

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Flexibilisering av europeiska arbetsmarknader?

- möjligheter och begränsningar -

Magisteruppsats SOC 464

VT 2003

Författare: Anders Jensen

Handledare: Marianne Liedholm

Abstract

Denna uppsats diskuterar möjligheter och begränsningar för flexiblare arbetsmarknader i Europa. Den analyserar flexibilitetsbegreppets olika dimensioner och hur de förhåller sig till varandra. Vidare presenteras en komparativ analys av politik och arbetsmarknadsåtgärder i förhållande till aktuella samhällsklimat vad gäller inkludering av den äldre arbetskraften på arbetsmarknaderna i tre europeiska länder: Danmark, Irland och Sverige, samt en diskussion om identitetsskapande processer förknippade med arbetsmarknaderna. Dessa två perspektiv relateras sedan till flexibilitetsbegreppets problematiska aspekter.

Författare: Anders Jensen

Handledare: Marianne Liedholm

Lunds universitet: Sociologiska institutionen

Magisteruppsats SOC 464, VT 2003

Korrespondensadress: slapp@hotmail.com

Sökord: arbetsmarknad, arbetsmarknadsåtgärder, EU, flexibilitet

Innehåll

INTRODUKTION.....	4
FLEXIBILITET.....	5
Olika dimensioner av flexibilitet.....	6
Relationen mellan dimensionerna.....	8
Summering.....	9
POLITIK OCH ARBETSMARKNADSÅTGÄRDER: KOMPARATIV ANALYS AV DEN ÄLDRE ARBETSKRAFTEN I DANMARK, IRLAND OCH SVERIGE.....	11
Att uppnå jämlikhet.....	14
Vilka är effekterna?.....	16
Summering.....	17
IDENTITET OCH ARBETSMARKNAD.....	19
Global kultur och global identitet.....	20
Arbete och kön.....	21
Summering.....	22
FLEXIBILITETENS MÖJLIGHETER OCH BEGRÄNSNINGAR.....	23
Flexibilitet och arbetsmarknadsåtgärder.....	23
Flexibilitet och identitet.....	24
Några slutsatser.....	24
REFERENSER.....	26

Introduktion

Syftet med den här uppsatsen är *att diskutera möjligheter och begränsningar för flexiblare arbetsmarknader i Europa ur ett sociologiskt perspektiv*. Om man lyssnar på politiker och andra samhällsdebattörer tycks lösningen på många europeiska arbetsmarknadsfrågor heta mer flexibilitet, men vad innebär egentligen det? I uppsatsens första kapitel kommer begreppet flexibilitet att problematiseras med hjälp av befintlig teoribildning på området. *Är det möjligt – eller önskvärt – att uppnå mer flexibilitet längs begreppets alla dimensioner samtidigt?* De politiska medel som står till buds utgör huvudtemat för det andra kapitlet, där en komparativ analys av tre europeiska länder – Danmark, Irland och Sverige – presenteras. Genom att beakta tillgänglig empiri kring generella arbetsmarknadsklimat och aktuella arbetsmarknadsåtgärder för att inkludera den åldrande befolkningen på arbetsmarknaden i de tre länderna, diskuteras de aktiva arbetsmarknadsåtgärdernas problematiska aspekter. *Är avreglering en förutsättning för flexibilitet?* Flexibiliteten debatteras ofta utifrån dess möjligheter att optimera arbetsmarknaders prestationer, men sällan utifrån vad förändringar mot större flexibilitet innebär för individer och arbete som identifikationssymbol. I det tredje kapitlet resoneras därför mer djupgående kring förändringsprocesser på arbetsmarknaderna i relation till det individuella medvetandet. *Vilken betydelse har vårt arbete för oss idag?* I det avslutande kapitlet sammanförs det elaborerade flexibilitetsbegreppet (första kapitlet) med dels de aktiva arbetsmarknadsåtgärdernas möjligheter (andra kapitlet), dels sociala identifikationsprocesser på arbetsmarknaderna (tredje kapitlet), innan uppsatsens slutsatser presenteras: *Några möjligheter och begränsningar för flexiblare arbetsmarknader i Europa*.

Flexibilitet

Detta kapitel behandlar den vanligt hävdade tron att europeiska arbetsmarknader *måste* bli mer flexibla. Här skisseras flexibilitetens olika dimensioner i syfte att problematisera begreppet och besvara frågan: *är det möjligt – eller önskvärt – att uppnå mer flexibilitet längs alla dimensioner samtidigt?* Slutsatsen dras att uppfattningen som saluför mer flexibilitet av alla sorter är ideologiskt, snarare än empiriskt, baserad i det att dess riktighet ej kan stödjas av vetenskapliga belägg. De olika dimensionerna av flexibilitet tenderar att kollidera med andra uppfattningar om det gemensamma goda och potentiella avkall är konstant involverade. Fackföreningar och sociala skyddsnät är starka institutioner som måste inkluderas om arbetsmarknader skall bli mer flexibla på ett önskvärt sätt. De olika dimensionerna av flexibilitet är också i viss utsträckning motsättningar och möjligheterna att kombinera dem är begränsade. Vidare är det tvivelaktigt om det på goda grunder kan hävdas att mer flexibilitet längs alla dimensionerna samtidigt (möjligt eller inte) är något önskvärt för europeiska arbetsmarknader. Ändå lever myten om flexibilitet som frälsningen för de europeiska arbetsmarknaderna vidare.

Att kommentatorer och debattörer ofta hävdar att arbetsmarknader måste bli mer flexibla är egentligen inte svårt att förstå. Många anhängare av avreglering menar att en ostörd marknad av sig själv kommer att optimera arbetsmarknaden och i förlängningen också välfärden. Utryckt annorlunda: ju mer flexibilitet av alla sorter, desto bättre (Esping-Andersen & Regini, 2000:1). Dessa argument baseras i sin tur på antagandet att arbetsmarknader med minimal reglering och exkluderade fackföreningar kommer att styras av pris- och kostnadsdynamiken. Detta är emellertid blott ett antagande och det är mycket som tyder på att olika former för sociala processer på arbetsmarknaden är minst lika vitala för hur arbetsmarknaden fungerar och bör inte avvisas på bekostnad av ett gott antagande (Jones, 1996:128). Det är således fråga om övertron på flexibilitet inte egentligen vilar på en övertro på marknadskrafterna som mäktiga nog att regera över allt mänskligt mellanhavande sammanfattat i begreppet arbete. Vidare så tenderar detta tankesätt att bortse från de multipla innebörder som inbäddats i termen flexibilitet som i den följande texten skall utvecklas och kommenteras.

Olika dimensioner av flexibilitet

Tanken på företaget som flexibelt (från Atkinson) medför att olika typer av flexibilitet kan, beroende av position i organisationen, få olika betydelser för arbetaren (se Peck, 1996:64). I sin enklaste form skiljer denna tankemodell mellan den multisysslande kärngruppen i organisationens strukturella hjärta och armén av utbytbara perifera arbetare. Meningen är att här visa att olika aspekter av flexibilitet inte överensstämmer med hur de på detta sätt antas relatera till arbetarna i organisationen. Vidare utvecklas de barriärer för en flexibilisering i andra institutionaliserade fenomen på arbetsmarknaden – ofta felaktigt benämnda trögheter, t. ex. politiska regleringar.

En flexibel arbetsmarknad utgår från att arbetsgivare lätt kan anställa och avskeda personal för att hela tiden optimera organisationens ekonomiska prestanda. Denna *numeriska flexibilitet* hindras huvudsakligen av trögheten anställningsskydd. För att inte underminera kärnan i den flexibla organisationen antas detta i huvudsak gälla de perifera arbetarna som fluktuerar efter organisationens aktuella behov. Det överhängande problemet är emellertid att arbetsgivare inte anställer enbart på basis av priset på arbete och ej heller avskedar de arbetare med intentionen att försöka finna ersättare till lägre kostnad (Jones, 1996:128).

Utvecklingen på arbetsmarknaden har under de senare decennierna visat på en tillbakagång för byråkratiska karriärformer till förmån för flexibla former för karriär (Brown & Scase, 1997). Särskilt bland högutbildade är en karriär idag troligtvis en ”jobbportfölj”, istället för en progressiv positionsstege inom en och samma organisation. Kärnarbetarna bör besitta en stor portion *funktionell flexibilitet*, vilket betyder att de måste vara kapabla att anpassa sig till föränderliga teknologiska och organisatoriska miljöer – särskilt rörandes färdigheter – och samtidigt vara beslutsamt lojala mot organisationens fundamentala principer. Kraven på den här typen av ”självprogrammerad arbetskraft” har tillsammans med individualisering av belöningsystem varit grunden för en av de senaste 20 årens största sociala utslagningar (Castells, 2000:12).

Ekonomer definierar vanligtvis arbetslöshet som ett överskott av arbetskraftsutbud vid rådande lönenivåer (Elliott, 1991:467). Detta innebär att löner måste vara kapabla att variera tillräckligt för att en jämvikt och därigenom full sysselsättning kan nås. Många kritiker av denna definition har invänt att processer på arbetsmarknaden uppkommer som

institutionaliserade sociala processer, hellre än pris- och varutransaktioner (Jones, 1996:118-119). Kollektiva löneförhandlingar kan ses som en betydande barriär för *löneflexibilitet*.

En flexibel arbetsmarknad utgår också från att arbetare är beredda att acceptera anställningar där arbetstiden varierar efter organisationens behov. *Temporär flexibilitet* och icke-traditionella arbetsformer erbjuder en del möjligheter, men innebär också risker för de berörda individerna och familjerna (Yeandle, 1999:163). Ett ytterligare problem är att arbetsgivares önskemål om flexibla deltidsarbetare inte alltid motsvarar mängden arbetare villiga att arbeta deltid, något som tydligt framgår av erfarenheter från Irland, som här kan ses som ett ”exempel på dåligt utövande” (Wickham, 1997:148-150).

De olika formerna för flexibilitet anses ofta vara hämmade av generösa sociala skyddsnät och inflytelserika fackföreningar. Detta kan emellertid ej heller stödjas av empiriska fynd. Strikt anställningsskyddslagstiftning och generösa arbetslöshetsersättningar är ”trögheter” som saknar någon egentlig effekt på arbetslöshetsnivåerna, om de kombineras med påtryckningar på den arbetslöse att söka och acceptera ett arbete (Nickell, 1997:71). Esping-Andersen & Regini (2000:4) hävdar att för Europa så handlar det inte om att finna en ”god balans” mellan sociala garantier och flexibilitet, utan att återföra existerande reglerande element så de kan hjälpa oss att uppnå vad vi egentligen vill. Även starka fackföreningar har begränsade eller obefintliga effekter på arbetslösheten, om deras inflytande kompenseras av en koordinerad social konsensus i löneförhandlingarna (Nickell, 1997:72). Kollektiv förhandling och fackföreningars medverkan i beslutsfattande processer kan tvärtom leda till bättre arbetsmarknadsprestationer och kan vara en ”resurs för flexibilitet” (Esping-Andersen & Regini, 2000:5). Windolf (1996:139) har föreslagit att fackföreningar måste utvecklas till att bli institutionaliserade även på en övernationell nivå för att generera effektiv reglering genom sambeslut.

De olika dimensionerna av flexibilitet är inte alls oproblematiska, även om de så här långt hållits oberoende av varandra. De hyser alla för- och nackdelar och att uppnå större flexibilitet längs någon av dimensionerna kommer mycket troligt att innebära avkall i andra delar av social- och arbetsmarknadspolitiken. Vidare, som Esping-Andersen & Regini (2000) påpekar, är det bästa vi kan hoppas på marginella korrigeringar, inte radikala förändringar, mot mer flexibla arbetsmarknader. Fackföreningar och generella välfärdssystem är alltför mäktiga institutioner för att de skall förbigås eller rent av exkluderas från processer på

arbetsmarknaden. Som kommer att framgå nedan styrker förhållandet mellan de olika dimensionerna av mer flexibla arbetsmarknader denna elaborerade syn på flexibilitet.

Relationen mellan dimensionerna

Betraktare av Europa på en övernationell nivå ser inte sällan en ”trög” arbetsmarknad, särskilt i jämförelse med USA. Europa är emellertid knappast homogent ur någon aspekt av reglering på arbetsmarknaderna (Esping-Andersen, 2000:1). På den nationella nivån visar länder som de skandinaviska välfärdsstaterna och Nederländerna, det vill säga länder som lutar sig kraftigt mot fackföreningar och anställningsskydd, också de bästa arbetsmarknadsresultaten inom Europa (Esping-Andersen & Regini, 2000:5; Greve, 2001:20). Är dess länder villiga att acceptera de avkall som är förbundna med större flexibilitet? Kommer större flexibilitet egentligen medföra något gott?

Låt oss först slå fast att genomförandet av mer flexibilitet längs alla dimensionerna också är en svår, för att inte säga omöjlig, politisk uppgift. Det huvudsakliga problemet är att den funktionella flexibiliteten inte utan svårigheter samexisterar med de övriga. I modellen av den flexibla organisationen är arbetsstyrkan uppdelad i en huvudsakligen funktionell kärngrupp och en företrädesvis numerisk perifer grupp. Men vad händer om avreglering genom förenkling av procedurer kring anställning och uppsägning samtidigt innebär att arbetare och fackföreningar blir ovilliga att samarbeta (Esping-Andersen & Regini, 2000:4)? Det är inte speciellt långsökt att tro att flexibilisering längs den numeriska, lönemässiga och temporära dimensionen kommer att underminera arbetarnas engagemang och lojalitet. Det strängt taget enda solida beviset för funktionell flexibilitet bland anställda i faktisk samexistens med ”alltför” flexibla regler för avskedande är det psykologiska faktum att motivation och engagemang också kan uppkomma ur skräck (Osterman, 1998:262-263). Å andra sidan kan man fråga sig om det är vad vi önskar att uppnå? Den nuvarande populariteten för flexibla arbetsmarknadspolicys saknar signifikant empirisk bekräftelse och reflekterar ofta oro över offentliga utgifter, hellre än en egentlig förlängning av ”Reagan/Thatcher policys till europeiska arbetsmarknader” (Adnett, 1996:250). Detta kan i sin tur vara en av anledningarna till att policys designade för att förverkliga mer flexibla arbetsmarknader från tid till annan skapar motsatsen – trögheter.

Som all tillgänglig data visar, så influerar reglering generellt den strukturella sidan av arbetslöshet, inte nivåerna på arbetslösheten (Esping-Andersen & Regini, 2000:6). Således kan en viss ökad flexibilitet hjälpa utsatta grupper som risker att exkluderas från arbetsmarknaden, men detta utan att påverka t. ex massarbetslöshet. Lane (1993:296) har visat att ju mer intervenerande staten har varit när det gäller att förse arbetsmarknaden med centraliserad och institutionaliserad reglering, desto mer har kvinnors anställningsmöjligheter ökat. Allt som allt är det oerhört svårt att uttala sig om huruvida mer flexibilitet generellt sett kommer att kunna motsvara någon av de politiska förväntningar som ställs på idén. Att överge delar av anställningsskyddet och arbetsrätten kan mycket väl skada arbetsmarknader mer än förbättra dem, då skyddet inte bara handlar om välfärd, utan kan också bidra till effektivitet (Esping-Andersen & Regini, 2000:3). Om vi överväger den idealtypiskt flexibla arbetsmarknaden, med marknadsdrivna anställningar/avsked, löner och arbetstid i kombination med en arbetsstyrka som underkastar sig i skräck är frågan om önskvärdhet inte svår att besvara. Problemet är snarare hur vi finner de regleringar/avregleringar som är både praktiskt genomförbara och önskvärda.

Summering

Myten om flexibilitet som ”den nödvändiga vägen” vilar på en ideologiskt färgad grund och synen att europeiska arbetsmarknader *måste* bli mer flexibla finner inget stöd bland empiriska bevis. De olika dimensionerna av flexibilitet tenderar att kollidera med andra uppfattningar om det goda samhället och då de saknar bevisad förmåga att förbättra arbetsmarknadsprestationer måste deras önskvärdhet ifrågasättas. Numerisk flexibilitet eller anställningsskydd? Funktionell flexibilitet på bekostnad av skräck? Löneflexibilitet eller kollektiv förhandling? Temporär flexibilitet eller individuell och kollektiv trygghet? Vi måste vara medvetna om potentiella avkall involverade i processen för att införa mer flexibilitet på arbetsmarknaden. Fackföreningar och sociala skyddsnät är starka samhälleliga institutioner som måste inbegripas i såväl teorin som praktiken om arbetsmarknader skall bli mer flexibla på ett önskvärt sätt. De olika dimensionerna av flexibilitet är också till en viss grad motsägelsefulla. Särskilt gällandes den funktionella flexibiliteten är det tveksamt huruvida den kan kombineras med de övriga, företrädesvis den numeriska. Ytterligare osäkert är det om flexibilitet längs alla dimensionerna samtidigt (möjligt eller inte) är något önskvärt för de europeiska samhällena. Här hävdas istället, i linje med argumenten hos Esping-Andersen &

Ragini (2000:2), att vi behöver veta precis vad en specifik typ av avreglering/reglering uppnår, om vi vill åstadkomma positiva förändringar.

Politik och arbetsmarknadsåtgärder: komparativ analys av den äldre arbetskraften i Danmark, Irland och Sverige

Politisk handling påverkar arbetsmarknadsstrukturen och människors deltagande på arbetsmarknaden och tidigare politiska åtgärder kan hjälpa oss att förstå problematiska aspekter på arbetsmarknaderna idag. Detta kapitel kommer att utforska dessa aspekter och de aktuella åtgärder som designats för att övervinna problemen i tre europeiska länder: Danmark, Irland och Sverige. Möjligheten att inkludera den allt äldre arbetskraften på arbetsmarknaderna kommer att stå i fokus, då detta dels definieras som en av EU:s stora utmaningar över de kommande åren (EK, 2002), dels, som kommer att framgå, är ett område som är öppet för många olika typer av flexibla lösningar. Diskussionen kommer att fokusera på de många tvetydiga drag hos förhållandet mellan åtgärder och arbetsmarknadens funktioner och de äldre arbetstagarna. *Är avreglering en förutsättning för flexibilitet?* Danmark, Irland och Sverige ger alla ett stort offentligt stöd till såväl aktiva (t ex omskolning) som passiva (i huvudsak arbetslöshetsersättning) arbetsmarknadsåtgärder (Greve, 2001:7). Det finns emellertid många kvalitativa nationella skillnader vad gäller att definiera problemområden och de metoder som används för att förbättra situationen för äldre i arbetslivet. Dessa skillnader kommer inledningsvis att belysas och därefter diskuteras relationen mellan social jämställdhet och nödvändiga arbetsmarknadsjusteringar och de tänkbara effekterna av aktuella arbetsmarknadsåtgärder.

Danmark och Sverige upplevde en ekonomisk expansion under andra halvan av 90-talet, med fallande arbetslöshetsnivåer. 1996, på toppen av högkonjunkturen i Danmark, var arbetslöshetsnivån för 60-66-åringar proportionellt högre än för den yngre populationen och har varit det ända sedan dess (DA, 2001:32). Arbetsbrist har identifierats i särskilda regioner och yrkessektorer och utmaningen från den långsiktiga demografiska förändringen ger detta problem hög prioritet i Danmark (EK, 2001a). För att möta utmaningen måste sysselsättningsnivåerna höjas, vilket till stor del kommer att vara beroende av utvecklingen för sysselsättningsnivåerna bland danskar över 50 år (Danska regeringen, 2001:9). Den svenska arbetsmarknaden började också förbättras igen under denna period (EK, 2001a:81), även om arbetslösheten ännu inte nått ner till samma låga nivåer som i Danmark och på Irland. Många äldre önskar att lämna arbetsmarknaden tidigt och det finns flera starka

ekonomiska incitament för att göra det. De som är villiga att bege sig in på eller återvända till arbetsmarknaden möts av negativa attityder från arbetsgivare, medan anställningar och pensionssystem saknar förmågan att absorbera dem med nedsatt arbetsförmåga (Näringsdepartementet, 2002:73). Frågan om att integrera de äldre i den aktiva arbetskraften är sedan den ekonomiska recessionen i slutet av 80-talet och början av 90-talet väletablerade i den svenska och den danska politiska agendan, medan den nyligen börjat bli relevant på Irland. Efter flera år av konstant ekonomisk tillväxt upplever Irland nu en extremt stram arbetsmarknad (Irlands regering, 2001), vilket betyder att arbetskraftsutbudet måste öka. Irland har emellertid en förhållandevis hög grad av invånare som inte står till arbetsmarknadens förfogande med nordeuropeiska mått mätt och många av dessa återfinns i kategorin 55-64 år. I jämförelse med Danmark och Sverige finns också en signifikant könsskillnad, där unga kvinnors möjlighet till aktivt deltagande på arbetsmarknaden har blivit beroende av obetalt och informellt arbete från äldre kvinnor (t. ex. barnomsorg) (Wickham, 2001:2).

I samtliga tre länder har arbetsmarknadsåtgärderna förändrats med det ekonomiska klimatet. I Danmark betydde detta en omfattande reform av förtidspensioneringen 1999, som gjorde den mindre attraktiv för yngre människor. Reformen ledde också till ett minskat antal förtidspensioneringar (Danish Directorate of Employment 2001), men enligt ny statistik börjar förtidspensioneringarna nu gradvis att öka igen (Skarum, 2002). I likhet med själva införandet av förtidspensionering var reformen från 1999 ett försök från den danska regeringens sida att förändra de ekonomiska incitamenten till att arbeta och/eller att gå i pension.

Den svenska regeringen lanserade ungefär samtidigt två viktiga åtgärder för att öka äldre arbetares delaktighet på arbetsmarknaden som dels innebär ökade incitament för äldre att återgå till arbete (huvudsakligen genom restriktioner i arbetslöshetsersättningar), dels introduktionen av aktivitetsgarantin (se Häggglund, 2002), som syftar till att bryta den onda cirkeln mellan arbetslöshet och deltagande i aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Båda dessa initiativ markerar skiftet från preventiv till bekämpande användning av arbetsmarknadsprogram i Sverige. Sammantaget är det också ett försök att kombinera ökade incitament till att arbeta (plus minskade offentliga utgifter) med en minskning av arbetslösheten.

På Irland återfinns problem som otillräckliga formella kvalifikationer, bristande färdigheter och låg läskunnighet bland de äldre generationerna och olika insatser för att uppgradera de ur dessa synpunkter svaga har fått högsta prioritet. Läs- och skrivprogram för vuxna ökade från 5 000 1997 till över 16 000 i slutet av december 2000 och 93.47 miljoner euro investerades i läskunnighet bland vuxna inom ramen för den nationella utvecklingsplanen (Irlands regering, 2001). Kitt (2001:3) hävdar att irländska åtgärder måste syfta till att belöna arbete bättre och förbättra incitamenten för människor att stanna i eller söka och acceptera anställningar, men också för arbetsgivare att erbjuda arbete. Att berättigade pensioner och bidrag inte skapar ekonomisk ovilja att bli kvar i eller återvända till arbetslivet efter en viss ålder, måste också tryggas.

De nya initiativen, oavsett om de redan är lanserade eller enbart planerade, som de tre länderna tagit, visar att Irlands fokus fortsatt ligger på att uppgradera genom utbildning och praktik och på att införa ett mer flexibelt system för arbetsorganisation och pensionering. Genom Programme for Prosperity and Fairness sattes konkreta mål för att försöka öka antalet aktiva äldre på arbetsmarknaden och de huvudsakliga förslagen har varit att ge mer utrymme för äldre i utbildningssystemet samt bättre tillgång till färdigheter i informations- och kommunikationsteknologi. Regeringen funderar också på att utöka den s.k. ”preventiva strategin” till att också omfatta åldersgruppen 55-64. Detta innebär att assistera de arbetslösa efter en viss period genom att erbjuda dem arbete alternativt någon form för subventionerad sysselsättning, för att hindra dem från att gå in i långtidsarbetslöshet, vilket är fullt jämförbart med den svenska aktivitetsgarantin. Vidare prövas förhållandet mellan pensioner och skattevillkor, medräknat möjligheten till halvpension och deltidsarbete, i ljuset av en ökad flexibilisering (Irlands regering, 2001). I Sverige diskuteras också flexibla former för åldrande tillsammans med reformer och program för arbetsmarknadens parter. Det senare har dock utvecklats betydligt mer i Danmark och de övriga Skandinaviska länderna (Näringsdepartementet, 2002:25-42). Nyligen introducerades i Sverige ett speciellt incitament för rekrytering av personer som fyllt 57 (subventioner för deltagare i aktivitetsgarantin). Den svenska regeringen försöker involvera arbetsmarknadens parter i en höjning av pensionsåldern och i olika alternativ till förtidspensioneringar, t. ex. genom mentorskap som ett led i en äldres tillbakadragande från arbetsmarknaden och en yngre arbetares introduktion till en arbetsplats (SOU, 2002:22, 27). Framtida satsningar involverar möjligheten att ge studiestöd till personer i åldern 51-55 (livslångt lärande) och möjligheten att stanna på en arbetsplats till 67 års ålder (Sveriges regering, 2001:13-14).

Även om flera likheter finns, tycks den danska regeringen luta sig betydligt mer mot arbetsmarknadens parter än Sverige och Irland, något som huvudsakligen koordineras av offentligt ekonomiskt stöd. I syfte att göra arbetsmarknaden mer attraktiv för gamla människor har den danska regeringen gett 3.3 miljoner euro till stöd för initiativ som rör integrationen av äldre på arbetsmarknaden, t. ex. utvecklingen av specifika åtgärder i privata och offentliga organisationer (alltså riktat mot efterfrågan på arbetskraft), fem timmars kostnadsfri rådgivning för äldre som önskar starta eget och en fond för utbildning och praktik specifikt inriktad på uppgraderingen av äldre arbetare (Danish Ministry of Employment, 2002). Figuren nedan summerar upp så här långt.

	Danmark	Irland	Sverige
Generella trender	- Ekonomisk expansion sedan 1995 - Arbetsbrist i både regioner och sektorer	- Expansiv ekonomi och arbetsbrist - Hög inaktivitet och markanta könsskillnader	- Ekonomisk expansion sedan 1995 - Endast måttlig arbetsbrist i specifika sektorer
Viktiga åtgärder	- Reformering av systemet för förtidspensionering 1999	- Investeringar i utbildning, praktik och läskunnighet.	- Bidragssänkningar - Aktivitetsgarantin
<i>Huvudsakligt fokus</i>	- Ekonomiska incitament	- Uppgradering	- Ekonomiska incitament och arbetslöshet
Nya initiativ	- Stöd genom fonder - Hjälptill egenarbete	- Öka utbildnings- och praktikmöjligheter - Preventiva Strategin - Flexibla pensioner	- Rekryteringsincitament/Mentorskap - Studiestöd - Flexibla pensioner
<i>Huvudsakligt fokus</i>	- Ekonomiskt stöd	- Utbildning/Flexibilitet	- Flexibilitet/Arbetslöshet

Utveckling och politiska åtgärder för äldre arbetstagare i Danmark, Irland och Sverige

Att uppnå jämlikhet

Problemen med äldres deltagande på arbetsmarknaden är också delvis en fråga om jämlikhet – mellan olika grupper i samhället och mellan generationer. Det är uppenbart att några stater, som de nordiska kollektivistiska välfärdsstaterna, till synes uppnår låg ojämlikhet och fattigdom – både mellan olika pensionärsgrupper och mellan pensionärer och resten av samhället – medan andra stater misslyckas (Walker, 1993:292). Walker (1993:302) menar att

problemet delvis beror på att åtgärder riktade mot äldre egentligen syftar till att reglera ekonomin och arbetskraften, istället för att skapa jämlikhet vid hög ålder. Frågan är om statens benägenhet att formulera problemen i övergripande samhällsrelaterade termer istället för att se till individuella behov snarare framställer de äldre som en reservarmé, välkomna på arbetsmarknaden när efterfrågan på arbetskraft är hög och utknuffade när efterfrågan är låg. Danmark, Irland och Sverige delar alla denna ambivalens gentemot sina äldre arbetare, även om det är mest tydligt i det danska alternerandet med förtidspensioner. I just det fallet blir det också en fråga om generationsmässig jämlikhet, eftersom de som nu är 50-59 år kan komma att bli marginaliserade till följd av skärpta regler (Foden & Jepsen, 2002:455). I Sverige användes också förtidspensioner som ett medel att reducera arbetslöshet under den tidiga fasen av den ekonomiska krisen och den aggressiva politiken för uppgradering av färdigheter på Irland fokuserar också tydligt på samhällsekonominns behov, även om detta ingalunda behöver stå i motsättning till individuella önskemål.

Medborgarskap är vanligtvis associerat med innehavet av rättigheter och skyldigheter. Coenen & Leisink (1993:18) menar att eftersom att ha ett arbete är en av de viktigaste formerna för ett aktivt deltagande i ett samhälle, borde alla ha rättigheten att arbeta och eftersom alla medborgare delar någon form av ansvar för det gemensamma samhället, borde de i vid mening också vara skyldiga att arbeta. Den här typen av moralisk-ekonomiska rättigheter inbäddat i medborgarskapet, inte nödvändigtvis inkluderade i juridiska dokument, men i många fall kulturellt absorberade i arbetsmarknadsstrukturer, ställer förhållandet mellan åtgärder, arbetsmarknader och människor i hög ålder på sin spets. Empirin från de tre länderna visar, speciellt vad gäller Sverige, att rätten till arbete ej kan tas för given av de äldre generationerna. Å andra sidan visar de tre systemen och deras arbetsmarknadspolitik bara på begränsad förmåga att absorbera kapaciteten (eller skyldigheten) hos medborgare som fortfarande kan utföra arbete under vissa givna omständigheter. I Sverige kan arbetare gå i pension på något flexiblare sätt (tidigare innebär permanent lägre pension – senare permanent högre), vilket hämmar negativa ekonomiska incitament skapade av det sociala trygghetssystemet (Foden & Jepsen, 2002:455). Tillsammans med idén om mentorskap skulle detta kunna vara ett sätt att marknadsföra aktivt åldrande utan någon tydlig gräns mellan arbetsmarknad och pensionering. Medan Danmark fortsatt betrör ekonomin och arbetsmarknadens partner att själva organisera detta, är det desto troligare att Irland kommer att följa en liknande väg som den svenska i kölvattnet på utvärderingen av deras pensions- och bidragssystem.

Vilka är effekterna?

De som skall designa åtgärder måste inte enbart handskas med problematiska aspekter kring jämlikhet, utan också det oerhört vanskliga i att förutse framtida problem och bygga upp stöd för reformer, även om effekterna inte kan uppskattas förrän årtionden senare (Visco, 2001:19-20). Det finns också mycket lite bevis för vilka arbetsmarknadsåtgärder som faktiskt hjälper äldre människor (Fay, 1996:29). Det är en verklig utmaning, speciellt för Sverige med sitt omfattande program, att försäkra sig om effektivitet i arbetsmarknadsåtgärderna (EK, 2001a:82; EK 2001b:19). I hjärtat av de svenska arbetsmarknadsåtgärderna (nu, såväl som långt före den ekonomiska recessionen) finns en omfattande och resursstark arbetsförmedling med ansvar för matchningen mellan arbetssökande och vakanta tjänster (Robinson, 1995:9), som fortfarande spelar en stor roll i de flesta politiska utvecklingsprogram på arbetsmarknaden. Danmark och Irland visar också på liknande institutionella arrangemang, men effekterna av specifika åtgärder eller program är ändå mycket svåra att utvärdera eller förutspå. En omfattande europeisk studie har poängterat behovet av ”externa arbetsmarknader” för äldre arbetare, vilket innebär att organisationer själva måste utveckla strategiskt management utifrån ålder om sysselsättningsnivåerna skall öka (Foden & Jepsen, 2002:455). Med detta följer också tanken om att ett sådant genomförande kräver reglering från regeringarnas sida.

Det finns flertalet problematiska aspekter som associeras med effekterna av specifika arbetsmarknadsåtgärder. Subventionerade arbetare, ett vanligt utfall från den irländska preventiva strategin, den svenska aktivitetsgarantin och de danska fonderna, kan i slutändan resultera i ett nollsummespel, om dödviktsförlusterna och substitutionseffekterna blir höga. Det vill säga, om den subventionerade arbetaren hade blivit anställd även utan subvention, eller om en icke-subventionerad arbetare hade blivit anställd istället (se Fay, 1996:43). Subventionerade arbetare kan också förvränga arbetsmarknaden och det konkurrensdrivna förhållandet mellan företag och skapa s.k. rubbningseffekter. Utöver de åtgärder som har nämnts, kan även hjälp till egenarbete, för tillfället mest tydligt i det danska fallet, tendera att rubba utfallet av den fria konkurrensen. På en finansiell nivå, sett till t. ex. de omfattande fonderna i Danmark, kan också denna typ av ingrepp rubba marknaden, om de initiativ som ges stöd hade blivit genomförda i alla fall. Detta är emellertid mindre troligt om vi tror att arbetsmarknader inte själva kan lösa den här typen av problematik utan politisk intervention.

För att till fullo greppa idén om externa arbetsmarknader är det också nödvändigt att reflektera kring de strukturella egenskaperna hos arbetsmarknader och hur strukturerna påverkar utfallet av åtgärder. För det första så är det relevant att tala om en mer fundamental uppdelning, nämligen en segmentering, av arbetsmarknaden, där varje segment fungerar utifrån olika uppsättningar av institutionella normer och där olika strukturer reproducerar alternativa maktrelationer kring arbetsprocessen (Peck, 1996:kap.3). Den föränderliga organisationen av produktionen i kapitalistiska ekonomier, huvudsakligen vad beträffar uppkomsten av en gigantisk servicesektor och dess skiftande organisatoriska strukturer, skapar nya former för (spatiala) uppdelningar av arbete (Allen, 1988:132) och ojämna utvecklingar på grund av kapitalackumulation (Massey, 1994, kap.4). Av 20 700 män över 65 år på Irland som uppgett att de arbetar heltid återfinns 73% inom ”management och administration”, en effekt av att pensionssystemet tenderar att ”stöta bort” låginkomsttagare (Wickham, 2001:5). För det andra, hävdas det ofta att konflikter inte längre är så mycket av en antagonism med rötter i produktionssfären (alltså, inom arbetsmarknaderna), som en kollision mellan den kapitalistiska ackumulationens värld och en allt mer resistent ”livsvärld” (från Habermas) uppbyggd kring icke arbetsrelaterade maktförhållanden (Offe, 1986:148). De strukturella omvandlingarna påverkar således inte bara utformningen och det praktiska utförandet av arbetet, utan når djupt in i medvetandet hos individer. Måhända allra mest tydligt i underminerandet av de starka yrkesidentiteterna uppbyggda kring vad som en gång var ”ett jobb för livet” (Beynard, 1997). ”Sätt att producera” har blivit ”sätt att leva” (Offe, 1986:149), vilket påverkar förhållandet mellan sociala identiteter och deltagande på arbetsmarknaden (se vidare nedan). Den tydliga könsuppdelningen på den irländska arbetsmarknaden (äldre generationer som tillhandahåller barnomsorg) belyser uppdelningen av produktivitet i livssfären i kontrast till arbetssfären och hur de två interagerar. Även Danmark och Sverige uppvisar ojämna utvecklingar mellan arbetsmarknadssektorer och regioner och det är troligt att förtidspensioneringssystem och andra åtgärder som försöker påverka ekonomiska incitament kommer att ha olika effekter i olika segment av arbetsmarknaden och att olika grupper i samhället kommer att relatera olika till förändringarna. Externa arbetsmarknader måste uppmärksamma denna logik och dessa behov.

Summering

Detta kapitel har behandlat de senaste trenderna och utvecklingarna på arbetsmarknader och inom arbetsmarknadsåtgärder gentemot äldre i Danmark, Irland och Sverige. Trots liknande

trender på arbetsmarknaderna och i samhällsekonomierna, även om man erfar något högre arbetslöshet i Sverige, så adresseras och angrips problemen med att integrera de äldre på arbetsmarknaden olika i de tre länderna, vilket innebär att andra strukturella faktorer (t. ex. utbildningsnivåer) behöver tas i beräkning när regeringars åtgärder skall analyseras. Det har visats att, när det kommer till arbetsmarknadsåtgärder, så är frågan om jämlikhet och frågan om effektivitet väldigt problematiska och ofta motstridiga. Den överväldigande majoriteten av alla åtgärder fokuserar fortfarande på de äldres brister (utbildning, färdigheter, ekonomiska incitament osv.), medan bara få initiativ försöker bryta ner barriärer som missgynnar de äldre eller rent av döljer deras potentiella fördelar (t. ex. erfarenhet och flexibilitet). Med andra ord är det utbudssidan av arbetsmarknaden som åtgärder riktas mot, medan endast ett fåtal riktas mot efterfrågesidan. Huruvida arbetsmarknadsåtgärder har någon positiv effekt för äldres deltagande på arbetsmarknaden, generellt sett, återstår att utforskas mer djupgående. De preliminära empiriska bevisen indikerar att aktiva åtgärder för arbetsmarknaden, trots många problematiska aspekter, är ett oersättligt politiskt instrument. Den marknadsdrivna flexibiliteten och den politik som huvudsakligen förändrar ekonomiska incitament för arbete utifrån oro för de offentliga finanserna, tycks ha svårt att förse arbetsmarknader med den önskvärda flexibiliteten. Regleringar är inte nödvändigtvis trögheter, utan kan också vara en förutsättning för flexibilitet. Detta kommer längre fram att diskuteras vidare i ljuset av flexibilitetens möjligheter och begränsningar.

Identitet och arbetsmarknad

Detta kapitel uppehåller sig vid att vidare utforska relationen mellan livssfär och arbetsmarknader. Identitet är ett nyckelbegrepp för förståelsen av individers deltagande på arbetsmarknader, då en marknad är en arena för sociala processer, som i sin tur utspelar sig mellan individer (Jones, 1996:128). När arbetsmarknader förändras ställs nya krav på vem du är, vad du kan etc. Flexibilisering utgör inget undantag. Tanken med detta kapitel är att koppla samman begreppen identitet och arbetsmarknad, med förändring som röd tråd i bakhuvudet, för att längre fram kunna relatera den länken tillbaka på flexibilitetsproblematiken som skisserats tidigare. För att begränsa detta diskuteras två förändringsprocesser med anknytning till flexibilitet - den tilltagande globaliseringen och den storskaliga entrén för kvinnor på arbetsmarknaden. Här kommer såväl teoretiska som empiriska aspekter att begründas och resonemang föras kring frågan: *Vad betyder vårt arbete för oss idag?*

Kultur, i den betydelse det används här, är den kollektiva formen för identitet, definitionen av oss. Detta synsätt på kultur har hämtats från Storey (1999:2, ursprungligen från Raymond Williams) och antyder att termen betyder "ett specifikt sätt att leva, vare sig det är fråga om ett folk, en period eller en grupp". Här kommer begreppet i huvudsak sättas i relation till kulturer i och kring arbetsmarknader. Som kommer att tydliggöras nedan, så hänger frågan om den betydelse som arbete nu har mycket samman med de pågående globaliseringsprocesserna. Konceptet globalisering är emellertid fyllt med tvetydigheter och olika dimensioner (som inte alltid hålls isär) (se Beck 1998b). Två aspekter kommer särskilt att uppmärksammas, en ekonomisk och en kulturell. Den första går hela vägen tillbaka till tanken om en kapitalistisk logik med kapitalackumulering som drivmotor i det moderna produktionssystemet, som Marx (1997) en gång hävdade. Den andra betonar den centrala betydelsen av kulturell utövelse för att förstå globalisering på en social nivå och i interaktionen mellan individer (som poängterats av Tomlinson, 1999).

Global kultur och global identitet

Hotet om arbetslöshet är för många européer den största vardagliga oron att handskas med och det är på många sätt ett unikt nutidshistoriskt fenomen. Arbetslöshet är ej heller ett marginellt fenomen, då den potentiellt kan drabba vem som helst (Beck, 1998b:85). Detta får betydelse för identiteten, då alternativet till arbete är att vara ingen alls, på många sätt exkluderad från samhället och en belastning istället för en resurs. Det uppstår en grå massarbetslöshetskultur. Trots grymma förhållande för proletariatet i slutet av 1800-talet, så var människorna aldrig lika oönskade och maktlösa som den som idag står utan arbete (ibid:129). Framväxten av den globala kapitalismen, som en utveckling av storskaligt utbyte av varor och tjänster runt hela jordklotet, från tiden för kolonialismen och det moderna ekonomiska systemets födelse, har kontinuerligt inneburit sökandet och uppfinnandet av nya marknader för exploatering och medel för expansion (en tanke ursprungligen hämtad från Wallerstein (Hobden & Jones 1999:143)). Idag har vi vant oss vid att detta inneburit utbredning och maktkoncentration till ett mindre antal stora multinationella företag, vilket tillsammans med de ständiga rationaliseringsprocesserna i ekonomin betyder att massarbetslöshet kan uppstå var som helst på nolltid. Det globala blir det lokala på arbetsmarknaderna. Det globala tränger in i det lokala genom tillgänglighet och vår förmåga att tolka och förstå det, så vad som i tid och rum kan tyckas långt borta blir välkänt och en del av vardagslivet (Tomlinson, 1999). Det översållade utbudet av intryck som snappas upp av våra sinnesorgan (huvudsakligen genom media) är en pluralism av kulturer, där varje enskild är tillgänglig för den som kan relatera till den. Frågan är varför människor, trots dessa otaliga identifikationssymboler, exempelvis presenterar sig som ”affärsjurister” och inte som ”Spice Girls-fans”? Måhända är det som Naomi Klein (2000:xxi, se också Part II) har hävdad att “the promise of a vastly array of cultural choice was betrayed by the forces of mergers, predatory franchising, synergy and corporate censorship.” Den marknadsdrivna delen av globaliseringen är enligt Klein (ibid:129) inte intresserad av mångfald, utan egentligen motståndare till idén om lokalt kulturellt utövande. Det blir i ekonomiska termer ett stort kulturellt utbud, men liten efterfrågan, då kommersialiseringen tycks ha misslyckats med att tillföra något unikt till individuella identiteter, till skillnad från sociala processer på arbetsmarknader.

Arbete och kön

Det var onekligen en omvälvande förändring när kvinnor under och efter andra världskriget i stor skala tågade in på arbetsmarknaderna. Detta har inneburit att könsfrågor också är arbetsmarknadsfrågor och av betydelse för relationen mellan arbete och identitet. Olika identifikationssymboler i arbetslivet tenderar att vara socialt konstruerade till fördel för ettdera könet, i de flesta fall det manliga. Sedan uppdelningen privat sfär för kvinnor, offentlig sfär för män började erodera har livet för båda könen förändrats dramatiskt och detta kan sägas gå så djupt som till hjärtat av moderniteten. Beck (1998:179) har exempelvis hävdats att antagonismen mellan könen är både en produkt av det industriella samhället och samtidigt ett fundament det vilar på, eftersom förvärvsarbete förutsätter hushållsarbete och i och med industrialiseringen separerades produktionsvärlden från familjelivet. En avgränsning som i dagens Europa blir allt mindre tydlig och ger upphov till en intressant identifikationsproblematik i gränslandet mellan yrkesroller och könsroller.

Från den europeiska kvinnans perspektiv har entrén på arbetsmarknaden varit ett steg in i en social värld dominerad av manliga symboler och innebörder. Feministiska teoretiker har uppmärksammat detta på ett brett spektrum av områden. Sociologer har huvudsakligen lyft fram den könsrollfördelning som följt moderniseringen av den inkomstbringande mansrollen och den vårdande kvinnorollen/arbetande modern mot ett dualistiskt system med överlappande rollbyten, med vitt skilda resultat från land till land (Pfau-Effinger, 1999) och reproduktionen av dessa rollmönster också inom arbetsmarknaderna som bl. a. resulterat i typiska kvinnoyrken (Massey, 1994), medan feministiska ekonomer har utökat flera befintliga ekonomiska modeller med operationaliseringar av dessa rollmönster och på det sättet ändrat de politiska rekommendationerna för ökad jämställdhet, från att marknaden själv kan förse oss med det, till att vi borde försöka reglera fram det (Gustafsson, 1997). Fallet Irland, som närmare begrundats här, visar tydligt dessa moderniseringsprocesser och rollomfördelningar över generationer, medan det i t. ex. Sverige tycks vara mer av en klass / inkomstfråga, där kvinnor i sämre avlönade anställningar tenderar att se sina hem som första prioritet och sina arbetsplatser som sidospår i livet (Lindgren, 1992:40-41).

Summering

De sociala processerna som skapar arbetsmarknader förändras och revolutioneras i kölvattnet på att kapitalismen vinner nya marker och teknologin utvecklas, samtidigt som maktrelationer utanför arbetslivet får större spelrum och inflytande över våra liv. Trots detta reproduceras fortfarande viktiga identifikationssymboler just på arbetsmarknaderna, men måhända mer som motvikt till sociala stigmatiseringar än tidigare. I massarbetslöshetens era blir ”att jag gör” lika viktigt som ”vad jag gör”. Återföreningar mellan produktionssfären och familjelivet har inte minst inneburit att fler nu är delaktiga i identifikationsprocesserna på arbetsmarknaderna, men också en modernisering av könsroller mot dualistiska system som innefattar både livsvärden och produktionsvärden. Det globala medvetandet gör de lokala arbetsmarknaderna, kulturerna och identiteterna om det unika, men förser inte dem med det.

Flexibilitetens möjligheter och begränsningar

Som avslutning kommer de trender som noterats kring arbetsmarknadsåtgärder och förhållandet mellan identitet och arbetsmarknad att närmare relateras till flexibilitetsbegreppet och dess många tvetydigheter.

Flexibilitet och arbetsmarknadsåtgärder

HRM (Human Resource Management) som varit en av de stora trenderna i managementkretsar och som inte minst anknyter till den funktionella flexibiliteten, har bevisligen inte fått sitt genomslag genom utbildningsstrategier hos arbetsgivare, utan tack vare en främjande institutionell struktur på det nationella planet (Ashton & Felstead, 1995:248-249). I Skandinavien och centrala Europa (särskilt Tyskland) upprätthåller företagen en hög nivå av utbildningsmöjligheter på grund av ett yttre tryck från det offentliga och fackföreningsrörelsen, medan många arbetsgivare på de brittiska öarna av kostnadsskäl fortfarande förlitar sig på okvalificerad arbetskraft, då man från politiskt håll felaktigt förutspått att marknaden självmant skulle förse sig med HRM. Notera exempelvis de enorma summor som den irländska regeringen nu spenderar på vidareutbildning. Flexibiliseringen av lönesystemen i Europa med mer marknadsorientering och individuella förhandlingar har, åtminstone kortsiktigt, inneburit en ökad ojämlikhet mellan kvinnor och män (Rubery m. fl., 1999:303). Deltidsanställningar och andra former för temporär flexibilitet har i de flesta europeiska länderna mycket svårt att nå jämvikt kring utbud och efterfrågan (Wickham, 1997:148). Utöver den åldrande befolkningen är informationssamhällets fortsatta framväxt vad som närmast är den stora utmaningen för de europeiska arbetsmarknaderna och båda dessa trender kräver såväl nya institutioner som nya attityder (Ducatel & Burgelman, 1999), med andra ord aktiva och intervenerande regeringar. Frågan är emellertid hur arbetsmarknadsåtgärder kan uppnå effektiva regleringar/avregleringar som inte diskriminerar? Integrationen av de äldre på arbetsmarknaderna i Danmark, Irland och Sverige visar på svårigheten i att besvara denna fråga, men också hur fokus närmar sig något som skulle kunna kallas ”reglerad flexibilitet”. Flexibilitet är inte nödvändigt för att optimera marknadsprestationer, utan för att möta den demografiska utmaningen och för att inte den åldrande befolkningen också innebär ökade klyftor i samhället. Regleringar, oavsett om de

kommer från statsmakten, arbetsmarknadens parter eller andra sociala institutioner, tycks nödvändiga av samma orsaker.

Flexibilitet och identitet

Flexiblare former för karriär ersätter allt mer den traditionella byråkratiska karriärstegen och på individnivå betyder det att ”karismatiska personligheter” med förmågan att själva skapa regler mer troligt kommer att nå framgång än ”byråkratiska personligheter” som lutar sig mot förmågan att följa regler (Brown & Scase, 1997:89-90). Till de huvudsakliga behoven av mänskliga resurser som efterfrågas av företag och organisationer räknas: en yrkesroll som inte är specialiserad utan multikunnig, social kompetens som komplement till mer traditionella tekniska färdigheter och förmågan till kontinuerlig anpassning av befintliga färdigheter, hellre än tidigare inlärd färdigheter (Regini, 1997). Detta är stommen i den ”funktionella identiteten”, den självprogrammerade individen som kontinuerligt omdefinierar sin livsstil och sitt konsumtionsmönster, medan de utbytbara i periferin enbart strävar efter att överleva (Castells, 2000:19), att undvika de hot som riktas mot dem. Motsättningen mellan den funktionella flexibiliteten och de övriga dimensionerna övergår i klassmotsättningar inom arbetsmarknaderna och det finns tendenser som tyder på en fortsatt polarisering. Färdigheter är ett sådant område, där de som är verksamma inom högre yrkesklasser upplever yrkeslivet som berikande för de egna färdigheterna, medan man inom den lågutbildade och kroppsarbetande delen av arbetskraften upplever att färdighetsutvecklingen har stagnerat i och med yrkeslivet (Gallie, 1991:349-350). Denna polarisering hänger främst samman med två faktorer, expansionen av servicesektorn och de snabba teknologiska förändringarna. Det är också uppenbart att män har berikats mer vad gäller färdigheter än kvinnor på dessa utvecklingstrender, mycket på grund av överrepresentationen av kvinnor i färdighetsstatistiska deltidsanställningar (ibid), eller med andra ord, under anställningsförhållande med större temporär flexibilitet.

Några slutsatser

Avslutningsvis betonas några av de möjligheter och begränsningar för flexibla arbetsmarknader i Europa, som går att urskilja ur den företagna analysen. Flexibilitetens olika dimensioner erbjuder flera möjligheter: bl. a. en förenkling för arbetsgivare att anställa och avskeda personal, ökad anpassningsförmåga för individer och organisationer, samt

fluktuationer i arbetstid och löner som närmare motsvarar vad som egentligen efterfrågas. Samtidigt är dessa möjligheter förbundna med avkall inom andra samhällspolitiska områden, t. ex. anställningsskydd, jämlikhet och inflytande. Det är också troligt att de olika dimensionerna av flexibiliteten begränsar varandra och det är viktigt att poängtera att möjliga politiska beslut på området handlar mer om justeringar än radikala omvälvningar. De många problematiska aspekterna när det gäller att utarbeta förslag som faktiskt uppnår vad som avses, kan potentiellt underlättas av denna mer komplexa abstraktion av flexibilitetsbegreppet. Inte minst som motvikt till den ideologiska övertron på marknadskrafterna och flexibilisering som ett uttryck för regeringars ängslan över växande offentliga utgifter, snarare än egentlig flexibilisering. Förhållandet mellan avregleringar och flexibilitet är inte så enkelt att det förra alltid leder till det senare, ej heller är reglering nödvändigtvis ett hinder för flexibilitet. Rörandes den åldrande arbetskraften föreslås att organisationer kan komma att behöva utveckla nya former för management med hänsyn till flexibelt åldrande, men att detta troligtvis inte sker självmant, utan kräver reglering. Utformningar av pensionssystem är liknande områden, då de potentiellt kan skapa en reglerande struktur som gynnar flexibilitet. Det handlar i grund och botten om att diskutera flexibilitet som mer än ett redskap för att optimera arbetsmarknadernas prestationer och regleringar som mer än offentlig inblandning i privata angelägenheter. De sociala processerna som skapar och reproducerar arbetsmarknader influeras av flera sociala institutioner och aktörer, t. ex. fackföreningar, som kan bidra till både en önskvärd flexibilisering och att sedermera reglera den. Oavsett hur åtgärder och ingrepp utformas kommer de att få olika konsekvenser i olika segment av arbetsmarknaderna och olika samhällsgrupper kommer att relatera olika till förändringarna. Ojämligheter mellan könen och mellan generationer, som två exempel, samt social utslagning genom massarbetslöshet och polariseringen längs den funktionella parametern, är tänkbara konsekvenser av en flexibilisering som inte uppmärksammar dessa problematiska aspekter.

Referenser

Adnett N, 1996, *European Labour Markets*, London: Longman.

Allen J, 1988 *Towards a post-industrial economy* ur Allen J & Massey D *The economy in question* London: Sage Publications.

Ashton D & Felstead A, 1995, *Training and Development* ur Storey (ed) *Human Resource Management*, London: Routledge.

Beck U, 1998a *Risksamhället: På väg mot en annan modernitet* Daidalos.

Beck U, 1998b *Vad innebär globaliseringen? Missuppfattningar och möjliga politiska svar* Daidalos.

Beynard H, 1997 *The changing practices of work* ur Brown R K, *The changing shape of work* London: Macmillan Press.

Brown P & Scase R, 1997, *Universities and Employers: Rhetoric and Reality*, ur Smith A & Webster F, *The Postmodern University? Contested Visions of Higher Education in Society*, Society for Research into Higher Education & Open University Press.

Castells M, 2000 *Materials for an exploratory theory of the network society* ur British Journal of Sociology volym 50, utgåva 1, januari/mars 2000 pp 5-24.

Coenen H & Leisink P, 1993 *Work and citizenship in the new Europe* Cheltenham: Edward Elgar.

DA, 2001 *Arbejdsmarkedsrapport 2001 – Tal og Diagrammer*, Dansk Arbejdsgiverforening.

Danish Directorate of Employment, 2001 *Review of Unemployment*.

Danish Ministry of Employment, 2002 www.bm.dk/seniorpolitik 2002-04-29.

Danska regeringen, 2001 *National Action Plan 2001, Denmark*.

Ducatel K & Burgelman JC, 1999, *The Futures Project, Employment Map* EU-Kommissionen EUR 19033 EN.

EK, 2001a *Joint Employment Report 2001*, EU-Kommissionen: 438 Final report.

EK, 2001b *Recommendation for a council recommendation on the implementation of member states, employment policies* EU-Kommissionen: 512 Final report.

EK, 2002 *People in Europe – demographic change: the regional dimension, trends and policy issues* EU-Kommissionen

Elliott R F, 1991, *Labour Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill.

Esping-Andersen G & Regini M, 2000, *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford: University Press.

Fay R G, 1996 *Enhancing the effectiveness of active labour market policies: evidence from programme evaluations in OECD countries* OECD: Labour market and social policy occasional papers No. 18.

Foden D & Jepsen M, 2002 *Active strategies for older workers in the European Union – a comparative analysis of recent experiences* ur Foden D, Hutsebaut M & Jepsen M *Active strategies for older workers* Bryssel: ETUI.

Gallie D, 1991, *Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarisation of Skills?* ur *Work, Employment and Society*, Vol 5, No 3, pp 319-351.

Greve B, 2001, *Labour Market Issues in the European Community*, Research Paper, Department of Social Sciences, Roskilde University.

Gustafsson S, 1997, *Feminist Neo-Classical Economics: Some Examples* ur Dijkstra AG & Plantenga J, *Gender and Economics: A European Perspective* London: Routledge.

Hobden S & Jones R W, 1999 *World-System Theory* ur Baylis J & Smith S (ed) *The Globalisation of World Politics* Oxford University Press.

Hägglund P, 2002 *Första året med aktivitetsgarantin – en utvärdering av Aktivitetsgarantins effekter* Arbetsmarknadsstyrelsen.

Irlands regering, 2001 *National Action Plan 2001*.

Jones B, 1996, *The Social Constitutions of Labour Markets*, ur Crompton R, Gallie D & Parcell K, *Changing Forms of Employment*, London: Routledge.

Kitt T, 2001 Speech by minister for labour affairs at the Employment and retirement Conference in the Conrad hotel on 26 of September 2001.

Klein N, 2000 *No Logo Flamingo*.

Lane C, 1993, *Gender and the Labour Markets in Europe: Britain, Germany and France Compared*, *Sociological Review*, 41/2 (maj): pp 274-301.

Lindgren G, 1992 *Doktorer, systrar och flickor* Carlssons bokförlag.

Marx K, 1997 *Kapitalet: Första boken* Arkiv/Zenit.

Massey D, 1994 *Space, place and gender* Cambridge: Polity press.

Nickell S J, 1997, *Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America*, *Journal of Economic Perspectives*, 11 (3), pp 55-74.

Näringsdepartementet, 2002 *Riv hindren för äldre I arbetslivet!* Regeringskansliet – Fritzes offentliga publikationer: DS 2002:10.

Offe K, 1986 *Work – the key sociological category* ur Keane J *Disorganized capitalism* Cambridge: Polity Press.

Osterman P, 1998, *Changing Work Organisation in America: What has Happened and who has Benefited?*, *Transfer*, 2/98: pp 246-263.

Peck J, 1996, *Work place – The Social Regulation of Labour Markets*, London: The Guildford Press.

Pfau-Effinger B, 1999, *Welfare Regimes and the Gender Division of Labour* ur Christiansen J, Koistinen P & Kovalainen A, *Working Europe: Reshaping European Employment Systems*, Ashgate, Hants.

Regini M, 1997, *Different Responses to Common Demands: Firms, Institutions and Training in Europe* ur *European Sociological Review*, Vol 13, No. 3, pp 267-282.

Robinson P, 1995 *The decline of the Swedish models and the limits of active labour market policy* LSE Centre for economic performance: Discussion paper: 259.

Rubery J, Smith M & Fagan C, 1999, *Prospects for Equality ur Women's Employment in Europe, Trends and Prospects* London: Routledge, pp 303-315.

Skarum S, 2002 *Flere på Efterlön* www.politiken.dk 2002-04-29.

SOU 2002 *Riv ålderstrappan! Livslopp i förändring SENIOR 2005*: Socialdepartementet – SOU 2002:29.

Storey J, 2001 *Cultural Theory and Popular Culture: An Introduction* Prentice Hall.

Sveriges regering, 2001 *Sweden's action plan for employment*.

Tomlinson J, 1999 *Globalisation and Culture* Polity Press.

Visco I, 2001 *Ageing populations: economic issues and policy challenges* OECD för Economic policy for ageing societies, Kiel Week Conference, 2001.

Walker A, 1993 *Poverty and inequality in old age* ur Bond J, Coleman P och Peace S, *Ageing in society: an introduction to social gerontology 2nd ed.* London: Sage publications.

Wickham J, 1997, *Who Wants What Where? Part-Time Work in Ireland and Europe*, *Work, Employment & Society*, 11/1 (mars): pp 133-155.

Wickham J, 2001 *Older People's Orientations to Employment – Research Issues*. Working paper; Dublin: TCD.

Windolf P, 1996, *Codetermination and the Market for Corporate Control in the European Community*, *Economy and Society*, 22/2 (maj): pp 137-158.

Yeandle S, 1999, *Gender Contracts, Welfare Systems and Non-Standard Working: Diversity and Change in Denmark, France, Germany, Italy and the UK*, ur Fealstead & Newson (ed), *Global Trends*, pp 141-165.