

# Den enda effektiva åtgärden för jobb

Svenska Dagbladet den 14 november 2015

Regeringens kamp mot arbetslösheten fick ett bakslag när det nyligen meddelades att de så kallade traineejobben inte blivit någon succé bland landets arbetsgivare. Efter tre månader fanns fortfarande bara ett traineejobb registrerat hos arbetsförmedlingen. Det är långt kvar till de 32 000 platser som lovades i valrörelsen. Nyheten ledde till syrliga kommentarer från de borgerliga, men faktum är att det inte var länge sedan alliansregeringens satsning på yrkesintroduktionsanställningar genererade nästan identiska rubriker om jobbfiasko. 30 000 nya jobb per år skulle det bli. När SVT granskade satsningen förra våren hade det blivit 87.

Dessa två åtgärder är tyvärr ganska representativa för svensk arbetsmarknadspolitik. En grupp med svårigheter på arbetsmarknaden identifieras och en stödform införs som möjliggör rabatterad lönekostnad, i regel med kravet att arbetsgivaren bistår med något slags utbildningsinslag. Ofta omgärdas satsningen av specifika regler och krav som bidrar till att satsningarna sällan blir de framgångar som politikerna hoppas på när de introduceras.

Ett undantag är de så kallade nystartsjobb som infördes 2007, där kraven som ställs på företagen är mindre omfattande. Nystartsjobben har i stället kritiserats för att de används för mycket: Både fack och arbetsgivare menar att konkurrensen sätts ur spel, och från flera branscher rapporteras att det blivit närapå omöjligt att få jobb utan att vara berättigad till ett rejält anställningsstöd. Det tycks med andra ord vara nästan omöjligt att utforma riktade särlösningar som är kraftiga nog att ge rejäl effekt utan att vare sig snedvrider konkurrensen eller inbjuda till missbruk.

Ett grundläggande problem med alla åtgärder som kommit och gått är att tanken tycks vara att svårsysselsatta ska få jobb hos arbetsgivare och företag som redan finns. Svenska företag är i första hand intresserade av att vara lönsamma till de skatte- och lönenivåer som råder i Sverige. Finns det åtgärder och program som sänker kostnaden för någon anställning är det naturligtvis en välkommen bonus, men det vore riskabelt att planera verksamheten utifrån politiskt omstridda stöd för vilka reglerna ofta ändras. De flesta arbetsgivare är dessutom smarta nog att inse att även en kraftigt subventionerad anställning kan innebära betydande kostnader om den anställda inte är rätt person för jobbet.

Tanken att sänka kostnaden för att anställa är god, liksom ambitionen att göra det lättare att kombinera arbete och utbildning. Vill man undvika nackdelarna med riktade särlösningar, finns det egentligen bara en säker metod: Låt nästa arbetsmarknadspolitiska åtgärd bli att reformera hela arbetsmarknaden.

**Andreas Bergh**