvandet på de nævnte begivenheder fulgt en vis diskussion, som her skal refereres i hovedtræk.

Fra *arbejdsgiverforeningens* side har man blankt afvist tanken om udbyttedeling, og man er endog gået så vidt, at man har nægtet at optage to virksomheder, alene med den motivering, at de som supplement til de overenskomstsmæssige lønninger havde etableret pensionsordninger for deres arbejdere. Hovedmotiveringen for dette standpunkt er blevet givet i et foredrag, holdt af direktør W. Elmquist, Dansk Arbejdsgiverforening. Det fremhæves heri, at udbyttedeling ikke tilskynder arbejderne til forøget produktiv indsats, fordi alle arbejdere med samme anciennitet får lige store udbytteandele, uanset om de præsterer en større eller mindre produktiv indsats. Arbejdsgiverforenin-

i relation til råstoffsbesparelser o. l. Det anføres endvidere, at et stort udbytte kan fremkomme ikke blot som følge af større produktion, men — i tilfælde med uelastisk efterspørgsel — tværtimod ved produktionsbegrænsning, i hvilket tilfælde det anses for umotiveret at give arbejderne andel i et større udbytte.

Som modargument anføres endvidere, at arbejderne, hvis de gennem en årrække har nydt godt af en udbyttedeling, der har givet dem et væsentligt tillæg til deres løn, vil have vænnet sig til et højere forbrug — evt. i form af eget hus, på hvilket der skal præsteres afdrag. Kommer der så nogle dårlige år, hvor der intet udbytte er at dele, vil det være yderst vanskeligt for dem at sænke forbruget, og man risikerer, at ordningen i så fald virker direkte mod sin hensigt, idet den fremkalder modvilje mod arbejdsgiverne. Endelig nævnes det, at udbyttedeling vil forstærke vanskelighederne for de virksomheder, der i forvejen står svagt i konkurrencen med andre, idet de kun vil kunne give små udbytteandele og derfor vil have sværere ved at fastholde deres arbejdere. (Se »Arbejdsgiveren« 1. okt. 1951).

14. Tilsvarende synspunkter har man iøvrigt også fremført fra *arbejderorganisationernes side*. Ganske vist siges det i en artikel i »Arbejderen«, De samvirkende Fagforbunds officielle organ, at fagorganisationerne aldrig har *modsat* sig indførelse af en eller anden form for udbyttedeling. Men man udtrykker dog skepsis over for det radikale forslags praktiske nytte. Man tror ikke på, at der vil blive nået meget ad frivillighedens vej — navnlig ikke, når arbejdsgiverforeningens lige refererede standpunkt tages i betragtning. Videre peger man på, at resultatet af ordningen vil blive, at nogle grupper af arbejdere — nemlig de, der er så heldige at være fast beskæftigede i særlig godt ledede virksomheder eller virksomheder med særlige monopolfordele — opnår en fortrinsstilling sammenlignet med deres løst beskæftigede kammerater såvel som deres kolleger i andre virksomheder samt arbejdere og tjenestemænd i offentlig tjeneste. Arbejderklassens ledere må principielt være indstillet på at skaffe alle arbejdere en nogenlunde ligelig andel i opnåelige forbedringer, hvad enten det så skal ske gennem generelle lønforhøjelser eller ad skatte- og socialpolitikens vej. »Arbejderen« foretrækker — ligesom Arbejdsgiverforeningen — en udbygning af de bestående akkord- og bonusordninger. (Se »Arbejderen«, 15. nov. 1951).

Iøvrigt hævdes det, at gennemførelse af udbyttedeling kræver, at arbejderne får langt grundigere indblik i virksomhedernes regnskaber og økonomi — et område, hvor man, som omtalt, fra arbejderside

langt fra er tilfreds med de resultater, der er opnået gennem samarbejdsudvalgene. Dette synspunkt blev for øvrigt endnu kraftigere fremhævet af forbundsformand Hans Rasmussen, der var Socialdemokratiets ordfører ved lovforslagets behandling på rigsdagen. Han pegede iøvrigt også på, at udbyttedelingen kan indebære en risiko for at arbejdernes interesse for deres organisation formindskes, en indstilling, som fagforeningerne naturligvis må tage stærk afstand fra.

15. I det hele taget genspejler *rigsdagsdebatten* stort set de synspunkter, der er kommet frem fra hovedorganisationernes side, idet den socialdemokratiske ordfører repræsenterede fagforeningernes synspunkt, medens den konservative lå på linie med Arbejdsgiverforeningens. Begge var dog villige til en realitetsdrøftelse, men lagde dog åbenbart mest vægt på en udbygning af de sociale fonds. Der tænkes herved på aftaler om, at virksomhederne under gode konjunkturer skal henlægge betydelige beløb, der kommer arbejderne til gode i form af støtte i tilfælde af sygdom, barnefødsel o. l., ved oprettelse af velfærdsinstitutioner, hjælp til gamle arbejdere, lån til bosætning o. s. v. Fra konservativ side udtaltes udtrykkelig tilslutning til, at sådanne ordninger fremmes ved skattelempelser. Ved sådanne ordninger kommer et enkelt års gunstige udbytte med andre ord ikke umiddelbart arbejderne til gode, hvorved enkelte af indvendingerne mod udbyttedelingen falder bort.

16. *Fra anden side* fremkom der imidlertid under rigsdagsdebatten et synspunkt, som det er værd at opholde sig et øjeblik ved. Det drejer sig om den betragtning, at et nærmere samarbejde mellem arbejdere og arbejdsgivere — specielt i form af udbyttedeling — vil kunne føre med sig, at de to parter i fællesskab enes om en kraftigere udnyttelse af markedet til skade for forbrugerne. Man kunne heroverfor tænke sig at fremføre, at den omstændighed, at arbejdere og arbejdsgivere finder hinanden, ikke ændrer efterspørgselsforholdene og derfor ikke giver bedre muligheder for at sætte priserne i vejret. Det er imidlertid tvivlsomt, om dette argument holder stik; dette ville være tilfældet, hvis der kun var tale om en begrænset gruppe af arbejdere og arbejdsgivere. Men enes arbejdere og arbejdsgivere i almindelighed om at sætte deres pengeindkomster op, vil det i høj grad ændre den totale efterspørgsel regnet i penge, og de øvrige grupper af forbrugere, der ikke eller kun i ringe grad har muligheder for at presse deres pengeindkomster i vejret — de passive, som de her er blevet kaldt — vil derved få en mindre del af det samlede nationalprodukt. Desuden kan det tænkes, at den politiske modstand

mod priskontrol, udbyttebegrænsning o. l. vinder i styrke, hvis arbejderne bliver direkte interesserede i virksomhedernes overskud.

17. Om den betydning, som udbyttedeling kan tænkes at ville få for forbrugerne, såfremt den virkelig — som man håber — giver sig udslag i omkostningsbesparelser og produktionsudvidelser, kan man iøvrigt anføre følgende teoretiske betragtninger.

Hvis en branche beherskes af fri konkurrence, og hvis alle foretagender får del i eventuelle besparelser og produktionsforøgelser, vil priserne blive konkurreret ned, eller kvaliteten i almindelighed blive forbedret, hvorved forbrugerne kommer til at nyde størst fordel af udviklingen, medens arbejdere og producenter ikke får væsentligt forøgede indkomster. Er det kun en mindre del af virksomhederne, der opnår væsentlige besparelser, vil priserne ikke falde nævneværdigt, og fordelene vil alene tilfalde de pågældende næringsdrivende og deres arbejdere.

Er branchens forhold præget af monopolistiske forhold eller ufuldkommen konkurrence, vil en formindskelse af de faste omkostninger, f. eks. fordi arbejdsprocessen på grund af opfindelser fra arbejderside kan tilrettelægges med anvendelse af mindre maskineri, antagelig udelukkende komme producent og arbejdere til gode i form af større overskud, idet der, når grænseomkostningerne, som er bestemt af lønninger og råstofpriser, er uforandrede, ikke vil være nogen anledning til at ændre den producerede mængde. Erstattes nogle af de faste omkostninger som følge af arbejdernes indflydelse med variable, vil der tværtimod opstå tendens til prisforhøjelse. Omvendt vil det gå, hvis de variable enhedsomkostninger reduceres som følge af større arbejds effektivitet, råstofbesparelser o. l., eller hvis der som følge af færre arbejdsstandsninger fremkommer en større produktion, der kun kan afsættes til lavere priser. Også arbejdere og producenter vil i dette tilfælde få større overskud.

18. Sammenfattende kan man om udbyttedelingens betydning sige følgende:

For det første: Udbyttedeling vil næppe i større udstrækning virke direkte fremmende på produktionens omfang og kvalitet, dels fordi systemet ikke appellerer særlig stærkt til den enkelte arbejders indsats, dels fordi svingende udbytteandele vil kunne skabe misstemning hos arbejderne. Akkord aflønning og bonus for materialebesparelser o. l. spiller sikkert i denne sammenhæng en større rolle.

For det andet: Der er noget utilfredsstillende i at gøre arbejdernes indtægt delvis afhængig af virksomhedens totale overskud, fordi dette

ikke blot afhænger af produktionens omfang, som arbejderne har indflydelse på, men også af virksomhedens prispolitik, som kun indirekte påvirkes af arbejds effektiviteten.

For det tredje: Udbyttedelingstankens betydning ligger i, at den er udtryk for en ændret indstilling fra arbejdsgivernes side, en stærkere samarbejdsvilje og samfølelse over for arbejderne. Kan der herigennem banes vej for større gensidig tillid mellem parterne, tillid hos arbejderne til, at de får en rimelig andel af produktionsresultatet, kan udbyttedelingen *indirekte* føre til større produktionsresultat. Det afgørende er imidlertid den ændrede indstilling hos arbejdsgiverne, og om den just behøver at give sig udslag i udbyttedelingsordninger, er ikke sikkert. Frivillige prisreduktioner, der kommer alle forbrugere til gode, eller en mere tilbageholdende udbyttepolitik kan måske også være et forsøg værd. *Tvungen* udbyttedeling vil i hvert fald næppe være heldig; det vil snarest virke som en særlig art beskatning til gunst alene for arbejderne.

For det fjerde: Man må ikke overse, at der også findes andre sociale modsætningsforhold end det, der består mellem arbejdere og arbejdsgivere, og som det kan være lige så vigtigt at søge løst. Specielt skal her endnu engang peges på forholdet mellem aktive og passive, som man løber en risiko for at skærpe ved at føre arbejdere og arbejdsgivere sammen, og det kan i forbifarten nævnes, at der i denne sammenhæng kan være god grund til også at interessere sig for spørgsmålet om tilvejebringelse af muligheder for værdifast opsparring og værdifaste forsikringer. Hvis man f. eks. gennem investeringsaktieselskaber, der anbringer deres midler aktivt, spredt over et vidt felt inden for erhvervslivet, kunne skabe mulighed for småsparere — blandt hvilke der jo også findes mange arbejdere — til at få anbragt deres midler på en sådan måde, at de giver en forrentning, der nogenlunde svarer til den, de egentlige aktive kapitalister opnår, ville man formentlig herigennem have ydet et bidrag til udjævning af de sociale modsætningsforhold, der fortjener at nævnes på linie med det, der kan opnås gennem skabelse af et bedre forhold mellem arbejdere og arbejdsgivere. Herved kunne man muligvis gøre større kredse direkte interesserede i erhvervslivets trivsel og produktionens fremgang, og man kunne på en vis måde også her tale om en slags »udbyttedeling«, blot med den forskel, at det ikke er den enkelte virksomheds, men hele erhvervslivets udbytte, der deles.