



2 June, 2006

Virkningen av arbeidsinnvandring på økonomien

- Når det er renten vi bryr oss om

Renter, inflasjon, arbeidsmarked og kapasitet

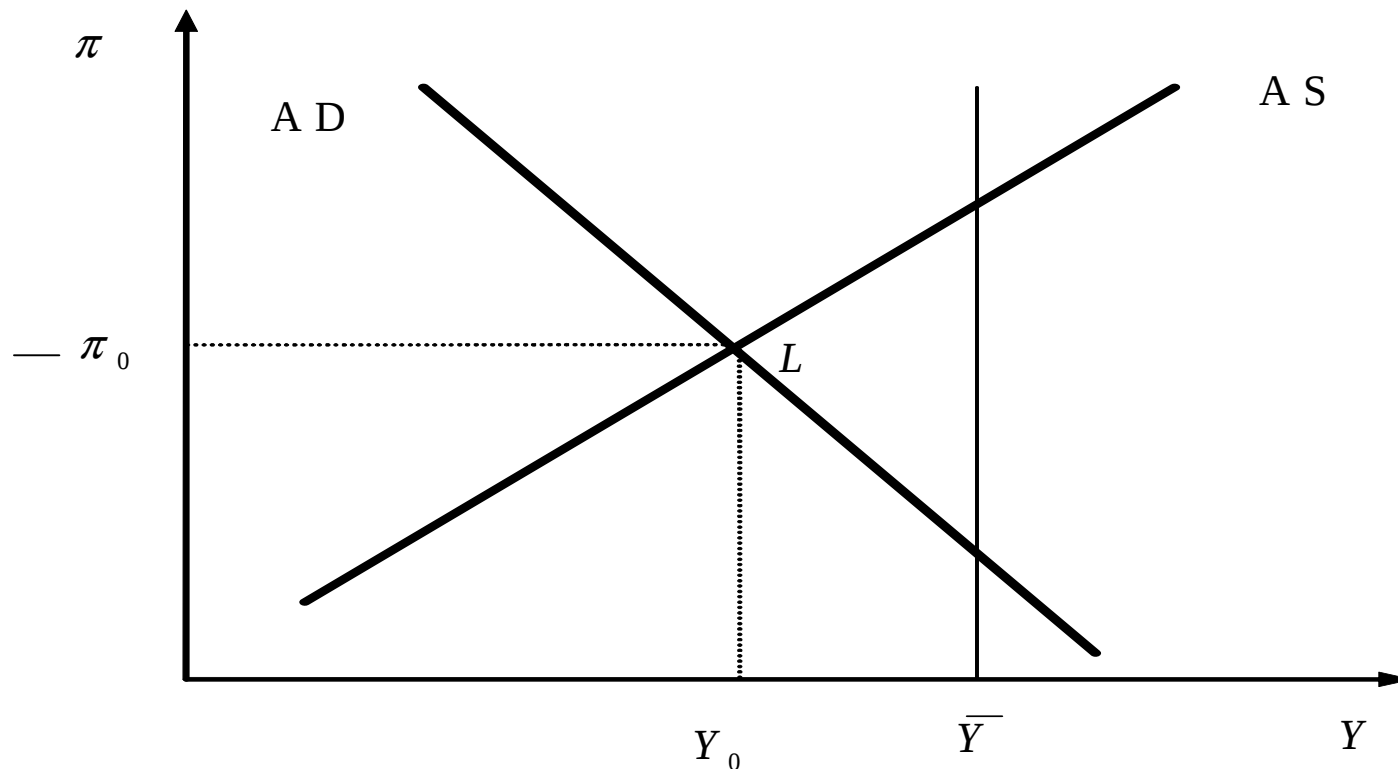
- Inflasjonsstyring $\Rightarrow$ rentene sette opp hvis inflasjonen om to år ser ut til å øke, eller hvis kapasitetsutnyttningen øker
- $\Rightarrow$ Ønsker å predikere inflasjon og kapasitetsutnyttning

—

Renter, inflasjon, arbeidsmarked og kapasitet

- Inflasjonsstyring $\Rightarrow$ høy inflasjon eller høy kapasitetsutnyttning gir høye renter, og omvendt

$\Rightarrow$ Ønsker å predikere inflasjon og kapasitetsutnyttning

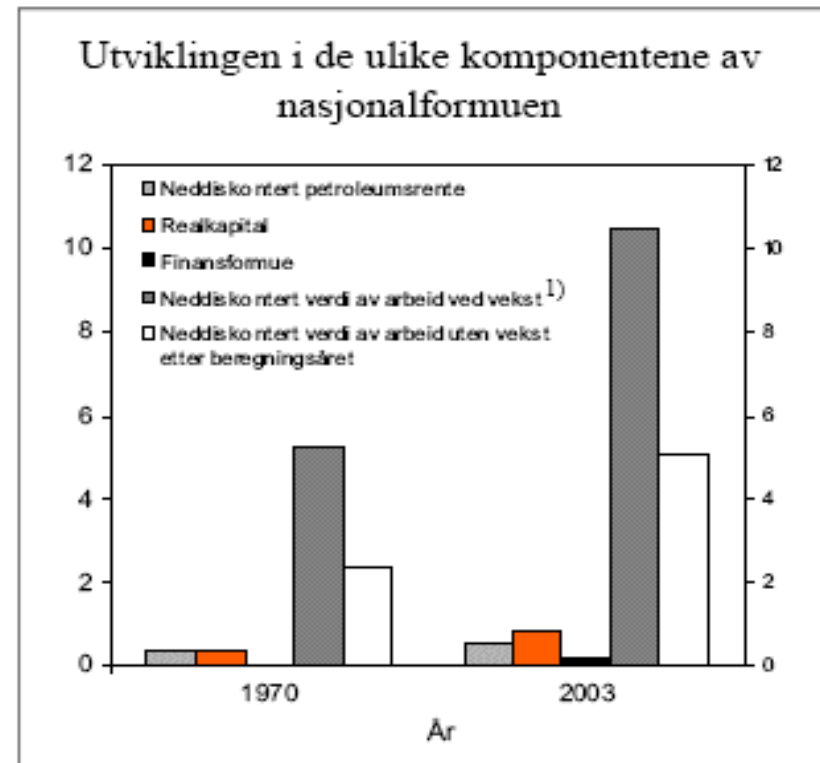


Arbeidsinnvandring, kapasitet og lønnsutvikling

- Den endogene kapasiteten
- Vil høykonjunktoren skape inflasjon?
- Vil høykonjunktoren gi dårlig ressursbruk?

Arbeidsinnvandring, kapasitet og lønnsutvikling

- Den endogene kapasiteten
 - Vil høykonjunktoren skape inflasjon?
 - Vil høykonjunktoren gi dårlig ressursbruk?
- Kapasitet $\cong$ Arbeidsstyrken
- Kompetanse og produktivitet



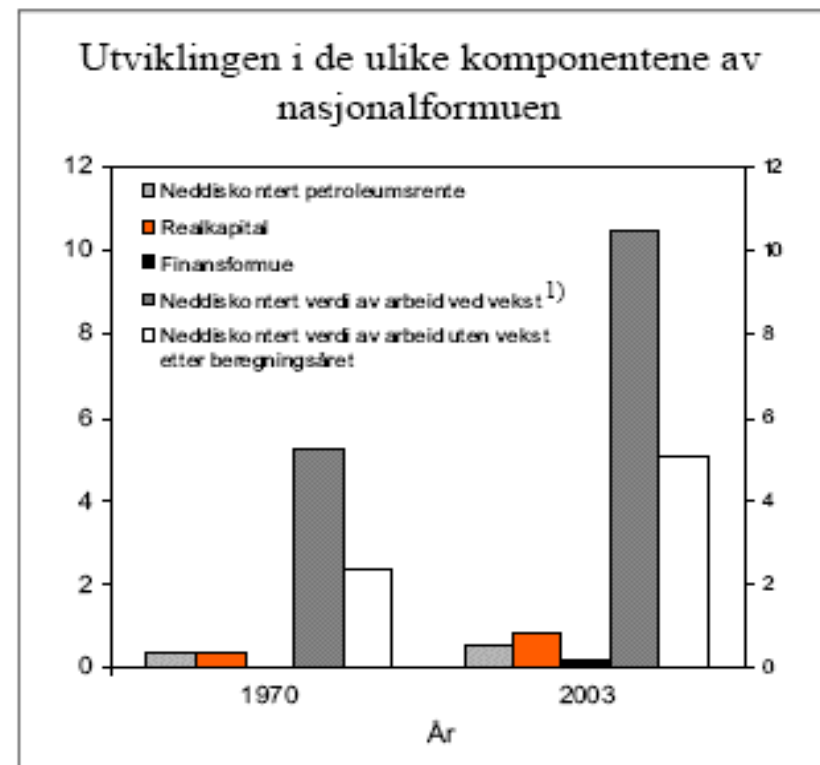
Figur 5.9 Noen komponenter i nasjonalformuen belyst ved makroøkonomiske framskrivinger. Mill. 2003-kroner pr. innbygger.

¹ Vekst ifølge nasjonalregnskapet 1970–2003. Deretter vekst som i referansebanen

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Finansdepartementet.

Arbeidsinnvandring, kapasitet og lønnsutvikling

- Den endogene kapasiteten
 - Vil høykonjunktoren skape inflasjon?
 - Vil høykonjunktoren gi dårlig ressursbruk?
- Kapasitet $\cong$ Arbeidsstyrken
- Kompetanse og produktivitet
- Lønn
 - Konkurransen, ledighet og lønn
 - Skal de opp eller vi ned?



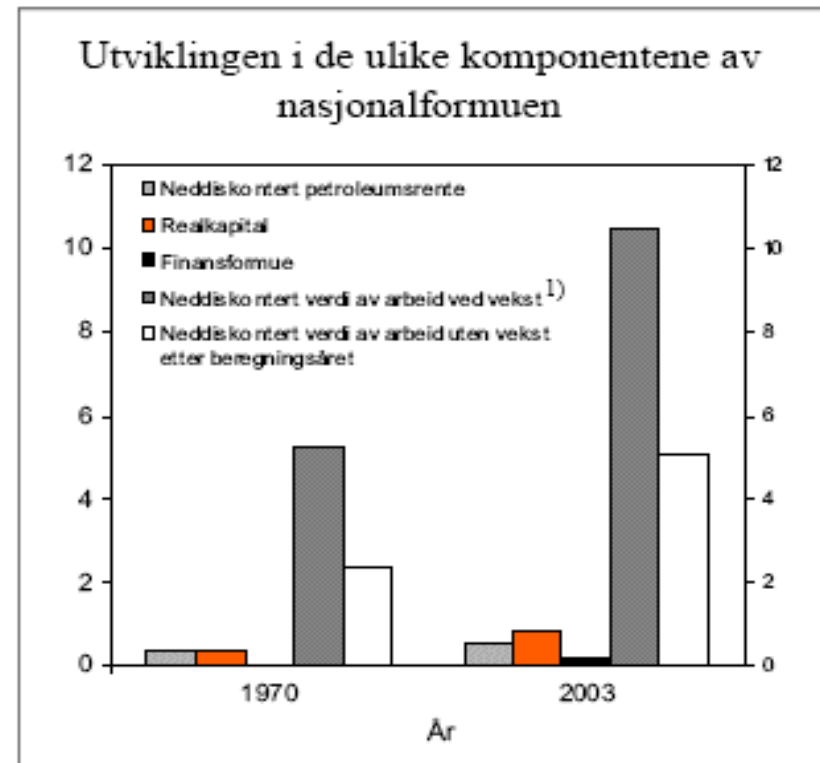
Figur 5.9 Noen komponenter i nasjonalformuen belyst ved makroøkonomiske framskrivinger. Mill. 2003-kroner pr. innbygger.

¹ Vekst ifølge nasjonalregnskapet 1970–2003. Deretter vekst som i referansebanen

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Finansdepartementet.

Arbeidsinnvandring, kapasitet og lønnsutvikling

- Den endogene kapasiteten
 - Vil høykonjunktoren skape inflasjon?
 - Vil høykonjunktoren gi dårlig ressursbruk?
- Kapasitet $\cong$ Arbeidsstyrken
- Kompetanse og produktivitet
- Lønn
 - Konkurransen, ledighet og lønn
 - Skal de opp eller vi ned?
- Immigrasjon og handel som substitutter



Figur 5.9 Noen komponenter i nasjonalformuen belyst ved makroøkonomiske framskrivninger. Mill. 2003-kroner pr. innbygger.

¹ Vekst ifølge nasjonalregnskapet 1970–2003. Deretter vekst som i referansebanen

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Finansdepartementet.

Erferinger så langt - EU

- Generelt lav grad av migrasjon innen EU, noe økning i forbindelse med utvidelser, men ikke av varig art (ref?)
- (Traser et al, 2005)
 - Total migrasjon fra de nye EU-landene til de gamle har til nå blitt mindre enn 1% av arbeidsstyrken i de nye EU-landene
 - Mindre enn forventet
 - De fleste arbeidsinnvandrerne har tatt arbeid i sektorer det er vanskelig å rekruttere til
 - Formelle restriksjoner har hatt mindre betydning for hvor innvandrerne har kommet enn arbeidsmarkedsforhold som lønn og tilgang på stillinger og preferansene til migrantene
- EU-Rapport, COM/2006/0048
 - Arbeidsinnvandringen liten og svakt stigende til de fleste gamle EU-land
 - Irland
 - I hovedsak kortvarige arbeidstillatelser
 - Størst innvadrning av "mellomkvalifiserte" arbeidstakere (57% av innvandrerne mot 46% andel i mottaker landets arbeidsstyrke)
- Økende illegal innvandring?
 - Spansk amnesti
 - Økende behov for tiltak tyder på at myndighetene kjemper i motvind

Resident working age population by nationality - 2003-2005 - cell percentages

Country of destination	Nationality					
	EU15			EU10		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Belgium	5.4	5.8	5.8	0.2	0.2	0.2
Denmark	1.0	1.1	1.1	:	:	:
Germany	2.7	2.6	2.8	:	:	0.7
Greece	0.2	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4
Spain	1.1	1.2	1.2	0.2	0.2	0.2
France	1.9	2.1	1.9	0.1	0.1	0.1
Ireland	3.4	3.3	3.0	:	:	2.0
Luxembourg	37.2	37.6	37.6	0.3	0.3	0.3
Netherlands	1.5	1.5	1.4	0.1	0.1	0.1
Austria	1.7	1.8	1.9	0.7	0.8	1.4
Portugal	0.3	0.4	0.4	:	:	:
Finland	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3
Sweden	2.2	2.2	2.3	0.2	0.2	0.2
United Kingdom	1.8	1.8	1.7	0.2	0.3	0.4
EU15	2.0	2.1	2.1	0.2	0.2	0.4
EU10	:	0.2	0.2	:	0.1	0.2
EU25	1.9	1.7	1.7	0.1	0.1	0.3

Source: Eurostat, LFS, 2003 - 2005 Q1, Ireland 2005Q2.

Notes: ':' data not available or not reliable due to small sample size.

Italy is excluded, since it does not disaggregate by nationality.

EU15 and EU25 aggregates without Italy, EU15 and EU25 aggregates without Germany and Ireland in 2003-2004 for EU10 nationals. EU10 aggregate without Poland.

Erfaringer så langt - USA

- 12,5% av arbeidsstyrken i 2005 var innvandrere, økende fra 9,3% i 1990 (Peri, 2005, Bhidé, 2006)
- V-formet kompetansesammensetning
 - Økende innvandring av andelen med PhD i tekniske og medisinske fag
 - Brain drain et symptom på en lite velfungerende økonomi i hjemlandet til innvandrerne
- Ikke betydelige forskjeller i inntektsutvikling og sysselsetting på geografiske arbeidsmarkeder med høy andel immigranter og andre geografiske deler av arbeidsmarkedet (Borjas, 1994), men
 - Men inntektsforskjellene øker (Borjas, 1992)
 - Kan komme i form av endringer i produksjonsformer og sammensetning i stedet (Hanson og Slaughter, 2002)
- Øker fleksibiliteten ved å være mer geografisk mobile (Borjas, 2001)
- Økt konkurranse i produktmarkedene har gjort Phillis-kurven slakkere (Stiglitz, 1997)
 - Lønnsnivået øker ikke så raskt nå ledigheten synkes som den gjorde før

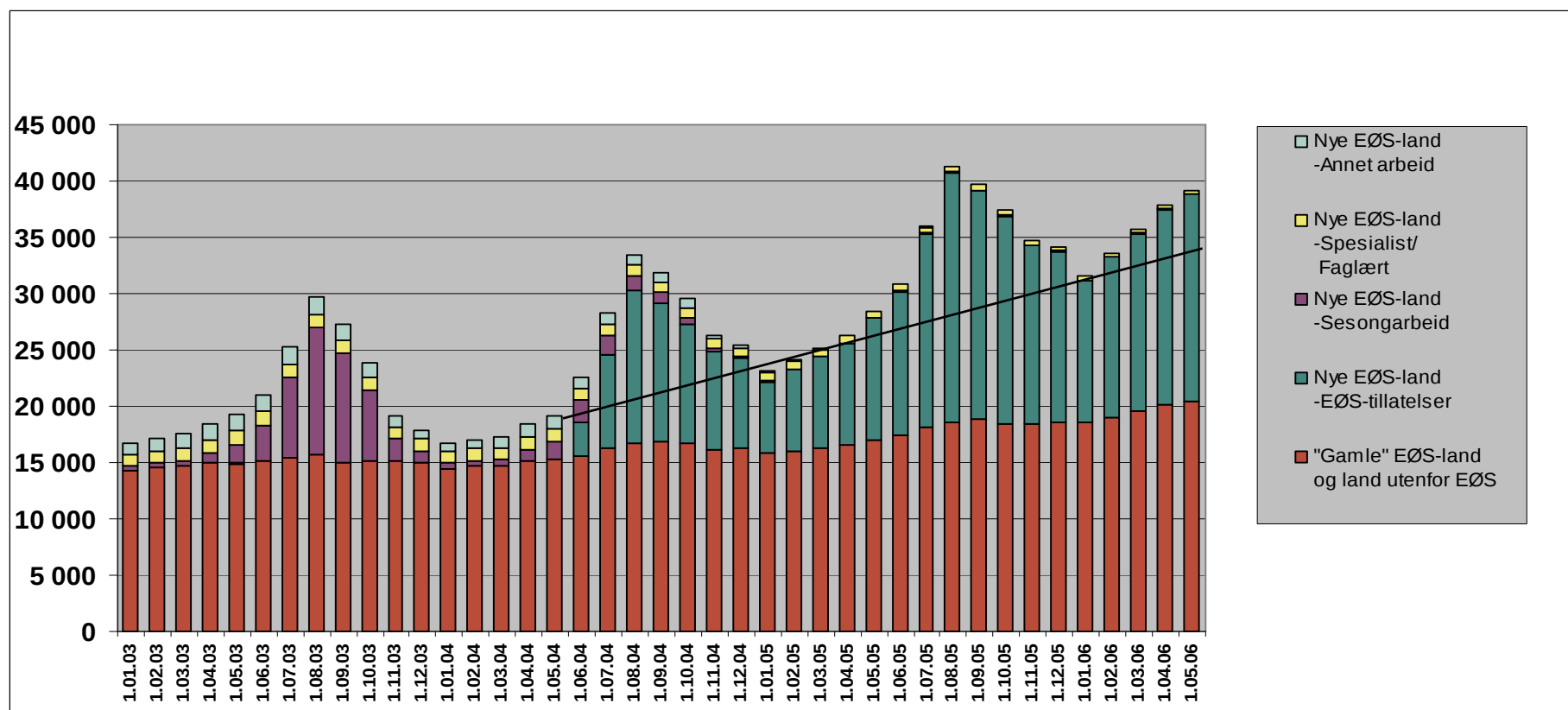
Handel i stedet for innvandring

- Ekholm og Hakkala, 2005 : Offshoring av virksomhet har redusert etterspørselen etter arbeidskraft med midlere utdanning (Sverige)
- men ikke etter ufaglært arbeidskraft,
- etterspørselen etter arbeidskraft med høyere utdanning økte med offshoring til lav-inntektsland,
- spesielt robust når offshoring skjer til Øst-Europa

Erfaringer så langt - Norge

- Større arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene til Norge enn til de øvrige Nordiske landene til sammen
- Høy lønn og tilgang på arbeidsplasser
- Lønnsvekst i 2005
 - Bygg- og anlegg: 2 ¾
 - Hotell og restaurant 2 ¼
- Høy internasjonal konkurranse har holdt lønnsveksten til industriarbeidere moderat
- Tjenestehandelen økende, kan gjøre dette til et mer generelt fenomen
- Høy norsk lønnsnivå (ca. 30% over "handelspartnerne")
 - Moderat lønnsvekst lenge?
 - Fortsatt betydelig innvadrings i flere år?

Antall gyldige arbeidstillatelser i Norge den første hver måned 1. januar 2003 til 1. mai 2006*

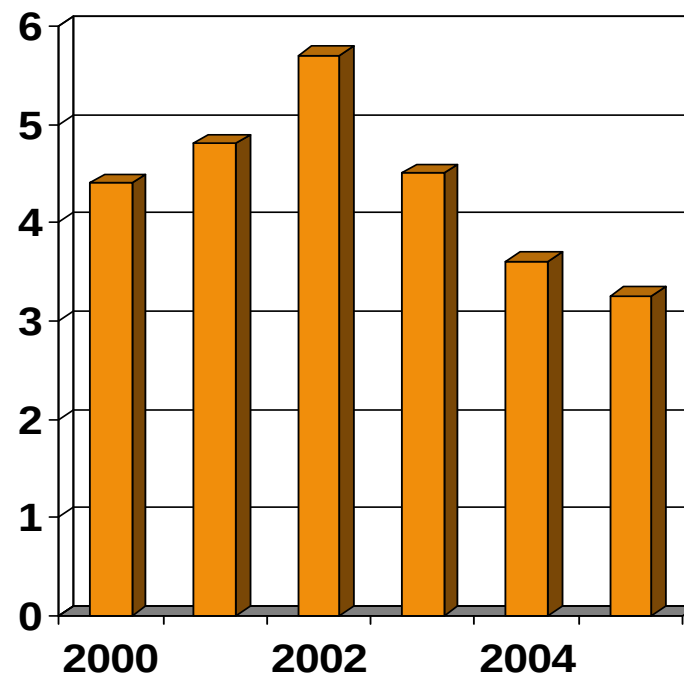


Nordiske borgere trenger ikke arbeidstillatelse og er følgelig ikke inkludert.

Noen konklusjoner

- Høyt norsk lønnsnivå og trykk i økonomien gir oss stor innvadrings
- Komplementaritet → økt produktivitet i mottaker økonomien
- ⇒ Økt kapasitet i norsk økonomi
- ⇒ Svært usikkert om dette vil forsette over lengre tid
- ⇒ Lønnsveksten holdt tilbake av økt internasjonal konkurranse vel så mye som av arbeidsinnvandring
- ⇒ Men vi tror trykket i arbeidsmarkedet vil gi høy lønnsvekst lengre ut i konjunkturen

**Årslønnsvekst
(TBU)**



Ønskeliste til forskerne

- Hvor mange arbeidsinnvandrere kommer hvert år?
 - Bedre registrering
 - Systematiske studier av uregistrert/illegal innvanding
- Hvilke kompetanse har arbeidsinnvandrerne?
 - Større virkning på kapasitet om de kommer til "flaskehals" yrker
- Hvordan beveger de seg i det norske arbeidsmarkedet?
 - Bidrar de til økt fleksibilitet?

Disclaimer

Research Disclaimers

Handelsbanken Capital Markets, a division of Svenska Handelsbanken AB (publ) (collectively referred to herein as 'SHB') is responsible for the preparation of research reports. All research reports are prepared from trade and statistical services and other information which SHB considers to be reliable. SHB does not represent that such information is true, accurate or complete and it should not be relied upon as such.

In no event will SHB or any of its affiliates, their officers, directors or employees be liable to any person for any direct, indirect, special or consequential damages arising out of any use of the information contained in the research reports, including without limitation any lost profits even if SHB is expressly advised of the possibility or likelihood of such damages. No independent verification exercise has been undertaken in respect of this information. Any opinions expressed are the opinions of employees of SHB and its affiliates and reflect their judgment at this date and are subject to change. The information in the research reports does not constitute a personal recommendation or investment advice.

Reliance should not be placed on reviews or opinions expressed when taking investment or strategic decisions. SHB, its affiliates, their clients, officers, directors or employees own or have positions in securities mentioned in research reports. SHB and/or its affiliates provide investment banking and non-investment banking financial services, including corporate banking services; and, securities advice to issuers of securities mentioned in research reports. This document does not constitute or form part of any offer for sale or subscription of or solicitation of any offer to buy or subscribe for any securities nor shall it or any part of it form the basis of or be relied on in connection with any contract or commitment whatsoever.

Past performance may not be repeated and should not be seen as an indication of future performance. The value of investments and the income from them may go down as well as up and investors may forfeit all principal originally invested. Investors are not guaranteed to make profits on investments and may lose money. Exchange rates may cause the value of overseas investments and the income arising from them to rise or fall.

This research product will be updated on a regular basis. The distribution of this document in certain jurisdictions may be restricted by law and persons into whose possession this document comes should inform themselves about, and observe, any such restrictions. No part of SHB research reports may be reproduced or distributed to any other person without the prior written consent of SHB. Research reports are distributed in the UK by SHB.

SHB is authorised by the Swedish Financial Supervisory Authority (Finansinspektionen), and regulated by the Financial Services Authority for the conduct of UK business. In the United Kingdom, the research reports are directed only at intermediate customers and market counterparties (as defined in the rules of the FSA) and the investments or services to which they relate are available only to such persons. The research reports must not be relied upon or acted on by private customers. UK customers should note that SHB does not participate in the UK Financial Services Compensation Scheme and UK customers will not be protected by that scheme. This does not exclude or restrict any duty or liability that SHB has to its customers under the regulatory system in the United Kingdom.

SHB employees, including analysts, receive compensation that is generated by overall firm profitability. The views contained in SHB research reports accurately reflect the personal views of the respective analysts, and no part of analysts' compensation is directly or indirectly related to specific recommendations or views expressed within research reports.

For specific analyst certification, please contact Robert Gärtner +45 33418613.

In the United Kingdom SHB is regulated by the FSA but recipients should note that neither the UK Financial Services Compensation Scheme nor the rules of the FSA made under the UK Financial Services and Markets Act 2000 for the protection of private customers apply to this research report.

When Distributed in the United States

Important Third-Party Research Disclosures:

Research reports are prepared by SHB for information purposes only. SHB and its employees are not subject to the NASD's research analyst conflict rules. SHB research reports are intended for distribution in the United States solely to "major U.S. institutional investors," as defined in Rule 15a-6 under the Securities Exchange Act of 1934. Each major U.S. institutional investor that receives a copy of research report by its acceptance hereof represents and agrees that it shall not distribute or provide research reports to any other person. Reports regarding fixed-income products are prepared by SHB and distributed by SHB to major U.S. institutional investors under Rule 15a-6(a)(2). Any U.S. person receiving these research reports that desires to effect transactions in any fixed-income product discussed within the research reports should call or write SHB. Reports regarding equity products are prepared by SHB and distributed in the United States by Handelsbanken Markets Securities Inc. ("HMSI") under Rule 15a-6(a)(2). Any U.S. person receiving these research reports that desires to effect transactions in any equity product discussed within the research reports should call or write HMSI.

HMSI is a NASD Member, telephone number (+212-326-5153).

Please be advised of the following important research disclosure statements:

SHB is regulated in Sweden by the Swedish Financial Supervisory Authority, in Norway by the Financial Supervisory Authority of Norway, in Finland by the Financial Supervision of Finland and in Denmark by the Danish Financial Supervisory Authority. SHB has recently had, currently has, or will be seeking corporate finance assignments with the subject company.

According to the Bank's Ethical Guidelines for the Handelsbanken Group, the board and all employees of the Bank must observe high standards of ethics in carrying out their responsibilities at the Bank, as well as other assignments. The Bank has also adopted guidelines to ensure the integrity and independence of research analysts and the research department, as well as to identify, eliminate, avoid, deal with, or make public actual or potential conflicts of interests relating to analysts or the Bank. As part of its control of conflicts of interests, the Bank has introduced restrictions ("Chinese walls") in communication between the Research department and other departments of the Bank. In addition, in the Bank's organisational structure, the Research department is kept separate from the Corporate Finance department and other departments with similar remits. The guidelines also include regulations for how payments, bonuses and salaries may be paid out to analysts, what marketing activities an analyst may participate in, how analysts are to handle their own securities transactions and those of closely related persons, etc. In addition, there are restrictions in communications between analysts and the subject company. For full information on the Bank's ethical guidelines and guidelines on conflicts of interests relating to analysts, please see the Bank's website www.handelsbanken.com/About the bank/IR/Corporate social responsibility/Ethical guidelines or Guidelines for research.