

I de følgende Afsnit fremlægger Dr. Clemmensen en Del af det Materiale, der frembyder sig for den erhvervsetiske Forskning, under Overskrifterne »Reklameetik«, »Prispolitik i erhvervsetisk Belysning« og »Om unfair Handelsmetoder«.

Som Dr. Clemmensen selv gør opmærksom paa, er hans Afhandling en foreløbig Introduktion til Omraadet deskriptiv Erhvervsetik. Der er imidlertid næppe Tvivl om, at Dr. Clemmensen her har fundet et Forskningsomraade, der kan gøres til Genstand for en strengt saglig Behandling. (Der kan maaske være nogen Tvivl om Hensigtsmæssigheden af Benævnelsen Etik i denne deskriptive og i strengeste Forstand ikke-normative Sammensætning). Opgaven vil sikkert vise sig at indebære store, men næppe uoverstigelige Vanskeligheder. Uoverstigelige vil Dr. Clemmensens Vanskeligheder snarere blive, hvis han vil søge at udnytte sine Resultater i Praksis, hvorved han næppe vil kunne undgaa at anlægge visse normative Synspunkter, og hvorledes kan man gøre baade det ene og det andet.

Asger Langkjær.

Hvad De bør vide om os. *Huandbog for Funktionærer i De Forenede Jernstøberier A/S.*

»I gensidig Tillid og Respekt under indbyrdes Ansvar« er Mottoet for De Forenede Jernstøberier's Personalepolitik. Denne Sentens rummer eller bør i Virkeligheden rumme Formaalet med alle personalepolitiske Foranstaltninger i de Virksomheder, der har taget dette Problem op til nærmere Drøftelse og Behandling. Deres Kreds udvides stadig, og det er kun med den største Sympati, man fra et samfundsmæssigt Synspunkt ser paa denne Udvikling. Nu er personalepolitiske Foranstaltninger i Virkeligheden ikke nogen Velgørenhedsgerning alene, hvilket man da heller ikke de fleste Steder giver det Udseende af, men det er i lige saa høj Grad en nødvendig Følge af den Udvikling, Erhvervslivet er undergaaet siden Industrialismens Gennembrud, og som kort kan karakteriseres som Tendensen mod Stordrift. Denne Kendsgerning er et Spørgsmaal, hvis Fordele og Ulemper man kan diskutere, men eet er i hvert Fald givet: Det er en Udvikling, der har haft en ganske omkalfatrende Virkning paa det underordnede Personales Stilling i Firmaet og til dets Ledelse.

Den enkeltes Arbejde omfatter i et velorganiseret Storforetagende kun en ganske bestemt Funktion eller Del deraf, og dette betyder, at Arbejdet maaske kan synes noget ensformigt, at den enkeltes Kendskab til hele Firmaet og dets Organisation er ringe, at mangelfulde Oplysninger om mange andre Forhold er ringe o. s. v. Alt dette er Basis for Utilfredshed, Uoplygt-hed og Mistro, hvilket alt sammen til syvende og sidst gaar ud over Firmaet, dets Salg og Renommé. Det er da for at fjerne disse Gnidninger, at de personalepolitiske Foranstaltninger skal sætte ind og søge paa forskellig Maade at skabe Kontakt mellem Ledelse og Personale.

Som et Led i dette Arbejde rejser sig ogsaa Spørgsmaalet om Betimeligheden af en Personalehaandbog, hvor de forskellige Ting, som enhver

I de følgende Afsnit fremlægger Dr. Clemmensen en Del af det Materiale, der frembyder sig for den erhvervsetiske Forskning, under Overskrifterne »Reklameetik«, »Prispolitik i erhvervsetisk Belysning« og »Om unfair Handelsmetoder«.

Som Dr. Clemmensen selv gør opmærksom paa, er hans Afhandling en *foreløbig* Introduktion til Omraadet deskriptiv Erhvervsetik. Der er imidlertid næppe Tvivl om, at Dr. Clemmensen her har fundet et Forskningsomraade, der kan gøres til Genstand for en strengt saglig Behandling. (Der kan maaske være nogen Tvivl om Hensigtsmæssigheden af Benævnelsen Etik i denne deskriptive og i strengeste Forstand ikke-normative Sammensætning). Opgaven vil sikkert vise sig at indebære store, men næppe uoverstigelige Vanskeligheder. Uoverstigelige vil Dr. Clemmensens Vanskeligheder snarere blive, hvis han vil søge at udnytte sine Resultater i Praksis, hvorved han næppe vil kunne undgaa at anlægge visse normative Synspunkter, og hvorledes kan man gøre baade det ene og det andet.

Asger Langkjær.

Hvad De bør vide om os. *Huandbog for Funktionærer i De Forenede Jernstøberier A/S.*

»I gensidig Tillid og Respekt under indbyrdes Ansvar« er Mottoet for De Forenede Jernstøberier's Personalepolitik. Denne Sentens rummer eller bør i Virkeligheden rumme Formaalet med alle personalepolitiske Foranstaltninger i de Virksomheder, der har taget dette Problem op til nærmere Drøftelse og Behandling. Deres Kreds udvides stadig, og det er kun med den største Sympati, man fra et samfundsmæssigt Synspunkt ser paa denne Udvikling. Nu er personalepolitiske Foranstaltninger i Virkeligheden ikke nogen Velgørenhedsgerning alene, hvilket man da heller ikke de fleste Steder giver det Udseende af, men det er i lige saa høj Grad en nødvendig Følge af den Udvikling, Erhvervslivet er undergaaet siden Industrialismens Gennembrud, og som kort kan karakteriseres som Tendensen mod Stordrift. Denne Kendsgerning er et Spørgsmaal, hvis Fordele og Ulemper man kan diskutere, men eet er i hvert Fald givet: Det er en Udvikling, der har haft en ganske omkalfatrende Virkning paa det underordnede Personales Stilling i Firmaet og til dets Ledelse.

Den enkeltes Arbejde omfatter i et velorganiseret Storforetagende kun en ganske bestemt Funktion eller Del deraf, og dette betyder, at Arbejdet maaske kan synes noget ensformigt, at den enkeltes Kendskab til hele Firmaet og dets Organisation er ringe, at mangelfulde Oplysninger om mange andre Forhold er ringe o. s. v. Alt dette er Basis for Utilfredshed, Uoplygt-hed og Mistro, hvilket alt sammen til syvende og sidst gaar ud over Firmaet, dets Salg og Renommé. Det er da for at fjerne disse Gnidninger, at de personalepolitiske Foranstaltninger skal sætte ind og søge paa forskellig Maade at skabe Kontakt mellem Ledelse og Personale.

Som et Led i dette Arbejde rejser sig ogsaa Spørgsmaalet om Betimeligheden af en Personalehaandbog, hvor de forskellige Ting, som enhver

Funktionær bør vide om sit Firma, tages op til Behandling, og hvor man bl. a. fastslaar Formaalet med de personalepolitiske Foranstaltninger.

Det er i en saadan Haandbog for Funktionærer, at De Forenede Jernstøberier som Motto har anført den før nævnte Sentens, og det er denne Bog og dennes Idé, som »Handelsvidenskabeligt Tidsskrift« har ment bør kendes af videre Kredse, idet den i Virkeligheden kan danne Mønster til Efterfølgelse. Det er saaledes langt fra nogen let Opgave at udarbejde en saadan Bog, hvilket hittidige Arbejder paa dette Felt baade her og i Udlandet undertiden har baaret Præg af. Der ligger saaledes en stor Fare i at hengive sig til en vis Selvglæde i Beskrivelsen af de forskellige Forhold, saaledes at det gaar ud over det rent saglige og oplysende. Paa den anden Side kræver Udarbejdelsen af en saadan Bog, at man indenfor Virksomheden virkelig har faste Retningslinier i de forskellige Forhold, som vedkommer Personalet. Begge disse Ting har man fra DFJ's Side tilsyneladende været ganske klar over, og det gode Resultat er da heller ikke udeblevet.

Bogen er ganske sagligt og logisk bygget op. Efter en Introduktion ved den administrerende Direktør, K. F. Ulrich, der slutter »Læs Hæftet igennem med denne Indstilling og handl derefter — saa vil det gaa DFJ, og derigennem Dem selv, godt«, følger en kort men særdeles oplysende Artikel om Selskabets Historie, Organisation, Kapitalforhold og Bestyrelse. Dette efterfølges af de nærmere Regler for Ansættelse, Arbejdstider, Gage, Overarbejde, Pensionsordning samt en Omtale af Personalets Ansvar, Pligter og Kundebetjening. Da Telefonen er af saa stor Betydning for Forbindelsen mellem Kunderne og Selskabet, gives der her en Række Raad for, hvorledes man paa en høflig og korrekt Maade skal optræde paa dette Omraade. Et Felt, som kan have meget stor Betydning for de fleste Firmaer, men som ofte misrøgtes.

Bogen slutter med en nærmere Omtale af DFJ's egentlige personalepolitiske Foranstaltninger som Sommerhus, Personaleblad og Personaleforening med tilsluttede Klubber, f. Eks. Tennisklub, Fodboldklub og Sangkor. Endelig oplyses, at der i Frederiksværk, hvor de fleste Funktionærer er ansat, er indrettet et Klublokale med Klaver, Billard, Radio etc.

Endelig følger med Bogen forskellige Bilag, der viser Situationsplaner over Fabrikkerne i Frederiksværk og København samt bringer skematiske Fremstillinger af de forskellige Afsætningsorganisationer.

»Hvad De bør vide om os« omtaler saaledes alle de Omraader, enhver Personalehaandbog bør behandle, og kan for saa vidt være Forbillede, naar specielle Forhold indenfor den enkelte Virksomhed tages i Betragtning. Formaalet med denne Anmeldelse skulde da ogsaa være at give andre Firmaer »Blod paa Tandens«, saaledes at de tager Spørgsmaalet op til nærmere Overvejelse. Det er et Omraade, som tidligere under Paaskud af, at det havde man ikke Tid til, er blevet skubbet til Side. Der er imidlertid ingen Tvivl om, at det vil vise sig at være en god Udnyttelse af en eventuel afsætnings- eller produktionsmæssig død Tid, saafremt man gjorde en Indsats for at skabe »gensidig Tillid og Respekt under indbyrdes Ansvar«.

Torben Rützou.