

# **Best for arbeidsgiver**

## **- om fagorganisering og fradrag for kontingent**

- 1. Utvikling i fradrag for fagforeningskontingent*
- 2. Ubalansen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere*
- 3. Dagens regelverk for fradrag*
- 4. Fagorganisering i Norden*

*Vedlegg: Beregning av fradragsandel*

**September 2015**

## Tidligere utgitte samfunnsnotat 2015

Samfunnsnotat	1/14	Midlertidige ansettelse og sysselsetting - en oppdatering etter endelig forslag
Samfunnsnotat	2/14	Litt om frontfag og samordning
Samfunnsnotat	3/14	"Utenforskap" og inkludering - riktig omfang og riktig målgruppe
Samfunnsnotat	4/14	Tyskland - litt om økonomi og arbeidsliv
Samfunnsnotat	5/14	Storbritannia - økonomi og arbeidsliv
Samfunnsnotat	6/14	Foran revidert - litt om bakgrunn og perspektiver fra LO-økonomene
Samfunnsnotat	7/14	Blikk på Norden juni 2015
Samfunnsnotat	8/14	Kort om noen viktige sider ved internasjonalisering og globalisering
Samfunnsnotat	9/14	Litt om kommunenes betydning for sysselsetting
Samfunnsnotat	10/14	Frankrike - Litt om økonomi og arbeidsliv

\* \* \*

Norge har i internasjonal sammenheng en høy organisasjonsprosent og høy grad av avtaledekning i arbeidslivet. Det er en nødvendig forutsetning for et bredt samarbeid mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i samfunnet. I NOU 2013:13 formulerte Holden III-utvalget det slik om lønnsdannelsens betydning for norsk økonomi og sysselsetting:

*«.....høy grad av koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst»*

Både nåværende og tidligere regjeringer har sluttet seg til liknende synspunkter om organisasjonens rolle. Det mest direkte virkemiddel for å fremme høy oppslutning om organisasjonene, fradraget for fagforeningskontingent er imidlertid ikke sikret mot svekkelse over tid. Det er ikke sikret mot inflasjon slik tilfellet har vært for arbeidsgivernes bidrag.

Det er bredt dokumentert at fagorganisering bidrar til bedre lønns- og arbeidsforhold. Det reduserer utbredelsen av jobber på lav lønn og under uverdige forhold; et problem som er mye mer utbredt i land der arbeidsmarkedet er mindre regulert og mer som andre markeder for varer og tjenester.

Vi vet også at mange arbeidsgivere og bedrifter ser store fordeler i organiserte avtaleforhold. I de etablerte bransjer er det da også en klar tendens til at de beste og mest seriøse bedriftene er omfattet av slike. Det er likevel slik at tendensen til fagorganisering er svekket. Dette skyldes bl.a. tendenser til raskere omstilling og kortlevende bedrifter særlig i servicesektoren. At norske regjeringer har lagt stor vekt på inntektspolitikk er også et uttrykk for at fagorganisering har samfunnsmessige fordeler utover det den enkelte oppfatter.

Skattefradrag for kontingent er et uttrykk for regjeringenes støtte til et organisert arbeidsliv gjennom skatteregimet. I dette notatet beskrives enkelte sider ved kontingentfradraget og utviklingen de siste årene. Vi ser også litt på utviklingen i fagorganisering i andre land.

#### **Årlig fradragssamme for fagforeningskontingent i Norden (2015)**

Finland	Fullt ut
Norge	3 850 NOK
Danmark*	6 000 DKK
Sverige	0

\* Danmark fordoblet fradragssammen for fagforeningskontingent fra 2015, fra 3000 til 6000 DKK.

## 1. UTVIKLING I FRADRAG FOR FAGFORENINGSKONTINGENT

Fradragsrett for fagforeningskontingent ble innført som et ledd i inntektsoppgjørene 1976-1977. Fagforeningsvirksomhet som fremmer lønns- og arbeidsvilkårene og som fremmer inntektservervelsen skulle etter loven danne grunnlaget for fradragsberettiget fagforeningskontingent.

I NOU 1977:19 ble det foreslått at gjennomsnittet av fagforeningenes kontingenter skulle legges til grunn og at dette skulle gjelde som øvre tak for fradragsretten. Man valgte å legge dette til grunn fordi man fant det vanskelig å bestemme hvor stor del av fagforeningskontingenten som i realiteten fremmer medlemmenes inntektservervelse. Utvalget mente det var nødvendig og hensiktsmessig å sette et øverst tak på fradragsbeløpet, slik at fradragsretten ikke skulle bli noen stimulans til løpende oppjustering av kontingenten fra fagforeningenes side. I 1977 ble taket satt til 1 400 kroner som da stort sett dekket de fleste fagforeningskontingentene. I 1980 ble fradragsberettiget kontingent justert opp fra 1 400 til 1 800 kroner.

Samtidig med fagforeningsfradraget ble det innført inntektsfradrag for arbeidsgiveres kontingent til arbeidsgiverforening. Fradraget er ikke begrenset med en nominell ramme, men kan utgjøre inntil 0,2% av bedriftens samlede lønnsutbetaling i året forut for inntektsåret. Denne måten å begrense fradraget på har medført at arbeidsgiverfradraget har opprettholdt sin verdi bedre enn det for arbeidstakerne..

Regjeringen (Bondevik I) halverte også fradragsberettiget kontingent fra 1 800 til 900 kroner i 1999. Nedskjæringen gikk ensidig på arbeidstakersiden. Dette har bidratt til at arbeidsgiverne har fått en klart mer gunstig skattemessig behandling av sin kontingentutgift enn det arbeidstakerne har (regnestykket er nærmere dokumentert i vedlegget).

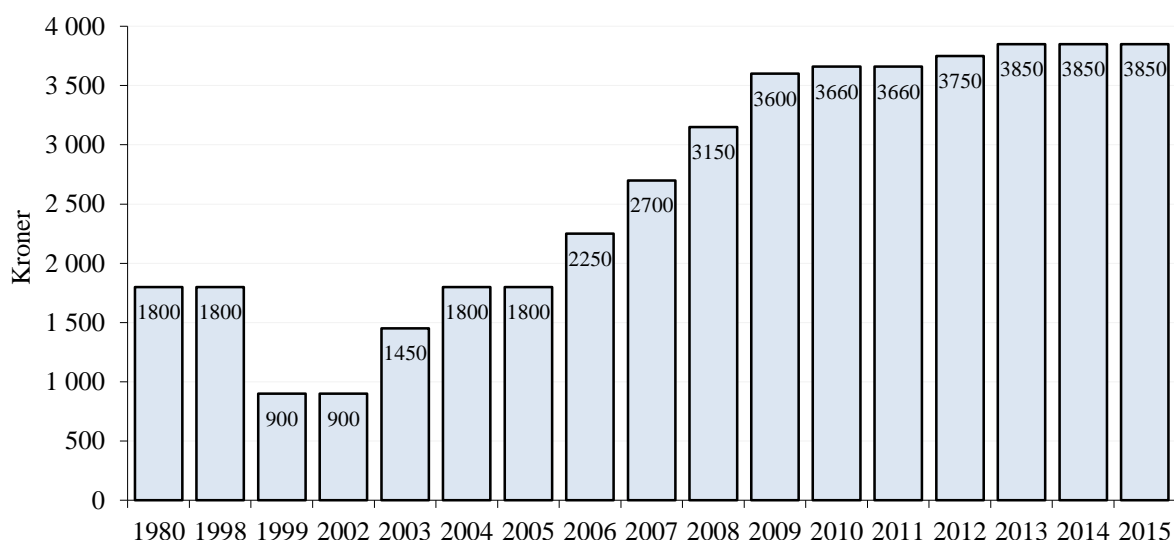
Det tok 5 år å få tilbake det samme fradragsbeløpet på 1 800 kroner for arbeidstakere i 2004 (via 1 100 og 1 450 i 2003<sup>1</sup>). Den rødgrønne regjeringen løftet fradragsgrense for fagforeningskontingent i flere års statsbudsjetter. Maks. fradrag for fagforeningskontingent gikk opp fra 1800 kroner i 2005 til 3850 kroner i 2013.

Solberg-regjeringen gikk mot avgående regjerings forslag om heving for 2013 og har ikke gjort noen endring på fradragsrammen i budsjettene for 2014 og 2015, og fradragsgrensen for fagforeningskontingent forble 3850 kroner fram til i dag.

---

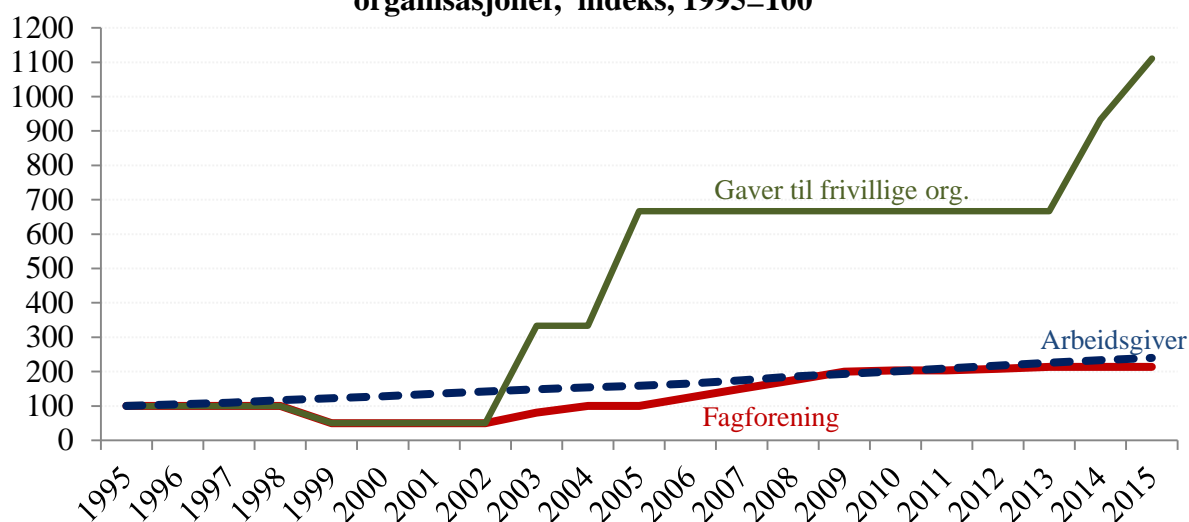
<sup>1</sup> 1 100 kr, vedtatt høsten 2002, men økt i forbindelse med Revidert Nasjonalbudsjett 2003.

### Maks. fradrag for fagforeningskontingent



Ser man over en periode på 20 år , ser man hvordan arbeidsgiversiden har hatt et mer stabilt system og fradraget for gaver har vokst kraftig.

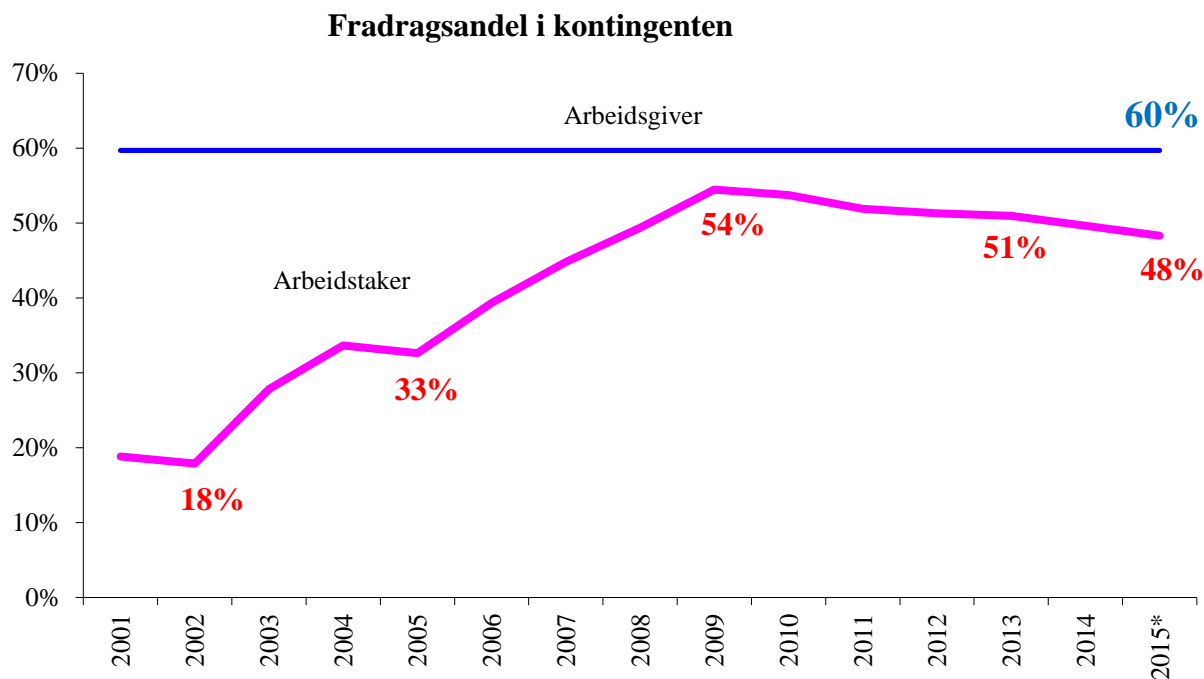
### Nominelt maks. fradrag for kontingent og gaver til frivillige organisasjoner, indeks, 1995=100



- Maksgrense for skattefradrag for gaver til frivillige organisasjoner er blitt nominelt **10 ganger større** enn den var for 20 år siden.
- Skattefradrag for kontingentutgifter på arbeidsgiversiden følger den generelle lønnsutviklingen og har **vokst jevnt** over hele perioden – en økning på om lag **150 pst.**
- Maks. skattefradrag for fagforeningskontingent har først gått ned og så opp og er langsiktig kraftig redusert i realverdi.

Fradragsvirkningen målt ved beregnet fradragsandel<sup>2</sup> for fagforeningskontigent har endret seg over tid som følger av både skatteregler og lønnsutvikling. I dag er fradragsvirkningen 48%, mens den i 1980 var rundt 50% og i 2002 kun 18% f.eks.

Ubalansen mellom arbeidsgiverside og arbeidstakersiden er blitt kraftig redusert særlig i perioden 2005 – 2009. Den har imidlertid igjen økt noe de siste årene.



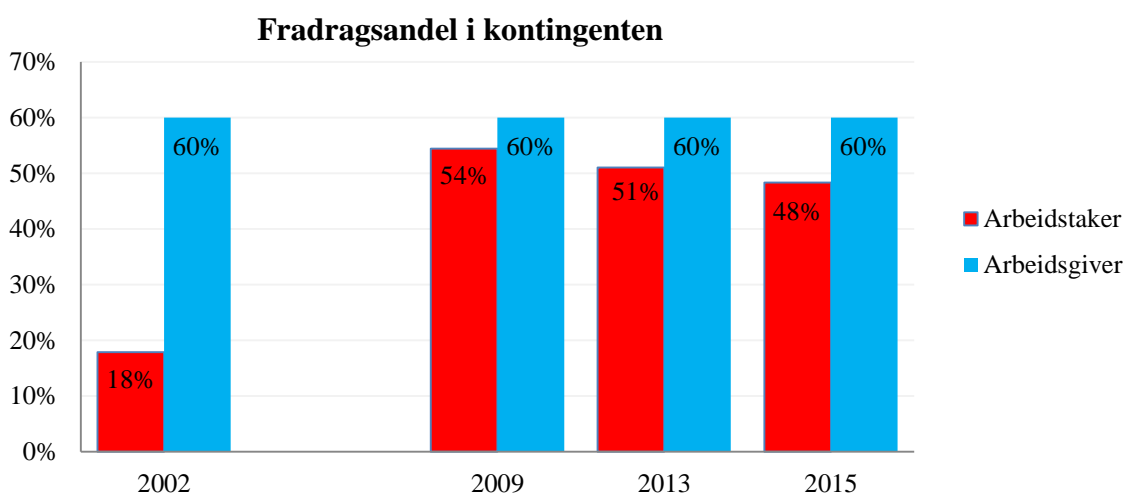
\*Anslag

<sup>2</sup> Jfr. vedlegget for redegjørelse for regnestykket.

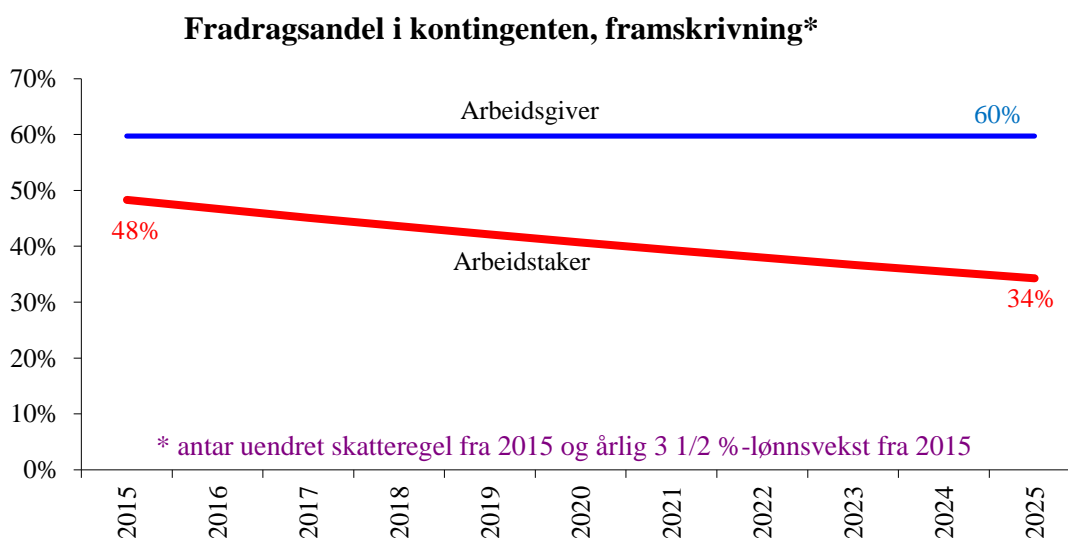
## 2. UBALANSEN MELLOM ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSGIVERE

Fradragnet på arbeidsgiversiden er en viss prosent av samlet lønnsutbetaling. Lønnsutviklingen tas dermed automatisk inn i regnestykket slik at arbeidsgiverfradragnet har opprettholdt sin verdi (60%).

Fradraget på fagforeningskontingent er derimot et fast beløp. Det følger ikke automatisk med lønnsutviklingen. Ved uendrete skatteregler og uten lønnsjustering vil fradragsandelen i betalt fagforeningskontingent gå automatisk nedover som følge av lønnsutviklingen.



Den etterfølgende figuren er en enkel framskrivning under forutsetning om uendrete skatteregler (et fast nominelt fradragsbeløp på 3850 kroner) og en lønnsvekst på 3 ½ pst. framover. Framskrivningen viser at fradragsandelen for en ”gjennomsnittlig” industriarbeider vil reduseres fra dagens 48 pst. til 34 pst. i løpet av en 10-års periode.



### 3. DAGENS REGELVERK FOR FRADRAG

Foreningskontingenter er i utgangspunktet ikke fradragsberettiget. Kontingenter kan likevel være fradragsberettiget betalt til:

- arbeidstakerorganisasjon
- Norges Fiskarlag
- arbeidsgiverforening
- yrkes- og næringsorganisasjon

Arbeidstakere kan kreve fradrag for kontingent til arbeidstakerorganisasjon (fagforening) når følgende krav er oppfylt:

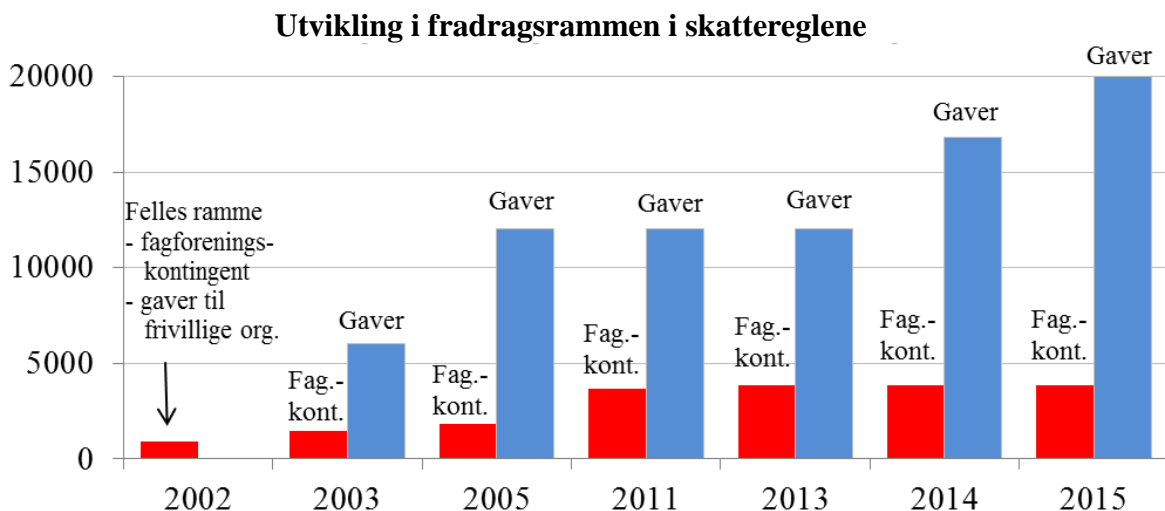
- Arbeidstakerorganisasjon må vesentlig ta seg av medlemmens lønns- og arbeidsvilkår (ved lønnsforhandlinger, tariffavtaler mv).
- Organisasjonen må være landsomfattende og normalt organisere lønnstaker fra flere enn én bedrift. Kontingenten til foreninger som bare har medlemmer innenfor en bestemt bedrift eller et enkelt konsern, vil ikke være fradragsberettiget.

Fradrag for betalt kontingent kan ikke gis med høyere beløp enn:

- kr 3 850 (arbeidstakere)
- 2 promille av samlet utbetalt lønn (arbeidsgivere, næringsorganisasjoner) i året forut for inntektsåret

Dersom skattyteren er medlem i flere organisasjoner gjelder fradragsbegrensningen for den samlede kontingent herunder kontingent til arbeidsgiverforening mv.

Skatteyttere kan få fradrag for gave til visse **frivillige organisasjoner**. Vel å merke at denne fradragsrammen har økt betraktelig siden 2003 da fellesrammen ble adskilt.





#### 4. FAGORGANISERING INTERNASJONALT

Norden har lenge hatt en høy organisasjonsgrad internasjonalt sett. I dag er organisasjonsgraden i Danmark, Finland og Sverige i underkant av 70 prosent, mens i overkant av 50 prosent av lønnstakerne er organisert i Norge. De nordiske landene – med Island på topp – utgjør de fem landene med høyest andel organiserte arbeidstakere innen OECD. Belgia er det eneste landet utenom Norden som har en organisasjonsgrad på over 50 prosent.

##### Organisasjonsgrad (fagorganiserte lønnstakere i pst av samlet sysselsetting)

	<u>2012/2013</u>
Island	82,6
Finland	68,6
Sverige	67,7
Danmark	66,8
Norge	53,5
Storbritannia	25,4
Tyskland	17,7
Sveits	16,2
USA	10,8
Frankrike	7,7

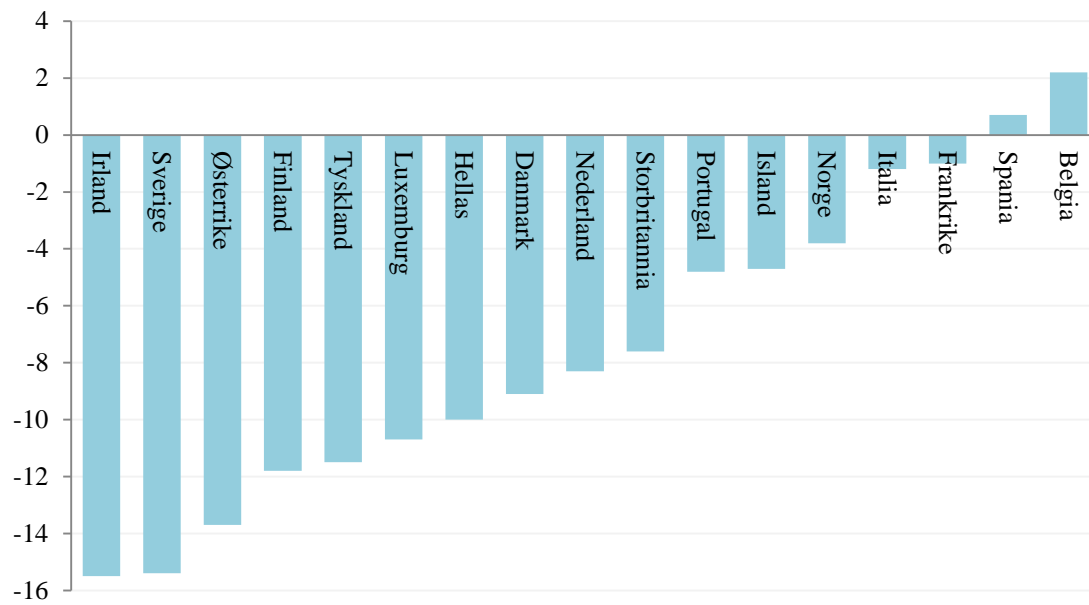
Kilde: OECDs database.

I nesten samtlige land i Europa har organisasjonsgraden på arbeidstakersiden gått ned siden midten av 1990-tallet. Ser vi på internasjonale tall (OECD sine anslag), finner vi kun to land der organisasjonsgraden har økt fra 1995 (Belgia og Spania). De øvrige landene utenom Norden har en nedgang som spenner fra 10-15 prosentpoeng (Irland, Østerrike, Tyskland, Hellas) til land med kun moderate endringer (nedgang på 1-3 prosentpoeng) som Italia og Frankrike. I hele OECD-området har organisasjonsgraden i gjennomsnitt gått ned med 6 ½ pst. siden 1995.

I Norden framstår Sverige og Finland som de to landene med størst nedgang i samlet organisasjonsgrad (12-15 prosentpoeng), mens nedgangen i Danmark har vært på 9 prosentpoeng. Nedgangen i Norge og Island har imidlertid vært moderat, på rundt omkring 5 prosentpoeng.

Utviklingen de senere årene har ført til en viss tilnærming i organisasjonsgrad mellom Norge og de øvrige nordiske land. Mens avstanden fra Norge til gjennomsnittet for det øvrige Norden i 1995 var 22 prosent, er avstanden i dag 5 prosentpoeng lavere.

### Endring i organisasjonsgrad fra 1995 til 2012/2013. Antall prosentpoeng.



Kilde: OECDs database

## VEDLEGG

### BEREGNING AV FRADRAGSANDEL

Vi går ut fra en ”gjennomsnittlig” industriarbeider som er medlem i Fellesforbundet (LO). Han/hun jobber i en bedrift som er medlem i TBL (NHO).

Arbeidstaker/fagorganiserte: eksempel på ”en vanlig industriarbeider”:

Han/hun tjener en gjennomsnittlig industriarbeiderlønn på om lag 442 700 kroner i 2015. Kontingenten til Fellesforbundet er på 1,5 – 2% av hans/hennes bruttolønn avhengig av hvilken fagforening han/hun organiseres i. For enkelt skyld antar vi en gjennomsnittlig kontingent på 1,8%.

Arbeidstakerens skatteposisjon i forhold til utbetalt kontingent i **2015** er dermed som følger:

Kontingent (i pst. av lønnen)		1,8%
Fradrag for betalt kontingent (i pst. av lønnen)	$3\ 850/442\ 700 =$	Ca. 0,9%
Fradragsandel i betalt kontingent (pst.)	$3850/(442700 \times 1,8\%) =$	Ca. 48%
Skattesubsidie i pst. av betalt kontingent	$48\% \times 27\% =$	Ca. 13%

Bedrift/arbeidsgiver:

Bedriften betaler 0,15% (1,5 promille) av bedriftens samlede lønnsutbetaling i året forut for inntektsåret som kontingent til NHO pluss 0,03% til konfliktfond i NHO (gitt at bedriften er dekket av tariffavtale). I tillegg betaler bedriften 0,155% av utbetalt lønn forrige år som kontingent til TBL. Totalt betaler bedriften **0,335%** av bedriftens samlede lønnsutbetaling i året før som kontingent til arbeidsgiverforening/hovedorganisasjon (TBL/NHO).

Arbeidsgiverens skatteposisjon i forhold til utbetalt kontingent er da:

Kontingent (i pst. av totale lønnsutbetalingen)		0,335%
Fradrag for betalt kontingent (i pst. av totale lønnsutbetalingen)		0,2%
Fradragsandel i betalt kontingent (pst.)	$0,2\% / 0,335\% =$	60%
Skattesubsidie i pst. av betalt kontingent	$59,7\% \times 27\% =$	16%

## Konklusjonen:

60% av kontingenten som bedriften (arbeidsgiveren) betaler til sin forening/ organisasjon er altså fradragberettiget, mens om lag 48% av kontingenten som arbeidstaker betaler til fagbevegelsen er fradragberettiget. Staten ”spanderer” altså om lag 16% av den kontingenten arbeidsgiveren betaler<sup>3</sup>, mens arbeidstakeren får 13% av fagforeningskontingenten han/hun betaler i skattereduksjon<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> 60% x 0,27

<sup>4</sup> 48% x 0,27