

Lønpræmie for lønmodtagere dækket af en overenskomst? Danmark som case

Flemming Ibsen, Jacob R. Holm & Stine Rasmussen

Udenlandske studier, primært i USA og England, har påvist, at lønmodtagere, der er medlem af en fagforening, får en lønpræmie i forhold til lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening. Det vil sige, at der opnås en lønmæssig gevinst ved at være fagforeningsmedlem sammenlignet med ikke at være det. I artiklen her undersøger vi, på baggrund af et unikt dansk empirisk løndatamateriale, om de udenlandske resultater genfindes på det danske arbejdsmarked. Vores undersøgelse viser, at overenskomstdækning giver faggrupperne i bunden af lønhierarkiet de største løngevinster og giver en samlet, gennemsnitlig løngevinst for lønmodtagere, der er dækket af en kollektiv overenskomst sammenlignet med lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækket.

Nøgleord: Arbejdsmarked, fagforeninger, overenskomst, overenskomsteffekt, lønniveauer, lønstruktur

Indledning

Fagforeningernes påvirkning af løndannelsen er et af de mest hyppige forskningsobjekter blandt arbejdsmarkedsøkonomer, ikke mindst i USA og England. I faglitteraturen om emnet tales der om en lønpræmie til fagforeningsmedlemmer i forhold til lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening (Hirsch, 2004a). Dokumentationen for lønpræmiens eksistens og størrelse hentes i talrige empiriske undersøgelser, der alle metodisk bygger på data for gennemsnitslønniveauer for henholdsvis medlemmer/ikke-medlemmer af en fagforening fordelt på sektorer og

korrigeret for en lang række baggrundsfaktorer (Booth & Bryan, 2004; Bryson, 2002; Budd & Na, 2000; Eren, 2007). I en dansk kontekst er denne metode imidlertid hverken anvendelig eller relevant, da gevinsten ved at være dækket af en overenskomst både tilfalder medlemmer og ikke-medlemmer af en fagforening. De danske overenskomster er såkaldte 'område-overenskomster', hvilket betyder, at både medlemmer og ikke-medlemmer af de fagforeninger, der er omfattet af overenskomsten, aflønnes efter overenskomstens løntariffer (Ibsen, 2014; Ibsen &

Stamhus, 2016). Når det gælder en dansk undersøgelse af fagforeningers effekt på løndannelsen, er det derfor mere relevant at undersøge følgende:

- Får lønmodtagere i den private sektor, der er dækket af en overenskomst en samlet gennemsnitlig løngevinst i forhold til lønmodtagere, der ikke er dækket af en overenskomst?
- Hvordan fordeler overenskomsternes lønpræmie sig på de forskellige arbejdsfunktioner?

Det er således de kollektive overenskomsters påvirkning af løndannelsen, som vi undersøger, og ikke hvorvidt lønmodtagere, der er medlem af en fagforening, modtager en lønpræmie i forhold til lønmodtagere, der ikke er medlem. Enkelte udenlandske studier analyserer forskellen på lønniveauer for henholdsvis medlemmer/ikke-medlemmer ('free riders') af en fagforening, hvor begge grupper er dækket af den samme overenskomst (Budd & Na, 2000; Schumacher, 1999). Denne 'free rider' effekt undersøges ikke i dette studie, da vores fokus i stedet er på eventuelle løngevinster for de overenskomstdækkede lønmodtagere.

Ydermere fokuserer vi kun på den private sektor i Danmark. Årsagen til dette skal findes i, at en sammenligning af lønniveauer for hhv. overenskomstdækkede og ikke overenskomstdækkede kun er mulig på det private arbejdsmarked, da hele den offentlige sektor er overenskomstdækket (se tabel 1).

Artiklen indledes med en summarisk præsentation af, hvad andre undersøgelser på feltet har fundet af resultater, en fortolkning af disse resultater samt en teoretisering af, hvad der kan begrunde en lønpræmie til lønmodtagere, der er dækket af en overenskomst og hvilke forhold, der er bestemmende for lønpræmiens størrelse. Dernæst præsente-

res den særlige danske kontekst, hvor den 'danske model' med dens høje organisationsprocenter og overenskomstdækning beskrives. Her ser vi på, hvad vi kan forvente, når det gælder overenskomsternes påvirkning af lønniveau og lønspredning for de overenskomstdækkede lønmodtagere i forhold til lønniveau og lønspredning på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked i en specifik dansk kontekst. Dernæst redegøres for studiets datagrundlag og metode efterfulgt af en analyse og diskussion af de fundne resultater samt afslutningsvist en konklusion og en vurdering af betydningen af kollektive overenskomster for løndannelsen fremadrettet.

Litteraturreview og teoretiske antagelser

I afsnittet her gennemgår vi kort den eksisterende forskningsmæssige viden om fagforeninger, overenskomster og lønpræmier samt de teoretiseringer, der findes på området.

Den internationale litteratur om sammenhængen mellem fagforeninger, lønniveau og lønstruktur koncentrerer sig, som nævnt i indledningen, fortrinsvis om størrelsen af det, der betegnes som 'the union membership wage premium'. Studierne måler effekten af fagforeningsmedlemskab – alt andet lige – på lønniveau og lønspredning, og studierne peger stort set alle på, at lønpræmien er positiv (Bryson, 2002; Hirsch, 2004b). Andre studier sonderer mellem lønmodtagere dækket af en overenskomst og lønmodtagere, der ikke er dækket af en overenskomst – uanset fagforeningsmedlemskab. I de sidste studier kan der altså godt indgå fagforeningsmedlemmer, der ikke er dækket af en overenskomst.

Der findes ikke danske undersøgelser, der specifikt forsøger at estimere effekten af overenskomstdækning på lønniveau og

lønspredning. Nærmest kommer Dahl m.fl., der estimerer effekten af kollektive forhandlinger på lønniveauet i den private sektor (Dahl, Maire & Munch, 2013). Forfatterne anvender registerdata og ud fra arbejdsfunktion, branche og år finder de, hvilken effekt fire forskellige modeller for forhandling har på løndannelsen. Resultaterne fra Dahl m.fl. kan derfor ikke sammenlignes med resultaterne fra vores undersøgelse.

Forklaringen på en positiv lønpræmie i de overenskomstdækkedes favør er – både ifølge teorien på feltet og empiriske analyser – at fagforeningerne fortrinsvis har mulighed for at indgå givtige kollektive overenskomster med virksomheder, der opererer på mere eller mindre monopoliserede produktmarkeder, hvor der kan tjenes overnormale profitter (Freeman & Medoff, 1981; Freeman, 1984; Hirsch, 2004b; Kaufman, 1998; Leontaridi, 1998; Stamhus, 2001). Specielt på markeder, hvor graden af konkurrence mellem virksomhederne er lav, vil profitterne – alt andet lige – være høje, og give fagforeningerne mulighed for at forhandle sig frem til favorable lønvilkår. Marshall's teori om afledt efterspørgsel efter arbejdskraft tilsiger yderligere, at lønstigninger vil være størst på markeder, hvor det er svært at erstatte arbejdskraft med kapital, dvs. hvor efterspørgselselasticiteten efter arbejdskraft er lav (Marshall, 1948). Den tiltagende globalisering og senest finanskrisen fra 2008 til 2016 har imidlertid ændret fagbevægelsens muligheder for både at overenskomstdække arbejdsmarkedet og realisere deres lønkrav (Glassner & Keune, 2010; Hayter, 2011).

Hertil skal lægges, at fagforeningernes relative forhandlingsstyrke, målt på deres organisationsgrad og overenskomsternes dækningsgrad, vil være afgørende for, om de er i stand til at udnytte de forhandlingsmuligheder, som de gunstige profitvilkår og den lave arbejdskraftefterspørgselselasticitet

giver. Fagforeningernes forhandlingsstyrke skal også fortolkes i forhold til, hvor godt deres modpart – arbejdsgiverne – er organiseret. Er begge parter alene på et bestemt delmarked for køb og salg af en bestemt type arbejdskraft, er der tale om et bilateralt monopolmarked, hvor styrkeforholdene mellem parterne afgør lønforhandlingsudfaldet, jævnfør forhandlingsteoriene 'Right-to-Manage modellen' og 'Efficient Bargain modellen' (Booth, 2004; Ibsen & Stamhus, 2016). Her er arbejdsgivernes organisationsgrad altså også af stor betydning for en lønpræmies størrelse sammen med de øvrige variable. Landenes institutionelle forhold på arbejds- og produktmarkedet har således stor betydning for lønpræmiernes størrelse og udbredelse.

Hvor stor lønpræmien på det overenskomstdækkede arbejdsmarked vil blive, afhænger også af reaktionsmønstret i de virksomheder, som vælger ikke at indgå overenskomster med fagbevægelsen. Hvis nogle virksomheder ønsker at holde fagforeningerne ude og arbejde uden overenskomster, kan de tilbyde løn- og arbejdsvilkår, der matcher overenskomsternes løn- og arbejdsvilkår. Det vil – alt andet lige – mindske lønpræmiernes størrelse på de pågældende arbejds- og produktmarkeder. De internationale studier viser, at dette er tilfældet specielt i økonomier og på arbejdsmarkeder med en høj fagforenings- og overenskomstdækning. Studierne viser, at der er en signifikant sammenhæng mellem størrelsen på fagbevægelsens organisationsprocenter, overenskomstdækningens omfang og lønpræmiens størrelse: høj overenskomstdækning og høje organisationsprocenter fører til en lille, men positiv, lønpræmie (Curme & Macpherson, 1991; Freeman & Medorff, 1981).

Lønpræmien kan imidlertid også vokse i de tilfælde, hvor 'spillover-effekten' dominerer (Lewis, 1986). Det kan forekomme

i en økonomi med en to-sektormodel: en monopolsektor og en konkurrenceudsat sektor, hvor et fald i beskæftigelsen i den overenskomstdækkede fagforeningssektor med monopolprofitter og høje lønninger, fører til et øget udbud af arbejdskraft i den konkurrenceudsatte ikke-fagforeningssektor. Det øgede udbud af arbejdskraft i denne sektor vil betyde et lavere lønniveau end i den overenskomstdækkede sektor, og dermed en relativ stor lønpræmie i den overenskomstdækkede sektors favør. To-sektormodellen er imidlertid ikke relevant for det danske arbejdsmarked.

Opdeles overenskomsternes lønpræmie på faggrupper, viser de udenlandske undersøgelser et broget billede, men hovedtendensen i resultaterne er, at løngrupperne i bunden af lønhierarkiet, dvs. manuelle og faglærte arbejdere, får de største lønpræmier og at lønpræmien aftager, jo højere man kommer op i lønhierarkiet (Booth, 2004; Budd & Na, 2000).

Opsummerende peger de udenlandske undersøgelser således på, at man i lande med høje organiseringsgrader på lønmodtager- og arbejdsgiversiden og en bred overenskomstdækning vil forvente en beskedent generel lønpræmie for de overenskomstdækkede grupper, en lavere lønspredning og de

største lønpræmier for faggrupper nederst i lønhierarkiet.

Fagforeninger, overenskomster og løndannelse i en dansk kontekst

I en dansk kontekst er udgangspunktet for diskussionen om fagforeningernes påvirkning af løndannelsen 'den danske model' med dens institutionelle set-up og indbyggede organisations-, forhandlings- og overenskomststruktur. I både den private og den offentlige sektor er begge parter velorganiserede med høje organisationsprocenter og en høj overenskomstdækning (Ibsen, 2014; Ibsen & Stamhus, 2016). I 2013 var 68 % af danske lønmodtagere medlem af en fagforening, hvilket sammen med Sverige (67 %) er den højeste organisationsprocent i EU. Dette til trods for, at de to landes organisationsprocenter i 1997 var henholdsvis 77 og 83 (Ibsen & Stamhus, 2016). På arbejdsgiversiden er omkring 60 % af virksomhederne – målt på lønsum – medlem af en arbejdsgiverorganisation, hvilket har ligget stabilt over en årrække (Ibsen & Stamhus, 2016).

I tabel 1 er vist overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked i årene 1997, 2002 og 2012.

(Se næste side)

Tabel 1: Udviklingen overenskomstdækning i Danmark i 1997, 2002 og 2012, %.

	1997	2002	2012
DA	89	91	88
FA	96	93	89
SALA	95	95	-
Andre/uorganiserede	57	53	59
Privat sektor i alt	75	73	74
Offentlig sektor	100	100	100
Hele arbejdsmarkedet	84	83	84

DA står for Dansk Arbejdsgiverforening, FA for Finanssektoren Arbejdsgiverforening og SALA for Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger. Tallene for 2012 indeholder ikke SALA, der pr. 1. juli 2010 er optaget i DA-fællesskabet.

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening (1998, 2003, 2014).

I 2012 var 84 % af alle danske lønmodtagere – offentligt som privatansatte – dækket af en kollektiv overenskomst, hvilket var det samme niveau som i 1997. I den offentlige sektor er overenskomstdækningen 100 %, mens den i den private sektor er i gennemsnit 74 %, 88 % på DA's område, 89 % på Finanssektorens dækningsområde og 59 % på det arbejdsmarked, hvor virksomhederne ikke er medlem af en arbejdsgiverforening. På sidstnævnte områder indgås de såkaldte 'tiltrædelsesoverenskomster' mellem fagforeningerne og de uorganiserede virksomheder.

Det unikke i en international sammenhæng er, at der er tale om landsdækkende, branche- eller sektorvise overenskomster, i modsætning til eksempelvis England og USA, hvor der ofte er tale om enten virksomhedsspecifikke, eller branchevise, regionalt

afgrænsede overenskomster. Desuden forhandles der på flere niveauer, afhængigt af det valgte lønsystem. Mindstelønssystemet dominerer, idet omkring 85 % af lønmodtagerne arbejder på dette lønsystem, mens den resterende del arbejder på et normallønsystem. Mindstelønssystemet dominerer i industrien, bygge- og anlægssektoren og på serviceområdet. Stigningerne i mindstelønnen, for de få lønmodtagere, der arbejder på mindstelønnen, fastlægges ved de periodiske sektorvise overenskomstforhandlinger, mens de egentlige lønstigninger for hovedparten af lønmodtagerne forhandles ved de lokale virksomhedsspecifikke forhandlinger, typisk hvert forår. På normallønsområdet fastlægges lønstigningerne modsat ved de centrale, sektorvise forhandlinger, typisk inden for transportområdet, rengøringsområdet og tekstil- og beklædning. I de relativt nye

brancher såsom finanssektoren og IT-sektoren ligner lønsystemet normallønssystemet, dog med mulighed for lokal løntilpasning. I finanssektoren forhandles lønnen tidsmæssigt forskudt i forhold til forhandlingerne på det dominerende LO-DA-område.

På normallønsområdet er der således ikke mulighed for at tilpasse lønnen gennem lokale forhandlinger. Industriens overenskomstforhandlinger er retningsgivende for løndannelsen i hele den private sektor, idet industriforliget lægger lønrammen for resten af den private sektor, men hovedparten af løndannelsen i den private sektor bestemmes således af udfaldet af de lokale lønforhandlinger ude på de enkelte virksomheder. Imidlertid er de virksomhedsspecifikke forhandlinger – såvel som de centrale sektorvise forhandlinger – også kollektive, idet tillidsrepræsentanterne forhandler med ledelsen på vegne af faglige klubber for eksempelvis smede, maskinarbejdere og specialarbejdere. Ofte er der fælles forhandlinger på tværs af faggrupper, hvor tillidsrepræsentanten forhandler løn på vegne af fællesklubben (Ibsen & Stamhus, 1993a; Ibsen & Stamhus, 1993b; Navrberg, 1999).

Resultaterne af de lokale lønforhandlinger må nødvendigvis være konjunkturfølsomme og afhængig af virksomhedernes profiler og parternes relative forhandlingsstyrke. Derudover er der også afsmitning fra toneangivende virksomheder i de enkelte regioner (Ibsen & Stamhus, 1993a), og parterne prøver også med løbende lønstatistik at påvirke udfaldet af forhandlingerne. Det er dog en afgørende pointe, at der kun findes tillidsrepræsentanter, faglige klubber og dermed kollektive lønforhandlinger på de virksomheder, hvor der er kollektive overenskomster. Overenskomster findes typisk på de store virksomheder, og da lønafsmittningen på de regionale delmarkeder typisk går via de store til de små virksomheder,

vil de overenskomstdækkede virksomheder typisk være dem, der sætter normerne for løndannelsen ved de lokale lønforhandlinger i den private sektor (Ibsen & Stamhus, 1993b). En anden vigtig pointe er, at der ved de lokale forhandlinger for de overenskomstdækkede grupper aftales ens procentvise lønstigninger for faglærte og ikke-faglærte. De ikke-faglærte følger således med de faglærtes lønvikling, selv om den ikke-faglærte gruppe typisk er mindre efterspurgt end de faglærte. Lønspredningen på de overenskomstdækkede virksomheder er derfor – alt andet lige – upåvirket af de to faggruppers relative ledighedsudvikling.

Den danske arbejdsmarkedsmodels institutionelle set-up med høje organisationsprocenter på både lønmodtager og arbejdsgiver side, den omfattende overenskomstdækning og de dominerende forhandlingsmodeller må derfor – jævnfør resultaterne fra de danske og udenlandske studier – forventes at få afgørende betydning for de gennemsnitlige lønpræmier størrelse – generelt og faggruppevis – på det overenskomstdækkede arbejdsmarked. Overenskomsterne er så dominerende, at de vil være normsættende, når det gælder løndannelsen i hele den private sektor. De uorganiserede virksomheder vil derfor være tvunget til, i en vis udstrækning, at kopiere de herskende overenskomster, hvis de vil holde fagforeningerne og overenskomsterne ude af deres virksomhed og samtidigt være i stand til at kunne rekruttere og fastholde den nødvendige kvalificerede arbejdskraft. Vi må derfor forvente en relativt beskeden gennemsnitlig lønpræmie for de overenskomstdækkede lønmodtagere i forhold til det ikke overenskomstdækkede delmarked.

Lønpræmien vil imidlertid kunne variere, afhængigt af hvilken faggruppe, det drejer sig om. Specielt på de kortuddannede delarbejdsmarked kan de på store overenskomstdækkede virksomheder opnå en

stor løngevinst, da de lokale lønforhandlinger typisk giver de ufaglærte de samme procentvise lønstigninger som de faglærte. Det er ikke i samme grad tilfældet på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked, hvor markedskræfterne typisk vil tilgode de bedst uddannedes lønudvikling. Nettoresultatet må derfor forventeligt blive en mere sammenpresset lønstruktur på det overenskomstdækkede arbejdsmarked end på det ikke dækkede arbejdsmarked i den private sektor.

Metode

Som beskrevet indledningsvis ønsker vi at undersøge overenskomsters effekt på løn. Hovedspørgsmålet er, om overenskomstdækkede lønmodtagere i den private sektor får en løngevinst netop ved at være overenskomstdækkede sammenlignet med den gruppe, der ikke er overenskomstdækket. Relevant er imidlertid også at undersøge, hvordan en eventuel lønpræmie viser sig, når der brydes ned på forskellige faggrupper.

Den ideelle metode til dette ville være at identificere effekten af overenskomst på løn i et randomiseret kontrolleret forsøg, hvor nogle ansættelsesforhold er overenskomstdækkede, og andre ikke er. Derved sikrer man, at gruppen af 'behandlede' (de overenskomstdækkede) og kontrolgruppen (de ikke overenskomstdækkede) er ens på alle parametre. I vores tilfælde er vi afhængige af registerdata, hvor de to grupper ikke er ens. Det er med andre ord ikke tilfældigt, om et ansættelsesforhold er dækket af overenskomst eller ej. Der er endda overenskomstdækkede ansættelsesforhold, som ikke findes tilsvarende uden dækning, eksempelvis i nogle brancher. Dette problem kaldes for selektionsproblemet, og det må løses for at blive i stand til at identificere den kausale effekt af overenskomstdækning på løn.

Selektionsproblemet er tosidet og opstår som følger (Card, 1996; Blackburn, 2007; Eren, 2007; Hirsch og Schumacher, 1998): overenskomst udløser en fast løn uanset kompetencer/kvalifikationer. Derfor vil arbejdstagere med lave kompetencer/kvalifikationer, der ikke ville kunne opnå denne løn uden overenskomst, have større incitament til at søge de overenskomstdækkede ansættelsesforhold. Samtidig vil arbejdstagere med meget høje kompetencer/kvalifikationer søge væk fra de overenskomstdækkede ansættelsesforhold, fordi deres kompetencer kan give en højere løn uden overenskomstdækning.

En af de gængse løsninger på selektionsproblemet indebærer på forhånd at antage, at udfaldet (lønnen) er uafhængig af behandlingen (overenskomstdækning), efter der er korrigeret for andre faktorer (Caliendo & Kopeinig, 2008; Imbens & Wooldridge, 2009; Stuart 2010). Desuden må sandsynligheden for, at en given observation er udsat for behandlingen, falde mellem 0 og 1. For at gøre denne antagelse plausibel må data forudbehandles inden den egentlige analyse. Nedenfor beskriver vi kort, hvordan vi har forudbehandlet data ved hjælp af en særlig metode kaldet for 'propensity score matching', og derefter beskriver vi, hvordan vi har estimeret effekten af overenskomstdækning ved hjælp af lineær regression.

Forudbehandling af data: propensity score matching

I vores datamateriale er der meget høj overenskomstdækning (92 % af datamaterialet), hvilket begrænser os til at estimere effekten af *manglende* overenskomstdækning for ansættelsesforhold uden overenskomstdækning. I princippet skal der tages højde for alle faktorer, der påvirker sandsynligheden for overenskomstdækning og lønnen i overenskomstdækkede ansættelsesforhold i

vores forudbehandling, og dette inkluderer faktorer, som per definition ikke kan måles. Hvis sådanne uobserverbare faktorer korrelerer med andre faktorer, er der dog stadig kontrolleret for dem (Stuart, 2010). Arbejdstagere har eksempelvis uobserverbare kompetencer, der påvirker både løn og sandsynligheden for overenskomstdækning, men dette tages der højde for ved inklusion af faktoren uddannelse. Med den stigende adgang for forskere til meget detaljeret registerdata over hele økonomiers arbejdsmarkeder, bliver det i stigende omfang muligt at argumentere for, at man kan observere så mange detaljer om arbejdstagere, ansættelsesforhold og arbejdsgivere, at de uobserverbare faktorer er praktisk talt eliminerede (Bryson, 2002; Eren, 2007).

Forudbehandlingen af data består i at estimere en logistisk regression for sandsynligheden for, at ansættelsesforhold ikke har overenskomstdækning og derefter matche observationer uden overenskomstdækning til det samme antal observationer med overenskomstdækning på baggrund af den estimerede sandsynlighed, således at de to grupper er ens. Denne sandsynlighed, eller 'propensity score' som den også kaldes, er den prædikterede logit-værdi, og observationer matches efter 'nærmeste nabo'-metoden i forholdet 1:1 uden tilbagelægning. Forudbehandlingen af data gentages uafhængigt ved hver analyse for de specifikke funktionsgrupper. Kvaliteten af forudbehandlingen vurderes i hvert tilfælde ud fra Akaikes informations kriterium (AIC), modellens evne til at forudsige overenskomstdækning samt den balance mellem behandlings- og kontrolgruppen, som den estimerede propensity score-model medfører. Til at vurdere denne balance betragtes det standardiserede bias, som skal tage en værdi under 5 for direkte sammenligning mellem grupperne (Caliendo & Kopeinig, 2008) eller under 25, hvis regression anvendes til at estimere effekten

(Stuart, 2010). Ligeledes har vi kontrolleret, at variansratioen er højere end 0,5 og mindre end 2,0 (Stuart, 2010). Ved en utilfredsstillende balance har vi modificeret propensity score-modellen ved at interagere og kvadrere kontinuerte variable og ved at ændre grupperingerne for kategoriske variable.

Effekten af overenskomstdækning på løndannelsen

Efter forudbehandlingen er vi klar til den egentlige analyse af data, hvor vores hovedformål er at estimere effekten af overenskomst på løn i en regressionsanalyse. Metoden er almindelig lineær regression (OLS) med robuste standardfejl. Effekten bestemmes ved, at logaritmen til timeløn i ansættelsesforholdet regresseres på en binær variabel, som er 1, hvis ansættelsesforholdet er overenskomstdækket, og 0 hvis det ikke er overenskomstdækket. Ydermere er en række kontrolvariable inkluderet. Med denne type af statistisk analyse er vi derfor i stand til at undersøge sammenhængen mellem overenskomstdækning og løn kontrolleret for en række baggrundsvariable.

Effekten af overenskomstdækning på faggruppernes løn

Foruden at estimere den samlede effekt af overenskomstdækning på løn beregner vi også effekten for specifikke arbejdsfunktioner. Det vil sige, at vi deler data op i 5 mindre datasæt alt efter ansættelsesforholdets funktion. Der er nemlig ingen grund til at tro, at det er de samme faktorer, der bestemmer sandsynligheden for overenskomstdækning for eksempelvis ledere som for vidensarbejdere osv. Rent statistisk er denne analyse også udført som en lineær regression, og den sætter os i stand til at undersøge, om overenskomstdækningens betydning for løn varierer med forskellige arbejdsfunktioner.

Data

Kvaliteten af studiet afhænger ikke blot af den anvendte metode, men i lige så høj grad af de tilgængelige datas relevans og kvalitet, som der derfor redegøres for i dette afsnit. Først redegøres overordnet for datamaterialet og dernæst for de variable, der inddrages i analysen.

Datamaterialet

Artiklens datamateriale refererer til 2011 og baserer sig på et særudtræk fra Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik samt stikprøven 'Øvrige Arbejdsomkostninger' (ØA), som er kombineret med virksomhedsoplysninger fra Dansk Arbejdsgiverforenings og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Lønstrukturstatistikken er en årlig statistik, der indeholder oplysninger om lønniveauer og lønnens sammensætning for hele arbejdsmarkedet. Vi anvender oplysningerne fra den private sektor, og det er fra denne statistik, vi henter oplysningerne om timeløn, som udgør den afhængige variabel. ØA er en stikprøvebaseret statistik, der indeholder informationer om private arbejdsgiveres omkostninger i forbindelse med ansættelsesforhold. Det er fra denne statistik, at oplysningerne om overenskomstdækning eller ej er hentet, og overenskomstdækning er lig med, at den indberetningsansvarlige har angivet, at størstedelen af virksomhedens ansatte er dækket af en overenskomst. Fordi der er en tendens til, at virksomheder ikke altid indberetter, om de er overenskomstdækkede eller ej, så er der suppleret med oplysninger fra DA og FA. Hvis det kan fastslås, at virksomheden er medlem af enten DA eller FA, så antages det, at virksomheden også er overenskomstdækket. 2011 er valgt, fordi det er det nyeste år, som det har været muligt at fremskaffe oplysninger om overenskomstdækning for.

Dataudtrækket dækker stort set hele den private sektor med undtagelse af landbrug og

fiskeri, som Danmarks Statistik ikke medregner i statistikken. Derudover har Danmarks Statistik defineret, at data kun indeholder oplysninger om virksomheder med minimum 10 fuldtidsansatte. Samtidig er de mere atypiske ansættelsesforhold sorteret fra. De lønmodtagere, der indgår, har et ansættelsesforhold med minimum 8 timers ugentligt arbejde og minimum 1 måneds ansættelse. Årsagen til fjernelsen af atypiske beskæftigelsesforhold skal findes i, at oplysninger for disse ansættelsesforhold er behæftet med betydelige usikkerheder.

Eftersom overenskomstdækning er delvist selvrapporeret, og data ikke inkluderer arbejdssteder med mindre end 10 ansatte, er der risiko for, at dataene ikke er repræsentative for det danske private arbejdsmarked. Små virksomheder er mindre tilbøjelige til at have overenskomstdækning, og virksomheder uden overenskomstdækning er mindre tilbøjelige til at indberette til ØA. Det må derfor forventes, at ikke-overenskomstdækkede ansættelsesforhold er underrepræsenterede i datasættet. Dette er dog kun et problem, hvis effekten af overenskomstdækning på løn er anderledes i mindre virksomheder, hvilket det ikke er en umiddelbar grund til at tro, eftersom overenskomsters gyldighed ikke afhænger af virksomhedsstørrelse.

Den centrale enhed i datamaterialet er ikke personer men ansættelsesforhold. Ansættelsesforhold er defineret som ansættelse hos en bestemt arbejdsgiver på et bestemt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion. Skiftes der arbejdsgiver, arbejdssted eller arbejdsfunktion, er der tale om et nyt ansættelsesforhold. Derfor er antallet af ansættelsesforhold større end antallet af personer.

Datasættet indeholder i alt 885.876 ansættelsesforhold. Af disse har 8 % eller 72.869 overenskomstdækning og analysen vil derfor bestå i at sammenligne disse med et tilsvarende antal ansættelsesforhold uden overenskomstdækning. Den tidligere

beskrevne propensity score-metode identificerer de ikke-dækkede ansættelsesforhold til analysen, således at de dækkede og ikke dækkede ansættelsesforhold er tilstrækkeligt ens. Vi har derfor 145.738 observationer til regressionsanalysen.

Anvendte variable

Informationerne i data kan beskrives ved en række variable, der henviser til enten ansæt-

telsesforholdet, arbejdstageren i ansættelsesforholdet eller arbejdsstedet for ansættelsesforholdet. Tabel 2 giver et overblik over de variable, vi har inddraget i analysen, hvor variabelnavnet, måleområdet (om variabelen henviser til ansættelsesforhold, arbejdssted eller arbejdstageren), målniveauet samt variabelens anvendelse i analysen er angivet. Med målniveau menes, om variabelen er kontinuert eller kategorisk og ifald den er kategorisk, hvilket antal værdier den kan antage.

Tabel 2: Anvendte variable

Variabel	Måleområde	Målniveau	Anvendelse
Timeløn	Ansættelsesforhold	Kontinuert	Udfald/Afhængig
OK-dækning	Arbejdssted	2	Behandling/ Uafhængig
Funktion	Ansættelsesforhold	5	Kontrol
Anciennitet	Ansættelsesforhold	Kontinuert	Kontrol
Fagforening	Arbejdstager	2	Kontrol
Køn	Arbejdstager	2	Kontrol
Uddannelse	Arbejdstager	5	Kontrol
Børn	Arbejdstager	2	Kontrol
Gift	Arbejdstager	2	Kontrol
Oprindelsesland	Arbejdstager	4	Kontrol
Geografisk placering	Arbejdssted	2	Kontrol
Arbejdsstedsstørrelse	Arbejdssted	Kontinuert	Kontrol
Branche	Arbejdssted	26	Kontrol

Den primære interesse i artiklen omhandler sammenhængen mellem timelønnen i ansættelsesforholdet og arbejdsstedets overenskomstdækning, altså mellem udfaldet og behandlingen, mens de resterende variable skal betragtes som kontrolvariable.

Timeløn er den samlede kompensation i kroner omregnet til timebasis. Den indbefatter mere præcist lønmodtagerens bruttoløn fratrukket eventuelle godtgørelser i forbindelse med fratrædelse eller 1. eller 2. ledighedsdag samt jubilæumsgratialer. I bruttolønnen indgår selve lønnen, og hvad der måtte være af gene- og fraværsbetalinger, ferie- og søgnehellighedsbetalinger, pensionsbidrag og personalegoder.

Som nævnt tidligere er *overenskomstdækning* (OK-dækning) lig med, at den indberet-

ningsansvarlige i ØA-statistikken har angivet, at størstedelen af virksomhedens ansatte er dækket af en overenskomst, og hvis det kan fastslås, at virksomheden er medlem af enten DA eller FA (arbejdsgiverorganisationer), så antages det, at virksomheden også er overenskomstdækket. Variablen har to værdier – overenskomstdækket eller ikke overenskomstdækket.

Variablen *Funktion*, som vi bl.a. anvender, når vi ser på, hvordan en eventuel lønpræmie fordeler sig på forskellige arbejdsmæssige funktionsniveauer, er baseret på hovedgrupperne i fagklassifikationen DISCO-08.²

I tabel 3 kan ses de 5 kategorier af arbejdsfunktioner, som vi arbejder med samt deres betydning.

Tabel 3: Arbejdsfunktioner

Arbejdsfunktion	DISCO-08 kode	Betydning
1: Ledelse	1	Ledelsesarbejde
2: Vidensarbejde	2	Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område
3: Teknisk arbejde	3	Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
4: Kontor, service, salg	4	Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
	5	Service- og salgsarbejde
5: Håndværk, operatør, transport, manuelt	7	Håndværkspræget arbejde
	8	Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde
	9	Andet manuelt arbejde

Hvad angår de resterende kontrolvariable, så er arbejdstagerens *anciennitet* hos nuværende arbejdsgiver målt i år. Ved at anvende *anciennitet* fravælger vi implicit at inkludere erhvervs erfaring eller alder for arbejdstageren. Disse variable ville udvise stærk multikollinearitet, og det ville være problematisk at fortolke dem alt-andet-lige. Hvorvidt arbejdstageren er medlem af en *fagforening* eller ej er anslået ud fra arbejdstagerens selvangivelse. Er der fradrag for fagforeningskontingent, så forstås arbejdstageren som værende medlem af en fagforening. Arbejdstagerens *uddannelse* er den højeste fuldførte uddannelse efter de første to cifre af DSTs forspaltekode (FSP), som følger ISCED.³ Ud fra denne kode er dernæst konstrueret 5 kategorier: Lang videregående uddannelse (LVU) er sammensat af koderne for LVU og forskeruddannelse. Mellemlang videregående uddannelse (MVU) er sammensat af koderne for MVU og bachelor. Kort videregående uddannelse (KVU) består blot af koden for KVU. Erhvervsfaglig uddannelse består af koden for erhvervsfagligt grundforløb, mens vores femte kategori 'ingen' består af alle koderne for gymnasiale uddannelser og kortere uddannelser. Derudover inddrages binære variable, der viser arbejdstagerens *køn* (mand eller kvinde) og *familiemæssige relationer* (gift eller ej og børn eller ej).

For *oprindelsesland* skelnes der mellem 4 grupper af lande: 1) 'Danmark inkl. Færøerne' og Grønland, 2) 'Øvrige Vestlige' som er EU før udvidelsen i 2004 samt Norge, Island, Schweiz, Lichtenstein, USA, Canada, Israel, Australien og New Zealand. 3) 'Øvrige EU' er resterende EU-lande som EU så ud i 2011. 4) 'Øvrige Verden' er resten af verden.

Med hensyn til *arbejdsstedets geografiske placering* skelnes kun mellem, om arbejds-

stedet ligger i Region Hovedstaden (eksklusiv Bornholm) eller ej. Arbejdsstedet størrelse er målt ved antal ansatte primo november.

Arbejdsstedets *branche* er baseret på Dansk Branchekode 2007.⁴ Sandsynligheden for at et ansættelsesforhold har overenskomstdækning samt hvilke faktorer, der påvirker denne sandsynlighed, varierer ikke meget hvad angår brancher i fremstillingsindustrien, mens serviceindustrien er meget heterogen på disse punkter. Derfor er servicebrancherne opdelt mere detaljeret end fremstilling. Samlet set betyder dette, at den anvendte branchevariabel har 26 værdier.

Analyse og resultater

I det følgende præsenteres undersøgelsens resultater. Vi starter med at se på resultaterne af hovedanalysen af overenskomstdæknings effekt på løn. Får de overenskomstdækkede samlet set en lønpræmie sammenlignet med de lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækket? Derefter bryder vi analysen ned på funktionsniveauer og ser på, hvordan en eventuel lønpræmie ser ud for forskellige arbejdsfunktioner på det overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede private arbejdsmarked.

De overenskomstdækkedes gennemsnitlige lønpræmie

Til at undersøge den gennemsnitlige lønpræmie for overenskomstdækkede er anvendt en lineær regression, hvor vi har testet sammenhængen mellem timeløn og overenskomstdækning kontrolleret for en række baggrundsvariable (se tabel 4).

(Se næste side)

Table 4: OLS regression for $\ln(\text{løn})$ i ansættelsesforhold

Parameter		Estimat	Std. Fejl	Sign.
Konstant		5.45	0.0050	***
Ikke OK		-0.01	0.0017	***
Mand		0.10	0.0018	***
Børn		0.01	0.0019	***
Gift		0.13	0.0019	***
Fagforening		0.02	0.0018	***
Ln(anciennitet)		0.06	0.0006	***
Ln(størrelse)		0.01	0.0004	***
København		0.08	0.0019	***
Oprindelse	Danmark	Reference		
Oprindelse	Øvrige Vestlige	0.05	0.0056	***
Oprindelse	Øvrige EU	-0.02	0.0083	**
Oprindelse	Øvrige Verden	-0.08	0.0040	***
Uddannelse	Ingen	-0.13	0.0035	***
Uddannelse	Erhv	-0.02	0.0032	***
Uddannelse	KVU	Reference		
Uddannelse	MVU	0.07	0.0035	***
Uddannelse	LVU	0.16	0.0036	***
Funktion	Ledelse	0.42	0.0050	***
Funktion	Viden	0.11	0.0027	***
Funktion	Teknisk	Reference		
Funktion	Salg	-0.18	0.026	***
Funktion	Håndv mv	-0.26	0.0032	***

Fortsættes

N	145.738
R2	0.5415
Adj R2	0.5413

Note for signifikansniveauer: *: 10%, **: 5%, ***: 1%.

Resultater for branche-effekter udeladt fra tabellen.

Hovedresultatet fra tabellen er det estimat, der står ud for 'ikke OK', som viser -0.01, og det betyder, at det at være uden overenskomstdækning giver et løntab på 1 %. Altså giver overenskomstdækning en løngevinst på 1 %. Af de resterende variable i modellen kan i øvrigt også udledes, at selv efter at kontrollere for en række forskellige variable, så tjener mænd stadig 10 % mere end kvinder (0.10 i tabellen), at have børn giver en løngevinst på 1 %, mens fagforeningsmedlemmer tjener 2 % mere end ikke fagforeningsmedlemmer. At være gift giver 13 % højere løn. Lønnen er 8 % højere i København. Fagforeningsmedlemskab giver, jævnfør de udenlandske undersøgelser, en positiv løngevinst per se, og et ansættelsesforhold i København giver også en løngevinst på i gennemsnit 8 %, hvilket hænger sammen med, at virksomheder i København er vidensintensive højt lønsvirksomheder. At mænd i gennemsnit tjener 10 % mere end kvinder, kan forklares ved, at mænd i højere grad arbejder i højt lønsbrancher og er placeret højere i jobhierarkiet end kvinder. Det er umiddelbart sværere at forklare, hvor der er en positiv løngevinst ved at være gift og

have børn. Én forklaring kan være, at gifte børnefamilier lever et mere stabilt liv end ugifte uden børn.

For at styrke analysens validitet har vi reproduceret den med data for 2009, hvilket også resulterer i en gennemsnitlig effekt på 1 %. Vi har desuden også gennemført analysen med panelet, der opstår, når dataene for 2009 og 2011 kombineres. Derved kan en difference-in-difference estimator anvendes (Imbens & Wooldridge, 2009). Resultatet af denne analyse er en gennemsnitlig effekt på 3,5%.⁵

Lønpræmien for udvalgte faggrupper

I dette afsnit præsenterer vi estimater for effekten af overenskomst på løn for hver af de fem funktioner, som vi har opdelt vores data i, sådan at vi kan undersøge, om nogle arbejdsfunktioner får en større eller mindre løngevinst end gruppen samlet set. I modsætning til analysen af det samlede data har det været nødvendigt at udelade enkelte observationer fra behandlingsgruppen, fordi de ligger udenfor det fælles overlap for propensity score. Hvor mange der er udeladt, er vist i tabel 5 i kolonnen længst til højre.

(Se næste side)

Table 5: Effekten af overenskomstdækning på løn for funktioner

Funktion	Effekt	Std. Fejl	Sign.	N	R2	Udeladt
Alle	-0.010	0.002	***	145.738	0.5415	0
Ledelse	0.101	0.009	***	9.542	0.2570	1
Viden	0.002	0.003		48.144	0.2740	1
Teknisk	0.010	0.004	***	30.646	0.2548	5
Salg	-0.049	0.003	***	39.022	0.3913	4
Håndværk mv.	-0.035	0.004	***	18.362	0.4271	0

Note for signifikansniveauer: ***: 1%. Resultater for kontrolvariable er udeladt fra tabellen.

Øverste række i tabel 5 gengiver effekten for det samlede datasæt, som også blev rapporteret i tabel 4. Derudover viser tabel 5, at den samlede effekt på 1 % er fordelt sådan, at vidensarbejdere ikke har nogen effekt af overenskomstdækning, men Ledere og Teknikere taber hhv. 10,1 % og 1,0 % ved at have overenskomstdækning. Gevinsten tilfalder Salg, som også indeholder service og kontorarbejde samt håndværkere mv, som indeholder operatør- og monteringsarbejde, transportarbejde og andet manuelt arbejde. Gevinsten ved overenskomstdækning for disse to grupper er hhv. 4,9 og 3,5 %.

Analyse og diskussion af de fundne resultater

Vores hovedspørgsmål var, om de overenskomstdækkede på det private arbejdsmarked får en lønpræmie i forhold til de ikke-overenskomstdækkede, og svaret på dette spørgsmål er, at overenskomstdækningen i gennemsnit giver en lønpræmie på 1 %. Det er en beskedent lønpræmie, men resultatet er forventet. Vi mener, det kan forklares ved det institutionelle set-up i den danske mo-

del: høje organisationsprocenter og en høj overenskomstdækning kombineret med den tiltagende globalisering og hård international konkurrence for virksomheder i den private sektor betyder dels et pres på virksomhedernes profitter, dels at virksomheder uden overenskomster er tvunget til at matche lønniveauet i den overenskomstdækkede sektor for at kunne rekruttere og fastholde en kvalificeret arbejdsstyrke. Det er dermed de overenskomstdækkede virksomheder, der er ledende og sætter standarderne for løndannelsen, og det uorganiserede arbejdsmarked følger efter og kopierer lønstandarderne. I mikroøkonomisk teori ville man kalde løndannelsesmodellen for en oligopolmodel, hvor de store overenskomstdækkede virksomheder sætter lønstandarderne sammen med deres arbejdsgivermodpart – modstående oligopoler – mens de mindre ikke-overenskomstdækkede virksomheder følger efter og mere eller mindre kopierer de aftalte lønstandarder.

Der kan imidlertid også være en anden årsag til, at den samlede gennemsnitlige løngevinst ikke er større end 1 %. De overenskomstdækkede lønmodtagere rummer både

fagforeningsmedlemmer fra de traditionelle 'røde' fagforbund og ikke-fagforeningsmedlemmer (de såkaldte 'free riders') plus medlemmer af de såkaldte 'gule' fagforeninger, der konkurrerer med de røde fagforeninger om flere medlemmer. Både antallet af uorganiserede lønmodtagere og gule fagforeningsmedlemmer er vokset markant siden 1995, hvilket kan have svækket de røde traditionelle fagforeninger, som er dem, der forhandler overenskomster med arbejdsgiverne (Ibsen, Høgedahl & Scheuer, 2012). Studier i USA viser, at på de virksomheder, hvor der er få 'free riders', er fagforeningernes lønpræmie størst og vice versa, da fagforeningernes forhandlingskraft påvirkes af antallet af 'free riders' (Budd & Na, 2000; Schumacher, 1999). Hertil skal – i en dansk kontekst – lægges antallet af gule fagforeningsmedlemmer, hvilket forstærker den negative effekt på de traditionelle fagforeningers forhandlingsstyrke. Det skal dog understreges, at indflydelsen fra 'free riders' på lønpræmiens størrelse ikke direkte er en del af denne undersøgelse, og vi ved derfor heller ikke med sikkerhed, hvordan det spiller ind.

Analysen viser også, at overenskomsterne giver faggrupperne nederst i lønhierarkiet de største lønpræmier og dermed mindsker lønspredningen samlet set for det overenskomstdækkede arbejdsmarked. For grupperne i bunden af lønhierarkiet (håndværk/operatør/transport/manuelt arbejde og kontor/salg/service) er der en klar positiv løngevinst på henholdsvis 3,5 og 4.9 %. Omvendt ser det ud i toppen af virksomhedernes lønhierarki, hvor lederne oplever en negativ løngevinst på ca. 10 % ved at være dækket af en overenskomst. For faggrupperne 'højkvalifikationsniveau' og 'mellemtekniker' er der ingen statistisk signifikant løngevinst ved at være dækket af en overenskomst. Resultaterne er på mange måder som forventet. Derfor argumenterer vi for, at den solidariske lønpolitik hersker på tværs af sektorer i den

private sektor, og den vil dermed modarbejde markedskræfternes pres på at aflønne faggruppernes efter deres kvalifikationer og produktivitet. Overenskomsternes effekt på løndannelsen er derfor at løfte bunden i lønhierarkiet og sammenpresse lønstrukturen på denne del af arbejdsmarkedet. Det skal dog understreges, at den solidariske lønpolitik i den private sektor under de seneste årtiers overenskomstforhandlinger er udfordret af både globaliseringen og senest finanskrisen, og blevet suppleret med en mere individuel og kvalifikationsbunden lønpolitik (Ibsen, 2014; Ibsen & Stamhus, 2016). I toppen af lønhierarkiet vil overenskomsterne omvendt kunne virke begrænsende på nogle lederes muligheder for at få et lønmæssigt afkast på deres høje kvalifikationsniveau, hvis ledernes lønforhandlinger er omfattet af en samlet forhandling for alle faggrupper på én gang, og der hersker egalitære lønnormer i de pågældende virksomheder. På det ikke overenskomstdækkede arbejdsmarked med imperfekt konkurrence kan lederne selv forhandle sig frem til tillæg på baggrund af deres kvalifikationsniveau.

Samlet set understøtter vores studie dog, at fagforeningerne og de kollektive overenskomster præger løndannelsen på det danske arbejdsmarked, hvilket kan forklares på to måder: dels er de normsættende for løndannelsen på hele arbejdsmarkedet (både det organiserede og det uorganiserede), og dels omfordeler de lønsummen i de overenskomstdækkede virksomheder til fordel for lavindkomstgrupperne og mindsker dermed lønspredningen på det overenskomstdækkede arbejdsmarked.

Konklusion

Der har internationalt hersket en bred konsensus blandt arbejdsmarkedsøkonomer om, at fagforeningerne, primært via indgåelsen af kollektive overenskomster med deres ar-

bejdsgivermodpart, giver medlemmerne af fagforeningerne en positiv lønpræmie i forhold til de lønmodtagere, der ikke er medlemmer. Den danske aftalemodel opererer imidlertid med 'områdeoverenskomster', der giver alle lønmodtagere, der er dækket af en overenskomst, de aftalte løn- og arbejdsvilkår, uanset fagforeningsmedlemskab. Denne artikels formål har derfor været at undersøge effekten af overenskomsterne på løndannelsen i den private sektor. Vi har sammenlignet lønniveauet i den private sektor for lønmodtagere, der er dækkede af overenskomster, med lønniveauet for lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækkede, fordelt på fem forskellige faggrupper. Denne type af undersøgelser er ikke tidligere lavet i Danmark, hvorfor artiklen bringer ny viden om det danske arbejdsmarkeds funktionsmåde.

Vores undersøgelse viser, at de kollektive overenskomster samlet set giver en positiv men beskedent lønpræmie til de overenskomstdækkede lønmodtagere på 1 %. Et andet hovedresultat er, at overenskomsterne fører til en mindre lønspredning på det overenskomstdækkede arbejdsmarked i forhold til det ikke-overenskomstdækkede. Bunden i lønhierarkiet løftes, da overenskomsterne primært er til fordel for de kortuddannede lavtlønsgrupper og gruppen af faglærte

håndværkere og kontor, salg- og servicearbejdere, hvor der kan konstateres en positiv og relativt stor lønpræmie. Desuden vil den egalitære lønmodtagerkultur føre til en mindre lønpræmie for de højtlønnede ledere.

Disse resultater er forventelige og i overensstemmelse med studier i udlandet. Fagforeningerne er normsættende og ledende, når det gælder fastsættelsen af lønstandarder i hele den private sektor og omfordeler desuden lønsummen i virksomhederne til fordel for lavtlønsgrupperne på det overenskomstdækkede arbejdsmarked.

De kollektive overenskomster er kernen i den danske arbejdsmarkedsmodel, og skal dette solidariske element i løndannelsen på det private arbejdsmarked fastholdes, er det derfor efter vores mening nødvendigt at fastholde udbredelsen af de kollektive overenskomster. Det kræver, at den overenskomstbærende del af fagbevægelsen kan fastholde sin styrke og legitimitet i forhold til sin arbejdsgivermodpart, og her er fagbevægelsen udfordret af dels det uorganiserede arbejdsmarked og de gule 'free ridere', dels af de globaliserede markeds kræfter. Det er derfor efter vores vurdering ingenlunde givet, at overenskomsterne også i fremtiden vil kunne præge løndannelsen, som dette studie påviste er tilfældet med den nuværende arbejdsmarkedsmodel.

LITTERATUR

- Blackburn, M. L. (2007). Estimating wage differential without logarithms. *Labour Economics*, 14(1), 73-98. DOI: 10.1016/j.labeco.2005.04.005.
- Booth, A. L. & Bryan, M. L. (2004). The union membership wage-premium puzzle: Is there a free rider problem? *Industrial and Labor Relations Review*, 57(3), 402-421. <https://doi.org/10.1177/001979390405700305>.
- Bryson, A. (2002). *The Union Membership Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching*. CEP Discussion Papers 0530. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Budd, J. W. & Na, I-G. (2000). The union membership wage premium for employees covered by collective bargaining. *Journal of La-*

- bor Economics*, 18(4), 783-807. <https://doi.org/10.1086/209977>.
- Caliendo, M. & Kopeinig, S. (2008). Some practical guidance for the implementation of propensity score matching. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), 31-72. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2007.00527.x>.
- Card, D. (1996). The effect of unions on the structure of wages: A longitudinal analysis. *Econometrica*, 64(4), 957-979. DOI: 10.2307/2171852.
- Curme, M. A. & Macpherson, D. A. (1991). Union wage differentials and the effects of industry and local union density: Evidence from the 1980ies. *Journal of labour Research*, 12(4), 419-427.
- Dahl, C. M., Maire, D. I., & Munch, J. R. (2013). Wage dispersion and decentralization of wage bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501-533. doi:10.1086/669339.
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2014). *Arbejdsmarkedsrapport 2013*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2003). *Arbejdsmarkedsrapport 2003*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Dansk Arbejdsgiverforening. (1998). *Arbejdsmarkedsrapport 2003*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Eren, O. (2007). Measuring the union-nonunion wage gap using propensity score matching. *Industrial Relations*, 46(4), 766-780. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00496.x>.
- Freeman, R. B. & Medoff, L. (1981). The impact of percent Organized on union and Nonunion Wages. *Rewiew of Economics and Statistics*, 63, 561-72.
- Freeman, R. B. (1984). *What do unions do?*. New York: Basic Books.
- Glassner, V. & Keune, M. (2010). *Negotiating the crises? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*. Geneve: Industrial Relations Department, ILO.
- Hayter, S. (ed.) (2011). *The role of collective bargaining in the global economy – Negotiating for social Justice*. Cheltenham: Edward Elgar and Geneve: ILO.
- Hirsch, B. T. (2004a). Reconsidering union wage effects: Surveying new evidence on an old topic. *Journal of Labor Research*, 25(2), 233-266.
- Hirsch, B. T. (2004b). What do Unions do for Economics Performance. *Journal of Labor Research*, 25(3), 415-456. DOI: 10.1007/s12122-004-1023-8.
- Hirsch, B. T. & Schumacher, E. J. (1998). Unions, wages, and skills. *The Journal of Human Resources*, 33(1), 201-219. DOI: 10.2307/146319.
- Ibsen, F. & Stamhus, J. (1993a) *Decentral lønfastsættelse – en virksomhedsundersøgelse*. København: DJØFs Forlag.
- Ibsen, F. & Stamhus, J. (1993b). *Fra central til decentral lønfastsættelse – muligheder og konsekvenser*. København: DJØFs Forlag.
- Ibsen, F., Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2012). *Kollektiv handling, faglig organisering og skift af fagforening*. København: Samfundsfagsnyt.
- Ibsen, F. (2014). Organisationer og overenskomstforhandlinger. I Jørgensen, H. (red.). *Arbejdsmarkedsregulering*. København: DJØFs forlag.
- Ibsen, F. & Stamhus, J. (2016). *Arbejdsmarkedsøkonomi*. København: DJØFs forlag.
- Imbens, G. W. & Wooldridge, J. M. (2009). Recent developments in the econometrics of program evaluation. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 5-86. DOI: 10.1257/jel.47.1.5.
- Kaufman, B. E. (1998). *How Labor Markets Work*. London: Lexington Books.
- Leontaridi, M. R. (1998). Segmented Labor Markets: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12(1): 63-101. DOI: 10.1111/1467-6419.00048.
- Lewis, H. G. (1986). *Union relative Wages Effects: A survey*. Chicago: University of Chicago Press
- Marshall, A. (1948) *Principles of Economics*. London: Macmillan.
- Navrberg, S. (1999). *Nye arbejdsmarkedsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – et sociologisk case-studie af fem virksomheders organisering og samarbejdsforhold*. København: DJØFs Forlag.
- Stamhus, J. (2001). *Løndannelsen – mellem marked og Institutioner*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Schumacher, E. J. (1999). What explains Wage Differences between Union Members and Cove-

- red Non-members. *Southern Economics Journal*, 65(3), 493-512. DOI: 10.2307/1060811.
- Stuart, E. A. (2010). Matching methods for causal inference: A review and a look forward. *Statistical Science*, 25(1), 1-21. doi: 10.1214/09-STS313.
4. DB07; den danske version af EUs NACE 2 branchekode (nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne).
 5. Behandlingsgruppen i paneldatasættet er de, der skifter job fra et overenskomstdækket arbejdssted i 2009 til et ikke dækket i 2011, mens kontrolgruppen er de, der skifter fra et overenskomstdækket arbejdssted i 2009 til et andet overenskomstdækket arbejdssted i 2011. Udfaldsvariablen er ændringen i løn over periode, og dermed elimineres alle tid-sinvariante uobserverbare faktorer fra individerne. Dette datasæt er naturligvis meget mindre end det datasæt, der er anvendt i den primære analyse, og det er uklart for hvilken gruppe af arbejdstagere, det er repræsentativt. Der er en klar tendens til, at arbejdstagere med lavtløns-funktioner er overrepræsenteret, hvilket kan forklare den højere effekt af overenskomstdækning i denne analyse.

NOTER

1. Tak til deltagere på IKE/CARMA seminar på Aalborg Universitet i november 2016, deltagere ved EAEPE konferencen i Manchester november 2016 samt studentemedhjælper Kristian Johannesen for frugtbare diskussioner og feedback. Fejl og mangler er forfatterens.
2. Den danske version af ISCO-08; International Standard Classification of Occupations 2008.
3. International Standard Classification of Education.

Flemming Ibsen, Professor emeritus

Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet
Ibsen@dps.aau.dk

Jacob R. Holm, ph.d., lektor,

IKE/IMPAKT, Institut for Økonomi og Ledelse, Aalborg Universitet
jrh@business.aau.dk

Stine Rasmussen, ph.d., lektor,

Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet
sra@dps.aau.dk