

Parternas omställningsorganisationer i det nya arbetsmarknadspolitiska landskapet: mot en kollektiv kompetensbildningsregim eller frammarsch av marknadsaktörer?

Elin Ennerberg och Jayeon Lee

Genom reformeringen av arbetsrätten som trädde i kraft under 2022 har reglerna vid uppsägning blivit mer flexibla. Samtidigt stärktes individens möjligheter för att få omställningsstöd och kompetensutveckling via parternas förnyade omställningsavtal och omställningsorganisationer, samt genom det nya statliga omställningsstudiestödet. Omställningsorganisationerna har därmed fått ett utökat uppdrag inom arbetsmarknadspolitiken och deras roll har blivit synligare och mer institutionaliserad. Trots det finns det knappa kunskaper om vilka organisatoriska förutsättningar och konkreta arbetssätt de utgår ifrån. Genom en dokumentanalys kartlägger vi hur omställningsorganisationerna är organiserade och vilka typer av privata aktörer som anlitas av dem.

Nyckelord: arbetsmarknadsparter, arbetsmarknadspolitik, kompetensförsörjning, omställningsstöd, privata aktörer

Arbetsmarknadens parter har i Sverige länge varit viktiga aktörer inom arbetsmarknadspolitiken gällande hanteringen av

FÖRFATTARE

Elin Ennerberg, Institutionen för Samhälle, kultur och identitet, Malmö universitet, elin.ennerberg@mau.se

Jayeon Lee, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, jayeon.lee@socwork.gu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25272>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

arbetsrättsliga frågor och arbetsvillkor genom kollektivavtal (Kjellberg, 2019). Parterna har även på olika sätt kompletterat statens socialförsäkringssystem och aktiva arbetsmarknadspolitik genom kompletterande åtgärder för löntagare under omställningsperioder. Det förstnämnda exemplifieras av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar föräldrapenningen, arbetslöshetsersättningen, eller sjukpenningen, vilka har blivit viktigare över tid (ISF, 2018). Det sistnämnda handlar om olika omställningsstöd som partsgemensamma omställningsorganisationer erbjuder till uppsagda löntagare (Jansson & Ottosson, 2022; Walter, 2015), men även under stora omstrukturingsprocesser vid ekonomiska kriser (Bergström, 2019). Dessa stöd erbjuds inom ramen för olika omställningsavtal slutna mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. Omställningsavtalen har utvecklats sedan 1970 talet och täcker idag majoriteten av den arbetande befolkningen. De framhålls som viktiga av parterna för att åstadkomma ett hållbart arbetsliv för både tjänstemanna- och arbetaryrken, där arbetsgivare och fackförbund har ett gemensamt intresse i att förenkla övergångar mellan arbete och studier. Omställningsorganisationerna ägs gemensamt av arbetsmarknadsparter och är i grunden privata, icke-vinstdrivande organisationer (stiftelser) som styrs av kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer (Walter, 2015). Utvecklingen av omställningsavtalen samt etableringen av partsgemensamma omställningsorganisationer i Sverige är unik i sin omfattning i internationell jämförelse (Greve, 2018; Jansson m.fl. 2018; Lindellee, 2021; Walter, 2015).

I samband med den reformering av arbetsrätten som trädde i kraft under hösten 2022 stärktes individens möjligheter att få omställningsstöd och kompetensutveckling via parternas omställningsavtal och omställningsorganisationer. När det gäller stärkt omställnings- och kompetensstöd har det införts nya ersättningar: ett nytt statligt omställningsstudiestöd (Prop. 2021/22:176) och ett kompletterande kollektivavtalat studiestöd som betalas av omställningsorganisationer. Dessa ersättningar innebär en förstärkning av det ekonomiska incitamentet att vidareutbilda sig eller byta karriär för personer som är mitt i arbetslivet och beskrevs som ett stort offentligt åtagande av historiskt slag av dåvarande arbetsmarknadsminister (Arbetsvärlden, 2022). Det nya uppdraget som åläggs omställningsorganisationerna har förts fram som fördelaktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv då dessa organisationer har en djupare branschkompetens än statliga aktörer som Arbetsförmedlingen. Parallellt med denna utveckling där parternas omställningsorganisationer blir viktiga aktörer som utförare av arbetsmarknadspolitik, har det nya arbetsmarknadspolitiska landskapet ritats om. Arbetsförmedlingen ska nu främst fungera som en beställare och kontrollant av privata aktörer som tillhandahåller service för arbetssökande (Nord & Bengtsson, 2022). Dessa parallella utvecklingar diskuteras sällan tillsammans, varken i den politiska debatten eller i de formella reformprocesserna. Med denna artikel ämnar vi påpeka att det kan finnas anledningar till att försöka förstå möjliga länkar mellan dessa processer.

Syftet med denna artikel är att förstå arbetsmarknadsparternas omställningsorganisationers förnyade roll i det föränderliga arbetsmarknadspolitiska landskapet. Det handlar inte om en helt ny uppsättning roller de har fått; snarare har deras roll synliggjorts och institutionaliserats genom att staten börjar subventionera kostnaden för det statliga grundstödet för omställningsstudiestödet. Följande forskningsfrågor besvaras i artikeln: *Vilka organisatoriska förutsättningar har parternas omställningsorganisationer som arbetar med omställningsstöd och kompetensutveckling? Vilka typer av externa aktörer anlitas av omställningsorganisationer i tillhandahållande av service?* Ett viktigt empiriskt bidrag är en heltäckande kartläggning av de största omställningsorganisationerna som finns, vilket inte har gjorts tidigare och därmed kan bidra till vidare forskning. Studien är baserad på en dokumentanalys av de sju omställningsorganisationer som är registrerade hos Kammarkollegiet. Det empiriska materialet inkluderar dokument som vi beställt hos Kammarkollegiet som vi kunde ta del av i form av offentliga uppgifter (en del information som berör tjänster som erbjuds anses vara olämpliga att delas med forskare), skriftlig information som vi fick från omställningsorganisationerna via direkt kommunikation, samt systematisk granskning av information på hemsidorna av de externa aktörer som anlitas av omställningsorganisationerna.

Denna introduktion följs av bakgrund och tidigare forskning där vi fokuserar på den förnyade rollen för parternas omställningsorganisationer inom omställnings- och kompetensutvecklingsstöd. I teoriavsnittet som följer diskuterar vi relevansen av jämförande forskning om olika länders kompetensförsörjningspolitik samt privatisering inom arbetsmarknadspolitiken i vårt försök att förstå den senaste utvecklingen. Därefter presenterar vi en heltäckande kartläggning av hur omställningsorganisationerna är organiserade samt vilka typer av privata aktörer som anlitas av dem, baserat på data insamlad under våren 2023. Utifrån resultaten argumenterar vi att marknadsaktörer som finns inom arbetsmarknadspolitikområdet som tillhandahåller sina tjänster både till Arbetsförmedlingen och till parternas omställningsorganisationer reser viktiga frågor. Avslutningsvis resonerar vi kring två möjliga sätt att förstå parternas omställningsorganisationers roll som utförare av arbetsmarknadspolitik.

BAKGRUND OCH TIDIGARE FORSKNING: REFORM AV ARBETSRÄTTEN OCH FÖRSTÄRKT MÖJLIGHET TILL OMSTÄLLNINGSTÖD OCH KOMPETENSUTVECKLING

Med anledning av reformarbetet av arbetsrätten och omställningsstöd som initierades mot bakgrund av Januariavtalet kom arbetsmarknadsparterna under 2020 fram till en överenskommelse som rör anställningsskyddsregler, omställningssystem och arbetslöshetsförsäkringen, kallad för *Trygghetsöverenskommelse*. Den svenska modellen, det vill säga att det är arbetsgivarorganisationer och fackliga

organisationer som bestämmer över spelreglerna på arbetsmarknaden (Kjellberg, 2019), skulle värnas och parterna skulle ta ansvaret att värna den.

Förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv (SN), den största arbetsgivarorganisationen som företräder privata företag, och Landsorganisationen i Sverige (LO) som är en paraplyorganisation för fackliga organisationer för arbetaryrken, hade pågått sedan 2017, medan Förhandlings- och samverkansrådet för tjänstemännen inom den privata sektorn (PTK) anslöt sig till förhandlingen under 2019. Dessa förhandlingar ledde fram till ett huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd där parterna har kommit överens om förändrade regler vid uppsägning samt en förstärkt rätt för kompetensutveckling och omställningsstöd för anställda, som undertecknades av SN, LO och PTK i juni 2022. Det nya huvudavtalet som undertecknades på den historiska platsen Saltsjöbaden i juni 2022 beskrevs som ett tecken på ett ”epokskifte” för den svenska arbetsmarknaden och parterna betonade hur de framgångsrikt kunde värna om den svenska modellen (LO, 2022). Från och med oktober 2022 trädde de nya reglerna i LAS och avtalet i kraft, vilket betyder att det nu råder nya bestämmelser kring svensk arbetsrätt och omställningsstöd (Proposition 2021/22:176).

Det kan konstateras att det nya huvudavtalet innebär att regler vid uppsägning av anställda blivit mer flexibla samtidigt som den uppsagda och även anställda har fått förstärkt stöd till omställning och kompetensutveckling. Arbetsgivare har bland annat fått ökad flexibilitet vid uppsägning på grund av arbetsbrist i och med att samtliga arbetsgivare kan undanta tre personer från turordningsregler (Selberg & Sjödin, 2022). Anställda har fått en del förbättrade villkor exempelvis genom starkare skydd mot ”hyvling” eller långa visstidsanställningar, samtidigt som möjligheterna för kompetensutveckling och omställningsstöd har blivit fler.

När det gäller stärkt omställnings- och kompetensstöd har det införts nya ersättningar: ett nytt statligt omställningsstudiestöd (Prop. 2021/22:176) och ett kompletterande kollektivavtalat studiestöd. Omställningsstudiestödet kan sökas av individer mellan 27 och 62 år som har tidigare dokumenterad arbetslivserfarenhet och som söker en utbildning som stärker individens ställning på arbetsmarknaden utifrån arbetsmarknadens behov. Utbildningen behöver vara studiemedelsberättigad och individer får ersättning för max 44 veckor på heltid. Individen kan få ett bidrag på upp till 80 procent av lönen (upp till ett visst belopp) samt en lånedel. Vissa omställningsorganisationer ger förutom omställningsstudiestödet som utbetalas av CSN ett kompletterande studiestöd, där arbetssökande också behöver uppfylla vissa minimikrav på arbetslivserfarenhet.

En viktig del av den svenska aktiva arbetsmarknadspolitiken har varit förmedling av arbeten mellan arbetssökande och arbetsgivare. Under senare år har arbetssökande som skrivits in på Arbetsförmedlingen i allt större utsträckning tillhört utsatta grupper på arbetsmarknaden, såsom individer utan gymnasieutbildning,

utrikes födda och äldre arbetssökande (Arbetsförmedlingen, 2019a). Dessa grupper har varit svårare att matcha mot tillgängliga arbeten samtidigt som många branscher efterfrågar arbetskraft. En annan utveckling är att parterna har inrättat omfattande kollektivavtalsbaserade omställningsstöd i form av kontantstöd och omställningsservice, som sedan början av 2010-talet täcker hela arbetsmarknaden (Jansson & Ottosson, 2021; Lindellee, 2021). Detta innebär att ”insiders” på arbetsmarknaden som täcks av kollektivavtal vid uppsägning ofta haft tillgång till andra matchnings- och kompetenshöjande åtgärder genom omställningsavtalen (Walter, 2015). Omställningsstöd är därmed fördelat på olika aktörer, där parternas omställningsstöd kan ge mer riktade arbetsmarknadsåtgärder samtidigt som Arbetsförmedlingen i större utsträckning prioriterar etableringsuppdraget för utsatta grupper än kompetenshöjande insatser (LO m.fl. 2019). Trots de olika förändringar som ägt rum i förhållande till både organiseringen av Arbetsförmedlingen och den aktiva arbetsmarknadspolitiken (Nord & Bengtsson 2022) samt utvecklingen av kompletterande omställningsåtgärder och kollektivavtalade lösningar (Lindellee, 2021; Walter, 2015), lyser forskning om parternas omställningsorganisationernas aktuella roll i arbetsmarknadspolitiken med sin frånvaro.

TEORETISKA PERSPEKTIV

Det finns två olika teoribildningar som vi ser relevanta för att förstå omställningsorganisationers förnyade roll i samband med införandet av det nya statliga grundstödet för kompetens- och omställningsstödet. Den första handlar om en tradition av jämförande studier av olika länders kompetensförsörjningspolitik. Med kompetensförsörjningspolitik menar vi sättet man organiserar politiska åtgärder och institutioner för utbildning och arbetsmarknad för att uppnå en välfungerande arbetsmarknad där utbudet av löntagares kompetenser förser olika verksamheters bemanningsbehov och samhällsbehov i en vidare mening. Utvecklingen vi undersöker skulle kunna förstås som en förändring mot en *kollektiv kompetensbildningsregim* där arbetsmarknadsparternas roll vis-a-vis staten förstärks. Den andra handlar om privatisering och kvasi-marknaders funktionssätt inom arbetsmarknadspolitiken som vi menar är relevant för att kunna förstå en del av de arbetssätt som omställningsorganisationer utgår ifrån. Dessa teoretiska perspektiv, med hjälp av vår empiriska kartläggning och analys av omställningsorganisationernas förutsättningar och arbetssätt som presenteras senare i artikeln, bidrar till en ny förståelse av det nya arbetsmarknadspolitiska landskapet som framträder.

Olika modeller av kompetensförsörjningspolitik

I litteraturen om kompetensförsörjningspolitik betonas vikten av kollektiva aktörer såsom arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer, fackliga organisationer, samt interaktioner och ansvarsfördelning mellan dessa aktörer. Intressanta institutionella

faktorer som tidigare har lyfts fram i klassificeringen av olika regimer omfattar exempelvis var yrkesträning och utbildning äger rum, till vilken grad det råder standardisering av yrkeskompetens och färdigheter, graden av stratifiering och differentiering i yrkesutbildningssystem, statens roll, samt hur kompetensförsörjningspolitiken är kopplad till andra socioekonomiska institutioner såsom produktionssystem, arbetsmarknadsförhållanden, samt välfärdsstaten (exempelvis Blossfeld, 1992; Finegold & Soskice, 1988; Lynch, 1994).

Tidigare studier har pekat på svensk och nordisk politik inom detta område som driven främst av statliga aktörer, där arbetsgivare blivit marginaliserade (Crouch m.fl., 2001). I Sverige har statens roll i fråga om styrning och finansiering av exempelvis yrkesutbildningar varit stark, även om arbetsgivare har varit involverade i utveckling av innehållen av utbildningarna genom att bidra med kunskaper om kompetensbehov i näringslivet (Nilsson, 2008). Denna modell kan jämföras med *collective skill formation* regimer (exempelvis Tyskland, Danmark och Nederländerna) där arbetsgivare varit mer aktiva inom kompetensförsörjningspolitiken för att till exempel forma och styra yrkesutbildning i en större utsträckning (Busemeyer & Trampusch, 2011).

Den nya politiken som drivs utifrån parternas intresse kan ses som ett brott med den traditionellt statligt styrda kompetensförsörjningspolitiken (*statist skill formation*) till en mer kollektivt inriktad regimen (*collective skill formation*), då man kan konstatera att kollektiva aktörer som organiserar företag och arbetare samarbetar med staten i en högre utsträckning i både finansiering och tillhandahållande av kompetensutvecklings- och omställningsåtgärder (Busemeyer & Trampusch, 2011). Det nya statliga grundstödet för omställningsstudiestödet, som i praktiken kombineras med det kollektivavtalade omställningsstödet som erbjuds av parternas omställningsorganisationer, betyder att parternas roll inom kompetensutvecklingspolitiken inom ramen för omställningsavtalen har synliggjorts och än mer institutionaliserats. Till synes skulle man kunna konstatera att statens ansvar över kompetensutvecklingspolitiken snarare förstärks i samband med införandet av det statliga grundstödet. Om man dock försöker förstå bakgrunden till reformen kan man konstatera att det snarare är parterna som har drivit fram förstärkningen av möjligheter till omställningsstöd och kompetensutveckling (Jansson & Ottosson, 2022), det är med andra ord inte staten som har drivit fram förändringen. Frågan om huruvida branschspecifika perspektiv och kunskaper som bärs av arbetsmarknadsparterna faktiskt genomsyrar omställningsorganisationernas arbete är dock en empirisk fråga. I denna artikel försöker vi närma oss frågan genom att kartlägga omställningsorganisationernas organisatoriska förutsättningar och vilka externa aktörer de anlitar i tillhandahållande av service.

Privatisering inom arbetsmarknadspolitik

Omvandlingen av svensk arbetsmarknadspolitik har beskrivits av Nord och Bengtsson (2022) som ett skifte från en aktiv arbetsmarknadspolitik med Arbetsförmedlingen (tidigare AMS) som utförare till en sysselsättningspolitik som betonar individuellt ansvar (så kallade work-first policies) där privata anordnare i allt större utsträckning utför den förda politiken. Privatisering av arbetsmarknadspolitiken där privata kompletterande aktörer stöttar arbetsökande genom t.ex. coaching, kartläggning och socialt stöd har genomförts genom olika arbetsmarknadspolitiska program som drivits genom Arbetsförmedlingen, riktade mot olika målgrupper som unga, nyanlända eller individer som står långt från arbetsmarknaden genom att myndigheten upphandlar tjänster från olika leverantörer (Ennerberg, 2020; Liljeberg m.fl., 2012; Sibbmark m.fl., 2016). Internationell forskning visar att denna typ av privatisering är svår att styra effektivt, och ofta antingen leder till likriktade tjänster (snarare än mer flexibla och kreativa lösningar) eller till utnyttjande av ersättningssystemet där arbetsökande inte får det stöd de haft rätt till (Bredgaard & Larsen, 2007; Greer m.fl., 2017). Privata aktörer som genomförare av arbetsmarknadspolitiken verkar inte heller leda till snabbare återgång till arbete eller reducerade kostnader för arbetsmarknadspolitiken (Crépon, 2018).

Trots detta forskningsläge har senaste tidens reformriktningen i Sverige präglats av en mer omfattande användning av privata aktörer. I SOU:n *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad* (SOU 2019:3) föreslogs flera breda förändringar för att effektivisera arbetsmarknadspolitiken. I och med Januariöverenskommelsen implementerades dock inte dessa förslag, utan reformeringen av Arbetsförmedlingen fokuserade framför allt på privatisering av matchning- och coachingstjänster. Redan innan reformeringen av Arbetsförmedlingen hade myndigheten påbörjat en digitalisering med syftet att minska antalet lokalkontor och erbjuda ”personliga distansmöten” (Arbetsförmedlingen, 2019b, 2020).

Omställningsorganisationerna har däremot inte setts som kompletterande aktörer till Arbetsförmedlingen, utan som parallella verksamheter som agerar utanför den formella arbetsmarknadspolitiken och dess styrning. Under senare år har arbetsmarknadspolitiken som bedrivits genom Arbetsförmedlingens olika arbetsmarknadspolitiska program främst riktats mot utsatta grupper. Arbetsökande som fått tillgång till omställningsorganisationernas stöd räknas inte nödvändigtvis till dessa grupper utan har befunnit sig närmare arbetsmarknaden. Det stöd som dessa organisationer gett till arbetslösa faller inte under ramen för vad som vanligen studerats inom privatisering av arbetsmarknadspolitiken. Snarare har detta stöd setts som kompletterande till det stöd som individer haft rätt till genom Arbetsförmedlingen. I och med den starkare betoningen på omställningsorganisationernas roll inom arbetsmarknadspolitiken blir det dock relevant att försöka analysera hur dessa organisationer kan förstås inom ramen för arbetsmarknadspolitikens organisering.

METOD

Som vi skrivit inledningsvis är arbetsmarknadsparternas omställningsorganisationer relativt obeforskade. På samma sätt som att kompletterande ersättningar som erbjuds till löntagare inom ramen för kollektivavtal mellan parterna har varit osynliga (Lindquist & Wadensjö, 2007), har omställningsorganisationernas organisering och arbetssätt varit svåröverskådligt. Historiskt har det dock funnits enstaka försök att kartlägga landskapet, exempelvis i en antologi som fokuserade på de fem största omställningsorganisationerna under det tidiga 2010-talet (Walter 2015), och i en rapport som belyste skillnaderna mellan de största omställningsorganisationernas arbetssätt (Martinson, 2005). Andra tidigare studier som belyser omställningsavtalen och omställningsorganisationerna fokuserar enbart på en specifik omställningsorganisation ur ett historiskt perspektiv (exempelvis Trygghetsrådet för privata tjänstemän, av Jansson & Ottosson (2021; 2022)). Vi menar därmed att en heltäckande kartläggning av parternas omställningsorganisationer utgör ett viktigt kunskapsunderlag för vidare forskning inom detta område, vilket vi ämnar med denna artikel.

Dokumentstudier kan vara utmanande i fråga om urval och tillgång, men är också nödvändiga för att systematisera kunskap inom ett visst fält (Rapley & Rees, 2018) och kan vara särskilt lämpliga för policyforskning (Tight, 2019). Det empiriska underlag som vi samlat in för att genomföra kartläggningen (under perioden hösten 2022 - våren 2023) utgörs främst av de offentliga handlingar som vi har fått tillgång till via Kammarkollegiet, skriftlig information via direkt kommunikation med en del omställningsorganisationerna, samt systematisk granskning av information från olika hemsidor tillhörande omställningsorganisationer såväl som externa aktörer med koppling till omställningsorganisationerna.

I ett första steg begärde vi ut dokumentation om omställningsorganisationerna från den statliga myndigheten Kammarkollegiet, som är den myndighet som registrerar omställningsorganisationerna som är aktuella inom omställningsstödet. Kammarkollegiet ansvarar också för att erbjuda omställningsstöd till de individer som inte täcks av arbetsmarknadens kollektivavtal, något som erbjuds genom externa aktörer. Ett andra steg var därför att följa upp vilka externa aktörer som varit med i Kammarkollegiets offentliga upphandling. Information om dessa aktörer samlades in via hemsidor och företagsregister. I ett tredje steg samlade vi in information via omställningsorganisationernas egna hemsidor gällande arbetssätt och organisering. I detta steg skickade vi också ut en förfrågan via e-post till samtliga omställningsorganisationer som var registrerade via Kammarkollegiet. I denna förfrågan berättade vi kort om vår forskning och ställde frågan om de kunde dela med sig av information gällande arbetssätt och huruvida de använde sig av externa aktörer för att erbjuda arbetslösa rådgivning och vägledning.

Informationen som samlades in kategoriserades och sorterades i ett dokument för att kunna överblicka vilket material som finns tillgängligt, men också identifiera luckor som hindrar en full förståelse för hur det nya organisatoriska landskapet ser ut. Exempelvis kunde vi inte samla in dokumentmaterial som preciserar vilka kompetenser och resurser som omställningsorganisationer har tillgång till, då den typen av information av Kammarkollegiet bedömdes vara en affärshemlighet som vi som forskare inte kan få tillgång till. Materialet som har samlats in behöver därmed kompletteras framöver med andra datainsamlingsmetoder så som intervjuer med handläggare som arbetar på omställningsorganisationer eller med personer i ledande ställning som har övergripande kunskaper om organisatoriska resurser. Trots detta utgör vår studie en första heltäckande kartläggning som belyser vilken information som finns tillgänglig för att förstå omställningsstödet framväxt inom arbetsmarknadspolitiken.

I våra frågeställningar utgår vi från omställningsorganisationernas organisatoriska förutsättningar och arbets sätt. Med organisatoriska förutsättningar menar vi hur omställningsorganisationerna idag är organiserade, utifrån de tillgängliga dokumentmaterial som vi kunde samla in. Med omställningsorganisationernas arbets sätt har vi landat i ett snävare fokusområde gällande anlita ndet av externa leverantörer.

ANALYS: KARTLÄGGNING AV PARTSGEMENSAMMA OMSTÄLLNINGSGEMENSAMMA ORGANISATIONER OCH DERAS EXTERNA LEVERANTÖRER

Olika organisatoriska förutsättningar

I samband med införandet av det nya statliga grundstödet för kompetens- och omställningsstödet är i dag sju omställningsorganisationer registrerade hos Kammarkollegiet, en statlig myndighet som hanterar betalning av ersättningar till de arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd, och som tillhandahåller omställningsstöd för anställda hos arbetsgivare utan kollektivavtal och egenföretagare (Kammarkollegiet, 2022). De är partsgemensamma organisationer som arbetar inom ramen för olika omställnings- och trygghetsavtal på arbetsmarknaden som gäller för olika branscher och yrkesgrupper, varför deras uppdrag och tjänster har varierat. Även deras organisatoriska förutsättningar varierar mycket, exempelvis när det gäller hur många anställda och arbetsgivare som deras verksamheter täcker samt hur deras verksamheter är organiserade.

I samband med införandet av ett helt nytt statligt omställningsstudiestöd (Prop. 2021/22:176) förväntades antalet människor som vill studera (högskoleutbildningar, yrkeshögskolan) eller delta i andra typer av utbildningsprogram som omställningsorganisationer anordnar öka (se också nyhetsrapporteringen Sveriges Radio, 2022). Vägledning till personer som söker sig till omställningsstudiestödet

är ett nytt uppdrag för omställningsorganisationerna, som tidigare endast arbetade med rådgivande service för uppsagda. Nytt är också att omställningsorganisationer betalar ut kompletterande omställningsstudiestöd, samt att de erbjuder särskilt stöd till de som är uppsagda till följd av ohälsa och sjukdom.

Parternas omställningsorganisationer har därmed fått en större roll och fler uppdrag som utförare av arbetsmarknadspolitiken. I och med att omställningsorganisationerna historiskt sett har etablerats och utvecklats för att möta branschspecifika utmaningar och behov, utan statlig intervention eller lagstiftning (Walter, 2015), är frågan hur de arbetar i praktiken för att å ena sidan främja ett hållbart arbetsliv ur individers perspektiv samtidigt som de tar hänsyn till branschspecifika behov såväl som hela arbetsmarknadens långsiktiga behov för kompetensförsörjning av samhällsviktiga yrken.

Tabell 1. Kartläggning av omställningsorganisationer 2022

Omställningsorganisation	Parter	Grundad	Antalet löntagare som omfattas	Sektor
Trygghetsrådet TRR	Svenskt Näringsliv PTK	1974	950,000	Privat
Trygghetsfonden TSL	Svenskt Näringsliv LO	2004	1,500,000	Privat
Trygghetsstiftelsen	Arbetsgivarverket OFR, SACO-S, Seko	1990	270,000	Offentlig (stat)
Omställningsfonden	SKR, Sobona Kommunal, OFR, AkademikerAlliansen	2010	1,300,000	Offentlig (regional/kommunal)
Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO	Fremia LO	2018	95,000	Ideell
Trygghetsrådet TRS	Arbetsgivaralliansen Svensk scenkonst och PTK	1972	60,000	Ideell
Svenska Kyrkans Trygghetsråd	Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation Vision, Kommunal, Akadem SSR, Akavia m förteförb, Läraryr, förb, Lärarnas riksförbund, KyrkA	2000	22,200	Kyrkan
Offentliga omställningsorganisationen (Kammarkollegiet)	För anställda som arbetar på företag som ej är anslutna till omställningsavtal	2022	-	Sektorsöverskridande

Som vi ser från *tabell 1* kan man konstatera att det först var den privata sektorns tjänstemän som etablerade omställningsorganisationer under 1970 talet (Trygghetsrådet TRR). Trygghetsstiftelsen, som omfattar statligt anställda etablerades i början av 1990-talet, i samband med privatisering av en del statliga företag

(Walter, 2015). Andra delar av den offentliga sektorn (kommunal- och regionalanställda) samt även den ideella sektorn tecknade omställningsavtal relativt nyligen, under de senaste femton åren. Vi kan också se att det finns stora skillnader i de olika förutsättningarna för omställningsorganisationerna. De tre största (i termer av antalet löntagare som omfattas) - Omställningsfonden, Trygghetsfonden TSL och Trygghetsrådet TRR - täcker var för sig nära 1 miljon – 1,5 miljoner löntagare inom breda branscher. De minsta omställningsfonderna täcker mellan 20 000 – 60 000 löntagare inom mer nischade branscher som anställda inom kyrkan (Svenska Kyrkans Trygghetsråd) eller ideell verksamhet/svensk scenkonst (Trygghetsrådet TRS). Utifrån denna tabell omfattas idag över 4 miljoner löntagare av parternas omställningsavtal. Kammarkollegiet som myndighet behöver genom det nya uppdraget tillhandahålla omställningsstöd för löntagare som ej täcks av övriga avtal och behöver därför också arbeta sektorsöverskridande.

I vår kartläggningsprocess kunde vi också identifiera vilka organisationer som hade ansökt om att bli leverantör av tjänster för anställda som arbetar på företag som ej är anslutna till omställningsavtal. Kammarkollegiets arbete som en "statlig" omställningsorganisation vilar med andra ord helt på upphandlade tjänster utförda av externa aktörer. Avtal har skrivits under våren 2023 med 7 leverantörer, medan 16 leverantörer inte fick uppdraget. Genom att samla in information via omställningsorganisationerna har vi fått namn på ytterligare 16 leverantörer. Sammantaget har vi gjort en kartläggning över dessa sammanlagt 39 organisationer genom att följa upp information på leverantörernas hemsidor och på Bolagsverkets register.

Genom denna genomgång har vi fått information om vilka andra omställningsorganisationer som anlitar samma leverantörer (i de fall detta specificeras på hemsidan) samt geografisk spridning av de externa leverantörernas kontor. Vi har också undersökt i vilken utsträckning leverantörerna som erbjuder tjänster till omställningsorganisationerna även arbetar som leverantörer till Arbetsförmedlingen.

När vi ställt frågan till omställningsorganisationerna själva vilka externa aktörer de anlitar vill de flesta inte lämna ut namn på leverantörer. Bristande insyn och transparens i detta avseende är värt att notera med tanken på att dessa organisationers arbete nu delvis vilar på ett statligt stöd och omställningsstödet framställs som en viktig arbetsmarknadsåtgärd. Trygghetsfonden TSL (LO och Svenskt Näringsliv) har däremot en lista på leverantörer på sin hemsida som anlitas, likaså uppger Svenska Kyrkans Trygghetsråd vilken leverantör de anlitar för sina tjänster. Tre av omställningsorganisationerna - Trygghetsrådet TRS (Arbetsgivaralliansen, Svensk scenkonst och PTK), Trygghetsstiftelsen (Arbetsgivarverket OFR, SACO-S, Seko) och Omställningsfonden (SKR, Sobona, Kommunal, OFR, AkademikerAlliansen) uppger att de främst använder sig av egna anställda rådgivare, men att de vid behov (till exempel arbetstoppar eller behov av specialistkompetens) anlitar externa leverantörer. Några av omställningsorganisationerna vill inte lämna ut information om interna

arbetsätt eller huruvida de använder sig av externa leverantörer. Av de 23 leverantörer som lämnade anbud till Kammarkollegiet uppgav 8 på sina hemsidor att de redan arbetar med omställningsorganisationer.

Det organisatoriska landskapet för det nya omställningsstödet verkar därmed initialt vara högst varierande. En del organisationer såsom Omställningsfonden och Trygghetsstiftelsen väljer att organisera omställningsstöd in-house (med undantag för arbetstoppar eller särskilda behov) medan andra, såsom den största omställningsorganisationen Trygghetsrådet TSL har all omställning outsourcad. Här kan möjligen en intressant skillnad ses i och med att Omställningsfonden och Trygghetsstiftelsen som täcker löntagare inom offentlig sektor (Omställningsfonden täcker löntagare inom kommunal- och regional sektor och Trygghetsstiftelsen löntagare inom statlig sektor) väljer att främst använda egna rådgivare medan Trygghetsrådet TSL som är den största omställningsorganisationen för privat sektor endast använder externa aktörer. Den andra stora omställningsorganisationen för privat sektor, Trygghetsrådet TRR, anges som kund på flera av de externa aktörernas hemsidor. TRR är dock den äldsta omställningsorganisation med 40 stycken regionala kontor över hela landet, med 250 anställda rådgivare, vilket tyder på mycket större organisatoriska resurser jämfört med andra organisationer med antalet anställda mellan 15 och 75. Som nämnts ovan används endast externa aktörer på uppdrag av Kammarkollegiet. Svenska kyrkans trygghetsråd uppger samarbete med en extern aktör.

En annan viktig slutsats som kan dras från kartläggningen är att det är svårt att få en heltäckande bild över arbetsätt och organisering av omställningsstödet. I och med att omställningsorganisationerna är privata stiftelser och inte offentliga organisationer klassificeras många av de dokument vi begärde ut från Kammarkollegiet som affärshemligheter. Flera dokument lämnades inte ut, medan andra dokument lämnades ut efter sekretessprövning, men med uppgifter maskerade. Likaså avböjde flera omställningsorganisationer att svara på frågor om arbetsätt och ville heller inte uppge om de överhuvudtaget anlitate externa aktörer som utförare av sina tjänster eller *vilka* externa aktörer de anlitate. Andra omställningsorganisationer hade mer lättillgänglig och transparent information om arbetsätt, men betonade samtidigt att eftersom omställningsstödet fortfarande är nytt är både organisation och arbetsätt under utveckling.

Privata marknadsaktörer som uppdragstagare för omställningsorganisationer

Tidigare studier har pekat på mångfalden som finns bland "omställningsagenter" i den svenska arbetsmarknaden, inklusive bemanningsföretag, rekryteringsbolag, coaching och konsultbolag, och så vidare. Dessa organisationer har vuxit fram sedan den statliga monopolen över arbetsförmedlande tjänster avreglerades i början av 1990-talet (Bäckström, 2006; Cronert, 2015; Sebardt, 2006). Vår kartläggning bekräftar denna bild.

Från att ha identifierat de externa leverantörerna som anlitas av omställningsorganisationerna följde vi upp de externa leverantörernas egna beskrivningar samt offentliga företagsregister. Dels letade vi efter information angående hur de framställer sin verksamhet, vilka typer av företag som är verksamma inom omställningstjänster, samt vilka omställningsorganisationer de uppger sig ha som kunder. Som nämns ovan har vi identifierat totalt 39 olika privata externa aktörer som uppger att de arbetar med tjänster på uppdrag av en eller flera omställningsorganisationerna. Det vi ser utifrån kartläggningen är en stor spridning gällande inriktning och organisering av de företag som anlitas av omställningsorganisationerna. Vi har kategoriserat dessa företag i fyra olika typer: *Internationella kedjor*; *Utbildningsföretag*; *Mindre lokala företag*; *Lokala enmansföretag*.

Internationella kedjor

De större internationella företagen som har en nationell närvaro kombinerar ofta olika matchnings- och omställningstjänster med bemannings och rekryteringstjänster. Dessa företag har geografisk närvaro på flera orter och kombinerar alltså sina olika tjänster som riktas både mot arbetsgivare i form av uthyrning av personal, rekryteringstjänster för arbetssökande genom platsannonser som är öppna att söka för alla, och matchning- samt coachingstjänster som bygger på upphandlade kontrakt och riktar sig till arbetssökande.

Utbildningsföretag

Nationella utbildningsföretag som i vissa fall ägs av studieförbund erbjuder också vanligen en kombination av olika verksamheter. En vanligt förekommande kombination är att företagen organiserar utbildningar såsom yrkesutbildningar och SFI-utbildning. I många fall erbjuds också rekryteringstjänster såväl som upphandlade matchningstjänster. Dessa företag har ofta flera kontor, men verksamheten kan vara begränsad till en större eller mindre geografisk region.

Mindre lokala företag

En annan typ av företag vi har hittat i vår kartläggning är lokala företag som har fokus på bemanningstjänster eller upphandlade coaching- och matchningstjänster för arbetssökande. Dessa företag är ofta begränsade inom en viss region, men har ofta vuxit och spridit sig till ett flertal lokala orter inom den mer begränsade geografiska regionen.

Lokala enmansföretag

Den sista typen av företag i vår kartläggning är lokala företag som finns på en ort och som från informationen på hemsidorna i huvudsak drivs som enmansföretag. Dessa företag har ofta ett nischat fokus på exempelvis coachingstjänster och en viss geografisk ort men arbetar ibland också som konsulter inom ledarskap eller liknande tjänster.

20 av de 39 leverantörerna vi har identifierat uppgav också på sina hemsidor att de arbetar som extern leverantör till Arbetsförmedlingen, främst med tjänsten *Rusta och Matcha*. Detta gäller framför allt de första två kategorierna, men även den tredje kategorin av företag. De företag som vi hittade genom omställningsorganisationernas egna hemsidor eller uppgifter (och alltså inte genom Kammarkollegiet) arbetar i mindre utsträckning som extern leverantör till Arbetsförmedlingen. Istället verkar många av dessa externa leverantörer vara mindre, lokala företag som ofta arbetar med exempelvis omställning och varierande coachningstjänster. Dessa mindre företag är mer geografiskt begränsade och kan tolkas fylla ett behov av att erbjuda tjänster på orter där omställningsorganisationerna själva inte har kontor eller möjlighet till lokal service.

DISKUSSION

Vår kartläggning visar att det verkar finnas en relativt stor överlappning mellan de tjänster som erbjuds via Arbetsförmedlingen och omställningsorganisationerna, i och med att flera externa aktörer arbetar för båda organisationerna. Vår empiri visar dock inte i vilken utsträckning dessa externa aktörer arbetar som en del av omställningsorganisationernas tjänster, mer specifikt vilka typer av tjänster de utför exempelvis i relation till det nya statliga omställningsstödet, eller till vilken grad de erbjuder kvalitativt varierade tjänster gentemot Arbetsförmedlingen och omställningsorganisationerna.

Trots dessa begränsningar pekar vår kartläggning på att privatiseringen av arbetsmarknadspolitiken i form av införandet av externa aktörer som erbjuder matchnings- och coachningstjänster har skapat en stor marknad där många aktörer bevakar utvecklingen på arbetsmarknaden och hittar vägar för att kombinera olika typ av uppdrag inom arbetsmarknadspolitiken (se också Benmarker m.fl., 2021). Vi menar att denna privata marknad till viss del kan utmana ett av de grundläggande argumenten för omställningsorganisationernas roll inom arbetsmarknadspolitiken. Ett av de starka argumenten för att stärka omställningsorganisationernas roll var just deras branschkompetens som antogs vara av vikt för att få goda resultat gällande arbetssökandes omställning på arbetsmarknaden. Samtidigt framhövdes bristerna hos Arbetsförmedlingen i relation till att erbjuda stöd och matchning till arbetssökande. Men om utvecklingen av omställningsstödet på sikt leder till att både omställningsorganisationerna och Arbetsförmedlingen använder sig av samma externa leverantörer, blir en viktig fråga att följa upp i vilken utsträckning omställningsorganisationerna faktiskt bidrar med branschkompetens som ett led i att erbjuda omställningsstöd till uppsagda/arbetssökande. Här kan det också vara av vikt att närmare analysera de organisatoriska förutsättningarna hos de olika omställningsorganisationerna, där till exempel storlek och upparbetade arbetssätt

kan leda till stora skillnader i vilken typ av stöd de själva kan erbjuda arbets-sökande. En annan möjlig konsekvens av utvecklingen är att anlitande av externa leverantörer av omställningsorganisationerna kan präglas av geografisk ojämlikhet, likt i fallen med andra arbetsmarknadsstöd där tillgång till stöd och service brister på landsbygden (SOU 2019:3, s. 689-692).

Vi ställde oss inledningsvis frågan om huruvida förändringarna inom arbetsmarknadspolitiken som berör individers möjlighet till omställningsstöd och kompetensutveckling kan ses som en övergång till en kollektiv kompetensförsörjningsregim. I den kartläggning vi har gjort har det dock inte framkommit några tydliga mönster kring arbetssätt eller organisering som tyder på att omställningsorganisationerna har ökat fokus på kompetensförsörjning eller utbildningsinsatser som del av omställningsstödet. Denna fråga skulle dock behöva följas upp genom intervjuer med anställda på omställningsorganisationerna för att se om det finns andra sätt som dessa frågor hanteras.

Det är exempelvis möjligt att kompetensutveckling i högre utsträckning hanteras i ett tidigare skede, till exempel i relation till varsel och uppsägningar, och inte är aktuellt i samma utsträckning när väl individer blivit arbetslösa och behöver vägledning eller rådgivning för att återetablera sig på arbetsmarknaden genom arbete eller studier. En potentiell målkonflikt som behöver utforskas rör också relationen mellan arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov och individers intresse för att utbilda sig (genom vidareutbildning eller omskolning) inom vissa branscher. Även om yttranden från omställningsorganisationer ska visa att individen som söker omställningsstudiestöd utbildar sig inom just bristyrken (denna betoning har förstärkts i samband med Tidöavtalet), kan detta innebära att individer byter bransch. Dessutom söker sig individer till redan tillgängliga utbildningar, snarare än utbildningar som identifieras som viktiga av specifika arbetsgivare. Frågan om huruvida mer specialiserade utbildningsinsatser efterfrågas genom att spegla arbetsgivarsidans långsiktiga kompetensförsörjningsbehov och även tillgodoses som ett resultat av omställningsstödet behöver därmed följas upp när omställningsstudiestödet blivit mer stabilt.

Inför framtida forskning på området skulle vår kartläggning också behöva utökas med att intervjua externa aktörer som arbetar med både Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska åtgärder och omställningsstödet för att se huruvida stödet som erbjuds skiljer sig åt till de olika grupperna.

SLUTSATSER

Det nya omställningsavtalet och de förnyade roller som parternas omställningsorganisationer har fått, samt införandet av det statliga omställningsstudiestödet, har ägt rum mot bakgrund av viktiga regelförändringarna i anställningsskyddet

(Selberg & Sjödin, 2022). Det nya landskapet för omställningsstöd och kompetensförsörjningspolitik har med andra ord formats i samband med väsentliga förändringar i andra arbetsmarknadsinstitutioner och industriella relationer mellan parterna. Enligt Jansson och Ottosson (2022) har det skett en betydelsefull förändring i parternas syn på anställningstrygghet, vilket möjliggjorde den nya överenskommelsen i samband med regeländringar i LAS: man har kommit att likställa möjligheter för omställningsstöd och kompetensutveckling med trygghet, medan vikten av anställningsskydd nedtonas. En viktig fråga att följa upp är huruvida försämringen i anställningsskyddet, eller 'flexibiliseringen', faktiskt kan vägas upp av individers förstärkta möjligheter till omställningsstöd och kompetensutveckling. För detta syfte är det viktigt att förstå hur parternas omställningsorganisationer arbetar i praktiken. Det vi visar i denna artikel är däremot en alternativ tolkning av drivkrafter som kan ligga bakom, det vill säga en frammarsch av marknadsaktörer som delvis kan påverka aktuella utfallen för individer som befinner sig i en omställningsperiod.

Omställningsorganisationernas arbete med det statliga omställningsstudiestödet är förvisso i ett inledande skede. Dessutom har reformen präglats av bristande administrativ kapacitet hos CSN och konflikter gällande resurstillskott i genomförande av reformen (DN, 2023; Dagens Arena, 2023). I denna artikel har vi försökt att förstå hur de organisatoriska förutsättningarna för arbetet ser ut genom en kartläggning av tillgängliga dokument som samlats in genom Kammarkollegiet, omställningsorganisationerna och privata externa aktörer. En slutsats som kan dras av materialet är att den bristande insyn och transparens som byggts upp inom arbetsmarknadspolitiken genom privata externa utförare av arbetsmarknadspolitiken nu förstärks via omställningsorganisationerna. Bristen på offentliga handlingar försvårar en policyanalys som fokuserar inte bara på hur policies är framskrivna, men också hur de implementeras och organiseras i praktiken. Inom omställningsstödet kan en långsiktig konsekvens vara svårigheten att jämföra hur stödet fungerar för olika grupper, eftersom de olika avtalen också ger skilda förutsättningar till olika löntagarkollektiv.

En andra slutsats är att omställningsorganisationerna initialt organiserat sitt arbete olika, där vissa omställningsorganisationer till större del förlitar sig på privata externa aktörer för att genomföra omställningstjänster som rådgivning och vägledning medan andra i huvudsak använder sig av intern personal. För de som använder sig av externa aktörer finns det en viss överlappning med Arbetsförmedlingens externa aktörer, där flera företag erbjuder tjänster inom både omställning och arbetsmarknadspolitiska program såsom Rusta och Matcha. Vi kan därmed konstatera att den privatiserade arbetsmarknadspolitiken utvecklats parallellt med övergången till ett partsdrivet arbetsmarknadspolitiskt system, där existerande marknadsaktörer verkar se fördelar med att agera på uppdrag av både Arbetsförmedlingen och

omställningsföretagen. Detta i sig är kanske inte förvånande med tanke på att samma breda målgrupp, arbetssökande (eller individer som vill omskola sig) är i fokus för åtgärderna. Däremot leder det till frågor om hur kompetensförsörjningsperspektivet hanteras både inom omställningsorganisationerna och av de externa aktörerna. För att undersöka detta skulle vi behöva forska mer om hur stödet fungerar i praktiken genom exempelvis intervjuer med företrädare för både omställningsorganisationer och externa aktörer.

REFERENSER

- Arbetsförmedlingen (2019a). *Arbetsmarknadsrapport 2019*.
<https://mb.cision.com/Public/1326/2833875/9e353119f5b8a943.pdf>
- Arbetsförmedlingen (2019b). *Kund- och kanalförflyttning: en fördjupad uppföljning*.
<https://docplayer.se/218915286-Kund-och-kanalflyttning-en-fordjupad-uppfoljning.html>
- Arbetsförmedlingen (2020). *Lägesbeskrivning: Arbetsförmedlingens lokala närvaro 2020-06-15*
- Arbetsvärlden (2022). *Efter det historiska beslutet: Så blir nya stödet för omställning*.
<https://www.arbetsvarlden.se/efter-det-historiska-beslutet-sa-blir-det-nya-omstallningsstudiestodet/>
- Benmarker, H. et al (2021). *Krom – erfarenheter från en ny matchningstjänst med fristående leverantörer inom arbetsmarknadspolitiken* (Rapport 2021:7). Uppsala, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Bergström, O. (2019). Changing restructuring regimes in 11 European countries during and after the financial crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 25(2), 95-111.
- Blossfeld, H.P. (1992). Is the German dual system a model for a modern vocational training system? *International Journal of Comparative Sociology*, 33(3-4):168-181.
- Bredgaard, T. & Larsen, F. (2007). Implementing public employment policy: what happens when non-public agencies take over? *International Journal of Sociology & Social Policy*, 27(7/8): 287-300.
- Busemeyer, M. R. & Trampusch, C. (2012). *The political economy of collective skill formation*. Oxford University Press.
- Bäckström, H. (2006). *Omställningssystemets agenter och försäkringar på den svenska arbetsmarknaden. Bemanningsföretag, försäkringsbolag, myndigheter och trygghetsråd i helig allians?* (Arbetslivsrapport 2006:4) Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Crépon, B. (2018). Private providers of labor market services: a review of the evidence. I L. Calmfors & A. Bergström (Red.), *Framtidens arbetsförmedling*. Fores.
- Cronert, A. (2015). *Arbetsförmedlingen och arbetskraftsförmedlingen – missbedömd eller dömd att misslyckas? Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik* (Nr. 15). Stockholm, Landsorganisationen i Sverige.
- Crouch, C., Finegold, D. & Sako, M. (2001). *Are Skills the Answer? The Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Countries*. Oxford University Press.
- Dagens Arena (2023, 10 augusti). *Facken rasar mot regeringens hantering av omställningsstudiestödet*.
<https://www.dagensarena.se/innehall/facken-rasar-mot-regeringens-hantering-av-omstallningsstudiestodet/>
- DN (2023, 14 juli). *Ingen vill sluta avtal med en regering som bryter löften*. DN Debatt.
<https://www.dn.se/debatt/ingen-vill-sluta-avtal-med-en-regering-som-bryter-loften/>
- Ennerberg, E. (2020). Unemployment services for newly arrived migrants in Sweden: The privatization and re-bureaucratization of the introduction programme. *Social Policy & Administration*, 54(5): 719-732.
- Finegold, D. & Soskice, D. (1988). The failure of training in Britain: Analysis and prescription. *Oxford Review of Economic Policy*, 4(3):21-53.
- Greer, I. et al. (2017). *The Marketization of Employment Services: The Dilemmas of Europe's Work-first Welfare States*. Oxford University Press.
- Greve, B. (2018). At the heart of the Nordic occupational welfare model: Occupational welfare trajectories in Sweden and Denmark. *Social Policy & Administration*, 52(2): 508-518.
- ISF (2018). *Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början. En redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen* (Rapport 2018:14). Stockholm, Inspektionen för socialförsäkringen (ISF).

Parternas omställningsorganisationer i det nya arbetsmarknadspolitiska landskapet: mot en kollektiv kompetensbildningsregim eller frammarsch av marknadsaktörer?

- Jansson, O., Ottosson, J., Murhem, S. & Magnusson, L. (2018). Sweden: supplementary occupational welfare with near universal coverage. In Natali, D., Pavolini, E. & Vanhercke, B. (eds.) *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement*. Brussels: ETUI.
- Jansson, O. & Ottosson, J. (2021). Negotiating a new Swedish model: Employment transition agreements and the struggle over redundancies. *Journal of Industrial Relations*, 63(5):706-727.
- Jansson, O. & Ottosson, J. (2022). Från trygghet till omställning: avtal mellan PTK och SAF. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 28(1): 6-25.
- Kammarkollegiet (2022). *För dig som vill ansöka om stöd från Den offentliga omställningsorganisationen*. Hämtad 2023-12-08, från <https://www.kammarkollegiet.se/om-oss/kammarkollegiets-uppgifter/offentlig-omstallningsorganisation>
- Kjellberg, A. (2019). Den svenska partsmodellen utmanad – Facket, arbetsgivarna och lönebildningen. I Å. Sandberg (Red.), *Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Studentlitteratur.
- Liljeberg, L., Martinson, S. & Thelander, J. (2012). *Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen* (Rapport 2012:24). Uppsala, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Lindellee, J. (2021). Transformation of Ghent system in Sweden: Silent Institutionalization of Complementary Unemployment Benefits. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3): 105-123.
- Lindquist, G. S. & Wadensjö, E. (2007). *Ett svårlagt pussel - kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. Rapport till Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi 2007:1, Stockholm, Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- LO (2022, 22 juni). *Epokskifte när nya huvudavtal signerades*. Pressmeddelande. https://www.lo.se/start/pressmeddelanden/epokskifte_nar_nya_huvudavtal_signerades
- LO, PTK & Svenskt näringsliv (2019). *Underlag inför fortsatta förhandlingar: Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning*.
- Lynch, L.M. (1994). *Training and the private sector: International comparisons*. University of Chicago.
- Martinson, S. (2005). *Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?* (Rapport 2005:15). Uppsala, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Nilsson, A. (2008) Vocational education and training in Sweden. *Bulletin of Institute of Vocational and Technical Education*, 5/2008: 78-91.
- Nord, T. & Bengtsson, M. (2022). Reformeringen av Arbetsförmedlingen. Det nya arbetsmarknadspolitiska experimentet i marknadstänkandets tidevarv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 28(2): 73-90.
- Proposition 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.
- Rapley, T., & Rees, G. (2018). *Collecting Documents as Data*. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781526416070>
- Sebardt, G. (2006). *Redundancy and the Swedish Model in an International Context*. Kluwer Law International.
- Selberg, N. & Sjödin, E. (2022). 2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 28(1): 69-83.
- Sibbmark, K., Söderström, M. & Åslund, O. (2016). *Marknadsmekanismer i teori och praktik – erfarenheter från etableringslotsarna* (Rapport 2016:19). Uppsala, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- SOU Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad. SOU 2019:3. Sveriges Radio (2022, 17 november). *Rusch till nya studiestödet för vuxna – kan ta slut*. Ekot. <https://sverigesradio.se/artikel/rusch-till-nya-studiestodet-for-vuxna-kan-ta-slut>
- Tight, M. (2019). *Documentary research in the social sciences*. Sage Publications.
- Walter, L. (red.) (2015). *Mellan jobb: Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*. SNS Förlag.

ABSTRACT

Through the reform of Employment Protection Act (2022), the rules for terminating employment contracts has become more flexible in Sweden. Meanwhile, workers' opportunities to receive support for re-training and skills development facilitated through the social partners' Job Security Councils became strengthened, and also by the introduction of a new state subsidy. However, there is a lack of knowledge as to under which organisational conditions they operate and what kinds of working methods they use. Through a document analysis we map how the social partners' Job Security Councils are organised and which types of private actors provide services for them through contracting.

Keywords: Labour market policy, Private actors, Social partners, Skills development, Transition support