



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

Stockholm 2018-09-19

Utvärdering av avtalskonstruktionen i RiB17 Ett arbete enligt partöverenskommelsen i förhandlingsprotokollet § 5

Brandmännens Riksförbund

Avtalskommittén

Magnus Sjöholm, central ombudsman
Christer Nyberg, strategisk analytiker
Mikael Svanberg, 1: a vice förbundsordförande
Håkan Olofsson, distriktsombudsman
Bengt Sörqvist, distriktsombudsman



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Syfte.....	3
2. Utvärdering enligt § 5 RiB-17.....	4
2.1 Borttagning av förhöjd ersättning kväll, natt och helg (larmersättning).....	5
2.2 Förändring av larmersättning.....	5
2.3 Förändring av lätthelgstillägget.....	5
2.4 Borttagande av biltillägget.....	5
2.5 Normativt avtal.....	6
2.6 Semesterlösningen i RiB-17.....	6
2.7 Timdebitering i RiB-17.....	6
2.8 Fritidsbegreppet och borttagandet av densamma.....	6
3. Vägledning vid framtida beräkningar av avtal.....	8
3.1 Värdering av RiB-anställdas fritid.....	8
3.2 RiB-anställdas kostnader.....	8
3.3 Kostnader i samband med läkarundersökningar.....	8
3.4 Kostnader för bil (egen bil, FIP, FIB).....	9
3.5 Avtalets otydlighet.....	9
3.6 Utbildningskostnad för en RiB-anställd.....	9
3.7 Förenkla för arbetstagarna.....	10
4. Analys av nuläget.....	10
4.1 Avtalskonstruktionens inverkan på rekryteringen.....	10
4.2 Behovet av lokala avtal i RiB 17.....	10
5. Inför kommande avtal.....	11
5.1 Analys av nuläget.....	11
5.2 Behov av insatser.....	11
5.3 Parternas ansvar.....	12
5.4 Tydligare avtal.....	12
6. Slutsats.....	13
7. Referenser.....	14



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Under sena avtalsförhandlingar 2017 kom BRF och SKL/Sobona (f.d. Pacta) överens om paragraf 5 (se förhandlingsprotokollet, utvärdering av ny avtalskonstruktion). Tidigt 2018 tog BRF kontakt med SKL/Sobona för att komma igång med arbetet att utvärdera avtalskonstruktionen. Motparten var inte intresserad av BRF:s första förslag som gick ut på att involvera de lokala arbetsgivarna & arbetstagarerna. Då parterna inte kunde enas om upplägget för utvärderingen av avtalskonstruktionen och då detta drog ut på tiden fattade avtalskommittén inom BRF beslutet att själv göra en utvärdering. Detta gjordes genom två enkäter som erbjöds alla brandmän i Sverige att svara på. Under våren har parterna träffats vid fyra tillfällen för att utvärdera avtalskonstruktionen enligt paragraf 5. Arbetsgivarsidan kom fram till att göra en egen enkät innan sommaren. Avtalskommittén inom BRF har tagit beslut om att ensidigt upprätta ett slutgiltigt dokument kring utvärdering av avtalskonstruktionen. Detta dokument biläggs mötet med SKL/Sobona den 20 september 2018. Därefter anser avtalskommittén inom BRF att utvärderingen kring RiB 17:s avtalskonstruktion är avslutad.

1.2 Syfte

För att kunna fortsätta med arbetet och för att i framtiden kunna träffa ett tydligare avtal som gynnar branschen behövs det en utvärdering som grundligt går igenom förändringarna i den nya avtalskonstruktionen i RiB-17. Nedan följer avtalskommitténs utvärdering som även tar hänsyn till medlemmarnas åsikter kring den nya avtalskonstruktionen i RiB-17.



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

2. Utvärdering enligt § 5 RiB-17

SKL/Sobona gick 2017 offentligt ut med följande information;

”Ändringarna i avtalet innebär flera förbättringar för arbetstagarna vad gäller ersättningar m.m. Det har förekommit en del kritik mot avtalet där det bland annat påstås att villkoren har blivit sämre, bland annat vad gäller Ob-tillägg och semesterförmåner. Detta stämmer inte. Inga värden har tagits bort ur avtalet. Däremot har vissa ersättningar och tillägg fördelats om, och därefter har avtalets totala värde också höjts väsentligt. Beredskapsbrandmännen får genom det nya avtalet mer betalt för beredskap, övning och larmutryckningar.” (SKL, 2017)

” Däremot har vissa ersättningar och tillägg fördelats om, och därefter har avtalets totala värde också höjts väsentligt. Beredskapsbrandmännen får genom det nya avtalet mer betalt för beredskap, övning och larmutryckningar. Ett fåtal arbetstagare som enbart haft beredskap på helger kan komma att tappa viss ersättning på grund av att Ob-tillägget för larmutryckning har fördelats om. För dessa personer gäller dock en övergångsregel där den eventuella förlusten kompenseras under en sexmånadersperiod.” (SKL, 2017)

Efter analyser anser **inte** BRF att dessa uttalande är riktiga. Det går att styrka att individer med lägre larmfrekvens som inte haft semesterskadestånd har varit vinnare i avtalet. Däremot går det inte att styrka att ”avtalets totala värde också höjts väsentligt”. En mer riktig uppfattning är att avtalsvärdet snarare sänkts succesivt de sista 5 åren. Följden har istället blivit en sänkning av RiB-anställdas lön i takt med att antalet arbetade timmar ökat.

BRF anser också att det är felaktigt att räkna med de löpande ersättningar för larm som grund för en årlig ersättning till RiB-anställda. Det är inte rimligt att räkna med att enskild individ ska tjänstgöra på ett visst antal larm för att komma upp i en viss årsinkomst. Många individer åker endast på ett mindre antal larm om året. Brandmännens grundersättning bör istället utgå från de fasta kostnader som återfinns i avtalet. Därutöver bör RiB-anställd erhålla betalning utefter de arbete han/hon utför med hänsyn taget till tidpunkten på dygnet då insatsen pågår.

Vidare vill BRF påpeka att den vanligaste beredskapsformen i Sverige är ett 4-veckorsschema, vilket också bör ses som den normala beredskapsfrekvensen.

BRF ser även att avtalet inte tagit hänsyn till en viktig del inom räddningstjänsten. Brandvärn har en viktig funktion som missgynnats i avtalet.



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

2.1 Borttagning av förhöjd ersättning kväll, natt och helg (larmersättning).

Denna förändring är en av de förändringar som skapat störst ilska bland BRF:s medlemmar. Frustrationen har varit stor kring hur det resonerats när tillägget togs bort. Avtalskommittén anser att borttagandet av den förhöjda ersättningen kväll, natt och helg inte är rimlig. Grunden för den nya avtalskonstruktionen skulle möjliggöra nyrekrytering. Avtalskommittén kan inte se att borttagning av den förhöjda ersättningen under kväll, natt och helg på något sätt har gynnat nyrekrytering av RiB-anställda.

Grundtanken med denna ersättning är att utge en extra ersättning när arbete utförs på tider som är utanför den ordinarie arbetsdagen (7–16 på vardagar). Beslutet att helt ta bort denna ersättning innebär en stor orättvisa för dem som har en betydande del av larmen under kväll, natt och helg, då det inneburit en förlust av ersättning vid varje larm som sker under kväll, natt och helg.

2.2 Förändring av larmersättning

Den generella höjningen av larmersättningen har upplevts som både negativ och positiv. Klart är att satsningen slagit oerhört olika och både missgynnat och samtidigt gynnat arbetstagare. Klart är också att detta inte gynnat möjligheten till nyrekrytering av RiB-anställda.

2.3 Förändring av lätthelgstillägget

Förändring av detta har haft en minimal påverkan sett till hela Sverige.

2.4 Borttagande av biltillägget

Förändringen med det borttagna biltillägget har skapat en väldigt stor irritation bland BRF:s medlemmar. Borttagandet av ersättningen (300 sek) innebar att 150 sek återfördes till andra ersättningar i avtalet. Detta gynnade arbetstagare som tidigare inte haft bilersättning, samtidigt som de som tidigare hade ersättningen förlorade på förändringen.

Initialt angav SKL/Sobona en siffra som gjorde gällande att ca 50% av landets arbetsgivare utgav bilersättning. Siffror som visade på rimligheten i detta påstående uppvisades aldrig. BRF anser inte att detta har underlättat för nyrekrytering av RiB-anställda utan snarare i den detaljen varit kontraproduktivt och gjort att fler brandmän funnit ännu ett argument till att sluta i yrket.



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

2.5 Normativt avtal

Normativa avtal är idag inte vanliga i Sverige, de allra flesta avtalen på arbetsmarknaden är s.k. minimiavtal där arbetsgivaren kan anpassa avtalet efter rådande lokala förutsättningar inom ramen för det kommunala självstyret.

Bestämmelsen att RiB-avtalet skulle vara normativt har missgynnat många kommuner i landet. Stor frustration har funnits bland RiB-anställda men även bland arbetsgivare. Detta har lett till många speciallösningar där man i flera fall försökt kringgå avtalet men även brutit mot avtalet för att kunna betala RiB-anställda mer. Resultatet av detta har gjort att respekten för det centrala avtalet sjunkit samt att vi idag totalt sett ser ett löneläge som är svårt att överblicka. Detta ställer också höga krav på nästkommande avtal där ersättningarna behöver bli betydligt högre för att nå upp och förbi de lokala tilläggen som finns idag. Dags dato har ca 60 % av alla deltidsstationer i landet ett tillägg utöver det centrala avtalet.

2.6 Semesterlösningen i RiB-17

Semesterlösningen i RiB-17 är ännu en detalj som skapat stor irritation, både hos arbetstagarna såväl som hos arbetsgivarna som enligt avtalskommittén delvis stått handfallna inför faktumet att semesterlagen ska följas, även om detta tydligt har angetts i tidigare RiB-avtal. Semesterlösningen har både gynnat och missgynnat arbetstagarna. Det står dock klart att längden på åtta veckor då den förhöjda ersättningen enligt RiB17-avtalet betalas ut är för kort. Detta har totalt sett genererat en förlust för arbetstagarna.

2.7 Timdebitering i RiB-17

Förändring av beredskapens uppdelning från hel vecka till att istället utge ersättning per timme. BRF yrkade på denna förändring redan under förhandlingarna sommaren 2015. SKL/Sobona ansåg då att branschen inte var mogen för denna förändring varför den inte kom med i avtalet RiB-15. Vid tidpunkten så hade BRF god kunskap om ett flertal räddningstjänster i landet som under många år hade tillämpat en uppdelning av beredskapen som innebar timersättning. BRF är i grunden positiv till denna förändring då den tydliggör att möjligheten finns och att det kan leda till flera lösningar av beredskapsfrågan lokalt då ett stort mått av flexibilitet nu synliggjorts. Den utvecklingen anser avtalskommittén måste fortsätta för att trovärdigheten till RiB-systemet ska vara hållbar.

2.8 Fritidsbegreppet och borttagandet av densamma

I tidigare avtal (t.ex. RiB-16) så har begreppet, citat: *för beredskapstjänst, som under fritid fullgöres i beredskapsstyrka utges ersättning med xx kronor/vecka*, slut citat, funnits inskrivet



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

i avtalet. Vidare har följande text även funnits med, citat: *Vid beredskapstjänst under del av vecka (exempelvis timme, dag, dygn etc.) utges ersättning i proportion till hel vecka såvida annat inte överenskoms*, slut citat.

Väldigt många RiB-anställda har p.g.a. dessa skrivningar i tidigare avtal och tolkningar av dem fått lön utbetald enligt delningstalet 128 tim. D.v.s. ersättning för beredskap på sin fritid och fritid har enligt tolkningen varit => 7 dygn x 24 tim. = 168 tim. Borträknat 5 arbetsdagar i huvudanställningen, 5 x 8 = 40 tim. Kvar blir 128 tim. som det historiska delningstalet. Då rak timersättning infördes i RiB-17 så ledde det till att många RiB-anställda fick en lägre beredskapsersättning. Det som gick snett var att SKL/Sobona blundade för värdet av fritidsbegreppet vid förhandlingarna och medvetet sänkte lönen för ett antal RiB-anställda. De brandstationer som har en organisation med heltidsbrandmän dagtid och RiB-anställda på övrig tid fick nu ett inkomstbortfall på drygt 50 % av tidigare erhållen beredskapsersättning. SKL/Sobona och BRF har rent historisk varit oense om tolkningen av 168 tim. vs 128 tim. (det s.k. delningstalet). Trots det så har alltså många organisationer tillämpat BRF:s tolkning med delningstalet 128 tim.



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

3. Vägledning vid framtida beräkningar av avtal

3.1 Värdering av RiB-anställdas fritid

Anställningsformen ”Räddningstjänstpersonal i beredskap” saknar motsvarighet på arbetsmarknaden. Anställningens struktur kräver mycket engagemang från både individen samt dess arbetsgivare i huvudanställningen. För att synliggöra de kostnader för anställningsformen som individen drar på sig i sitt engagemang följer nedan en kort förklaring.

För att det ska vara möjligt att nå brandstationen på den utsatta tid som kommunerna har i sitt handlingsprogram krävs ständiga förberedelser. RiB-anställd ska kunna nå stationen i alla väder, vilket gör att förberedelser alltid görs var än arbetstagaren befinner sig inom sitt geografiska område. Ett larm kan komma både vid gassande sol som när det precis kommit 50 cm snö. Oavsett väder är anspänningstiden densamma och individen ska också ha möjlighet att hålla denna tid på ett rimligt sätt. Det händer också att kommuner hävdar att de som bor inom gångavstånd från brandstationen inte bör ha ersättning för bil. Även detta visar på brist av insyn i RiB-anställdas vardag. Oavsett avstånd är det inte rimligt att anse att RiB-anställda ska vara fast i sin bostad under sin beredskap. Denne ska ha möjlighet att röra sig fritt inom anspänningstidens område precis som dennes kollegor.

Utöver detta är de RiB-anställda oerhört låsta under sin tid i beredskap. Detta gör att hela familjen blir involverad i beredskapen. Ansvar för barn kan inte innehas av föräldern med beredskap. Inga bestämda möten, tillställningar eller arbeten som kräver en viss närvaro kan genomföras.

3.2 RiB-anställdas kostnader

De RiB-anställdas engagemang innebär kostnader för honom/henne själv samt för familjen, detta för att det ska vara möjligt att hålla beredskap.
De kostnader som uppkommer kan bland annat vara;

3.3 Kostnader i samband med läkarundersökningar

Enligt §3 i RiB-avtalet är en RiB-anställd skyldig att underkasta sig hälsoundersökning. Avtalet gör gällande att arbetstagaren får ersättning för tidsåtgången enligt § 5 mom. 1, dvs 166:40/tim. enl. RiB-18. Till skillnad mot § 8 mom. 1, 2, 3 i RiB-avtalet som beskriver ersättningar då arbetstagaren genomgår utbildning eller annan kompetenshöjande åtgärd där arbetstagaren kan återopa förlorad arbetsinkomst. Vid högre timersättning hos huvudarbetsgivaren så kan detta enligt avtalet inte återopas vid läkarundersökning i de fall då



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

den av olika skäl behöver utföras på tidpunkter där den anställde befinner sig i sin huvudanställning. Ej heller ersättning för nyttjandet av eget fordon till och från läkarundersökningen kan enligt avtalet erhållas. Detta kan i förekommande fall innebära att arbetstagaren får kostnader som överstiger ersättningen för att genomföra ett moment i avtalet som är en förutsättning för att kunna upprätthålla sin tjänst som RiB.

3.4 Kostnader för bil (egen bil, FIP, FIB)

Att arbeta som RiB för med sig kostnader för egen bil, även om man som anställd bor på gångavstånd från brandstationen. Då beredskapsveckan infaller måste RiB-anställd nyttja egen bil för att hålla gällande anspänningstid. Samma gäller då RiB-anställd befinner sig i sin huvudanställning dagtid och då larm uppkommer. Då måste RiB-anställd medelst egen bil ta sig till brandstationen. Detta genererar ökade kostnader och det kan vara så att den RiB-anställda i normalfallet använder kollektivt transportmedel till sin huvudarbetsgivare, men att under beredskapsveckan så måste egen bil användas för att kunna upprätthålla anspänningstiden.

3.5 Avtalets otydlighet

Avtalet är i vissa delar inte heltäckande och ger utrymme för tolkningar som kan generera problem. Ett bra exempel är sommaren 2018 och den omfattande skogsbrandsläckningen, där dessvärre SKL/Sobona gått ut med delvis otydlig information angående hur RiB-anställda ska ersättas under pågående insatser. Informationen har lett till att vissa arbetsgivare utbetalat lön som strider mot hur avtalet är uppbyggt (kollektivavtalsbrott).

3.6 Utbildningskostnad för en RiB-anställd

BRF:s enkät gällande utbildning vittnar om ett mycket stort antal RiB-anställda som idag i kommunerna tjänstgör utan att ha fått erforderlig grundutbildning. Detta utgör i sig bl.a. ett mycket stort arbetsmiljöproblem. Kostnaden för att utbilda en RiB-anställd till dess att han/hon besitter full kompetens är delvis svår att överblicka, men ett flertal arbetsgivare återger nivåer på 150 000–180 000 sek/individ. Då branschen idag saknar ett stort antal RiB-anställda, är vinsten för att i framtiden skapa ett gynnsamt avtal stort. Detta ger ett incitament att få tillbaka individer som har slutat. Personalflykten de senaste åren har kostat kommunerna i storleksordningen 200 miljoner kronor. Det skulle i klartext innebära en vinst för kommunerna att kunna få en återgång i arbete bland dem som slutade under 2017. En annan vinst är att ett framtida avtal ska kunna ge en anledning till kontinuitet, dvs. att nya RiB-anställda finner en anledning att kvarstanna längre i yrket. Det skulle innebära lägre utbildningskostnader för kommunerna. Vidare så fanns det i tidigare RiB-avtal stöd för att ersätta inkomstbortfallet för beredskapsvecka då blivande befäl genomgår Räl A. Detta togs



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

bort i RiB-17 vilket har fått ett mycket kyligt mottagande av branschen. Många arbetsgivare ersätter trots förändringen i avtalet, blivande befäl, även då paragrafen är borttagen i avtalet. Sverige saknar utbildade befäl och på många platser åker brandmän i en befälsroll men då helt utbildade för rollen. Flertalet brandmän som avtalskommittén pratat med säger sig kunna tänka sig att söka befälsutbildning men uppger också att detta medför ett inkomstbortfall. Det här är enligt avtalskommittén en mycket olycklig situation som i förlängningen kan bli ett arbetsmiljöproblem. Avtalskommittén ser gärna att detta beaktas i kommande avtalsdiskussioner.

3.7 Förenkla för arbetstagarna

Samhällets uppbyggnad bidrar till att beredskapsbyten behöver ske i allt större utsträckning för att kunna upprätthålla beredskapen. Idag finns det digitala lösningar för att underlätta beredskapsbyten mellan kollegor. Lättare programvaror som via en applikation kan hanteras av en s.k. "smartphone" som de allra flesta idag har tillgång till. Avtalskommittén anser att arbetsgivaren aktivt ska bidra till att underlätta beredskapsbyten mellan arbetstagare. Digitala lösningar möjliggör ett förenklat tillvägagångssätt vad avser byten av beredskap. Idag finns fungerade lösningar där RiB-anställda på eget initiativ har uppnått detta.

4. Analys av nuläget

4.1 Avtalskonstruktionens inverkan på rekryteringen

Avtalskommittén kan som tidigare angetts inte på något sätt se att RiB-17 i någon detalj har varit rekryteringsbefrämjande. Tvärtom så har arbetsgivare uttryckt stark irritation mot sin egen organisation gällande just rekryteringen av RiB. Ett stort antal organisationer har dessutom befast kritiken genom att tillskriva SKL/Sobona.

4.2 Behovet av lokala avtal i RiB 17

Lokala avvikelser finns idag och enligt avtalskommittén så måste det finnas bättre och tydligare öppningar för att möta dessa. De många lokala avtal som redan har skapats vittnar om behovet. De lokala arbetsgivarna måste kunna ha en möjlighet att fullt ut ta ansvar för sin egen organisation, inom ramen för det kommunala självstyret och med stöd av den lokala politiken.



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

5. Inför kommande avtal

5.1 Analys av nuläget

De av avtalskommittén under våren/sommaren 2018 genomförda enkäterna visar på att svensk räddningstjänst i många delar befinner sig i en kris. Då lagen "Skydd mot olyckor" LSO 2003:778 började gälla 1 januari 2004 så tydliggjorde den kommunernas skyldigheter men även att kommunerna själva fritt kunde dimensionera sin operativa förmåga sett till den egna riskbilden. Detta har dessvärre lett till att räddningstjänsten i Sverige konsekvent under många år har rustats ner. Nivån var redan 2014 så låg att regeringens tillsatta utredare Aud Sjökvist (utredare för Västmanlandsbranden 2014) kunde konstatera att Sverige redan då hade problem att klara av vardagsolyckorna och en oförmåga i att klara större insatser likt branden i Västmanland. År 2018 så konstaterade Aud Sjökvist att läget är än värre¹ och att räddningstjänsten sedan 2014 utsatts för fortsatt "hyvling". Avtalskommittén instämmer med Aud Sjökvists analyser och den operativa förmågan i landet har sannolikt aldrig i modern tid varit sämre. Avtalskommitténs enkäter styrker påståendet och just nu är avtalskommittén i ett analysarbete runt inkomna svar och kommer att återkomma med en rapport som blir offentlig i slutet av oktober 2018.

För att vända trenden i landet vad gäller den operativa förmågan så behövs sannolikt ett flertal insatser från olika håll. En starkt bidragande parameter i helheten är personalförsörjningen, branschen behöver enligt avtalskommittén därför ett avtal som skapar en grund för att kunna klara av den framtida personalförsörjningen. Flertalet politiker, både riksdagspolitiker men även lokala politiker har under sommaren påtalat att man anser att ersättningar och anställningsvillkor för yrkesgruppen RiB behöver förbättras. Detta för att Sverige ska kunna återuppbygga räddningstjänsten i takt med att kommunernas civila försvar nu även ska återuppbyggas.

5.2 Behov av insatser

Behovet av insatser är enligt avtalskommittén mycket stort. Branschen är i behov av ett nytt avtal där hänsyn bör tas till arbetet runt paragraf 5. Avtalskommittén anser att avtalsbärande parter bör vara lyhörda, klarsynta och prestigelösa inför framtagandet av ett nytt RiB-avtal.

¹ <https://www.expressen.se/nyheter/svidande-kritiken-mot-svensk-krisberedskap/>



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

5.3 Parternas ansvar

Avtalskommittén anser att de avtalsbärande parterna måste ta ansvar för den uppkomna situationen. Avtalskommittén har under 2018 haft kontakt med ett stort antal RiB-anställda och läget ute i landet är väldigt ansträngt. Undertecknande i avtalskommittén, men även övriga i distriktsombudsmanorganisationen vittnar om att effekterna av RiB-17 starkt bidragit till situationen som svensk räddningstjänst idag befinner sig i.

BRF vädjar därför till avtalsbärande parter att på ett ansvarfullt sätt omhänderta framtida förhandlingar om ett nytt avtal för RiB, ett avtal som vänder trenden i branschen.

5.4 Tydligare avtal

Avtalskommittén ser ett starkt behov av att, ihop med övriga avtalsbärande parter, träffa ett avtal som omhändertar de förekomster av kostnadsläckage som uppstår i avtalskonstruktionen RiB-17. Avtalskommittén befarar att ännu fler RiB-anställda annars väljer att helt avsluta sin anställning, då detta sk. läckage skapar irritation. Flertalet RiB-anställda anser att det inte ska kosta pengar att upprätthålla beredskap.

Andra uppkomna situationer som behöver ses över, dessa är:

- Då RiB-anställda förväntas lämna sitt geografiska område för att i annan kommun bidra i en pågående släckinsats.
- Klargörande av de företeelser som kräver lokala lösningar. Det ska finnas utrymme för en arbetsgivare att leda, fördela och kunna ta ett aktivt initiativ till en lösning.



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

6. Slutsats

RiB-17 har i flera delar inte gett ett positivt resultat sett till rekrytering samt förmågan att behålla redan anställd personal. De delar av avtalet som enligt avtalskommitténs enkäter skapat mest irritation är borttagandet av förhöjd larmersättning under kväll, natt och helg, borttagandet av bilersättningen samt den nya lösningen under sommaren med förhöjd ersättning under åtta veckor. Under 2017 valde därför ett stort antal RiB-anställda brandmän att avsluta sina anställningar (ca 700 st.), detta då de fick negativ löneutveckling eller ingen löneutveckling alls. Branschen hade redan innan RiB-17 under flertalet år halkat efter övriga arbetstagare i kommunerna vad gäller reallön. Då effekterna av RiB-17 fullt ut stod klart så såg avtalskommittén den effekten ännu en gång. RiB17-avtalet skulle enligt SKL/Sobona innebära ett genombrott vad gäller att ge en öppning för kombianställningar i kommunerna och att redan anställd personal i kommunerna genom överenskommelsen med kommunal skulle få möjlighet att utöver sin ord. anställning i kommunerna, ta anställning som RiB. BRF sa redan under avtalsförhandlingarna att den effekten skulle utebli, vilket också blev fallet. Kommunerna är sannolikt i många fall inte mogna för detta då bemanning i flera andra yrken i kommunerna inte tillåter att personalen lämnar arbetet dagtid för att tjänstgöra som RiB i en uttryckningsstyrka. Flertalet samtal till BRF vittnar om detta och i många fall har redan anställda i kommuner berättat att de ombetts säga upp sig som RiB då ansvarig chef sagt att det inte fungerar att lämna arbetet. Kommunalt anställda **är** en viktig pusselbit för att lyckas bemanna brandstationerna. Att skapa en avtalskonstruktion som med externa tillägg missgynnar tidigare RiB-anställda och även den framtida rekryteringsbasen hos privata huvudarbetsgivare, var ett enligt BRF felaktigt vägval.



BRANDMÄNNENS RIKSFÖRBUND

Brandfacket för all räddningspersonal

7. Referenser

SKL. (den 09 02 2017). *SKL*. Hämtat från skl.se:

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/faktaochstatistik/faktaomavtalet/forraddningstjanstiberedskapib17.10859.html>