

ORGANISATIONSPRINCIP OCH ORGANISATIONSFORM*

Ralf Helenius

Problemet med att finna den lämpligaste organisationsformen och söka följa en ändamålsenlig organisationsprincip är inte nytt. Frågan hade stor praktisk betydelse redan vid sekelskiftet, när fackföreningsrörelser började formas i olika länder. Inom organisationer har intresset varierat under årtiondenas lopp, alltefter situationen. Det faktum, att även funktionärer och tjänstemän börjat skapa egna organisationsbildningar, i synnerhet efter andra världskriget, synes åter ha gjort frågan aktuell.

I det följande diskuteras förhållandet mellan organisationsprincip och organisationsform. Jag utgår från hypotesen om att formen tenderar föregå principen. När denna utkristalliserats, måste formen hos framtida organisationsbildningar i görligaste mån följa principen. Därjämte tenderar principerna urvattnas, i praktiken synes inte skillnaderna mellan de olika organisationsbildningarna vara så påfallande som de ser ut att vara i teorin.

Innehållet är i lång utsträckning identiskt med ett textavsnitt, som ingått i ett arbete om akademikernas fackliga organisationsberedskap i de nordiska länderna¹. Genom denna undersökning har jag fått tillfälle att särskilt studera de fackliga akademikerorganisationerna i fem nordiska länder. En del av framförda exempel är hämtade ur det anlitade källmaterialet, som även innefattat uppgifter om andra fackliga familjer än akademikernas.

Avsikten är inte att explicit verifiera en bestämd uppfattning om förhållandet mellan organisationsprincip och organisationsform. Men det kan ha sitt intresse att analysera vedertagna begrepp och fråga sig hur teori och praktik utformats. Detta är vad som eftersträvas i föreliggande uppsats.

Inledning.

»Fackliga organisationer har uppkommit genom att människor, som känt sig ha gemensamma intressen att värna, sammanslutit sig för detta syfte. Organisationsbildningarna har vuxit fram ur påtagliga mänskliga behov. I efterhand har man försökt klassificera de så framvuxna sammanlutningarna efter vissa organisationsprinciper.»²

* Denna artikel är en uppsats som presenterades vid den nordiska statsvetenskapskonferensen i Århus, Danmark, 21—23 augusti 1975.

Den uppfattning som SACO:s organisationskommitté tillkännegivit i ett betänkande från år 1970, torde likafullt delas av organisationsfolk som forskare. Roger Lumley finner det uppenbart att fackföreningsmedlemmar omfattar den organisationsform som omständigheterna manat fram. »Faktum är,» säger Lumley i sin undersökning över funktionärens och tjänstemäns organisering i Storbritannien,

»... att det inte finns bevis på att tjänstemännen (whitecollar employees) som helhet skulle föredra en speciell intern organisationsbildning framom en annan.»³

Inte ens LO i Sverige, som i årtionden förklarat sig föredra en viss organisationsprincip (den vertikala) framom en annan (den horisontella), har kunnat hålla fast vid en orubblig ståndpunkt, varken i teori eller praktik. Industrieförbundsprincipen har som känt dominerat. Men redan 1926 beslöt sig LO-kongressen för en rationell och inte dogmatisk tolkning av den prefererade principen. Rörelsen skulle »ha en organisationsform, som bäst främjar dess målsättning i nuet och i en näraliggande framtid». Formerna skulle anpassas efter funktionen och inte tvärtom.⁴

Organisationsprincipen skall inte uppfattas som en ideologi av något slag. Den uttrycker inte ett eftersträvansvärt ideal på samma sätt som »jämligheten» hos socialdemokrater och »friheten» hos liberaler. Den brukas knappast heller för att bevara specifika institutioner. Snarare är då organisationsprincipen att betrakta som en mer eller mindre bindande strategisk *ledstjärna*. Den är inte en lag ty den kan frångås medan den ännu är i kraft. Fusionen mellan SACO och SR genomfördes rätt behändigt trots att bägge rörelserna huvudsakligen uppbyggts på i viss mån motstridiga organisationsprinciper. SACO frångick delvis sin preferensordning enligt vilken den horisontella organisationsprincipen är främsta ledsnöre. Däremot stod SACO fast vid en flexibel tolkning av sin organisationsprincip: intressen och taktiska överväganden får avgöra vilken organisationsform man i olika situationer finner vara lämpligast.

Man väljer inte organisationsprincip på samma vis som byggherren väljer mellan olika byggnadsmaterial. Man *fastnar* för en viss organisationsprincip sedan organisationen kommit i gång och prövat sin styrka i konkurrensen. Efter någon tid är det inte så lätt att ändra på byggnadsmaterialet. Det är när organisationen ställs inför uppgiften att ändra på sin struktur, som organisationsprinciperna blir viktiga. Då kan det visa sig ändamålsenligt att både i principdeklarationer och rationaliseringsåtgärder hålla sig till en enhetlig linje. Liksom byggherren fortsätter att bygga i trä om han en gång börjat med det, måste en fackorganisation rekrytera sina medlemmar enligt former som utstakats av historiska, erfarenhetsmässiga och konkurrenspräglade faktorer.

Organisationsprinciper och deras tillämpningar kan därmed få en vital, ja, rent av avgörande betydelse för organisationens existens och verksamhet på

sikt. I särskilt hög grad gäller detta intresseorganisationer, vilkas verksamhet till åtskillnad från t.ex. politiska partiers förutsätter ett fast medlemsklientel. En facklig rörelse som inte lyckats rekrytera »sitt» klientel och inte blivit representativ för »sina» medlemmar tvingas förr eller senare ändra på sin organisation.

I endel fall kan problemet lösas genom t.ex. fusionering, varvid organisationen expanderar inom ramen för större kollektiv. I andra fall kan det vara mera ändamålsenligt att se över den interna organisationsstrukturen. Oberoende av om man eftersträvar dessa eller andra lösningar, tvingas man sannolikt bestämma sig för en visa organisationsprincip. Denna söker man sedan hylla i strukturplanering, programskrifter och debatt samt förverkliga genom att justera rekryteringsparagrafer och utveckla praktiska rekryteringsförfaranden.

Organisationsprinciper i teorin.

I teorin kan den horisontella organisationsprincipen uttryckas med ett vågrätt streck. Medlemmarna inom det samfund, som tillämpar denna princip, är homogena i något speciellt avseende. Det kan gälla arbetsuppgift. Men vi kan också finna andra, likafullt godtagna och tillämpliga kriterier, t.ex. yrke, utbildning, befattning eller tjänsteställning. Några exempel:

Organiserad enligt	t.ex.
1. arbetsuppgift	socialarbetare, förvaltare, fabriksarbetare
2. yrke	lärare, läkare, sättnare, journalist, skådespelare, polis, rektor
3. utbildning (examen)	fil.kand., pol.kand., veterinär, geolog, civil-ekonom, läkare, utbildad journalist, socialarbetare osv.
4. befattning	fångvakt, banktjänsteman, förvaltningsdirektör, justitierådman
5. tjänsteställning	arbetsledare, varuhuschef, avdelningschef, kapten, befäl

Det är ofta svårt att dra gränser mellan dessa grupper. Har inte en polis utbildning och examen bakom sig? Bestrider han inte en befattning? Han har ju också en tjänsteställning. Självfallet har han en arbetsuppgift.

Den horisontella organisationen byggs i första hand upp på att någon uttryckligt nämnd kategori avskärmas. I en facklig organisation betyder det här att allesammans inom nämnda eller avsedda grupp kan anslutas till organisationen. *Alla* poliser och *inga* andra får då i princip bli medlemmar av »polisförbundet». Alla lärare, alla kaptener, alla officerare, alla sättnare, alla veterinärer och alla läkare blir medlem av var sitt förbund. Men vanligen inte andra grupper och i inga händelser vilka andra grupper som helst.

Den horisontella organisationen avskärmas beträffande rekryteringsunderlag men dess organisationsfält är ändlöst. Själva begreppet »horisontell» syftar på att organisationen rekryterar medlemmar oberoende av *var* dessa är verk samma. En civilekonom kan arbeta för staten, kommunen, ett industri- eller handelsföretag, en läroinrättning. Arbetsledaren, socionomen, juristen, journalisten, skorstensfejaren osv. kan tillhöra samma fackförbund men ändå arbeta inom olika näringsgrenar (metall, byggnads osv.) eller på olika arbetsgivar-sektorer (staten, privata osv.).

Näringsgrenar, t.ex.

Figur 1. Den horisontella organisationsprincipen.

Fackförbundet organiserar speciell grupp t.ex. socionomer, journalister, skorstensfejare, jurister, arbetsledare, civilekonomer	metallindustri	försäkrings- väsende	handel	försvar	sjöfart
	stat	kommun	landsting	enskilda	koopera- tionen

Den vertikala organisationsprincipen är motsatsen till horisontell organisation i två väsentliga avseenden.

För det första söker vertikala organisationer inte avskärma rekryteringsunderlaget. Medlemskapsparagrafer och rekryteringsgång har avfattats så att (i princip) vilka grupper som helst, oavsett arbetsuppgift, yrke, utbildning osv. kan tillhöra organisationen.

För det andra är organisationsfältet begränsat. *Alla* inom en viss näringsgren, t.ex. metall-, pappers-, skogsarbete eller handel, får bli medlemmar. Eller så kan rekryteringsfältet direkt bygga på arbetsgivarområde: »alla» kommunalarbetare, statsanställda osv. organiseras. I ett vertikalt uppbyggt fackförbund är rekryteringsfältet begränsat. Metall- och pappers- är avskärmade från varandra. Eller anställda på den statliga sektorn från anställda på den enskilda sektorn.

Den vertikala organisationsprincipen kan illustreras så här:

Näringsgrenar, t.ex.

Figur 2. Den vertikala organisationsprincipen.

metall	försäkrings- väsende	handel	forsvar	sjöfart
stat	kommun	landsting	enskilda	kooperationen

Arbetsgivarsektorer, t.ex.

Begreppen horisontell och vertikal organisation användes numera rätt sparsamt. Termerna verkar vara främmande för vardagspråket. De kan också ge upphov till missriktade associationer. Ibland har dessa begrepp använts att beteckna relationen mellan överordnade och underordnade. I Skandinavien har man även använt begreppet horisontell organisation för att beteckna en viss löntagargrups, arbetsledarnas organisationsbildningar⁵.

Ovannämnda beteckningar har alltmera ersatts av begreppen yrkesförbunds- respektive industriförbundsprincip. Det förra har i stort tjänat som synonym för den horisontella, det senare för den vertikala organisationsprincipen.

Dessa begrepp har hunnit få historiska anor. I synnerhet gäller detta LO-organisationerna i Sverige och Finland. Under vårt århundrades första årtionden tog man alltmer avstånd från yrkesförbundsprincipen inom dessa fackliga rörelser⁶.

Man kan fråga sig om inte de ovannämnda termerna är ännu mera missvisande än begreppen horisontell och vertikal organisation. »Industriförbundet», syftar inte det på en *speciell* form av vertikal organisation? Organisering kan ju i våra dagar ske vertikalt enligt rätt många alternativ. De anställda inom en given arbetsgivarsektor (t.ex. staten) kan oberoende av näringsgren (t.ex. metall-industri eller handel) även organisera sig vertikalt, vilket ju också ovanstående illustrationer ger vid handen. Fackförbundens medlemmar kan rekryteras inom specifika näringsgrenar som handel eller industri. De kan också rekryteras inom specifika branscher eller uppgiftsområden, t.ex. »försäljning», »förvaltning» eller tjänstgöring vid t.ex. massmedia.

»Yrkesförbundet» avsåg ursprungligen samla de anställda dvs. arbetarna på basen av ett horisontellt kriterium, yrket. Denna organisationsform var mångenstädes allmän och allenarådande så länge den industriella utvecklingen ännu trampade i barnaskorna. Den var en förlängning av yrkesuppdelningen från skråväsendets tider. Därför var yrkesförbunden under slutet av förra

århundradet ofta lokalt avgränsade organisationer. I själva verket var de ett slags motsvarighet till de horisontella verksförbund, som numera utgör en fjärde huvudsaklig organisationsform bland de fackligt-akademiska grupperna i Norge, Finland och Sverige.

Yrkesförbundsprincipen i den form som ovan beskrivits blev illa tilltygad när industrialiseringen började slå igenom på allvar. Industrierna började växa i storlek och antal. De anställda räknades i tusenden. Arbetskraften behövade inte vara så kvalificerad längre. Motparten enade sina intressen kring sin näring och industrigren.

»... Vid sågverk och inom textilindustrier, vid järnverk och fabriker sysselsattes både yrkesutbildade och icke yrkesutbildade sida vid sida.. Löneförhandlingarna spaltades upp. Träffades överenskommelse för ett fack var inte arbetsfreden säkrad så länge andra grupper på samma arbetsplats inte uppnått överenskommelse. Man fick flera avtal på samma arbetsplats.. Hur den industriella utvecklingen rumsterade om i yrkesgrenarna belyses av att vi murare och betongarbetare, vi skräddare, sömmerskor och konfektionsarbetare, vi bagare och sockerbagare, vi sågverkarbetare och snickare, blev byggnadsarbetare, beklädnadsarbetare, livsmedelsarbetare, vilkas gemenskap framstod allt klarare och tog sig uttryck i industriarbetarfackföreningar och industriarbetarförbund...»⁷

Begreppet yrkesförbund framstår som otillräckligt i många avseenden. I historiskt perspektiv var organisationerna i långa stycken lokala och inte tvärgående, som de borde vara i enlighet med idealet för ett horisontellt fackförbund (figur 1). Vidare fick de namn om sig att vara misslyckade, urmodiga. De ansågs vara predestinerade att smäningom ersättas av en annan organisationsform, industriförbundsprincipen, som skulle lämpa sig bättre för det moderna industrisamhället.

Yrkesförbundet kom att betraktas som ett uttryck för den horisontella organisationsprincipen i största allmänhet. Därav kunde lätt den slutsatsen dras att principen om horisontell organisering överlag var förkastlig. Ändå är ju yrkesförbundet endast en *variant* av nämnda organisationsprincip. Dess rekryteringsgrunder är mångahanda: yrke, examen-utbildning, befattningsskick osv.

Av många orsaker torde begreppen horisontell respektive vertikal organisationsprincip fortfarande vara att föredra framom konkurrerande uttryck. De är förtjänstfulla som grundprinciper, med tillhöriga varianter av »idealisk» eller blandad karaktär. Vidare finns ett enkelt och i långa stycken gångbart sätt att karakterisera den väsentliga skillnaden mellan dessa begrepp. Varianter av den vertikala organisationsprincipen kan betecknas som »öppna» organisationer. Varianter på den horisontella organisationsprincipen kan åter betecknas som »slutna»: rekryteringsreglerna är stränga, endast speciellt definierade grupper får ansluta sig till organisationen.

Ett »öppet» politiskt parti, av gängse typ i Norden, tar emot alla aspiranter på medlemskap förutsatt att dessa förefaller vara beredda att följa organisationens program. Ett politiskt parti av leninistiskt typ är slutet. Aspiranttiden är lång, kriterierna för rekrytering är utformade i syfte att endast unna de pålitliga, trogna och lojala favören att vara med i ett exklusivt samfund.

Bland fackliga organisationer är skillnaden likartad men reglerna för öppenhet och slutenhet är rätt prosaiska:

»Ett öppet fackförbund kan rekrytera allehanda grupper av anställda medan ett slutet fackförbund söker begränsa sin rekryteringspotential enligt så rigorösa och slutgiltiga regler som möjligt.»⁸

Beteckningen öppet fackförbund är inte en synonym till vertikalförbundet. Men det sistnämnda är alltid öppet i den meningen att »vilka grupper som helst» får bli medlemmar. Ett slutet fackförbund är å andra sidan inte heller någon synonym till det horisontella förbundet. Detta är emellertid alltid slutet på så vis att endast de kallade får söka medlemskap.

Vi har tidigare konstaterat att horisontella organisationer enligt idealet borde skära tvärs igenom arbetsgivarsektorer och näringar. I detta avseende är organisationerna »öppna». Vertikala organisationer är »slutna» genom att de begränsas till specifika områden eller arbetsgivarsektorer. När vi talar om öppna och slutna organisationer åsyftar vi inte rekryteringsområde utan medlemmars och gruppers rekryterbarhet. Detta kan illustreras enligt följande:

REKRYTERINGSOMRÅDE

		slutet	öppet
MEDLEMMARNAS REKRYTERBARHET	öppen	vertikal organisationsprincip	
	sluten		horisontell organisationsprincip

Organisationsprinciper i praktiken.

Frågan om vilken etikett man bör lägga på olika uttryck för organisationsprinciper är teoretiskt intressant. I praktiken kan en diskussion om ord framstå som en onödig tvist om påvens skägg.

I litteraturen och bland organisationsfolk synes man önska framhålla att organisationsformerna varierar inom olika fackliga rörelser. Därtill önskar man ofta betona tendensen mot fackliga organisationer som i största allmänhet liknar varandra. Vidare betonas tendensen från »rena» till blandade organisa-

tionsformer. Inom de förra har man hållit styvt på en viss princip. Inom de senare har man gjort eftergifter⁹. Slutligen kan man hänvisa till hur relativa begrepp som horisontell och vertikal organisation är i praktiken. »Nästan alla fackliga organisationer av förbundscharaktär», framhåller man i ett SACO-betänkande, »... har både ett horisontellt och ett vertikalt inslag i sin organisationsstruktur¹⁰.

Dylika uppfattningar har veterlingen inte testats i många empiriska undersökningar. Vad vi har på känn är förvisso teori. Men vi kan finnas *argument* som uppenbarligen stöder ovan uttalade hypoteser. Bland dessa uppmärksammas följande:

1. De fackliga rörelserna är vanligen nivågrundade.
2. Fackförbundens *interna* organisationsbildningar kan ha principiellt utjämnande effekt.
3. Gränserna för rekryteringsområde och rekryterbarhet fluktuerar.
4. Ingrepp i organisationsstrukturen kullkastar och/eller förändrar existerande organisationsbildningar.

Det förstnämnda argumentet väger kanske allra tyngst. Visst är det ju sant att LO-förbunden i Sverige och Finland vanligen är stora, vertikala och visavi rekryterbarhet öppna organisationer. Men LO än inget TUC (Trades Union Congress), som i Storbritannien samlat såväl de flesta organiserade »white-collar workers» som »blue-collar workers» under sina vingars skugga. Enligt LO-stadgarna i Finland, Norge, Danmark och Sverige önskar man organisera landets arbetstagare i största allmänhet. Denna målsättning har ännu inte förverkligats i Norden. Enligt uppgift skulle Sveriges LO ha 261 000 medlemmar som har betecknats som »tjänstemän»¹¹. Förutom det diskutabla i en dylik beteckning¹² är det skäl att betona en för sammanhanget betydelsefull omständighet. Denna medlemskategori är utspridd på *olika* fackförbund, av vilka nästan allesammans *domineras* av personer i arbetaryrken och befattningar. Inom Norges LO finns däremot flera funktionärs- och tjänstemannadominerade fackförbund¹³. I detta land, som saknar en tjänstemanna- och funktionärsrörelse av TCO-typ, är manschettproletärer och blåställsarbetare intimare förenade med varandra än i andra nordiska länder. »Arbetarna» dominerar emellertid också Norges LO, såväl individuellt¹⁴ som förbundsmässigt.

Fakta talar fortfarande rätt entydigt för att de nordiska LO-rörelserna huvudsakligen rekryterar *arbetargrupper* och endast i någon mån löntagargrupper ur andra skikt: funktionärer, tjänstemän och högskoleutbildade.

Tjänstemanna- och funktionärsrörelserna, t.ex. TOC i Finland, TCO i Sverige och FTF i Danmark eller Statstjenestemannskartellet och Statstjenestemannsforbundet i Norge samt BSRB på Island är huvudsakligen begränsade till manschettproletärer i mellangrupperna. Denna begränsning i fråga om

rekryterbara grupper, har också uttalats i dessa organisationers stadgar. I Finland och Sverige är funktionärs- och tjänstemannaförbunden vanligtvis byggda på någon variant av den vertikala organisationsprincipen. Inom de större organisationerna har fackförbunden kanske organiserat sig inom en bred näringssektor såsom SIF (industritjänstemannaförbundet) i Sverige.

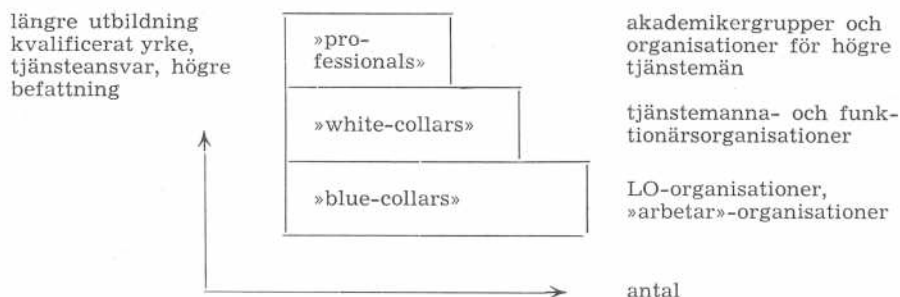
På denna allmänna white-collar nivå finns likafullt horisontellt rekryterande fackförbund i alla nordiska länder, särskilt i Island, Danmark och Norge. Detta är ägnat att ytterligare skärpa gränserna till andra grupper, särskilt till grupper på andra nivåer som ju »arbetare» på ena sidan och »akademiker» på den andra, företräder. Samma effekt följer även därav, att funktionärs- och tjänstemannaförbunden är talrika och små; FTF i Danmark har t.ex. 79 medlemsorganisationer, vilka (1974) delar på ca 226 000 medlemmar. Mellannivåns möjligheter att organisera »alla» är såväl beskurna i praktiskt som i teoretiskt avseende.

Fackliga grupper som organiserar långtidsutbildade samt personer i ansvarsfulla eller akademiska yrken och befattningar tenderar vara horisontellt rekryterande, slutna organisationer. Dessa organisationer behöver inte vara så renläriga vad det horisontella beträffar. Den sk. horisontella verksprincipen, som varit dominerande inom organisationer för högre tjänstemän såsom i EL i Norge, SR i Sverige och CO II i Danmark, har tydliga vertikala inslag i sig. Akademikerorganisationer och fackliga sammanslutningar för tjänstemän i högre befattningar eller akademiker är framför allt slutna samfund; endast de utvalda äger tillträde. Därmed blir också dessa organisationer rätt skiktbetonade. Genom sin existens kommer de att bilda den tredje fackliga nivån i nordiska länder.

Tendensen mot ett breddat rekryteringsunderlag finns bevisligen också bland akademikerorganisationerna. Allt flera grupper uppfattas som »akademiker». Motsvarande kategorier, dvs. personer med motsvarande utbildning eller tjänsteställning, kan förunnas medlemskap genom ändringar i organisationernas rekryteringsparagrafer. Men de horisontella organisationerna är slutna och porten brukar inte öppnas för vem som helst ändå.

I praktiken kan ändå det faktum, att vi i Norden har fackföreningsrörelser på tre generella nivåer, återverka på vilken organisationsform som helst, oavsett vilken organisationsprincip man hänvisats att följa. Skorstensfejarförbundet i Sveriges LO samt Dansk Elektrikerförbund eller något annat av de talrika horisontellt organiserade LO-förbunden i Danmark, skulle kanske följa en annan organisationsprincip än den nuvarande om TCO i Sverige respektive FTF i Danmark överhuvudtaget inte existerade. Detta kan vi nu blott spekulera i. Men om rörelser på allmänna planet sammangår så att nivåerna utplånas, kan organisationsformerna uppenbarligen förändras avsevärt — och organisationsprinciperna med dem. I så fall är vidstående illustration som avbildar dagens läge i ett nordiskt land, inte längre aktuell.

Figur 3. Fackföreningsrörelserna som nivågrundade organisationsbildningar i de nordiska länderna.

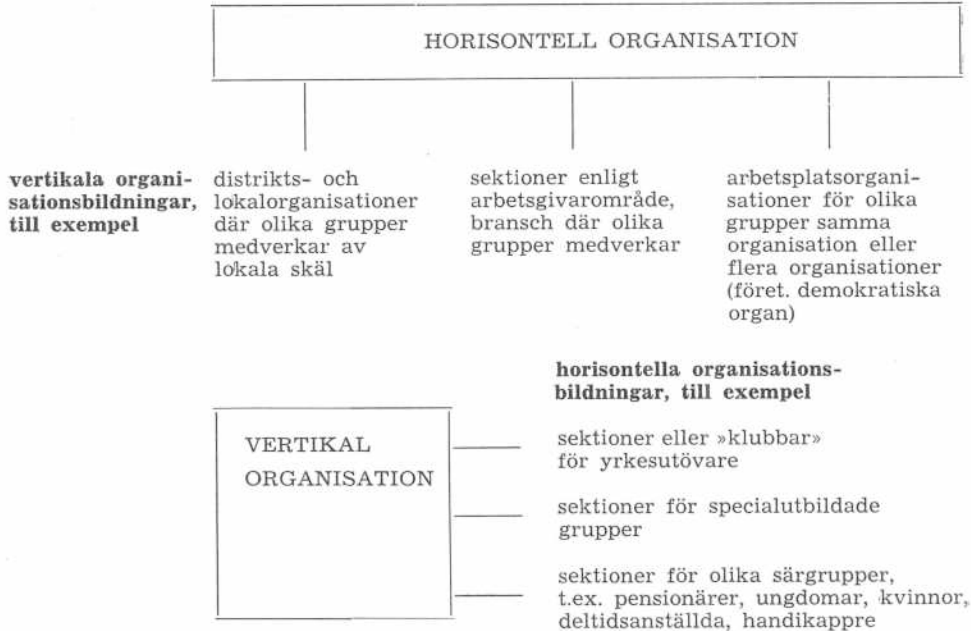


Gränserna mellan de olika nivåerna är inte alltid entydiga och skarpa. Inom LO finns både enskilda medlemmar och medlemsorganisationer, som företräder andra grupper än blåstillsarbetare: funktionärer, tjänstemän och intellektuella. Tjänstemannaorganisationer upptar även personer och grupper i kvalificerade yrken samt akademiker, personer i chefsbefattningar/(»professionals»)/ osv. Akademikergrupperna upptar även »motsvarande»-grupper.

När man säger att fackliga organisationer inte är »rena» menar man vanligen att dessa vid en närmare insyn inte visar sig leva upp till den organisationsprincip och -form, som stadgarnas rekryteringsparagrafer visar på. Inom organisationen finns mer eller mindre formella organisationsbildningar vilka drar i olika riktning. I centralorganisationer samt i medlemsförbund och lokala sammanslutningar uppstår organisatoriska bildningar samt verksamhetsanslutna tendenser, vilka synes ha en utjämnande effekt. Om rekryteringsgrunden är horisontell, uppstår vertikala »motvägande krafter». Och om medlemsanslutningen är öppen och verksamhetsområdet vertikalt grundat, uppstår motvägande krafter av horisontell karaktär. Organisationsbildningarna med motvägande effekt behöver inte till formen vara ordinära beslutsfattande organ. De kan vara bestående eller *ad hoc*-grundade organ med rådgivande status. Den motvägande effekten behöver inte ens vara formad som organisation. Centralorganisationen, fackförbundet eller fackföreningen kan även söka bevaka intressen, som inte passar in i organisationsmönstret, genom aktiv verksamhet, som får denna motvägande effekt.

På central nivå håller sig de nordiska skademikerorganisationernas i gemen med många rådgivande organ vilkas uppgifter i större eller mindre utsträckning kan uppfattas som horisontellt respektive vertikalt inriktade. Inom SACO kunde chefstjänstemannarådet, de fria yrkesutövarnas råd, forskarrådet och yngre rådet uppfattas som mera horisontellt inriktade organisationsbildningar. Utbildningsrådet däremot bevakar en speciell sektor och är därmed vertikalt orienterat. Samma organ kan uppfattas som horisontellt inriktat när det tar sig an t.ex. universitetslärarnas och -forskarnas arbetstids- eller utbildningsfrågor. I Akava har viceordförandena tilldelats var sin arbetsmarknadssektor:

Figur 4. Interna organisationsbildningar med utjämnande effekt inom horisontella och vertikala fackorganisationer.



den statliga, den kommunala och den enskilda vartill också hör de fria företagen. Detta är ett vertikalt inslag i beslutsstrukturen.

De motvägande krafterna gör sig särskilt märkbara i större organisationsbildningar, vilka har resurser att formalisera denna jämviktsoorienterade rörelse. Lärarnas Centralförbund i Finland har betecknats som ett horisontellt yrkesförbund inom Akava. Organisationen är sluten och endast specifika grupper är rekryterbara.

Flertalet medlemmar är emellertid knutna till en mycket likartad arbetsplats: skolan. Det finns många läroverk och många lärare inom ett begränsat område. Detta möjliggör organisering på lokal och regional basis snarare än enligt befattningskategorierna (lektorer, timlärare osv.) eller examensinriktningarna (biologilärare, historielärare osv.). Den regionalt baserade interna organisationen byggs upp på vertikal grund, ytterligare förstärkt av att skolinrättningarna också kan uppdelas enligt arbetsgivarområde. Det finns statliga, kommunala och privata skolor.

Läraryrket har därmed, om vi ser närmare till dess inbuds, karakteriseras som en horisontellt rekryterande organisation som i sig bär organisationsbildningar av vertikalt slag.

Schema 1. Rena och principiellt utjämnande drag hos en akademikergrupp: Lärarnas Centralförbund (Akava).

skärskådat drag:	organisatorisk-principiell bas:	
	HORISONTELL	VERTIKAL
rekryterbarhet	X	
organiserad i 28 distriktsföreningar		
med förbundsstatus		X
lokalföreningar i skolor		X
ämnesläroarcirklar	X	

En akademikergrupp, som har rätt hög representativitet på flera än en arbetsgivarsektor och som har avtal med olika arbetsgivarkategorier, kan svårigen hålla sig med rena interna organisationsbildningar. De stora civilingenjörorganisationerna i Skandinavien är i rätt hög och ograverad utsträckning slutna examensförbund och därmed i grunden horisontellt uppbyggda. Därtill har de sett sig föranlåtna att på olika organisationsnivåer skapa enheter som speciellt tar sig an problem som tillhör S-, K- eller E-sektorn.

Civilingenjörsförbundet (CF) i Sverige har förutom förbundsstyrelsen, som är fackförbundets verkställande myndighet, en enskild (E), en statlig (S) och en kommunal (K) sektionsstyrelse. Förutom dessa organ, som haft beslutande maktbefogenheter, finns talrika lokalavdelningar, vilka lyder direkt under centralorganisationen (förbundsstyrelsen) och har rådgivande beslutsstatus.

CF har emellertid inte varit uppbyggt som centralorganisation. Medlemmarna rekryteras direkt till förbundet och inte via föreningar med förbundsstatus, såsom i vårt förra exempel. Därför blir nog inte de vertikala inslagen lika märkbara i organisationerna som de varit om civilingenjörerna haft självständiga organisatoriska enheter vilka rekryterat enligt arbetsplatser och liknande regionala kriterier. En organisering enligt arbetsgivarsektorer (E, K, S) tenderar slutligen inte heller bli så vertikalt slutna som en organisation som begränsas till en *speciell* näring (metallindustrin) eller ett *speciellt* slags arbete (förvaltning, teknik). På den enskilda sektorn kan ju de drygt 10 000 CF-organiserade civilingenjörerna vara utspridda på de mest skilda företag, arbetsuppgifter och näringsgrenar.

Huvudkriteriet för att en organisation skall betraktas som i grunden horisontell eller vertikal är ändå rekryterbarheten. Om en facklig organisation rekryterar medlemmar enligt någondera av dessa principer, blir organisationernas grundform och inriktning därefter. Vertikala inslag rubbar knappast en horisontellt rekryterande struktur och vice versa. Närmast rättar de till bristerna och väger upp strukturen för att bättre anpassa denna till aktuella krav.

De två sistnämnda argumenten för att organisationsprinciper vanligen inte renodlas i praktiken har redan ovan diskuterats mellan raderna. Det kan närpå betraktas som en truism att fackorganisationer änkrar på sin struktur,

antingen genom stadgeändringar eller genom operationer av något slag, framför allt fusioner och samarbetsavtal. Vi kan inte heller vänta oss att fackorganisationerna ur olika fackliga familjer skulle fråga varandra var gränsen skall dras. Följaktligen uppstår dubbelorganisering och gränsdragningstvister, såväl mellan som inom de olika fackföreningsrörelserna.

Här spelar också utomstående faktorer in. Nya branscher, nya arbetsområden, nya yrken uppstår. Ofta betyder detta nya fackliga grupper, vilkas organisering kan tvinga fram ändringar i existerande organisationsbildningar. Också detta gör det besvärligt och föga ändamålsenligt att till punkt och pricka följa den organisationsprincip som råkat bli fackorganisationens ledstjärna.

NOTER

¹ Ralf Helenius, *Akademikernas fackliga organisationsberedskap*, Helsingfors 1975, kap. 2.1.

² *Förbundsstrukturen inom SACO*. Betänkande II avgivet av SACO:s organisationskommitté (OK-67) dupl. av SACO i juni 1970, 1.

³ Roger Lumley, *White-Collar Unionism in Britain*, Great Britain 1973, 74—75.

⁴ Torvald Karlbom, *Arbetarnas fackföreningar. Organisationer — principer — avtal*, Helsingfors 1969, 54, äv. 52—65.

⁵ *Förbundsstrukturen inom SACO ... 1970 a. a.*, 1.

⁶ Betr. Sverige, t.ex. Karlbom 1969 a. a., 52 ff. I övrigt hänvisas till verksamhetsberättelser och broschyrer ur vilka man mycket snabbt bildar sig en uppfattning om att flertalet fackförbund i LO och FFC är vertikalt och endast ett fåtal horisontellt uppbyggda.

⁷ Karlbom 1969 a. a., 52 a.

⁸ Lumley 1973 a. a., 74—75.

⁹ Karlbom 1969 a. a., 58. Utkast till organisationspolitiskt program (finskspråkig stencil); Akava 1972. *Akavasta kaikki alkoi*. Stencil utg. av Akava 1972, 4.

¹⁰ *Förbundsstrukturen inom SACO ... 1970 a. a.*, 1.

¹¹ *Fakta om TCO 1973—1974*. Broschyr utg. av TCO, fotnot på sidan 5 med följande ordalydelse: »Inom LO anges sammanlagt 261 000 stats- och kommunalanställda, musiker, försäkrings- och handelsanställda som tjänstemän». Enligt en annan uppgift från år 1971 skulle LO då ha haft ca 125 000 tjänstemän; Lage Johansson, *Tjänsteman till tals*, Örebro 1971, 8. Differensen i dessa tal pekar på att beräkningsgrunden kan ha varierat. Begreppen »arbetare», »funktionärer» och »tjänstemän» är synbarligen svåra att avgränsa från varandra. Se äv. följande not.

¹² I Sverige kallas white-collar workers vanligen »tjänstemän». I övriga nordiska länder förefaller man vara mera benägen att skilja åt »funktionärer» och »tjänstemän» även när dessa rekryterats inom samma fackliga organisation. I Danmark har gränsdragningen en strikt juridisk orsak. »Tjenestemaenden» är anställda i tjänsteförhållande hos offentlig arbetsgivare och lyder under de tjänstekollektivavtalsbestämmelser som berör tjänstemän. »Overerskomstansatte» är anställda hos allehanda arbetsgivare, även offentliga. Deras lönevillkor fastslås vanligen genom ordinära kollektivavtal.

¹³ Bland dessa märks Arbeiderpartiets Presseforbund (ca 450 medl/70), Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonaerer (8400/70), Nork Musikerforbund

(1300/70), Norsk Politiforbund (2400/70), Norsk Postforbund (6000/70), Norsk Tjenestemannslag (23900/70), Norsk Tolltjenestemannslag (900/70), Norsk Sosionomforbund (1000/70). Källa: *Landsorganisasjonen i Norge*. Broschyr utg. av Norges LO efter år 1970, 34.

¹⁴ *ibid.* Äv. uppgift om Statstjenestemansskartelletts medlemstal, vilket 1.1.1974 utgjorde 101437. Ur material som Statstjenestemansskartellet tillställtt forskaren per brev av den 10 juli 1974.