

20 % ringere på 20 år

Udhulingen af dagpengenes kompensationsgrad har ført til en påbegyndende privatisering af systemet for arbejdsløshedsforsikring.

**TÆNKETANKEN CEVEA OG DANSKE
SUNDHEDSORGANISATIONERS A-KASSE**



EXECUTIVE SUMMARY

Det danske dagpengesystem medvirker til en stabil økonomi i krisetid, og er på trods af den høje grad af økonomisk sikkerhed, det sikrer, gået hånd-i-hånd med en meget lav grad af langtidsledighed. Samtidig har det medvirket til at give danske virksomheder en konkurrencefordel på grund af en på europæisk plan unik fleksibilitet ift. at hyre og fyre.

Men det danske dagpengesystem er blevet svækket. Det er blevet 20 % dårligere på tyve år. Siden 1995 er den gennemsnitlige kompensationsgrad for alle på arbejdsmarkedet faldet fra 61 pct. til blot 49 pct. i 2014.

Sikkerheden i systemet er blevet dårligere, og de stærkeste grupper på arbejdsmarkedet – de veletablerede i 30-49 års alderen fravælger i stigende grad dagpengesystemet. De grupper, der er i systemet, er i stigende grad de svagere grupper, og de vælger i stigende grad at supplere et ringere dagpengesystem med private lønforsikringer – kendt som en lønsikring.

Det stiller spørgsmålet om systemet vil vedblive at kunne fungere som et gensidigt sikrende forsikringssystem med statsstøtte som det er nu. Det at systemet vil blive yderligere svækket de kommende år skærper kun det spørgsmål.

Danske lønmodtagere kompenserer i stigende grad for den ringere compensation ved at tegne private lønsikringer. De er derfor i kraftig vækst. Og danske lønmodtagere kan forventes i stigende grad at efterspørge aftrædelsesgodtgørelser, hvilket vil belaste arbejdsgiverne og hæmme mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Private lønsikringer som supplement til dagpenge skaber en skævvridning af lønmodtagerens stilling, idet det er billigere for nogle grupper end andre at opnå den yderligere sikring. Jo større risiko for arbejdsløshed, des dyrere er den private lønsikring – også når den er del af en kollektiv ordning.

Udhulingen af dagpengenes kompensationsgrad har ført til en påbegyndende privatisering af systemet for arbejdsløshedsforsikring. En privatisering, der, selv når den foregår med kollektive tilbud, betyder at forskellige grupper på arbejdsmarkedet stilles forskelligt. Når det er staten, der sikrer solidariteten, sikres alle lige vilkår. Når det er private om end kollektive tilbud, som fagforeningers fælles lønsikringer, afhænger vilkårene af enkelte lønmodtagerprofiler.

Anbefalinger:

Vil man have effekterne af flexicurity-modellen, med stor mobilitet i arbejdsstyrken og ansættelsesmæssige fordele for virksomhederne, anbefales det at kompensationsgraden ikke svækkes og incitamenterne for særligt de stærke grupper på arbejdsmarkedet til at fravælge dagpengesystemet øges.

Lønmodtagerne løser lige nu i stigende grad selv det problem som Staten og Folketinget har skabt for lønmodtagerne i form af den svækkede kompensationsgrad. Men der er intet, der tyder på, at det samfundsøkonomisk eller individuelt er en billigere løsning.

I lyset af det klare behov for økonomisk sikkerhed ved arbejdsløshed, og effektiviteten og den sociale værdi af kollektive løsninger, der også skaber sikkerhed for udsatte grupper, anbefales det, at man fra politisk hold revurderer den udvikling dagpengesystemet er inde i, og fremtidssikrer det ved at sikre en højere kompensationsgrad for lønmodtagerne end hvad der er udsigt til nu.

Mindre 'security' vil føre til mindre 'flexibility' – en dødsdom for den danske flexicurity-model.

A-kassernes fremtidige rolle i samfundet

A-kasserne understøtter det danske arbejdsmarkedssystem, da A-kasserne gennem danskernes indbetalinger og statens bidrag er med til at give arbejdsløse et mere solidt økonomisk fundament i løbet af deres ledighedsperiode.

Systemet har de seneste 20 år været presset af en faldende gennemsnitlig kompensationsgrad, hvilket har ført til et blomstrende marked for lønsikringer som supplement til dagpengesystemet.

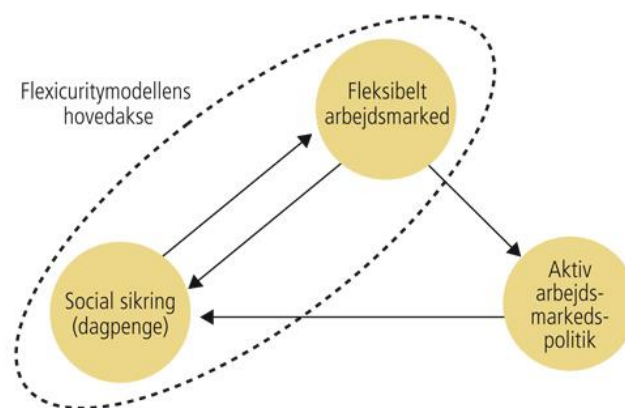
Det svækker den danske flexicurity-model, hvis ansvaret for en ordentlig arbejdsløshedssikring bliver individuelt frem for kollektivt.

Notatet analyserer flexicurity-modellen som økonomisk stabilisator og kaster lys over udviklingen i kompensationsgraden for at se nærmere på, hvilke konsekvenser det har for A-kasserne i dag og i fremtiden.

Den danske flexicurity-model

Dagpengesystemet indgår i en trekant, hvor den sociale og økonomiske sikring samt den aktive arbejdsmarkedspolitik og fleksibiliteten i de danske overenskomster sikrer, at virksomhederne let kan afskedige medarbejdere. Det øger fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, fordi det gør det mindre risikofyldt at ansætte nye medarbejdere, når der er brug for det.

FIGUR 1 – FLEXICURITY-TREKANTEN



Kilde: detdanskearbejdsmarked.dk

Baggrunden for den danske flexicurity-model er også at skabe en automatisk økonomisk stabilisator, som kan modvirke de chok, der rammer økonomien, og sikre borgerne i krisetider. I en undersøgelse, der sammenligner automatiske stabilisatorer så som højere skatteniveau og bedre offentlig understøttelse i EU og USA, peger resultaterne på, at de europæiske økonomier er bedre værnet mod beskæftigelsesmæssige og indkomstmæssige chok end USA.¹

I undersøgelsen ligger Danmark i top sammenlignet med USA og de øvrige europæiske lande, både når det gælder modstandsdygtigheden over for indkomstmæssige og beskæftigelsesmæssige chok. Det skyldes, at danskerne grundet dagpengesystemet opretholder en solid disponibel indkomst, hvilket sænker behovet for finanspolitiske indgreb i en krisetid. Dog betyder flexicurity-modellen, at beskæftigelseselasticiteten i Danmark er højere, så flere vil miste jobbet i en krisetid, hvilket også var en realitet under krisen i 2008, hvor den procentvise stigning i arbejdsløsheden i Danmark var markant større end gennemsnittet i EU.²

Trods den større beskæftigelseselasticitet peger analysen af økonomiske stabilisatorer i USA og Europa på, at Danmark står særligt godt rustet mod beskæftigelsesmæssige chok blandt andet på grund af det høje sociale sikringsniveau.³ Hertil skal det desuden nævnes, at beskæftigelseselasticiteten også bidrager til mobiliteten på arbejdsmarkedet, fordi danskerne let kan skifte job eller tage efteruddannelse, og risikoen ved dette er relativt lav grundet det høje ydelsesniveau.⁴

Med andre ord skaber flexicurity-modellen både den fleksibilitet i form af høj beskæftigelseselasticitet og den sikkerhed i form af robusthed over for chok, som er tiltænkt. De Økonomiske Råd fremhæver ligeledes styrken ved en kollektiv arbejdsløshedsunderstøttelse så som dagpengene og kontanthjælpssystemet.⁵

Private forsikringsselskaber, som spiller en større og større rolle ift. lønsikringer, vil i modsætning til kollektive ordninger have svært ved at sikre et forsikringsomfang, der er samfundsøkonomisk tilfredsstillende.⁶

Det kan gå ud over den samfundsmæssige effektivitet i krisetider. Manglende understøttelse kan få flere til at tage arbejde, som de er overkvalificeret til, hvorved samfundets ressourcer ikke udnyttes bedst muligt. Omvendt påpeger De Økonomiske Råd, at dagpengenes høje ydelsesniveau nødvendigvis må suppleres af den aktive arbejdsmarkedspolitik for at sikre incitamentet for ledige til igen at finde beskæftigelse og sikre, at de høje ydelser ikke sænker beskæftigelsesincitamentet for meget. Det er en anden styrke ved det danske kollektive system frem for et udelukkende privat forsikringssystem til lønkomensation. Hvis fokus udelukkende er på lønkomensation, vil ledige

¹ Dolls M, Fuest C & Piechl A (2009) Automatic stabilizers and economic crisis: US vs. Europe. *National Bureau for Economic Research*, working paper 16275

² Madsen PK (2011) Flexicurity i modvind – en analyse af den danske flexicurity-model. *Tidskrift for Arbejdsliv* 13(4): 8-21

³ Dolls et al. (2009)

⁴ Madsen PK & Bjørsted E (2016) *Et godt sikkerhedsnet skaber fleksibilitet på arbejdsmarkedet*. Arbejdernes Erhvervsråd

⁵ Kontanthjælpen er som sådan en social ydelse, men særligt langtidsledige havner på kontanthjælp, når dagpengeperioden udløber, hvorfor det er relevant at betegne ydelsen som en form for arbejdsmarkedsydelse.

⁶ De Økonomiske Råd (2014) *Dansk Økonomi*

ikke få den vejledning og opkvalificering, som der kan være brug for i tilfælde af ledighed for at finde tilbage på arbejdsmarkedet i det rigtige job. En analyse fra Arbejdernes Erhvervsråd viser endvidere, at ledige i Danmark hurtigt finder job igen, og at Danmark opretholder en høj beskæftigelsesfrekvens til trods for de høje ydelser.⁷

Som vist i figur 1 ovenfor virker den sociale sikring i form af dagpenge, den aktive arbejdsmarkedspolitik og det fleksible arbejdsmarked dermed som gensidigt understøttende.

Det betyder, at virksomhederne har stor fleksibilitet, når det kommer til at hyre og fyre medarbejdere, men omvendt har medarbejderne en høj sikkerhed i tilfælde af ledighed. Det skyldes både, at de understøttes økonomisk i kraft af deres A-kassemedlemskab, men det skyldes også, at den aktive arbejdsmarkedspolitik sikrer, at både ledige og danskere i job opkvalificeres og vejledes om deres fremtidige job- og karrieremuligheder.

Den uddannelse, vejledning og sparring, de ledige modtager, betyder ikke blot, at de hurtigst muligt kommer tilbage på arbejdsmarkedet, men det øger også sandsynligheden for, at de kommer tilbage i det rigtige job, hvilket øger effektiviteten på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesministeriet beskriver i 2005 modellen som ”en slags kontrakt mellem staten, arbejdsgivere og lønmodtagere,” og det understreges, at alles accept af kontrakten er essentiel, hvis systemet skal være velfungerende.⁸

Samlet set skal kontrakten sikre, at virksomhederne ikke kommer til at mangle fleksibilitet, og at medarbejderne ikke kommer til at mangle et levegrundlag, og at de ikke havner i permanent arbejdsløshed, fordi de løbende opkvalificeres og vejledes under deres jobsøgning. Hvis ét af parametrene i modellen ændres, vil det kunne medføre krav om ændringer på andre områder. Hvis den sociale sikring eksempelvis falder, kan det føre til krav om øget tryghed i overenskomsterne fra fagforeningerne gennem forlængelse af opsigelsesvarslerne og dermed et mindre fleksibelt arbejdsmarked.

FAKTABOKS 1 – EKSEMPEL PÅ AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

Danske Sundhedsorganisationers A-kasses tilbud som led i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

- Personlig job- og karrierevejledning både for ledige og for medlemmer i job
- Hjælp til jobsøgning samt sparring på CV, ansøgning og jobsamtale
- Faglige og personlige udviklingskurser både til ledige og til medlemmer i job
- Hjælp til rekruttering for arbejdsgivere
- Vejledning og sparring for tillidsrepræsentanter

⁷ Madsen & Bjørsted (2016)

⁸ Beskæftigelsesministeriet (2005) *Flexicurity – udfordringer for den danske model*

Staten spiller en vigtig rolle i systemet, da staten på den ene side understøtter den aktive arbejdsmarkedspolitik blandt andet i form af efteruddannelse kombineret med et tæt kontaktforsøg med ledige hos A-kasser og jobcentre, der skal sikre, at den ledige hurtigt kan komme i beskæftigelse igen.

På den anden side medfinansierer staten også selve A-kassernes udbetaling af dagpenge. Netop derfor vil der i krisetider være større pres på statens økonomi, fordi staten så at sige absorberer beskæftigelses- og indkomstmæssige chok på vegne af borgerne. Det kan skabe politiske ændringer, hvilket blandt andet var tilfældet i årene 2009-2011, hvor folketinget gennemførte forringelser af selve dagpengesikringen i form af en halvering af dagpengeperioden og en fordobling af genoptjeningskravet, men det førte også til omlægninger af den aktive arbejdsmarkedspolitik.

I en analyse af flexicurity-systemet påpeger arbejdsmarkedsprofessor Per Kongshøj Madsen, at færre efter omlægningerne modtager uddannelse og vejledning, mens flere får løntilskudsjob og virksomhedspraktikker.⁹ Det skyldes nedskæringer og højere afgifter på uddannelsesforløb, som gør det svært at sikre den opkvalificering og korrekte vejledning, som er en central del af den aktive arbejdsmarkedspolitik.

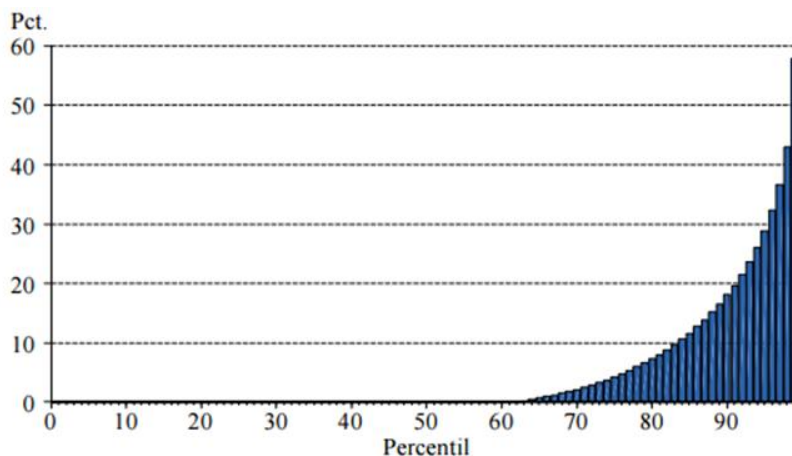
Den danske flexicurity-model er indrettet, så den stiller det danske arbejdsmarked stærkest muligt især i krisetider, fordi arbejdsløse på den ene side sikres et solidt levegrundlag og mulighed for efteruddannelse og vejledning, mens virksomhederne på den anden side sikrer sig muligheden for hurtigt at kunne afskedige medarbejdere om nødvendigt. De positive effekter af systemet blev netop tydelige i forbindelse med finanskrisen i 2008. En opgørelse fra Eurobarometer viser, at blot 20,5 pct. eller omtrent én ud af fem af de ledige i Danmark i tredje kvartal 2010 var langtidsledige.¹⁰ Gennemsnittet i EU var hele 40,9 pct.¹¹ Andelen af langtidsledige i Danmark var den næstlaveste i EU på det tidspunkt, og den var altså markant lavere end EU-gennemsnittet.

Det skyldes den aktive arbejdsmarkedspolitik, hvor danskerne opkvalificeres og vejledes til hurtigt at finde beskæftigelse igen trods det pres, som de seneste år har været på den aktive arbejdsmarkedspolitik. Figur 2 viser ledigheden for dagpengeforsikrede i perioden 2004-2013.

⁹ Madsen (2011)

¹⁰ Langtidsledige defineres typisk som ledige, der har været arbejdsløse i mere end et år.

¹¹ European Commission (2011) *Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union*, Flash Eurobarometer 311, wave 5.

FIGUR 2 – LEDIGHEDSGRAD FOR DAGPENGEFORSIKREDE, 2004-2013


Anm.: Ledighedsgraden er opgjort for perioden 2004-2013 for alle personer, der har været dagpengeforsikrede i hele perioden.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata.

Kilde: De Økonomiske Råd (2014) *Dansk Økonomi*, s. 177-178

Som vist i figur 2 ovenfor ses den lave langtidsledighed ikke kun i sammenligning med andre europæiske lande. En opgørelse fra De Økonomiske Råd viser, at blot én tredjedel af alle dagpengeforsikrede modtager dagpenge i løbet af en 10-årig periode. Som vist i figur 2 har 16 pct. af alle dagpengeforsikrede været ledige mere end 10 pct. af tiden eller svarende til ét år, mens blot 6 pct. været ledige mere end 20 pct. af tiden svarende til to år i løbet af en 10-årig periode.

Figuren fra De Økonomiske Råd vidner om, at langt størstedelen af danskerne slet ikke er ledige, eller også er deres ledighed af meget kort varighed målt over en 10-årig periode. Rapporten peger dog på, at antallet af længere ledighedsforløb stiger i perioder med lavkonjunktur, om end niveauet i disse perioder stadig er lavt. Alligevel viser opgørelsen fra Eurobarometer, at Danmark selv i en krisetid formår at holde andelen af langtidsledige lavt sammenlignet med de øvrige lande i EU. Det er centralt, at antallet af langtidsledige er og forbliver lavt også i krisetider, fordi langtidsledige typisk har langt sværere ved at komme i job end borgere med kortere ledighedsforløb.

Selvom nogle i en krisetid bliver ledige, og nogle også oplever længere ledighedsperioder, så bekræfter den førnævnte opgørelse fra Eurobarometer, at danskerne – også økonomisk set – generelt står godt selv i udsatte tider. Det skyldes blandt andet dagpengenes økonomiske understøttelse af ledige danskere. I en repræsentativ undersøgelse svarer blot 6 pct. af danskerne, at de har haft svært ved at betale almindelige regninger, hvilket er den laveste andel i EU. Hele 81

pct. af danskerne siger samtidig, at de kan klare regningerne uden problemer.¹² Omvendt viser samme undersøgelse, at det i gennemsnit 17 pct. af alle adspurgte borgere i EU, som har vanskeligt ved at betale almindelige regninger, og i gennemsnit er det blot 45 pct. af alle, som kan betale regningerne uden problemer. Danskerne kan altså i langt højere grad end de øvrige borgere i EU få pengene til at række, selv når økonomien er i krise, og flere bliver arbejdsløse.

Dagpengenes kompensationsgrad er faldende

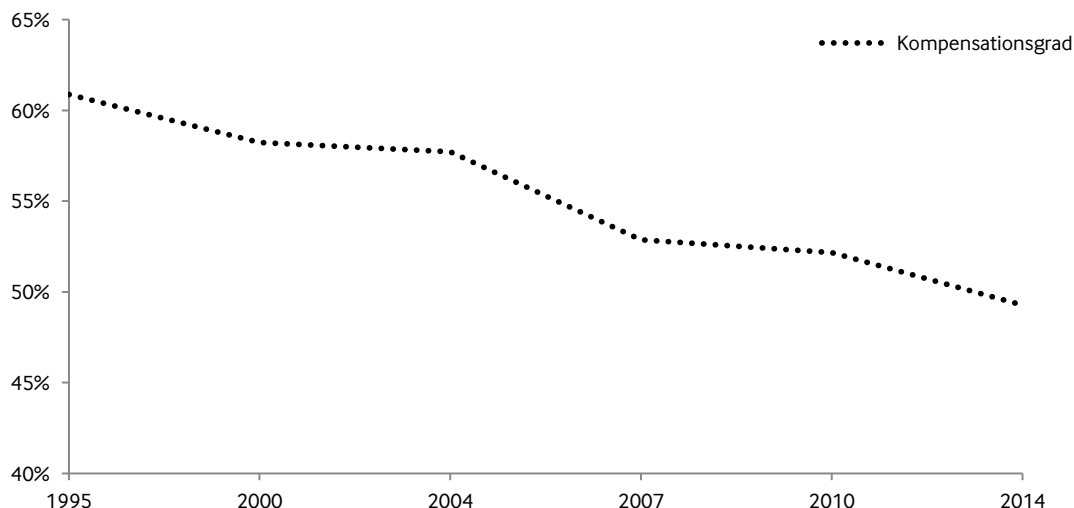
Dagpengesystemet er, som beskrevet ovenfor, en medvirkende årsag til, at Danmark kan opretholde en lav langtidsledighed og sikre borgerne større økonomisk tryghed i krisetider end de øvrige lande i EU. Dagpengesystemet betyder nemlig, at virksomhederne i krisetider ikke bebyrdes med omkostningstunge fratrædelsesaftaler, og at arbejdsløse kan opkvalificeres forud for deres næste job, og samtidig får de et fornuftigt levegrundlag.

Til trods for dagpengesystemets centrale rolle i den danske flexicurity-model, er systemet dog de seneste år kommet under pres. Det skyldes særligt to forhold, hvoraf det ene delvist kommer som resultat af det andet.

For det første er kompensationsgraden i gennemsnit faldet markant siden 1995, og mange danskere får ikke længere den økonomiske sikkerhed i tilfælde af arbejdsløshed, som dagpengesystemet tidligere var med til at give dem. Det betyder for det andet, at en række private lønsikringstilbud enten gennem A-kasser, fagforeninger eller private forsikringselskaber giver danskerne mulighed for at supplere deres dagpenge og dermed giver arbejdsløse en højere kompensationsgrad. Det kan lægge pres på A-kasserne, fordi det kan svække opbakningen til det kollektive forsikringsystem.

Den faldende kompensationsgrad er med til at skabe usikkerhed omkring A-kassernes mulighed for økonomisk at understøtte de ledige, da A-kasserne grundet dagpengesystemets regler ikke selv må regulere dagpengesatsen, og dermed kan A-kasserne ikke sikre deres medlemmer en højere kompensationsgrad gennem dagpengene. Det har skabt et øget pres for at sikre øget lønkomensation for arbejdsløse uden om dagpengesystemet. Figur 3 viser udviklingen i den gennemsnitlige kompensationsgrad på tværs af alle lønmodtagere fra 1995-2014.

¹² European Commission (2011) *Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union*, Flash Eurobarometer 311, wave 5.

FIGUR 3 – GENNEMSNITLIG KOMPENSATIONSGRAD, 1995-2014


Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpenge­sats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn på tværs af alle lønmodtagere efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension.

Kilde: Danmarks Statistik, Luxembourg Income Survey og Finansministeriet (2004) *Svar på spm. nr. S 3893*

Figuren viser, at den gennemsnitlige kompensationsgrad er faldet fra 61 pct. i 1995 til 49 pct. i 2014. Det svarer til et fald på 19,7 pct. i kompensationsgraden siden 1995. Selvom visse brancher og stillinger, som vi vil komme nærmere ind på senere, rammes hårdere end andre, så er den samlede udvikling et udtryk for en svækkelse af den økonomiske sikkerhed, som dagpengesystemet giver de ledige.

Det betyder, at flexicurity-modellen i stigende grad omgås eller i hvert fald suppleres med ordninger i form af private forsikringer, der ikke traditionelt set var tænkt som en del af den danske arbejdsmarkedsmodel. På det private arbejdsmarked ses et stigende antal medarbejdere, der—som led i de kollektive overenskomster—i deres kontrakter sikres en fratrædelsesgodtgørelse, hvilket tidligere var atypisk i Danmark.¹³ Derudover vælger et stigende antal danskere at købe en såkaldt lønsikring enten gennem deres fagforening eller hos et privat forsikringsselskab for økonomisk set at være bedre stillet i tilfælde af ledighed. Lønsikringen kan give forsikringstageren op til 90 pct. af sin løn i tilfælde af ledighed, om end der dog er et loft for, hvor meget man maksimalt kan få udbetalt.¹⁴

¹³ Madsen (2011)

¹⁴ Det varierer på tværs af de eksisterende lønsikringstilbud, hvad loftet er, både når det gælder procent af månedsløn og det absolutte maksimumbeløb. Det absolutte maksimumbeløb betyder, at en typisk lønsikring eksempelvis kun kan udbetale forsikringstageren 40.000 kr. ved siden af dagpengene, mens den maksimale kompensationsgrad betyder, at dagpengene og lønsikringen til sammen ikke kan overstige 80-90 pct. af forsikringstagerens seneste lønindtægt, efter AM-bidrag.

Givet den generelt faldende kompensationsgrad kan lønsikringstilbuddet ses som et attraktivt supplement til A-kassemedlemskabet. Omvendt kan lønsikringerne samt det stigende antal fratrædelsesgodtgørelser på det private arbejdsmarked svække opbakningen til det generelle A-kassesystem, fordi flere vælger andre løsninger end A-kassemedlemskabet. Det svækker flexicurity-modellen, som A-kasserne er en væsentlig del af. Det rejser spørgsmålet om, hvilken plads A-kasserne fremover skal spille i samfundet, og om politikerne vil risikere at opdele arbejdsmarkedet i et a- og et b-hold ved at svække dagpengesystemet yderligere.

De seneste 20 års udvikling presser dagpengesystemet

Siden satsreguleringen af offentlige overførelsesindkomster, herunder dagpenge, blev indført i 1991, er der sket en række ændringer i beregningsgrundlaget for, hvordan dagpengene reguleres med den årlige lønudvikling. Satsreguleringen betyder som udgangspunkt, at dagpengesatsen reguleres med lønudviklingen, dog er det lønudviklingen efter arbejdsmarkeds- og pensionsbidrag, som lægges til grund for beregningen.¹⁵

Den årlige reguleringsats er 2,0 pct., men er lønudviklingen lavere, så følger dagpengene den procentvise lønudvikling frem for satsen på 2,0 pct. Hvis lønudviklingen overstiger 2,0 pct., da opreguleres dagpengene kun, hvis den samlede lønudvikling overstiger 2,3 pct. De første 0,3 pct. medregnes altså ikke i reguleringen af dagpenge, og det er blot stigninger over 0,3 pct., som fører til opregulering af dagpengene.¹⁶ Det giver et betydeligt efterslæb for dagpengesatsen i forhold til lønudviklingen svarende til en mindre-regulering på 3,0 pct. i løbet af en 10-årig periode.

Ydermere vil dagpengene grundet skattereformen fra 2012 fremover reguleres med en lavere satsregulering.¹⁷ Med vedtagelsen af skattereformen blev det nemlig vedtaget, at dagpengesatsen skulle mindre-reguleres med yderligere 0,3 pct. i 2016, 0,4 pct. i 2017 og i årene 2018-2023 skulle dagpengene mindre-reguleres med 0,75 pct. om året. Ifølge A-kassernes Samvirke betyder den nye regulering, at dagpengene i perioden 2012-2023 ikke blot får et efterslæb på 3,0 pct. som følge af den eksisterende satsregulering, men oveni det kommer et yderligere efterslæb på 5,2 pct. på grund af den mindre-regulering, der er bestemt i skattereformen. Allerede nu ses et betragteligt gab mellem dagpengesatsen og lønudviklingen, og denne vil kun stige i fremtiden. Det vil forårsage en yderligere forringelse af kompensationsgrad, der i forvejen er faldet markant siden 1995.

De reguleringer i 2003 og 2012, der har ført til en mindre-regulering af dagpengesatsen i forhold til lønudviklingen, ses af grafen i figur 4. Gabet mellem lønudviklingen og stigninger i dagpengesatsen er vokset markant både i perioden 2004-2010 og igen i perioden 2010-2014. I årene 2000 og 2004 udgør reguleringen i dagpengesatsen henholdsvis 95,7 pct. og 94,8 pct. af lønudviklingen. Her er den gennemsnitlige kompensationsgrad ligeledes nogenlunde stabil omkring 58 pct. I 2007 og 2010 udgør stigningen i dagpengesatsen derimod kun henholdsvis 86,9 pct. og 85,7 pct. af

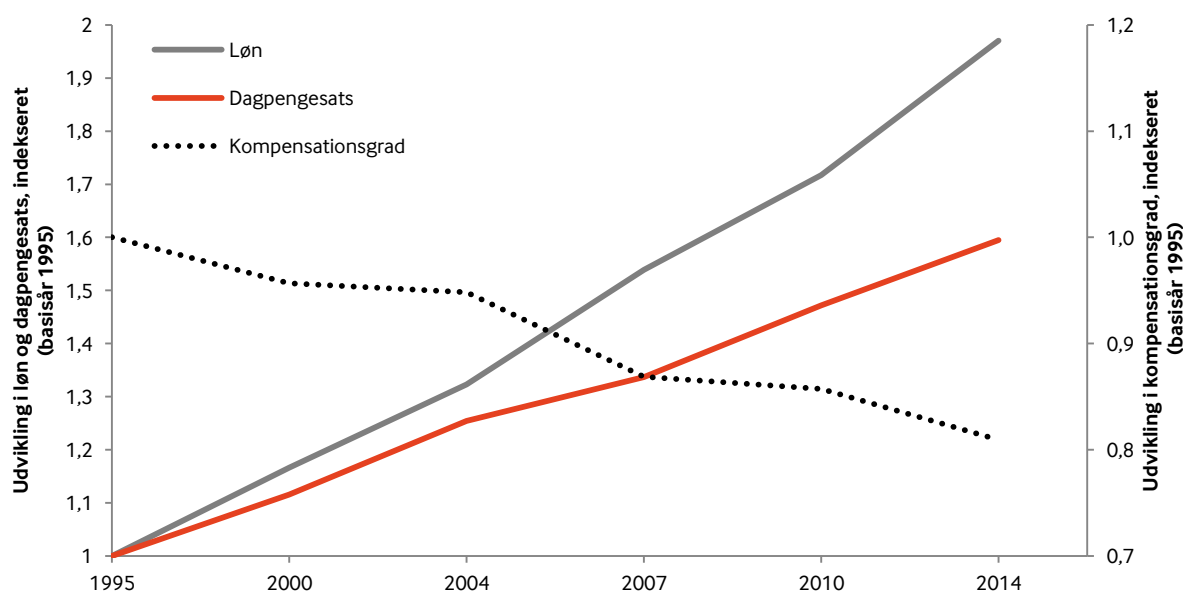
¹⁵ [Finansministeriet](#) (20-06-2008) & Lov om satsregulering (2003) *Retsinformation*. Lov nr. 373 af 28-05-2003.

¹⁶ Lov om satsregulering (2003)

¹⁷ AK Samvirke (2015) *Skattereformen udhuler dagpengedækningen markant*

lønudviklingen, og i 2014 falder stigningen i dagpengene yderligere og udgør blot 80,9 pct. af lønudviklingen. Dagpengenes efterslæb i forhold til lønudviklingen er illustreret i figur 4 nedenfor.¹⁸

FIGUR 4 – INDEKSERET UDVIKLING I DAGPENGE SATS, LØN OG KOMPENSATIONSGRAD, 1995-2014



Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn på tværs af alle lønmodtagere efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension. Lønudviklingen er den procentvise udvikling i lønninger inklusive pensionsbidrag.

Kilde: Danmarks Statistik, Luxembourg Income Survey & Finansministeriet (2004) *Svar på spm. nr. S 3893*

Af figuren ses det, at gabet mellem lønudviklingen og dagpengesatsen vokser endnu mere markant fra 2003 og frem. I figuren er den faldende kompensationsgrad ligeledes fremstillet. Den voksende forskel skyldes de nye regler om satsreguleringen. Det er i disse år, at et fald i kompensationsgraden ligeledes kan ses af grafen, og det betyder ikke overraskende, at reguleringen af dagpengene i forhold til lønudviklingen har afgørende betydning for dagpengemodtagernes kompensationsgrad. Med den mindre-regulering, der træder i kraft fra og med 2016, vil forskellen mellem lønudviklingen og reguleringen af dagpengesatsen blive endnu mere markant de kommende otte år frem mod 2023. Desuden skyldes forskellen mellem dagpengesatsen og lønudviklingen, at størrelsen af pensionsbidraget på arbejdsmarkedet for lønmodtagere stiger med samme hast som lønningerne, men pensionsbidraget fraregnes forud for satsreguleringen af dagpengene. Vi har med afsæt i De

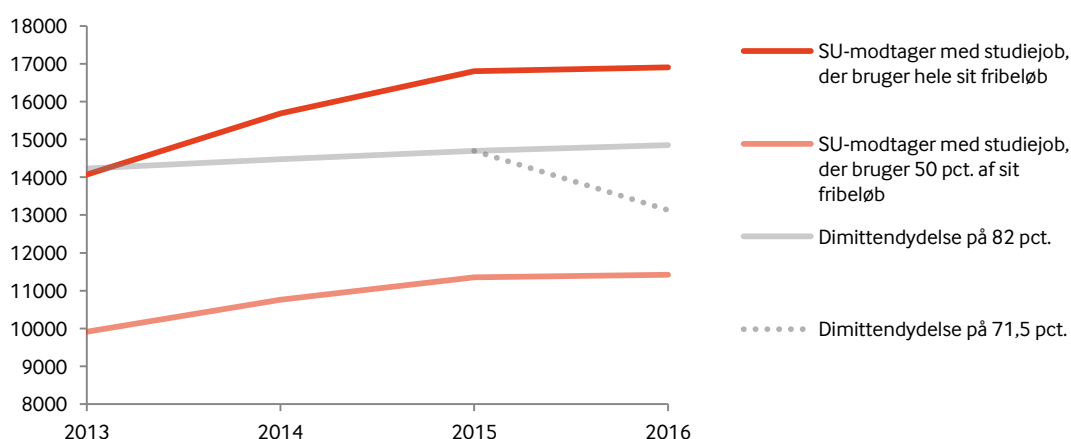
¹⁸ AK Samvirke (2015)

Økonomiske Råds beregning inddraget pensionsbidraget i beregningen af kompensationsgraden for at give det mest retvisende billede af forskellen mellem lønindkomst og dagpenge.¹⁹

Effekterne af den seneste dagpengeaftale

Den 22. oktober 2015 indgik Venstre-regeringen, Socialdemokraterne og Dansk Folkeparti en aftale angående visse ændringer i det nuværende dagpengesystem. Den nye dagpengeaftale får ikke direkte konsekvenser for den fremtidige satsregulering. Omvendt ændrer reformen heller ikke grundlæggende ved det faktum, at kompensationsgraden fortsat falder og vil falde endnu mere drastisk de kommende år. Ydermere har den nye dagpengereform konkrete konsekvenser for dimittender, som fra 2017 og frem vil kunne forvente en endnu lavere kompensationsgrad. Af dagpengeaftalen fremgår det, at ”Aftaleparterne er enige om at nedsætte dimittendsatsen til 71,5 pct. af dagpengemaksimum”.^{20 21} Figur 5 nedenfor viser, hvordan dimittender ville være stillet, hvis reglerne var trådt i kraft allerede i 1. januar 2016.

FIGUR 5 – DIMITTENDSATSER SAMMENLIGNET MED REEL INDKOMSTER FOR STUDERENDE PÅ SU MED STUDIEJOB²²



Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til udeboende SU-sats og studiejob, hvor den studerende udnytter hele sit fribeløb.

Kilde: SU Styrelsen & Dagpengeaftalen af 22. oktober 2015

I figuren sammenlignes studerendes forhold på SU med studiejob med dimittendsatsen på henholdsvis 82 pct. og 71,5 pct. Dimittender var altså allerede stillet ringere end øvrige

¹⁹ De Økonomiske Råd (2014) Dagpengesystemet. I: *Dansk Økonomi 2014*, s. 159-276.

²⁰ Finansministeriet (2015) *Aftale mellem regeringen (Venstre), Socialdemokraterne og Dansk Folkeparti om et tryggere dagpengesystem*

²¹ Aftalen fastholder dimittendsatsen på 82 pct. for forsørgere. Det er et bemærkelsesværdigt skridt, fordi aftalen dermed indfører et socialt kriterium i en ellers objektiv forsikringsordning.

²² Den markante stigning i maksimalindkomst for studerende med studiejob og SU fra 2013 til 2015 skyldes en stigning i det fribeløb, som studerende må tjene.

dagpengemodtagere, idet dagpengesatsen for dimittender før ændringen var 82 pct. af dagpengemaksimum. Til gengæld er studerende fritaget fra at betale medlemskontingent, så længe deres studium varer.²³ Naturligvis rammes studerende uden studiejob også af ordningen, men de vil ikke opleve en nedgang i deres realindkomst, da kompensationsgraden for studerende, som kun er på SU, er 221 pct. trods den nedsatte dimittendsats. Da mange studerende har et studiejob, er det dog interessant at se på, hvor høj kompensationsgraden bliver for studerende, som tjener henholdsvis det fulde fribeløb og halvdelen af det fulde fribeløb.²⁴

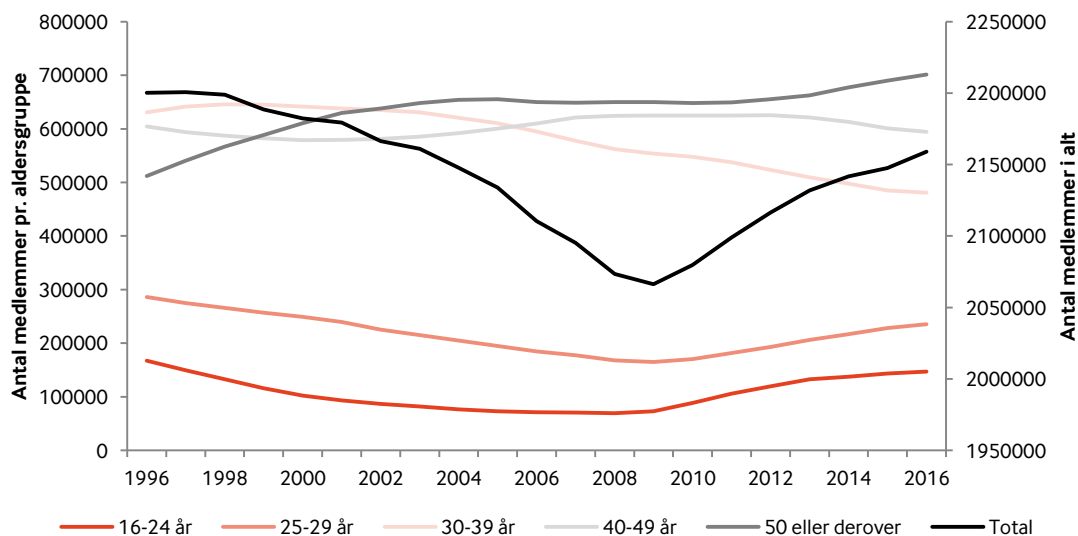
For studerende, som supplerede deres SU med en indtjening svarende til 50 pct. af fribeløbet, er der ikke tale om en indkomstnedgang i forhold til SU og lønindtægt. Tværtimod får de studerende en kompensationsgrad på 115 pct. selv efter forringelserne af dimittendsatsen. Forringelsen betyder dog, at dimittender, som tidligere havde en indtjening svarende til det maksimale fribeløb og rammes af arbejdsløshed, må klare sig for væsentligt mindre, når den nye dagpengeaftale træder i kraft. Hvis reglerne var trådt i kraft allerede i 2016, ville den månedlige indkomst for en studerende på SU, der tjener det maksimale fribeløb, være hele 30,6 pct. højere end dimittendsatsen.

Det betyder, at for en studerende på SU med en maksimal indkomst ved siden af SU'en bliver kompensationsgraden i forhold til den reelle indkomst kun 76,6 pct. i stedet for 87,8 pct., som det ville være, hvis dimittendsatsen på 82 pct. af dagpengemaksimum blev fastholdt. Til yderligere sammenligning kan en studerende før regelændringen tjene 8.912 kr. om måneden eller svarende til 81,3 pct. af fribeløbet uden at opleve en indkomstnedgang på dagpenge, mens studerende, når aftalen træder i kraft 1. januar 2017, kun kan tjene 7.191 kr. om måneden eller svarende til 65,6 pct. af fribeløbet. Givet mindre-reguleringen af dagpenge vil en større andel af studerende, som har haft studiejob, opleve en indkomstnedgang, hvis de bliver ledige.

De senere år har A-kasserne netop oplevet stor medlemsfremgang blandt de unge medlemmer, hvilket formentlig netop skyldes den kontingentfritagelse, som studerende er sikret. Dog kan de ringere vilkår for dimittender potentiel påvirke medlemsudviklingen blandt unge medlemmer. Selvom de unge kontingentfritages og sikres dagpenge, hvis de bliver ledige, så kan den dårligere sikring betyde, at færre unge i fremtiden melder sig ind i A-kasserne. Det kan betyde en samlet svækkelse af A-kassesystemet, fordi tilgangen af unge medlemmer netop er med til at holde medlemstallet i A-kasserne oppe. Som det fremgår af figur 6 nedenfor, så forlader mange medlemmer i alderen 30-49 år A-kasserne i perioden 1996-2016, mens tilgangen er stor blandt medlemmerne i aldersgrupperne 16-29 år.

²³ Bekendtgørelse om betaling af medlems- og efterlønsbidrag til en a-kasse (2015) *Retsinformation*. Lov nr. 723 af 20-06-2013

²⁴ Fribebet er det månedlige beløb, som studerende må uden modregning tjene ved siden af deres SU.

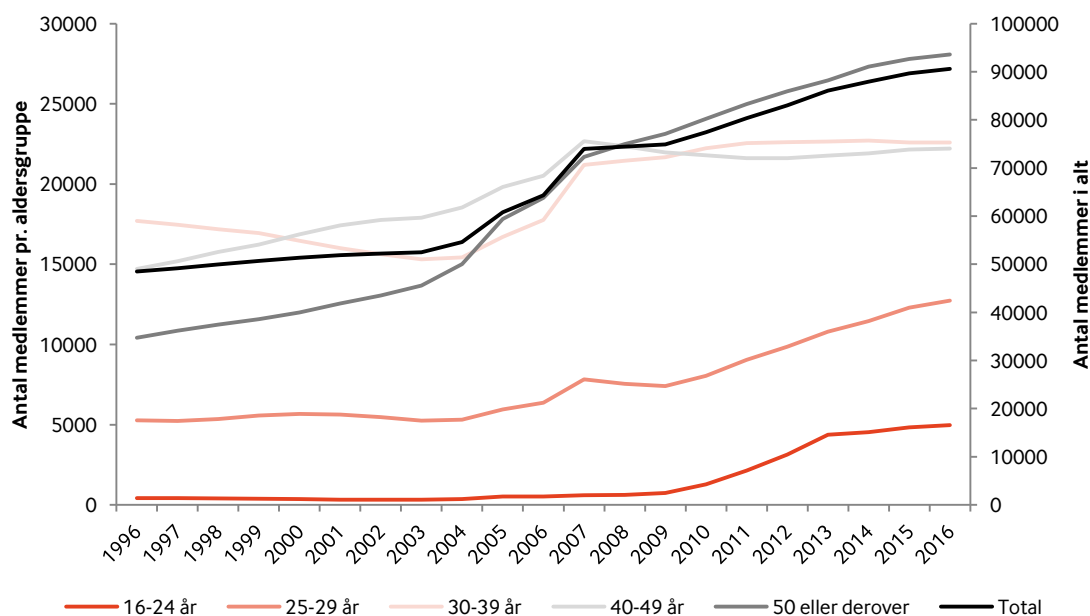
FIGUR 6 – MEDLEMSUDVIKLINGEN I A-KASSERNE, 1996-2016


Anm.: Antallet af A-kassemedlemmer opgøres månedligt. Grafen viser for hvert år det gennemsnitlige antal medlemmer af A-kasserne på tværs af årets 12 måneder, og der er således ikke taget for sæsonvariationer. Grafen er endvidere sammensat af to dataserier hhv. fra 1996-2006 og fra 2000-2016. For 2016 er gennemsnittet beregnet på baggrund af årets tre første måneder.

Kilde: Danmarks Statistik

Den generelt faldende kompensationsgrad kan være en årsag til, at mange i alderen 30-49 år forlader A-kasserne. I den aldersgruppe er mange etablerede på arbejdsmarkedet, og grundet den generelt faldende kompensationsgrad er den forsikring, som A-kassemedlemskabet giver derfor ikke lige så attraktiv. De store medlemsfremgange blandt unge i alderen 16-29 år og 50 år og derover tyder på, at netop de, der står svagest på arbejdsmarkedet, vælger A-kasserne til. Tilgangen af unge medlemmer er netop bemærkelsesværdig i lyset af den medlemstilbagegang, vi ser i aldersgruppen 30-50 år. Det betyder nemlig, at mange melder sig ind, mens de er studerende eller tidligt i karrieren, men de forlader A-kassen igen i alderen 30-49 år.

Den generelle udvikling i antallet af A-kassemedlemmer går igen, hvis vi kigger specifikt på Danske Sundhedsorganisationers A-kasse (DSA). Selvom DSA oplever medlemsfremgang i alle aldersgrupper, så ses klart den svageste fremgang i aldersgruppen 30-49 år. Det kan selvfølgelig skyldes, at mange—grundet kontingentfritagelsen—melder sig ind i en tidligere alder. Den store medlemstilgang blandt unge betyder naturligvis, at der kommer flere medlemmer i aldersgruppen 30-49 år, men ser vi specifikt på perioden 2006-2016 ses en fortsat stigning i antallet af unge medlemmer fra 6.888 til 17.697, mens antallet af medlemmer i aldersgruppen 30-49 år blot stiger fra 38.272 til 44.801. Udviklingen blandt DSA-medlemmer er vist i figur 7 nedenfor.

FIGUR 7 – MEDLEMSUDVIKLING I DSA, 1996-2016


Anm.: Antallet af A-kassemedlemmer opgøres månedligt. Grafen viser for hvert år det gennemsnitlige antal medlemmer af A-kasserne på tværs af årets 12 måneder, og der er således ikke taget for sæsonvariationer. Grafen er endvidere sammensat af to dataserier hhv. fra 1996-2006 og fra 2000-2016. For 2016 er gennemsnittet beregnet på baggrund af årets tre første måneder.

Kilde: Danmarks Statistik

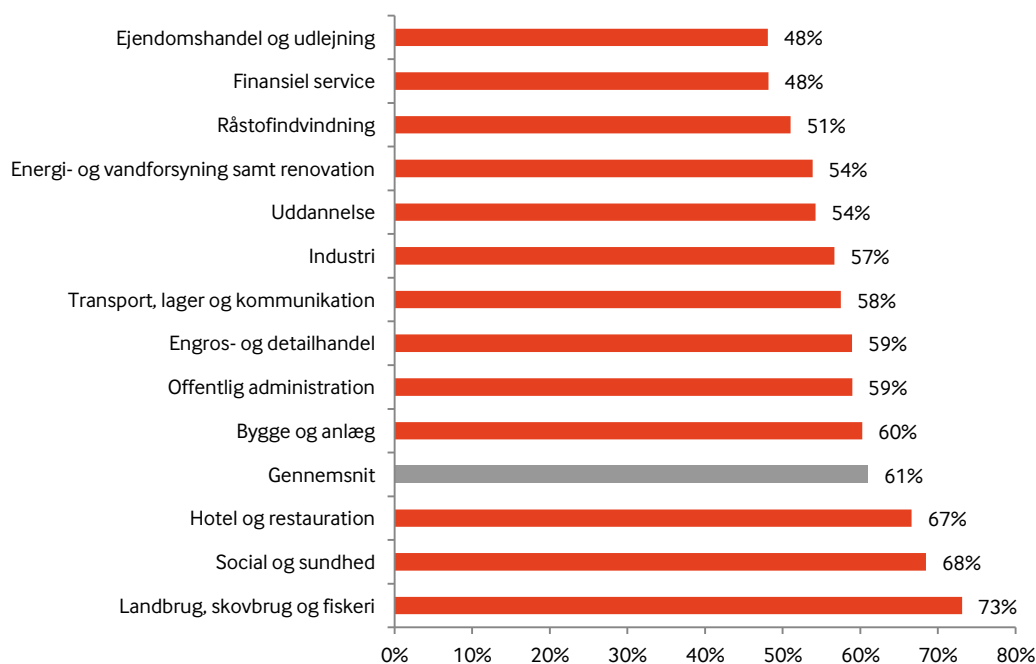
Samlet set er det værd at holde særligt øje med medlemsudviklingen i aldersgruppen 30-49 år, fordi det tydeligvis er de medlemmer, som A-kasserne har vanskeligt ved at holde fast i. Det kan være et problem for stabiliteten i systemet. Hvis A-kasserne kommer til at stå svagt blandt de mest veletablerede på arbejdsmarkedet, kan det være med til at undergrave systemets sammenhængskraft, som netop er baseret på, at A-kasserne er et solidarisk forsikringsystem for alle. Det kan netop gøre private lønsikringsalternativer attraktive, da de netop kan sikre en højere kompensationsgrad. I sidste del af analysen vil vi se mere indgående på de eksisterende lønsikringsalternativer og diskutere, hvilke udfordringer og muligheder lønsikring giver A-kasserne. Først og fremmest er det nødvendigt med en nærmere analyse af, hvordan kompensationsgraden har udviklet sig i forskellige brancher siden 1995, og hvad kompensationsgraden var for forskellige stillingstyper i 2014.

Kompensationsgraden i forhold til branche og stilling

Kompensationsgraden er faldende for alle danskere, men på tværs af brancherne på det danske arbejdsmarked er der stor forskel på, hvilken kompensationsgrad man kan forvente i tilfælde af ledighed. Figur 8 nedenfor viser kompensationsgraden på tværs af brancher i 1995, hvilket

illustrerer, at kompensationsgraden også dengang varierede på tværs af brancher, men generelt blev de arbejdsløse kompenseret markant bedre af dagpengesystemet i 1995.

FIGUR 8 – KOMPENSATIONSGRAD PÅ TVÆRS AF BRANCHER, 1995



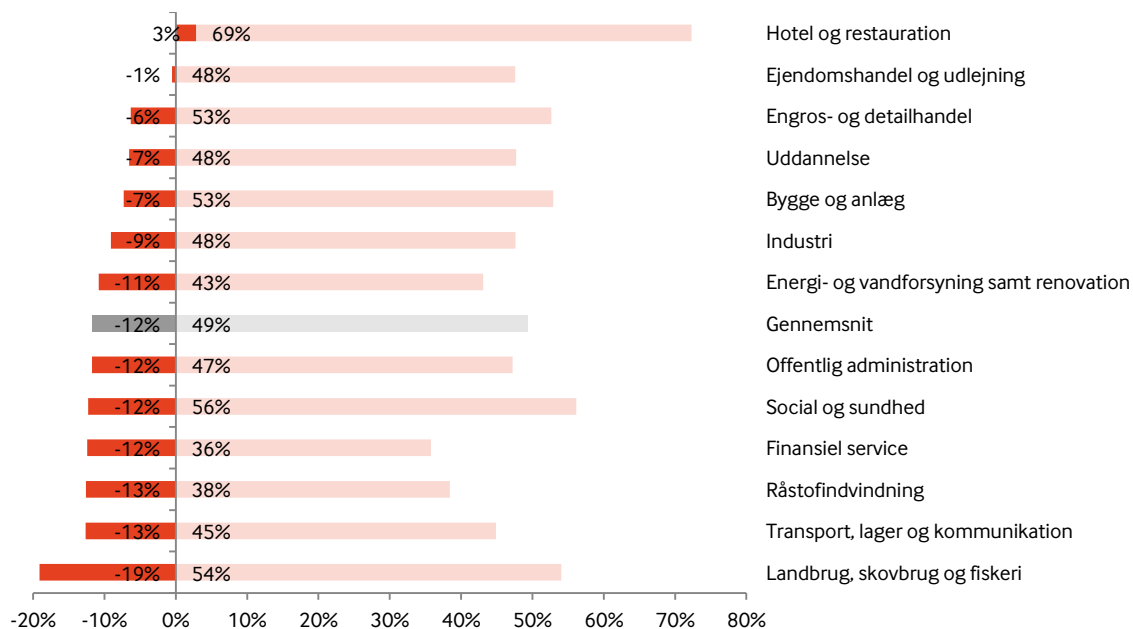
Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn for de enkelte brancher efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension.

Kilde: Danmarks Statistik & Luxembourg Income Survey

Af figuren ses det, at i 1995 havde 11 af 13 undersøgte brancher en gennemsnitlig kompensationsgrad på mere end 50 pct., mens fire brancher har en kompensationsgrad på over 60 pct., og kompensationsgraden er mere end 70 pct. i én branche. Finansiell service, ejendomshandel og udlejning og råstofindvinding har den laveste kompensationsgrad på 48-51 pct. Desuden viser grafen, at kompensationsgraden blot varierer med 25 procentpoint på tværs af brancherne. I 1995 var den gennemsnitlige kompensationsgrad på tværs af alle på arbejdsmarkedet 61 pct., mens den blot er 49 pct. i 2014. Det betyder, at den gennemsnitlige kompensationsgrad for de dårligst stillede brancher i 1995 altså er lige så god, som den er i gennemsnit for alle på arbejdsmarkedet i 2014.

Det vidner om de markante fald, som også bliver tydelige, hvis vi ser nærmere på kompensationsgraden på tværs af brancher i 2014 og ændringen i procentpoint fra 1995-2014. Disse vises i figur 9 nedenfor.

FIGUR 9 – KOMPENSATIONSGRAD PÅ TVÆRS AF BRANCHER (2014) OG ÆNDRING I PROCENTPOINT FRA 1995-2014



Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn for de enkelte brancher efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension.

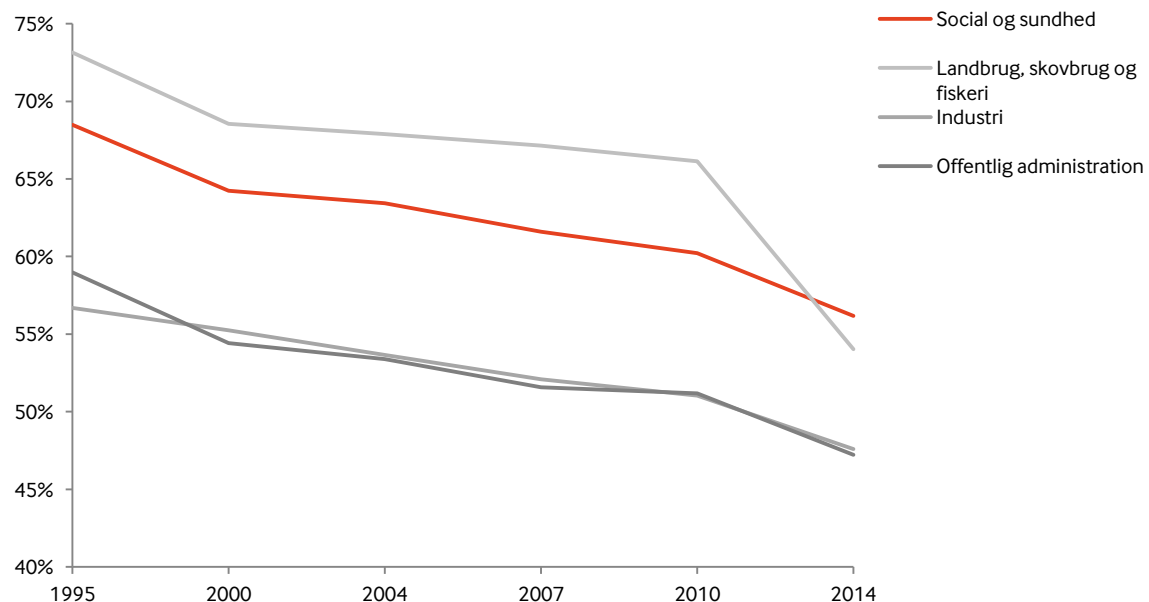
Kilde: Danmarks Statistik & Luxembourg Income Survey

Som det fremgår af figuren, er det blot i én branche, hotel og restauration, at den gennemsnitlige kompensationsgrad er steget, mens kompensationsgraden for alle andre brancher er faldet med 6-18 procentpoint. Ydermere er variationen vokset til 33 procentpoint på tværs af brancherne, hvilket vidner om stigende lønvariation brancherne imellem. Stigningen i kompensationsgraden i hotel- og restaurationsbranchen skyldes øjensynligt primært en meget svag lønudvikling i branchen sammenlignet med de andre brancher.

Den gennemsnitlige medarbejder i hotel- og restaurationsbranchen tjener blot 25.422 kr. om måneden, hvilket er 19,1 pct. mindre end en gennemsnitlig ansat i branchen social og sundhed, som har den næstlaveste gennemsnitlige månedsløn.²⁵ Den generelt faldende kompensationsgrad skyldes altså, at dagpengesatsen i stadig mindre grad følger med lønningerne, hvilket betyder, at blot fem brancher i 2014 havde en gennemsnitlig kompensationsgrad på 50 pct. eller mere, og det var blot én branche, som overstiger en kompensationsgrad på 60 pct. mod hele fem brancher i 1995.

²⁵ I 1995 var forskellen på de to laveste gennemsnitslønnere blot 6,4 pct.

FIGUR 10 – UDVIKLINGEN I KOMPENSATIONSGRADEN I UDVALGTE BRANCHER, 1995-2014



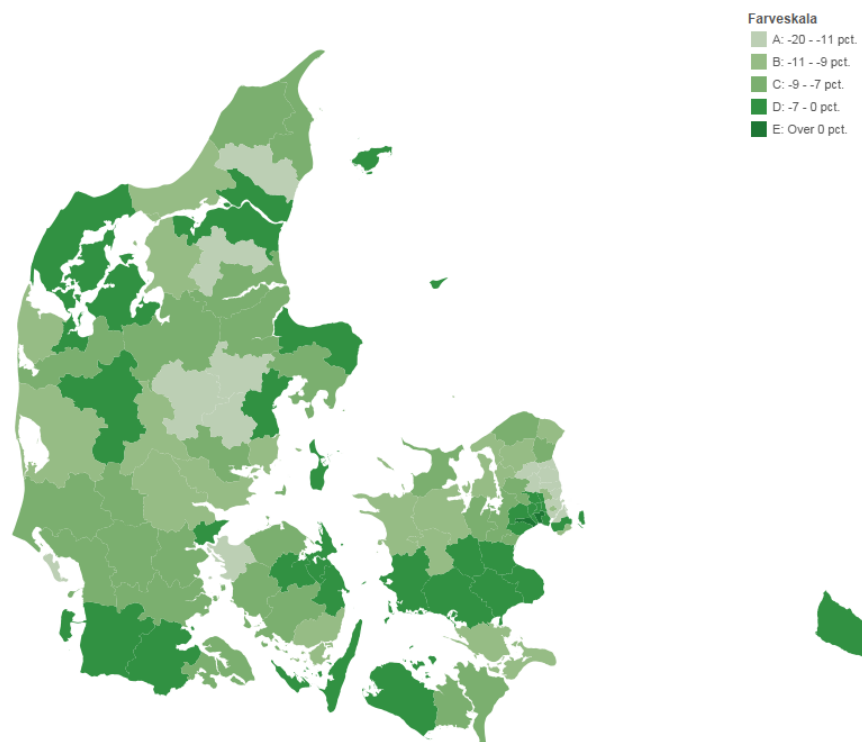
Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension, for de enkelte brancher.

Kilde: Danmarks Statistik & Luxembourg Income Survey

I figur 10 ovenfor vises udviklingen i et udsnit af brancher, som alle havde en gennemsnitlig kompensationsgrad på mere end 50 pct. i 1995, og de har alle oplevet store fald i kompensationsgraden på 9-18 procentpoint. De udvalgte brancher repræsenterer et bredt udsnit af faggrupper på tværs af uddannelsesniveauer for at vise, at danskere i næsten alle typer af stillinger har oplevet markante forringelser af deres kompensationsgrad i tilfælde af arbejdsløshed. Landbrug, skovbrug og fiskeri er den branche, som har oplevet det største fald i kompensationsgraden, fra 67 pct. i 1995 til 50 pct. i 2014, hvilket svarer til et fald på 25,4 pct. I social og sundhed ses ligeledes et markant fald på 17,5 pct., mens ansatte i industrien og den offentlige administration taber henholdsvis 15,4 pct. og 20,4 pct.

Som beskrevet ovenfor skyldes faldene primært, at lønudviklingen er løbet fra udviklingen i overførelsesindkomster, hvilket skyldes den satsregulering, som dagpengene er underlagt. Det er med andre ord en politisk beslutning, hvor høj kompensationsgraden skal være, idet A-kasserne ikke har indflydelse på dagpengesatsen. Figur 11 nedenfor viser, at det ikke kun er på tværs af brancher, men også på tværs af landet ses store forskelle i udviklingen i kompensationsgraden.

FIGUR 11 – UDVIKLINGEN I KOMPENSATIONSGRAD PÅ TVÆRS AF KOMMUNER, 1996K1-2016K1



Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension for hver kommune.

Kilde: Danmarks Statistik

Figuren viser kompensationsgraden for hver kommune beregnet på baggrund af den kommunale gennemsnitsindkomst i forhold til dagpengesatsen. I alle bortset fra to ud af 98 kommuner ses fald eller stagnation i kompensationsgraden. Det er igen med til at understøtte, at den faldende dagpengekompensation er en generel tendens. Da dagpengesatsen er den samme landet rundt, afspejler udviklingen også, hvilke kommuner har oplevet de største og mindste stigninger i gennemsnitsindkomst siden 1995. Ikke desto mindre er det med til at understrege, at den faldende kompensationsgrad er et generelt problem.

Hvis A-kassemedlemsskabet blot sikrer en ansat omkring 50 pct. af sin månedlige indkomst giver det et stærkt incitament for at søge alternative former for lønsikring. Alternativt kræver det, at satsreguleringen i højere grad følger lønudviklingen, så dagpengesystemet ikke løbende undergraves.

Det gælder ikke kun på tværs af brancher og kommunegrænser, men ser vi konkret på kompensationsgraden for forskellige stillinger, bliver det klart, at A-kassemedlemsskabet vil give en

meget lav kompensationsgrad for mange stillinger. I tabel 1 nedenfor er det vist, hvilke stillinger havde henholdsvis den laveste og højeste kompensationsgrad i 2014.²⁶

TABEL 1 – STILLINGER MED STØRST OG MINDST KOMPENSATIONSGRAD, 2014

Panel A		
<i>Stilling</i>	<i>Månedsløn</i>	<i>Kompensationsgrad</i>
Øverste virksomhedsledelse	kr. 91.381	19%
Flypilotarbejde	kr. 82.294	21%
Ledelse af hovedaktiviteten inden for finans-, pension- og forsikringsområdet	kr. 75.484	23%
Ledelse af hovedaktiviteten inden for sundhedsområdet	kr. 71.775	25%
Speciallægearbejde	kr. 71.740	25%

Panel B		
<i>Stilling</i>	<i>Månedsløn</i>	<i>Kompensationsgrad</i>
Teknikerarbejde, eksempelvis radiograf og bioanalytiker	kr. 32.439	54%
Fysioterapeutarbejde	kr. 32.631	54%
Sygeplejerskearbejde	kr. 34.371	51%
Jordemoderarbejde	kr. 34.617	51%

Panel C		
<i>Stilling</i>	<i>Månedsløn</i>	<i>Kompensationsgrad</i>
Kasseassistentarbejde inden for catering og fastfood	kr. 20.527	86%
Kasseassistentarbejde og beslægtet kundebetjening	kr. 20.583	86%
Bartenderarbejde	kr. 20.756	85%
Interviewarbejde inden for markedsundersøgelse	kr. 21.946	80%
Køkkenhjælp mv.	kr. 22.306	79%

Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension, for hver af stillingerne. Stillingerne er baseret på Danmarks Statistiks stillingsbetegnelser. Kategorien 'Teknikerarbejde, eksempelvis radiograf og bioanalytiker' dækker over 'Teknikerarbejde inden for brug af medicinsk røntgen- og behandlingsudstyr', og kategorien 'Fysioterapeutarbejde' dækker over 'Fysioterapeut- og afspændingspædagogarbejde'.

Kilde: Danmarks Statistik

Panel A viser de fem stillinger, som har den gennemsnitligt laveste kompensationsgrad i 2014, panel C tilsvarende viser de fem stillinger med den højeste kompensationsgrad, mens panel B viser kompensationsgraden for typiske stillinger med mellemlanguddannelse inden for det sundhedsfaglige område. I dagpengesystemet er det fastsat, at en dagpengemodtager maksimalt kan få udbetalt 90 pct. af sin tidligere månedsløn i dagpenge, men som tabellen viser, er der ingen af de undersøgte stillingskategorier, hvor den gennemsnitlige månedsløn gør det relevant at tage

²⁶ Den gennemsnitlige kompensationsgrad er opgjort for 372 stillinger. 51 stillinger indgår ikke i datasættet, da den gennemsnitlige indkomst ikke var oplyst, fordi der var for få borgere i hver stillingskategori.

loftet i anvendelse. Det er bemærkelsesværdigt, at ikke én eneste stillingskategori har en kompensationsgrad på 90 pct., når det til sammenligning var der hele 31 kommuner, hvor den gennemsnitlige kommunale kompensationsgrad på tværs af alle borgere i kommunen var 90 pct. i 1996.²⁷ Det vidner om, at loftet på 90 pct. stort set er overflødiggjort, idet blot fire stillinger i 2014 har en gennemsnitlig kompensationsgrad på mere end 80 pct., og kompensationsgraden overstiger kun 70 pct. i gennemsnit for yderligere 29 stillinger. Til sammenligning er den gennemsnitlige kompensationsgrad i 2014 mindre end 40 pct. for hele 79 stillinger, og den er mindre end 30 pct. for 16 af disse stillinger.

Ser vi på typiske akademiske, ufaglærte, faglærte og sundhedsfaglige stillinger bliver det klart, at kompensationsgraden for forskellige stillingstyper kan inddeles i forskellige niveauer. Stillingerne er vist i tabel 2 nedenfor.

TABEL 2 – KOMPENSATIONSGRAD FOR TYPESTILLINGER, 2014

<i>Stilling</i>		<i>Månedsløn</i>	<i>Kompensationsgrad</i>
<i>DSA stillinger</i>	Teknikerarbejde, eksempelvis radiograf og bioanalytiker	kr. 32.439	54%
	Fysioterapeutarbejde	kr. 32.631	54%
	Sygeplejerskearbejde	kr. 34.371	51%
	Jordemoderarbejde	kr. 34.617	51%
<i>Akademiske stillinger</i>	Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	kr. 49.323	36%
	Tandlægearbejde	kr. 53.196	33%
	Advokatarbejde	kr. 55.261	32%
	Speciallægearbejde	kr. 71.740	25%
<i>Faglærte stillinger</i>	Elektrikerarbejde	kr. 31.291	56%
	VVS-arbejde	kr. 33.179	53%
	Politiarbejde	kr. 35.221	50%
	Speditørarbejde	kr. 35.759	49%
<i>Ufaglærte stillinger</i>	Salgsarbejde i butik	kr. 22.455	79%
	Andet rengøringsarbejde	kr. 22.998	77%
	Forefaldende arbejde	kr. 23.093	76%
	Servicearbejde på gaden	kr. 24.963	71%

Anm.: Kompensationsgraden er beregnet på baggrund af den maksimale dagpengesats for fuldtidsledige i forhold til den gennemsnitlige årsløn efter arbejdsmarkedsbidrag, inklusive pension, for hver af stillingerne. Stillingerne er baseret på Danmarks Statistiks stillingsbetegnelser. Kategorien 'Teknikerarbejde, eksempelvis radiograf og bioanalytiker' dækker over 'Teknikerarbejde inden for brug af medicinsk røntgen- og behandlingsudstyr', og kategorien 'Fysioterapeutarbejde' dækker over 'Fysioterapeut- og afspændingspædagogarbejde'.

Kilde: Danmarks Statistik

For typiske akademiske stillinger er den gennemsnitlige kompensationsgrad sjældent højere end 35 pct., men den ligger typisk mellem 25-35 pct., som det fremgår af tabellen. De faglærte og de sundhedsprofessionelle har typisk en gennemsnitlig kompensationsgrad på 50-55 pct., mens de ufaglærte har en typisk gennemsnitlig kompensation på mere end 70 pct.

²⁷ I yderligere 39 kommuner var den gennemsnitlige kompensationsgrad 80 pct. eller mere.

Det kan betyde, at vi i fremtiden vil se et større uddannelsesmæssigt skel i forhold til, hvem der er medlemmer af de danske A-kasser. Hvis akademikere i gennemsnit blot kan forvente en kompensationsgrad på helt ned til 20 pct. af deres løn, kan det tænkes, at nogle ikke længere ønsker at understøtte systemet. Grundet mindre-reguleringen af dagpengesatsen frem mod 2023 kan det samme også gælde på sigt for personer med mellemlang videregående uddannelse. Dermed går den kollektive tanke om et fælles og solidarisk A-kassesystem, der understøtter flexicurity-modellen tabt, fordi et fåtal af danskere rent faktisk får en lønkomensation gennem dagpengene, som kan understøtte deres økonomi.

Lønsikringstilbud – et alternativ eller et supplement til A-kasserne?

Som det fremgår af ovenstående analyse, er kompensationsgraden kraftigt reduceret på tværs af alle stillinger og brancher siden midten af 1990'erne. Arbejdsløse kan i gennemsnit forvente en kompensationsgrad, der er 19 pct. lavere, end den var i 1995. Den lavere dækning betyder, at danskerne i stigende grad ser efter alternativer for at sikre deres løn i tilfælde af arbejdsløshed.

Både A-kasser og fagforeninger såvel som private forsikringsselskaber har modsvaret den efterspørgsel med såkaldte lønsikringstilbud. Fra 2011 til 2014 er antallet af lønsikrede eksploderet fra godt 80.000 til et sted imellem 180.000 og 200.000 iflg. brancheorganisationen Forsikring & Pension. En lønsikring er en ekstra forsikring, som enten kan købes gennem A-kassen eller fagforeningen, eller den kan købes uafhængigt af disse hos et privat forsikringsselskab. Vilklårene varierer på tværs af det enkelte tilbud, men i grove træk gælder det, at forsikringen giver en kompensationsgrad på 80-90 pct.²⁸ af forsikringstagerens løn enten som et alternativ til dagpengene eller som et supplement til dagpengenes lave kompensationsgrad. Kompensationsgraden af en lønsikring er dog ikke direkte sammenlignelig med kompensationsgraden af dagpengene.

Kompensationsgraden af dagpengene udregnes nemlig i forhold til både løn og pensionsbidrag, men pensionsbidraget indregnes ikke i beregningen af lønsikringens kompensationsgrad. Desuden er lønsikringerne typisk omfattet af krav om, hvor længe forsikringstageren skal have været i job, hvor mange arbejdstimer jobbet har været på, og der er typisk en karenperiode efter tegningen af forsikringen, før lønsikringen dækker. Ligeledes dækker lønsikringen typiske ikke den første måned af ledighedsforløbet, hvorimod dagpengene dækker fra første ledighedsdag i tilfælde af fyring og efter tre uger, hvis den ansatte selv siger op. De fleste lønsikringer gælder kun ved fyring, men enkelte dækker også, hvis forsikringstageren selv siger sit job op. Reglerne er opstillet i faktaboks 2.

²⁸ Visse lønsikringstilbud (eksempelvis ASE Lønsikring og Det Faglige Hus) tilbyder en højere kompensationsgrad, men generelt ligger loftet på 80 pct.

FAKTABOKS 2 – TYPISKE REGLER FOR LØNSIKRING²⁹

Følgende regler gælder for de undersøgte lønsikringstilbud

- Dækningen kan ikke overstige 90 pct. af lønindkomsten (uden pensionsbidrag) før ledighed.
- De undersøgte lønsikringstilbud har alle en absolut maksimumsgrænse for, hvor meget forsikringstageren kan få udbetalt i lønsikring. Det ligger typisk mellem 30.000-40.000 kr. om måneden.
- Dækningen træder først i kraft 6-12 måneder, efter forsikringen er tegnet.
- Forsikringstageren er omfattet af en selvrisiko. Det betyder, at lønsikringen typisk først udbetales efter 30 dages ledighed, men karenperioden kan være helt op til 60 dage. Nogle lønsikringstilbud tilbyder en kortere karenperiode mod en højere præmie.
- Forsikringstageren skal have været i fuldtidsjob i 18 sammenhængende måneder.
- Lønsikringen gælder i op til 12 måneder, hvor dagpengeperioden gælder 24 måneder. Nogle udbydere tilbyder mere end 12 måneders dækning mod en højere præmie.

Lønsikringstilbuddene varierer meget på tværs af A-kasser og fagforeninger. De fleste lønsikringstilbud udbydes inden for forskellige niveauer og forsikringspræmiens størrelse afhænger af en række variable så som alder, løn, arbejdstid, samt hvorvidt forsikringstageren er lønmodtager eller selvstændig. De fleste A-kasser og fagforeninger tilbyder i dag et lønsikringstilbud. I nogle tilfælde er det betinget af et medlemskab af en bestemt fagforening, mens det i andre tilfælde er frit at tegne lønsikringen hos den A-kasse, man er medlem af, uden at være medlem af en fagforening.

Det er endvidere ikke kun hos A-kasser og fagforeninger, hvor medlemmerne kan købe yderligere lønsikring, men private forsikringsselskaber som Alm. Brand tilbyder også lønsikring, som er helt uafhængig af både fagforenings- og A-kassemedlemskab. I Alm. Brands regneeksempel foreslår de, at en lønmodtager, som ikke er medlem af en A-kasse, med en bruttoindkomst på 31.500 kr. om måneden kan købe en lønsikring for 657 kr. om måneden. I det ovennævnte eksempel vil lønsikringen sikre forsikringstageren 80 pct. af sin månedsløn efter arbejdsmarkedsbidrag svarende til 25.000 kr. om måneden i tilfælde af ledighed. Forsikringen fra Alm. Brand inkluderer endvidere adgang til karrierekonsulenter i tilfælde af ledighed, hvilket kan ses som et privat alternativ til den aktive arbejdsmarkedspolitik, som A-kasserne også understøtter.

I modsætning til A-kassemedlemskabet, som koster det samme for alle medlemmer af en given A-kasse, skal det desuden bemærkes, at de private forsikringer som nævnt ovenfor kan variere i pris på baggrund af den enkeltes risiko for ledighed. Derudover afhænger forsikringspræmiens størrelse af

²⁹ Faktaboks 2 er sammensat på baggrund af informationer fra A-kassernes og fagforeningernes hjemmesider.

en række variable så som alder, løn, arbejdstid, samt hvorvidt forsikringstageren er lønmodtager eller selvstændig.

Men mest afgørende er det, at de mest udsatte for ledighed og dem, der har mest brug for dækningen, skal betale den højeste pris for private lønsikringer. For et medlem af Fødevareforbundet NNF eller 3F, som har stor risiko for ledighed, kan forsikringspræmien i procent af dækningen (dvs. det ekstra beløb udover dagpengene, som lønsikringen giver), således være 4 gange højere end for et medlem af DSA, hvis risiko for ledighed er væsentlig lavere.

Mens lønsikringen gennem A-kasserne og fagforeningerne er et supplement til det eksisterende dagpengesystem, der giver den enkelte en bedre dækning i tilfælde af arbejdsløshed, så er de private alternativer et direkte alternativ til A-kassesystemet. Her ligger ansvaret udelukkende på den enkelte frem for det kollektive system, som A-kasserne repræsenterer.

Fælles for både A-kasserne og fagforeningernes lønsikring og de private alternativer er, at ansvaret for en højere kompensationsgrad kommer til at ligge hos den enkelte i form af at tegne en forsikring. Dermed sikres arbejdsløse i det kollektive system dårligere, hvis de ikke individuelt vælger lønsikringen som et supplement.

A-kassen Socialpædagogerne er dog et eksempel på, at lønsikringen ikke behøver være et individuelt valg. Det samme gælder lønsikringsordningen for HK Stats og HK Kommunals A-kassemedlemmer. HK kommunal koster 41,00 kr. om måneden, mens HK stat koster 50,00 kr. om måneden, hvilket gør HK's kollektive tilbud til de henholdsvis billigste og tredjebilligste lønsikringstilbud.³⁰ Socialpædagogerne og HK tilbyder kollektive lønsikring, som alle medlemmer bidrager til månedligt, men alle medlemmer er ligeledes dækket i tilfælde af ledighed. Dækningsperioden er dog blot seks måneder og ikke de 12 måneder, som lønsikringsperioden er i de andre A-kasser.³¹ Prisen for de kollektive lønsikringer er markant lavere end de individuelle tilbud.

Det er et godt eksempel på, at dækningen bliver billigere, hvis den højere kompensationsgrad sikres gennem en kollektiv ordning frem for gennem individuelle forsikringer. Selvom dækningen blot er seks måneder hos Socialpædagogerne og HK Stat/Kommunal frem for de 12 måneder, så tyder den markant lavere pris på, at ordningen kunne forlænges uden, at lønsikringen ville komme til at være blandt de dyreste. Desuden tyder den kollektive lønsikring på, at prisen for en højere kompensationsgrad ville falde for den enkelte, hvis lønsikringen var et kollektivt tilbud frem for et individuelt valg.

Afrunding

A-kasserne spiller i dag en vigtig rolle i det flexicurity-system, som udgør den berømmede danske model og understøtter det danske arbejdsmarked. A-kasserne administrerer ikke blot udbetalingerne af dagpenge, men de er også en del af den aktive arbejdsmarkedspolitik, som

³⁰ Forsikring og pension (2015) *Påvirker kollektive lønforsikringer lediges adfærd?*

³¹ Nogle A-kasser/fagforeninger tilbyder en lønsikringsperiode på op til 24 måneder mod en højere månedlig præmie. Endvidere er det ikke et krav eksempelvis i Akademikernes A-kasse, at forsikringstageren er med i DJØF, Magisterforeningen eller IDA, men det gør lønsikringen billigere, hvis man er. Se DJØF som beregningseksempel.

hjælper mange danskere tilbage i job. Dagpengenes faldende kompensationsgrad betyder dog, at den økonomiske sikring for arbejdsløse danskere er blevet gradvist ringere siden 1995, og der er udsigt til yderligere forringelser frem mod 2023. Selvom flexicurity-systemet stadig består, kan nedskæringerne på både dagpenge og den aktive arbejdsmarkedspolitik betyde, at arbejdsmarkedsmodellen i Danmark i fremtiden ikke i samme grad kan stabilisere økonomien i krisetider. Ydermere kan det betyde, at arbejdsløshedsforsikringen i højere grad bliver et individuelt og privat anliggende frem for en kollektiv sikring.

De mange tilbud om lønsikring er et tegn på, at den lave kompensationsgrad har fået medlemmerne til at efterspørge alternativer eller supplement, som kan stille dem bedre økonomisk set i tilfælde af ledighed. Dagpengesystemets kompensation af arbejdsløse står foran en yderligere svækkelse som følge af ændringerne i satsreguleringen frem mod 2023. Det vil givetvis føre til en større efterspørgsel på lønsikringssupplement eller -alternativer i fremtiden, og de uafhængige forsikringssekskabers tilbud kan i den forbindelse komme til at lægge pres på den kollektive løsning, som dagpengesystemet og A-kasserne repræsenterer.

En sådan udfordring lægger dog ikke kun pres på A-kasserne, men det er med til at presse den danske flexicurity-model, fordi A-kassemedlemsskabet ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at sikre en høj kompensationsgrad og dermed fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. Det er i den forbindelse værd at overveje, hvordan dagpengesystemet gennem A-kasserne kan skabe en bedre kollektiv sikring af arbejdsløse for at understøtte flexicurity-modellen og for at undgå, at ansvaret for arbejdsløshedsforsikring går fra at være et kollektivt ansvar til udelukkende at være et individuelt ansvar.