



EKONOMIHÖGSKOLAN
Lunds universitet

Ekonomihögskolan
Nationalekonomiska Institutionen
Kandidatuppsats 10 p
HT 2004

Arbetskraftsmigration och EU: s utvidgning

– Potential och omfattning

Christian Svensson

Handledare Lennart Petersson

2005-01

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	4
1.3 Avgränsning	4
1.4 Disposition	5
2 Teori och modeller	6
2.1 Grundmodell – Den neo-klassiska modellen	6
2.2 Kompletterande modeller	11
2.2.1 Lerner's Lost-labour-model	11
2.2.2 Harris – Todaro migration model	12
2.2.3 "The new Geography Theory"	14
3 Regler, incitament, hinder och tidigare erfarenheter	15
3.1 Regelverk	15
3.1.1 Fri rörlighet inom EU	15
3.1.2 Övergångsregler	16
3.1.3 Undantagsregler	17
3.2.1 Ländernas ekonomiska struktur	18
3.3 Incitament	19
3.3.1 Löner och arbetslöshet	19
3.3.2 Behovet av arbetskraft	20
3.3.3 Socialförsäkringssystem	21
3.4 Informella och naturliga hinder mot arbetskraftens rörlighet	21
3.4.1 Faktorspecificitet	22
3.4.2 Språk och utbildning	22
3.4.3 Konvergens genom handel och kapitalmobilitet	23
3.5 Tidigare erfarenheter	23
3.5.1 Spanien, Portugal och Grekland	24
3.5.2 Östtyskland	26
4 Analys	27
4.1 Incitament	27

4.1.1 Löner	27
4.1.2 Arbetslöshet	29
4.1.3 Behovet av arbetskraft	31
4.1.4 Socialförsäkringssystem	31
4.2 Hinder	32
4.2.1 Övergångsregler	32
4.2.2 Utbildning och kompetens	34
4.2.2.1 Certifikat och annan officiell behörighet	35
4.2.3 Sektorspecificitet	36
4.2.4 Risken att bli arbetslös	37
4.2.5 Geografiska förutsättningar	38
4.3 Ekonomisk struktur	39
4.4 Konvergens	42
5 Slutsats	45
Källförteckning	47

Tabell och figurförteckning

Tabell

2.1.1 Några mått för modellens antaganden	7
2.2.2.1 Officiella siffror på arbetslöshet i EU15 och CEEC10	14
3.2.1 Ekonomisk struktur	18
3.3.1.1 Löneskillnader i europeiska länder	19
3.3.1.2 Arbetslöshet i EU25	20
3.3.2.1 Medellivslängd för kvinnor och män i EU25	21
3.3.2.2 Befolkning i arbetsför ålder	21
3.5.1 Uppehållstillstånd med stöd av EES-avtalet	24
3.5.1.1 BNP per capita, Portugal, Grekland och Spanien	26
4.1.1.1 Löner	27
4.1.2.1 Arbetslöshet i EU	29
4.1.3.1 EU: s befolkning	31
4.2.3.1 Varaktighet för anställning	37
4.3.1 Potentiellt olika stora incitament för kvinnor och män att söka arbete utomlands	41

Figur

2.1.1 Ingen faktorrörlighet	8
2.1.2 Fullständigt mobil arbetskraft	9
2.1.3 Begränsad mobilitet	10
2.2.2.1 Harris – Todaro migration model	13
4.3.1 Arbetskostnader för industri och service i EU15	40
4.3.2 Arbetskostnader för industri och service i CEEC10	40
4.4.1 Kapitalmobilitet	43

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Det råder stora skillnader mellan de forna europeiska blocken Öst - och Västeuropa. För inte särskilt länge sedan var Europas delning ett konkret faktum och nu har ett stort steg tagits i närmandet mellan dessa olika länder. Ett beslut som har fått både kritik och beröm och som varit underlag för en omfattande debatt.

I Sverige har frågan fått relativt mycket utrymme och framförallt frågor kring arbetskraftsinvandring diskuterades innan utvidgningen såväl som nu, både i Sverige och i de andra tidigare medlemsländerna. I uppsatsen betraktas dagens EU, som förra året fick 10 nya medlemmar och därmed växte till att omfatta 25 länder. Av dessa nya medlemmar, utgörs de flesta av öst- och centraleuropeiska länder.

1.2 Syfte

Uppsatsens syfte kan sammanfattas i punkterna nedan:

- Finns det potential för omfattande förflyttningar av arbetskraften inom EU(25)?
- Om det finns omfattande arbetsmigrationspotential, hur ser förutsättningarna ut för denna och dess effekter i praktiken?
- Hur förväntas eventuell migration ske? Vilka länders arbetsstyrka har störst incitament att emigrera till något annat EU-land? Vilka sektorer är möjliga mål för arbetskraftsinvandring?

1.3 Avgränsning

I arbetet läggs stor vikt vid teoretiska faktorer och resonemang bakom arbetskraftsmigrationen samt hur detta relaterar till synliga trender och statistiska nyckelfaktorer. Tidigare EU-utvidgningar kommer att behandlas, men relativt kortfattat. Större delen av uppsatsen behandlar migrationens grunder, hinder och därav förväntade omfattning. Med omfattning menas i detta sammanhang resonemanget kring hur relevanta olika faktorer är. Ingen prognos görs om kvantiteternas numerära storlek. I fokus finns den förväntade förflyttningen av arbetskraft från de tio nya medlemmarna till de femton ”ursprungliga”.

1.4 Disposition

Uppsatsen börjar med en kort bakgrund till ämnet. Sedan preciseras syfte och avgränsningar. I kapitel två presenteras grundmodellen, samt ett antal kompletterande modeller och teorier som ligger till grund för senare delar av uppsatsen. I kapitel tre beskrivs EU:s regelverk för fri rörlighet samt andra faktorer, med positiv eller negativ inverkan på arbetskraftsmobilitet. Tidigare erfarenheter behandlas också i detta kapitel. I kapitel 4 diskuteras och utvärderas de olika faktorer som beskrivits i föregående kapitel och i kapitel 5 presenteras slutsatserna.

2 Teori och modeller

2.1 Grundmodell – Den neoklassiska modellen

Grundmodellen bygger på Heckscher-Ohlin -modellen om relativ tillgång på produktionsfaktorer (den neo-klassiska teorin). Modellen (Krugman och Obstfeld 2000: 66 – 78; Neal and Barbezat 1998: 70 - 80) utgår ifrån två länder, vilka antas utgöra hela världen. Därför får EU15 representera samtliga tidigare medlemmar och CEEC10 samtliga nya. Dessa två ”länder” (EU15 och CEEC10) antas bestå av de representerade områdenas samlade eller i vissa fall genomsnittliga förutsättningar. Det finns två produktionsfaktorer, arbete (L) och kapital (K). Dessa antas vara helt homogena, d v s att en arbetare kan bytas mot en annan från vilken annan arbetsplats som helst. Detta gäller för båda länder. I startläget är arbete fullständigt mobilt inom respektive land, men ingen invandring tillåts. Bakgrunden för fri rörlighet av arbetskraft över nationsgränserna utgörs i sammanhanget av den gemensamma marknaden. Den gemensamma marknaden skall även garantera fri rörlighet för varor, tjänster och kapital. Vid denna tidpunkt görs antagandet att varken kapitalmobilitet eller handel förekommer. Detta innebär att varje land har den mängd kapital det hade i startläget.

De båda produktionsfaktorerna används i båda länder för samma typ av produktion av en enda vara. I båda länder används samma teknologi, men den relativa tillgången på produktionsfaktorerna skiljer sig dem emellan. Den relativa tillgången på arbetskraft i förhållande till kapital uttrycks (L/K) och ligger till grund för produktivitetsskillnader för arbetskraft i de olika länderna. All arbetskraft och allt kapital utnyttjas i produktionen. Marginalproduktiviteten för arbetskraft (MP_L) är avtagande för varje ny enhet arbete som sätts i produktionen, vid en given mängd kapital. Det finns inga dynamiska effekter såsom ökande skalavkastning eller synergieffekter till följd av koncentrerad produktion. Produktionsfunktionen beskriver den situation som gäller i båda länderna vid ändrad mängd arbetskraft och oförändrad mängd kapital enligt:

$$Q = f(L, \bar{K})$$

Produktiviteten för varje enskild arbetare beror alltså på hur mycket kapital som finns tillgängligt per arbetare. Då antalet arbetare ökar, sjunker kapitalintensiteten och värdet av

den gemensamma produktionen ökar således mindre för varje extra enhet arbete som tillförs produktionen. Det samlade produktionsvärdet motsvarar BNP för respektive region. Skillnader i BNP beror följaktligen på skillnader i arbetsmängd och kapital och skillnader i BNP per arbetare beror på skillnader i relativ kapitaltillgång. Då full sysselsättning antas råda, ger detta att den relativa kapitaltillgången kan uttryckas som BNP per person i arbetsför ålder¹.

Tabell 2.1.1 Några mått för modellens antaganden²

Region	BNP per arbetare (EU15 = 100)	Arbetsproduktivitet 2004, prognos	BNP per capita (EU15=100)
EU15	100	100	100
CEEC10	81,64	60,25	55,79

Källa: SCB och egen bearbetning

Utifrån uppgifterna ovan, för EU15 och CEEC10, får vi ett förhållande enligt $(BNP_{EU15}/\text{arbetare}) > (BNP_{CEEC10}/\text{arbetare})$, vilket, enligt tidigare fört resonemang, ger:

$$MP(L)_{EU15} > MP(L)_{CEEC10}$$

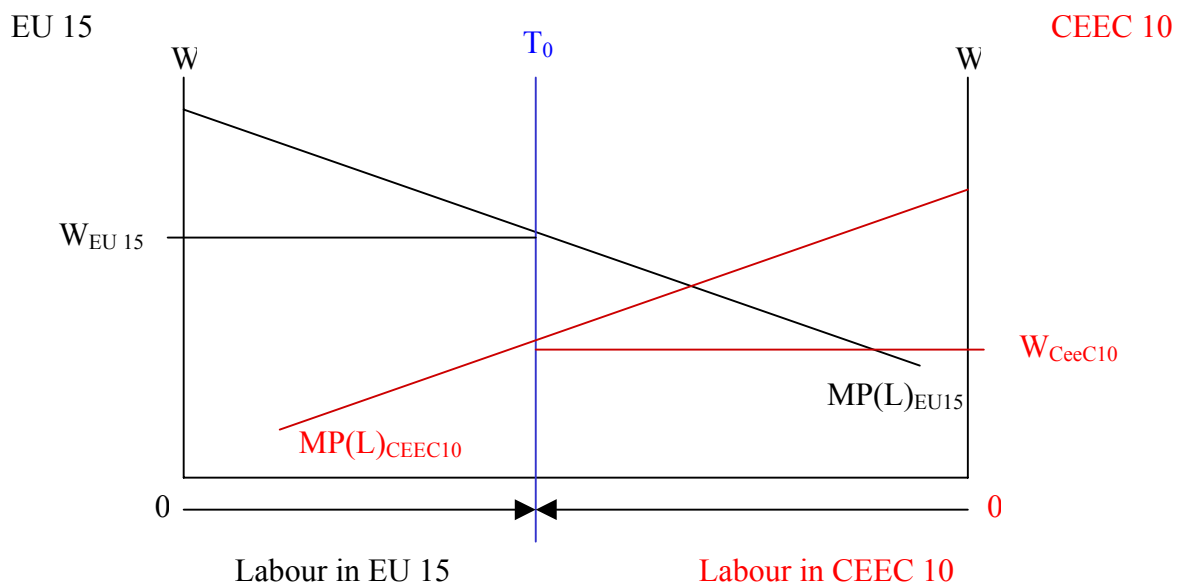
Detta överensstämmer också med prognosen för arbetsproduktivitet. Priset på produktionsfaktorerna antas helt återspegla deras produktivitet. I modellen är faktorprisutjämning endast möjlig genom att flytta produktionsfaktorn (kapital antas vara immobilt). Motivet för att söka arbete utanför det egna landet antas i modellen vara möjligheten att få en högre lön³. Alla arbetare antas vara villiga att flytta, så länge det finns någon skillnad mellan lönenivåerna i de båda länderna.

¹ 15-64 år

² Enligt modellen och gjorda antaganden, är BNP per arbetare ett giltigt mått på förhållandet mellan arbetskraftens produktivitet i de båda regionerna. För att inte orsaka missförstånd inför statistik och resonemang som presenteras senare har jag också presenterat BNP per capita. Den stora skillnaden mellan måtten beror på att arbetslösheten i själva verket är mycket större i CEEC10. Jag presenterar också SCB:s prognos för arbetsproduktivitet i de båda områdena som ett komplement.

³ Löneskillnader är en central del i resonemanget, men begreppet "lön" kan breddas något, för att täcka in ytterligare några faktorer, som annars skulle saknas i modellen. Lönen kan betraktas som köpkraftsjusterad lön, där även skattenivå och andra direkt ekonomiska fördelar eller nackdelar tas med i bedömningen.

Figur 2.1.1⁴ - Ingen faktorrörlighet

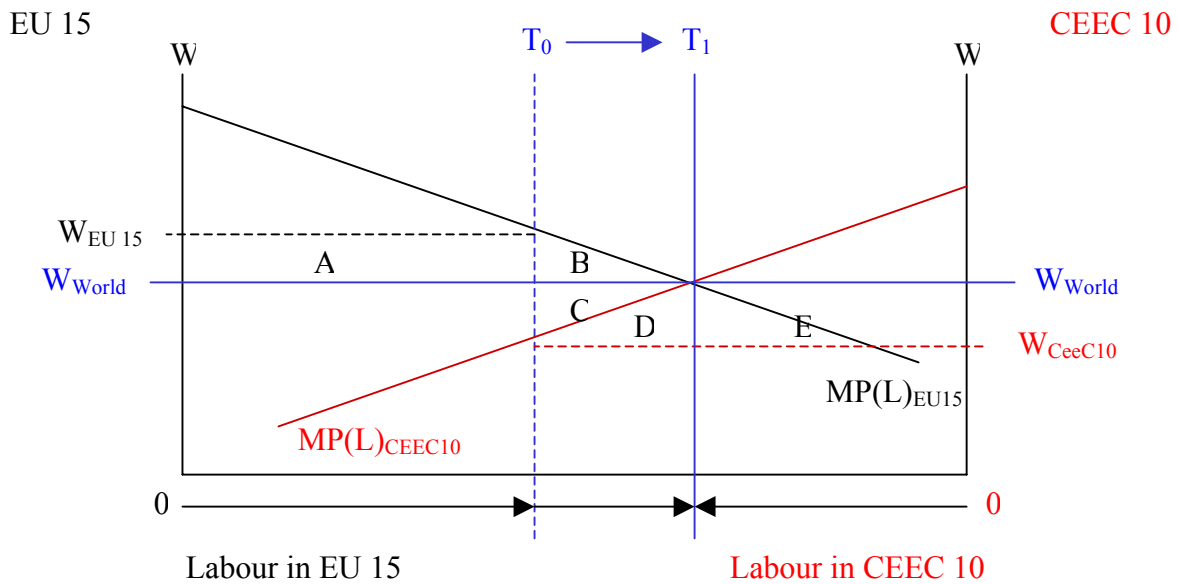


Figur 2.1.1 (Neal and Barbezat 1998: 76 – 80)⁵ visar ursprungsläget mellan EU15 och CEEC10, där bådass gränser är helt slutna. I detta ursprungsläge har EU15 större relativ tillgång till kapital och därmed också högre produktivitet än CEEC10. Till följd av att produktiviteten är högre i EU15, är också lönerna högre och marginalproduktiviteten för den sista arbetaren som anställdes är högre än för den som anställdes sist i CEEC10. I båda regioner råder full sysselsättning.

⁴ De grafiska förhållandena i figurerna är inte skalnligna

⁵ Figuren har modifierats

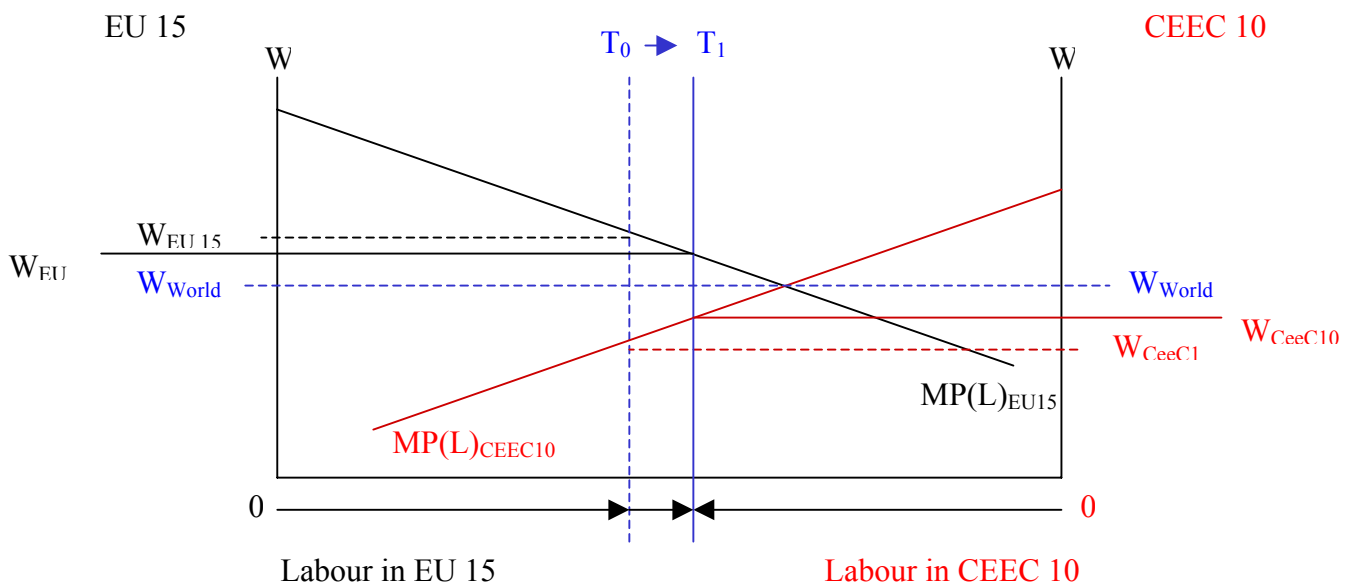
Figur 2.1.2 - Fullständigt mobil arbetskraft



I figur 2.1.2 (Neal och Barbezat 1998: 76 – 80)⁶ visas vad som händer då gränserna öppnas mellan regionerna och fullständig arbetskraftsmobilitet råder. Då det ännu antas att förflyttning över gränser kan ske helt utan kostnad i form av direkta transportkostnader, omskolningskostnader eller förväntade kostnader i form av t ex risken för arbetslöshet, kommer arbetare att utvandra från CEEC10 så länge lönerna är högre i EU15. Då perfekt konkurrens råder, kommer migration att ske tills värdet av marginalproduktionen är lika högt i båda regionerna och tills det därmed inte längre förekommer några löneskillnader. Lönerna och den relativa kapitalmängden har då sjunkit i EU15 och ökat i CEEC10. Vissa omfördelningseffekter märks och en förändring i den totala produktionen har skett. Arbetarnas löner i CEEC10 har ökat med C, D och E, medan kapitalavkastningen har sjunkit med E och D. I EU15 har lönerna sjunkit med A och kapitalavkastningen ökat med A och B. Sett till ekonomin som helhet har en effektivitetsnettoökning skett med B + C. Detta ger också en översiktlig indikation på vem som skulle kunna tjäna på att stödja fri rörlighet.

⁶ Figuren har modifierats

Figur 2.1.3⁷ - Begränsad mobilitet



Om det nu skulle finnas någon form av hinder eller kostnad, kommer detta att få konsekvenser för resultatet i modellen. Figur 2.1.1 kan ses som ett extremfall med förekommande hinder, där ingen migration och ingen lön - eller produktivitetstilljämning sker och figur 2.1.2 som det andra extremfallet där lön - och produktivitetstilljämning sker helt. Resultatet kan också bli något däremellan, som exemplet i figur 2.1.3 visar. Här antas att en kostnad förekommer för att t ex arbetsgivaren ska kunna anställa utländsk arbetskraft, eller att det finns en kostnad för arbetaren att flytta utomlands. Detta medför att arbetsgivaren kommer att erbjuda en lägre lön till invandrad arbetskraft, för att på så sätt täcka sina behov, eller att arbetstagaren måste få en lön som motsvarar minst den gamla lönen i hemlandet plus kostnaden för att flytta. Resultatet blir att de båda regionerna kan fortsätta ha olika lönenivåer, vilket leder till mindre förflyttning av arbetskraft och därmed kommer inte heller produktivitetstilljämning för arbetskraften att jämnas ut (då kapital som nämnt är orörligt). Ett annat viktigt resultat som kan utläsas ur modellen är att, även om det är tillåtet att flytta mellan regionerna och arbeta på andra sidan gränsen, så kan en tillräckligt hög kostnad helt eliminera incitament att flytta under gällande antaganden.

⁷ Omarbetning utifrån modellerna 2.2.1 och 2.2.2

Modellen som beskrivs ovan ger indikationer om hur arbetskraften skulle kunna komma att flyttas under ökad mobilitet, eller i vilken riktning den skulle öka mest. Den visar också på vilka grupper som potentiellt skulle vinna och förlora på ökad mobilitet. Sådana förväntningar i sig kan också tänkas påverka möjligheterna till ökad mobilitet.

2.2 Kompletterande modeller

2.2.1 Lerner's Lost-labour-models

I grundmodellen förutsätts full sysselsättning och direkt omallokering från en plats till en annan. I en s.k. "förlorad arbetskraft"-modell (Patron 2002: 5 - 8), görs antagandet att en del av arbetskraften, eller en del av arbetskraftens värde går förlorat på grund av att den är sektorsspecifik. Detta antagande omfattar humankapitalet som byggts upp under arbetstiden (men inte annan utbildning).

I korthet innebär denna modell att den ursprungliga mängden arbetskraft som lämnar ett land, är mindre än den som anländer till det andra. Formellt kan modellen uttryckas:

$$W_B \leq W_A \cdot \lambda, \quad 0 \leq \lambda \leq 1$$

Där W_A är lönen i land A (höglönelandet) och W_B är lönen i land B (låglönelandet). Andelen bevarat produktivetsvärde hos förflyttad arbetskraft betecknas λ där $0 \leq \lambda \leq 1$ och $\lambda = 0$ innebär att arbetskraften är fullständigt sektorspecifik, medan $\lambda = 1$ innebär att arbetskraftens mobilitet är helt kostnadsfri med hänseende till risken för förlorat humankapital.

Modellen förutsätter endast tillfällig arbetslöshet och hela förlusten beror på tiden mellan anställning i de olika länderna, när arbetaren går utan lön.

Faktorspecificitet minskar möjligheterna till effektivisering genom allokering av resurserna. Arbetarna är medvetna om att ett eventuellt flyttande, skulle medföra temporär arbetslöshet. Detta gör att marknaden inte längre kommer att leda till samma löner inom motsvarande sektorer i olika länder, då en avvägning mellan nuvarande lön och framtida lön *inklusive* tiden utan lön kommer att göras. Beslutet att flytta kan enkelt uttryckas som:

$W_A \cdot \lambda > W_B \rightarrow$ övervägande incitament att flytta

$W_A \cdot \lambda \leq W_B \rightarrow$ inget övervägande incitament att flytta

2.2.2 Harris – Todaro migration model

Harris och Todaro⁸ presenterar en modell (*Todaro och Smith, 2003: 336-37, 340-42; Levine och Krichel, 2002: 4-7*) som består av sektorerna A (landsbygd) och B (stad). De stora skillnaderna antas vara att landsbygden helt domineras av jordbruk (traditionell sektor) och stadsbygden helt av industri (modern sektor). Därtill förekommer löneskillnader, där lönerna i startläget antas vara högre inom industrisektorn medan de antas vara flexibla inom jordbrukssektorn.

Detta gör att en viss mängd inflyttning till staden kan ske fram till en viss gräns, varefter arbetslösheten blivit tillräckligt hög för att utgöra det hinder som avskräcker från vidare inflyttning. Då antalet arbetslösa i staden fluktuerar, modelleras beslutet att flytta till staden som en viss, procentuell, risk för att råka i arbetslöshet om man flyttar. I modellen antas att arbetarna på landsbygden har tillgång till information om löneförhållanden och risken för arbetslöshet⁹. Arbetarna gör alltså ett väl underbyggt val, utifrån sina förutsättningar för det förväntade värdet och beslutar att flytta om:

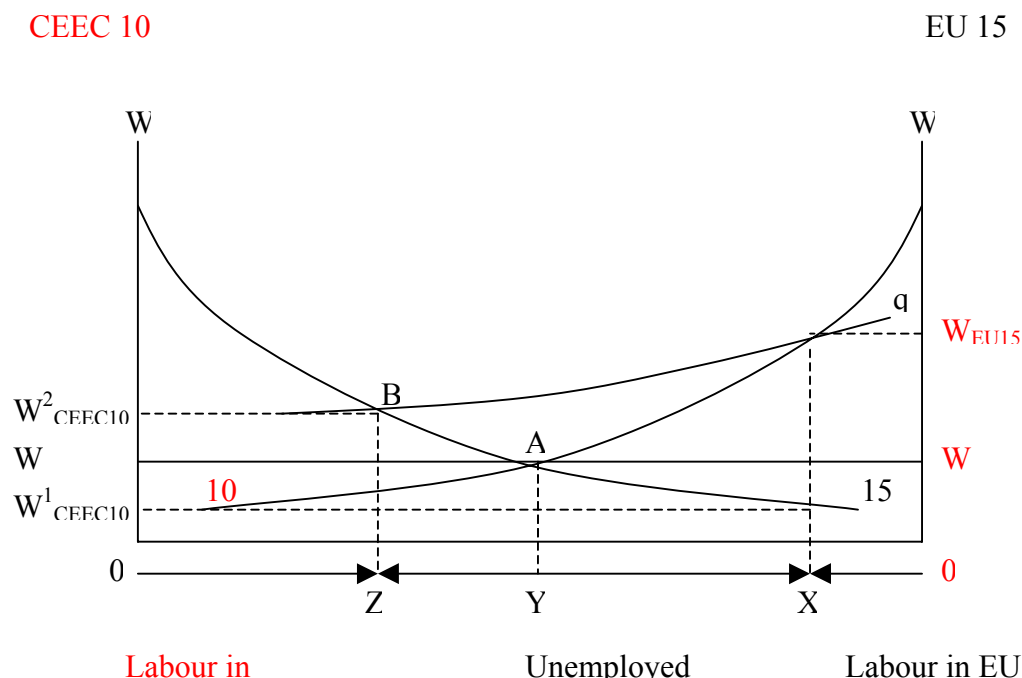
$$E(v) = W_B \cdot (1-r) - W_A > 0,$$

Där sjunkande risk (r) och stigande relativ-lön W_B/W_A ger ökad inflyttning. Ökande arbetslöshet i staden och ökande relativa löner på landsbygden ger en begränsande effekt. Harris – Todaro -modellen, anpassad till exemplet EU, visas i figur 2.2.2.1 (*Todaro och Smith, 2003: 340-42*)¹⁰ nedan.

⁸ Jag använder denna enkla modell av Harris och Todaro främst för att även kunna belysa en situation där det finns risk för långvarig arbetslöshet. Därför använder jag mig inte av andra aspekter i modellen som rör migration från jordbruksbygd till industrisektor, främst inom samma land. Av samma skäl använder jag inte heller den vidare bearbetade versionen (Levine 1999), även om denna uppenbarligen gör en mer utförlig analys.

⁹ Ett starkt antagande, då det är tveksamt hur pass god information de verkligen har och dessutom tillgodogör sig på ett ”korrekt” sätt

Figur 2.2.2.1 Harris – Todaro migration model



I figur 2.2.2.1 representerar EU15 höglönessektorn och CEEC10 låglönessektorn i Harris – Todaro –modellen. Om det finns löneskillnader mellan de två sektorerna, är arbetarna villiga att flytta trots att det finns risk för arbetslöshet. Ju högre löneskillnader, desto högre risk accepteras.

Om lönerna var flexibla, som i Heckscher –Ohlin –modellen, skulle full sysselsättning råda och fördelningen av arbetskraften skulle ske i punkten Y. Vid full sysselsättning och nedåt trögrörliga löner i EU15, skulle fördelningen ske i punkten X. Då arbetarna i CEEC10 är beredda att riskera arbetslöshet för att kunna uppnå högre lön, görs en avvägning, där arbetaren är indifferent mellan sektorerna vid $W_{EU15}*(1-r) = W_{CEEC10}^2$. Detta markeras av kurvan q i figur 2.2.2.1. Vid lönen W_{CEEC10}^2 i CEEC10 och lönen W_{EU15} i EU15, kommer arbetare att anställas upp till punkten Z i CEEC10 och till punkten X i EU15. Utrymmet mellan punkterna Z och X representerar de arbetslösa, vilka samtliga befinner sig i EU15. Denna situation motsvarar jämvikt i modellen. Visserligen kan arbetslösa få arbete i CEEC10,

¹⁰ Figuren har modifierats

men då skulle lönerna sjunka och incitamentet att flytta skulle stiga. Alternativet är att en del av de arbetslösa absorberas av en informell, relativt lågproduktiv, sektor i EU15.

Tabell 2.2.2.1 Officiella siffror på arbetslöshet i EU15 och CEEC10

Region	Arbetslösa, andel av arbetskraften 2003 (%)
EU15 Genomsnitt	6,95
CEEC10 Genomsnitt	10,17

Källa: SCB, Databaser – Kartor

Inom ramen för Harris - Todaro -modellen, kan tilläggas att även hänsyn till de olika ländernas socialförsäkringssystem måste tas om man antar perfekt information och att individen försöker maximera sin förväntade vinst av att söka arbete utomlands. Möjligheten att få tillgång till bidrag eller annat ekonomiskt stöd, kan neutralisera en del av risken med att flytta till ett land trots relativt hög arbetslöshet. Detta minskar således betydelsen av relativ tillgång på arbete och ger dessutom en viktig skillnad mellan permanent arbetskraftsinvandring och säsongbetonad sådan. Incitament och socialförsäkringssystem diskuteras i korthet senare i arbetet.

2.2.3 "The new Geography Theory"

Denna teori (*Faini, 2003: 3 - 4*) behandlar faktormobilitet under antagande att det finns dynamiska effekter såsom ökande skalavkastning eller andra koncentrationsfördelar. Denna teori tillhandahåller en allvarlig störning för antagandet att skillnader skapar incitament för mobilitet, som sedan får en utjämnande verkan, d v s att mobiliteten neutraliserar skillnader så att incitamenten försvinner och en ny, stabil ordning uppstår. Om storskalighet kan utnyttjas, kan resultatet istället bli polarisering där skillnaderna snarare ökar än minskar. Följden blir att effektiviteten hela tiden skulle öka i det gynnade området och därmed skulle också lönerna öka. Detta skulle i ett teoretiskt extremfall leda till att all arbetskraft samlas i samma land och den begränsande effekt, som förekommer i grundmodellen, skulle utebli.

3 Regler, incitament, hinder och tidigare erfarenheter

Som visat i modellerna, rör många antaganden som ger en omfattande migrationspotential, framförallt områden som inkomstskillnader och arbetslöshet. Här behandlas några andra viktiga faktorer i korthet (vissa av dessa behandlas mer utförligt under rubriken ”Hinder”)

3.1 Regelverk

3.1.1 Fri rörlighet inom EU

Enligt artikel 39 i EG-fördraget (SOU 2002:116; 55 - 66) (justerat 1997 genom Amsterdamfördraget och 2001 genom Nicefördraget), skall fri rörlighet för arbetstagare inom unionen¹¹ säkerställas.

”Arbetstagare skall – med förbehåll för sådana inskränkningar som grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa – ha rätt att fritt söka och anta faktiska erbjudanden om anställningen inom unionen och för detta ändamål fritt förflytta sig inom hela EU. En arbetstagare som tar anställning i ett annat medlemsland än där han eller hon är medborgare har rätt att, tillsammans med sina familjemedlemmar, bosätta sig i det land där han/hon har anställning. Arbetstagaren ska betala skatt i värdlandet och har rätt att utnyttja samma sociala förmåner som de inhemska arbetarna. Arbetstagaren och familjemedlemmarna har även rätt att stanna kvar i landet efter det att anställningen upphört. Medlemsstaterna får inte favorisera sina egna medborgare och får inte diskriminera arbetstagare med annan nationalitet i frågor som gäller anställning, lön eller andra arbets- och anställningsvillkor.” (SOU 2002:116; 55)^{12, 13}

De krav som får ställas på arbetstagaren för att denne och dennes familj ska ges uppehållstillstånd styrs av artikel 4,3 (i rådets direktiv 68/360/EEG). Arbetstagaren behöver endast uppvisa giltig identitetshandling och bekräftelse på anställning från arbetsgivaren eller anställningsintyg. För familjemedlemmar som också utgör en betydande del av den

¹¹Enligt EES –avtalet (Europeiska Ekonomiska Samarbetet) mellan EU och EFTA har medborgare också i Norge, Island, Lichtenstein och Schweiz rätt att söka arbete inom EU, enligt praktiskt taget samma regler som övriga medlemmar.

¹²För att få stanna i värdlandet efter avslutad anställning krävs att vissa villkor uppfylls. Enligt regelverket skall uppehållstillstånd för minst fem år utfärdas om arbetet är avsett att vara minst ett år.

¹³Vissa undantag finns från dessa allmänna regler, främst inom offentliga yrken.

arbetsrelaterade ut- och invandringen¹⁴, gäller ytterligare några regler. Undantag från artikel 4,3 kan tillämpas endast om hot mot allmän ordning, hälsa eller säkerhet föreligger. Gränsarbetare och säsongarbetare (högst tre månader) behöver inget uppehållstillstånd, men kan åläggas anmälningsplikt. (SOU 2002:116; 55 – 66)

Definitionen av vem som ska betraktas som arbetstagare har formats genom ett antal prejudicerande domar från EG-domstolen. Som arbetstagare räknas den som utför ett arbete som är att betrakta som faktiskt och genuin ekonomisk aktivitet och som sker mot ersättning i någon form. Arbetet ska alltså producera ett värde åt den som beställer/leder det. Det finns inga krav på att ersättningen måste bestå av pengar, eller helt täcka personens levnadskostnader. Däremot får inte det utförda arbetet vara så ringa att dess betydelse i praktiken är helt marginell. (SOU 2002:116; 55 - 66)

Reglerna kring invandrande arbetstagare är i grunden relativt okomplicerade. Däremot ökar komplexiteten gällanden arbetstagarens familj och ekonomiskt beroende släktingar som också omfattas av samma regelverk.

3.1.2 Övergångsregler

(SOU 2002:116; 67 -85)

Den fria rörligheten är en av EU: s grundpelare och normalt sett gäller EU-rätt över nationell rätt i de frågor som annars skulle göra samarbetet ogenomförbart. Under övergångsperiodens första två år ersätts ett antal punkter i EU: s regelverk av nationell lagstiftning (generellt gäller detta punkt 1-6 i rådets förordning: EEG, nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet, samt i undantagsfall även rådets direktiv 68/360/EEG, om avskaffande av restriktioner för rörlighet och bosättning inom gemenskapen för arbetstagare och deras familjer). D v s att alla medlemmar kan besluta själva inom vissa områden. Senast två år efter utvidgningen ska medlemsländerna meddela kommissionen om de ämnar fortsätta tillämpa restriktioner. Ingen motivering krävs för detta beslut. För att förlänga perioden till 7 år, efter att en period om fem år redan passerat, måste anmälan om fortsatta restriktioner motiveras. Efter 7-årsperioden får inga nationella bestämmelser, som inskränker den fria rörligheten, förekomma. Inom undantagsreglerna för övergångsperioden ryms också möjligheter för gamla medlemsländer

¹⁴ I Sveriges fall motsvaras denna del av ca 22,8 % av alla som fått uppehållstillstånd inom EES-avtalet. Underlaget för denna uträkning kommer ifrån uppgifter från migrationsverket, ytterligare bearbetade för regeringens utredning (SOU 2002:116)

att tillämpa bilaterala avtal med nya medlemmar. Under övergångsperioden gäller dessutom vissa hinder som de individuella länderna inte kan besluta om själva. T ex är de nya medlemmarna ännu inte medlemmar i Schengen-samarbetet (Migrationsverket, 2004-09-29).

Under övergångsperioden kan de nya länderna också tillämpa undantag från vissa av EU: s regler. Detta fungerar enligt ömsesidighetsprincipen, där varje land får lov att tillämpa restriktioner mot de länder som också använder sig av sådana restriktioner.

3.1.3 Undantagsregler

De medlemmar som drabbas av, eller förutspår, störningar på arbetsmarknaden som kan utgöra ett allvarligt hot mot levnadsstandarden eller sysselsättningen i en viss region eller yrkesgrupp, kan ansöka om tillfälligt undantag från reglerna för fri arbetskraftsrörlighet för det relevanta området, tills det att situationen återgått till det normala. Detta kan även göras efter övergångsperiodens slut. I ett sådant fall ska detta land förse kommissionen och övriga medlemsstater med relevant information som stödjer behov av ett sådant undantag. Vid ”akuta och exceptionella” situationer kan ett enskilt land agera utan att invänta godkännande från kommissionen. Kommissionen måste dock informeras i efterhand, men kan inte fatta ett beslut om att landets agerande ska upphöra, utan måste i så fall få till stånd en prövning i EG-domstolen. Även andra medlemsländer kan väcka talan om fördragsbrott i EG-domstolen. (SOU 2002:116; 67 -85)

Inom vissa sektorer gör olika säkerhetsfrågor att endast personer med medborgarskap i landet kan anställas för en tjänst. Ibland krävs t o m att personen är född i landet. Olika standard inom yrken, certifikat och utbildningar gör att mobiliteten minskar. Detta gäller huvudsakligen högutbildade personer, men påverkar också lågutbildade då kvalifikationskrav för samma funktion kan variera mellan länder. Ett komplicerat regelverk kring sådana frågor ger också minskad mobillitet, främst genom att försvåra insikten för utomstående, men också för att det kan vara tidskrävande och otydligt.

3.2 Ländernas ekonomiska struktur

Den ekonomiska strukturen (World Bank och OECD) ger en indikation på hur arbetskraften i ett land är fördelad. Med tanke på faktorer som sektorspecificitet, är hindren lägre för migration mellan liknande branscher och sektorer. Följaktligen spelar inte bara olikheter mellan länder in för migrationens omfattning utan också vissa likheter.

Tabell 3.2.1 Ekonomisk struktur

Land	Value added agriculture 2002 (% of GDP)	Value added industry 2002 (% of GDP)	Value added services 2002 (% of GDP)
Tjeckien	3,8	39,6	56,7
Cypern	-	-	-
Estland	5,4	30,1	64,5
Lettland	4,7	24,7	70,6
Litauen	7,1	31,2	61,7
Malta	-	-	-
Polen	3,2	30,5	66,4
Slovakien	4,1	28,6	67,4
Slovenien	3,1	36,2	60,7
Ungern	4,3	31,2	64,5
CEEC10	4,4625	31,5125	64,06
Land	Value added agriculture 2002 % of GDP	Value added industry 2002 % of GDP	Value added services 2002 % of GDP
Danmark	2,6	26,5	70,9
Österrike	2,2	32,1	65,6
Finland	3,4	32,6	64
Frankrike	2,7	24,9	72,4
Grekland	7,4	22,4	70,3
Irland	4	42,1	53,9
Italien	2,7	28,5	68,7
Holland	2,7	25,9	71,4
Portugal	-	-	-
Sverige	1,8	28,2	70
Spanien	3,4	30,1	66,5
Luxemburg	0,7	19,9	79,4
Belgien	1,3	26,9	71,8
Tyskland	1,2	29,6	69,2
Storbritannien	1	26,4	72,6
EU15	2,65	28,29285714	69,05

Källa: World Bank national accounts data, (and OECD National Accounts data files)

Ett viktigt övergripande mått på ekonomins utveckling är ländernas bruttonationalprodukt, BNP. Under de tre senaste åren innan utvidgningen (2001-2003) syns en stark reell ökning i CEEC10-ländernas¹⁵ genomsnittliga BNP. Också i förhållande till EU15 har CEEC10: s BNP

¹⁵ Statistik för Malta saknas för 2003

ökat tydligt, från ca 6,0 % 2001 till ca 7,7 % 2003¹⁶, men skillnaden är fortfarande mycket stor (World Bank national accounts data). Bland de länder som upplevt en stor procentuell ökning finns Tjeckien, Ungern, Litauen, Estland och Slovakien.

I en jämförelse mellan olika sektorer inom CEEC10 och EU15 märks en genomsnittlig, relativt stor jordbrukssektor i CEEC10, vilken år 2002 motsvarade ca 4,46 % av BNP för regionen och som i vissa enskilda länder, som Litauen (7,1 %), utgör en betydande del av ekonomin. Slovenien är det land i gruppen vars jordbrukssektor motsvarar lägst andel av BNP (3,1 %), men sektorns relativa storlek ligger ändå högt över snittet för EU15. Det stora undantaget bland de tidigare medlemmarna är Grekland (7,4 %), som faktiskt är det land med störst jordbrukssektor, relativt BNP, i hela EU. (Se tabell 3.2.1)

Även industrisektorn i CEEC10 är större än den i EU15, i relativa termer. Störst är sektorn i Tjeckien, med 39,6 % av BNP. Industrisektorn en möjlig arbetskraftmottagare, då denna även utgör en stor del av ekonomin i EU15, men det finns stora skillnader även inom denna sektor. CEEC10 har en produktion inriktad mer mot traditionell industriproduktion, medan produktionen i EU15 i större utsträckning inriktas mot högteknologisk produktion. Servicesektorns relativa betydelse för ekonomin är däremot större i EU15. (Se tabell 3.2.1)

3.3 Incitament

3.3.1 Löner och arbetslöshet

Som ett av de viktigaste incitamenten att arbeta i ett annat land, räknas löneskillnader (detta diskuteras utförligare i andra delar av arbetet). I nuläget råder stora skillnader i inkomst mellan medlemsländerna, vilket antyder att det finns stora incitament för arbetskraften att söka arbete i höglöneländer.

Tabell 3.3.1.1 Löneskillnader i europeiska länder (Timbruttolöner i €)

Region	€/h (Brutto)
CEEC10	2,03
EU15	11,5

Källa: Die Union (3/00) (2000): 42

¹⁶ Den reella förändringen för CEEC10: s genomsnittliga BNP var från 34,34 till 53,74 miljarder \$US och för EU15 var förändringen från 571,02 till 698,23 miljarder \$US för samma period (2001-2003). Malta ej inräknad.

Tillgång till arbete är naturligtvis också en faktor förknippad med möjligheter till högre inkomst. Relativ arbetslöshetsnivå i olika länder räknas också som ett av de största incitamenten för att en arbetstagare ska söka sig till en utländsk arbetsmarknad. Inom EU finns också stora skillnader i graden av arbetslöshet mellan olika länder och det finns en stor genomsnittlig skillnad mellan CEEC10 och EU15. Högre arbetslöshet är dock inget genomgående drag, om länderna jämförs individuellt. Flera länder i EU15 har också hög andel arbetslösa. (Se tabell 3.3.1.2)

Tabell 3.3.1.2 Arbetslöshet i EU25

Region (inom EU15)	Rang -ordning 1=Högst	Arbetslösa, andel av arbetskraften 2003 (%)	Region (inom CEEC10)	Rang -ordning 1=Högst	Arbetslösa, andel av arbetskraften 2003 (%)
Spanien	4	11,3	Polen	1	19,2
Frankrike	7	9,4	Slovakien	2	17,1
Tyskland	8	9,3	Litauen	3	12,7
Grekland	8	9,3	Lettland	5	10,5
Finland	9	9,0	Estland	6	10,1
Italien	10	8,7	Malta	12	7,8
Belgien	11	8,1	Tjeckien	13	7,6
Portugal	14	6,5	Slovenien	14	6,5
Sverige	17	5,6	Ungern	16	5,8
Danmark	17	5,6	Cypern	20	4,4
Storbritannien och Nordirland	18	5,0			
Irland	19	4,6			
Österrike	20	4,4			
Nederländerna	21	3,7			
Luxemburg	21	3,7			
EU15 Genomsnitt		8,12	CEEC10 Genomsnitt		14,32

Källa: SCB, Databaser – Kartor (Materialet är omarbetat)

3.3.2 Behovet av arbetskraft

Den åldrande befolkningen i Europa kommer att märkbart påverka arbetsmarknaden. Redan har problem främst inom vårdsektorn och gällande pensionssystem uppmärksamats på olika håll. Utvidgningen medför att EU nu får en något yngre befolkning, men även i CEEC10 har nativiteten avtagit. Troligen, åtminstone delvis, till följd av att tidigare barnvänliga system, med olika förmåner, har avskaffats.

Tabell 3.3.2.1 Medellivslängd för kvinnor och män i EU25

Region	Medellivslängd för kvinnor, 2002	Medellivslängd för män, 2002	Totalt
CEEC10	80,899	74,687	77,793
EU15	81,09	75,27	78,18

Källa: SCB, Databaser – Kartor (Materialet är omarbetat)

Tabell 3.3.2.2 Befolkning i arbetsför ålder

Område	Ålder 0-15 år	Ålder 15-19	Ålder 16-64	Ålder 65-	Försörjningskvot1 ¹⁷	Total befolkning (1000-tal)	försörjningskvot2 ¹⁸
EU 25	75415	27916	276624	73729	3,04196	453685	2,56232
EU 15	62666	22158	230944	63726	3,00244	379484	2,55459
CEEC10	12749	5758	45680	10003	3,26130	74201	2,60263

Källa: (KOM(2002)72)

De länder med högst sammanlagd medellivslängd i EU är Sverige (79,9 år) och Italien (79,85 år). Lägst har Lettland (70,4 år). En större del av den yrkesföra befolkningen befinner sig dessutom i arbetsför ålder i den lägre delen av intervallet, vilket innebär att den arbetsföra befolkningen inte minskar lika snabbt som i EU15. Dock har en förskjutning mot högre genomsnittsålder skett även inom CEEC10 under 1990-talet och början av 2000-talet. (KOM(2002)72)

3.3.3 Socialförsäkringssystem

Att socialförsäkringssystem, främst i jämförelser mellan olika värdländer, kan fungera som incitament, hänger bl a samman med risken för arbetslöshet. I flera av de tidigare EU-länderna pågår, eller planeras reformer för att reducera kostnader för socialförsäkringssystem. Detta gäller framförallt de delar av systemet som omfattar arbetslöshetsstöd och pensioner.¹⁹

3.4 Informella och naturliga hinder mot arbetskraftens rörlighet

I denna del diskuteras olika hinder. Dessa kan delas in i grupper, där somliga utgörs av hinder som uppstår som en konsekvens av en viss faktor, utan att medvetet vara uppsatta som hinder (exempelvis olika utbildningssystem), medan andra utgörs av konstruerade hinder (ex krav på

¹⁷ Försörjningskvoten beräknas som den samlade befolkningen delad på den i arbetsför ålder (ingen hänsyn tas till arbetslöshet). Försörjningskvot 1 är beräknad utifrån antagandet att 15-64 år är arbetsför ålder.

¹⁸ Försörjningskvot 2 är beräknad utifrån antagandet att 19-64 år är arbetsför ålder.

¹⁹ Ett aktuellt exempel är "Hartz-vier"-projektet i Tyskland.

att vissa administrativa tjänster ska besättas med inhemska medborgare). En del hinder är naturligt förekommande (ex språk).

3.4.1 Faktorspecificitet

Bland andra Mussa och Learner (*Patron 2002: 3 - 10*) pekar på kostnader i form av faktorspecificitet, till följd av arbetskraftsförflyttning. Detta innebär att åtminstone en del av det humankapital som varje arbetare bygger upp genom ökad erfarenhet av ett specifikt arbete (arbetsuppgift) och en specifik arbetsplats (samverkan, kännedom om lokala avvikelser) går förlorat då en person går från ett jobb till ett annat.

Övergången från ett arbete till ett annat är inte heller ögonblicklig, utan en viss tid och även andra kostnader kommer att tas i anspråk för omställningen. Learner har utarbetat en modell som beskriver omallokeringskostnader i form av utebliven inkomst (lost-labour-time models, se modell kapitel 2). Om sådana kostnader föreligger, innebär detta att det medför en kostnad att byta arbete oavsett hur mycket humankapital som eventuellt skulle gå förlorat. Dvs. att även om den nya tjänsten är väldigt lik den gamla, så kommer det att gå åt en viss tid för att förflytta sig till det nya arbetet och framförallt för att söka ett nytt arbete.

Något som sannolikt ytterligare begränsar incitamenten för att söka arbete utomlands är att detta faktiskt medför en stor förändring för individen. Vikten av detta fenomen ökar sannolikt ju större skillnaderna är mellan länderna, socialt och kulturellt. Antagligen spelar traditionella invandringsmönster och nätverk in här, då dessa skulle kunna lindra en sådan omställning.

3.4.4 Språk och utbildning

Att kunna kommunicera inom yrkeslivet är naturligtvis en förutsättning för att kunna fungera på en arbetsplats. Dessutom är det väldigt viktigt att kunna kommunicera med befolkningen i det land man vistas, inte minst av sociala och praktiska skäl. Alternativet till att tala det inhemska språket är ett gemensamt andraspråk. Inom EU talas ett stort antal språk och det finns dessutom ett antal stora minoritetsspråk. Detta utgör ett uppenbart hinder, då det dessutom saknas ett enande om att använda ett språk för internationell kommunikation. Inom EU15 är engelska det mest utbredda, främmande språket, följt av franska och tyska. 41 % av grundskoleeleverna får engelskundervisning under sina första sex skolår och 93 % av dem som gått ut gymnasiet i EU15 har fått engelskundervisning, vilket innebär att det skett en svag

ökning under slutet av 1990-talet. Språkliga hinder förekommer på flera olika nivåer och blir sannolikt större, ju lägre teoretisk bildning arbetskraften i en möjlig migrationssektor har. Till detta hinder anknyter också skillnader i utbildning. Samordnad utbildning har potential att överbygga många hinder, samtidigt som brist på samordning utgör ett stort hinder i sig. Svårigheter att mäta och jämföra utbildning, tillsammans med reglerade yrken, som kräver certifikat, gör arbetskraften mindre mobil. ((KOM(2002)72): 38)

3.4.3 Konvergens genom handel och kapitalmobilitet

Handel är ett sätt att indirekt exportera/importera produktionsfaktorer och handeln har också utjämnande effekter på samma sätt som arbetskraftsmobilitet och kan delvis ses som substitut till förflyttning av arbetskraft. Avreglerandet av handelshinder har dessutom nått längre än arbetet med att avreglera hinder på arbetsmarknaden. Vissa sektorer påverkas dock mindre än andra av den liberaliserade handeln, vilket framförallt gäller tjänstesektorn. Att flytta arbetskraft kan vara lämpligare än att handla i vissa fall, då det kan tänkas att den inhemska, marknadsnära, produktionen har vissa fördelar (Krugman och Obstfeld (2000): 67-81). (notera att jämförelsen görs mellan handel och migration, inte migration och FDI)

Precis som handel, kan hög kapitalmobilitet ha en utjämnande effekt och därför ersätta en del av arbetskraftens mobilitetsbehov. Under senare år har också stora satsningar gjorts, inte minst från EU15, genom direktinvesteringar i CEEC10. Särskilt vissa länder har mottagit omfattande investeringar, varför kapitalmobilitet kan förväntas spela en viktig roll i sammanhanget. Dock inte bara som substitut för arbetskraftsmigration utan också som komplement, då utländska direktinvesteringar kan medföra att personal flyttas från ett land till ett annat.²⁰

3.5 Tidigare erfarenheter

Enligt Svenskt Näringsliv (*SOU 2002:116; 47 -48*) skulle EES-avtalen bidra till att 37 500 personer (genomsnitt) årligen skulle invandra till Sverige från EU/EES-området. Den faktiska siffran från 2001 blev 6 851 uppehållstillstånd för människor från EU/EES-området.

Den historiska mobiliteten för arbetare i EU har varit ganska låg. Redan innan utvidgningen har länder utanför EU kunnat dra nytta av officiella möjligheter att arbeta, studera osv. i EU-

²⁰ Detta är en väldigt styrd form av arbetskraftsinvandring, men den kan också fungera som pionjäreffekt och bana väg för att ytterligare utländsk arbetskraft ska komma till området

länder via olika avtal, främst inom EES. För Sveriges del har utvecklingen av sökande från EU/EES-området varit stabil. Av de som sökt uppehållstillstånd har ca 35 % angivit arbete som skäl för att flytta till Sverige (*SOU 2002:116; 48-50*). Statistik av den här typen kan dock inte ses som någon absolut mall för framtida utveckling. För de sex ursprungliga medlemmarna i den europeiska gemenskapen var inbördes arbetskraftsmigration hög fram till slutet av 1950-talet, då trenden skiftade mot invandring från tredje land. Tidigare hade den inbördes migrationen kraftigt dominerats av italienska arbetare som flyttade främst till Tyskland. Under 1970-talet ökade återigen andelen utländska arbetstagare från annat medlemsland tillfälligt inom unionen (Molle 1992: 208-11).

Tabell 3.5.1 Arbetstillstånd med stöd av EES-avtalet (Sverige)

År	Uppehållstillstånd med stöd av EES-avtalet (procent av totalt antal tillstånd)
1994	7,601250839
1995	14,31078003
1996	16,30874179
1997	12,46000273
1998	14,54365633
1999	16,25107021
2000	16,37587459
2001	15,39377598

Källa, regeringens utredning ("Betänkandet EU:s utvidgning och arbetskraftens rörlighet (SOU 2002:116), s 48), ursprunglig källa Migrationsverket

Invandringen till Sverige har egentligen aldrig heller dominerats av invandrare från europeiska länder (undantaget de nordiska länderna), med ett undantag under början och mitten av 1990-talet, då en stor majoritet av invandrarna var Européer (främst från Jugoslavien). Fram till 1980-talets början dominerade invandrare från övriga Norden tydligt, varefter en stor majoritet av invandringen kommit från länder utanför Europa.

Av de som invandrat till länderna i EU15 från CEEC10, har den största delen i absoluta termer, sökt sig till Tyskland. Också Österrike har tagit emot en stor andel. Folkrika länder som Frankrike, Spanien och Storbritannien har däremot väldigt låga andelar av invandring från CEEC10 (*Weise Christian, Bachtler John, Downes Ruth, Irene McMaster och Toepel Kathleen, 2001: 4.3.1*).

3.5.1 Spanien, Portugal och Grekland

En jämförelse mellan den senast genomförda utvidgningen och en tidigare, som omfattade Spanien och Portugal (1986), har viss relevans. I båda fallen rör det sig om stora

inkomstskillnader, vilka blivit något av en central fråga när det gäller incitament för att flytta. Dessutom har båda fallen inneburit en betydande befolkningsökning inom EU. Den senaste utvidgningen är dock mer omfattande och komplex än den tidigare. Detta är dels på grund av att det rör sig om en mycket större utvidgning rent befolkningsmässigt, men också för att ”blocket” med tio nya medlemmar inte är så homogent som det ibland framställs. I denna grupp förekommer flera olika språk och folk, med olika kultur, olika politisk, ekonomisk och social struktur. Skillnaderna mellan länderna inom CEEC10 är stora.

I en rapport från CEPR²¹ (CEPR, 2002) belyser författarna vikten av de kompletterande åtgärder som vidtogs (främst strukturella fonder), vid EU:s utvidgning 1986, då Spanien och Portugal blev medlemmar i unionen. Denna typ av åtgärder är egentligen ett sätt att minska effekterna av mobiliteten, som då antas vara skadliga om de sker i stor omfattning. Genom att investera och på olika sätt bidra till ett flertal projekt (bl a förbättrad infrastruktur i mindre utvecklade delar av Spanien) menar författarna att utjämnningen av olika skillnader mellan gamla och nya medlemsländer påtagligt kunde påskyndas. På så sätt minskas också incitamenten att flytta arbetskraft från de nya länderna²².

Efter Spaniens, Portugals och greklands inträde i unionen har ”regionens” genomsnittliga BNP rört sig mot medelvärdet för de övriga medlemsländernas. Undantaget är dock Grekland som individuellt faktiskt gick mot en lägre BNP per capita i förhållande till EU15 (1996). Det måste i sammanhanget beaktas att medelvärdet för EU faktiskt inte bara höjts genom det ursprungliga områdets utveckling utan också till följd av att nya länder, däribland Sverige, med en högre BNP per capita inträtt i unionen efter Grekland. Ytterligare dolda faktorer finns. Text har lönerna stigit kraftigt i Spanien och ligger nära snittet för EU15, men BNP i landet påverkas också av den höga arbetslösheten. (SOU 2002:116; 37-38, 45-47)

Det ekonomiska gapet som råder mellan EU15 och CEEC10, är märkbart större än det som rådde mellan de sydeuropeiska kandidaterna (Spanien, Portugal, Grekland) och dåvarande EU på 80-talet. Flera av de nya medlemmarna gränsar till rika länder i EU15, vilket lämnar större utrymme för framför allt pendel- och säsongarbete, men också permanent utvandring. (SOU 2002:116; 37-38, 45-47)

²¹Centre for Economical Policy Research

Tabell 3.5.1.1 BNP per capita, Portugal, Grekland och Spanien²³

BNP per capita vid anslutning till EU (procent av EU-genomsnitt)	
Portugal	50 (1986)
Grekland	65 (1981)
Spanien	70 (1986)
BNP per capita 1996 (procent av EU-genomsnitt)	
Portugal	63
Grekland	58
Spanien	75

Källa, (SOU 2002:116), ursprunglig källa: EU-kommissionen.

3.5.2 Östtyskland

Den tyska återföreningen 1990 innebar egentligen den första utvidgningen mot Östeuropa. 1989 liknade den ekonomiska strukturen i Östtyskland den i Tjeckien, men sedan återföreningen har gapet mellan forna Öst - och Västtyskland minskats snabbt. Detta har dock skett till höga kostnader (SOU 2002:116; 46 - 47). Det är viktigt att påpeka att det finns väsentliga skillnader mellan detta exempel och den påbörjade EU-utvidgningen österut. Det rör det sig i det tidigare fallet om ett folk, med gemensam kultur och historia och framförallt ett gemensamt språk²⁴. Därtill finns också den geografiska närheten och den starka västtyska ekonomin fungerade som en garant för investerare som sökte sig till gamla Östtyskland. Trots dessa till synes goda förutsättningar, medförde återföreningen problem som rimligen också kan förknippas med det nya EU25. T ex gav det höjda löneläget i gamla Östtyskland en högre arbetslöshet än i Västtyskland och trots gemensamt språk, valuta och fri rörlighet, visade det sig svårare för östtyskar att konkurrera om arbetsplatserna i väst (SOU 2002:116, s 46 - 47).

²² Egentligen har denna typ av utjämning i första hand syftet att utjämna förhållanden mellan regioner inom ett land och borde i första hand påverka omflyttningen *inom* landet, men rimligtvis har de också visst inflytande på incitament för internationell migration.

²³ Vissa ekonomiska faktorer har faktiskt utjämnats mer än vad BNP: s utveckling antyder. Löneläget i Spanien är t ex nästan detsamma som snittet i EU15, men det råder hög arbetslöshet i landet.

²⁴ Tilläggas kan, att även om de olika delarna av Tyskland ingår i samma kulturområde, har landet historiskt och i modern tid präglats av stark federalism

4 Analys

4.1 Incitament

4.1.1 Löner

Nominella och Reella löner

Löneskillnader inom den gemensamma marknaden står som ett av de viktigaste enskilda incitamenten för en omfattande effekt av ökad mobilitet. Inom unionen och även inom EU15 finns enorma skillnader i inkomstnivå. Faini (2003) nämner London city och Grekiska Ipeiros som exempel, men också på nationell nivå syns stora skillnader (Se tabell nedan). En aspekt som måste tas med i resonemanget är skillnaden i reella löner, då det även finns stora skillnader i levnadskostnader runt om i Europa (Se tabell nedan). Dessa två faktorer tillsammans borde skapa extra stora incitament för framförallt gränsarbete, men också säsongarbete.

Tabell 4.1.1.1 Löner i EU25 (Prognos för år 2000)

Land	Genomsnittlig lön (€/h)	Lön i procent av EU15	köpkraftsjusterad lön (€/h)
Tjeckien	1,94	16,87	3,40
Estland	1,57	13,66	<u>2,21</u>
Ungern	1,69	14,70	2,60
lettland	<u>1,09</u>	9,48	<u>1,65</u>
Litauen	<u>1,44</u>	12,52	2,40
Polen	1,90	16,53	3,33
Slovakien	1,52	13,22	2,87
Slovenien	5,09	44,27	5,92
CEEC8	2,03	17,66	3,22
Österrike	11,24	97,76	11,13
Belgien	12,74	110,81	12,74
Danmark	<u>17,32</u>	150,64	13,32
Finland	11,87	103,24	10,41
Frankrike	11,11	96,63	10,29
Tyskland	<u>16,71</u>	145,34	<u>16,71</u>
Grekland	5,62	48,88	6,69
Irland	10,76	93,59	9,44
Italien	8,26	71,84	8,34
Luxemburg	14,72	128,03	13,76
Nederländerna	12,12	105,42	12,49
Portugal	4,28	37,23	5,10
Spanien	7,91	68,80	9,53
Sverige	16,00	139,16	<u>13,91</u>
Storbritannien	11,80	102,63	11,13
EU15	11,50	100,00	11,50

Källa: SCB, Die Union (3/00) 2000 och egna bearbetningar

De genomsnittliga skillnaderna mellan EU15 och CEEC10 är betydande, även om gränsarbete inte alltid är aktuellt mellan de länder som utgör extremfall.

Flexibla löner

Antagandet om flexibla löner är ett väldigt starkt, men centralt, antagande i grundmodellen. Flexibiliteten ger den utjämning mellan länder som återkommer i flera modeller. I realiteten är lönerna tämligen rigida, när det gäller rörelser mot lägre löner. De starka fackföreningar som finns i många europeiska länder har länge spelat en viktig roll i denna fråga och kommer antagligen också fortsättningsvis att göra det (se exemplet Vaxholm, not 23). Möjligheten till stora reella lönesänkningar genom inflation, är inte heller särskilt sannolikt.

Lägre löner är en av de viktigaste konkurrensfördelarna för arbetstagare från CEEC10, om de inte besitter särskild kompetens som saknas i värdlandet. Ett lönsammare alternativ vid oflexibla löner är sannolikt att ersätta arbetskraftsimport med FDI och handel. Det finns andra möjliga konsekvenser när marknadsasymmetrier inte kan utjämnas. Vid s.k. överlöner är risken högre för stigande arbetslöshet. Exempel på detta är bl a före detta Östtyskland som upplevt ökande löner men arbetslöshet som stigit snabbare än andra delar av landet. Spanien har också upplevt kraftigt stigande löner, men med blygsammare produktivitetsökning och omfattande arbetslöshet. (SOU 2002:116, s 46 - 47)

4.1.2 Arbetslöshet

Skillnader i nivåer av arbetslöshet står som det andra viktigaste migrationsincitamentet, tillsammans med löneskillnader. Egentligen syftar båda till större ekonomiskt välstånd för individen, då arbetstagaren inte får någon lön utan arbete.²⁵

Tabell 4.1.2.1 Arbetslöshet i EU (2003)

Region	Arbetslöshet (%)	Arbetslöshet i absoluta tal (1000tal)
Polen	19,2	7338,048
Slovakien	17,1	919,809
Litauen	12,7	439,801
Spanien	11,3	4597,179
Lettland	10,5	244,755
Estland	10,1	136,956
Frankrike	9,4	5605,126
Tyskland	9,3	7675,941
Grekland	9,3	1024,674
Finland	9	468,54
Italien	8,7	4986,927
Belgien	8,1	838,836
Malta	7,8	30,966
Tjeckien	7,6	775,428
Slovenien	6,5	129,675
Portugal	6,5	676,52
Ungern	5,8	588,236
Sverige	5,6	500,696
Danmark	5,6	301,504
Storbritannien och Nordirland	5	2966,45
Irland	4,6	182,344
Cypern	4,4	35,42
Österrike	4,4	354,948
Nederländerna	3,7	599,141
Luxemburg	3,7	16,576
CEEC10	14,32	10639,09
EU15	8,12	30795,4

Källa: SCB EU/Basfakta, Databaser - Kartor

I nuläget råder betydande skillnader i arbetslöshet mellan gamla och nya medlemmar. Sett till de genomsnittliga värdena för CEEC10 (14,32 %) och EU15 (8,12 %) är nivån betydligt högre i CEEC10. Dessutom gör skillnader i demografi att den officiella, procentuellt uttryckta arbetslösheten i de nya medlemsländerna döljer ett stort antal människor i reella termer. Detta därför att större del av den genomsnittliga CEEC10-befolkningen är i arbetsför ålder. Om individuella länder återigen betraktas, syns i vissa fall enorma skillnader. T ex har Polen mer

än fem gånger så hög arbetslöshet som Nederländerna eller Luxemburg. Även om det säkerligen verkar vara attraktivt för polska arbetare att flytta till Luxemburg, så uppstår det uppenbara problemet att Luxemburg, som har en total befolkning på under en halv miljon invånare, knappast kan absorbera överskottet på arbetare från Polen, som har en population som är ca 80 gånger större. Detta är naturligtvis ett extremfall, då Polen är det folkrikaste landet i CEEC10 och Luxemburg det land med minst befolkning i EU15, men problemet är relevant, då det generellt är de befolkningsmässigt små länderna i EU15 som har låg arbetslöshet och de stora, som Spanien, Frankrike och Tyskland som har absolut högst arbetslöshet (Storbritannien är ett undantag från denna trend).(Se tabell 4.1.2.1)

Även i detta fall bör det påpekas att CEEC10 inte är en homogen region. Vissa länder har relativt sett mycket låg arbetslöshet och skulle, om man endast ser till arbetslöshet, utgöra potentiella mottagare för arbetskraft från länder i EU15. Dessutom finns naturligtvis möjligheten för migration inom CEEC10.

Trots dessa iakttagelser, kvarstår ändå uppenbara skillnader och incitament för invånare att söka sig till länder i EU15, även om incitamenten inte är så uppenbara som statistiken först kan antyda.

Utifrån Harris-Todaro-modellen tilltar nivån av arbetslöshet, eller risken för att bli arbetslös, med ökad tillströmning av arbetskraft till samma land. Som ihållande argument för migration bör skillnaderna mellan värd - och källland vara stora, då dessa antas konvergera. Men även om modellen förutsätter någon grad av konvergens, ger trögrörligheten hos värdlandets löner underlag för omfattande arbetslöshet om löneskillnaderna är stora. Både antagandet om stora löneskillnader och trögrörliga löner är realistiska för EU15: s arbetsmarknad. Detta gör att utrymmet för ökande arbetslöshet blir mycket stort, för att kunna neutralisera löneincitamentet. Konvergens kan dock också nås genom kraftiga ökningar i källlandets löner (som i Östtyskland och Spanien), rimligtvis även här med ökad arbetslöshet som följd. Vid snabbt stigande arbetslöshet finns risken att arbetskraften utan arbete absorberas av en informell sektor. En sådan situation kan också sätta press på arbetsförhållanden m m.

²⁵ Det kan dock tänkas finnas vissa icke-ekonomiska värden av att ha ett arbete och kunna försörja sig själv

Denna teoretiska utveckling kan tänkas ha viss relevans för EU. Regelverket är utformat för att arbetare, dvs individer som faktiskt har, eller erbjuds, en tjänst, ska kunna immigrera och dessa är också de som ska beviljas uppehållstillstånd (se 3.1 Regelverk). Alla medborgare har dock rätt att vistas i ett annat EU-land i upp till 3 månader utan att behöva ange något skäl för detta. Det finns inget som hindrar att personen under denna tid söker arbete i landet. Frågan är, hur många som hamnar i den informella sektorn om sökandet misslyckas.²⁶ Den andra möjligheten är att familjemedlemmarna, eller andra som är ekonomiskt beroende av arbetstagaren, följer med till värdlandet. Dessa har också rätt till uppehållstillstånd och löper sannolikt större risk att hamna i arbetslöshet.²⁷

4.1.3 Behovet av arbetskraft

På många håll i Europa förutspås ett ökat framtida behov av arbetskraft med kraftiga öknings redan inom en period på 5-10 år fram i tiden. Dessa behov kan begränsas genom ett antal åtgärder, så som rehabilitering av sjukskrivna, förlängd pensionsålder, ökad integrering av befintliga invandrare och ett, i allmänhet, bättre utnyttjande av den befintliga arbetskraftspotentialen i landet. På lång sikt verkar trots allt många anse att arbetskraft från de nya länderna är en viktig och realistisk del av lösningen för de ökade arbetskraftsbehoven. Effekten av en åldrande befolkning blir sannolikt omfattande, då en ökande del av befolkningen lämnar det ”produktiva stadiet” och går över till att bli delvis beroende av den minskande del av befolkningen som ska bära den s.k. försörjningsbördan. Därtill ökar sannolikt även kostnader för sjukvård och omsorg, i takt med att befolkningens genomsnittliga ålder ökar. (SOU 2002:116, SVT (2004-02-03))

Tabell 4.1.3.1 EU: s befolkning

Område	Ålder 0-15 år	ålder 15-19	Ålder 16-64 år	Ålder 65-
EU 25	75415	27916	276624	73729
EU 15	62666	22158	230944	63726
CEEC10	12749	5758	45680	10003

Källa: (KOM(2002)72)

4.1.4 Socialförsäkringssystem.

Socialförsäkringssystem i olika länder kan också utgöra incitament för arbetskraftsmigration. Migrationen borde egentligen inte påverka dessa system under antagande att invandrad

²⁶ Skulle arbetslösheten inträffa efter att arbetstagaren haft en tjänst i landet, kommer möjligtvis socialförsäkringssystemet att vara mer attraktivt än en informell sektor.

arbetskraft i regel kan sysselsättas i enlighet med gällande regler, dvs inom en ”genuin ekonomisk verksamhet” (se 3.1.1 *Fri rörlighet inom EU*). I teoridelen har jag antagit att det finns en viss risk att en invandrad arbetstagare hamnar i arbetslöshet, åtminstone tillfällig sådan och detta medför att denne vid ett medvetet val skulle föredra ett bättre socialt skydd framför ett sämre. Den uppenbara risken att missbruk av socialförsäkringssystem skulle kunna förekomma, ger värdländerna incitament att ändra sina system och möjligtvis göra dem sämre, eller mindre attraktiva. Vad som ska betecknas som missbruk, kommer jag inte att försöka utreda, men jag refererar till ett räkneexempel gjort av Professor Jan Ekberg (*SOU 2002:116, bilaga 2*) gällande ett ”värsta fall”-scenario. Vad man kan utläsa ur detta exempel är att problemet blir märkbart inte direkt, utan indirekt på grund av invandrad arbetskraft. I exemplet antas att maximalt antal anhöriga till den arbetande följer med till värdlandet, men utan att dessa får något arbete. Detta skulle generera en kraftig nettoförlust för ekonomin i landet. Den här typen av effekter skulle möjligen kunna få värdlandet att ändra sitt agerande.

4.2 Hinder

4.2.1 Övergångsregler

Artiklarna 39-42 i EG-fördraget reglerar den fria rörligheten för arbetskraft, anhöriga och även områden som praktik, eller studier i annat EU-land. Inom Europaavtalen mellan länder i EU15 och länder i CEEC10, fanns överenskommelser om ökad arbetskraftsrörlighet och etableringsrätt över gränserna. Dessa överenskommelser var dock utformade på olika sätt för olika länder och endast i ett litet antal fall prövades rätten till ökad arbetskraftsrörlighet över gränserna i EG-domstolen (Europeiska Kommissionen (1.8.11 29.4.2004)). Detta innebär att den nationella lagstiftningen i princip ersatt EU:s regelverk gentemot vissa länder (Notera att CEEC10-länderna vid detta tillfälle inte var EU-medlemmar). På samma sätt som det är möjligt att fortsätta använda sig av nationella regelverk under övergångstiden.

Antagligen kommer övergångsperioden att få dels en något begränsande effekt och dels en ”störning” i fördelningen av invandring. Under den period, då begränsningar fortfarande är tillåtna, kommer arbetet med att integrera och anpassa EU:s olika medlemmar att fortsätta. Teoretiskt sett kommer detta att minska incitamenten för att flytta från ett land till ett annat (se 2.1 Grundmodell). Den totala nettomigrationen till följd av fri arbetskraftsmobilitet skulle

²⁷ Också dessa borde främst få betydelse för socialförsäkringssystemet, snarare än en informell sektor

alltså tänkas bli mindre. Det är däremot knappast troligt att 7 år skulle vara tillräckligt lång tid för att uppnå en så omfattande utjämning i löner, arbetslöshet, levnadsstandard och socialförsäkringssystem att tydliga skillnader skulle försvinna. Övergångsperiodens utformning kan också bidra till att vissa länder upplever ett snabbare närmande mot EU15-snitten än andra och därmed får dessa länder mindre utströmning av arbetskraft. Det är också troligt att de länder som öppnar upp sina marknader tidigare, också kan komma att få ta emot större antal utländska arbetare än om hela EU15:s marknad skulle öppnas samtidigt. Det senare kan troligen skapa både komplikationer och fördelar för länder som väljer att inte utnyttja hela övergångsperioden för att begränsa inflödet av utländsk arbetskraft. Möjligheten för EU:s 15 ursprungliga medlemmar att tillämpa bilaterala avtal gällande arbetskraftsrörlighet under övergångsperioden²⁸, kan naturligtvis också påverka mellan vilka länder arbetstagare flyttar.

Relevant i diskussionen kring EU:s regelverk, är de olika intressegrupper som kan tänkas påverka regelverkets utveckling. När regleringen mot att söka arbete över gränserna minskar, finns risken att olika grupper försöker driva frågor om ökad *nationell* reglering, där det finns visst utrymme att direkt eller indirekt minska konkurrensen från utländsk arbetskraft (SOU 2002:116; 67-85). Detta kan gälla t ex fackförbund som är knutna till branscher som tidigare haft större skydd genom nationell lagstiftning. Ett exempel är byggbranschen, som utgörs till relativt stor del av arbetsintensiv produktion, där tjänstedelen av arbetet dessutom inte kan skiljas från produkten. Branschen är alltså potentiellt känslig för ökad konkurrens i form av utländsk arbetskraft från låglöneområden.²⁹ (Nilsson Göran A. (2004-11-30))(Lignell Anders /TT (2004-16))(Andersson Jan (2004-11-25))

Medlemsländerna och andra aktörer kan påverka migrationsmöjligheterna både positivt och negativt på olika sätt. Ett första steg är att försöka kartlägga migrationens omfattning, utbredning, grunder, och konsekvenser. Detta är en förutsättning för att kunna utöva inflytande på ett så säkert sätt som möjligt. För Sveriges del kom beslutet om denna regeringsundersökning relativt sent. Dessutom blev undersökningen något begränsad till följd

²⁸ Sådana bilaterala avtal kan tillämpas fritt under de första fem åren av övergångsperioden. (Se 3.1.2 *Övergångsregler*)

²⁹ Ett relevant fall pågår fortfarande i skrivande stund. LO-fackföreningen Byggnads blockerade ett Lettiskt byggföretags arbete i Vaxholm i protest mot att inte svenska kollektivavtal tillämpades för de anställda lettiska arbetarna. I Arbetsdomstolen (AD) friades Byggnads. Nästa möjlighet är att Lettland tar upp ärendet i europadomstolen.

av en partikonflikt som resulterade i en kompromiss. Utredningen ska fastställa hur behovsbilden av arbetskraftsinvandring ser ut och anpassa eventuella förslag till ändring i reglerna för arbetskraftsinvandring till dessa behov. Därtill ska utredningen behandla villkoren för nuvarande och framtida utländska arbetare. Målet är att i princip samma villkor ska gälla i reglerna och i praktiken. (SVT, 2004-03-25)

4.2.2 Utbildning och Kompetens

Skillnader i utbildning utgör teoretiskt sett ett relativt stort problem. Olika kvalifikationskrav för tjänster och certifiering utgör en aspekt, men därtill kommer skillnader i satsning på olika typer av utbildning i olika länder och svårigheter att jämföra utbildningar. Det senare kan potentiellt också lämna utrymme för diskriminering, eller tidskrävande åtgärder för att styrka kvalifikationer. Inom samma område kan problem som uppstår i samband med skillnader i språk listas. Att tala landets, eller ett gemensamt andra språk är en viktig förutsättning för nästan alla yrken och inte minst för att kunna fungera i samhället i övrigt. Utvidgningen innebär ett antal nya språk och språkgrupper. Troligen utgör skillnader i språk ett omfattande hinder, men det är mycket svårt att kvantifiera effekterna av det. Mellan länder i EU15 kvarstår fortfarande detta problem som ett hinder för fri mobilitet på en gemensam arbetsmarknad ((KOM(2002)72)), även om framförallt engelska fått allt större betydelse som koncernspråk för internationella aktörer eller företag med internationell anknytning, samt i språkundervisningen i skolorna.

Trenden att produktionen i EU15 blir allt mer kunskapskrävande får stöd i utvecklingen av antalet utbildade och antalet högutbildade i regionen. År 2000 hade 60,3 % av EU15:s befolkning (åldrarna 25-64) minst gymnasieexamen. Det finns dock mycket stora skillnader också inom detta område, mellan länder och inom samtliga åldersgrupper (indelade i grupperna 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 år). Länder som Tyskland, Österrike, Sverige och Danmark ligger tydligt över genomsnittet, medan Spanien och Portugal fortfarande ligger i den nedre delen av skalan. En viktig iakttagelse är att samtliga länder uppvisar kraftigt stigande siffror ju längre ner i åldern man kommer. Denna trend har gällt samtliga EU15-länder utan undantag och tyder på ett ökat behov av teoretisk utbildning i dagens EU. ((KOM(2002)72): 26-27)

En annan viktig fråga inom området utbildning och kompetens är det informella lärandet i relation till det formella. Ofta läggs stor vikt vid informellt lärande i form av yrkeserfarenhet, men vikten av någon form av bevis på utbildning (t ex yrkes – eller universitetsutbildning) är ändå stor ((KOM(2002)72): 25-35). Detta beror troligen på att den potentiella arbetsgivaren får ”konkreta” uppgifter om vilken kompetens arbetstagaren har. Precis som med akademiska meriter, kan det vara svårt för en arbetsgivare i England att bedöma värdet av tio års arbete inom motsvarande bransch i Slovakien. Att göra denna bedömning är viktigare om den engelske företagaren vill anställa en slovakisk arbetare i England, än om denne vill anställa den slovakiske arbetaren i en etablering i Slovakien. Dessutom läggs olika vikt vid formellt och informellt lärande olika länder. Sådana skillnader kommer att bidra till förlängd anpassningstid för att systemen i de olika länderna bättre ska kunna stödja integrationsprocessen.

4.2.2.1 Certifikat och annan officiell behörighet

I vissa fall tillåts endast ett lands medborgare söka en särskild tjänst och i några fall krävs det ett särskilt certifikat för att vara verksam inom ett yrke (exempelvis som läkare). När det rör sig om yrken, som bara kan sökas av landets medborgare, handlar det oftast om säkerhetsfrågor (se 3.1 Regelverk). Detta anges också som ett giltigt skäl för undantag i EU:s regelverk, varför det inte finns några större incitament för individuella länder att ändra situationen. Det kommer sannolikt inte att ske någon ökning i invandring till dessa sektorer, vilka ändå står för en mycket liten del av arbetstillfällena. I fallet med certifiering (som också berör utbildning), rör det sig oftast om teknikaliteter som teoretiskt sett är relativt lättåtgärdade. På längre sikt kommer dessa hinder troligen att få minskad betydelse, då olika system i EU integreras, men det kommer sannolikt att ta lång tid, då det möjligen krävs ett generationsskifte efter att ändringar gjorts innan effekterna av ingreppet blir tillräckligt omfattande.

Många av de informella, men också vissa av de formella, faktorerna som påverkar möjligheterna att göra den europeiska arbetskraften mer mobil, hänger samman med utbildning. De stora skillnaderna i utbildning inom EU15 skulle kunna vara en del av förklaringen till att det inte blev någon massmigration vid EU:s utvidgning söderut under åren 1981 (Grekland) och 1986 (Spanien, Portugal). Detta svarar sannolikt för en del av migrationens relativa begränsning och skulle då ge konsekvenser för analyser av tidigare utvidgningar i förhållande till den senaste. Detta resonemang för också debatten lite längre

bort från att enbart betrakta de rent ekonomiska migrationsförutsättningarna som rör inkomst och arbetslöshet.

Förutom de faktiska hinder som finns, finns också en sannolik risk för ”irrationella” migrationsströmmar. Detta är en följd av otillräcklig information inför ett beslut att flytta utomlands för att söka arbete. Det kan rent av vara så att även om en sammanställd information görs tillgänglig och dessutom faktiskt når den tilltänkta målgruppen, kan den komma att ställas mot myten om ett bättre liv, eller föråldrade uppfattningar om förhållanden i olika länder.

4.2.3 Sektorspecificitet

Resonemanget kring sektorspecificitet är inte exklusivt tillämpligt i ett internationellt perspektiv, men det antas att ju större skillnaderna mellan olika arbetsplatser och arbetsuppgifter är, desto större blir omställningskostnaden. Denna faktorspecificitet skapar dessutom två grupper inom varje bransch, så kallade insiders och outsiders. Insidern är den som antas ha ett uppbyggt humankapital, som ger en positiv inverkan på dennes produktivitet och outsiders är den, vars humankapital precis, helt eller delvis, har förlorat sitt produktivetsvärde till följd av att det inte längre kan tillämpas på den plats och uppgift, för vilken det specifikt byggts upp. Det kommer därför att dröja en viss tid tills outsiders blir insiders och når samma nivå som övriga arbetande på arbetsplatsen (förutsatt att effektivitetshöjningen till följd av erfarenhet är avtagande). Denna lägre produktivitet borde rimligtvis medföra lägre löner för outsiders (eller ”överlön” och därmed ökad arbetslöshet). (Patron 2002: 5 - 8)

Den förväntade kostnaden som arbetaren möter i samband med migration påverkas också av möjligheten att återvända till sitt gamla arbete, vilket medför mindre mängd förlorat humankapital, beroende av bransch och mängd tid som gått, men där vissa andra kostnader förknippade med arbetskraftsmigration kvarstår. (Patron 2002: 5 - 8)

En tolkning av Lerners modell (se 2.2.1) blir att, även om det rör sig om en person som söker arbete inom samma typ av sektor, eller t o m med samma typ av arbetsuppgifter som han/hon haft tidigare, vilket skulle motsvara ett idealfall, kommer sannolikt någon form av specificitet ändå att förekomma. Denna kan gå från att vara marginell till att vara ett

betydande hinder. Troligen får denna typ av problem störst betydelse för småföretag som vill anställa invandrad arbetskraft (eller omvänt, arbetskraft som söker anställning hos småföretag i utlandet), då dessa inte har samma resurser som större företag för in- och omskolning. Detta leder till ytterligare en aspekt som gör det attraktivt att anställa inhemsk arbetskraft framför utländsk, i möjlig mån.

Tabell 4.2.3.1 Varaktighet för anställning

Andel arbetstagare efter varaktighet hos aktuell anställning i EU 1995			Andel arbetstagare efter varaktighet hos aktuell anställning i EU 2000		
0-1 år	1-2 år	2 år	0-1 år	1-2 år	2 år
14,8 %	8,5 %	76,7 %	16,4 %	10,1 %	73,5 %

Källa: (KOM(2002)72)

Tiden som krävs för att söka ett nytt arbete kan antas öka avsevärt, ju mindre kunskap den sökande har om samhället denne vill arbeta i. Detta innefattar allmän kunskap om sökvägar och s v, men också begränsningar i språkkännedom och sociala kontakter. Sök- och förflyttningstid kan också antas öka ju större geografiska avstånd det rör sig om. Det kan tänkas att en person som söker ett nytt arbete i samma stad kan behålla sitt gamla arbete under söktiden och dessutom inte behöver byta bostad, vilket oftast inte är möjligt då arbete söks i ett annat land. Också detta resonemang pekar på större fördelar för gränsregioner mellan EU15 och CEEC10.

4.2.4 Risken att bli arbetslös

I Harris-Todaro - modellen (se 2.2.2 Harris-Todaro migration model) betraktas risken för att bli arbetslös som en faktor, vilken minskar arbetarens incitament att flytta. Egentligen är detta endast en risk i den bemärkelse att det förväntade värdet av flytten, vid olika tidpunkter, avviker olika mycket från lönen i höglöneområdet, som arbetare har möjlighet att flytta till. Fortfarande vet individen exakt hur stor riken är och antas dessutom vara helt riskneutral i sin bedömning. Arbetstagaren gör helt enkelt en avvägning mellan sin nuvarande nettoinkomst och sin förväntade, inklusive den risk som tas att den framtida lönen inte skulle bli högre, enligt $W_A < W_B^*(1-r)$. I realiteten är det osannolikt att arbetaren kan få tillgång till all information i förväg och dessutom tillgodogöra sig den på ett korrekt sätt. Detta leder till att den potentiella emigranten inte kan mäta risken förknippad med att söka sig till ett annat land för att arbeta. Troligen finns det också ett visst mått av riskaversion hos merparten av de

potentiella arbetarna, även om det säkert finns undantag även i denna grupp. Denna riskaversion har en negativ inverkan på viljan att flytta. Oförmågan att kunna göra en korrekt bedömning av relevanta risker kan däremot både bidra till att fler väljer att inte flytta som till att färre gör det.

I samband med riskbedömning och informationsbrist kan också rykten, myter och felbilder av andra länder/samhällen komma att spela en roll. Dessa kan bygga på fordomar, t ex mot en viss kultur eller ett visst folkslag. Även i länder som ligger nära varandra och har mycket kontakt, kan det finnas sådana myter och feluppfattningar.

4.2.5 Geografiska förutsättningar

De geografiska förutsättningarna påverkar främst pendel-, gräns- och korttidsarbetande i ett annat land. En jämförelse mellan incitamenten visar i vissa fall stora kvantifierbara incitament för korttids, eller pendelarbete, mellan länder som ligger långt ifrån varandra. En situation som för många orsakar i princip oöverstigliga hinder. Därtill kommer att befolkning och kulturer generellt är mer blandade längs gränser, något som dels tyder på historiska rörelser över gränserna och som dessutom borde innebära lägre hinder i form av personlig omställning, social isolering, språk och sannolikt också information. Etablerade migrationsvägar och nätverk utgör ett sätt att sprida information och kan också innebära ett stöd för individen. Etablerade migrationsvägar påverkar inte bara gränsregioner utan sänker kostnaderna för arbetssökande i allmänhet, om dessa kan ta del av nätverket (*Todaro Michael P. och Smith Stephen C. (2003): 342*).

Några saker kan tänkas kunna utläsas ur fördelningen av säsongsarbetare i fråga om ursprung och mål. De länder som, för Sveriges del, dominerar är Polen, Estland, Lettland, Litauen och Ukraina. Trots att de baltiska länderna är relativt små, hamnar de högt upp på listan i absoluta termer, medan länder som Ryssland och Vitryssland hamnar betydligt längre ner. De flesta söker sig till östkustområdet, Stockholm och Skåne. Fördelningen inom olika yrkeskategorier för ej permanenta uppehållstillstånd under år 2002 visar att sektorer som hantverk, industri och transport, jordbruk, maskin- och processoperatörer utgör en stor del av den invandrande arbetskraften, men också underhållningsbranschen utgör en viktig del. ((SOU 2002:116), ursprunglig källa: AMS, Förmedlingsenheten)

4.3 Ekonomisk struktur

En stor del av befolkningen i de nya EU länderna är sysselsatt inom jordbrukssektorn. Denna passar in i modellen som en arbetskraftsintensiv sektor som sysselsätter många människor³⁰ i de forna Öststaterna. Situationen kompliceras dock dels genom att jordbruket moderniserats mer i väst och dels genom EU:s omtvistade jordbrukspolitik, vars subventioner, enligt EU:s målsättningar (Neal L. och Barbezat D. (1998): 110 -12) ska uppta allt mindre del av budgeten (något som sannolikt påskyndas av de nya medlemmarnas inträde). Om arbetslösheten inom jordbruket motsvarar den genomsnittliga arbetslösheten för länderna i CEEC10, finns det utrymme för migration inom samma sektor. Det finns rimligen också utrymme för okvalificerad arbetskraft inom denna sektor. Däremot har jordbruket mindre ekonomisk betydelse i EU15³¹ och stora behov av extra arbetskraft är sannolikt säsongsbetonade.³² (SOU 2002:116, kapitel 5)

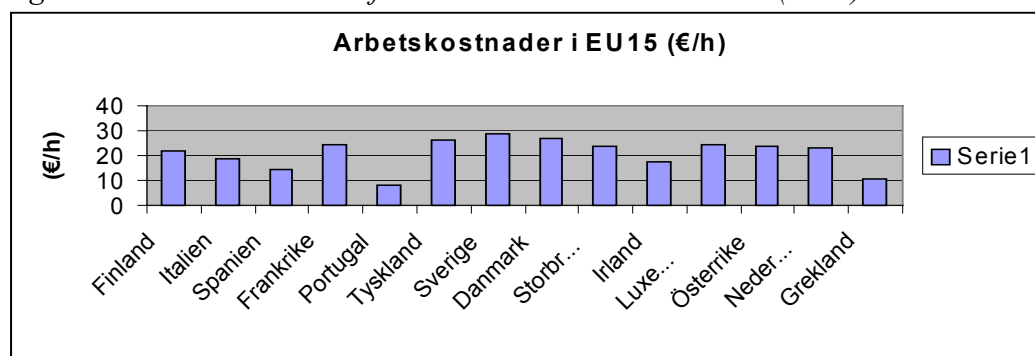
Jordbrukssektorn och industrisektorn i CEEC10 utgör större del av ekonomin, än vad motsvarande sektorer gör i EU15 (se Tabell 3.2.1). Jordbrukssektorn minskar dessutom i betydelse i EU15 och en del av industrisektorn som motsvarar den, som finns i de nya medlemsländerna, riskerar att flyttas till CEEC10 på grund av lägre produktionskostnader. Servicesektorn är däremot större i EU15 (se Tabell 3.2.1), vilket skulle kunna ses som en förutsättning för omfattande arbetskraftsmigration. Även inom servicesektorn finns dock stora skillnader. Troligen är det de okvalificerade eller lågkvalificerade yrkesuppgifterna inom sektorn som kommer att utgöra störst underlag för invandrad arbetskraft. Dessa utsätts för mindre konkurrens från inhemsk arbetskraft genom sämre arbetsvillkor, lön och status (SVT (2004-02-03)). Samtidigt är denna del av tjänstesektorn inte mobil i den mening att produktionen enkelt kan exporteras.

Produktionskostnaderna skiljer sig avsevärt inom industri –och servicesektorerna mellan de båda regionerna. Den genomsnittliga arbetskostnaden i CEEC10 är ca 19,18 % av den i EU15 och de individuella skillnaderna kan vara oerhört stora. T ex är arbetskostnaden nästan 12 gånger högre i Sverige (28,6 €/h) än i Lettland (2,4 €/h). Också de andra baltiska länderna och Slovakien har mycket låga arbetskostnader.

³⁰ Om produktiviteten också för jordbrukssektorn i CEEC10 är lägre än i EU15, i likhet med den genomsnittliga produktiviteten, så innebär detta att samma produktionsnivå i CEEC10 dessutom döljer ett större antal arbetare.

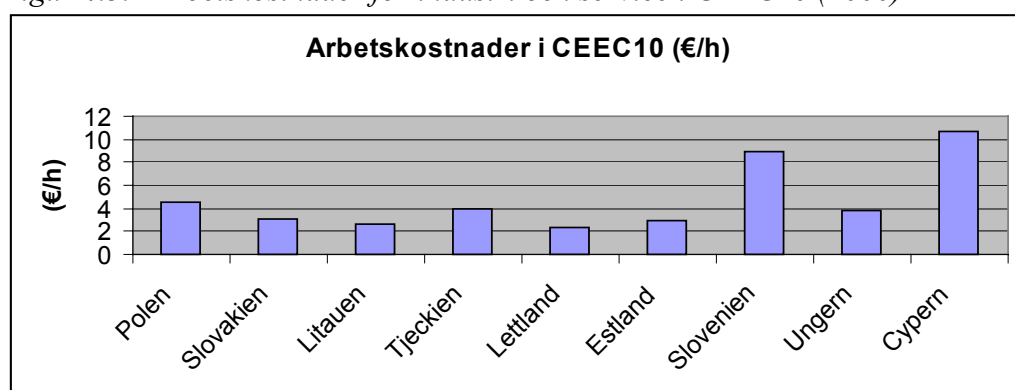
³¹ Grekland undantaget

Figur 4.3.1 Arbetskostnader för industri och service i EU15 (2000)



Källa: SCB Statistiska Centralbyrån, Europa/Basfakta, Databaser - Kartor

Figur 4.3.2 Arbetskostnader för industri och service i CEEC10 (2000)



Källa: SCB Statistiska Centralbyrån, Europa/Basfakta, Databaser - Kartor

Ett exempel på en framtida möjlig, och trolig, sektor för invandrad arbetskraft är vårdsektorn. Detta gäller i Sveriges fall, men också i andra europeiska länder, framförallt där befolkning blir allt äldre och nativiteten avtar. I Sverige präglas vårdsektorn av relativt mycket fysiskt arbete och låga löner. Samtidigt som allt färre unga söker sig till vårddyrken, ökar de faktiska behoven av vård (SVT (2004-02-03)). Vårdsektorn passar också den teoretiska profil för branscher, där arbetskraftsinvandring skulle kunna få stor betydelse, eftersom sjukvården ingår i tjänstesektorn. Det kan också tänkas ligga i mottagarländernas intresse att underlätta för arbetare att immigrera för att arbeta i dessa sektorer. Vissa politiker i Sverige betonar dock att arbetskraftunderskottet inom vårdsektorn inte kan täckas genom arbetskraftsinvandring utan genom bättre arbetsförhållanden och genom att sysselsätta de egna arbetslösa inom vården (SVT (2004-02-03)). Denna typ av åtgärder skulle sannolikt minska möjligheterna för

³² Denna typ av arbete skulle också kunna tänkas ingå som en del av en informell sektor.

invandrad arbetskraft att få arbete inom vården (p.g.a. hårdare konkurrens med inhemsk arbetskraft till följd av förbättrade arbetsvillkor), men det kan tänkas att detta uttalande gjorts delvis på politiska grunder och att det troligen kommer att kvarstå incitament för utländsk arbetskraft att söka sig till vårdsektorn i EU15. Kanske framförallt för att detta är en sektor dominerad av kvinnliga anställda, då incitamenten för kvinnliga arbetsinvandrare är högre än de för manliga, med hänseende till skillnader i lön och arbetslöshet mellan kvinnor och män i CEEC10 och EU (se tabell nedan). Tilläggas kan, att vid en tidigare diskussion kring EU:s utvidgning och öppnandet österut, pekades arbetskraftsmobiliteten ut som möjlighet att täcka vissa, främst framtida, underskott på arbetskraft. (SVT (2004-02-03))

Tabell 4.3.1 Potentiellt olika stora incitament för kvinnor och män att söka arbete utomlands

Region	Kvinnors lön i procent av männens, 2001	Arbetslösa kvinnor, andel (%) av arbetskraften, 2003,
EU15	83,93	7,97
CEEC10	81,7	10,94

Källa: SCB, Europa/Basfakta, Databaser – Kartor, (Materialet är omarbetat)

Det finns teorier och spekulationer kring att öppnare gränser skulle orsaka en s.k. ”Brain drain” (Giannoccolo P. (2003)), där forskare och högutbildade skulle lämna CEEC10 och söka sig till bättre villkor i EU15. Jag har inte hittat något underlag som direkt pekar på denna utveckling, även om den är teoretiskt möjlig. Det finns dock ett antal faktorer som talar emot. Incitamenten skulle även i detta fall vara högre lön, fler arbetstillfällen och möjligtvis också lägre skatter, då det rör sig om högutbildade arbetstagare med relativt hög inkomst. Denna grupp delar egentligen samma incitament som grupperna av arbetstagare med låg eller ingen utbildning, men under längre tid har dels utbyten mellan länder, universitet och andra institutioner underlättat den högutbildade gruppens rörlighet över gränser, sett i förhållande till den lågutbildade. Därtill, har de flesta länder ett nationellt system som tillåter att ”importera” kompetens från utlandet, medan denna möjlighet ofta saknas för lågutbildad arbetskraft. Dessa faktorer till trots har invandringen under de senaste 10 åren inte dominerats av högutbildade och forskare. Det verkar inte heller sannolikt att gränser som är allmänt mer öppna för arbetskraft skulle ändra dessa förhållande i den riktning som föreslås. Detta skulle möjligtvis vara mer relevant för grupper av ”medelutbildade”. Även om detta inte blir en generell trend, kan det eventuellt finnas utrymme för att situationen skulle kunna leda till

”brain drain” inom enstaka branscher, som IT-branschen, där utvecklingstakten förutspås öka ytterligare och där det redan råder svårigheter att rekrytera personal ((KOM(2002)72): 31)³³.

4.4 Konvergens

Den konvergens som skett mellan ekonomiernas storlek mellan CEEC10 och EU15 visar att utvecklingstakten, relativt EU15, ökat i de nya medlemsländerna, vilket skulle kunna betraktas som stöd för antagandet att förhållandena i dessa regioner konvergerar. Samtidigt kan det argumenteras att detta är en naturlig utveckling i startfasen, då gapet mellan CEEC10 och EU15 var så pass stort att EU15:s utvecklingstakt skulle vara orealistiskt hög för att kunna hålla samma relativa försprång. I reella termer är skillnaden fortfarande mycket stor. T ex ökade genomsnittlig BNP i CEEC10, i procent av BNP i EU15, med ca 1,7 % från 2001-2003. Ökningen motsvarade ca 12,25 miljarder dollar(US) i reella termer, medan ökningen i EU15 uppgick till ca 120,77 miljarder dollar(US) under samma period. (World Bank national accounts data and OECD National Accounts data files)

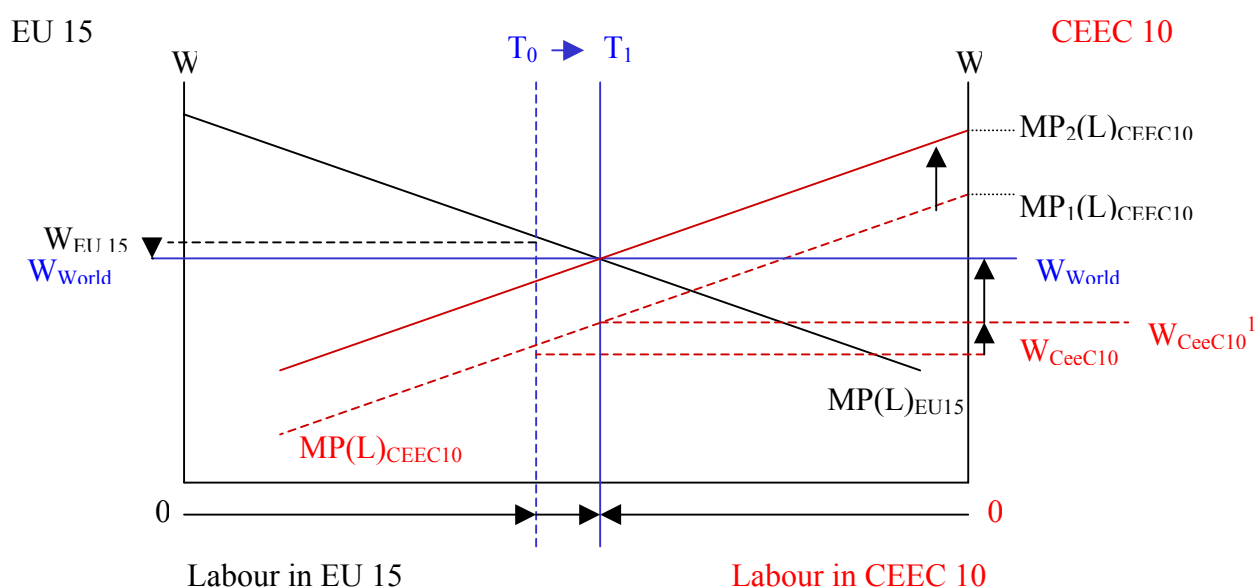
Industrisektorn i EU15 utgör sannolikt ett attraktivt mål för arbetskraftsmigration, en samtidigt är risken större att den delen av industriproduktionen, som liknar den i CEEC10, flyttas till CEEC10. Detta är också den del av produktionen som större delen av arbetskraften i de nya medlemsländernas industrisektor har kompetens för. Detta skulle leda till att arbetskraftsmigrationen inte blir så omfattande inom industrins varuproduktion.

Sannolikheten att arbetskraftsmobilitet kan komma att substitueras genom att produktionen flyttas stöds av det faktum att genomsnittlig arbetskostnad inom industri och service är så pass mycket lägre i CEEC10. Timkostnaden är en knapp femtedel av den genomsnittliga timkostnaden i EU15. Dock kompenserar högre arbetsproduktivitet i EU15 för en del av skillnaden. (Se Tabell 2.1.1, Tabell 3.2.1 och Tabell 3.3.1.1)

Om grundmodellen (2.1) utökas till att omfatta mobilitet även hos den andra produktionsfaktorn, kapital, kan man urskilja hur detta kan bidra till ändrade förutsättningar för konvergens. Dessa visas i figur 4.4.1 nedan.

³³ Detta skulle i så fall gälla länder med en liten grupp IT-utbildade. Större delen av personalstyrkan skulle sannolikt rekryteras från EU15, vars arbetsstyrka teoretiskt verkar passa bättre in i sektorn

Figur 4.4.1 Kapitalmobilitet³⁴



Dels kan den mobila arbetskraftens konvergerande effekter kompletteras och dels kan den ena faktorns mobilitet ersätta den andras. I exemplet där perfekt arbetskraftsmobilitet råder, kan alla skillnader mellan länderna utjämnas bara genom att arbetare flyttar. Mängden arbetare som flyttar minskas genom att kapitalmängden (FDI) ökar i källlandet (CEEC10). Om det råder hinder, som i någon utsträckning är specifika för arbetskraftsmobilitet, men inte påverkar kapitalmobilitet, kan mobilt kapital, teoretiskt sett, bidra till ökad kongruens utan att substituera för arbetskraftsmigration (se figur 4.1.1 ovan). Detta beror naturligtvis på situationen. Det är mycket möjligt att en faktors mobilitet kan substituera den andras (och inte bara komplettera) även vid imperfekt mobilitet. Dessutom kan eventuellt utländska investeringar, som tidigare nämnt, också bidra till ökad migration, genom att personal från investeringens källland följer med investeringarna till mottagarlandet.

EU har under lång tid bidragit till det anpassningsarbete som påskyndat utvecklingen i östra Europa, där bl a CEEC10 ingår. Inom ramen av flera olika projekt och avtal (så som Phare, Europaavtalen och den ”strukturerade dialogen”) har EU vidtagit flera åtgärder för att stödja

³⁴ Figuren är en omarbetning utifrån grundmodellen (2.1)

utvecklingen, genom lån, bidrag, handelsavtal och kunskapsöverföring. Denna process pågår fortfarande och effekterna av tidigare ansträngningar fortsätter att utvecklas. Den här typen av projekt underlättar teoretiskt utjämningen mellan medlemmarna och minskar samtidigt vissa av incitamenten för arbetskraftsmigration. Den här typen av arbete kan bidra direkt till satsningar som leder till ökad tillväxt, men också locka andra investerare till samma marknad. (SOU 2002:116)

Det bör påpekas att samtidigt som fortsatt integrationsarbete ger underlag för ökad konvergens mellan levnadsstandard, löner och BNP per capita mellan nya och gamla medlemmar, kan just anpassningen till EU: s regler och standards genom reformer och omstruktureringar ge ökad arbetslöshet i de nya länderna. Något som i så fall snarare skulle öka incitamenten att flytta utomlands än göra dem mindre. Det bör dock påpekas att den här typen av arbetslöshet teoretiskt sett är övergående (*Patron R. (2002): 5-8*).

I de tidigare sovjetiska staterna, bedrevs under lång tid en anpassning av bl a ekonomi och utbildning som skiljde sig från den i Västeuropa. Ett exempel är att ryska i många fall var det obligatoriska andra språket i skolorna. Dessutom bedrevs en politik som periodvis aktivt motsatte sig integration västerut. I flera av dessa länder påbörjades dock reformer strax efter murens fall, eller t o m strax innan, men många viktiga skillnader kvarstår och kommer att fortsätta göra det under lång tid. Från EU: s sida har projekt pågått sedan några år tillbaka, för att påskynda integrationen redan innan beslutet om utvidgningen hade fattats. På flera faktorer märks också att utvecklingen hos flera länder inom CEEC10 sker relativt snabbt och tydliga förbättringar har i många fall också märkts under åren strax innan utvidgningen (SOU 2002:116). Detta verkar peka på att konvergensprocessen är påbörjad, medan det stora gap som i vissa fall kvarstår, antyder att denna process kommer att ta lång tid. Ytterligare stöd för detta är att många skillnader fortfarande kvarstår också inom EU15. Det är mycket svårt att prognosticera om hur långt medlemmarna kommer att kunna närma sig varandra under en överskådlig tid, inte minst på grund av utvidgningens enorma omfattning.

Positiva och negativa effekter på migrationens värd – och ursprungsländer är troligen inte lika viktiga som många av de andra faktorerna på kort sikt, om de inte blir väldigt omfattande, eller t o m extrema. Däremot är de viktiga på lång sikt, då dessa kan forma motiv för att utnyttja, begränsa eller befrämja arbetskraftsmobilitet. (Se 4.2.1 Övergångsregler)

Slutsatser

En jämförelse av mätbara incitament visar stor potential för ”genomsnittsmedborgaren” i CEEC10 att söka arbete i EU15 och sett till enskilda länder, kan dessa incitament vara mycket starka. Framförallt kan skillnader i löner och arbetslöshet vara mycket stora, trots små geografiska avstånd.

Rätten till fri rörlighet inom EU är en lagstadgad grundprincip, men för närvarande utgör övergångsreglerna ett stort potentiellt hinder för migration. Övergångsreglerna skjuter vissa effekter på framtiden, lämnar utrymme för konvergens och omfördelar troligen också migrationsströmmarna i viss mån. Någon större konvergerande helhetseffekt inom loppet av sju år är inte särskilt sannolik. Nationella regelverk kommer även efter övergångsperioden att ha relevans för den faktiska migrationen, i form av minimilöner och andra arbetsförhållanden.

Ekonomi i flera EU15-länder blir allt mer inriktad på högutbildad personal, samtidigt som certifikat och yrkesreglering hindrar utbildade arbetstagare att fritt konkurrera inom hela EU. Högutbildade förutsätts ha bättre tillgång till information och deras arbetsmarknad begränsas inte i lika hög grad av handel och FDI. Samtidigt är sektorspecificitet ett större hinder för kvalificerade tjänster. Mycket av den produktion som fortfarande kräver stora arbetskraftsinsatser, har flyttats till andra delar av världen och risken är därför att delar av den arbetsmarknad, som potentiell skulle kunna sysselsätta många av arbetstagarna från CEEC10, försvinner från EU15. Hur mycket av produktionen som flyttas är svårt att säga, men troligen kommer det att ske i betydande omfattning, med bidragande och begränsande effekter för arbetskraftsmobilitetens underlag. Sannolikt kommer nettoeffekten dock att vara begränsande. Erfarenheterna från EU15: s begränsade arbetskraftsmobilitet visar också vikten av att betrakta informella och naturliga hinder. De viktigaste är sammanlänkade, såsom utbildning, sektorspecificitet (delvis), språk och information. Samordningen av dessa områden utgör också problem i sig, bl a på grund av olika administrativa system

Vissa branschers framtida behov av arbetskraft är ett viktigt incitament för att underlätta arbetskraftsinvandring. Bättre utnyttjande det egna landets befintliga arbetskraft är i viss utsträckning ett attraktivt alternativ till invandring, då även inhemska arbetslösheten sänks i reella termer. Sannolikt utgör detta ingen stor begränsning, då dessa behov egentligen redan

existerar utan att arbetskraftsreserven utnyttjas fullt ut. Tidigare skyddade branscher, främst inom tjänstesektorn, kommer troligen att kunna utgöra viktiga mål för utländsk arbetskraft.

Mycket pekar på att gränsregionerna kommer att påverkas mycket under migrationen. Generellt är skillnaderna i ett antal faktorer, som utgör viktiga incitament för att flytta, ofta mindre. Omständigheterna talar ändå för migration i relativt stor omfattning, då även hindren är lägre och det dessutom finns möjlighet att utnyttja andra fördelar (som t ex skillnader i nominella löner, snarare än reella). Gränsnära arbete innebär möjlighet till lägre transportkostnader, lägre risker, bättre information och mindre personlig omställning. De baltiska länderna kommer troligen att uppleva stora förändringar på relativt kort sikt. Låga löner och produktionskostnader, samt närheten till framförallt Finland och Sverige ger potential både för att produktion flyttas till Baltikum, som att såväl tillfällig, som permanent migration ökar. För små länder, blir dessutom den relativa effekten stor, men trots små befolkningar kommer troligen inte Cypern och Malta att uppleva lika omfattande förändringar. Incitamenten för migration inom de flesta områden är här relativt låga och dessutom är pendel -gräns och korttidsarbete förknippat med höga kostnader.

I Polen råder EU: s högsta officiella arbetslöshet och utrymmet för löneskillnader jämfört med flera EU15-länder är stort även här. Närheten, främst till Tyskland, tillsammans med redan etablerade migrationsmönster, kan tänkas komma att spela en stor roll för området. Också Danmark, Sverige, Holland och Belgien skulle kunna utgöra möjliga mottagarländer.

CEEC10-länder som har upplevt stark tillväxt under senare år kan komma att ta emot arbetstagare både från CEEC10 och EU15. Migrationen från dessa länder ändrar karaktär snabbare. Exempel på sådana länder är Tjeckien, som i särklass är det CEEC10-land som tar emot störst summa utländska nettoinvesteringar och, i relativa termer, har störst industrisektor inom CEEC10. Ungern upplever en liknande situation om än inte lika dramatisk.

Samordnandet mellan länderna i EU25 har redan pågått under några år och vissa konvergerande effekter syns. Skillnaderna är dock fortfarande stora och tidshorizonten för att till exempel naturliga och informella hinder ska försvinna, ligger mycket långt borta. Incitament för arbetskraftsmigration kommer sannolikt att kvarstå under lång tid, samtidigt som ett flertal hinder motverkar den explosionsartade utjämning, som kan tänkas modelleras under perfekta omständigheter.

Källförteckning

Andersson Jan (2004-11-25) Sydsvenska Dagbladet, A34 100 sängjobb I Tollarp flyttas till Östeuropa

CEPR Paper No. 7 (2002) *Who's afraid of the big enlargement?* Centre for Economic Policy Research Policy, London

Die Union (3/00) (2000), *EU -Erweiterung und Arbeitsmarkt*, Europäische Kommission Vertretung in Österreich

Eurostat: <http://europa.eu.int/comm/eurostat>

Länk:

http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/reference/display.do?screen=graphicref&output=PNG&language=en&product=EU_economy_finance&root=EU_economy_finance/economy/main,/overview/yearlies/db/dbb/dbb12560

Europeiska Kommissionen (1.8.11 29.4.2004) *Artikel 234 i EG-fördraget - De förenade målen C-482/01 och C-493/01 - Georgios Orfanopoulos m.fl. mot Land Baden-Württemberg*
<http://europa.eu.int/abc/doc/off/bull/sv/200407/p108011.htm>

Faini R. (2003) *Migration and convergence in the regions of Europe. A bit of theory and some evidence* (Ministry of Economy, University of Brescia, CEPR and IZA)

Giannoccolo P. (2003) *Brain Drain and Fiscal Competition. A theoretical model for Europe* Università di Bologna, Dipartimento di Scienze Economiche

(KOM(2002)72) Europeiska Gemenskapernas Kommission, meddelande från kommissionen till rådet, europaparlamentet, ekonomiska och sociala kommittén *Kommissionens handlingsplan för kompetens och rörlighet*, Bryssel (2002)

Kommerskollegium (2005-01-03) *EU:s inre marknad*, publicerad på internet:
<http://www.kommers.se>, http://www.kommers.se/page_disp.asp?node=19

Krugman.Paul R och Obstfeld Maurice (2000) *International Economic Theory and Policy*, fifth edition, Addison-Wesley Publishing Company

Levine P. och Krichel T. (2002) *The Economic Impact of Labour Mobility in an Enlarged European Union*, University of Surrey and CEPR

Lignell Anders /TT (2004-16) *Byggkonflikt trappas upp*, Sydsvenska Dagbladet, A16

Migrationsverket (2004-09-29) *Inga övergångsregler för nya EU-länder, men fortfarande passkontroll*, pulicerad på internet: www.migrationsverket.se,
www.migrationsverket.se/index.jsp?news/getarticle.do?Idid=10&id=14308&view=1

Molle W. (1992) *The Economics of European Integration* tredje upplagan, Dartmouth Publishing Company Ltd, Dartmouth

Neal L. och Barbezat D. (1998) *The economics of the European Union and the economies of Europe*, Oxford University Press, New York

Nilsson Göran A. (2004-11-30) Sydsvenska Dagbladet, A19 *Nya storfack ska bekämpa lönedumping*

Patron R. (2002) Paper nr 22/99 *The imperfect mobility of labour: Going from theory to "virtual" reality. Simulation with simple trade models*, (Universidad de la Republica – Departamento Economía), Uruguay

Piracha M. and Vickerman R. (2002) *Immigration, Labour Mobility and EU Enlargement*, Department of Economics, University of Kent

SCB Statistiska Centralbyrån *Databaser – Kartor*
<http://www.scb.se>

SCB Statistiska Centralbyrån. *EU/Basfakta*
<http://www.scb.se>

SER (2001) *Labour mobility in the European Union*, The Social and Economic Council (Sociaal-Economische Raad) Hague

Silva Paulo (2004-03-25) *Hjelm-Wallén ser över regler för arbetskraftsinvandring*, publicerad på SVT:s hemsida: www.svt.se,
www.svt.se/svt/jps/Crosslink.jsp?d=2480&a=192042

(SOU 2002:116), Rollén Berit (Utredningsledare), *Betänkandet EU:s utvidgning och arbetskraftens rörlighet*, Stockholm (2003)

SVT (2004-02-03) Enorma personalbehov inom vården publicerad på SVT: s hemsida: www.svt.se,
www.svt.se/svt/jps/Crosslink.jsp?d=1804&a=171208, ursprunglig källa: Aktuellt

Swann D. (1995) *The Economics of the Common Market. Integration in the European Union* eight edition, Penguin Books Ltd, London

Todaro Michael P. och Smith Stephen C. (2003) *Economic Development*, 8th edition, Addison -Wesley, London

Weise Christian, Bachtler John, Downes Ruth, McMaster Irene och Toepel Kathleen (2001) DIW (German Institute for Economic Research) och EPRC (European Policies Research Centre), *The Impact of EU Enlargement on Cohesion*, European Commission Tender No. P0/00-1/RegioA4, Berlin and Glasgow

World Bank national accounts data (and OECD National Accounts data files): www.worldbank.org,
Länk: <http://www.worldbank.org/data/countrydata/countrydata.html>)