

Nytt avtal för räddningstjänst i beredskap klart

SKL och Sobona har undertecknat ett nytt treårigt avtal med Brandmännens Riksförbund (BRF), Kommunal och Vision för omkring 10 000 deltidsanställda beredskapsbrandmän.

– Vår främsta prioritet har varit att få en lång avtalsperiod för att ge arbetsgivarna förutsättningar att kunna arbeta med en långsiktig strategisk planering. Vi har tecknat ett modernt och stabilt avtal som ger rimliga villkor för beredskapsbrandmännens viktiga uppdrag, säger Joakim Larsson, ordförande i SKL:s förhandlingsdelegation.

Avtalsperioden är på tre år och avtalet gäller från 1 maj 2019 till den 30 april 2022. Det nya avtalet innehåller flera delar som gör det mer attraktivt att arbeta som beredskapsbrandman.

–Beredskapsersättningen höjs generellt. Ersättningen när beredskapsbrandmännen är i tjänst och rycker ut på larm höjs under den första timmen. Utöver det höjs beredskapsersättningen extra under sommarveckorna och det införs en helt ny ersättning när arbetstagare tar på sig extra beredskapspass utöver de ordinarie, säger Ulf Olsson, vice ordförande i SKL:s förhandlingsdelegation.

En ytterligare nyhet är att ersättningen höjs för arbetspass som överstiger 8 timmar. Antal dagar med ersättning vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom höjs från 120 till 180 dagar.

Avtalet är utformat för att underlätta flexibilitet och individuella anpassningar, och därmed öka möjligheterna för räddningstjänsterna att behålla och rekrytera nya medarbetare. Möjligheten att säkerställa en fullgod bemanning året runt ökar också med det nya avtalet.

– En större flexibilitet i förläggningen möjliggör för beredskapsbrandmännen att kunna ta beredskap på dagar, kvällar, helger och/eller nätter och inte enbart veckovis. Det ska vara enkelt att kunna kombinera tjänsten som beredskapsbrandman med såväl ordinarie arbete som föräldraskap, studier och fritid, säger Joakim Larsson.

Centrala parter är överens om att gemensamt visa på alla de fördelar som finns med att arbeta som beredskapsbrandman.

– Parterna har nyligen tillsammans med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap initierat ett nytt samarbete kring rekryteringsinsatser som ska lyfta fram hur meriterande och attraktivt det är att vara beredskapsbrandman. Syftet är att öka möjligheterna att behålla redan anställda och rekrytera fler män och kvinnor till räddningstjänsterna, säger Joakim Larsson.

I det nya avtalet införs en möjlighet att träffa lokala överenskommelser om ersättning för kostnader som arbetstagaren har i samband med beredskapsanställningen.

– Olika räddningstjänster har olika förutsättningar. Exempelvis kan avståndet mellan hemmet och stationen skilja rejält och att använda bil kan vara nödvändigt när det kommer ett larm. I det nya avtalet införs därför ökade möjligheter att träffa lokala överenskommelser, säger Joakim Larsson.

I januari i år tog SKL och Sobona initiativ till förhandlingar om ett nytt avtal för hela kommunsektorn för händelser som avviker från det normala. Dessa förhandlingar påbörjas nu.

– Det finns behov av ett nationellt kollektivavtal som reglerar anställningsvillkor och ersättningar för medarbetare vid krissituationer av olika slag. Det kan vara naturkatastrofer, bränder, översvämningar, utbrott av epidemier, terrordåd eller olika hot. Parternas ambition är att ett avtal ska vara på plats inför sommaren 2019, säger Joakim Larsson.

Fakta

Höjda och nya ersättningar i det nya avtalet (Räddningstjänst i beredskap, RiB 19):

- Beredskapsersättningen höjs med 2,3 procent, dvs det märke som industriavtalet satt för löneökningar på svensk arbetsmarknad.
- Den extra ersättningen som betalas ut under sommaren höjs från 35 till 40 procent av beredskapsersättningen per timme.
- Det införs ett tillägg med 30 procent av beredskapsersättningen per timme när arbetstagare tar på sig extra beredskap med kort varsel, t ex hoppar in för sjuk kollega.
- Ersättningen vid larm höjs under den första timmen från 175 till 180 procent av timlönen från och med 1 november 2020.
- Det införs en förhöjd larmersättning med 155 procent av timlönen när arbetspasset överstiger 8 timmar. Denna ersättning höjs ytterligare den 1 november 2020, från 155 till 180 procent.
- Ersättning vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom i RiB-anställningen betalas ut i ytterligare 60 dagar, totalt 180 dagar.
- Arbetstagaren får ersättning för tidsåtgången i samband med fysiska tester.

Det införs en möjlighet att träffa lokalt kollektivavtal alternativt enskild överenskommelse om ersättning för kostnader som arbetstagaren har i samband med beredskapsanställningen.

Centrala parter är överens om att gemensamt lyfta fram möjligheten att arbeta som beredskapsbrandman som något attraktivt och meriterande. Syftet är att underlätta möjligheten att rekrytera och behålla personal.

Det nya avtalet ger kommunerna fortsatt möjlighet att kombinationsanställa medarbetare som redan har en anställning i kommunen. Till exempel att en undersköterska på ett äldreboende också jobbar som beredskapsbrandman. Räddningstjänsten får tillgång till fler beredskapsbrandmän samtidigt som medarbetaren utvecklar och utnyttjar sin kompetens.

Lönekollektivavtal vid sidan av huvudöverenskommelser: <https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/lonekollektivavtalvidsidanavhok.1880.html>

SKL:s arbete med arbetsgivarpolitik <https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal.hsida.html>

SKL presstjänsten+46(0)8-452 71 01 press@skl.se

Sveriges Kommuner och Landsting är en arbetsgivar- och intresseorganisation för landets 290 kommuner och 20 regioner. SKL ska verka på medlemmarnas uppdrag med utgångspunkt i den lokala och regionala demokratin. SKL:s vision är att utveckla välfärden.