

5. Arbetsmarknadsintermediärer

– omställningar och institutionella förändringar
på arbetsmarknaden

Henrik Bäckström

Inledning

När vi studerar svensk arbetsmarknad i ett femtonårigt perspektiv kan två förändringstendenser som har kopplingar till varandra iakttas. För det första har det skett och sker kontinuerligt förändringar i anställnings- och organisationsstrukturer på arbetsplatser och i arbetslivet i stort. En del av dessa har diskuterats i Arvidssons kapitel.

För det andra kan förändringar i den omgivande institutionella infrastrukturen identifieras. Bland dessa kan nämnas nya eller omförhandlade kollektiva omställnings- eller trygghetsavtal, omreglering av arbetsförmedlingsmonopol samt alternativa finansieringsformer av arbetsmarknadspolitik och -åtgärder vid sidan av den statliga arsenalen.

I kölvattnet av dessa institutionella förändringar har en ny bransch vuxit fram bestående av organisationer som verkar i mellanrummet mellan arbetstagare och arbetsgivare – arbetsmarknadsintermediärer. De två ovan nämnda förändringstendenserna förefaller stärka varandra och bidra till en utveckling där såväl förutsättningarna för det vardagliga arbetet som de kringstående systemen är stadda i förändring.

Termen omställning har på svensk arbetsmarknad närmast fått en dubbel betydelse. Ur arbetsgivarperspektiv handlar det om omstrukturering av arbetsplatsens verksamhet genom neddragning av antal anställda. Ur arbetstagarperspektiv är innebörden främst ofrivillig övergång från en arbetsplats till en annan. För att hantera omställningssituationer på arbetsplatser har arbetsmarknadens parter inom många avtalsområden kommit överens om omställningsavtal, vilka är kollektivavtal som reglerar, finansierar och organiserar omställningssituationer. Den engelska termen ”outplacement”, som egentligen står för omplacering, har blivit ett etablerat branschbegrepp för de arbetsmarknadsintermediärer som träder in på arbetsplatsen vid omställningssituationer.

Förändrade förhållanden på arbetsplatser och i arbetslivet

Det typiska arbetskontraktet innehållande tillsvidareanställning med arbete hos en arbetsgivare utmanas av en uppsjö tidsbestämda kontraktsformer.¹ Dessa former har ökat med 60 procent sedan 1993 och utgör i dag cirka 16 procent av arbetskontrakten på den svenska arbetsmarknaden (Wikman 2002).

En annan kontraktsform är nyttjande av temporärt inhyrd personal via bemanningsföretag.² En bransch som i dag sysselsätter cirka 30 000 personer och som inledde sin verksamhet i början av 1990-talet. Därtill kan nämnas franchisingkontrakten som uppgår till cirka 15 000 (Svenska franchiseföreningen och Svensk Handel 2004). I denna kontraktsrelation är franchisetagaren egenföretagare, även om relationen till franchisegivaren i många stycken påminner om ett anställningsförhållanden snarare än ett affärsförhållande.

Därtill befinner sig många individer i arbetslivssituationer som karaktäriseras av olika typer av inlåsning, som innebär att individen uppfattar sig vara utan möjlighet att byta arbetsplats och/eller yrke även om det vore önskvärt. En studie har visat att drygt en miljon arbetstagare uppfattar sig som inlåsta antingen i icke önskat yrke, så kallad yrkesinlåsning och/eller på icke önskad arbetsplats, så kallad arbetsplatsinlåsning (Aronsson m.fl. 2000). För en del individer gäller båda typer av inlåsning – så kallad dubbelinlåsning.

I detta sammanhang bör även nämnas att mer än en miljon människor försörjer sig genom olika ersättningar som arbetslöshetsersättning, aktivitetsgaranti, sjukpenning och sjuk- eller aktivitetsersättning (förtidspension) i stället för av arbetsinkomster (Bäckström & Ottosson 2006).

Matchningen mellan de som vill och kan utföra arbete och de som vill ha arbete utfört har under de senaste femton åren successivt tagit sig nya uttryck. I fallet med traditionell anställning har man kanske som individ kompetens att själv ingå kontrakt, men ju längre bort vi rör oss från den ”ideala anställningen” desto större verkar behovet av hjälp och stöd bli. När man övergår från till exempel långvarig tillsvidare tjänst inom offentlig sektor eller hos industriföretag till att bli småföretagare möter man bland annat andra regelverk och procedurer.³

Även vid snabbare och fler jobbyten under karriären kan behovet av professionell hjälp bli större, annars kommer ju själva arbetssökandet för individen att ta mycket tid och resurser i anspråk på bekostnad av att utföra aktuellt arbete.⁴ Om

¹ Vikariat utan fast tjänst, objekt-/projekt-, behovs-, prov- och säsongsanställningar.

² Som anställd vid bemanningsföretag i Sverige gäller dock i princip tillsvidareanställningsformen.

³ En vårdanställd som övergår från landstingsanställning till att bedriva vård inom ramen för eget företag kan få hjälp från den fackliga organisationen. Vårdförbundets bolag Viam Vårdförbundet Service AB är till för den som driver eller planerar starta egen verksamhet inom hälso- och sjukvårdsområdet. Företagare får stöd inom två områden: företagandets och professionens. Företagaren kvarstår som medlem i vårdförbundet (se vidare Sundin 2006).

⁴ Vid anställning hos bemanningsföretag utförs jobbsökandet av den senare.

dessutom individen i arbetet eller i övergången mellan arbeten är i behov av vård och rehabilitering för att vara arbetsför tillkommer ytterligare andra aspekter i matchningen.⁵

I takt med ovan nämnda förändringar som anställningar med atypiska kontrakt, yrkes- och arbetsplatsinlåsningar och försörjning genom inkomstrygghetssystemen förefaller ett behov av att hjälpa och guida individer genom arbetsmarknadens institutionella system ha vuxit fram. Detta behov av hjälp vid jobbövergångar för oss över till den andra tendensen – förändringar i den institutionella infrastrukturen som finns till för att stödja individer i övergångarna mellan arbetsplatser och bistå arbetsgivare vid omstruktureringar på arbetsplatsen. Ansvaret för att vara anställningsbar och att utveckla sin anställningsbarhet (employability) verkar i allt större utsträckning överföras från arbetsgivare och statliga myndigheter till individer och arbetsmarknadsintermediärer. Därmed har fokus ändrats till problematik kring omställningstrygghet, omställningsbarhet och omställningsförsäkringslösningar (Brulin & Bäckström 2006a, b).

Institutionella förändringar

Parallellt med ovan nämnda förändringar på arbetsplatser har det även skett förändringar i den institutionella infrastrukturen som omger arbetslivet. Vi ska här begränsa framställningen till två sådana förändringar: omregleringen av arbets- och personalförmedlingsmonopolet och förekomsten av nya och omförhandlade kollektiva omställningsavtal mellan arbetsmarknadens parter (se tabell 5.1).

Under 1990-talet har många europeiska länder liberaliserat sin lagstiftning avseende personaluthyrningsverksamhet och övriga former av privat förmedling av arbete. På 1930-talet förbjöds privat arbetsförmedling i Sverige, då all förmedling skulle vara offentlig. Trots lagstiftningen har det förekommit privat personaluthyrning inom till exempel varvsindustrin och kontorsområdet. Totalt sett har dock verksamheten haft marginell betydelse.

Förmedling av arbete och personal reglerades fram till 1992 i 1935 års arbetsförmedlingslag. Tillsammans med ILO-konventionen nummer 96 hindrade arbetsförmedlingslagen utvecklingen av en bransch för arbets- och personalförmedling. Den första omregleringen kom med ”Lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft” (SFS 1991:746). 1992 sade Sverige upp ILO-konventionen nummer 96 om avgiftskrävande förmedlingsbyråer och nästa steg var den nya lagen SFS 1993:440 då arbetsförmedlingens monopol avskaffades eftersom kravet på tillstånd från AMS att bedriva privat arbetsförmedling upphörde. Den nya ILO-konventionen nummer 181 innebar en anpassning till den nya arbetsmarknad som vuxit fram med bland annat bemanningsföretag.⁶

⁵ Se Socialförsäkringsutredningens delrapporter (2006) *Rehabilitering – ett långt lidandes historia* samt *Företagshälsovård på tre ben*.

⁶ www.bemanningsforetagen.se (2006-09-04).

En andra institutionell förändring är uppkomsten eller omförhandling av en rad kollektiva omställnings- eller trygghetsavtal under 1990- och 2000-talen. Under lång tid har det inte varit aktuellt för LO-kollektivet och för de flesta andra grupperna på arbetsmarknaden med någon typ av avtal, system eller försäkringar för arbets- och personalförmedling som alternativ till den statliga lösningen. Som en viktig grundbult i den svenska modellens arbetsdelning har AMS haft uppdraget att se till att omställningen från lågproduktiva till högproduktiva sektorer skulle ske smärtfritt.

I dag berörs nära hälften av den svenska arbetskraften av parternas egna ”extra arbetsförmedlingar”. Dessa bedrivs i form av kollektivavtalsstiftelser skapade med gemensamma insatser av respektive arbetsgivarförening och deras motparter fackföreningarna och har kollektivavtal som grund. Intressant i sammanhanget är att det i flera fall är marknadens intermediärer: bemanningsföretag, utbildningsföretag och outplacementkonsulter som utför själva omställningsarbetet på arbetsplatserna.

Denna typ av omställningsstöd till arbetstagare motsvarar aktiviteter som arbetsförmedlingen torde förväntas utföra. Parterna väljer dock att i allt högre utsträckning (nya omställningsavtal kan förväntas för kommun- och landstingssektorn) organisera och finansiera omställningsarbeten på egen hand.

Institutionella tomrum

Vi kan föreställa oss att det förekommer intermediärer på en mängd olika marknader. Marknader med intermediärer är inte något nytt under solen. Poängen här är att i ett femtonårigt perspektiv har intermediärer på arbetsmarknaden åter tagit sig nya former som speglar de förändringar på arbetsplatser och av de institutionella förhållanden som skett.

Huvudtesen i detta kapitel är att strukturella förändringar på arbetsplatser och av omgivande system ger, i ett första steg, upphov till institutionella tomrum. Dessa tomrum definieras här som situationer då arbetssätt, regelverk och verksamhetsförutsättningar är i omdaning och därmed oklara.

I ett andra steg medför förekomsten av institutionella tomrum att nya aktörer etablerar sig som intermediärer för att sammankoppla andra aktörer som i den nya situationen har svårigheter att finna varandra på grund av de förändringar som skett. Det kan handla om att de etablerade organisationerna inte klarar av att hantera förändrade förhållanden och därmed täcka in det nya institutionella tomrummet.

I ett tredje steg är det tänkbart att intermediärerna utvecklar sin position och övergår från att ha intermediärfunktionens temporära och förmedlande relationer till att bli organisationer med permanenta relationer med sina avnämare.

Vi kan tolka arbetsförmedlingens och försäkringskassans utveckling i detta perspektiv. Från att ha varit en mellanhand mellan arbetsgivare och -tagare är i

dag många människor, som tidigare nämndes, tillsvidare försörjda via inkomsttrygghetssystemen. Arbetsförmedlingen, arbetslöshetskassorna och Försäkringskassan fungerar därmed inte som aktiv intermediär där individen temporärt får stöd och hjälp för att komma vidare i arbetslivet utan för många snarare organisationer som man har permanent förbindelse med.

Vi kan även spekulera kring de färskare intermediärernas etablering och fortsatta utveckling på arbetsmarknaden i termer av denna trestegsteori. Vi ser redan i dag tecken på att de nyare intermediärerna blir allt mer insnärjda i den svenska institutionella infrastrukturen. Exempel på detta är att anställda vid bemanningsföretag till största del går under kollektivavtal som innebär tillsvidareanställning,⁷ regeringens önskan till samarbete mellan bemanningsföretagen och Arbetsmarknadsstyrelsen (Prop. 2005/06:1 Utgiftsområde 13, s. 49) och att outplacementkonsulterna till allt större del erbjuder sina tjänster i anslutning till de kollektiva omställnings- och trygghetsavtal som arbetsmarknadens parter slutit.

Arbetsmarknadsintermediärer

Hjälp och stöd vid jobbövergångar för arbetstagare respektive minskning av personalstyrka ur arbetsgivarperspektiv tillgodoses i tilltagande utsträckning av den växande skaran mellanhänder på arbetsmarknaden eller arbetsmarknadsintermediärer, som vi väljer att benämna dem här. Intermediärerna agerar i gränslandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att främja parternas behov av arbete, personal, kunskap och kompetens (Hallqvist 2005).

I ett traditionellt arbetslivsperspektiv framhålls ofta att karriärutveckling och kontinuitet i en anställning ordnas inom ramen för ett företag, myndighet eller annan organisation. Arbetsplatsens personalpolitik och -strategier anses utgöra grunden för kompetenssatsningar, karriärutveckling, rekrytering, personalutveckling och så vidare (se exempelvis SOU 1991:56 *Kompetensutredningen* och SOU 1991:82 *Produktivitetsdelegationen*). Vid sjukdom relaterad till arbetet skulle företagshälsovården träda in.⁸ I ett lika traditionellt resonemang har det varit arbetsförmedlingarnas och försäkringskassornas uppgift att bistå individer i övergångar mellan jobb.

Det finns forskare som menar att vi bör lösgöra oss från de etablerade föreställningarna om vi vill förstå hur arbetsmarknaden fungerar och vilka roller

⁷ Anställning vid bemanningsföretag i Sverige innebär i de allra flesta fall att arbetstagarna har kollektivavtal (85 procent av bemanningsföretagen omfattas av kollektivavtal), tillsvidareanställning och i stort motsvarande rättigheter som traditionellt anställda har. Vidare har lokala fack möjlighet (veto) att hindra inhyrning av utomstående arbetskraft. Därtill är det inte möjligt för bemanningsföretagen i Sverige att hyra ut personal till lägre lönenivå än vad som är gällande på arbetsplatsen. Även om personal- och jobbförmedlingen är avreglerad kvarstår regeln att bemanningsföretagen inte får ta betalt av de personer som hyrs ut, endast av de hyrande företagen. Sverige är unikt när det gäller kollektivavtalen inom branschen.

⁸ Sedan början av 1990-talet har företagshälsovården i stort tappat sin roll och funktion.

olika aktörer har vid olika tidpunkter och i olika rum. (Bergström & Storrie 2003, kap. 1). Till exempel kan begreppet arbetsgivare låsa in vårt tänkande i vissa banor med avseende på den traditionella arbetsgivarens ansvar, riskåtagande och motsvarande. Även begreppet arbetsmarknad kan problematiseras eftersom det ofta är knutet till traditionella anställningskontrakt, i vissa fall är det kanske mera befogat att diskutera i termer av uppdragsmarknad. Man kan även fråga sig om det finns *en* nationell arbetsmarknad och inte flera regionala eller lokala marknader. Man kan vidare även analysera interna arbetsmarknader som jobbytarcentrum omställningsenheter, arbetsgivarvingar och personalpooler inom ramen för den stora arbetsplatsen.

Om man vill lösgöra sig från etablerade begrepp såsom arbetsgivare och arbetstagare kan man använda sig av uppdragsgivare och uppdragstagare eller exempelvis arbetsköpare och arbets säljare. Ofta finns det också en tredje part inblandad när det gäller relationerna mellan aktörerna. Denna tredje part kanske bara är inblandad för att se till att kontraktet görs upp eller kommer till stånd och sedan får aktörerna sköta sig själva. Ett exempel är head-huntingkonsulter som anlitas av arbetsgivare för att finna en specifik arbetstagare. Ett annat exempel är när arbetsgivaren anlitar en outplacementkonsult för att avsluta kontraktet med en arbetstagare. Det är dock också möjligt att den tredje parten är närvarande under hela kontraktstiden. Detta är fallet då arbetsgivaren anlitar ett bemanningsföretag. I huvudsak är det dessa tredje parter som vi här benämner arbetsmarknadsintermediärer.

Intermediärerna på arbetsmarknaden utgörs av en blandning av globala bemanningsföretag, statliga och privata outplacementkonsulter, myndigheter, privata försäkringsbolag, regionala omställningsbyråer, partsgemensamma trygghetsråd, fackliga arbetsförmedlingar och webbaserade tjänstefunktioner.⁹ Det förekommer även samarbetskonstellationer mellan dessa. Det handlar sålunda om en mängd olika institutionella konstruktioner.¹⁰

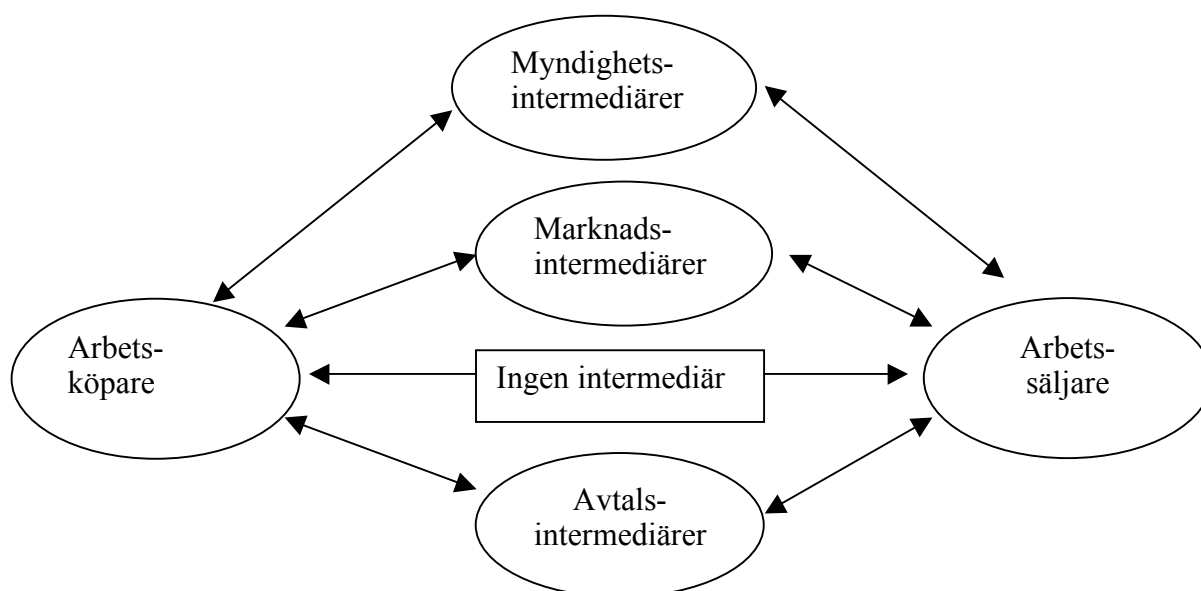
I detta kapitel koncentrerar vi oss på de arbetsmarknadsintermediärer som arbetsmarknadens parter skapat, trygghetsråden, och de omställningsförsäkringar som är kopplade till dessa via kollektiva omställnings- och trygghetsavtal. Vi kallar dessa *avtalsintermediärer*. Samtidigt står inte parternas kollektivavtal och avtalsförsäkringar isolerade från andra försäkringssystem och intermediärer – tvärtom är de i hög grad på olika sätt kopplade till dessa (Bäckström 2006; Sjögren Lindquist & Wadensjö 2005). Bland *myndighetsintermediärer* märks

⁹ Se exempelvis: www.monster.se; www.academicwork.se och www.jobbet.se. (2006-01-18).

¹⁰ Ett exempel på detta förhållande är att i regeringens budgetproposition hösten 2005 får AMS i uppdrag att upprätta en försöksverksamhet med bemanningsföretag eller liknande som ska omfatta arbetslösa akademiker och riktas mot små- och medelstora företag. Satsningen beräknas omfatta 4 000 arbetslösa akademiker per år 2006 och 2007 och uppgå till drygt en (1) miljard kronor. Prop. 2005/06:1 Utgiftsområde 13, s 49. Av olika skäl verkar satsningen dock inte bli av (hösten 2006).

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) med arbetsförmedlingar, arbetslöshetskassor och Försäkringskassan som administrerar offentliga försäkringar. Bland *marknadsintermediärerna* återfinns bland andra bemanningsföretag, outplacement-konsulter och försäkringsbolag som i sin tur handhar privata försäkringslösningar. Det är viktigt att hålla i minnet att olika intermediärer lyder under olika regelsystem och därmed har olika strategier. Till detta återkommer vi.

För att kontrakt ska uppstå mellan uppdragstagare och uppdragsgivare kan vi tänka oss att det behövs mellanhänder, intermediärer, på arbetsmarknaden (figur 5.1). Ett sätt att upprätta kontrakt är att det sker direkt mellan arbets säljare och arbetsköpare (privat kontraktslösning = ingen intermediär). Parterna kan också finna varandra exempelvis via arbetsförmedlingen (myndighetsintermediär), via bemanningsföretag (marknadsintermediär) eller via trygghetsråd (avtalsintermediär).



Figur 5.1. Arbets-säljare, arbetsköpare och arbetsmarknadsintermediärer.

Myndighetsintermediärer

I ett traditionellt arbetsmarknadspolitiskt perspektiv har *myndighetsintermediärer* som AMS med arbetsförmedlingar och arbetslöshetsförsäkring (via arbetslöshetskassorna) ansetts vara den huvudsakliga lösningen när det gäller att hjälpa människor från en försörjning till en annan (omställning) eller med andra ord att stödja rörligheten på arbetsmarknaden. När sjukdom varit med i bilden har Försäkringskassan och sjukförsäkringen kopplats in. Som tidigare nämndes omreglerades arbets- och personalförmedlingsmonopolet (från 1935) i två omgångar 1992 och 1993 och därmed försvann (delvis) AMS monopolställning. Sedan omregleringen har en mängd aktörer etablerat sig och en marknad för förmedling

av arbete och personal utvecklats (Bäckström 2005, 2006; Bäckström & Ottosson 2006).

Avtalsintermediärer

En viktig del av *avtalsintermediärerna* utgör trygghetsråden.¹¹ Vissa av arbetsmarknadens parter har sedan 1970-talet bedrivit arbetsförmedling inom ramen för trygghetsråd. Dessa har dock främst gällt privatanställda tjänstemän och kooperativt anställda. 1990 fick de statsanställda ett trygghetsavtal. 2004 fick LO-kollektivet sin Trygghetsfond Svenskt Näringsliv-LO (TSL), vilket innebär att LO-medlemmen inte längre endast behöver ty sig till arbetsförmedlingen för att få hjälp och stöd med att ordna ett nytt jobb eller sysselsättning. Avtalssekreteraren vid LO Erland Olauson har uttryckt det som att ”Det har varit en orimlig ordning att de som löpt den största risken att bli arbetslösa har haft det sämsta skyddet” (Dagens Nyheter 2004-03-11).

Trygghetsråden svarar i dag för kollektivavtalade omställningsförsäkringar till ungefär halva den svenska arbetskraften (cirka två av fyra miljoner). Omställningsförsäkringarna medger åtgärder som syftar till att få individer in i nytt jobb när arbetsgivare av olika anledningar måste dra ner på sin verksamhet. Det handlar både om ekonomisk ersättning utöver tak i a-kassa, coachning samt i viss utsträckning matchning. Ungefär 250 000 individer har under det senaste decenniet (drygt) utnyttjat parternas omställningsförsäkringar. Den centrala institutionen för arbetsförmedling utmanas därmed av flera aktörer (SACO 2005; IAF 2004; IFAU 2004; Riksrevisionen 2006).

Nära förknippad med avtalsintermediärernas omställningsförsäkringar är den offentligt finansierade arbetslöshetsförsäkringen.¹² Förutom arbetslöshetsförsäkringen (och Försäkringskassans försäkringar) erbjuder arbetsmarknadens parter bland annat via sina försäkringsbolag AFA, Alecta, AMF-pension de medlemmar som tillhör aktuellt kollektivavtalsområde ett flertal arbetsmarknadsförsäkringar som AFA-försäkringarna, SAF-LO avtalspension samt ITP och ITPK.¹³

¹¹ Trygghetsstiftelsen TSN, Trygghetsfonden BAO, Trygghetsrådet TRR, Trygghetsfonden TSL, Trygghetsrådet Fastigo TRF, Trygghetsfonden Fastigo-LO TFL, KFO-Handels två Trygghetsfonder, Trygghetsfonden KFS, Trygghetsrådet TRS och Trygghetsfonden inom det kyrkliga området (se vidare Bäckström 2006).

¹² Begreppet omställningsförsäkring betyder här inte enbart försäkring i strikt juridisk-teknisk mening utan inbegriper även andra omställningslösningar där det fortlöpande avsätts pengar som sedan ska användas i samband med övertalighet eller annan ”skada” som försäkringen täcker. Se även Andersson med flera (2002).

¹³ AFA-försäkringarna: AGB (avgångsbidrag), AGS (avtalsgruppsjukförsäkring), TGL (tjänstegrupplivförsäkring) och TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada). ITP: Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän. ITPK: ITP-kompletterande ålderspension.

Marknadsintermediärer

Även via *marknadsintermediärer* kan individer som står i omställningssituation erbjudas hjälp. Den marknad där privata försäkringsbolag, bemanningsföretag och outplacementkonsulter agerar är på olika sätt involverad i de försäkringslösningar som är kopplade till arbetsmarknadens parter. LO-medlemmar och företag som hör till Trygghetsfonden TSL kan via avtalet nyttja valfritt omställningsföretag på marknaden i sina omställningssituationer (Bäckström 2005). Medlemmar i fackliga organisationer kan teckna så kallade medlemsförsäkringar som exempelvis inkomstbortfallsförsäkringar.¹⁴ Företag kan via privata försäkringsbolag teckna försäkring som gäller när personalen insjuknar.¹⁵ Företag anlitar även agenter som erbjuder sjukvårdsrådgivning i syfte att minska de anställdas sjukfrånvaro.¹⁶

Vanligt är även att storföretag, banker och andra större arbetsplatser själva erbjuder omställningslösningar för de anställda som sägs upp (även om det ofta sker med underleverantörer som trygghetsråd, outplacementkonsulter och så vidare). För närvarande har till exempel TeliaSonera ett pågående omställningsprogram där 3 000 övertaliga på olika sätt ges stöd till ny försörjning bland annat genom en särskild omställningsenhet och omfattande program för avgångspensioner för de som är 60 år fyllda. Ett annat exempel utgör Saab i Linköping som via ett fristående bolag Industrikompetens i Östergötland AB kan hantera personalfrågor på många olika sätt. Saab-anställda kan övergå till anställning i bolaget, men sedan hyras in till Saab för specificerade projekt. Den anställde kan även hyras ut till andra företag i regionen.

Bland de senaste intermediärkonstruktionerna på spelplanen för arbetsförmedlingstjänster är Civilingenjörsförbundet som tillsammans med det privata försäkringsbolaget SalusAnsvar och bemanningsföretaget Manpower under 2006 startade sitt eget alternativ till den statliga arbetsförmedlingen.¹⁷ Även Civilekonomerna, JUSEK och Naturvetarna har skapat motsvarande konstruktioner.

Arbetsmarknadsintermediärernas strategier

Innan vi går in på detta kapitelns huvudsakliga fokus, avtalsintermediärerna, ska vi något bekanta oss med de olika arbetsmarknadsintermediärernas huvudsakliga strategier. Arbetsmarknadens intermediärer kan anta olika strategier som grund för sitt arbete, vilket har koppling till att de tillhör olika regelsystem. I tidigare

¹⁴ Se till exempel: www.inkomstforsakring.com/jusek/ (2006-01-09).

¹⁵ Se www.if.se/foretag (2006-01-09) om IF Rehabs försäkring.

¹⁶ Medhelp och Visavi är två agenter som arbetsgivare anlitar. Sjukanmälan görs inte till arbetsplatsen utan till en sjuksköterska hos omställningsagenten, som diskuterar sjukfrånvaron med den anställde och även gör uppföljningssamtal. *Jusektidningen* (nr 5 2005) ”Sjukskrivning på entreprenad”.

¹⁷ http://www.newsdesk.se/view_pressrelease.php?id=74918 (2006-01-11).

forskning har i huvudsak fyra omställningstrategier identifierats (Bäckström 2006).

Den första omställningsstrategin, *reglering*, utgörs av att intermediärerna reglerar och hanterar olika former av ekonomiska ersättningar av vilka arbetslöshetsersättningen bara är en.¹⁸ Trygghetsrådets reglering av avgångsersättningar och avgångsbidrag är exempel, men även andra ekonomiska ersättningar förekommer (se vidare i avsnitt om Trygghetsrådets omställningsförsäkringar). Akassorna är ett exempel på en intermediär som i princip uteslutande arbetar enligt denna strategi.

En andra strategi, *coachning*, innebär att intermediären riktar insatserna mot arbetslösa (eller blivande arbetslösa) individers kompetensutveckling, karriärplanering och behov av personlig rådgivning utan direkt förfrågan av eller koppling till specifik arbets-/uppdragsgivare. De olika trygghetsråden arbetar främst enligt denna strategi.

En tredje strategi är strategin som går ut på att sammanföra specifika arbetstagare och arbetsgivare eller uppdragstagare och uppdragsgivare, *matchning*. Matchningen kan ta sig många olika uttryck. Trygghetsrådet TRR är det enda av trygghetsråden som direkt erbjuder arbetsgivare arbetskraft. Arbetsförmedlingens uppgift, vilket framgår av namnet, är att förmedla arbete mellan arbetstagare och arbetsgivare. Bemanningföretagen har kanske den tydligaste och mest fokuserade inriktningen på matchning (Walter 2005).

Den fjärde strategin, *tankning*, som är nyare och under utveckling, innebär att intermediären i allt större utsträckning blir individens hemvist på arbetsmarknaden över tiden mellan olika arbeten. Ett exempel redan nu är bemanningföretagen där individen kan ha tillsvidareanställning, men arbeta hos en mängd olika uppdragsgivare över tiden. Mellan uppdragen erbjuder bemanningföretaget olika kompetenshöjande åtgärder. Ett annat exempel utgör Teateralliansen där skådespelare är tillsvidareanställda, men regelbundet skådespelar i olika teateruppsättningar på olika teatrar.

Huruvida bemanningföretagen exempelvis mellan uppdragen bistår individen i hennes arbetslivsutveckling och arbetslivssituation är dock oklart. Trygghetsråden å sin sida utför denna roll, men individen har inte som regel någon starkare relation över tiden med denna intermediär. Omställningsuppdrag utförs när det uppstår en omställningssituation (enligt i omställningsavtalet reglerad situation som innebär övertalighet i personalstyrkan) ur arbetsgivarens perspektiv (när övertalighet föreligger).

Framöver kan man tänka sig att omställningsförsäkringar utlöses på initiativ av arbetstagaren som därmed erbjuds omställningsstöd fast det inte finns någon

¹⁸ Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO (2004) heter de facto "Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring". Även AMS framhåller i dag att arbetslöshetsersättningen (som hanteras både av arbetsförmedling och arbetslöshetskassa) ska betraktas som en omställningsförsäkring (och inte till exempel en yrkesförsäkring).

tecknat. Råden beviljar omställningsstöd både i ekonomiska och aktiva (rådgivning och coachning) termer för de avtalsmedlemmar som blivit, eller är på väg att bli, utan jobb. Trygghetsråden kan uppfattas som en typ av privatiserad arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik.

I dag berörs nära hälften av den svenska arbetskraften (46 procent, drygt två miljoner anställda av totalt cirka 4,45 miljoner) av parternas egna ”extra arbetsförmedlingar”. Dessa bedrivs i form av kollektivavtalsstiftelser skapade med gemensamma insatser av respektive arbetsgivarförening och sina motparter fackföreningarna och har kollektivavtal som grund. Stiftelserna går under beteckningar som Trygghetsfonder, -råd, och -stiftelser. Avtalen benämns omställnings- eller trygghetsavtal. I dag finns drygt tio dylika stiftelser för olika sektorer på arbetsmarknaden (se tabell 5.2).

Dessa omställningsavtal innebär att arbetsgivare kontinuerligt inbetalar (försäkrings-) premier (cirka 0,3 procent av lönesumman) till en fond vars medel en uppsagd arbetstagare på olika sätt får tillgodogöra sig i syfte att underlätta omställningen till nytt arbete. Avtalen innefattar personer som blir ”ofrivilligt” uppsagda på grund av arbetsbrist (i det statliga avtalet kan det även röra omlokalisering och frivillig rörlighet).

Ungefär 250 000 individer har under de senaste 15 åren nyttjat parternas omställningsförsäkringar. TRR har haft cirka 150 000 klienter (1994–2004), TSL 12 000 (startade först 2004), TSn cirka 75 000 (sedan starten 1990), TRS 5 000, Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet 8 000, KFS 1 000, TRF och TFL 1 000, KFO-Handels trygghetsfonder 1 500.

Tillkomst av nya arbetslösa eller blivande arbetslösa under 2004 för TRR 23 253, för TSL 12 000 (1 september 2004 – 1 september 2005), för TSn 2 015, för TRS 642, för Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet 238, KFS 150, TRF och TFL 100 och KFO-Handels trygghetsfond 237. Sammantaget har alltså närmare 40 000 personer 2004 skrivits in på trygghetsråden.

När det gäller i vilken uträkning trygghetsråden lyckats med sina uppdrag är uppgifterna knapphändiga. Det finns inte några effektstudier som säger något om vad som skulle ha hänt individer som inte tagit del av omställningsförsäkringarna. I detta sammanhang behövs det också vidare problematiseras hur försäkringarnas utfall ska utvärderas. Man bör ha i åtanke att av alla trygghetsråd är det i huvudsak bara ett som arbetar med matchningsstrategin. De övriga arbetar med reglerings- och coachningsstrategierna. TRR anger för 2004 att cirka 70 procent av de uppsagda fått ny anställning (83 procent tillsvidare och 17 procent lång visstid), 9 procent inlett längre studier i minst ett år, 8 procent startat eget företag och 7 procent har bedömt att de själva ordnar ny försörjning, 3 procent övergått i föräldraledighet och 3 procent avslutat omställningsprogrammet utan lösning. TSn anger att man vid uppsägningstiden slut utvärderar i vilken situation individen står i. Som tumregel gäller att 50 procent fått nytt jobb, ny utbildning eller startat eget, 25 procent är i målinriktade åtgärder och 25 procent

Tabell 5.2. Omställnings (trygghets)-avtal, anställda, trygghetsråd och parter.

Bransch	Antal berörda anställda	Trygghetsråd	Senaste avtal	Parter
Statlig	Cirka 250 000	TSn, Trygghetsstiftelsen 1990	Trygghetsavtalet TA 1998	Arbetsgivarverket – OFR-S, P, O, SACO-S, SECO
Bank	Cirka 45 000	Trygghetsfonden BAO 1992	Trygghetsöverenskommelse 1997	BAO-Finansförbundet
Privat näringsliv	Cirka 700 000	TRR Trygghetsrådet 1974	Omställningsavtal 1998	Svenskt näringsliv – PTK
Privat näringsliv	Cirka 950 000	TSL Trygghetsfonden 2004	Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004	Svenskt näringsliv – LO
Fastighet	Cirka 9 000	TFR, Trygghetsrådet Fastigo 1973	Trygghetsavtal 2001	Fastigo – Sif, Ledarna, AF, CF, SKTF
Fastighet	Cirka 13 000	TFL, Trygghetsfonden Fastigo – LO 1983	Omställningsavtal 2005	Fastigo – LO
Kooperationen	Cirka 35 000	KFO-Handels Trygghetsfond 1974 (tjänstemän)	Trygghetsavtal 1977	KFO – Handels
Kooperationen	(ingår i ovannämnda 35 000)	KFO-Handels trygghetsfond (butiksbiträden, lagerarbetare) 1979	Trygghetsavtal 1982	KFO – Handels
Kommun-nära företag	Cirka 30 000	Trygghetsfonden KFS 1994	Trygghetsavtal 1994	KFS – Kommunal, HTF, Vårdförbundet, SEKO, Lärarförbundet, SKTF, CF/CR och Ledarna.
Kultur (och vissa mindre företag)	Cirka 20 000	Trygghetsrådet TRS 1972	Omställningsavtal 2004	Arbetsgivaralliansen, Svensk scenkonst – PTK
Kyrkan	Cirka 7 500	Trygghetsfond 2005	Omställningsavtal 2005	Svenska Kyrkans församlingsförbund – Kommunal, SKTF, Lärarnas samverkansråd, SSR, Jusek, Kyrkans akademikerförbund m.fl.
Arbeter- och folk-rörelsen	Cirka 2 000	4 mindre fonder inom KP 1980-1990-talen		Delar av arbetar- och folkrörelsen – Handels

är öppet arbetslösa. Av den sistnämnda gruppen är 10 procent fortfarande det efter två år och 5 procent efter tre år. Fem till 7 procent av de uppsagda stats-tjänstemännen startar eget företag med i snitt 1,8 anställda. TSL anger som mål att minst 70 procent av de uppsagda som deltar i omställningsåtgärder ska få ett nytt arbete med minst sex månaders varaktighet eller startat egen verksamhet senast tre månader efter avslutad omställningsåtgärd (Bäckström 2006).

Trygghetsfondernas omställningsförsäkringar

Trygghetsfondernas omställningsförsäkringar kan indelas i passivt och aktivt stöd. Det passiva stödet (ekonomiskt stöd) utgörs av ekonomiska ersättningar och i första hand av utfyllnad av arbetslöshetsersättningen från arbetslöshetskassorna.

Avgångsersättningarna (AGE) för de olika grupperna skiljer sig åt men utgör i många fall ersättning upp till 70–80 procent av tidigare inkomst utöver tak i a-kassan. Ett undantag är LO-medlemmar som i stället erhåller ett engångsbelopp i form av avgångsbidrag (AGB, 25 000–36 000 kronor beroende på ålder). Även utbetalningstiderna skiljer sig åt, men följer i flera fall den tid för ersättning som gäller för a-kassorna. I vissa fall finns det även möjlighet att erhålla förlängd AGE.

Det finns krav på viss ålder (40 år) för erhållande av ekonomisk ersättning, men inte hos alla fonder och kravet förefaller successivt försvinna. Det finns även krav på att den uppsagde ska ha varit anställd viss tid inom visst företag, viss bransch eller sektor (ofta 1–3 år). Förutom avgångsbidrag och -ersättningar erbjuder de olika fonderna olika varianter av andra ekonomiska bidrag:

- löneutfyllnad under viss tid (vid nytt arbete med lägre lön)
- ersättning för pensionspremiebetalningar
- introduktionsstöd till ny arbetsgivare
- bidrag till avgångspensioner, pensionsersättningar
- bidrag för resor
- bidrag till hyra
- bidrag till utbildning
- bidrag till starta eget företag
- ledighet under uppsägningstid, förlängd uppsägningstid, efterskydd.

Alla erbjuder inte allt, utan det finns olika kombinationer av ekonomiska bidrag och även skillnader i tider de utbetalas. Detta handlar alltså om stöd utöver det stöd som de offentliga försäkringarna erbjuder den som blir arbetslös. Även när det gäller det aktiva stödet (omställningsstöd) är floran stor. Försäkringarna erbjuder olika program och verktyg för att hjälpa den uppsagde till nytt jobb. Det handlar om:

- personlig, individuell rådgivning för uppsagd (coachning)
- förebyggande åtgärder hos arbetsgivare

- olika utbildningsinsatser, (för uppsagda, fack och chefer)
- kontakttagning med potentiella arbetsgivare
- tillgång till bemanningsföretags uthyrningsorganisation
- värdering av affärsidéer
- organiserande av projekt och program på arbetsplatser.

När man studerar trygghetsråden och de omställningsavtal som gäller idag i förhållande till tidigare avtal, finner man ett flertal intressanta punkter som också speglar förändringar i arbets- och näringsliv:

a) *Avtalstexternas övergripande ansats.* Dagens avtalstexter fokuserar ekonomiska förhållanden för företagens och andra arbetsgivares verksamhet som utgångspunkt för omställningsförsäkringarna. Det handlar om allt starkare konkurrenssituation, verksamhetens produktivitet och effektivitet samt behov av att omstrukturera verksamheter. I tidigare avtal är arbetstagarens trygghet i fokus. De nyare avtalen benämns omställningsavtal i stället för som tidigare trygghetsavtal.

b) *Arbetsätt och organisation.* Vissa fonder har övergett åtgärder gällande förebyggande insatser på arbetsplatsen och ekonomiskt stöd till arbetsgivare, medan andra har vidareutvecklat dylika strategier. En del fonder har en egen organisation med rådgivare eller konsulenter (från några tiotal till 100-tal), medan andra delvis eller helt och hållet anlitar de konsultföretag som agerar på den omställningsmarknad som växt fram i Sverige sedan avregleringen av arbets- och personalförmedlingsmonopolet 1993. TSL (Trygghetsfonden Svenskt Näringsliv-LO) förlitar sig helt på marknaden när det gäller vem som ska utföra omställningsarbete på arbetsplatsen. De lokala parterna kan välja vilken omställningskonsult de vill, alternativt välja någon av ramavtalsleverantörerna som Adecco, Arbetslivstjänster, Antenn, AS/3, Aventus, Eductus, Lernia, Manpower/Right, Poolia, Samhall Resurs, TRR Outplacement. Bland regionala omställningskonsulter kan nämnas Industripoolen, Resurstorget LO-facken och Proteko.

c) *Tidpunkten för när insatser för omställning kan påbörjas.* Flera av fonderna kan inleda omställningsprogram i ett mycket tidigt skede på arbetsplatsen. Till och med innan uppsägningar har bestämts. Att råden kan rapportera nya anställningar för uppsagda redan vid uppsägningstidens slut eller i ett tidigt skede beror på att de kan gå in i en omställningsprocess i en mycket tidig fas på arbetsplatsen – det vill säga innan uppsägningar har skett. TRR arbetar med konceptet ”tidig risk” och TSn med ”tidig omställning”. Detta kan ses i förhållande till AMS 100-dagars regel (den arbetslöse får söka jobb på egen hand de första tre månaderna). I vissa omställningsförsäkringar gäller även att stöd beviljas till arbetsgivare i förebyggande syfte med tanken att omställningar inte ska bli aktuella framöver. Hösten 2006 pågår också diskussioner om att arbetstagare på eget initiativ kan få omställningsstöd utan att arbetsgivaren planerar neddragningar av personalstyrka.

d) *Avsteg från turordningsregler i LAS.* I några avtal är det möjligt att göra avsteg från turordningsreglerna i LAS. I ett fall gäller även att om den uppsagde protesterar mot uppsägningen och för den vidare så blir personen utan omställningsstöd.

e) *Slopande av åldersgräns.* I flera fall har kravet på 40 års ålder för erhållande av stöd slopats.

f) *Slopande av krav på tillsvidareanställning.* Några fonder erbjuder även visstidsanställda omställningsstöd och ekonomisk ersättning

g) *Slopande av strikt krav på ofrivillig uppsägning.* Det tidigare strikta kravet på ofrivillig uppsägning för att erhålla omställningsstöd har lindrats i några avtal. Arbetstagare och arbetsgivare kan komma överens om uppsägning. Skälet måste däremot vara arbetsbrist.

h) *"Nya" försörjningsformer.* Därtill kan nämnas att flera fonder rapporterar att uppemot tio procent av deltagarna i omställningsprogram startar egna företag.

i) *Samarbete mellan olika intermediärer.* Trygghetsråden rapporterar mer eller mindre samstämmigt att samarbetet med myndighetsintermediärer är begränsat. Vissa trygghetsråd samarbetar med varandra – de har samarbetsnätverk för utbyte av erfarenheter. I vissa fall är det även möjligt för individen att ta med sig upparbetade kvalifikationer från en omställningsförsäkring till en annan. Samarbetet mellan intermediärer förekommer också i olika omfattning. Vissa avtalsintermediärer har intensivt samarbete med marknadsintermediärerna. I stort verkar dock utrymme för mera samarbete och samordning finnas. Ett exempel är att en uppsagd individ ofta först får göra upp en handlingsplan med konsulent eller rådgivare vid trygghetsråd, sedan en gång till när hon möter arbetsförmedlingens handläggare och eventuellt en ytterligare gång om en facklig arbetsförmedling anlitas.

I stort kan man identifiera förändringar i trygghetsrådets regelverk för givande av omställningsstöd som har kopplingar till de förändringar på arbetsplatser och i arbetslivet som inledningsvis beskrevs. Förekomst av exempelvis större andel tidsbegränsade anställningskontrakt har föranlett att trygghetsråd i större utsträckning även tillåter omställningsstöd åt visstidsanställda, yngre och i situationer som karaktäriseras av frivillig omställning.

Avslutning

Vi verkar röra oss mot ett nytt arbetsmarknadssystem (eller omställningssystem) där arbetsplatser i traditionell bemärkelse, såväl företag som andra organisationer, blir sekundära i termer av utveckling av anställningsbarheten (eller snarare omställningsbarheten). Om denna utveckling fortsätter kommer arbetsmarknadsintermediärerna att bli än viktigare framöver som tankningsstationer där individer utvecklar sig i övergångar mellan arbeten eller uppdrag. Individen

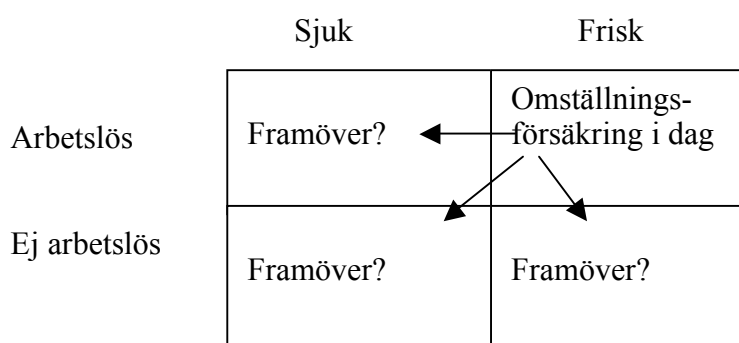
kan till och med i ett framtidsscenario tänkas ha sin ”fasta bas” hos en intermedieär och sedan ”gästspela” hos olika arbets- eller uppdragsgivare.

En dylik utveckling kan vi också tänka oss i linje med den trestegsteori som inledningsvis presenterades och som tillämpades i avsnittet om arbetsmarknadsintermediärernas strategier. I början av 1990-talet uppstod ett institutionellt tomrum när arbetsförmedlingsmonopolet omreglerades¹⁹ tillsammans med andra institutionella och organisatoriska förändringar i arbetslivet och på arbetsplatser (steg 1).

Nya och gamla aktörer etablerade sig som arbetsmarknadsintermediärer och skapade successivt nya regelverk, omställningsstrategier och finansieringsformer (steg 2).

I ett femtonårigt perspektiv kan vi i dag konstatera att många aktörer har närmast institutionaliserat sig via exempelvis kollektivavtal och samarbetskonstellationer på svensk arbetsmarknad. Hit hör även bemanningsföretag och outplacementkonsulter som kan sägas ha uppnått en betydligt mera accepterad roll på arbetsmarknaden jämfört med tidigt 1990-tal. Därmed övergår de initialt färsk och ”nya” intermediärerna till att bli mer av institutionaliserade aktörer på arbetsmarknaden (steg 3).

Framöver kan vi tänka oss att moderna omställningsförsäkringar täcker in flera omställningssituationer eller rentav alla fyra i figur 5.2 nedan. Ett dylikt scenario kommer dock att ställa mycket högre krav på samordning och kompetens hos de olika intermediärerna – exempelvis mellan de som specialiserat sig på arbetslöshet, utbildning respektive vård och rehabilitering oberoende om de är marknads-, avtals- eller myndighetsbaserade. I dag är det främst i situationen som karaktäriseras av arbetslös-frisk i figur 5.2 som omställningsförsäkringarna gäller.



Figur 5.2. Omställningsförsäkring i dag och framöver.

¹⁹ Många använder begreppet avreglering. I detta fall kan vi knappast göra det eftersom monopolaktören även efter lag- och regelförändringar förfogar över den absolut största delen personella och finansiella resurser för arbetsmarknadspolitiska åtgärder (inklusive arbetslöshetsförsäkringen).

Det bör tilläggas att de olika intermediärerna på olika sätt är relaterade till varandra och inte utgör isolerade sfärer. Via flera trygghetsråd anlitas outplacementkonsulter, det förekommer samarbete mellan myndigheter, konsulter och trygghetsråd. Därtill kommer finansieringen av en stor del av omställningssystemet, till den del som är utanför den statliga arbetsmarknadspolitiken, från arbetsmarknadens parter avtal och inkasseras av trygghetsfonderna via avgifter som betalas in av arbetsgivaren.

En mängd frågor för vidare studier infinner sig i anslutning till de här redovisade förändringarna på svensk arbetsmarknad. Dessa är såväl av forsknings- som policybaserad karaktär. Till den första gruppen kan hänföras frågor kring organisation av marknads-, myndighets- och avtalslösningar och koordination mellan dessa. Det vore intressant att studera intermediärer på andra typer av marknader och uträna kopplingar mellan intermediärformer och olika typer av regelverk. Studier över tid är likaså intressanta i syfte att vidare utveckla den trestegsteori som här tillämpats. Den övergripande frågan kunde lyda: Vilken roll har intermediärer i etablering och utveckling av marknader?

Ur ett policyperspektiv kan vi ställa oss frågor kring samhällsekonomiska lösningar i situationer som karaktäriseras av flera parallella system. I praktiken kan vi ställa oss frågan hur den arbetslöse individen ska kunna hantera kontakter med såväl trygghetsråd, arbetsförmedling, arbetslöshetskassa, försäkringskassa som outplacementkonsult i sin omställningsprocess. Det förefaller finnas en viss rationaliseringspotential inom detta politikområde.

Marknadsintermediärerna, i form av bemanningsföretag och outplacementkonsulter, har kanske varit mest framträdande i allmän debatt kring arbets- och personalförmedling. Vi kan dock argumentera för att den svenska modellen med kollektivavtal – i detta fall omställningsavtalen – med sin starka finansiering, organisation och institutionella förankring samt stora ”kundunderlag” har varit en viktig institutionell förutsättning för själva omställningsmarknadens uppkomst och utveckling.

Referenser

- Andersson P., Fölster S. & Skedinger P. (2002) ”Omställning eller avstjälpning? Om utformningen av en omställningsförsäkring” *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 8, nr. 2, s. 131–143.
- Aronsson G., Dallner M. & Gustafsson K. (2000) *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. Arbete och Hälsa 2000:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bergström O. & Storrie D. (red.) (2003) *Contingent Employment in Europe and the United States*. UK: Edward Elgar.
- Brunlin G. & Bäckström H. (2006a) ”En svensk arbetslinje för det tjugoförsta seklet?” *Sociologisk forskning*, vol. 42, nr. 2, s. 97–127.

- Brulin G. & Bäckström H. (2006b) ”Skapa modernt arbetsliv” Svenska Dagbladet, 2006-04-21.
- Bäckström H. (2005) ”Omställningsbranschen och omställningsavtalet Svenskt Näringsliv-LO” Arbetslivsrapport 2005:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bäckström H. (2006) ”Omställningssystemets agenter och försäkringar på den svenska arbetsmarknaden. Bemanningföretag, försäkringsbolag, myndigheter och trygghetsråd i helig allians?” Arbetslivsrapport 2006:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bäckström H. & Ottosson J. (2006) ”Arbetslinjen och omställningsavtalen” s. 131–140 i Olofsson J. & Zavicic M. (red.) *Vägar till en öppnare arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Dagens Nyheter (2004-03-11) ”Att byta yrke blir framtidens melodi”.
- Hallqvist A. (2005) *Arbetsliv och mobilitet – en forskningsöversikt*. Arbetsliv i omvandling 2005:13. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- IAF (2004) *Arbetsmarknadsverkets handläggning av ärenden som gäller arbetslöshetsförsäkringen*. Katrineholm: IAF.
- IFAU (2004) *Vad styr arbetsförmedlarna*. Uppsala: IFAU.
- Jusektidningen* (nr 5 2005) ”Sjukskrivning på entreprenad”.
- Prop. 2005/06:1 Utgiftsområde 13. (www.regeringen.se)
- Riksrevisionen 2006:22. *Den offentliga arbetsförmedlingen*. Stockholm: Riksrevisionen.
- SACO (2005) *Kundperspektiv på Arbetsförmedlingen*. Stockholm: SACO.
- Socialförsäkringsutredningen (2005–2006) *Delrapporter 1–10*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Sjögren Lindquist G. & Wadensjö E. (2005) *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. ESS 2005:2, Stockholm: Fritzes.
- SOU 1991:56. *Kompetensutredningen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1991:82. *Produktivitetsdelegationen*. Stockholm: Industridepartementet.
- Sundin E. (2006) ”Unions in the Era of New Public Management. The Strategies of the Union of Swedish Nurses” Uppsats till EGOS-konferensen 6–10 juli 2006.
- Svenska franchiseföreningen och Svensk Handel (2004) *Franchising i Sverige – en företagsform på frammarsch*. Stockholm: Svenska franchiseföreningen och Svensk Handel.
- Walter L. (2005) *Som hand i handske – en studie av matchning i ett personaluthyrningsföretag*. Göteborg: Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.
- Wikman A. (2002) *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*. Arbetsliv i omvandling 2002:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.