

170

# De finansielle rammer for arbejdsmarkedets parter virke

Delrapport II i projektet om industriens aftalemodeller

Trine P. Larsen

Juli 2019

ISBN 978-87-93320-32-1

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns  
Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk



## Indholdsfortegnelse

<b>Indholdsfortegnelse</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Sammenfatning</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Indledning</b> .....	<b>6</b>
1.2 Rapportens opbygning og metode.....	7
<b>3. De europæiske fagforeningers finansielle grundlag</b> .....	<b>10</b>
3.1. De institutionelle rammer for europæiske fagforeningers økonomi..	10
3.2. Typer af indtægtskilder blandt europæiske fagforeninger.....	14
3.3 Medlemskontingenter – typer og satser.....	16
3.4 Indtægter fra partsdrevne fonde .....	28
3.5 Arbejdsgiverbetalte ordninger for tillidsvalgte .....	31
3.6 Statsstøtte og skattefradrag.....	33
3.7 Øvrige indtægtskilder .....	35
3.8. Opsamling .....	36
<b>4. Finansiering af de europæiske arbejdsgiverforeninger</b> .....	<b>38</b>
4.1 De institutionelle rammer for arbejdsgiverorganisationers økonomi .	38
4.2 Typer af indtægtskilder blandt europæiske arbejdsgiverforeninger ...	41
4.3 Medlemskontingenter - Typer og satser .....	43
4.4 Indtægter fra partsdrevne fonde .....	54
4.5 Statsstøtte og skattefradrag.....	54
4.6 Øvrige indtægtskilder .....	55
4.7 Opsamling .....	56
<b>5. Finansieringen af de europæiske organisationer</b> .....	<b>59</b>
<b>6. Diskussion og konklusion</b> .....	<b>60</b>
<b>7. Litteraturliste</b> .....	<b>62</b>
<b>Appendiks A: Liste med deltagende organisationer</b> .....	<b>66</b>

## 1. Sammenfatning

Denne rapport er den anden i en serie af fire rapporter om fagforeninger og arbejdsgiverorganisationers rammevilkår inden for den europæiske jern- og metalindustri, som her er defineret som NACE-koderne (C24-C30). Projektet er udført på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO, og nærværende rapport belyser de finansielle og økonomiske rammer, der danner grundlaget for udvalgte fagforeninger og arbejdsgiverorganisationers virke inden for den britiske, danske, franske, portugisiske og tyske jern- og metalindustri. Rapporten består af seks kapitler, som dels belyser de institutionelle rammer for de europæiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers finansielle grundlag, dels delkomponenterne i organisationernes indtægtskilder. Undersøgelsen trækker på 30 interviews med fag- og arbejdsgiverforeninger samt arbejdsmarkedsekspert i de fem lande og på EU-niveau. Interviewmaterialet suppleres endvidere med de udvalgte organisationers årsrapporter, hvor disse har været offentligt tilgængelige. Derudover inddrages en række datakilder, som fx politiske dokumenter, arbejdsmarkedets parters positionspapirer, nationale overenskomster, diverse analyser og undersøgelser samt andet relevant statistisk materiale.

**De institutionelle rammer:** Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer er underlagt forskellige nationale regler og praksisser ift. deres økonomi. Det er kun britiske og franske organisationer, som ved lov er forpligtiget til at offentliggøre deres årsregnskaber. Derudover er der i Tyskland, Portugal og Storbritannien lovkrav til fagforeningernes selvfinansiering, men det er kun i Tyskland, at arbejdsgiverforeningerne er underlagt samme lovkrav om selvfinansiering. I Portugal tillader loven ikke, at arbejdsgiverforeninger er profitkabende organisationer, ligesom lockout er forfatningsstridig. I Frankrig er såvel lockout som arbejdsgiverdrevne konfliktfonde ulovlige i henhold til fransk lovgivning, og selvom loven giver franske fagforeninger mulighed for at oprette strejkefonde, er fondene ikke nær så veletablerede som fx i Danmark, Tyskland og Storbritannien, hvor der er lang tradition for strejkefonde. På arbejdsgiverside er det kun i Danmark og Tyskland, at der er tradition for konfliktfonde inden for jern- og metalindustrien. Arbejdsgivere er endvidere forpligtiget til – enten ved lov (Storbritannien, Tyskland, Frankrig, Portugal) eller kollektive aftaler (Danmark, Frankrig) – at understøtte tillidsvalgte, og derigennem implicit fagforeningernes aktiviteter på virksomhedsniveau i alle fem lande. Den nationale lovgivning i Danmark, Tyskland, Frankrig og Portugal giver ret til skattefradrag af medlemmers kontingentbidrag til fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, mens det ikke er muligt i Storbritannien. Dertil kommer, at der er et lovbestemt øvre loft for lønmodtagernes fradragsmuligheder for kontingentbidrag i Danmark (maks. 6.000 kr. pr. år) og Frankrig (2/3 af kontingentbidraget), mens det ikke gør sig gældende i Portugal og Tyskland.

**Fagforeningers indtægtsgrundlag:** De europæiske fagforeningers indtægtskilder varierer ikke kun på tværs af de fem lande, men også internt i de nationale fagbevægelser inden for jern- og metalindustrien. Kontingentbidrag udgør den største indtægtspost blandt tyske (99%) og portugisiske (99%) fagforeninger, mens der blandt de danske (42-94%), britiske (32-93%) og

franske (27-56%) er større variationer i kontingentbetalingers betydning i det samlede budget. Øvrige indtægtskilder, fx indtægter fra partsdrevne fonde, statsstøtte og statsfinansierede projekter, arbejdsgiverbetalte ordninger, afkast fra investeringer, fast ejendom, lejeindtægter mv. har forskellig betydning for de nationale fagforeningers økonomi. Fx udgør statsstøtte kombineret med indtægter fra partsdrevne fonde 30-50% af franske fagforeningers samlede indtægter. Tildeling af den type midler er ikke baseret på antallet af medlemmer, men antallet af opnåede stemmer ved de virksomhedsbaserede repræsentativtetsvalg, dvs. valg af medarbejderrepræsentanter til særlige franske samarbejdsudvalg 'comites d'entreprises', der finder sted hvert fjerde år. I de andre fire lande udgør statsstøtte og statsfinansierede projekter en mindre indtægtspost, mens indtægter fra partsdrevne fonde også er vigtige indtægtskilder for danske (11-15%) og portugisiske fagforeninger. Investeringsafkast er ligeledes en central indtægtskilde blandt flere tyske, danske (1-23%) og britiske (3-40%) fagforeninger, mens det fylder relativt lidt i Portugal og Frankrig (0,01-1,4%). Indtægter fra diverse serviceydelser, der ligger udover kontingentbidraget fylder også forskelligt i de fem lande (fx Frankrig: 15%; Storbritannien: 3%-39%). På EU-niveau finansieres udvalgte europæiske fagforeninger gennem kontingentbidrag fra deres nationale medlemsorganisationer ofte med udgangspunkt i de nationale fagforeningers medlemsbase – i kombination med de enkelte landes BNP.

***Medlemspakker og fagforeningernes kriterier for kontingentbidrag:***

Fagforeninger i alle fem lande har udvidet paletten af services, der tilbydes medlemmerne. Mens listen af services blandt britiske fagforeninger ofte varierer i henhold til den medlemspakke, som det enkelte fagforeningsmedlem tilmelder sig, er der typisk en standardpakke for fagforeningsmedlemmerne i Danmark, Tyskland, Portugal og Frankrig. Kontingentsatsen beregnes forskelligt i flere af landene, men fagforeninger i alle fem lande tilbyder ofte lavere kontingentbetalinger for udvalgte medlemsgrupper, som unge, studerende, arbejdsløse, pensionister, deltidsansatte, freelancere mv. Blandt danske fagforeninger er der tale om en fast og indkomstuafhængig månedlig ydelse, mens medlemskontingentet er indekseret ift. medlemmernes lønindkomst i Tyskland, Frankrig og Portugal. Her er den månedlige ydelse en fast procentdel af det enkelte medlems lønindkomst, der varierer fra 1,95% i Frankrig til 1% i Tyskland og 0,75% i Portugal. I Storbritannien varierer kriterierne, der ligger til grund for medlemskontingentet. Nogle britiske fagforeninger beregner kontingentsatsen med afsæt i det enkelte medlems lønindkomst. Andre ligger medlemmernes beskæftigelsesstatus til grund for beregningen af kontingentbidraget og fastsætter den månedlige ydelse ud fra medlemmernes ansættelseskontrakt.

***Arbejdsgiverforeningers indtægtsgrundlag:*** Et vigtig rammevilkår for mange fagforeninger er også de finansielle rammer, deres modpart – arbejdsgiverforeningerne – er underlagt, da det kan få betydning for fagforeningernes muligheder for kollektiv forhandling, gennemslagskraft mv. Indenfor jern- og metalindustrien er kontingentbetalinger den primære indtægtskilde blandt de dominerende arbejdsgiverforeninger i Danmark (71%) og Tyskland (99%), mens kontingentbidrag udgør en mindre post blandt

portugisiske (52%) og britiske (42%) arbejdsgiverforeningers samlede budget. I Frankrig varierer indtægterne fra kontingentbidrag fra 43-73% af franske arbejdsgiverforeningers samlede indtægter. De alternative indtægtskilder består typisk af diverse erhvervs-services, der ligger ud over kontingentbidraget (fra 16% i DK, 22% i Portugal til 43% i Storbritannien), investeringsafkast, fast ejendom, lejeindtægter (fra 4% i Danmark til 62% i Frankrig) samt indtægter fra partsdrevne fonde (fra 4% i Frankrig til 10% i Danmark). I nogle lande kombineres indtægter fra partsdrevne fonde med statsstøtte, statsfinansierede projekter og EU-subsidier (fx 28% i Portugal). På EU-niveau finansieres udvalgte arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien gennem kontingentbidrag fra deres nationale medlemsorganisationer, som opgøres på forskelligt vis, hvor kontingentbetalinger er indekseret ift. virksomhedernes lønsum, antal solgte eller producerede varer, deres økonomiske omsætning mv.

#### ***Medlemspakker og arbejdsgiverforeningernes kriterier for***

***kontingentbidrag:*** Arbejdsgiverforeningerne i Danmark, Frankrig, Portugal og Tyskland tilbyder i modsætning til deres britiske søsterorganisationer typisk to typer medlemskaber; 1) det traditionelle medlemskab med overenskomster, kollektive forhandlinger og konfliktfonde, og 2) de såkaldte associerede medlemskaber, hvor virksomhederne ikke er del af overenskomsterne og de services, der knytter sig an til kollektive aftaler og overenskomster. De associerede medlemskaber har været i vækst i alle fem lande, og associerede medlemmer betaler typisk det samme kontingentbidrag som virksomheder, der vælger det traditionelle medlemskab. Kontingentbidrag fastsættes ofte ud fra en indeksering af virksomhedernes lønsum og/eller antal ansatte. Britiske arbejdsgiverforeninger tilbyder flere medlemspakker, hvor virksomhederne kan til- og fravælge diverse services.

***Organisationernes finansielle udfordringer:*** De udfordringer, parterne fremhævede i forbindelse med finansiering, var forskellige på fagforenings- og arbejdsgiverside. Faldende medlemstal betragtes som en af de største udfordringer for europæiske fagforeningers økonomiske fundament og uafhængighed. Faldende medlemstal har således i flere fagforeninger medført nedskæringer, omlægning af kontingentsatser samt udbud af serviceydelse, der rækker ud over de mere traditionelle services forbundet med fagforeningsarbejde. Andre udfordringer knyttede sig til fagforeningernes afhængighed af statsstøtte og arbejdsgiverbetalte fonde, hvor fx ændringer af fordelingskriterierne kan få fatale konsekvenser for deres virke. På arbejdsgiverside blev free-rider problematikken fremhævet, idet fx uorganiserede industrivirksomheder ofte læner sig op af sektoroverenskomsterne uden at bidrage økonomisk til arbejdsgiverfællesskabet. Medlemsvirksomhedernes stadig mere komplekse medarbejdersammensætning skabte ligeledes udfordringer for nogle arbejdsgiverorganisationers økonomiske grundlag, da fx underleverandører og bureauvikarer ikke på samme måde som fastansatte tæller med, når kontingentbidraget fastsættes. Sikringen af kontingentbidrag kontra andre indtægtskilder blev også fremhævet som vigtigt ift. arbejdsgiverorganisationernes uafhængighed.

## 2. Indledning

Nærværende rapport er den anden i en serie på fire delrapporter, der kortlægger og analyserer rammevilkårene for arbejdsmarkedets parter inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Tyskland, Portugal, Storbritannien og Frankrig; fem lande, der repræsenterer forskellige europæiske arbejdsmarkedsmodeller (se delrapport I). Projektet er udført på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO og består af fire delprojekter, der belyser forskellige aspekter omkring regulering af løn og arbejdsvilkår inden for den europæiske jern- og metalindustri. De fire delrapporter undersøger mere præcist: 1) de overordnede karakteristika for de europæiske aftalemodeller samt de centrale fagforeninger og arbejdsgiverforeninger indenfor jern- og metalindustrien (delrapport I); 2) de finansielle rammer for europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationers virke (delrapport II); 3) regulering af arbejdstid med fokus på fire bestemte arbejdstidsformer (den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde) i sektoren (delrapport III); samt betydningen af EU's indirekte lønregulering, dvs. det Europæiske Semester for de kollektive overenskomstforhandlinger indenfor jern- og metalindustrien i de fem udvalgte lande (delrapport IV).

De fire rapporters temaer er udvalgt på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO, og rapporterne er af varierende længde. Således er delrapport I væsentlig længere end de tre øvrige rapporter. Delrapport I beskriver de overordnede karakteristika, der udgør fundamentet i de europæiske aftalemodeller inden for jern- og metalindustrien, nærmere bestemt de overordnede rammer, for de dominerende fag- og arbejdsgiverforeningers virke, herunder deres finansielle rammer, reguleringen af arbejdstid og betydningen af EU's indirekte lønregulering for de kollektive overenskomstforhandlinger. Nærværende delrapport II er længere end delrapport III og IV, og det valg er begrundet i, at delrapport II's tema om de faglige organisationers og arbejdsgiverforeningernes finansielle rammer er underbelyst indenfor såvel den danske som den internationale arbejdsmarkedslitteratur. Der er således begrænset viden, om netop de europæiske parter økonomiske grundlag, selvom de europæiske aftalemodeller inden for jern- og metalindustrien har været omdrejningspunktet for en række arbejdsmarkedsstudier (Behrens, 2016; 2004; Cahuc og Zylberberg, 2014; Thomas, 2013). Der er heller ikke tradition for at inddrage organisationernes finansielle rammer i analyser af de europæiske arbejdsmarkedsmodeller (Visser, 1996; 2016; Crouch, 1993; Traxler, 1995; Due et al. 1993). Ikke desto mindre er organisationernes finansielle rammer vigtige ift. forståelse af fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers virke.

At vi mangler viden om de særlige forhold, der gør sig gældende omkring det økonomiske og finansielle fundament bag de europæiske aftalemodeller og deres organisationer skyldes, at netop økonomi og finansiering fremstår som særligt følsomme områder for mange fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. Det afspejles også sig nærværende projekt. I flere af de udvalgte lande har det været svært, og i nogle tilfælde umuligt, at skaffe adgang til skriftligt materiale om fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers økonomi. Interviewmaterialet afspejler også, at organisationernes finansiering er et emne, som informanterne i flere af de udvalgte lande har været tilbageholdende omkring og har udbedt sig

anonymitet om. I nogle tilfælde har spørgsmål om organisationernes finansielle rammer været med til at forsinke projektet, da det har været svært, og i enkelte tilfælde umuligt, at få adgang til udvalgte organisationer i visse lande. Det er især informationer omkring konfliktfonde, afkast fra investeringer og indtægter fra fast ejendom og kursusaktiviteter, der fremstår som særligt følsomme emner for flere af de adspurgte organisationer. Dette skyldes blandt andet, at den type informationer giver indblik i fag- og arbejdsgiverforeningers organisatoriske kapacitet i form af ressourcer og handlemuligheder.

De europæiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers finansielle rammer har således betydning, ikke kun for den måde, hvorpå de er organiseret, men også for deres daglige virke og de ressourcer, de kan lægge i arbejdet – fx antal ansatte, muligheder for at gennemføre strejker og lockout mv. I lande, hvor løn og arbejdsvilkår primært reguleres gennem kollektive aftaler, forhandlet og indgået mellem arbejdsmarkedets parter centralt og lokalt, synes fagforeningers og arbejdsgiverforeningers finansielle grundlag at være særlig vigtigt, da det indirekte påvirker deres styrkeforhold, gennemslagskraft og handlemuligheder. Organisationernes økonomi kan således få betydning for de kollektive overenskomstresultater, idet stærke organisationer – i form af fx høj organisationsgrad og sund økonomi – synes at have bedre muligheder for at sætte handling bag overenskomstkravene ved fx at gennemføre længerevarende strejker, blokader, lockouts samt for at ansætte og uddanne forhandlere og medarbejdere til at varetage medlemmernes interesser bedst muligt.

I de følgende kapitler i nærværende rapport er omdrejningspunktet netop forholdene omkring de europæiske fagforeningers og arbejdsgiverforeningers finansielle og økonomiske rammer, som belyses med udgangspunkt i den britiske, danske, tyske, franske og portugisiske jern- og metalindustri. I projektet defineres jern- og metalindustrien med afsæt i den europæiske fagforening Industriall's definition af sektoren, som er NACE-koderne (C24-C30) – velvidende, at jern- og metalindustrien afgrænses forskelligt i de enkelte lande og i forskellige undersøgelser (Schulten og Müller, 2014). Ikke desto mindre opereres der i rapporten med den samme definition, når forholdene i jern- og metalindustrien belyses, da det sikrer et ensartet sammenligningsgrundlag på tværs af de fem lande. I den sammenhæng skal det nævnes, at eftersom specifikke data ofte ikke er tilgængelige for jern- og metalindustrien, anvendes der i disse tilfælde data for fremstillingsindustrien, som her er defineret med udgangspunkt i NACE-koderne (C10-C33).

## **1.2 Rapportens opbygning og metode**

Rapporten består ud over sammenfatning og indledning af fire kapitler. I kapitel 3 og 4 undersøges i grove træk de finansielle rammer for udvalgte fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers virke inden for jern- og metalindustrien. I den sammenhæng ses der nærmere på betydningen af medlemskontingentbetalinger vis-a-vis andre indtægtskilder, som fx statsstøtte, indtægter fra partsdrevne fonde, afkast fra investeringer, arbejdsgiverbetalte ordninger, skattefradragmuligheder mv. I kapitel 5 belyses kort det økonomiske og finansielle fundament for de europæiske organisationers virke inden for jern- og metalindustrien på EU-niveau. Rapporten afsluttes i kapitel 6

med en diskussion og konklusion af de resultater, som er blevet præsenteret i løbet af rapportens øvrige kapitler.

Rapporten er for det første baseret på 30 interviews med repræsentanter fra 16 europæiske og nationale fagforeninger (4 Danmark; 4 Frankrig; 1 Tyskland; 2 Storbritannien; 3 Portugal; 2 fra EU-niveaue), ni arbejdsgiverforeninger (1 Danmark; 2 Storbritannien; 1 Portugal; 1 Frankrig; 2 Tyskland; 2 EU-niveaue) inden for den europæiske jern- og metalindustri samt fem arbejdsmarkedseksperter (1 Storbritannien; 1 Frankrig; 1 Portugal; 2 Tyskland). Interviewene fordeler sig således, at fem interviews er udført i Danmark, fem i Tyskland, seks i Frankrig, fem i Portugal og fem i Storbritannien samt fire på EU-niveau. Syv af interviewene blev gennemført telefonisk, mens de øvrige er gennemført face-to-face i de enkelte organisationers hovedkontorer samt i Bruxelles i perioden fra februar 2017 til august 2018. Fire af interviewene har endvidere karakter af fokusgruppeinterview, hvor både centrale overenskomstforhandlere for de udvalgte organisationer og deres økonomiansvarlige deltog.

Interviewene er udført på de nationale informanternes modersmål (dvs. dansk, engelsk, fransk og portugisisk), dog med undtagelse af de tyske interviews, som blev udført på engelsk. Interviewene er herefter blevet transskriberet og oversat til engelsk og dernæst dansk med assistance fra studentermedhjælp Gretl Michelsen, Københavns Universitet, videnskabeligmedarbejdere Maria João Machado og Maria Jose Nóbrega Rodrigues fra Lissabons Universitet. De franske og portugisiske interview er udført af Dr. Maria De Paz Lima, som er arbejdsmarkedsforsker med speciale i portugisisk og fransk arbejdsmarkedsregulering. Flere informanter har udbedt sig anonymitet, særligt omkring organisationernes finansiering og økonomiske rammer, og derfor indeholder rapporten ikke en oversigt over interviewpersoner. Derimod kan en liste med de deltagende organisationer findes i appendiks A. Derudover vælger flere fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer ikke at offentliggøre deres årsrapporter og regnskaber, og giver dermed begrænset indsigt i deres økonomi. Faktisk er Storbritannien det eneste land blandt de fem undersøgte lande, hvor samtlige fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer ved lov er forpligtiget til at offentliggøre deres årsregnskaber. I lande, som fx Frankrig, er organisationerne kun forpligtiget til at offentliggøre deres årsregnskaber, hvis deres samlede indtægter overstiger €230.000 per år. Dog er modtagne midler fra den arbejdsgiverfinansierede og partsdrevne fond (AGFPN) samt de midler, organisationerne modtager i statsstøtte offentligt tilgængelige (Code du Travail, 2018: Rappel de Article, L 2135-11; Bouvignon og Yon, 2017: 419). Franske og britiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers årsregnskaber kan således findes på de offentlige myndigheders hjemmesider, hvor også organisationernes årsregnskaber fra tidligere år er tilgængelige (Journal officiel, fr.gov; Certification office, UK). Flere franske fagforeninger som fx CFTD og CGT, der organiserer lønmodtagere inden for jern- og metalindustrien, fremlægger endvidere deres årsregnskaber via organisationernes officielle hjemmesider. I Danmark er det fx kun forhandlingskartellet CO-industri samt 7 af de 12 fagforeninger, som organiserer lønmodtagere inden for jern- og metalindustrien, der – ligesom nogle danske arbejdsgiverorganisationer, fx DI –



offentliggør hele eller dele af deres årsregnskab. I Tyskland og Portugal er der ikke tradition for, at arbejdsgiverforeninger og fagforeninger offentliggør deres årsregnskaber. På EU-niveau fremlægger de europæiske arbejdsgiverforeninger og fagforeninger heller ikke deres årsregnskaber for offentligheden. Informationer om organisationernes økonomi og finansielle rammer trækker derfor primært på interviewmaterialet, og suppleres med informationer fra de enkelte organisationers årsregnskaber eller anden relevant dokumentation, såfremt den type informationer har været tilgængelige.

For det andet er interviewmaterialet trianguleret med en række andre datakilder, som fx politiske dokumenter, arbejdsmarkedets parters positionspapirer, nationale overenskomster, fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers årsrapporter, diverse analyser og undersøgelser samt andet relevant statistisk materiale. De øvrige datakilder supplerer interviewmaterialet, og anvendes endvidere med henblik på at understøtte interviewmaterialet for at sikre undersøgelsesresultaternes pålidelighed og validitet. Hvor intet andet er anført i teksten, er det primært interviewmaterialet, der trækkes på. I den forbindelse anvendes udelukkende informationer, som er blevet bekræftet af flere informanter med henblik på at sikre validiteten og pålideligheden i rapportens resultater. Derudover har samtlige rapporter været til gennemsyn hos flere af de deltagende organisationer og arbejdsmarkedseksperter.

### 3. De europæiske fagforeningers finansielle grundlag

De europæiske fagforeninger er finansieret forskelligt og deres økonomiske grundlag består af en række forskellige indtægtskilder, som fx medlemskontingenter, partsdrevne fonde, arbejdsgivertalte-ordninger, statsstøtte, skattefradrag mv. I kapitlet beskrives først de overordnede institutionelle rammer for de europæiske fagforeningers økonomiske grundlag, og dernæst undersøges finansieringen af udvalgte fagforeninger inden for den europæiske jern- og metalindustri. I den forbindelse belyses ikke kun typer af indtægtskilder, men også vægtningen mellem de enkelte delkomponenter af de udvalgte fagforeningers indtægtsgrundlag, som fx medlemskontingentbetalinger, indtægter fra arbejdsgiverbetalte fonde, afkast fra investeringer, statsstøtte mv. Kapitlet afsluttes med en kort diskussion og opsummering af de empiriske resultater.

#### 3.1. De institutionelle rammer for europæiske fagforeningers økonomi

Der er forskellige nationale regler og praksisser omkring de faglige organisationers økonomi, når det kommer til fx offentliggørelse af fagforeningernes årsregnskaber, lovkrav til selvfinansiering, traditioner for strejkefonde, samt hvordan de nationale fagforeninger administrerer deres økonomi.

##### *Offentliggørelse af årsregnskaber*

Som nævnt tidligere er det kun i Storbritannien og Frankrig, at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer er forpligtiget ved lov til at offentliggøre deres årsregnskaber (Certification office for trade unions and employers associations, 2017; Bourguignon og Yon, 2017). I Storbritannien gælder det alle fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, og har været gældende lov siden midten af 1970'erne (Lockwood, 2006). I Frankrig blev det først i 2008 lovpligtigt for fagforeninger og arbejdsgiverforeninger at offentliggøre deres årsregnskaber, hvis deres samlede årsindtægter overstiger €230.000 (Bourguignon og Yon, 2017). Den franske lovændring i 2008 blev blandt andet indført som følge af en række sager, hvor arbejdsgivere inden for jern- og metalindustrien havde bidraget til finansieringen af en række fagforeninger mod, at fagforeningerne udviste større samarbejdsvilje (Bourguignon og Yon, 2017:419-20; Tissandier, 2015). Netop lovkravene om større transparens ift. de franske parters finansiering har, ifølge samtlige franske informanter, skabt større åbenhed omkring organisationernes økonomi, som før 2008 var et yderst tabubelagt emne, hvilket også bekræftes af andre franske studier (Bourguignon og Yon, 2017: 428).

I Danmark, Tyskland og Portugal er det op til den enkelte organisation, hvorvidt de vil offentliggøre deres årsregnskaber, da der ikke er lovkrav herom. Fx er de fleste danske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer undtaget regnskabslovens krav om offentliggørelse af årsregnskaber, da de typisk er registeret som foreninger og dermed ikke er forpligtiget til at fremlægge deres årsregnskaber for offentligheden (Lovbekendtgørelse nr. 1580 af 10/12/2015:§ 3). Ikke desto mindre har forhandlingskartellet CO-industri samt 7 ud af de 12 danske fagforeninger, der organiserer lønmodtagere inden for jern- og

metalindustrien, valgt at offentliggøre deres årsregnskaber på organisationernes officielle hjemmesider (CO-industri, 2018; Dansk Metal, 2008-2018; HK, 2007-2018; TL, 2016; 3F, 2018a; 2018b; 2017; Blik og rørarbejderforbundet, 2018; Dansk EI-forbund, 2018; KRIFA, 2008-2018). Tyske fagforeninger er heller ikke forpligtiget ved lov til at offentliggøre deres årsregnskaber, da de anses som private foreninger. Men i modsætning til flere af deres danske søsterorganisationer har de tyske fagforeninger ikke tradition for at fremlægge deres årsregnskaber for offentligheden og er, ifølge samtlige tyske informanter, ofte tilbageholdende med den type informationer, da det giver indsigt i organisationernes økonomi og dermed deres ressourcemæssige kapacitet ift. at gennemføre strejker, arbejdsnedlæggelser og blokader mv. Nogle tyske fagforeninger, som fx IG-Metall, har dog valgt at offentliggøre dele af deres årsregnskab – typisk indtægter fra medlemskontingenter – i forbindelse med deres årlige pressekonference, der finder sted i januar (IG-Metall, 2018a; 2017). Portugisiske fagforeninger er, ligesom de danske og tyske fagforeninger, heller ikke forpligtiget ved lov til at offentliggøre deres årsregnskaber, og de har, ifølge de portugisiske informanter, heller ikke tradition for at fremlægge hverken hele eller dele af deres årsregnskaber for offentligheden.

#### *Krav til økonomisk uafhængighed og muligheder for strejkefonde*

Andre vigtige institutionelle rammer, som har betydning de europæiske fagforeningers indtægtsgrundlag, er fx de forskellige nationale lovkrav til fagforeningernes økonomiske uafhængighed, ligesom de nationale arbejdsgivere på forskellig vis er pålagt – enten ved lov eller kollektive aftaler – en række forpligtigelser ift. at understøtte fagforeninger og tillidsvalgtes virke i de fem udvalgte lande.

I *Tyskland* er der lovkrav om, at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer ikke kun skal være repræsentative, men også være økonomisk solvente og 99% selvfinansierende. Dvs. deres indtægter primært skal komme fra medlemskontingenter og egne aktiver for, at organisationerne kan blive betragtet som en legitim forhandlingspart i forbindelse med kollektive overenskomstforhandlinger (Dribbush og Birke, 2012; Cahuc og Zylberberg, 2014). Dette lovkrav er dog ikke ensbetydende med, at tyske fagforeninger ikke også har indtægter fra andre kilder, som fx afkast fra investeringer, lejeindtægter, fastejendom, arbejdsgiverbetalte fonde og statsstøttede efteruddannelsesordninger mv. (Föhrer og Erne, 2017; Bispinck og Birke, 2012). Tyske arbejdsgivere er fx ved lov forpligtet til at dække samtlige udgifter i forbindelse med virksomhedsrådenes aktiviteter og møder, herunder også uddannelse af virksomhedsrådsrepræsentanter, hvor flertallet ofte er fagforeningsrepræsentanter, selvom også uorganiserede lønmodtagere kan vælges til virksomhedsrådene (Föhrer og Erne, 2017; Schulten og Bispinck, 2018). Derudover har fx fagforeningen IG-metall en række aktiver i form af fast ejendom, leje indtægter, afkast fra investeringer og indtægter fra blandt andet statsstøttede efteruddannelsesordninger, ifølge de tyske informanter.

I *Danmark, Frankrig, Portugal og Storbritannien* er der lignende regler angående arbejdsgivernes forpligtigelser til at understøtte tillidsvalgtes aktiviteter på de enkelte arbejdspladser, som enten er lovbestemt eller indskrevet i de kollektive overenskomster (DI og CO-industri, 2017; Cahuc og

Zylberberg, 2014; Código de Trabajo, 2018§ 467-8; Trade Union and Labour Consolidation Act (1992)). Der er derimod forskellige lovkrav og traditioner ift., hvordan fagforeningernes finansiering er sammensat. Fx er der i *Storbritannien* lovkrav til fagforeningers økonomiske uafhængighed, der blandt andet indbefatter, at de britiske fagforeninger ikke må modtage økonomisk eller anden form for støtte fra arbejdsgivere, arbejdsgiverforeninger og lignende organisationer (Trade Union and Labour consolidation Act (1992):§ 5; Certification office for Trade unions and Employers associations, 2017).

I *Frankrig* er der ikke specifikke regler for fagforeningernes økonomiske uafhængighed, men et af målene med den før omtalte reform fra 2008 var udover at skabe større gennemsigtelighed ift. faglige organisationers indtægtskilder, at fagforeninger i større udstrækning blev selvfinansierende fremfor at være afhængige af statsstøtte, som ellers har været et historisk kendetegn for flere franske fagforeninger (Bourguignon og Yon, 2017; Tissandier, 2015). I den forbindelse indeholdt reformen fra 2008 nye lovkrav vedrørende franske fagforeningernes tildeling af offentlige midler. Det er således ikke de franske fagforeningers medlemstal, men antallet af stemmer opnået ved det seneste repræsentativtvalg, dvs. valg af medarbejderrepræsentanter til de særlige franske samarbejdsudvalg 'comités d'entreprises', der finder sted på alle virksomheder hvert fjerde år, som er bestemmende for tildeling af statsstøtte. I 2014 blev de lovkrav udvidet til også at omfatte fagforeningers tildeling af midler fra den lovregulerede, men arbejdsgiverfinansierede samt partsdrevne fond AGFPN, som alle franske virksomheder bidrager til, uanset om de er medlem af en arbejdsgiverforening eller ej (Cahuc og Zylberberg, 2014; AGFPN, 2018b; (Rehfeldt og Vincent, 2018). Der er således tale om obligatoriske og øremærkede arbejdsgiverindbetalinger, der er med til at finansiere såvel arbejdsgiver- som fagforeningsaktiviteter indenfor ikke alene jern- og metalindustrien, men det samlede franske arbejdsmarked (AGFPN, 2018a).

Valgresultaterne fra repræsentativtvalgsafstemningerne påvirker således ikke kun, hvorvidt de franske fagforeninger betragtes som legitime forhandlingspart i forbindelse med kollektive forhandlinger, men også størrelsen på de midler, som de modtager i såvel statsstøtte som fra den arbejdsgiverbetalte, men partsdrevne, AGFPN-fond. Helt konkret betyder det, at det kun er fagforeninger, der opnår mere end 3% af stemmerne fra repræsentativtvalgsafstemningerne, som kan få del i statsstøtten og de arbejdsgiverbetalte midler, der retter sig mod følgende tre overordnede formål: 1) finansiering af råd og udvalg bestående af fagforenings- og arbejdsgiverrepræsentanter inklusiv deres aktiviteter; 2) støtte fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers deltagelse i udvikling, evaluering og monitorering af offentlige politikker og 3) efteruddannelse af lønmodtagere, fagforeningsmedarbejdervalgte repræsentanter (Tissandier, 2015; AGFPN, 2018b). Beløbsstørrelsen afhænger endvidere af antallet af modtagne stemmer fra repræsentativtvalget: Fagforeninger, som får mellem 3% og 8% af stemmerne ved et repræsentativtvalget, modtager differentierede bidrag, mens organisationer, der opnår mere end 8% af stemmerne modtager det samme beløb (AGFPN, 2018b; Rehfeldt og Vincent, 2018).

*I Danmark og Portugal er der ikke på samme måde lovkrav til de faglige organisationers økonomi. Det fremgår dog af den portugisiske forfatning §55(4), at fagforeninger skal være uafhængige af staten, arbejdsgivere eller andre ikke-fagforeningsdrevne organisationer, hvor lovgivningen endvidere skal udstikke retningslinjer for, hvordan fagforeningernes uafhængighed sikres (Constitute, 2005). I den forbindelse fremhævede flere portugisiske informanter, herunder såvel arbejdsmarkedsekspertter som fagforeningsrepræsentanter, at der er udviklet et grundlæggende princip om, at portugisiske fagforeninger er 99% selvfinansierende, selvom der som sådan ikke er specifikke lovkrav herom. I Danmark er der ikke lovkrav til fagforeningernes egenfinansiering, men dansk ret stiller dog visse krav til fagforeninger og arbejdsgiverforeningers økonomi, hvor det blandt andet af en forenings vedtægter skal fremgå, hvad dens formål er, medlemskredsen og regler omkring udarbejdelse af foreningens årsregnskab mv. (Erhvervsstyrelsen, 2018).*

Ud over de ovenævnte regelsæt gælder der også forskellige regler og traditioner, når det kommer til de nationale fagforeningers muligheder for at etablere strejkefonde og derigennem opspare og investere midler i de fem lande. Fx var strejkefonde oprindeligt ulovlige i henhold til fransk lovgivning fra 1864, men loven blev senere ændret og giver i dag mulighed for etablering af strejkefonde. Det er dog kun den franske fagforening CFDT, der siden 1960'erne har haft tradition for strejkefonde, som medlemmerne løbende betaler ind til gennem deres medlemskontingent. Andre franske fagforeninger, som fx FO og CGT, har derimod tradition for at oprette midlertidige strejkefonde – de såkaldte solidaritetsfonde i forbindelse med længerevarende arbejdsnedlæggelser og strejkeaktiviteter (Rosa, 2013; Warren, 2016; Dubois et al. 1979). De franske strejkemidler er dog ofte begrænsede og sammenlignet med fx Danmark, Tyskland og Storbritannien er der *ikke* tale om nær så veludbyggede strejkefonde med dertilhørende akkumulerede strejkemidler, der er genereret gennem diverse investeringer mv. (Warren, 2016; Warneck et al. 2007). I modsætning til de andre fire lande har Portugal ingen tradition for strejkefonde, og det gælder også inden for jern- og metalindustrien, ifølge de portugisiske fagforeningsrepræsentanter og arbejdsmarkedsekspertter (Costa et al. 2015: 8). Det er således den enkelte industriarbejder, som bærer de økonomiske omkostninger i form af tabt lønindtægt ved arbejdsnedlæggelser og strejkeaktiviteter i den portugisiske jern- og metalindustri (Costa et al. 2015: 52; Vandaele, 2016:7).

#### *Administration af fagforeningernes økonomi*

De nationale fagforeningers økonomi administreres forskelligt. Fx har de fleste britiske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien, ligesom deres tyske søsterorganisationer, en centraliseret økonomi, hvor indtægter opkræves og administreres centralt i forbundet og derefter fordeles i de enkelte afdelinger og medlemsorganisationer. I Danmark, Frankrig og Portugal er der forskellige praksisser blandt de nationale fagforeninger, hvor nogle har en centraliseret økonomi, der følger lignende principper som deres tyske og britiske søsterorganisationer. Andre danske, franske og portugisiske fagforeninger er kendetegnet ved at have en decentral økonomi, hvor hver medlemsorganisation, lokalafdeling mv. opererer som selvstændige enheder med særskilt økonomi og

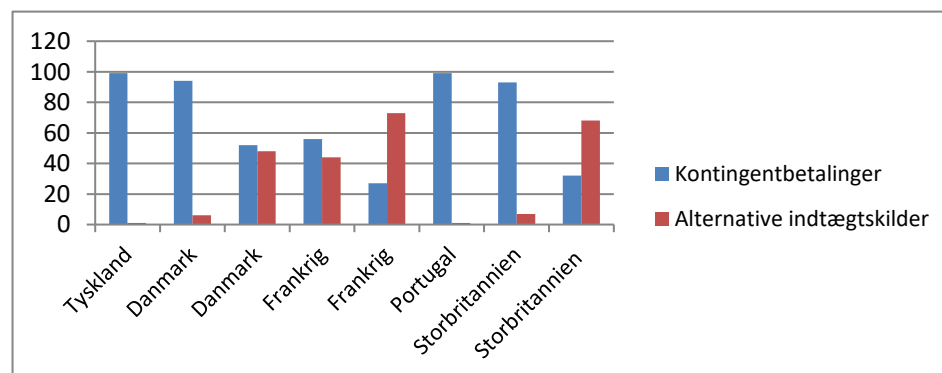
de dertilhørende beføjelser ift. opkrævning og justering af kontingentbetalinger, indberetning af årsregnskaber mv.

I de følgende afsnit gives først et overblik over typer af indtægtskilder blandt europæiske fagforeninger, og dernæst undersøges delkomponenterne i deres finansielle grundlag.

### 3.2. Typer af indtægtskilder blandt europæiske fagforeninger

Forskellene blandt europæiske fagforeningers er særligt markante, når det kommer til typer af medlemskontingenter, kontingentsatser og indtægter fra andre kilder end medlemsindbetalinger. I den sammenhæng betragter de fleste fagforeninger medlemskontingentbetalinger som den vigtigste indtægtskilde, da de er med til at opretholde en vis uafhængighed af fx det politiske system og arbejdsgiverne. Men virkeligheden er ofte en anden, når der ses nærmere på delkomponenterne i de europæiske fagforeningers indtægtsgrundlag. I den forbindelse er fagforeningernes samlede indtægtsgrundlag beregnet med udgangspunkt i de beløb, der fremgår af organisationernes årsrapporter og inkluderer ud over deres totale indtægter også afkast fra deres finansielle poster. For de fagforeninger, hvor årsrapporterne ikke er offentligt tilgængelige, og det ikke har været muligt at få adgang til rapporterne, trækkes der på interviewmaterialet. Figur 3.1 giver eksempler på udvalgte europæiske fagforeningers indtægtsgrundlag inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Tyskland, Frankrig, Portugal og Storbritannien. Der er således i Danmark, Frankrig og Storbritannien eksempler på fagforeninger, hvor indtægtskilderne primært stammer fra kontingentbetalinger, men der er også danske, franske og britiske fagforeninger, som i større udstrækning er finansieret af alternative indtægtskilder. For at illustrere variationerne ikke kun på tværs landegrænser, men også internt blandt de nationale fagforeninger inden for jern- og metalindustrien i de enkelte lande, viser figur 3.1. eksempler på ekstremerne i de enkelte lande frem for samtlige fagforeningers indtægtsgrundlag i jern- og metalindustrien.

Figur 3.1. Eksempler på europæiske og nationale fagforeningers indtægtskilder inden for jern- og metalindustrien – kontingentbetalinger og andre indtægtskilder (inkl. finansielle poster) – i procent 2017



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og nationale fagforeningers årsrapporter som fx Dansk Metal, HK, Dansk EI-forbund, KRIFA, CFDT, CGT, UNITE, Prospect, Community, GMB mv. (2015-2017). Note: For Tyskland er det det officielle lovkrav om 99% medlemsfinansiering, der anvendes

velvidende, at andre indtægtskilder også udgør en vigtig del af de tyske fagforeningers indkomstgrundlag. Note: I Danmark, Frankrig og Storbritannien er der markante forskelle mellem sammensætningen af de enkelte fagforeningers indtægtsgrundlag, hvorfor der er vist to eksempler i figuren.

Figur 3.1. viser eksempler på forskellene i den måde, som fagforeninger er finansieret inden for den britiske, danske, franske, tyske og portugisiske jern- og metalindustri. At nogle lande optræder flere gange i figur 3.1. skyldes, at der selv internt blandt fagforeningerne i de enkelte landes jern- og metalindustri er markante forskelle på sammensætningen af deres indkomstgrundlag. Ikke desto mindre er kontingentbetalinger langt den største og vigtigste indtægtskilde blandt såvel de tyske fagforeninger som flere danske, britiske og portugisiske fagforeninger, mens indtægter fra andre kilder udgør en større andel af de franske fagforeningers indtægtsgrundlag. Figur 3.1 viser endvidere, at nogle danske, franske og britiske fagforeninger i høj grad er afhængige af indtægter fra kilder, som ikke knytter sig an til kontingentindbetalinger (Dansk El-forbund, 2018; KRIFA, 2018; Dansk Metal, 2018; Unite, 2018; Prospect, 2018; GMB 2018; Blik og Rørforbundet, 2018). Der er danske fagforeninger, hvor op til 48% af deres indtægter kommer fra andre indtægtskilder end kontingentbetalinger, og ofte drejer det sig om afkast fra investeringer, fast ejendom, indtægter fra arbejdsgiverbetalte fonde mv. (HK, 2018; 3F 2018). I Storbritannien og Frankrig er der lignende eksempler, men her udgør andre indtægtskilder end kontingentbetalinger i nogle tilfælde 65% eller mere af fagforeningernes økonomiske grundlag. Mens der blandt de britiske fagforeninger typisk er tale om indtægter fra diverse serviceydelser og investeringsafkast, består franske fagforeningers alternative indtægter af diverse former for statsstøtte og arbejdsgiverbetalte ordninger (Community, 2017; CGT-FO, 2018; FTM-CGT, 2018; CFE-CGC:metallurgie, 2018; FGMM-CFDT, 2018; UNSA –industri og byg, 2018). Selvom der i Tyskland er lovkrav til, at tyske fagforeninger er 99% finansieret gennem medlemskontingenter, har tyske fagforeninger som førnævnt indtægter fra andre kilder, som fx afkast fra investeringer, fastejendom, arbejdsgiverbetalte fonde og statsstøttede efteruddannelsesordninger mv. (Führer og Erne, 2017; Dribbush og Birke, 2012). Det er uklart, hvor stor en andel den type indtægter udgør af fagforeningernes samlede indtægtsgrundlag, da de tyske fagforeninger og repræsentanter er tilbageholdende med at videregivere den type informationer. Der anvendes derfor i figur 3.1 det officielle lovkrav om 99% medlemsfinansiering velvidende, at andre indtægtskilder også udgør en vigtig del af de tyske fagforeningers indkomstgrundlag.

Ser vi nærmere på delkomponenterne i fagforeningernes indtægtskilder, varierer de ofte på tværs af landegrænser, selvom der også er en række lighedspunkter blandt de danske, britiske, franske, portugisiske og tyske fagforeninger (tabel 3.1).

**Tabel 3.1: Eksempler på fagforeningers indtægtskilder og skattefradragmuligheder i udvalgte landes jern- og metalindustri**

	Danmark	Frankrig	Tyskland	Portugal	Storbritannien
Medlemskontingent	+	+	+	+	+
Skattefradrag	+	+	+	+	-
Statsstøtte	+ (A-kasserne)	+	+ (efter videreuddannelse)	+ (efter videreuddannelse + oplysningsarbejde)	-
Statsfinansierede projekter	-	+	+	+ (efter-videreuddannelse)	+
Økonomisk støtte fra fælles partsdrevne fonde mv.	+	+	-	+	-
Arbejdsgiverbetalte ordninger ift. tillidsvalgte arbejde	+	+	+	+	+
EU-midler	+	+	+	+	+
Finansielle indtægter fra fastejendom mv.	+	+	+	-	+
Investeringer og lejeindtægter	+	+	+	-	+
Andre øvrige indtægtskilder	+	+	+	-	+

*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på nationale fagforeningers årsrapporter samt interviewmaterialet; Föhrer og Erne (2017).

### 3.3 Medlemskontingenter – typer og satser

Medlemskontingentet fremstår som den vigtigste indtægtskilde blandt fagforeninger inden for jern- og metalindustrien i Tyskland og Portugal, mens situationen er en lidt anden i Frankrig og blandt nogle af de britiske og enkelte danske fagforeninger, som illustreret i figur 3.1. Set over tid er der dog vigtige forandringer at spore blandt flere af de nationale fagforeninger. I alle fem lande har fagforeningerne oplevet faldende medlemstal siden midten af 1990'erne og dermed også færre indtægter fra medlemskontingenter (se afsnit 3.2.1 – 3.2.5 i delrapport I). Ikke desto mindre er tyske fagforeninger som fx IG-Metall fortsat, og i tråd med tysk lovgivning, officielt 99% finansieret via medlemskontingenter og egne aktiver, selvom tyske fagforeninger også har indtægter fra andre kilder. Portugisiske fagforeningers indtægter kommer, ifølge de portugisiske informanter, ligeledes primært fra medlemsindbetalinger. I Danmark udgør indtægter fra medlemskontingenter mellem 52% og 94% af fagforeningers indtægtsgrundlag inden for jern- og metalindustrien, hvilket er



noget lavere sammenlignet med tidligere (Dansk Metal, 2018; 2006; 3F, 2013; 2018; HK, 2006; 2018; KRIFA, 2006; 2018; Dansk El-forbund, 2018; Blik og rørforbundet, 2013; 2018; TL, 2016).

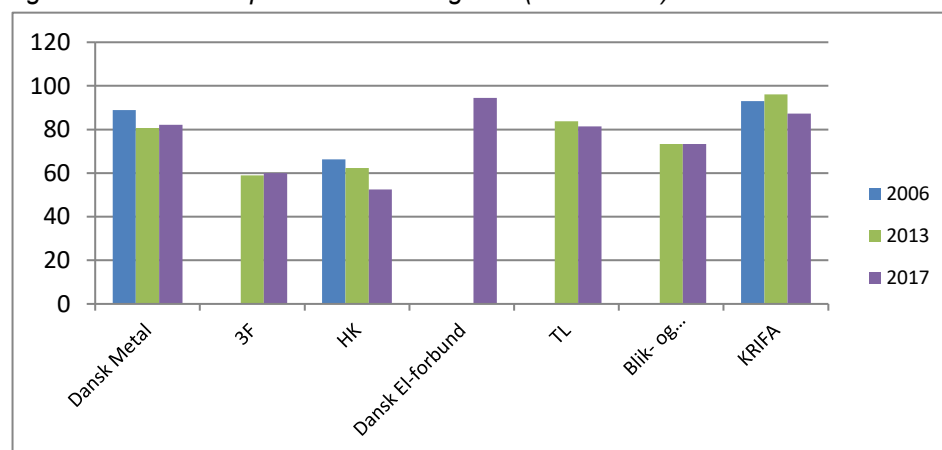
De tal er noget anderledes i Storbritannien og Frankrig. Blandt nogle britiske fagforeninger, fx Community, udgør medlemskontingenter kun 32% af deres samlede indtægter, hvilket er væsentligt lavere end for blot få år siden (Community, 2018; 2007). Medlemsindbetalinger er dog fortsat den vigtigste indtægtskilde for andre britiske fagforeninger som fx GMB, UNITE og Prospect, hvor de i 2017 udgør mellem 58% og 93% (GMB, 2018; 2007; UNITE 2018; 2008; Prospect 2018; 2008).

I Frankrig udgør medlemskontingentbetalinger mellem 27% og 56% af fagforeningernes indkomstgrundlag inden for jern- og metalindustrien (FGMM-CFDT, 2018; CGT-FO, 20018; FTM-CGT, 2018; CFE-CGC- Metallurgie, 2018; UNSA –Industri og construction, 2018). Andre indkomstkilder end kontingentindbetalinger er derfor ofte også vigtige for franske fagforeningers virke. Det drejer sig fx om diverse former for statsstøtte samt den føromtalte lovbestemte, men partsregulerede, arbejdsmarkedsfond – AGFPN-fonden. I de følgende afsnit ser vi nærmere på typer af fagforeningsmedlemskaber, kontingentsatser, kriterier og beregningsformer i de fem udvalgte lande.

### 3.3.1 Danmark

Indtægter fra medlemskontingenter er en af de vigtigste indkomstkilder for danske fagforeninger. Som nævnt ovenfor udgør indtægter fra medlemskontingenter mellem 52% og 94% af det samlede indtægtsgrundlag blandt danske fagforeninger, der organiserer lønmodtagere inden for jern- og metalindustrien. Der er således forskel på, hvor meget andre indtægtskilder end kontingentbetalinger udgør af de enkelte fagforeningers samlede indtægtsgrundlag. I nogle fagforeninger viser en gennemgang af deres årsrapporter, at kontingentbetalinger fylder stadig mindre i deres samlede budget sammenlignet med tidligere år (Figur 3.2).

*Figur 3.2: Udviklingen i kontingentbetalinger som en andel af udvalgte danske fagforeningers samlede indtægtsgrundlag (inkl. finansielle poster) inden for jern- og metalindustrien i procent for udvalgte år (2006-2017)*

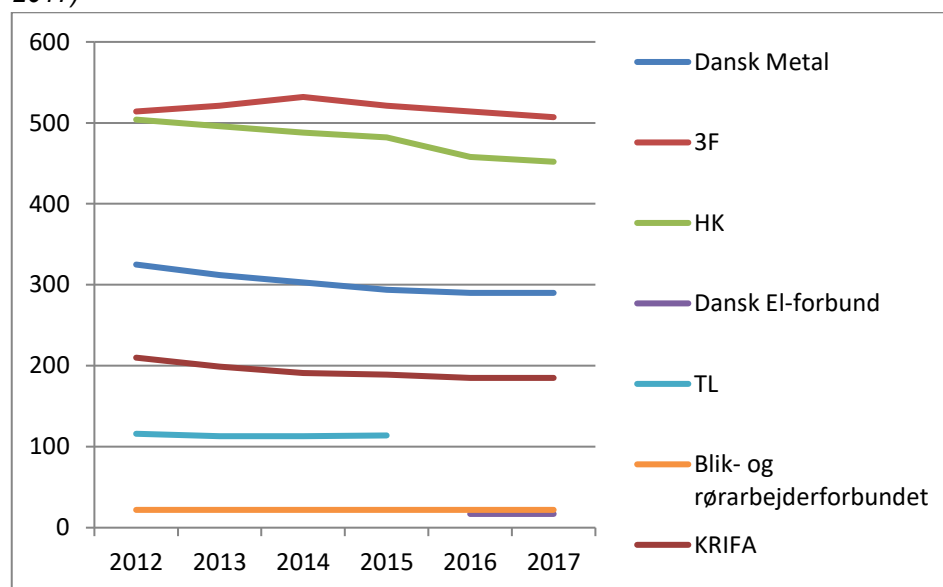


*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på udvalgte danske fagforeningers årsrapporter som fx Dansk Metal, 3F, HK, Dansk El-forbund, TL, Blik og

rørarbejderforbundet, KRIF (2006-2017) \* Note ikke alle 11 fagforeninger inden for jern- og metalindustrien er vist i figuren, da deres årsrapporter ikke er offentligt tilgængelige.

Af figur 3.2. fremgår det fx, at 94% af Dansk EI-Forbunds samlede indtægtsgrundlag kommer fra kontingentbetalinger, mens den type indtægter udgør en stadig mindre andel af indtægterne blandt fagforeninger som fx HK, der ligeledes organiserer lønmodtagere inden for jern- og metalindustrien (figur 3.2; figur 3.3). Blandt enkelte fagforeninger, fx Blik- og Rørforbundet, 3F og TL, har der ikke været de store ændringer at spore siden 2013, når det kommer til, hvor stor en andel kontingentbetalinger udgør af disse organisationers samlede indtægtsgrundlag (figur 3.2). Ikke desto mindre har medlemsindtægterne siden 2012 været faldende hos flere af de syv fagforeninger inden for jern- og metalindustrien, hvis årsregnskaber er offentligt tilgængelige (figur 3.3).

Figur 3.3: Udviklingen i indtægter fra medlemskontingenter i udvalgte danske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien i aktuelle tal - mill. kr. (2012-2017)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på danske fagforeningers som fx Dansk Metals, 3F's, HK's, Dansk EI-forbund's, TL, Blik og Rørarbejderforbundets og KRIFAs årsrapporter (2012-2017).

Den seneste udvikling i danske fagforeningers kontingentbetalinger kan blandt andet skyldes faldende medlemstal, hvor fx Dansk Metal og 3F har mistet knap hvert tredje medlem siden 2005 (Se delrapport I). I den forbindelse har flere danske fagforeninger af flere omgange ændret deres kontingentsatser og typer af medlemskontingenter med henblik på at fastholde og tiltrække nye medlemmer. Andre medvirkende faktorer kan være de ændrede strukturelle forhold på arbejdsmarkedet, hvor stadig færre beskæftiges inden for jern- og metalindustrien. Der har endvidere i de senere år været en vækst i antallet af lønmodtagere uden faste fuldtidsstillinger, hvilket er grupper, der oftere

fravælger fagforeningsmedlemskab (Larsen, 2011; Felbo-Kolding, 2018; Scheuer, 2017; se delrapport I).

### *Typer og fastsættelse af medlemskontingenter*

Når det kommer til typer af medlemskontingenter blandt danske fagforeninger, er der generelt tale om en fast og indkomstuafhængig månedlig ydelse, som justeres af de faglige organisationer på deres kongres, der typisk finder sted hvert fjerde år. Der er dog vigtige forskelle på tværs af den danske fagbevægelse og inden for de enkelte forbund og fagforeninger, når det kommer til fastsættelsen af deres kontingentsatser.

I nogle fagforeninger, som fx 3F og Dansk Metal, fastsættes dele af fagforeningskontingenter centralt i forbundet, mens lokalafdelinger også har mulighed for at op- og nedjustere kontingentsatsen. Derudover kan der være klubkontingenter, som fastsættes af de faglige klubber på arbejdspladserne. Medlemskontingenter varierer derfor ofte fra lokalafdeling til lokalafdeling, ligesom også bestemte lønmodtagergrupper, fx studerende, lærlinge, pensionister, deltidsansatte med færre end 30 timer, betaler lavere kontingent hos nogle fagforeninger (3F, 2019). Andre fagforeninger, fx Dansk Metal, tilbyder ikke lavere medlemskontingenter til deltidsansatte, men har ligesom som en række andre fagforeninger særskilte kontingentsatser for fx lærlinge og studerende, pensionister mv. (Dansk Metal, 2019a).

### *Kontingentsatser*

Det fremgår af fagforeningernes hjemmesider, at de opererer med forskellige kontingentsatser. Fx varierer Dansk Metals samlede medlemskontingent til lokalafdelinger og forbund fra 471,5 kr. til 589,25 kr. per måned for lønmodtagere, som ikke har ret til særskilte kontingentsatser (Dansk Metal, 2019a). Derimod fremgår det af 3F's hjemmeside, at gennemsnitsprisen for fagforeningskontingenter er 460 kr. per måned, men ofte varierer kontingentsatser fra 342 kr. og op til 498 kr., afhængigt af om medlemmet er fuldtid eller deltidsansat, og hvilken lokalafdeling de tilhører (3F, 2019). Atter andre faglige organisationer inden for jern- og metalindustrien, fx IDA, KRIFA og Det Faglige Hus, opererer med lavere kontingenter og har typisk ikke tradition for at forhandle og indgå kollektive aftaler inden for jern- og metalindustrien. Derudover har flere danske fagforeninger nedsat deres medlemskontingent ad flere omgange de sidste to årtier med henblik på at tiltrække nye medlemmer.

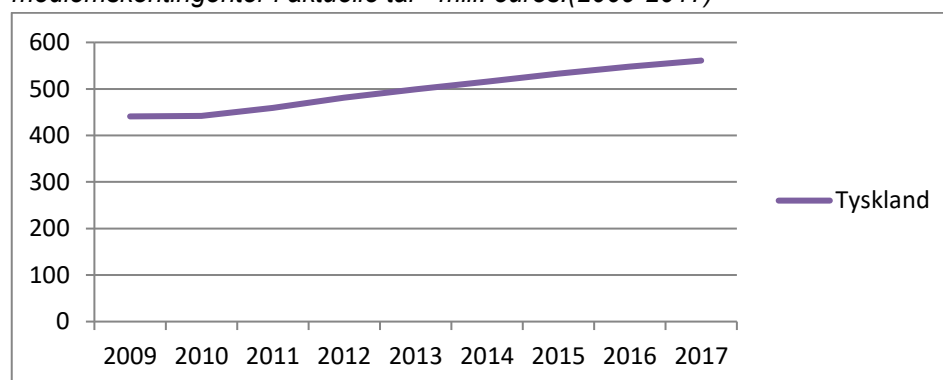
Selvom fagforeningerne tilbyder forskellige medlemskontingenter for udvalgte grupper, så er et fællestræk blandt danske fagforeninger, at alle medlemmer i princippet har lige adgang til de services og ydelser, som udbydes af fagforeningen. Det er dog kun medlemmer, som er på en overenskomstdækket arbejdsplads, der er sikret overenskomstens goder, ligesom det kun er medlemmer på arbejdspladser med en tillidsrepræsentant, der kan trække på den type services og har mulighed for at udnytte sektoroverenskomstens muligheder for lokalforhandling. Dertil kommer, at uorganiserede lønmodtagere og medlemmer af ikke-overenskomtbærende fagforeninger har ret til overenskomstens kollektive goder, såfremt de er ansat på en overenskomstdækket arbejdsplads, hvilket står i skarp kontrast til fx

Tyskland, Portugal og Frankrig, hvor det i princippet kun er fagforeningsmedlemmer, der har ret til overenskomstens goder, medmindre parterne har valgt at almengøre deres overenskomst via lovgivning (se delrapport I).

### 3.3.2 Tyskland

Medlemskontingenter er den primære indkomstkilde for tyske fagforeninger, ikke kun inden for jern- og metalindustrien, men for samtlige tyske fagforeninger (Dribbush and Birke, 2012). Eftersom medlemsindbetalinger, og dermed implicit antallet af medlemmer, er fundamentet i de tyske fagforeningers økonomi, kan faldende medlemstal få fatale konsekvenser for fagforeningernes virke. Siden starten af 1990'erne har fx fagforeningen IG-Metall mistet næsten 40% af deres medlemmer, om end de siden 2009 har formået at vende de seneste årtiers faldende medlemstab til en medlemsfremgang blandt især unge, kvinder og andre lønmodtagergrupper end faglærte og ufaglærte (IG-Metall, 2018a; 2017a; Schulten og Bispinck, 2018: 117). Til trods for den seneste medlemsfremgang har IG-Metall dog ikke formået at hverve alle de medlemmer, som de har mistet siden 1991 (Schulten og Bispinck, 2018: 117). Ikke desto mindre viser de seneste tal, at fx IG-Metalls kontingentindtægter har været stigende siden 2009. Det skyldes ikke kun stigende medlemstal (IG-Metall, 2018a; figur 3.4). Faldende ledighedstal blandt IG-Metalls medlemmer, i takt med den tyske økonomis økonomiske opsving i de senere år, har også bidraget til øgede kontingentindbetalinger, da beskæftigede betaler højere medlemskontingent end ledige medlemmer (IG-Metall, 2018a; se også delrapport 1).

Figur 3.4:Udviklingen i den tyske fagforening IG-Metalls indtægter fra medlemskontingenter i aktuelle tal - mill. euros.(2009-2017)



Kilde IG-Metall (2018a)

#### Typer og fastsættelse af medlemskontingenter

I modsætning til fagforeninger i Danmark fastsætter de tyske fagforeninger deres medlemskontingenter med udgangspunkt i medlemmernes lønindkomst fremfor at operere med en fast og indkomstuafhængig månedlig ydelse. Der er således tale om differentierede kontingentsatser, hvor der trækkes en fast procentdel af det enkelte medlems lønindkomst. Den månedlige ydelse til fagforeningskontingentet er typisk 1% af medlemmernes lønindkomst før skat; og er den sats, som de fleste tyske fagforeninger anvender, selvom der er

eksempler på lavere satser blandt nogle fagforeninger, ifølge samtlige tyske informanter. Dette bekræftes også i en række tyske studier (Dribbusch og Birke, 2012: 6; IG-Metall, 2008). Fastsættelsen af kontingentsatsen foregår typisk centralt i de tyske fagforeninger, som fx IG-metall på deres kongresser. I den sammenhæng har der i de senere år været forandringer at spore, hvor det fx er blevet besluttet på IG-Metalls kongresser, at udvide gruppen af medlemmer, der betaler en lavere kontingentsats. Det drejer sig fx om ledige, sygemeldte uden sygedagpenge, studerende, pensionister mv. (IG-Metall, 2018b, 2010). Ligesom deres danske søsterorganisationer udbyder de tyske fagforeninger en række services relateret til traditionelt fagforeningsarbejde, og de også har udviklet en række nye tiltag, som fx rabatordninger, efteruddannelse mv. (IG-Metall, 2018b; 2018c).

### *Kontingentsatser*

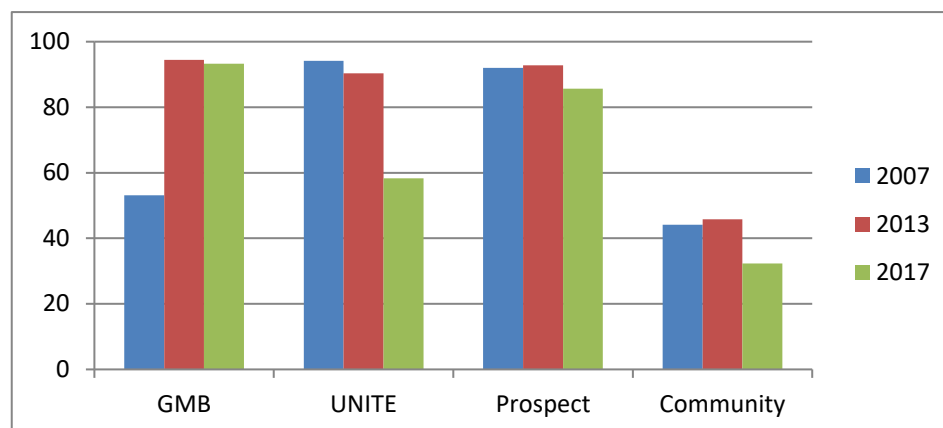
Med hensyn til de tyske fagforeningers kontingentbetalinger synes der ikke at være en øvre grænse for medlemskontingentet, men for nogle lønmodtagergrupper gælder der andre kontingentsatser (IG-Metall, 2008). Fx betaler studerende et fastbeløb på €2,05, mens arbejdsløse, sygemeldte uden sygedagpenge og lønmodtagere på forældreorlov indbetaler €1,53 euros pr. måned. For andre grupper, fx pensionister, er kontingentsatsen 0,5% af deres pensionsudbetaling, mens såvel solo-selvstændige som deltids og fuldtidsansatte betaler den samme kontingentsats, der er 1% af deres bruttolønindkomst (IG-metall, 2008).

En opgørelse fra 2007 viser, at 65% af medlemmerne af fx IG- Metall medlemmer betalte det fulde medlemskontingent, mens de øvrige medlemmer var omfattet differentierede kontingentsatser i henhold til deres status som studerende, lærlinge, arbejdsløse, arbejdsmigranter og pensionister (IG-Metall, 2010: 53). Medlemskontingentet betales via betalingsservice og justeres automatisk i henhold til ændringer i medlemmernes lønindkomst (Dribbush og Birke, 2012: 5).

### *3.3.3 Storbritannien*

Indtægter fra medlemskontingenter spiller en markant mindre rolle blandt nogle britiske fagforeninger end andre og synes også over tid at udgøre en stadig mindre del af fagforeningernes samlede indkomstgrundlag (se figur 3.5).

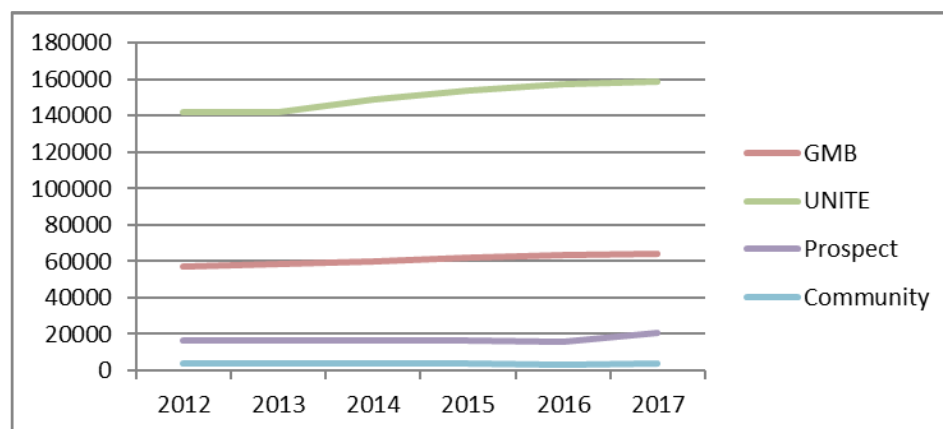
Figur 3.5: Udviklingen i kontingentbetalinger blandt udvalgte britiske fagforeningers ift. deres samlede indtægtsgrundlag i procent for udvalgte år (2007-2017)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på de udvalgte britiske fagforeningers som fx GMB's, UNITE's, Prospects og Community's årsrapporter (2007-2017).

Det fremgår af de britiske fagforeningers årsrapporter, at fx Community og UNITE i stadig stigende udstrækning finansieres af andre indtægter end kontingentbetalinger (Community: 44% i 2007 mod 32% i 2017; UNITE: 94% i 2007 mod 58% i 2017) (figur 3.3.). Derimod udgør fagforeningskontingenter fortsat den vigtigste indtægtskilde for de britiske fagforeninger GMB (93% i 2017) og Prospect (86% i 2017). Set over tid har betydningen af kontingentbetalinger vis-a-vis andre indtægtskilder for organisationernes økonomiske grundlag været relativt uforandret siden 2007 (se figur 3.5). Således følger de britiske fagforeninger en lignende udvikling som deres danske søsterorganisationer. Men i modsætning til flere af de danske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien har de britiske fagforeninger oplevet en vækst i deres faktiske medlemskontingentindbetalinger – og det selvom de med undtagelse af GMB har oplevet faldende medlemstal siden midten af 2007 (figur 3.6; se delrapport I: kapitel 4).

Figur: 3.6: Udviklingen i udvalgte britiske fagforeningers indtægter fra medlemskontingenter i aktuelle tal - tusinder pund (2012-2017)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på udvalgte britiske fagforeningers som fx GMB's, UNITE's, Prospects og Community's årsrapporter (2012-2017).

Fagforeningsssammenlægninger og omlægning af kontingentsatser og typer af fagforeningsmedlemskaber kan ligesom gode investeringsafkast og frasalg af ejendomme mv. være med til at forklare, at andre indtægtskilder betyder stadig mere blandt de britiske fagforeninger, selvom deres indtægter fra fagforeningskontingenter har været relativt uforandret og endda i nogle tilfælde stigende siden 2013.

#### *Typer af medlemskontingenter*

De britiske fagforeninger adskiller sig yderligere fra deres europæiske søsterorganisationer i og med, at de tilbyder nogle af de mest differentierede fagforeningsmedlemskaber, når det kommer til ydelser og kontingentsatser sammenlignet med de fire øvrige lande. Fx tilbyder alle fire udvalgte britiske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien ikke kun en række services, der ligger ud over de ydelser, som forbindes med traditionel fagforeningsarbejde, fx interessevaretagelse, kollektive forhandlinger og overenskomster, juridisk bistand mm. Det drejer sig fx om diverse rabatordninger for optag af boliglån, medlemskab af en række foreninger, diverse rejse-, bil-, syge- og livsforsikringer, ligesom de tilbyder skatterådgivning, finansiel rådgivning, transport mv. (UNITE, 2018c; Community 2018c; GMB, 2018c; Prospect, 2018c).

#### *Kontingentsatser*

Når det kommer til medlemskontingentsatser, er der markante forskelle blandt de britiske fagforeninger mht. beløbsstørrelsen, hvordan den beregnes og hvilke kriterier, der ligger til grund for kontingentet. Nogle britiske fagforeninger, fx Community og Prospect, beregner, ligesom de tyske fagforeninger, kontingentsatsen med afsæt i det enkelte medlems lønindkomst (Community, 2018b; Prospect, 2018b). I modsætning til Tyskland betaler medlemmerne af fx Community og Prospect et fast månedlig beløb, som fastsættes ud fra en fagforeningsbestemt indkomstskala indeholdende fem indkomstgrupper samt medlemmernes beskæftigelsesmæssige status, dvs. om de er arbejdsløse, studerende, pensionister eller i arbejde mv. Fagforeningskontingentet hos Community varierede i 2018 fra £2,69 for studerende til £24,70 per måned for lønmodtagere med lønindkomster på over £46.002 om måneden (Community, 2018b). Fagforeningen Prospect har nogle lavere kontingentsatser, som går fra £1,28 per måned for de lavestlønnede til £18,26 per måned for lønmodtagere, hvis månedlige lønindtægt er mere end £39.404 om måneden (Prospect, 2018b).

*Tabel: 3.3: Eksempler på britiske fagforeningers kontingentsatser for fagforeningsmedlemskab inden for jern- og metalindustrien (2018 satser)*

	Eksempler på lavere kontingentsatser for udvalgte grupper	Min. kontingentbetaling per måned – ledige og erhvervsaktive	Max. Kontingentbetaling per måned – ledige og erhvervsaktivet
UNITE	Lavtlønsgrupper Deltidsansatte Pensionister	£8,66	£15,14
Prospect	Lavtlønsgrupper Studerende Pensionister Arbejdsløse	£1,28	£18,26
Community	Lavtlønsgrupper Studerende Pensionister arbejdsløse	£2,69	£24,70
GMB	Deltidsansatte Arbejdsløse Ungesats Studerende	£0,20	£13,22

*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på de udvalgte fagforeningers som fx GMB's, (2018b) Community's (2018b), UNITE's (2018b) og Prospect's (2018b) kontingentsatser listet på deres hjemmesider (2018)

Andre britiske fagforeninger, som fx UNITE og GMB, opererer – ligesom deres danske søsterorganisationer – med en fast og indkomstuafhængig månedlig ydelse og tilbyder endvidere lavere kontingentsatser til fx studerende, lærlinge, pensionister, arbejdsløse mv. Men i modsætning til Danmark og Tyskland tilbyder britiske fagforeninger ofte forskellige medlemspakker med dertil hørende differentierede services og ydelser, også blandt de beskæftigede. Nogle grupper fritages endda for kontingentbetaling eller betaler kun et symbolsk beløb.

Fx fastsætter den britiske fagforening GMB medlemskontingentet med udgangspunkt i medlemmernes beskæftigelsesstatus, dvs. om de i arbejde eller ej, og hvorvidt de er fuldtids- eller deltidsansatte, ligesom studerende og unge under 18 år betaler en lavere månedlig ydelse. I 2018 var kontingentsatsen for fuldtidsbeskæftigede £13,22 per måned, mens deltidsansatte med færre end 20 ugentlige arbejdstimer betalte £7,72 per måned i medlemskontingent. Arbejdsløse og sygemeldte betaler 5 pence om ugen, og pensionister kan i nogle tilfælde helt fritages for at betale medlemskontingent (GMB, 2018b). Faktisk viser tal fra fagforeningernes årsopgørelser, at mellem 3% og 11% af deres medlemmer ikke bidrager med et fagforeningskontingent, alt afhængig af hvilken fagforening, der er tale om (GMB, 2017; UNITE, 2017; Community, 2017; Prospect, 2017).

Fagforeningen UNITE har en endnu mere kompleks medlemspakke og differentierede kontingentsatser end de tre andre britiske fagforeninger. Fx tilbyder UNITE tre medlemspakker (den basale, den udvidede og lærlinge



medlemspakken), som giver medlemmer adgang til forskellige serviceydelser afhængig af, hvilken medlemspakke de vælger. Kontingentsatsen for medlemspakkerne varierer, ligesom UNITE anvender differentierede satser for deltids- og fuldtidsbeskæftigede samt lavindkomstgrupperne (dvs. folk med en timeløn under £8,45 og ugentlig bruttoindkomst på under £300). I 2018 varierede kontingentsatsen for fuldtidsansatte fra £15,14 til £14,06 per måned, mens deltidsansatte (færre end 21 ugentlige arbejdstimer) betalte mellem £8,37 og £7,82 per måned, alt afhængig af deres medlemspakke. Satserne for lavtlønsgrupperne varierede fra £9,74 til £8,66 per måned, mens lærlinge betalte mellem £2,79 og £11,27 per måned i medlemskontingent (UNITE 2018b). Selve indbetalingen af fagforeningskontingenter foregår, ligesom blandt de øvrige britiske fagforeninger og deres europæiske søsterorganisationer, via betalingsservice. Men der er også mulighed for, at fagforeningskontingenter kan fratrækkes direkte af det enkelte medlems løn.

De meget fleksible medlemspakker og kontingenter er et relativt nyt fænomen i Storbritannien. Fx havde fagforeningen Community indtil for få år siden tradition for en fast månedlig og indkomstuafhængig kontingentsats. Men i takt med faldende organisationsgrader og det faktum, at fagforeningerne organiserer stadig flere medlemmer uden fast fuldtidsarbejde, var det nødvendigt at omlægge kontingentsatser og medlemspakker for at matche udviklingen og tiltrække samt fastholde medlemmer (Interview: 8; 9, 2018).

### *3.3.4 Portugal*

Medlemskontingenter udgør den vigtigste indtægtskilde for portugisiske fagforeninger, og deres fagforeningsaktiviteter er nærmest udelukkende finansieret gennem kontingentbetalinger. Portugisiske fagforeninger modtager dog også statsstøtte og indtægter fra arbejdsgiverbetalte fonde i forbindelse med særlige projekter omkring efter- og videreuddannelse af industriarbejdere samt til information og oplysningsaktiviteter om løn, ansættelsesforhold og arbejdsmiljøregler til portugisiske industriarbejdere. Men ingen af disse midler er på nogen måde med til at finansiere fagforeningsarbejde, ifølge de portugisiske informanter. Således fremhævede de portugisiske informanter uafhængigt af hinanden, at portugisiske fagforeninger er mindst 99% finansieret gennem medlemskontingenter.

#### *Typer og fastsættelse af medlemskontingenter*

Kontingentbetalingernes størrelse beregnes, ligesom i Tyskland og Storbritannien, typisk med afsæt i medlemmernes lønindkomst og opkræves enten månedligt eller kvartalsvis gennem kontantbetalinger, digital betalingsservice eller trækkes direkte fra det enkelte medlems løn efter aftale med medlemmet og deres arbejdsgiver. Kontingentsatsen fastsættes som en fast procentdel af medlemmernes månedlige lønindkomst og varierer ofte fra et forbund til et andet. Beslutninger omkring kontingentsatsen træffes centralt i forbindelse med fagforeningernes kongres og generalforsamlinger.

#### *Kontingentsatser*

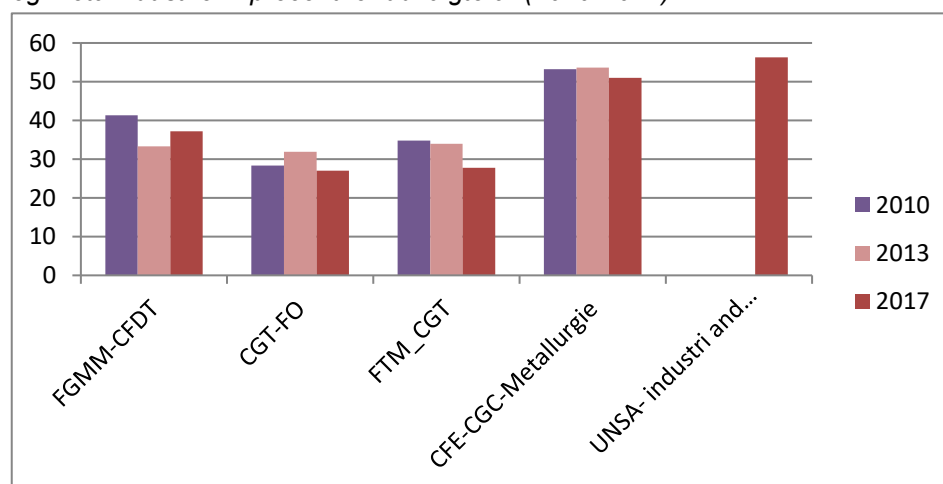
Kontingentbidraget er blandt nogle fagforeninger 0,75% af medlemmernes lønindkomst, og den sats har ifølge de portugisiske informanter været

uforandret i de sidste 40 år. Andre fagforeninger anvender en højere procentsats, som i nogle tilfælde er 1% af medlemmernes månedlige bruttolønindkomst, og her har satsen ligeledes været relativt uforandret i mange år. Derudover synes der ikke at være tradition for hverken øvre eller nedre grænse for medlemsbidraget, ligesom der er forskellige traditioner for, hvorvidt fagforeningerne tilbyder lavere kontingentrater til studerende, lærlinge, arbejdsløse mv. Enkelte fagforeninger tilbyder fx pensionister, at de kan betale et fast og indkomstuafhængigt medlemskontingent, som typisk er omkring €5 per måned. Ligeledes bidrager arbejdsløse i nogle fagforeninger heller ikke med medlemsindbetalinger, mens de i andre fagforeninger betaler et symbolsk beløb i de perioder, hvor de er uden arbejde, sygemeldte mv.

### 3.3.5 Frankrig

De franske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien adskiller sig markant fra deres europæiske søsterorganisationer, når det kommer finansieringen af deres virke. Som de eneste fagforeninger udgør statsstøtte og indtægter fra arbejdsgiverbetalte fonde vigtige – for nogle franske fagforeninger de vigtigste – indtægtskilder. Det er ofte mellem 50% og 70% af fagforeningernes virke, som finansieres gennem en kombination af statsstøtte og arbejdsgiverbetalte fonde. Således fremgik det af de franske interviews, og som det også understøttes af organisationernes årsregnskaber, at mellem 27% og 56% af deres indtægter kom fra medlemskontingentindbetalinger, hvilket er væsentligt lavere sammenlignet med flere af deres søsterorganisationer i Danmark, Tyskland, Portugal og Storbritannien (FGMM-CFDT, 2018; CGT\_FO, 2018; FTM-CGT, 2018; CFTC- Metallurgie, 2017; UNSA-industri og construction, 2018; CFE-CGC- Metallurgie, 2018) se figur 3.7.).

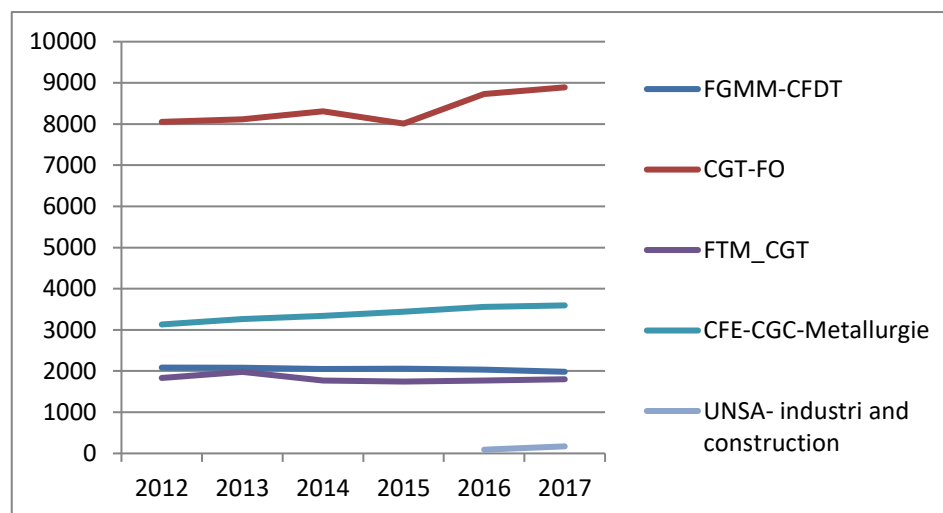
Figur 3.7: Udviklingen i kontingentbetalinger som en andel af udvalgte franske fagforeningers samlede indtægtsgrundlag (inkl. finansielle poster) inden for jern- og metalindustrien i procent for udvalgte år (2010-2017)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på udvalgte franske fagforeningers årsrapporter (2010-2017) \* Note ikke alle fagforeninger inden for den franske jern- og metalindustrien er vist i figuren, da deres årsrapporter enten ikke er offentligt tilgængelige eller medlemskontingentbetalinger ikke fremgår direkte af deres årsrapporter, som det fx er tilfældet for CFTC-metallurgie.

Udviklingen i de fleste franske fagforeningers kontingentbetalinger, som andel af organisationernes samlede indtægter, har i henhold til deres årsrapporter været uforandret siden 2010 og synes dermed at følge en lignende udvikling som deres danske og britiske søsterorganisationer. Men i modsætning til flere danske fagforeninger har enkelte franske fagforeninger, fx CGT-FO og CFE-CGC-metallurgie, oplevet en stigning i kontingentbetalinger siden 2012, mens andre franske fagforeningers indtægter fra kontingentbetalinger har været relativ uforandret i løbet af de sidste fem år (figur 3.8).

*Figur 3.8: Udviklingen i kontingentbetalinger blandt udvalgte franske fagforeningers ift. deres samlede indtægtsgrundlag i tusinder euros for udvalgte år (2012-2017)*



*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på udvalgte franske fagforeningers som fx FGMM-CFDT's, CGT-FO's, FTM-CGT's, CFE-CGC Metallurige's, UNSA- industri og constructions årsrapporter (2012-2018).

Ud over kontingentbetalinger har de franske fagforeninger typisk supplerende indtægter fra diverse aktiver, fx investeringsafkast mv. Organisationernes egenfinansiering i form af indtægter fra kontingentbetalinger, diverse ekstra serviceydelser samt aktiver udgør ofte en markant mindre del af det samlede indtægtsgrundlag sammenlignet med søsterorganisationerne i de øvrige lande. Det fremgår således af de franske fagforeningers årsrapporter, at deres egenfinansiering udgør mellem 30% og 50% af deres samlede budget (FGMM - CFDT, 2018; CGT\_FO, 2018; FTM-CGT, 2018, UNSA-industri, byg og anlæg, 2018; CFE-CGC- metallurgie, 2018). I den forbindelse er det vigtigt at fremhæve, at antallet af medlemmer ikke på samme måde, som i de fire andre lande har betydning for de franske fagforeningers indtægtsgrundlag. I stedet er det valgresultaterne fra repræsentativtetsafstemningerne, der foregår hvert fjerde år, som er afgørende for de franske fagforeningers virke (se afsnit 3.1 for en uddybning). Valgresultaterne påvirker således ikke kun om de franske fagforeninger betragtes som legitime forhandlingspartner i forbindelse med kollektive forhandlinger, men også størrelsen på de midler, som de modtager i såvel statsstøtte som fra de arbejdsgiverbetalte fonde (Cahuc og Zylberberg, 2014).

### *Typer og fastsættelsen af medlemskontingenter*

Kontingentbetalinger beregnes ofte, ligesom i Tyskland, Storbritannien og Portugal, med udgangspunkt i medlemmernes lønindkomst og opkræves hver måned, typisk som digital betalingservice eller via check. Kontingentsatsen udgør almindeligvis en vis procentdel af medlemmernes lønindkomst før skat. Selve fastsættelsen af kontingentsatsen foregår centralt i de franske fagforeninger og finder typisk sted på fagforeningernes kongres. I den forbindelse har enkelte franske fagforeninger valgt at hæve kontingentsatsen.

### *Kontingentsatser*

Nogle franske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien opkræver 1% af medlemmernes lønindkomst. Det er typisk også den sats, som fagforeninger inden for andre brancher har tradition for at anvende (Hanley et al. 1979). Der er dog også eksempler på fagforeninger, som har lavere kontingentbetalinger svarende til timelønnen for 1 times arbejde, mens atter andre fagforeninger inden for jern- og metalindustrien opkræver mellem 0,75% og 1,95 % af medlemmernes månedlige lønindkomst før skat. Der er endvidere eksempler på franske fagforeninger, hvor medlemmerne betaler en fast månedlig ydelse, fx 7 euros per måned, i fagforeningskontingent, og kontingentraten for pensionister ofte er lavere (CGT-FO, 2018b; FGMM-CFDT, 2018b; FTM-CGT, 2018b).

### **3.4 Indtægter fra partsdrevne fonde**

De fem lande har forskellige traditioner for at oprette partsdrevne fonde, som i udgangspunktet er arbejdsgiverfinansieret, men som bidrager til finansiering af såvel fagforeningsarbejde som arbejdsgiverforeningernes aktiviteter. Det er kun Danmark og Frankrig, som har tradition for arbejdsgiverfinansierede, men partsdrevne, fonde, der er med til at medfinansiere såvel fagforeningernes som arbejdsgiverorganisationernes virke. *I Portugal* har man også tradition for partsdrevne og arbejdsgiverbetalte fonde, men de bidrag, som tilfalder fagforeningerne, går udelukkende til efter- og videreuddannelse og oplysningskampagner om løn og arbejdsvilkår. Der er således, ifølge de portugisiske informanter, strikse regler og praksisser for, at den type indtægter ikke direkte må finansiere fagforeningsaktiviteter.

### *Frankrig*

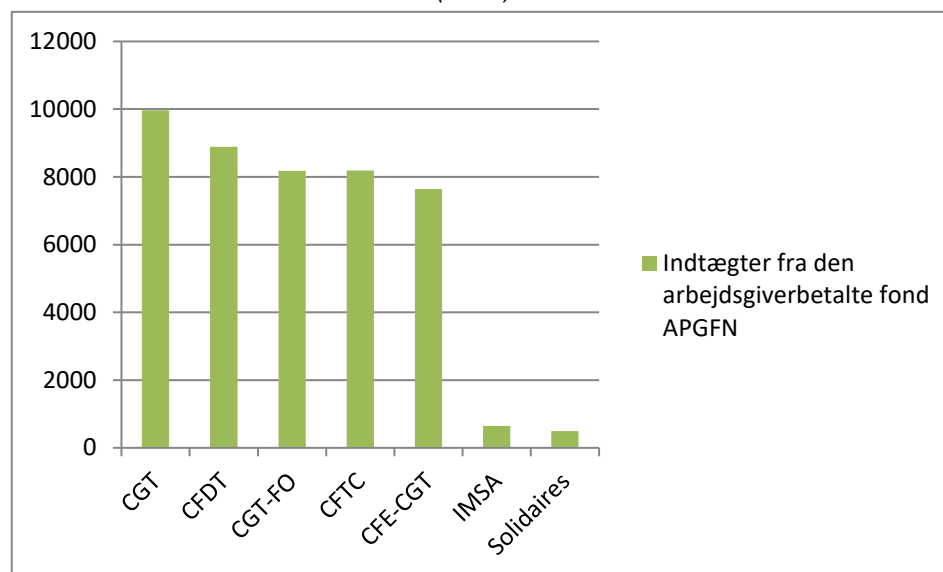
I Frankrig valgte den franske regering tilbage i 2014 at oprette den førmtalte nationale arbejdsgiverbetalte og partsdrevne fond (den såkaldte AGFPN-fond), der blandt andet finansierer fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers virke. Ideen bag fonden var at skabe større gennemsigtighed ift. finansiering af franske fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, som frem til 2008 havde været yderst tabubelagt (afsnit 3.1.). Alle franske virksomheder, uanset om de er medlem af en arbejdsgiverforening eller ej, indbetaler 0,0016% af deres lønsum til AGFPN-fonden, som derefter fordeler fondens midler blandt de franske fag- og arbejdsgiverforeninger. Når det kommer til de midler, der retter sig mod AGFPN fondens første hovedformål, som finansierer og understøtter diverse partsdrevne samarbejdsorganer modtager arbejdsgiverforeningerne 50% af fondens midler og fagforeningerne den anden halvdel. Det er dog kun fagforeningerne, der modtager midler fra AGFPN fonden til uddannelse af

fagforeningsrepræsentanter og andre tillidsvalgte (AGFPN, 2018b). Herefter fordeles midlerne blandt de franske organisationer i henhold til det antal stemmer den enkelte fagforening og arbejdsgiverforening opnåede i forbindelse med de førømtalte repræsentativitetsafstemninger, der finder sted hvert fjerde år (se afsnit 3.1; delrapport 1).

Fagforeninger, som får et dårligt valgresultat i form af lav stemmetilslutning, modtager færre ydelser fra den partsdrevne fond. Beløbsstørrelsen afhænger således af antallet af modtagne stemmer fra det seneste repræsentativitetsvalg dvs. valg af medarbejderrepræsentanter til de særlige franske samarbejdsudvalg – 'comites d'entreprises'. I den sammenhæng fik to (UNSA og Solidaries) af de syv fagforeninger, der organiserer lønmodtagere inden for den franske jern- og metalindustri, færre end 3% af stemmerne og kan derfor ikke få del i de arbejdsgiverbetalte midler, der indbetales til AGFPN-fonden, og som retter sig mod fondens første hovedformål, nemlig finansiering af partsdrevne samarbejdsorganer (se afsnit 3.1. Rehfeldt og Vincent, 2018: 166). Derudover fik fx den franske fagforening CFCT under 8%, men mere end 3% af stemmerne og modtager derfor et differentieret bidrag fra AGFPN-fonden. Fagforeninger, som fx FO, CFDT, CGT og CFE-CGC, der opnåede mere end 8% af stemmerne under det seneste repræsentativitetsvalg, modtager det samme beløb (AGFPN, 2018b; Rehfeldt og Vincent, 2018: 166).

For andre dele af ordningen varierer de modtagne midler fra den arbejdsgiverbetalte fond ligeledes i henhold til det antal stemmer, som fagforeningerne fik ved repræsentativitetsvalget (AGFPN, 2018b). Et dårligt valgresultat kan derfor få betydelige konsekvenser for de franske fagforeningers virke, især fordi indtægter fra AGFPN-fonden udgør en af de vigtigste indtægtskilder for mange franske fagforeninger. Indtægter fra AGFPN-fonden udgør sammen med statsstøtte 30% til 50% af de franske fagforeningernes indtægter, ifølge de franske informanter, hvilket også bekræftes af en gennemgang af udvalgte fagforeningers årsrapporter (FGMM-CFDT, 2018; CGT-FO, 2018). De seneste opgørelser viser, at der i 2016 blev uddelt i alt 91,3 millioner euro fra AGFPN-fonden, hvoraf de franske fagforeninger tilsammen modtog 51,7 millioner euro (AGFPN, 2017). Midlerne blev fordelt i henhold til valgresultaterne fra repræsentativitetsvalget, og de franske fagforeninger modtog fra 4,9 til 9,9 millioner euro i 2015 (figur 3.9.)

Figur 3.9: Franske fagforeningers indtægter fra den arbejdsgiverbetalte fond AGFPN i aktuelle tal tusinder euros (2015)



Kilde: AGFPN (2016)

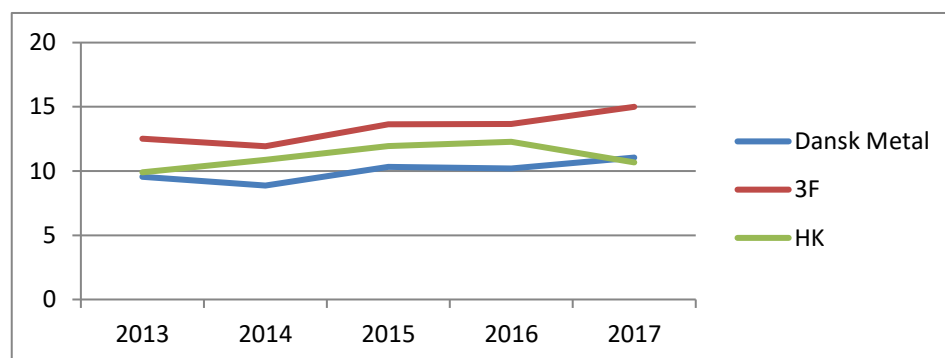
CGT efterfulgt af CFDT og CFTC var de tre fagforeninger, som var de største bidragsmodtagere fra den arbejdsgiverbetalte fond i 2015. Siden da er fordelingen af midler dog forandret, som følge af valresultaterne fra repræsentativtetsvalget i 2017 (Lehfeldt og Vincent, 2018). I den forbindelse oplevede fx CGT og CFDT faldende tilslutning, hvilket også vil få betydning for deres indtægter fra den arbejdsgiverbetalte fond frem til næste repræsentativtetsvalg i 2021. Andre fagforeninger, fx CFE-CGC, fik flere stemmer ved valget i 2017 og vil derfor opleve en stigning i deres indtægter fra fonden, hvilket vidner om de konsekvenser et dårligt valgresultat kan få for organisationernes indtægtsgrundlag.

#### Danmark

Danmark har ligeledes tradition for partsdrevne fonde, som fx industriens uddannelses- og samarbejdsudvalgsfond, industriens kompetencefond (IKUF) samt LO og DA's udviklingsfond. Her indbetaler overenskomstdækkede arbejdsgivere, der er medlem af arbejdsgiverforeningen DI, 0,6 lønkrone per time ind til industriens uddannelses- og samarbejdsfond og 0,5 lønkrone til IKUF, mens overenskomstdækkede arbejdsgivere, der er medlem af arbejdsgiverforeningen DA indbetaler 0,45 lønkrone per time til LO og DA's udviklingsfond (CO-industri og DI, 2017). Fondene har som udgangspunkt ikke til hensigt at finansiere danske fagforeningers og arbejdsgiverforeningers virke. I stedet retter de sig blandt andet mod at støtte efter- og videreuddannelse af lønmodtagere, fremme af samarbejdet på virksomheder samt finansiere de overenskomstaftalte vederlag til tillidsrepræsentanter. Der er dog blandt organisationerne udviklet den praksis, at et eventuelt overskud fra nogle af fondene, fx DA og LO's udviklingsfond, der medfinansierer FIU-systemet, fordeles ligeligt mellem de involverede fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. På lønmodtagerside fordeles midlerne herefter i henhold

til de enkelte fagforeningers medlemstal. I 2017 udgjorde indtægter fra arbejdsgiverbetalte fonde, fx FIU-midler, mellem 11% og 15% af de samlede indtægter blandt de tre største fagforeninger inden for jern- og metalindustrien (Figur 3.10).

*Figur 3.10: Udviklingen i udvalgte fagforeningers indtægter fra arbejdsgiverbetalte fonde (FIU og kursusmidler) ift. samlede indtægtsgrundlag i procent (2013- 2017)*



*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på de udvalgte danske fagforeningers som Dansk Metal, 3F og HK's årsrapporter (2013-2017)

Ifølge de tyske og britiske informanter har *Tyskland og Storbritannien* ikke tradition for partsdrevne fonde, som er med til at finansiere fagforeningernes virke inden for jern- og metalindustrien. I stedet har de andre ordninger, som det fremgår i de følgende afsnit.

### 3.5 Arbejdsgiverbetalte ordninger for tillidsvalgte

I alle fem lande er der tradition for, at arbejdsgiverne støtter fagforeningsarbejde på industrivirksomhederne gennem diverse arbejdsgiverbetalte ordninger. Der er her tale om såvel aftale- som lovregulerede ordninger, ligesom der også er eksempler på formelle og uformelle virksomhedsaftaler.

#### *Danmark*

I Danmark er det fx indskrevet i industriens overenskomst, at tillidsvalgte betales fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid for møder i henhold til samarbejdsaftalen, møder indkaldt af ledelsen, og når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsvalgte i spørgsmål angående virksomheden og medarbejderne (DI og CO-industri, 2017: § 4 stk.2). Ligeledes skal virksomheden stille den nødvendige adgang til IT-faciliteter til rådighed for tillidsrepræsentanter således, at de kan udføre deres hverv (DI og CO-industri, 2017 § 4). Flere af fx Dansk Metals, 3Fs og HKs tillidsrepræsentanter inden for jern- og metalindustrien har endvidere forhandlet lokalaftaler med ledelsen, der giver dem ret til enten at bruge den fornødne tid på tillidsarbejdet eller afsætte et bestemt antal timer til tillidsarbejdet. Helt konkret drejer det sig om 57% af Dansk Metals tillidsrepræsentanter, 50% af 3F-industri gruppes og 25% af HK's tillidsrepræsentanter inden for fremstillingsindustrien (Larsen et al. 2010b). Derudover modtager tillidsrepræsentanter et årligt arbejdsgiverbetalt vederlag

på mellem 9.000 og 33.000 kr. før skat, når de påtager sig opgaven som tillidsrepræsentant. Beløbet varierer i henhold til antallet af medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Nogle danske arbejdsgivere bidrager endvidere til finansieringen af de faglige klubber på arbejdspladserne, ligesom der er eksempler på lokalaftaler om fx arbejdsgiverbetalt fagforeningskontingent samt ordninger, hvor fagforeningskontingentet trækkes direkte fra medlemmernes løn mv. (Larsen et al. 2010).

### *Tyskland*

I Tyskland er arbejdsgiverne forpligtiget ved lov til at betale for medlemmer af virksomhedsrådenes aktiviteter og møder, ligesom tysk lovgivning pålægger, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtager det samme honorar som repræsentanter fra virksomhedsledelsen (Föhrer og Erne, 2017). Indtægter fra medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter går dog ikke til den valgte medarbejderrepræsentant, men til finansiering af det fagforeningsfinansierede forskningscenter WSI og Hans Böckler Stiftung, som er et uafhængigt forskningsinstitut, der leverer analyser af overenskomstforholdene, løn og arbejdsvilkår på det tyske arbejdsmarked (Föhrer og Erne, 2017). Tyske arbejdsgivere er dog, ifølge de tyske informanter, ikke forpligtiget til ved hverken lov eller kollektiv overenskomst at bidrage økonomisk til andre former for fagforeningsarbejde og aktiviteter, der foregår på virksomhedsniveau. I modsætning til danske tillidsrepræsentanter inden for jern- og metalindustrien, modtager tyske tillidsvalgte, ligesom deres britiske, portugisiske og franske kolleger, *ikke* et særligt vederlag for at påtage sig rollen som medarbejderrepræsentant i virksomhedsrådene.

### *Storbritannien*

I Storbritannien er britiske arbejdsgivere, ligesom de tyske arbejdsgivere, forpligtiget ved lov til at finansiere dele af tillidsvalgtes fagforeningsarbejde (GOV.UK, 2018). Men det gælder kun, når der er tale om fagforeningsaktiviteter, der betragtes som fagforeningsforpligtigelser, fx møder, virksomhedsforhandlinger, konfliktmægling mv. Når det drejer sig om andre former for fagforeningsarbejde, der defineres som fagforeningsaktiviteter, er arbejdsgiverne ikke ved lov forpligtiget til at finansiere de tillidsvalgtes aktiviteter (GOV.UK, 2018). Der er dog ikke altid klare retningslinjer for, hvornår fagforeningsarbejde betragtes som en forpligtigelse eller aktivitet, ligesom der, ifølge de britiske fagforenings- og arbejdsgiverrepræsentanter, er forskellige virksomhedspraksisser for hvor meget tid, der afsættes til fagforeningsarbejde blandt britiske industrivirksomheder. Det afhænger derfor ofte i sidste instans af arbejdsgivernes vilje til at bidrage økonomisk til den type fagforeningsopgaver.

### *Portugal*

I Portugal er arbejdsgiverne ved lov forpligtiget til ikke kun at finansiere fagforeningsarbejde, der relaterer sig til kollektive forhandlinger på virksomhedsniveau, men også de centrale fagforeningers formænds/kvindes løn samt aktiviteter op til et bestemt antal timer. I den sammenhæng giver den portugisiske arbejdsmarkedslovgivning fagforeningsrepræsentanter ret til 5



timers fri med fuld løn per måned til fagforeningsarbejde og op til 8 timer per måned, hvis de også bestrider en udvalgspost (Código Do Trabalho, 2018: § 467). Arbejdsgiverne er endvidere forpligtiget til give foreningsmænd/kvinder fire dages fri med fuld løn per måned til at udføre fagforeningsarbejde (Código Do Trabalho, 2018: § 468). Derudover er arbejdsgiverne forpligtiget ved lov til at betale for diverse mødeaktiviteter og er endvidere forpligtiget til at stille kontorfaciliteter til rådighed, hvis virksomheden har mere end 150 ansatte. Den portugisiske arbejdsmarkedslovgivning giver yderligere mulighed for, at parterne gennem kollektive forhandlinger kan blive enige om bedre forhold end dem, som loven foreskriver (Código Do Trabalho, 2018).

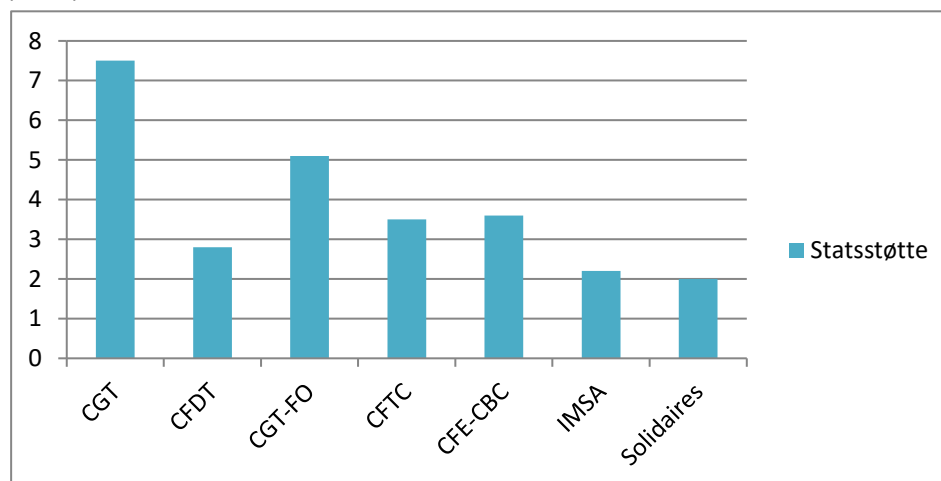
### *Frankrig*

Frankrig har en lignende tradition for, at arbejdsgiverne finansierer tillidsvalgtes fagforeningsaktiviteter på virksomheden gennem de såkaldte sektor- og virksomhedsaftaler om fagforeningsrettigheder. Der er endvidere, ligesom i Portugal og Tyskland, ofte fastsat et bestemt antal timer til fagforeningsarbejde, hvor arbejdsgiverne udbetaler medarbejderrepræsentantens normale løn samt i nogle tilfælde en ekstra lønkomensation, ifølge de franske informanter. Den sidstnævnte type af ordninger er dog, ifølge de franske fagforeningsrepræsentanter, blevet markant mindre udbredt siden 2000, da de indgik i et kompromis ved indførelsen af 35-timers arbejdsugen tilbage i 1998. Der er ligeledes eksempler på fagforeningsrepræsentanter og fagforeningsledere i de centrale forbund, som modtager løn fra deres tidligere arbejdsgiver, selvom de i en årrække ikke har været beskæftiget i virksomheden, men i stedet har været aktive i fagforeningen. Derudover er der endvidere et lovkrav om, at franske arbejdsgivere finansierer virksomhedsrådene og deres aktiviteter samt stiller lokaler til rådighed (Cahuc og Zylberberg, 2014; Föhrer og Erne, 2017).

### **3.6 Statsstøtte og skattefradrag**

Statsstøtte til fagforeningsarbejde er primært et udbredt fænomen i Frankrig, hvor staten supplerer den føromtalt AGFPN- fonds midler med 50% i statsstøtte. En del af disse midler går til at finansiere fagforeningsaktiviteter, selvom formålet med statsfinansieringen er at styrke efter- og videreuddannelse blandt lønmodtagerne og tillidsvalgte. Fordelingen af statsstøtte følger de samme principper som for fordelingen af den arbejdsgiverbetalte AGFPN-fond, hvor det er stemmeresultaterne fra repræsentativtetsvalgene, der er bestemmende for omfanget af den statsstøtte, den enkelte fagforening modtager (se afsnit 3.2). De seneste tal viser, at den franske stat uddelte 32,5 millioner euro i 2016, hvoraf franske fagforeninger samlet set modtog 31,3 millioner euro i statsstøtte (AGFPN, 2017). Midlerne blev herefter fordelt mellem de syv franske hovedorganisationer, og i 2015 modtog fagforeningerne mellem 2,1 og 7,5 millioner euro i statsstøtte (figur.3.11).

Figur 3.11: Statsstøtte givet til franske fagforeningers i aktuelle tal mill. euros (2015)



Kilde: AGFPN (2016)

Der er ligeledes i Portugal forskellige former for statsstøtte gennem diverse statsfinansierede efteruddannelsesordninger, men ingen af den type aktiviteter er, ifølge de portugisiske informanter, med til at finansiere de portugisiske fagforeninger, og fungerer derfor særskilt fra fagforeningernes øvrige aktiviteter. Ikke desto mindre retter midlerne sig primært mod efteruddannelsesformål og oplysningsarbejde, men forskellige administrationsgebyrer, som gives til fagforeningerne for at udbyde og administrere efteruddannelsesmidlerne, kan betragtes som værende indirekte med til at finansiere de portugisiske fagforeningsaktiviteter.

I Tyskland er der også tradition for indirekte statsstøtte til fagforeningerne, hvilket blandt andet indbefatter statsfinansierede efter- og videreuddannelsesordninger (Föhrer og Erne, 2017: 253). I Danmark drejer den indirekte statsstøtte sig om administrationsgebyrer for administration af a-kasserne, men den type indtægter dækker kun en lille del af fagforeningernes indtægtsgrundlag (Dansk Metal, 2018; HK, 2018). Dertil kommer at selvom a-kasserne i Danmark er en særskilt del fra fagforeningernes virke, så viser undersøgelser, at de har medvirket til, at mange danske fagforeninger har formået at fastholde medlemmer pga. den såkaldte Ghent-effekt, hvor det er fagforeningerne frem for staten, der administrerer a-kasserne (Kjellberg og Ibsen, 2016). I Storbritannien er der ikke tradition for, at staten yder fagforeningerne nogen form for økonomisk støtte. Der kan dog være enkeltstående projekter, hvor britiske fagforeninger, ligesom deres danske, tyske og portugisiske søsterorganisationer, modtager statsmidler til udførelse af projekter, men det er, ifølge informanterne, mere undtagelsen end reglen for de tyske, danske, britiske og portugisiske fagforeninger.

I flere af landene er der endvidere forskellige fradragsmuligheder for fagforeninger og deres medlemmer, om end der er markante landeforskelle. Fagforeningsmedlemmer får skattefradrag i forbindelse med deres medlemskontingent i Danmark, Frankrig, Tyskland og Portugal. I Frankrig kan fagforeningsmedlemmer fratække 2/3 af deres fagforeningskontingentet i skat (Cahuc og Zylberberg, 2014), mens fradragsloftet for fagforeningskontingenter

i Danmark er 6.000 kr. pr. skatteår, hvilket betyder, at nogle lønmodtagere kun kan fratække dele af deres fagforeningskontingent, mens andre nyder et fuldt skattefradrag, hvilket skyldes de forskellige kontingentsatser, danske fagforeninger opererer med (se afsnit 3.1; SKAT, 2018). I Tyskland og Portugal er der ikke noget øvre loft, og hele fagforeningskontingentet er derfor fradragsberettiget. Storbritannien er det eneste af de fem lande, hvor det ikke er muligt for fagforeningsmedlemmer at fratække deres medlemskontingent i skat.

### 3.7 Øvrige indtægtskilder

Ud over de ovenfor beskrevne indtægtskilder har flere britiske, danske, franske og tyske fagforeninger en række øvrige indtægtskilder, mens den type indtægter er yderst begrænsede blandt portugisiske fagforeninger. Det drejer sig fx om lejeindtægter, indtægter fra diverse erhvervsservices, afkast fra investeringer mv. Den type indtægter udgør ofte en mindre del af fagforeningernes økonomiske grundlag, om end der er undtagelser og markante landeforskelle.

Når det drejer sig om investeringsmidlerne, kommer de ofte fra medlemsindbetalinger, der er med til at finansiere fx strejkefonde, og midlerne investeres herefter og giver forskellige økonomiske afkast. Blandt *de britiske fagforeninger* udgør indtægter fra finansielle poster fra 3% til 40% af deres samlede indtægtsgrundlag. Flere britiske fagforeninger har endvidere en række øvrige indtægter, der ligger ud over de indtægtskilder, som er beskrevet i de forrige afsnit. Den type indtægter varierer fra fagforening til fagforening, og i 2017 udgjorde de mellem 4% og 39% af fagforeningernes samlede indtægter (Community, 2017 UNITE, 2017; Prospect, 2017; GMB, 2017).

*Danske fagforeninger* har ligeledes øvrige indtægtskilder end dem, der er beskrevet i de forrige afsnit. Det drejer sig fx om indtægter fra salg og køb af fastejendom mv. (Dansk Metal, 2017; HK 2017). I den sammenhæng udgjorde indtægter fra finansielle poster mellem 1% og 23% af de danske fagforeningers samlede indtægtsgrundlag, og antyder en markant variation på tværs af de danske fagforeninger, når det kommer til afkast fra investeringer mv. (Dansk Elforbund, 2018; Dansk Metal, 2018; HK, 2018; KRIFA, 2018; 3F 2018; TL, 2016; Blik og Rørforbundet, 2018).

Ser vi på Frankrig er indtægter fra finansielle poster markant mindre end blandt deres danske og britiske søsterorganisationer. En gennemgang af de franske fagforeningers årsrapporter viser, at indtægter fra finansielle poster varierer mellem 0,01% og 1,4% af de franske fagforeningers samlede indtægter inden for jern- og metalindustrien (FGMM -CFDT, 2018; CGT\_FO, 2018; FTM-CGT, 2018; CFTC- metallurgie, 2016, UNSA-industri, byg og anlæg, 2018; CFE-CGC- metallurgie, 2018). I den sammenhæng er det vigtigt at fremhæve, at franske fagforeninger ikke har stærke traditioner for strejkefonde og de hverken må og kan administrere eller udleje ejendomme i henhold til fransk lovgivning. Franske fagforeninger opretter derfor typisk *real estate* virksomheder, der ejer og administrerer deres bygninger, som fagforeningerne lejer sig ind hos. Dette kan være med til at forklare, hvorfor indtægter fra finansielle poster udgør en markant mindre del af de franske fagforeningers indtægtsgrundlag sammenlignet med danske og britiske søsterorganisationer.

Flere franske fagforeninger har endvidere indtægter fra diverse services, der ligger ud over kontingentbetalinger og de ovenfor beskrevne indtægtskilder. Blandt nogle franske fagforeninger udgør den type indtægter op til 15% af deres samlede indtægtsgrundlag, ifølge de franske informanter. Et andet karakteristika blandt de franske fagforeninger er, at flere franske fagforeninger, særligt regionalt og lokalt, får stillet lokaler til rådighed af de offentlige myndigheder og derfor ikke har huslejudgifter. Den praksis er dog under opbrud, og flere af de franske informanter berettede om, at lokale myndigheder havde opsagt den type aftaler med fagforeningerne af forskellige årsager. En anden form for indtægtskilde blandt franske fagforeninger er fx, at arbejdsgiverne op til midten af 1980'erne ofte valgte at udbetale løn, selv for perioder, hvor fagforeningerne strejkede, men har siden midten af 1980'erne forladt den praksis, ifølge de franske informanter.

Tyske fagforeninger har ligeledes indtægter fra investeringer, fast ejendom, lejeindtægter mv., men det er, som tidligere nævnt, uklart, hvor stor en andel den type indtægter udgør af de tyske fagforeningers samlede indtægter, da tyske fagforeningsrepræsentanter var og er yderst tilbageholdende med at videregive den type informationer. I Portugal har fagforeningerne ligeledes indtægter i form af fast ejendom, mens afkast fra investeringer ofte er begrænsede, og nærmest ikke eksisterende, ifølge de portugisiske informanter.

Fagforeningerne i alle fem lande modtager endvidere EU-midler, men her er der typisk tale om yderst begrænsede midler, med mindre de adspurgte organisationer er del af et EU-finansieret projekt, hvilket, ifølge informanterne, er yderst sjældent.

### 3.8. Opsamling

På tværs af de fem lande er der markante forskelle, men også en række ligheder, i den måde fagforeningerne inden for jern- og metalindustrien er finansieret. Tyske og portugisiske fagforeninger er primært finansieret gennem medlemskontingenter, og det gælder også for flere britiske og størstedelen af de danske fagforeninger. Franske fagforeninger er i langt større udstrækning afhængige af statsstøtte, kombineret med indtægter fra partsdrevne fond, der ofte udgør mere end 50% af deres samlede indtægtsgrundlag. Men selv internt i de nationale fagbevægelser er der vigtige forskelle at spore, hvor nogle danske, franske og britiske fagforeninger i højere grad er afhængige af andre indtægtskilder end kontingentbetalinger. Ikke desto mindre betragtes medlemskontingentbetalinger i alle fem lande som afgørende for fagforeningers virke, da det, ifølge nationale fagforeningsrepræsentanter, er med til at sikre en vis uafhængighed ift. det politiske system og arbejdsgiverne. I den sammenhæng er det vigtigt at fremhæve, at det fx i Frankrig ikke er antallet af medlemmer, men i stedet antallet af stemmer opnået ved repræsentativitetsvalgene, der afholdes hvert fjerde år, som er bestemmende for fagforeningernes økonomiske grundlag. Såvel statsstøtte som midler fra den arbejdsgiverfinansierede fond fordeles i henhold til det antal stemmer, som den enkelte franske fagforening har opnået ved det seneste valg. Netop den sårbarhed, der ligger i at være afhængig af statsstøtte og indtægter fra den arbejdsgiverbetalte fond, blev fremhævet af flere franske fagforeningsrepræsentanter. Fx har flere regionale og lokale franske

fagforeninger oplevet, at nogle franske myndigheder ikke længere støttede fagforeningerne i form af at stille lokaler til rådighed, hvilket har betydet, at de nu skulle til at finde nye lokaler og begynde at betale husleje mv.

Faldende medlemstal blev af såvel danske, britiske, franske, tyske som portugisiske fagforeninger betragtet som en af de største udfordringer for at sikre fagbevægelsens økonomiske fundament og uafhængighed. Faldende medlemstal har således i flere fagforeninger været ensbetydende med nedskæringer, omlægning af kontingentsatser samt udbud af serviceydelser, der rækker ud over de mere traditionelle services forbundet med fagforeningsarbejde. Det drejer sig fx om diverse rabatordninger, forsikringsordninger, uddannelse mv. Ofte med henblik på at fastholde og tiltrække nye medlemmer. Andre udfordringer, som især blev fremhævet af de franske informanter, var deres afhængighed af statsstøtte og arbejdsgiverbetalte fonde, da lovændringer i kriterierne for fordeling af midlerne, ligesom et dårligt valgresultat fra repræsentativitetsafstemninger, kan få fatale konsekvenser for de franske fagforeninger og deres virke. Netop lovændringer, fx ændringer i mulighederne for skattefradrag af fagforeningskontingenter, blev også fremhævet af de danske fagforeninger som værende vigtig, når det kom til at fastholde og rekruttere nye medlemmer, især for de organisationer, hvis fagforeningskontingent ligger over det skattefradragloft, der i øjeblikket er gældende i Danmark.

Alt i alt vidner analysen om, at fagforeningernes indtægtsgrundlag og fordelingen mellem de forskellige delkomponenter ikke kun varierer på tværs af landegrænser, men også internt i de nationale fagbevægelser. Kontingentbetalinger er den primære indtægtskilde blandt de fleste fagforeninger inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Tyskland, Portugal og Storbritannien, mens andre indtægtskilder i større udstrækning er med til at finansiere de franske fagforeninger. Men i takt med at flere af nationale fagforeninger har oplevet faldende medlemstal, har de søgt at supplere de faldende kontingentbetalinger med alternative indtægter, udvide paletten af servicetilbud samt tilbyde differentierede fagforeningsmedlemskaber. Det fremgår dermed, at blandt nogle nationale fagforeninger i de fem udvalgte lande udgør indtægter, der ikke nødvendigvis kommer fra kontingentbetalinger, en stadig større andel af deres samlede økonomi, hvilket kan være med til at gøre fagforeninger mere sårbare og sætte spørgsmålstegn ved deres uafhængighed, ikke mindst når det drejer sig om indtægter fra offentlige midler, partsdrevne fonde mv.

## 4. Finansiering af de europæiske arbejdsgiverforeninger

Det europæiske arbejdsgiverforeninger er, ligesom fagforeningerne inden for jern- og metalindustrien, finansieret forskelligt i de respektive lande. Indtægtskilderne og dermed de finansielle rammer varierer ikke kun på tværs af landegrænser, men også internt på arbejdsgiverside i de enkelte lande, når det kommer til typer af medlemskontingent, kontingentsatser, statsstøtte, skattefradrag samt andre indtægtskilder. Kapitlet indledes med et afsnit, der kort beskriver de institutionelle rammer for de nationale arbejdsgiverforeningers finansiering, hvorefter sammensætningen i udvalgte arbejdsgiverforeningers samlede indtægtsgrundlag undersøges. Kapitlet afrundes med en kort diskussion af de empiriske resultater.

### 4.1 De institutionelle rammer for arbejdsgiverorganisationers økonomi

De nationale arbejdsgiverforeninger er ofte underlagt mange af de samme institutionelle rammer som de nationale fagforeninger, når det kommer til deres finansiering, men der er også vigtige forskelle, som belyses nærmere ind i de følgende afsnit.

#### *Offentliggørelse af årsregnskaber*

Der gælder de samme regler og krav til offentliggørelse af årsrapporter til arbejdsgiverforeninger som til fagforeningerne i de respektive lande (se afsnit 3.1.). Franske og britiske arbejdsgiverforeninger er således, ligesom fagforeningerne i det to lande, forpligtiget ved lov til at offentliggøre deres årsregnskaber, som er at finde på de britiske og franske myndigheders hjemmesider (Journal officiel, fr.gov; Certification office, UK). I modsætning hertil er hverken danske, tyske eller portugisiske arbejdsgiverforeninger forpligtiget ved lov til at fremlægge deres årsregnskaber for offentligheden. Ikke desto mindre har Dansk Industri (DI), der blandt andet organiserer virksomheder inden for den danske jern- og metalindustri, valgt at fremlægge deres årsregnskaber på organisationens hjemmeside (DI, 2018). DI's søsterorganisationer i henholdsvis Tyskland (Gesamtmetall) og Portugal (ANEME) har derimod ikke tradition for at offentliggøre deres årsregnskaber.

#### *Krav til egenfinansiering og muligheder for konfliktfonde*

I Tyskland gælder de samme lovkrav til arbejdsgiverforeningerne som til fagforeningerne, når det drejer sig om finansiering, repræsentativitet og økonomi (afsnit 3.1.). Tyske arbejdsgiverforeninger skal som nævnt, i henhold til tysk lovgivning, være 99% finansieret gennem medlemskontingenter og egne aktiver samt være økonomisk solvente for at kunne blive betragtet som legitim forhandlingspart i forbindelse med kollektive overenskomstforhandlinger (Interview: 7; 20; 26; 27). Dertil kommer, at såvel de tyske arbejdsgiverrepræsentanter som arbejdsmarkedsekspertter fremhævede, at tyske arbejdsgiverforeninger har lange traditioner for konfliktfonde, hvor der opspares midler fra kontingentbetalinger, som herefter investeres eller geninvesteres i værdipapirer, fastejendom og aktier mv. I de fire andre lande er der lidt andre lovkrav og traditioner til arbejdsgiverforeningernes økonomi og muligheder for etablering af fx konfliktfonde.

I Frankrig er de franske arbejdsgiverorganisationer, ligesom de franske fagforeninger, underlagt en række lovkrav om fx finansiel gennemsigtighed og repræsentativitet i forbindelse med kollektive forhandlinger, og tildeling af statsstøtte og midler fra den lovbestemte, men arbejdsgiverbetalte, AGPFN-fond. Repræsentativitetskravene, der gælder for arbejdsgiverorganisationerne, trådte for første gang i kraft i april 2017 og har ikke kun betydning for om en arbejdsgiverorganisation betragtes som en legitim forhandlingspart, men også deres tildeling af midler fra AGPFN-fonden samt øvrige offentlige midler (Rehfeldt og Vincent, 2018; AGFPN, 2018b). Repræsentativitetskravene for franske arbejdsgiverorganisationer opgøres dog noget anderledes end for fagforeningerne. I modsætning til de franske fagforeninger er det arbejdsgiverorganisationernes medlemstal og ikke antallet af opnåede stemmer i forbindelse med valg af medarbejderrepræsentanter til de førømtalte samarbejdsudvalg, der er bestemmende for, hvorvidt de betragtes som legitime forhandlingsparter, når der forhandles kollektive overenskomster (Rehfeldt og Vincent, 2018). Det er ligeledes arbejdsgiverorganisationernes medlemstal, der ligger til grund for tildelingen af offentlige tilskud og midler fra AGPFN-fonden, hvilket står i skarp kontrast til den måde franske fagforeninger tildeles midler fra AGPFN-fonden, da de fordeles efter samme principper som tildelingen af statsmidlerne (afsnit 3.1.).

Franske arbejdsgiverorganisationernes medlemstal, der ligger til grund for fordelingen af statsstøtte samt AGPFN midlerne, opgøres hvert fjerde år i forbindelse med de førømtalte repræsentativitetsvalg. De beregnes med udgangspunkt i antallet af virksomheder, der er medlem af en given arbejdsgiverorganisation samt antallet af ansatte i medlemsvirksomhederne inden for en given sektor. For at blive betragtet som en repræsentativ forhandlingspart skal en arbejdsgiverforening i henhold til fransk lovgivning organisere mere end 8% af virksomhederne inden for en given sektor, ligesom der er lovkrav til, at medlemsorganisationerne beskæftiger minimum 8% af lønmodtagerene indenfor selskammerne (Rehfeldt og Vincent, 2018; AGFPN, 2017). Når det kommer til tildeling af midler fra AGPFN-fonden, er det kun arbejdsgiverforeninger, som opfylder førnævnte repræsentativitetskrav – 8% reglen – der kan opnå støtte fra fonden (AGFPN, 2018b). Reglerne er lidt anderledes med hensyn til statsstøtte, hvor den franske stat supplerer 50% af udgifterne til AGPFN-fonden (AGFPN, 2018b). Det er således kun hovedorganisationerne på arbejdsgiverside, fx MEDEF, der får del i statsstøtten, mens sektororganisationerne *ikke* modtager statsstøtte (AGFPN, 2017). Derudover har franske arbejdsgiverforeninger ikke mulighed for at etablere konfliktfonde og derigennem generere indkomst, som det fx er udbredt praksis i fx Tyskland og Danmark, da lock-out, og dermed implicit konfliktfonde, er ulovlige i henhold til fransk lovgivning (Delrapport 1).

I Portugal er der ligeledes en række regelsæt, som har betydning for arbejdsgiverorganisationernes økonomi og indtægtsgrundlag. Fx er lock-out, og dermed også etableringen af konfliktfonde, ulovlig i henhold til den portugisiske forfatning (Constitute, 2005). Derudover fremgår det også af den portugisisk arbejdsmarkedsgivning, at arbejdsgiverforeninger i udgangspunktet skal være non-profit organisationer. Portugisiske

arbejdsgiverforeninger må således ikke, i henhold til portugisisk lovgivning, producere og markedsføre varer, tjenesteydelser eller på anden vis gribe ind i markedet (Codigo do Trabalho, 2018 § 443). Den type regelsæt gælder ikke for portugisiske fagforeninger. Ikke desto mindre sætter den portugisiske forfatning og arbejdsmarkedslovgivning en række begrænsninger ift. portugisiske arbejdsgiverforeningers muligheder for at generere og akkumulere alternative indtægter i form af afkast fra investeringer, fast ejendom mv., da de i princippet skal være non-profit organisationer.

*I Storbritannien* er lovkrav til arbejdsgiverorganisationers økonomi noget anderledes end dem, som gælder for britiske fagforeninger. Fx er britiske arbejdsgiverforeninger ikke underlagt lovkrav om økonomisk uafhængighed, hvilket står i skarp kontrast til de regelsæt, der gælder for britiske fagforeninger. Britiske fagforeninger må ikke modtage økonomisk støtte fra fx arbejdsgivere, arbejdsgiverorganisationer eller lignende organisationer, men de regler gælder *ikke* for arbejdsgiverorganisationer (Trade Union and Labour consolidation Act (1992)§ 5; Certification office for Trade unions and Employers associations, 2017). Selvom det, ifølge de britiske arbejdsgiverrepræsentanter og arbejdsmarkedsekspertter, er muligt inden for rammerne af den britiske lovgivning, så har britiske arbejdsgiverforeninger i jern- og metalindustrien ikke tradition for konfliktfonde, hvor der tilsidesættes opsparede midler, som kan støtte strejkeramte eller lock-out ramte virksomheder.

*I Danmark* gælder de samme regler for arbejdsgiverforeninger som for fagforeninger, når det kommer til deres økonomi og indtægtsgrundlag (se kapitel 3: afsnit 3.1.) Der er ikke lovkrav til danske arbejdsgiverforeningers egenfinansiering og sammensætning af indtægtsgrundlag, hvilket står i kontrast til fx Portugal Frankrig og Tyskland, hvor der er forskellige krav til arbejdsorganisationers økonomi. Danske arbejdsgiverforeninger har, ligesom deres tyske søsterorganisationer, lange traditioner for konfliktfonde, hvor en bestemt procentdel af kontingentbetalingerne indbetales til konfliktfonden, ifølge de danske informanter.

#### *Administration af arbejdsgiverorganisationers økonomi*

De europæiske arbejdsgiverorganisationers økonomi administreres ligesom de europæiske fagforeninger forskelligt. Fx har den *danske arbejdsgiverforening DI* og den *britiske arbejdsgiverforening EEF* en meget centraliseret økonomi, hvor kontingentbetalinger og anden indtægter administreres fra centralt hold, og herefter fordeles til de enkelte afdelinger mv. (Interview: 23; Navrbjerg og Ibsen, 2017). *De tyske arbejdsgiverforeninger*, inden for jern- og metalindustrien, kendetegnes ved en noget anden organisationsstruktur, hvor fx hver af Gesamtmetalls 16 medlemsorganisationer administrerer deres egen økonomi, og herunder fastsætter og opkræver medlemskontingenter samt administrerer deres egne konfliktfonde, ifølge de tyske arbejdsgiverrepræsentanter og arbejdsmarkedsekspertter. Der kan derfor være markante regionale forskelle blandt fx Gesamtmetalls medlemsorganisationer ift. sammensætningen af deres finansielle grundlag. *I Frankrig* har arbejdsgiverorganisationer som UIMM ligeledes en decentral økonomi i tråd med den tyske model. Sammensætningen af UIMM's 60 medlemsorganisationers finansielle grundlag, og herunder kriterierne for



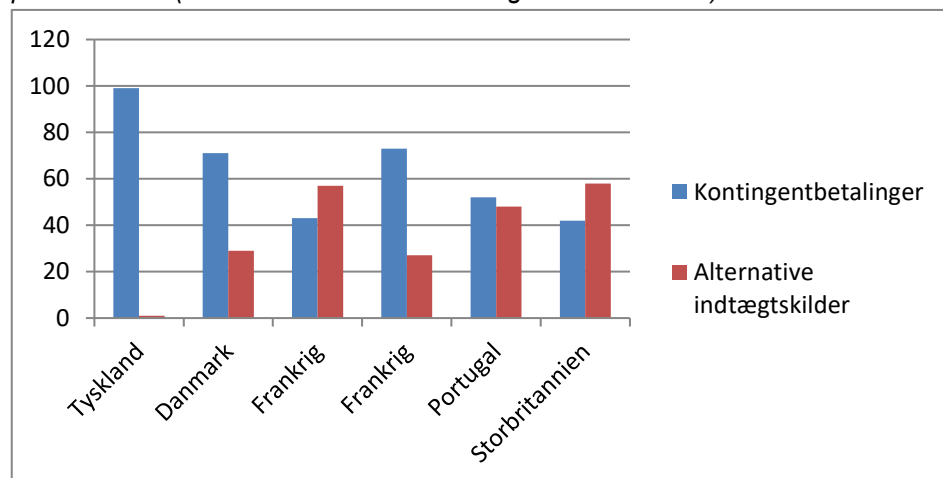
opkrævning af medlemskontingenter, og deres formuer varierer, ifølge de franske informanter, derfor ofte fra en medlemsorganisation til en anden. En gennemgang af tilfældigt udvalgte medlemsorganisationer af UIMM understøtter mangfoldigheden i franske arbejdsgiverforeningers finansiering inden for jern- og metalindustrien (UIMM, 2018; GESIM, 2018). I Portugal er der ligeledes forskellige traditioner. Nogle arbejdsgiverforeninger har en mere centraliseret økonomi og administration, hvor opkrævning og fastsættelse af kontingentbetalinger foregår centralt i organisationen. Andre portugisiske arbejdsgiverorganisationer har en mere decentral økonomi i tråd med de modeller, der kendetegner deres tyske og franske søsterorganisationer. Netop de nationale arbejdsgiverorganisationers administration af økonomi og indtægter synes, ligesom de øvrige institutionelle rammer, at have betydning for sammensætningen og variationerne mellem enkelte arbejdsgiverorganisationers indtægtsgrundlag.

#### **4.2 Typer af indtægtskilder blandt europæiske arbejdsgiverforeninger**

De europæiske arbejdsgiverforeningers indtægtsgrundlag består af en række delkomponenter, som fx medlemskontingenter, indtægter fra erhvervsservices, afkast fra investeringer, lejeindtægter, statsstøtte mv. I den sammenhæng blev medlemskontingenteret betragtet som den vigtigste indtægtskilde blandt arbejdsgiverorganisationernes repræsentanter inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Frankrig Tyskland, Portugal og Storbritannien. Der er dog ikke kun vigtige landeforskelle, men også interne nationale variationer i den måde, hvorpå de europæiske arbejdsgiverforeninger er finansieret. Fx var kontingentbetalinger af forskellig art den primære indtægtskilde blandt danske og tyske arbejdsgiverforeninger. I Tyskland er det som nævnt et lovkrav, at 99% af de tyske arbejdsgiverforeningers indtægtskilder kommer fra medlemskontingenter af forskellig art, men mange tyske arbejdsgiverforeninger har dog også indtægter fra andre kilder (Interview: 7;20;26;27, 2017-2018).

I modsætning til de fleste tyske arbejdsgiverorganisationer har fx den danske arbejdsgiverforening DI valgt at offentliggøre organisationens årsregnskaber, og det fremgår af DI's seneste årsrapport fra 2018, at 71% af deres samlede indtægter kommer fra medlemskontingenter (DI, 2018; figur 4.1). I den sammenhæng er arbejdsgiverforeningernes samlede indtægtsgrundlag beregnet med udgangspunkt i de beløb, der fremgår af organisationernes årsrapporter, og inkluderer ud over deres totale indtægter også afkast fra deres finansielle poster. For arbejdsgiverorganisationer, hvor årsregnskaberne ikke er offentligt tilgængelige, og det ikke har været muligt at få adgang til organisationernes regnskaber, trækkes der på interviewmaterialet. Figur 4.1 viser eksempler på udvalgte arbejdsgiverforeningers indtægtskilder inden for jern- og metalindustrien i de fem lande og illustrerer desuden variationerne internt i lande med mere end én central arbejdsgiverforening, som det fx gør sig gældende i Frankrig.

Figur 4.1. Eksempler på europæiske arbejdsgiverforeningers indtægtskilder inden for jern- og metalindustrien – kontingentbidrag og andre indtægtskilder – i procent 2017 (Kun ekstremterne i de udvalgte lande er listet)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og udvalgte nationale arbejdsgiverforeningers årsregnskaber og rapporter: DI, EEF, UIMM, GESIM (2018); Note: Tallene for Storbritannien er fra 2016. Note: Franske arbejdsgiverorganisationer optræder to gange i tabellen for at vise ekstremterne i deres finansiering.

Anderledes ser det ud i Storbritannien, Portugal og Frankrig, hvor kontingentbetalinger ofte udgør en mindre andel af arbejdsgiverforeningers indtægtsgrundlag. Fx kommer omkring 52% af de portugisiske arbejdsgiverforeningers indtægter fra kontingentbetalinger, mens det af de portugisiske informanter estimeres, at 22% af midlerne kommer fra diverse serviceydelser og 28% fra forskellige EU- og statssubsidier. I Storbritannien udgør indtægter fra kontingentbidrag omkring 42% af arbejdsgiverforeningen EEF's samlede indkomstgrundlag (EFF, 2016). I Frankrig er situationen lidt anderledes. Medlemskontingenter udgør ofte en mindre del af de franske arbejdsgiverorganisationers samlede indkomstgrundlag og suppleres typisk med andre indkomstkilder. En gennemgang af de franske arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien viser, at kontingentbetalinger varierer fra 43% til 73% af de samlede indtægter i 2018 (GESIM; 2018; UIMM, 2018). Når det kommer til franske arbejdsgiverforeningers øvrige indkomstkilder, drejer det sig fx om afkast fra investeringer, værdipapirer, fast ejendom mv. samt indtægter fra den føromtalte lovbestemte og partsregulerede AFPNG-fond, som alle franske virksomheder bidrager til, uanset om de er medlem af en arbejdsgiverforening eller ej (se afsnit 3.1.).

Ser vi nærmere på delkomponenterne i arbejdsgiverforeningernes indtægtskilder inden for jern- og metalindustrien er der en række lighedspunkter, men også forskelle på tværs af de fem lande (Tabel 4.1).

*Tabel 4.1: Eksempler på arbejdsgiverforeningers indtægtskilder og skattefradragmuligheder i udvalgte lande inden for jern- og metalindustrien*

	Danmark	Frankrig	Tyskland	Portugal	Storbritannien
Medlemskontingent	+	+	+	+	+
Skattefradrag	+	+	+	+	-
Statsstøtte	-	-	-	+	-
Statsstøttede projekter	-	+	-	+	+
Økonomisk støtte fra fælles partsregulerede fonde mv.	+	+	-	+	-
EU-midler	?	?	?	+	-
Finansiel støtte fra fast ejendom mv.	+	+	+	-	+
Afkast fra Investeringer og lejeindtægter	+	+	+	-	+
Andre indtægtskilder	+	+	+		+

I de følgende afsnit undersøges delkomponenterne i de dominerende arbejdsgiverforeninger inden for den europæiske jern- og metalindustri, hvor udgangspunktet er typer og satser for medlemskontingenter og herefter betydningen af partsdrevne fonde og andre indtægtskilder.

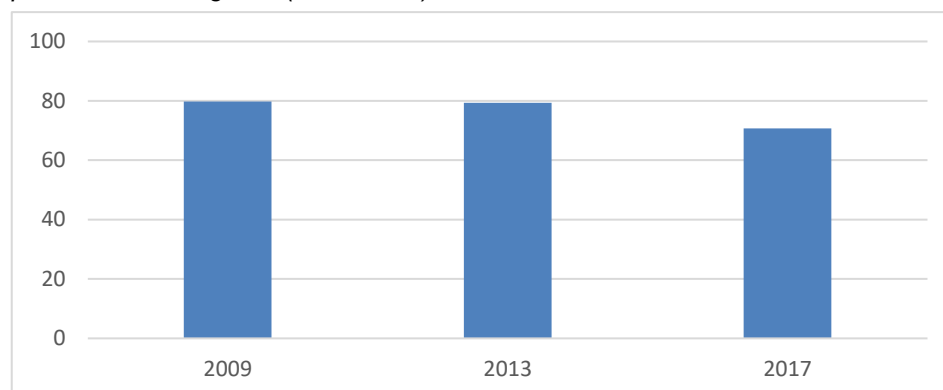
### **4.3 Medlemskontingenter - Typer og satser**

Medlemskontingent betragtes af samtlige interviewede repræsentanter fra de nationale arbejdsgiverforeninger som organisationernes vigtigste indtægtskilde. Set over tid er der dog vigtige forandringer at spore blandt flere af jern- og metalindustriens arbejdsgiverforeninger, hvor fx kontingentbetalinger dækker over stadig flere typer medlemspakker, ligesom kontingentsatser og kriterier herfor ofte varierer på tværs af de fem lande.

#### **4.3.1 Danmark**

Danske virksomheder inden for jern- og metalindustrien repræsenteres primært af Dansk Industri (DI), og de udgør sammen med andre fremstillingsvirksomheder omkring 41% af DI's medlemmer og er dermed den største af DI's medlemsgrupper (DI, 2018a). Kontingentbidrag fra medlemsvirksomhederne er den primære indtægtskilde for DI og udgjorde 71% af organisationens samlede indtægter i 2017. Set over tid har indtægter fra kontingentbidrag dog været svagt faldende i DI's samlede budget. Kontingentbidrag udgjorde i 2009 80% af DI's samlede indtægter mod 71% i 2017 (DI, 2009; 2018; figur 4.2).

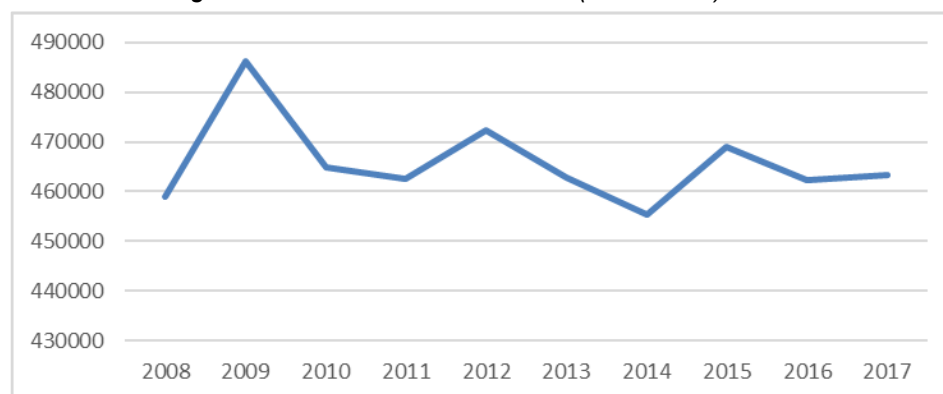
*Figur 4.2. Udviklingen i kontingentbetalinger som en andel af den danske arbejdsgiverforening DI's samlede indtægtsgrundlag (inkl. finansielle poster) i procent for udvalgte år (2009-2017)*



*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og udvalgte nationale arbejdsgiverforeningers som fx DI's årsregnskaber og rapporter (2018; 2014; 2010).

At medlemsindtægterne udgør en mindre andel af DI's samlede indtægter i den seneste opgørelse skyldes primært ændringer i DI's øvrige indtægter, fx afkast fra investeringer, værdipapirer mv. Således viser en gennemgang af DI's årsrapporter, at de faktiske tal for medlemsindtægterne siden 2008 har været relativt uforandret, selvom der har været enkelte år med udsving. Fx stiger de faktiske kontingentindbetalinger i 2014 for derefter at falde igen i 2013, og derefter fremstår medlemsindtægterne relativt stabile (figur 4.3).

*Figur 4.3: Udviklingen i den danske arbejdsgiverforening DI's indtægter fra medlemskontingenter i aktuelle tal - tusinder kr. (2008-2017)*



*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og udvalgte nationale arbejdsgiverforeningers som fx DI's årsregnskaber og rapporter (2008-2018).

Tallene for de faktiske indtægter fra kontingentbidrag antyder, at DI i modsætning til flere danske fagforeninger, har formået at fastholde et nogenlunde stabilt indtægtsgrundlag. Det kan skyldes, at DI inden for de seneste år har oplevet en medlemsfremgang, selv hvis der ses bort fra tilslutningen af nye foreninger til DI arbejdsgiverfællesskabet (DI, 2010; DI, 2018: 42).

### *Typer af medlemskontingenter*

Flere danske arbejdsgiverforeninger er i stigende grad begyndt at tilbyde to typer medlemskabspakker. Den udvikling er sket i takt med, at nye virksomheder kommer til, som ikke nødvendigvis efterlyser de samme ydelser og services, som traditionelle danske industrivirksomheder eller ønsker at være del af det historiske arbejdsgiverfællesskab med dets kollektive forhandlinger og overenskomster (Navrbjerg og Ibsen 2017). Arbejdsgiverorganisationerne inden for jern- og metalindustrien er ingen undtagelse fra den udvikling. DI har således i en årrække opereret med to typer af medlemskaber. Det drejer sig, dels om det traditionelle arbejdsgivermedlemskab med overenskomstdækning, kollektive forhandlinger og konfliktfonde; dels et associerede medlemskab, hvor industrivirksomhederne ikke er del af overenskomsterne og de services, der knytter sig an til kollektive aftaler og overenskomster, men har ellers adgang til samtlige af DI's øvrige services (DI, 2019). Ifølge de danske arbejdsgiverinformanter estimeres det, at omkring 85%-90% af DI's medlemsvirksomheder har et traditionelt arbejdsgivermedlemskab, mens 10-15% er associerede medlemmer, hvilket også bekræftes af andre danske undersøgelser (Navrbjerg og Ibsen, 2017). DI er endvidere begyndt at orientere sig mere mod mere erhvervsorienterede services, selvom de traditionelle arbejdsgiveropgaver, fx kollektive forhandlinger, overenskomster og konflikthåndtering, fortsat fylder en del hos de danske arbejdsgiverorganisationer inden for jern- og metalindustrien (Navrbjerg og Ibsen 2017).

### *Kontingentsatser*

Ser vi nærmere på kontingentsatserne for medlemskab af DI, fremgår det af DI's vedtægter og hjemmeside, at medlemskontingentet fastsættes af DI's generalforsamling, og at associerede medlemmer er underlagt de samme satser som virksomheder, der har valgt et traditionelt arbejdsgivermedlemskab (DI, 2017b; DI 2019). Der er således ikke en økonomisk gevinst ved, at virksomheder vælger at blive associerede medlemmer frem for det traditionelle arbejdsgivermedlemskab. Denne relativt nye bestemmelse som trådte i kraft 1. januar 2018 skal, ifølge de danske arbejdsgiverrepræsentanter, ses i lyset af, at associerede medlemmer har adgang til de samme ydelser som traditionelle arbejdsgivermedlemmer, herunder også juridisk bistand om fx personale og jura forhold. Tidligere opererede DI med et differentieret medlemskontingent med udgangspunkt i de to medlemspakker, hvor associerede medlemmer betalte et lavere kontingent. DI har heller ikke tidligere haft et loft over kontingentindbetalingerne, hvilket også blev indført fra januar 2018 med det nye kontingentsystem. I den forbindelse blev satserne for medlemskontingentet sat ned, ligesom der blev indført et loft for virksomhedernes kontingentbidrag.

Det nuværende kontingentsystem beregner virksomhedernes medlemskontingent med udgangspunkt i deres lønsum fra det forrige år, når det gælder de traditionelle medlemskaber, mens associerede medlemmers kontingentbidrag beregnes ud fra antallet af medarbejdere fra det forgangne år. Medlemmerne betaler således kontingent ud fra en vis procentsats af lønsummen eller i henhold til antallet af medarbejdere (DI, 2019). I 2019 var

kontingentsatsen 0,24% af lønsummen og virksomheder, som har en lønsum større end 250 mio. kroner, betaler en lavere procentsats af lønsummen i henhold til en række fastlagte intervaller op til et loft på 6 millioner. DI har endvidere et minimumskontingent på 5.175 kroner, og kontingentet forfalder med en fjerdedel ved hvert kvartal og opkræves forud (DI, 2017b; DI 2019).

Der er således relativ stor gennemsigthed ift. danske arbejdsgiveres kontingentindbetalinger, hvilket står i skarp kontrast til Tyskland, hvor der synes at være en mindre åbenhed omkring det finansielle grundlag for arbejdsgiverforeningernes virke.

#### 4.3.2 Tyskland

Tyske arbejdsgiverforeningers primære indtægtskilde er kontingentbidrag. Der er, som nævnt indledningsvis, et lovkrav om, at tyske arbejdsgiverforeninger skal være 99% selvfinansierede i form af kontingentbetalinger og egne aktiver, hvilket også bekræftes af de tyske arbejdsgiverrepræsentanter og arbejdsmarkedseksperter. Flere tyske arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien har dog også andre indtægter, fx lejeindtægter, fast ejendom, afkast fra investeringer mv. Der er således eksempler på regionale arbejdsgiverforeninger, hvor andre indtægtskilder fylder mere. Fx er der regionale tyske arbejdsgiverforeninger i jern- og metalindustrien, som kun i begrænset omfang opkræver medlemskontingent, da de, ifølge de tyske informanter, primært finansieres gennem afkast fra investeringer og lejeindtægter.

##### *Typer af medlemskontingenter*

De tyske arbejdsgiverforeninger tilbyder, ligesom deres danske søsterorganisation DI, to typer af medlemskaber: 1) *Det traditionelle arbejdsgivermedlemskab* med dets kollektive forhandlinger og overenskomster; og 2) *Associerede medlemskaber*, de såkaldte "Ohne Tarifverträge" medlemskaber eller OT-medlemmer, hvor medlemsvirksomhederne ikke er del af overenskomstsyste­met med dets kollektive forhandlinger, overenskomster, konfliktfonde mv. I stedet tiltræder de associerede medlemmer udelukkende den del af arbejdsgiverforeningernes virke, som retter sig mod erhvervs­services og politisk interessevaretagelse ift. det politiske system (Behrens 2016; 2004).

De associerede arbejdsgivermedlemskaber blev først introduceret i midten af 1990'erne, hvor regionale arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien, fx Baden-Württemberg, Hesse og Østtyskland, var nogle af frontløberne. Tiltaget sigtede mod at hindre medlemsflugt og fremstår fortsat attraktiv for potentielle nye medlemmer (Schröder and Siliva 2013:16). Men det var først i 2005, at paraplyorganisationen for jern- og metalindustriens arbejdsgiverforeninger – Gesamtmetall – begyndte at tilbyde den type arbejdsgivermedlemskab til deres medlemsorganisationer, og siden da er antallet af associerede medlemmer vokset fra 24% i 2005 til 50% i 2017 (Bispinck og Schulten, 2018; Gesamtmetall, 2017). Sideløbende hermed er der sket et fald i de traditionelle arbejdsgivermedlemskaber (Gesamtmetall, 2017). Det er især små og mellemstore industrivirksomheder, som fravælger det traditionelle arbejdsgivermedlemskab og bliver associerede medlemmer, hvis

ikke de helt fravælger medlemskab af en arbejdsgiverforening (Bispinck og Schulten, 2018; Behrens, 2004; Behrens og Helfen, 2019).

### *Kontingentsatser*

Selvom de tyske arbejdsgiverforeninger tilbyder differentierede medlemskaber, så betaler medlemsvirksomhederne ofte det samme i medlemskontingent, uanset om de vælger den ene eller den anden type medlemskab. Det synes at være en ny udvikling, da undersøgelser antyder, at kontingentsatsen tidligere var lavere for associerede medlemmer inden for jern- og metalindustrien (Schröder og Siliva 2013: 16). Ifølge de tyske arbejdsgiverrepræsentanter og arbejdsmarkedsekspertes vælger de tyske arbejdsgiverorganisationerne ikke at differentiere kontingentsatser, da de associerede medlemmer har adgang til de samme services og ydelser, som de industrivirksomheder, der vælger det traditionelle arbejdsgivermedlemskab. Det drejer sig fx om juridisk bistand, rådgivning om personaleforhold, uddannelsesfaciliteter, politisk interessevaretagelse mv. En vigtig forskel er dog, at de associerede medlemmer, udover *ikke* at være overenskomstdækket, heller *ikke* er omfattet af arbejdsgivernes konfliktfonde, og de indbetaler derfor ikke til den type fonde. Det betyder også, at de associerede medlemmer ikke kan modtage økonomisk støtte, såfremt de oplever et økonomisk tab, når fx medarbejderne nedlægger arbejdet (Schröder og Silvia, 2013).

Fastsættelsen af kontingentsatserne, kriterierne herfor og opkrævning af medlemskontingentet foretages typisk af regionale arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien. Beslutninger herom træffes af Gesamtmetalls 16 medlemsorganisationer på deres kongresser. Kontingentsatserne kan derfor variere fra én tysk arbejdsgiverforening til en anden, ligesom beregningsmetoderne og de kriterier, der ligger til grund for kontingentindbetalingerne, ofte er forskellige blandt de tyske arbejdsgiverforeninger. De fleste tyske arbejdsgiverforeninger lægger, ligesom i Danmark, virksomhedernes lønsum til grund for deres beregninger og opkræver således en vis procentdel af virksomhedernes lønsum. De mere specifikke kontingentsatser og minimumssatser er dog uklare og fremstår som et særdeles følsomt emne blandt tyske arbejdsgiverforeninger, ifølge de tyske informanter.

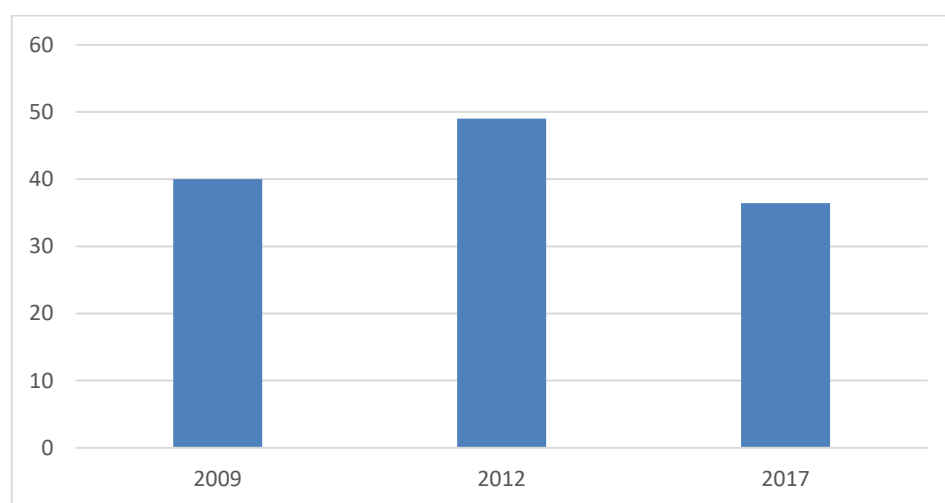
Andre arbejdsgiverorganisationer tager udgangspunkt i virksomhedernes årlige omsætning og salgstal, og i andre brancher, som fx hotel og restauration, er det antallet af udlejede hotelværelser, som danner afsæt for kontingentbetalingerne. Men også inden for øvrige brancher er de tyske arbejdsgiverforeninger ofte tilbageholdende med at videregive informationer om konkrete kontingentsatser, ifølge de tyske arbejdsmarkedsekspertes.

Den relative lukkethed, som præger de tyske arbejdsgiverorganisationer i forhold til deres økonomiske rammer, står i skarp kontrast ikke kun til deres danske søsterorganisationer, men også de britiske og franske arbejdsgiverforeninger. Der synes således at være en større åbenhed og gennemsigtighed omkring franske, danske og britiske arbejdsgiverforeningernes indtægtsgrundlag, som ofte er offentligt tilgængelige via online årsrapporter og årsregnskaber mv. (EEF, 31/12/2016; DI, 2018; UIMM, 2018; GESIM, 2018).

#### 4.3.3 Storbritannien

I Storbritannien er EEF den største arbejdsgiverforening inden for jern- og metalindustrien, og del af organisationen er endvidere British Steel, der tidligere var en selvstændig arbejdsgiverforening. Medlemsindtægter udgør en mindre del af EEF's samlede indtægter sammenlignet med deres danske og tyske søsterorganisationer. Indtægter fra kontingentbidrag udgjorde 36% af EEFs samlede indtægtsgrundlag i 2017, og det fremgår af EEF's årsrapporter, at den type indtægter har været svagt faldende henover de seneste år (figur 4.4.).

*Figur 4.4 Udviklingen i kontingentbetalinger som en andel af den britiske arbejdsgiverforening EEF's samlede indtægtsgrundlag (inkl. finansielle poster) i procent for udvalgte år (2009, 2012, 2017)*

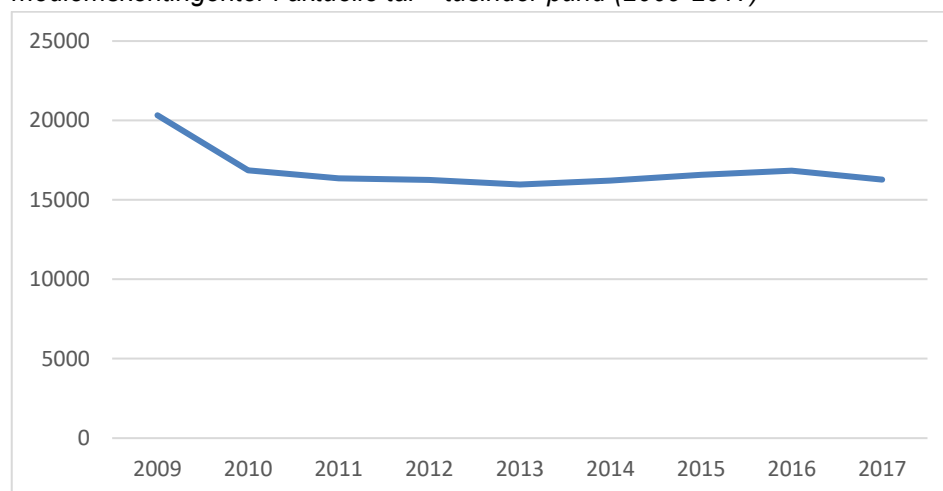


*Kilde:* Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og udvalgte nationale arbejdsgiverforeningers som fx EEF's årsregnskaber og rapporter (2017; 2012; 2009).

Ser vi på udviklingen i indtægter fra kontingentbidrag i aktuelle tal, fremgår det af EEF's årsregnskaber, at EEF oplevede et fald i deres faktiske medlemsindtægter i 2010. Men siden da har arbejdsgiverorganisationen formået at sikre et relativt stabilt indtægtsgrundlag fra kontingentbetalinger, hvilket kan hænge sammen med, at deres medlemstal har været relativt stabilt siden 2012 (EEF; 2016-2012). Derimod mistede EEF 441 medlemsvirksomheder mellem 2009 og 2010, svarende til 16% medlemsbase på blot et år, hvilket kan forklare de faldende indtægter fra kontingentbidrag i den periode (EEF, 2009; EEF 2010; figur 4.5). I den forbindelse nævnte flere britiske arbejdsgiverrepræsentanter, at fx EEF i stigende omfang har ændret deres medlemservices mod et øget fokus på fx erhvervsservices og interesserepræsentation ift. det politiske system i takt med, at stadig flere industrivirksomheder fravælger kollektive overenskomster og arbejdsgiverforeninger, fx EEF, i stadig mindre udstrækning forhandler sektoroverenskomster.



Figur 4.5: Udviklingen i den britiske arbejdsgiverforening EEF's indtægter fra medlemskontingenter i aktuelle tal – tusinder pund (2009-2017)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og udvalgte nationale arbejdsgiverforeninger, som fx EEF's årsregnskaber og rapporter (2009-2017).

#### *Typer af medlemskontingenter*

De britiske arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien tilbyder nogle af de mest fleksible og diverse medlemskabspakker blandt de fem lande. De britiske arbejdsgivere kan således vælge mellem flere forskellige, der blandt andet indbefatter den fulde pakke, som inkluderer samtlige services, der udbydes af de forskellige arbejdsgiverforeninger. Andre medlemspakker indeholder forskellige fra- og tilvalg af diverse erhvervsservices, som fx konsulentbistand, udlån af konference faciliteter, rådgivning. Juridisk bistand og interesserepræsentation samt rådgivning i forbindelse med centrale og lokale kollektive forhandlinger og faglige tvister kan ligeledes indgå i medlemspakken.

Politisk interessevaretagelse i forhold til det europæiske, nationale og lokale politiske system er også ofte en del af mange britiske arbejdsgiverforeningers medlemspakker, og rækken af til- og fravalg af serviceydelser giver mulighed for at skræddersy medlemsskabet i henhold til den enkelte virksomheds specifikke behov. Den britiske model står i kontrast til Danmark og Tyskland, hvor arbejdsgiverorganisationerne generelt kun tilbyder to typer medlemsskaber (EEF, 2017).

Britiske arbejdsgiverforeninger som fx EEF, tilbyder endvidere en såkaldt "pay as you go" model ift. nogle services. Det drejer sig fx om juridisk bistand i forbindelse med personale jura, ansættelsesforhold og konflikthåndtering, hvor medlemmerne kun betaler for de services og den rådgivning, de trækker på i en given situation. Derudover tilbyder nogle britiske arbejdsgiverforeninger, fx EEF og UK-Steel, associerede medlemskaber, der primært retter sig mod interesserepræsentation ift. det politiske system og adgang til diverse netværksmøder samt forskellige redskaber i forbindelse benchmarking og LEAN (EEF, 2017; UK-Steel, 2017).

### *Kontingentsatser*

De fleksible medlemskabspakker er medvirkende til, at kontingentsatsen varierer alt afhængig af, hvilken medlemspakke og type af services den enkelte virksomhed vælger at tilkøbe eller fravælge. Typisk afstemmes selve kontingentet individuelt mellem de britiske arbejdsgiverforeninger og potentielle medlemmer, inden virksomheden bliver del af arbejdsgiverforeningen. Selve kontingentsatsen justeres årligt i henhold til den enkelte medlemsvirksomheds specifikke behov og brug af serviceydelser i det forgangne år. Nogle minimumssatser for kontingentbetalingen varierer dog ofte på tværs af de forskellige britiske arbejdsgiverorganisationer. Minimumssatser eller såkaldte 'entry fees' er hos nogle arbejdsgiverorganisationer fx 70-80 pund sterling per år. Andre arbejdsgiverforeninger opererer med en højere mindstesats, fx 2.500 eller 3.000 pund sterling per år, alt afhængig af typen af medlemskab. Der er dog ofte ikke noget øvre loft for medlemskontingentet hos de britiske arbejdsgiverforeninger, modsat hvad vi finder blandt danske arbejdsgiverforeninger.

Selve beregningsformen varierer også blandt de britiske arbejdsgiverorganisationer. Nogle anvender, ligesom i Danmark, Tyskland og Frankrig, virksomhedernes lønsum. Andre tager udgangspunkt i antallet af ansatte på virksomheden eller virksomhedens årlige omsætning. Der er således forskel på de kriterier, som britiske arbejdsgiverforeninger ligger til grund for medlemskontingentet. Men kontingentopkrævningerne foregår i de fleste arbejdsgiverforeninger på årsbasis ved udsendelse af faktura, og det er typisk hovedorganisationerne og ikke medlemsorganisationerne, der opkræver medlemskontingentet. Dette afviger altså fra Tyskland og Frankrig, hvor medlemsorganisationerne ofte står for at opkræve kontingentbetaling, hvilket typisk er ensbetydende med variationer i kontingentsatserne på tværs af metal- og jernindustrien.

#### *4.3.4 Portugal*

De portugisiske arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien finansieres på en lidt anden måde end organisationerne i Danmark, Tyskland og Storbritannien. Indtægter fra diverse EU-midler og andre alternative indtægtskilder, fx offentlige midler og indtægter fra partsdrevne fonde, udgør en stadig større del af de portugisiske arbejdsgiverforeningers indtægtsgrundlag (ca. 28%), mens indtægter fra medlemskontingenter er omkring 52%. Omkring 20% af de portugisiske arbejdsgiverforeningers indtægter stammer fra diverse serviceydelser, som arbejdsgiverforeningerne yder til virksomhederne og andre interessenter, fx efteruddannelse, erhvervsservice bistand mv.

### *Medlemspakker og Kontingentsatser*

Portugisiske arbejdsgiverforeninger i jern- og metalindustrien opererer, ligesom deres søsterorganisationer i Danmark, Tyskland, Frankrig og Storbritannien, med to medlemspakker, som er henholdsvis det traditionelle arbejdsgiverforeningsmedlemskab og associerede medlemskaber. Opkrævningen af medlemskontingentet foregår ved at opkræve en vis procentdel af virksomhedernes lønsum, og som er indekseret i henhold til virksomhedsstørrelse, herunder antal ansatte på virksomhederne. Indekseringen

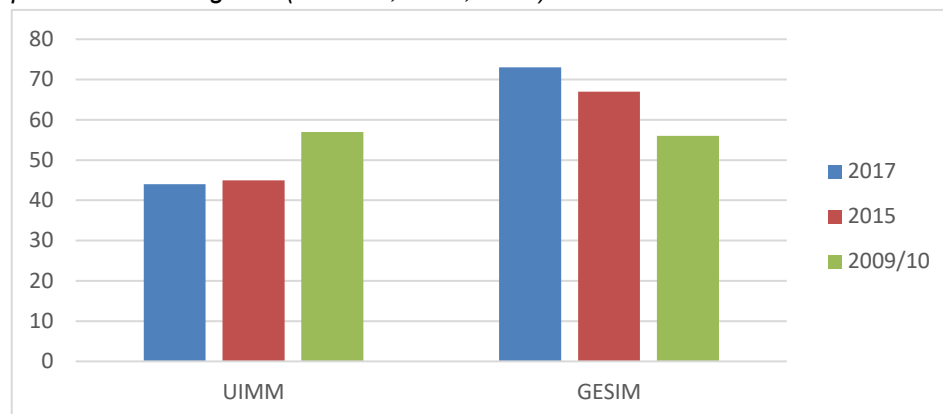
af de portugisiske medlemsvirksomhedernes kontingentbetalinger i henhold til virksomhedsstørrelse starter typisk fra 1-4 ansatte, dernæst 5-10 ansatte etc. I den sammenhæng har flertallet af medlemsvirksomhederne blandt portugisiske arbejdsgiverforeninger typisk under 10 ansatte, og beløbsstørrelsen på deres kontingentbidrag er typisk €44 per måned, svarende til 343 danske kroner, ifølge de portugisiske arbejdsgiverrepræsentanter. Dertil kommer, at portugisiske arbejdsgiverforeninger sjældent anvender deres øvre grænse for kontingentbetalingerne, da der ikke er nogen af deres medlemsvirksomheder, der rammer det loft, ifølge de portugisiske informanter.

Når det kommer til beregningen af medlemsvirksomhedernes kontingentbidrag, knytter der sig en række udfordringer, da arbejdsgiverforeningernes indtægter fra medlemskontingenter alt andet lige vil variere i forhold til antallet af ansatte, en medlemsvirksomhed har på et givent tidspunkt. De senere års økonomiske vanskeligheder, der har præget den portugisiske jern- og metalindustri har betydet, at stadigt flere virksomheder afskediger folk eller lukker ned på grund af økonomiske vanskeligheder, og oftere fravælger medlemskab af en arbejdsgiverforening. Det er især den type udfordringer, som er medvirkende til en dalende medlemsbase blandt de portugisiske arbejdsgiverforeninger, og dermed faldende indtægter fra kontingentbetalinger. Medlemsvirksomhederne indbetaler via betalingservice eller check, og det foregår ofte hver måned.

#### 4.3 5 Frankrig

I Frankrig er der to større arbejdsgiverforeninger, GESIM og UIMM, inden for jern- og metalindustrien, som sammen med deres medlemsorganisationer organiserer de franske industrivirksomheder. Medlemskontingenter udgør en mindre andel af flere franske arbejdsgiverforeningernes indtægtsgrundlag sammenlignet med Danmark, Tyskland og Storbritannien. Men der er relativ stor variation internt blandt de franske arbejdsgiverorganisationer, når det kommer til, hvor stor en andel kontingentbidrag udgør af deres samlede indtægtsgrundlag. Det fremgår af arbejdsgiverforeningen GESIM's årsrapporter, at 73% af deres samlede indtægter kommer fra kontingentbetalinger, mens den type indtægter udgør en noget lavere post i arbejdsgiverforeningen UIMM's samlede budget (42%). En gennemgang af årsregnskaberne blandt tilfældigt udvalgte medlemsorganisationers af UIMM viser, at der er regionale og lokale arbejdsgiverforeninger, hvor kontingentbetalinger udgør en større andel af deres samlede indtægter (UIMM, -22: 2018). Set over tid udgør kontingentbidrag en stadig større andel af fx arbejdsgiverforeningen GESIM's samlede indtægter, mens den modsatte tendens gør sig gældende for UIMM (figur 4.6).

Figur 4.6 Udviklingen i kontingentbetalinger som en andel af udvalgte franske arbejdsgiverorganisationers samlede indtægtsgrundlag (inkl. finansielle poster) i procent for udvalgte år (2009/10, 2015, 2017)

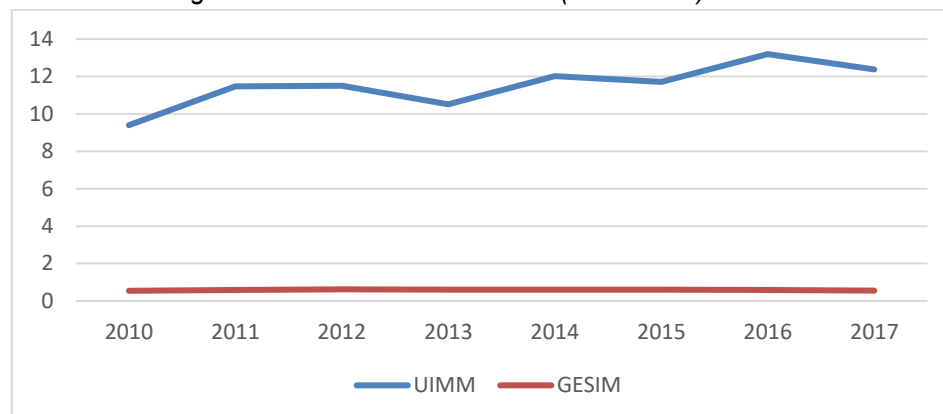


Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og udvalgte nationale arbejdsgiverforeningers, som fx GESIM's og UIMM's årsregnskaber og rapporter (2017; 2015; 2009; 2010). \*Note tallene for GESIM er fra 2010, mens der er anvendt tal for 2009 for UIMM.

En gennemgang af udvalgte franske arbejdsgiverforeningers årsregnskaber antyder, at den forskelligartede udvikling i kontingentbetalingers bidrag til de franske arbejdsgiverforeningers samlede indtægter, blandt andet skyldes, at UIMM har haft stigende indtægter fra deres finansielle poster, mens den type indtægter fylder stadig mindre i arbejdsgiverforeningen GESIM's samlede indtægter. Medlemskontingenter betragtes ikke desto mindre som vigtige, da de, ifølge de franske arbejdsgiverrepræsentanter, er med til at give franske arbejdsgiverorganisationer en vis legitimitet og uafhængighed i forhold til det politiske system. Ser vi specifikt på den franske jern- og metalindustri, så estimeres organisationsgraden på arbejdsgiverside ofte til at være højere end i andre brancher. Det tyder derfor på, at jern- og metalindustriens arbejdsgiverforeninger har bedre fat i virksomhederne, særligt dem med mere end 50 ansatte, mens det halter lidt med at organisere de små og mellemstore virksomheder, ifølge de franske informanter.

Ses der udelukkende på udviklingen i indtægter fra kontingentbetalinger i aktuelle tal, fremgår det af de udvalgte organisationers årsregnskaber, at GESIM's indtægter fra kontingentbidrag har været relativt stabilt siden 2010, mens UIMM har oplevet en vækst i deres faktiske medlemsindtægter i samme periode (figur 4.7).

Figur 4.7: Udviklingen i udvalgte franske arbejdsgiverforeningers indtægter fra medlemskontingenter i aktuelle tal – mill. euro (2009-2017)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale og dominerende nationale arbejdsgiverforeninger, som fx GESIM's og UIMM's årsregnskaber og rapporter (2009-2018)

#### Typer af medlemskontingenter

Det fremgår af interviewene, at stadig flere franske arbejdsgiverforeninger retter deres medlemsydelse mod erhvervsorienterede tiltag og services frem for de mere traditionelle arbejdsgiveropgaver forbundet med kollektive forhandlinger og overenskomster i takt med, at det efterspørges af industrivirksomhederne. Der er således en bevægelse mod et stadig øget fokus på diverse erhvervsservices, og de udgør en stadig større del af fx UIMM's arbejde, hvilket synes at være i tråd med den udvikling, vi også ser i de fire andre lande.

#### Kontingentsatser

Medlemskontingenterne fastsættes typisk af UIMM's medlemsorganisationer. Virksomhederne er således medlem hos medlemsorganisationerne frem for den centrale paraplyorganisation for arbejdsgiverne inden for jern- og metalindustrien (UIMM), som kun organiserer de forskellige medlemsorganisationer frem for individuelle virksomheder. Der kan derfor være markante forskelle mellem medlemsorganisationernes kontingentsatser, da fx UIMM ikke har fælles standarder og procedurer for såvel fastsættelse af kontingentsatser som for kontingentopkrævninger.

Selvom der ofte er variationer mellem de franske arbejdsgiverforeningers kontingentsatser, så er det, ligesom i Danmark og blandt dele af den britiske og tyske arbejdsgiverfællesskaber, ofte virksomhedernes lønsum, der danner udgangspunkt for medlemskontingentets størrelse. Det er således en vis procentdel af lønsommen, som virksomhederne indbetaler til arbejdsgiverorganisationerne. Men ligesom i Tyskland var arbejdsgiverrepræsentanterne tilbageholdende med at videregive informationer om, hvad minimumsindbetalingerne er, og hvorvidt der er et øvre loft for kontingentopkrævningerne.

Når vi ser på de franske arbejdsgiveres økonomiske rammer, så er der ud over medlemskontingenterne også andre vigtige indkomstkilder, fx midler fra partdrevne fonde, mens den type indtægter fylder markant mindre i de andre fire lande, hvilket beskrives mere detaljeret i de følgende afsnit.

#### 4.4 Indtægter fra partsdrevne fonde

Indtægtskilder fra partsdrevne fonde udgør en central del af de franske arbejdsgiverforeningers indkomstgrundlag, mens den type ordninger spiller en mindre rolle blandt de britiske, danske, tyske og portugisiske arbejdsgiverorganisationer. Således har den *britiske* arbejdsgiverforening EEF ikke indtægter fra den type fonde, ligesom de heller ikke har tradition for lockout og konfliktfonde, og dermed ikke opnår indtægter herfra. *I Tyskland* er der eksempler fra andre sektorer på indtægter fra partsdrevne fonde, men den tyske jern- og metalindustri har ikke tradition herfor. *I Danmark* modtager de danske arbejdsgivere indtægter fra partsdrevne fonde, som fx DA/LO's udviklingsfond. I 2018 udgjorde indtægter fra partsdrevne fonde 10% af DI's samlede indtægter mod 5% i 2009. Indtægter fra partsdrevne fonde fremstår dermed som en relativ stabil indtægtskilde i DI's forskellige årsrapporter og udgør i 2018 en stadig større del af deres samlede indtægter (DI, 2009-2018).

*I Frankrig* spiller indtægter fra partsdrevne fonde ikke kun en mere central rolle for de franske arbejdsgivere inden for jern- og metalindustrien, men også for det øvrige franske arbejdsmarked. Alle franske virksomheder indbetaler 0,0016% af deres lønsam til den partsdrevne fond, AGFPN-fonden, og fordelingen af midler finder sted i henhold til de repræsentativitetskrav, som den franske regering indførte tilbage i 2014, og udvidede til arbejdsgiverne i 2016 (se afsnit 3.1 og 4.1.). Inden for jern- og metalindustrien er UIMM og GESIM de eneste to sektororganisationer på arbejdsgiverside og er derfor ikke i konkurrence med andre arbejdsgiverforeninger om at få del i midlerne. I 2017 modtog UIMM ca. 1,75 millioner euros fra AGFPN-Fonden, svarende til 4% af deres samlede indtægter mod 6% i 2015, ifølge UIMM's årsrapport fra 2017 (UIMM; 2016; 2018).

#### 4.5 Statsstøtte og skattefradrag

Udover indtægtskilder fra såvel kontingentindbetalinger som partsdrevne fonde, så modtager nogle europæiske arbejdsgiverforeninger indenfor jern- og metalindustrien også forskellige former for statsstøtte. *I Storbritannien* fremgår det af EEF's årsregneskab fra 2016, at 8% af deres indtægtskilder kommer fra statsfinansierede projekter sammenlignet med 10% i 2009, og fremstår således som en relativ stabil post i EEF's regnskaber (EEF 2009-2016). *I Tyskland* er der ligeledes eksempler på indtægter fra statsfinansierede projekter blandt de tyske arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien, men de hører til sjældenhederne, og det drejer sig ofte om mindre beløb. *I Danmark* er der ikke eksempler på den type tiltag, mens *portugisiske* arbejdsgiverforeninger modtager indirekte statsstøtte i form af forskellige efteruddannelsesordninger, selvom midlerne ikke må bruges på traditionelle arbejdsgiverforeningsaktiviteter, som fx interessevaretagelse, kollektive forhandlinger mv. Samlet set er der eksempler på, at den type offentlige midler sammen med midler fra partsdrevne fonde og EU-støtte udgør omkring 28% af nogle portugisiske arbejdsgiverorganisationers samlede indtægter.

I modsætning til de fire øvrige lande, så udgør statsstøtte en vigtig indkomstkilde for flere *franske* arbejdsgiverforeninger, særligt de franske hovedorganisationer for arbejdsgiverne, fx MEDEF. Den franske stat supplerer,

som nævnt tidligere, 50% af udgifterne til den partsdrevne obligatoriske arbejdsmarkedsfond, som fordeles fifty-fifty mellem arbejdsmarkedets parter i henhold til afstemningsresultaterne fra repræsentativitetsafstemningen. Men det er kun hovedorganisationerne på arbejdsgiverside, fx MEDEF, der får del i statsstøtten, mens sektororganisationerne, fx UIMM, kun får del i midlerne, der kommer fra arbejdsgiverbetalte fond, og de modtager derfor ikke statsstøtte, der administreres af APFGN-fonden (APFGN, 2016). Derimod berettede de franske arbejdsgiverrepræsentanter om indtægter fra diverse statsfinansierede projekter, der rettede sig mod efteruddannelse mv. inden for jern- og metalindustrien.

Når det kommer til skattefradrag kan tyske virksomheder fratække deres arbejdsgiverkontingent som driftsomkostninger og dermed opnå skattefordele. Dertil kommer, at tyske arbejdsgiverforeninger ikke er skattepligtige og dermed ikke betaler skat af deres indtægter. Situationen er en anden i Danmark, Storbritannien, Frankrig og Portugal, hvor organisationer er skattepligtige. Mens danske, franske og portugisiske virksomheder kan fratække deres medlemskontingent i skat, er dette ikke tilfældet i Storbritannien.

#### 4.6 Øvrige indtægtskilder

Udover ovennævnte indtægtskilder og fradragmuligheder har arbejdsgiverforeningerne i alle fem lande også indtægter fra andre kilder, fx lejeindtægter og diverse investeringer og værdipapirer mv. I Storbritannien udgjorde EEFs lejeindtægter fx 0,6% af deres samlede indkomst, mens afkast fra investeringer udgjorde ca. 7% og indtægter fra diverse erhvervsservices 43% (EEF, 31/12/2016). Indtægter fra diverse erhvervsservices, der dækker over uddannelse, arrangering af konferencer, juridisk bistand mv. udgør således en lige så stor post som kontingentbidrag i EEF's samlede budget i 2016 (EFF, 2016). Blandt de danske arbejdsgiverforeninger, fx DI, udgjorde indtægter fra finansielle poster, der dækker over afkast fra investeringer og værdipapirer, 4% af DI's samlede indtægter i 2017 (DI, 2016). Det fremgår endvidere af DI's årsrapport, at indtægter fra diverse erhvervsservices, som fx publikationer, kurser, branchearbejde mv. bidrager til DI's økonomi (16% af de samlede indtægter – DI, 2018). I *Tyskland* er der ligeledes tradition for, at arbejdsgiverne har indtægter fra årlige investeringsafkast. Ifølge de tyske informanter har der tidligere været eksempler på tyske arbejdsgiverforeninger, som har nedsat deres kontingentsatser, fordi deres investeringer af opsparede konfliktmidler har givet høje afkast og dermed bidraget substantielt til arbejdsgiverforeningernes indkomstgrundlag.

I *Portugal* og *Frankrig* er lockout-fonde ulovlige i henhold til fransk og portugisisk lovgivning, hvorfor indtægter fra den type fonde ikke eksister i de to lande. Ikke desto mindre har franske arbejdsgiverforeninger indtægter fra diverse finansielle poster, og den type indtægter udgjorde 62% af arbejdsgiverforeningen UIMMs og 5% af arbejdsgiverforeningen GESIM's samlede indtægter i 2017 (GESIM, 2017; UIMM, 2017). I Portugal kommer omkring 22% af arbejdsgiverforeningernes indtægter fra diverse erhvervsservices, mens portugisiske arbejdsgiverforeninger ikke må være profit-maksimerende organisationer, og kan dermed ikke generere indtægter fra fx investeringer mv.

#### 4.7 Opsamling

De europæiske arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien finansieres, ligesom fagforeningerne, forskelligt, selvom der også er en række ligheder. De fleste arbejdsgiverforeningers indtægter kommer hovedsageligt fra kontingentbidrag af den ene eller anden art (Danmark 71%; Tyskland: 99%, Portugal 52%; Storbritannien 42% og Frankrig mellem 42- 73%). I den sammenhæng anvender de nationale arbejdsgiverforeninger andre kriterier for fastsættelse af deres medlemskontingenter end fagforeningerne. Det er typisk virksomhedernes lønsum, der danner udgangspunkt for beregningerne. Men der er også eksempler på andre beregningsmetoder, hvor fx antallet af ansatte på medlemsvirksomhederne, antallet af solgte eller producerede varer samt deres økonomiske omsætning og eksport bruges som afsæt for fastsættelse af kontingentsatsen til de nationale arbejdsgiverorganisationer og brancheorganisationer. I den sammenhæng fremstår arbejdsgiverforeningernes indtægter fra kontingentbidrag sårbar overfor økonomiske konjunkturudsving. Medlemsvirksomheder ramt af økonomiske vanskeligheder har ofte lavere omsætning og gennemgår i højere grad masseafskedigelse, hvormed deres lønsum alt andet lige bliver lavere-Som følge heraf oplever arbejdsgiverforeningerne lavere kontingentindtægter, især hvis flere af deres medlemsvirksomheder er i økonomiske vanskeligheder, da størrelsen på medlemskontingentet typisk er baseret på fx medlemsvirksomhedernes lønsum. Faldende medlemsindtægter var fx en af eftervirkningerne for den danske arbejdsgiverforening DI, da den økonomiske krise ramte Danmark i 2008. Det medførte blandt andet, at DI var nødsaget til at afskedige medarbejdere og foretage en række tilpasninger for at få deres økonomi til at hænge sammen (DI, 2009; 2010).

Analysen af delkomponenterne i arbejdsgiverforeningernes indtægtsgrundlag viser, ligesom udviklingen i deres medlems sammensætning, hvor flere typer medlemspakker tilbydes, at der er forandringer at spore blandt de europæiske arbejdsgiverorganisationer. Fx er der sket en vækst i antallet af associerede medlemmer blandt danske, tyske, franske og britiske arbejdsgiverforeninger. Selvom indtægter fra associerede medlemskaber er at betragte som kontingentbetalinger på lige fod med indtægter fra det traditionelle arbejdsgivermedlemskab, så kræver det, at arbejdsgiverforeningerne har et øget fokus på andre opgaver end dem, der traditionelt har været forbundet med kollektive forhandlinger og overenskomster. Den udvikling er især sket i løbet af de seneste to årtier, og har ofte været drevet af, at arbejdsgiverforeningerne har søgt at tiltrække nye medlemmer, især små og mellemstore virksomheder, som synes at være mere tilbøjelige til at fravælge medlemskab af en arbejdsgiverforening.

Netop den udvikling i associerede medlemskaber skaber, ifølge flere nationale arbejdsgiverrepræsentanter, udfordringer for arbejdsgiverforeningers virke. Nogle af de tyske arbejdsgiverforeninger fremhævede, at det fx besværliggjorde medlemmernes interessevaretagelse ift. det politiske system, da associerede medlemmer ofte har lidt andre interesser end de medlemmer, der også er del af overenskomstpakken. Dertil kommer, at flere arbejdsgiverrepræsentanter og arbejdsmarkedsekspertter fra de udvalgte lande fremhævede, at den fortsatte vækst blandt associerede medlemmer skaber



udfordringer for aftalesystemets legitimitet og stabilitet. Faldende tilslutning til de nationale aftalemodeller i form af, at stadig flere virksomheder *ikke* vælger at være del af overenskomstsyste­met, kan få betydning for balancerne i de nationale arbejdsmarkedsmodeller. Ikke mindst fordi det kan påvirke de nationale regeringers ønske om, at bakke op omkring de europæiske aftalemodeller og overlade store dele af reguleringen af løn og arbejdsvilkår til parterne selv.

Andre arbejdsgiverrepræsentanter fremhævede free-rider problematikken, idet uorganiserede industrivirksomheder ofte læner sig op af sektoroverenskomsterne inden for jern- og metalindustrien, dels gennem fx tiltrædelsesoverenskomster (Danmark) eller ved blot at følge sektoroverenskomstens bestemmelser uden at bidrage økonomisk til arbejdsgiverfællesskabet. I den sammenhæng fremhævede portugisiske arbejdsgiverrepræsentanter og arbejdsmarkedsekspertes endvidere, at flere portugisiske arbejdsgiverforeninger oplevede, at medlemsvirksomhedernes stadig mere komplekse medarbejdersammensætning skabte udfordringer for organisationernes økonomiske grundlag. Fx tælles underleverandører og bureauvikarer ikke med i beregningerne af medlemsvirksomhedernes lønsum på samme vis som fastansatte og andre løst ansatte, hvilket har konsekvenser for størrelsen på deres kontingentbidrag, da udgifter hertil ofte faldt under andre udgiftsposter end løn i virksomhedernes budgetter. Af den grund havde flere portugisiske arbejdsgiverforeninger oplevet faldende indtægter fra kontingentbetalinger, selvom de ikke havde oplevet større fald i antallet af medlemsvirksomheder.

En anden udfordring, som flere arbejdsgiverrepræsentanter fremhævede, var at sikre vigtigheden af kontingentbidrag vis a vis andre indkomstkilder, da det var og er med til at sikre en vis uafhængighed ift. fx det politiske system. Flere arbejdsgiverrepræsentanter understregede derfor, at en vigtig opgave for arbejdsgiverorganisationerne er, at fremtidssikre de europæiske aftalemodeller i form af, at virksomhederne fortsat bidrager til og er del af det traditionelle arbejdsgiverfællesskab med dets overenskomster og kollektive forhandlinger. I den sammenhæng er det især små virksomheder med færre end 10 ansatte og nye start-up virksomheder, der fremhæves som en særlig udfordring, da de ofte udgør en relativ stor andel af virksomhederne inden for den europæiske jern- og metalindustri, men er sværere at organisere. Derudover har de små virksomheder og start-up virksomhederne ofte en anden lidt tilgang til partssamarbejdet og fagforeningerne end de traditionelle store industrivirksomheder, og de vælger derfor oftere associerede medlemskaber frem for det traditionelle arbejdsgivermedlemskab, ifølge arbejdsgiverrepræsentanterne i de enkelte lande.

Alt i alt vidner analysen om at arbejdsgiverforeningernes indtægtsgrundlag består af mange delkomponenter. Kontingentbidrag er dog fortsat den vigtigste indkomstkilde for flere af organisationerne, men dækker ofte over forskellige typer medlemspakker. Den stadige vækst i medlemsvirksomheder, der vælger associerede medlemskaber, kan på forskellig vis udfordre arbejdsgiverforeningernes fremtidige virke. Væksten i associerede medlemskaber betragtes *ikke* som sådan som en udfordring for

arbejdsgiverforeningernes finansiering, da associerede medlemmers kontingentbidrag er det samme som de traditionelle medlemsvirksomheder. I stedet er det deres valg om at stå uden for aftalemodellen, der med tiden kan sætte spørgsmålstegn ved arbejdsgiverens repræsentativitet ift. aftaleregulering af løn og arbejdsvilkår, og dermed også implicit virksomhedernes incitament til at være del af det traditionelle arbejdsgiverfællesskab.

## 5. Finansieringen af de europæiske organisationer

På EU-niveau repræsenterer Industriall, CEEMET og EUROFER de europæiske lønmodtagere og arbejdsgivere inden for jern- og metalindustrien gennem en række nationale fag- og arbejdsgiverforeninger. De europæiske organisationer finansieres blandt andet gennem medlemskontingenter, som beregnes på forskellig vis. Industriall-Europe er fx finansieret med afsæt i de enkelte medlemsorganisationers medlemsbase. I den forbindelse bidrager de nationale fagforeninger med et vist beløb, som fastsættes i henhold til de enkelte landes BNP, og der opereres med forskellige landesatser. Fx betaler de danske fagforeninger € 0,70138 per medlem, mens andre lande betaler et mindre bidrag. Derudover er det gængs praksis, at de nationale repræsentanter, som deltager i Industriall-Europes forskellige mødeaktiviteter og arrangementer, finansieres af deres nationale medlemsorganisationer. De bidrager dermed indirekte økonomisk til de europæiske fagforeningers virke på EU-niveau.

De europæiske fagforeninger på EU-niveau modtager endvidere økonomisk støtte fra EU-systemet med henblik på at styrke den europæiske sociale dialog, ligesom EU-systemet stiller tolkebistand og lokaler til rådighed for de faglige organisationer. Men den type bidrag har i de senere år været under forandring, og det er ifølge de europæiske og nationale fagforeningsrepræsentanter blevet stadig sværere at få del i den type EU-midler. Det skyldes blandt andet, at Europa Kommissionen for nogle år siden reviderede kriterierne for deres økonomiske støtte til de europæiske sociale parter. Helt konkret har det betydet, at det er blevet stadig sværere for de europæiske fagforeninger at afholde møder med deres medlemsorganisationer pga. manglende ressourcer, ligesom begrænsningerne i tolkebistand har gjort det sværere for de nationale fagforeninger, som ikke taler et af EU-systemets hovedsprog, at deltage i drøftelserne og diskussionerne, der finder sted inden for rammerne af den europæiske sociale dialog.

På arbejdsgiverside er der forskellige finansieringsmodeller i spil. Nogle af de europæiske arbejdsgiverorganisationer tager udgangspunkt i de nationale arbejdsgiverorganisationers medlemstal og virksomhedernes lønsum, når kontingentbidraget skal beregnes. Andre anvender antallet af solgte eller producerede varer, virksomhedernes økonomiske omsætning eller virksomhedernes eksport som afsæt for beregningen af kontingentsatsen til de europæiske arbejdsgiverorganisationer og brancheorganisationer. Derudover finansieres de nationale repræsentanters mødeaktiviteter på EU-niveau af de nationale medlemsorganisationer, som dermed indirekte bidrager til finansieringen af de europæiske arbejdsgiverorganisationers virke.

## 6. Diskussion og konklusion

Europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer er finansieret forskelligt – ikke kun på tværs af landegrænser – men også internt i de enkelte lande, selv inden for den samme sektor. I den sammenhæng er der forskellige nationale regler og praksisser omkring fagforeningernes og arbejdsgiverorganisationernes økonomi, som gør sig gældende i de udvalgte lande, når det kommer til offentliggørelse af organisationernes årsregnskaber, lovkrav til selv-finansiering, traditioner for strejkefonde/konfliktfonde, og hvordan de nationale fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer administrerer deres økonomi. Netop den type institutionelle rammer sætter nogle begrænsninger, men giver også forskellige muligheder for sammensætningen af de europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationers indtætsgrundlag, hvor lockout og konfliktfonde er ulovlige i Frankrig og Portugal. Andre institutionelle rammer er endvidere, at medlemmernes kontingentbidrag er helt eller delvist fradragsberettiget i henhold til dansk, tysk, fransk og portugisisk skattelovgivning, mens dette ikke gør sig gældende i fx Storbritannien.

De fleste fagforeninger og arbejdsgiverforeninger betragter medlemskontingentet som deres vigtigste indtægtskilde, ofte fordi det bidrager til, at de kan opretholde en vis uafhængighed ift. det politiske system. Men virkeligheden er ofte en anden, når der ses nærmere på delkomponenterne af de indtægter, som er med til at finansiere såvel fagforeningers som arbejdsgiverforeningers virke.

Kontingentbidrag udgør den største indtægtspost blandt tyske (99%) og portugisiske (99%) fagforeninger inden for jern- og metalindustrien, mens den type indtægter ofte varierer fra en fagforening til en anden blandt de britiske, danske og franske søsterorganisationer. Fx er der danske fagforeninger, hvor kontingentbidrag udgør 52% af fagforeningens samlede indtægter mod 94% hos andre danske fagforeninger. Det gælder også for flere af de britiske fagforeninger, hvor kontingentbetalinger spænder fra 32% til 93% af de samlede indtægter. De franske fagforeninger er i højere grad afhængig af statsstøtte og indtægter fra partsdrevne fonde, og den type indtægter udgør ofte mere end 50% af de franske fagforeningers samlede indtætsgrundlag.

Arbejdsgiverne i alle fem lande er også i vid udstrækning med til at finansiere fagforeningernes virke på virksomhedsniveau. Arbejdsgiverne bidrager således, dels via partsdrevne fonde (Danmark, Frankrig), og dels gennem arbejdsgiverbetalte ordninger (Danmark, Storbritannien, Tyskland, Frankrig og Portugal) til finansieringen af fagforeningsarbejde på virksomhederne i de udvalgte lande. I nogle tilfælde dækker enkelte arbejdsgivere alle udgifter forbundet med tillidsvalgtes fagforeningsaktiviteter. I Portugal er der endvidere tradition for, at fagforeningernes formænd/kvindes fagforeningsaktiviteter finansieres af arbejdsgiverne.

Analysen viser også, at mange fagforeninger tilbyder en række ydelser udover de mere traditionelle services forbundet med fagforeningsarbejde. Det drejer sig fx om diverse rabatordninger, forsikringsordninger, uddannelse mv. Ofte med henblik på at fastholde og tiltrække nye medlemmer. Det er de britiske fagforeninger, som tilbyder de mest fleksible medlemspakker og opererer med et bredt spænd af medlemskontingenter, der retter sig mod

forskellige lønmodtagergrupper. Udover at rejse en serie af nye spørgsmål ift. om den type indsatser har en reel effekt på fagforeningernes medlemsoptag, så afspejler de også et stigende behov blandt fagforeningerne om at omstille deres organisation, så de formår at favne den stadig mere diverse lønmodtagerskare på de europæiske arbejdsmarkeder. En vigtig driver bag fx britiske fagforeningers valg ift. at operere med differentierede fagforeningsmedlemskaber og forskellige kontingentsatser frem for et fast og indkomstuafhængigt fagforeningskontingent var, at deres medlemsbase skiftede fra primært at favne faste fuldtidsansatte til en bred vifte af lønmodtagere med forskellige ansættelseskontrakter, som ofte fravalgte fagforeningen med henvisning til, at medlemskontingentet var for højt.

På arbejdsgiverside ser vi ligeledes, at indtægterne kommer fra forskellige kilder på trods af, at arbejdsgiverforeningerne betragter kontingentindbetalinger som deres vigtigste indtægtskilde. Indtægter fra kontingentbidrag, blandt de dominerende arbejdsgiverforeninger varierer og ligger fra 99% i Tyskland, 71% i Danmark, 52% i Portugal, 43% i Frankrig og til 42% i Storbritannien. Ses der på sammensætningen af medlemspakker blandt de udvalgte arbejdsgiverforeninger fremgår det, at de ligesom fagforeningerne har udvidet paletten af services. Arbejdsgiverforeningerne tilbyder ofte to typer medlemskaber: 1) det traditionelle arbejdsgivermedlemskab med dets kollektive forhandlinger, overenskomster og konfliktfonde og 2) det associerede medlemskab, hvor medlemsvirksomheder fravælger overenskomstdelen.

Andelen af medlemsvirksomheder, som vælger de associerede medlemskab af en arbejdsgiverforening, er vokset i alle fem lande i de seneste to årtier, og det er især små og mellemstore virksomheder, som har fravalgt det traditionelle arbejdsgivermedlemskab. Kontingentbidraget er typisk det samme for såvel associerede medlemsvirksomheder som de virksomheder, der vælger det traditionelle arbejdsgivermedlemskab. Men den stadig voksende gruppe af associerede medlemmer rejser et centralt spørgsmål om, hvilken betydning de på sigt vil få for organisationernes virke og ikke mindst de europæiske aftalemodeller. Den type medlemspakker kan med tiden være med til at udhule det økonomiske fundament bag de europæiske aftalemodeller i og med, at stadigt flere arbejdsgivere fravælger det traditionelle arbejdsgivermedlemskab med dets kollektive forhandlinger og overenskomster, som udgør fundamentet i fx reguleringen af det danske og tyske arbejdsmarked.

Også på fagforeningsside vælger flere lønmodtagere at stå uden for det traditionelle fagforeningsmedlemskab med dets kollektive forhandlinger og overenskomster. Dermed udfordres fundamentet for de enkelte landes aftalemodeller, hvor grundpillerne er en voluntaristisk regulering af arbejdsmarkedet, som man fx ser det på det danske og tyske arbejdsmarked. Faldende tilslutning til de faglige organisationer kan sætte spørgsmålstegn ved deres repræsentativitet og dermed legitimitet, ikke kun ift. arbejdsgiverne, men også det politiske system.

## 7. Litteraturliste

- 3F (2017): *Hoved og nøgletal*, København: 3F
- 3F (2018a): Årsregnskab for udvalgte år 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012, særkørsel fra 3F's regnskabskontor, København: 3F
- 3F(2018b): *Hoved og nøgletal*, København: 3F
- 3F (2019) Kontingent, København: 3F:  
<https://www.3f.dk/fagforening/kontingent/kontingent>
- AGFPN (2016-2017) *Rapport Annuel Sur L' utilisation des credits du fonds pour le financement du dialogue social*, Paris: AGFPN.
- AGFPN (2018a) *Le Fonds Pour Le Financement du Dialouge Social – Qu'est-ce Que Le Fonds, ses enjeux et ses principes?* Paris: AGFPN.
- AGFPN (2018b) *Rapport annuel 2017 sur l'utilisation des credits du fonds pour le financement du dialogue social*, Paris: AGFPN.
- Behrens, M. (2004) New forms of Employers Collective Interest Representation, *Industrielle Beziehungen*, 11 (1+2): 77-91.
- Behrens, M. (2016) Employment Relations in Germany. In Artus, I. Behrens, M. Keller, B., Matiaske, W., Nienhüser, W., Rehder, B. og Wirth, C. (red.) *Developments in German Industrial Relations*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Behrens, M. and Helfen. M (2019) Small change, big impact? Organisational membership rules and the exit of employers' associations from multiemployer bargaining in Germany, *Human Resource Management Journal*, 29(1):51-66,
- Blik og rørarbejderforbundet (2014, 2018): Kongresregnskabet 2010-2013 & Kongresregnskabet 2014-2017. København: Blik og rørarbejderforbundet.
- Bourguignon, R. og Yon, K (2017): The Political effects of Accounting normalizing on Trade Unions, *British Journal of Industrial Relations*, 56(2),418-441.
- Cahuc, P. og Zylberberg, A. (2014): Unionisation in France: paradoxes, challenges and outlook, *Tresor Economics*, no. 129, Paris: Ministère Des Finances et des comptes Publics.
- Certification Officer for Trade Unions and Employers Associations (2017) *Annual report of the certification officer 2016-2017*, London; HMSO.
- CFE-CGC- Metallurgie (2011-2018) *Rapport des Commissaires aux comptes*, Paris: CFE-CGC- Metallurgie
- CGT-FO (2011-2018) Rapport du *Commissaire aux comptes sur les comptes annuels –exercice clos le 31 decembre (2010-2017)*, Paris: CGT-FO.
- Code do Trabalho (2018): *Code do Trabalho*, Lisbon: MTSS.
- Code du Travail (2018) *Rappel de Article L2135-11*, Paris: France,
- CO-industri (2018) *Årsrapport 2017*, København: CO-industri
- Community (2008-2018a) *Annual return for a Trade Union*. London: Community
- Community (2018b) *What does it cost?*, London: Community
- Community (2018c) *Our services*, London: Community

- Constitute (2005) *The Portugal's Constitution of 1975 with Amendments from 2005*, Lisbon: Constitute.
- Costa, H.A., Dias, H. og Soeiro, J. (2015) Strikes and Austerity in Portugal: Perspectives, Expression and Recomposition, *RCCS Annual Review*, No 7, 45-73.
- Crouch, C. (1993) *Industrial relations and European state traditions*, Oxford University Press, Oxford.
- Dansk EI-forbund (2018): *Årsrapport 2017 - Dansk EI-forbunds København Afdeling*, København: Dansk EI-forbund.
- Dansk Metal (2007-2017a): *Årsregnskab for udvalgte år: 2006-2016*, København: Dansk Metal.
- DI (2010-2018) *Årsberetning for udvalgte år: 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2016, 2018*, København: DK
- DI (2017b) *DI's vedtægter*, København: DI
- DI (2019) *Medlemskab*: København: DI.
- Dansk Metal (2019a) *Kontingent*, København: Dansk Metal.  
<https://www.danskmatal.dk/Om/Sider/Kontingent.aspx>
- DI og CO-industri (2017) *Industriens Overenskomst 2017-2020*, København: DI.
- Dribbush, H. og Birke, P. (2012): *Trade Unions in Germany, organization, environment, challenges*, Friedrich Erbert Stiftung.
- Dubois P (1978) New forms of industrial conflict. I Crouch C and Pizzorno A (eds.) *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, Volume 2: Comparative analyses. London: Macmillan, pp. 1–34.
- Due, J., Madsen, J. S. og Jensen, C. S. 1993, *Den danske model*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- EEF (2009-2018) *Annual return for an employer association*, London: EEF Limited.
- EEF (2017b) *Membership*, London: EEF.
- Erhvervsstyrelsen (2018) *Foreninger*, København: Erhvervsstyrelsen,  
<https://erhvervsstyrelsen.dk/foreninger>.
- Felbo-Kolding, J. (2018) *Labour market integration- on the multiple dimension of immigrant labour market integration*, Phd-afhandling, Sociologisk Institut København: Københavns Universitet.
- FGMM- CFDT (2011-2018) *Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés*, Paris: FGMM-CFDT.
- FTM-CGT (2011-2018) *Rapport du Commissaire aux comptes sur les comptes annuels*, Paris: FTM-CGT.
- Föhrer, B og Erne, R. (2017) Training for European works councilors in Germany, Ireland and at EU level, *European Journal of Industrial Relations* 23(3): 243- 259.
- Gesamtmetall (2017) *Mehr Wirtschaft Wagen*, *Geschäftsbericht 2016/2017*, Berlin: Gesamtmetall
- GESIM (2011-2018) *Assemblée Generale Ordinaire – Rapport du Commissaire aux Comptes Sur Les Comptes Annuels*, Paris: GESIM.

- GMB (2007-2018) *Annual return for a Trade Union*, London: GMB.
- GMB (2018b) *Join- GMB- what does it cost*, London: GMB
- GMB (2018c) *We can help*, London: GMB
- GOV.UK (2018) *The Rights of trade Union reps*, London: HMSO.
- Hanley, D.L., Kerr, P. og Waites, N.H (1979) *Contemporary France: Politics and Society since 1945*, New York: Routledge.
- HK (2007-2018): Årsregnskab for udvalgte år: 2006-2017, HK Danmark, København: HK Danmark.
- IG-Metall (2008) *Good People, Great Services*, Frankfurt: IG-Metall.
- IG-Metall (2017): *Politik für alle, sicher, gerecht undselbstbestimmt*, Jahrespresskonferenz 2017, Frankfurt: IG-metall
- IG-Metall (2017a-2018a): IG-Metall, *Jahrespresskonferenz 2017 & 2018*, Frankfurt: IG-Metall.
- IG-Metall (2018b) *Good people, Strong performance*, Frankfurt: IG-Metall.
- IG-Metall (2018c) *Service*, Frankfurt: IG-Metall
- KRIFA (2007-2018): *Årsrapporter – Kristelig A-kasse*, Kristelig Fagforening, Århus: KRIFA.
- Larsen TP (2011) *Insidere og Outsidere – den danske models rækkevidde*, København: Jurist og Økonomiforbundets Forlag.
- Larsen, T. P. Navrbjerg, S. E., Johansen, M. M. (2010) *Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen, rapport 1*, Copenhagen: LO.
- Larsen, T.P., Navrbjerg, S.E. og Johansen, M.M. et al. (2010b): *TR-undersøgelsen 2010- særkørsel*, FAOS: København
- Lockwood, G. (2006) *The administration of union business: the role of the certification officer*, *Industrial Relations Journal*, 37(3): 209-221.
- Lovekendtgørelse (nr 1580 af 10/12/2015) *Lov om ændring af årsregnskabsloven og forskellige andre love*, København: Erhvervsministeriet.
- Navrbjerg, S.E og Ibsen, CL (2017) 'Arbejdsgiverorganisationer i Danmark- Fra passiv tradition til aktiv tilpasning', *FAOS forskningsnotat 160*, København: FAOS.
- Prospect (2008-2018) *Annual return for a Trade Union 2007*, London: Prospect.
- Prospect (2018b) *Application forms and subscription rates*, London: Prospect
- Prospect (2018c) *Member benefits*, London: Prospect.
- Rehfeldt, U. og Vincent, K. (2018) 'The decentralization of collective bargaining in France: An escalating process'. In Lenoardi, S. og Pedersini, R. (red.) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI, 151-184.
- Rosa, J. J. eds. (2013) *The Economics of Trade Unions: New Directions*, Boston: Springer Publications.
- Scheuer, S. (2017) *Atypisk Beskæftigelse i Danmark. – Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselevstændiges vilkår*. LO-dokumentation nr. 1/2017.



- Schulten, T. and Müller, T. (2014) Wages and collective bargaining during the European economic crisis, rapport for Industriall, Brussels: Industriall.
- Schulten, T. og Bispinck, R. (2018): 'Varieties in decentralization in Germany collective bargaining'. In Lenonardi, S. og Pedersini, R. (red.) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI, 105-145.
- SKAT (2018) *Fradrag for fagforening, A-kasse, efterløn og fleksydelse*, København: SKAT.dk
- Teknisk Landsforbund (2016) *Uddrag af årsregnskaber fra 2012- 2015*, København: Teknisk Landsforbund.
- Thomas, A. (2013) Towards Managerialization of trade unions: Recent trends in Germany and France, *European Journal of Industrial Relations*, 19(1): 21-36.
- Tissandier, H. (2015) *France: New fund for social partners to enhance transparency*, Dublin: Eurofound.
- Trade Union and Labour Consolidation Act (1992), London: HMSO.
- Traxler F. (1995) 'Farewell to Labour Market Associations? Organized versus disorganized decentralisation as a map for industrial relations'. In F Traxler and CJ Crouch (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe. What future?*, Averbury, Aldershot.
- UIMM (2011-2018) *Comptes Annuel*, Paris: UIMM.
- UIMM- 22 (2018) *Comptes Annuel 2017*, Paris: UIMM.
- UK Steel (2017) *Membership and services*, London: UK-Steel.
- UNITE (2008-2018) *Annual return for a Trade Union*, London: Unite.
- UNITE (2018b) *Contribution rates 2018*, London: UNITE.
- UNITE (2018c) *Why Join- member benefits*, London: UNITE
- UNSA - industry & construction (2018) *Rapport du Commissaire aux comptes sur les comptes annuels –exercice clos le 31 decembre 2017*, Paris: UNSA-industry & construction.
- Vandaele, K. (2016)'Interpreting Strike activity in Western Europe in the past 20 years', *Transfer*, 22(3) 277-294.
- Visser, J. (2016) 'Variation in decentralization; articulation and legal culture'. In TP Larsen og A Ilsøe (eds.) *Den danske model set udefra*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Visser, J. (1996) 'Traditions and transitions in industrial relations. A European view'. In JV Ruysseveldt and J Visser (eds.), *Industrial Relations in Europe - Traditions and Transitions*, Sage Publications, London.
- Warneck, W. (2007) *Strike rules in EU27 and beyond*, Brussels: ETUI-IREHS.
- Warren, K. (2016): How can French Strikers afford to keep striking, <https://www.thelocal.fr/20160610/how-can-strikers-in-france-afford-to-keep-striking>

## Appendiks A: Liste med deltagende organisationer

### Fagforeninger:

Interview 1: ETUC, Belgien

Interview 2: Industriall, Belgien

Interview 3: Dansk Metal, Danmark

Interview 4: 3F-industri, Danmark

Interview 5: CO-industri, Danmark

Interview 6: CO-industri, Danmark

Interview 7: IG-Metall, Tyskland

Interview 8: Community, Storbritannien

Interview 9: Community, Storbritannien

Interview 10: UNITE, Storbritannien

Interview 11: CFDT-metallurgy, Frankrig

Interview 12: CGT- metallurgy, Frankrig

Interview 13: FO- metallurgy, Frankrig

Interview 14: Sindel, Portugal

Interview 15: Fiquemetal, Portugal

Interview 16: SIMA, Portugal

### Arbejdsgiverforeninger:

Interview 17: BusinessEurope, Belgien

Interview 18: CEEMET, Belgien

Interview 19: British Steel, Storbritannien

Interview 20: Gesamtmetall, Tyskland

Interview 21: Gesamtmetall, Tyskland

Interview 22: ANEME, Portugal

Interview 23: EEF, Storbritannien

Interview 24: DI, Danmark

Interview 25: UIMM, Frankrig

### Arbejdsmarkedsekspertes

Interview 26: ETUI, Bruxelles

Interview 27: WSI Hans Böckler Foundation, Tyskland

Interview 28: University of Lisbon, Portugal

Interview 29: University of Warwick, Storbritannien

Interview 30: IRES, Frankrig