

FAG- FORENINGS- UD- DANNELSE

– en nøgle til fagbevægelsens fremtid?

Af Finn M. Sommer

Den 'fordistiske samarbejdsagt' etableret efter 2. verdenskrig mellem arbejdsgivere og fagbevægelse er i krise – og måske på vej til at blive afløst en 'postfordistisk samarbejdsagt'. Med fordismens krise og fagbevægelsens aktuelle krise eller nyorientering kan fagforeningsuddannelsen få en ny vigtig rolle for fagbevægelsens fremtid. Det er synspunktet i denne artikel, der er en let omarbejdet version af forfatterens forsvarede ph.d.-afhandling 'Fagbevægelsen mellem fortid og fremtid', som blev afholdt på Roskilde Universitetscenter den 28.11.1997.¹

Fagforeningsuddannelse hænger uløseligt sammen med fagbevægelsens *praksisfelter og strategi*. Og fagbevægelsens praksisfelter og strategi udvikler sig som reaktioner på samfundsmæssige, virksomhedsinterne og arbejdspladsnære udviklinger, som igen udvikler fagbevægelsens *målsætninger og fremtidsvisioner*. Fagforeningsuddannelse har derfor en helt særlig karakter. Fagforeningsuddannelse er principielt faglig og politisk uddannelse, som sigter mod at give medlemmerne et grundlag og en orienteringsretning som udgangspunkt for, at de kan forbedre deres eksistensbetingelser. Derfor er *indholdet* i fagforeningsuddannelsen også et centralt omdrejningspunkt for diskussion af fagbevægelsens udvikling. Uddannelsens snævre sammenhæng med den samfundsmæssige udvikling, dens funktionsrettethed og dens historiske tradition danner sammen med *deltagerne* i uddannelsen, deres erfaringsbaggrund og holdning til fagbevægelsen et meget komplekst spændingsfelt. Og ingen af delene er statiske. De udvikler sig bestandig. Set ud fra fagforeningsuddannelsens perspektiv må de hver for sig og i sammenhæng bestandig nybestemmes for, at uddannelsen kan fungere optimalt – og i overensstemmelse med sit formål. Man må stille spørgsmålene som:

- Er fagforeningsuddannelsens aktuelle indhold et adækvat svar på de samfundsmæssige udviklingstendenser og udfordringer til fagbevægelsen?
- Hvad skal en tillidsvalgt kunne i dag? Bidrager uddannelsen til medlemmernes og tillidsvalgtes faglige, politiske dannelse og kvalificering?
- Hvordan tolkes, forvaltes og fungerer den historiske erfaring?
- Hvordan ser *fagbevægelsen, underviserne, de tillidsvalgte og medlemmerne selv* på nybestemmelsen i forhold til kravene til tillidsvalgte og udviklingen i virksomheden internt og samfundsmæssigt?

Stiller vi så danne spørgsmål til dagens fagforeningsuddannelse, så vil man hurtigt opdage, at svarene på spørgsmål lene er langt mere komplekse og modsætningsfyldte end f.eks. i slutningen af 1970'erne. De vil afspejle, at både fagbevægelsen og fagforeningsuddannelsen står midt i et historisk nybrud. *Det er et nybrud, som nogle definerer som krise, og andre som en omfattende nyorientering af fagbevægelsen og fagforeningsuddannelsen.* For mig dækker det over en og samme udviklingsproces, idet jeg her vil læne mig op ad Antonio Gramscis definition af en krise: "Krisen består netop i, at det gamle dør, og at det nye ikke kan fødes: I dette interregnum finder man de mest forskelligartede sygdomstegn."²

Der gemmer sig en dyb erkendelsesmulighed i denne transformationsproces: Noget er på vej til at dø – og noget nyt vokser frem – i denne proces optræder mangfoldige krisesyntomer – og som en vigtig pointe: I det nye ligger en *udviklings- eller frigørelsesmulighed.*

Man kan forstå de aktuelle opbrud i fagbevægelsen som en meget omfattende transformationsproces, der ikke kun er et fagforeningsinternt problem, men som omfatter samfundsmæssige udviklingsprocesser. Det er en udviklingsproces, som rummer perspektiver for os alle, for vort fremtidige arbejdsliv og det samfund, som er under udvikling.

Vi kan i dag ane konturerne af det fremtidige arbejdsliv – og det fremtidige samfund. Det giver os mulighed for at handle og få indflydelse på, hvor vi er på vej hen. Det giver mulighed for at fremsætte alternative bud på udviklingen og søge ønsker og utopier realiseret. Inden jeg går over til en diskussion af fagforeningsuddannelsens muligheder, vil jeg se nærmere på nogle mere overordnede udviklingstendenser.

Den nuværende situation

Først og fremmest sker der en lang række forandringer på private og offentlige arbejdspladser i disse år. Der sker en ny form for *ra-*

tionalisering ved hjælp af mikroelektronisk informations- og kommunikationsteknologi, bioteknologi m.m. Der sker en *internationalisering* af både pengeomsætning og produktion. Der udvikler sig en ny international arbejdsdeling.

Det, jeg kalder *den postfordistiske rationaliseringsform*, er især kendetegnet ved en fokusering på systemisk sammenkædning i virksomheden, det vil sige skabelsen af et sammenhængende, styret produktionsforløb gennem virksomheden fra markedsføring, ordremodtagelse og produktion til distribution af den færdige vare. Og det kan omfatte etablering af netværksdannelser mellem virksomhederne, f.eks. med on-line edb-kobling mellem virksomhederne. Det vil sige skabelse af "den virtuelle fabrik" i modsætning til den fabrik, som var defineret ved en fast fysisk afgrænsning med et hegn rundt om.³

Den postfordistiske produktionsform er kendetegnet ved en *fleksibel produktionstilrettelæggelse*, som hurtigt kan orientere sig efter markedsudvikling og efterspørgsel. Hertil kommer en mere *intensiv og fleksibel udnyttelse af arbejdskraften*. Denne nye produktionsform kan blandt andet aflæses i den mangfoldighed af nye ledelsesmetoder og nye produktionskoncepter, som indføres på private og offentlige virksomheder i disse år.

Nogle af de karakteristika, som man kan finde ved de forskellige nye produktionskoncepter er:

- Nye arbejdsorganiseringer baseret på produktionsgrupper, teams eller lignende.
- Fleksibiliseringer og dereguleringer af aftaleforholdene på virksomheden, bl.a. i form af:
 - Nye løn- og belønningssystemer, ofte individualiserede og baseret enkeltarbejderes kvalifikationer og præstationer.
 - Indførelse af fleksibel arbejdstid, korttidsansættelser.
 - Ændrede ledelsesformer, hvor de synlige ledelsesautoriteter forsvinder.



Fra tillidsmandsskolen i Suhmsgade København, 1959. (ABA)

- Et ændret ledelseshierarki, f.eks. fjernelse af mellemledere.
- Virksomhedskultur og kulturaktiviteter, f.eks. familie-, sports- og fritidsaktiviteter.

Og da formå let med de nye produktionskoncepter i bund og grund er produktivitetsforøgelse, rationaliseringer og kapitalorienterede fleksibiliseringsstrategier, så også :

- Afskedigelser.

Tilsvarende dramatiske udviklinger kan ses inden for den offentlige sektor, hvor udviklingen er kendetegnet ved ændring, udvikling – eller afvikling – af den offentlige sektors serviceudbud samt en generel ændring af den offentlige sektor i den private sektors billede. Nogle karakteristika for den offentlige sektors udvikling er:



- Markedsstyring.
- Privatisering.
- Udlicitering.
- Indførelse af brugerbetaling.
- Nye ledelsesformer, f.eks. koncernledelse.
- Nye arbejdsorganiseringer, f.eks. team-organisering.
- Indførelse af resultatorientering, kontraktstyring.
- Konkurrence mellem offentlige institutioner

- Mulighed for indtægtsdækket virksomhed for offentlige institutioner.
- Indførelse af nye produktivitetsfremmende og løndifferentierende lønsystemer.

Man kan beskrive de nye postfordistiske produktionskoncepter som en reorganisering af virksomhederne og den offentlige sektor. Konsekvenserne for medarbejderne er indførelse af nye kontrolformer samt nye kvalifikations- og præstationskrav. For medarbejderne er der tale om en modsætningsfyldt udvikling, som på den ene side medfører en lang række krav og problemer, men som på den anden side også åbner for en række muligheder i arbejdet og i tilværelsen.

Det samme er tilfældet for de tillidsvalgte, som – jævnfør de ovennævnte karakteristika for udviklingen – skal forholde sig til mange nye problemstillinger, herunder problemstillinger som fagbevægelsen har ringe traditioner for at håndtere. Vi ser i disse år to sideløbende udviklinger:⁴

For det første: De “gamle”, *formaliserede samarbejdsstrukturer bliver undermineret*, blandt andet fordi en del problemer finder deres løsninger andre steder end gennem den samarbejdsstruktur, som møjsommeligt er opbygget gennem de sidste 50 år – og som i øvrigt bygger på en 100-årig tradition tilbage fra 1899. Den centraliserede forhandlingspartner “forsvinder” på arbejdsgiversiden, eller samarbejdsudvalgene reduceres til høringsorganer frem for *samarbejdsudvalg*. Denne udvikling kan give en række problemer for den kollektive interessevaretagelse på arbejdspladserne. Det er udviklingstendenser, som direkte kan støttes af arbejdsgiveres dereguleringer. I dag er det faktisk skrevet ind i Dansk Arbejdsgiverforenings formålsparagraf, at “DA har til formål: – At sikre den nødvendige og tilstrækkelige koordinering af organisationernes overenskomstindgåelse...og samtidig *underbygge deres indsats for deregulering*” (min kursivering FMS).

For det andet: Kravene til de tillidsvalgte stiger. Decentraliseringen af overenskomster til virksomhedsniveau, samt alle de nævnte udviklingstendenser betyder, at de tillidsvalgte får helt nye eller udvidede opgaver, f.eks. i forhold til arbejdstidens tilrettelæggelse, uddannelse, personalepolitik, arbejdsmiljø, nye lønssystemer samt repræsentation i bestyrelser. Disse nye opgaver falder oven i alle de andre opgaver, som tillidsvalgte har fået gennem de sidste 20-25 år. Dertil kommer de opgaver, som fagforeninger og forbund mener, de tillidsvalgte skal påtage sig som fagbevægelsens repræsentanter på arbejdspladsen. For eksempel forventes tillidsrepræsentanten at være ildsjæl i gennemførelse af fagbevægelsens vision om *Det udviklende arbejde*.⁵ Det lægger et meget stort handlingspres på de tillidsvalgte. De skal være en slags fagligt og politisk velkvalificerede tusindkunstnere!⁶ Det samme er tilfældet for de lokale fagforeninger, som skal bistå de tillidsvalgte på arbejdspladserne. Også for de lokale fagforeninger falder nye interesseområder på arbejdspladserne oven i de mange nye opgaver, som fagbevægelsen har påtaget sig gennem de sidste 20-25 år: Socialrådgivning, skatterådgivning, administration af arbejdsløshedsarbejdet, arbejdsmiljø, arbejdsskader, uddannelsesrådgivning.⁷ Hele denne udvikling stiller de tillidsvalgte og fagbevægelsen over for nogle meget store udfordringer. Det har at gøre med, at der er tale om nogle *grundlæggende samfundsmæssige ændringer*, en transformation fra en fordristisk til en postfordristisk akkumulationsmodel. Konsekvenserne – så at sige på “overfladen” – for fagbevægelsen er, at en lang række faste orienteringer, holdninger, krav, virksomhedsinterne og samfundsmæssige problemløsninger kommer i krise – eller må “nyorienteres”.

Fordismen

Men hvad var udgangspunktet? Hvad er det, der forandrer sig? For at svare på det, vil jeg nu skruer tiden tilbage til umiddelbart efter 2.

verdenskrig. Krigen er slut, produktionsapparatet er nedslidt eller ligger i ruiner. Et nyt samfund kan tage sin begyndelse. Og *arbejderbevægelsen har en drøm!* En drøm, som man bl.a. kan se beskrevet i Socialdemokratiets partiprogram ‘Fremtidens Danmark’ fra 1945.

Set retrospektivt – og prosaisk – kalder jeg denne drøm for *den fordristiske drøm*. Drømmen var at:

- afskaffe “udbytningen” af arbejdere og forbrugere,
- etablere en planøkonomisk styret og delvist socialiseret (dvs. nationaliseret) produktion
- afskaffe arbejdsløshed og
- skabe en krisefri, permanent vækstøkonomi.

Erfaringsbaggrunden var dels socialiseringsdiskussionerne i 1920’erne, verdenskrisen i 1930’erne og Socialdemokratiets overtagelse af regeringsansvaret. Man ville tøjle den planløse kapitalisme, som udbyttede arbejderne, skabte kriser og massearbejdsløshed. Socialdemokratiet ville bort fra liberalistiske markedsøkonomiske politik, som de borgerlige regeringer havde ført, og som var ensbetydende med planløshed, uro og usikkerhed i virksomheder og på arbejdsmarkedet, børsspekulation, banksammenbrud – og verdenskrig.

Når jeg kalder drømmen for *den fordristiske drøm*, og f.eks. ikke *drømmen om velfærdsstaten*, så skyldes det, at drømmen og forsøgene på dens realisering fundamentalt set var knyttet til den fordristiske akkumulationsmodel.

Arbejdsgiverne havde også en drøm. Arbejdsgiverne var inspireret af ford-systemets og Tayloriseringens succes i USA og England. De var stærkt interesseret i at udnytte ny teknologi – og udnytte den mere effektivt. Men derudover var arbejdsgiverne også inspireret af de samarbejdsorganer, som var vokset frem i især England under krigen, hvor samarbejde mellem ledelse og medarbejdere (primært kvin-

der) på virksomhederne viste sig at være særlig effektivt til sikring af en stabil og effektiv produktion. Det havde også betydning, at det var den amerikanske regerings politik at arbejde for modernisering af samarbejdsrelationerne på de europæiske virksomheder. Formålet var at øge produktiviteten i og integrationsprocessen mellem de vesteuropæiske lande og støtte reformistiske kræfter i de europæiske arbejderbevægelser. Med henvisninger til (noget rosenrøde) beskrivelser af forholdene på det amerikanske arbejdsmarked argumenterede den amerikanske regering for, at arbejdsgivere og medarbejdere skulle arbejde sammen i virksomhederne, og at der skulle oprettes trepartsorganer mellem arbejdsgiverorganisationer, fagbevægelse og stat. Denne politik blev inkorporeret i Marshall-hjælpen fra slutningen af 1940'erne.⁸

For at gøre en lang historie kort, så endte udviklingen og diskussionerne med, at der med fagbevægelsens velsignelse og aktive medvirken blev indgået, hvad jeg kalder *den fordistiske samarbejdsagt* mellem arbejdsgiverne og fagbevægelsen. Pagten bestod i arbejderbevægelsens accept af:

- Indførelse af ny teknologi.
- Rationalisering og intensivning af produktionen.
- Indførelse af scientific management (taylorisering).
- Løbende udvikling af produktionen gennem kobling af produktionssystemer med akkordlønsystemer.
- Udvikling af standardiseret masseproduktion – med mulighed for relativ billigelse af varerne og øget efterspørgsel.

Fagbevægelsen tog sig naturligvis betalt for at gå aktivt med i denne pagt. Fagbevægelsens pris for at være aktiv partner var at få

- andel i rationaliseringsgevinsten i form af:
- Højere løn.
- Nedsat arbejdstid.
- En menneskelig behandling på arbejdspladserne.

- Opbygning af et institutionaliseret samarbejde på virksomhederne.

Fagbevægelsen og arbejderne købte ikke uden videre planen – eller visionen. Kernen i den var jo i høj grad baseret på indførelse af en fordistisk-tayloriseret produktionsform, dvs. en massiv *rationalisering* inden for industri- og håndværksarbejde. De faglærte arbejdere anså det for en *dekvalificering* af deres arbejde. Arbejderne frygtede teknologiens konsekvenser og konsekvenserne af den videnskabelige management, som sammenførte til samlebåndsarbejde, akkordarbejde osv. Man diskuterede “konflikten mellem menneskesjælene og svinghjulene”, “adskillelse af hjerne- og muskelarbejde”, frygten for “åndelig mekanisering”, “bevarelse af arbejdsglæden”, “ingeniørkontrol” og “tonen på arbejdspladsen” som følge af nye *specialiserede kompetencer* til formænd og arbejdsledere i den tayloriserede produktion.⁹

Især det sidste krav om etablering af institutionaliseret og formaliseret samarbejde var et afgørende og strategisk krav for fagbevægelsen. Som led i tankegangen om *den planøkonomiske og regulerede kapitalisme* spillede “bedriftsrådene” en central rolle. I ‘Fremtidens Danmark’ opereres med *bedriftsråd* på virksomhederne, *sektionsråd* for de enkelte brancher og et *samfundsøkonomisk råd*. Bedriftsrådene var tænkt som arbejderråd og samarbejdsorganer på en gang. De skulle vælges af organiserede arbejdere og funktionærer og virke som produktionskomiteer og fremme arbejdernes og funktionærernes økonomiske, sociale og kulturelle interesser. Samarbejdsorganerne var tænkt som et strategisk led i arbejderbevægelsens politik for “økonomisk demokrati og effektivitet”. Målet var at “føre demokratiseringen til bunds”, som det blev sagt.

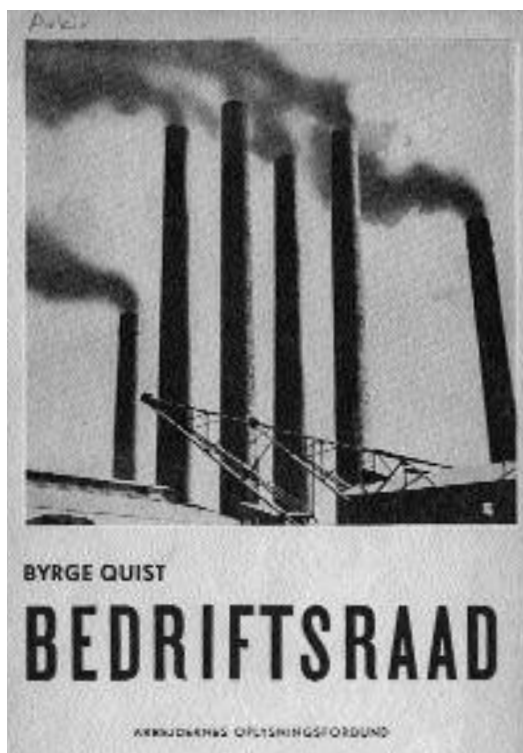
Det centrale for arbejderbevægelsens accept af den fordistiske pagt mellem arbejdsgivere og arbejdere og de samarbejdsorganer, som begyndte at blive aftalebestemt fra 1946 og 1947, hvor samarbejdsudvalgene kom til, var *koblingen* mellem *de virksomhedsinterne*

muligheder i pagten og en samfundsmæssig udviklingsstrategi.

I praksis var der selvsagt en række modsætninger mellem Socialdemokratiets national-økonomiske interesse i rationaliseringer, effektivitetsstigninger, produktivetsforbedringer og arbejderne modstand. For Socialdemokratiet skulle denne modsætning i første omgang "ophæves" i samarbejdet med arbejdsgiverne. De nye samarbejdsudvalg skulle give arbejderne medindflydelse og den nødvendige indsigt, så man i fællesskab fandt metoder til at fremme produktionen, som kunne udtrykke "den fælles interesse" i effektivisering. Snart vrimlede det med stopure og tidsmålere på især de store virksomheder. Ure og tidsmålere blev svaret på den rationaliseringsmetode, som kunne udtrykke *den fælles interesse i produktivetsforøgelse og effektivisering*. Rationaliseringer og ny teknologi skulle være efterkrigstidens trækskræfter i den sociale udvikling.

Negative konsekvenser af rationaliseringer og tekniske fremskridt blev betragtet som *et fordelingspolitisk problem*. Frygt for arbejdsløshed eller bortrationalisering skulle omsættes i krav om andel i rationaliseringsgevinsten i form af højere løn, kortere arbejdstid og længere ferie. Mulige kortvarige negative følger af rationaliseringen, f.eks. fyringer, skulle forebygges gennem *politisk indførte* sociale sikringsordninger og højere arbejdsløshedsunderstøttelse. Fuld beskæftigelse, højere levestandard og et uddybet (samarbejds-)demokrati var svaret på de virksomhedsinterne rationaliseringskonflikter. Problemer med arbejdsløshed som følge af ny teknologi, rationaliseringer og intensivering skulle løses af højere samfundsøkonomiske vækstrater.

For den socialdemokratiske arbejderbevægelse synes den første politik at bære frugt i 1950'erne og 1960'erne: Lønnen steg relativt og en lang række massefremstillede forbrugsgoder – køleskabe, biler, fjernsyn, grammofooner samt eget parcelhus og sommerhus – blev naturlige materielle goder. Arbejdsløsheden begyndte at falde og "fuld beskæftigelse" blev opnået i 1960'erne. "Den



To småskrifter fra AOF om rationalisering og bedriftsråd fra hhv. 1946 og 1945. (ABA)

fordistiske drøm” blev i praksis til udviklingen af “velfærdstaten”. Men drømmen om *det planøkonomisk styrede samfund* gennem et rådsbygget demokrati på arbejdspladsen, i brancherne og nationalt blev hurtigt forladt, bl.a. som følge af kommunisternes svækkede indflydelse i 1950’erne, og forsvandt endeligt som politisk strategi med opgivelsen af tankerne om Økonomisk Demokrati i slutningen af 1970’erne.

Den fordistiske samarbejdspagt kommer i krise

Den fordistiske samarbejdspagt definerede i høj grad også *horisonten* for fagbevægelsens interessevaretagelse i efterkrigstiden. En egentlig teknologipolitik blev aldrig ført med udgangspunkt i samarbejdsudvalgene. Der var en art “bornerthed” over for at føre en offensiv teknologipolitik. Teknologien blev langt hen ad vejen betragtet som neutral, uafvendelig og som *det centrale middel* til højere levestandard. Fagbevægelsens interessevaretagelse koncentrerede sig om de felter, som vi i dag betegner som de klassiske fagforeningsopgaver: Højere løn, kortere arbejdstid, længere ferier og ordentlige arbejdsforhold – samt udbygning af det formaliserede samarbejde på virksomhederne – og fra 1970’erne også i den offentlige sektor.

Først teknikens samfundsmæssige krise fra slutningen af 1960’erne førte til krise for fagbevægelsens interessevaretagelse. Under indtryk af “teknologiske katastrofer”, stærkt forøgede arbejdsmiljøproblemer som følge af tayloriseringen og de tidsstuderede, produktivetsfremmende lønsystemer samt et stærkt øget antal kemiske stoffer på arbejdspladsen m.m. kunne fagbevægelsen ikke længere opretholde forestillingen om neutrale teknologiske fremskridt og fordelene ved samarbejdspagten. Den fordistiske drøm bristede – teknologien mistede sin uskyld.

Desuden er fagbevægelsens traditionelle problemløsninger og sociale krav kommet i en form for krise: Højere løn og kortere arbejdstid hører ikke nødvendigvis længere til

de højest prioriterede krav. Decentraliseringen af overenskomsternes aftaleindhold, ikke mindst den udbredte fleksibilisering og individualisering af aftalerne, har medvirket til, at kampen om den daglige arbejdstid synes at være på vej til at blive “tabt”.

Men samtidig var disse udviklinger medvirkende til, at fagbevægelsen udvidede sit faglige og politiske mandat. En lang række felter i det faglige arbejde fik større betydning, og en række nye felter kom til. Samarbejdsstrukturernes på virksomhederne udvikledes. Arbejdsmiljøloven blev gennemført i 1976, hele sikkerhedsarbejdet blev formaliseret og institutionaliseret i form af sikkerhedsorganisationen, der blev aftalt medarbejderrepræsentation i aktieselskabsbestyrelser og – som sidste skud på stammen – er der etableret “europæiske samarbejdsudvalg” i virksomheder og koncerner med over 1000 ansatte og mindst 150 ansatte i to EU-lande.

Fagforeningsuddannelsens rolle

Som jeg indledte med, så hænger fagforeningsuddannelse uløseligt sammen med fagbevægelsens praksisfelter og strategi. Med indgåelse af den fordistiske samarbejdspagt sker der *et skift i fagforeningsuddannelsen*.

Dansk fagbevægelse har – som det i øvrigt er kendetegnende for dette land – altid haft en omfattende oplysnings- og uddannelsestradition. Allerede i det første nummer af Socialistiske Blade, som Louis Pio udgav i 1871, blev der skitseret et revolutionært program for arbejderoplysningen i modsætning til indholdet i de daværende arbejderforeninger, som var oplysningsforeninger for arbejderne. Før århundredeskiftet etablerede arbejderbevægelsen socialistiske diskussionsklubber. Fagbevægelsen var aktiv i etableringen af folkeuniversitetet sammen med kritiske studerende og akademikere i Studentersamfundet og fik bl.a. herigenem udviklet arbejderoplysningen. I 1910 etableres den første arbejderhøjskole, Esbjerg Højskole. Arbejdernes oplysningsforbund (AOF) blev etableret i 1924. Roskilde Højskole blev købt i 1929. Fra begyndelsen af

1960'erne og især i 1970'erne, hvor fagbevægelsen selv overtog al fagforeningsundervisning (fra AOF), skete der en institutionalisering og professionalisering af fagforeningsuddannelsen. Fagforeningsuddannelsen blev et formaliseret uddannelsessystem baseret på internatkurser på egne kursussejendomme. I begyndelsen af 1990'erne ejede LO og forbund ca. 23 kursussejendomme.

Det er måske mindre kendt, at arbejderbevægelsen også bidrog til nyudvikling af højskolepædagogikken, hvor foredraget og det levende ord var idealet.¹⁰ Arbejderbevægelsen indførte *studiekredsformen*, som langt op i 1970'erne var bærende for arbejderoplysningen og fagforeningsuddannelsen. Der er ikke mulighed for her at gå nærmere ind på fagforeningsuddannelsens historie, men nogle faser i udviklingen kan kort skitseres:

I perioden fra ca. 1860 – ca. 1910 etableredes Arbejderforeningerne, Studentersamfundets arbejderundervisning, Folkeuniversitetet m.fl. Målet var arbejderoplysning, almenkulturel oplysning og "kompenserende" undervisning i form af "elementære" skolekundskaber: Regning, skønskrivning, tysk, engelsk. Med arbejderbevægelsens etablering i perioden 1886- ca. 1900 afløstes den almene arbejderoplysning af Socialistiske diskussionsklubber, 'Den Ny Arbejderskole' for socialdemokrater og revolutionære socialister, m.fl. Undervisningen havde som regel form af studiekredse. Formålet med undervisningen var studier af marxistisk og socialistisk teori – med henblik på udvikling af et nyt samfund.

Fra 1910-1945 etablerede Socialdemokratiet 'Agitator- og funktionærskoler' med henblik på socialistisk og samfundsfaglig skoling. Undervisningen var organiseret som aftenskoledundervisning for partimedlemmer, men skolerne slog aldrig rigtig igennem. Det gjorde derimod arbejderhøjskolen. Esbjerg Højskole blev som nævnt etableret i 1910. Undervisningen på arbejderhøjskolen (arbejderskolerne, da der fra slutningen af 1920'erne kom flere kursussejendomme til) blev gennemført

som vinter- og sommerkurser samt internatkurser af 1-2 ugers varighed. På højskolen blev undervist i socialistisk teori og samfundsorienterede emner. Fra slutningen af 1920'erne og især i 1930'erne blev de socialdemokratiske reformprogrammer gennemgået og diskuteret. Derudover blev der i takt med organiseringen af arbejdsmarkedet undervist i overenskomster og i de arbejdsretlige regler, som yderligere blev formaliseret og udbygget i 1930'erne. Et centralt mål med undervisningen var faglig og politisk kvalificering. Med Socialdemokratiet ved regeringsmagten fra 1929 fik den faglige og generelle politiske kvalificering af tillidsvalgte i partiet og på arbejdspladsen stor vægt. Som nævnt var studiekredsformen en bærende undervisningsform helt op til 1970'erne.¹¹

Det interessante i denne sammenhæng er den *drejning*, som fagforeningsuddannelsen får med den fordristiske pagt og det formaliserede samarbejde på virksomhederne efter 2. verdenskrig i form af samarbejdsudvalg og et stærkt øget antal tillidsrepræsentanter på virksomhederne. Etablering af en formaliseret samarbejdsstruktur betød nye opgaver og krav til tillidsrepræsentanternes kvalifikationer. De blev bærende af gennemførelsen af den fordristiske pagt, som bl.a. indebar gennemførelse af rationalisering, effektivisering og indførelse af tidsstuderede løn- og produktionssystemer i industri og håndværk. Og det krævede uddannelse. Man har kaldt tillidsrepræsentanterne i denne periode for "trojanske heste" blandt medlemmerne. De to første store oplysnings- og uddannelseskampagner efter 2. verdenskrig blev formidlingen af indholdet i samarbejdsaftalen og uddannelse i indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer. Fagbevægelsen ansatte 17 konsulenter finansieret med støtte fra Marshallhjælpen. Funktionsretningen, herunder formidling af de centrale aftaleindhold og kvalificering af tillidsvalgte tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer til at håndtere Tayloriseringens gennemslag på virksomhederne, blev det centrale indhold i fagforeningsud-

dannelsen op til begyndelsen af 1970'erne. Hertil kom diskussionerne af de nationaløkonomiske og strategiske, samfundsmæssige perspektiver, f.eks. demokratisk socialisme, socialisering af dele af industrien og senere økonomisk demokrati, som hørte med til *den fordristiske drøm*.

Udviklingen op gennem 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne, hvor de negative konsekvenser af teknologiudvikling og arbejdsorganisering for alvor begyndte at vise sig, og hvor der generelt fandt en øget politisering sted på arbejdspladserne, førte til forskellige krav om en bredere indholdsmæssig, mere politisk og mere sammenhængende uddannelse. Samtidig stillede fagbevægelsen krav om, at arbejdsgiverne bidrog økonomisk til tillidsmandsuddannelsen. Dette krav blev opfyldt med en overenskomstaf tale fra 1973, hvor arbejdsgiverne forpligtede sig til at bidrage med et ørebeløb pr. præsteret arbejdstime til en uddannelsesfond, som i dag finansierer væsentlige dele af både den interne arbejdsgiveruddannelse og fagforeningsuddannelsen. Set i international sammenhæng er dette en ret unik aftale.

Fra 1973 overtog fagbevægelsen selv hele fagforeningsuddannelsen og skabte et systematisk, tværfagligt og modulopbygget uddannelsessystem, FIU-systemet (Fagbevægelsens Interne Uddannelser). Fra 1978-1994 var systemet opbygget med en helt fast struktur bestående af en grunduddannelse samt et antal overliggende linier, som afspejler de forskellige funktionsområder, som de tillidsvalgte varetager på virksomhederne og i fagbevægelsen, samt nogle bredere samfundsorienterede linier og moduler. FIU-systemet bestod af følgende uddannelseslinier: Arbejdsmarked, Organisationslederlinien, Virksomhedslinien, Samarbejde, Arbejdsmiljø, Medier, Skole- og Uddannelse. Der blev lagt vægt på, at systemet var et centraliseret system med klare, centralt fastlagte indholdsbeskrivelser af modulerne indhold, og at det indholdsmæssigt var et system, hvor modulerne efter et byggestensprincip fulgte hinanden i en bestemt rækkefølge og med en progression i indholdet.

FIU-systemets primære formål har været kvalificering af tillidsmænd, dvs. en funktionskøling, foruden at være socialdemokratisk tillidsrepræsentant- og medlemsskøling, i det mindste frem til begyndelsen af 1990'erne. Indholdsmæssigt var det et fleksibelt system. Hver gang fagbevægelsen tog nye opgaver ind og gjorde dem til noget, fagbevægelsen tog sig af, så etablerede man en ny linie eller nogle flere moduler. På den måde har systemet løbende kunne bidrage til kvalificering af tillidsvalgte inden for de nye funktionsområder, som er kommet til gennem de sidste 25 år.

Kursusaktiviteten steg også løbende fra 1973-1992 og nåede op på mere end 40.000 deltageruger. I dag er der over 400 undervisere i FIU. Der er således tale om et ganske omfattende, selvstændigt uddannelsessystem med en – også set i international sammenhæng – omfattende kursusaktivitet.

Men fra begyndelsen af 1990'erne er det systematiske, tværfaglige system kommet ud i så voldsomme rystelser, at man kan tale om et "sammenbrud" for systemet som sammenhængende uddannelsessystem. Netop i disse år er FIU kendetegnet ved total reformulering af kursusindhold og en række spændende forsøgs- og udviklingsprojekter. De gamle uddannelseslinier er nedlagt. I stedet er udviklet fire nye grene, som er organiseret ud fra tillidsvalgtes funktionsområder: Arbejdspladsen, Virksomheden, Samfundet og Organisationen.

Grundlæggende er dette sammenbrud for det systematiske, tværfaglige uddannelsessystem et resultat af transformationen fra en fordristisk til en postfordristisk akkumulations- og produktionsform. Men den specifikke transformation af uddannelsessystemet må ses i sammenhæng med fagbevægelsens aktuelle situation og strategi. Man kan i forlængelse af "sammenbruddet" for den fordristiske samarbejdsstrategi se udviklingen som fagbevægelsens forsøg på etablering af *en ny samarbejdsaftale med arbejdsgiverne*.

En postfordistisk samarbejdspagt?

Det var udviklingen af mikroelektronikken, der gjorde det muligt at sammenføje detaljerede oplysninger om en produktions forløb. Herved blev den fleksible produktionsform ("postfordismen") mulig. Den gav principielt mulighed for en resubjektivisering af arbejdskraften. Arbejdskraftens kvalifikationer som produktivkraft og som subjekt i produktionen får øget interesse for arbejdsgiverne. Der stilles krav til medarbejderne om at være selvstændige, initiativrige, have dømmekraft, større ansvar og være bredt kvalificerede både fagligt og alment. Fagbevægelsen ser denne udvikling som ensbetydende med et udvidet spillerum og har lanceret strategien for etablering af *Det udviklende arbejde*.

Jeg ser det som et forsøg på at etablere en *postfordistisk samarbejdspagt* med perspektiv om et humant, udviklende arbejde – og udvikling af et nyt strategisk perspektiv for arbejderbevægelsen som afløser for den fordistiske samarbejdspagt. Prisen for fagbevægelsen er:

- accept af indførelse af de nye produktionskoncepter
- fleksibilisering
- individualisering
- deregulering af aftaleforholdene på virksomhederne.

Fagbevægelsen ser udviklingen som en relativ styrkeposition og vil satse på så kaldt "fremsynede arbejdsgivere" for at gennemføre strategien om det udviklende arbejde via en række virksomheds- eller overenskomstbaserede aftaler.

I dag er strategien om det udviklende arbejde i høj grad et "topstyret" initiativ i fagbevægelsen, garanteret med en god portion ideologi og gode forsætter. Men hvis strategien om det udviklende arbejde skal lykkes, så må den efter min mening forbindes med en fagforeningsbåret modmagt. Det kræver, at strategien ikke blot skal bæres af tillidsrepræsentanterne, som den i praksis i vid ud-

strækning er baseret på, men af bredere dele af fagbevægelsen, så det bliver medlemmernes projekt og ikke forbundsledelsernes projekt. Det vil også give bedre mulighed for udvikling af en selvstændig fagforeningspolitik som basis for de kompromisser, som bliver indgået med arbejdsgiverne. Under alle omstændigheder er der tale om *modsatninger og ambivalenser* for fagbevægelsen og de berørte arbejdere.

Hvordan hindrer man – ihukommende den fordistiske samarbejdspagt – at det hele ikke blot ender som *en ny rationaliseringsstrategi*, hvor arbejdernes deltagelse i produktionstillæggelse og produktivitetsforbedring blot udvikler sig til løbende og øget selvudbytning? Hvor findes syntesen mellem en kapitalistisk, markedsstyret produktionslogik og en human indretning af produktionen, dvs. maksimal profit produceret med mindst mulig belastning af mennesker og naturgrundlag og med medbestemmelse, ansvar og beslutningsret for arbejderne? Og hvordan får man denne arbejderkontrol fastholdt og institutionaliseret? Hvor langt rækker perspektivet i virksomhederne? Er der tale om en slags økonomisk demokrati fra neden? Skal strategien omfatte indflydelse på virksomhedernes investeringspolitik? Indeholder strategien – i lighed med arbejderbevægelsens velfærdstatsprojekt efter 2. verdenskrig – både en strategi for den virksomhedsnære udvikling og den samfundsmæssige udvikling, f.eks. for velfærdstatens udvikling og udviklingen af et socialt, solidarisk, økologisk og bæredygtigt samfund?

Udvikling af det faglige arbejde på virksomhederne

Hele denne udvikling af strategien skal finde sted samtidig med, at det postfordistiske produktionssystem gennemslag truer hele det eksisterende aftalesystem, især på grund af ændrede arbejdsformer og arbejdsorganiseringer (produktionsgrupper), fleksibilisering og individualisering af lønformer, arbejdstid m.m. Det er formentlig nødvendigt at udvikle

helt nye demokratiformer på virksomhederne og internt i fagbevægelsen – eller de eksisterende demokratiformer skal forsvares og fyldes med nyt indhold. For hvorfor ikke forhandle direkte med produktionsgrupper frem for at gå den “tunge forhandlingsvej” gennem samarbejdsudvalget med de fagligt, valgte repræsentanter? Jævnfør (tidligere) arbejdsminister Jytte Andersens og især kommunale arbejdsgiveres forslag om “supertillidsmanden”, som skal varetage både de tillids- og sikkerhedsrepræsentantfunktionen.

Ved at ville halvere antallet af tillidsvalgte – antallet af faglige repræsentanter, som er underlagt aftalebaseret beskyttelse mod vilkårlig fyring – ud fra et argument om, at sikkerhedsarbejdet jo alligevel fungerer dårligt mange steder, overser man imidlertid de udviklingstendenser, som finder sted, og som kan føre til en svækkelse af de strategiske målsætninger om bedre arbejdspladser og et bedre samfund, der vel er fagbevægelsens grundlæggende funktion? Efter min mening bør man gå den anden vej. For at anskueliggøre, hvad jeg mener, vil jeg fremsætte det modforslag, at man omdefinerer sikkerhedsrepræsentantens funktion til at være noget, vi kan kalde en *bæredygtig udviklings-repræsentant*. Det vil give mulighed for at bevare den principielt produktive spænding, som vi har i Danmark med det duale system, hvor en repræsentant er ansvarlig for sikring af arbejdsmiljø, helbred (og nye bæredygtighedskrav), mens en anden repræsentant er hovedansvarlig for indgåelse af aftaler til sikring af materielle og immaterielle goder til arbejderkollektivet (og nye krav om et udviklende arbejde).

En af de centrale operationaliseringer af fagbevægelsens strategi om det udviklende arbejde kan efter min mening bestå i udvikling af proceskriterier og procesmål for fagbevægelsens arbejde på virksomhederne. Den helt centrale aftale i dag inden for det helt dominerende lønsystem, minimallønssystemet, sikrer i praksis én årlig lønforhandling på virksomheden. På normallønsområdet kan der i princippet gå flere år, hvor tillidsrepræsentanten ikke har mulighed for

eller ikke prioriterer at indgå i forhandlinger på virksomheden. Et af problemerne er et manglende mandat eller “incitament” for tillidsrepræsentanten til at gå i forhandlinger. Som alternativ kan der udvikles *procesaftaler*, som omfatter flere funktionsfelter (f.eks. produktionsplanlægning, personaleplanlægning, uddannelse, løn, arbejdsmiljø), og som indeholder jævnlige checkpoints, statusvurderinger samt minimumssikringer og -garantier. Det vil sikre fagbevægelsen større indflydelse og i det mindste korrektionsmuligheder i forhold til de hastige forandringer på virksomhederne. Det vil samtidig sikre tillidsrepræsentanterne en bredere vifte af forhandlingsmuligheder hen over året. Og det giver mulighed for at tilkæmpe forbedringer på en række andre områder end lønnen, som i dag kan være lige så vigtig eller måske vigtigere for medlemmerne. I praksis betyder det, at tillidsvalgte må indgå offensivt i forhold til en mangfoldighed af elementerne i de nye ledelses- og arbejdsorganiseringsmetoder – og ikke blot reaktivt. Så danne procesaftaler kan være en mulighed for at udvikle det eksisterende aftalesystem, så man ikke bare fra enten ledelses- eller medarbejderside – forsætligt eller uforsætligt – kaster vrage på det veletablerede samarbejdssystem, som er udviklet gennem de sidste 50 år. Det ville være til stor skade for samarbejdet og for den nødvendige udvikling af offentlige og private virksomheder, – og vil i øvrigt være en trussel for det velordnede arbejdsmarked, som er udviklet i Danmark takket være det veletablerede samarbejdssystem.

Fagforeningsuddannelsens rolle – og udvikling

Udveksling af erfaringer samt udvikling af så danne ideer og tanker, som jeg her har skitseret, burde efter min mening være et vigtigt formål for *fagbevægelsens uddannelsessystem*. Blandt andet fordi det tager tid at udvikle og operationalisere nye ideer for det interessebaserede virksomhedsnære arbejde. Det vil formentlig være nødvendigt at udvikle



Fra tillidsmandskursus på Brobjergskolen, Århus december 1967. (ABA)

flere muligheder for mere grundige og langvarige læreprocesser i FIU med henblik på faglig udvikling og politikudvikling i fagbevægelsen.

I slutningen af 1930'erne blev det diskuteret, hvordan fagforeningsuddannelsen kunne blive en del af den begyndende formalisering af voksenuddannelserne. Forretningsfører for AOF, Chr. Christiansen, foreslog i 1937 en niveauopdeling af fagforeningsuddannelsen med et *forberedende* niveau, et *fortsættende* niveau, et *udvidet* niveau og et afsluttende niveau gennemført på *universitetet* (Christiansen 1937, 278). Disse forslag om at gøre fagforeningsuddannelsen til en del af den formaliserede voksenuddannelse blev af mange grunde – heriblandt en god portion skepsis

over for andre uddannelsessystemer og over for akademikere – ikke til noget. I dag er vi i en situation, hvor stort set hele voksenuddannelsessektoren er formaliseret, og hvor der er store bestræbelser i gang for at skabe tværfagligt samarbejde og sammenhæng mellem de forskellige dele af voksenuddannelserne. Det giver efter min mening nogle nye muligheder for fagforeningsuddannelsen. For eksempel mulighed for etablering af et *arbejderakademi*, som vi her i Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen¹² for et par år siden foreslog etableret i et samarbejde mellem Roskilde Højskole og Roskilde Universitet. Det kunne etableres efter de tyske fagforeningers model for arbejderakademier med samarbejde mellem voksenuddannelsesinstitutioner,

universiteter og fagbevægelse, eller det kunne f.eks. etableres efter den engelske fagbevægelses model med egentlige masteruddannelser i 'fagforeningsuddannelse' ved universiteterne. Under alle omstændigheder har de gamle tanker fra 1930'erne nogle nye muligheder i dag, hvor der sker en stærkt øget formalisering af voksenuddannelserne. Allerede i dag lægger den øgede "individualiserede" efteruddannelse, som både fagforeningsundervisere og medlemmer i dag gennemfører uden for FIU, f.eks. på Åben Uddannelse på universiteterne, et øget pres på den interne uddannelse, på efteruddannelsen af undervisere i FIU og på sammenhængen mellem fagbevægelsens uddannelsessystem og andre voksenuddannelsessystemer.

Man kan undre sig over, at fagforeningsuddannelsen i Danmark er så lidt orienteret mod indholdet i den erhvervsrettede voksenuddannelse og arbejdsmarkedsuddannelserne. Tanker om 'polyteknisk arbejderuddannelse'¹³ har aldrig for alvor været på dagsordenen i dansk fagforeningsuddannelse. Heller ikke en interessebaseret diskussion af indholdet i erhvervsuddannelserne, f.eks. kritisk diskussion af en erhvervsuddannelsesorientering, som retter sig snævert mod den enkelte virksomheds kortsigtede kvalifikationsbehov, har været genstand for systematisk behandling i *fagforeningsuddannelsen*. Fagbevægelsen har jo som del af partsstyringen af arbejdsmarkedsuddannelserne haft stor indflydelse på arbejdsmarkedsuddannelserne med repræsentanter i brancheudvalg med ansvar for branchens uddannelser. Fagbevægelsen har repræsentanter i skolernes bestyrelser. Endelig er det fagbevægelsens medlemmer, som gennemfører arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelserne, og som herigennem bidrager til udviklingen på arbejdspladserne.

Man kan stille spørgsmålet: Hvorfor har den historiske kamp om arbejdsmarkedsuddannelsernes og erhvervsuddannelsernes indhold i så ringe grad været koblet med den interessebaserede "politiske" fagforeningsuddannelse? Og hvad er status for udviklingen: Er fagbevægelsen med de seneste ændringer

af arbejdsmarkedsuddannelserne (efterspørgselsstyret uddannelsesindhold, taxameterordninger, mv.) ved at tabe – eller på vej til at opgive – kampen om uddannelsernes indhold? Og i givet fald: Er denne udvikling et resultat af, at fagbevægelsen og den politiske arbejderuddannelse tidligere hentede sit indholdsmæssige og politiske mandat fra problematisering af den kapitalistiske teknologiudvikling og arbejdsorganisering, og at denne problematisering ikke længere i samme grad er til stede eller helt så indlysende? Eller er det et resultat af, at forholdet til arbejdet og arbejdets konkrete indhold og organisering i stigende omfang individualiseres, hvorved kritikken og den kollektive modstand vanskeliggøres? Når man på den anden side ser på ændringerne på arbejdsmarkedet med f.eks. indførelse af nye produktionskoncepter og øgede krav om 'almen kvalificering' og ser på indholdet i fagbevægelsens strategi om Det Udviklende Arbejde så synes der at udvikle sig en historisk mulighed for i det mindste en vis tilnærning mellem erhvervsuddannelse og fagforeningsuddannelsen, eller sagt på en anden måde: Fagforeningsuddannelsen har på grund af udviklingen i private og offentlige virksomheder og på grund af nyorienteringen af fagbevægelsens strategi i dag nogle bedre muligheder for udvikling af en handlingsorienteret, kritisk, interessebaseret diskussion af ny teknologi, nye arbejdsorganiseringer, udviklinger inden for og på tværs af de enkelte brancher, som kan gøre medlemmer og tillidsvalgte mere kompetente til diskussion og udvikling af et demokratisk og bæredygtigt arbejdsliv – og det vil samtidig bidrage med kvalifikationer, som har betydning i et arbejdsmarkedsperspektiv for medlemmerne, jvfør kravene i de nye produktionskoncepter på virksomhederne.

Fagbevægelsens magtgrundlag og legitimitet

Hele denne udvikling af fagbevægelsens strategier skal finde sted blandt medlemmer, som har *et helt andet norm- og værdigrundlag* end

tidligere. Fagforeningsmedlemsskab er ikke længere så naturligt som tidligere, hvad man bl.a. kan se af det faldende medlemstal i LO. Oskar Negt har med begrebet *erosionskrise*¹⁴ søgt at signalere bl.a. norm- og holdningsændringerne som en mere grundlæggende krise for den subjektive kulturelt-samfundsmæssige orientering i samfundet.

Fagbevægelsen skal kunne leve op til de *subjektive* forventninger og forholde sig til *objektive* udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og på virksomhederne. I dette rum er det fagbevægelsens evne til at skabe sammenhæng mellem sit magtgrundlag og sin legitimitet, som overhovedet giver bevægelsens politiske mandat til at handle.

Fagbevægelsen har et voldsomt behov for at (gen-)etablere et magtgrundlag og en ny legitimitet, som vel at mærke skal etableres hos en medlemsgruppe, som har en fundamental anden sammensætning end i 1960'erne. Der er sket store forskydninger på arbejdsmarkedet. Gamle industriarbejdspladser, hvor der var et stærkt fagforeningsengagement, er forsvundet. Nye serviceorienterede virksomheder er kommet til, hvor fagforenings-tilhøret ikke er nær så naturligt. Der sker en opløsning af den gamle arbejderkultur, som fagbevægelsens organisationskultur er bygget på. Arbejderne levede tidligere i en klassemæssigt mere homogen sammenhæng, især i byernes brokvarterer. Boligmæssigt og socialt udgik fagbevægelsens organisationform af denne basis. Kulturen var i høj grad en modstandskultur eller en lejrkultur. Men især fra 1960'erne har en lang række forhold brudt op i denne kultur. Den store sociale og geografiske mobilitet har brudt arbejdsmiljøerne, boligmiljøerne og familierne op. Bedre uddannelses- og erhvervs muligheder har øget mobiliteten og brudt de gamle kulturer op. Forbruger- og velfærdssamfundet har opløst de klare opdelinger mellem klasserne. Massemedierne, fjernsynet, computeren har omstruktureret kommunikationsstrukturerne. Velfærdssamfundet har bedre boliger, højere materiel veltand, bedre uddannelsesmuligheder, mere fritid, mulighed for et aktivt fritidsliv. Det har

banet vejen for nye behov og nye individualiseringsprocesser.

For fagbevægelsen betyder det, at det skal forny mandatet hos medlemmerne, *men* det er hos en anden type medlemmer. De gamle kernemedlemmer forsvinder – nye medlemmer skal rekrutteres. Medlemmerne er i langt højere grad end tidligere kvinder (kvinder udgør i dag 48% af LO's medlemmer), offentligt ansatte, medlemmer med andre faglige og politiske skillelinier end tidligere, med større individuelle interesser.¹⁵

På arbejdsmarkedet er helt nye typer segmenteringer og problemer dukket op, som fagbevægelsen må forholde sig til, fordi de nye medlemsgrupper har andre behov. Antallet af kvindelige medlemmer i LO er fordoblet siden 1970, og kvinderne kommer typisk fra den offentlige sektor, hvor de faglige problemer er nogle andre end i den private sektor – om end vilkårene synes at nærme sig hinanden på en del områder. Tilsvarende med de unge i fagbevægelsen. I dag er ca. 30% af LO's medlemmer under 30 år.

De unge medlemmer er heller ikke længere helt så begejstrede for at komme på fagforeningskurser i FIU – eller være på kursus sammen med de ældre medlemmer i fagbevægelsen. Andelen af unge under 30 år, som deltager i de traditionelle FIU-kurser, blev næsten halveret fra 1990-1996. Denne udvikling er en del af baggrunden for, at LO har iværksat den store flerårige handlingsplan kaldet '*Mindscope*' for unge i fagbevægelsen. Mindscope er et af de mange spændende udviklingsarbejder, som finder sted i fagforeningsuddannelsen i disse år. Mindscope omfatter en række nye uddannelsesaktiviteter for unge, hvor det allerede i de overvejende engelske titler for aktiviteterne er markeret, at der i det faglige ungdomsarbejde søges udviklet en selvstændig identitet og nye orienteringsretninger for det faglige arbejde:

- *Future-raids* (weekendkurser om højtaktuelle emner for unge).
- *Reality-raids* (ugekurser om højtaktuelle emner for aktive unge).
- *Sun-raids* (sommerkurser for unge).

- *Grænseland* (læ ngerevarende projektleder- og ungdomspæ dagogisk uddannelse for fagligt aktive unge).
- *Visionsguide* (efteruddannelse af aktive projektmagere og undervisersteam).
- *Visionskurser* (uddannelse for ungdomskon-sulenter i fagbevæ gelsen).
- *Visionsfront* (ungdomsweekender om specifikke emner for fagligt aktive unge).

Aktiviteterne og diskussionerne i ungdomsaktiviteterne drejer sig f.eks. om ‘vold i samfundet’, kø nsroller, mad- og fø devarekultur, det multikulturelle samfund m.m. En del af aktiviteterne er langt mere action-orienterede end “traditionel” fagforeningsuddannelse. På ungdomsuddannelserne diskuteres, danses, spilles musik, laves happenings med det formål at finde svar på f.eks., hvordan vi kommer ud over den diffuse og grundlø se vold i samfundet, udpegningen af syndebukke i samfundet. Det er eksempler på diskussionsemner, som giver anledning til diskussion i fagbevæ gelsen, fordi ikke alle er enige i, at disse emner er væ sentlige *for fagbevægelsen* at diskutere. Hvad har gadebander med fagbevæ gelsen at gøre?

Men mange unge fagligt aktive synes at betragte det faglige arbejde i fagbevæ gelsen som en mulighed for at udføre et samfundspolitisk arbejde i en organiseret sammenhæng frem for at betragte det faglige arbejde som snæ vert bundet til arbejdspladsen. Det vil sige, at de i lige så høj grad – eller måske i højere grad – betragter sig som “aktive samfundsborgere” end som “fagligt aktive” på arbejdspladsen. Når fagforeningsuddannelsen får en central rolle i denne sammenhæng betyder det så ledes, at fagforeningsuddannelsen kan bidrage til udvikling af fagbevæ gelsen og dens mandat for den kollektive interessevaretagelse fagligt og politisk. Fagforeningsuddannelsen kan med andre ord bidrage til en ø get demokratisering af vort samfundsliv.

Fagforeningsuddannelsens mulighed

Med eksemplet om fagbevæ gelsens ungdomsindsats søger jeg bl.a. at antyde, at fagforeningsuddannelse har nogle *særlige muligheder*. Det har fagforeningsuddannelsen, fordi den principielt har et *interessebaseret udgangspunkt*. Så dan opfatter deltagerne i fagforeningsuddannelsen det også : “Det er vores uddannelse, og derfor er det vores problemer, og vores fremtidsvisioner, som det er legitimt at diskutere”. En udogmatisk fagforeningsuddannelse vil sæ tte den enkelte deltagers orienterings- og læ reinteresse i hø jsæ det. Den vil tage udgangspunkt i erfaringen og hverdagsbevidstheden. Den vil orientere sig mod medlemmets konkrete problemer og modsætningerne i medlemmets arbejdsliv og hele liv. Den vil med andre ord indeholde en myndigheds- og frigø relsesmulighed. Den vil dertil sø ge at bidrage til en orienteringskompetence, en historisk kompetence, styrke en interessebevidsthed, især henvendt til faglige og politiske funktionsbæ rere i fagbevæ gelsen. Den vil sø ge at bidrage til sammenhængskraft i en tid, hvor individualiseringstendenser dominerer, hvor solo dominerer over solidaritet, og hvor yderligere samfundsmæssige spaltninger og skæ rpede fordelingskonflikter truer.

Fagforeningsuddannelsen kan også fungere som intern horisontal kommunikation og sammenhængskraft i fagbevæ gelsen – hvor tendensen traditionelt er vertikal kommunikation inden for de enkelte forbund.

Fagforeningsuddannelsen kan også bidrage til demokratisering og udvikling af nye, tidssvarende organisationskulturer i fagbevæ gelsen. Den kan bidrage til erfaringsudveksling mellem medlemmerne og mellem fagforeningerne. Og den kan bidrage til udvikling af nye demokratiformer både i og uden for fagbevæ gelsen. For eksempel ved at understø tte de nye arbejdsformer, som begynder at brede sig i fagbevæ gelsen, projektarbejde, ad.hoc.-udvalg, osv. Og den kan bidrage til udvikling af nye eller mere udviklede demokratiformer i offentlige og private virksomheder.



Fra LO's sommerkursus 1998. (Foto: HK-ungdom).

Fagforeningsuddannelsen kan bidrage til udvikling af en helt ny åbenhed for fagbevægelsen over for det omgivende samfund uden for "lejrkulturen".

Fagforeningsuddannelsen kan bidrage til engagement for fagligt og politisk arbejde. Den kan bidrage til at overvinde modløshed, passivitet og resignation. Den kan bidrage til at udvikle taktik, strategier og perspektiver for den faglige praksis.

Fagforeningsuddannelsen kan bidrage til at overvinde konflikter mellem medlemmerne og bearbejde interessekonflikter mellem arbejdere og arbejdsgivere. Den kan bidrage til løsning af problemer, store samfundsmæssige så vel som små hverdagsproblemer.

Fagforeningsuddannelsen kan understøtte fagbevægelsens mål og bidrage til at fastholde tilkæmpede rettigheder, love osv.

Fagforeningsuddannelsen kan – ideelt set – så meget i en tid, hvor en række samfundsmæssige problemer og kriser skærpes, hvor faste orienteringer smuldrer, hvor mediernes zap-zap-kultur har større og større indflydelse,

hvor solidariteten svækkes, hvor socialdarwinisme, fremmedhad osv. stikker sit grimme fjes frem.

Aktuelle tendenser i fagforeningsuddannelsen

En række af disse perspektiver for fagforeningsuddannelsen peger på uddannelsesindhold og tilrettelæggelser af fagforeningsuddannelsen, som tendentielt går i en anden retning end de aktuelle udviklingstendenser i fagforeningsuddannelsen! Der er blandt andet en tendens til, at den systematiske uddannelse afløses af korte kurser, at det fagligt-politiske indhold i fagforeningsuddannelsen afløses af kortsigtet, instrumentel praksisorientering, samt at den brede fagforeningsuddannelse erstattes af en "kortsigtet kundeorientering" bl.a. for at få fagforeningsskolernes økonomi til at hænge sammen i en tid, hvor flere deltagere synes at foretrække lokale eksternt kurser frem for internatkurser på fagbevægelsens kursusjendomme.

Disse tendenser er også udtryk for de

mange nye krav, som stilles til fagforeningsuddannelsen i disse år. Det er en følge af den mere differentierede medlemsskare, som stiller mere differentierede krav til fagforeningsuddannelsens indhold og form, hvilket igen stiller nye krav til den pædagogiske tilrettelæggelse af fagforeningsuddannelsen. Den relativt homogene deltagergruppe med en relativt ensartet faglig og kulturel baggrund er i dag afløst af en langt bredere deltagergruppe, hvis grundlæggende forudsætninger (herunder uddannelsesbaggrund), interesser, arbejds- og livsvilkår differentierer langt mere end tidligere. Det giver naturligvis en række problemer for fagforeningsuddannelsen, især den traditionelle formidlende fagforeningsuddannelse, som grundlæggende bestod i formidling af fagbevægelsens aktuelle holdninger, strategier og aktuelle kampagner. Men hvis perspektiverne for fagforeningsuddannelsen – det særlige ved den interessebaserede uddannelse – skal bevares, så er løsningen nok ikke at omdanne fagforeningsuddannelsen til et oplysningsforbund à la AOF med et “supermarked” af uddannelses tilbud – og gå ind i den fri konkurrence på det almene voksenuddannelsesmarked. (For god ordens skyld skal det nævnes, at AOF i dag varetager mere og mere af den lokale fagforeningsuddannelse og gennemfører en række spændende udviklingsarbejder af den lokale fagforeningsuddannelse f.eks. med henblik på opbygning af lokale, tværfaglige netværk mellem tillidsvalgte og lokale faglige organisationer)

Fagforeningsuddannelse – en nøgle til fagbevægelsens fremtid?

De aktuelle tendenser i fagforeningsuddannelsen modsiger dog ikke, at fagforeningsuddannelse – jf. ovenstående ideale muligheder – kan være en nøgle til ikke alene fagbevægelsens fremtid, men til en bedre fremtid i det hele taget, i hjemmet, på arbejdspladserne, i samfundet. Men de aktuelle modsatte tendenser i fagforeningsuddannelsen tydeliggør, at det ikke er ligegyldigt, hvordan uddannelsen tilrettelægges. Hvis fagforeningsud-

dannelsen skal være “en nøgle” til fagbevægelsens fremtid, så er nøglens udformning er ikke ligegyldig.

Hvis “nøglen” ikke passer til låsen, så duer den ikke. Så har i første omgang fagforeningsuddannelsen et problem. Så vil vi i de kommende år se lukning af skoler, “flugt” fra fagforeningsuddannelse over til anden ikke-interessebaseret voksenuddannelse, “flugt” til arbejdsmarkedsuddannelse. Og så har fagbevægelsen for alvor et problem i sikringen af den interessebaserede kvalificering.

Og hvis nøglen ikke passer – så kan man råbe “sesam, luk dig op” nok så mange gange. For i den virkelige verden, hvor magt, faglig og politisk kamp hører til, findes ingen trylleord for en bedre fremtid. Den gyldne nøgle, som åbner alle Thebens porte, er en illusion.

Og nøglen må indrette sig efter låsen. Det er aldrig låsen, som indretter sig efter nøglen. Men der er alligevel noget særligt ved fagforeningsuddannelse, som gør, at nøglen ikke blot bevidstløs skal indrette sig efter låsen, hvad enten det sker i form af topstyret formidling om det udviklende arbejde som ideologi, eller kundeorientering i form af kortvarige, oplevelsesorienterede kurser uden kobling til et interessebaseret udgangspunkt. Fagforeningsuddannelse som nøgle – og det er just det forunderlige ved fagforeningsuddannelse – kan understøtte at låsen ændrer sig. Hvilke andre nøgler har den evne i dagens samfund?

Men det forudsætter *en fornuftig konstruktion* af nøglen! Fra fagforeningsuddannelsens side skal man ikke alene kigge gennem nøglehullet. Man skal også lægge øret til nøglehullet og forstå, hvad der foregår. Af de igangværende konstruktionsarbejder for en bedre nøgle er der en del, som efter min mening er meget perspektivrige. Som eksempel kan nævnes den længerevarende projektlederuddannelse for unge kaldet *Grænseland* og en række andre spændende udviklingsforsøg i FIU. Det er udviklingsforsøg, som er vanskelige at gennemføre inden for de eksisterende rammer, og der er desværre nok og-

så en del forsøg, som ender med ikke at udvikle sig til andet end at holde låsen igang – men det er måske heller ikke så galt, at det ikke er godt for noget?

Noter

1. Artiklen gengiver i lettere revideret form Finn M. Sommers forsvar den 28. november 1997 for ph.d.-afhandlingen *'Fagbevægelsen mellem fortid og fremtid – det udviklende arbejde, tillidsvalgte kvalifikationer og fagforeningsuddannelse'*, Roskilde Universitetscenter 1997. Ud over afhandlingen indgik bøgerne *'En snoet STI – evaluering af en længerevarende fagforeningsuddannelse for valgte og ansatte i SiD's lokale afdelinger'* (Andersen og Sommer 1994) og *'En oplevelse for livet – en undersøgelse af Fagbevægelsens Interne Uddannelser'* (Andersen, Olesen, Sommer og Weber 1993) i bedømmelsen for ph.d.-graden.

Artiklens titel er det spørgsmål, som bedømmelsesudvalget stillede som tema for fremlæggelse af forsvaret for afhandlingen. Derudover var temaet for forsvaret at 'give en samfundsmæssig perspektivering' af fagforeningsuddannelse. Afhandlingen blev i 1998 blev belønnet med *Arbejderhistorieprisen*.

2. Antonio Gramsci: *Fængselsoptegnelser I*. København Universitet 1991, s. 15.

3. Grundlæggende opereres her med begreberne fordisme/postfordisme. Det ligger heri, at det generelt sagt er muligt at beskrive den hidtidige udvikling af kapitalismen som system gennem beskrivelse af den konfliktoriske transformation af samfundsmæssige strukturer, hvis endemål principielt er uvis. Historisk udvikles kapitalismen gennem specifikke *formationer*, der ganske vist beror på de grundlæggende samfundøkonomiske forhold (privat ejendomsret til produktionsmidlerne og varebytteformidlet udbytning af "frit" lønarbejde), men som samtidig er præget af socialisering, den sociale strukturering og den politiske regulering. Det vil sige, at udviklingen bestemmes af økonomiske, politiske og ideologiske funktionsmekanismer, konfliktstrukturer og krisesammenhænge. Der er således ikke tale om, at udviklingen fra en fordistisk til en postfordistisk akkumulationsmodel forløber lineært eller systemrationelt. Den reale historiske kompleksitet, diskontinuiteter og den relative egendynamik i de økonomiske, politiske og ideologiske processer må være en nødvendig bestanddel af en materialistisk funderet analyse af samfundsudviklingen. Den historiske udviklingsproces begribes således her som et princip "logiske" selvudfoldelse, (f.eks. rationalisering, systematisk uddifferentiering) eller som en strukturs udvikling (produk-

tivkræfter/produktionsforhold). Når der her tales om "krise" skal det således forstås som en strukturforandring eller en "formkrise". Tankegangen kan kort illustreres ud fra følgende argumentationsskæde:

"Den økonomiske model" fremprovokerer samfundsmæssige ændringer og politiske tilpasningskrav.

Markedstilpasning og reguleringen af en effektiv, stabil efterspørgsel m.m. fremprovokerer statsinterventionisme, nye administrative strukturer og systemer, nye former for interesseartikulation m.m. Dette er basis for, at der udvikler sig nye samarbejdsformer mellem arbejdere og arbejdsgivere, som ydermere institutionaliseres, og som også – alt efter interesseartikulation – kræver (med-)indflydelse på den statslige politik – hvilken igen *kan* institutionaliseres. *Fordisme* forstås således her i en bredere betydning end blot et samlebetændssystem med den dertil hørende virksomhedsinterne arbejdsdeling og medfølgende rationale for udvikling af (i første omgang) den industrielle produktionsproces. Aglietta definerer fordisme som et bestemt "artikulationsprincip mellem produktionsproces og konsumtionsmåde, et samfundsmæssigt rationaliseringsprincip, som begrunder masseproduktion som specifik form for universalisering af lønforholdet" (Aglietta 1979, 117). Ud fra denne forståelse kan fordisme-begrebet principielt siges at hvile på 6 søjler, hvoraf de 3 første betegner "fordisme i snæver forstand" (Sommer 1997):

- 1) Gennemrationalisering af arbejdsprocessen (taylorisering)
 - 2) Standardiseret masseproduktion af industriprodukter (massekonsum).
 - 3) Sikring af øget efterspørgsel gennem billigørelse af produktionen – og effektive lønstigninger.
 - 4) Statslig styring og intervention i samfundøkonomien, herunder redistribution af statsindtægter og skatter (keynesianisme). Det vil sige en væsentlig forandring af forholdet mellem økonomi og politik.
 - 5) Udvikling af velfærdstaten som kombination af økonomisk regulering, statslig omfordeling og udvikling af et socialt sikkerhedsnet.
 - 6) Stærk udvikling af verdensmarkedet for produktion, handel og finanssystemer (international arbejdsdeling, afkolonisering og udvikling af ny imperialistisk afhængighed) samt etablering af globale økonomiske og politiske styringsinstrumenter.
4. Synspunktet om de to sideløbende udviklinger er uddybet i artiklen: Finn M. Sommer: *Det udviklende arbejde og tillidsrepræsentanten – i minefeltet mellem rationalisering og humanisering af arbejdet*. (Clematide og Lassen 1999).
5. LO: *Det udviklende arbejde I – idéoplæg*. Landsorganisationen i Danmark, København 1991. Siden 1991 har LO og forbund udgivet en lang række materialer om 'Det udviklende arbejde'. Se også Hvid og Møller 1992.

6. Finn M. Sommer, Anders Siig Andersen og Henning Salling Olesen: *Organisationslegionærer eller livskunstnere – tillidsrepræsentanten i fortid og fremtid*. I: Kirsten Bregndal og Helge Hvid: *Arbejdsliv i Skandinavien*. Forlaget Sociologi 1993.
7. Anders Siig Andersen og Finn M. Sommer: *En snoet STI – evaluering af en længerevarende fagforeningsuddannelse for valgte og ansatte i SiD's lokale afdelinger*. Skriftserie fra Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, nr. 21. Roskilde Universitetscenter 1994.
8. Bent Boel: *USA, EPA og Vesteuropæisk fagforeningspolitik i 1950'erne*. Arbejderhistorie nr. 4, 1999.
9. Oluf Bertolt: *Fagforeningskundskab – historie og problemer. En grundbog for studiekredse*. Fremad 1950.
10. Finn M. Sommer: *Fagbevægelsen mellem fortid og fremtid – det udviklende arbejde, tillidsvalgtes kvalifikationer og fagforeningsuddannelse*. Ph.d.-afhandling. Roskilde Universitetscenter 1997.
11. Ibid.
12. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen er et selvstændigt forskningscenter i Institut for Uddannelsesforskning ved Roskilde Universitetscenter. Gruppen består af 20 videnskabelige medarbejdere.
13. Med "polyteknisk arbejderuddannelse" tænkes her på en kombination af faglig-politisk og erhvervs-kvalificerende uddannelse, som ikke er bundet til begrensningerne i den eksisterende produktion, og som tager sigte på grundlæggende teknisk indsigt og indsigt i arbejdsorganisering, ledelse, mv. (Olesen 1985, 326). Begrebet refererer således ikke til den særlige østtyske praktisering af 'polyteknisk uddannelse' i Honnecker-perioder.
14. Oskar Negt: *Det levende arbejde – den stjålne tid. De politiske og kulturelle sider af kampen for nedsat arbejdstid*. Politisk Revy 1985, s. 51f.
15. Tage Bild, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen: *Sikke nogen typer... Rapport over en interviewundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene*. Forskningsprojekt Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL). LO og CARMA, Aalborg 1993.
- nelsesgruppen, nr. 15. Roskilde Universitetscenter 1993.
- Bertolt, Oluf: *Fagforeningskundskab – historie og problemer. En grundbog for studiekredse*. Fremad 1950.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen: *Sikke nogen typer... Rapport over en interviewundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene*. Forskningsprojekt Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL). LO og CARMA, Aalborg 1993.
- Boel, Bent: *USA, EPA og Vesteuropæisk fagforeningspolitik i 1950'erne*. Arbejderhistorie nr. 4, 1999.
- Christiansen, Chr.: *Fagbevægelsen og oplysningsarbejdet*. I: AOF: *Fagbevægelsen og de økonomiske problemer – en materialesamling til brug i oplysningsarbejdet*. Arbejdernes Oplysningsforbund, København 1937.
- Clematide, Bruno og Morten Lassen: *Virksomheden i centrum for Det Udviklende Arbejde*. Samfundslitteratur 1999.
- Gramsci, Antonio: *Fængselsoptegnelser I*. Københavns Universitet 1991.
- Hvid, Helge og Niels Møller: *Det udviklende arbejde*. Fremad 1992.
- LO: *Det udviklende arbejde 1 – idé-oplæg*. Landsorganisationen i Danmark, København 1991.
- Negt, Oskar: *Det levende arbejde – den stjålne tid. De politiske og kulturelle sider af kampen for nedsat arbejdstid*. Politisk Revy 1985.
- Olesen, Henning Salling: *Voksenundervisning – hverdagsliv og erfaring*. Unge Pædagoger 1985.
- Socialdemokratiets Forbund: *Fremtidens Danmark – socialdemokratiets politik*. Fremad 1945.
- Sommer, Finn M., Anders Siig Andersen og Henning Salling Olesen: *Organisationslegionærer eller livskunstnere – tillidsrepræsentanten i fortid og fremtid*. I: Kirsten Bregndal og Helge Hvid: *Arbejdsliv i Skandinavien*. Forlaget Sociologi 1993.
- Sommer, Finn M.: *Fagbevægelsen mellem fortid og fremtid – det udviklende arbejde, tillidsvalgtes kvalifikationer og fagforeningsuddannelse*. Ph.d.-afhandling, Roskilde Universitetscenter 1997.
- Sommer, Finn M.: *Det udviklende arbejde og tillidsrepræsentanten – i minefeltet mellem rationalisering og humanisering af arbejdet*. I: Bruno Clematide og Morten Lassen: *Virksomheden i centrum for Det Udviklende Arbejde*. Samfundslitteratur 1999.

Litteratur

Aglietta, Michel: *A Theory of Capitalist Regulation – The US Experience*. New Left Books, Norfolk 1979.

Andersen, Anders Siig og Finn M. Sommer: *En snoet STI – evaluering af en længerevarende fagforeningsuddannelse for valgte og ansatte i SiD's lokale afdelinger*. Skriftserie fra Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, nr. 21. Roskilde Universitetscenter 1994.

Andersen, Anders Siig, Henning Salling Olesen, Finn M. Sommer og Kirsten Weber: *En oplevelse for livet – en undersøgelse af Fagbevægelsens Interne Uddannelser*. Skriftserie fra Erhvervs- og Voksenuddan-

Abstract

Finn M. Sommer: Trade union education – a key to the future of the trade union movement? *Arbejderhistorie* 1/2000, p. 16-36.
At present a shift is taking place from a Fordist

to a post-Fordist form of rationalisation together with radical development of the welfare state as we know it from the 1960s and 70s. Following the Second World War, the workers' movement had "a dream" of "abolishing the exploitation" of workers and consumers, establishing planned-economy controlled production, abolishing unemployment and creating a crisis-free, permanent boom.

Employers also dreamt of introducing new technology, forcing through Fordist-Taylorist, standardised mass production, introducing scientific management and on-going rationalisation, and intensifying production. This resulted in a "Fordist co-operation pact" being agreed where the workers' movement accepted the demands of the employers in return for a share in the profits of rationalisation in the form of higher wages, shorter working hours, humane treatment at work and – this was a cardinal point – the creation of a formalised system of co-operation at the workplace.

In 1946 the co-operation structure at enterprises was formalised and institutionalised and has since undergone development with, inter alia, a health and safety organisation at places of work. With the Social Democratic Party in government as a precondition for the strategy of co-operation at places of work, in spite of resistance to rationalisation and intensification at workplaces, the workers' movement was successful in linking company-internal demands with a strategy of social development, which in practice meant the creation up of the Scandinavian welfare state. Trade union education, which has always played an important role for the trade union movement since before the turn of the century, was function-targeted and developed after the Second World War and achieved a central function in the realisation of the Fordist co-operation pact by means of the qualification of elected representatives and members at the workplace. From the 1970s trade union education developed into a comprehensive, systematic educational system, partly financed by employers.

With the shift from a Fordist to a post-Fordist form of rationalisation, the Fordist co-

operation pact is experiencing a crisis. It may be undergoing replacement by a 'post-Fordist co-operation pact' where the employers demand the introduction of new concepts of production, flexibility, individualisation and deregulation of contractual matters at the enterprises. The trade unions demands concern a comprehensive strategy for the establishment of 'work that develops. If this strategy is to succeed – and not just end in radical rationalisation on a new basis of technology and work organisation – then the trade unions' strategy and efficiency at the enterprises must be developed. Today trade union education is in the midst of an intense process of transformation because of the crisis of the post-Fordist co-operation pact. But trade union education can become a key to the development process of the trade union movement and trade union education itself, because in principle interest-based trade union education linked to the development strategy of the trade union movement has particular potential in relation to other forms of adult education. However, this presupposes the development of trade union education as interest-based, policy development education. This in turn presupposes trade union education that is based on the experience and visions of the members and the elected representatives, and an education linked to the trade union movement's aims, strategies and visions of the future, and not merely the transformation of trade union education simply into a supermarket with brief, instrumental courses with no perspectives in relation to aims, problems and visions for development of matters that directly concern the enterprises – and society.

Oversættelse: Margaret Malone.

Finn M. Sommer, ph.d.

Lektor (RUC), forskningslektor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA, AUC) og tilknyttet Nationalt Center for forskning i arbejdsrelationer (AUC)

P10, Roskilde Universitetscenter

Postboks 260, 4000 Roskilde.

Tlf. 46 74 28 52

sommer@ruc.dk