Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

Lønsikring – afdækning af muligheder og behov hos DS's medlemmer

Baggrund

Baggrunden for dette notat er ændringsforslag 10.02.01, som blev vedtaget ved REP22:

" Hovedbestyrelsen ønsker at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal undersøge mulighederne for at lave en mere attraktiv lønsikring. Såfremt arbejdsgruppen kan identificere en model, der af næste periodes Hovedbestyrelse vurderes fordelagtig for både medlemmer og foreningen, kan den udmøntes til et konkret forslag til Repræsentantskabet 2024."

Der har været nedsat en intern arbejdsgruppe med ansatte i DS. Arbejdsgruppen har udarbejdet notatet her med afsæt i rammen for arbejdet som den blev besluttet på REP22. Derfor beskriver notatet mulighederne for et bedre lønsikringstilbud til DS' medlemmer. Hertil opstilles der mulige modeller for lønsikring inkl. DS nuværende ordning, hvor medlemmernes holdning hertil fremlægges. Til sidst beskrives de økonomiske konsekvenser for DS.

Hovedpointer fra medlemsundersøgelsen 2024

- Et flertal af respondenterne er generelt positive overfor lønsikring. Kun 8,3% er imod.
- Knap 2/3-dele vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke har brug for lønsikring.
- Flertallet af respondenterne har i nogen eller høj grad overvejet at melde sig ud på grund af prisen på det nuværende kontingent.
- Flertallet af respondenterne er villige til at betale mere i kontingent for at have en lønsikring.
- Et stort flertal er ikke eller mindre grad bekymret for at stå uden job.
- Omkring halvdelen af medlemmerne mener, de kan få job igen inden for to måneder, hvis de bliver afskediget.
- Ca. 10% af medlemmerne har tegnet en privat lønsikring uden om DS's lønsikringsordning.

Lønsikring generelt

Der er groft sagt tre forskellige former for lønsikring: 1) Man kan hos sin a-kasse tegne en forsikring som enkeltperson, som giver et supplement til dagpengene – *kaldet individuel lønsikring* i notatet, 2) man har lønsikring som en del af sit medlemskab af fagforening/a-kasse – *kaldet kollektiv lønsikring i notatet*, 3) man kan hos et forsikringsselskab tegne en fritstående forsikring uden at være medlem af en a-kasse/fagforening - *kaldet privat lønsikring*. I undersøgelsen er den 3. form for lønsikring udeladt, da det var et krav til undersøgelsen i Hovedbestyrelsen beslutning på REP22, at der kun blev set på mulige modeller, der indeholder a-kasse-medlemskab.

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

Nedenfor er givet et overblik over termer, der bruges i forbindelse med sammenligning af lønsikringsmodeller:

Forsikringsbegreb	Definition
Dækningsgrad	Den andel af tidligere indkomst, som den forsikrede maksimalt, kan få dækket
Dækningsperiode	Den tid den forsikrede kan få udbetalinger fra forsikringen pr. ledighedsperiode
Maksimalt udbetalingsbeløb	En beløbsgrænse for hvad den forsikrede maksimalt kan få udbetalt pr. måned
Selvrisikoperiode	En periode fra den forsikrede bliver ledig, til personen er berettiget til udbetalinger af lønsikrings-penge
Optjeningsperiode	En periode hvor den forsikrede skal have betalt til lønsikringen for at opnå ret til udbetalinger
Kvalifikationsperiode	En periode som den forsikrede skal have været i beskæftigelse, forud for ledighedsperioden, for at opnå ret til udbetalinger

Nuværende ordning

DS's nuværende lønsikringsordning er igennem FTFa, som et individuelt tilbud til medlemmerne i "Dansk Socialrådgiverforenings A-kasse – en del af FTFa". Ordningen blev besluttet på REP20. Ordningen administreres fuldt ud af FTFa. Forsikringsselskabet Gjensidige dækker lønsikringsordningen. I kraft af denne løsning udbyder FTF-A/DS aktuelt følgende tilbud:

- **Individuel lønsikring** – som pt. koster en gennemsnitlig lønnet socialrådgiver **316 kr. pr. måned** for dem, der har indgået en aftale om lønsikring.
- Dækning er op til **90% af lønnen, når lønsikring og dagpenge er sammenlagt.** For den gennemsnitlige socialrådgiver betyder det, at man kan få omkring 8.000 **kr. pr. måned** i lønsikring. Dertil kommer dagpenge. Her er den højeste dagpengesats pt. 20.359 kr. som fuldtidsforsikret.
- Lønsikringen **dækker** den enkelte socialrådgiver i en periode på **op mod 12 måneder.** Herefter skal man genkvalificeres i 6 måneder, inden man kan modtage lønsikring igen. I alt kan lønsikringen dække **36 måneder**.
- Der er en selvrisiko på **1 måned**, og derudover skal man have betalt til forsikringen i **9 måneder**, inden man optjener ret til lønsikring. Derudover skal vedkommende have været **beskæftiget i 6 måneder** inden ledighedsperioden.

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

Sammenligning med andre fagforeninger

Her er der foretaget en sammenligning med udvalgte andre fagorganisationer for at give et indtryk, af hvilke lønsikringsmodeller, der bliver anvendt:

Forening	Leverandør	Type	Dæknings grad	Dæknings-periode	Maksimalt udbetalings beløb	Selvrisiko-periode	Optjenings-periode	Kvalifikations-periode	Månedlig pris kr.
DS	**FTFa**	**Individuel**	**90%**	**12 måneder ad gangen**	**40.000 kr.**	**1 måned**	**9 måneder**	**6 måneder**	**316 kr.**
Dansk Sygeplejeråd	DSA/ Bauta	Individuel	80%	12 eller 6 måneder ad gangen	20.000 kr.	Ingen	6 måneder	12 måneder	160 kr.
Danmarks Lærerforening	Lærernes A-kasse/LB	Individuel	80%	12 eller 6 måneder ad gangen	20.000 kr.	Ingen	6 måneder	12 måneder	310 kr.
Finansforbundet	FTFa	Individuel	90%	12 måneder ad gangen	40.000 kr.	1 måned	9 måneder	6 måneder	316 kr.
Farmakonomforeningen	FTFa	Individuel	90%	12 måneder ad gangen	40.000 kr.	1 måned	9 måneder	6 måneder	316 kr.
BUPL	LB	Kollektiv	90%	6 måneder	3.500 kr.	Ingen	6 måneder	6 måneder	31 kr.
HK kommunal	HK/ALKA	Kollektiv	80%	6 måneder	35.602 kr.	Ingen	12 måneder	12 måneder	44 kr.
Socialpædagogerne	SL/ALKA	Kollektiv	80%	6 måneder	35.979 kr.	Oplyses ikke	12 måneder	12 måneder	46 kr.

Sammenligningen viser, at de kollektive lønsikringer er markant billigere end de individuelle. I en individuel lønsikring er der indbygget en forventning om, at vedkommende, som tegner lønsikringen, vil have en høj risiko for at skulle bruge den, hvilket gør prisen dyrere. I den kollektive model gøres ordningen obligatorisk for alle i en faggruppe. Dermed bliver risikoen delt mellem flere medlemmer, og forsikringsselskabet vil ikke skulle forholde sig til den enkeltes risiko for ledighed, men den sammenlagte ledighedsrisiko for faggruppen. Dette nedsætter risikopræmien, og dermed den månedlige pris for det enkelte medlem. I erhverv med korte ledighedsperioder vil den forsikrede ikke altid nå at benytte den supplerende lønforsikring, hvilket også kan være med til at gøre prisen mindre. Derudover vil der typisk være lavere administrationsomkostningerne ved en kollektiv løsning.

Indenfor de individuelle lønsikringsordninger har DSR/DSA/Bauta Forsikring en lavere månedlig pris end Danmarks Lærerforening/Lærernes A-kasse/LB, selvom de egentlig har samme udbyder i LB Forsikring, da Bauta Forsikring er en del af LB Forsikring. LB Forsikring forklarer det med, at flere

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

lærere benytter sig af deres lønsikringsordning, og derfor har det været nødvendigt at opjustere prisen.

Det mulige maksimale udbetalingsbeløb er højere for de individuelle end for de kollektive, hvilket kan begrundes med, at man kan tilvælge forskellige satser, og dermed også skal betale forskellige priser. De mange forskellige muligheder udbydes også for at kunne imødekomme en bred målgruppes behov, og til at få flere til at tegne en lønforsikring.

Dækningsperioden for de kollektive ordninger ligger på maksimalt 6 måneder, hvorimod de individuelle ligger på maksimalt 12 måneder. Ved enkelte individuelle kan man vælge kun at få 6 måneders dækning, og derigennem betale en mindre månedspris.

Vi har holdt vores resultater op med Cevea's rapport "Ulige adgang til lønforsikringer" fra 2020. Vores konklusioner angående sammenligningen af individuelle og kollektive lønsikringer stemmer overens med rapportens. Hvis man ønsker at fordybe sig yderligere i en sammenligning af lønsikringer, kan man læse rapporten her.

Medlemsundersøgelse af lønsikring 2024

Der er i september 2024 blevet lavet en spørgeskemaundersøgelse af DS' medlemmers holdning til lønsikring, kontingent og jobsikkerhed. 3.237 medlemmer blev inviteret til at deltage i undersøgelsen hvoraf 641 medlemmer deltog. Medlemmerne, der blev inviteret, er valgt tilfældigt.

Forud for denne undersøgelse blev der lavet en pilotundersøgelse til DS' medlemspanel med flere af de samme spørgsmål. Medlemspanelets 224 medlemmer fik alle tilbuddet om at deltage i undersøgelsen, hvoraf 93 deltog. Resultaterne var indenfor få procentpoint identiske med resultaterne for den større undersøgelse og er derfor ikke behandlet yderligere i notatet.

Holdning til lønsikring

Medlemmernes generelle holdning til lønsikring fordeler sig således:

- Meget positiv – 24,3%
- Positiv – 35,3%
- Hverken positiv eller negativ – 27,1%
- Negativ – 6,7%
- Meget negativ – 1,6%
- Ved ikke – 4,9%

Der er altså et flertal af medlemmerne, der generelt er positivt indstillet overfor lønsikring. Kun 8,3% er generelt negative overfor lønsikringsordninger.

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

Behov for lønsikring

Medlemmerne blev spurgt om, i hvor høj grad de vurderede, de har behov for en lønsikring. Svarene fordeler sig således:

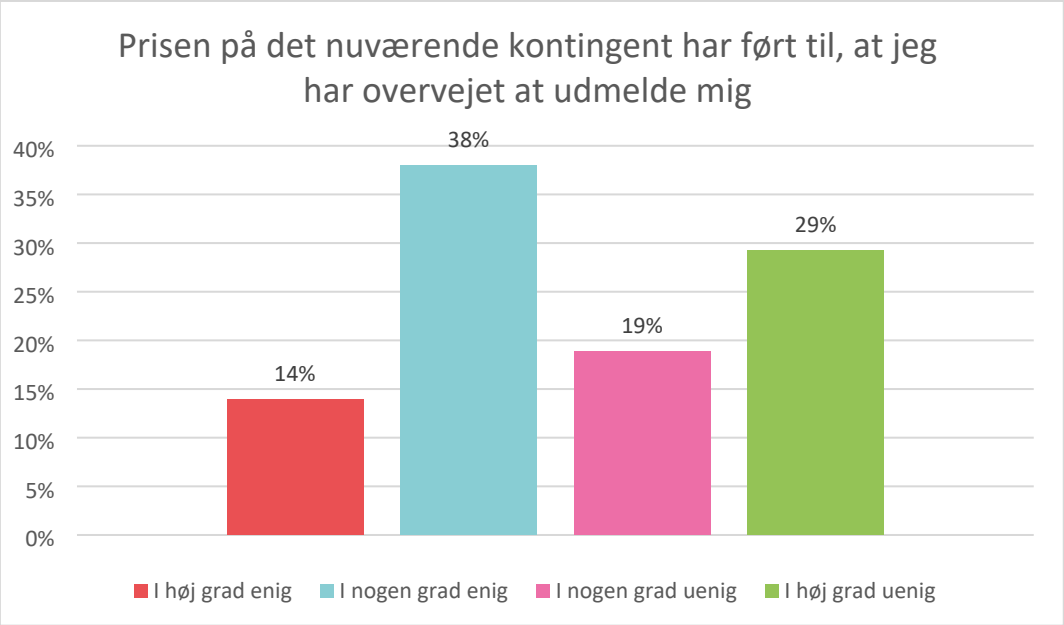
- I høj grad – 9,2%
- I nogen grad – 26,7%
- I mindre grad – 45,9%
- Slet ikke – 18,1%

64% vurderer dermed, at de i mindre grad eller slet ikke har brug for en lønsikring.

Undersøgelsen har også vist, at kun omkring 10% af medlemmerne har tegnet en privat lønsikring.

Kontingent

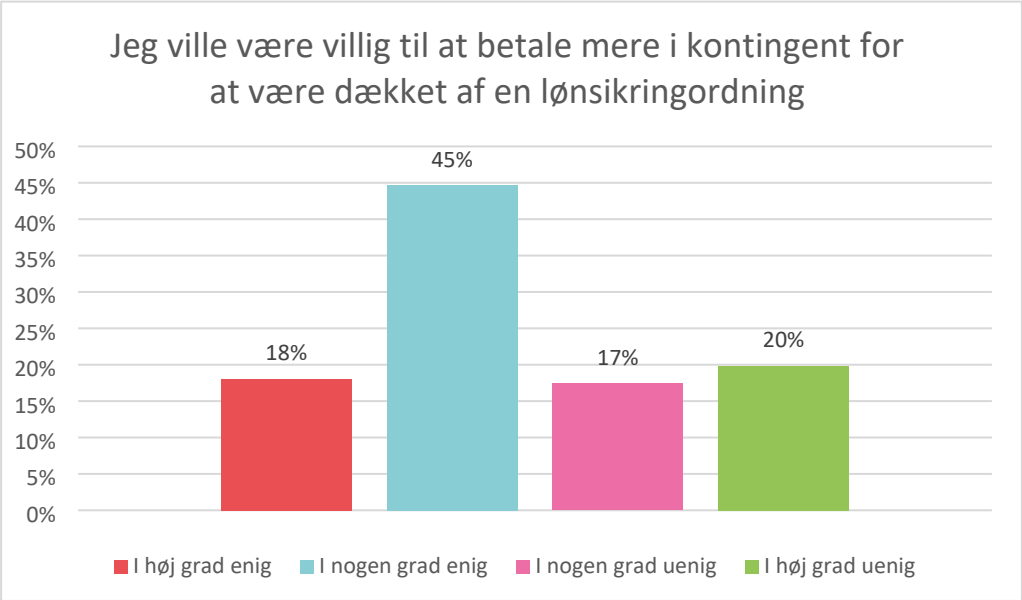
For bedst muligt at kunne udarbejde forslag til nye lønsikringsmodeller og vurdere de økonomiske konsekvenser, er medlemmerne blevet spurgt, om prisen på kontingentet har ført til, at de har overvejet at udmelde sig:



Det ses, at 52 % af medlemmerne i nogen eller høj grad har overvejet at melde sig ud pga. prisen på det nuværende kontingent.

Medlemmerne er blevet spurgt, om de er villige til at betale mere i kontingent for at være dækket af en lønsikringsordning:

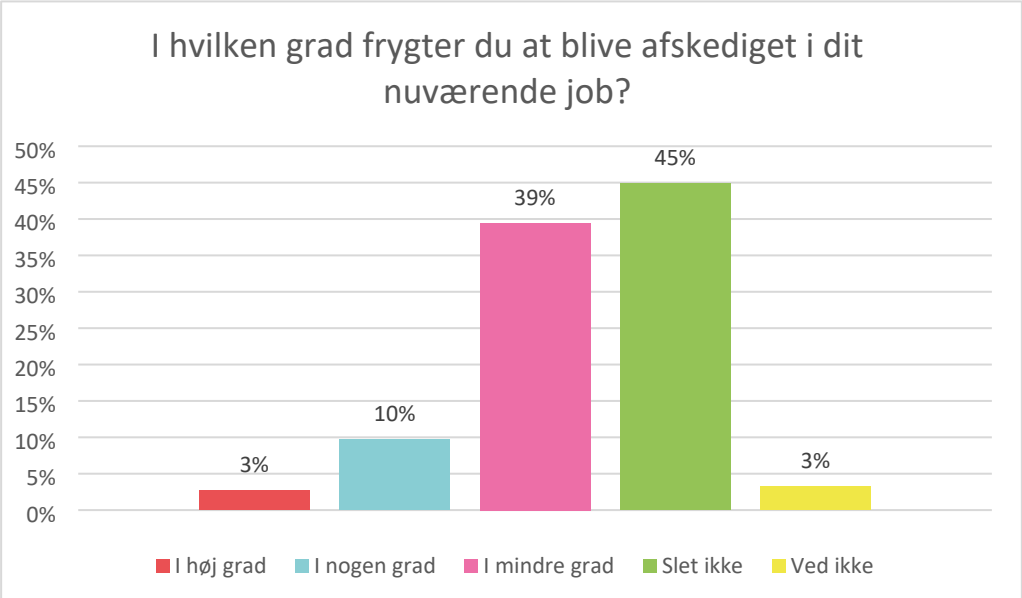
Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32



Her ses det, at flertallet, 63%, i høj og nogen grad er villige til at betale mere i kontingent for at være dækket af en lønsikringsordning.

Jobsikkerhed

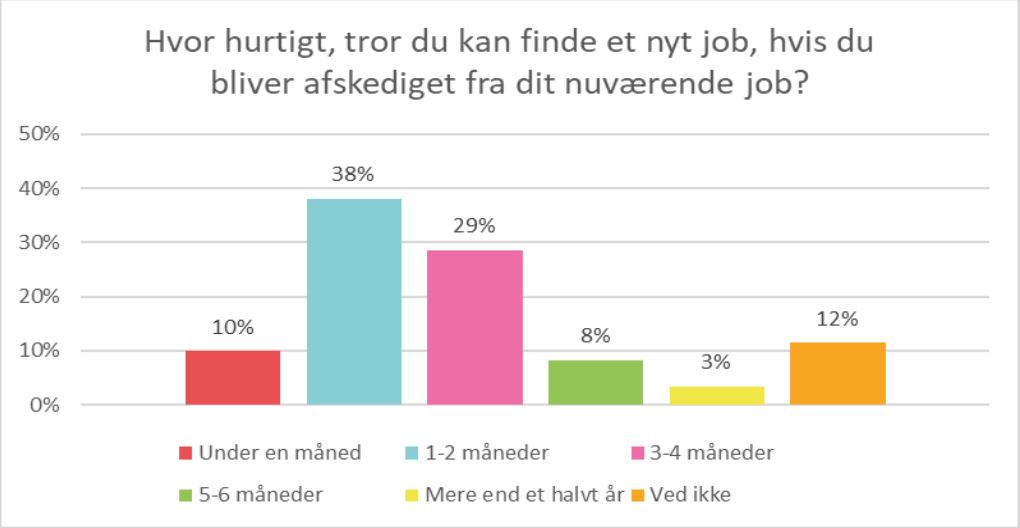
Medlemmerne indstilling til deres jobsikkerhed er blevet undersøgt:



Det ses, at et stort flertal, 84%, ikke eller i mindre grad er bekymret for at stå uden job.

Medlemmerne er blevet spurgt om hvor hurtigt, de tror, de kan finde job, hvis de bliver afskediget:

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32



Det ses, at omkring halvdelen, 48%, af medlemmerne mener, de kan få job inden for maksimalt to måneder.

Data fra FTFa om ledighed og lønsikring

4,3% af FTFa's socialrådgivermedlemmer har tilvalgt DS' aktuelle lønsikringstilbud. 7,8% af FTFa's totale antal medlemmer på tværs af alle faggrupper har en lønsikring. Der er altså betydeligt færre socialrådgivere, der har tilvalgt en lønsikring, end andre faggrupper.

Socialrådgivere havde i juli 2024 en ledighed på 2,6%. Sammenlignes socialrådgiveres tilvalg af lønsikring med andre faggrupper med lignende ledighed, ses det igen, at færre socialrådgivere generelt tilvælger lønsikring.

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

Lønsikringsmodeller

Der er på baggrund af ændringsforslaget fra REP20 blevet udarbejdet tre lønsikringsmodeller.

1. Individuel lønsikring gennem FTFa – nuværende ordning

Første model ville være at fortsætte, som vi gør nu, med en individuel lønsikringsaftale gennem FTFa.

Fordele

- Vi behøver ikke bruge ressourcer på at indgå en ny aftale med en ny leverandør
- Vi bevarer en fælles front med FTFa som vores a-kasse
- Alle medlemmer bærer ikke omkostningerne for relativt få medlemmers frygt for længerevarende ledighed

Ulemper

- Dyrere for den enkelte ift. en kollektiv løsning
- Mindre solidarisk og tvinger dem med størst frygt for afskedigelse til at betale mere
- Der er ingen fleksibilitet ift. 12 måneders dækningsperiode

2. Individuel lønsikring gennem Bauta Forsikring

Ved denne model ville vi fortsætte med en individuel lønsikring men skifte udbyder til Bauta Forsikring ud fra en antagelse om, at der kan landes en aftale svarende til dén DSR har med Bauta Forsikring. Modellen ville indebære en dækningsgrad på 80% imod en månedlig pris på 160 kr. pr. medlem.

Fordele

- Det er muligt at ændre dækningsperioden til 6 måneder og dermed betale en mindre sats.
- Vi har allerede en aftale med Bauta om studieforsikring. Der kan dermed være grobund for at lave endnu en aftale.

Ulemper

- Der ville kunne opstå forvirring i forhold til at have sin lønsikring udenfor sin a-kasse.
- Dyrere for den enkelte i forhold til en kollektiv løsning
- Mindre solidarisk og tvinger dem med størst frygt for afskedigelse til at betale mere

3. Kollektiv lønsikring – finansieret ved forhøjet medlemskontingent

Denne model er en kollektiv løsning og vil skulle implementeres ved at forhøje kontingentet for alle medlemmer. Socialrådgivernes ledighedsprocenter ligger tættere på dem fra SL's A-kasse, hvorfor det er rimeligt at antage, at den forventede stigning i kontingentsats må ligge på omkring 46 kr. pr. måned for alle ordinære medlemmer, jf. skemaet med SL's lønsikringsordning på side 3.

Fordele

- Væsentligt billigere pr. tegnet lønsikring end de individuelle modeller
- Solidarisk dækning

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

Ulemper

- Forhøjer alle medlemmers kontingentsats
- Forhøjet risiko for udmeldelse af medlemmer jf. medlemsundersøgelsen
- Knap 2/3-dele vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke har brug for lønsikring og, at de generelt ikke er bange for at miste deres job.
- Et flertal vil være villige til at betale mere i kontingent, men samtidig er der også et flertal, som overvejer at melde sig ud på grund af kontingentets størrelse

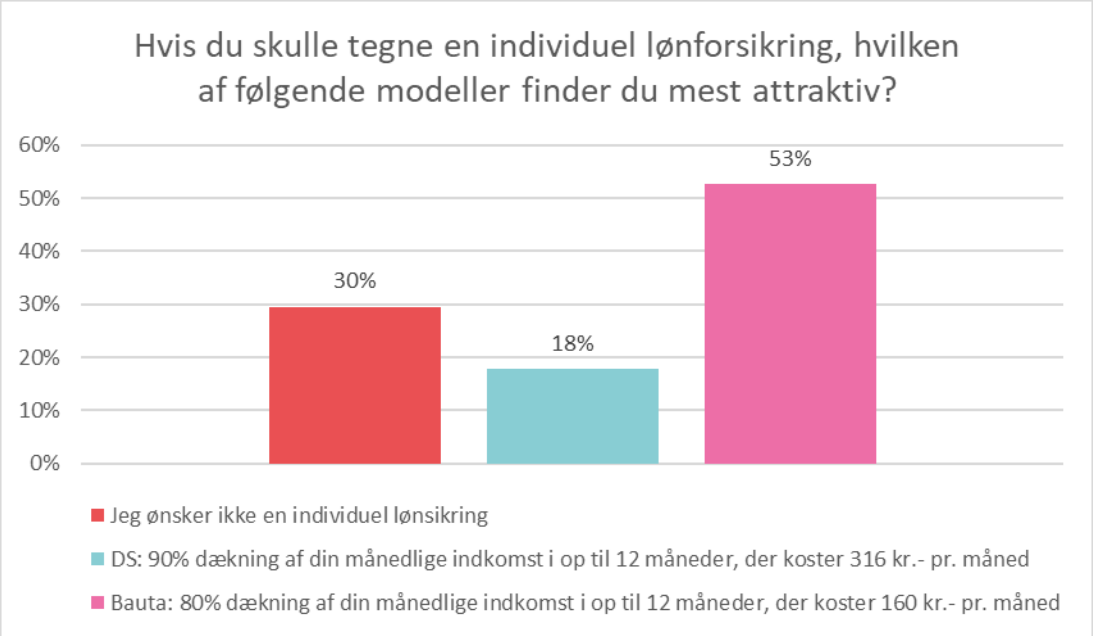
Kollektiv lønsikring – finansieret ved egenkapital/fondsmidler

Andre fagforeninger har desuden en model med kollektiv lønsikring, der er finansieret via deres egenkapital og/eller fondsmidler. Denne model indebærer, at DS ville skulle bære omkostninger for op mod 8,8 mio. kr. årligt, hvilket strider imod DS principper for sund foreningsdrift, som blev vedtaget på det ekstraordinære REP i januar 2024. Modellen er derfor ikke en del af undersøgelsen.

Medlemmernes holdning til lønsikringsmodellerne

Medlemmerne er blevet spurgt om deres holdning til ovenstående lønsikringsmodeller. Dette er blevet gjort som en del af førnævnte medlemsundersøgelse med de 641 respondenter.

Medlemmerne er blevet spurgt om at vælge mellem de to individuelle ordninger i Bauta Forsikrings og DS's nuværende tilbud:

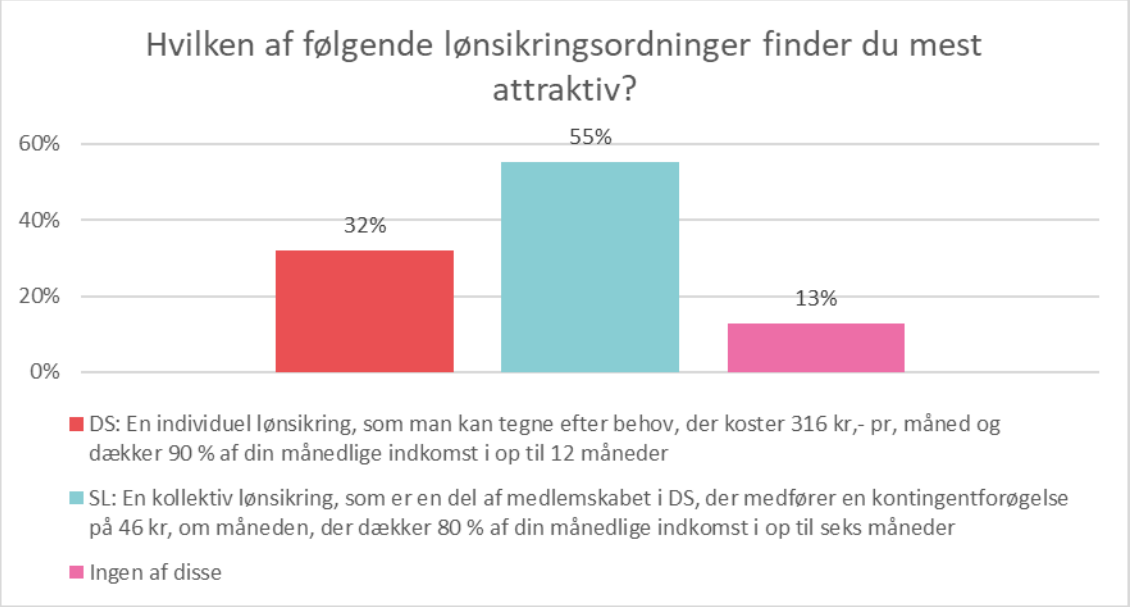


Lidt over halvdelen af medlemmerne foretrækker den billigere individuelle lønsikring i Bauta Forsikring (160 kr.) med en lavere dækningsgrad frem for DS's lønsikring (316 kr.). Det skal noteres,

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

at medlemmerne ikke er blevet oplyst om, at det billigere tilbud vil udbydes gennem et andet forsikringsselskab, end medlemmerne har a-kasse i.

Medlemmerne er blevet spurgt om at tage stilling til den kollektive medlemsfinansierede lønsikring overfor DS's nuværende individuelle ordning:



Her ses det, at godt halvdelen af respondenterne finder en kollektiv ordning mest attraktiv.

Ikke-medlemmers vurdering af lønsikrings betydning for medlemskab

Det er ved udgående opkald til nyudmeldte medlemmer konkluderet, at DS' lønsikringstilbud ikke har haft indflydelse på deres udmeldelse. Der blev foretaget 60 udgående opkald, hvoraf de 30, som svarede, ikke mente DS', at lønsikringstilbud havde haft indflydelse på udmeldelsen. DS' lønsikringsordning havde heller ikke betydning for, hvorvidt de overvejede at genindmelde sig.

Data fra FTFa om ledighed og brug af lønsikring

4,3% af FTFa's socialrådgivermedlemmer har tilvalgt DS' aktuelle lønsikringstilbud. 7,8% af FTFa's totale antal medlemmer på tværs af alle faggrupper har en lønsikring. Der er altså betydeligt færre socialrådgivere, der har tilvalgt en lønsikring, end andre faggrupper.

Socialrådgivere havde i juli 2024 en ledighed på 2,6%. Sammenlignes socialrådgiveres tilvalg af lønsikring med andre faggrupper med lignende ledighed, ses det igen, at færre socialrådgivere generelt tilvælger lønsikring.

Det er generelt accepteret, at graden af arbejdsløshed og risiko herfor i en faggruppe betinger hvor mange i faggruppen, der køber eller ønsker lønsikring. Socialrådgiverne har en lav ledighed og med

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

mangel på socialrådgivere ser den lave ledighed ud til fortsætte flere år frem i tid. Det er derfor usikkert om en anden individuel lønsikringsmodel ville tilvælges af flere socialrådgivere.

Valg af model og betydning for tilvalg af lønsikring og medlemskab

På spørgsmålet fra REP22 om, hvilken model der vil få størst betydning for tilvalg af lønsikring og tilvalg af medlemskab af Dansk Socialrådgiverforening, vurderer arbejdsgruppen følgende:

Model 1 – Individuel lønsikring gennem FTFa (DS's nuværende ordning): Vil hverken have en positiv eller negativ effekt på tilvalg af lønsikring og medlemskab.

Model 2 - Individuel lønsikring gennem Bauta Forsikring: Vil hverken have en positiv eller negativ effekt på tilvalg af medlemskab. Vil have en positiv effekt på tilvalg af lønsikring, om end en lav effekt, grundet DS's medlemmers generelle lave behov for lønsikring.

Model 3 - Kollektiv lønsikring – finansieret ved forhøjet kontingent: Vil have en høj effekt på tilvalg af lønsikring, da denne er tvungen. Vil have en negativ effekt på tilvalg af medlemskab, eftersom kontingentet stiger grundet en lønsikring, som vores medlemmer i lav grad vurderer at have behov for. En højere kontingentsats gør det sværere at organisere nye medlemmer samt fastholde dem, der i forvejen overvejer at melde sig ud grundet den nuværende kontingentsats.

Baseret på vores medlemmers besvarelser vurderer arbejdsgruppen samlet set, at valget af lønsikringstilbud til medlemmerne i det store hele ikke er afgørende for, om man tilvælger medlemskab i DS. Et eventuelt forhøjet kontingent kan dog medføre yderligere frafald blandt eksisterende medlemmer og gøre det sværere at tiltrække nye, selvom mange medlemmer i undersøgelsen anfører, at de i nogen grad er villige til at betale mere i kontingent – se side 5.

Beskrivelse af de økonomiske konsekvenser for DS

Hvis DS fortsætter med den nuværende lønsikringsmodel hos FTFa er der ikke behov for finansiering.

Hvis DS samarbejder med en anden udbyder om en individuel lønsikringsmodel, skal der evt. deponeres en del af egenkapitalen i et fælles sikkerhedsdepot med forsikringsselskabet for at holde medlemmernes pris for lønsikringsordningen nede. Det kan have betydning for forrentningen af DS's formue og dermed for udviklingen af egenkapitalen.

Hvis DS vælger at skifte til en kollektiv lønsikring, vil det medføre, at medlemskontingentet skal forhøjes med omkring 46 kr. pr. måned/552 kr. årligt eller, at DS skal finde finansiering på op imod 8,8 mio. kr. årligt. Desuden bygger den kollektive lønsikringsmodel på, at der afsættes en stor sum penge som sikkerhed overfor forsikringsselskabet, der garanterer lønsikringsordningen. DS's egenkapital er pt. ikke af en størrelse til at kunne stille denne sikkerhed, da det vil forringe strejkebredskabet og driftsgrundlaget for foreningen.

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32

Mange medlemmer, 63%, er positivt stemt for at betale mere i kontingent for at være dækket af en lønsikringsordning, men samtidig er der ca. halvdelen, som overvejer at melde sig ud af DS på grund af kontingents størrelse. Hvis en ny lønsikringsordning indføres, risikerer DS, at flere medlemmer melder sig ud, hvilket kan have en betydelig negativ effekt på foreningens økonomi sammenholdt med, at 64% ikke mener, at de har brug for en lønsikring.

Dansk Socialrådgiverforening, Jonassen, Anders, 13-11-2024 20:02:32