

Tværministeriel arbejdsgruppe om deltidsansatte brandmænd

17. november 2009

Redegørelse om deltidsansatte brandmænd

1. Indledning og sammenfatning

Det kommunale redningsberedskab er kendetegnet ved udbredt brug af deltidsansatte brandmænd. Opretholdelsen af den eksisterende model for redningsberedskabet er derfor afhængig af fortsat fastholdelse og rekruttering af deltidsansatte brandmænd.

Kommunale beredskabschefer oplever vanskeligheder ved rekruttering og fastholdelse af deltidsansatte brandmænd. Samfundsudviklingen gør, at stadig færre personer - i forhold til tidligere - både bor og arbejder inden for det samme begrænsede geografiske område og dermed kan være til rådighed for redningsberedskabet. Dertil kommer, at jobbet påvirker fritiden, idet deltidsansatte brandmænd skal afse tid til vagter, øvelser og uddannelse.

En række medier, Landklubben for Deltidsansatte Brandfolk og Foreningen af Kommunale Beredskabschefer har før sommerferien bragt historier om, at problemerne med rekruttering og fastholdelse af deltidsansatte brandmænd, kan forstærkes af den nye generelle tidsbegrænsning for supplerende dagpenge på 30 uger inden for 104 uger (2 år), der blev indført med lov nr. 481 af 17. juni 2008.

På den baggrund er der nedsat en arbejdsgruppe bestående af Finansministeriet (formand), Forsvarsministeriet og Beskæftigelsesministeriet. Arbejdsgruppen skal belyse rekrutteringssituationen for deltidsansatte brandmænd, herunder betydningen af de nye regler for supplerende dagpenge.

Arbejdsgruppen har valgt at se på fire områder med betydning for fastholdelse og rekruttering af deltidsansatte brandmænd:

- Den generelle tidsbegrænsning for supplerende dagpenge.
- Afstandskrav for deltidsansatte brandmænd i forhold til arbejde, bolig og ophold i fritiden
- Krav om deltagelse i uddannelse og træning.
- Aflønning og kompensation, herunder samspillet med den eksisterende aflønningsform og reglerne om fradrag for arbejde i Lov om arbejdsløshedsforsikring.

Undersøgelsen viser at:

- Halvdelen af beredskabet består af deltidsansatte. I 2008 bestod redningsberedskabet af ca. 9.000 personer, heraf godt 4.500 deltidsansatte.
- Brugen af deltidsansatte er størst i dele af Vestsjælland, Fyn, Nord- og Vestjylland.

- Deltidsansatte brandmænd udgør mere end halvdelen af det anvendte personale ved udrykninger til brand, redning, miljøuheld mv.
- Kommunalt ansatte deltidsbrandmænd har i gennemsnit 6,5 timer med tjeneste om ugen, heraf 3,5 timer med udrykninger.
- Samfundsudviklingen, de generelle ansættelsesvilkår samt uddannelseskra-vene vanskeliggør rekruttering og fastholdelse af de deltidsansatte brandmænd
- Redningsberedskabets rekrutteringsudfordringer har i gennemsnit været mindre end den generelle udfordring for hele arbejdsmarkedet de seneste 3 år. Antallet af forgæves rekrutterede stillinger inden for redningsberedskabet har hidtil udgjort omkring 0,5 pct. af de beskæftigede brandmænd. Til sammenligning har alle forgæves rekrutterede stillinger hidtil udgjort 1,7 pct. af samtlige beskæftigede.
- Modtagelsen af supplerende dagpenge har hidtil været begrænset. Omkring 1,7 pct. af beskæftigede inden for redningsberedskabet modtog ydelsen i 2006. Til sammenligning modtog ca. 5,1 pct. af alle beskæftigede ydelsen sammen år.
- Op til 30 deltidsansatte brandmænd forventes på baggrund af statistiske opgørelser årligt at blive berørt af den nye tidsbegrænsning for supplerende dagpenge.
- Indretningen af overenskomsterne betyder, at deltidsansatte brandmænd på kommunale overenskomster vil opbruge retten til supplerende dagpenge hurtigere end ansatte på privat overenskomst ved samme timetal og ledighed.

2. Redningsberedskabets personel

Det kommunale redningsberedskab hører under kommunalbestyrelsen og skal kunne yde en i forhold til lokale risici forsvarlig, forebyggende, begrænsende og afhjælpende indsats mod skader på personer, ejendom og miljøet ved ulykker og katastrofer, herunder krigshandlinger.

Med udgangspunkt i den politiske aftale fra 2002, og den efterfølgende særlige politiske aftale fra 2005 om indførelse af risikobaseret dimensionering af kommunernes redningsberedskab (udmøntet i bekendtgørelse nr. 765 af 3. august 2005¹), var det ønsket og hensigten at give de enkelte kommuner mulighed for og pligt til selv at tilrettelægge og organisere redningsberedskabet på baggrund af de lokale risici.

Med de gældende regler kan og skal kommunerne efter eget ønske og egen vurdering i dag fleksibelt tilrettelægge redningsberedskabet både hvad angår udrykningsområder, samarbejde med andre kommuner (herunder samordning), organi-

¹ Heraf fremgår det, at det er kommunalbestyrelsens ansvar at fastlægge redningsberedskabets organisation, virksomhed, dimensionering og materiel på baggrund af en identifikation og analyse af lokale risici samt et vedtaget serviceniveau.

sering af opgaveløsningen, herunder uddannelse af brandmandskabet, valg af eget eller entrepriserbrandvæsen, deltids- eller fuldtidsbemanding, løsning af andre kommunale opgaver mv.

Det kommunale redningsberedskab er kendetegnet ved udbredt brug af deltidsansatte i beredskabet. I 2008 indgik 9.085 personer i det kommunale redningsberedskab. Heraf var ca. halvdelen ansat på deltid, *jf. tabel 2.1*. Antallet af deltidsansatte har været omtrent uændret i perioden 2006-2008, mens antallet af heltidsansatte er faldet svagt. Faldet kan afspejle bedre registreringer.

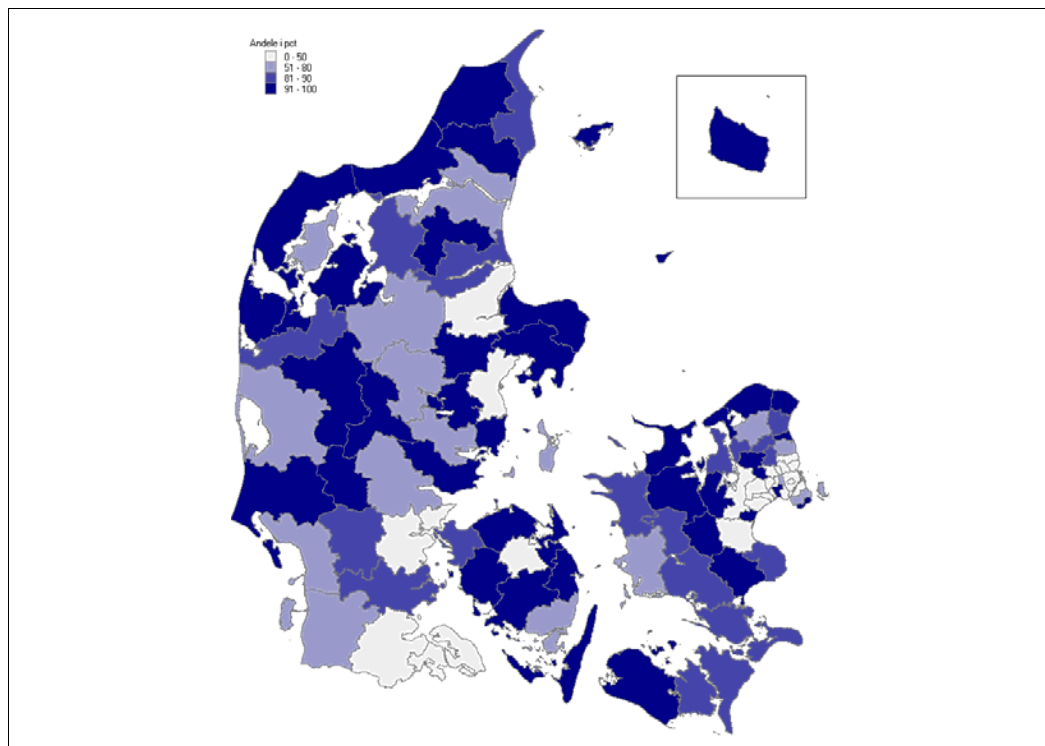
Tabel 2.1			
Det kommunale redningsberedskab på landsplan, 2008			
Ansættelsesstatus	2006	2007	2008
Heltidsansatte	1.833	1.769	1.731
Deltidsansatte	4.543	4.536	4.520
Frivillige	2.192	2.502	2.632
Andet	228	204	202
I alt	8.796	9.011	9.085

Kilde: Redningsberedskabets Statistiske beretning 2006, 2007 og 2008
 Anm: Opgørelserne før 2006 er behæftet med usikkerhed. Frivillige i udrykningshold er ikke opgjort som selvstændig kategori før 2007. "Andet" omfatter personer der både er ansat på deltid og heltid ved forskellige beredskaber.

Omfanget af deltidsansatte i de kommunale redningsberedskaber varierer på tværs af kommunerne. Deltidsansatte udgør generelt en større andel af redningsberedskabet i de befolkningsmæssigt små kommuner end i de store kommuner.

Brugen af deltidsansatte er størst i dele af Vestsjælland, Fyn, Nord- og Vestjylland. Her er mere end 9 ud af 10 i redningsberedskabet ansat på deltid. Omvendt er brugen af deltidsansatte mindre i hovedstadsområdet samt i de større byer – Århus, Odense og Randers m.fl., *jf. figur 2.1*. Her er under halvdelen af beredskabet deltidsansat.

Figur 2.1
Deltidsansatte brandmænd i beredskabet i pct., 2008



Kilde: Redningsberedskabets statistiske beretning 2008.

Der er 334 kommunale stationer på landsplan. Disse stationer kan være drevet af kommunen selv, af Falck eller andre private operatører eller af frivillige brandværn (Sønderjylland).

I flere kommuner er der kombinationer, hvor f.eks. en brandstation er drevet af Falck og en anden af kommunen selv eller af frivillige brandværn. De kommunale brandstationer opdeles overordnet i brandstationer, hjælpebrandstationer og stedlige beredskabsstyrker.

Opdelingen i disse tre kategorier bygger på tidligere, nu ophævede regelsæt, men giver en god fornemmelse for størrelsen af brandstationen og dermed kapaciteten. En udrykning fra en brandstation skal selvstændigt kunne varetage et bredt spektrum af brand- og redningsopgaver (herunder ved miljøuheld). Udrykningen fra en hjælpebrandstation kan varetage mindre opgaver (f.eks. en containerbrand i det fri), men skal ellers normalt støttes op af en udrykning fra områdets brandstation.

Endelig er der på de mindste danske øer (f.eks. Nekselø, Agersø, Årø m.fl.) stedlige beredskabsstyrker, som er dimensioneret og bemanded under hensyn til de lokale forhold. Disse styrker har typisk begrænset indsatskapacitet, men udgør en vigtig del af førsteindsatsen.

De 334 stationer er opdelt på 246 brandstationer, 62 hjælpebrandstationer og 26 stedlige beredskabsstyrker. Samtlige 88 hjælpeberedskabsstationer og stedlige beredskabsstyrker er bemandet med deltidsansatte brandmænd med undtagelse af Odense i en periode. Størstedelen af de 246 brandstationer er bemandet alene af deltidsansatte *jf. tabel 2.2*

Tabel 2.2	
Bemanding af brandstationer, 2008	
	Brandstationer, antal
Kun deltidsansatte	215
Både heltids- og deltidsansatte	20
Kun heltidsansatte	11
I alt	246
Kilde: Beredskabsstyrelsen.	
Kommuner med heltids- og deltidsbemanding af stationerne: Ballerup, Gladsaxe, Hillerød, Taastrup, Lyngby, Tårnby, Glostrup, Hvidovre, Greve, Roskilde, Esbjerg, Fredericia, Kolding, Vejle, Horsens, Randers, Silkeborg, Viborg, Århus (hovedbrandstationen), Aalborg	
Kommuner med heltidsbemanding af stationerne: København, Gentofte, Frederiksberg, Lellinge, Århus (Falck)	

Boks 2.1
Eksempler på lokale beredskaber
Større provinsby med eget redningsberedskab
Holdledere og brandmænd er alle deltidsansatte. Det ses, at der er en fuldtidsansat viceberedskabsmester eller beredskabsmester, der udover sit faste arbejde med servicering af materiel og køretøjer, virker som holdleder i dagtimerne (inden for normal arbejdstid).
Der arbejdes ud fra den kommunale overenskomst for deltidsansatte. Der er 4 holdledere og 20 brandmænd. Der er ca. 365 udrykninger om året, hvilket svarer til gennemsnitligt 7 udrykninger om ugen.
Der er udarbejdet vagtlistes, hvor den enkelte typisk har vagt hver 2. eller hver 3. uge. Vagterne er for en uge ad gangen (typisk mandag morgen kl. 08.00 til næste mandag morgen kl. 08.00). Der kan være supplerende vagtlistes til eksempelvis drejestige og/eller redningsvogn. Disse 2 køretøjer kører til hændelser i hele kommunen.
I disse større provinsbyer er det endnu typisk, at det kun er vagtholdet, der alarmeres i deres vagtuge.
Der kan være indgået aftale om, at holdledere og brandmænd også går med deres alarmmodtager i friugerne, således at frivagten kan forsøges tilkaldt ved store hændelser. Der er for frivagten ikke mødepligt.
Der ses dog en stigende tendens til, at alle brandmænd tilkaldes i dagtimerne, idet det kan være svært

for vagtholdet at overholde afgangstidskravet i Bekendtgørelse nr. 765 af 3. august 2005 om risikobaseret kommunalt redningsberedskab (senest ændret ved BEK nr. 872 af 6. juli 2007), samt den af kommunen vedtagne udrykningssammensætning.

Det ses også, at der er stationer, hvor der ikke er vagtforpligtelse. Der udbetales ikke vagthonorar. Alle alarmeres til alle hændelser. Køretøjer fyldes op med holdleder og brandmænd efter "først til mølle"-princippet. Der kan lokalt være aftaler mellem holdledere og brandmænd om at nogen har forsteret til pladserne, men disse er som oftest af uformel karakter.

Mindre by/kommune med eget redningsberedskab

Holdledere og brandmænd er alle deltidsansatte. Der arbejdes ud fra den kommunale overenskomst for deltidsansatte. Der er 3 holdledere og 13 brandmænd. Der er ca. 100 udrykninger om året, hvilket svarer til gennemsnitligt 2 udrykninger om ugen.

Der er udarbejdet vagtlistes, hvor den enkelte typisk har vagt hver 3. uge. Vagterne er for en uge ad gangen (typisk mandag morgen kl. 08.00 til næste mandag morgen kl. 08.00).

I disse mindre provinsbyer ses det ofte at alle, også frivagten, alarmeres i dagtimerne, subsidiært i hele døgnet for at overholde afgangstidskravet i bekendtgørelsen om risikobaseret kommunalt redningsberedskab, samt den af kommunen vedtagne udrykningssammensætning.

Der kan være indgået aftale om, at holdledere og brandmænd også går med deres alarmmodtager i friugerne, således at frivagten kan forsøges tilkaldt ved store hændelser. Der er for frivagten ikke mødepligt.

Der ses dog en stigende tendens til, at alle brandmænd tilkaldes i dagtimerne, idet det kan være svært for vagtholdet at overholde afgangstidskravet i bekendtgørelsen om risikobaseret kommunalt redningsberedskab, samt den af kommunen vedtagne udrykningssammensætning.

Det ses også, at der er stationer, hvor der ikke er vagtforpligtelse. Der udbetales ikke vagthonorar. Alle alarmeres til alle hændelser. Køretøjer fyldes op med holdleder og brandmænd efter "først til mølle"-princippet. Der kan lokalt være aftaler mellem holdledere og brandmænd om at nogen har forsteret til pladserne, men disse er som oftest af uformel karakter.

Større provinsby med entrepriseredskab (Falck)

Holdledere og brandmænd er alle deltidsansatte. Der arbejdes ud fra Falck-overenskomsten. Der er 4 holdledere og 18 brandmænd. Der er ca. 330 udrykninger om året, hvilket svarer til gennemsnitligt ca. 6,4 udrykninger om ugen.

Alle alarmeres til alle hændelser. Køretøjer fyldes op med holdleder og brandmænd efter "først til mølle"-princippet. Der kan lokalt være aftaler mellem holdledere og brandmænd om, at nogen har forsteret til pladserne, men disse er som oftest af uformel karakter.

Weekenderne er der aftaler om vagt jævnfør overenskomsten.

Lille provinsby med entrepriseberedskab (Falck)

Holdledere og brandmænd er alle deltidsansatte. Der arbejdes ud fra Falck-overenskomsten. Der er 2 holdledere og 8 brandmænd. Der er ca. 35 udrykninger om året, hvilket svarer til mindre end 1 om ugen.

Alle alarmeres til alle hændelser. Køretøjer fyldes op med holdleder og brandmænd efter "først til mølle"-princippet. Der kan lokalt være aftaler mellem holdledere og brandmænd om at nogen har forsterret til pladserne, men disse er som oftest af uformel karakter.

Fuldtidsbemandet brandstation

På brandstationen er der ansat 35-60 holdledere og brandmænd. Der indgår 1 holdleder og 5-7 brandfolk i vagt, der er tilrettelagt som en døgnvagt. Efter en døgnvagt er der typisk 3 fridøgn.

En holdleder/brandmand har normalt ca. 90 døgnvagter på et år (afhænger lidt af om det er en kommunal eller Falck overenskomst).

Der er forskel på omfanget af deltidsansatte hos private og kommunale redningsoperatører. Hos private operatører udgør deltidsansatte i gennemsnit 78 pct. af det aktive beredskab, mod 45 pct. hos kommunale operatører, *jf. tabel 2.3*.

Tabel 2.3**Det aktive redningsberedskab hos redningsoperatører, 2009**

Ansættelsesstatus	Kommunalt beredskab		Privat Beredskab (Falck A/S)		Øvrige	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Heltidsansatte	1.045	26	482	15	287	13
Deltidsansatte	1.793	45	2.522	78	203	9
Frivillige	1.052	26	134	4	1.756	78
Andet	107	3	83	3	9	0
I alt	3.997	100	3.221	100	2.255	100

Kilde: ODIN

Anm.: Øvrige omfatter frivillige brandværn (ca. 2/3 af de registrerede), andre entreprenører og personale, hvor ansættelsesforholdet ikke umiddelbart kendes.

Der foreligger ikke opgørelser af, hvor meget deltidsansatte brandmænd bidrager til den aktive indsats fx i form af timer med vagt og udrykning i forhold til den samlede aktive indsats. Men deltidsansatte udgjorde ca. 56 pct. af det anvendte personel på landsplan ved brand, redning, miljøuheld, herunder falsk alarm i 2008, *jf. tabel 2.4*. Det svarer omtrent til andelen af deltidsansatte brandmænd i det samlede beredskab.

Tabel 2.4	
Anvendelse af personel ved udrykninger, 2008	
Ansættelsesstatus	Anvendt personel, pct.
Heltidsansatte	34,4
Deltidsansatte	55,9
Frivillige	8,9
Andet*	0,8
I alt	100,0

Kilde: ODIN

Anm: Opgørelsen er foretaget på baggrund af 32.969 udrykninger til brand, redning, miljøuheld, herunder blinde og falske alarm er i 2008. Opgørelsen inkluderer ikke udrykninger fra Københavns Brandvæsen.

Andet*: Frivillige som indgår i udrykningsvagt mv.

Kommunalt ansatte brandmænd på deltid har i gennemsnit omkring 6,5 timer pr. uge med aktiv tjeneste, heraf ca. 3,5 timer med udrykning og brandvagt, *jf. tabel 2.5*. Der foreligger ikke oplysninger om timer med aktiv tjeneste blandt deltidsansatte brandmænd i private redningskorps.

Tabel 2.5		
Timer med aktiv tjeneste, kommunalt ansatte deltidsbrandmænd, maj 2009		
Tjenesteform	Timer pr. ansat pr. uge	Timer pr. ansat pr. mdr.
Vagter	2,0	8
Udrykning	3,5	14
Uddannelse/øvelser	1,0	4
Timer pr. ansat i alt	6,5	26

Kilde: LOPAKS

Anm: Opgørelsen er foretaget på baggrund af kommunernes lønudbetalinger til deltidsansatte brandmænd. I opgørelsen indgår 1.264 deltidsansatte brandmænd. Maj 2009 er foreløbigt den eneste måned, hvor der foreligger indberetninger om timegrundlaget for lønudbetalinger for alle kommuner. Antallet af timer varierer formentlig henover året.

3. Udfordringer med fastholdelse og rekruttering af deltidsansatte brandmænd

Deltidsansatte udgør halvdelen af brandmændene i de kommunale redningsberedskaber. Opretholdelsen af den eksisterende redningsmodel, er afhængig af fortsat rekruttering og fastholdelse af deltidsansatte brandmænd.

På baggrund af tilkendegivelser fra Foreningen af Kommunale Beredskabschefer (FKB) og Landsklubben for Deltidsansatte Brandmænd (LfDB) er arbejdsgruppen blevet bekendt med fire problemstillinger i forhold til fastholdelse og rekruttering af deltidsansatte brandmænd.

Løn og anden kompensation

LfDB har fremført, at den eksisterende aflønning og kompensation, herunder kompensation via dagpengesystemet, ikke står i forhold til arbejdets rådighedskrav og indgriben i fritiden. Dette kan angiveligt vanskeliggøre rekruttering og fastholdelse af deltidsansatte brandmænd.

Udover vagter og tilkaldelse ved brand, skal deltidsansatte brandmænd afse tid til uddannelse og øvelser, som normalt finder sted uden for almindelig arbejdstid. Deltidsansatte brandmænd modtager aflønning herfor. Derudover skal deltidsansatte brandmænd bo, arbejde og opholde sig i umiddelbar nærhed af deres tjenestested i de tidsrum, hvor de er på vagt.

Afstandskrav

Redningsberedskabets udrykninger skal forlade brandstationen senest 5 minutter efter at stationen er blevet alarmeret, jf. krav fastsat i bekendtgørelse nr. 765 af 3. august 2005.

Stadigt færre personer – i forhold til tidligere – både bor og arbejder inden for det samme geografiske område, og i umiddelbar nærhed af brandstationen. Det indebærer, at redningsberedskabets rekrutteringsbase er mindre end tidligere.

Uddannelseskra

Uddannelsesmæssigt skal deltidsansatte brandmænd afse tid til de obligatoriske brand- og redningsmæssige uddannelser. Mange arbejdsgivere giver ikke uden videre de ansatte fri til at gennemføre disse uddannelser.

Et andet vigtigt parameter i fastholdelsen af mandskabet går ud på, at en vigtig del af uddannelsen af nye brandmænd består i ”sidemandsuddannelse”. Det er afgørende for den fortsatte uddannelse af nye kollegaer, at brandvæsenet har mulighed for at fastholde brandmænd med nogen anciennitet, der besidder de kompetencer som unge kollegaer skal bibringes i forbindelse med øvelser og indsats.

Boks 3.1**Uddannelse af brandmænd**

Det er et kommunalt ansvar at gennemføre den grundlægende brandmandsuddannelse (udgør ca. 250 timer).

Uddannelsen af hold- og indsatsledere gennemføres centralt ved Beredskabsstyrelsens skole i Tinglev.

Uddannelserne er særdeles praksisorienterede. Af hensyn til indlæringen og ikke mindst af hensyn til kommunernes eller Falcks behov for hurtigst muligt at kunne anvende nye hold- eller indsatsledere, når behovet opstår, er det væsentligt, at den samlede tid indtil de pågældende er færdiguddannede er så kort som mulig. Holdlederuddannelsen har en samlet varighed på 6 uger. Uddannelsen vil typisk strække sig over en samlet periode på 2½ til 3 måneder.

Den nye indsatslederuddannelse har en samlet varighed på 7 uger. Uddannelsen vil typisk strække sig over en samlet periode på 3 til 4 måneder.

Lederuddannelsen kan således belaste hovedarbejdsgiveren relativt hårdt. Tendensen går i øvrigt imod, at flere og flere indsatsledere er fuldtidsansatte i kommunerne (i andre job end inden for redningsberedskabet).

Tidsbegrænsning for adgang til supplerende dagpenge

Deltidsansatte brandmænd, der bliver ledige i forhold til deres hovedstilling kan modtage supplerende dagpenge i uger med tjeneste, hvis pågældende opfylder betingelserne for ret til dagpenge. Der gælder imidlertid en generel tidsbegrænsning for adgangen til ydelsen på 30 uger inden for 104 uger.

Herefter bortfalder retten til supplerende dagpenge indtil det fuldtidsforsikrede medlem har haft 26 ugers arbejde med mindst 30 timer om ugen indenfor 12 måneder.

Det indebærer, at deltidsansatte brandmænd, der har modtaget supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger, enten må fortsætte på deltid uden supplerende ydelse eller overgå til fuld ledighed, hvis de ikke kan finde fuldtidsbeskæftigelse. Beredskabet reduceres i de tilfælde, hvor deltidsansatte brandmænd overgår til fuld ledighed.

Omfang af rekrutteringsudfordring

Opgørelser fra den såkaldte arbejdsmarkedsbalance, som giver et overblik over udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, indikerer at redningsberedskabets rekrutteringsudfordring i forhold til besættelse af både deltids- og fuldtidsstillinger har været stort set uændret de seneste tre år, *jf. tabel 3.1.*

Tabel 3.1

Forgæves rekruttering af brandmænd i beskæftigelsesregionerne

	HS+SJ	SD	MJ	NJ	I alt	Andel af besk.
Efterår 2006	7	0	60	0	67	1,0
Forår 2007	0	0	0	0	0	0,0
Efterår 2007	0	0	0	0	0	0,0
Forår 2008	27	0	0	0	27	0,4
Efterår 2008	0	0	15	83	98	1,5
Forår 2009	0	0	11	0	11	0,2
Gennemsnit pr. halvår	6	0	14	14	34	0,5

Kilde: Rekrutteringsundersøgelserne 2006-2009.

Anm.: Gennemsnittet er opgjort i rullende år. Hovedstaden og Sjælland (HS+SJ). Syddanmark (SD).

Midtjylland (MJ). Nordjylland (NJ).

Over de seneste seks halvår har forholdet mellem forgæves rekrutteringer og beskæftigede inden for redningsberedskabet i gennemsnit udgjort 0,5 pct. Ratioen varierer betydeligt henover årene og på tværs af regioner. Den gennemsnitlige ratio for alle stillingsbetegnelser er i samme periode 1,7 pct., *jf. tabel 3.2.*

Tabel 3.2

Top 10 over stillingsbetegnelser med størst rekrutteringsvanskeligheder, foråret 2009

	Forgæves rekrutteringer	Beskæftigede i branchen	Forgæves rekrutteringer, andel af besk.
Landbrugsmedhjælper	153	830	18,4
Taxichauffør	194	1.932	10,0
Sygeplejersker	564	8.278	6,8
Bogholder	209	15.693	1,3
Programmør	189	15.648	1,2
Speciallæge	161	13.487	1,2
Pædagog	423	51.856	0,8
Lægeseekretær	334	81.222	0,4
Salgskonsulent	174	40.218	0,4
SOSU	150	68.800	0,2
Alle stillinger, forår 2009	8.320	2.850.288	0,3
Alle stillinger, gennemsnit pr. halvår	46.688	2.806.176	1,7

Kilde: Rekrutteringsundersøgelserne 2006-2009.

Anm.: Antallet af forgæves rekrutteringer er opgjort som gennemsnittet for de seneste 6 halvår.

Foreningen af Kommunale Beredskabschefer (FKB) skønner, at der mangler omkring 250 deltidsansatte brandmænd på landsplan. Skønnet er foretaget på baggrund af en uformel rundspørge blandt beredskabschefer i region Midtjylland foretaget af FKB.

Boks 3.1

Arbejdsmarkedsbalancen - opgørelsesmetode

Beskæftigelsesregionerne offentliggør to gange årligt en Arbejdsmarkedsbalance på deres hjemmesider. Arbejdsmarkedsbalancen viser jobmulighederne for cirka 1.500 stillingsbetegnelser i hver af de fire beskæftigelsesregioner. Den udarbejdes på grundlag af en række kvantitative data, som fortæller om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft i regionerne. De vigtigste data er ledighedsdata, data om virksomhedernes rekrutteringssituation, data om jobåbninger i virksomhederne og data om beskæftigelse. Ved at sammenholde alle disse forskellige data dannes Arbejdsmarkedsbalancen.

Mindst 14.000 danske virksomheder indgår i undersøgelsen af virksomhedernes rekrutteringssituation. De virksomheder, som indgår i undersøgelsen, beskæftiger ca. 50 procent af den samlede beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.

I undersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt om følgende:

- (1) Hvorvidt de inden for de seneste to måneder forgæves har forsøgt at rekruttere nye medarbejdere?
- (2) Hvor mange personer det drejer sig om?
- (3) Om den forgæves rekruttering har betydet, at de har opgivet ordrer eller aktiviteter i de to måneder?

De adspurgte virksomheder er udvalgt i overensstemmelse med en stratificeret stikprøveplan, hvor udvælgelseskriterierne er region, branche og antal ansatte. Stikprøveundersøgelsens resultater er skaleret op for at være dækkende for hele arbejdsmarkedet i Danmark. Det betyder, at fordelingen af virksomheder efter branche, størrelse og beskæftigelsesregion i undersøgelsen svarer til fordelingen i den samlede population.

4. Lønforhold og anden kompensation

Baggrund

For deltidsansatte brandmænd gælder der to overenskomster for hhv. kommunalt ansatte og ansatte hos Falck. I 2008 var 40 pct. af de deltidsansatte brandmænd omfattet af den kommunale overenskomst, mens 56 pct. var omfattet af den private overenskomst, *jf. tabel 4.1.*

Tabel 4.1**Beredskabet fordelt på overenskomster, 2009**

Ansættelsesstatus	Heltidsansatte		Deltidsansatte		Øvrige	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Kommunalt beredskab	1.045	58	1.793	40	1.159	37
Falck	482	27	2.522	56	217	7
Frivillige	8	0	5	0	1.541	49
Andet	279	15	198	4	217	7
I alt	1.814	100	4.518	100	3.141	100

Kilde: ODIN

Anm.: Øvrige omfatter frivillige og andet personel. Andet omfatter frivillige som indgår i udrykningsvagt mv.

Det skønnes, at kommunalt ansatte brandmænd på deltid i gennemsnit oppebærer en løn på knap 5.200 kr. pr. måned før skat. Lønnen afspejler ca. 26 timer pr. måned med tjeneste, *jf. tabel 4.2*. Det understreges, at der er tale om en gennemsnitsløn. Lønnen kan variere fra brandmand til brandmand ligesom den enkelte deltidsbrandmand vil opleve forskelle i lønnen fra måned til måned afhængig af omfanget af aktiv tjeneste i den pågældende periode. Der foreligger ikke oplysninger om lønudbetalinger til deltidsansatte hos Falck.

Tabel 4.2**Gennemsnitlig månedsløn, kommunalt ansatte deltidsbrandmænd, 1. halvår 2009**

Tjenesteform	Månedsløn pr. ansat, kr.
Grundløn	525
Tillæg	453
Særlig feriegodtgørelse	75
Vagter	1.283
Udrykning	2.165
Uddannelse/øvelser	681
I alt	5.182

Kilde: LOPAKS

Anm.: Opgørelsen omfatter både menigt brandpersonel og holdledere. Opgørelsen er foretaget på baggrund af lønudbetalinger fra januar til juni 2009.

Overenskomsterne for hhv. kommunalt og privat ansatte brandmænd omfatter i nogen grad samme lønkomponenter:

- Vagtbetaling
- Timebetaling for brand og brandvagt
- Betaling for uddannelse og øvelser

Til gengæld adskiller de to overenskomster sig på andre punkter. Den kommunale overenskomst omfatter en grundløn og en række tillæg for funktion og kvalifikation som udbetales sammen med timebetalinger for vagt, udrykninger, uddannelser samt øvelser. Disse lønkomponenter betragtes som betaling for faktisk udført arbejde i arbejdsløshedsforsikringslovens forstand.

Den private overenskomst omfatter vagt- og rådighedshonorarer, der gives som betaling for at stå til rådighed for tilkaldelse. I visse tilfælde udbetales disse honorarer uden krav om, at den ansatte er på vagt eller står til faktisk rådighed for beredskabet. Disse lønkomponenter betragtes ikke som betaling for faktisk udført arbejde i arbejdsløshedsforsikringslovens forstand.

Distinktionen mellem hhv. betalinger for arbejde (samt rådighedsbetalinger med rådighedskrav) og rådighedsbetalinger uden rådighedskrav er central, fordi uger med betalinger for arbejde forbruger af retten til supplerende dagpenge og modregnes det udbetalte beløb. Det gør rådighedsbetalinger uden rådighedskrav ikke.

Rådighedsudbetalinger uden rådighedskrav må ikke dække over egentlig løn for arbejde.

Lønstrukturen i de to overenskomster giver forskellige muligheder for at modtage supplerende dagpenge.

5. Sammenspil mellem løn og supplerende dagpenge

Efter gældende regler kan forsikrede personer med delvis ledighed og beskæftigelse modtage supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger, *jf. boks 5.1*. Herefter bortfalder retten til supplerende dagpenge.

For fuldtidsforsikrede personer genoptjenes retten ved 26 ugers arbejde med mindst 30 timer om ugen indenfor 12 måneder.

Boks 5.1**Regelgrundlaget for supplerende dagpenge****Generelle betingelser**

Supplerende dagpenge er dagpenge udbetalt i en uge med arbejdsindkomst. Supplerende dagpenge udbetales i uger med:

- Beskæftigelse på nedsat tid.
- Påbegyndelse eller afslutning af et ansættelsesforhold.
- Hjemsendelse på grund af vejrlig, materialemangel eller arbejdsfordeling.

For at få supplerende dagpenge ved delvis ledighed, skal personen opfylde de almindelige betingelser for ret til dagpenge, herunder kravet om at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, være aktivt arbejdssøgende efter arbejde med fuld sædvanlig arbejdstid, være i stand til at overtage sådant arbejde og være tilmeldt jobcentret.

Vejrlig, materialemangel og arbejdsfordeling

Uanset kravet om rådighed kan der alligevel udbetales dagpenge i perioder med dårligt vejr, materiale mangel og arbejdsfordeling, hvis der i henhold til faglig aftale kan ske hjemsendelse i disse situationer, og hvis medlemmet ikke har krav på løn i en sådan periode.

Nedsat tid med supplerende dagpenge

Personer ansat på nedsat tid i et ansættelsesforhold *med* opsigelsesvarsel kan kun modtage supplerende dagpenge, hvis arbejdsgiveren udsteder frigørelsesattest, hvormed arbejdsgiveren fritager arbejdstageren for det opsigelsesvarsel, der ellers måtte gælde. Det skal sikre, at modtageren reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Mindsteudbetalingsregler

Efter gældende regler kan en fuldtidsforsikret person være deltidsbeskæftiget i op til 29,6 timer om ugen og modtage supplerende dagpenge svarende til 7,4 timers ledighed om ugen. For deltidsforsikrede gælder, at de kan få supplerende dagpenge, hvis dagpengene i ugen udgør et beløb, der mindst svarer til dagpenge for 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid før ledigheden.

Tidsbegrænsninger i retten til supplerende dagpenge

Efter gældende regler kan deltidsbeskæftigede personer maksimalt modtage supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger. Herefter bortfalder retten til supplerende dagpenge indtil det fuldtidsforsikrede medlem har haft 26 ugers arbejde med mindst 30 timer om ugen indenfor 12 måneder.

Fradrag for arbejde

Indtægter modregnes i det udbetalte dagpengebeløb opgjort time for time. Alt faktisk udført arbejde i uger med ledighed bruger af retten til supplerende dagpenge. Reglerne om fradrag for arbejde er ikke ændret i forbindelse med indførelsen af den generelle tidsbegrænsning i 2008.

Lønindkomst fradrages dagpengene. Fradrag for arbejde kan ske på to måder:

- Den brugte tid fradrages som et timetal (kontrollabel arbejdstid).

- Indtægten omregnes til et timetal ved hjælp af en omregningssats (ukontrollabel arbejdstid).

Beregningen af fradraget afhænger af, om arbejdet anses for kontrollabelt eller ukontrollabelt. Hvis man har lønnet arbejde (kontrollabelt arbejde) i en uge, sker modregningen time for time. Det er således ikke lønnen, der bliver modregnet, men timerne. En times fradrag i dagpengene betyder en reduktion af dagpengene på ca. 98 kr., og da de fleste lønninger ligger over dette beløb, kan det altså godt betale sig at arbejde.

Fradrag for indtægter (ukontrollabelt arbejde) sker ved, at indtægten omregnes til timer ved hjælp af omregningssatsen. I det omfang der udbetales fx et vagthonorar, vil lønnen skulle omregnes til et antal timer, som modregnes i dagpengene. Her bruges den såkaldte omregningssats, der i år ligger på 195,05 kr. pr. time.

For deltidsansatte brandmænd sker der fradrag i dagpenge (modregning) for indtægter på følgende måde:

- Der sker fradrag for arbejde i forbindelse med brandslukning, øvelser mv.
- Der sker fradrag for løn udbetalt for afholdelse af vagter, herunder hvis medarbejderen indkaldes til at udføre arbejde. Indtægten omregnes ved hjælp af omregningssatsen til timer, med mindre der ved overenskomst eller lign. er fastsat et timetal, hvormed vagten indgår.
- Der sker ikke fradrag for løbende udbetaling af rådighedsbeløb, hvor medarbejderen ikke er forpligtet til at stå til rådighed.

Uger med arbejde under 30 timer bruger af 30-ugers retten til supplerende dagpenge. For deltidsansatte brandmænd med supplerende dagpenge gælder det i dag at:

- Arbejde i forbindelse med brandslukning, øvelser mv. forbruger af 30 ugers retten til supplerende dagpenge, fordi det anses for arbejde i arbejdsløshedsforsikringslovens forstand.
- Afholdelse af vagter forbruger kun af 30 ugers retten til supplerende dagpenge, hvis medarbejderen udfører faktisk arbejde under eller i forbindelse med vaktens afholdelse, fx bliver indkaldt til brandslukning.
- Løbende udbetaling af rådighedsbeløb, hvor medarbejderen ikke er forpligtet til at stå til rådighed, forbruger ikke af 30 ugers retten.

Der er lille forskel på de to overenskomster, fsva. lønkomponenter, der fradrager i dagpengesatsen.

Men overenskomsterne har forskellige konsekvenser for brugen af retten til supplerende dagpenge. Det vurderes, at benyttelsen af rådigheds- og vagtbetalinger uden faktisk udført arbejde efter den private overenskomst vil betyde, at privatan-

satte opbruger retten til supplerende dagpenge langsommere end deltidsansatte på den kommunale overenskomst ved samme timetal med arbejde og ledighed.

Efter gældende regler er indtægter og vederlag fra en række borgerlige ombud og hverv undtaget fra reglerne om indtægtsfradrag. Det gælder eksempelvis indtægter fra hverv som medlem af en kommunalbestyrelse, *jf. boks 5.2*.

Boks 5.2

Særlige regler for borgerligt ombud

Almindeligt lønarbejde kan ikke opfattes som borgerligt ombud. Borgerligt ombud er tillidserhverv, man almindeligvis (ud)vælges til.

Borgerlige ombud er hverken omfattet af arbejdsmiljøloven, funktionærlovgivningen eller andre arbejdsretslige regler. Hvis stillingen som deltidsansat brandmand får status af borgerligt ombud, vil deltidsansatte brandmænd miste væsentlige lovregulerede rettigheder.

For så vidt angår hverv, der vederlægges, vil det herudover få følgende konsekvenser i forhold til dagpenge-reglerne:

- Hvervet kan ikke danne grundlag for optagelse i en arbejdsløshedskasse.
- Indsatsen kan ikke medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet for opnåelse af dagpengeret.
- Honoraret kan ikke medregnes ved beregning af dagpengesatsen.
- Honoraret kan ikke medgå til optjening af skattefri præmie i efterlønsordningen.

6. Tidsbegrænsning for supplerende dagpenge

Den 28. februar 2008 indgik regeringen, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance *Aftale om en jobplan*. En af de centrale ændringer i jobplanen var aftalen om at harmonisere og begrænse retten til supplerende dagpenge.

Ved lov nr. 481 af 17. juni 2008 blev reglerne om supplerende dagpenge ændret således, at medlemmer henholdsvis med og uden opsigelsesvarsel blev ligestillet og omfattet af en generel tidsbegrænsning af retten til supplerende dagpenge.

Lovændringen betyder, at forsikrede personer med deltidsbeskæftigelse i dag kan modtage supplerende dagpenge i maksimalt 30 uger inden for 104 uger (2 år), uanset opsigelsesvarsel.

Efter de tidligere regler var det for deltidsbeskæftigede med et opsigelsesvarsel og en frigørelsesattest muligt at modtage supplerende dagpenge i en periode på 52 uger indenfor 70 uger. For personer uden opsigelsesvarsel var det muligt at modtage supplerende dagpenge i 4 år indenfor 6 år, svarende til den almindelige dagpengeperiode.

Retten til supplerende dagpenge genoptjenes ved 26 ugers arbejde med mindst 30 timer om ugen indenfor 12 måneder (for et fuldtidsforsikret medlem).

Deltidsansatte brandmænd var ikke omfattet af et opsigelsesvarsel og som følge heraf, var de – og alle andre, der heller ikke var omfattet af et opsigelsesvarsel – ikke omfattet af den dagældende begrænsning i retten til supplerende dagpenge.

Boks 6.1

Deltidsansatte brandmænds adgang til supplerende dagpenge før lovændringen i 2008

Deltidsansatte brandmænd var efter de tidligere regler ikke omfattet af et opsigelsesvarsel. Som følge heraf, var de – og alle andre, der heller ikke var omfattet af et opsigelsesvarsel – før lovændringen ikke omfattet af den dagældende begrænsning i retten til supplerende dagpenge. Det gælder fx visse grupper af vikarer, tjenere, havnearbejdere og andre løsarbejdere.

Arbejdsdirektoratet (tidligere Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen) gav i brev af 2. juli 1997 en udtalelse vedrørende de deltidsansatte brandmænd og de dagældende regler om supplerende dagpenge. Udtalelsen indeholdt en redegørelse for de dagældende regler, jf. ovenfor.

Dermed er der ikke tale om, at deltidsansatte brandmænd var omfattet af en særlig regel eller omfattet af en undtagelse forud for lovændringen, men alene tale om, at de, ligesom alle andre medlemmer uden opsigelsesvarsel ikke var omfattet af den dagældende tidsbegrænsning i retten til supplerende dagpenge.

Lovændringen skal ses i lyset af trepartsaftalen fra forsommeren 2007, hvor regeringen, KL, AC, Danske Regioner, LO, FTF og AC tilsluttede sig det fælles mål, at de deltidsansatte i den offentlige sektor, som ønsker det, får mulighed for at arbejde fuld tid eller i flere timer.

Formålet med trepartsaftalen var bl.a., at styrke rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft i den offentlige sektor ved at øge arbejdstiden blandt ansatte på deltid. Det skal i den forbindelse bemærkes, at deltidsansatte brandmænd adskiller sig fra størstedelen af deltidsansatte ved, at deltidsjobbet som brandmænd varetages ved siden af en hovedstilling.

Med *Aftale om en jobplan* ønskede aftalepartierne:

- At understøtte intentionerne i trepartsaftalen via øget tilskyndelse hos arbejdsgivere og arbejdstagere til at efterspørge og udbyde arbejde på fuld tid.
- At løfte beskæftigelsen på længere sigt.
- At modvirke brugen af supplerende dagpenge som offentligt tilskud til varig deltidsansættelse. Med supplerende dagpenge binder arbejdsgivere flere ansatte end de betaler for.

Forventet isoleret virkning af lovændring i forhold til beskæftigede i redningsberedskabet

Skøn over virkningen af lovændringer, der regulerer adgangen til offentlige forsørgelsesydelse, er forbundet med usikkerhed, fordi ændrede regler erfaringsmæssigt påvirker målgruppens adfærd.

Gruppen af personer i redningsberedskabet, som forventes at blive berørt af de nye regler for supplerende dagpenge, belyses ved at betragte den faktiske anvendelse af supplerende dagpenge før de nye regler trådte i kraft. Metoden er baseret på en statistisk opgørelse.

Før indførelsen af den generelle tidsbegrænsning for supplerende dagpenge var brandvæsen og redningstjeneste blandt de fagområder, hvor færrest beskæftigede modtog supplerende dagpenge i løbet af året, *jf. tabel 6.1.*

I 2006 modtog ca. 1,7 pct. af beskæftigede inden for brandvæsen og redningstjeneste supplerende dagpenge i løbet af året. Til sammenligning modtog 5,1 pct. af alle beskæftigede supplerende dagpenge i løbet af året.

Tabel 6.1		
Modtagere af supplerende dagpenge efter brancher, 2006		
Branche	Beskæftigede, antal	Modtagere, pct.
Offentlig administration	311.838	7,8
Social	352.863	7,2
Erhvervsservice	339.996	6,6
Kultur, fritid og anden service	158.418	6,4
Undervisning	226.878	5,9
Landbrug, fiskeri og skovbrug	60.141	5,4
Bygge og anlæg	191.580	5,2
Ejendomshandel og udlejning	39.435	4,0
Handel og transport	755.940	3,9
Industri, forsyning og råstof	452.979	3,4
Sundhed	161.424	3,0
<i>Brandvæsen og redningstjeneste</i>	<i>7.614</i>	<i>1,7</i>
Finansiering og forsikring	81.981	1,0
I alt	3.141.087	5,1

Kilde: Indkomstregistret, Det centrale oplysningsseddelregister, RAM og egne beregninger.
 Anm: Opgørelsen omfatter heltids- og deltidsbeskæftigede personer i alderen 16-64 år. Personer med jobs i forskellige brancher kan optræde flere gange, herunder modtagere af supplerende dagpenge. Det samlede antal af beskæftigede i opgørelsen kan derfor ikke sammenlignes med den faktiske beskæftigelse

Den umiddelbare berørte målgruppe for lovændringen er de brandmænd, der hidtil har modtaget supplerende dagpenge i mere end 30 uger inden for 104 uger (2 år), svarende til den nuværende tidsbegrænsning.

Ifølge Det centrale oplysningsseddelregister og Indkomstregistret fik ca. 7.600 personer udbetalt løn fra arbejdsgivere inden for brandvæsen eller redningstjeneste². De 7.600 personer omfatter både hoved- eller bibeskæftigede inden for redningsberedskabet i løbet af 2006.

Boks 6.2

Metode for opgørelse af den umiddelbare målgruppe for den generelle tidsbegrænsning

Opgørelsen af den umiddelbare målgruppe for den generelle tidsbegrænsning for supplerende dagpenge tager udgangspunkt i den hidtidige faktiske benyttelse af supplerende dagpenge. Den umiddelbare målgruppe opgøres som de personer, der i 2006 modtog supplerende dagpenge i et omfang, at de ville opbruge retten til supplerende dagpenge med den nugældende tidsbegrænsning på 30 uger inden for 104 uger (2 år). Opgørelsen viser således, hvor mange af de hidtidige modtagere, der vil blive berørt af de nye regler ved uændret adfærd.

Som udgangspunkt betragtes samtlige personer, der har modtaget løn i kortere eller længere tid fra en arbejdsgiver inden for brand- og redningstjeneste. Opgørelsen omfatter således både personer, der har brand- og redningstjeneste som hoved- og bibeskæftigelse. Dernæst optælles antallet af uger med supplerende dagpenge, som hver brandmand mv. modtog i 2006 og 2 år tilbage. Personer med mere end 30 ugers modtagelse af supplerende dagpenge betragtes som den umiddelbare målgruppe.

Af disse modtog 7.251 personer (godt 95 pct.) ikke supplerende dagpenge inden for en 2-årig periode, mens 30 personer (0,4 pct.) fik udbetalt supplerende dagpenge i mere end 30 uger i samme periode, *jf. tabel 6.2*. Disse 30 brand- og redningsfolk, kan således ud fra en statistisk betragtning ses som den forventede umiddelbare målgruppe for den nye generelle tidsbegrænsning.

Tabel 6.2

Brand- og redningsfolks brug af supplerende dagpenge inden for 2 år (2006)

Antal uger	Antal personer	Andel, pct.
0 uger	7.251	95,2
1-10 uger	279	3,7
11-20 uger	36	0,5
21-30 uger	18	0,2
Over 30 uger	30	0,4
I alt	7.614	100,0

Kilde: Indkomstregistret, Det centrale oplysningsseddelregister, RAM og egne beregninger

² Opgørelsen omfatter ikke personer i ledende stillinger.

Den umiddelbare målgruppe ovenfor udgør en statisk beskrivelse af den isolerede virkning af de nye regler for supplerende dagpenge.

Målgruppen afspejler således de modtagere af supplerende dagpenge, der på baggrund af deres hidtidige modtagelse af ydelsen, vil blive berørt af de nye regler ved uændret adfærd.

Der følger altid adfærdsændringer med justeringer af adgangen til offentlige forsørgelsesydelse. Erfaringsmæssigt intensiveres jobsøgningen blandt ledige op mod udløbet af ydelsesperioden. Dermed vil en del af den umiddelbare målgruppe finde anden fuldtidsbeskæftigelse inden udløbet af tidsbegrænsningen. Det trækker i retning af, at antallet af faktisk berørte er mindre end den umiddelbare målgruppe på 30 personer.

Andre vil opbruge retten til supplerende dagpenge. En del af disse personer vil enten fortsætte på deltid uden supplerende dagpenge eller overgå til fuld ledighed.

Desuden er målgruppen som udgangspunkt for stor. Den omfatter både brand- og redningsfolk. Det trækker i retning af, at antallet af faktisk berørte er mindre end den umiddelbare målgruppe på 30 personer.

Den umiddelbare målgruppe er beregnet i 2006, hvor ledigheden (knap 90.000 fuldtidspersoner) var lavere end det estimerede strukturelle ledighedsniveau for 2009 og 2010 (ca. 106.000 fuldtidspersoner). Den faktiske ledighed er senest opgjort til knap 104.000 personer (sæsonkorrigeret) for august 2009. Det trækker i retning af, at antallet af faktisk berørte er større end den umiddelbare målgruppe på 30 personer.

Det skønnes på den statistiske baggrund, at op til 30 brandmænd årligt vil blive berørt af den nye tidsbegrænsning for supplerende dagpenge. Den forventede virknings begrænsede omfang indebærer, at en fordeling af virkningen på kommuneniveau vil være forbundet med betydelig usikkerhed.

Det bemærkes, at der er tale om en forventet strukturel effekt, der alene tager udgangspunkt i den isolerede virkning af den ændrede lovgivning. Det vil sige, at skønnet alene afspejler den direkte virkning af de nye regler i forhold til de hidtidige modtagere af supplerende dagpenge ved et ledighedsniveau omkring det strukturelle ledighedsniveau.

Omfanget af berørte kan imidlertid variere afhængigt af udviklingen i den samlede ledighed. Endvidere tager beregningen ikke højde for, hvordan den ændrede lovgivning påvirker beskæftigelsen i redningsberedskabet i forening med andre faktorer, der har betydning for fastholdelse og rekruttering, herunder bekymringerne fra Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk og Foreningen af Kommunale Beredskabschefer.