



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?**

Sara Martinson

RAPPORT 2005:15

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Anslagen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala  
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala  
Telefon: 018-471 70 70  
Fax: 018-471 70 71  
ifau@ifau.uu.se  
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

# Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?

av

Sara Martinson\*

2005-11-24

## Sammanfattning

I rapporten redogörs för de omställningsavtal som finns på den svenska arbetsmarknaden. Omställningsavtalen är tecknade mellan arbetsmarknadens parter och administreras av sju kollektivavtalsstiftelser, med ett samlingsnamn kallade trygghetsråd. Störst är TRR Trygghetsrådet för tjänstemän inom den privata sektorn. Drygt två miljoner arbetstagare omfattas idag av något trygghetsråd (cirka 43 % av arbetskraften). Genom individanpassat arbete ges personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist stöd och hjälp att hitta ny försörjning: dels genom omställningsstöd, dels ekonomiskt stöd i form av ett engångsbelopp eller en utfyllnad av a-kassan. Verksamheten finansieras genom att arbetsgivaren betalar en procentuell andel av lönesumman. För att vara berättigad till omställningsstöd ska personen vara uppsagd på grund av arbetsbrist. Till det kan vissa andra kvalificeringsregler komma. Trygghetsrådets arbete skiljer sig från arbetsförmedlingens i det att de ofta ger hjälp under uppsägningstiden, har en mer avgränsad kundgrupp och satsar mer på personlig rådgivning.

---

\* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Box 513, 751 20 Uppsala. Telefon: 018-471 70 91, e-post sara.martinson@ifau.uu.se. Rapportens innehåll har diskuterats på ett seminarium på IFAU. Tack till Daniela Lundin för assistans i projektets inledande skede, samt till Per Skedinger, Industriens utredningsinstitut; Lars Inge Thorsson, Trygghetsstiftelsen; Kåre Grebäck, Sif och Erik Mellander, IFAU.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	5
1.1	Det finns sju omställningsavtal.....	6
1.2	Trygghetsråden och arbetsförmedlingen har delvis överlappande kundgrupper.....	9
1.3	Avsteg från turordningen vid uppsägning .....	11
1.4	Sammanfattning.....	12
2	Hjälp till nytt arbete eller utbildning – omställningsstöd .....	13
2.1	Villkor för omställningsstöd.....	13
2.2	De uppsagda erbjuds snabb hjälp .....	16
2.3	Personlig rådgivning.....	18
2.3.1	TRR och Trygghetsstiftelsen har mycket rådgivning.....	18
2.3.2	TSL köper upp rådgivningen från utbildningsanordnare.....	20
2.3.3	De fyra mindre trygghetsråden .....	20
2.3.4	Arbetsförmedlarna arbetar på ett annat sätt .....	21
2.4	Kurser och utbildningar inom omställningsstödet.....	24
2.4.1	TRR Trygghetsrådet, Trygghetsstiftelsen och TSL har kursverksamhet .....	24
2.4.2	Trygghetsrådet TRS och de mindre trygghetsråden .....	26
2.4.3	Arbetsförmedlingens kursverksamhet .....	26
2.5	Praktik.....	27
2.6	Olika ekonomiska bidrag inom ramen för omställningsstödet .....	27
2.6.1	Stöd till att söka och få arbete på annan ort.....	28
2.6.2	Stöd till utbildning.....	28
2.6.3	Hjälp vid start av eget företag.....	29
2.6.4	Hjälp med betalning av avtalspension och försäkringspremier .....	30
2.7	Många stöd för att underlätta att få ett nytt jobb .....	30
2.8	Samarbetet sparsamt mellan trygghetsråden och AMV .....	32
2.9	Sammanfattning.....	33
3	Avgångsersättning och avgångsbidrag .....	33
4	Vad händer med dem som lämnar trygghetsråden?.....	37
4.1	Utflöde ur TRR Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen år 2004 .....	37
4.2	Hur länge är personerna inskriva i råden?.....	38
4.3	Vi vet inget om omställningsavtalens effekter .....	39
4.4	Ur den ordinarie arbetsmarknadspolitikens perspektiv .....	39
5	Trygghetsrådets hjälp till arbetsgivare.....	40

5.1	Tidig omställning hos Trygghetsstiftelsen och tidig risk hos TRR Trygghetsrådet .....	40
5.2	TRS hjälper till med kompetensutveckling hos arbetsgivare utan övertalighet .....	41
5.3	Matchning – hjälp att finna arbetskraft.....	42
5.4	Stöd till arbetsgivare och fack inför uppsägningar .....	42
6	Sammanfattning och avslutande kommentarer.....	42
	Referenser .....	44
	Skriftliga källor .....	44
	Muntliga källor .....	48



# 1 Inledning

Vid sidan om den statliga arbetsmarknadspolitiken har olika komplement växt fram. I den här rapporten studeras omställningsavtalen närmare.<sup>1</sup> Omställningsavtalen är kollektivavtal med syftet att ge arbetstagare som är uppsagda på grund av arbetsbrist hjälp vid omställning till ny försörjning. Avtalen kan också ge ekonomisk ersättning till den uppsagde, som ett komplement till a-kassan eller ett engångsbidrag vid sista dagen på arbetet. Cirka två miljoner svenska arbetstagare omfattas av ett omställningsavtal idag.

Individen, eller ett fackförbund, kan också ta privata inkomstförsäkringar hos försäkringsbolag. I rapporten tar vi inte upp dessa privata inkomstförsäkringar, och inte heller de olika konsulter och företag som arbetar med outplacement, det vill säga tjänster som arbetsgivaren köper för att avveckla personal.<sup>2</sup>

Rapporten är tänkt att ge översiktlig kunskap om omställningsavtalen, det vill säga basfakta om trygghetsrådets verksamhet.<sup>3</sup> Ur IFAU:s perspektiv är trygghetsråden intressanta dels i sig själva, dels genom sin inverkan på den ordinarie statliga arbetsmarknadspolitiken. Hur många av de uppsagda kommer aldrig till förmedlingen utan får hjälp innan arbetslösheten påbörjas? Vilka likheter och skillnader finns det mellan arbetsförmedlingens och trygghetsrådets verksamhet? Förlängs tiden i arbetslöshet genom att grupper får extra ersättning som fyller ut arbetslöshetsersättningen? Alla svar ges inte i den här rapporten. IFAU arbetar med att samla individ- och företagsdata om deltagarna för att i ett nästa steg forska vidare på området.

Det har inte skrivits särskilt mycket om omställningsavtalen. Trygghetsråden producerar naturligtvis informationsmaterial till sina medlemmar och vissa följer själva upp sin verksamhet mer systematiskt genom kundundersökningar, statistik och vissa externa forskarrapporter.

---

<sup>1</sup> I rapporten talar vi genomgående om omställningsavtal, som ett gemensamt begrepp för omställnings- och trygghetsavtal mellan centrala parter.

<sup>2</sup> För en översikt av de privata inkomstförsäkringarna se Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring (2004).

<sup>3</sup> I rapporten används trygghetsråd som en sammanfattande benämning för samtliga organisationer som administrerar omställnings- och trygghetsavtalen. Det innebär att vi använder samma definition av trygghetsråd som i den statliga offentliga utredningen om omställningsavtal (2002). Trygghetslösningar för specifika grupper och ändamål som t ex fackförbundet SEKO Sjöfolks AGB-försäkring faller utanför definitionen.

Den största sammanställningen av trygghetsråden och deras verksamhet är den statliga utredningen Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda (SOU 2002). I korthet hade utredningen till uppgift att studera omställningsavtalen och deras effekter för individ och samhällsekonomi samt att överväga vilka former omställningsavtal på hela arbetsmarknaden skulle ha. Utredningen innehåller kartläggningar och analyser av omställningsavtalen. Det konstateras att den arbetsmarknadspolitiska forskningen i liten utsträckning intresserat sig för omställningsavtalens effekter (s 72), men att det inte var möjligt att inom ramen för utredningen att göra några effektutvärderingar av omställningsavtalen, bland annat på grund av att det saknas relevant statistik (s 93). Istället görs analyser dels utifrån rådens egna uppföljningar och enkätundersökningar dels utifrån vad den allmän arbetsmarknadspolitiska forskningen säger om omställningsavtalens olika komponenter på individ- och samhällsnivå. Sedan utredningen gjordes har ett stort omställningsavtal tillkommit, och vissa förändringar har gjorts i övriga avtal.

I den här rapporten är fakta hämtade från trygghetsrådets egna dokument, samtal med personal på trygghetsråden och den offentliga utredningen. De personer som valts ut har dels sådana som har centrala funktioner på de olika trygghetsrådets kanslier, dels personer som arbetar med den dagliga verksamheten och mötet med uppsagda mer direkt. Syftet med rapporten är att göra en noggrann genomgång av trygghetsråden, deras verksamhet och reglerna i omställningsavtalen. IFAU har i det här skedet inte gjort enkäter med de inskrivna eller deltagit i verksamheten för att studera i vilken utsträckning teori och praktik hänger ihop. Den information som förmedlas via officiella dokument och de intervjuade personerna behöver naturligtvis inte stämma överens med den verklighet den som de uppsagda själva upplever.

## **1.1 Det finns sju omställningsavtal**

Omställningsavtalen är tecknade mellan ett eller flera fackförbund och en eller flera arbetsgivarorganisationer. År 2005 finns det sju omställningsavtal. Verksamheten administreras av kollektivavtalsstiftelser. Omställningsavtalen ligger till grund för det arbete trygghetsråden utför.

Trygghetsråden har två huvudsakliga uppgifter: personlig rådgivning och kurser (omställning) samt ekonomiska bidrag. Hjälpen börjar vanligen då den uppsagde finns kvar på sin arbetsplats. Det betyder att trygghetsråden börjar arbeta med de uppsagda innan de blir arbetslösa och anmäler sig på arbetsförmedlingen. Verksamheten ska vara ett komplement till den ordinarie arbets-



marknadspolitiken. För att få hjälp ska individen vara uppsagd på grund av arbetsbrist. Några trygghetsråd har åldersgränser för ekonomiska bidrag.

Det första omställningsavtalet tecknades på tjänstemannaområdet år 1972. De tjänstemannagrupper som blev arbetslösa i konjunkturnedgången i slutet av 1960-talet ansåg inte att arbetsförmedlingen hade möjlighet att hjälpa dem. Från och med september 2004 omfattar avtalen cirka två miljoner anställda arbetstagare. LO-kollektivet fick då ett eget omställningsavtal: Trygghetsfonden TSL.<sup>4</sup> Under 1990-talet har cirka 1,08 miljoner framförallt privatanställda tjänstemän och statsanställda, haft ett avtal. Kommun- och landstingsanställda saknar omställningsavtal.<sup>5</sup>

Det finns tre större och fyra mindre omställningsavtal, som vi ser i *Tabell 1*. Yngst och störst med 950 000 medlemmar är LO-områdets Trygghetsfond TSL. TRR Trygghetsrådet är riktat mot privatanställda tjänstemän. Anställda i den statliga sektorn omfattas av Trygghetsstiftelsen. De fyra mindre omställningsavtalen är: Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet för bankanställda; det äldsta Trygghetsrådet TRS för anställda inom t ex idrottsrörelse eller kulturområdet och KFS-företagens Trygghetsfond för anställda i kommunala bolag. Allra minst är Trygghetsrådet Fastigo för anställda inom fastighetsbranschen. Från och med den 1 januari 2006 börjar ett omställningsavtal gälla för de cirka 25 000 anställda i Svenska kyrkan. Då avtalet ännu inte tillämpas tas det inte upp i rapporten.

---

<sup>4</sup> Fonden har en förhistoria: SAF och LO bildade 1983 trygghetsfonden SAF-LO (TSL). Fondens stöd gick till företag och inte till enskilda personer. På grund av risker för konkurrenssnedvridning upphörde fondens verksamhet 1997, då med 1,5 miljarder kronor kvar i kassan. Tanken att ha en liknande verksamhet som TRR avfärdades tidigare av LO som ansåg att arbetsförmedlingens åtgärder var tillräckliga för de uppsagda arbetstagarna (SOU 2002, s 41 f). Att LO sedan har svängt och att det idag finns ett omställningsavtal förklarar LO med att fler av medlemmarna har tjänstemannalika jobb samt med ett rättviseargument: ”det känns bittert för många av LO:s medlemmar när de känner att de inte får samma stöd som tjänstemännen” säger t ex LO:s avtalssekreterare i Dagens Nyheter (2002).

<sup>5</sup> Anställda i kommun- och landsting har en form av avgångsersättning enligt AGF-KL-avtalet. Personer som varit tillsvidareanställda under minst tre år ersätts med en tredjedel av den normala månadslönen per anställningsår, upp till högst sex månadslöner. Uppsagda över 45 år som varit anställda 17,5 år har en månadsersättning som kan utbetalas fram till pension. Nivån är olika beroende på anställningstid och ålder. Förhandlingar om ett omställningsavtal pågår.

**Tabell 1** Trygghetsråden i storleksordning, startår inom parantes

	Avtalsparter	Ungefärligt antal anställda år 2004
Trygghetsfonden TSL (2004)	Svenskt Näringsliv, LO	950 000
TRR Trygghetsrådet (1974)	Svenskt Näringsliv, PTK	700 000
Trygghetsstiftelsen (1990)	Arbetsgivarverket OFR/S, SACO-S och SEKO	245 000
Trygghetsfonden BAO- Finansförbundet (1992)	Bankinstitutens arbetsgivarorganisa- tion, Finansförbundet	45 000
KFS-företagens Trygghetsfond (1994)	Arbetsgivarorganisationen KFS, Kommunal, HTF, Vårdförbundet, SEKO, Lärarförbundet, SKTF, CF/CR, SALF	30 000
Trygghetsrådet TRS (1972)	Arbetsgivaralliansen, Teatrarnas riks- förbund, PTK	20 000
Trygghetsrådet Fastigo (1974)	Fastigo, Sif, Ledarna, CF, Sveriges arkitekter och SKTF	9 000
<i>Totalt</i>		<i>2 033 500</i>

Verksamheten finansieras genom att de arbetsgivare som omfattas betalar en avgift. Avgiften beräknas som en del av lönekostnaden för de anställda. Många trygghetsråd har en avgift på 0,3 procent av lönesumman. Säranslutna arbetsgivare betalar en högre avgift. Fastigo har på grund av god ekonomi rabatterat avgiften till noll procent och Trygghetsstiftelsen beslutade att inte tillföra några mer avgifter till stiftelsen under 2004 (Trygghetsstiftelsen 2005d, s 16). Avgiftsnivån beslutas av parterna när ett nytt omställningsavtal träffas eller under löneförhandlingarna. Inbetalningen sköts tillsammans med pensions- och andra kollektivavtalade försäkringar. Intäkterna för TRR Trygghetsrådet, Trygghetsstiftelsen och Trygghetsrådet TRS uppgick till cirka 829 miljoner år 2003.<sup>6</sup> Stora TSL har under 2005 en reducerad avgift på 0,09 procent av lönesumman. Denna ska öka successivt fram till 2009 då avgiften ska vara 0,3 procent (TSL 2005).

Alla anställda som lyder under kollektivavtalet omfattas av trygghetsrådets verksamhet, oavsett om de är fackanslutna eller inte.

Avtalen innehåller inte många tvingande regler utan är generellt skrivna. Trygghetsråden administrerar avtalen och har en egen styrelse där parterna in-

<sup>6</sup> Störst inkomster har TRR med 778 miljoner. Trygghetsstiftelsens intäkter år 2003 var knappt 32 miljoner, år 2004 rabatterades avgiften till 0 %. Trygghetsfonden TRS hade ett inflöde på knappt 19 miljoner år 2003. Under år 2004 minskade intäkterna då både Trygghetsstiftelsen och TRS rabatterade sina avgifter ytterligare.

går. De flesta trygghetsråd har, förutom central administration, rådgivare eller konsulenter anställda för att hjälpa de inskrivna. Dessa rådgivare har stor frihet att inom ramen för de beslut som styrelsen tar utforma stödet till de enskilda inskrivna. Undantaget är Trygghetsfonden TSL som upphandlar tjänster från utbildningsanordnare och Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet som inte har rådgivare. TRR Trygghetsrådet, KFS-företagens Trygghetsfond och Trygghetsstiftelsen har även en partsgrupp där man tar upp principiella frågor som rör stödet. Parterna styr tillämpningen, men rådgivare och konsulenter har en stor frihet.

## 1.2 Trygghetsråden och arbetsförmedlingen har delvis överlappande kundgrupper

I och med det nya LO-avtalet omfattas idag cirka 2 miljoner arbetstagare av omställningsavtalen.<sup>7</sup> Under 1990-talet har cirka 240 000 personer fått någon sorts hjälp: ekonomisk och/eller vägledning, utbildning och praktik.<sup>8</sup> Inflödet till trygghetsråden är ofta en enstaka individ eller mindre grupp. Den typiska uppsägningen som hanteras av TRR och Trygghetsstiftelsen omfattar tre–fyra personer medan de mindre trygghetsråden oftare arbetar med enstaka uppsagda (SOU 2002, s 75; samtal TRR 2005a).

**Tabell 2** Inflöde och inskrivna till trygghetsråden år 2004

	Inflöde 2004, antal	Inflöde 2004, andel	Inskrivna den 31 december 2004
TRR Trygghetsrådet	23 253	60,6 %	28 944
Trygghetsfonden TSL	12 000*	31,3 %	Ingen uppgift
Trygghetsstiftelsen	2 015	5,2 %	4 101
Trygghetsrådet TRS	642	1,7 %	1 089
Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet	238	0,6 %	Ingen uppgift
KFS-företagens Trygghetsfond	ca 150	0,4 %	Ingen uppgift
Trygghetsrådet Fastigo	ca 100	0,3 %	Ingen uppgift
<i>Totalt</i>	<i>38 398</i>	<i>100 %</i>	<i>-</i>

\*Fondens inflöde under första verksamhetsåret: september 2004–september 2005.

<sup>7</sup> Arbetskraften uppgick i juli 2005 till cirka 4,7 miljoner (sysselsatta och arbetslösa), enligt SCB.

<sup>8</sup> Trygghetsrådet TRR har haft cirka 150 000 inskrivna 1994–2004 (TRR 2005a); Trygghetsstiftelsen har haft cirka 70 000 inskrivna sedan starten 1990 (Trygghetsstiftelsen 2003); Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet ungefär 8 000; Trygghetsrådet TRS cirka 5 000 under 1992–2001 (SOU 2002); KFS-företagens Trygghetsfond cirka 1 000 och Trygghetsrådet Fastigo cirka 1 000 inskrivna.

Ojämförligt störst inflöde under 2004 hade TRR Trygghetsrådet med drygt 60 procent av de nyinskrivna hos trygghetsråden, eller 23 253 personer.<sup>9</sup> Siffran har varit relativt konstant under 2002–2004. Stora och nystartade Trygghetsfonden TSL beslutade om omställningsstöd för 12 000 personer från cirka 2 000 arbetsplatser under sina första tolv månader (TSL 2005c). TSL är störst sett till antalet som omfattas, men hade inte högre inströmning än TRR under 2004.<sup>10</sup> Tredje störst inflöde, men långt mindre än TRR och TSL, har Trygghetsstiftelsen med 5,2 procent av de nyanmälda hos trygghetsråden under 2004. De flesta av de 2 015 nyanmälda var uppsagda från universitet och högskolor. Trygghetsstiftelsen räknar med att antalet inskrivna kommer att öka betydligt under 2005–2006 på grund av försvarsnedläggningar och omlokalisering av myndigheter. Till Trygghetsrådet TRS nyanmälades 642 personer under 2004, en ökning med hela 70 procent från året innan. Stora uppsägningar gjordes under året inom idrottsrörelsen och de ideella organisationerna. Till skillnad från övriga trygghetsråd hjälper TRS även personer som varit anställda med lönebidrag från arbetsförmedlingen.<sup>11</sup> När arbetsförmedlingarna skurit ner detta bidrag märker TRS det i sitt inflöde. TRS inskrivna motsvarar 1,7 procent av alla nyinskrivna hos trygghetsråden under 2004. De tre minsta trygghetsråden har mindre än en procent av de inskrivna i trygghetsråden. Till Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet skrevs 238 uppsagda in under året. Antalet anmälda varierar relativt mycket, med ett snitt på knappt 200 de senaste fem åren (samtal BAO 2005). Trygghetsfonden för de kommunnära bolagen i KFS hjälpte ungefär 150 personer under 2004 (samtal KFS 2004). Lägst inflöde hade Trygghetsrådet Fastigo, som uppger att de hjälper cirka 100 personer per år (samtal Fastigo 2004).

Trygghetsrådets inflöde motsvarar 6,3 procent av de *nyanmälda* hos arbetsförmedlingen under 2004 (613 131 personer).<sup>12</sup> Jämfört med det totala antalet

---

<sup>9</sup> Trygghetsrådets statistik bygger på enstaka individer. Att skriva in sig på TRR Trygghetsrådet är frivilligt medan staten har skyldighet att anmäla uppsägningar till Trygghetsstiftelsen.

<sup>10</sup> Trygghetsfonden TSL administrerar endast omställningsstöd och inte avgångsbidrag (AGB), vilka sköts av försäkringsbolaget AFA. För att få AGB måste den uppsagde anmäla sig separat till AFA. Övriga trygghetsråd sköter både omställningsstöd och avgångsersättning (AGE). Denna skillnad i registrering kan vara en delförklaring till att TSL har en låg andel inskrivna i jämförelse med sin storlek. En annan förklaring kan vara att TSL fortfarande inte är så känt att alla berättigade får del av stödet.

<sup>11</sup> Även Trygghetsstiftelsen kan i vissa fall hjälpa personer som är anställda med lönebidrag.

<sup>12</sup> Nyinskrivna på arbetsförmedlingen 2004. Varje person räknas en gång, även om han eller hon har flera inskrivningstidpunkter under året.

anmälda arbetslösa hos arbetsförmedlingen omfattar omställningsavtalen inte alltså en särskilt stor kundgrupp. Grupperna är emellertid inte helt jämförbara då många av trygghetsrådets inskrivna inte är arbetslösa och i normalfallet inte finns i arbetsförmedlingens system. Trygghetsstiftelsen har t ex som ambition att deras inskrivna inte ska bli arbetslösa alls, utan att situationen ska vara löst innan entledigandet. En annan skillnad är att personer med arbete har möjlighet att skriva in sig hos arbetsförmedlingen som så kallat ombytessökande, det vill säga att de söker arbete utan att vara arbetslösa.

I och med starten av Trygghetsfonden TSL har antalet personer som omfattats av omställningsavtal ökat kraftigt, vilket bör öka omställningsavtalens påverkan på den ordinarie statliga arbetsmarknadspolitiken.

Att göra jämförelser mellan antalet *inskrivna* i trygghetsrådets datasystem och Ams Händelsedatabas är svårt. Personer skrivs in i dessa system vid olika tidpunkter: vid uppsägningstillfället ifråga om trygghetsråden och vid arbetslöshetens påbörjande i fråga om Ams. Av de 4 101 personer som var inskrivna hos Trygghetsstiftelsen i december 2004 var t ex 30 procent kvar hos arbetsgivaren under uppsägningstiden eller i vad man kallar tidig omställning (Trygghetsstiftelsen 2005a). Dessutom skrivs man även ut vid olika tillfällen. Alla trygghetsråd utom TSL arbetar med sina inskrivna tills de nått en s k ”långvarig lösning”. Många av dem som finns i trygghetsrådets register går utbildningar eller har jobb, grupper som ofta skrivs ut från Ams databas.<sup>13</sup> Trygghetsrådets datasystem skriver med andra ord in personerna tidigare och behåller dem längre i registret än arbetsförmedlingens datasystem.

### 1.3 Avsteg från turordningen vid uppsägning

Enligt lag (1982:80) om anställningsskydd ska arbetsgivaren bestämma om det är arbetsbrist. Vid urvalet av vilka som skall sägas upp är arbetsgivaren enligt huvudregeln i 22 § bunden av turordning efter hur länge arbetstagarna varit i anställda. Den anställda ska dessutom ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Efter en reform år 2001 kan företag med mindre än tio anställda undanta två personer från turordningsreglerna. Om reglerna leder till resultat som kollektivavtalsparterna finner otillfredsställande öppnar lagen dessutom en möjlighet till avsteg. Reglerna är nämligen semidispositiva, d v s turordningen efter anställningsår kan frångås genom kollektivavtal. Arbetsgi-

---

<sup>13</sup> Personer som har starta eget-bidrag eller är barnlediga finns dock kvar i båda registren.

vare och fack enas istället om en s k avtalsturlista där arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen skriver ett kollektivavtal om vilka arbetstagare som får stanna eller gå.

I fyra omställningsavtal på det privata området (TSL, TRR, TRS, Fastigo) finns det skrivningar om hur fack och arbetsgivare gemensamt kan komma överens om en turordningslista och därigenom frångå turordningsreglerna. Personal som är särskilt viktig för att driva verksamheten vidare kan undantas från principen ”sist in först ut”. Parterna ska ta ett gemensamt ansvar för företagets fortsatta produktivitet. De lokala parterna gör då ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och ge fortsatt anställning till övriga.<sup>14</sup>

Det finns ingen statistik på hur vanligt det är med turordningslista. Att denna skrivning om företagets kompetens och fortsatta konkurrenskraft finns med i avtalet har varit en viktig fråga i förhandlingarna om det avtal som ligger till grund för TRR Trygghetsrådet (Svenskt Näringsliv och PTK).

I SOU (2002) görs en teoretisk nationalekonomisk analys av omställningsavtalens effekter. Den makroekonomiska analysen visar att omställningsavtalen troligen leder till ett högre omvandlingstryck på marknaden: det skapas fler nya tjänster och samtidigt fler uppsägningar. Det är (enligt nationalekonomisk analys) lättare för arbetsgivare att anställa om de vet att det är lätt att omstrukturera. Avsteget från turordningsreglerna minskar arbetsgivarens kostnader för att göra omstruktureringar, det betyder att fler sådana görs. Tillgången till trygghetsrådets tjänster gör facken mer benägna att acceptera uppsägningar och turordningslistor.

Det statliga avtalet och Trygghetsavtalet för KFS har inte skrivningar i avtalen om avsteg från lagen om anställningsskydd. Lagen om anställningsskydd och möjligheten att avtala bort turordningen gäller dock även för dem och det förekommer även inom det statliga området avsteg från turordningen vid uppsägning.

## 1.4 Sammanfattning

Trygghetsrådets verksamhet är ett komplement till arbetsförmedlingen. Omställningsavtalen är tecknade mellan arbetsmarknadens parter och förvaltas av

---

<sup>14</sup> Se text Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK underbilaga A

kollektivavtalsstiftelser. Genom ett individanpassat arbete ges personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist stöd och hjälp att hitta ny försörjning. Verksamheten bedrivs genom att arbetsgivaren betalar en procentuell andel av lönesumman. Genom skrivningar i de privata avtalen kan parterna enas om på vilket sätt de ska arbeta med att frångå turordningsreglerna enligt Lagen om anställningsskydd vid uppsägning.

## **2 Hjälp till nytt arbete eller utbildning – omställningsstöd**

Trygghetsrådets kärnverksamhet är omställningsstödet. Tanken med omställningsstödet är att de arbetssökande ska hitta ett nytt arbete, starta ett eget företag eller eventuellt börja på en längre utbildning. Omställningsstödet är frivilligt för den uppsagde.

Grunden är:

- individuell rådgivning
- aktiviteter för att underlätta jobbsökandet
- ekonomiska bidrag för att underlätta att få och ta ett jobb.

Var tyngdpunkten ligger skiljer sig åt mellan trygghetsråden. TRR Trygghetsrådet, Trygghetsrådet TRS och Trygghetsstiftelsen har egen verksamhet med kurser och flera anställda rådgivare. Trygghetsfonden TSL handlar upp rådgivning och aktiviteter och har inga ekonomiska bidrag för att underlätta att få och ta ett jobb. Trygghetsrådet Fastigo har en rådgivare och vid enstaka tillfällen kurser och KFS-företagarnas trygghetsfond samt Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet ger rådgivning men lämnar kanske framförallt ekonomiska bidrag. I avsnittet beskrivs först hur trygghetsråden arbetar under uppsägningstiden. Därefter tar vi upp vilka som kan få del av stödet, hur den personliga rådgivningen går till, kursverksamheten och vilka ekonomiska bidrag som finns att få inom ramen för omställningsstödet. Slutligen några ord om ekonomiska stöd för att söka och få ett nytt arbete.

### **2.1 Villkor för omställningsstöd**

För att få omställningsstöd ska den anställde i princip vara uppsagd på grund av arbetsbrist. Det finns även möjligheter till omställningsstöd om personen läm-

nar företaget utan uppsägning från arbetsgivaren men det uppenbarligen är på grund av arbetsbrist och på arbetsgivarens initiativ. I det statliga avtalet finns dessutom möjlighet för arbetstagare som väljer att inte följa med till den nya orten vid omlokalisering och arbetstagare som väljer att gå istället för en person som hotas av uppsägning, att få del av stödet. Fast anställda ska ofta ha arbetat ett år. Reglerna för de tidsbegränsat anställda skiljer sig åt mellan trygghetsråden. TRR Trygghetsrådet, Trygghetsfonden TSL och Trygghetsrådet Fastigo gör ingen skillnad på grupperna. För att få omställningsstöd hos Trygghetsstiftelsen ska tidsbegränsat anställda ha arbetat i statlig tjänst i tre år till skillnad från ett år för fast anställda. De tidsbegränsat anställda får dock inte förlängd uppsägningstid och pensionsersättning/särskild pensionsersättning som de fast anställda.

Trygghetsrådet TRS har sedan den 1 januari 2004 utökat gruppen som får omställningsstöd så att stöd även ges när arbetsgivaren "inte kan erbjuda fortsatt anställning" (TRS 2004). Trygghetsrådet TRS har följande arbetsvillkor för tidsbegränsat anställda: för fem år sedan ska de ha varit anställda hos en TRS-ansluten arbetsgivare och under de senaste fem åren ska de ha arbetat 18 månader hos en eller flera TRS-anslutna arbetsgivare (Trygghetsrådet TRS 2005c, 2 §; Trygghetsrådet TRS 2005d). Bakgrunden är att Trygghetsrådet TRS arbetar mycket med ideella föreningar och teatrar som har många tidsbegränsat anställda. Förändringen för de tidsbegränsat anställda kom samtidigt med avtalsskrivningen att personer får hjälp "när arbetsgivaren inte längre kan erbjuda fortsatt anställning". Dessa två förändringar innebär att visstidsanställda som under en längre period försörjt sig med tidsbegränsade anställningar omfattas av avtalet. Ett exempel är teateranställda med projektanställning på sex månader som kan få hjälp när projektet är slut. De är inte uppsagda på grund av arbetsbrist eftersom de sex månaderna tagit slut enligt överenskommelse, men arbetsgivaren kan inte erbjuda fortsatt anställning. Avtalet är på detta sätt generösare mot tidsbegränsat anställda än avtalet för t ex TRR Trygghetsrådet. Kvalificeringstiden är dock längre. Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet och KFS-företagens trygghetsfond ger ingen möjlighet för de tidsbegränsat anställda att ta del av omställningsstödet.



**Tabell 3** Anställningsvillkor för att få omställningsstöd

Villkor för omställningsstöd – alla anställda		
Trygghetsfonden TSL	Arbetat i ett år hos ett eller flera TSL-an slutna företag minst 16 tim/ve	
TRR Trygghetsrådet	Arbetat i ett år hos TRR-an slutna arbetsgivare minst 16 tim/ve	
Trygghetsrådet Fastigo	Anställd tjänsteman i Fastigo-an slutet företag	
	Villkor för omställningsstöd tillsvidareanställda	Villkor för omställningsstöd tidsbegränsat anställda
Trygghetsstiftelsen	Arbetat i ett år i statlig tjänst	Arbetat tre år någorlunda löpande. Alla förmåner gäller inte
Trygghetsrådet TRS	Arbetat minst 8 tim/ve hos TRS-an slutna arbetsgivare	Arbetat mer än 18 månader under sammanlagt 5 år hos en eller flera TRS-an slutna arbetsgivare. Inte sammanhängande anställning eller hos samma arbetsgivare
Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet	Arbetat i ett år hos ansluten arbetsgivare	Omfattas inte
KFS-företagens trygghetsfond	Arbetat i ett år hos ansluten arbetsgivare minst 16 tim/ve	Omfattas inte

Hur länge en inskriven kan räkna med att få stöd skiljer sig åt mellan trygghetsråden. Kortast tid i omställning har de arbetare som går under LO-avtalet och är uppsagda från företag anslutna till Trygghetsfonden TSL. För dessa rör det sig om cirka fyra månader. Ett bidrag om 19 000 kronor betalas ut till företaget i efterhand för de uppsagda som deltagit i omställningsprogrammet.<sup>15</sup> TRR Trygghetsrådet begränsar rätten till stöd till två år, med möjlighet till förlängning efter särskild prövning. Trygghetsrådet TRS och Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet har fem år som borte gräns. Statsanställda har rätt till stöd så länge de är arbetssökande. KFS uppger att man saknar fastslagen borte

<sup>15</sup> Företaget får 19 000 kronor per uppsagd som deltagit i omställningsarbetet. Det räcker till cirka fyra månaders personlig rådgivning. De 19 000 kronorna sägs vara vad TRR i genomsnitt beräknar att en omställning för en tjänsteman kostar (Dagens Nyheter 2005b). TRR AB, en av leverantörerna av omställningsprogram till TSL, för ett resonemang kring att de arbetargrupper som TSL är riktat mot behöver stöd en kortare omställningstid än tjänstemän. Skälet sägs t ex vara att omställningsförloppet är snabbare och intensivare för arbetare, de anställs fortare än tjänstemän och är mer flexibla inom vilka yrken de kan arbeta. Resonemanget är byggt på intervjuer med arbetsgivare, arbetsförmedlare och rådgivare inom TRR (LO-tidningen 2004).

gräns: ”det brukar lösa sig i och med att de arbetssökande får arbete alternativt går i pension, det är sällan någon är kvar mer än två år” (samtal KFS 2004).

**Tabell 4** Maximal tid med omställningsstöd

	Maximal tid
Trygghetsfonden TSL	Cirka 4 månader
TRR Trygghetsrådet	2 år med möjlighet till förlängning efter särskild prövning
Trygghetsstiftelsen	Så länge man är arbetssökande
Trygghetsrådet TRS	5 år
Trygghetsfonden BAO- Finansförbundet	5 år
KFS-företagens Trygghetsfond	Ingen bortre gräns
Trygghetsrådet Fastigo	Ingen bortre gräns

## 2.2 De uppsagda erbjuds snabb hjälp

När en anmälan om uppsägning kommit in till trygghetsråden försöker de snabbt informera de berörda genom att komma ut till arbetsplatsen för ett informationsmöte, eller genom personlig kontakt med de uppsagda. Det kan vara arbetsgivaren, fackrepresentanten eller en enskild som tar första kontakten med trygghetsråden. För företag anslutna till TSL startar processen med att arbetsgivare och fack väljer en leverantör för omställningen och ansöker om bidrag hos TSL.

Trygghetsråden erbjuder sedan stöd och hjälp under uppsägningstiden innan den uppsagde blir arbetslös, och senare under eventuell arbetslöshet. Den tidiga hjälpen är en grundsten i trygghetsrådets verksamhet. Arbetslöshet kan vara traumatiserande och minska självkänslan; för att behålla entusiasmen måste den uppsagde snabbt få verktyg att söka nytt arbete. Trygghetsstiftelsen skriver: ”Genom snabba insatser under (eller före) uppsägningstiden kan vi komma närmare vårt gemensamma mål – att ingen ska bli arbetslös på grund av arbetsbrist” (Trygghetsstiftelsen 2005c). Stiftelsens mål är att alla ska ha en lösning eller vara i ”målinriktad åtgärd” när uppsägningstiden är slut. Första halvåret 2004 hade drygt 70 procent en lösning eller åtgärd 30 dagar efter entledigandet (Trygghetsstiftelsen 2005, s 14).<sup>16</sup> Vikten av snabb hjälp betonas också av en tjänsteman på Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet: ”det är oerhört viktigt med snabb hjälp, det är i början av arbetslösheten som adrenalinet är på topp och man ska söka jobb” (samtal BAO 2004). Även inom LO-området betonas

<sup>16</sup> Mätningen bygger på 1 025 personer som har en uppföljningsbar kod. Personer som slutat en tillfällig anställning ingår inte, eftersom de inte har någon uppsägningstid.

vikten av att arbetet kommer igång under uppsägningstiden, så att tiden i arbetslöshet kan kortas (se t ex Svenska Dagbladet 2005).

Hur lång uppsägningstiden är, och i vilken utsträckning de uppsagda är arbetsbefriade, varierar mellan avtalsområden och individer. Grunden är ett tidigt omställningsarbete där individen får kontakt med sin rådgivare fort, men det finns naturligtvis variationer. Inom statlig förvaltning är uppsägningstiderna ofta långa, och det är vanligt att de uppsagda är arbetsbefriade under hela eller delar av tiden. Inom den privata sektorn är det oftast kortare tid mellan beslut och uppsägning. Enligt en rådgivare på TRR (2005b) är dock känslan att de flesta privata uppsagda också är arbetsbefriade under större delen av uppsägningstiden.

Det bör nämnas att arbetsgivaren själv också kan ha ett omställningsarbete innan trygghetsråden tar vid, eller i stället för trygghetsråden.<sup>17</sup> Stora arbetsgivare med många uppsägningar kan ta in en extern konsult. Inom den privata sektorn har till exempel Ericsson använt bemanningsföretag vid sina uppsägningar under början av 2000-talet. Ett exempel från det statliga området är AMV som i sitt omställningsarbete under 2004–2006 lägger upp en organisation där arbetsbefriade medarbetare får ett omställningsår då de på heltid kan finna nya lösningar med stöd från en speciellt upprättad omställningsorganisation. De uppsagda erbjuds jobbcoacher, krisbearbetning, karriärvägledning, hälsoprofil, praktik och olika kurser. I bakgrunden finns ett avtal med Trygghetsstiftelsen och samarbete sker om den uppsagde vill starta eget företag eller liknande där stiftelsen kan bidra. Personer som inte hittat en lösning efter ett år börjar i Trygghetsstiftelsens ordinarie verksamhet (AMV 2005d; samtal Ams 2005). Inom banksektorn är det mer regel än undantag att bankerna bedriver ett omställningsarbete under uppsägningstiden, ibland i samarbete med Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet (samtal BAO 2005).

Trygghetsrådets arbetssätt skiljer sig från AMV, som väntar med aktivt stöd till de arbetslösa: de första 100 dagarna ska den arbetslöse söka arbete på egen hand. När den arbetslöse närmar sig 100 dagar i öppen arbetslöshet, alternativt slutet av den första a-kasseperioden, sätts fler åtgärder in (SOU 2002, s 110). Ett skäl till att AMV väntar med stöd är att undvika att resurser används till något som hade kommit till stånd i alla fall (Ams 2004). Tanken är att de grupper

---

<sup>17</sup> Om företag och fack sluter en lokal överenskommelse och meddelar TRR kan företaget avstå från omställningsdelen av avtalet. Avgiften till trygghetsrådet reduceras då med 0,12 procentenheter, från 0,3 till 0,18 procentenheter.

som har svårast ska få mer hjälp genom att resurser frigörs från dem som klarar sig själva.

## **2.3 Personlig rådgivning**

### **2.3.1 TRR och Trygghetsstiftelsen har mycket rådgivning**

TRR Trygghetsrådet har cirka 180 rådgivare och Trygghetsstiftelsen 19 konsulenter anställda.<sup>18</sup> Rådgivarna på TRR arbetar med de inskrivna direkt, medan Trygghetsstiftelsens rådgivare oftare (och framförallt vid större uppsägningar) fungerar som upphandlare av tjänster. Enligt uppgift är rådgivarna ofta äldre och har en akademisk utbildning inom till exempel beteendevetenskap eller ekonomi (samtal TRR 2004a; TRR 2005c; samtal Trygghetsstiftelsen 2004). Tanken är att de ska ha arbetslivserfarenhet och ett bra kontaktnät med arbetsgivare. IFAU har inte studerat rådgivarnas utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet närmare.

När en anmälan om uppsägning kommer in till trygghetsrådet ges den uppsagde först och främst en rådgivare. Rådgivaren skickar ut ett brev och erbjuder kontakt och ett första samtal. Den underliggande tanken är att det är bra att ge den uppsagde en möjlighet att vara den som tar kontakt. Om personen inte hör av sig ringer rådgivaren upp. De flesta, men inte alla, inskrivna får rådgivning. Av Trygghetsstiftelsens inskrivna uppger 83 procent i en enkät att de haft kontakt med någon rådgivare och något färre (71 %) säger att de fått personlig rådgivning. Även pensionärer var med i trygghetsstiftelsens enkät och utgör den största gruppen som inte haft kontakt med rådgivare (SKOP 2004, s 18, s 22).<sup>19</sup>

Stödet är individuellt anpassat, men en typisk process kan vara att den uppsagde vid den första träffen med rådgivaren diskuterar den nya situationen och framtiden. Ofta måste känslorna som uppsägningen fört med sig bearbetas och den uppsagde behöver få ny framtidstro. Innan träffen kan den uppsagde ha skickat in sitt CV. Sedan går diskussionen vidare mot vilka jobb som personen har sökt och vilka som är relevanta att söka.

---

<sup>18</sup> I rapporten särskiljer vi oftast inte på rådgivare och konsulent utan ger alla trygghetsrådets rådgivare och konsulenter samlingsnamnet rådgivare.

<sup>19</sup> Trygghetsstiftelsen gjordes i maj–juni 2004 på ett slumpvis nettourval om 705 personer. Svarsfrekvensen var 72 procent. De flesta som svarat var uppsagda under år 2002. Svaren har viktats med avseende på region så att svaren för varje region motsvarar deras andel av de övertaliga (SKOP 2004, s 29). Vid intervjutillfället arbetade hälften av de tillfrågade, 23 procent var arbetslösa och 11 procent var i utbildning eller annan stödåtgärd (ibid, s 30).

En rådgivare på TRR uppskattar att han – mellan tummen och pekfingeret – har sex personliga möten med de inskrivna (rådgivare TRRb). Rådgivningen bygger ofta på en tät kontakt mellan rådgivare och inskriven via personliga möten, telefonsamtal och e-post. TRR har en klart uttalad grundtanke att det personliga mötet med coachningen leder vidare till arbete: ”ju oftare man träffar sin klient desto fortare får de arbete” (TRR 2005). Vid enkätundersökningar med de inskrivna ges rådgivarna genomgående relativt höga betyg. Vid TRR:s kundundersökningar (t ex 1999, 2004) uppger 70–75 procent att rådgivningen var det viktigaste stödet de fått från TRR, och runt 78 procent att de har stort förtroende för rådgivarna.<sup>20</sup> Vi har inga uppgifter från de inskrivna hur ofta de träffar sin rådgivare. TRR Trygghetsrådet har cirka 100–200 inskrivna per rådgivare. Det är en blandning av aktiva och passiva inskrivna: ”deltidssjuk-skrivna, äldre personer som inte vill ha jobb men har avgångsersättning (AGE) och går på föreläsningar; personer som har vikariat kortare än ett år är också kvar i TRR:s aktiva register; personer som fortfarande har lön från arbetsgivar- en och som inte vill träffa någon rådgivare ännu” (samtal TRR 2004a).

Rådgivarna på Trygghetsstiftelsen möter alla uppsagda själva för ett första kartläggningssamtal. Sedan är det mycket individuellt hur ofta den uppsagde och rådgivaren möts. Vid högt sökandetryck köper Trygghetsstiftelsen upp rådgivning och coachning, det vill säga extra stöd och uppmuntran, externt (samtal Trygghetsstiftelsen 2005). I dessa fall träffar Trygghetsstiftelsens personal inte de inskrivna lika ofta som TRR:s personal gör, då de senare både har en kartläggande och coachande uppgift. Den uppsagde får däremot motsvarande råd och stöd. Bland de före detta statsanställda uppger nio av tio att rådgivaren har varit engagerad (88 %) och lätt att prata med (94 %) (SKOP 2004, s 19). Efter bearbetning och analys av personens möjligheter går man vidare med möjligheter och behov, och en handlingsplan för vägen till ett nytt arbete upprättas. Ungefär två tredjedelar av dem som haft kontakt med rådgivare hos Trygghetsstiftelsen uppger att de har gjort en handlingsplan (SKOP 2004, s 20). Det sista steget kan vara hur personen kan marknadsföra sig själv och sin kompetens.

---

<sup>20</sup> TRR Trygghetsrådet genomförde studien i oktober 1999 på ett representativt urval inskrivna som nyanmälts under 1997-01-01–1999-06-30. Vi har inga närmare uppgifter om urvalsgruppen i 2004 års undersökning.

### **2.3.2 TSL köper upp rådgivningen från utbildningsanordnare**

Trygghetsfonden TSL har inga rådgivare anställda utan rådgivning och coaching ingår i det program som köps upp. Arbetsgivare och fack upphandlar ett program från en leverantör, söker pengar från TSL och får dem utbetalda i efterhand. Upphandlingen sköts lokalt, men TSL centralt har tecknat ramavtal med ett tiotal utbildningsleverantörer. Parterna kan även välja en kursanordnare utan ramavtal. Under det första verksamhetsåret har den största delen av uppdragen gått till statligt ägda Lernia AB, följt av Ams helägda dotterbolag Arbetslivstjänster, och på tredje plats TRR:s dotterföretag TRR AB (Dagens Nyheter 2005b; samtal TSL 2005b).

De 19 000 kronor som avsätts per person ger den kollektivanställda rätt till någon form av omställningsstöd och samtal med en personlig rådgivare/karriärcoach under ungefär fyra månader. Omfattningen varierar från 4–6 veckor till 4–5 månader med olika intensitet. Vid en företagsnedläggning i Halmstad fick exempelvis de uppsagda snabbt ett första möte med en handläggare hos utbildningsanordnaren: ”Att personalen skulle få komma så snart som möjligt var ett krav från vår sida. Personlig kontakt är en trygghet för många” (Lernia 2005, s 18). Personalen slutade sin anställning successivt under ungefär ett halvår och utbildningsleverantören drev under den perioden ett slags öppet hus där de uppsagda kunde få fortsatt stöd med att söka jobb och välja utbildning för ny yrkesinriktning (ibid).

### **2.3.3 De fyra mindre trygghetsråden**

De mindre trygghetsråden har mer varierande tillgång till rådgivare. Trygghetsrådet TRS har sex rådgivare anställda, de arbetar i Stockholm med hela landet som arbetsfält. Varje rådgivare arbetar med 3–400 personer. Vid uppsägning har rådgivaren ett första möte i 1–2 timmar, uppföljningen förs sedan via telefon och e-post (samtal TRS). Vid TRS kundundersökning uppgav 78 procent att de fått rådgivning. Rådgivningen uppgavs ha stor betydelse: 60 procent av dem som svarade menar att rådgivningen varit av stor eller mycket stor betydelse för att hjälpa upp arbetslöshetssituationen.<sup>21</sup>

KFS-företagens Trygghetsfond har en anställd handläggare/rådgivare. Rådgivaren träffar de uppsagda i grupp eller individuellt för att prata om vad fonden kan bidra med. Betoningen ligger inte på rådgivning utan snarare ekono-

---

<sup>21</sup> Trygghetsrådet TRS genomförde sin kundundersökning i november 2001. De svarande kan antingen ha varit arbetssökande eller i arbete när enkäten genomfördes.

miska bidrag. Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet har två handläggare, men inga rådgivare. Det går däremot att söka medel från fonden för att själv köpa in rådgivning, privat arbetsförmedling och annan stödverksamhet. Alla uppsagda har enligt avtalet rätt till en individuell plan, något som kan tas fram av företaget, fonden eller någon annan (BAO 2001). Det minsta Trygghetsrådet Fastigo har en handläggare/rådgivare anställd som träffar medlemmar för konsultation en gång och sedan sköter kontakten via e-post och telefon. Fastigo skriver att den personlige rådgivaren blir ett bollplank för den uppsagde, och att man tillsammans kan lägga upp en plan för hur den påtvingade förändringen kan bli något positivt (Fastigo 2005).

### **2.3.4 Arbetsförmedlarna arbetar på ett annat sätt**

I Arbetsmarknadsverkets utvecklingsarbete med namnet Af Sverige söker sig förmedlingen ifrån kontakten mellan en *specifik* arbetsförmedlare och arbetsökande, mot självservice på Internet och telefon. I den nya organisationen betonas individens eget ansvar, i kombination med en förstärkt kontroll av att den arbetssökande sköter sina åtaganden. En större del av kontakten mellan arbetsförmedling och arbetslös sker via nätet eller telefon. Tanken är att de sökandes kontakter med arbetsförmedlingen ska öka med självservicesystemet: från 2,5 till fem kontakter per månad inom två år utlovar Ams ledning på DN-debatt (2005). Genom en ökad tillgänglighet och ett effektivare system ska resurser frigöras så att individer med särskilda behov av stöd på förmedlingen ska kunna få det.

Då en arbetslös skriver in sig på arbetsförmedlingen krävs ett personligt möte med en arbetsförmedlare. Innan besöket kan den arbetssökande göra ett underlag på Internet. Arbetsförmedlingen har introduktion med de nyinskrivna där man går igenom hur man söker arbete på Ams hemsida och dylikt (Arbetsmarknaden 2005, Ams 2005c). De arbetssökande som inte klarar sig med det Internetbaserade systemet får i första hand hjälp genom Af kundtjänst på telefon som har öppet även kvällar och helger. När Af kundtjänst inte kan hjälpa till bokas möte med en handläggare på förmedlingen (Ams 2003, s 15). På detta sätt ska det förmedlas att det är den arbetslöse som har ansvaret för sitt jobbsökande och inte arbetsförmedlaren. När den arbetslöse behöver hjälp får han eller hon säga till, och då ska det finnas resurser. De flesta som skrivs in på arbetsförmedlingen får arbete inom en begränsad tid. Att satsa resurser på grupper som snabbt får jobb ändå anses vara dåligt utnyttjande av den (begränsade) budgeten.

Fördjupad vägledning, yrkesorientering och rehabilitering – det vill säga bland annat mer personlig kontakt med en specifik arbetsförmedlare – ges framförallt till personer som varit inskrivna på förmedlingen länge. En person som snart varit inskriven vid förmedlingen i två år skrivs in i aktivitetsgarantin. Inom aktivitetsgarantin får man en handledare och kan ta del av Ams alla olika åtgärder. Det vanligaste är att deltagarna i aktivitetsgarantin går ”aktiviteter inom vägledning och platsförmedling”. I programmet ges vägledning och utbildning i syfte att förbättra arbetssökandet och eventuellt kortare praktik i syfte att underlätta ett yrkesval. Under 2004 var 82 procent av deltagarna i programmet inskrivna i aktivitetsgarantin och de hade i genomsnitt varit arbetslösa nästan sju månader (212 dagar) innan de startade (Ams 2005b, s 10 ff). Programmets innehåll går egentligen inte att jämföra med de tjänster som trygghetsråden ger. Men vi kan konstatera att Ams sätter in extra hjälp då personer i genomsnitt varit arbetslösa i sju månader, medan trygghetsråden satsar mycket under uppsägningsperioden alternativt tidigt i arbetslösheten. När TRR Trygghetsrådet fick brist på pengar drog man ner det ekonomiska bidraget och ökade antalet rådgivare, istället för att krympa organisationen och behålla det ekonomiska stödet. Logiken i resonemanget bygger naturligtvis på att personerna hos trygghetsråden i betydligt högre utsträckning är anställningsbara, de kommer direkt från ett arbete. Hos arbetsförmedlingen är det inte säkert att ökad rådgivning och coachning skulle ha samma goda effekter som trygghetsråden menar att rådgivning och coachning har. De svenska forskningsresultaten på förstärkta förmedlingsinsatser tyder på att det kan vara effektivt för vissa grupper arbetslösa, men inget tyder på att en generell förstärkning har någon effekt (Calmfors et al 2002, s 33).<sup>22</sup>

Arbetsförmedlarna har, till skillnad från rådgivarna i trygghetsråden, även en myndighetsfunktion visavi de arbetssökande. Arbetsförmedlarna är egentli-

---

<sup>22</sup> De första trygghetsråden startade i slutet av 1960-talet som en reaktion på att privata tjänstemän inte ansåg sig få rätt hjälp på arbetsförmedlingen. Förutom arbetslivserfarenhet har tjänstemännen förmodligen också en högre utbildningsnivå. Van Montfort et al (2000) analyserar utbildningsnivåns betydelse för arbetslöshetens längd hos en grupp med arbetslöshetsersättning i Nederländerna. Universitetsutbildade har svårast att finna arbete, även om de söker fler arbeten än lägre utbildade. Det kan bero på att högutbildade är mer kritiska till jobberbjudanden, att arbetsgivarna misstror arbetslösa akademiker samt att akademiker är dyra att anställa. För att minska tiden i arbetslöshet behövs mer vägledning och kontakt med arbetsgivare. För dem med högst grundskola verkar ökad sökintensitet vara nyckeln till kortare arbetslöshetsperioder. Vi vet inget om utbildningsbakgrunden hos trygghetsrådets inskrivna i förhållande till alla arbetslösa, men det är rimligt att anta att t ex TRR:s tjänstemannagrupper har en hög utbildningsnivå.



gen inte ansvariga för att kontrollera om den arbetssökande uppfyller villkoren för a-kassan, det ska a-kassorna göra. AMV har dock till uppgift att se till att försäkringens villkor efterlevs, t ex är arbetsförmedlingarna skyldiga att underätta berörd a-kassa om den arbetslöse inte lever upp till de grundläggande kraven och inte söker arbete aktivt eller accepterar lämpligt arbete. Det kallas meddelande om ifrågasatt ersättningsrätt. Det är därefter arbetslöshetskassan som ska utreda och besluta om ersättningsrätten. Arbetsförmedlarna får ändå en kontrollfunktion, en roll som gör att relationen mellan en arbetsförmedlare och en arbetssökande blir en annan än mellan trygghetsrådets rådgivare och den uppsagde. I och med införandet av Af Sverige är tanken att arbetsförmedlarnas roll som kontrollant ska förtydligas och avdramatiseras.

Ett par centrala tjänstemän hos trygghetsråden tar upp att en skillnad mellan AMV och trygghetsråden är det sätt som de arbetslösa bemöts på: "Arbetsförmedlingarna förlorar mycket på att de tagit bort de stängda dörrarna där de arbetslösa kan prata ostört med arbetsförmedlare" (samtal TRS 2005) och att de arbetsförmedlare man stött på är "indiskreta och inte så hjälpsamma mot de arbetslösa" (samtal TRR 2004a). Det verkar både handla om egna erfarenheter och hörsägen från de uppsagda som de möter. Uttalandena görs av personer som tillhandahåller en tjänst som är en komplettering till arbetsförmedlingen, och ska ses mot ljuset av detta. Samtidigt ligger det en kärna av sanning här: generellt är trygghetsråden mer flexibla, individ- och "kundanpassade" än arbetsförmedlingen. Det kan finnas en signaleringseffekt. Om det är så att de inskrivna på trygghetsråden bemöts och behandlas på ett annat sätt än de inskrivna på arbetsförmedlingen kan det påverka den uppsagdes självbild och därigenom det sätt på vilket man söker arbete. Det finns också vissa signaler från de inskrivna på arbetsförmedlingen att de känner sig övergivna i det nya systemet, när de ska söka jobb på egen hand (se t ex Dagens Nyheter 2005c). En annan sida av trygghetsrådets verksamhet med kundarbetsplatser i fräscha lokaler och olika aktiviteter är att tillvaron kan bli för bekväm och arbetslik vilket kan medverka till en förlängning av arbetslösheten.

AMV gör ingen undersökning av de arbetssökandes attityd till arbetsförmedlarna. Det närmaste vi kommer är en återkommande enkät där arbetssökande som varit inskrivna på arbetsförmedlingen minst tre månader får frågan: "Är du nöjd med den service du får från arbetsförmedlingen?" Fjärde kvartalet 2004 svarade 54 procent "ja" och 22 procent "ja i viss mån eller delvis". De äldre är mest nöjda: hela 74 procent av de över 60 år var nöjda med den service de fått. Nästan en fjärdedel (23 %) uppgav att de inte var nöjda med arbetsför-

medlingens service (Ams 2005). Detta mönster går igen under flera år och Ams noterar att det är intressant att så många är nöjda: ”trots att man genomgående får väldigt litet!” (Ams 2002, s 13). Enkäterna är gjorda innan Af Sverige genomfördes.

## **2.4 Kurser och utbildningar inom omställningsstödet**

### **2.4.1 TRR Trygghetsrådet, Trygghetsstiftelsen och TSL har kursverksamhet**

En del av omställningsstödet är kursverksamheten. Kurserna är tänkta att lära de uppsagda att söka och få ett arbete samt att välja inriktning på det fortsatta arbetslivet. Exempel på ämnesområden är att:

- bearbeta reaktionerna kring uppsägningen
- skriva CV
- tänka kring nya karriärvägar
- utnyttja sitt personliga nätverk
- träna på jobbintervjuer
- tänka kring sin framtid och arbeta med självkännedom
- starta nytt företag.

TRR Trygghetsrådet har dels utbildningar i de cirka 40 städer där de har rådgivare, dels vid tre större kunskapscentra i Stockholm, Göteborg och Malmö. De flesta utbildningarna riktar in sig på egen marknadsföring det vill säga att skriva CV, intervjuträning och hur man utnyttjar sitt personliga nätverk. En rådgivare (2004a) säger: ”Även en säljare kan behöva lära sig att sälja sig själv och sin kompetens”. Alla som är intresserade ska som regel få gå en kurs, helst tidigt under uppsägningen. Utbildningarna pågår oftast en eller ett par månader och hålls av rådgivarna, men kan också vara uppköpta från konsulter. I de stora städerna ger TRR också seminarier på ämnen som: ”Mål, mening och balans” eller ”IT/Telekom, var finns tillväxten?” (TRR 2004b, s 18). TRR betonar kunskapscentra och utbildningar som ett komplement till arbetet med rådgivaren. Rådgivaren och den inskrivne ska tillsammans komma överens om lämpliga aktiviteter (TRR 2004c). I storstäderna har TRR lokaler där det finns kundarbetsplatser med datorer, telefoner och kopiatorer. Lokalerna är öppna under kontorstid och är tänkta att hjälpa de arbetssökande med jobbsökandet samtidigt som det ger dem en möjlighet att få sociala kontakter och struktur på dagen.

Trygghetsstiftelsens programverksamhet bedrivs framförallt i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå. Tillresta deltagare får hjälp med biljetter och övernattnig. Om det finns behov kan kurser även anordnas lokalt. Under 2004 infördes successivt tre nya program: ny start, min kompetens och nytt jobb. Under året var dock kurserna arbetslinjen och förstärkt arbetslinje vanligast. Dessa kurser syftar till att deltagarna ska lära sig att söka jobb genom otraditionella vägar och själva ta kontakt med tänkbara arbetsgivare (Trygghetsstiftelsen 2003, s 8; 2005d, s 14). Kursverksamheten kan både bedrivas av konsulter eller Trygghetsstiftelsens rådgivare. Vanligast är dock inköpta kurser från konsulter. Under 2003 deltog 67 procent av de nyinskrivna i minst en kurs (Trygghetsstiftelsen 2003). ”Vi önskar att de flesta uppsagda som inte har en direkt lösning ska gå en utbildning”, säger en av stiftelsens rådgivare (2005). Vidare: ”Det ger dem andra begrepp om hur arbetsgivare rekryterar personal. Det viktigaste vi lär dem är att rikta in sig på de jobb som inte finns att söka”. Stiftelsen gör regelbundna uppföljningar av verksamheten och de flesta deltagarna är nöjda med kurser och jobbsökaraktiviteter och anser att de varit ett bra stöd i arbetssökandet (SKOP 2004, s 13).

TSL:s kursutbud sköts av utbildningsanordnare. Innehållet kan vara blandat och liknar det som ges av övriga trygghetsråd med kartläggning av individ och marknad, olika motivationshöjande åtgärder, yrkesval, handlingsplan och jobbsökarteknik. Aktiviteterna kan vara i grupp eller enskilt. Kostnaderna för omställningsarbetet för arbetarna inom LO-avtalet är fixerade till 19 000 kronor. Det betyder att åtgärderna blir kortare och intensivare än bland tjänstemännen. Arbetsgivaren kan köpa upp ytterligare tjänster från utbildningsanordnaren utöver de pengar de får från TSL. Det kan vara mer hjälp att söka jobb eller arbetslivsinriktad rehabilitering för personer som behöver det. Tanken är att de uppsagda ska delta i ett program under uppsägningsperioden, men det kan vara svårt att motivera de uppsagda att vara med och svårt för arbetsgivaren att släppa personalen. Några får jobb innan programmet börjar, och andra vill inte vara med. En tjänsteman på TSL säger (2005): ”Ett exempel kan vara att företaget söker omställningsstöd för t ex åtta av de tio personer som sägs upp. Till slut kanske det är fem som genomgår programmet, de andra har fått en lösning.” Pengarna utbetalas efter genomgången utbildning för de personer som har genomgått och fullföljt ett program (samtal TSL 2005; 2005b). De 19 000 kronor som är avsatta per person kan också ges direkt till den uppsagde så att han eller hon själv kan köpa en kurs. Det kan röra sig om motivationskurser, men oftare en mer yrkesinriktad utbildning som en del av en kursavgift för t ex

vidareutbildning inom svetsyrket. Bidrag till enskilda har betalats ut i mycket begränsad omfattning (samtal TSL 2005b). Även här betalas pengarna ut efter genomgången kurs.

#### **2.4.2 Trygghetsrådet TRS och de mindre trygghetsråden**

De mindre trygghetsråden anordnar som regel inga kurser och har inte heller lokaler där de uppsagda kan träffas. Undantaget är Trygghetsrådet TRS som bland annat ger en kortare kurs under en eller två helger där nyinskrivna arbetsökande funderar över sin kompetens, lär sig skriva CV och övar sig i jobbsökande. Under år 2003 deltog 94 personer, vilket motsvarar 26 procent av de nyinskrivna (TRS 2003). Seminarieverksamheten är ett stort stöd, framförallt i början av uppsägningsperioden, skriver TRS. På grund av den stora tillströmningen av uppsagda har seminarieverksamheten därför utökats under 2004. Under 2004 har TRS också satsat särskilt på långtidsarbetslösa och erbjudit extra rådgivning och seminarium om att komma igång efter en längre arbetslöshet (TRS 2005a).

#### **2.4.3 Arbetsförmedlingens kursverksamhet**

Arbetsförmedlingen koncentrerar sina kurser, liksom den fördjupade rådgivningen, på gruppen som varit arbetslös i 100 dagar. Det betyder att nyinskrivna arbetssökande vid arbetsförmedlingen som regel inte deltar i kurser. Till att börja med är den arbetssökande hänvisad till att söka tips och råd på Ams hemsida om hur man söker arbete och genomför anställningsintervjuer. Eventuellt kan den nyinskrivne delta i ett informationsmöte om arbetsförmedlingens tjänster på Internet. Jobbsökaraktiviteter och fördjupad vägledning genomförs, som vi sett tidigare, i regel inom ramen för aktivitetsgarantin. I en enkätundersökning svarade en dryg tredjedel (36 %) av de inskrivna att de deltagit i arbetsförmedlingens jobbsökaraktiviteter, varav 59 procent anser har varit ett bra stöd för det fortsatta arbetssökandet. Ytterligare 6 procent anger att det är för tidigt att bedöma (Ams 2005). Deltagare i trygghetsrådets verksamhet omfattas naturligtvis också, vid behov, av arbetsförmedlingens tjänster.

Vi ser återigen att trygghetsråden och arbetsförmedlingen har två olika strategier där trygghetsråden erbjuder tidig hjälp och hjälp till alla, medan arbetsförmedlingen kort sagt väntar tills den grupp som kan få jobb utan extra hjälp har fått det.

## 2.5 Praktik

Flera trygghetsråd kan ordna praktik åt de inskrivna. Praktiken kan ha syftet att den uppsagde ska få nya referenser och pröva ett nytt yrke, eller vara ett tillfälle för arbetsgivaren att pröva om personen ska anställas. Finansieringen under praktiktiden kan skilja sig åt. Hos TRR får den inskrivne en praktiklön som motsvarar a-kassan. TRR betalade under år 2004 ungefär 144 miljoner för utbildningsinsatser inklusive praktiklön (TRR 2005). Se mer om olika typer av inskolningsbidrag där trygghetsråden hjälper till i början av en anställning under *avsnitt 2.7*.

Trygghetsstiftelsen uppmantrar de uppsagda att så fort som möjligt göra praktik inom ett område som kan intressera dem. Det ger extra referenser för framtida arbetsökande samt en uppfattning om intresseområden. Det är därför relativt vanligt att den uppsagde gör praktik under uppsägningstiden. Praktiken kan alltså göras med bibehållen lön från arbetsgivaren, eller så får praktikanterna annat stöd eller inskolningslön under praktiken. Det är bra att kunna säga till arbetsgivaren "jag kan vara här gratis", säger en av stiftelsens rådgivare (samtal Trygghetsstiftelsen 2005). Lösningarna kan variera från fall till fall.

Enligt de upphandlingsavtal som ligger till grund för TSL:s verksamhet finns även här möjlighet att göra praktik under omställningen.

## 2.6 Olika ekonomiska bidrag inom ramen för omställningsstödet

Alla trygghetsråd utom TSL kan ge den uppsagde ekonomiska stöd för jobbsökande, utbildning eller start av eget företag. Hur mycket TRR Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen betalar ut i individuellt bedömt ekonomiskt stöd är svårt att dela upp i de enskilda underrubrikerna nedan. År 2004 betalade TRR Trygghetsrådet ut 209 miljoner i ekonomiskt stöd till enskilda, 69 procent av denna summa var utbildningsinsatser inklusive praktiklön följt av resor, inskolningsbidrag, löneutfyllnad med mera (22 %) och till sist start av eget företag (9 %). Under samma tid betalade Trygghetsstiftelsen 61 miljoner i vad man kallar individuella åtgärder, där stöd till utbildning är den största utgiftsposten (58 %). Utgifter för att starta eget företag (10 %) och praktik (6 %) är andra utgiftsposter i de individuella åtgärderna. Programverksamheterna ingår inte i summan.

### 2.6.1 Stöd till att söka och få arbete på annan ort

De inskrivna kan få hjälp med pengar till resor för anställningsintervjuer. I början på ett nytt arbete kan de få pendlingskostnader och även flyttkostnader om de väljer att byta bostadsort. Bidrag lämnas i regel mot kvitto. Bidraget har sin motsvarighet på arbetsförmedlingen som också kan lämna stöd till resor och flyttkostnader.

### 2.6.2 Stöd till utbildning

Personer som väljer att byta yrke eller vidareutbilda sig kan få ekonomisk hjälp. Rådgivaren beviljar stödet. Utbildningen ska vara klart yrkesinriktad och leda till att personen kan försörja sig efteråt.

Trygghetsråden kan lämna bidrag till uppehälle under utbildningen. Detta försörjningsbidrag motsvarar oftast a-kassan och hur länge man kan få stödet varierar, men det är inte ovanligt att den inskrivne kan få bidraget under minst ett år.<sup>23</sup> Trygghetsstiftelsens har ingen fastställd bidragsnivå utan nivå och omfattning på stödet kan variera och bedöms individuellt (samtal Trygghetsstiftelsen, 2005b). Råden har till exempel lämnat bidrag till massör-, undersköterske-, tandköterske- och trädgårdsmästarutbildningar (KFS 2004; TRS 2005b, TRR 2005d). Bidraget ges oftast då en utbildning inte berättigar till studiestöd eller då den arbetssökande inte kan få studiemedel genom CSN, men det görs individuella bedömningar.<sup>24</sup> Rådgivaren gör en bedömning om yrkesvalet är rimligt att försörja sig på. Utöver uppehälle kan de inskrivna få pengar till kurslitteratur eller eventuell utbildningsavgift. Stödet kan även ges för att komplettera kompetens med t ex språkkunskaper eller en körkortsutbildning.

Det händer att trygghetsråden och arbetsförmedlingarna finansierar utbildningar tillsammans. I sådana fall kan arbetsförmedlingen t ex stå för kostnaden för utbildningen och trygghetsrådet för resa och uppehälle. Arbetsförmedlingen kan erbjuda de arbetslösa olika arbetsmarknadsutbildningar. Enligt den statliga utredningen (SOU 2002) går trygghetsrådets inskrivna inte ordinarie arbets-

---

<sup>23</sup> Hur länge stödet kan ges skiljer sig mellan trygghetsråden och även mellan individer i samma trygghetsråd. Trygghetsrådet TRS ger t ex studielön under maximalt ett år. KFS-företagens Trygghetsfond ger bidraget under tre terminer.

<sup>24</sup> Studiebidraget från CSN är tids- och åldersbegränsat. Studiebidrag ges under 12 terminer. Bidraget ges längst t o m det år man fyller 50 år. Mellan 50–55 år kan man bara få studiebidrag för yrkesinriktade utbildningar där det råder brist på utbildad arbetskraft, högst i 120 veckor. Regeringen bestämmer vilka sådana utbildningar som kommer att ge rätt till bidrag. Från 40 år begränsas rätten till studielån successivt.

marknadsutbildningar särskilt ofta. Orsaken uppges vara att väntetiderna är för långa (s 120). Trygghetsråden har som mål att aktivera de arbetslösa tidigt i arbetslösheten, alternativt under uppsägningstiden. Väntetiden till arbetsmarknadsutbildning är ofta betydligt längre.

### **2.6.3 Hjälp vid start av eget företag**

Trygghetsråden (utom TSL) kan hjälpa de uppsagda med ekonomiska bidrag om de väljer att starta eget företag.

Av dem som skrevs ut från TRR Trygghetsrådet år 2003 startade 8 procent eget företag. TRR:s konsulter arbetar med nyföretagarna enligt ett fyrapunktsprogram och externa konsulter gör en bedömning av företagsidén. TRR har gjort en uppföljning av nyföretagarna under åren 1998–2000. Drygt hälften av nystartarna hade gått en starta eget-kurs hos antingen TRR eller arbetsförmedlingen. I en enkät uppger 80 procent av dessa att de fått ekonomisk hjälp av TRR och 69 procent hade fått starta eget-stöd av arbetsförmedlingen (TRR Trygghetsrådet 2003b). Enligt TRR:s egna uppföljning (2003b) fanns cirka 90 procent av företagen kvar efter tre år. TRR betalade 2004 ut 19 miljoner för start av eget företag (TRR Trygghetsrådet 2005a, s 26).

En lägre andel av de statligt uppsagda startade eget företag. År 2004 bestod utflödet ur Trygghetsstiftelsen av 2 007 personer, varav 4 procent startade eget företag (Trygghetsstiftelsen 2005b). Trygghetsstiftelsen har en kurs i sitt grundutbud som heter Nytt företag. Företagsidén bedöms av konsulter och deltagarna får under ungefär en vecka en grundläggande utbildning och tillgång till en coach efter programmets slut. Utöver kursen kan nyföretagarna få ekonomisk hjälp, kostnaden för detta starta eget-stöd uppgick till cirka 6 miljoner kronor år 2004 (Trygghetsstiftelsen 2005d, s 15).

KFS-företagens trygghetsfond har ett näringsbidrag som ger stöd till inköp av saker som är nödvändiga för att starta företaget. Bidraget kan ges tillsammans med starta eget-bidrag från arbetsförmedlingen. Fonden ger inga kurser, men det finns möjlighet att diskutera frågor kring det nya företaget med KFS rådgivare (samtal KFS 2004). En liknande lösning har Trygghetsrådet Fastigo, omkostnadsbidrag ges till personer som fått sin idé godkänd av arbetsförmedlingen (samtal Fastigo 2004). Även Trygghetsrådet TRS och Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet kan ge startbidrag och konsulthjälp vid start av eget företag. De senare uppger att nystartarna måste ha ett godkännande av arbetsförmedlingen, sedan av fondens egen konsult och slutligen fattas beslutet hos ett råd hos Trygghetsfonden (samtal BAO 2004).

#### **2.6.4 Hjälp med betalning av avtalspension och försäkringspremier**

Arbetsgivaren betalar enligt kollektivavtal olika typer av försäkringar och pensionsavgifter för de anställda. När en person blir arbetslös upphör premieinbetalningen, men några trygghetsråd går in och betalar istället.

KFS-företagens trygghetsfond kan fortsätta att betala den uppsagdes avgifter för tjänstepensionspremierna. Det gäller om den uppsagde har fyllt 58 år och varit anställd minst 10 år, alternativt varit anställd i fem år hos nuvarande arbetsgivare och har fyllt 62 år. Inbetalningarna avbryts vid nyanställning med rätt till tjänstepension.

Trygghetsrådet TRS betalar de försäkringspremier de uppsagda haft under anställningstiden. På detta sätt behåller de uppsagda sin pension samt får ett extra skydd vid sjukdom och förtidspensionering. Stödet upphör då personen får en tillsvidareanställning eller startar eget företag.

Statligt anställda över 60 år kan välja att gå i pension vid entledigandet om de är uppsagda. Om den uppsagde istället väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande är det möjligt att få avgångsersättning och a-kassa. Det är också möjligt att ändra sig och ansöka om pensionsersättning under tiden fram till pensioneringen. Pensionsersättningen motsvar ålderspensionen och tjänstetiden mellan 60 och 65 år får tillgodoräknas (Trygghetsavtalet 14 §). En äldre anställd kan frivilligt välja att gå i pension om det skapar utrymme för en uppsagd att stanna kvar antingen på den myndighet som säger upp, eller en annan myndighet.

#### **2.7 Många stöd för att underlätta att få ett nytt jobb**

I början av en ny anställning kan trygghetsråden ge olika bidrag för att underlätta att få och ta ett nytt jobb:

- bidrag till arbetspendling till arbetsresor utanför länet
- bidrag till kostnader för dubbelt boende
- inskolningsbidrag/lön
- löneutfyllnad om det nya jobbet har en lägre lön än det gamla
- bidrag till pensionspremier
- efterskydd i fem år.

Under en kortare period kan alla trygghetsråd utom Trygghetsfonden TSL ge bidrag till arbetspendling eller kostnader för dubbelt boende. Det gör det lättare att ta ett jobb på en annan ort och flytta.



Trygghetsstiftelsen, TRR Trygghetsrådet och Trygghetsrådet TRS kan ge ett inskolningsbidrag. Det är ett stöd till arbetsgivaren och ger en möjlighet att prova en persons kompetens innan man betalar full lön. En av TRR:s rådgivare (2005b) säger att det var vanligare med vad han kallar ”inskolningslön” tidigare: ”då var det vanligt att vi köpte anställningar”. Varje rådgivare hos TRR har en budget som han eller hon kan använda för sina inskrivna under året. Det handlar om avvägningar: ett eller ett par inskolningsbidrag kan gräva djupa hål i kassan för ett eller två lösta fall. I och med en minskad budget är det ovanligt att vi betalar företagen för att anställa personal, idag erbjuder man två månaders praktik som sedan kan övergå i anställning, alternativt en begränsad summa pengar, snarare än inskolningsbidrag. Under praktiktiden ger TRR en prakticklön motsvarande a-kassa. Det är mindre vanligt att ge inskolningslön då det tillsammans med sociala avgifter blir stora belopp (ibid).

Om lönen på en ny tillsvidareanställning är lägre än den gamla har flera av trygghetsråden möjlighet att under en period fylla ut lönen så att den motsvarar den tidigare. Uppsagda från statlig tjänst kan få inkomsttrygghetstillägg (ny fast tjänst) eller löneutfyllnad (ny tidsbegränsad anställning) i maximalt fyra år. Tillägget ger högst 30 procent av skillnaden mellan den nya och den gamla lönen och baseras på den tidigare anställningens lön inklusive lönetillägg och halveras år tre och fyra. Under år 2004 betalade Trygghetsstiftelsen 23,7 miljoner i inkomsttrygghetstillägg och löneutfyllnad (Trygghetsstiftelsen 2005d, s 15). Fram till den 1 januari 2004 betalade TRR Trygghetsrådet regelmässigt löneutfyllnad på anställningar som har lägre lön än den tidigare. Idag kan rådgivaren bevilja löneutfyllnad då han eller hon anser att det är lämpligt. Det finns ingen på förhand bestämd tidsperiod då stödet delas ut. Under 2004 beviljade TRR 41 miljoner i löneutfyllnad, en fördubbling från år 2001 (TRR Trygghetsrådet 2005a s 26). I förhållande till sin storlek verkar Trygghetsstiftelsen betala lönetillägg oftare än TRR. Trygghetsrådet TRS har en liknande konstruktion som Trygghetsstiftelsen och KFS-företagens Trygghetsfond har löneutfyllnad i sex månader.

För att göra det lättare för företag att anställa äldre personer kan KFS-företagens Trygghetsfond hjälpa till att betala pensionspremier när en arbetsgivare anställer en äldre arbetslös.

Fem år efter en ny anställning har trygghetsråden ett efterskydd som gör det möjligt för de inskrivna att komma tillbaks till trygghetsråden om de blir uppsagda igen. Den uppsagde ska inte bli av med hjälpen även om han eller hon tar ett arbete hos en arbetsgivare som inte är ansluten till ett trygghetsråd. Efter-

skyddet gäller dock inte om personen är ansluten till ett annat omställningsavtal på det nya arbetet. Detta efterskydd har alla trygghetsråd utom Trygghetsfonden TSL.

## **2.8 Samarbetet sparsamt mellan trygghetsråden och AMV**

Statliga Trygghetsstiftelsen har inskrivet i sitt avtal att man ska samarbeta med arbetsförmedlingen kring de arbetssökandes situation. Trygghetsstiftelsens konsulenter arbetar aktivt med olika aktörer, däribland arbetsförmedlingen, för att administrera en större nedläggning eller flytt. Vid mindre uppsägningar sker det inga eller få kontakter med arbetsförmedlingen (samtal Trygghetsstiftelsen 2005).

På lokal nivå varierar samarbetet mellan tider, platser och trygghetsråd. En rådgivare på TRR Trygghetsrådet uppger att han samarbetade mer med arbetsförmedlingen för några år sedan. Då var det mer en fråga att dela på kostnader för utbildning. Idag fokuserar TRR mer på det personliga mötet och coachningen och det behövs inte samma kontakt med arbetsförmedlingen (samtal TRR 2005b). Vid större uppsägningar kan det vara annorlunda. Vid en nedläggning av ett bageri i Tierp säger TRR:s rådgivare att: ”Samarbetet med Arbetsförmedlingen har fungerat väldigt bra. Vi delger varandra information så att vi kan stötta klienterna på bästa sätt. Bland annat erbjuds alla en datautbildning.” (TRR 2005b). I exemplet har det lokala facket via TSL Trygghetsfonden handlat upp omställningstjänsten för arbetarna från TRR:s dotterbolag TRR AB och tjänstemännen har fått hjälp via TRR Trygghetsrådet.

Samarbetet mellan de privata trygghetsråden och AMV verkar vara sparsamt på central nivå. Flera av de intervjuade centrala personerna på trygghetsråden uppger att de helt saknar samarbete, eller att det sker vid enstaka tillfällen (samtal TRR 2004; samtal KFS 2004; samtal Fastigo 2004).

Trygghetsrådets fokus på tidig hjälp är en försvårande omständighet i samarbetet då arbetsförmedlingen ger mer aktiv hjälp när det finns risk för långtidsarbetslöshet. Trygghetsrådets uppsagda är en mindre del av arbetsförmedlingens inskrivna, det är t ex en grupp som står relativt väl rustad för att ta ett nytt jobb. När förmedlingen ska fördela resurserna är kanske de som är inskrivna hos trygghetsråden inte högst prioriterade. ”Vi saknar verkligen samarbetet med arbetsförmedlingen ... det är inte meningen att vi ska ta den stora biten och sedan ska AMV ta resten”, poängterar Trygghetsrådet Fastigos rådgivare vid ett samtal (2004).

AMV:s generaldirektör hänvisar i en intervju till trygghetsråden som möjliga samarbetspartners snarare än konkurrenter (Dagens Nyheter 2005c).

## 2.9 Sammanfattning

I omställningsstödet får uppsagda hjälp med att finna nytt arbete, starta eget företag eller börja en längre utbildning. Med tidig hjälp, ofta redan under uppsägningstiden, är tanken att de uppsagda inte ska tappa energi i arbetslösheten utan snabbt gå vidare i annan sysselsättning. Trygghetsråden ger individuell rådgivning, kurser och aktiviteter för att underlätta jobbsökandet samt ekonomiska bidrag för att underlätta att personer får och tar ett jobb. TRR Trygghetsrådet har mer fokus på rådgivningen från egna rådgivare medan Trygghetsstiftelsen köper in mer verksamhet, både coachning och kurser. Lokala fack och arbetsgivare köper tillsammans upp tjänster från utbildningsanordnare med hjälp av pengar från Trygghetsfonden TSL. De mindre trygghetsråden (Trygghetsrådet Fastigo, KFS-företagarnas trygghetsfond och Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet) har också rådgivning men fokus verkar mer vara på olika bidrag som stöd till utbildning eller att starta eget företag.

För att få del av stödet ska personen vara uppsagd på grund av arbetsbrist. Flera trygghetsråd har kvalificeringstider, den uppsagde ska t ex ha arbetat hos arbetsgivaren under ett år. Reglerna skiljer sig mellan de olika trygghetsråden.

Trygghetsfonden TSL har kortast tid i omställning, cirka fyra månader. Övriga trygghetsråd ger antingen hjälp så länge som det behövs eller har en borte gräns på två (TRR Trygghetsrådet) eller fem år (Trygghetsrådet TRS, Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet).

Trygghetsrådets arbete skiljer sig från arbetsförmedlingens i det att de ger tidigare hjälp, de arbetar med en mer avgränsad kundgrupp och (de flesta) satsar mer på personlig rådgivning och coachning. Samarbetet mellan trygghetsråden och arbetsförmedlingen varierar, men intrycket är att det är sparsamt.

## 3 Avgångsersättning och avgångsbidrag

Alla trygghetsråd kan ge uppsagda som uppfyller vissa villkor ekonomiska bidrag i samband med arbetslösheten. Personer som omfattas av Trygghetsfonden TSL får avgångsbidrag (AGB) och omställningsavtalen på tjänstemannaområ-

det har genomgående avgångsersättning (AGE). Både AGB och AGE är skattepliktiga.

Anslutna till Trygghetsfonden TSL får AGB. Bidraget betalas ut som en klumpsumma i samband med att den uppsagde slutar sin anställning. En heltidsanställd ges 25 000 kronor, summan minskas beroende på arbetstid. Pengarna ges även om den uppsagde börjar ett nytt arbete direkt, dock inte inom samma företag. Bidraget ges inte heller om den uppsagde beviljas pension eller får motsvarande ersättning från företaget. Bidraget administreras av försäkringsbolaget AFA, som ägs av arbetsmarknadens parter. Anmälan om bidrag görs direkt till AFA, och inte via Trygghetsfonden TSL.

Övriga trygghetsråd ger AGE. Denna ska tillsammans med ersättningen från a-kassan motsvara 50–80 procent av tidigare lön. Beräkningen sker med utgångspunkt från a-kassan, oavsett om den uppsagde får a-kassa eller inte. För personer som endast får grundbelopp genom alfa-kassan räknas den summa som den uppsagde skulle ha fått i a-kassa bort. Ersättningen ges främst till dem som har en lön över taket i a-kassan (ungefär 22 000 kronor i månaden). Trygghetsrådet TRS betalar även ut runt 2 000–3 000 kronor per sexmånadersperiod till dem under taket i a-kassan.

Den arbetslöse ska vara uppsagd på grund av arbetsbrist (eller att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning inom TRS avtal), vara inskriven vid arbetsförmedlingen och uppfylla kraven för a-kassan.<sup>25</sup> Avgångsersättningen betalas normalt ut under den tid den arbetssökande har a-kassa. Tillfälliga anställningar, sjukdom, föräldraledighet, semester eller annan paus i arbetssökandet leder till att utbetalning flyttas fram motsvarande tid. De flesta trygghetsråd utbetalar AGE då den uppsagde deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller studerar på en utbildning som trygghetsrådet godkänner. Trygghetsstiftelsen gör en särskild prövning innan stöd ges när en person har aktivitetsstöd, det vill säga deltar i program.

Villkoren för att få AGE och AGB skiljer sig något mellan trygghetsråden. I princip ska man vara fast anställd eller ha jobbat hos arbetsgivaren ett visst antal år för att få AGE. Ett par trygghetsråd har en nedre åldersgräns på 40 år för att betala ut bidraget. En sammanställning görs i *Tabell 5* nedan.

---

<sup>25</sup> Grundvillkoren för att få arbetslöshetsersättning (a-kassa) är att de anmälda söker arbete aktivt och accepterar erbjudanden om lämpligt arbete eller arbetsmarknadspolitiska program. Arbetsförmedlingen är skyldig att underrätta a-kassan om förhållanden som kan tänkas påverka ersättningsrätten. De olika arbetslöshetskassorna utreder och beslutar om ersättningsrätten och betalar ut arbetslöshetsersättning.

**Tabell 5** Sammanställning av avgångsersättning och avgångsbidrag mars 2005

	Storlek på stödet	Kriterier
Trygghetsfonden TSL	Ett engångsbelopp på 25 000 kronor uppsägningsdagen. Över 50 år 1 000 extra per år upp till 35 000	Den uppsagde ska ha fyllt 40 år och ha varit anställd i 5 år hos arbetsgivaren
TRR Trygghetsrådet	A-kassa+ AGE ger 70 % av lönen under 6 mån, därefter 50 % av lönen. För lönedelar över 65 600 kr per månad ges 25 % Maximal ersättningstid: 6 månader 40–44 år 12 månader 45–59 år 18 månader 60–64 år	Den uppsagde ska ha fyllt 40 år, arbetat minst 5 tim/ve och varit anställd 5 år hos arbetsgivaren. Personen ska söka arbete. Om personen tidigare blivit uppsagd på grund av arbetsbrist från en TRR-ansluten arbetsgivare kan den tiden räknas in
Trygghetsstiftelsen	A-kassa+ AGE ger 80 % av lönen samma tid som a-kassan	Fast anställd i ett år alternativt tidsbegränsat anställd i minst tre år
Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet	A-kassa + AGE ger 80 % av lönen upp till 25 000 samma tid som a-kassan <i>samt</i> tre månadslöner vid uppsägning	Tillsvidareanställda som varit sammanhängande anställda i anslutna banker/företag under de senaste 5 åren
Trygghetsrådet TRS	A-kassa + AGE ger 75 % av lönen Maximal ersättningstid: 18 månader <50 år 24 månader 50–59 år 30 månader 60–65 år Schablonbelopp till arbetslösa under taket i a-kassan	Uppsagd för att arbetsgivaren inte "kan erbjuda fortsatt anställning". Varit anställd 5 år i följd hos en eller flera TRS-anslutna arbetsgivare. Arbetstid minst 8 tim/ve
KFS-företagens Trygghetsfond	A-kassa + AGE ger 80 % av lönen under samma tid som a-kassan <i>samt</i> en månadslön vid uppsägningen	Tillsvidareanställd med anställningstid på 5 år minst 16 tim/ve

	Storlek på stödet	Kriterier
Trygghetsrådet Fastigo	a-kassa + AGE 80 % av lönen Maximal ersättningstid: <49 år 18 månader, 50–59 år 21 månader, 60–65 år 28 månader	En anställning i sammanlagt 5 år minst 16/ve. Anställningsåren kan tillgodoräknas från tidigare anställningar inom ramen för sammanlagt 8 år. Dessa arbets- givare ska ha varit anslutna till Trygghetsstiftelsen, TRR, KFS eller TRS

Utbetalningarna av AGE är trygghetsrådets stora utgiftspost. Under år 2004 betalade TRR Trygghetsrådet ut 801 miljoner i AGE, vilket översteg TRR:s intäkter av avgifter från företag under året (TRR 2005a, s 14). De stigande kostnaderna har gjort att rådet beslutade att minska den tid en person kan få AGE från och med januari 2005. Tidigare betalade TRR även ut en summa till personer som låg under taket i a-kassan, vilket togs bort samtidigt. År 2004 fick 22 781 personer AGE från TRR Trygghetsrådet, varav 9 441 personer fick sin första utbetalning (TRR 2005a, s 26). Om man jämför denna siffra med det totala inflödet till TRR samma år (23 253 personer) skulle cirka 41 procent av de nyinskrivna hos TRR under år 2004 vara berättigade till AGE.

Trygghetsstiftelsen har ett generösare avtal men färre inskrivna och betalade under 2005 ut motsvarande fem procent av TRR:s utgifter för AGE, eller 40,1 miljoner. Utgifterna för AGE utgjorde 32 procent av Trygghetsstiftelsens ekonomiska stöd till de uppsagda under året, när övriga individuella åtgärder samt inskolningsstöd och löneutfyllnad räknas med (Trygghetsstiftelsen 2005d, s 15).

Trygghetsrådet TRS betalade ut 6,8 miljoner i AGE under 2004. Då många av TRS medlemmar är lågavlönade med en medelinkomst på 18–19 000 kronor per månad kan man anta att schablonbeloppet till personer under taket i a-kassan är särskilt viktigt och står för en stor del av utbetalningarna (samtal TRS 2005). TRS-anslutna som blivit uppsagda ”för att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning” beviljas AGE. Se mer om denna avtalstext och TRS stöd till tidsbegränsat anställda i *avsnitt 2.1* om villkor för omställningsstöd.

Trygghetsrådet Fastigo betalade ut 2,6 miljoner i AGE under 2003 (Fastigo 2004). Det kan noteras att KFS-företagens Trygghetsfond och Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet har både engångsbelopp vid uppsägningstidpunkten och sedan utfyllnad av a-kassan (BAO 2001; samtal BAO 2004).

A-kassan tillsammans med AGE:n kan ge 70–80 procent av lönen under en relativt lång period om man är över 60 år. Exempel finns där avgångsbidraget

tillsammans med a-kassan missbrukats och använts som en övergång till pension. I slutet av 1990-talet hände det att äldre uppsagda gavs löfte av arbetsgivaren att gå i tjänstepension efter att man använt sina 450 dagar i a-kassan (s k äldreavtal). Detta gjordes både i statlig förvaltning och i privata bolag (SOU 2002, s 135). Inkomsten var god under arbetslösheten och ”risken” att få arbete eller delta i arbetsmarknadspolitiskt program bedömdes som liten. I Norrbottens län ökade Länsarbetsnämnden och Trygghetsstiftelsen gemensamt kontrollen av långtidsarbetslösa över en viss ålder och ”klargjorde de arbetsökandes möjligheter och skyldigheter” bland annat genom att anvisa till arbeten och program samt anmäla till berörd a-kassa om bidragstagarna inte accepterade anvisningen. Ams (2003) sätter det gemensamma agerandet i direkt samband med att andelen långtidsinskrivna i den aktuella gruppen minskade med 75 procent i länet under våren 2002.

## 4 Vad händer med dem som lämnar trygghetsråden?

### 4.1 Utflöde ur TRR Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen år 2004

Trygghetsråden gör själva vissa uppföljningar av sin verksamhet. I *Tabell 6* presenteras uppgifter från TRR Trygghetsrådet (2005a) och Trygghetsstiftelsen (2005d) vad som hänt med registrerade som avslutat kontakten under år 2004.

**Tabell 6** Avregistrerade från TRR Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen år 2004

	TRR Trygghetsrådet		Trygghetsstiftelsen	
Ny anställning	14 501	60 %	1 014	50 %
Pension*	2 928	12 %	460*	23 %
Övriga avslutade	2 700	11 %	-	-
Avböjt kontakt	-	-	206	10 %
Längre studier	1 958	8 %	102	5 %
Start av eget företag	1 737	7 %	85	4 %
Femårsregeln/avskrivna visstidsanställda**	156	1 %	86	4 %
Lämnat arbetsmarknaden	-	-	54	3 %
<i>Antal</i>	<i>23 980</i>	<i>100 %</i>	<i>2 007</i>	<i>100 %</i>
Antal arbetsökande vid 2004 års utgång	28 944		4 101	

\* TRR räknar även in avregistreringar på grund av sjukdom under den här rubriken. Trygghetsstiftelsen har tre olika pensionsgrupper: särskild pensionsersättning 269 personer; pensionsersättning 138 personer; och allmän pension 53 personer.

\*\* TRR ger omställningsstöd i fem år. Trygghetsstiftelsen gav tidigare visstidsanställda ett begränsat stöd, delar av dessa skrivs fortfarande ut.

Under 2004 skrevs knappt 24 000 personer ut från TRR Trygghetsrådet. Av dessa hade 60 procent en ny anställning. Antalet arbetssökande vid årets utgång var knappt 29 000 personer. Trygghetsstiftelsen avskrev 2 007 personer under samma år. Av dessa gick 50 procent till ny anställning. De 10 procent som avböjt kontakt har blivit kontaktade av Trygghetsstiftelsen per brev där de blivit informerade om att om de inte svarar på brevet avskrivs de från Trygghetsstiftelsens verksamhet. Personerna i kategorin avböjt kontakt är de som inte svarat på brevet. Trygghetsstiftelsen skriver att ”erfarenhetsmässigt har de flesta av dessa arbeten” (Trygghetsstiftelsen 2005b). Hela 23 procent av dem som lämnade Trygghetsstiftelsen gjorde det med någon form av pension. Den största gruppen har fått särskild pensionsersättning, vilken ges om den uppsagde har fyllt 55 år och inte är berättigad till a-kassa och eventuell avgångsersättning. Det är ingen rättighet utan kan användas när alla andra möjligheter att få ett nytt arbete är uttömda. Trygghetsstiftelsen gör en bedömning och Statens pensionsverk fattar beslut (Trygghetsavtalet 15 §). Pensionsersättning ges personer som fyllt 60 år och motsvarar den pension man skulle ha fått vid 65 år.

## 4.2 Hur länge är personerna inskriva i råden?

Inget trygghetsråd har databaser där man kan följa en kundstock över tiden för att se hur gruppen förändras, se longitudinella databaser. De olika råden har olika system för att följa upp hur länge de inskrivna är kvar i databaserna. TRR Trygghetsrådet redovisar t ex för 2001 att de uppsagda är inskrivna i genomsnitt 44 veckor, från uppsägningstidens utgång till att de skrivs ut från TRR (SOU 2002, s 77). Trygghetsstiftelsen redovisar på ett annat sätt och räknar in personer under uppsägningstiden. Av de 4 101 personer som var inskrivna hos stiftelsen vid 2004 års utgång var 30 procent i tidiga åtgärder eller under uppsägningstid. 60 procent av denna grupp är inflöde från år 2003 och 2004 (Trygghetsstiftelsen 2005d). Vid utgången av år 2004 fanns cirka 45 procent av 2003 års inflöde hos Trygghetsstiftelsen kvar. Andelen öppet arbetslösa av 2003 års inflöde var 16 procent (ibid s 12). Det finns enligt Trygghetsstiftelsen två typiska mönster i arbetslösheten: yngre kunder med korta perioder i ar-



betslöshet och äldre över 55 år som är arbetslösa länge och till slut pensioneras. Andelen kvarstående och andelen arbetslösa sjunker relativt snabbt över tiden.

### **4.3 Vi vet inget om omställningsavtalens effekter**

Det har inte gjorts några effektutvärderingar av omställningsavtalen, det vill säga en utvärdering som svarar på frågan: "Vad skulle ha hänt med deltagarna om de inte deltagit i programmet?" För att göra det behövs uppgifter om de personer som deltagit i programmet samt personer att jämföra denna grupp med. Det går därför inte att säga om trygghetsråden är "bra" eller "effektiva" i jämförelse med arbetsförmedlingen, eller för den delen i jämförelse med varandra. Det går inte att säga att program a är bättre än program b för att åtta av tio har fått jobb efter program a och endast sex av tio efter program b (se vidare Hemström & Martinson 2002). Det går inte att säga att trygghetsråden är mer effektiva än arbetsförmedlingen att hjälpa arbetslösa då det inte finns några effektutvärderingar som säger det. En uppföljning räcker inte.

IFAU planerar att gå vidare och göra effektutvärderingar av omställningsavtalen. En väg är personuppgifter där vi får kunskap om vilka personer som får del av trygghetsrådets verksamhet. En annan väg att gå är via uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas och koppla dessa till uppsägningar av personal.

Utmaningen för IFAU är att samla data för att på så sätt gå vidare och ta hänsyn till avtalen. Dels för vidare arbete med avtalen och deras effekter, dels för att kunna ta hänsyn till omställningsavtalen vid annan forskning om den ordinarie statliga arbetsmarknadspolitikerna.

### **4.4 Ur den ordinarie arbetsmarknadspolitikens perspektiv**

Att jämföra effekterna av trygghetsrådets omställningsstöd med den forskning som bedrivits av den ordinarie statliga arbetsmarknadspolitikens effekter går naturligtvis. Problemet är att det finns många skillnader: grupperna som stödet riktar sig till är olika och stödet sätts in vid så olika tidpunkter. I brist på data om trygghetsrådets inskrivna har sådana jämförelser ändå gjorts (se t ex SOU 2002, bilaga 3).

När det gäller trygghetsrådets ekonomiska kompensation i form av AGE kan man dra paralleller till annan forskning om nivåer och omfattning av arbetslöshetsersättningen. I varierande grad fyller flera trygghetsråd ut a-kassan för medlemmar som ligger över inkomsttaket i a-kassan och uppfyller vissa anställnings- eller åldersvillkor. De tre större trygghetsråden TRR Trygghetsrådet, Trygghetsstiftelsen och TRS betalade under 2004 tillsammans ut 848

miljoner i ersättning. Det finns en del forskning på effekter av höjda nivåer eller förlängda tider i arbetslöshetsersättningen. Slutsatsen är att ju högre ekonomisk ersättning som ges, desto mindre benägen är den arbetslöse att ta nya jobb (se t ex Layard, Nickell & Jackman 1991 och Forslund & Kreuger 1997).

TRR:s tidigare vd säger i en intervju (2005a, s 10) att de ekonomiska skälen tvingade TRR att sänka nivåerna i AGE:n, men att det även var bra ur den synpunkten att de uppsagda fick jobb snabbare: ”Vi kunde se att klienter med AGE var inskrivna dubbelt så länge i TRR jämfört med dem som inte hade AGE”. Vi har ingen ytterligare information om hur denna studie gått till, och på vilket sätt man tagit hänsyn till att de som är berättigade till AGE är äldre (över 40 år) än gruppen som inte är berättigade.

## **5 Trygghetsrådets hjälp till arbetsgivare**

Trygghetsråden arbetar också med råd och stöd till arbetsgivare. I det här avsnittet tar vi först upp Trygghetsstiftelsens och TRR:s arbete med tidig hjälp till arbetsgivare, därefter Trygghetsrådet TRS arbete med kompetensutveckling och annan hjälp trygghetsråden kan ge arbetsgivare och fack.

### **5.1 Tidig omställning hos Trygghetsstiftelsen och tidig risk hos TRR Trygghetsrådet**

Ett avvecklingsarbete kan börja innan någon är uppsagd om fack och arbetsgivare är överens om att det finns en övertalighet.

Trygghetsstiftelsens tidiga omställning kan antingen helt förebygga uppsägning eller syfta till att de övertaliga ska lämna myndigheten. Insatserna riktas till de uppsägningshotade men även till personer som kan tänka sig att gå frivilligt. De får då samma hjälp som om de hade varit uppsagda. Till exempel kan Trygghetsstiftelsen finansiera en utbildning som leder till att uppsägningshotade kan stanna hos arbetsgivaren. Kravet är att det ska vara en ny karriär, inte en vidareutbildning inom samma yrke (Trygghetsavtalet 8 §). Omfattningen av denna utbildning är relativt liten (SOU 2002, s 102). Verksamheten kan också syfta till att personer ska gå vidare till annan anställning. Allt det stöd som vanligen ges till uppsagda kan då ges till den grupp som hotas av uppsägning. Personer som inte hotas av övertalighet kan också frivilligt få

del av stöd och starta eget eller påbörja en utbildning. På så sätt kan eventuellt andra förhindras att sägas upp. Tidiga åtgärder pågår alltså innan uppsägningen, men det alternativet finns alltid kvar. Det är vanligt att avvecklingsarbetet både genomförs med sedvanliga uppsägningar enligt turordningen och tidig omställning med möjlighet till frivillig rörlighet. I en enkät till arbetsgivare och fack som sagt upp personal under år 2002 uppger 60 procent av de statliga arbetsgivarna att man använt sig av tidig omställning och rörlighet och 78 procent att uppsägningarna gjordes enligt turordning. Det var möjligt att svara med flera arbetssätt (Skop 2003, s 2). En klar majoritet av både fack och arbetsgivare har goda erfarenheter av att börja omställningen tidigt (ibid, s 7).<sup>26</sup>

TRR Trygghetsrådet hade tidigare större möjligheter att hjälpa företag med övertalighet men som inte hade gjort uppsägningar. För att undvika konkurrensnedvridning finns det idag inga aktiva personliga stöd till dem som riskerar uppsägning. Trygghetsrådets rådgivare kan ge allmän information och gruppvis rådgivning på en arbetsplats där fack och arbetsgivare är överens om att det finns en övertalighet, s k tidig risk. När det finns en namnlista kan TRR ge stöd fullt ut.

## **5.2 TRS hjälper till med kompetensutveckling hos arbetsgivare utan övertalighet**

Trygghetsrådet TRS arbetar med kompetensutveckling av personal som varken är uppsagd eller löper direkt risk att bli det. TRS förebyggande program för verksamhets- och individutveckling vänder sig till arbetsplatser där det inte finns uttalad övertalighet. Det bör påpekas att Trygghetsrådet TRS främst arbetar med den ideella sektorn vilket gör att verksamheten inte riskerar att bli konkurrensnedvridande. Enligt TRS (2005a) ska programmet förebygga uppsägningar genom att hela arbetsplatsen blir mer livskraftig. Hela arbetsplatsen ska också vara med och ta fram målsättningar för verksamheten och utifrån det göra en handlingsplan för vidareutbildning. Det handlar om rådgivning och ett ekonomiskt bidrag för analysarbete och kompetensutveckling. Finansieringen har ofta gjorts tillsammans med EU-programmet Växtkraft Mål 3. Arbetet leds av en central rådgivare. Under 2004 har TRS drivit 38 projekt, framförallt inom idrottsområdet (Trygghetsrådet TRS 2005a).

---

<sup>26</sup> Undersökningen gjordes på arbetsgivar- och fackrepresentanter som haft ansvar för eller medverkat i omställningsarbete under år 2002. Nettourvalet var 124 arbetsgivarrepresentanter och 188 fackrepresentanter. Svarsfrekvensen var 94 respektive 78 procent (Skop 2003, s 33).

### 5.3 Matchning – hjälp att finna arbetskraft

En av grundtankarna med trygghetsrådets verksamhet har varit att bidra till att personal överförs mellan företag som har behov av personal och företag som har övertalighet, s k clearing. Att clearing är en viktig verksamhet nämns t ex i trygghetsavtalet hos de kommunnära bolagen i KFS.

TRR Trygghetsrådet är det enda trygghetsråd som har en fast organisation för arbetsförmedling. Arbetsgivare anmäler sitt personalbehov till TRR:s rekryteringsservice, som tar kontakt med de rådgivare som arbetar i samma område som arbetsgivaren. Rådgivarna tar fram arbetssökande som stämmer överens med arbetsgivarens beskrivning, och de arbetssökande tar själva kontakt med företaget. Tjänsten är kostnadsfri. Det finns inte någon databas att leta jobb i utan kontakten går personligt via den egna rådgivaren. På Trygghetsrådet Fastigos hemsida kan arbetsgivare annonsera efter personal.

### 5.4 Stöd till arbetsgivare och fack inför uppsägningar

De flesta trygghetsråd erbjuder anslutna arbetsgivare hjälp inför uppsägningar. Det handlar om kurser i ”det svåra samtalet”. Föredrag kan hållas för ledningsgrupper, fackliga företrädare och chefer. Framförallt är det på arbetsplatser där det görs stora uppsägningar som trygghetsråden hjälper till med avvecklingsarbetet. Det finns också böcker och broschyrer för arbetsgivare och fackförbund.

## 6 Sammanfattning och avslutande kommentarer

I Sverige omfattas cirka två miljoner arbetstagare av ett omställningsavtal, framförhandlat mellan fack och arbetsgivarorganisationer. Avtalen förvaltas av kollektivavtalsstiftelser, med ett samlingsnamn kallade trygghetsråd. Personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist kan genom trygghetsrådets hjälp få:

- Omställningsstöd, det vill säga individanpassad hjälp med rådgivning, coaching, kurser i att söka jobb *samt* ekonomiska bidrag för att gå en utbildning, göra praktik eller flytta till den plats där jobbet finns.
- Avgångsersättning (AGE) som fyller ut arbetslöshetsersättningen under en period, ibland beroende av anställningstid och ålder, eller avgångs-

bidrag (AGB) som är en klumpsumma som ges den dag anställningen upphör.

Målet är att de inskrivna ska hitta en ny varaktig försörjning, via t ex ett nytt arbete, start av eget företag eller eventuellt ett karriärbyte efter en längre yrkesinriktad utbildning. Verksamheten finansieras genom att arbetsgivaren betalar en procentuell andel av lönesumman. En viktig ingrediens i flera avtal är att parterna kan enas om att frångå turordningsreglerna enligt Lagen om anställningsskydd vid uppsägning.

Med tidig hjälp, ofta redan under uppsägningstiden, är tanken att de uppsagda snabbt ska kunna gå vidare till annan sysselsättning. Trygghetsfonden TSL har kortast tid i omställning, cirka fyra månader. Övriga trygghetsråd ger antingen hjälp så länge som det behövs eller har en bortre gräns på mellan 2–5 år.

Trygghetsrådets arbete skiljer sig från arbetsförmedlingens i det att de ger tidigare hjälp. Råden arbetar med en betydligt mer avgränsad kundgrupp där merparten är mer anställningsbara från början och (de flesta) trygghetsråd satsar mer på personlig rådgivning och coaching. Trygghetsråden har dessutom ingen myndighetsfunktion gentemot a-kassan.

Trygghetsrådets verksamhet är sparsamt undersökt. Det faktum att två miljoner svenska arbetstagare omfattas och att arbetsgivare och arbetstagare årligen sätter undan hundratals miljoner kronor i potentiellt löneökningstrymme i avgifter till trygghetsråden talar naturligtvis för att råden behöver studeras närmare. Det behöver göras effektutvärderingar som visar om och på vilket sätt trygghetsråden bidrar till att hjälpa sina inskrivna, i jämförelse med arbetsförmedlingen. Idag måste Trygghetsrådets effekter räknas som en öppen fråga. Dessutom är det viktigt att räkna med omställningsavtalen i all forskning som bedrivs på arbetsmarknadspolitikens område. Exempel på intressanta frågeställningar är hur trygghetsrådets utfyllnad av arbetslöshetsersättning påverkar arbetslösheten och hur de arbetssökande som är inskrivna endast vid arbetsförmedlingen påverkas av att en stor grupp får extra råd och stöd genom trygghetsråden. Trygghetsrådets effekter på rörligheten på arbetsmarknaden och de äldres situation är också intressant, mot bakgrund av undantagen från lagen om anställningsskydd samt de olika möjligheterna med pensionslösningar. Med tillgång till data hoppas IFAU i ett andra steg nu gå vidare och försöka besvara sådana viktiga frågor.

# Referenser

## Skriftliga källor

Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Ams (2002) Sökandeundersökningen – vad kan vi utläsa? Uin 2002:3

Ams (2003) Samverkan med Trygghetsstiftelsen – riktlinjer för att minska antalet långtidsinskrivna, <http://prod.vis.ams.se/link.asp?A=3386> 2005-08-30

Ams (2004) Styrelsens direktiv för fempunktprogrammets insatser 2004–2005, 2004-01-26, <https://prod.vis.ams.se/link.asp?A=10689>, 2005-08-24

Ams (2005) Resultattabeller Sökandeundersökningen 2005-01-05

Ams (2005b) Faktblad förberedande insatser, juli 2005

Ams (2005c) Jag behöver välja eller byta arbetsinriktning. Kan arbetsförmedlingen hjälpa mig? <http://www.ams.se/RDFS.ASP?L=32130>

Ams (2005d) Omställningsarbetet inom AMV <https://prod.vis.ams.se/> 2005-08-11

Ams (2005e), Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2004 Ure 2005:1

Arbetsmarknaden (2005) ”Välkommen till Af Sverige!”  
<http://www.arbetsmarknaden.se/arbetsmarknaden/artikelmall.asp?ArticleID=60017&CategoryID=32563>

BAO (2001) Med gemensamma krafter Trygghetsfonden BAO Finansförbundet gäller från 2001-08-01

Calmfors L, A Forslund & M Hemström (2002) Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter? Rapport 2002:8, IFAU

Dagens Nyheter (2002) LO-anslutna kan få trygghetsavtal 2002-07-02

Dagens Nyheter (2005) ”Arbetsförmedlingen i gång till klockan 22 och på helger” 2005-03-05

Dagens Nyheter (2005b) Många LO-anslutna får hjälp att hitta nytt jobb 2005-08-31

Dagens Nyheter (2005c) Söka fel jobb gynnar ingen 2005-10-18  
<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=547&a=475664&previousRenderType=3>

Ericson T (2002) Hur omställningsavtalen påverkar arbetsmarknaden 2002-01-22 Bilaga till rapporten Omställningsavtal ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, Statskontoret 2002:6.

Fastigo (2004) Trygghetsrådet Fastigo 2003

Fastigo (2005) Personligt stöd  
<http://www.fastigo.se/fastigo/website2.nsf/documents/005A0D1C>

Hemström M & S Martinson (2002) Att följa upp och utvärdera arbetsmarknadspolitiska program, IFAU Rapport 2002:1

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring (2004) Kompletterande försäkringar för inkomstbortfall vid arbetslöshet 2004-06-03

KFS-företagens trygghetsfond, broschyr

Layard R, S Nickell & R Jackman (1991) Unemployment: macroeconomic performance and the labour market, Oxford University Press.

Forslund A & A Kreuger (1997) An evaluation of the active Swedish labor market policy: New and received wisdom, I R Freeman R Topel & B Swedenborg (red), The welfare state in transition, Chicago University Press.

Svenska Dagbladet (2005) 4000 uppsagda fick stöd – men för tidigt att utvärdera Trygghetsfondens insatser 2005-02-23

Skop (2003) Rapport till Trygghetsstiftelsen, arbetsgivare och fackliga representanter

Skop (2004) Rapport till Trygghetsstiftelsen, personer som blivit uppsagda från sin tjänst inom staten

TRR Trygghetsrådet (2003a) Siffror och fakta 2003, broschyr

TRR Trygghetsrådet (2003b) Uppföljning av nyföretagare 1998–2000

TRR Trygghetsrådet (2004) Gott betyg i 2004 års klientmätning,  
[http://www.trr.se/templates/TrrNews\\_\\_\\_2808.aspx](http://www.trr.se/templates/TrrNews___2808.aspx) 2005-03-04

TRR Trygghetsrådet (2004b) TRR-tidningen Nr 3 oktober 2004

TRR Trygghetsrådet (2004c) TRR Kunskapscentrum – en kreativ mötesplats för dig som söker jobb, broschyr

TRR Trygghetsrådet (2005a) Årsrapport 2004 TRR Trygghetsrådet

TRR Trygghetsrådet (2005b) Slutbakat i Tierp  
[http://www.trr.se/templates/TrrPage\\_\\_\\_2809.aspx](http://www.trr.se/templates/TrrPage___2809.aspx) publicerat 2005-01-17

TRR Trygghetsrådet (2005c) The key to success  
[http://www.trr.se/templates/TrrPage\\_\\_\\_2666.aspx?](http://www.trr.se/templates/TrrPage___2666.aspx?) publicerat 2005-10-03

TRR Trygghetsrådet (2005d) Lyssnaren som bytte kylanläggningar mot äldre-vård [http://www.trr.se/templates/TrrPage\\_\\_\\_2789.aspx](http://www.trr.se/templates/TrrPage___2789.aspx) sidan publicerad 2004-10-20

Trygghetsrådet TRS (2001) Kundundersökning i november 2001 Sifo

Trygghetsrådet TRS (2003) Trygghetsrådet TRS – för ett tryggare arbetsliv, året 2002, broschyr

Trygghetsrådet TRS (2005a), Trygghetsrådet TRS – för ett tryggare arbetsliv, året 2004, broschyr



Trygghetsrådet TRS (2005b) Utbildningen ledde till paradiset  
<http://www.trs.se/default.aspx?ArticleID=3485&CategoryID=9> 2005-08-16

Trygghetsrådet TRS (2005c) Avtal

Trygghetsrådet TRS (2005d) Har jag rätt att få stöd från TRS?  
<http://www.trs.se/default.aspx?CategoryID=11&ArticleID=174&OID=10&MIID=0> 2005-10-31

Trygghetsstiftelsen (2003) Årsredovisning 2003

Trygghetsstiftelsen (2004) Nyhetsbrev från Trygghetsstiftelsen Nr 4

Trygghetsstiftelsen (2005a) Nyhetsbrev från Trygghetsstiftelsen Nr 1

Trygghetsstiftelsen (2005b) Nyhetsbrev från Trygghetsstiftelsen Nr 2

Trygghetsstiftelsen (2005c) Nytt arbete är målet  
<http://www.tsn.se/webbm2/trygg2/trygg2.nsf/0/79024b7204fa6280c1256a5e002cc1b1?OpenDocument>, 2005-08-15

Trygghetsstiftelsen (2005d) Årsredovisning 2004 Trygghetsstiftelsen – en kollektivavtalsstiftelse

TSL (2005a) Ny VD för Trygghetsfonden TSL  
<http://www.tsl.se/AFATemplates/Page.aspx?id=147> 2005-02-21, 2005-08-16

TSL (2005b) Steg för steg <http://www.tsl.se/AFATemplates/Page.aspx?id=140>, 2005-08-16

TSL (2005c) Ett år med Trygghetsfonden TSL,  
<http://www.tsl.se/AFATemplates/Page.aspx?id=149>, 2005-09-01

TSL (2005d) Avtalet om omställningsförsäkring  
<http://www.tsl.se/AFATemplates/Page.aspx?id=134>, 2005-10-18

SOU (2002) "Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda" Betänkande av utredningen om omställningsavtal, Statens offentliga utredningar 2002:59 Stockholm 2002

Trygghetsavtalet TA, Cirkulär 1998:A 7, Arbetsgivarverket

LO-tidningen (2004) Uppsagda i LO får hjälp att komma igen 2004-09-24

Lernia (2005) Företaget och verksamheten igår, idag och imorgon Verksamhetsberättelse 2004

Omställningsavtal från och med 2004-01-01 Arbetsgivaralliansen, PTK, Svensk Scenkonst (f d Teatrarnas Riksförbund)

Van Montfort K, T H Doodeman, J H S Lobregt & W S Zwinkels (2000) Effects of reintegration activities on the Dutch labour market, regarding several levels of education, *Applied Economics*, vol 32.

## **Muntliga källor**

Samtal Ams (2005) Telefonintervju med tjänsteman Arbetsmarknadsstyrelsen 2005-08-11

Samtal BAO (2004) Telefonintervju med tjänsteman Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet 2004-11-05

Samtal BAO (2005) Telefonintervju med rådgivare Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet 2005-08-18

Samtal Fastigo (2004) Telefonintervju med rådgivare Trygghetsrådet Fastigo 2004-12-14

Samtal KFS (2004) Telefonintervju med rådgivare i KFS-företagens Trygghetsfond 2004-11-03

Samtal TRR (2004a) Intervju med rådgivare TRR Trygghetsrådet 2004-10-05

Samtal TRR (2004b) Intervju med tjänsteman TRR Trygghetsrådet 2004-10-15

Samtal TRR (2005a) Intervju med chefstjänstemän TRR Trygghetsrådet 2005-04-15

Samtal TRR (2005b) Intervju med rådgivare TRR Trygghetsrådet 2005-09-07

Samtal Trygghetsstiftelsen (2004) Intervju med tjänsteman Trygghetsstiftelsen 2004-10-15

Samtal Trygghetsstiftelsen (2005) Telefonintervju med konsulent Trygghetsstiftelsen 2005-09-12

Samtal Trygghetsstiftelsen (2005b) Telefonsamtal med tjänsteman Trygghetsstiftelsen 2005-10-17

Samtal TRS (2005) Telefonintervju med tjänsteman Trygghetsrådet TRS 2005-09-12

Samtal TSL (2005) Möte med tre tjänstemän Trygghetsfonden TSL 2005-02-22

Samtal TSL (2005b) Telefonintervju med tjänsteman Trygghetsfonden TSL 2005-08-31

## **IFAU:s publikationsserier – senast utgivna**

### **Rapporter/Reports**

- 2005:1** Ahlin Åsa & Eva Mörk ”Vad hände med resurserna när den svenska skolan decentraliserades?”
- 2005:2** Söderström Martin & Roope Uusitalo ”Vad innebar införandet av fritt skolval i Stockholm för segregationen i skolan?”
- 2005:3** Fredriksson Peter & Olof Åslund ”Påverkas socialbidragsberoende av omgivningen?”
- 2005:4** Ulander-Wänman Carin ”Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning”
- 2005:5** Isacson Gunnar ”Finns det en skillnad mellan samhällets och individens avkastning på utbildning?”
- 2005:6** Andersson Christian & Iida Häkkinen ”En utvärdering av personalförstärkningar i grundskolan”
- 2005:7** Hesselius Patrik, Per Johansson & Laura Larsson ”Hur påverkar kravet på läkarintyg sjukfrånvaron? Erfarenheter från ett socialt experiment”
- 2005:8** van den Berg J & Bas van der Klaauw “Job search monitoring and sanctions – a brief survey of some recent results”
- 2005:9** Sibbmark Kristina & Anders Forslund ”Kommunala arbetsmarknadsinsatser riktade till ungdomar mellan 18 och 24 år”
- 2005:10** Lindqvist Linus, Laura Larsson & Oskar Nordström Skans ”Friårets arbetsmarknadseffekter”
- 2005:11** Hjertner Thorén Katarina ”Kommunal aktiveringspolitik: en fallstudie av det praktiska arbetet med arbetslösa socialbidragstagare”
- 2005:12** Gartell Marie & Håkan Regné ”Sambandet mellan val av högskola och inkomster efter examen för kvinnor och män”
- 2005:13** Kennerberg Louise & Kristina Sibbmark ”Vilka deltar i svenska för invandrare?”
- 2005:14** Sibbmark Kristina & Caroline Runeson ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2004”
- 2005:15** Martinson Sara ”Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?”

### **Working Papers**

- 2005:1** Ericson Thomas “Personnel training: a theoretical and empirical review”

- 2005:2** Lundin Martin “Does cooperation improve implementation? Central-local government relations in active labour market policy in Sweden”
- 2005:3** Carneiro Pedro, James J Heckman & Dimitriy V Masterov “Labor market discrimination and racial differences in premarket factors”
- 2005:4** de Luna Xavier & Ingeborg Waernbaum “Covariate selection for non-parametric estimation of treatment effects”
- 2005:5** Ahlin Åsa & Eva Mörk “Effects of decentralization on school resources”
- 2005:6** Cunha Flavio, James J Heckman & Salvador Navarro “Separating uncertainty from heterogeneity in life cycle earnings”
- 2005:7** Söderström Martin & Roope Uusitalo “School choice and segregation: evidence from an admission reform”
- 2005:8** Åslund Olof & Peter Fredriksson “Ethnic enclaves and welfare cultures – quasiexperimental evidence”
- 2005:9** van den Klaauw Bas, Aico van Vuuren & Peter Berkhout “Labor market prospects, search intensity and the transition from college to work”
- 2005:10** Isacsson Gunnar “External effects of education on earnings: Swedish evidence using matched employee-establishment data”
- 2005:11** Abbring Jaap H & Gerard J van den Berg “Social experiments and instrumental variables with duration outcomes”
- 2005:12** Åslund Olof & Oskar Nordström Skans “Measuring conditional segregation: methods and empirical examples”
- 2005:13** Fredriksson Peter & Bertil Holmlund “Optimal unemployment insurance design: time limits, monitoring, or workfare?”
- 2005:14** Johansson Per & Per Skedinger “Are objective, official measures of disability reliable?”
- 2005:15** Hesselius Patrik, Per Johansson & Laura Larsson “Monitoring sickness insurance claimants: evidence from a social experiment”
- 2005:16** Zetterberg Johnny “Swedish evidence on the impact of cognitive and non-cognitive ability on earnings – an extended pre-market factor approach”
- 2005:17** Nordström Skans Oskar & Linus Lindqvist “Causal effects of subsidized career breaks”
- 2005:18** Larsson Laura, Linus Lindqvist & Oskar Nordström Skans “Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts”
- 2005:19** Dahlberg Matz, Magnus Gustavsson “Inequality and crime: separating the effects of permanent and transitory income”

- 2005:20** Hjertner Thorén Katarina “Municipal activation policy: A case study of the practical work with unemployed social assistance recipients”
- 2005:21** Edin Per-Anders & Magnus Gustavsson “Time out of work and skill depreciation”

### **Dissertation Series**

- 2005:1** Nilsson Anna “Indirect effects of unemployment and low earnings: crime and children’s school performance”
- 2003:1** Andersson Fredrik “Causes and labor market consequences of producer heterogeneity”
- 2003:2** Ekström Erika “Essays on inequality and education”