

Jag minns när man dagen efter att förbundsförhandlingarna var klara kunde läsa i morgontidningen vad man skulle få i lön – som minst. För sen, visste man, kom ju det lokala varvet, och där brukade klubben kunna klämma ut ytterligare några tiondels procent av arbetsgivaren.

Det var då det. Numer får man vara glad om löneavtalen innehåller några siffror alls. Och i de avtal som innehåller siffror finns dessa ofta bara i en stupstocksregel, som skall tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

Mina kolleger i andra länder tror inte sina öron när jag berättar om den radikala decentralisering och individualisering av lönebildningen som ägt rum i Sverige på mindre än ett par decennier. Hur kan en fackförening överhuvudtaget gå med på något sådant?

Förklaringen, svarar jag, är att hos oss är de fackliga organisationerna starka både på central och lokal nivå. De lokala fackliga organisationerna har både faktisk förmåga och rättslig behörighet att förhandla fram bindande kollektivavtal. Därför går det att decentralisera lönebildningen inom kollektivavtalssystemets ram.

I t ex Tyskland är detta inte möjligt eftersom det inte finns lokala fackliga organisationer i vår mening. Arbetsgivare som vill åstadkomma en mer företagsanpassad lönestruktur än den branschavtalet föreskriver försöker därför krångla sig ur kollektivavtalssystemet. De lämnar arbetsgivarorganisationerna eller försöker få rättslig acceptans för att gå under de kollektivavtalsenliga lönerna genom överenskommelser med företagsråden.

Men medan jag berättar för tyskarna om våra starka lokala klubbar, så undrar jag i mitt stilla sinne hur länge till som detta kommer att vara sant? Allt oftare hör jag att det blir allt svårare att rekrytera fackliga förtroendemän. Dagens högt rationaliserade arbetsliv ger litet utrymme för fackligt arbete. Samtidigt har de förtroendevaldas uppgift blivit allt svårare. Förr räckte det om de kunde *tillämpa* de normer som fanns i förbundsavtalet. Nu måste de *skapa* normerna själva. Och inte nog med det: När lönen skall sättas efter individuella grunder förutsätts den fackliga förtroendemannen differentiera mellan sina egna medlemmar på ett annat sätt än tidigare. Bara det kan vara skäl att tacka nej till valberedningen.

Som jag ser det är decentraliseringen av lönebildningen ett gigantiskt fullskaleexperiment. I bästa fall innebär det en vitamininjektion för de lokala fackliga organisationerna. I sämsta fall bidrar det till att rasera en av grundförutsättningarna för experimentet som sådant – de starka lokala facken. Det torde inte ens ligga i arbetsgivarnas intresse.