

Översyn av arbetstidsregler samt angränsande frågor inom räddningstjänsten

De centrala parterna SKR, Sobona, Kommunal, OFR - Allmän kommunal verksamhet och Akademikeralliansen har under hösten genomfört en översyn av arbetstidsreglerna samt angränsande frågor inom räddningstjänstens område.

Inom ramen för arbetet har fokus legat på att gemensamt samla in kunskap från verksamheterna för att få en djupare bild över de frågeställningar som ingår. Bland annat har ett antal partsgemensamma dialogsamtal genomförts med lokala parter med stor geografisk spridning.

Resultaten bekräftar att kompetensförsörjning genomgående är en utmaning gällande alla yrkesområden inom räddningstjänsten. Flera orsaker lyfts, bland annat att för få personer utbildas, bristande jämställdhet, olika geografiska förutsättningar, begränsade ekonomiska resurser, konkurrens mellan räddningstjänster och med andra sektorer samt flera tillkommande arbetsuppgifter för räddningstjänsten, bland annat kopplat till uppbyggnaden av det civila försvaret.

MSB:s utbildning i skydd mot olyckor, SMO, har särskilt lyfts. De flesta, såväl från arbetsgivar- som arbetstagar sidan är i grunden positiva till utbildningen, men det har lyfts att antalet utbildningsplatser är för få och även synpunkter på utbildningens utformning och innehåll. Det har även lyfts en önskan om att utbildningen i högre utsträckning ska kunna bidra till ökad jämställdhet. Parterna konstaterar att MSB genomför en översyn av SMO utbildningen och centrala parter arbetar såväl gemensamt som var för sig med MSB i syfte att förbättra utbildningen.

På arbetstidsområdet konstaterar parterna att regleringarna är otydliga och svårtillämpade. Regelverket är svårt att överskåda eftersom regleringar anges på flera olika ställen (arbetstidsdirektivet, arbetstidslagen, rättspraxis, Allmänna bestämmelser, centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK samt bilaga R till Allmänna bestämmelser).

Regelverket har lyfts som särskilt svårtillämpat för branschspecifika yrkeskategorier som delvis arbetar i utryckningsstyrka och delvis arbetar med andra arbetsuppgifter. Det gäller särskilt i organisationer där dessa grupper ”följer” skiftlagen. Några områden som har lyfts som utmanande är de olika förekommande tjänstgöringsmått, kvalificeringsreglerna för att arbeta enligt Bilaga R, hantering av vikarier samt olika regleringar för måltidsuppehåll. Mycket av det som här har uppkommit är sådant som parterna har med sig som områden att omhänderta i den kommande avtalsrörelsen.

Parterna konstaterar att det finns en mängd olika yrkestitlar som delvis varierar mellan olika räddningstjänster. Dessa utgör, tillsammans med roller i Enhetligt

ledningssystem (ELS) och etiketter i Arbetsidentifikation (AID) tre parallella system som delvis överlappar.

Parterna har även utvärderat Arbetstidsnämndens arbete. Utvärderingen har gällt det interna arbetet i nämnden. I det ingår processen för hantering av ärenden och rutinerna för beredningen, kansliet och nämndens arbete. Utvärderingens syfte är att utveckla och förenkla arbetet framåt.

I början fanns en hel del utmaningar i handläggningen på grund av att det kom in en stor mängd ärenden, rutinerna var nya och bedömningarna var komplicerade. Mycket av detta har nu förbättrats och utvärderingen visar också på ytterligare områden som kan förbättras.