Spanjorerna fick en årslön – Sonja en dammsugare

DOKUMENT

I Spanien och Tyskland fick sparkade Electrolux-arbetare mer än en årslön. I Sverige fick de a-kassa och en dammsugare. När Continental lade ner fabriken i Österrike blev det fem gånger dyrare än i Gislaved per anställd. Sverige är uppsägningarnas lågprisland.

TEXT: HARALD GATU

Morgonsolen lyser upp ett böljande jordbrukslandskap med vinrankor i räta rader som försvinner bort i horisonten.

Vi befinner oss i Rioja-distriktet i norra Spanien, en trakt känd för sina viner. Här i utkanten av den lilla orten Fuenmayor ska svenska Electrolux lägga ner.

Klockan nio öppnas plötsligt fabriksgrindarna och ut väller hundratals arbetare i blå overaller. De som går längst fram vecklar ut en banderoll och ställer sig på den vältrafikerade riksvägen. Bilar bromsar in. Snart kan förarna läsa texten på banderollen som blockerar vägen. Texten kräver ersättningsjobb av Electrolux.

Många bilister känner till Electrolux-arbetarnas strid för att behålla fabriken. I åtta månader har de hållit på. Och de fortsätter till denna, den sista arbetsdagen.

Så snart Electrolux meddelade att tillverkningen av kylskåp skulle flyttas till Italien och Ungern inledde facket sin mobilisering. Demonstrationer med brinnande likkistor, strejker, vägockupationer. Aktionerna skedde parallellt med förhandlingarna om en ”social plan” som företaget enligt lagen måste komma överens med facket om. Syftet är att underlätta för de anställda att hitta nya jobb eller utbildning.



Två 52-åringar med olika villkor. Teresa Román Ruiz får avtalspension. Men Juan José Salicio Montero fyllde för sent på året. Han får avgångsvederlag, men bara för fyra år som fast anställd. 20 år som tillfälligt anställd räknas inte.”Electrolux gjorde så där hela tiden, anställde bara tillfälligt. Man fick komma och gå”, säger han.

Facket hade ett mål med den planen: att göra nedläggningen så dyr som möjligt.

”Helst så dyr att nedläggning och flytten blev olönsam”, säger Jesús Izquierdo, metallklubbens ordförande.

Många av arbetarna är ändå nöjda med den ”sociala planen”. I synnerhet den fjärdedel av de anställda som fyllt 52 år. De pensioneras med 70 procent av lönen. En av avtalspensionärerna är Teresa Román Ruiz, 52.

”Härligt, nu kan jag leva ett bra liv fram till den vanliga pensionen. Jag vill inte jobba mer, jag har fått nog”, säger hon.

Teresa har arbetat på fabriken i nitton år. Hennes arbetskamrat Velancio Del Hoyo är också 52, men fyllde för sent på året för att kunna avtalspensioneras.

”Jag fyllde två månader för sent, vilket grämer mig. Jag hade gärna tagit pensionen.”

I gengäld får han ett avgångsvederlag som han är nöjd med. Facket och företaget kom överens om att alla som inte avtalspensioneras får 52 dagslöner för varje år de varit fast anställda. Velancio får det maximala beloppet – 48 månadslöner.



Sista arbetsdagen stänger de spanska Electrolux-arbetarna av vägen i protest. ”Vi vill göra nedläggningen så dyr som möjligt”, säger Jesús Izquierdo (tvåa från vänster).



Sonja Törnblom fick en dammsugare som tack efter 45 år på dammsugarfabriken i Västervik. ”Electrolux borde ha varit mer generösa mot oss. Men den spanska lösningen talar mig ändå inte. Inte bra att 52-åringar pensioneras.” Foto: THOMAS KARLSSON

”Men så har jag också jobbat här som fast anställd i trettio år.”

Utöver avtalspensioner och avgångsvederlag får var och en ett engångsbelopp. Det motsvarar nästan en halv årslön för arbetarna: cirka 65 000 kronor.

Facket hade ett mål med planen: att göra nedläggningen så dyr som möjligt.

För många av fabrikens 450 anställda väntar nu a-kassa med 70 procent av lönen i tjugo månader, fem procent dras i skatt. Sedan blir det, i värsta fall, socialbidrag. ”Ni har väl det bättre i Sverige?” undrar de. ”Vi hör alltid hur bra er välfärd är .”

Är det bättre i Sverige? I Västervik, på ett kafé i källaren till den gamla metallavdelningen träffas arbetslösa Electrolux-arbetare. När de får höra om villkoren i Spanien blir det först tyst. Sedan utbryter en häftig diskussion.

”Sveket från Electrolux mot oss känns bara större när vi får höra sånt där”, säger Sonja Törnblom, med 45 anställningsår på dammsugarfabriken. Hon tillhör dem som fick avtalspension. Alla över 60 år fick gå hem med 80 procent av lönen.

Men Sonja och de andra fick inte något avgångsvederlag. Det bidrog till att göra ned- ▶

läggningen relativt billig för Electrolux: 200 miljoner kronor.

I Spanien – med lika många anställda som i Västervik – kostade nedläggningen mer än det dubbla: 535 miljoner (inklusive en mindre avveckling i Italien).

När Electrolux drar ner i Västeuropa är Sverige det billiga landet att avveckla i. I Italien avtalspensionerades alla äldre än 55 vid Florensfabriken. Avvecklingen av den lilla fabriken i franska Reims blev betydligt dyrare än stängningen av Västervik. Och i tyska Nürnberg tvingades Electrolux betala över 2 miljarder för att lägga ner. Där fick alla i snitt en halv miljon kronor var i avgångsvederlag – max 1,8 årslöner. Samtliga äldre än 53 år avtalspension med minst 79 procent av lönen.

Vad hade hänt om Västervik varit spanska Fuenmayor? Sannolikt hade kostnaderna rusat iväg till någon miljard som i Tyskland. Hade flytten till Ungern då blivit lönsam?

”Lönsamheten hade försämrats påtagligt”, säger Lars-Gunnar Lendenius på konsultgruppen Fackrådet, som granskade företagets kalkyler inför flytten till Ungern.

»Våra regler är gammalmodiga. Nu flyttar jobben ut och då behövs tuffare regler. Det måste kosta mer för företagen.«

”Flytten var företagsekonomiskt försvarbar under förutsättning att kostnaderna för avvecklingen i Västervik hölls nere. Men om Electrolux tvingats betala ut avgångsvederlag i samma storleksklass som i Tyskland och Spanien hade flytten inte varit lika lönsam.”

Nu står nästa Electrolux-fabrik på tur, Torsvik utanför Jönköping. Den ska också läggas ner och flyttas österut, till Polen. Electrolux tjänar över 40 miljoner per år på flytten till Polen.

”Då borde man ha råd att satsa en 5–10 miljoner på den personal som ställt upp under alla år”, säger Bo Rothzén, IF Metallklubbens ordförande.

Företagets utgångspunkt är i stället: vi har redan betalat.

”Javisst har vi det”, säger presschefen Anders Edholm. ”Vi har redan betalat ut stora summor till de anställda i form av arbetsmarknadsavgiften och årliga inbetalningar till Trygghetsfonden och Trygghetsrådet. De pengarna kommer de anställda till del nu.”

För varje hundralapp i lön du tjänar betalar arbetsgivaren in drygt 4 kronor i arbetsmarknadsavgift. Avgiften syftar till att det ska finnas yrkesutbildning till de arbetslösa. Varje år betalar Electrolux 80 miljoner i arbetsmarknadsavgift till samhället.

Dessutom betalar företaget varje år 4 miljoner till tjänstemännens trygghetsråd och arbetarnas trygghetsfond, omställningsförsäkringen. Bägge har kommit till för att hjälpa de anställda vid nedläggningar. Totalt alltså 84 miljoner.

Avgångsvederlag till uppsagda arbetare tillhör undantagen. Det gör Sverige till ett lågprisland för företag som vill lägga ned.

Mycket pengar kan det tyckas. Men det är ändå inte mer än vad Electrolux årligen betalar för vd:n Hans Stråberg och de övriga åtta personerna i koncernledningarna. Dessa nio personer avlönades i fjol med 113 miljoner kronor – alltså 35 procent mer än företagets inbetalningar i arbetsmarknadsavgift och till Trygghetsfonden och Trygghetsrådet.

Att betala ut avgångsvederlag till uppsagda arbetare tillhör undantagen i Sverige. Det bidrar till att göra Sverige till ett lågprisland för företag som vill lägga ned.

Men på Continentals däckfabrik i Gislaved lyckades facket förhandla fram ett avgångsvederlag för de anställda vid nedläggningen för fyra år sedan.

Uppgörelsen i Gislaved var ändå blygsam jämfört med vad Continental tvingades betala i Österrike, där tillverkningen lades ned samtidigt.

I Gislaved kostade nedläggningen 260 000 per anställd.

I Österrike 1 192 000 per anställd – alltså nästan fem gånger mer.

Det som kostade i Österrike var avgångsvederlagen: 14 månadslöner för dem som varit anställda upp till 25 år, ytterligare 14 månadslöner för dem som varit anställda ännu längre. Som mest 28 månadslöner. I Sverige fick arbetarna högst 8 månadslöner (om man jobbat i företaget mer än 24 år och fyllt 55) plus avtalspensioner med 80 procent av lön för alla 59-åringar och äldre.

Kaarle Heino var däckklubbens ordförande i Gislaved och den som förhandlade mot Continental. Continental kom för billigt undan, anser han.

”I deras ögon var vi inte värda mer, det känns bittert.”

När Kaarle hör om att 52-åringar förtidspensioneras ute på kontinenten suckar han bara.

”Man pratar om EU-harmonisering och att vi ska ha samma regler över hela Europa. Gärna för mig”.

”Våra regler är gammalmodiga. De kom till på 1960-talet då det fanns industrijobb överallt. Nu flyttar jobben ut och då behövs tuffare regler. Det måste kosta mer för företagen.”

Jämfört med länderna i syd- och mellaneuropa är det billigt – och enkelt – för företagen att säga upp anställda i Sverige. Det bekräftar Niklas Bruun, professor på Arbetslivsinstitutet. Efter Continentals nedläggning av Gislavedsfabriken fick han regeringens uppdrag att kartlägga vad som gällde vid uppsägningar i Europa.

Sverige är ett lågprisland, säger han. I Europa tvingas företagen betala mer.

Men att det är billigare och bättre för företagen i Sverige behöver inte betyda att det är sämre för den uppsagde, menar Bruun.

”De höga avgångsvederlagen i Europa kan ses som en slags arbetslöshetsförsäkring, som i Sverige motsvaras av a-kassan.”

I de flesta länder är a-kassan lägre än i Sverige.

I sitt hem i Gislaved går 58-årige Kaarle Heino och söker jobb, fyra år efter nedläggningen.

”Det enda jag får är ett brev med tack för visat intresse. Jag söker allt utom personlig assistent och läkare.”

Han hade hellre avtalspensionerats.

De arbetslösa och avtalspensionerade Electrolux-arbetarna fortsätter att träffas i Västervik. Många har gott att säga om den rådgivningsservice företaget ställt upp med. Nere på stan finns en resursperson som hjälper de arbetslösa att finna utbildningar eller nya jobb.

Men det var för lite. En påse pengar till var och en hade företaget haft råd med, anser de.

Helt lottlösa blev inte arbetarna vid dammsugarfabriken. De fick ju varsin dammsugare. ■



Electrolux betalar 84 miljoner till de anställdas skydd mot arbetslöshet. Men vd:n Hans Stråberg, till höger, och åtta andra chefer delar på betydligt mer varje år: 113 miljoner kronor.
Foto: ELECTROLUX

Regering och fack: ”Det ska vara billigt – annars hotas jobb och investeringar”

Regeringen och facket försvarar den svenska modellen. ”I det långa loppet vet vi att vår modell är bra”, säger näringsminister Thomas Östros.

Den svenska modellen innebär att samhället tar kostnaden vid nedläggningar och att arbetsgivarna är med och betalar via sina arbetsgivaravgifter och trygghetsavtal med facken.

”På kort sikt kan det tyckas lockande att ta efter andra länder, men i det långa loppet vet vi att vår modell är bra, både för individernas trygghet och för den ekonomiska utvecklingen”, säger näringsminister Thomas Östros.

»I det långa loppet vet vi att vår modell är bra.«

”Att göra det dyrare att lägga ner skulle på lång sikt bara föra med sig färre investeringar och färre jobb.”



Näringsminister Thomas Östros.



Veli-Pekka Säikkälä, chef för förhandlingsenheten, IF Metall

Vet man att låga kostnader vid nedläggning verkligen lockar investerare?

”Sverige är ett fint bevis. Hos oss ökar industrins investeringar kraftigt. Trots globaliseringen ökar industriproduktionen. Vi visar att vi är ett attraktivt industriland.”

Även facket centralt försvarar den svenska modellen. Veli-Pekka Säikkälä, chef för förhandlingsenheten på IF Metall, håller med Östros.

”Kom ihåg att reglerna ska gälla alla företag, både stora och små. Det ska vara billigt för företagen att lägga ner, då skräms ingen från att investera.”

”Man måste betänka att många mindre företag som går dåligt inte har några större ekonomiska resurser. Däremot förväntar vi oss mer från stora vinstrika företag när de lägger ner, som Electrolux.”

Säikkälä förhandlade i Västervik.

”De kunde ha ställt upp med mer för en bygd som länge har ställt upp för företaget.”

Varför strejkade och demonstrerade inte det svenska facket som i Spanien och Tyskland för att få loss mer pengar?

”Vi har ett bättre system som skyddar individen. De första erfarenheterna av omställningsförsäkringen är mycket goda, över hälften har fått nya jobb. Men detta är naturligtvis en klen tröst för den enskilde i Västervik. Electrolux hade sannerligen kunnat ställa upp bättre.”

Arbetsgivarna: ”Vi betalar tillräckligt”

Arbetsgivarna tycker inte att Sverige är ett lågprisland vid nedläggningar. ”Vi betalar så att det räcker”, anser Kent Brorsson, Svenskt Näringsliv.

”Hos oss kostar Las och MBL mycket, dyra lagar som gör att nedläggningen föregås av en lång, dyr startsträcka. Och sedan har man i vissa fall rätt att koppla in löntagarkonsulter, vilket bidrar till fördyringen.”



Kent Brorsson, Svenskt Näringsliv.

I Spanien tog det åtta månader för Electrolux att komma överens med facket om kostnaderna för nedläggningen trots att de varken har Las eller MBL.

”Lång tid, i och för sig.”

Nedläggningen av Continentals däckfabrik i Österrike kostade nästan fem gånger mer än i Gislaved. Visar inte det att Sverige är ett lågprisland för företagen?

”För mig låter det oerhört förvånande att det skulle vara på det viset. Jag undrar om man räknat med alla kostnaderna.”

Det är företagets egna siffror. Ett annat exempel: Electrolux nedläggning i Spanien blev mer än dubbelt så dyr per anställd mot i Sverige. Är inte Sverige billigare?

»Det är mer fruktbart att jämföra regelverken i de olika länderna. Och då är Sverige inget fördelaktigt land.«

”Självklart i de här fallen du nämner. Men kom ihåg att det är enstaka fall där regionala och lokala hänsyn kan ha spelat in.”

Är det inte enstaka, konkreta exempel som visar hur det egentligen ligger till?

”Jag anser att det är mer fruktbart att jämföra regelverken i de olika länderna. Och då är Sverige inget fördelaktigt land.”

Electrolux hävdar att de har betalat tillräckligt i form av arbetsmarknadsavgift plus insättningar till Trygghetsrådet och Trygghetsfonden. Totalt cirka 84 milj kr per år.

”Så är det ju. Det är mycket pengar. Tillsammans med resten av arbetsgivaravgifterna blir det svindlande belopp.”

Samtidigt kan Electrolux betala nio personer i koncernledningen sammanlagt 113 milj om året – alltså 35 procent mer. Är det rimliga proportioner?

”Det där vill jag inte svara på. Det är som att jämföra äpplen och päron.”

I det ena fallet – företagets avgifter som kommer de anställda tillgodo – säger du att det rör sig om mycket pengar. Men när det visar sig att företaget lägger ut 35 procent mer på nio personer i företagstoppen då vill du inte uttala dig?

”Nej, det vill jag inte. Det går inte att jämföra helt enkelt.”

Finns det något land som har en mer attraktiv modell än Sverige när det gäller nedläggningar?

”Det kan jag inte säga, jag vet inte.”

Har Sverige bästa a-kassan?
▶▶ Gå in på *www.da.se/nedlaggning* och jämför!

Hur höga avgångsvederlag har man rätt till i Europa?
▶▶ Läs på *www.da.se/nedlaggning*