

25.05.003

KNUT ISACHSEN

**INDUSTRIENS
OPPGAVE
I IDÉKAMPEN**

1952

11
X

K N U T I S A C H S E N

**INDUSTRIENS
OPPGAVE
I IDEKAMPEN**

TRYKT HOS FABRITIUS & SØNNER
OSLO 1952

Innhold

Forord	3
Vår tids største behov	5
Industriens målsetting	7
Forholdet næringsliv/stat	12
Forholdet mellom Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening	14
Fra kald krig til varm omsorg	19
Når tjenestemotivet er størst	22
Nordens ansvar for Vest og Øst	30
Demokratiets kraft	32

Forord

Når ungdom fra alle nasjoner, raser og klasser, med begeistringens ild går inn for en stor idé — da skjer det noe nytt i tiden som intet kan stanse.

En slik frisk vårflom er Moralsk Opprustning. Mennesker som vil sette noe personlig inn for fred og fremskritt, blir overalt revet med. «Intet er sterkere enn en idé hvis tid er kommet.»

Arbeidere og bedriftsledere i mange land, som har funnet at Moralsk Opprustnings ideologi er det skapende og inspirerende idégrunnlag for demokratiet, arbeider nå sammen for å søke å finne frem til enhet i industrien.

Jeg tror det vil være av verdi for mange mennesker å sette seg inn i de tanker som nå rører seg på dette felt, og dette skrift er et forsøk på å vise de første svake omriss som jeg ser for fremtidens samfunn bygget på Moralsk Opprustnings idégrunnlag. Jeg har særlig behandlet industrien og de områder som har interesse i forbindelse med det daglige liv på en arbeidsplass, og jeg har fått verdifull bistand fra venner så vel blant arbeidere som blant bedriftsledere.

Kan vi finne en løsning på klassekampen, så vil de vesentligste årsaker til krig bli fjernet. Svaret til klassekampen må finnes på det felt hvor denne kamp oppsto: i industrien. Når forholdene i industrien gjen-

nomgår en betydelig forandring, vil også samfunnet som helhet bli preget av dette.

I motsetning til de materialistiske ideologier kan vi ikke henvise til et fastlagt system for oppbyggingen av det demokratiske samfunn, fordi vi erkjenner at det enkelte menneske så vel som samfunnet lever et dynamisk liv, og at det er menneskets rett og plikt til enhver tid å søke å forbedre samfunnet.

Fremstillingen er bygget på mine personlige erfaringer som bedriftsleder og på manges overbevisning om at gjennom Moralsk Opprustning oppfordres hvert eneste menneske til å ta aktiv del i kampen for at demokratiet skal vinne en avgjørende seir i idékampen.

Knut Isachsen.

Vår tids største behov

Alle mennesker lengter etter fred.

Vi er skapt til å leve i fellesskap med andre mennesker. Likevel ser det ut som det er lettere for oss å skape splittelse enn å stifte fred.

Jeg tenker ikke her bare på splittelsen mellom øst og vest, — jeg tenker også på splittelsen i det enkelte menneskes sinn, splittelsen innen en familie, på en bedrift og mellom politiske og faglige grupper i et folk.

For å kunne skape enhet mellom vår tids mennesker må vi gå dypere inn på begrepet *fred*. En virkelig holdbar og varig fred kan bare skapes på basis av *enhet* mellom mennesker og mellom grupper av mennesker. Denne enheten kan vi vinne frem til bare ved å samle oss om visse grunnleggende verdier eller moralske normer som er felles for oss, og som vi lar oss forplikte av både i vårt private liv og i det offentlige. Uten en slik indre enhet blir det splittelser i den enkeltes privatliv, og våre overenskomster og vår «fred» med andre mennesker blir bare forbigående og overfladiske arrangementer. «Fred er mennesker som blir annerledes,» sier dr. Frank Buchman.

Enhet er vår tids og vår tids menneskers største behov.

Verden har behov for fredsstiftere i dag. Vi er blitt mer og mer klar over at alle politikernes anstrengelser

er forgjeves hvis vi ikke også har fredsstiftere som kan skape enhet.

Fred er ikke en tilstand. Fred er en dynamisk livskvalitet i de menneskers liv som lar seg fullt ut forplikte av grunnleggende moralnormer. Slike mennesker har allerede, uansett nasjon, rase, klasse eller religion, seg imellom den enhet som er forutsetningen for fred. Og slike mennesker sprer denne enheten til andre.

I Moralsk Opprustnings treningssentrum i Europa — Caux i Sveits — har vi opplevet et fellesskap mellom mennesker fra de forskjellige raser og religioner og fra alle mulige samfunnsstillinger. Vi har sett hvorledes mennesker fra øst og fra vest, fargede og hvite, katolikker og protestanter, franskmenn og tyskere, arbeidere og bedriftsledere, har funnet et felles livssyn og et felles samfunnssyn.

Samfunnet består av mennesker som har et eller annet forhold til hverandre. Det er en sammenhengende vev av menneskelige forhold. Etter som menneskene forvandles, blir ethvert av disse forhold forandret, og derved blir samfunnet forandret.

Industriens målsetting

Industrien trenger i vår tid et nytt ledemotiv, en ny målsetting som kan gi utgangspunkt for samarbeid, enhet og en harmonisk utvikling på et mer omfattende grunnlag enn hittil.

Drivkraften i industriens oppbygging har i altfor sterk grad vært egoisme og profittbegjær. Som mottrekk har arbeiderne på sin side følt seg tvunget til gjennom sine fagforeninger å føre harde kamper — så vel av defensiv som av offensiv karakter — for sin eksistens. Profittmentalitet og utbytting hos næringslivets menn har vært den vesentligste årsak til klassekampen og klassekampmentaliteten fra arbeidernes side.

På tross av disse negative foreteelser har det verdiskapende arbeid som hittil er utført, gjennom industrireisningen verden over, på en relativt kort tid hevet millioner av menneskers levestandard så høyt at i mange nasjoner er den materielle frigjøring av mennesket nå så langt gjennomført at det ikke er noen nød lenger. Allikevel er det mer av frykt blant menneskene over hele jorden i dag enn kanskje noensinne tidligere.

Men stort sett har industrireisningen vært gjennomført uten tanke på de omveltninger den medførte i det enkelte menneskes liv. Den har ikke gitt storparten

av menneskene noen hensikt og plan med livet. Den har ikke fått det enkelte menneske til å føle sin innsats som en verdifull ytelse som det gir med glede til et stort felles mål. Den har ikke skapt det fellesskap og den åndelige frigjøring som mennesker får når alles ytelse er et verdifullt bidrag til et mål som de alle samles om.

Et lykkelig menneske må leve i et åpent og tillitsfullt fellesskap med andre mennesker i en felles innsats for en stor, god og inspirerende idé. Denne idéen må være så omfattende at den sikter på hele menneskehetens beste, hevet over rasemotsetninger og tidens politiske og religiøse motsetninger.

Der hvor Moralsk Opprustnings idéer er blitt prøvet, har de vist seg å kunne skape en slik enhet tvers over alle vanlige skillelinjer. Disse idéene er enkle og krevende. De angår alle mennesker og all menneskelig virksomhet. De er ikke avhengige av intelligens, men av hel vilje til ærlig innsats for det felles beste. De virker omskapende på mennesker og menneskelig samliv når den enkelte aksepterer de grunnleggende moralnormer — absolutt ærlighet, renhet, uselvskhet og kjærlighet, og lar seg forplikte av Guds ledelse som rettesnor for sin livsførsel. Mennesker fra alle nasjoner, raser og samfunnslag har i dag funnet frem til disse verdiene og gir dem videre over hele verden. Vi må lære å sette mennesker høyere enn ting. Det vil for en industrileder si at han søker å vurdere de mennesker som utfører et arbeid, høyere enn de produkter de fremstiller.

Arbeidere og bedriftsledere i vårt land ønsker oppriktig å få en naturlig og åpen kontakt med hverandre, men få har hittil funnet og åpent anerkjent et mål som er felles for ledelsen og arbeiderne. En bedrifts målsetting må ligge på et så høyt plan at enhver medarbeider blir inspirert av den. I erkjennelsen av at vi lever i en verdenskrise må målsettingen i seg selv være et positivt svar på krisen.

Vår tids forbannelse er den ensidige dyrkingen av materialismen. I vest i form av kapitalisme i mer eller mindre uhemmede former. I øst i form av en verdensomspennende ideologi, konfiskasjon og tvangssosialisering med derav følgende uunngåelig kamp og nye motsetninger mellom mennesker.

Demokratiet har hittil stått meget svakt i denne kampen — den kalde krigen — fordi vi har vært mer opptatt av hvordan vi best skal bekjempe og stanse kommunismen, enn vi har vært av spørsmålet om hvilket alternativ vi positivt kan sette opp overfor den kommunistiske ideologi. En idé kan bare beseires av en sterkere idé. Økonomisk makt og militære våpen kan sinke en idé fremmarsj, men heller ikke mer.

Vi maler altfor lett allting sort eller hvitt. Streiker, misnøye arbeidere og negative reaksjoner i vårt samfunnsliv får meget lettvtint etiketten: «kommunisme»; og dermed ryster de fleste demokrater ansvaret av sine skuldre. Ved å gå litt dypere i materien vil vi ofte finne forståelige og saklige grunner for misnøyen.

Industrien står i dag midt oppe i denne kampen. Det er vårt ansvar å lede industrien og dens millioner av mennesker inn i en ny tid — hvor årsakene til

bitterhet hos arbeiderne blir fjernet. Dette er i dag mulig — ja — det er vår kulturs eneste redning at dette gjøres, og gjøres snart.

Hvordan skal dette kunne skje? Først og fremst ved at mine medarbeidere og jeg sammen stiller oss selv følgende spørsmål: Hvordan skal vi i vår bedrift finne frem til en målsetting som er et positivt og skapende svar til verdenssituasjonen? I flere bedrifter jorden over er man nå i ferd med å finne svaret på dette.

Frie og lykkelige medarbeidere som i fellesskap kjemper for å bringe demokratiet inn i dagliglivet, er en bedrifts største verdi. En bedrift som har funnet frem til samarbeid på et slikt plan, viser veien inn til helt nye samfunnsforhold.

Vi trenger nye og forskjelligartede lønssystemer som kan fremme forståelsen av at det i realiteten intet sosialt skille er mellom funksjonærer og arbeidere. Vi er alle arbeidere i ordets egentlige betydning. Målet må være å føre demokratiet inn i bedriftslivet ved en felles overbevisning hos arbeidere og bedriftsledere om mål og midler. Slike forhold kan neppe skapes i våre bedrifter uten at bedriftslederen aksepterer helhetens målsetting hvor tjenestemotivet settes høyere enn fortjenestemotivet.

Den målsetting en bedrift velger, må gi uttrykk for en klar forpliktelse overfor samfunnet i sin helhet, en forpliktelse som betyr like meget for bedriftslederen som for arbeideren.

I Moralsk Opprustnings ideologi har mange funnet denne løsning som vi vet kan forvandle så vel en marx-

ist som en materialistisk innstillet demokrat som tidligere ikke levet for noen idé i det hele tatt. En bedrift som vil være med på å gi et positivt svar på industriens og demokratiets problemer, må i sin målsetting og i hele sin virksomhet gi et svar på de negative og splittende krefter som arbeider i alle folk, i alle partier og i alle klasser. De positive og fremskrittvennlige kreftene må nå mobiliseres og forenes på tvers av alle klasseskiller. Forvandling trengs på alle områder og i alle mennesker: internasjonalt, nasjonalt, i familien, — alt basert på *personlig forvandling*.

Forholdet næringsliv/stat

De politiske partier følger i vårt land stort sett to linjer, som sterkt forenklet kanskje kan angis slik:

Arbeiderpartiet søker å få stadig større og større områder av den frie økonomiske virksomhet inn under statens kontroll. De borgerlige partier er stort sett enige om at den beste utvikling for samfunnet i sin helhet er å la det personlige initiativ slippe til i langt større utstrekning enn tilfellet er i dag.

Da omtrent halvparten av landets velgere står bak hver av disse oppfatninger, er det helt på det rene at et utstrakt samarbeid må til. Dette har også skjedd i nokså stor utstrekning i årene etter krigen, men uten noen glede. Samarbeidet har vært en dyd av nødvendighet.

Vi er imidlertid blitt så vant til motsetningsforholdet mellom de to politiske syn, at mange faktisk har akseptert det som evigvarende, og vi er blitt meget sløve overfor den fare det ligger i dette for vår fortsatte eksistens og utvikling som en fri og selvstendig nasjon. Vi er blitt så vant til å se det som en fordel at mennesker har forskjellige syn, at vi nesten har glemt at kampen ikke er til for kampens egen skyld — men er til for å føre vårt folk frem til enhet på det best mulige grunnlag for helheten.

Hvordan skal vi kunne finne frem til større enhet på det økonomiske felt? Likeså vel som den enkelte bedrift trenger en ideell og inspirerende målsetting for å fremkalle det beste hos alle som er knyttet til bedriften — likeså vel trenger hele folket å få en høyverdig målsetting som alle kan slutte seg til.

Forat næringsliv og stat skal kunne møtes til et virkelig fruktbringende samarbeid må vi heve vår politiske tenkning opp på et høyere plan. Vi må ganske enkelt innrømme at vi ennå ikke har funnet en stor nok idé som kan samle oss alle til felles innsats.

Hvis næringslivets ledere velger en ideell målsetting for sine bedrifter, og de går inn for et åpent, ærlig og tillitsfullt samarbeid med alle statens organer og møtes der av den samme ånd, så vil hele samfunnsbildet forandre seg. Hvis vi kaster de partipolitiske fordommer overbord og i hvert enkelt tilfelle i fellesskap søker å finne *hva som er rett for helheten* — og ikke hvem som har rett — vil samfunnet bli et dynamisk og harmonisk hele.

Forholdet mellom Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening

De store organisasjoner innenfor næringslivet er nå så sterke at de på mange måter er blitt en stat i staten.

I dag eksisterer og virker de store organisasjoner ofte på en mekanisk, kald og ufølsom måte. Lederne glemmer lett at det er levende mennesker de har med å gjøre, og de enkelte medlemmer bruker i så liten grad sine rettigheter til å hevde sine personlige meninger i viktigere saker, at medlemmene selv i første rekke må bære ansvaret for at forholdene er blitt slik.

Begge hovedorganisasjoner har klart gitt uttrykk for at de i prinsippet er bestemte motstandere av lønnsnemnd og tvungen voldgift. Men organisasjonenes praksis under forhandlingene og mer eller mindre taktiske opplegg har ført til at lønnsnemnd til slutt blir den eneste utvei i mange tilfelle for å unngå et større onde — åpen storkamp. Utviklingen, eller riktigere uttrykt: mangelen på utvikling i positiv retning, har skapt en situasjon hvor lønnsnemnd blir anvendt og opprettholdt som et nødvendig onde.

Det er et samstemmig ønske hos alle ansvarlige organisasjonsledere at produksjonen og produktiviteten må bli høyere i vårt land. Men hittil er dette spørsmål ikke blitt grepet an på en måte som har brakt de ønskede resultater.

Vi må nå lære oss til å se på en industribedrift som en enhet hvor et felles mål til felles beste binder oss sammen til samarbeid. Under en lønnsforhandling må vi fra bedriftsledernes side vise åpenhet og ærlighet og uten forbehold legge frem alt som kan ha betydning i forbindelse med oppgjøret. Mener vi f. eks. at et dyrtidstillegg er riktig — alle forhold tatt i betraktning — så skal vi si det, og ikke av taktiske grunner «begynne med» å foreslå prolongasjon av tariffene for å ha «noe å gå på».

Bedriftslederne har i dag et så stort samfunnsmessig ansvar at vi ved enhver anledning bør legge frem vel begrunnede — og de etter vår ærlige overbevisning riktige — forslag allerede ved første møte. En forståelsesfull innstilling overfor det som vi finner berettiget i arbeidernes krav, vil kunne utløse lysten til øket innsats i vårt produksjonsliv. Taktikk i denne forbindelse er i de fleste tilfelle det samme som uærlighet.

En bedriftsleder skal i dag ikke stanse med bare å gjøre gode ting for sine arbeidere — han skal gjøre de riktige ting sammen med sine medarbeidere. Den enkleste og hurtigste måte å skape et tillitsforhold mellom bedriftsledere og arbeidernes tillitsmenn er at vi fra bedriftsledernes side virkelig viser tillit ved å være åpne og ærlige. Det er da gode muligheter for at det blir møtt med de samme egenskaper fra arbeidernes side. Vi har i altfor stor grad glemt at vi alle er mennesker med omtrent den samme utrustning, og vi vil på kort tid kunne oppnå store resultater når mistilliten forsvinner og samarbeid trer i stedet.

Det er all grunn til å eksperimentere ut nye lønns-systemer hvor samhørigheten bl. a. gir seg uttrykk i en rimelig deling av et overskudd.

Det er tre parter som bør ha hver sin del i et overskudd:

- 1) Bedriften — styrke dens egenkapital
- 2) Alle medarbeiderne
- 3) Forbrukerne.

Det vil i hvert enkelt tilfelle være mulig i fellesskap og samarbeid å finne en rimelig fordeling her. Forbrukernes del i overskuddet kan komme til uttrykk ved en nedsettelse av prisene.

Når det gjelder utbyttedeling, viser all erfaring at det er to forutsetninger som alltid må være til stede for at resultatene skal bli av varig verdi. For det første må det på forhånd være et godt tillitsforhold mellom ledelsen og arbeiderne, det må være en god ånd og tone på arbeidsplassen. Dernest må systemet være enkelt og lettfattelig og lett kontrollerbart for alle medarbeiderne.

Noe av det viktigste i denne forbindelse er motiveringen for å dele et overskudd. Hvis det bare er for å møte et lønnskrav fra de ansatte, vil det neppe utløse de største verdier. Men hvis deling av overskudd skjer som et ledd i en større sammenheng — nemlig trangen og lysten til fra bedriftsledelsens og arbeidernes side å skape samhørighet mellom alle som arbeider i bedriften, da vil det kunne inspirere enhver til å yte sitt beste.

De fordeler som arbeiderne gjennom de siste femti år har fått, er resultater oppnådd gjennom krav og

kamp. Det følger ikke bare glede med det man på denne måte oppnår. Alt som derimot nås av fordeler gjennom samarbeid, gir ganske annerledes varige verdier og inspirasjon.

Det er nødvendig at så vel N. A. F. som L. O. direkte støtter og oppmuntrer bedrifter til å eksperimentere med nye og forskjelligartede lønssystemer. Kanskje enkelte bedrifter vil forsøke å la alle medarbeiderne få fast månedslønn og full lønn under sykdom og lovlig fravær. Det skulle i det lange løp kunne gi fordeler til alle sider. Samhørigheten ville styrkes betraktelig, og ansvarsfølelsen likeså. Hvis en harmonisk deling av overskuddet finner sted samtidig, så vil faktisk hele bedriften, inklusive bedriftsledelsen, arbeide på en «felles-akkord» i ordets beste forstand.

Vil det utløse det beste i alle medarbeiderne?

Bare realistisk utførte eksperimenter gjennom et lengre tidsrom vil gi oss materiale til å bedømme dette.

Skulle disse prinsipper som her er nevnt, eller andre prinsipper, vise seg å føre til gode resultater når de prøves ut ved de enkelte bedrifter i praksis, da er vårt næringsliv tilført verdifulle impulser og erfaringer. Skulle det vise seg at erfaringene peker i negativ retning, er også dette av verdi, for dermed må vi søke andre løsninger, men vi har da gjort visse erfaringer.

De enkelte bedrifter vil ha meget forskjellig bakgrunn for å utføre slike prøver. Ved én bedrift hersker der en god ånd og en positiv innstilling til nye idéer; i en annen bedrift kan forholdene være motsatte. Det vil naturlig nok bli bedrifter av førstnevnte type som må gå foran i disse forsøk.

Slik som arbeidslivet i dag er organisert — med kollektive avtaler — er det altfor meget stengt for forskning på dette viktige område. Her må på dette felt bli en positiv innstilling i alle leire, og nye idéer og systemer må få prøve sin bærekraft i livets skole. Organisasjoner og partier begynner alltid sin virksomhet ved enkelte menneskers initiativ — og i former som er tjenlige for en tid. Men hvis disse institusjoner ikke har evnen til fornyelse og forandringer gjennom aktive enkeltmennesker, så vil de lett utvikle seg til å bli tvangstrøyer for sine egne medlemmer.

Vårt arbeidsliv, slik som det er i dag, fryser fast i former som ikke gagnar helheten. Gamle former skal sprenges av det nye og livskraftige i tiden, og skjer det ikke gradvis, vil det skje revolusjonært. Livet er — og skal være — dynamisk, og vi må prøve å bli fri fra fordommer — også innenfor industrien. Som frie mennesker med høye mål vil N. A. F.s og L. O.s medlemmer og tillitsmenn i fellesskap kunne gå helt nye tider i møte — preget av åpent og saklig samarbeid.

Fra kald krig til varm omsorg

I vår tid øver politikerne avgjørende innflytelse over industrien så vel i øst som i vest. Det skyldes kanskje at bedriftslederne ikke tar tilstrekkelig tid til å grunne over det politiske og ideologiske ansvar som etter hvert er blitt større og større for enhver som har som sin oppgave å lede mennesker. Vi forstår ikke helt ut den tid vi lever i.

For å kunne fremkalle håp, tro og begeistring hos våre medarbeidere må vi ha en visjon — et program — for hva vi egentlig sikter på med den enkelte bedrifts virksomhet. Og programmet må være enkelt og lett-fattelig og være i pakt med den samfunnsform som vi gjerne vil leve i.

Hvis vi virkelig vil gjøre demokratiets idéer levende, må vi også selv virkeliggjøre dem i vår egen livsførsel. For et demokrati er et samfunn som består av individer som lever som gode demokrater. På annen måte kan et demokrati ikke skapes.

Det appelleres fra bedriftsledelsens side — og også ofte fra samfunnets side — til arbeiderne at de må vise samkjensle med bedriften og med samfunnet, men det naturlige grunnlag for dette tales det lite om. I de fleste eldre bedrifter er det enkelte medarbeidere som på bakgrunn av en utpreget pliktroskap føler ansvar både for sin egen innsats og for bedriften som helhet.

Men hos mange mennesker vil ansvarsfølelsen først bli kalt til live ved at vedkommende får ansvar og autoritet på en eller annen måte. Det å forvalte noe eller å være med å bestemme over noe, det skaper ansvarsfølelse. Våre produksjonsutvalg er et skritt i riktig retning, men sin store betydning vil de først få når alle som arbeider i en bedrift, er medinteresserte i en eller annen form og dermed medbestemmende.

Ordet *medarbeider* har etter min mening ikke full dekning før aksjonærene og bedriftslederen søker å gjøre bedriftens arbeidere og funksjonærer til medeiere og dermed til medansvarlige.

Mange bedriftsledere opptrådte tidligere altfor ofte diktatorisk overfor arbeiderne. I de senere år har bedriftslederne i de best ledede bedrifter vist en utpreget ansvarsfølelse for alle ansattes sosiale kår. Men neste skritt i utviklingen blir å heve det enkelte menneskes egenverdi opp i det rette demokratiske plan. Omsorg og omtanke for den enkelte er nødvendig, men en arbeider vil lett føle et mindreverdighetsstempel på seg inntil han blir tatt med på råd på de områder hvor han har forutsetninger for å uttale seg. Både arbeiderne og bedriftsledelsen vil ha glede og utbytte av det.

Den kalde og teknisk sett saklige tone som ofte hersker mellom lederne av våre organisasjoner, har lett for å forplante seg utover til alle i industrien og til alle lag av folket. Når politikerne og de faglige ledere av organisasjonene — på begge sider — begynner å tenke mer på mennesker enn på lovregler og paragra-

fer, så vil en ny og varmere tone spre seg gjennom hele vårt samfunn.

Vi trenger alle til forståelse og personlig omsorg for å trives og for å kunne yte vårt beste. Og bare når et menneske yter sitt beste, er han virkelig glad og lykkelig. Dette gjelder direktøren i sitt administrasjonsarbeid som det gjelder arbeideren i sitt manuelle arbeid. Vi står her overfor forvaltningen av våre største verdier — folkets sjelelige ressurser.

Følelsen av å bety noe, av å være et betydningsfullt ledd i hele kjeden, er av meget stor verdi. Likeså må bedriftslederne bli flinkere til å uttale umiddelbar anerkjennelse av en god arbeidsinnsats, like så vel som frisk og saklig kritikk når dette er påkrevet.

Når tjenestemotivet er størst

Industrien og handelens store avgud heter *konkurransen*. Mange ser det store skille mellom systemet i vest og i øst slik at det i vest er fri konkurranse, mens i øst er det et statsdirigert samfunn.

Det kan ikke diskuteres at konkurransen i industri og handel tidligere har brakt menneskene store materielle fremskritt. Men det begynner å bli mer og mer klart for mange at disse materielle goder meget lett kan vendes mot oss når andre verdier blir tilsidesatt i dette store jag etter materiell sikkerhet som er konkurransens mål. Når jaget etter materielle goder blir så sterkt og ensidig at vi forlater det moralske grunnlag som er demokratiets livsgrunnlag, så må vi ikke forbauses over at utviklingen tar en ganske annen og farligere kurs enn vi hadde tenkt oss.

Det finnes et bedre alternativ: åpent og ærlig samarbeid grunnlagt på absolutte moralnormer og hvor enhver søker å *tjene helheten* mer enn å tjene på den. Et ærlig og godt arbeid er verd en ærlig lønn. En god bedrift skal normalt ha en rimelig fortjeneste, men motivene og midlene må hele tiden være gode og i pakt med det beste i demokratiet.

Når vi forlater «jaget etter fortjeneste», så faller det ro over næringslivet — og næringslivets viktigste faktor begynner å vokse: *gjensidig tillit*. Hvilke ver-

dier og hvilke tjenester kan ikke vårt næringsliv frembringe — utover de materielle — den dagen gjensidig tillit er et alminnelig grunnlag for vår virksomhet?

Innen enkelte bedrifter begynner man å merke de første tegn på hvordan samfunnet vil kunne utvikles når tjenestemotivet blir det dominerende motiv og derfor settes høyere enn fortjenestemotivet. Dette er nå så vidt langt gjennomført at enkelte eksempler med god grunn kan nevnes.

Et eksempel:

Ved en norsk bedrift kom en dag kalkulatøren med et forslag til direktøren om at bedriften burde legge særlig vekt på produksjonen av en bestemt artikkel som var lettselgelig og som det var forholdsvis bedre fortjeneste på enn på de øvrige artikler bedriften fremstillet på samme avdeling. Prisene var fastsatt i overensstemmelse med Prisdirektoratets forskrifter. Markedet hadde imidlertid behov for en jevn produksjon av samtlige artikler som ble fremstillet ved avdelingen. Det ville derfor være i forbrukernes interesse at produksjonen ble fortsatt slik den var lagt opp. Direktøren forklarte ham dette og tilføyet: «De må ikke glemme at da De ble ansatt hos oss, sa jeg klart fra at det å tjene menneskene for oss er et større motiv enn fortjeneste, og vi tjener forbrukerne best ved å fortsette produksjonen uforandret.» Kalkulatøren som har en høy handelsutdannelse, svarte omtrent følgende: «Ja — jeg husker nå at De sa dette til meg da jeg begynte her — men under hele min utdannelsestid har jeg jo lært at min oppgave er å

skaffe den bedrift jeg arbeider for, den størst mulige fortjeneste.»

Dette eksempel viser hvorledes demokratiet gjennom sine utdannelsesanstalter faktisk gir de unge som skal ut i næringslivet, et feilaktig siktepunkt for sin personlige innsats. En bedrift eksisterer ikke for sin egen skyld, men for hele fellesskapet. Hvis hver bedrift blir en egoistisk celle i samfunnet, så vil vi uvegerlig havne enten i et politisk diktatur eller i et kapitalistisk konkurransesamfunn hvor vi med stadig stigende fart nærmer oss alles kamp mot alle.

Et annet eksempel:

En skotsk fabrikkier som tilhører en familie som fra det 18. århundre har vært bedriftsledere, sier:

«Det trenges i våre dager en ny visjon og en ny dynamisk tenkning. Feilen med arbeidsgiverne er at deres hjerne er overarbeidet, mens deres hjerte er arbeidsledig.

Arbeidsgiverne som helhet har ikke noe svar på industriens problemer i dag. En liten økning i ukelønnen er ikke noe svar til en idé som er på marsj. Akkurat som vi benytter oss av det beste på det tekniske område, må vi også ha en idé som er stor nok til å løse vår tids problemer.

Tiden er forlengst moden for at vi i industrien skal ta de ideologiske skritt som svarer til de tekniske fremskritt vi allerede har gjennomført.

Min kone og jeg vil prøve å leve opp til dette, og har prøvet det i en rekke år. Da bølgene hadde lagt

seg etter første verdenskrig, var forretningen i den situasjon at vi hadde en bankgjeld på over 1 million kroner. Og vår forretning var ikke særlig stor. Dette var på en tid da hundrevis av mennesker ble sagt opp og arbeidsløsheten vokste. Fire av de største bedriftene i vår by måtte stanse for godt. Vi følte at vi måtte gjøre hva vi kunne for å holde folkene beskjeftiget.

På min kones initiativ forlot vi vårt hjem, som vi var meget glad i, og flyttet til en liten hytte som bedriften eide. Vårt personlige forbruk ble skåret radikalt ned, og vi var i stand til å holde den overveiende del av arbeidsstokken beskjeftiget i de vanskelige årene som fulgte.

Jeg tror at bare hvis arbeidsgivere og arbeidere sammen forvandles, vil vi finne løsningen på problemene i industrien og i hele verden.»

Personlig konflikt løses: produksjonen øker og prisene senkes.

En leder for en større næringsmiddelbedrift i Nederland kom til Moralsk Opprustnings treningssentrum i Europa, Caux, i 1950, og han besluttet å gjøre opp et skjevt forhold han hadde til en konkurrent. Han hadde gjennom flere år båret på et virkelig hat til sin konkurrent som var formann for bransjeforeningen. Han oppsøkte konkurrenten, og skriver selv følgende:

«Jeg ba ham om tilgivelse for alt det jeg hadde gjort mot ham i løpet av disse ni årene. Jeg sa til ham at grunnen til alt sammen var misunnelse. Jeg

hadde ment at siden jeg var eier av en av de største fabrikkene i vår bransje i Nederland, burde jeg være formann. Da jeg ba ham om tilgivelse for min lumpne forfølgelse, pusset han nesen for at jeg ikke skulle se han satt med tårer i øynene. Han kunne ikke få frem et ord på flere minutter. Så ble vi stående der og rystet hverandres hender og så dumt på hverandre.»

Etter denne samtalen skrev formannen et brev til sin tidligere fiende og sa: «Dette vil utvilsomt få både materielle og åndelige konsekvenser. Vi må sørge for at det best mulig kommer vår organisasjon til gode.»

Og de materielle konsekvenser har allerede begynt å vise seg: Da førstnevnte bedriftsleder ble annerledes, sa han til sine arbeidere at han ville de og han skulle ta et felles ansvar, de skulle tjene sitt folk sammen. Mange av arbeiderne kom for å snakke med ham. De sa til ham at de visste det ville være mulig å øke produksjonen i fabrikkene med 20 prosent. Hvis de gjorde det, sa de, hva ville så han på sin side gjøre? Ville denne 20 prosents produksjonsøkningen komme til å øke utbyttet for aksjonærene? Eller ville han være villig til å bruke den økede fortjeneste til å senke prisene på varene og på den måten senke leveomkostningene i Nederland? Bedriftslederen gikk inn for den siste linjen, og arbeiderne ble enige om å prøve å oppnå en produksjonsøkning på 20 prosent. Dette resulterte i at bedriften, tross stigende råvarepriser, i løpet av et år kunne foreta tre prissenkninger på sine produkter på grunn av produksjonsøkningen.

En dansk bedriftsleders syn og erfaringer.

En av de ledende menn innenfor dansk treindustri har gjennom mange år basert sin innsats i industrien på Moralsk Opprustnings idégrunnlag. Han har i en årrekke vært — og er fremdeles — formann for sin bransjeforening. Han gir uttrykk for sitt syn slik:

«Industriens oppgave er å dra omsorg for at verdens rikdommer av råmaterialer og arbeidskraft anvendes riktig, til gagn for alle og uten at noen utnyttes. Dette er mulig i dag. Spørsmålet er om det kan skje ad frivillighetens vei, eller om alt først skal slås i stykker, og vi deretter skal gjøre det etter diktat. Dette nye arbeidsmotiv er inspirerende, og de fleste vil si at de gjerne vil være med på å virkeliggjøre det, men at det nok ikke er mulig å gjøre det.

Politikerne, nasjonaløkonomer og sosiologer sier jo alle at man kan utarbeide et program for den beste løsning av de sosiale og økonomiske problemer, men man kan ikke beregne hvordan menneskene vil reagere; man regner alltid med at alle vil tenke utelukkende på seg selv.

Finnes der noe som kan forandre menneskets natur? Det er det brennende spørsmål.

Lenin har engang uttalt: «Hvis arbeidsgiverne kan bli annerledes, så må vi kommunister forandre vår oppfatning.» Dette spørsmål opptar mange tenkende mennesker, men mange tviler på muligheten av at det kan skje i stor nok utstrekning. En kommunistisk fagforeningsleder sa en dag: «Det program dere har

i M. R. A.,* er jeg ikke i tvil om er riktig. Men jeg er i tvil om at dere kan nå det, — klare å få arbeidsgivere til å bli så annerledes at det kan skape trygghet og tillit hos arbeiderne.» Jeg tror det er mulig å nå det. Vi må bli annerledes og lære lagarbeidets hemmelighet.

Min erfaring sier meg at når jeg får et klart syn for hvordan den virksomhet som jeg er leder av, kan tjene helheten på beste måte, så har det arbeidernes store interesse, og vi blir medarbeidere på en stor oppgave. For at denne kan lykkes, må der være lagarbeid mellom arbeidsgiverne innbyrdes i hver bransje, mellom bransjene innbyrdes og mellom dem og myndighetene. Jeg har erfaring for at dette er mulig. Da dette med lagarbeid som svar til den kommunistiske løsning av problemene ble klart for meg, begynte jeg å henvende meg til mine kolleger, de andre arbeidsgivere i treindustrien, som jeg den gang kalte mine konkurrenter. Jeg ble gledelig overrasket da jeg oppdaget at disse menn var gode menn; jeg hadde foretilt meg noe annet.

Der var i mange av dem en forståelse av at vi må gå helt nye veier hvis vi skal løse tidens problemer på den beste måte. Vi ble flere og flere som gikk inn i et nært samarbeid som sikter på at vi skal hjelpe hverandre med å lære å fremstille de riktige varer i de riktige mengder til de riktige priser. Det er klart at man ved lagarbeid kan nå meget lenger enn hvis enhver bare tenker på seg selv.

* M. R. A. er en forkortelse av den engelske betegnelse for Moralsk Opprustning — *Moral Re-Armament*.

En av de største virksomheters leder ble dog meget forbauset da jeg besøkte ham og foreslo at han skulle gå inn i vårt lag. Hans virksomhet hadde de beste metoder, de beste forbindelser og de største økonomiske tilganger, — derfor anså han det for urimelig å foreslå at denne virksomhet skulle gå inn i et lag hvor man deler sine erfaringer og hjelper hverandre. Han anså det som naturlig at hans virksomhet siktet på å slå oss andre ut.

Senere lærte denne manns frue min frue å kjenne, og vi ble enige om å hjelpe hverandre til som familier å lære å leve i harmoni i våre hjem. Da denne mann hadde erfart hva det ga, ble han klar over at det er riktig å forsøke å skape den samme forståelse og harmoni i vår bransje, vårt land og videre ut.

Denne mann er i dag vår bransjes tekniske rådgiver innenfor sitt felt. Han besøker ofte alle de virksomheter som arbeider innenfor hans felt, og veileder dem med de erfaringer han og andre høster. Samarbeidet går ut over grensene. Denne mann er sjelen i et internasjonalt samarbeid som sikter på, innenfor vårt område, å kjempe for at vi løser vår oppgave på beste måte.»

Nordens ansvar for Vest og Øst

Når våre industriledere, fagforeningsledere og politikere søker å vurdere ethvert forhold og enhver sak ut fra absolutte moralnormer, så vil vi som nasjon kunne yte verdifulle bidrag til internasjonal avspenning og forståelse.

I øyeblikket er vår nærmeste oppgave på dette felt: å skape enhet mellom alle nasjoner som vil kjempe for et demokratisk samfunnssystem. Den mer langsiktige oppgave er å vinne *alle* mennesker for demokratiets idégrunnlag og livsform.

Vi i Vest-Europa må finne frem til enhet, og vi må gi et konstruktivt og positivt svar så vel til de nedbrytende kreftene i alle leire i vest som til diktaturet i øst. Vi må gjøre det helt klart for hver enkelt av oss at vårt svar i langt høyere grad er et moralsk og ideologisk svar enn et økonomisk eller militært. Det store og avgjørende spørsmål er om vi som lever i de frie land, er villige til i *fredstider* å betale prisen for å skape et virkelig demokrati og løse årsakene til krisen som ellers antagelig vil ende i en ny krig.

Intet folk har i dag et samfunnssystem som i seg selv er så sunt og sterkt at det kan tjene som mønster for andre nasjoner. Kanskje nettopp de nordiske folk har denne misjon i tiden: å skape innen sitt eget land et mønster på sant demokrati til lykke og glede for seg selv, og til inspirasjon for sine nabofolk og alle jor-

dens nasjoner. Noen må gå foran, og de nordiske nasjoner har kanskje særlig gode forutsetninger til å bli blant de ledende på dette område.

I ett – eller helst flere – av de frie land må det nå snart skapes slike sunne og høyverdige samfunnsforhold at det kan tjene som et eksempel for så vel vest som øst.

En av de viktigste årsaker til at U. S. A. i dag er verdens sterkeste nasjon, teknisk og økonomisk sett, er det amerikanske folks syn på verdien av fri handel. Selv arbeidere i de laveste lønnsklasser i U. S. A. har en ekte og dyp overbevisning om verdien av frihet på alle områder — ikke minst på næringslivets område.

Det er likeså en historisk kjensgjerning at fri handel mellom landene alltid har styrket alle de deltagende land — så vel kulturelt som økonomisk.

Vi må forstå og respektere at sosialister og planøkonomer forsøker å finne et alternativ så vel til kapitalismen som til kommunismen, men vi må søke løsningen på et høyere og mer realistisk og personlig plan — det ideologiske og moralske plan. I samme grad som mennesker i alle stillinger og i alle partier tar uselvisk og samfunnsmessig ansvar, blir statens dirigering og kontroll overflødig.

Vi må så vel fra borgerlig hold som fra sosialistisk hold ta på oss ansvaret i fellesskap for den politikk vi hittil har ført på det næringspolitiske område, og hurtigst mulig finne frem til en nyorientering som har fremtiden for seg og som ser frem til mer langsiktige mål. Vår økonomiske og moralske styrke i Vest-Europa er i sterk grad avhengig av at «frihet under ansvar» etableres i næringslivet i alle frie land.

Demokratiets kraft

En av de viktigste årsaker til at mennesker blir kommunister, er at Karl Marx og hans etterfølgere har gitt sine tilhengere håp og tro på en ny og bedre verden. Kommunismen har en enkel, klar og lettfattelig målsetting, et forståelig program. Den gir et perspektiv som i seg selv har evnen til å utløse sterke krefter hos menneskene.

Når et menneske blir grepet av en stor idé, og overbevisningen om idéens verdi blir så stor at den får karakter av religion, går den ofte over til fanatisme, og da er mennesket i stand til å ofre alt — selv livet — med glede for sin tro.

Vi er alle klar over at det overalt i dag lever noen mennesker som har en fanatisk tro på kommunismen som den beste samfunnsform for menneskeheten. At kommunismen er en enkel og sterk ideologi, er en kjensgjerning. Hvilket svar har demokratiet til denne sterke utfordring? Har demokratiet noen ideologi? Og har vi behov for det?

De fleste menneskers oppfatning og vurdering av verdenssituasjonen og av vår egen nasjons situasjon er meget uklar. Vi har en demokratisk samfunnsform, men lever vi som demokrater? Har vi ikke betraktet demokratiet mer som et behagelig system hvor det hersker frihet, rettssikkerhet og ytringsfrihet, og hvor

denne form for frihet har ført til at størstedelen av vårt folk i dag tar seg de friheter som passer for det enkelte individ? Hvordan er skattemoralen, skoft og regulert arbeidsinnsats? Skilsmisenes antall er uhyggelig høyt. Nervøsitet og mentale lidelser er nå blant våre største folkesykdommer.

Hvorfor er ikke vår ungdom fylt av glød og begeistring for demokratiets ideer? Er det fordi vi som foreldre ikke lenger har viljen til å gi ungdommen de rette mål å kjempe for? Vi har ikke lenger noen fast tro, og når vi forlater Guds bud og Hans veier, og enhver av oss følger sine egne veier, så faller demokratiet sammen innenfra.

På bunnen av de fleste store problemer i vår tid ligger uløste konflikter i det enkelte menneske og mellom menneskene. Det må en klimaforandring til på det mentale område.

Rektor ved det frie universitetet i Vest-Berlin, Friedrich Meinicke, uttalte i 1951: «Ideene om frihet og personlighet er grunnleggende i Vesterlandenes kultur, men *frihet er å forme livet etter samvittighetens bud.*»

Demokratiet har sitt bestemte grunnlag og sine bestemte lover, og det har sin livskraft i behold gjennom de mennesker i alle land som ubundet av fordommer — så vel religiøse som politiske — i sitt daglige liv søker å leve opp til de verdier som kjennetegner et sunt og et sant demokrati.

Moralsk Opprustning er på samme tid en innbydelse og en utfordring som intet ansvarsbevisst menneske kan stille seg likegyldig til. Det er ikke et system med

standardløsninger for alle problemer, men Moralsk Opprustning skaper den ånd og den atmosfære hvori alle menneskelige konflikter og problemer kan løses.

Ungdommen lengter alltid etter høye idealer. Demokratiet har de høyeste idealer i det enkle ord: «— alt det I vil at menneskene skal gjøre imot eder, det skal også I gjøre imot dem, . . .» Og demokratiets grunnvoll er de absolutte moralnormer. Når et menneske aksepterer dette grunnlag som *personlig forpliktende* på alle områder i sitt liv, så vil etter hvert våre hjem, våre bedrifter, våre organisasjoner og vårt samfunn bli annerledes, og vi vil oppleve et stadig sterkere og inderligere fellesskap med alle mennesker jorden over.

Ettertrykk tillatt med kildeangivelse.

Denne brosjyre kan skaffes fra
Moralsk Opprustnings kontor,
Apalveien 45, Oslo

Pris kr. 2.00

FOR EN BEDRE FORSTAEELSE AV
M. R. A. OG OM DE PRAKTISKE
ERFARINGER SOM ER VUNNET,
ANBEFALES FØLGENDE
LITTERATUR:

- Peter Howard*: «Ideer på marsj»
«Verden gjenreist»
- Frank N. D. Buchman*: «Bygg verden ny»
- Eiliv Skard*: «Demokratiets vei»
«Ideologienes tidsalder»
- Bengt Jonzon*: «Kyrkan och Moralsk
Opprustning»

Sistnevnte bok kan skaffes fra Moralsk Opprustnings kontor, Apalveien 45, Oslo. De øvrige fås i bokhandelen.

