

Carl-Gösta Hansson: Fackliga karriärer

Boréa, Umeå, 1996

Vad kännetecknar förhållandet mellan "vanliga" medlemmar och central ledning inom svensk fackföreningsrörelse? Frågan har stått i centrum för åtskilliga sociologers och statsvetares intresse under efterkrigstiden. I avhandlingen *Fackliga karriärer* tar Umeå-forskaren Carl-Gösta Hansson ett delvis nytt grepp på frågeställningen, genom att analysera personliga data och karriärvägar för ett antal högt uppsatta fackföreningsfunktionärer. Vilka är det som gör facklig karriär, hur ser de fackliga karriärvägarna ut och vilka konsekvenser får avancemanget för individen och kollektivet? Är fackliga ledare representativa för dem de företräder, eller utgör de en avskärmad elit som i första hand ser till sina egna intressen?

Carl-Gösta Hansson använder alltså individperspektivet för att fokusera på makt- och inflytandefrågor inom organisationer. Som grund för den empiriska undersökningen ligger Edgar Scheins karriärteorier och den teori om sociala eliter som på 1950-talet formulerades av antropologen Siegfried Nadel. Den förstnämndes arbeten är inriktade på förhållandet mellan individen och organisationen, där Schein förutsätter en dynamisk relation med ömsesidig påverkan under karriärens gång. Edgar Schein anlägger också ett nytt betraktelsesätt på organisationers uppbyggnad. I stället för den traditionella bilden av en pyramid väljer han konen, där såväl vertikala och horisontella

som radiala och cirkulära förflyttningar ses som viktiga förklaringsfaktorer för karriärer. Med de senare uttrycken avses dels rörelser från periferi mot centrum på en viss nivå inom organisationen, dels förflyttningar inom samma hierarkiska nivå.

Utifrån Nadels arbete härleder Hansson sedan ett antal kriterier på styrande eliter. För att sådana ska kunna urskiljas krävs enligt författaren dels att eliten utgör en avgränsad del av organisationen med ett avgörande inflytande över organisationens agerande och dit tillträdet är strikt begränsat, dels att gruppen kännetecknas av en kollektiv identitet.

Studien bygger på intervjuer med 60 personer i ledande ställning inom LO, TCO och SACO. De flesta arbetar på central nivå, men företrädare för enskilda LO- och TCO-förbund samt avdelningsfunktionärer finns också representerade. Utifrån intervjuerna urskiljer Hansson tre karriärvägar; ombuds-, förtroende-, och tjänstekarriären, där framför allt den första vägen grundas i lokal facklig aktivitet, medan den sistnämnda utgör en mer renodlad yrkeskarriär. Den lokala förankringen är viktig också för förtroendekarriären, även om denna generellt sett tycks vara mer oberoende av lokalt fackligt arbete.

Här finns en intressant skillnad mellan de tre huvudorganisationerna, då LOs högsta funktionärer så gott som uteslutande har gått ombudsvägen, medan ledningen för

tjänstemannaorganisationerna visar en relativt jämn fördelning mellan de olika karriärerna.

LO är alltså mindre "professionaliserat" än tjänstemannafacken; förankringen inom rörelsen ses som viktigare än formella meriter. Detta understryks också av att ombudskarriären innehåller mer av radiala och cirkulära förflyttningar än de andra karriärvägarna. Här snuddar Hansson vid den klassiska organisations sociologiska frågeställningen om demokrati kontra effektivitet inom organisationer. Undersökningens resultat skulle då tyda på att man inom tjänstemannarörelsen oftare än inom LO prioriterar den senare aspekten. Men frågan behandlas inte i organisationsteoretiska termer; i stället använder Hansson elitbegreppet för att belysa organisationernas sätt att fungera.

Det främsta tecknet på elitstyre inom fackföreningarna finner Hansson i ordförandenas vidsträckta befogenheter samt ett styrt och riktat antagningsförfarande till högre poster. Detta har dock modifierats i takt med ökade krav på medlemsinflytande och växande rekryteringssvårigheter under 1980-talet. De lokala fackliga ledarna har också stärkt sin kompetens och fått allt mer vidsträckta arbetsuppgifter, i spåren av den fackliga lagstiftning som genomfördes under 1970-talet. Sammanfattningsvis finner inte Hansson att kriterierna för elitstyre är uppfyllda vad gäller de svenska fackföreningarna; över tid gäller snarast den motsatta tendensen. Några större skillnader framkommer inte heller vid en jämförelse mellan LO, TCO och SACO. Bilden stärks också av informanternas sociala bakgrund, vilka framstår som i hög grad representativa för respektive organisation.

Carl-Gösta Hansson har med sin avhandling lämnat ett väsentligt bidrag till modern fackföreningsforskning. Genom

kombinationen av bredd och djup får vi en täckande bild av hur svenska fackföreningsledare ser på organisationen och sin egen roll som företrädare. De många återgivna citaten skänker liv och intensitet åt framställningen. Men det finns också problem, främst vad gäller de teoretiska utgångspunkterna och kopplingen mellan teori och empiri. I det följande ska jag ta upp några möjliga utgångspunkter för fortsatt forskning utifrån Carl-Gösta Hanssons arbete.

Hanssons avsikt är att via en analys av karriärvägar uttala sig om förekomsten av elitism och elitstyre inom svensk fackföreningsrörelse. Karriärerna säger dock enbart något om relevansen för ett av Hanssons kriterier på en elit, nämligen huruvida tillträdet till elitgruppen är styrt och strikt begränsat. Frågorna om vem som fattar de avgörande besluten och den eventuella förekomsten av en kollektiv identitet bland fackliga ledare är inte systematiskt undersökta. Antagandet om ökad självständighet för den lokala nivån förefaller rimligt, men har detta inneburit att medlemmar, klubbar och representantskap fått större inflytande över de beslut som gäller organisationen som helhet?

Identitetskriteriet jämförelses med respondenternas vi-känsla. Identifierar sig fackliga ledare med andra personer i samma position eller med medlemskollektivet som helhet? För att få svar på den frågan behövs rimligen ett jämförelsematerial som speglar attityder och värderingar på olika nivåer inom organisationerna. Något sådant finns dock inte; i stället är det ledarnas egna ut-sagor som blir utslagsgivande. Och dessa handlar i första hand om förekomsten av eventuella pampvälden och har alltså egentligen mer att göra med frågan om vem som fattar de avgörande besluten. Föga förvånande avvisar samtliga respondenter tal om

översitteri och pampfasoner, det är något som hör till en svunnen tid. Det verkar rimligt att anta att utvecklingen under 1970-talet ledde till mindre hierarkiskt styrda organisationer, men av detta följer inte att ledarskapets kollektiva identitet (om det nu finns någon) blir mindre elitorienterad; det motsatta kan mycket väl vara fallet. Hansson åberopar sig på samstämmigheten i intervjuvären, men det vore med förlov sagt en sensation om någon facklig företrädare i topposition hade vittnat om ledningens allmer isolerade position visavi medlemmarna eller sitt eget tilltagande medlemsförakt. Någon form av kontrollförfarande skulle inte skadat; t ex i form av jämförande intervjuer med lokala företrädare eller genomgång av kongressmaterial. En central fråga är då om ledning och övriga medlemmar har samma syn på organisationens funktion och målsättningar.

Man kunde också ha tänkt sig en diskussion utifrån begreppet *intresse*, notoriskt svårhanterligt men oundgängligt i sociologiska diskussioner om makt och inflytande. En fruktbar utgångspunkt skulle kunna vara Gudmund Hernes (1975) diskussion om olika typer av objektiva intressen. Han urskiljer tre centrala kategorier; dels intressen som är knutna till behov av grundläggande slag (hälsa, mat, bostad), dels marknadsintressen (t ex arbetsgivare jämfört med arbetstagare) och dels samhällspositioner. Med bakgrund av fackliga toppfunktionärens relativt höga levnadsstandard, den ibland förekommande dubbelrollen som både arbetstagarrepresentant och arbetsgivare, samt positionen inom samhällsstrukturen (styrelserrepresentation, deltagande i statlig utredningsverksamhet osv) kan man tänka sig åtskilliga situationer där ledningens intressen kolliderar med medlemmens i gemen. Dessa svårigheter torde inte heller ha blivit

mindre under 1990-talet. Frågan är om inte intressebegreppet faktiskt är mer fruktbart än elitbegreppet när det gäller att belysa innebörden och funktionen av styrande grupper inom organisationer?

Doktorand **Stefan Schedin**
Sociologiska institutionen
Göteborgs universitet

Referens

Hernes, G (1975), *Makt og avmakt*, Oslo, Universitetsforlaget.