

Jeg synes derfor, vi skal skære sagen ned til at koncentrere os om brandfolk og redningsmænd, for det er de grupper, der er omfattet af de regler, som forslagsstillerne ønsker dem undtaget fra.

Det er et grundlæggende og fast princip, at hvis man i en ledighedsperiode modtager arbejdsløshedsdagpenge, men også udfører arbejde, reduceres dagpengene. Det er vel også ganske logisk, at hvis man er ledig og modtager dagpenge til erstatning for en indtægt, så skal en eventuel indtægt fradrages. Dagpenge er supplement til en indtægt og da ikke omvendt.

Der har også længe været det faste princip, at hvis man indtil 13 uger forud for en ledighedsperiode samlet har arbejdet mere end overenskomstmæssig arbejdstid, så skal de overskydende timer afspadseres, før man kan modtage dagpenge. Jeg er klar over, at brandfolk m.fl. i en kort periode har været undtaget fra dette princip. Det skal jeg vende tilbage til senere.

Arbejdet som deltidsbrandmand eller redningsmand er egentligt lønarbejde. De pågældende er ansatte på almindelige vilkår. De modtager overenskomstmæssig løn og andre lønmodtagerrettigheder, ATP, feriepenge m.v. for det ydede arbejde. De har vel nok påtaget sig arbejdet frivilligt, men det har vel alle, der har et arbejde.

Når forslagsstillerne taler om frivillige brandfolk, så må det dreje sig om de brandfolk, der indgår i en helt særlig og historisk betinget ordning i nogle kommuner i Sønderjylland, og som ikke får honorar for deres arbejde. I den forbindelse vil jeg lige nævne, at Arbejdsministeriet har fastslået, at sådanne frivillige brandfolk slet ikke er omfattet af de problemstillinger, som forslaget skal løse. Det fremgår også af den omtalte rapport.

Når deltidsansatte brandfolk benyttes i væsentligt omfang, skyldes det hensyn til strukturen af de kommunale beredskaber, hvor det kun i nogle tilfælde er nødvendigt eller hensigtsmæssigt at have fuldtidsansatte brandfolk. Der er på landsplan ansat omkring 3.000 deltidsansatte brandfolk med forskellige timetal.

For at friholde brandfolk og redningsmænd fra reglerne om fradrag i dagpenge og overskydende timer kan man gå to veje. Det kan ske ved, at brandfolk og redningsmænd undtages fra de nye bestemmelser i arbejdsløshedsforsikringsloven. Det fremgår imidlertid af bemærkningerne til beslutningsforslaget, at forslagsstillerne ikke ønsker en ændring af principperne

for a-kasse-regler for bierhverv. Hvis de pågældende beskæftiges i et hverv, der vederlægges, kan undtagelsen i stedet ske administrativt. Der er ikke i loven nogen definition af et hverv, men som hverv betragtes forhold som nævnninge, domsmænd, lægdommere, kommunalbestyrelsesmedlemmer, offentlige repræsentanter i institutioner, råd, nævn samt medlemmer af menighedsråd.

Lønmodtagere, som vi har med at gøre her, kan ikke undtages for reglerne administrativt, og der er derfor ikke nogen virkning af blot at kalde brandfolks og redningsmænds løn for vederlag. En undtagelse forudsætter derfor, at deltidsansatte brandfolks og redningsmænds arbejde ved lov udtrykkeligt gøres til et hverv, der vederlægges, hvorefter hvervet kan undtages fra de pågældende bestemmelser i arbejdsløshedsforsikringsloven.

Sådan som regeringen har forstået forslaget, er det netop forslagsstillerens ønske. Jeg tillader mig at gentage, at det ikke er brandfolkens ønske, og det forstår jeg egentlig godt. Gennemføres forslaget, får det som konsekvens, at brandfolk og redningsmænd ikke længere er lønmodtagere, og at det ikke er ganske uden betydning, om man udfører lønarbejde eller udfører et hverv, kan jeg illustrere. Jeg kan f.eks. nævne, at lønarbejde kan danne grundlag for optagelse i en arbejdsløshedskasse, at det kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet for opnåelse af dagpengeret, og at det kan danne grundlag ved beregning af dagpengesats. Det kan hverv ikke.

Hvis brandfolk og redningsmænd udfører et hverv, så skal der udbetales vederlag, for at de kan blive undtaget fra bestemmelsen i arbejdsløshedsforsikringsloven. Så bliver konsekvensen, at de ikke længere er omfattet af ferieloven, de vil ikke længere være omfattet af en overenskomst, de vil ikke kunne vælge tillidsrepræsentanter, der vil opstå problemer vedrørende arbejdsgivernes ledelsesret, de vil ikke få indbetalt ATP, de vil ikke være omfattet af ligebehandlingsloven, de vil ikke være omfattet af regler for sygedagpenge og barselspenge, de pågældende vil heller ikke længere være omfattet af al anden lovgivning vedrørende lønmodtagere.

Dertil kommer, at man ikke kan blive honoreret i forhold til præsteret arbejde. Det er måske det allervæsentligste. Vederlag kan ikke afgøres afhængigt af, hvor stor eller hvor lille en arbejdsindsats har været, idet det da ikke er