

DEN DANSKE ARBEJDSMARKEDSMODEL 1. maj 2023

ANALYSE

Det faglige fradrag kan øge virksomhedernes produktivitet

Udarbejdet af

Jon Nielsen
Chefanalytiker

Marie Lund Andersen
Stud.polit.

Stærke fagforeninger med høje medlemstal øger den samlede produktivitet i økonomien. Det viser en række nye empiriske studier fra især Norge, som bekræftes af studier fra andre lande. Dermed kan regeringens forslag om et forhøjet fradrag for faglige kontingenter fremme virksomhedernes produktivitet ved at øge den faglige organisering. Beregninger viser, at der kan være tale om væsentlige effekter.

Kontakt

Chefanalytiker

Jon Nielsen

📞 40 54 18 80

✉️ jn@ae.dk

Kommunikationschef

Jesper Kirkbak

📞 50 73 71 34

✉️ jk@ae.dk

Hovedkonklusioner

- Nye norske forskningsstudier viser, at virksomheder får højere produktivitet, når flere af medarbejderne er medlem af en fagforening. Det norske fradrag for faglige kontingenter blev forhøjet i 2001, hvilket ifølge ét af de nye studier forøgede organiseringsgraden og derigennem forøgede de norske virksomheders produktivitet med 4-6 procent.
- Herhjemme har regeringen for nyligt fremsat et lignende lovforslag. Effekterne i de nye norske studier svarer til, at regeringens forslag vil forøge produktiviteten med 0,4-1,7 procent i 2030.
- Konklusionen på de nye norske studier flugter med den hidtidige forskningslitteratur, som finder, at fagforeninger og overenskomster er forbundet med en højere produktivitet i virksomhederne. Nye studier fra Italien, Norge og Storbritannien finder, at en høj organiseringsgrad bidrager til at gøre virksomhederne mere innovative. De positive produktivetsgevinster sætter sig i højere lønninger.

Ny forskning tyder på store effekter af forhøjet fagforeningsfradrag

Fagforeninger forbedrer levevilkårene for almindelige lønmodtagere. De øger den økonomiske lighed i samfundet og forbedrer også produktiviteten. Det viser en omfattende empirisk forskning. Denne analyse samler op på den empiriske forskning i fagforeningers effekt på produktiviteten.

Siden 1970'erne har økonomer forsket relativt meget i, hvordan fagforeninger påvirker produktiviteten, men i mange år har de empiriske studier haft lav kvalitet og fokuseret på USA og Storbritannien. Det har ændret sig i de senere år, hvor især norske økonomer har udgivet en række højkvalitetsstudier af fagforeningers effekt på virksomhederne.

Et af de nye forskningsstudier (Barth m.fl. 2020) tager udgangspunkt i en forhøjelse af fradraget for faglige kontingenter i Norge og beregner, hvad forhøjelsen betød for organiseringsgraden og derigennem for produktiviteten. De finder, at forhøjelsen førte til, at norske virksomheder fik forøget deres produktivitet med 4-5 pct. i de efterfølgende godt ti år.

Herhjemme har regeringen for nyligt fremlagt et [lovforslag](#) om at forhøje loftet over fradraget for faglige kontingenter fra 6.000 kr. om året til 7.000 kr. Barth m.fl. (2020) estimerer både effekten af støtte på organiseringsgrad og effekten af organiseringsgrad på produktivitet. Hvis vi lægger deres effekter til

grund – samt Finansministeriets fremskrivning af prisudviklingen på faglige kontingenter – så vil
forhøjelsen af loftet over fradrag øge danskernes produktivitet med 1,6-1,7 pct. i 2030. Det fremgår af Boks
1.

Dale-Olsen (2021) finder en effekt af organiseringsgrad på produktivitet, der er ca. fire gange mindre end
effekten i Barth m.fl. (2020). Hvis vi i stedet lægger deres mere beskedne effekt til grund til grund, vil
forhøjelsen øge danskernes produktivitet med 0,4 pct. i 2030, jf. Boks 1.

En produktivitetseffekt på 0,4-1,7 procent svarer til 7-28 mia. kr. i de private byerhverv samlet set. Selvom
beregningerne naturligvis er behæftet med betydelig usikkerhed, illustrerer de, at regeringens forslag kan
have stor effekt på økonomien.

Boks 1: Produktivitetseffekter af forhøjet skattefradrag (regneeksempel)

I 2021 udgjorde fradraget for faglige kontingenter i gennemsnit 34,5 procent 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 procent 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 procent – forhøjelsen af loftet svarer stort set til prisudviklingen i 2021-2030. Dermed giver loftsforhøjelsen en stigning i støttegraden på 2,9 procentpoint.

Ifølge regressionerne i Barth m.fl. (2020) vil en stigning i den gennemsnitlige støttegrad på 2,9 procentpoint forøge organiseringsgraden med 0,9 procentpoint (jf. studiets tabel 4: $0,029 \times 32,1 = 0,9$). Studiet viser videre, at en forøgelse i organiseringsgraden 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 procent.

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.'s. Hvis man lægger deres estimater til grund, udgør den samlede effekt af regeringens forslag derfor cirka en fjerdedel af de 1,6-1,7 procent, dvs. 0,4 procent.

Økonomiministeriet forventer i 'Økonomisk Redegørelse, marts 2023', at bruttoværditilvæksten (BVT) i de private byerhverv i 2023 vil udgøre 1.628 mia. kr. Dermed svarer produktivitetseffekter på 0,4-1,7 procent til 7-28 mia. kr.

Som det fremgår af resten af denne analyse, er det faktisk et generelt resultat også i den hidtidige forskningslitteratur, at faglig organisering er fremmede for virksomhedernes produktivitet. De nye norske studier viser det bare med stærkere statistiske metoder og på et skandinavisk arbejdsmarked. Forskningslitteraturen viser desuden, at europæiske fagforeninger gør virksomhederne mere innovative, og at de positive produktivitetseffekter især kommer lønmodtagerne til gode.

Konklusionerne fra forskningslitteraturen dækker over en blandet litteratur, hvor der selvsagt også er studier, der peger i den modsatte retning. Det kan skyldes, at fagforeninger kan have flere modsatrettede effekter på økonomien, og at effekterne afhænger af landespecifikke forhold såsom overenskomstdækningen, 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 økonomien

Den empiriske forskning i fagforeningers effekter har især bakset med at løse tre vanskeligheder. De er vigtige at holde sig for øje, når man tolker på empirien.

For det første er det ikke tilfældigt, hvilke lønmodtagere der melder sig ind i fagforeninger, og hvilke virksomheder der tilbyder en overenskomstmæssig 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.

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 effekt, hvis man alene sammenligner medlemmer med 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.

For eksempel har overenskomstsystemet indretning stor betydning for fagforeningernes strategier og resultater, hvorfor man skal være varsom med at overføre konklusioner fra f.eks. angelsaksiske lande til Danmark. Derudover har man i mange lande, hvor fagforeningerne står svagt, fundet andre og mindre fleksible måder at beskytte lønmodtagerne på med f.eks. lovbestemte fyringsregler 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 kan man forsøge at isolere ved at sammenligne lande over tid. Men der er som sagt mange underliggende sammenhænge, man ikke kan observere i tværlandeanalyser, og mange 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 instrumentvariabel-regressioner (IV), 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. For eksempel er fagforeningsmedlemmer overrepræsenteret blandt personer, hvis forældre var fagforeningsmedlemmer, og blandt personer, der kan trække det faglige kontingent fra i skat. I Tabel 1 har vi samlet konklusionerne fra de nye høj kvalitetsstudier.

TABEL 1

Kausale studier viser, at fagforeninger øger produktiviteten

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

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Barth m.fl. (2020)	Norge	1 procentpoint højere org.grad i en virksomhed øger virksomhedens totalfaktorproduktivitet (TFP) med 1,7-1,8 pct.	IV (fradragssats)
Svarstad & Kostøl (2021)	Norge	Højere org.grad har ingen effekt på TFP i vsh.er med OK, men sænker TFP i vsh.er uden OK. Tilslutning til OK øger vsh.'s TFP, hvis vsh.ens org.grad 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 org.grad på et lokalt arb.marked øger TFP med 0,18 pct. (svarende til at 1 pct.point højere org.grad øger TFP med 0,4 pct.)	IV (org.grad i 1918)
Martins (2019)	Portugal	1 pct. flere tillidsrepræsentanter pr. medarbejder øger omsætningen pr. medarbejder med 7 pct.	RDD (TR'er pr. medarbejder)
Amr. studier, jf. Bilagstabel 1	USA	Fagforeninger har blandet effekt på produktiviteten i et specifikt særtilfælde, hvor fagforeningen kun har kneben opbakning blandt medarbejderne og typisk har ringe mulighed for at påvirke lønnen	RDD (organisering eller ej)

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af de oplyste studier.

Barth m.fl. (2020) bruger fradraget for faglige kontingenter som instrument for organiseringsgrad 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.

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.

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.

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 pct. 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).

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 én fagforeningstilknyttet tillidsrepræsentant, mens virksomheder med 50-99 organiserede medarbejdere skal have to 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.

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 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 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.

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

TABEL 2

Fagforeninger er forbundet med højere eller uændret produktivitet

Tabellen gennemgår korrelationsstudier af fagforeninger og virksomheders produktivitet.

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Doucogliacos 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
Doucogliacos 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
Doucogliacos 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	Korr.studie med korrektion for omvendt kausalitet
van den Berg m.fl. (2017)	Belgien	Fagforeninger er forbundet med uændret produktivitet	Korr.studie

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af de oplyste studier.

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.

Boks 2: 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 organiseringsgrad 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 beskeden 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 organiseringsgraden 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 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 f.eks. 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.

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 3

Fagforeninger er forbundet med øget innovation

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

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Berton m.fl. (2021)	Italien	Fagforeninger øger sandsynligheden for innovation	IV (historisk org.grad i branche/str.-gruppe)
Bryson & Dale-Olsen (2021)	Norge og Storbritannien	Virksomheder, hvor der forhandles løn med en fagforening, er mere innovative	Korr.studie med korrektion for omvendt kausalitet
Chun m.fl. (2015)	Korea	Fagforeninger er forbundet med mere innovation	Korr.studie 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 korr.studier
Menezes-Filho & Van Reenen (2003)	USA	Fagforeninger er forbundet med lavere FOU-udgifter	Review af korr.studier
Doucoulagos & Laroche (2013)	USA m.fl.	Fagforeninger er forbundet med mindre innovation	Review af korr.studier
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	Korr.studie

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af de oplyste studier.

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 produktivitets- og løneffekt, finder typisk, at løneffekten er størst (jf. Dale-Olsen 2021 for Norge og Garnero m.fl. 2020 for Belgien). Det bakkes op af en omfattende litteratur, der viser, at fagforeninger øger lønmodtagernes andel af den samlede indkomst (jf. f.eks. Jaumotte & Buitron 2020).

Dale-Olsen (2021) finder, at når organiseringsgraden 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. 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 Garnero m.fl. 2020 for Belgien).

Bilag

BILAGSTABEL 1

Fagforeninger har blandet effekt i et amerikansk særtilfælde

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

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)

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af de oplyste studier.

Blandet sammenhæng i tværlandestudier

Tabellen gennemgår tværlandestudier af fagforeninger og virksomheders produktivitet.

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

Anm.: Tværlandestudier fremkommet ved at søge på Google Scholar med søgestrengen, 'unions, collective bargaining, productivity, innovation, growth, performance'

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af de oplyste studier.

Fagforeninger øger lønningerne

Tabellen gennemgår studier af fagforeningers effekt på lønnen.

Studie	Land	Hovedkonklusion	Metode
Barth m.fl. (2020)	Norge	1 pct.point højere organiseringsgrad i en virksomhed øger virksomhedens gennemsnitsløn med 1,0-1,5 pct.	IV (fradragssats)
Dall Schmidt (2022)	Danmark	Fag.for.medlemsskab 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 org.grad på et lokalt arb.marked øger lønnen med 0,04-0,08 pct. (svarende til at 1 pct.point højere org.grad øger gns.lønnen med 0,1-0,2 pct.)	IV (lokal org.grad i 1918)
Dodini m.fl. (2022)	Norge	1 pct.point højere organiseringsgrad i en virksomhed øger virksomhedens gennemsnitsløn med 1,8 pct.	IV (fradragssats)
Fang & Hartley (2022)	USA	Fag.for.medlemsskab øger lønnen med 10-25 pct.	Litt.gennemgang
Fang & Hartley (2022)	Storbritannien	Fag.for.medlemsskab øger lønnen med 5-10 pct.	Litt.gennemgang
Fang & Hartley (2022)	Kontinentaleuropa	Fag.for.medlemsskab øger lønnen med 0-2 pct.	Litt.gennemgang
Bonaccolto-Töpfer & Schnabel (2023)	Tyskland	Fag.for.medlemsskab øger lønnen med ca. 3 pct. Gavner især grupper, der er forholdsvis ringe stillet på arbejdsmarkedet	Korr.studie
Fortin m.fl. (2022)	USA	Fag.for.medlemsskab 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	Korr.studie med korrektion for omvendt kausalitet

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af de oplyste studier.

Litteratur

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.

Doucoulagos & 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.

Jaumotte & Buitron (2020): "Inequality: traditional drivers and the role of union power", Oxford Economic Papers, 72(1).

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.