

Globaliseringen och arbetsmarknaden

I årets första nummer av *Ekonomisk Debatt* hävdade Mats Persson och Marian Radetzki att den samlade ekonomkåren tenderar att underskatta de konsekvenser globaliseringen kan förväntas få för arbetsmarknaden. Deras argument var att Kinas, Indiens och Östeuropas inträde på världsmarknaden i praktiken innebär en massiv utbudschock av arbetskraft. Denna utbudschock kommer antingen att sänka våra reallöner, eller – om våra arbetsmarknadsinstitutioner inte tillåter att så sker – att resultera i ökad arbetslöshet. I detta temanummer tar vi tag i den brandfackla Persson och Radetzki kastat och belyser frågan om hur globaliseringen påverkar den svenska arbetsmarknaden ur ett flertal perspektiv.

LEDARE

Globaliseringens effekter på arbetsmarknaden kan ske via tre kanaler: utrikeshandel, kapitalrörlighet och arbetskraftsrörlighet. Enligt traditionell handelsteori är handel med varor och faktorrörlighet i princip samma fenomen. Produktionen i länder med god tillgång på arbetskraft är inriktad mot varor som kräver mycket arbetskraft. Genom att exportera dessa varor till länder med relativt sett mindre arbetskraft, exporteras i praktiken stora mängder ”arbetskraft”. Handel leder till faktorprisutjämning mellan handelsparterna. I förhållande till en situation utan handel kommer arbetskraften i arbetskraftsrika länder att få höjda löner, medan det motsatta gäller i kapitalrika länder. Dessa effekter är desamma som exempelvis fri migration skulle orsaka – givet att löneskillnader driver migrationsrörelserna.

De antaganden som ligger till grund för den traditionella handelsteorin är dock djärva. Bland annat antas att alla länder använder sig av samma produktionsteknologi och att handel kan bedrivas utan kostnader. Nyare handelsteori har dessutom visat att tillgången till stora marknader kan ha väl så viktiga konsekvenser för löner som handel. Frågorna om, hur, och i vilken utsträckning, globaliseringen kommer att påverka arbetsmarknaden är alltså en fråga utan givet svar.

Till de mer uppmärksammade aspekterna av globaliseringen hör effekterna av handel och svenska företags utlandsinvesteringar. Karolina Ekholm och Katariina Hakkala diskuterar i sitt bidrag ”Hur påverkar handel och utflyttning av produktion den svenska arbetsmarknaden?” hur dessa dimensioner av ekonomins internationalisering kan påverka löner och sysselsättning. Flera studier visar att handel *inte* tenderar att utjämna lönerna mellan länder vilket kan förklaras av skillnader i produktionsteknologi. Inte heller kan handel förklara särskilt mycket av löneskillnaderna mellan hög- och lågutbildad arbetskraft. Slutsatsen är att vi knappast

kan förvänta oss en utjämning av lönerna mellan länder.

Inte heller verkar företags direktinvesteringar utomlands ha dramatiska effekter. Investeringar i utvecklade ekonomier – dit den övervägande delen av investeringarna går – tenderar att t o m öka efterfrågan på inhemsk arbetskraft. Investeringar i låglöneländer verkar dock resultera i minskad efterfrågan på inhemsk arbetskraft, men effekterna är relativt små. Vad gäller Kinas, Indiens och Östeuropas inträde på världsmarknaden argumenterar Ekholm och Hakkala för att reallönerna i länder som tidigare integrerats på världsmarknaden ökat snabbt, till stor del beroende på snabb kapitalackumulation. Författarna drar slutsatsen att de negativa effekterna av en ökad internationalisering verkar vara små medan de potentiella vinsterna är stora. Då närheten till stora marknader är av stor betydelse för inkomstutvecklingen är däremot den ekonomiska utvecklingen i vårt närområde viktig för vårt framtida välbefinnande.

I artikeln ”Utlandsägande och löner i Sverige” undersöker Patrik Gustavsson, Fredrik Heyman och Fredrik Sjöholm hur lönebildningen påverkas på mikronivå när svenska företag blir uppköpta av utländska. De visar att genomsnittslönen är högre i utlandsägda företag än i svenskägda, vilket dock främst verkar bero på att de förra har mer kvalificerade anställda. Det visar sig även att svenska multinationella företag betalar relativt höga löner. Företagens nationalitet är alltså av underordnad betydelse. Intressant nog finner de att löneökningstakten faller efter ett utländskt övertagande av företaget i förhållande till löneutvecklingen i jämförbara företag som inte köps upp.

Författarna finner även att uppköp av svenska företag leder till ökad lönespridning. Lönerna ökar för chefer i allmänhet och för vd i synnerhet, medan lönerna är oförändrade eller minskar för övrig personal. Den ökade lönespridningen tycks emellertid bero på uppköpen i sig och inte på internationaliseringen, då en liknande effekt uppkommer också då svenska ägare köper upp utlandsägda företag verksamma i Sverige. Nationaliteten tycks således inte heller här påverka företagets beteende. Däremot verkar uppköp i sig kunna påverka både lönestruktur och löneutveckling, vilket kan bero på att stora strukturella förändringar med avsikt att förbättra företagets lönsamhet ofta sker i samband med uppköp.

I artikeln ”Globalisering, löner och arbetslöshet” presenterar Lars Calmfors en översikt över vad handels- och arbetsmarknadsteori säger om globaliseringens effekter på arbetsmarknaden. Handel mellan ”nya” och ”gamla” länder i kombination med lönestelhet kan leda till ökad arbetslöshet, särskilt bland lågutbildade, och utslagning av arbetsintensiv produktion i de ”gamla” länderna. Kapitalrörlighet kan medföra minskad sysselsättning i ”gamla” länder om lönebildningen är inflexibel. I båda fallen är sysselsättningseffekterna avgörande för välfärdskonsekvenserna: Vid oförändrad sysselsättning ger handel och omallokering av kapital samlade välfärdsvinster för både världsekonomin och de båda områdena var för sig.

Calmfors menar att det empiriska stödet för att konkurrensen med låglöneländer skulle ha ökat arbetslösheten eller lönespridningen i västeuro-

peiska länder visserligen är svagt, men att de teoretiska skälen att tro på betydande arbetsmarknadseffekter är starka. Om vi ännu bara sett en mindre del av effekterna – vilka måste bedömas som genuint osäkra – bör vi ha en handlingsberedskap för att kunna motverka eventuell arbetslöshet till följd av globaliseringen. Om inte åtgärder för att öka arbetskraftens produktivitet räcker kan det, enligt Calmfors, krävas lägre relativlöner för lågutbildade och långsammare reallöneutveckling för att inte arbetslösheten ska öka. Löneflexibiliteten kan ökas bl a genom decentraliserad lönebildning, arbetstidsförlängning, minskad arbetslöshetsersättning eller skatterabatter på arbetsinkomster för låginkomsttagare.

Kjell G Salvanes bidrar i sin artikel ”Företag, arbetstagare och utländskt konkurrenstryck” med ett norskt perspektiv på globaliseringens effekter. Han diskuterar de nordiska ländernas anpassningsförmåga till de förändrade villkor som ökad globalisering och teknologisk utveckling skapar. Hur, och i vilken grad, har företag och arbetstagare redan anpassat sig och vilka kostnader har denna anpassning medfört? Med utgångspunkt från ett antal empiriska studier om den omstrukturering som den norska ekonomin hittills genomgått argumenterar Salvanes för att omställningsförmågan – både vad avser omallokering av arbetskraft och löneflexibilitet – är större än vad många kommentatorer i globaliseringsdebatten har hävdad.

Salvanes visar att det sker en betydande omallokering av arbetskraft mellan företag i Norge som följd av ökad globalisering och teknologisk utveckling: Arbetskraft flyttar till företag som expanderar pga införande av ny teknologi och ökad export medan arbetskraft flyttar från företag som inte investerar i ny teknologi och som är utsatta för importkonkurrens. Dessutom har lönespridningen ökat sedan slutet av 1990-talet, främst mellan arbetstagare med liknande egenskaper men som arbetar i olika typer av företag. Den ökade lönespridningen är korrelerad med en ökad spridning i produktivitet mellan företagen. Kostnaderna för omstruktureringen har dock inte varit påtagliga: Den genomsnittliga anställningstiden har minskat något, särskilt för äldre, men detta har inte medfört ökad arbetslöshet. Lönebortfallet vid en förlorad anställning i samband med omstruktureringar tenderar också att vara blygsamt.

Under den omskrivna Vaxholmskonflikten stod frågan om de avtalsenliga minimilönerna i centrum. Med de nya EU-ländernas inträde på den inre marknaden lär frågorna om minimilönernas nivåer och hur dessa bestäms vara av stort intresse framöver. Lite är dock känt om hur höga de svenska minimilönerna är och hur de förhåller sig till andra länder. Per Skedinger visar i sin artikel ”Svenska minimilöner i den globaliserade ekonomin” i detalj hur svenska minimilöner utvecklats i olika branscher under en lång tidsperiod. Dessutom visar han att svenska minimilöner är höga i en internationell jämförelse. Detta kan vara ett allvarligt problem – inte minst för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden – då forskningsresultat tyder på att minimilönerna har mer negativa sysselsättningseffekter i länder där minimilönerna är relativt höga, som i Sverige och Frankrike.

Skedinger diskuterar sedan hur framtidens svenska minimilöner kan komma att bestämmas om en förändring av nuvarande ordning blir aktuell. Huvudalternativen verkar vara allmängiltigförklaring respektive lagstiftning. En allmängiltigförklaring innebär att de förhandlade minimilönerna utsträcks till sektorer som inte täcks av kollektivavtal, t ex utländska företag tillfälligt verksamma i Sverige. Denna strategi riskerar att skapa en kartell mellan arbetsgivare och arbetstagare som håller konkurrerande utländska företag borta från den svenska marknaden. En lagstadgad minimilön kommer sannolikt att sättas lägre än de nivåer som blir aktuella vid en allmängiltigförklaring, vilket främjar sysselsättning och konkurrens. En lagreglering innebär emellertid också att minimilönerna kan komma att influeras av kortsiktiga politiska intressen, på bekostnad av samhällsekonomiska överväganden.

I den avslutande uppsatsen ”Globalisering och fri rörlighet för arbetskraft och tjänster” diskuterar Per Lundborg vad globaliseringen i form av EUs utvidgade fria marknad betyder för den reella tillgängligheten till den svenska arbetsmarknaden för utländsk arbetskraft. Lundborg menar att påståendet att varuhandel och kapitalrörlighet skapar välbefinnande får starkt stöd både i forskningen och hos breda lager av allmänheten. Den fria arbetskraftsrörligheten är däremot mer kontroversiell. Denna typ av rörlighet kan få en negativ påverkan på löner och andra arbetsvillkor för konkurrerande arbetskraft i invandringsländerna och leda till ”brain drain” i utvandringsländerna.

Enligt Lundborg skyddas dock en stor del av den inhemska arbetskraften av institutionerna på den svenska arbetsmarknaden och dessa institutioner kan också komma att förstärkas som en följd av globaliseringen. Kollektivavtalen försvårar underbidande av löner från konkurrerande utländsk arbetskraft och trygghetslagarna gör att anställda inte kan bytas ut mot hitflyttade som är villiga att arbeta för en lägre lön. Dessa regler förhindrar massinvandring från de nya EU-länderna. Ett plötsligt frisläppande av tjänstehandeln skulle dock kunna leda till stora omställningskostnader för den svenska arbetskraften.

Det huvudsakliga budskapet i detta temanummer är att globaliseringens effekter på löner och sysselsättning hittills inte visat sig vara stora. Det är dock möjligt att vi ännu bara sett en mindre del av effekterna och situationen är därför genuint svårbedömd. Påverkan på svensk arbetsmarknad kan förväntas ske framför allt genom utrikeshandel och kapitalrörlighet medan arbetskraftsinvandring sannolikt kommer att få mindre betydelse.

Hur stora kostnaderna (och för den delen, vinsterna) av globaliseringen kommer att bli påverkas av arbetsmarknadens institutioner och den ekonomiska politiken. Att hantera de eventuella omställningsproblem som kan uppstå kan bli en stor utmaning både för arbetsmarknadens parter och för det politiska systemet.

Per Skedinger
Jonas Vlachos