



A E ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD

Fagforeninger øger ligheden og velstanden

Tema: Fagforeningers effekter på samfundsøkonomien

Udgivet af

AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Reventlowsgade 14, 1. sal

1651 København V.

Telefon: 33 55 77 11

E-mail: ae@ae.dk

www.ae.dk

Ansvarshavende redaktør

Direktør **Lars Andersen**

Hovedforfatter

Chefanalytiker **Jon Nielsen**

Redaktion

Kommunikationschef **Jesper Kirkbak** - Sekretariats- og kommunikationsmedarbejder **Malene Michelsen** - Kommunikationskonsulent **Jakob Kjærgaard Brun**

Derudover har følgende bidraget

Stud.polit. **Frederik Olsen** - Stud.polit. **Marie Lund Andersen**

November 2023



Fagforeninger øger ligheden og velstanden

**Tema:
Fagforeningers effekter
på samfundsøkonomien**

Indhold

Rapportens hovedkonklusioner	5
Indledning og sammenfatning	6
1 Kapitel	
Fagforeninger øger ligheden og sammenhængskraften	12
Vanskeligt at identificere fagforeningers effekt på indkomstfordelingen	12
Fagforeninger sænker uligheden i disponibel indkomst	14
Fagforeninger sænker lønspredningen og øger lønnens andel af indkomsten	16
Fagforeninger giver mere lighed før omfordeling og mere omfordeling	22
Fagforeninger øger den politiske sammenhængskraft	25
Højere fagforeningsfradrag sænker uligheden	26
Bilag	27
2 Kapitel	
Fagforeninger øger virksomhedernes produktivitet	28
Vanskeligt at identificere fagforeningers effekt på produktiviteten	28
Organisering har positive effekter for den enkelte virksomhed	30
Europæiske fagforeninger gør virksomheder mere innovative	34
Produktivitetsgevinsten sætter sig i højere lønninger	35
Norsk forskning tyder på store effekter af forhøjet fagforeningsfradrag	36
Bilag	36
Litteratur	38

Rapportens hovedkonklusioner

Kapitel 1: Fagforeninger øger ligheden og sammenhængskraften

- Når en større andel af arbejdsstyrken er medlem af en fagforening, så øger det ligheden i samfundet. Det viser en gennemgang af 123 forskningsstudier.
- Fagforeningers effekt på uligheden går via flere kanaler. Først og fremmest sænker fagforeninger uligheden i lønindkomst, navnlig ved at lægge en bund under lønnen. Desuden tyder forskningen på, at en højere organisationsgrad øger lønmodtagernes samlede andel af indkomsten og øger graden af omfordeling.
- Fagforeninger øger ligheden i politisk repræsentation og derigennem den politiske sammenhængskraft.

Kapitel 2: Fagforeninger øger virksomhedernes produktivitet

- Nye norske forskningsstudier viser, at virksomheder får en højere produktivitet, når flere af medarbejderne er medlem af en fagforening. Konklusionen på de nye norske studier flugter med den hidtidige forskningslitteratur, som peger i retning af, at fagforeninger og overenskomster er forbundet med en højere produktivitet i virksomhederne.
- Nye studier fra Italien, Norge og Storbritannien finder, at en høj organisationsgrad bidrager til at gøre virksomhederne mere innovative. Desuden tyder forskningen på, at fagforeninger forbedrer dialogen mellem ledelse og medarbejdere og kan forøge medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse.
- De positive produktivetsgevinster kommer især lønmodtagerne til gode i form af højere lønninger.

Indledning og sammenfatning

Det organiserede arbejdsmarked udgør en hjørnesten i den samfundsmodel, vi har i Danmark og i de andre nordiske lande. Men hvilken betydning har de overenskomstbærende fagforeninger for samfundøkonomien, og hvordan bidrager de til de sociale og økonomiske balancer, der kendetegner den skandinaviske samfundsmodel?

① Det organiserede arbejdsmarked udgør en hjørnesten i den danske samfundsmodel

Det undersøger vi i denne publikation, hvor vi samler op på den empiriske forskning i fagforeningers effekt på indkomstfordelingen og produktiviteten.

I de senere år har den økonomiske forskning i stigende grad interesseret sig for, hvilken effekt fagforeninger har på økonomien. Empirien peger samlet set i retning af, at stærke fagforeninger med mange medlemmer både øger ligheden og øger produktiviteten. En højere produktivitet betyder, at velstanden stiger, uden at vi skal arbejde mere for det.

① Økonomisk forskning peger på, at stærke fagforeninger øger lighed og produktivitet og dermed velstand

Det er næppe en overraskelse for de mange fagligt aktive, der arbejder for at sikre deres kollegaer og fagfæller en højere løn, en bedre adgang til uddannelse og bedre sociale rettigheder, og som samtidig er med til at sikre en god dialog i virksomheden, hvor ledelsen tager medarbejderne med på råd. Men i de senere år er økonomer blevet bedre til at sætte tal på de effekter og har fået et bedre billede af, hvilke konkrete mekanismer der ligger bag.

Fagforeninger lægger en bund under lønnen

I kapitel 1 gennemgår vi 123 forskningsstudier af fagforeningers effekt på indkomstfordelingen. De viser så godt som alle, at fagforeninger øger indkomstligheden. Konkret peger forskningen på, at fagforeninger øger ligheden i indkomsten efter skatter og overførsler, dels ved at øge ligheden i markedsindkomster – altså indkomsten før skat og overførsler – og dels ved at arbejde for højere overførsler og et mere omfordelende skattesystem.

Når vi ser på fordelingen af markedsindkomster, så øger fagforeninger ligheden ved at **mindke lønforskellene mellem højt- og lavtlønnede** og ved at tilkæmpe lønmodtagerne en større bid af samfundskagen. Det gør de især ved at lægge en bund under lønnen og forhindre de højeste lønninger i at stikke af fra resten. Ved at standardisere virksomhedernes lønpolitikker mindsker fagforeninger også spredningen af de lønninger, der ligger mellem bunden og toppen. Samlet set bliver lønningerne højere, når lønmodtagerne står sammen. En højere organisering trækker derfor i retning af, at lønmodtagerne får en større andel af den samlede indkomst, så **ligheden mellem lønmodtagere og kapitalejere bliver højere**.

① Fagforeninger hæver lønnen i bunden og lægger en dæmper på toppens lønninger

Udover at påvirke markedsindkomsterne arbejder fagforeninger også for en økonomisk politik med et bedre socialt sikkerhedsnet og en mere progressiv beskatning. Derved øger fagforeninger graden af omfordeling i samfundet og **ligheden mellem overførselsmodtagere og skatteydere**. Ved at mindske uligheden og den sociale usikkerhed har fagforeninger den afledte effekt, at de mindsker den politiske polarisering i samfundet. Samtidig giver fagforeningerne en stemme til de klasser, der har sværere ved at blive hørt i den politiske debat. Således viser forskningen, at fagforeninger udover at øge ligheden i indkomst også **øger den politiske sammenhængskraft og ligheden i politisk repræsentation**.

① Stærke fagforeninger øger indkomstligheden og ligheden i politisk repræsentation

Illustration: Fagforeninger øger ligheden



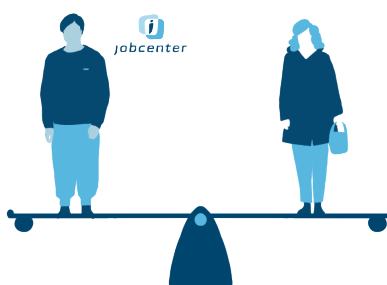
Mere lighed mellem højt- og lavtlønnede



Mere lighed mellem kapitalejere og lønmodtagere



Mere lighed i politisk repræsentation



Mere lighed mellem overførsels- og lønmodtagere

Fagforeninger giver en bedre dialog og giver medarbejderne mod til at tænke nyt

I kapitel 2 gennemgår vi forskningen i fagforeningers effekt på produktiviteten. Her har en stribe nye forskningsstudier fra især Norge fundet, at en højere grad af organisering af arbejdsmarkedet har markante effekter på produktiviteten. Det har den økonomiske forskning indikeret i mange år, men i de senere år er der kommet en del forskningsstudier af høj empirisk kvalitet og høj relevans for det danske arbejdsmarked, som dokumenterer fagforeningernes gavnlige effekt for produktiviteten.

① Ny empiri dokumenterer fagforeningers gavnlige effekt for produktiviteten

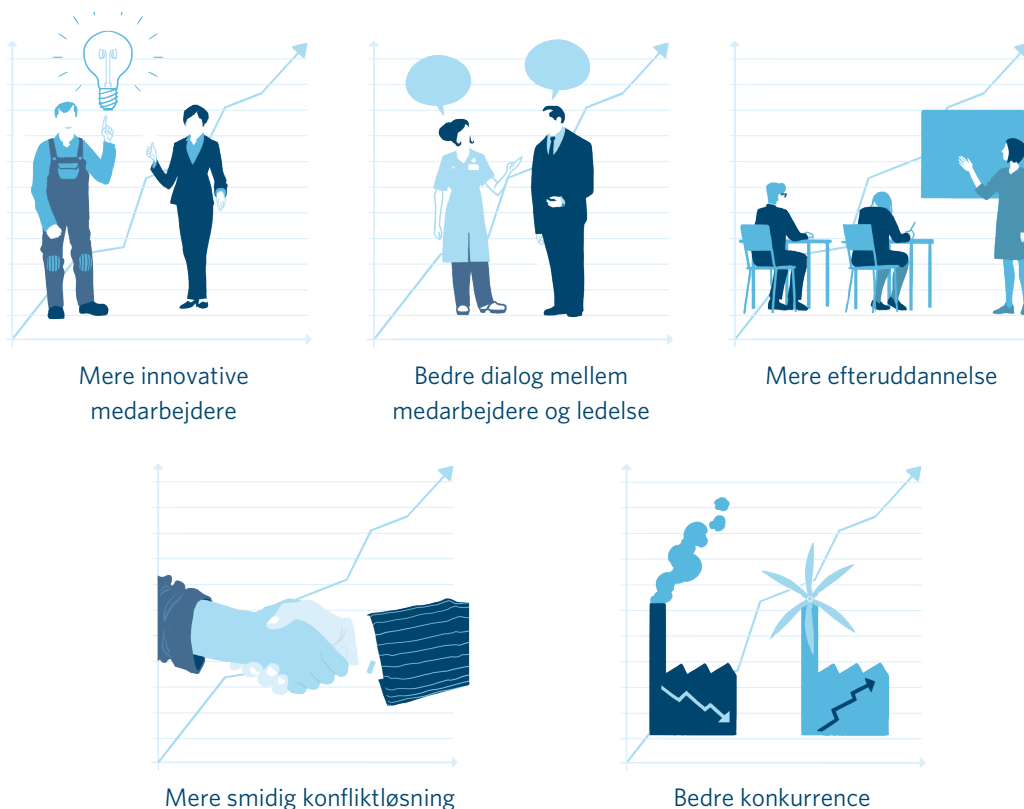
Den empiriske forskning kaster også lys over, hvad en højere faglig organisering helt konkret gør ved virksomhederne, som øger deres produktivitet. Flere studier finder, at **virksomheder bliver mere innovative, når de ansatte organiserer sig**, måske fordi medarbejderne på organiserede arbejdspladser bedre kan og tør bringe deres idéer i spil. Andre studier finder, at virksomheder får en **bedre dialog mellem ledelse og medarbejdere**, når flere medarbejdere er organiseret i en fagforening, og at **fagforeningsrepræsentanter får deres kollegaer til at efteruddanne sig**. Endelig viser forskningen, at stærke fagforeninger tvinger ineffektive virksomheder til at give plads til mere effektive virksomheder ved at hæve lønnen i brancher med svag konkurrence. Dermed stiger den samlede produktivitet i økonomien på samme måde, som hvis man havde **bedre konkurrence**.

① Fagforeninger øger produktiviteten ved at forbedre dialogen i virksomhederne, ansøge til efteruddannelse og via andre markedseffekter

Oven i de effekter har fagforeninger nogle bredere markedseffekter og nogle effekter på den økonomiske politik, som gavner produktiviteten. Således fungerer den faglige organisering som en infrastruktur, der får arbejdsmarkedet til at glide for alle. Organiseringen udgør platformen for den tillids- og dialogkultur, vi har på danske arbejdspladser, og skaber kanaler for en **effektiv konfliktløsning** uden behov for rigide regler og lovgivninger, der nemt kommer på tværs lokalt. Samtidig præger fagforeningerne direkte og indirekte den økonomiske politik i en retning, der øger produktiviteten.

① Fagforeninger fungerer som infrastruktur, der får arbejdsmarkedet til at glide

Illustration: Fagforeninger øger produktiviteten



Den internationale forskning skelner generelt ikke mellem overenskomstbærende og gule fagforeninger. Men de mekanismer, der ifølge forskningen udgør drivkræfterne bag den faglige organiserings effekt på ligheden og velstanden, er alle sammen knyttet specifikt til de overenskomstbærende fagforeninger. Når gule fagforeninger hverver medlemmer fra overenskomstbærende fagforeninger, går det derfor ud over produktiviteten og ligheden bredt set i samfundet.

① Overenskomstbærende fagforeninger står bag de positive samfundsøkonomiske effekter – i modsætning til de gule fagforeninger

Højere fagligt fradrag øger produktiviteten og ligheden

De positive samfundsøkonomiske effekter betyder, at det øger både ligheden og væksten, når man fra politisk hold forsøger at understøtte det organiserede arbejdsmarked. Når man f.eks. øger fradraget for faglige kontingenter, så gør det både samfundskagen større, og det giver de lavere indkomstgrupper en større bid af kagen. Det er en væsentlig egenskab, for mange vækstpolitikker giver primært vækst på de rigeste borgers bankbøger.

① Øget fradrag for faglige kontingenter øger samfundskagen og den økonomiske lighed

I kapitel 1 og 2 illustrerer vi, hvor store effekter der er tale om, ved at bruge resultaterne fra forskningslitteraturen til at regne på den forhøjelse af fradraget for fagforeningskontingenter, som folkettinget vedtog i foråret 2023. Forhøjelsen betyder, at loftet over fradraget hæves fra 6.000 kr. om året til 7.000 kr. Det sikrer i grove træk, at loftet følger med inflationen frem mod 2030, så det nuværende skattefradrag ikke bliver udhulet af de stigende priser. Det er med til at holde hånden under det organiserede arbejdsmarked.

Beregningerne i kapitel 1 viser, at det højere fradrag vil mindske uligheden målt ved ginikoefficienten med omkring 0,09 procentpoint. Det er en effekt, der kan måle sig med effekten af nogle af de seneste årtiers økonomiske reformer – men med omvendt fortegn. F.eks. forøgede Fogh-regeringens skattestop ginikoefficienten med 0,11 procentpoint, og kontanthjælpsreformen fra 2013 øgede ginikoefficienten med 0,07 procentpoint.

① Forhøjet fradrag vil mindske uligheden med omkring 0,09 pct. ved ginikoefficienten

Beregningerne i kapitel 2 viser, at forhøjelsen af det faglige fradrag kan øge virksomhedernes produktivitet med i størrelsesordenen 0,4-1,7 pct. i 2030. Det svarer til en ekstra vækst på 7-29 mia. kr. for de private byerhverv samlet set.

① Forhøjet fradrag kan øge virksomhedernes produktivitet med 0,4-1,7 pct.

Det øger både ligheden og væksten, når politikerne understøtter det organiserede arbejdsmarked

Det er markante effekter af et forholdsvist beskedent skattetiltag. Således peger den empiriske forskning på, at det har markante positive effekter, når politikerne holder hånden under det organiserede arbejdsmarked, f.eks. ved at forhøje fagforeningsfradraget, så det følger med inflationen frem mod 2030.

①
Markante effekter af et beskedent skattetiltag

En hjørnesten i en samfundsmodel med høj velstand og social balance

De enkelte elementer i en samfundsmodel spiller sammen og påvirker hinanden. Den faglige organisering af arbejdsmarkedet udgør bare én brik i den samlede indretning af økonomien.

De nordiske landes samfundsmodel bliver ofte fremhævet internationalt som en samfundsmodel, der er i social og økonomisk balance. Den balance skyldes, at mange komponenter i indretningen af vores økonomi komplementerer og afbalancerer hinanden. Fagforeningers effekter på økonomien kan ikke ses helt isoleret fra den samlede pakke af institutioner.

Én af de institutioner er overenskomstsyste­met. De overenskomstbærende fagforeninger påvirker økonomien inden for rammerne af et koordineret aftalesystem, hvor parterne har tillid til hinanden, og hvor de tager højde for, hvordan deres aftaler påvirker andre overenskomstområder og den samlede økonomi. Dertil har vi et fleksibelt arbejdsmarked, hvor det er nemt at hyre og fyre medarbejdere – understøttet af en effektiv beskæftigelsesindsats og et forholdsvist godt sikkerhedsnet for dem, der mister jobbet. Samtidig er arbejdsstyrkens generelle kompetenceniveau højt, også blandt ufaglærte. Og endelig er den danske økonomiske model kendetegnet ved, at den offentlige sektor stiller en bred vifte af basale goder til rådighed for borgerne, og at virksomhederne har særdeles gode rammevilkår med lave opstartsomkostninger, efficiente skatteregler, god infrastruktur og god offentlig forskning.¹

①
Fagforeninger er ét element i den danske samfundsmodel, hvor gode rammevilkår, et socialt sikkerhedsnet, en effektiv beskæftigelsesindsats og overenskomstsyste­met også er vigtige komponenter

Det er et særkende ved de nordiske lande, at vi både har høj velstand og konkurrencedygtighed samtidig med lav grad af ulighed og marginalisering

¹ Jf. også AE (2022): "Den danske model sikrer gode vilkår for almindelige lønmodtagere"
<https://www.ae.dk/analyse/2022-09-den-danske-model-sikrer-gode-vilkaar-for-almindelige-loenmodtagere>

Alt det er med til at sikre, at den høje løn i bunden, som fagforeningerne arbejder for, ikke holder potentiel arbejdskraft ude af arbejdsmarkedet. Tilsammen sikrer de mange elementer i samfundsmodellen, at vi har en høj beskæftigelse, en høj produktivitet og en høj grad af dynamik i økonomien – men at den høje velstand samtidig kommer den brede befolkning til gode i form af høj løn, fritid og en lav grad af ulighed, utryghed og fattigdom.

Det er et særkende ved de nordiske lande, at vi både har en høj velstand og konkurrencedygtighed og samtidig har lav ulighed og marginalisering. Den økonomiske og sociale balance skal vi tage vare på ved at blive ved med at understøtte det organiserede arbejdsmarked, investere i folkeskolerne, efteruddannelserne osv.

Siden 1990'erne er medlemstallene i landets fagforeninger faldet. I 1995 var 71 pct. af lønmodtagerne organiseret i en overenskomstbærende fagforening. I 2019 var det tal faldet til 57 pct.² Det er en udvikling, som eroderer grundlaget under den danske samfundsmodel og udfordrer de balancer, vi har opbygget. Den økonomiske forskning, som vi præsenterer i denne publikation, viser værdien af at vende den udvikling.

① Den nordiske samfundsmodel sikrer høj produktivitet, beskæftigelse og konkurrenceevne samt lav grad af ulighed, utryghed og fattigdom

① Medlemstallet i de overenskomstbærende fagforeninger er faldet fra 71 pct. til 57 pct. mellem 1995 og 2019, og det truer balancen i den danske model

² J. Arnholtz & S.E. Navrbjerg (2021): Lønmodtageres faglige organisering 2000-2018, FAOS Rapport 184.

1 KAPITEL

Fagforeninger øger ligheden og sammenhængskraften

Når flere lønmodtagere er medlem af en fagforening, øger det indkomstligheden, både før og efter omfordeling. Det skyldes blandt andet, at fagforeninger sænker uligheden i lønninger, øger lønmodtagernes samlede andel af indkomsten og øger opbakningen til omfordelingspolitikker. Derudover øger fagforeninger den politiske sammenhængskraft og ligheden i politisk repræsentation.

Økonomer har i de sidste 150 år argumenteret teoretisk for, at stærke fagforeninger med mange medlemmer giver større lighed. Det er formentlig en sammenhæng, som de fleste mennesker vil finde intuitiv. Og det er en sammenhæng, som den empiriske forskning bekræfter.

Den empiriske forskning kaster også lys over, hvor stor effekten er, og hvilke konkrete mekanismer der driver sammenhængen. Når man ser på tværs af lande og perioder, er en stigning i organisationsgraden på 1 procentpoint forbundet med et fald på omkring 0,3 procentpoint i ginikoefficienten, som måler indkomstuligheden på en skala fra 0 pct. (helt lige) til 100 pct. (helt ulige). Det skyldes bl.a., at fagforeninger tilkæmper lønmodtagerne en større andel af værdiskabelsen i økonomien og lægger en bund under lønnen. Desuden virker fagforeningerne som et anker på de højeste lønninger og præger fordelingspolitikken i en retning, der kommer almindelige lønmodtagere til gavn.

Fagforeninger påvirker ikke kun fordelingen af økonomiske ressourcer, men også fordelingen af politiske ressourcer. Den politologiske forskning tyder samlet set på, at fagforeninger øger ligheden i den politiske repræsentation.

Dette kapitel samler op på den empiriske forskning i fagforeningers effekt på indkomstfordelingen og den politiske sammenhængskraft.

Vanskeligt at identificere fagforeningers effekt på indkomstfordelingen

Konklusionerne fra forskningslitteraturen dækker over en blandet litteratur, om end *fortegnet* på sammenhængen – at større fagforeningsdækning er forbundet med lavere ulighed – er et næsten

① En stigning i organisationsgraden på 1 procentpoint reducerer ginikoefficienten med ca. 0,3 procentpoint.

① Fagforeninger øger ligheden i politisk repræsentation

enstemmigt resultat. Den empiriske forskning har bakset med at løse en række vanskeligheder, som er vigtige at holde sig for øje, når man tolker på empirien.

Først og fremmest har overenskomstbærende fagforeninger sideeffekter på ikke-medlemmers løn, på splittet mellem løn og kapitalindkomst i andre brancher og på vælgernes og politikernes fordelingspolitiske valg. Derudover kan fagforeninger i teorien påvirke jobskabelsen og investeringerne også for ikke-medlemmer og ikke-overenskomstdækkede virksomheder. Fagforeningers påvirkning af indkomstfordelingen sker med andre ord på landeniveau, og derfor kan man ikke identificere effekterne ved at sammenligne individuelle lønmodtagere, virksomheder eller brancher. I stedet må man analysere landeudviklinger over tid eller analysere mønstre på tværs af lande.

Tidsserie- og tværlandestudier er imidlertid forbundet med en del problemer. Når man undersøger sammenhænge på landeniveau, har man kun én årlig observation for hele landet og ingen information om, hvad der sker med de enkelte individer og grupper i økonomien. Selv hvis ændringer i den samlede organisationsgrad bliver fulgt systematisk af ændringer i fordelingen, kan det ofte være svært at udelukke, at mønsteret kan skyldes andre forhold, ikke mindst fordi en institution såsom fagforeningernes styrke har langsomme effekter og selv kun ændrer sig langsomt.

Samtidig er der mange baggrundsforhold med betydning for fagforeningers effekt, som man ikke kan tage højde for, f.eks. vedrørende overenskomstsyste­met og konkurrenceforholdene og vedrørende fagforeningernes prioriteringer. Derfor kan man højst finde en gennemsnitssammenhæng på tværs af lande og år. Den gennemsnitseffekt kan meget vel undervurdere fagforeningers reelle effekt, fordi man i mange lande, hvor fagforeningerne står svagt, har fundet andre måder at beskytte lønmodtagerne på, f.eks. ved at fastsætte lønninger ved lov. Den slags love kan imidlertid reducere dynamikken i økonomien, mens fagforeninger omvendt kan øge produktiviteten, jf. kapitel 2. Alternativet til fagforeninger er således et mindre favorabelt *trade-off* mellem ulighed og produktivitet, som ikke nødvendigvis slår én-til-én igennem i højere ulighed.

Endelig er det svært at skelne mellem statistiske sammenhænge og årsagssammenhænge i studier på landeniveau. I de senere år har økonomer gået meget op i at skelne kausale sammenhænge fra statistiske sammenhænge (korrelationer). Det gør man især ved at analysere situationer, der ligner lodtrækningsforsøg. Men der findes nærmest ingen situationer, hvor borgerne på en lodtrækningslignende måde bliver underlagt forskellige sæt af arbejdsmarkedsinstitutioner. Derfor er korrelationsstudier typisk det bedste, man kan lave, når man skal undersøge fagforeningers effekter på fordelingen.

Konsekvensen af de metodiske vanskeligheder er, at den empiriske litteratur især består af landepanelstudier, der finder gennemsnitssammenhænge på tværs af lande og perioder, og af

① Fagforeningers effekt på indkomstfordelingen kan ikke studeres på individniveau, men kun på landeniveau

① Svært at identificere robuste sammenhænge i studier på landeniveau

① Samspil mellem institutioner gør, at den gennemsnitlige sammenhæng mellem landes organisering og ulighed kan undervurdere fagforeningers reelle effekt

① Korrelationsstudier bedst til at undersøge fagforeningers effekter på fordeling

tidsseriestudier fra især USA. Derfor er det ikke alle effekterne fra litteraturen, der er lige relevante i en dansk kontekst.

Fagforeninger sænker uligheden i disponibel indkomst

I Tabel 1.1 har vi samlet konklusionerne fra 27 forskningsstudier af sammenhængen mellem fagforeninger og uligheden i den disponible indkomst. Af disse finder 24 studier, at en højere organisationsgrad er forbundet med en lavere ulighed. Et enkelt studie finder en effekt med modsat fortegn, mens to studier finder insignifikante eller blandede effekter. Vores metode til at fremsøge litteratur er uddybet i bilaget sidst i kapitlet.

①
24 af 27 forskningsstudier konkluderer, at højere organisationsgrad er forbundet med lavere ulighed

For en række af de nyere eller mere metodestærke studier, som har brugt ginikoefficienten som ulighedsmål, har vi beregnet sammenlignelige tal for, hvor stor effekten er. Ifølge disse studier er 1 procentpoints højere organisationsgrad forbundet med et fald i ginikoefficienten på 0,1-0,5 procentpoint, og et fald i ginikoefficienten på ca. 0,3 procentpoint fremstår som et centralskøn. Når man ser på tværs af lande og perioder, er en stigning i organisationsgraden på 1 procentpoint således forbundet med et fald i ginikoefficienten på omkring 0,3 procentpoint.

①
Estimerne i forskningslitteraturen centrerer sig om en effekt, hvor 1 procentpoints stigning i organisationsgraden sænker ginikoefficienten med 0,3 pct.

En stigning i organisationsgraden på 1 procentpoint sænker ginikoefficienten med 0,3 procentpoint

To af de stærkeste studier er udført af to forskere fra den internationale valutafond (IMF), Jaumotte & Buitron (2015 og 2020). De har set på uligheden i 18 OECD-lande siden 1980 og viser, at en stigning i organisationsgraden får uligheden til at falde. Resultatet er robust over for en lang række observerede og uobserverede baggrundsforhold og forsøger eksplicit at skelne mellem årsagssammenhæng og korrelation. Også Herzer (2016) har forsøgt at skelne årsagssammenhænge fra statistiske sammenhænge, i hans tilfælde ved at estimere sammenhængen mellem organisationsgraden og uligheden som en vekselvirkning i et panel af 20 lande. Han viser, at en højere organisationsgrad sænker uligheden, men at en højere ulighed også sænker opbakningen til fagforeninger. Farber m.fl. (2021) forsøger at isolere den kausale effekt ved at se på to udefrakommende stød til organiseringen i USA, nemlig to reformer, der øgede organisationsgraden i årene før og under Anden Verdenskrig. De viser, at reformerne sænkede uligheden ved at øge organisationsgraden. Således tyder forskningen på, at den statistiske sammenhæng mellem organisering og ulighed ikke er et tilfælde, men skyldes fagforeningers reelle indvirkning på uligheden.

①
Flere studier viser, at den statistiske sammenhæng mellem organisering og ulighed er kausal, dvs. er drevet af fagforeningers indvirkning på uligheden

Ikke overraskende finder flere studier, at store fagforeninger har større effekt på fordelingen, des højere overenskomstdækningen er. Desuden finder flere studier, at international konkurrence på arbejdsmarkedet svækker fagforeningernes betydning for uligheden, og at fagforeninger derfor havde større effekt i 1980'erne end i dag. Ikke desto mindre finder nyere studier af effekten i dette årtusind overordnet set effekter i samme leje, som man kan finde i ældre studier (jf. f.eks. Alexiou & Trachanas 2022).

⊙ Fagforeninger har større effekt på uligheden, hvis overenskomstdækningen er høj

Tabel 1.1. Fagforeninger øger ligheden i disponibel indkomst		
Studie	Metode	Hovedkonklusion
Alexiou & Trachanas (2022)	Landepanel (17 OECD-lande, 2000-2016)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed (på gennemsnittet er 1 procentpoint højere organisationsgrad forbundet med 0,4 pct. lavere gini).
Farber et al. (2021)	Tidsserieanalyse (USA, 1936-1986)	1 procentpoints stigning i organisationsgrad resulterer i et signifikant fald på 0,014-0,016 procentpoint i gini (svarende til ca. 0,3 pct. på gennemsnittet). Effekten drives især af <i>spillover</i> -effekter.
Jaumotte & Buitron (2020)	Landepanel (18 OECD-lande, 1980-2011)	1 procentpoints stigning i organisationsgrad er forbundet med et signifikant fald på 0,4-0,5 pct. i gini.
Fortuna & Neto (2020)	Landepanel (35 OECD-lande, 1993-2017)	På gennemsnittet er 1 procentpoints stigning i organisationsgrad er forbundet med et fald i gini på 0,1 pct.
Meszaros (2018)	Delstatspanel (USA, 1964-2012)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed (omtrent 0,1 pct. fald i gini pr. 1 procentpoint stigning i organisationsgrad).
Herzer (2016)	Landepanel (20 lande, 1986-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed, og jo mere, des højere overenskomstdækningen er. På gennemsnittet er 1 procentpoints stigning i organisationsgrad forbundet med et fald i gini på ca. 0,1 pct.
Jaumotte & Buitron (2015)	Landepanel (20 OECD-lande, 1980-2010)	1 procentpoints stigning i organisationsgrad er forbundet med et signifikant fald på 0,4 pct. i gini.
Gustafsson & Johansson (1999)	Landepanel (16 OECD-lande, 1966-1994)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed (omtrent 0,2-0,4 pct. fald i gini pr. 1 procentpoint stigning i organisationsgrad).
Jacobs & Myers (2014)	Tidsserieanalyse (USA, 1981-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed, og jo mere, des højere overenskomstdækningen er. På gennemsnittet er 1 procentpoints stigning i organisationsgrad forbundet med et fald i gini på ca. 0,1 pct.
Darvas et al. (2023)	Landespecifikke tidsserieanalyser (12 OECD-lande, ca. 1960-2020)	Øget organisationsgrad og overenskomstdækning er overvejende forbundet med øget lighed.
Montebello et al. (2022)	Landepanel (26 europæiske lande, 2005-2018)	Fagforeninger har en omvendt U-formet effekt på ulighed, dvs. sænker ulighed, hvis organisationsgrad i forvejen er høj.
Tober (2019)	Landepanel (EU-lande, 1955-2014)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed, men integration af europæiske arbejdsmarkeder svækker sammenhængen.
Bucci (2018)	Delstatspanel (USA, 1976-2014)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
Kollmeyer (2018)	Tidsserie (USA, 1947-2015)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed, men globalisering svækker sammenhængen.
Checchi (2015)	Landepanel (30 europæiske lande, 2005 & 2011)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
Obadic et al. (2014)	Landepanel (EU28, 2000-2011)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.

Neal (2013)	Landepanel (10 OECD-lande, ca. 1950-2007)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere top-1-procent-indkomstandel.
Herzer (2013)	Tidsserie (Irland, 1963-2000)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed - og omvendt.
Dafermos & Papatheodorou (2012)	Landepanel (EU-lande, 1994-2008)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
Baccaro (2011)	Landepanel (51 lande, slut-80erne-start-00erne)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed, men sammenhængen er blevet svækket over tid.
Checchi & Peñalosa (2010)	Landepanel (16 OECD-lande, 1960-2000)	Øget organisationsgrad er forbundet med højere ledighed, men lavere lønspredning og samlet set med en højere ulighed.
Beramendi & Cusack (2009)	Landepanel (13 OECD-lande, 1978-2002)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
ILO (2008)	Landepanel (16 OECD-lande, 1978-2002)	Organisationsgrad har insignifikant (negativ) effekt på ulighed.
Checchi & Peñalosa (2008)	Landepanel (17 OECD-lande, 1969-2004)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
Burniaux et al. (2006)	Landepanel (16 OECD-lande, 1994-2001)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere relativ fattigdom og lavere ulighed generelt.
de Groot et al. (2004)	Landepanel (18 OECD-lande, 1960-1995)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
Mahler (2004)	Landepanel (14 OECD-lande, 1980-2000)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.

Tabellen viser hovedkonklusioner for den empiriske forskning i sammenhængen mellem organisationsgraden og fordelingen af disponibel indkomst.

Men hvad gør fagforeninger så, som øger ligheden? Det giver forskningen også nogle svar på.

Kort sagt øger fagforeninger ligheden *mellem højt- og lavtlønnede og mellem lønmodtagere og kapital ejere*. Dermed øger de ligheden i *markedsindkomsten*, som er summen af løn- og kapitalindkomst før skatter og overførsler. Samtidig arbejder fagforeninger typisk for en økonomisk politik, der i højere grad tilgodeser almindelige lønmodtagere og ledige. Fagforeningers samlede effekt på den disponible indkomst skyldes, at de dels øger ligheden i markedsindkomst, og dels øger omfordelingen af indkomst.

① Fagforeninger mindsker løn- uligheden, øger lønkvoten og øger graden af omfordeling

Fagforeninger sænker lønspredningen og øger lønnens andel af indkomsten

Der er en stor empirisk forskning, der ser på fagforeningers betydning for fordelingen *internt mellem lønmodtagere*. I Tabel 1.2 har vi identificeret 49 forskningsstudier af fagforeningers effekt på lønfordelingen og angivet deres hovedkonklusioner. Heraf finder 43 studier, at fagforeninger øger lønligheden, mens 6 finder blandede eller insignifikante effekter. Ingen studier finder, at fagforeninger er forbundet med en øget lønulighed.

① 43 af 49 forskningsstudier konkluderer, at fagforeninger øger lønligheden

Først og fremmest sætter fagforeninger en bund under lønnen ved at forhandle enten minimumslønninger eller lønnormer, der indirekte hiver de laveste lønninger op. Større fagforeningsdækning er derfor forbundet med lavere fattigdom blandt lønmodtagere og en højere løn blandt de mest udsatte. F.eks. har Svarstad & Nymo (2022) vist løneffekter især for lavtlønnede i norske virksomheder, og Benassi & Vlandas (2021) har vist, hvordan fagforeninger løfter lønbunden på det tyske arbejdsmarked. Den overenskomstfastsatte lønbund løfter også lønnen for ikke-organiserede lønmodtagere, som får en bedre forhandlingsposition over for deres arbejdsgiver. I USA forklarer disse sideeffekter halvdelen af fagforeningernes effekt på lønspredningen (Fortin m.fl. 2021).

①
Fagforeninger trækker de laveste lønninger op...

Når fagforeningerne sætter en bund under lønnen, bliver det mindre rentabelt for virksomhederne at oprette lavtlønsjobs (jf. f.eks. Messina 2005 og Parolin 2019). Derved er fagforeninger med til at modvirke en polariseringstendens, hvor arbejdsmarkedet i stigende grad opdeles i to særskilte arbejdsmarkeder for lavtlønnede og højtlønnede. Den tendens har ramt USA og mange europæiske lande, men ikke de nordiske lande – formentlig på grund af vores høje grad af organisering.³

①
... og modvirker polariseringstendensen på arbejdsmarkedet

Udover at sætte en bund under lønnen er fagforeninger også med til at holde snor i de højeste indkomster. I Danmark er topcheferes lønninger siden 1997 steget dobbelt så hurtigt som lønnen for den menige medarbejder.⁴ Den tendens driver især i angelsaksiske lande en væsentlig del af den stigende ulighed (Piketty & Saez 2006). Her er topchefernes lønninger steget endnu hurtigere. Flere studier viser, at fagforeninger kan fungere som anker på topchefernes løn (f.eks. OECD 2011).

①
Fagforeninger holder de højeste lønninger i snor...

Hvis vi ser på lønspredningen mellem bunden og toppen, gælder der den simple sammenhæng, at jo mere af lønnen, der er fastsat ved kollektive aftaler på branche- eller virksomhedsniveau, des mindre afhænger lønnen af idiosynkratiske forhold ved virksomheden eller den enkelte medarbejder, og des mindre bliver lønspredningen. Det har bl.a. Dahl m.fl. (2013) vist ved at se på episoder, hvor det danske forhandlingssystem blev mere decentralt. På medarbejderniveau har Dall Schmidt (2022) vist, at et fagforeningsmedlemskab mindsker løngabet for grænsearbejdere i Danmark, og Barth m.fl. (2012) har vist, at fagforeninger mindsker uligheden i Norge ved at sikre en mindre præstationsafhængig løn.

①
... og gør, at lønnen i mindre grad afhænger af "vilkårlige" forhold

For Tyskland finder Dustman m.fl. (2009), at faldet i organisationsgraden mellem 1995 og 2004 forklarer 28 pct. af den stigende ulighed i bunden og 11 pct. af den stigende ulighed i toppen. For USA har Western & Rosenfeld (2011) vist, at faldet i organisationsgraden siden 1973 forklarer 30 pct. af den forøgede lønspredning for mænd og 20 pct. for kvinder.

³ Jf. AE (2020): "Bølger af polarisering går uden om Danmark", <https://www.ae.dk/analyse/2020-11-boelger-af-polarisering-gaar-uden-om-danmark>

⁴ Jf. AE (2019): "Topchefens løn stikker af fra den menige medarbejder", <https://www.ae.dk/analyse/2019-06-topchefens-loen-stikker-af-fra-den-menige-medarbejder>

Tabel 1.2. Fagforeninger øger ligheden i lønninger

Studie	Metode	Hovedkonklusion
Svarstad & Nymoen (2022)	Virksomhedspanel (Norge, 2000-2018)	Øget organisationsgrad i en virksomhed er forbundet med lavere ulighed i virksomheden, især i bunden af lønfordelingen.
Benassi & Vlandas (2021)	Person- og sektortværsnit (Tyskland, 2015)	Øget overenskomstdækning i en branche reducerer lavtlønsincidensen for alle, men især for fagforeningsmedlemmer.
Fortin et al. (2021)	Gentagne person-tværsnit (USA, 1979-2017)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed. Positive sideeffekter på ikke-medlemmer står for ca. halvdelen af fagforeningers effekt i USA.
Collins & Niemesh (2019)	Region-panel (USA, 1940-1969)	Øget organisationsgrad i en region i ca. 1940 var forbundet med persistent lavere lønulighed i regionen helt frem til år 2000.
OECD (2019)	Landepanel (35 OECD-lande, 1980-2016)	Lavere lønulighed i lande med høj overenskomstdækning, hvor overenskomster på forskellige områder koordineres mellem forhandlingsparterne.
OECD (2019)	Landespecifikke person-tværsnit (21 OECD-lande, 2012-2016)	Øget overenskomstdækning er forbundet med lavere lønulighed, til dels ved at reducere forskelle mellem uddannelsesgrupper og aldersgrupper.
Parolin (2019)	Landepanel (15 OECD-lande + 50 stater i USA)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønpolarisering fra automatisering.
Callaway & Collins (2018)	Persontværsnit (USA, 1950 og 1973)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Card, Lemioux & Riddell (2018)	Persontværsnit (USA og Canada, 2015)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især i den offentlige sektor.
Helland et al. (2017)	Professionspanel (Norge, 2003-2012)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed inden for og imellem professioner.
Han & Castater (2016)	Landepanel (20 OECD-lande, 1990-2009)	Øget organisationsgrad er forbundet med uændret lønulighed, men højere andel ufaglærte blandt fagforeningsmedlemmerne er forbundet med lavere lønulighed.
Rosvoll & Sparrman (2015)	Landepanel (20 OECD-lande, 1973-2011)	Øget organisationsgrad har insignifikant effekt på lønfordelingen samlet set (D9/D1-ratioen) og i bunden (D5/D1-ratioen) men sænker ulighed i toppen (D9/D5-ratioen).
Töngür & Elveren (2014)	Landepanel (24 lande, 1963-2000)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed og omvendt.
Card et al. (2013)	Virksomhedspanel (Tyskland, 1985-2009)	Øget overenskomstdækning er forbundet med lavere lønulighed.
Gomez & Tzoumid (2013)	Virksomhedspanel (USA, 1992-2001)	Fagforeningsdækning er forbundet med 12 pct. lavere chef lønninger.
Barth et al. (2012)	Person-virksomhedspanel (Norge, 1997-2003)	Præstationsafhængig aflønning øger lønulighed i virksomheder med lav organisationsgrad, men ikke i virksomheder med høj organisationsgrad.
Koske & Wanner (2012)	Landepanel (22 OECD-lande, ingen tidsangivelse)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især i bunden af lønfordelingen.
Golden & Wallerstein (2011)	Landepanel (16 OECD-lande, 1980-2000)	Øget organisationsgrad var forbundet med lavere lønulighed i 1980'erne, men sammenhængen blev insignifikant i 1990'erne.
OECD (2011)	Landepanel (22 OECD-lande, 1985-2007)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især i toppen af lønfordelingen.
Western & Rosenfeld (2011)	Personpanel (USA, 1973-2007)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed. Faldet i USA's organisationsgrad i 1973-2007 forklarer mellem en femtedel og en tredjedel af stigningen i uligheden i samme periode.
Antonczyk et al. (2010)	Personpanel (Tyskland, 2001-2006)	Øget overenskomstdækning er forbundet med lavere lønulighed.

Dustmann et al. (2009)	Tidsserieanalyse (Tyskland, 1975-2004)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især i bunden af lønfordelingen.
Visser & Checchi (2009)	Landepanel (26 OECD-lande, 1960-2006)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Burda et al. (2008)	Persontværsnit (Tyskland, 2001)	Øget overenskomstdækning er forbundet med lavere lønulighed (især i bunden af lønfordeling) for brancheoverenskomster, men ikke for husaftaler
Fitzenberger et al. (2007)	Persontværsnit (Tyskland, 2001)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, men er forbundet med lavere løn givet, at virksomheden er dækket af en overenskomst.
Koeniger et al. (2007)	Landepanel (11 OECD-lande, 1973-1998)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Cardoso & Portugal (2005)	Person-virksomhed-tværsnit (Portugal, 1999)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed via lavere afkast af køn, uddannelse, anciennitet og alder.
Checchi & Pagani (2005)	Person-virksomhed-tværsnit (Italien, 1995)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed via lavere afkast af køn, uddannelse, anciennitet og alder.
Card, Lemieux & Ridell (2004)	Persontværsnit (USA, Canada & UK, 1984/1993/2001)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed for mænd, men ikke for kvinder.
Teulings (2003)	Gentagne tværsnit af amr. regioner (USA, 1973-1991)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Pontusson et al. (2002)	Landepanel (16 OECD-lande, 1973-1995)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især for ufaglærte.
Card (2001)	Personpanel (USA, 1973-1974 og 1993)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed samlet set og for mænd, men ikke for kvinder.
Metcalfe, Hansen & Charlwood (2001)	Persontværsnit (UK, 1998)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Kahn (2000)	Personpanel (15 OECD-lande, 1985-1994)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere løngab for unge, men også større beskæftigelsesgab (og tilsvarende højere uddannelsesfrekvens).
Robson et al. (1999)	Landespecifikke persontværsnit (5 OECD-lande, 1990-1994)	Kollektiv forhandling mindsker lavlønsincidens.
Wallerstein (1999)	Landepanel (16 lande, 1980-1992)	Ingen sammenhæng ml. organisationsgrad eller overenskomstdækning og lønulighed (D90/D10), når der kontrolleres for fagforeningskoncentration.
Card (1998)	Gentagne persontværsnit (USA, 1973-1974 og 1993)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Kahn (1998)	Event-analyse (USA og Canada, 1987/1991)	Øget centralisering af overenskomstforhandlinger er forbundet med lavere lønulighed.
Dinardo & Lemieux (1997)	Persontværsnit (USA og Canada, 1981/1988)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Dinardo & Lemieux (1997)	Personpanel (USA og Canada, 1981-1988)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Fortin & Lemieux (1997)	Personpanel (USA, 1979-1988)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.
Kahn (1997)	Landespecifikke persontværsnit (USA, ca. 1985-1989)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især i bunden af lønfordelingen.
Card (1996)	Personpanel (USA, 1987-1988)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især i bunden af lønfordelingen.
DiNardo, Fortin & Lemieux (1996)	Persontværsnit (USA, 1979/1988)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed, især i bunden af lønfordelingen.
Gosling & Machin (1995)	Virksomhed-tværsnit (UK, 1980/1984/1990)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønulighed.

Freeman (1991)	Person-tværsnit/-panel (USA, 1978/1988 og 1987-1988)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønlighed.
Hibbs (1990)	Event-analyse (Sverige, 1972-1990)	Øget centralisering af overenskomstforhandlinger er forbundet med lavere lønlighed.
Podgursky (1983)	Person-tværsnit (USA, 1970)	Lønlighed er lavere blandt fagforeningsmedlemmer end blandt ikke-medlemmer, men samlet set er øget organisationsgrad stort set ikke forbundet med lavere lønlighed, pga. ulighed mellem medlemmer og ikke-medlemmer.
Freeman (1980)	Person-tværsnit (USA, 1973-1975)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere lønlighed.

Tabellen viser hovedkonklusioner for den empiriske forskning i sammenhængen mellem organisationsgraden og lønfordelingen.

Udover at sikre en mere lige fordeling af lønsummen øger fagforeninger også ligheden ved at tilkæmpe lønmodtagerne en større del af værdiskabelsen i økonomien. Således har fagforeninger en positiv effekt på lønkvoten, som er lønsummens samlede andel af den værdi, der skabes i produktionen. Omvendt ville en større del af værdiskabelsen gå til profit og kapitalindkomst i fraværet af fagforeningspres. Det indikerer den empiriske forskning samlet set.

① Når lønmodtagerne står sammen i fagforeninger, øger det lønningerne under ét

Fagforeningers effekt på lønkvoten er dog et noget mindre entydigt resultat end fagforeningers effekt på lønspredningen. I Tabel 1.3 har vi samlet 25 studier af sammenhængen mellem organisationsgraden og lønkvoten. Heraf finder 14 studier, at en højere organisationsgrad er forbundet med en højere lønkvote, mens 10 studier finder en insignifikant eller meget svag sammenhæng. Et enkelt studie finder en signifikant negativ sammenhæng mellem organisationsgraden og lønkvoten. Da man ikke altid rapporterer nul-effekter, kan tallene undervurdere antallet af "nul-studier".

Visse studier tyder på, at fagforeningers effekt på lønkvoten varierer på tværs af uddannelsesgrupper, men det er uklart, hvilke uddannelsesgrupper der nyder særligt godt af den faglige organisering (jf. EU-Kommissionen 2007 hhv. Schneider 2011). Visse studier tyder også på, at effekten varierer mellem lande. Således finder Guschanski & Onaran (2016) en positiv sammenhæng i bl.a. Tyskland, men en insignifikant sammenhæng i Danmark.

Fagforeninger gør ulighedsskabende teknologier mindre ulighedsskabende

Ud fra et økonomisk-teoretisk perspektiv er de blandede effekter ikke overraskende, eftersom et pres for højere løn kun får lønnens indkomstandel til at stige i stillinger, hvor det er forholdsvis dyrt for virksomhederne at udskifte arbejdskraften med maskiner eller import. Derfor afhænger effekten bl.a. af, hvad landet producerer, og hvilke produktionsteknologier der er til rådighed. Men selv for f.eks. IT- og teleteknologier, der samlet set trækker i retning af at sænke arbejdskraftens

① Fagforeninger kan kun øge lønkvoten i stillinger, der er svære at automatisere eller udføre til andre lande

bid af kagen, er fagforeninger med til at svække den effekt. Det har Carbonero (2022) vist i et studie af ni OECD-lande.

Tabel 1.3. Overvægt af studier finder, at fagforeninger øger lønkvoten		
Studie	Metode	Hovedkonklusion
Carbonero (2022)	Landepanel (9 OECD-lande, 1980-2007)	IT- og teleteknologi mindsker lønkvoten; øget organisationsgrad svækker teknologiens effekt på lønkvoten.
Farber et al. (2021)	Delstatspanel (USA, 1936-1986)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Kornelius & Lammers (2021)	Tidsserieanalyse og virksomhed-panel (Tyskland, 1970-2013)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote (1 procentpoints stigning i organisationsgrad er forbundet med 0,2 procentpoint højere lønkvote).
Bengtsson et al. (2020)	Eventstudie (UK) samt landepanel (20 lande, ca. 1910-2014)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote (1 procentpoint højere organisationsgrad giver ca. 0,8 pct. højere lønkvote på gennemsnit).
Stansbury & Summers (2020)	Branchepanel (USA, 1987-2016)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Dimova (2019)	Lande-branchepanel (28 EU-lande, 2002-2016)	Insignifikant/blandet sammenhæng mellem organisationsgrad og lønkvote på branche/uddannelses-gruppe-niveau.
Abdih & Danninger (2017)	Branchepanel (USA, 2001-2014)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Dao et al. (2017)	Landepanel (49 lande, 1991-2014)	Insignifikant sammenhæng.
Dünhaupt (2017)	Landepanel (13 lande, 1986-2007)	Øget organisationsgrad er forbundet med reduceret lønkvote.
Parisi (2017)	Landepanel (25 OECD-lande, 1998-2014)	Insignifikant eller svagt negativ sammenhæng.
Young & Zuleta (2017)	Branchepanel (USA, 1983-2005)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Guschanski & Onaran (2016)	Tidsserieanalyse (7 OECD-lande, 1970-2011)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote, men ikke lige meget i alle lande. Især positiv sammenhæng i Tyskland, Italien og Spanien, mens sammenhængen er insignifikant i Danmark.
Jaumotte & Buitron (2015)	Eventstudie (UK) samt landepanel (20 OECD-lande, 1980-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Bengtsson (2014)	Landepanel (16 OECD-lande, 1960-2007)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote (1 procentpoint højere organisationsgrad giver ca. 0,5 pct. højere lønkvote på gennemsnit).
Bezreh & Goldstein (2013)	Tidsserieanalyse (USA, 1980-2003)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Elsby et al. (2013)	Branchepanel (USA, 1987-2011)	Insignifikant eller svagt positiv sammenhæng.
Stockhammer (2013)	Landepanel (Alle OECD-lande, 1970-2007)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote (1 procentpoint højere organisationsgrad giver ca. 1 pct. højere lønkvote).
Azmat et al. (2011)	Landepanel (21 OECD-lande, 1975-1998)	Insignifikant sammenhæng.
Fichtenbaum (2011)	Virksomhedspanel (USA, 1997-2006)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Podrecca (2011)	Landepanel (20 OECD-lande, 1960-1999)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lønkvote.
Schneider (2011)	Lande-branchepanel (13 OECD-lande, 1980-2005)	Positiv sammenhæng på aggregeret niveau. Sammenhæng er positiv for ufaglærte, insignifikant for andre.

Jaumotte & Tytell (2008)	Landepanel (18 OECD-lande, 1982-2002)	Insignifikant sammenhæng.
EU-Kommissionen (2007)	Landepanel (13 OECD-lande, 1983-2002)	Insignifikant sammenhæng. Sammenhæng er negativ for ufaglærte, positiv for andre.
Guscina (2007)	Landepanel (18 OECD-lande, 1960-2000)	Insignifikant sammenhæng.
Wallace et al. (1999)	Tidsserieanalyse (USA, 1949-1992)	Insignifikant eller svagt positiv sammenhæng.

Tabellen viser hovedkonklusioner for den empiriske forskning i sammenhængen mellem organisationsgraden og lønknoten.

Der er ikke forskningsmæssig empiri for, hvordan fagforeninger påvirker fordelingen af kapitalindkomst, men også her kan fagforeninger tænkes at have en lighedsskabende effekt. I Danmark har fagforeningerne f.eks. øget ligheden i formuer ved at kæmpe for indførslen og udbredelsen af arbejdsmarkedspensioner.

Fagforeninger giver mere lighed før omfordeling og mere omfordeling

Ved at sikre en mere lige fordeling af lønindkomsten og sikre større lighed i splittet mellem løn- og kapitalindkomst sikrer fagforeninger samlet set en mere lige fordeling af *markedsindkomsten*. Således virker fagforeninger som en modvægt til de rene markeds kræfter, der forhindrer stærke virksomheder og kapitalejere i at misbruge deres markeds magt.

① Fagforeninger øger ligheden i markedsindkomsten

Samlet set finder den empiriske litteratur, at større fagforeningsdækning er forbundet med en mere lige fordeling af markedsindkomsten. Det fremgår af de 11 studier, som vi har identificeret og oplistet i Tabel 1.2. Af de 11 studier finder de 10, at en højere organisationsgrad er forbundet med en lavere ulighed, mens et enkelt studie finder en effekt med modsat fortegn.

F.eks. har AE (2021) vist, at en større faglig organisering betyder, at en større andel af markedsindkomsten tilfalder den fattigste halvdel af befolkningen. Det har vi gjort ved at rense udviklingen i uligheden i 17 OECD-lande for en lang række både observerede og uobserverede forhold. Tilsvarende har Volscho & Kelly (2012) og Scheve & Stasavage (2009) påvist, at en mindre andel af den samlede markedsindkomst tilfalder den øverste decil og den rigeste ene procent, jo højere organisationsgraden er.

Tabel 1.4. Fagforeninger øger ligheden i markedsindkomst

Studie	Metode	Hovedkonklusion
Alexiou & Trachanas (2022)	Landepanel (17 OECD-lande, 2000-2016)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed (på gennemsnittet er 1 procentpoint højere organisationsgrad forbundet med 0,3 pct. lavere gini).
AE (2021)	Landepanel (17 OECD-lande, 1995-2018)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed (1 procentpoint højere organisationsgrad forbundet med 0,4 pct. højere indkomstandel for den fattigste befolkningshalvdel).
Jaumotte & Buitron (2020)	Landepanel (18 OECD-lande, 1980-2011)	1 procentpoints stigning i organisationsgrad er forbundet med et signifikant fald på 0,3 pct. i gini.
Scrimger (2020)	Delstatspanel (Canada, 1984-2012)	1 procentpoints stigning i organisationsgrad er forbundet med et signifikant fald på 0,2 pct. i gini.
Jaumotte & Buitron (2015)	Landepanel (20 OECD-lande, 1980-2010)	1 procentpoints stigning i organisationsgrad er forbundet med et signifikant fald på 0,4 pct. i gini.
Volscho & Kelly (2012)	Tidsserie (USA, 1949-2008)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere indkomstandele i toppen.
Scheve & Stasavage (2009)	Landepanel (13 OECD-lande, 1916-2000 og underperioder)	Øget organisationsgrad er forbundet med lavere indkomstandele i toppen.
Rohrbach (2009)	Landepanel (19 OECD-lande, 1970-1999)	Øget organisationsgrad er forbundet med reduceret lighed.
FN (2005)	Landepanel (7 OECD-lande, 1980-1998)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
Bradley et al. (2003)	Landepanel (19 OECD-lande, 1967-1997)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.
Alderson & Nielsen (2002)	Landepanel (16 OECD-lande, 1967-1992)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget lighed.

Tabellen viser hovedkonklusioner for den empiriske forskning i sammenhængen mellem organisationsgraden og fordelingen af markedsindkomst.

Ligesom i Tabel 1.1 ovenfor har vi i Tabel 1.4 beregnet sammenlignelige tal for effekten i de stærkeste studier, som har brugt ginikoefficienten som ulighedsmål. Ikke overraskende ser effekten på fordelingen af markedsindkomsten ud til at være ca. lige så stor som effekten på fordelingen af den disponible indkomst. Det indikerer, at fagforeningers lighedsskabende effekt primært er drevet af deres effekt på fordelingen af markedsindkomsten, dvs. deres samlede effekt på lønspredningen og lønkvoten.

Men fagforeninger kan også påvirke indkomstfordelingen på andre måder. Dels kan fagforeningerne i hvert fald i teorien hæmme jobskabelsen og dermed øge uligheden mellem ledige og lønmodtagere. Og dels arbejder fagforeninger typisk for mere økonomisk omfordeling. Det sænker uligheden mellem høj- og lavindkomstgrupper og mellem personer med og uden job.

Verdensbanken (2012), OECD (2006) og EU-Kommissionen (2005) har alle gennemgået forskningen i sammenhængen mellem organisationsgrad og beskæftigelse. De konkluderer hver især, at empirien for et gennemsnitsland peger i retning af, at der ikke er nogen sammenhæng, eller at sammenhængen er svagt negativ. Dog nævner de, at der er fundet væsentlige metodesvagheder i flere af de studier, der finder en negativ sammenhæng (Howell m.fl. 2007, Flanagan 1999). At sammenhængen mellem organisationsgraden og beskæftigelsen er omkring nul, skyldes ifølge

① Fagforeningers effekt på ligheden i disponibel indkomst er drevet af effekt på markedsindkomster

① Fagforeninger kan også påvirke indkomstfordelingen ved at påvirke beskæftigelsen og fordelingspolitikken

① Forskningen indikerer, at der ikke er nogen sammenhæng mellem organisationsgraden og beskæftigelsen

Freeman (2000), at man i lande med stærke lighedsskabende institutioner ofte har fundet måder at neutralisere institutionernes beskæftigelseseffekt på.

Fagforeningers effekt på jobskabelsen skal derfor ses i sammenhæng med den samlede pakke af institutioner på arbejdsmarkedet. Den forskning, der gør det, tyder på, at fagforeninger ikke hæmmer beskæftigelsen, hvis ellers arbejdsmarkedet er *fleksibelt*, hvis forhandlingsparterne på forskellige områder *koordinerer* overenskomstforhandlingerne med hinanden, og hvis arbejdsmarkedets parter har *tillid* til hinanden (jf. f.eks. Bhuller m.fl. 2022, Aghion m.fl. 2011 og Tzannatos 2008). Det er alt sammen tilfældet i Danmark og de øvrige nordiske lande.

Hvis vi ser på fagforeningers effekt på fordelingspolitikken, så finder den empiriske forskning entydigt, at øget organisering er forbundet med mere omfordeling. Det fremgår af Tabel 1.5, hvor vi har identificeret 11 studier af sammenhængen mellem organisationsgrad og omfordeling. Alle de 11 studier finder, at større fagforeninger er forbundet med mere omfordeling eller mere opbakning til omfordeling. Konkret finder de to IMF-økonomer Jaumotte & Buitron (2015), at fagforeningers effekt på omfordelingen står for 10-27 pct. af deres samlede effekt på ginikoefficienten for disponibel indkomst.

①
Større fagforeninger er forbundet med mere omfordeling

Større fagforeninger er forbundet med mere velfærd og en større beskæftigelsesindsats – og en øget følelse af økonomisk tryghed

Desuden finder Plasman & Rycz (2001), at større fagforeninger er forbundet med større offentlige velfærdsudgifter, mens Traxler & Brandl (2009) finder, at større fagforeninger er forbundet med en større beskæftigelsesindsats. Som en konsekvens finder forskningslitteraturen også, at større fagforeninger er forbundet med en øget følelse af økonomisk tryghed (jf. Chung & Mau 2014).

Tabel 1.5. Fagforeninger øger graden af økonomisk omfordeling

Studie	Metode	Hovedkonklusion
Jaumotte & Buitron (2020)	Landepanel (18 OECD-lande, 1980-2011)	Øget organisationsgrad er forbundet med mere omfordeling.
MacDonald (2019)	Landepanel (20 OECD-lande, 1980-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med øget opbakning til omfordelingspolitikker.
Jaumotte & Buitron (2015)	Landepanel (20 OECD-lande, 1980-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med mere omfordeling.
Pontusson (2013)	Landepanel (20 OECD-lande, 1995-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med mere omfordeling.
Mahler (2010)	Landepanel (20 OECD-lande, 1980-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med mere omfordeling.
Beramendi & Cusack (2009)	Landepanel (13 OECD-lande, 1978-2002)	Øget organisationsgrad er forbundet med mere omfordeling.
Finseraas (2009)	Persontværsnit (22 europæiske lande, 2002)	Fagforeningsmedlemmer bakker mere op om omfordelingspolitikker.
Traxler & Brandl (2009)	Landepanel (18 OECD-lande, 1980-2000)	Øget organisationsgrad er forbundet med højere udgifter til aktiv arbejdsmarkedspolitik, men ikke til dagpenge.
Iversen & Soskice (2006)	Landepanel (14 OECD-lande, 1967-1997)	Øget organisationsgrad er forbundet med mere omfordeling.
Bradley et al. (2003)	Landepanel (19 OECD-lande, varierende dataår, 1967-1997)	Øget organisationsgrad er forbundet med mere omfordeling.
Plasman & Rycz (2001)	Landepanel (20 OECD-lande, 1980-2010)	Øget organisationsgrad er forbundet med højere offentlige sociale udgifter.

Tabellen viser hovedkonklusioner for den empiriske forskning i sammenhængen mellem organisationsgraden og graden af økonomisk omfordeling.

Fagforeninger øger den politiske sammenhængskraft

Ved at mindske uligheden og utrygheden har fagforeninger også den effekt, at de mindsker den politiske polarisering. Således har flere studier vist, at ulighed, utryghed og forringelser af det sociale sikkerhedsnet forøger den politiske uro og splittelse (jf. f.eks. Rothstein & Uslander 2005, Fetzer 2019 og Ponticelli & Voth 2020).

⓪ Lavere ulighed giver højere social sammenhængskraft

Men fagforeninger øger også den politiske sammenhængskraft på en anden måde, nemlig ved at give en stemme til de mindre højråbende klasser. Således viser forskningen, at fagforeninger ikke alene øger ligheden i indkomst, men også ligheden i politisk repræsentation.

⓪ Fagforeninger gør, at flere bliver hørt ...

I en gennemgang af den politologiske forskningslitteratur peger Ahlquist (2017) på tre måder, hvorpå fagforeninger øger ligheden i politisk repræsentation.

For det første fungerer fagforeninger som et stykke infrastruktur, der kan kanalisere medlemmernes holdninger og interesser ind i den politiske debat og beslutningsproces. Dels gør fagforeninger det lettere for medlemmerne at organisere en protest ved at arrangere medlemsmøder, demonstrationer, strejker mv. Og dels kan fagforeninger via trepartsdrøftelser og lobbyvirksomhed løfte medlemmernes interesser direkte ind i den økonomiske politiks maskinrum.

⓪ ... ved at bringe medlemmernes holdninger ind i den politiske arena ...

For det andet leverer fagforeninger politisk træning til folk med kortere uddannelser og lavere indkomster. Iversen & Soskice (2015) har vist for 20 lande, at fagforeningsmedlemmer generelt er mere politisk vidende og mere politisk engagerede end ikke-medlemmer. Som en konsekvens har man i USA set, at professioner med en højere organisationsgrad er mere repræsenteret blandt lovgiverne, og at det generelle fald i organisationsgraden har fået andelen af lovgivere med arbejderbaggrund til at falde (Ahlquist 2017).

①
... og ved at give medlemmerne politisk træning ...

For det tredje har man for flere lande vist, at fagforeninger får deres medlemmer til i højere grad at forholde sig politisk til deres livssituation og til i højere grad at stemme. Bryson m.fl. (2014) viser på tværeuropiske data, at en højere organisationsgrad er forbundet med en højere stemmeprocent. Det skyldes både, at fagforeninger øger den politiske bevidsthed blandt deres medlemmer, og at fagforeninger ved at forøge lønmodtagernes økonomiske ressourcer forøger sandsynligheden for, at de stemmer.

①
... og øge deres politiske bevidsthed

Højere fagforeningsfradrag sænker uligheden

Som vist i dette kapitel bekræfter forskningen samlet set, at en højere organisationsgrad fører til en højere indkomstlighed. Estimerne i forskningslitteraturen centrerer sig om en effekt, hvor 1 procentpoints stigning i organisationsgraden giver et fald i ginikoefficienten på ca. 0,3 pct.

Men hvad betyder en effekt i den størrelsesorden? Det kan vi illustrere med et regneeksempel.

Folketinget vedtog i sommeren 2023 at forhøje loftet over fradraget for faglige kontingenter fra 6.000 kr. om året til 7.000 kr.⁵ Forhøjelsen sikrer i grove træk, at loftet følger med inflationen frem mod 2030. Således svarer forhøjelsen omtrent til Finansministeriets fremskrivning af prisudviklingen på faglige kontingenter frem mod 2030. Det fremgår af Boks 1.1.

Barth m.fl. (2020) har estimeret, hvad det betød for organisationsgraden i Norge, da man i 2001 og ad flere runder derefter forhøjede det norske fagforeningsfradrag. Deres effektestimater indikerer, at regeringens lovforslag kan øge organisationsgraden med 0,9 procentpoint, jf. Boks 1.1.

Hvis vi lægger den effekt og centralskønnet fra forskningslitteraturen om fagforeningers fordelings effekter til grund, vil regeringens forslag få ginikoefficienten til falde med ca. 0,3 pct. Det svarer til 0,09 procentpoint.

①
1.000 kr. mere i fagforeningsfradrag reducerer ginikoefficienten med 0,09 procentpoint

⁵ L 76 Forslag til lov om ændring af pensionsbeskatningsloven, ligningsloven og personskatteloven, https://www.ft.dk/samling/20222/lovforslag/176/20222_176_som_fremsat.htm

Det er en effekt, der kan måle sig med effekten af nogle af de sidste årtiers økonomiske reformer – men med omvendt fortegn. F.eks. forøgede Fogh-regeringens skattestop ginikoefficienten med 0,11 procentpoint, og kontanthjælpsreformen fra 2013 øgede ginikoefficienten med 0,07 procentpoint.⁶ Selvom beregningerne naturligvis er behæftet med en del usikkerhed, illustrerer de, at politiktiltag, der holder hånden under det organiserede arbejdsmarked, kan have en væsentlig effekt på uligheden.

① Fordelingseffekt af højere fagforeningsfradrag kan måle sig med andre reformers fordelings effekter

Boks 1.1. Fordelingseffekten af højere loft over fagforeningsfradraget

I 2021 udgjorde fradraget for faglige kontingenter i gennemsnit 34,5 pct. af danskernes fagforeningskontingent efter skat. Det har AE opgjort på lovmodellens datagrundlag. En fastholdelse af det nuværende loft på 6.000 kr. vil betyde, at fradraget i 2030 vil udgøre 31,6 pct. af kontingentet, hvis det antages, at fagforeningskontingenter stiger i overensstemmelse med den prisstigningstakst for fagforeningskontingenter, som Finansministeriet lægger til grund i Familietypemodellen.

Regeringens forslag om at hæve loftet til 7.000 kr. betyder, at fradraget fastholdes på 34,5 pct. Forhøjelsen af loftet svarer stort set til prisudviklingen i 2021-2030. Dermed giver loftsforhøjelsen en stigning i støttegraden på 2,9 procentpoint. Loftforhøjelsens mekaniske effekt på ginikoefficienten er 0,00 ifølge AE's beregninger på lovmodellens datagrundlag.

Regressionerne i Barth m.fl. (2020) viser, at en stigning i den gennemsnitlige støttegrad på 2,9 procentpoint vil forøge organisationsgraden med 0,9 procentpoint (jf. studiets tabel 4: $0,029 \cdot 32,1 = 0,9$). Effekterne i Tabel 1.1 i nærværende analyse centrerer sig om en effektstørrelse, hvor 1 procentpoints forøgelse af organisationsgraden forøger ginikoefficienten med ca. 0,3 pct. Regeringens lovforslag vil dermed have en effekt af tilsvarende størrelse, dvs. 0,3 pct., hvilket svarer til 0,09 procentpoint.

Bilag

Boks B1. Fremgangsmåde til litteratursøgning

Analysen bygger på 123 forskningsstudier, som er fremsøgt via en kombination af søgeordssøgning og styret søgning på Google Scholar. Vi har først søgt på søgestrengene 'unions, collective bargaining, inequality, equality, distribution' samt 'determinants "labor share"' og 'determinants "labor share" "unions"'. Vi har udvalgt studier, der har brugt kvantitative metoder til at undersøge sammenhængen mellem fagforeninger og fordeling. Efterfølgende har vi udvalgt studier fra 2020-2023, fra topjournals og fra skandinaviske lande og foretaget en styret søgning i deres litteraturhenvisninger samt i studier, som henviser til de udvalgte studier. Det er suppleret med et enkelt studie af AE.

⁶ Jf. Finansministeriet (2011): "Reformpakken 2020 – Kontant sikring af Danmarks velfærd" samt Finansministeriet (2015): Svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 6 (Alm. del) af 7. august 2015.

2 KAPITEL

Fagforeninger øger virksomhedernes produktivitet

Når flere lønmodtagere er medlem af en fagforening, øger det produktiviteten. Det viser en gennemgang af den økonomiske forskning i fagforeningers effekt på produktiviteten. Forskningslitteraturen peger blandt andet på, at fagforeninger gør virksomhederne mere innovative, giver mere efteruddannelse og forbedrer dialogen mellem medarbejdere og ledelse. Effekterne sætter sig i højere lønninger.

Den økonomiske forskning dokumenterer ikke blot, at fagforeninger øger almindelige lønmodtageres og lavindkomstgruppernes andel af den økonomiske kage. Forskningen viser også, at fagforeninger gør samfundskagen større ved at øge produktiviteten i de enkelte virksomheder og bredt i økonomien. Dette kapitel samler op på den empiriske forskning i fagforeningers effekt på produktiviteten.

① Fagforeninger øger produktiviteten i de enkelte virksomheder og bredt i økonomien

Siden 1970'erne har økonomer forsket relativt meget i, hvordan fagforeninger påvirker produktiviteten, men i mange år har de empiriske studier haft forholdsvis lav kvalitet og fokuseret på USA og Storbritannien. Det har ændret sig i de senere år, hvor især norske økonomer har udgivet en række høj kvalitetsstudier af fagforeningers effekt på virksomhederne. Derfor har vi i dag et godt billede af, hvordan den faglige organisering af arbejdsmarkedet påvirker produktiviteten.

Konklusionerne fra forskningslitteraturen dækker over en blandet litteratur, hvor der selvsagt er studier, der peger begge veje. Det kan skyldes, at fagforeninger kan have flere modsatrettede effekter på økonomien, og at effekterne afhænger af landespecifikke forhold såsom overenskomst-dækningen, forhandlingssystemet og graden af konkurrence i økonomien. De blandede resultater kan også afspejle de vanskeligheder, der er forbundet med at estimere fagforeningers effekt.

Vanskeligt at identificere fagforeningers effekt på produktiviteten

Forskningen i fagforeningers produktivitetseffekter har ligesom forskningen i fagforeningers fordelingseffekter stået over for forskellige vanskeligheder. Især er der tre vanskeligheder, som er vigtige at holde sig for øje, når man tolker på empirien for produktivitetseffekterne.

For det første er det ikke tilfældigt, hvilke lønmodtagere der melder sig ind i fagforeninger, og hvilke virksomheder der tilbyder en overenskomst-mæssig løn. Man kunne f.eks. forestille sig, at personer, der kan klare sig fint uden en fagforening, i højere grad står udenfor. Økonomer har data for, om folk er medlem, men ikke for, hvor godt de kan klare sig uden et medlemskab. Derfor vil en sammenligning af medlemmer og ikke-medlemmer ofte sammenblande effekten af at være medlem med betydningen af at være dårligt stillet uden en fagforening. Hvis der ikke tages højde for det, risikerer man at undervurdere effekten af et fagforeningsmedlemskab.

⊙ Svært at estimere fagforeningers produktivitetseffekt, fordi det ikke er tilfældigt, hvem der melder sig ind i en fagforening...

Problemet kan løses, hvis man kan finde nogle faktorer, der hænger sammen med, om man er medlem eller ej, men som ikke hænger sammen med, hvor godt man klarer sig uden en fagforening. Det gør mange nyere studier.

For det andet har de overenskomstbærende fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer positive sideeffekter på ikke-medlemmer. Dels har fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer positive sideeffekter inden for de enkelte faggrupper/brancher, hvor overenskomsten danner norm for ikke-medlemmer. Dels har fagforeningernes politiske arbejde for bedre uddannelsesmuligheder, bedre arbejdsmiljø og en fair vækstpolitik positive sideeffekter på produktiviteten i hele økonomien. Derfor undervurderer man fagforeningers produktivitetseffekt, hvis man alene sammenligner medlemmer med ikke-medlemmer.

⊙ ... og fordi der er positive sideeffekter for ikke-medlemmer...

De effekter kan man forsøge at isolere ved at sammenligne lande eller faggrupper/brancher frem for enkeltpersoner eller -virksomheder. Men i så fald mister man en del information fra virksomhedsniveauet, og der er mange baggrundsforhold, man ikke kan rense for.

For det tredje er der mange forhold, som har betydning for fagforeningers effekt på økonomien, men som økonomer har svært ved at tage højde for i analyser af fagforeningers effekt.

Dels afhænger fagforeningers effekt på økonomien af, hvad fagforeningerne lægger vægt på i overenskomstforhandlinger og i det politiske arbejde. Det er ikke noget, økonomer har data for. Og dels afhænger fagforeningernes effekt af de øvrige traditioner og institutioner, vi har på arbejdsmarkedet, og af konkurrenceforholdene på arbejdsmarkedet og produktmarkedet.

⊙ ... og fordi fagforeningers effekter afhænger af de øvrige institutioner mv.

Som nævnt i kapitel 1 har overenskomstsystemet indretning stor betydning for fagforeningernes strategier og resultater. Og som nævnt har man i mange lande, hvor fagforeningerne står svagt, fundet andre og mindre fleksible måder at beskytte lønmodtagerne på med f.eks. lovbestemte fyrringsregler og minimumslønninger. En del af fagforeningernes positive effekt på produktiviteten ligger i, at de mindsker behovet for den slags regler. Interaktioner mellem arbejdsmarkedsinstitutioner er imidlertid meget svære at måle.

De effekter, der vedrører den samlede økonomi, kan man forsøge at isolere ved at sammenligne lande over tid. Men så er der mange underliggende sammenhænge og baggrundsforhold, man ikke kan rense for. Derfor er der kun en sparsom forskning på landeniveau.

Kort sagt er det vanskeligt at identificere fagforeningers årsagsvirkning både på de enkelte lønmodtagere og virksomheder, på deres faggrupper og brancher og på hele økonomien under ét. Med tiden er den empiriske forskning dog blevet bedre til at identificere de kausale effekter på individniveau.

Organisering har positive effekter for den enkelte virksomhed

Vi vil fokusere på forskningen på virksomheds- og markedsniveau, hvor der i de senere år er kommet en del høj kvalitetsstudier.

De har alle et avanceret analysedesign med såkaldte instrumentvariable (IV'er), der sikrer, at man med rimelighed kan tolke deres estimater som årsagseffekter. Den slags studier kaldes *kausale studier*. Instrumentvariable er faktorer, der særligt kendetegner fagforeningsmedlemmer, men som ikke i sig selv påvirker folks evner eller arbejdspladsens produktionsforhold. F.eks. er fagforeningsmedlemmer overrepræsenteret blandt personer, hvis forældre var fagforeningsmedlemmer, og blandt personer, der kan trække det faglige kontingent fra i skat. Ved at estimere effekten af de forhold på organisationsgraden og derigennem på produktiviteten kan man udlede organisationens effekt på produktiviteten. I Tabel 2.1 har vi samlet konklusionerne fra de nye høj kvalitetsstudier.

Ⓢ Avancerede statistiske metoder gør det muligt at isolere den kausale effekt af højere organisationsgrad på virksomheds- og markedsniveau

Tabel 2.1. Kausale studier viser, at fagforeninger øger produktiviteten

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Barth m.fl. (2020)	Norge	1 procentpoint højere organisationsgrad i en virksomhed øger virksomhedens totalfaktorproduktivitet (TFP) med 1,7-1,8 pct.	IV (fradragssats)
Svarstad & Kostøl (2021)	Norge	Højere organisationsgrad kan øge TFP i virksomheder med overenskomst, men sænker TFP i virksomheder uden overenskomst. Tilslutning til overenskomst øger virksomhedens TFP, hvis virksomhedens organisationsgrad er over 15-20 pct.	IV (forældres medlemskab)
Dodini m.fl. (2022)	Norge	Fagforeninger kan øge produktiviteten ved at modvirke virksomheders markedsmagt.	IV (fradragssats)
Dale-Olsen (2021)	Norge	1 pct. højere organisationsgrad på et lokalt arbejdsmarked øger TFP med 0,18 pct. (svarende til at 1 procentpoint højere organisationsgrad øger TFP med 0,4 pct.)	IV (organisationsgrad i 1918)
Martins (2019)	Portugal	1 pct. flere tillidsrepræsentanter pr. medarbejder øger omsætningen pr. medarbejder med 7 pct.	RDD (tillidsrepræsentanter pr. medarbejder)
Amr. studier, jf. Bilagstabel 1	USA	Fagforeninger har blandet effekt på produktiviteten i et specifikt særtilfælde, hvor kun et knebent flertal af medarbejderne ønsker organisering.	RDD (organisering eller ej)

Tabellen gennemgår empiriske forskningsstudier, som bruger et kausalt analysedesign til at undersøge fagforeningers effekt på virksomhedernes produktivitet.

Barth m.fl. (2020) bruger fradraget for faglige kontingenter som instrument for organisationsgrad og finder, at når den organiserede andel af medarbejderne stiger med 1 procentpoint, så stiger virksomhedens produktivitet med 1,7-1,8 pct. Hvis fagforeningsfradraget ikke var blevet sat op i 2001, ville norske virksomheders produktivitet ifølge studiet have været 4-6 pct. lavere i 2012. Studiet finder tegn på, at effekten skyldes, at virksomheder forbedrer deres procedurer for dialog og forhandling med medarbejderne, når flere medarbejdere er organiseret.

① En norsk forhøjelse af fagforeningsfradraget fik virksomhedernes produktivitet til at stige med 4-6 pct.

Svarstad & Kostøl (2022) bruger forældres fagforeningsstatus som instrument og finder, at fagforeninger kan øge de organiserede virksomheders produktivitet, men kun i virksomheder, der har tilsluttet sig en overenskomst. Virksomheder kan få en højere produktivitet af at tilslutte sig en overenskomst, men det kræver, at mindst 15-20 pct. af de ansatte allerede er medlem af en fagforening.

① Samspil mellem organisering og overenskomstdækning

Dodini m.fl. (2022) bruger fradraget for faglige kontingenter til at estimere fagforeningers effekt på lønnen i virksomheder med forskellige grader af markedsmagt. Deres resultater viser, at fagforeninger kan øge lønnen mest i virksomheder, der har markedsmagt på enten arbejdsmarkedet eller produktmarkedet. Dermed kan fagforeninger modgå uligheder i konkurrenceforholdene og forbedre de markedsmekanismer, der driver arbejdskraften hen til de mest produktive virksomheder. Det øger produktiviteten bredt set i økonomien.

① Arbejdskraften bliver mere effektivt allokert, når organisationsgraden stiger

Endelig finder Dale-Olsen (2021), at når den organiserede andel af de ansatte i en given branche i en given landsdel stiger med 1 procentpoint, så stiger den lokale produktivitet med 0,4 procent. Denne effekt rækker ud over de enkelte virksomheder, men dækker kun over en del af fagforeningers *spillover*-effekter – nemlig kun *spillover*-effekter, som stopper ved grænsen til en anden landsdel eller branche.

Når den organiserede andel af de ansatte i en given branche i en given landsdel stiger med 1 procentpoint, så stiger den lokale produktivitet med 0,4 procent

Hvor de norske studier ser på effekten af organisering, har Martins (2019) set på effekten af øget fagforeningsrepræsentation i portugisiske virksomheder. I Portugal skal virksomheder med 0-49 organiserede medarbejdere have 1 fagforeningstilknyttet tillidsrepræsentant, mens virksomheder med 50-99 organiserede medarbejdere skal have 2 osv. Ved hjælp af disse "hop" i antallet af tillidsrepræsentanter estimerer Martins (2019), at en ekstra tillidsrepræsentant pr. 100 medarbejdere øger omsætningen pr. medarbejder med 7 pct. Studiet finder tegn på, at effekten skyldes øget efteruddannelse.

① Portugisiske virksomheder får højere produktivitet, når fagforeningerne er til stede med flere tillidsrepræsentanter

Udover de norske og portugisiske studier er der i de senere år kommet en række studier fra USA, hvor effekten med rimelighed kan tolkes som en årsagseffekt. De amerikanske studier ser på et specifikt særtilfælde, hvor medarbejderne i en virksomhed *med en kneben margin* har valgt at lade sig organisere, hvilket typisk afspejler en frygt for, at virksomheden vil lukke, hvis de organiserer sig. I det særtilfælde lader amerikanske fagforeninger til at have en blandet effekt, jf. Tabel 2.1 og Bilagstabel 1. Flere studier påpeger, at effekten hverken kan generaliseres til andre amerikanske virksomheder eller til virksomheder i Europa (Hirsch 2007, Barth m.fl. 2020).

De nye studier i Tabel 2.1 har som sagt et analysedesign, der gør det plausibelt, at studierne har fundet en kausal sammenhæng og ikke bare en korrelation. Tidligere studier har forsøgt at nærme sig en årsagssammenhæng ved at finde en korrelation og rense den for alle øvrige sammenhænge, som kan observeres. Hvorvidt medarbejderne er medlem af en fagforening, og hvorvidt virksomheder tilbyder overenskomstvilkår, kan imidlertid afhænge af forhold, som man ikke kan rense for, f.eks. medarbejdernes indtjeningsmuligheder eller virksomhedens fremtidsforventninger. Derfor anser man korrelationsstudier for at give en ringere evidens end studier med et kausalt analysedesign.

Et stort litteraturstudie af Doucougliacos m.fl. (2017) har samlet op på den evidens, der eksisterede i 2017, dvs. før de nye norske studier. Litteraturstudiet dækker primært korrelationsstudier af effekten på virksomhedsniveau og dækker især USA og Storbritannien. Litteraturstudiet finder, at fagforeninger er forbundet med en uændret eller højere produktivitet i USA og i Frankrig/Italien. Nyere studier tyder på, at det samme er tilfældet i Belgien. I Storbritannien er sammenhængen blandet. Det fremgår af Tabel 2.2.

⓪ Stort litteraturstudie af ældre studier finder, at faglig organisering er forbundet med højere eller uændret produktivitet

Doucougliacos m.fl. (2017) understreger, at korrelationsstudier generelt finder mindre effekter end forskningsstudier med et kausalt analysedesign.

Tabel 2.2. Korrelationsstudier finder positiv sammenhæng mellem organisering og produktivitet

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Doucougliacos m.fl. (2017)	USA	Fagforeninger er forbundet med uændret produktivitet i industrien, højere produktivitet i B&A (moderat til stærk effekt) og i uddannelsesbranchen (lille-moderat).	Metaregression
Doucougliacos m.fl. (2017)	Storbritannien	Fagforeninger er forbundet med lavere produktivitet i industrien (moderat til stærk effekt), højere produktivitet i B&A (moderat-stærk) og uændret produktivitet i uddannelsesbranchen.	Metaregression
Doucougliacos m.fl. (2017)	Vesteuropa	Fagforeninger er forbundet med højere produktivitet i industrien i Frankrig/Italien (lille til moderat effekt), inkonklusive data for Tyskland og øvrige brancher.	Metaregression
Garnero m.fl. (2020)	Belgien	Virksomheder, hvor der forhandles løn med en fagforening, har 2,1 pct. højere produktivitet.	Korrelationsstudie med korrektion for omvendt kausalitet
van den Berg m.fl. (2017)	Belgien	Fagforeninger er forbundet med uændret produktivitet.	Korrelationsstudie

Tabellen gennemgår korrelationsstudier af fagforeninger og virksomheders produktivitet.

Foruden de studier på virksomheds- og markedsniveau, som vi har gennemgået ovenfor, findes der visse forskningsstudier på landeniveau. Her er dog tale om ret få studier, og kvaliteten er ikke høj. De få studier, der er, finder ikke nogen entydig sammenhæng mellem fagforeningers eksistens eller størrelse og den samlede produktivitet, jf. Boks 2.1.

Boks 2.1. Tværlandestudier finder blandet sammenhæng

Studier på virksomhedsniveau har den fordel, at de bygger på mange observationer over tid og kan se, om det er de organiserede virksomheder, som får en højere produktivitet. Den information mister man, når man analyserer et helt land under ét og kun har én årlig observation for hele landet. Selv hvis ændringer i den samlede organisationsgrad bliver fulgt af systematiske ændringer i den samlede produktivitet, kan man ofte ikke udelukke, at mønsteret kan skyldes andre faktorer.

Det hjælper at følge flere lande over tid, men effekterne kan afhænge af mange forhold, som er svære at kontrollere for (givet måleproblemer og en fortsat beskedne stikprøve). Desuden er det ofte flertydigt, hvilken vej kausaliteten går, og der er problemer med at måle produktiviteten på en internationalt sammenlignelig måde. Derfor er fagforeningernes effekter på den samlede økonomi ofte meget svære at spore i lande- og tværlandestudier.

I Bilagstabel 2 har vi oplistet de – ganske få – tværlandestudier, vi har kunnet finde på Google Scholar. Her er sammenhængen blandet, men kvaliteten af de enkelte studier er efter vores vurdering lav.

Enkelte tværlandestudier undersøger, hvordan effekten af stærke fagforeninger afhænger af den samlede pakke af institutioner på arbejdsmarkedet. De få studier, der er tale om, kan ikke identificere nogen sammenhæng mellem organisationsgraden og produktiviteten, men finder en svag empirisk støtte for en hypotese om, at produktiviteten er højere, når overenskomster på forskellige områder bliver forhandlet på koordineret vis (Aidt & Tzannatos 2005), når der er rum for decentrale forhandlinger (OECD 2018), og når parterne er samarbejdsvillige (Buchele & Christiansen 1992). Det er alt sammen tilfældet i Danmark og de øvrige nordiske lande.

Europæiske fagforeninger gør virksomheder mere innovative

Fagforeninger kan i teorien påvirke produktiviteten på mange måder – gennem øget innovation, øget adgang til efteruddannelse, øget medarbejderinddragelse, øget medarbejdertilfredshed osv. Litteraturstudiet af Doucougliacos m.fl. (2017) giver ikke klarhed over, hvilken mekanisme der er på spil.

En selvstændig forskningslitteratur har set på sammenhængen mellem fagforeninger og virksomheders innovationsevne, jf. Tabel 2.3. Her finder Berton m.fl. (2021) med et kausalt analysedesign, at stærke fagforeninger gør italienske virksomheder mere innovative. Bryson & Dale-Olsen (2021) og Chun m.fl. (2015) finder lignende effekter i Norge, Storbritannien og Sydkorea, men kun med semi-kausale analysedesign. Effekten kan muligvis afspejle, at medarbejderne på organiserede arbejdspladser bliver inddraget mere af ledelsen, er mere trygge og har bedre arbejdsvilkår – og at de derfor bedre kan og tør bringe deres idéer i spil.

①

Fagforeninger gør virksomheder mere innovative

For USA har Bradley m.fl. (2016) fundet, at fagforeninger gør amerikanske virksomheder mindre innovative i det særtilfælde, hvor fagforeningen kun har kneben opbakning blandt medarbejderne. Forskellen på USA og Vesteuropa bakkes op af Menezes-Filho & Van Reenen (2003), som i en gennemgang af korrelationsstudier finder, at fagforeninger er forbundet med mindre innovation i USA og uændret innovation i Storbritannien.

Tabel 2.3. Fagforeninger er forbundet med øget innovation

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Berton m.fl. (2021)	Italien	Fagforeninger øger sandsynligheden for innovation.	IV (historisk organisationsgrad i branche/str.-gruppe)
Bryson & Dale-Olsen (2021)	Norge og Storbritannien	Virksomheder, hvor der forhandles løn med en fagforening, er mere innovative.	Korrelationsstudie med korrektion for omvendt kausalitet
Chun m.fl. (2015)	Korea	Fagforeninger er forbundet med mere innovation.	Korrelationsstudie med korrektion for omvendt kausalitet
Bradley m.fl. (2016)	USA	Organisering sænker antal patenter og FOU-udgifter i særtilfælde med lav opbakning til fagforeningen.	RDD (organisering eller ej)
Menezes-Filho & Van Reenen (2003)	Vesteuropa (især UK)	Ingen sammenhæng mellem fagforeninger og virksomheders FOU-udgifter.	Review af korrelationsstudier
Menezes-Filho & Van Reenen (2003)	USA	Fagforeninger er forbundet med lavere FOU-udgifter.	Review af korrelationsstudier
Doucoulagos & Laroche (2013)	USA m.fl.	Fagforeninger er forbundet med mindre innovation.	Review af korrelationsstudier
Addison m.fl. (2017)	Tyskland	Overenskomster er forbundet med uændret/mindre innovation i sig selv, men med mere/uændret innovation, når virksomheden har et samarbejdsudvalg.	Korrelationsstudie

Tabellen gennemgår kausale studier og korrelationsstudier af sammenhængen mellem fagforeninger og virksomheders evne til at introducere nye produkter og produktionsmetoder.

Produktivitetsgevinsten sætter sig i højere lønninger

Højere produktivitet øger velstanden samlet set i økonomien, men ikke nødvendigvis lige meget for alle. Det har derfor selvstændig interesse, hvem den forøgede velstand tilfalder. Her finder forskningslitteraturen ikke overraskende, at det især er lønmodtagerne, der har gavn af fagforeningernes produktivitetseffekter.

Således finder den empiriske forskning generelt, at fagforeninger øger lønnen, og de studier, der både undersøger en produktivitet- og løneffekt, finder typisk, at løneffekten er størst (jf. Dale-Olsen 2021 for Norge og Garnerer m.fl. 2020 for Belgien). Det er i overensstemmelse med det generelle resultat, at fagforeninger øger lønkvoten, jf. kapitel 1.

Dale-Olsen (2021) finder, at når organisationsgraden i en landsdel stiger, vil lønnen både for medlemmer og ikke-medlemmer stige i samme landsdel – dog mest for medlemmer. Forskellen mellem medlemmers og ikke-medlemmers løn er typisk størst i lande med lav overenskomstdækning, hvor fagforeninger har mindre sideeffekter på ikke-medlemmers løn og har et mindre ansvar for landets samlede konkurrenceevne. Det fremgår af Bilagstabel 2.2. Fagforeninger har desuden størst effekt på lønnen i brancher med lav konkurrence – en effekt der i sig selv øger produktiviteten (jf. Dodini m.fl. for Norge og Garnerer m.fl. 2020 for Belgien).

① Det er primært lønmodtagerne, der har gavn af velstandsgevinsten fra øget organisation

① Højere organisationsgrad giver højere lønninger til medlemmer, men der er også positive sideeffekter for ikke-medlemmer

Norsk forskning tyder på store effekter af forhøjet fagforeningsfradrag

Effekterne i de nye norske højkvalitetsstudier kan bruges til at regne på den forhøjelse af loftet over fagforeningsfradraget, som folketinget vedtog i foråret 2023. Det kan give et billede af, hvad det er for størrelsesordener, vi taler om.

Barth m.fl. (2020) estimerer både fagforeningsfradragets effekt på organisationsgraden og organisationsgradens effekt på produktiviteten. Hvis vi lægger deres effekter til grund, vil forhøjelsen af loftet over fagforeningsfradraget fra 6.000 kr. til 7.000 kr. øge produktiviteten i danske virksomheder med 1,6-1,7 pct. i 2030. Det fremgår af Boks 2.2.

Dale-Olsen (2021) finder en effekt af organisationsgrad på produktivitet, der er ca. fire gange mindre end effekten i Barth m.fl. (2020). Hvis vi lægger hans mere beskedne effekt til grund, vil det højere fradragsloft i stedet øge danskernes produktivitet med 0,4 pct. i 2030, jf. Boks 2.2.

En produktivitetseffekt på 0,4-1,7 pct. svarer til 7-29 mia. kr. i de private byerhverv samlet set.

Selvom beregningerne naturligvis er behæftet med en del usikkerhed, illustrerer de, at politiktiltag, der holder hånden under det organiserede arbejdsmarked, kan have en væsentlig effekt på produktiviteten.

①
1.000 kr. mere i fagforeningsfradrag øger danske virksomheders produktivitet med 7-29 mia. kr. i 2030

Boks 2.2. Produktivitetseffekter af højere loft over fagforeningsfradraget

Vi har ligesom i Boks 1.1 lagt til grund, at regeringens lovforslag øger støttegraden med 2,9 procentpoint. Det bygger på Finansministeriets fremskrivning af prisstigningstaksten for fagforeningskontingenter. Ligesom i Boks 1.1 anvender vi effektestimaterne i Barth m.fl. (2020) til at beregne den afledte stigning i organisationsgraden og får en stigning på 0,9 procentpoint. Barth m.fl. (2020) viser endvidere, at en forøgelse i organisationsgraden på 1 procentpoint forøger produktiviteten med 1,7-1,8 procentpoint. Dermed vil regeringens forslag om højere fradragsloft forøge produktiviteten med 1,6-1,7 pct.

Et andet norsk studie af effekten af organisering på produktivitet (Dale-Olsen 2021) estimerer effekter, der er ca. fire gange mindre end Barth m.fl. Hvis man lægger hans estimater til grund, udgør den samlede effekt af regeringens forslag derfor ca. en fjerdedel af de 1,6-1,7 pct., dvs. 0,4 pct.

Økonomiministeriet forventer i 'Økonomisk Redegørelse, maj 2023', at bruttoværditilvæksten (BVT) i de private byerhverv i 2023 vil udgøre 1.716 mia. kr. Dermed svarer produktivitetseffekter på 0,4-1,7 pct. til 7-29 mia. kr.

Bilag

Boks B2. Metode til litteratursøgning

Vi har taget udgangspunkt i kausale studier samt metaanalysen af Doucougliacos m.fl. (2017). De kausale studier er fundet ved en styret søgning i de studier, som henviser til de enkelte studier, og som de enkelte studier henviser bagud til. Da Doucougliacos m.fl. (2017) kun dækker fagfællebedømte studier frem til 2017 og primært omfatter studier af angelsaksiske lande, har vi suppleret med nyere studier og studier af lande, der ligner Danmark. Det har vi gjort vha. søgeordssøgninger på Google Scholar.

Bilagstabel 2.1. Fagforeninger har blandet effekt i et amerikansk særtilfælde

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
DiNardo & Lee (2004)	USA	Fagforeninger har ingen signifikant effekt på produktivitet.	RDD (organisering eller ej)
Sojourner m.fl. (2012)	USA	Fagforeninger øger plejehjems produktivitet.	RDD (organisering eller ej)
Frandsen (2021)	USA	Fagforeninger sænker produktivitet.	RDD (organisering eller ej)

Tabellen gennemgår studier af amerikanske virksomheder, hvor medarbejderne lige akkurat har stemt for at lade sig organisere.

Bilagstabel 2.2. Blandet sammenhæng i tværlandestudier

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Aidt & Tzannatos (2005)	-	Ingen sammenhæng mellem organisationsgrad og produktivitet.	Litteratur-review
Asteriou & Monastiriotis (2002)	18 OECD-lande	Højere organisationsgrad er forbundet med højere produktivitetsvækst.	Lande-panel
Buchele & Chistiansen (1999)	G7-landene	Kollektiv forhandling (indikeret ved et indeks, der omfatter organisationsgraden, overenskomstdækningen mv.) er forbundet med højere produktivitet, men tilsvarende lavere beskæftigelse.	Lande-panel
Padovano & Galli (2003)	18 OECD-lande	Højere organisationsgrad er forbundet med lavere produktivitet/produktivitetsvækst.	Lande-panel
Vernon & Rogers (2013)	14 OECD-lande	Højere organisationsgrad er forbundet med hhv. højere, uændret og lavere produktivitetsvækst, når organisering sker på hhv. brancheniveau, virksomhedsniveau og fag-/landeniveau.	Lande-panel

Tabellen gennemgår tværlandestudier af fagforeninger og virksomheders produktivitet.

Bilagstabel 2.3. Fagforeninger øger lønningerne

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Barth m.fl. (2020)	Norge	1 procentpoint højere organisationsgrad i en virksomhed øger virksomhedens gennemsnitsløn med 1,0-1,5 pct.	IV (fradragssats)
Dall Schmidt (2022)	Danmark	Fagforeningsmedlemsskab øger lønnen med mellem 5 pct. (OLS) og 20 pct. (IV) for danskere, der arbejder i DK, men bor i DE/SE.	IV (jobstabilitet)
Dale-Olsen (2021)	Norge	1 pct. højere organisationsgrad på et lokalt arbejdsmarked øger lønnen med 0,04-0,08 pct. (svarende til at 1 procentpoint højere organisationsgrad øger gns.lønnen med 0,1-0,2 pct.).	IV (lokal organisationsgrad i 1918)
Dodini m.fl. (2022)	Norge	1 procentpoint højere organisationsgrad i en virksomhed øger virksomhedens gennemsnitsløn med 1,8 pct.	IV (fradragssats)
Fang & Hartley (2022)	USA	Fagforeningsmedlemsskab øger lønnen med 10-25 pct.	Litteraturgenmang
Fang & Hartley (2022)	Storbritannien	Fagforeningsmedlemsskab øger lønnen med 5-10 pct.	Litteraturgenmang
Fang & Hartley (2022)	Kontinentaleuropa	Fagforeningsmedlemsskab øger lønnen med 0-2 pct.	Litteraturgenmang
Bonaccolto-Töpfer & Schnabel (2023)	Tyskland	Fagforeningsmedlemsskab øger lønnen med ca. 3 pct. Gavn er især grupper, der er forholdsvist ringe stillet på arbejdsmarkedet.	Korrelationsstudie
Fortin m.fl. (2022)	USA	Fagforeningsmedlemsskab øger lønnen med mellem 16 pct. (OLS) og 35 pct. (IV).	IV (erga omnes-regler)
Garnero m.fl. (2020)	Belgien	Virksomheder, hvor der forhandles løn med en fagforening, giver 4-5 pct. højere lønninger.	Korrelationsstudie med korrektion for omvendt kausalitet

Tabellen gennemgår studier af fagforeningers effekt på lønnen.

Litteratur

Kapitel 1: Fagforeninger øger ligheden og sammenhængskraften

Abdih & Danninger (2017): "What Explains the Decline of the U.S. Labor Share of Income? An Analysis of State and Industry Level Data", IMF Working Paper.

AE (2021): "En høj organisationsgrad mindsker uligheden", <https://www.ae.dk/analyse/2021-05-en-høj-organisationsgrad-mindsker-uligheden>

Aghion m.fl. (2011): "Civil Society and the State: The Interplay between Cooperation and Minimum Wage Regulation", Journal of the European Economic Association.

Ahlquist (2017): "Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality", Annual Review of Political Science.

Aidt & Tzannatos (2008): "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review", Industrial Relations, Vol. 39/4, pp. 258-295.

Alderson & Nielsen (2002): "Globalization and the Great U-Turn: Income Inequality Trends in 16 OECD Countries", American Journal of Sociology.

Alexiou & Trachanas (2022): "The impact of trade unions and government party orientation on income inequality: evidence from 17 OECD economies", Journal of Economic Studies.

Antonczyk et al. (2010): "Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap", Labour Economics.

Azmat et al (2011): "Privatization and the Decline of Labour's Share: International Evidence from Network Industries", Economica.

Baccaro (2011): "Labor, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?", Research in the Sociology of Work 22.

Barth & Zweimüller (1992): "Labour market institutions and the industry wage distribution", Empirica 19.

Barth m.fl. (2012): "Performance Pay, Union Bargaining and Within-Firm Wage Inequality", Oxford Bulletin of Economics and Statistics 74.

Barth m.fl. (2020): "Union Density Effects on Productivity and Wages", The Economic Journal 130/631.

Benassi & Vlandas (2021): "Trade Unions, Bargaining Coverage and Low Pay: A Multilevel Test of Institutional Effects on Low-Pay Risk in Germany", Work, Employment and Society.

Bengtsson (2014): "Do unions redistribute income from capital to labour? Union density and wage shares since 1960", Industrial Relations Journal.

Bengtsson m.fl. (2020): "What Determines the Capital Share Over the Long Run of History?", CEPR Discussion Paper No. DP14693.

Beramendi & Cusack (2009): "Diverse Disparities: The Politics and Economics of Wage, Market, and Disposable Income Inequalities", Political Research Quarterly.

Bezreh & Goldstein (2013): "Real and Financial Determinants of the Profit Share: The Financial Profit Squeeze", PERI Working Papers, University of Massachusetts Amherst.

Bhuller m.fl. (2022): "Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining", Journal of Economic Perspectives.

Bradley et al. (2003): "Distribution and Redistribution in Postindustrial Democracies", World Politics.

Bryson m.fl. (2014): "What accounts for the union member advantage in voter turnout? Evidence from the European Union, 2002-2008", Industrial Relations.

Bucci (2018): "Organized Labor's Check on Rising Economic Inequality in the U.S. States", State Politics & Policy Quarterly.

Burda et al. (2008): "Unionization, stochastic dominance, and compression of the wage distribution: evidence from Germany", SFB 649 Discussion Paper Nr. 2008,041.

Burniaux et al (2006): "Labour Market Performance, Income Inequality and Poverty in OECD countries", OECD Economics Department Working Paper Nr. 500.

Callaway & Collins (2018): "Unions, workers, and wages at the peak of the American labor movement", Explorations in Economic History.

Carbonero (2022): "The fall of the labor income share: The role of technological change and hiring frictions", Review of Economic Dynamics.

Card (1996): "The effect of unions on the structure of wages: a longitudinal analysis", Econometrica 64.

Card (1998): "Falling Union Membership and Rising Wage Inequality: What's the Connection?", NBER working paper nr. 6520.

Card (2001): "The effect of unions on wage inequality in the US labor market", Industrial and Labor Relations Review.

Card et al. (2013): "Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality", The Quarterly Journal of Economics 128/3.

Card, Lemieux & Riddell (2004): "Unions and wage inequality", Journal of Labor Research.

Card, Lemieux & Riddell (2018): "Unions and Wage Inequality: The Roles of Gender, Skill and Public Sector Employment", NBER Working Paper Nr. 25313.

Cardoso & Portugal (2005): "Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings", Journal of Labor Economics 23/4.

Checchi & Pagani (2005): "The effects of unions on wage inequality. The Italian case in the 1990s", Politica economica, Journal of Economic Policy.

Checchi & Peñalosa (2008): "Labour market institutions and income inequality", Economic Policy.

Checchi & Peñalosa (2010): "Labour Market Institutions and the Personal Distribution of Income in the OECD", Economica.

Checchi (2015): "Income Inequality and Opportunity Inequality in Europe: Recent Trends and Explaining Factors", studie præsenteret på IZA conference.

Chung & Mau (2014): "Subjective insecurity and the role of institutions", Journal of European Social Policy.

- Collins & Niemesh (2019): "Unions and the Great Compression of wage inequality in the US at mid-century: evidence from local labour markets", *Economic History Review*.
- Dafermos & Papatheodorou (2012): "What drives inequality and poverty in the EU? Exploring the impact of macroeconomic and institutional factors", *International Review of Applied Economics*.
- Dao m.fl. (2017): "Why Is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence", *IMF Working Paper*.
- Darvas m.fl. (2023): "Trade unions, collective bargaining and income inequality", *Bruegel & The German Marshall Fund*.
- de Groot m.fl. (2004): "Is the American Model Miss World? Choosing Between the Anglo-Saxon Model and a European-Style Alternative", *Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper Series, 04-26*.
- Dimova (2019): "The Structural Determinants of the Labor Share in Europe", *IMF Working Paper*.
- Dinardo & Lemieux (1997): "Diverging Male Wage Inequality in the United States and Canada, 1981-1988: Do Institutions Explain the Difference?", *Industrial and Labor Relations Review*.
- DiNardo, Fortin & Lemieux (1996): "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach", *Econometrica*.
- Dünhaupt (2017): "Determinants of labour's income share in the era of financialisation", *Cambridge Journal of Economics*.
- Dustmann m.fl. (2009): "Revisiting the German Wage Structure", *The Quarterly Journal of Economics*.
- Elsby m.fl. (2013): "The Decline of the U.S. Labor Share", *Brookings Papers on Economic Activity*.
- EU-Kommissionen (2005): "Labour Market Institutions and Labour Market Performance: A Survey of the Literature" ved A. Arpaia & G. Mourre, *ECFIN/E/3/REP/55806-EN*.
- EU-Kommissionen (2007): "The Labour Income Share in the European Union," *Employment in Europe 2007*.
- Farber m.fl. (2021): "Unions and Inequality Over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data", *NBER Working Paper No. 24587*.
- Fetzer (2019): "Did Austerity Cause Brexit?", *American Economic Review*.
- Fichtenbaum (2011): "Do Unions Affect Labor's Share of Income: Evidence Using Panel Data", *American Journal of Economics and Sociology*.
- Finseraas (2009): "Income inequality and demand for redistribution: A multilevel analysis of public opinion", *Scandinavian Political Studies*.
- Fitzenberger m.fl. (2007): "Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany", *IZA DP No. 3356*.
- Flanagan (1999): "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective", *Journal of Economic Literature*.
- FN (2005): "Inequality trends in some developed OECD countries" ved J. Weeks, *FN Department of Economic and Social Affairs ST/ESA/2005/DWP/6*.
- Fortin & Lemieux (1997): "Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage?", *Journal of Economic Perspectives*.

- Fortin m.fl. (2021): "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: The Role of Spillover Effects", *Journal of Labor Economics*.
- Fortuna & Neto (2020): "The impact of labour market institutions on income inequality: evidence from OECD countries", *Applied Economics Letters*.
- Freeman (1980): "Unionism and the Dispersion of Wages", *Industrial and Labor Relations Review*.
- Freeman (1991): "How Much Has De-Unionisation Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality?", NBER Working Paper nr. 3826.
- Freeman (2000): "Single peaked vs. diversified capitalism: the relation between economic institutions and outcomes", NBER Working Paper, No. W7556.
- Golden & Wallerstein (2011): "Domestic and International Causes for the Rise of Pay Inequality in OECD Nations Between 1980 and 2000", *Research in the Sociology of Work*.
- Gomez & Tzoumid (2013): "Unions and executive compensation", CEP Discussion Paper 720, LSE.
- Gosling & Machin (1995): "Trade Unions and the Dispersion of Earnings in British Establishments, 1980-90", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*.
- Guschanski & Onaran (2016): "Determinants of the wage share: a cross-country comparison using sectoral data", *Greenwich Papers in Political Economy 15847*, University of Greenwich.
- Guscina (2007): "Effects of Globalization on Labor's Share in National Income," IMF Working Papers 06/294.
- Gustafsson & Johansson (1999): "In Search of Smoking Guns: What Makes Income Inequality Vary over Time in Different Countries?", *American Sociological Review*.
- Han & Castater (2016): "They may not have the skills, but they have the desire: Why the skill composition of trade unions matters for wage inequality", *Research in Social Stratification and Mobility*.
- Helland m.fl. (2017): "Wage Inequality Within and Between Occupations", *Nordic journal of working life studies*.
- Herzer (2013): "Unions and income inequality: evidence from Ireland", *Applied Economics Letters*.
- Herzer (2016): "Unions and Income Inequality: A Heterogeneous Panel Co-integration and Causality Analysis", *Labour*.
- Hibbs (1990): "Wage compression under solidarity in Sweden", *Economic Research Report Nr. 30*, Stockholm: Trade Union Institute for Economic Research.
- Howell m.fl. (2007): "Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence", *Capitalism and Society*.
- ILO (2008): *World of Work Report 2008*.
- Iversen & Soskice (2006): "Electoral Institutions and the Politics of Coalitions: Why Some Democracies Redistribute More than Others", *The American Political Science Review*.
- Iversen & Soskice (2015): "Information, inequality, and mass polarization: ideology in advanced democracies", *Comparable Political Studies*.
- Jacobs & Myers (2014): "Union Strength, Neoliberalism, and Inequality: Contingent Political Analyses of U.S. Income Differences since 1950", *American Sociological Review*.

- Jaumotte & Buitron (2015): "Inequality and labor market institutions", IMF Staff Discussion Note, No. 15/14, IMF.
- Jaumotte & Buitron (2020): "Inequality: traditional drivers and the role of union power", Oxford Economic Papers.
- Jaumotte & Tytell (2008): "How has the Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries?," IMF Working Papers 07/298.
- Kahn (1997): "Collective bargaining and the inter-industry wage structure: international evidence", *Economica*.
- Kahn (1998): "Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway 1987-1991", *Economic Journal*.
- Kahn (2000): "Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries", *The Review of Economics and Statistics*.
- Koeniger et al. (2007): "Labor Market Institutions and Wage Inequality", *ILR Review*.
- Kollmeyer (2018): "Trade union decline, deindustrialization, and rising income inequality in the United States, 1947 to 2015", *Research in Social Stratification and Mobility*.
- Kornelius & Lammers (2021): "Bargaining Power and the Labor Share - a Structural Break Approach", *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2021*.
- Koske & Wanner (2012): "The drivers of labour income inequality - an analysis based on Bayesian Model Averaging", *Applied Economics Letters*.
- MacDonald (2019): "Labor Unions and Support for Redistribution in an Era of Inequality", *Social Science Quarterly*.
- Machin (2016): "Rising Wage Inequality, Real Wage Stagnation and Unions", *Research in Labor Economics* 43.
- Mahler (2004): "Economic globalization, domestic politics, and income inequality in the developed countries: a cross-national study", *Comparative Political Studies*
- Mahler (2010): "Government Inequality Reduction in Comparative Perspective: A Cross-National Study of the Developed World", *Polity*.
- Meszaros (2018): "Inequality and unionization within the United States", *The Quarterly Review of Economics and Finance*.
- Metcalf, Hansen & Charlwood (2001): "Unions and the Sword of Justice: Unions and Pay Systems, Pay Inequality, Pay Discrimination and Low Pay", *National Institute Economic Review*.
- Montebello m.fl. (2022): "Trade unions and income inequality: Evidence from a panel of European countries", *International Labour Review*.
- Neal (2013): "Using Panel Co-Integration Methods To Understand Rising Top Income Shares", *Economic Record*.
- Obadic m.fl. (2014): "The effects of tax policy and labour market institutions on income inequality", *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci*.
- OECD (2006): *Employment Outlook 2006*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011): *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing.

- OECD (2019): *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris.
- Parisi (2017): "Labor market rigidity, social policies and the labor share: Empirical evidence before and after the big crisis", *Economic Systems*.
- Parolin (2019): "Automation and occupational wage trends: What role for unions and collective bargaining?", LIS Working Paper Series Nr. 767.
- Piketty & Saez (2006): "The Evolution of Top Incomes: A Historical and International Perspective", NBER Working Paper Nr. 11955.
- Plasman & Rycz (2001): "Collective Bargaining and Poverty: A Cross-National Perspective", *European Journal of Industrial Relations*.
- Podgursky (1983): "Unions and Family Income Inequality", *The Journal of Human Resources*.
- Podrecca (2011): "Labour market institutions and wage setting: evidence for OECD countries", *Applied Economics* 43/25.
- Ponticelli & Voth (2020): "Austerity and anarchy: Budget cuts and social unrest in Europe, 1919-2008", *Journal of Comparative Economics*.
- Pontusson (2013): "Unions, inequality and redistribution", *British Journal of Industrial Relations*.
- Pontusson m.fl. (2002): "Comparative political economy of wage distribution: the role of partisanship and labour market institutions", *British Journal of Political Science*.
- Robson m.fl. (1999): "Low Pay, Labour Market Institutions, Gender and Part-Time Work: Cross-National Comparisons", *European Journal of Industrial Relations*.
- Rohrbach (2009): "Sector Bias and Sector Dualism: The Knowledge Society and Inequality", *International Journal of Comparative Sociology*.
- Rosvoll & Sparrman (2015): "Labor Market Institutions and Wage Inequality in the OECD countries", *Discussion Papers Statistics Norway Research department*.
- Scheve & Stasavage (2009): "Institutions, Partisanship, and Inequality in the Long Run", *World Politics*.
- Schneider (2011): "Bargaining, Openness, and the Labor Share", SFB 649 Economic Risk Discussion Paper Nr. 2011-068.
- Scrimger (2020): "Unions, Industrial Relations and Market Income Inequality in Canada's Provinces", *Industrial Relations*.
- Stansbury & Summers (2020): "The Declining Worker Power Hypothesis: An Explanation for the Recent Evolution of the American Economy", *Brookings Papers on Economic Activity*.
- Stockhammer (2013): "Why Have Wage Shares Fallen? An Analysis of the Determinants of Functional Income Distribution", I: Wage-led Growth. *Advances in Labour Studies* (red. af Stockhammer & Lavoie), Palgrave Macmillan, London.
- Svarstad & Nymoen (2022): "Wage inequality and union membership at the establishment level: An econometric study using Norwegian data", *Oxford Economic Papers*.
- Teulings (2003): "The Contribution of Minimum Wages to Increasing Wage Inequality", *The Economic Journal* 113/490.

Tober (2019): "European institutional integration, trade unions and income inequality", *Socio-Economic Review*.

Töngür & Elveren (2014): "Deunionization and pay inequality in OECD Countries: A panel Granger causality approach", *Economic Modelling*.

Traxler & Brandl (2009): "The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis", ILO.

Tzannatos (2008): "The Impact of Trade Unions: What Do Economists Say?", i: *In Defence of Labour Market Institutions* (red. af Berg & Kucera).

Verdensbanken (2012): "Labor market institutions: a review of the literature" af Gordon Betcherman, *World Bank Policy Research, Working Paper Nr. 6276*.

Visser & Checchi (2009): "Inequality and the labour market: unions", i: *The Oxford Handbook of Economic Inequality* (red. af Salverda m.fl.), Oxford University Press, Oxford.

Volscho & Kelly (2012): "The rise of the super-rich: power resources, taxes, financial markets, and the dynamics of the top 1 percent, 1949 to 2008", *American Sociological Review* 77.

Wallace m.fl. (1999): "Unions, Strikes, and Labor's Share of Income: A Quarterly Analysis of the United States, 1949-1992", *Social Science Research*.

Wallerstein (1999): "Wage setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies", *American Journal of Political Science*.

Western & Rosenfeld (2011): "Unions, Norms and the Rise in American Earnings Inequality", *American Sociological Review*.

Young & Zuleta (2017): "Do Unions Increase Labor Shares? Evidence from US Industry-Level Data", *Eastern Economic Journal*.

Kapitel 2: Fagforeninger øger virksomhedernes produktivitet

Addison m.fl. (2017): "Collective bargaining and innovation in Germany: a case of cooperative industrial relations?", *Industrial Relations* 56(1).

Aidt & Tzannatos (2005): "The Costs and Benefits of Collective Bargaining", *Cambridge Working Papers in Political Economy* Nr. 0541.

Asteriou & Monastiriotis (2002): "What Do Unions Do at the Large Scale? Macro-Economic Evidence from a Panel of OECD Countries", *Journal of Applied Economics*.

Barth m.fl. (2020): "Union Density Effects on Productivity and Wages", *The Economic Journal* 130/631.

Berton m.fl. (2021): "Are Unions Detrimental to Innovation? Theory and Evidence", *IZA Discussion Paper* Nr. 14102.

Bonaccolto-Töpfer & Schnabel (2023): "Is There a Union Wage Premium in Germany and Which Workers Benefit Most?", *IZA Discussion Paper* nr. 15844.

Bradley m.fl. (2016): "Do Unions Affect Innovation?", *Management Science* 63/7.

Bryson & Dale-Olsen (2021): "Union Effects on Product and Technological Innovation", i: *Workplace Productivity and Management Practices* (Polachek m.fl. red.), *Research in Labor Economics* 49.

Buchele & Chistiansen (1999): "Employment and Productivity Growth in Europe and North America: The Impact of Labor Market Institutions", *International Review of Applied Economics* 13/3.

Buchele & Christiansen (1992): "Industrial relations and productivity growth: a comparative perspective", *International Contributions to Labour Studies* 2.

Chun m.fl. (2015): "Labor Union Effects on Innovation and Commercialization Productivity: An Integrated Propensity Score Matching and Two-Stage Data Envelopment Analysis", *Sustainability* 7(5).

Dale-Olsen (2021): "Do unions contribute to creative destruction?", *PLoS ONE* 16(12).

Dall Schmidt (2022): "Local Institutions, union wage effects and native-foreign wage gaps", *Regional Studies* 56/3.

DiNardo & Lee (2004): "Economic Impacts of new unionization on private sector employers, 1984-2001", *The Quarterly Journal of Economics*.

Dodini m.fl. (2022): "The Dynamics of Power in Labor Markets: Monopolistic Unions versus Monopsonistic Employers", *IZA Discussion Paper* nr. 15635.

Doucogliacos m.fl. (2017): *The Economics of Trade Unions. A study of a Research Field and Its Findings*, Routledge, Storbritannien.

Doucouliagos & Laroche (2013): "Unions and Innovation: New Insights From the Cross-Country Evidence", *Industrial Relations*.

Fang & Hartley (2022): "Evolution of Union Wages and Determinants", *IZA Discussion Paper* nr. 15333.

Fortin m.fl. (2022): "Right-to-work Laws, Unionization, and Wage Setting", *NBER working papers* 30098.

Frandsen (2021): "The Surprising Impacts of Unionization: Evidence from Matched Employer-Employee Data", *Journal of Labor Economics* 39/4.

Garnero m.fl. (2020): "Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data", *British Journal of Industrial Relations* 58:4.

Hirsch (2007): "What Do Unions Do for Economic Performance?", I: *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective* (red. af Bennet & Kaufman), Transaction Publishers, USA.

Martins (2019): 'The Microeconomic Impacts of Employee Representatives: Evidence from Membership Thresholds', *Industrial Relations* 58/4.

Menezes-Filho & van Reenen (2003): "Unions and Innovation: A Survey of the Theory and Empirical Evidence", *SSRN*.

OECD (2018): *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Frankrig.

Padovano & Galli (2003): "Corporatism, policies and growth", *Economics of Governance*.

Sojourner m.fl. (2012): "Impacts of Unionization on Employment, Product Quality and Productivity: Regression Discontinuity Evidence From Nursing Homes", *NBER Working Paper* Nr. 17733.

Svarstad & Kostøl (2021): "Unions, collective agreements and productivity: A firm-level analysis using Norwegian matched employer-employee panel data", *British Journal of Industrial Relations*.

van den Berg m.fl. (2017): "Employee workplace representation in Belgium: effects on firm performance", *International Journal of Manpower*.

Vernon & Rogers (2013): "Where Do Unions Add Value? Predominant Organizing Principle, Union Strength and Manufacturing Productivity Growth in the OECD", *British Journal of Industrial Relations* 51/1.

Udgivet af
AE Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
Reventlowsgade 14, 1. sal
1651 København V
Telefon: 33 55 77 10
Email: ae@ae.dk
www.ae.dk

