

# Globalisering och fri rörlighet för arbetskraft och tjänster

## PER LUNDBORG

är professor och verksam vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Hans forskning berör främst arbetskraftsrörlighet, lönebildning, arbetslöshet och inflation.  
per.lundborg@sofi.su.se.

*EUs fria rörlighet för arbetskraft och tjänster diskuteras som en del av globaliseringen. För arbetskraften är rörligheten begränsad genom våra kollektivavtal och trygghetslagar. En omfattande arbetskraftsinvandring uppkommer enbart vid överhettning av arbetsmarknaden varvid konjunktursvängningarna dämpas. Om tjänstehandeln släpps fri gynnas konsumenterna genom prissänkningar på tjänster. Omställningskostnaderna för inhemska arbetare i tjänstesektorn är dock höga. Inhemska företagare som betalar kollektivavtalsenliga löner och konkurrerar med utländska entreprenörer med halva lönekostnaden kommer att slås ut. Att en estnisk arbetare i ett estniskt byggföretag i Sverige betalas en estnisk lön medan en estnisk arbetare i ett svenskt företag betalas en svensk lön innebär också en ineffektivitet.*

Senare års debatt om internationella ekonomiska relationer kan lätt ge intrycket att globaliseringsprocessen är ett sentida fenomen. Processen har dock pågått länge, men inte ökat linjärt utan kantats av framgångar och bakslag. Fram till det första världskriget hade globaliseringen drivits långt med omfattande frihet att handla varor och investera kapital i andra länder och för arbetskraften att flytta över nationsgränserna. En friare arbetskraftsrörlighet var en viktig del av globaliseringen och det kanske starkaste uttrycket för denna frihet var att Förenta Staterna stod vidöppet för invandring från övriga delar av världen. Men även inom Europa var rörelsefriheten stor; många svenskar flyttade till Danmark och Tyskland och svenska konstnärer bosatte sig i Frankrike.<sup>1</sup> Första världskriget innebar stora inskränkningar i varu-, kapital- och arbetskraftsrörligheten, som till viss del kvarstod under mellankrigstiden. Under 1930-talet infördes tullar, och passfriheten inom Europa återinfördes inte efter första världskriget. Efter andra världskriget dröjde regleringarna kvar länge och handelshindren och kapitalregleringarna avvecklades enbart gradvis.

De senaste 10–15 åren har betydande framsteg gjorts mot en ökad internationell ekonomisk integration. Under det kommunistiska systemet i dåvarande Sovjetunionen fick arbetskraft, kapital och varor enbart i mycket begränsad omfattning röra sig mellan Öst och Väst. Efter systemets sammanbrott har restriktionerna i hög grad eliminerats. Konkret har det inneburit att EU har kunnat utvidgas med ett stort antal länder i det tidigare Sovjetblocket, såsom de baltiska staterna, det tidigare Östtyskland och

Jag är tacksam för kommentarer från Eskil Wadensjö.

<sup>1</sup> Även under ännu tidigare århundraden förekom migration som t ex då vallonerna på 1600-talet flyttade till Sverige.

Polen. Därigenom har dessa länder kommit i åtnjutande av fri arbetskraftsrörlighet i förhållande till flera länder, bl a Sverige, vilket varit ett viktigt inslag i de senaste 10–15 årens globalisering.

De stora globaliseringsförändringarna som har inträffat är dock att Kina, Indien och ett antal mindre länder under 1980-talet inträdde i en ny ekonomisk fas. Denna innebar att ländernas ekonomier efter avreglering, såsom i Indien, och ökad ekonomisk frihet, såsom i Kina, började inlemmas i världsekonomin. Invandringen till de rikare delarna av världen av arbetskraft från dessa länder är dock fortfarande starkt reglerad. Globaliseringen i form av Kinas och Indiens inträde på världsmarknaden innebär således inga dramatiska effekter, åtminstone inte på kort sikt, för den internationella arbetskraftsrörligheten. Det är i dag ett nationellt beslut och inte ett EU-beslut om friare invandring från tredje land ska tillåtas, dvs om globaliseringen ska utvidgas till att omfatta fri arbetskraftsinvandring från resten av världen. En helt fri arbetskraftsrörlighet i världen är en vision men knappast en realistisk prognos.

Den fria kapitalrörligheten innebär att företagen internationaliseras, vilket i sin tur leder till att många enskilda anställda kommer att arbeta utomlands. Många svenskar är verksamma i våra storföretags bolag i såväl utvecklade som underutvecklade länder. Dessa personers ersättningar i form av lön, bonus och andra förmåner är i hög grad bestämda utifrån svenska förhållanden. Ett utländskt företag som producerar såväl varor eller tjänster kan dock inte etablera sig i Sverige och betala löner till anställda från hemlandet som understiger de som föreskrivs i svenska kollektivavtal. Den internationella arbetskraft- och tjänsterörligheten är därmed starkt begränsad.

Detta gäller även för företag från EUs låglöneländer. Sverige, tillsammans med Storbritannien och Irland, införde aldrig några övergångsregler för arbetskraftsinvandringen från de nya medlemmarna. I princip står det arbetskraften i de nya medlemsländerna fritt att söka lediga arbeten i Sverige men regleringarna på den svenska arbetsmarknaden innebär ett avsevärt hinder för en reellt fri arbetskraftsinvandring. När detta skrivs bedriver LO en omfattande kampanj för att stärka kollektivavtalens ställning på arbetsmarknaden. Det är ingen tillfällighet att denna kampanj kommer vid en tidpunkt då den fria arbetskraftsinvandringen från de nya medlemsländerna, i avsaknad av kollektivavtal, skulle kunna leda till en press nedåt på lönerna i Sverige. Fackföreningarna kräver också att utländska tjänsteföretag ska skriva under de svenska kollektivavtalen för att undvika lönedumpning inom byggsektorn och för att svenska företag inte ska tvingas konkurrera till ett betydligt högre kostnadsläge än utländska tjänsteföretag som bedriver tillfällig verksamhet i landet. Hävdandet av kollektivavtalen och andra regleringar blir därmed en naturlig del av den fackliga aktiviteten för att skydda medlemmarnas reallöner. När utländska tjänsteföretag utestängs från den svenska marknaden kommer samtidigt svenska konsumenter inte i åtnjutande av dessa företags billiga tjänster. Upprätthållna reallöner för

facketns medlemmar sker därför på bekostnad av andra medborgares utelivna reallöneökningar till följd av billigare tjänster.

Jag ska här diskutera vad globaliseringen i form av EUs utvidgade fria marknad för arbete och tjänster betyder i form av reell tillgänglighet till den svenska arbetsmarknaden för den utländska arbetskraften. Jag ska också diskutera frågan om den fria rörligheten kan utgöra ett hot mot svenska reallöner och svensk sysselsättning. För att besvara denna fråga måste man se på hur utvecklade länder som Sverige kommer att anpassa sig till de förändrade världsekonomiska förhållandena. Man måste också ha en rimlig uppfattning om vad globaliseringen innebär och, kanske framför allt, vad den *inte* innebär för ekonomier med starkt reglerad arbetsmarknad.

## 1. Effekter av fri arbetskraftsinvandring

Den ekonomiska forskningen om varuhandeln och kapitalrörligheten ger starkt stöd för att globaliseringen genererar välfärd<sup>2</sup> och att varor och kapital ska få röra sig fritt förefaller också ha folkligt stöd. Den fria rörligheten för arbetskraft är emellertid betydligt mer kontroversiell, såväl inom forskningen som bland allmänheten.<sup>3</sup> Detta har bl a att göra med att arbetskraftsinvandring kan påverka lönerna negativt för den konkurrerande inhemska arbetskraften med oönskade fördelningsmässiga konsekvenser. Den inhemska konkurrensen om lediga jobb ökar också. Därigenom kan det uppstå ett folkligt motstånd mot fri arbetskraftsinvandring. Inte oväntat är det just i höginkomstländer som det verkar vara svårast att få gehör för fri arbetskraftsinvandring, i synnerhet från låglöneländer.

Men det kan också finnas problem för utvandringsländerna som oftast karaktäriseras av låga löner. Utvandring av högutbildad personal, s k brain drain, kan sänka välfärden generellt i ett land. Därmed kan regeringar i länder som töms på högutbildade, och som genom egna nationella skattemedel finansierat den högre utbildningen, komma att motsätta sig den fria rörligheten.<sup>4</sup> Samtidigt driver denna utvandring upp den s k utbildningspremien, vilket stimulerar fler att skaffa sig en högre utbildning.

För att förstå hur arbetskraftsinvandring påverkar löner och sysselsätt-

<sup>2</sup> Undantag för detta finns dock i den populärvetenskapliga litteraturen. Å ena sidan hävdar Persson och Radetzki (2006) och Freeman (2005) att globalisering leder till att rika länder förlorar i välfärd. En grundläggande tes hos organisationen ATTAC är, å andra sidan, att de fattiga länderna förlorar.

<sup>3</sup> Berry och Soligo (1969) är en klassisk referens. De visar i en statisk migrationsmodell att den representativa individen i invandringslandet tjänar på invandringen. Lundborg och Segerstrom (2002) visar dock i en dynamisk migrationsmodell att den representativa individen förlorar på invandringen. För en diskussion om värdet av arbetskraftsinvandringen för EUs Lissabonstrategi, se Ekberg (2006).

<sup>4</sup> Jagdish Bhagwati har skrivit utförligt om brain drain-problematiken. Se t ex Bhagwati (1976, 1977, 1983) och Bhagwati och Wilson (1991). I senare forskning har man i större utsträckning betonat vissa positiva aspekter som t ex att de höga löner som högutbildade kan erhålla utomlands stimulerar det inhemska utbudet av humankapital i utvandringslandet. Se t ex Stark och Wang (2002a, 2002b) och Lundborg (2006a).

ning är det centralt att beakta regleringarna på de nationella arbetsmarknaderna och under vilka realistiska förutsättningar som arbetskraften i andra länder kan tänkas få arbete i vårt land.

Den fria rörligheten för de låglöneländer som nu är EU-medlemmar innebär en stor förändring då det för Sveriges del innebär en återgång till en likartad situation som gällde gentemot Finland under 1950- och 1960-talen. Vi har återigen öppna gränser mot en region med betydligt lägre löner och med en arbetskraft där sannolikt en betydande andel är villig att arbeta i Sverige till de löner som gäller här.<sup>5</sup>

Samtidigt befarar många att fri rörlighet ska dumpa lönerna, försämra arbetsvillkoren och leda till ökad konkurrens för den befintliga inhemska arbetskraften. Oron för att detta ska ske ligger bakom vissa länders övergångsregler för den fria arbetskraftsrörligheten. I nästa avsnitt ska jag diskutera i vilken utsträckning farhågorna kan vara befogade.

## 2. Institutionernas betydelse

Hur påverkar arbetsmarknadens organisation invandringens omfattning och dess konsekvenser?<sup>6</sup> För att besvara denna fråga kan vi betrakta två helt olika arbetsmarknader för två olika yrkeskategorier i Sverige: en som är oreglerad, t ex den för taxiförare, och en som är kraftigt reglerad. I den senare kategorin kan vi skilja på två typer av arbetskraft som är skyddade på olika sätt. En grupp kan representeras av metallarbetare som skyddas mot invandringens negativa effekter primärt av kollektivavtal och en annan grupp kan representeras av domare som skyddas av extremt långtgående trygghetslagar.

Med en lätt överdrift kan vi säga att taxiförarens arbetsmarknad är helt oreglerad. Det förhållandevis enkla etablerandet av nya företag, förekomsten av svartarbete, svårigheterna för facket att reglera marknaden m m gör att denna marknad i hög grad kan liknas vid en fullständig konkurrensmarknad. Vid fri invandring drivs denna av reallöneskillnaderna mellan länderna. I avsaknad av flyttkostnader kommer invandringen att fortsätta så länge som dessa reallöneskillnader består. Den invandrade arbetskraften kan skaffa sig anställning i invandringslandet genom att bjuda under rådande marknadslön eller genom att etablera ett nytt företag. Den inhemska arbetskraften i det rika landet förlorar inte jobben. Däremot faller lönen där, vilket innebär att utbudet av inhemsk arbetskraft, och därmed inhemsk sysselsättning, minskar. Vi ser också hur invandrare kraftigt dominerar i sektorer som är svåra att reglera. Vid sidan av taximarknaden kan det vara t ex städbranschen, restaurangbranschen och delar av byggbranschen. Pri-

<sup>5</sup> Se Wadensjö (2006) för en översikt av rörligheten inom EU. Här presenteras också några siffror över invandringen till Sverige från EU-10 sedan maj 2004 då den svenska arbetsmarknaden öppnades. Stora procentuella ökningar sker men i absoluta tal är arbetskraftsinvandringen från dessa länder än så länge mycket liten.

<sup>6</sup> Se också Lundborg (2006b) och Åslund (2006).

set på arbete bestäms i princip på samma sätt som priset på varor som bjuds ut på en marknad.

När det gäller den hårt reglerade delen av arbetsmarknaden kan vi skilja på två olika typer av skydd mot arbetskraftsinvandring. Den första är det skydd mot underbjudande av löner som kollektivavtalet utgör. Invandrades inträde på den svenska arbetsmarknaden genom erbjudande att arbeta till lägre lön än vad som stipuleras i kollektivavtalet kan inte förekomma. Beroende på kollektivavtalens täckningsgrad, kommer avtalets minimilön också att vara tillämplig på den icke fackföreningsanslutna arbetskraften. Lönen sätts i allmänhet högre än den marknadsbestämda lönen och därmed uppkommer också en viss arbetslöshet. Arbetare och tjänstemän i de flesta yrken skyddas på detta sätt mot invandringens möjliga lönedumpande effekter.

Man kan dock hävda att då den verkliga lönen oftast ligger något högre än den minimilön som kollektivavtalet specificerar finns det ett visst utrymme för arbetskraftsinvandring att pressa ner lönen.

Den andra typen av skydd utgörs av trygghetslagar. Dessa skyddar mot att en arbetsgivare utan giltig orsak kan avskeda en anställd och byta ut denne mot någon annan. De flesta löntagare skyddas naturligtvis av både kollektivavtal och trygghetslagar. Det finns också de som skyddas av extrema former av trygghetslagar. Dessa är inte vanliga och omfattar i princip enbart gruppen domare samt professorer utnämnda före 1998. Dessa kan avskedas endast vid extrema fall av misskötsel av tjänsten och inte ens brist på arbete är en giltig orsak till uppsägning. Detta är således en grupp som är helt skyddad mot konkurrens från invandring, även i de fall då mer kompetenta personer från andra länder erbjuder sina tjänster till lägre kostnad.

På den reglerade arbetsmarknaden förekommer invandring i stor omfattning enbart i högkonjunkturer. Eftersom lönekonkurrens effektivt förhindras, kommer arbetskraft från andra länder i princip att erbjudas arbete enbart i perioder då antalet lediga platser stiger. Då arbetskraftsefterfrågan varit låg i Sverige sedan vi öppnade gränserna för invandring från de nya EU-länderna är det inte heller att förvånas över att invandringen hittills varit låg (se Tamas och Münz 2006). Hur många som invandrat för att ta tillfälliga arbeten kortare än tre månader är dock okänt. Några negativa effekter såsom t ex överutnyttjande av socialförsäkringssystemen kan inte påvisas. Men även i tider av en överhettad arbetsmarknad är det troligt att inhemska arbetssökande kommer att gynnas då arbetsgivarna oftast har en bättre uppfattning om denna grups produktivitet än om invandrararbetskraftens. Arbetsgivaren kan också lättare utvärdera den inhemska arbetskraftens utbildning och jämfört med den invandrade arbetskraften har man dessutom en språkmässig fördel. Däremot kan yngre inhemska arbetare och tjänstemän och nytillträdande på arbetsmarknaden komma att utsättas för mer konkurrens från invandrare som söker anställning.

Även om regleringar förhindrar massinvandring, kommer det således ändå att i vissa situationer uppkomma vakanser som enbart kan fyllas av invandrad arbetskraft. Antag en överhettningssituation i ett invandrings-

land. Om vakanser uppkommer som inte kan fyllas av inhemska arbetsökande, är det troligt att företagen i EU-länderna ändå kan fylla många av dessa vakanser med arbetskraft från de nya EU-länderna, förutsatt att arbetskraften har de rätta kvalifikationerna. Omfattningen av invandringen bestäms därmed i hög grad av konjunkturella faktorer. De stabiliseringspolitiska vinster som här kan göras representerar en av de stora förtjänsterna med den fria rörligheten.

Kollektivavtalen utgör inte någon fullständig garanti mot lönesänkning eftersom de flesta löner ligger över den nedre gräns som stipuleras i avtalet. Om personer med låg reservationslön från andra länder söker en utlyst tjänst kan detta innebära att den reella lönen hamnar lägre än den annars hade gjort om än fortfarande över kollektivavtalets krav.

Om risken för en generell lönedumpning skulle vara låg i Sverige så innebär detta inte att det inte skulle kunna finnas risker för dumpning i vissa sektorer. Arbetsmarknadens regleringar skiljer sig åt i viss mån mellan sektorer och i sektorer utan omfattande kollektivavtal och trygghetslagar är risken för dumpning större. Detta kan gälla i t ex byggnadssektorn, transport, restaurang m fl sektorer.

### 3. Fri rörlighet för tjänster

Utvidgningen av EU i maj 2004 till att omfatta tio nya länder med i många fall betydligt lägre reallöner har inneburit ett viktigt steg mot globalisering. Under senare tid har den fria tjänsterörligheten, representerad av den sk Vaxholmskonflikten, kommit att spela en central roll i debatten om hur fritt arbetskraften ska få röra sig. Principfrågan är om företag som bedriver tillfällig verksamhet med personal från hemlandet ska få göra detta till löner och arbetsvillkor som gäller i hemlandet, även då dessa understiger löner och villkor i värdlandet.

Det rör sig här om handel med tjänster och många anser att samma principer som för handel med varor ska gälla.<sup>7</sup> Detta är dock inte självklart. Fri tjänstehandel innebär att arbetskraft rör sig över nationsgränserna och man kan argumentera för att samma regler som för den fria arbetskraftsrörligheten ska gälla. Detta skulle då innebära att den tjänsteutövande arbetskraften ska omfattas av svenska kollektivavtal, arbetsvillkor m m på samma sätt som invandrad arbetskraft. Det finns en logik i att en arbetare från Lettland som arbetar i ett lettländskt byggföretag i Sverige ska ha samma löner och förmåner som en lettländsk arbetare anställd i ett svenskt byggföretag i Sverige.

När det gäller den senaste utvidgningen av EU, råder det också betydande skillnader mellan frihandel med varor och frihandel med tjänster. När det gäller varuhandeln sker omställningen normalt gradvis varvid omställningskostnaderna fördelas över en längre tid. Anpassningen sker sällan för hela branscher samtidigt<sup>8</sup> varför några större spår inte lämnas i den aggre-

<sup>7</sup> Se t ex Calmfors (2006).

<sup>8</sup> Undantag finns, t ex den svenska varvsindustrins kollaps under 1970-talet.

gerade arbetslöshetsstatistiken. Ett plötsligt frisläppande av tjänstehandeln gentemot länder i vår geografiska närhet skulle däremot leda till mycket höga och omedelbara omställningskostnader. Priserna för tjänster för ett stort antal inhemska företag t ex i byggbranschen skulle snabbt pressas ner mot de priser som låglöneländerna inom EU kan erbjuda. Dessa bestäms i sin tur av löneläget i hemlandet, t ex de baltiska staterna och Polen. Utslagningen av många småföretag skulle bli omfattande och svenska byggarbetsare skulle trängas ut till andra sektorer och yrken.

Samtidigt skulle konsumenterna av tjänsterna kunna göra betydande vinster. Villaägare skulle gynnas, kommunerna skulle, såsom i Vaxholm om inte blockaden trätt i kraft, gynnas och skatterna skulle kunna sänkas etc. Det blir därmed i hög grad en fråga om politiska värderingar, huruvida man anser att lönedumpning och företagsutslagning som drabbar vissa grupper kan vägas upp av att andra grupper kommer i åtnjutande av lägre priser på tjänster.

#### 4. Institutioner förstärks

Det svenska beslutet att inte införa övergångsregler vid integrerandet av de tio nya medlemsländerna i EU byggde i hög grad på stödet från de fackliga organisationerna. En förutsättning för den positiva attityd som samtliga centralorganisationer intog var då att riskerna för lönedumpning minimerades genom att kollektivavtalen skulle gälla.

Det finns därmed också skäl att tro att kollektivavtalen kommer att hävdas än starkare i framtiden då det uppenbarligen kan finnas ett tryck nedåt på lönerna. På samma sätt kan många småföretag vilja skydda sig mot en situation där deras lönekostnader bestäms av svenska kollektivavtal och lönekostnaderna hos konkurrerande utländska företag från de nya medlemsländerna bestäms av löneläget i deras hemländer. För företagen skulle det (sannolikt) vara det allra bästa att kollektivavtalen och trygghetslagarna luckrades upp, så att även de inhemska företagen fritt kunde anställa billig invandrad arbetskraft och konkurrera med utländska tjänsteföretag. Om detta inte bedöms vara en framkomlig väg förefaller det naturligt att företagen önskar att även de utländska tjänsteföretagen ska betala löner enligt svenska kollektivavtal. En situation där svenska företag betalar kollektivavtalsmässiga löner medan konkurrerande tjänsteföretag från t ex Lettland betalar löner bestämda i Lettland är inte långsiktigt hållbar.

Det kan således inte komma som en överraskning att fackföreningarna, efter att EUs fria rörlighet för arbetskraft infördes för de nya medlemsländerna, ännu starkare än tidigare hävdar kollektivavtalen. Att detta också blivit fallet i Vaxholmskonflikten som handlar om tjänstedirektivet innebär att kollektivavtalen och svenska arbetsvillkor ska gälla även för den fria rörligheten för tjänster.

Det är uppenbart att inhemska regleringar fungerar som stötdämpare mot vad vissa grupper uppfattar som negativa konsekvenser av en ökad

globalisering. Dessa regleringar kommer att vara bindande fram till dess att löneläget i de nya medlemsländerna kraftigt har närmat sig löneläget i invandringsländerna. Därefter kommer konkurrens att uppkomma mellan utländska tjänsteföretag och inhemska även då kollektivavtalen upprätthålls. Man kan då säga att den fria tjänstehandeln har införts på ungefär samma gradvisa sätt som den fria varuhandeln.

Arbetskraftinvandringen från de nya medlemsländerna i EU skulle då komma att utvecklas som den fria arbetskraftsinvandringen från Finland på 1960- och 1970-talen. Kraftig invandring förekom då enbart vid högkonjunkturer och lönepress nedåt kunde undvikas genom arbetsmarknadsregleringarna. Efter hand när de finska reallönerna hade närmat sig de svenska upphörde den omfattande invandringen. På samma sätt kan vi nu förvänta oss att en större invandring från Baltikum och Polen enbart uppkommer i överhettningssituationer i Sverige och att reallöneutjämning efter hand kommer att minska incitamenten för arbetskraften att utvandra.

## 5. Avslutande kommentarer

Globaliseringen i form av Kinas och Indiens inträde på världsmarknaden innebär inga avgörande förändringar för arbetsmarknaderna i EU eller i Sverige. Fortfarande kommer arbetskraftsinvandringen från dessa länder liksom från andra länder utanför EES-området att vara helt reglerad. Arbetsmarknadernas globalisering har dock ökat i och med Sovjetunionens upplösning och EU-inträdet av en rad länder från det tidigare sk östblocket. Vi har dock konstaterat att vissa arbetsmarknadsregleringar, i första hand kollektivavtal, också reglerar invandringen så att de försvårar möjligheterna för invandrad arbetskraft att få tillträde till arbetsmarknaden trots den fria internationella rörligheten inom EU. När det gäller migrationens del i globaliseringen kan inte ens arbetskraften i de nya EU-länderna sägas ha fritt tillträde till de gamla EU-länderna. Inte heller i Sverige, som till skillnad från de flesta länder i EU-15 aldrig införde övergångsregler, kan vi tala om en reellt fri arbetskraftsinvandring från de nya EU-länderna.

Skulle inte fri invandring från övriga världen till Sverige av t ex byggarbetare sänka lönerna för svenska byggarbetare och kanske även göra dessa arbetslösa om arbetsmarknaden var avreglerad? Ett kraftigt lönefall skulle bli fallet utan anställningsskydd och kollektivavtal. I många länder finns sannolikt många högproduktiva byggarbetare som skulle kunna göra ett bättre arbete än många svenska arbetare och till lägre lön. Denna ökade effektivitet står mot arbetskraftens behov av jobbtrygghet och behovet av att vissa arbetstagare inte ska se sina reallöner falla.

Reellt innebär globaliseringen (i stort sett) fri varuhandel, (i stort sett) fri kapitalrörlighet men ingen fri arbetskraftsrörlighet i världen. Situationen hade varit annorlunda om arbetskraften varit helt homogen och om kinesisk, indisk och rysk arbetskraft haft fritt tillträde till vår arbetsmarknad. Då detta inte är fallet kommer under lång tid framöver faktortillgång-

arna att vara kraftigt avvikande mellan de olika regionerna i världen. Men långsiktigt sker en utjämning. Det fysiska kapitalet, liksom humankapitalet, kommer sannolikt att öka mer i de fattigare regionerna än i de rika, men skillnaderna i relativa faktortillgångar kommer under lång tid framöver att vara stora och avgörande för den internationella specialiseringen. Hade arbetskraften emellertid haft fritt tillträde över hela världen hade faktorutjämningen gått betydligt snabbare än i dag.

## REFERENSER

- Berry, A och R Soligo (1969), "Some Welfare Aspects of International Migration", *Journal of Political Economy*, vol 77, s 778-794.
- Bhagwati, J (1976), *Taxing the Brain Drain*, North Holland, Amsterdam.
- Bhagwati, J (1977), *Brain Drain and Income Taxation*, Pergamon Press, Oxford.
- Bhagwati, J (1983), *International Factor Mobility*, MIT Press, Cambridge MA.
- Bhagwati, J och J Wilson (red) (1991), *International Migration and Income Taxation*, MIT Press, Cambridge MA.
- Calmfors, L (2006), "Industriarbetarna har betalat byggjobbarnas billiga varor", *Dagens Nyheter*, 8 januari 2006.
- Ekberg, J (2006), "Kan invandrare bidra till att förverkliga målen i Lissabonstrategin?", i Gustavsson, S, L Oxelheim och N Wahl (red), *En gränslös europeisk arbetsmarknad, Europaperspektiv 2006*, Santérus förlag, Tallinn.
- Freeman, R (2005), "What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce", *The Globalist*, 3 juni 2005.
- Lundborg, P och P Segerstrom (2002), "The Growth and Welfare Effects of International Mass Migration", *Journal of International Economics*, vol 56, s 177-204.
- Lundborg, P (2006a), "Growth Effects of the Brain Drain", i Foders, F och R Langhammer (red), *Labor Mobility and the World Economy*, Springer, Berlin, under utgivning.
- Lundborg, P (2006b), "EU Enlargement, Migration and Labour Market Institutions", *Journal of Labor Market Research*, under utgivning.
- Persson, M och M Radetzki (2006), "Kina, Sverige och Globaliseringen", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 1, s 5-16.
- Stark, O och Y Wang (2002a) "Migration Dynamics", *Economics Letters*, vol 76, s 159-164.
- Stark, O och Y Wang (2002b), "Inducing Human Capital Formation: Migration as a Substitute for Subsidies", *Journal of Public Economics*, vol 86, s 29-46.
- Tamas, K och R Münz (2006), "Labour Migrants Unbound? EU Enlargement, Transitional Measures and Labour Market Effects", Institutet för framtidsstudier.
- Wadensjö, E (2006), "Consequences of EU Enlargement on Selected EU Labour Markets - Evaluation of the First Year", <http://www.csm.org.pl/en/news/news.htm>.
- Åslund, O (2006), "Är EU en gränslös arbetsmarknad?", i Gustavsson, S, L Oxelheim och N Wahl (red), *En gränslös europeisk arbetsmarknad, Europaperspektiv 2006*, Santérus förlag, Tallinn.