
Fackföreningsrörelsens organisation och forskningen därom

AV ROGER MOLIN

1. Inledning

Organisations- och styrelseformerna inom fackföreningsrörelsen har ett flertal gånger stått i centrum för såväl den samhällsvetenskapliga som den politiska debatten. Debatten har framför allt blossat upp i samband med förändringar som syftat till att öka de fackliga organisationernas inflytande på arbetsplatserna och i samhället. Om facket skall anförtros en framträdande roll har det ansetts som speciellt väsentligt att facket är demokratiskt, att dess medlemmar har möjlighet att delta och påverka. Forskningen om de fackliga organisationerna har dock inte så sällan gett nedslående resultat. Gängse beskrivningar av den svenska fackföreningsrörelsens organisatoriska utveckling bedömer denna som på direkt kollisionskurs med demokrati och medlemsinflytande. Antalet organisationsenheter inom rörelsen har blivit allt färre, dess organisationsnät allt mer utglesat.

Forskningen om fackföreningsrörelsens organisation har inriktats på central och regional nivå. Framför allt har uppmärksamheten ägnats åt sammanslagningar av förbund och avdelningar med slutsatsen att antalet organisationsenheter minskat. Den sk storavdelningsreformen, som på tjuugo år reducerade antalet avdelningar från ca 8 000 till 1 500, har fått stå som symbol för denna utveckling. På denna bild av utglesning har debatten om fackets organisations- och styrelseformer byggd.

Ett pågående forskningsprojekt om hur LO-förbundens organisation förändrats kan nu visa resultat som gör att hittillsvarande beskrivningar av fackföreningsrörelsens organisationsformer starkt måste ifrågasättas.¹ Antalet organisationsenheter inom LO-förbunden har inte minskat, fackföreningsrörelsens organisationsnät har inte tunnats ut. Samtidigt med de uppmärksammade sammanslagningarna på central och regional nivå har det nämligen ägt rum en kraftig utbyggnad av

organisationsenheter på arbetsplatsnivå, en process som i ringa utsträckning är känd. Detta har inneburit att på en allt större andel av arbetsplatserna finns organisationsenheter, och att en allt större andel av medlemmarna har en organisationsenhet på den egna arbetsplatsen.

Denna uppsats innehåller tre delar. Den första delen avser att teckna en ny bild av hur fackföreningsrörelsens organisationsstruktur förändrats. Den delen inleds med en diskussion av hur förbunden inom LO är uppbyggda av organisationsenheter på olika nivåer. Därefter redogörs, i stark sammanfattning, för en pågående studie av LO:s förändrade organisationsformer. I skenet av dessa resultat granskas sedan, i en andra del, den bild av LO:s organisation som Axel Hadenius (1976) tecknat i sin avhandling *"Facklig organisationsutveckling – En studie av Landsorganisationen i Sverige"*. Avslutningsvis behandlar den tredje delen några av de konsekvenser för forskning om andra fenomen inom fackföreningsrörelsen som den gängse bilden av LO:s organisationsformer haft. Som exempel förs fram Leif Lewins (1977) studie *"Hur styrs facket? – Om demokratin inom fackföreningsrörelsen"*.²

2. Organisationsenheter på flera nivåer

De ursprungliga fackföreningarna hade en enkel organisationsstruktur. De bestod av en enda organisationsenhet oftast för en yrkesgrupp på en arbetsplats. Besluten fattades på medlemsmötet och verkställdes av styrelsen.³ Efterhand som fackföreningarna började samverka i riksomfattande fackförbund blev organisationsstrukturen alltmer komplicerad. Nu finns det organisationsenheter på flera nivåer som står i ett hierarkiskt förhållande till varandra samtidigt som de juridiskt är självständiga föreningar.⁴

Innan vi går över till att diskutera organisations-

enheter av olika slag, bara några ord om vad som här avses med en organisationsenhet. Jag har reserverat beteckningen för sammanslutningar med egna stadgar och egna styrelser. De utgör mer eller mindre väl avgränsade enheter med tämligen väldefinierade arbetsuppgifter och en bestämd plats i organisationshierarkin.⁵

I stället för att bilda en organisationsenhet väljs eller utses ibland en person att representera medlemmarna på t ex en arbetsplats eller på del av en arbetsplats. Dessa personer fullgör vanligtvis sådana uppgifter som en organisationsenhet skulle ha fullgjort om där funnits någon. Ibland har sådana personer också rättigheter som annars skulle ha tillfallit en organisationsenhet. Här kallas sådana personer för ombud.

2.1 Förbund, avdelning och klubb

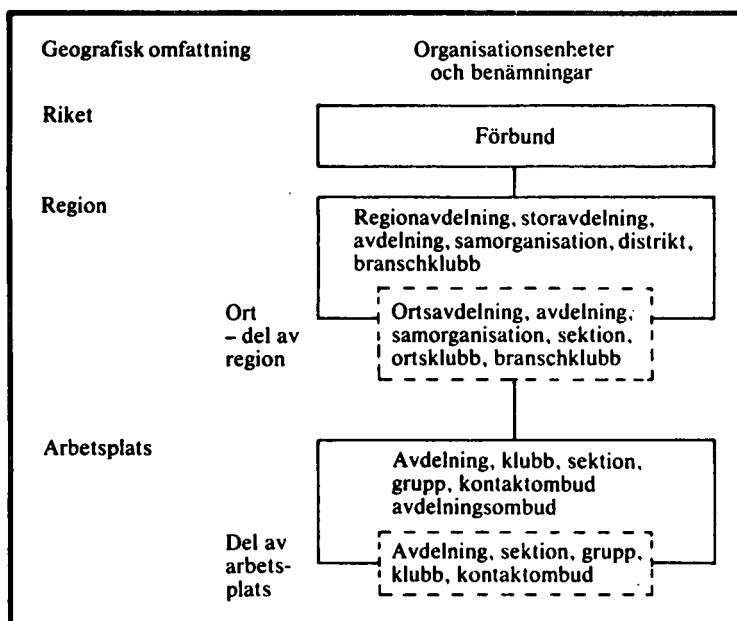
I nedanstående figur har jag klassificerat olika organisationsenheter efter deras geografiska räckvidd. För det första urskiljs *arbetsplatsorganisationer*, organisationsenheter med medlemmar från en enda arbetsplats.⁶ På stora arbetsplatser förekommer också att delar av arbetsplatsen och/eller olika yrkesgrupper har egna organisationsenheter eller egna ombud. Ombud finns också på små arbetsplatser, utan underlag för egna organisationsenheter.

Medlemmar från flera arbetsplatser sammanförs i *regionala organisationsenheter*. Bland dessa skiljer jag mellan sådana som har medlemmar från en enda ort och sådana med medlemmar från större områden, med flera orter. Slutligen finns organisationsenheter för hela riket – *riksorganisationer*.

Det normala idag är att förbunden har organisationsenheter för riket, för regionen och för arbetsplatsen, med benämningarna förbund, avdelning och klubb.⁷

Även om begreppen arbetsplats-, region- och riksorganisation utgår från organisationsenheter-ns geografiska utbredning så illustrerar de samtidigt, om än inte fullständigt, organisationsenheternas plats i den interna hierarkin. En arbetsplatsorganisation kan dock vara direkt underställd en riksorganisation utan mellankommande regional organisationsenhet, men kan också ha organisationsenheter på flera regionala nivåer mellan sig och riksorganisationen. Likaså kan en regional organisationsenhet sakna underorganisationer på arbetsplatserna.

Figuren visar också några vanliga interna benämningar som dessa olika organisationsenheter har haft och har. Märkbart är att en och samma benämning kan avse organisationsenheter av vitt skild karaktär och att olika benämningar kan avse organisationsenheter av samma karaktär. Fram-



Principskiss över förbundens organisationsenheter.

för allt används "avdelning" för olika slag av organisationsenheter på ett ofta förvirrande sätt. En avdelning kan vara en organisationsenhet för en del av en arbetsplats, för en arbetsplats, för en ort, för en större region eller för hela riket.⁸

2.2 Brokig avdelningsflora

Den enhetlighet i förbundens uppbyggnad som kan iakttas i dag är i stor utsträckning en produkt av organisationsförändringar under 1960- och 1970-talen. Tidigare var de olika förbundens organisation mera olikartad. I fackföreningsrörelsens barndom byggde organisationsuppdelningen oftast på yrkesgränser. Fack i ordet fackförening betyder yrke och en fackförening omfattade en yrkesgrupp på en eller flera arbetsplatser. Den gemensamma nämndaren var i första hand att man var spinnare eller färgare och inte att man arbetade vid Borås spinneri eller Kilsund. När sådana fackföreningar bildade riksomfattande organisationer, fackförbund, fick de ursprungliga föreningarna beteckningen avdelning. Även efter det att industriförbundsprincipen kommit att dominera över yrkesförbundsprincipen behöll avdelningarna sin tidigare beteckning, detta oavsett om de byggde på yrkes- eller industrigränser, omfattade en eller flera arbetsplatser, en eller flera orter.

En del förbund bildade en avdelning för varje arbetsplats, andra bildade en för varje ort eller för större regioner, åter andra företags-, Orts- eller regionsvis för olika yrken. Många förbund hade på så sätt flera avdelningar på en och samma ort, ibland flera på samma arbetsplats. Medlemmarnas närmaste organisationsenhet kunde finnas på den egna arbetsplatsen, där det också kunde finnas flera organisationsenheter från samma och/eller andra förbund, men den kunde också vara en Ortsavdelning eller en regionavdelning tillsammans med medlemmar från andra arbetsplatser. På arbetsplatserna kunde det alltså saknas organisationsenhet men det kunde också finnas flera organisationsenheter, antingen från samma förbund eller från olika förbund. Det fanns inte någon gemensam policy inom hela LO-området för hur avdelningarna skulle organiseras. Det skiljde inte bara mellan förbunden utan ett och samma förbund kunde tillämpa olika principer på olika orter. Den princip som ändå dominerade fram till och med 1950-talet, var att förbunden bildade en avdelning för varje ort, även om undantagen var många.

Denna brokiga avdelningsflora innebar att antalet avdelningar blev stort och att de hade ett

mycket varierande medlemsantal. Till LO, som bildats 1898, anslöts året efter 664 avdelningar tillhörande 16 förbund. Med undantag för en nedgång efter storstrejken 1909 ökade antalet avdelningar sedan stadigt år från år och 1952 uppnåddes det senare aldrig överträffade antalet 8915 avdelningar. Avdelningarnas storlek i meningen antalet medlemmar varierade högst avsevärt. Inom flertalet förbund var det övervägande antalet avdelningar mycket små. Vanligtvis hade majoriteten av avdelningarna färre än 100 medlemmar. År 1950 fanns 8846 avdelningar och av dessa hade 6267, dvs 71 % färre än 100 medlemmar.⁹

Samtidigt fanns riktigt stora avdelningar och några få avdelningar kunde rymma majoriteten av medlemmarna. För 30 av de år 1950-44 förbunden täcktes en majoritet av medlemmarna av de 15 % största avdelningarna.¹⁰ Inom Sko- och läderarbetarnas förbund hade ända fram till 1960-talet 70 % av avdelningarna färre än 100 medlemmar. Samtidigt hade de fyra största (5 %) drygt 50 % av medlemmarna. År 1950 hade 64 % av Svenska Beklädnadsarbetareförbundets avdelningar färre än 100 medlemmar samtidigt som sex avdelningar (4 %) räckte för att innehålla hälften av medlemmarna. Inom Svenska Fabriksarbetareförbundet hade år 1950 72 % av avdelningarna färre än 100 medlemmar samtidigt som 23 avdelningar (4 %) hade 34 % av medlemmarna och de 27 % största hade 75 % av medlemmarna. Liknande spännvidd uppvisas i de övriga förbund som hittills kartlagts, eller börjat kartläggas inom projektet – Textil, Elektrikerna, Handels, Metall, Livs, Fastighets, Kommunal, Pappers, Statsanställdas, Försäkrings, Trä och Byggnads.¹¹

3. Förändrad organisationsstruktur

Från och med 1960-talet förändras organisationsstrukturen drastiskt inom flera LO-förbund. På regional nivå slås organisationsenheter för orter eller små regioner samman till organisationsenheter för stora regioner. På arbetsplatsnivå bildas samtidigt nya organisationsenheter. Efter hand förändras också arbetsfördelningen mellan arbetsplatsorganisationer och regionala organisationsenheter.

3.1 Från Orts- till regionavdelningar

Redan mot slutet av 1940-talet kan denna nya tendens skönjas. Små avdelningar på samma eller näraliggande orter börjar gå samman. Från och med 1953 får detta också genomslag i avdelnings-

statistiken från LO. Antalet avdelningar minskar för första gången sedan storstrejken, först långsamt, sedan snabbt, genom att flera förbund inför sk storavdelningar. Förbunden går från en regional organisation i huvudsak baserad på orten till en organisation baserad på större regioner. Den princip som överlag följs är att varje avdelning skall ha så många medlemmar att man med en rimlig medlemsavgift får råd att anställa en ombudsman plus kanslipersonal. Hur koncentrerat respektive förbunds organisationsområde är avgör då de nya avdelningarnas regionala omfattning. Bland de skäl som anförs för organisationsförändringen märks sådana som har med ekonomin, effektiviteten och medlems servicen att göra. Ökade ekonomiska resurser används till att anställa personal varvid man avser att förbättra effektiviteten i förhandlingar gentemot arbetsgivaren och i servicen till medlemmarna.

Antalet avdelningar inom LO-förbunden minskar från 7930 år 1960 till 1460 år 1982. Denna dramatiska minskning beror inte uteslutande på bildandet av storavdelningar inom förbunden. 1960- och 1970-talets många sammanslagningar av förbund, från 44 år 1960 till 25 år 1975, medför också en minskning av avdelningsantalet. Tex så får Livs 1964 och 1965 tillsammans 101 avdelningar från Tobaks och Bryggeri men Livs' avdelningsantal ökar ändå bara med 20. Byggnads får år 1961 202 avdelningar från Murarna som till övervägande del kan gå upp i redan existerande Byggnadsavdelningar. I huvudsak är det små förbund som går ihop eller går upp i större. Av de 25 minsta år 1960 (de hade alla färre än 20 000 medlemmar) återstår i dag 6 stycken. (Musikerna, Sjöfolk, Gruv, Försäkrings, Frisörerna, Bleck- och plåt.) För dessa sammanslagningar anförs samma argument som för avdelningssammanslagningarna: För några förbund var samgående med andra förbund en förutsättning för storavdelningar. För att få till ett nödvändigt antal medlemmar i avdelningarna skulle vissa avdelningar annars ha kommit att omfatta i stort sett hela riket.

Dessa avdelnings- och förbundssammanslagningar är en mycket uppmärksam och väldokumenterad sida av den organisatoriska förändring som LO-förbunden genomgått efter 1960-talet.¹² En andra sida, alls inte uppmärksam och alls inte dokumenterad, är en kraftig utbyggnad av antalet organisationsenheter på arbetsplatserna.

I nästa avsnitt skall vi för åtta förbund visa hur det, hand i hand med storavdelningsbildandet,

växer fram organisationsenheter på arbetsplatserna. De förbund som går igenom är Handels, Metall, Beklädnads, Elektrikerna, Livs, Fabriks, Trä och Byggnads. Samtliga dessa inför, med början under 1960-talet, storavdelningar. Handels, Beklädnads, Elektrikerna, Livs, Trä och Byggnads gör det omgående efter ett beslut om storavdelningar, medan Metall och Fabriks gör det successivt under en lång tidsperiod. Fabriks blev "färdiga" år 1982, Metall har än i dag ett relativt stort antal avdelningar. Dessa åtta förbund minskar sitt avdelningsantal från 2831 stycken år 1960 till 358 år 1982, dvs 13 % kvarstår jämfört med år 1960. Motsvarande siffror för hela LO-området är 7930 till 1460, kvar är 18 %.

3.2 Samtidigt arbetsplatsorganisationer

Handels organisation baserades fram till 1960-talet på avdelningen, en regional organisationsenhet för flera arbetsplatser. Genom en påtaglig uppdelning efter yrkeslinjer fanns på många orter flera avdelningar. Införandet av storavdelningar innebar att antalet avdelningar minskat från 260 till dagens 31. Under samma period skapades drygt 1700 arbetsplatsorganisationer och drygt 300 regionala organisationsenheter (bransch- och ortsklubbar).¹³ På cirka 50 procent av Handels arbetsplatser med fler än 10 och på drygt 90 procent av de med fler än 50 medlemmar finns en organisationsenhet. En majoritet av medlemmarna har nu en facklig organisationsenhet på den egna arbetsplatsen.

Metall har ända sedan seklets början haft organisationsenheter såväl regionalt som på arbetsplatsen. De stora arbetsplatserna har antingen täckts genom att avdelningen varit arbetsplatsspecifik eller genom att en regional avdelning haft klubbar som underorganisationer. År 1960 fanns ca 1500 klubbar. Under 1960-talet börjar så avdelningar att gå samman. Antalet avdelningar minskar med ca 200, från 362 till dagens 148. Samtidigt skjuter klubbildandet fart, mellan 1960 och 1980 bildas 900 klubbar. 68 procent av Metalls arbetsplatser med fler än 10 anställda har klubb som lokal organisationsenhet, om gränsen sätts vid 50 anställda har 95 procent klubb. 1981 hade 88 procent av medlemmarna en facklig organisationsenhet på den egna arbetsplatsen.

Det nuvarande *Beklädnads* bildades år 1972 genom att Sko- och Läder, Beklädnads och Textil gick samman. Inom alla dessa förbund fanns sedan länge organisationsenheter på de stora arbetsplatserna antingen genom att avdelningarna var

arbetsplatsorganisationer eller genom att man hade klubbar som underorganisationer. Skilda avdelningar för olika yrkesgrupper hörde också till vanligheterna. Vid förbundssammanslagningen införs storavdelningar, tidigare drygt 150 tillsammans blir 14. Samtidigt bildas klubbar och 1973 fanns drygt 400 vilket innebar att 65 procent av arbetsplatserna med fler än 10 medlemmar hade klubb. Tio år senare har det krympande Beklädnads 382 klubbar, 70 procent av arbetsplatser med fler än 10 medlemmar har då klubb och sätts gränsen vid 50 medlemmar är täckningen 100 procent. En majoritet av medlemmarna har en facklig organisationsenhet på den egna arbetsplatsen.

Elektrikerna var liksom *Handels* ända fram till storavdelningsbildandet i huvudsak uppbyggt av regionala avdelningar. Under 1960-talet minskar antalet avdelningar från ca 140 till 33. Samtidigt bildas klubbar på de större arbetsplatserna. Några numerära uppgifter om antalet klubbar och klubb-täckningen kan vi ännu inte visa då en enkät till avdelningarna gällande detta inte är färdigbehandlad. Enligt förbundsledningen är det i dag ytterst få arbetsplatser med fler än 10 medlemmar som inte har en egen organisationsenhet.¹⁴

Livs hade fram till storavdelningsbildandet mycket skiftande organisation. De ursprungliga delarna som härrörde ur Bageriarbetarförbundet var uppbyggda kring regionala organisationsenheter medan *Tobaks* och *Bryggeri* som anslöts på 1930-talet i betydande utsträckning hade organisationsenheter på arbetsplatserna antingen genom att avdelningen täckte en enda arbetsplats eller genom att regionala avdelningar hade klubbar som underorganisation. Uppdelning efter yrkesgränser tillhörde också vanligheten. Under 1960-talet minskar avdelningsantalet från knappt 130 till 22. Samtidigt bildas klubbar på arbetsplatserna så att 1969 finns 196, 1977 473, 1980 475 och 1983 483. Sistnämnda år har 75 procent av alla arbetsplatser med fler än 10 medlemmar klubb. För arbetsplatser med fler än 50 medlemmar är täckningen hundraprocentig. 83 procent av medlemmarna arbetar på arbetsplatser med egen organisationsenhet.

Fabriks, något av ett uppsamlingsförbund inom LO, hade före storavdelningsbildandet en mångfasetterad organisation. Regionala avdelningar med och utan underorganisationer på arbetsplatserna blandades med yrkesföreningar och enarbetsplatsavdelningar. Med början under 1960-talet, då man hade knappt 500 avdelningar, har man successivt infört storavdelningar. Från och med

1982 har man 28 avdelningar. Fram till år 1970 bildas ca 400 klubbar och under 1970-talet ytterligare 250. 1982 har 60 procent av arbetsplatserna med fler än 10 medlemmar klubb. Motsvarande siffra för arbetsplatser med fler än 50 medlemmar är 91 procent. Av medlemmarna har då 88 procent en facklig organisationsenhet på den egna arbetsplatsen.

Trä var fram till 1960-talet framför allt uppbyggt av Ortsavdelningar. År 1949 uppnår man 597 avdelningar, fram till 1963 minskar antalet till 505 varefter man genom övergång till storavdelningar minskar antalet till 36 (1969). Redan innan övergången till storavdelningar fanns organisationsenheter på en del större arbetsplatser, sk verkstadsklubbar. I och med storavdelningsbildandet satsar man systematiskt på att bygga ut nätet av underorganisationer. På ortsnivå bildas Ortssektioner, på arbetsplatserna klubbar. Målet är att varje arbetsplats skall ha en egen organisationsenhet (eller ett kontaktombud på de små arbetsplatserna). Exakta uppgifter om antalet klubbar, andelen arbetsplatser med egen organisationsenhet och andelen medlemmar med organisationsenhet på den egna arbetsplatsen kan ännu ej redovisas.¹⁵ Uttalanden på kongresser under 1970-talet tyder dock på att systemet med klubbar och kontaktombud är väl utbyggt. År 1970 fanns 474 sektioner och 232 klubbar. År 1983 fanns 340 sektioner och drygt 500 klubbar.

Byggnads bildades 1949 genom en sammanslagning av Byggnadsträarbetareförbundet med grovarbetare från *Grov* och *Fabriks*, rörarbetare från *Metall*, chaufförer från *Transport*, och anläggnings- och vattenbyggnadsarbetare från *Väg* och *Vatten*. År 1961 går också *Murarna* upp i *Byggnads*. Som mest fanns det 648 avdelningar, det var år 1951. År 1964 när beslut om storavdelningar fattades minskade antalet avdelningar från 396 till 44 (1969). Redan innan storavdelningsbildandet fanns underorganisationer till de då i huvudsak ortsbaserade avdelningarna. Det var främst yrkesklubbar, omfattande en yrkesgrupp på en eller flera arbetsplatser. Efter storavdelningsbildandet bildas Ortssektioner som i stor utsträckning omfattar samma område som de tidigare Ortsavdelningarna, år 1970 fanns 346 Ortssektioner, 1983 är det 313. På arbetsplatserna byggs ett system med ombud upp.

3.3 Resultatet ett vittförgrenat organisationsnät

Som framgått av ovanstående är utvecklingen inom sju av dessa åtta förbund likartad. Från att ha

haft en minst sagt brokig flora av organisationsenheter lokalt går de mot en enhetlig organisatorisk utformning. De har nu arbetsplatsorganisationer och regionala avdelningar som byggstenar. För dessa sju förbund har storavdelningsbildandet gått hand i hand med en utbyggnad av organisationsenheter på arbetsplatserna. Inom det åttonde förbundet, Byggnads, finns inte organisationsenheter på arbetsplatserna. Dess storavdelningar är indelade i sektioner för mindre geografiska områden.¹⁶

Någon utglesning av antalet organisationsenheter har ej ägt rum. Tvärtom har organisationsnätet blivit allt mer vittförgrenat och medlemmarna har i och med organisationsstrukturens förändringar fått kortare avstånd till närmaste organisationsenhet än vad de hade tidigare. Merparten av medlemmarna har nu en facklig organisationsenhet på den egna arbetsplatsen. Storavdelningsbildandet innebar således inte bara den uppmärksammade reduceringen av antalet organisationsenheter på regional nivå utan även en samtida utbyggnad av organisationsenheter på arbetsplatserna.¹⁷

Utöver detta system med organisationsenheter på arbetsplatserna finns dels på olika delar av en arbetsplats och dels på arbetsplatser utan egen organisationsenhet ett nät av ombud. Lågt räknat finns 40 000 sådana ombud.¹⁸

3.4 Det fackliga arbetet på olika nivåer¹⁹

Den fackliga verksamheten handlar ytterst om att tillvarata medlemmarnas intressen. Förenklat sker det på två plan. Genom förhandlingar med motparten träffas överenskommelser om löner och andra anställnings- och arbetsvillkor. Genom påtryckningar på företrädare för staten avser man dels att skapa gynnsamma villkor för förhandlingarna med motparten och dels att direkt förbättra villkoren för medlemmarna. Såväl förhandlingar som överenskommelser kan ha mycket skiftande karaktär. Förhandlingarna kan vara formella tillställningar med stora förhandlingsdelegationer från såväl den fackliga sidan som från arbetsgivar-sidan och från staten men kan också vara en kort diskussion i en hiss mellan en gruppordförande och en avdelningschef. Överenskommelsen kan vara ett avtal med hundratals sidor text utformade av jurister från respektive sidor men kan också vara ett muntligt löfte i nämnda hiss. Överenskommelsen kan gälla allt ifrån att inrätta nya typer av partssammansatta organ för hela arbetsmarknaden till ett tillfälligt byte av arbetsuppgifter för en anställd.

Som vi sett har förbunden inom LO organisationsenheter på flera nivåer. De är underordnade varandra i ett hierarkiskt förhållande. Möjligheterna för olika organisationsenheter att delta i fullgörandet av de fackliga uppgifterna – förhandlingar och överenskommelser – bestäms bland annat av deras formella rättigheter. Det är framför allt ur tre, sins emellan beroende källor, som organisationsenheter på olika nivåer hämtar dessa formella rättigheter – stadgar, kollektivavtal och den arbetsrättsliga lagstiftningen. Hur arbetet i praktiken fördelas mellan de olika organisationsenheterna är avhängigt dessa formella rättigheter men påverkas också av andra förhållanden.

I stark sammanfattning kan sägas att den princip som återfinns i såväl stadgar som i kollektivavtal och i de arbetsrättsliga lagarna är att frågor som rör arbetsplatsförhållanden också skall hanteras av organisationsenheter på arbetsplatserna. I de frågor där beslutanderätten lämnats till en klubb kan inte högre nivåer ingripa och uppträda som ställföreträdare. Det normala inom LO-förbunden är att organisationsenheter på arbetsplatser på egen hand handlägger de frågor som rör medlemmarnas mellanhavanden med den enskilde arbetsgivaren. En sådan självständighet återfinns också när det gäller beslut om interna angelägenheter som studier, möten, kampanjer, kulturaktiviteter osv. Vidare är de självständiga i meningen att de avtal de träffar med sin lokala motpart endast binder dem själva.

Denna självständighet när det gäller frågor som rör arbetsplatserna beror inte på att stadgarna säger så. Oftast lämnas dessa frågor oreglerade i stadgarna. Stadgarna är egentligen detaljerade endast när det gäller lönerörelser. Där har de avgörande beslutsbefogenheterna lämnats till förbunds-nivån. Andra typiska förhandlingsfrågor regleras främst i den förhandlingsordning som finns som komplement till de centrala kollektivavtalen. Härifrån härrör principen om att tvister som rör arbetsplatsförhållanden också skall hanteras där. Stadgarna lämnar också oreglerat vem som har rätt att sluta avtal i andra frågor än i lönerörelser. Den princip som tillämpas är att den som har rätt att förhandla i en fråga också har rätt att sluta avtal. Även statsmakten har lagt sig i denna arbetsfördelning genom att i flera arbetsrättsliga lagar ange att vissa rättigheter skall utövas av den "lokala fackliga organisationen". När det finns organisationsenheter på arbetsplatsen är det med få undantag dessa som är lokal facklig organisation i arbetsrättslig mening.

Organisationsenheterna på riksnivå har således en stark ställning när det gäller lönerörelser. Det samma gäller förhandlingar om centrala samarbetsavtal. Likaså intar de en särställning när det gäller rollen som påtryckare gentemot statsmakten. När det däremot gäller förhållandet mellan en enskild arbetsgivare och de ansälda spelar de centrala organisationsenheterna en marginell roll. Förutsatt att det finns organisationsenheter på arbetsplatserna så sköts detta fält av dessa.²⁰

3.5 Förändrad arbetsfördelning

Varken utifrån dessa formella aspekter på arbetsfördelningen eller utifrån förändringar av organisationsstrukturen kan man dock dra entydiga slutsatser om fenomen som centralisering, demokrati och effektivitet. För slutsatser i sådana termer krävs också ett annat slags studier, bland annat av medlemmarnas aktivitet och av den reella arbetsfördelningen mellan klubb, avdelning och förbund. Avdelningarnas numerära tillbakagång och klubbarnas framväxt må sedan bedömas utifrån hur man uppfattar att arbets- och beslutsfördelningen mellan dessa förändrats.

Inom ramen för det projekt som jag driver finns ännu inga egna resultat på dessa punkter. Här skall jag bara något kommentera vad andra har att säga. Ekstrand (1979) säger följande om avdelningens arbetsuppgifter i dag.

”Det är avdelningen som är basen i fackföreningsrörelsens organisationssystem (. . .) Det är i dessa lokalavdelningar som den enskilde löntagaren utövar sin verksamhet, begär och får förhandlingshjälp, kritiserar träffade löneavtal och ställer krav för kommande avtal, deltar i konferenser och studier, erhåller information om lönepolitik, m m.”²¹

Skulle det vara organisationsenheter med sådana uppgifter som minskat från ca 9 000 till under 1 500, utan att ha ersatts av något annat, så vore slutsatser i termer av ökat avstånd och minskande möjligheter för medlemmarna att delta och påverka nära till hands liggande. Avdelningarna har förvisso också i stor utsträckning haft sådana uppgifter men frågan är om inte det var före storavdelningsbildandet. Så här skriver Bo Carlsson i en handbok om fackföreningsrörelsen som utkom 1969.

”Det är otvivelaktigt så att arbetsplatsorganisationerna fått en allt mer betydelsefull och central uppgift. Detta gäller då framför allt avtalsbevakningen och i övrigt allt som gäller tillvaratagandet av medlemmarnas intressen

på arbetsplatsen. Däremot spelar dessa enheter en mindre och oftast en obetydlig roll då det gäller administrativa frågor. Det finns en viss tendens till att den lokala fackföreningen (avdelningen) utvecklas till en administrativ central och ett forum för den utåtriktade verksamheten framför allt då det gäller att skapa en allmän opinion, medan däremot arbetsplatsorganisationerna i allt större utsträckning blir aktiva i fråga om det inre arbetet.”²²

En egen tidigare studie av verksamheten i Metall- och Handelsklubbar och en genomgång av de fallstudier som finns inom ramen för medbestämmandeforskningen ger också stöd för tanken att arbetsplatsorganisationerna inom LO-förbunden i betydande utsträckning agerar självständigt.²³ Systemet med förhandlingsrätt lokalt har gett upphov till ett stort antal fackliga maktcentra inte minst på arbetsplatserna. Andra nivåer kommer in först när man anser sig ha kört fast där. Ohlström (1970) och Uddevallarapporten (1971) visar på ett omfattande fackligt arbete inom organisationsenheter på arbetsplatserna.

När det gäller löner har bland annat Korpi (1970) visat att en stor del av löneförhandlingarna sker vid sidan av de centrala lönerörelserna, ute på arbetsplatserna. Sådana lönerörelser finns beskrivna hos Hart & Otter (1973). I en intervju med anledning av ett förslag från ett antal nationalekonomer till ett nytt lönesystem på arbetsmarknaden säger Karl-Olof Faxén följande.

”Karl-Olof Faxén var förbluffad över att hans kolleger inte med ett ord berörde löneglidningen. Till denna svåra fråga hör, enligt Faxén, hur maktfördelningen inom organisationerna är i dag. Den internationella tendensen är att klubbarna blir mäktigare under det att förbunden och centralorganisationernas roll tunnats ut. Att bemästra löneglidningen med någon sorts kommandometodik från centralt håll är enligt Faxén dödfött.”²⁴

Johannesson (1975) har studerat samspelet mellan lokala och centrala organisationsenheter i en central avtalsrörelse. Han visar att det finns en intern kommunikationsprocess där både de lokala och de centrala enheterna deltar. Medlemsaktiviteten är dock avsevärt större i de lokala förhandlingarna än i de centrala.

En genomgång av LO-tidningen, Metallarbetaren och Handelsnytt, under perioden 1950–1979, visar att artiklar om förhållanden på arbetsplatserna och om de fackliga organisationsenheterna där ges ett väsentligt större utrymme under 1970-talet.²⁵ Tendensen är tydligast för LO-tidningen och Handelsnytt där slutet av 1960-talet innebar ett

markant brott. I Metallarbetaren ägnades arbetsplatsorganisationerna uppmärksamhet under hela den studerade tidsperioden.

Klubbarnas ökade betydelse har också fått genomslag i andra massmedia. Läs en dagstidning, lyssna på Dagens eko och det står klart att den organisationsnivå som vid sidan av riksnivåerna tilldrar sig intresse är arbetsplatsnivån. I dessa media rapporteras om såväl lönerörelser på arbetsplatserna som om val till förtroendeposter där.

Den förändring av arbetsfördelningen som ovanstående tyder på har också sin motsvarighet på det formella planet. 1970-talets lagstiftning inte bara vidgar antalet förhandlingsbara områden, utan lägger sig också i förbundens interna arbetsfördelning. Klubbarna får en på två sätt stärkt ställning, dels på arbetsplatsen gentemot arbetsgivaren, dels internt inom förbunden. Källström finner att 1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning genom detta principiellt skiljer sig från tidigare lagar på arbetsmarknaden.²⁶

Det finns således uppgifter som tyder på att arbetsfördelningen mellan arbetsplatsorganisationer och regionala organisationsenheter förändrats. Arbetsplatsorganisationerna har genom den arbetsrättsliga lagstiftningen fått sin ställning stärkt och representerar den organisationsnivå som handhar det fackliga arbetet på de svenska arbetsplatserna.

Att underorganisationer som själva utför vitala delar av en organisations verksamhet har stora förutsättningar att vara självständiga gentemot högre nivåer är också vad man kan vänta sig utifrån organisationsteoretiska utgångspunkter.²⁷ Lipset & Trow & Coleman (1956) har för amerikanska fackföreningar visat att inom förbund där mycket av det fackliga arbetet av branschskäl måste utföras på arbetsplatserna lyckas underorganisationerna motverka tendenser till centralisering.²⁸ Sunesson (1979) hävdar att organisationsenheter på arbetsplatserna har större förutsättningar än regionala organisationsenheter att motsätta på sig centrala påbud.²⁹ Elvander (1969) formulerar hypotesen att ju mera utvecklat och finförgrenat systemet med underorganisationer är, desto större är möjligheterna till medlemsinflytande.³⁰

En dansk undersökning av fyra avdelningar och dessas underorganisationer på arbetsplatserna har följande sammanfattande slutsats om förhållandet mellan arbetsplatsorganisationer och regionala organisationsenheter.

”En helt avgørende forudsætning for en lokalavdelnings styrke er et veludviklet tillidsmans- og klubbssystem, der er den bærende struktur i en afdeling. . . . et øget faglig bevidsthed og interesse hos bestemte grupper ofte har sit udspring i klubarbejde og har sværere ved at udvikles i afdelingssammenhæng.”³¹

Tyvärr finns det inga studier av hur medlemmarna utnyttjar den förutsättning som det innebär att på de egna arbetsplatserna ha de organisationsenheter som i stor utsträckning agerar självständigt gentemot den egna arbetsgivaren. Som vi kommer att se längre fram har medlemsinflytandet inom LO-förbunden hittills studerats utifrån förhållanden på riksnivå och på regional nivå.

4. Den gängse bilden av LO

När vi nu sett hur organisationsstrukturen och arbetsfördelningen förändrats skall vi övergå till att närmare granska den bild av fackföreningsrörelsens organisation som andra forskare gett. Den senaste undersökning som haft just LO:s förändrade organisationsformer som studieobjekt har Axel Hadenius svarat för och den skall få bilda utgångspunkt.

4.1 Utglesning av organisationsenheter

Hadenius' avhandling hade som syfte ”att beskriva och i möjligaste mån förklara framväxten av de organisatoriska former som i dag präglar den svenska fackföreningsrörelsen”.³² Tre strukturella fenomen sätts i centrum. För det första *centralisering* med vilket Hadenius avser överföring av beslutanderätt från nivåer lågt i organisationen till högre nivåer. För det andra *integration* som har att göra med delenheternas storlek och antal och avser sammanläggningen till färre och större enheter. Hur centraliseringen och integrationen påverkar beslutsfattandet i riktning mot *representativa former* och arbetsfördelningen mellan förtroendevalda och anställda funktionärer i riktning mot en tilltagande *professionalisering* är det tredje fenomenet.

I såväl inledningen som i slutorden sammanfattar Hadenius sina resultat om hur fackföreningsrörelsens organisationsstruktur förändrats. Han driver tre teser:

”Få jämförbara fackliga organisationer är så höggradigt centraliserade. Regleringen av medlemmarnas löner och anställningsvillkor, vilket traditionellt utgjort kärnan i den fackliga verksamheten, sköts i dag på högsta nivå inom organisationen.

En annan framträdande strukturell tendens är satsningen på stora organisatoriska enheter. Genom en rad fusioner har man gallrat i den ymniga floran av förbund. På lokal nivå har utvecklingen varit likartad. Här har de så kallade storavdelningarna gjort sitt intåg, vilket medfört en drastisk nedskärning av antalet lokala basorganisationer.

De direktdemokratiska kanaler mellan ledning och medlemmar, som förr upprätthölls, har successivt utvecklats och ersatts av ett system som så gott som helt baserar sig på den indirekta, representativa demokratin princip. Samtidigt har det skett en professionalisering i det fackliga livet. Många av de praktiska, förvaltande bestyren, som under de tidiga åren klarades med hjälp av frivilliga insatser från medlemmarnas sida, sköts nu av heltidsanställda funktionärer.³³

I slutorden finns samma slutsatser i mer koncentrerad form.

”Tre förhållandevis entydiga tendenser har kunnat fastställas: rörelsen har centraliserats, dess organisationsenheter har blivit färre och större samtidigt som den representativa demokratin med åren givits en allt starkare markering.”³⁴

Som synes ger Hadenius en helt annorlunda bild av organisationsenheternas utveckling än den som finns i denna artikels inledning. Han pekar endast på de sammanslagningar av organisationsenheter som skett på regional nivå. Den framväxt av organisationsenheter på arbetsplatserna som vi beskrivit som en med storavdelningsbildandet samtida process omnämns inte och sålunda sägs heller ingenting om arbetsfördelningen mellan arbetsplatsorganisationer och regionala organisationsenheter.

Hadenius säger i sin inledning att han skall vara kortfattad när det gäller förbundens inre liv. Men han för ingen diskussion om vad det är som han avgränsar sig ifrån och framför allt inte av vilka konsekvenser det får för hans resultat. Hadenius menar tvärtom att den bild han ger är fullt tillräcklig för den som ”blott söker den allmänna tendensen i förbundens interna utveckling”,³⁵ en uppfattning som jag ej kan dela. Hadenius ger bara ena sidan av en sammansatt utveckling. Som synes av ovanstående citat framförs ändå alla slutsatser utan några som helst förbehåll.

4.2 Inte trots utan därför

Hadenius' beskrivning av organisationsenheternas utveckling kan också ha haft konsekvenser för hans övriga teser. Man måste t ex ställa sig frågan

hur Hadenius skulle ha formulerat professionaliseringstesen om han även diskuterat alla förtroendevalda på arbetsplatserna, en nivå där det är ytterst ovanligt med anställda funktionärer? Vidare hur skulle tesen att de direktdemokratiska kanalerna mellan ledning och medlemmar har utvecklats, påverkats om hänsyn tagits till klubbnivån där det tillhör ovanligheterna att man använder sig av annat än direktdemokratiska modeller för beslutsfattandet? När det gäller tesen om centralisering kan bilden också ha blivit annorlunda om uppmärksamhet även riktats mot de frågor som hantearas på arbetsplatserna. Frågan är om man i sådana fall, så förbehållslöst som Hadenius, kunnat skriva att regleringen av medlemmarnas löner och anställningsvillkor sköts på högsta nivå inom organisationen.

Med denna strukturella utveckling som bakgrund ter det sig för Hadenius märkligt att svensk fackföreningsrörelse har så hög organisationsgrad. Han frågar sig varför arbetarna vill vara medlemmar i en organisation där den strukturella utvecklingen inneburit att en efter hand allt mindre andel av medlemmarna kan delta i de sammanhang där de för dem avgörande besluten fattas. Detta ansvarsfyllda värv har enligt Hadenius teser centererats till ett smalt skikt av ledande förtroendemän och förbunds- och LO-funktionärer.³⁶

Den förklaring till detta fenomen som Hadenius för fram är att den s k ”business union-teorin” skulle vara tillämplig, att de svenska arbetarna har en instrumentell syn på sin fackliga organisations-tillhörighet. De betraktar den huvudsakligen som ett medel att tillförsäkra sig kortsiktiga ekonomiska och arbetssociala förbättringar. Därigenom skulle man inte ha ”bekymrat sig särskilt mycket över huruvida och i vilken utsträckning man själv haft möjlighet att delta i beslutsfattandet”.³⁷ Frågan är dock om det inte är Hadenius' bild av den organisatoriska utvecklingen som manar fram en motsats som inte existerar i sinnevärlden. Tänk om medlemmarna är med i förbunden inte trots att det hela tiden givits allt mindre möjligheter att delta i de sammanhang där för dem avgörande beslut fattas utan därför att de i så stor utsträckning ges möjlighet att delta i sådana sammanhang.

Den tes Hadenius med sådan skärpa driver att antalet lokala organisationsenheter minskat drastiskt håller inte streck. Tvärtom har organisationsnätet blivit allt mer vittförgrenat, en allt större andel av arbetsplatserna har fått en facklig organisationsenhet och en allt större andel av medlemmarna har en facklig organisationsenhet på den

egna arbetsplatsen. Vid en internationell jämförelse utmärks svensk fackföreningsrörelse just av sitt vitt förgrenade organisationsnät.³⁸ En företeelse som går hand i hand med ett annat utmärkande drag – den höga organisationsgraden.³⁹

4.3 Andra forskare om LO:s organisation

Hur har då andra beskrivit LO:s organisatoriska utveckling? Forskningen om den svenska fackföreningsrörelsen startade med breda kartläggningar av bland annat dess uppkomst, organisation och verksamhetsformer. Två statsvetare, Tage Lindblom (1938) och Jörgen Westerståhl (1945), skildrade systematiskt LO:s uppkomst respektive utveckling fram till början av 1940-talet. Bland forskare har dessa breda översikter egentligen inte fått några efterföljare. Till jubiléer har dock utgivits ett stort antal monografier av liknande karaktär, ibland har de skrivits av forskare. John Lindgren, Herbert Tingsten och Jörgen Westerståhl har skildrat Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Ingemar Lindblad Kommunalarbetareförbundet, Pär-Erik Back Metall och Lantarbetareförbundet samt Bertil Björklund Typografarbetareförbundet. Samtliga förbund har givit ut en eller flera jubileumsskrifter och sammantaget finns ett knappt hundratal sådana. Vidare finns ett antal monografier för hela LO. Den mest kända är Ragnar Casparssons (1947–48) "LO under fem årtionden". Andra översikter gällande hela LO är Sigfrid Hansson (1927), Torvald Karlbom (1955 och 1969), Bo Carlson (1969) samt Rune Nordin (1983). Samtliga dessa verk har ambitionen att teckna heltäckande bilder av hur fackföreningsrörelsens struktur och verksamhet utvecklas. De har utpräglad deskriptiva ansatser och redogör, ibland tematiskt, så gott som alltid kronologiskt för vad som inträffar.

Trots ambitionen att teckna heltäckande bilder, eller kanske därför, har alla också det gemensamt att den lokala nivån beskrivs ytterst fragmentariskt. Vi kan få reda på hur antalet förbund, avdelningar och medlemmar förändrats, men om arbetsplatsorganisationer får vi på sin höjd reda på att de förekommer. Undantag från denna regel representeras av de handböcker om fackföreningsrörelsen som skrivits av företrädare för rörelsen. Detta gäller de ovan nämnda Karlblom (1969), Carlson (1969) och Nordin (1983). De betonar alla förekomsten av arbetsplatsorganisationer och det arbete som bedrivs där inte minst inom löneområdet. Men inte heller utifrån dessa arbeten finns för något förbund möjlighet att fastställa antalet klub-

bar eller att beräkna för hur stor andel av arbetsplatserna som det finns en facklig organisationsenhet eller hur stor andel av medlemmarna som har en organisationsenhet på den egna arbetsplatsen. Någon systematisk genomgång av hur storavdelningsbildandet påverkat framväxten av organisationsenheter på olika nivåer finns inte heller.

Hadenius är den ende som under senare år haft LO:s organisatoriska utveckling som studieobjekt. Men Hadenius är långt ifrån ensam om att beskriva LO som en organisation med allt färre organisationsenheter, om att endast se den sida av 1960- och 1970-talets organisatoriska förändringar som innebar sammanslagningar av organisationsenheter och helt utelämnat den samtida framväxten av organisationsenheter på lokal nivå. Även forskare som inte haft LO:s organisatoriska utveckling som sitt primära studieobjekt har i olika sammanhang funnit anledning att säga något om hur LO ser ut. Åtminstone följande forskare har karakteriserat LO som en organisation med allt större och allt färre organisationsenheter: Bäck (1980), Elvander (1980), Hultén (1971), Ingelstam (1981), Lennartsson (1983), Lewin (1977), Lindhagen & Nilsson (1970), Lindroth (1975), Olofsson (1979), SE Olsson (1975), T Olsson (1980) och JP Windmuller (1981).⁴⁰ Påfallande ofta pekar man på storavdelningsbildandet i sammanhang där centralisering och demokrati inom LO diskuteras.⁴¹ Flera ger denna bild med hänvisning till Hadenius' resultat. Hadenius var inte på något sätt den som skapade tesen om integrationen inom LO. Den fanns redan när Hadenius gjorde sin studie. Men han formulerade den pregnantare än andra och utan förbehåll och har därigenom kommit att bli den som definitivt lagt fast tesen om utglesning.

Även sådana som i andra sammanhang visat sig förtrogna med klubbarnas förekomst och betydelse har i allmänna karaktäriserande avsnitt enbart tagit fasta på utvecklingen på riksnivå och på regional nivå. Sålunda pekade Elvander (1969) på nödvändigheten av att vid en utvärdering av storavdelningsbildandet titta på utvecklingen inom arbetsplatsorganisationerna.⁴² Som nämnts ovan formulerade han också hypotesen att "ju mera utvecklat och finförgrenat systemet med underorganisationer är inom en fackförening, desto större är det direkta medlemsinflytandet i konkreta fackliga frågor på arbetsplatsen, desto bättre fungerar den fackliga demokratin i denna mening".⁴³ När han tio år senare, i en studie av den skandinaviska arbetarrörelsen som framför allt tar fasta på de

socialdemokratiska partierna, skall karaktärisera den organisatoriska utvecklingen inom LO gör han det enbart med hänvisning till utvecklingen på avdelningsnivå. Vidare säger han att: "Övergången från direktdemokrati i småavdelningarna till representativt system i storavdelningarna har gjort avståndet längre mellan medlemmarna och förtroendemännen".⁴⁴ Detta gör Elvander med hänvisning till Hadenius. Tydligare än så kan inte Hadenius' genomslagskraft illustreras.

5. Bilder som sorteringsinstrument

Vi skall nu se hur denna bild av utglesning av LO:s organisationsnät påverkat annan forskning om fackföreningsrörelsen. Leif Lewins studie "*Hur styrs facket?*" får bilda utgångspunkt.

5.1 Vilket fack styrs hur?

Lewins undersökning handlar inte som Hadenius' om hur fackföreningsrörelsen ser ut utan avser i stället att besvara frågan om hur fackföreningsrörelsen styrs. Hur är det ställt med den fackliga demokratin och speciellt hur har den påverkats av övergången till storavdelningar? Jag skall diskutera i vilken utsträckning som sättet att besvara denna fråga och därmed kanske frågans svar är avhängigt den bild av LO-förbundens struktur som låg till grund för Lewins undersökning.

Som kriterium på att en organisation är demokratisk ställer Lewin upp förutsättningen att samspelet mellan styrelse och medlemmarna fungerar på ett sådant sätt att det utvecklar den enskildes allmänanda. Detta samspel sker på tre sätt, genom "opinionsbildningen", genom "sammanslagningssupplett" och genom den "auktoritativa verkställigheten". Beroende av hur dessa tre processer fungerar klassificerar Lewin styrelseformen som antingen demokratisk, manipulativ, terapeutisk, passiv eller impotent. Genom att den första av dessa processer – opinionsbildningen – inte fungerar alltigenom tillfredsställande kan, enligt Lewin, LO inte betecknas som demokratiskt. Styrelseformen är manipulativ. Det är bland annat den låga medlemsaktiviteten som gör att Lewin "underkänner" opinionsbildningen.

Aktiviteten mäter Lewin genom en enkät till förtroendevalda ur sektions- och avdelningsstyrelser samt till medlemmarna. Han frågar medlemmarna om de pratat med sektions- eller avdelningsstyrelseledamöterna och dessa om de pratat

med medlemmarna. Han frågar medlemmarna om de känner avdelnings- och sektionsstyrelseledamöterna och vice versa. Indexet facklig aktivitet bygger konsekvent på förhållanden på sektions- och avdelningsnivå, två i de flesta fall regionala organisationsnivåer. Förhållanden inom klubbarna, på arbetsplatsnivå, tas ej upp. Hur kan det då komma sig att Lewin utvärderar demokratin och effekterna av storavdelningsbildandet utan att ta upp den samtida framväxten av organisationsenheter på arbetsplatserna? Vart tog Elvanders råd från 1969 vägen, om att vid en utvärdering av storavdelningsreformen titta på utvecklingen inom arbetsplatsorganisationerna?

Vi skall se hur Lewin motiverar sitt urval och hur han uppfattar LO:s organisationsstruktur. Utvecklingen sammanfattas som följer:

"Vid en blick på utvecklingen av fackföreningsrörelsens organisationsstruktur är tre tendenser iögonfallande: ökningen av medlemsantalet, överflyttningen av allt större makt till den centrala LO-ledningen samt strävan att genom sammanslagningar bilda större och slagkraftigare enheter."⁴⁵

När Lewin närmare beskriver vad storavdelningsbildandet inneburit tar han utöver själva avdelningssammanslagningarna upp följande: att de gamla avdelningsenheterna ofta behölls som sektioner, att många avdelningar införde representantskap, att avtalskonferenser och avtalsråd införts inom vissa förbund.⁴⁶ I samband med denna karaktäristik av LO:s organisationsstruktur säger han att den bild han gett kommer att fungera som sorteringsinstrument i undersökningens empiriska del.⁴⁷ Och eftersom framväxten av organisationsenheter på arbetsplatserna inte finns med i den bild Lewin redovisar har han också sorterat ut dem ur undersökningen.

Ändå nämner Lewin ordet klubb två gånger. Den första gången är i en kommentar till en fråga till medlemmarna om de varit på ett fackligt möte det senaste året. Svaret ger vid handen att 39 % av medlemmarna har varit på ett fackligt möte det senaste året vilket föranleder följande kommentar.

"... i andra undersökningar rapporteras ofta betydligt lägre siffror, men då har man i allmänhet frågat efter närvaro på 'avdelningsmöte' medan vårt begrepp 'fackligt möte' är vidare och även inkluderar sektions- och klubbmöten."⁴⁸

Den andra gången är i sammanfattningen där Le-

win, mycket överraskande, säger att medlemmarna tycker att de har bättre kontakt med styrelsen i de gamla avdelningarna än med styrelserna i de nuvarande sektionerna och klubbarna.⁴⁹ Detta trots att han så vitt man kan bedöma av hans egen rapport inte frågat om förhållandena på klubb-nivå.

Inte i Lewins rapport tyder på annat än att han gjorde som han sade att han skulle göra, nämligen att låta den bild av storavdelningsbildandet som han tecknat i inledningen vara sorteringsinstrument för frågorna i den empiriska delen. Följaktligen utvärderas storavdelningsreformen utan hänsyn till den del som innebar en tillväxt av organisationsenheter på arbetsplatserna.

Det är svårövertygande att Lewin ignorerar utvecklingen på arbetsplatserna, speciellt som åtminstone två statsvetare, den ena från den egna institutionen, tidigare visat på en omfattande aktivitet på klubb-nivå. Som vi redan sett hade Elvander till och med hävdade att i och med storavdelningsbildandet är deltagande på klubb-nivå ett bättre mått på aktivitet än deltagande på avdelningsnivå. Dessutom fanns Oscarssons (1963) studie av en Metallavdelning och dess underorganisationer på arbetsplatserna visande en livlig aktivitet i dessa underorganisationer. Är det så att Hadenius' samtida studie av organisationsutvecklingen har så mycket större inverkan?

Hur har då Lewins resultat påverkats av att han endast tar upp förhållanden på den regionala nivån? Hur skulle hans sammanfattande karaktäristik av LO ha blivit om aktivitetsmålet, det som "fäller" LO, även innefattat aktiviteter på arbetsplatsnivå? I avslutningen säger Lewin att medlemmarnas passivitet väcker bekymmer. Han har svårt att förstå den höga åsiktsöverensstämmelsen, den rimmar illa med att medlemsaktiviteten och andra fenomen i opinionsbildningen inte är så väl utvecklade.⁵⁰ Kan det vara så att hög medlemsaktivitet på den nivå som Lewin utelämnat bidrar till den höga åsiktsöverensstämmelsen? En sådan tolkning skulle så vitt jag förstår, med Lewins egen begreppsapparat, ge karaktäristiken "demokratisk" för LO, dvs ett annat resultat.

Här har vi sett hur den gängse bilden av LO-förbundens organisation bestämt sättet att besvara frågor om hur storavdelningsbildandet påverkat medlemsinflytandet. En annan bild av LO hade gett en annan uppläggning av studien, även arbetsplatsorganisationerna hade medtagits. Om detta också hade gett ett annorlunda resultat är för sent att ta reda på. Svaret kan bara finnas i en

sådan studie gjord parallellt med Lewins, och någon sådan studie gjordes aldrig. Men vi kan inte utesluta att resultatet skulle ha blivit annorlunda.

5.2 Medlemsinflytande, centralisering, förhållande till stat och arbetarklass

Studier med fackföreningsrörelsen i fokus har påfallande ofta gällt dess styrelseformer. Westerståhl (1945), Lindblad (1960), Björklund (1965), Eriksson (1973), Lewin (1977), Korpi (1978) och Ekstrand (1979) har bland annat studerat medlemsdeltagandet. Westerståhl (1945), Höglund (1979a, b), Sunesson (1974) och Hadenius (1976) har sett på centraliseringen av beslutsbefogenheter. Andra studieobjekt är de förtroendevaldas representativitet, genom tex Lewin (1977) och Korpi (1978). De av dessa som verkat under 1970- och 1980-talen har också ställt sig frågan hur storavdelningsbildandet påverkat dessa och andra aspekter av den fackliga styrelsen. Men så gott som undantagslöst har sådana frågor ställts utifrån föreställningen om att storavdelningsbildandet drastiskt minskat antalet organisationsenheter. Ingen har fört fram och betonat den andra sidan av storavdelningsbildandet, framväxten av organisationsenheter på arbetsplatserna. Det finns all anledning att misstänka att flera av dessa studier skulle ha sett radikalt annorlunda ut och kanske gett andra resultat om de byggts på en annan bild av den organisatoriska utvecklingen.

Inte bara rörelsens inre förhållanden, utan även dess relationer till omvärlden, har rönt uppmärksamhet. Westerståhl (1945) studerar förhållandet till socialdemokratiska partiet och till staten. Höglund (1979a, b) förklarar centraliseringen av beslutsbefogenheter med hänvisning till den "kapitalistiska ekonomins villkor". Sunesson (1974) analyserar förhållandet till staten och poängterar bland annat statens dominerande betydelse för fackföreningsrörelsens organisationsförhållanden. Olofsson (1974) diskuterar förhållandet mellan arbetarklassen och arbetarrörelsen. Han betonar de olika arbetareorganisationernas, varav fackföreningsrörelsen är en, betydelse för arbetarklassens ställning i ett kapitalistiskt samhälle.

Inte heller i sådana studier har konsekvenserna av det vittförgrenade organisationsnätet analyserats. För Olofsson blir den fackliga centraliseringen och det enligt honom därmed minskande antalet organisationsbärare ett problem för arbetarrörelsen.⁵¹ Det är inte svårt att föreställa sig att kunskap om hur LO:s organisationsstruktur drastiskt förändrats på arbetsplatsnivån skulle ha lett

till en diskussion av vilken betydelse det haft och kommer att få för relationen till arbetarklassen. Så här utifrån är det ju svårt att tänka sig annat än att förändringar på den organisationsnivå som befinner sig närmast arbetarklassen torde ha avgörande betydelse för relationen till densamma. Att Olofsson nu underlåter att diskutera detta kan svårligen förklaras med annat än den totala genomslagskraft som den gängse bilden av LO:s organisationsutveckling haft.

I dessa sammanhang representerar Eriksson (1973) ett undantag samtidigt som han illustrerar en av förklaringarna till utglesningstesens särställning. Han frågar sig om vi inte har väldigt schematiska föreställningar om vad den organisatoriska utvecklingen på lokal nivå inneburit. Han frågar sig om inte koncentrationen på förbunds- och avdelningsnivån kompenserats genom framväxten av underorganisationer till de regionala avdelningarna. I detta sammanhang vill han också skilja mellan hur olika frågor hanteras och mellan vilka olika funktioner som den fackliga organisationen fyller för medlemmarna. Han pekar på att en stor del av den fackliga verksamheten handlar om att reglera den enskilde medlemmens relationer till arbetsgivaren. I sådana frågor och i den lokala lönebildningen spelar arbetsplatsorganisationerna enligt honom en föga uppmärksammas roll. Men när han själv skall sammanfatta utvecklingen finns bara plats för det som hänt på regional nivå och på riksnivå. Sålunda pekar Eriksson i sammanfattningen endast på koncentrationstendenserna, framväxten av större organisationsenheter.⁵² Detta hänger så vitt jag kan förstå samman med bristen på data om utvecklingen på arbetsplatsnivå. Eriksson hade endast tillgång till detaljerade uppgifter när det gäller förbunds- och avdelningsnivån. Härmed har han också belyst en av orsakerna till utglesningstesens dominans – bristen på data om utvecklingen på arbetsplatserna.

6. Sammanfattning

Jag har i denna artikel velat visa hur den svenska fackföreningsrörelsens organisationsnät blivit allt mer vittförgrenat. En sådan bild av organisationsstrukturens förändringar avviker starkt från gängse beskrivningar av den fackliga organisationen. Enligt den helt dominerande bilden har fackföreningsrörelsens organisationsnät tvärt om blivit allt mer utglesat genom att sammanslagningar minskat antalet organisationsenheter.

Genom att visa hur bilden fungerat som sorte-

ringsinstrument, hur den påverkat urvalet av organisationsenheter i specifika studier har jag också sökt illustrera hur denna bild kan ha påverkat annan forskning om fackföreningsrörelsen. Jag har satt i fråga om man på ett fruktbart sätt kan studera centralisering, demokrati, förhållandet till staten m.m. utifrån en bild som endast innehåller utvecklingen på riks- och regional nivå. Kan storavdelningsbildandets effekter på medlemsinflytandet studeras utan att man beaktar den samtida framväxten av organisationsenheter på arbetsplatserna? Är det meningsfullt att studera centraliseringen inom LO-förbunden utan att ta hänsyn till den organisationsnivå som finns närmast medlemmarna?

Här har givits ett nekande svar på sådana frågor. Samtidigt har jag gett exempel på projekt som just studerat sådana fenomen, utan att uppmärksamma utvecklingen inom arbetsplatsorganisationerna. Exakt hur detta påverkat resultaten kan man inte gärna säga utan att göra om de aktuella studierna. Här har bara ställts frågan om inte slutsatserna från ett flertal studier om den svenska fackföreningsrörelsen starkt måste ifrågasättas.

6.1 Bilder som stöd för andra bilder

I denna uppsats har diskuterats hur bilden av utglesning kommit att påverka upplägningen av framför allt två studier av fackföreningsrörelsen. Mig förefaller det dock som om denna gängse bild av fackföreningsrörelsen har haft mycket större genomslagskraft än så. Dels har bilden styrt forskningen mot fenomen som ligger i linje med denna bild, fenomen som centralisering och professionalisering. Dels har bilden använts som stöd för att teser om sådana fenomen varit riktiga. Om detta kombineras med att bilden i konkreta undersökningar fungerat som sorteringsinstrument riskerar forskningen att ha fungerat som en självuppfyllande profetia.⁵³ Till sådana frågor hoppas jag kunna återkomma i ett annat sammanhang.

Källor

När det gäller kartläggningen av organisationsenheter nas numerära förändringar på olika nivåer innebär utvecklingen på riks- och regional nivå inga problem i och med att LO samt förbunden har samlat in uppgifter om och redovisat denna utveckling. LO:s statistikserie samt förbundens verksamhetsberättelser är tillfyllest. För organisationsenheter på arbetsplatsnivå är situationen

helt annorlunda. Varken LO eller förbunden har regelbundet samlat in uppgifter om förhållandena där. Inte heller avdelningarna inom förbunden har på något systematiskt sätt redovisat denna utveckling. Efter bildandet av storavdelningar blir situationen ljusare. Då börjar många avdelningar och även några förbund att samla in uppgifter om utvecklingen på klubbnivån.

När jag nu ovan redovisat utvecklingen på arbetsplatserna så har för perioden fram till 1960-talet huvudsakligen utnyttjats kongressprotokoll, verksamhetsberättelser samt förbunds- och avdelningshistoriker. Utifrån dessa kan bara undantagsvis göras några numerära beräkningar av antalet arbetsplatsorganisationer. Jag har i stället redovisat den allmänna bilden av hur avdelningarna sett ut, om de täckt en eller flera arbetsplatser, om det förekommit underorganisationer på arbetsplatserna, om dessa byggt på yrkes- eller arbetsplatsegenskaper, osv. Framför allt har jag kunnat utnyttja historiker från avdelningarna för dessa syften. Totalt har jag för de åtta förbunden som här redovisats gått igenom drygt 200 historiker.

För perioden från och med 1960-talet utnyttjas avdelningarnas verksamhetsberättelser, central statistik, avtals- och adressregister samt interna utredningar oftast med anledning av förestående eller genomförda organisationsförändringar. Sålunda täcks Handels genom av förbundet insamlad statistik, Metall och Beklädnads genom bearbetning av interna avtalsinventeringar, Elektrikerna genom avdelningarnas verksamhetsberättelser och adressregister, Livs genom en intern utredning samt genom adressregister samt Fabriks, Trä och Byggnads genom interna utredningar, avtals- och adressregister.

Noter

Noter

- ¹ Projektet kallas "Den fackliga arbetsplatsorganisationens framväxt och betydelse – En studie av de till Landsorganisationen anslutna förbunden", finansieras av Arbetarskyddsfonden och utförs vid Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet. En aktuell projektpresentation finns i Molin (1984a).
Förutom artikelförfattaren har i projektet arbetat Britt Johanson och Kjell Nilsson. Johanson har svarat för fältarbete vid Metall, Fabriks och Livs, Nilsson vid Trä och Byggnads. Nilsson skall inom ramen för projektet "Facklig politik och facklig makt 1910–1960" göra en fördjupad studie av dessa två förbund. Detta projekt genomförs vid Historiska institutionen, Stockholms universitet under ledning av Klas Åmark.
- ² Båda dessa studier ingick i ett av de största projekten någonsin om LO, dens k fackföreningsundersökningen, en studie genomförd vid Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet. Inom samma projekt genomfördes också en studie av LO och löntagarfondsfrågan; Åsard (1978) och en studie av icke-beslut; Svärd (1982).
- ³ Ibland fanns ingen permanent styrelse. Medlemsmötet beslöt då från fråga till fråga vem eller vilka som skulle verkställa beslut. Se Westerståhl (1945, s 84).
- ⁴ Detta anges hos Källström som ett typiskt drag hos de svenska fackliga organisationerna: "De fackliga organisationerna som sammansatta av självständiga rättssubjekt på olika nivåer inom organisationsstrukturen kan ses som ett typiskt drag hos de svenska arbetstagarorganisationerna". Källström (1979, s 16 f.)
- ⁵ Andra beteckningar som använts i sammanhang där fackföreningsrörelsens struktur behandlats är förening, organisation och enhet. Någon explicit definition av dessa begrepp har jag ej sett. De brukar dock användas som beteckningar för förbund, avdelning, klubb, sektion, grupp m m. Hadenius och Lewin, vars forskning om fackföreningsrörelsen tas upp i denna artikel, använder begreppen "organisationsenhet" respektive "enhet". Även om de inte närmare definierar vad begreppen står för talar deras användning av dem för att de använder begreppen på samma sätt som jag gör.
Nordin diskuterar skillnaden mellan organisations- och beslutsenheter: "Vid beskrivningar av organisationer brukar det ske en sammanblandning av organisationsenheter och beslutsenheter, som egentligen är två saker. Ett möte, en styrelse eller kongress är beslutsenhet, medan en klubb, avdelning eller förbund är organisationsenhet. Men varje organisationsenhet har sin egen beslutsenhet". Nordin (1983, s 244.)
- ⁶ Med arbetsplats avses här det lokala, avgränsade område inom vilket arbetsgivarens verksamhet bedrivs. Detta har sin motsvarighet i vad som i arbetsmiljölagstiftningen och i SCB:s företagsregister kallas "arbetsställe". Begreppet följer således inte det juridiska företagsbegreppet. Kravet på lokal anpassning gör att ett företag eller en myndighet med verksamhet på flera orter eller på skilda håll på samma ort således har flera arbetsplatser. Speciella problem finns när det gäller byggnads- och anläggningsverksamhet där verksamheten flyttas allt eftersom objekten blir färdiga. Transporter utgör likaså ett problem, där är verksamheten rörlig genom att t ex fartyg och bussar växlar geografisk belägenhet. Alla sådana problem har vi ännu inte behövt hantera inom detta projekts ram. För elektrikeranställda vid installationsföretag har företaget, eller dess filial på en ort, klassificerats som arbetsplats. Det fasta kontor där man byter om och hämtar material och verktyg är då arbetsplatsen. För chaufförer vid ett åkeri blir på motsvarande sätt kontoret eller terminalen arbetsplats. Här närmar sig arbetsplatsbegreppet företagsbegreppet.
- ⁷ Till denna regel finns flera undantag. Arbetsplatser med färre än tio medlemmar har bara undantagsvis klubb. När arbetsplatsen har fler än femtio medlemmar saknas klubb bara undantagsvis. Förbund med medlemmar som arbetar med anläggningsverksam-

- het där platsen för arbetets utförande växlar från tid till annan, som t ex Byggnads, har bara undantagsvis klubb. Ett annat förbund, Pappers, saknar regionala organisationsenheter. Arbetsplatsorganisationerna är direkt underställda riksorganisationen.
- ⁸ Inom Pappers med sina få men stora arbetsplatser, pappersbruken, är avdelningarna arbetsplatsorganisationer. Inom Statsanställdas finns ofta flera avdelningar på samma arbetsplats genom att olika yrkeskategorier finns i skilda avdelningar. Inom Metall finns såväl orts- som regionavdelningar.
- Ytterligare en komplikation är att inom vissa förbund finns avdelningar som är riksorganisationer, de täcker hela riket. Det gäller t ex Statsanställdas som har en avdelning för medlemmar anställda vid statliga eldistributionsbolag.
- ⁹ Se Nyberg (1984, s 10), en nyutkommen preliminär bearbetning av äldre medlemsstatistik.
- ¹⁰ Ibid, s 22.
- ¹¹ Dessa senare resultat har hämtats från den kartläggning av förbunden som gjorts inom detta projekt. Resultat från sex förbund finns i en arbetsrapport – Molin (1983). För Trä och Byggnads finns ännu bara arbetsmaterial. När projektet startade fanns ingen statistik över avdelningarnas storlek. Som en följd av samarbete mellan detta projekt och statistikavdelningen på LO (Lars Nyberg) har LO nu tagit fram och publicerat statistik över avdelningsstrukturen (se LO-statistik 1983). För de förbund som vi båda granskat finns vissa smärre avvikelser. Till en del kan de bero på att vi använt oss av olika källor. Jag har använt förbundens verksamhetsberättelser medan LO:s bearbetningar bygger på de medlemsrapporter som förbunden kvartalsvis lämnat till LO. Till en del kan avvikelserna också bero på räknefel. Under projektets fortsättning skall uppgifterna harmonieras.
- För de förbund som jag ej granskat kommer jag att använda den nya LO-statistiken. De små avvikelser som funnits i de gemensamma förbunden motiverar inte det dubbelarbete som det innebär att även göra de resterande förbunden inom ramen för detta projekt.
- ¹² Att storavdelningsbildandet är "väldokumenterat och uppmärksammat" stämmer på ett ytligt plan. Sammanfattande siffror över det avtagande avdelningsantalet finns på de mest skilda håll. Mer detaljerade studier av sammanslagningarna saknas dock avseende t ex avdelningarnas storlek, antalet medlemmar i nedlagda avdelningar, m m.
- ¹³ Dessa 300 regionala organisationsenheter är av två slag. För det första är det sk ortsklubbar som täcker de arbetsplatser på en ort som inte har egna klubbar. För det andra är det branschklubbar som branschvis täcker de arbetsplatser på en ort som inte har egna klubbar. Bakgrunden är att varje arbetsplats skall ingå i en klubb. Arbetsplatser som är för små att bilda egna klubbar sammanslås då till bransch- eller ortsklubbar.
- ¹⁴ Intervju med förbundssekreterare Ove Cederlund 1/6 1983.
- ¹⁵ Trä och Byggnads täcks av Nilsson (se not 2 ovan) som ännu inte har färdigställt resultat om klubbnivån. Han har inte avslutat den delstudie som rör organisationsstrukturen på arbetsplatserna.
- ¹⁶ Inom Byggnads saknas de långvariga och fasta arbetsplatserna i traditionell mening. Medlemmarna är ofta objektsanställda, när ett bygge är färdigt flyttar man till ett annat. Inte så sällan har man då bytt ortssektion och arbetsstyrkans sammansättning är en annan.
- ¹⁷ Att märka är att dessa slutsatser härrör från åtta av de 24 förbund som är anslutna till LO. De övriga skall kartläggas efter hand. En förhandsgranskning av dessa gör att jag ändå vågar påstå att den sammanfattande slutsatsen från de åtta första i stort sett kommer att äga sin giltighet för hela LO-området. Därmed är inte sagt att det totala antalet organisationsenheter har ökat inom samtliga förbund. Inom exempelvis Lantarbetarna och Skogs minskar sannolikt antalet organisationsenheter. För Gruv och Pappers med sina relativt stora arbetsplatser har organisationen behållits i stort sett oförändrad, varje arbetsplats har en avdelning. Inom Kommunal har de gamla avdelningarna ombildats till sektioner. Klubbar som arbetsplatsorganisationer är ännu relativt ovanligt men blir allt vanligare. Inom förbund som Bleck och plåt, Musikerna, Målarna och Försäkringsanställdas med utpräglat små arbetsplatser är organisationsenheter på arbetsplatserna ovanligt. Grafikerna har liksom Metall, Textil och Livs sedan länge haft klubbar. Statsanställdas har de regionala organisationsenheterna uppdelade efter motparten, på arbetsplatserna har under främst 1970-talet byggts upp ett organisationsnät.
- ¹⁸ I LO:s statistik för 1983 uppges antalet arbetsplatsombud vara 39 026. Då saknas uppgifter från tio förbund.
- ¹⁹ Slutsatserna i detta avsnitt bygger på en genomgång av stadgarna för Beklädnads, Livs, Metall, Fabriks, Elektrikerna, Handels, Trä och Byggnads, av kollektivavtalen mellan dessa och deras motparter samt av de centrala arbetsrättsliga lagarna. (Lag om anställningsskydd, Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder, Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, Lag om styrelserepresentation, Arbetsmiljölager, Lag om medbestämmande i arbetslivet.) Se även Johanson (1982) och Källström (1979).
- ²⁰ När arbetsplatsen saknar organisationsenhet är situationen mer oklar. Ofta finns kontaktombud som fullgör många av de uppgifter som en organisationsenhet där annars skulle ha handlagt. Om inget kontaktombud finns eller om ombudet inte har sådana uppgifter är vanligtvis närmaste regionala organisationsenhet lokal facklig organisation.
- ²¹ Ekstrand (1979, s 52).

- ²² Carlson (1979, s 126).
- ²³ Det "egna" projektet var "Arbetsrätt och inflytande" med Thomas Sandberg som projektledare. Se Sandberg (1982, 1983), Sandberg m fl (1979) och Molin (1982, 1984b). Vad gäller övriga projekts rapporter se Blomqvist (1981), Dahlström & Sterner (1978), Ehn & Sandberg (1979), Eriksson & Melin & Möllerström (1980), Gille (1982), Hammarström & Victorin (1982), Hart (1980, 1982), Hart & Hörte (1982), Hörte (1980), Kling & Stymne (1981), Larsson (1978), Lundahl & Skärvad (1980), Mattson & Wigblad (1980), Melin m fl (1983), Olsson (1981), Sandkull (1980, 1982), Sterner (1982), Teeland & Rinfors-Jonsson (1980).
- ²⁴ Dagens Nyheter 1984.12.07 s 10.
- ²⁵ Andersson & Widén (1982).
- ²⁶ Källström (1979, s 74 ff och s 83).
- ²⁷ Se tex Thompson (1977).
- ²⁸ Lipset, Trow & Coleman (1956, s 410 f).
- ²⁹ Sunesson (1974, s 162 ff).
- ³⁰ Elvander (1969, s 75).
- ³¹ Christensen (1976, s 361).
- ³² Hadenius (1976, s 8).
- ³³ Ibid, s 7.
- ³⁴ Ibid, s 189.
- ³⁵ Ibid, s 14.
- ³⁶ Ibid, s 189 f.
- ³⁷ Ibid, s 190.
- ³⁸ Se Källström (1979, s 218).
- ³⁹ Se Kjellberg (1983, s 54 ff).
- ⁴⁰ Se Bäck (1980, s 118 och 149), Elvander (1980, s 119), Hultén (1971, s 202 f), Ingelstam (1981, s 89), Lennartsson (1983, s 31 f), Lewin (1977, s 71 f), Lindhagen & Nilsson (1970, s 46 och 104), Lindroth (1975, s 81), Olofsson (1979, s 166 och 187), Olsson, S E (1975, s 42), Olsson, T (1980, s 437) och Windmuller J P (1981, s 51).
- ⁴¹ Se tex Olsson, T (1980, s 437), Hultén (1971 s 202 f). Se även Korpi (1978, s 237) som där för fram sammanslagningar av fackförbund och avdelningar som en bland andra centraliseringstendenser.
- ⁴² Elvander (1969, s 76).
- ⁴³ Ibid, s 75 f.
- ⁴⁴ Elvander (1980, s 170).
- ⁴⁵ Lewin (1977, s 71 f).
- ⁴⁶ Ibid, s 76 f.
- ⁴⁷ Ibid, s 77.
- ⁴⁸ Ibid, s 133.
- ⁴⁹ Ibid, s 238.
- ⁵⁰ Ibid, s 240.
- ⁵¹ Olofsson (1979, s 166 och 187).
- ⁵² Eriksson (1973, s 3 f).
- ⁵³ Som en självuppfyllande profetia kan bilden också ha fungerat gentemot medlemmarna inom fackföreningsrörelsen. Att ständigt få en bild av den egna organisationen som allt mer utglesad kan inte gärna uppmuntra till aktivitet.

Litteratur

- Alarik, B, Holzhausen, J & Levinson, K, 1983, *Anställdas medverkan i strategiska beslut*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Andersson, K & Widén, S, 1982, *Fackföreningstidningarnas bild av de lokala basorganisationerna*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- Aspling, A & Sandberg, T, 1982, *Arbetsorganisation och medbestämmande – en inledning*. S 9–35 i Sandberg, T, *Arbetsorganisation och medbestämmande*. Stockholm: Tiden.
- Björklund, B, 1965, *Svenska typografförbundet. Studier rörande Sveriges äldsta fackförbund*. Stockholm.
- Blomqvist, M, 1981, *Vem bestämmer medbestämmandet?* Sociologiska institutionen vid Uppsala universitet.
- Broström, A, 1982, *MBL:s gränser – den privata äganderätten*. Stockholm: ALC.
- Bäck, M, 1980, *Partier och organisationer i Sverige*. Stockholm: Liber förlag.
- Börjeson, T, 1971, *Metall 20 – fackföreningen och människan*. Västerås: Läromedelsförlagen.
- Carlson, B, 1969, *LO och fackförbunden*. Stockholm: Tiden.
- Casparsson, R, 1947–48, *LO under fem årtionden I–II*. Stockholm: Tiden.
- Christensen, E, 1977, *Fagforeninger og lokalsamfund*. Esbjerg: Sydjysk universitetsforlag.
- Dahlström, E & Sterner, M, 1978, *Scan väst*. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Ehn, P & Sandberg, A, 1979, *Företagsstyrning och löntagarmakt*. Stockholm: Prisma.
- Ekstrand, L, 1979, *Från konsul Göransson till MBL. Om lokal facklig kamp i Sverige*. Uppsala.
- Elvander, N, 1972, *Intresseorganisationerna i dagens Sverige*. Lund: Gleerup. 2:a reviderade upplagan.
- Elvander, N, 1980, *Skandinavisk arbetarrörelse*. Stockholm: Liber.
- Eriksson, K, 1973, *Facklig demokrati. Begrepp och utvecklingstendenser*. Göteborg: Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Eriksson, L & Melin, L & Möllerström, T, 1980, *Koncerner och lokalt inflytande – en illustrerad problemanalys*. Motalaprojektets arbetsrapport 3.
- Gille, T, 1982, *Lokalt fackligt arbete i koncernföretag – fyra fallstudier*. Ekonomiska insitutionen, Linköpings universitet.
- Hadenius, A, 1976, *Facklig organisationsutveckling. En studie av Landsorganisationen i Sverige*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Hansson, S, 1927, *Den svenska fackföreningsrörelsen*. Stockholm: Landsorganisationen.
- Hammarström, O & Victorin, A, 1982, *MBL-förhandlingar i praktiken*. ALC.
- Hart, H & Otter, C, 1973, *Lönebildningen på arbetsplatsen*. Stockholm.
- Hart, H & Sterner, M, 1978, *Berol Kemi*. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.

- Hart, H, 1980, *Östra Sjukhuset*. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Hart, H, 1982, *Det fackliga inflytandet över besluten*. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Hart, H & Rimfors-Jonsson, G & Teeland, L, 1980, *Klubbstyrelsens organisation*. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Hart, H & Hörte, S Å, 1982, *Medbestämmandets utveckling*. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Hultén, G, 1971, *Arbetsrätt och klassherravälde. Kring strejklagarnas historia*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Höglund, S, 1977, *Demokrati i en stor facklig organisation. En diagnos av den svenska Landsorganisationens stadgeförändring 1941*. Umeå: Sociologiska institutionen.
- Höglund, S, 1979a, *En fallstudie i organisationsförändring. Vad drev fram 1941 års stadgeförändring i den svenska Landsorganisationen? Umeå: Sociologiska institutionen*.
- Höglund, S, 1979b, *Demokrati i en stor facklig organisation. En diagnos av den svenska Landsorganisationens stadgeförändring 1941*. Umeå: Sociologiska institutionen.
- Hörte, S Å, 1980, *Kontakter mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på det lokala planet*. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Ingelstam, L, 1981, *Arbetets värde och tidens bruk*. Stockholm: Liber.
- Israel, J, 1964, *Den vilda strejken. En fallstudie*. Stockholm: Aldus.
- Johannesson, C, 1975, *De centrala avtalsförhandlingarna och den fackliga demokratin. Studier över Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsorganisation vid förbundsförhandlingar med samordning*.
- Johanson, B, 1982, *Arbetsplatsorganisationernas framväxt och betydelse inom Metall och Handels*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen.
- Jönsson, A, 1982, *Erfarenheter från kommuner och landsting – en forskningsöversikt*. Stockholm: Tiden.
- Karlbom, T, 1955, *Den svenska fackföreningsrörelsen*. Stockholm: Tiden.
- Karlbom, T, 1969, *Arbetarnas fackföreningar*. Helsingfors: Bok och Bild.
- Kjellberg, A, 1983, *Facklig organisering i tolv länder*. Lund: Arkiv.
- Korpi, W, 1978, *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen*. Stockholm: Prisma.
- Korpi, W, 1970, *Varför strejkar arbetarna?* Stockholm
- Kling, M & Stymne, B, 1981, *Spelet mellan facket och företagsledningen – Sociala strategier för medbestämmande*. Liber.
- Källström, K, 1979, *Lokala kollektivavtal. Om lokala parters rättsliga ställning inom fackliga organisationer*. Stockholm: Liber.
- Larsson, S, 1978, *Hällekis – En ort i avveckling och utveckling*. Stockholm: ALC.
- Lennartsson, H, 1982, *Struktur och organisation*. Göteborg: Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet.
- Lewin, L, 1977, *Hur styrs facket? Om demokratin inom fackföreningsrörelsen*. Uppsala.
- Lilja, K, 1983, *Workers Workplace Organisations*. Helsingfors: Acta Academiae oeconomicae.
- Lipset, S & Trow, M & Coleman, J, 1956, *Union Democracy*. New York.
- Lindbom, T, 1938, *Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidiga historia 1872–1900*. Stockholm: Tiden.
- Lindhagen, J & Nilsson, M, 1970, *Hotet mot arbetarrörelsen*. Jönköping.
- Lindroth, B, 1975, *Bingo!* Stockholm: Prisma/Verdandi.
- LO, 1982, *LO 80-rapporten. Rapport till LO-kongressen 1981*. Stockholm: LO.
- Lundahl, U & Skärvad, PH, 1980, *Medbestämmande i avveckling*. Liber.
- Lysgaard, S, 1967, *Arbejderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mattsson, J & Wigblad, R, 1980, *Fackligt inflytande över investering. I AB Järnförädling – fallbeskrivning*. Ekonomiska institutionen, Linköpings universitet.
- Melin, L m fl, 1983, *Strukturförändringar, företagsstrategier och lokala aktörer*. Ekonomiska institutionen vid Linköpings universitet.
- Molin, R, 1982, *Att göra områden till frågor. Ett lokalt fackligt arbete*. S 16–44 i Sterner, M (red). *Det lokala fackets arbete*. Stockholm: Tiden.
- Molin, R, 1983, *Storavdelningsbildandet inom sex förbund anslutna till LO*. Företagsekonomiska institutionen vid Uppsala universitet (stencil 97 s).
- Molin, R, 1984a, *Hur ser facket ut? Den lokala fackliga organisationens förändring*. *Arbetshistoria nr 31–32*, s 76–83.
- Molin, R & Edquist, M & Dahlgren, H, 1984b, *Glöm MBL, starta med problemen – Om lokalt fackligt arbete*. Stockholm: Tiden.
- Nordin, R, 1981, *Fackföreningsrörelsen i Sverige. Uppkomst och utveckling*. Stockholm: LO och Prisma.
- Nordin, R, 1983, *Den fackliga arbetarrörelsen. Organisation – Verksamhet – Samhälle*. Stockholm: Tiden.
- Nyberg, L, 1984, *Förbundens avdelningar. Medlemsstatistik 1902–1980*. Stockholm: LO (stencil 51 s).
- Olofsson, G, 1979, *Mellan klass och stat*. Lund: Arkiv.
- Olsen, PB, 1979, *”Sammen er vi stærkest”. Teknologi – Fagpolitik – Organisationsstruktur*. Köpenhamn: Nyt fra samfundsvidenskaberne.
- Olsen, PB & Tetzschner, H, 1979, *”Til skærm i vor nød” materialistisk organisationsteori*. Köpenhamn: Nyt fra samfundsvidenskaberne.
- Olsson, K, 1981, *Fackligt inflytande på företagets planering – en fallstudie vid AB Gustavsberg*. Stockholm: ALC.
- Olsson, SE, 1975, *Hamnarbetarna och Transportarbetareförbundet 1897–1972. Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia nr 7–8*.
- Olsson, T, 1980, *Pappersmassestrejken 1932*. Lund: Arkiv.

- Oscarsson, V, 1963, En metallfackförening och dess underorganisationer. En studie i svensk organisationsdemokrati. *Statsvetenskaplig Tidskrift*, s 494-520.
- Sandberg, T, Björklund, L & Molin, R, *Företagsdemokrati i sex verkstadsföretag*. Lund: Studentlitteratur.
- Sandberg, T (red), 1982, *Arbetsorganisation och medbestämmande*. Stockholm: Tiden.
- Sandkull, B, 1980, *Från kugghjul till mikroprocessorer. En studie av Hugin kassaregister AB*. Ekonomiska institutionen vid universitetet i Linköping.
- Sandkull, B (red), 1982, *Facket i storföretagen - en forskningsöversikt om inflytandets villkor i koncerner*. Tiden.
- Steen, J & Ullmark, P, 1982, *En egen väg - att göra fackliga handlingsprogram*. Stockholm: Tekniska högskolan i Stockholm.
- Sterner, M (red), 1982, *Det lokala fackets arbete*. Stockholm: Tiden.
- Sunesson, S, 1974, *Politik och organisation*. Lund: Arkiv avhandlingsserie.
- Svärd, S-E, 1982, *Icke-beslut - maktens andra ansikte*. Stockholm: Norstedts.
- Teeland, T & Rimfors-Jonsson, G, 1980, *ESAB. Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet*.
- Thompson, S D, 1977, *Hur organisationen fungerar*. Lund: Prisma.
- Tidman, Y, 1981, *Handelsanställdas förbund - 75 år*. Malmö: Handelsanställdas förbund.
- Uddevallarapporten, 1971*, Företagsdemokratidelegationen. Stockholm.
- Vennerström, I, 1972, *Primus verkstadsklubb 1897-1927*. Stockholm.
- Westerståhl, J, 1945, *Svensk fackföreningsrörelse*. Stockholm: Tiden.
- Windmuller, J P, 1981, Concentration Trends in Union Structure: An International Comparison. *Industrial & Labor Relations Review*, s 43-57.
- Åsard, E, 1978, *LO och löntagarfondsfrågan. En studie i facklig politik och strategi*. Stockholm: Rabén & Sjögren.