

2022-01-21

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

## Sammanfattning av mål och inriktning för Räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 22

Avtalet Räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB), träffas med Brandmännens Riksförbund (BRF), Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Fackförbundet Vision (Vision). Nuvarande avtal träffades den 30 april 2019 med samtliga motparter. Avtalet löper ut den 30 april 2022. Samtliga motparter har sagt upp avtalet vilket innebär att förhandlingar om ett nytt avtal kommer att föras under våren 2022.

### Allmänt

Den statliga och kommunala räddningstjänsten regleras i lagen (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO). Begreppet räddningstjänst definieras i 1 kap. 2 § och avser de räddningsinsatser som staten eller kommunerna ska ansvara för vid olyckor och överhängande fara för olyckor för att hindra och begränsa skador på människor, egendom eller miljö. Kommunerna är skyldiga att organisera sin verksamhet på så sätt att lagens krav uppfylls. Den kommunala räddningstjänsten tillkom från början för att man skulle kunna knyta till sig sådana personer som kan anlitas vid behov. De behov som kan uppkomma har dock ändrats över tid. Tidigare var det mest fråga om att släcka bränder, men samhällsutvecklingen har medfört att räddningstjänsten nu är en omfattande och varierad verksamhet, där fokus även ligger på förebyggande verksamhet. Av landets cirka 16 000 brandmän utgör räddningstjänstpersonal i beredskap, så kallade beredskapsbrandmän, ungefär två tredjedelar.

En beredskapsbrandman som är anställd på RiB har normalt en anställning hos en annan huvudarbetsgivare eller är egenföretagare. För att beredskap ska kunna upprätthållas även när beredskapsbrandmannen arbetar i sin ordinarie anställning krävs att huvudarbetsgivaren ger sitt samtycke till att arbetstagaren åtar sig en anställning som beredskapsbrandman. Detta beror på att beredskapsbrandmannen vid ett larm på arbetstid i det ordinarie arbetet omedelbart behöver lämna sin ordinarie arbetsplats. Det krävs vidare att arbetstagaren får ledigt från den ordinarie anställningen för att genomgå utbildning till beredskapsbrandman.

Beredskapsbrandmän ska under beredskapstjänstgöring vara beredda på att inom angiven anspänningstid (vanligtvis ca 5 minuter) inställa sig på brandstationen om det går ett larm. Kraven innebär att beredskapsbrandmannen under sin beredskap måste bo, arbeta och i övrigt vistas i närheten av brandstationen. Det är vanligt att beredskapsbrandmän har beredskapstjänstgöring dygnet runt under en vecka var tredje eller fjärde vecka men en mängd andra varianter förekommer och blir allt vanligare. Utöver beredskapstjänstgöringen ingår även övningar, materialvård och utbildningar i anställningen.

## **En del av samhällets beredskap**

Betydelsen av att samhället står väl rustat för att möta kommande kriser har på senare år blivit allt mer uppenbart. Sverige har genomgått ett antal kriser inom de senaste 30 åren. Coronapandemin, som fortsatt har stora delar av världen i sitt grepp, är det mest närliggande exemplet. Tsunamin, diskotekbranden i Göteborg, Estonia, migrationskrisen 2015 och förstås de omfattande bränderna 2018 är exempel på andra kriser.

Faktorer som exempelvis klimatförändringar, eventuellt framtida pandemier samt den säkerhetspolitiska utvecklingen i Sveriges närområde talar för behovet av en stärkt beredskap för att möta kommande kriser. Sedan 2015 har Sveriges sammanhängande planering för totalförsvaret återupptagits som ett led i detta.

Räddningstjänsten är en viktig del av samhällets samlade beredskap, tillika totalförsvaret, som det kommer att ställas stora krav på även framgent. Räddningstjänsten såväl som RiB-avtalet kan behöva fortsatt anpassning till samhällsutvecklingen.

## **Kompetensförsörjningen inom räddningstjänsten**

Under många års tid har flertalet räddningstjänster fått allt svårare att behålla och rekrytera beredskapsbrandmän. Det kan i sin tur försvåra möjligheten att upprätthålla beredskap och därmed de krav som lagen ställer.

Anledningarna till kompetensförsörjningsproblematiken är flera. Den pågående centraliseringen till större städer, både vad gäller boende och arbetsplatser, har medfört att rekryteringsunderlaget har blivit mindre i glesbygd och på mindre orter. Arbetspendlingen mellan orter har ökat, vilket har lett till att fler personer inte befinner sig på samma ort under arbetsdagen och på fritiden. Det medför svårigheter att ha beredskap under hela dygnet.

Många huvudarbetsgivare har effektiviserat sina organisationer vilket har medfört att de har blivit mindre benägna att lämna samtycke till att arbetstagaren även tar en anställning som beredskapsbrandman. Ett viktigt rekryteringsunderlag på mindre orter har traditionellt varit arbetstagare vid industriföretag. Utvecklingen har gått mot färre industrier och andra stora arbetsgivare på mindre orter vilket har försämrat rekryteringsunderlaget.

Ytterligare förklaringar kan vara att personer värderar att fritt kunna disponera sin fritid högre än tidigare på grund av familj och fritidsaktiviteter. Flera räddningstjänster vittnar till exempel om att det är allt svårare att attrahera och behålla yngre och uppger som skäl att dessa inte vill boka upp sig på sin fritid. Det finns även en upplevelse att ”kårandan” inte finns i samma utsträckning hos yngre brandmän samt att personalomsättningen i största allmänhet ökar, både hos huvudarbetsgivare och inom räddningstjänsten. Flera arbetsgivare uppger dessutom att det krävs ett större antal beredskapsbrandmän idag än tidigare för att upprätthålla samma nivå av beredskap. Detta eftersom många brandmän inte vill eller kan ha lika många beredskapstimmar som tidigare.

#### *Partsgemensamt arbete*

I samband med RiB 19 kom parterna överens om att gemensamt lyfta fram möjligheten att arbeta som beredskapsbrandman som något attraktivt och meriterande. Detta i syfte att underlätta möjligheten att rekrytera och behålla personal. En viktig del är att verka för att bredda rekryteringen och attrahera ny grupper att söka sig till räddningstjänsten. Vidare skulle parterna lyfta fram vinsten för huvudarbetsgivarna med att ha beredskapsbrandmän anställda på arbetsplatsen samt värdet av att medverka till ett samhällsnyttigt system.

Parterna samarbetade under avtalsperioden med MSB vilket resulterade i en kampanj riktad till potentiella beredskapsbrandmän och huvudarbetsgivare som bland annat omfattade tv-reklam, nationella tidningsannonser samt kampanjblad.

### **De senaste årens utvecklingen av RiB**

Sedan 2016 har RiB-avtalet genomgått flera stora förändringar. I RiB 17, som förhandlades 2016, gjordes omfattande förändringar som var nödvändiga dels för att främja rekryteringen av beredskapsbrandmän, dels för att innehållet i avtalet i flera delar inte hade följt med i utvecklingen. Parterna underlättade bland annat möjligheten att ha kombinationsanställningar samt införde en möjlighet till ökad flexibilitet i beredskapsförläggningen.

RiB 19 tillförde bland annat högre beredskapsersättning sommartid, en höjd timlön för tjänstgöring vid larm efter nionde timmen samt en höjd ersättning då arbetsgivaren efterfrågar extra beredskap, så kallad vakansersättning.

## Mål och inriktning

Arbetsmarknadsparternas frihet att teckna kollektivavtal om löner och villkor innebär samtidigt att parterna ansvarar för att åstadkomma en väl fungerande lönebildning på svensk arbetsmarknad. Det innebär att parterna förutsätts ta hänsyn till de samhällsekonomiska ramarna, varvid den internationellt konkurrensutsatta delen av industrin har en normerande roll. Övriga delar av arbetsmarknaden, inklusive den kommunala sektorn, måste förhålla sig till dessa ekonomiska realiteter. Långa avtalsperioder är en viktig förutsättning för att kunna stödja SKR/Sobonas medlemmars långsiktiga strategiska planering. Villkoren i avtalet ska stödja verksamhetsutvecklingen och bidra till att arbetsgivarna kan behålla och rekrytera personal med rätt kompetens. Den största utmaningen för arbetsgivarna bedöms fortsatt vara att behålla och rekrytera personal.

Vid de avtalskonferenser SKR/Sobona genomfört med arbetsgivarrepresentanter för svensk räddningstjänst inför förhandlingarna kan konstateras att det nuvarande avtalets normativa konstruktion fungerar väl och att arbetsgivarna vill bibehålla den. Utöver det framkom önskemål om vissa förtydliganden vad gäller tolkning och tillämpning av avtalet.

Arbetsgivarrepresentanterna för svensk räddningstjänst menar att anställningsvillkoren, där likvärdighet över landet är en viktig del, också stärker legitimiteten för yrket. Utöver detta behöver arbetsgivarna utveckla nya sätt att strategiskt sörja för kompetensförsörjningen. Där ska SKR/Sobona vara lyhörda och bidra till diskussionen genom att fortsatt aktualisera frågan om räddningstjänstens kompetensförsörjning och skapa forum i de olika nätverk, referensgrupper och branschråd som är ämnade för räddningstjänstfrågor.

Arbetet med att främja kombinationsanställningar är fortfarande viktigt för kompetensförsörjningen. Detta är en resurs som inte utnyttjas i den omfattning som vore möjlig. Det är också önskvärt att öka mångfaldsperspektivet i kompetensförsörjningen så att arbete inom räddningstjänsten attraherar nya grupper att söka sig dit, vilket är i linje med strategierna för kompetensförsörjning generellt sett.

Sammanfattningsvis är SKR/Sobonas målsättning att nuvarande avtalskonstruktion ska behållas och utvecklas. Något som avtalskonferenserna också gett sitt stöd till.