



Datum:
2025-05-12

SSBF diarienummer:
1255/2025

Räddningsregion östra Svealand
Remissvar

Mottagare: Regeringskansliet
Diarienummer: Fö2025/00151

Handläggare:
Johannes Molin

RRÖS yttrande avseende SOU 2025:6 Plikten kallar! En modern personalförsörjning av det civila försvaret

Samtliga organisationer i Räddningsregion östra Svealand (RRÖS) har tagit del av betänkandet av utredningen om det civila försvarets personalförsörjning (SOU 2025:6), och lämnar gemensamt synpunkter på utredningen.

RRÖS är ett samarbete mellan Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten Enköping-Håbo, Räddningstjänsten Eskilstuna, Räddningstjänsten Flen, Räddningstjänsten Gotland, Räddningstjänsten Mälardalen, Räddningstjänsten Norrtälje, Räddningstjänsten Sala-Heby, Räddningstjänsten Strängnäs, Storstockholms brandförvar, Södertörns brandförvarsförbund, Sörmlandskustens räddningstjänst och Uppsala brandförvar. Tillsammans svarar vi för trygghet och säkerhet för över 3,3 miljoner invånare.

En viktig del i arbetet med att bygga upp totalförsvaret är att stärka det civila försvaret. En långsiktigt hållbar personalförsörjning av det civila försvaret är en viktig komponent i just detta arbete, särskilt ur räddningstjänstens perspektiv.

En fungerande räddningstjänst är en avgörande del av ett totalförvar som ska kunna värna civilbefolkningen. Tillskott av civilpliktiga och externa förmågor via frivilliga avtal bidrar stort till att kommunernas organisationer för räddningstjänst får bättre förutsättningar i att kunna genomföra effektiva och samordnade insatser, med en utökad uthållighet, vid höjd beredskap och ytterst krig.

RRÖS synpunkter

Nedan redovisas RRÖS synpunkter med hänvisning till kapitel och rubriksindelning i utredningen.

18.11.3 Behov av personalförstärkning vid höjd beredskap för räddningstjänsten

Utredningen presenterar hur räddningstjänstsverige ser ut i dagsläget sett till den uttryckande verksamheten, det vill säga att det finns ungefär 11 000 deltidsanställda (deltidsanställda avser räddningstjänstpersonal i beredskap (RIB)) och cirka 5 000

Räddningsregion östra Svealand

Ett samarbete mellan Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten Enköping-Håbo, Räddningstjänsten Eskilstuna, Räddningstjänsten Flen, Räddningstjänsten Gotland, Räddningstjänsten Mälardalen, Räddningstjänsten Norrtälje kommun, Räddningstjänsten Sala-Heby, Räddningstjänsten Strängnäs, Storstockholms brandförvar, Södertörns brandförvarsförbund, Sörmlandskustens Räddningstjänst och Uppsala brandförvar.

heltidsanställda. Dessa deltidsanställda har i huvudsak en annan huvudarbetsgivare än räddningstjänsten. Därtill finns det cirka 2 400 personer anslutna till brandvärn. Majoriteten av den uttryckande personalen i Sverige är därmed inte heltidsanställda, vilket förstärker betydelsen av att denna fråga får ett klargörande.

RRÖS håller med i vad utredningen presenterar, om att det behöver undersökas närmare i vilken utsträckning som deltidsbrandmän och frivilliga brandmän/värnsanslutna kan komma att teckna avtal om tjänstgöring vid höjd beredskap. De värnsanslutna har idag inte alltid anställningsavtal med räddningstjänsten, utan med sina ordinarie arbetsgivare. I vissa fall har de värnsanslutna andra avtal, eller exempelvis intermittenta anställningar, men som ändå inte gör att det går att tillgodoräkna sig resursen vid höjd beredskap.

Här anser RRÖS att det förekommer vissa otydligheter vid aktivering av allmän tjänsteplikt. Det behöver förtydligas hur de deltidsanställda och de värnsanslutna kan säkras som en resurs av räddningstjänsten i händelse av höjd beredskap, och vilket lagligt utrymme som finns för att eventuellt kunna använda dom som heltidsresurser. Just de deltidsanställda är en kritisk del av räddningstjänsterna runt om i landet, och denna otydlighet, att vi inte med säkerhet kan räkna med dessa individer, gör det svårt att planera. Risken finns att de måste prioritera sin huvudarbetsgivare vid händelse av höjd beredskap och en aktiverad allmän tjänsteplikt, vilket blir utfallet sett till hur RIB-avtalet är utformat idag. RRÖS ser därmed att det behöver justeras i kollektivavtalet för RIB-anställda, så att deltidsanställningar (där personen är beredskapsregistrerad inom räddningstjänsten) övergår till heltidsanställningar vid höjd beredskap.

Här behövs ett förtydligande av förslaget vad avser avtal med frivilliga (förslaget i 6 kap. 2 § p. 4 i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt) och hur det kan utformas i detta avseende.

19.3 Beredskapsregistrering i det civila försvaret

RRÖS är positiva till förtydligandet gällande krigsplacering med civilplikt som grund och den juridiska skillnaden gentemot anställningsavtalet som grund. Införandet av beredskapsregistrering ses därmed som ett positivt förtydligande.

RRÖS är medvetna om att det, trots vad vissa myndigheter presenterat gällande beredskapsregistrering och dess tänkta användning, kommer det fortsatt att finnas ett behov och en önskan om att även fortsättningsvis registrera och ”reservera” egen personal, om än bara för den egna planeringens skull. Detta är en administrativ process som de flesta redan genomför idag, och även om det finns vinning i att reducera den administrativa bördan så trumfas det oftast av själva planeringsvinsterna, att exakt veta vilka anställda vi kan förfoga över.

Det skulle vara önskvärt med ett lagrum eller förtydligande där allmän tjänsteplikt snabbt aktiveras inom vissa verksamheter, däribland räddningstjänsten. Detta för att kunna säkra personalen och, utifrån ovanstående resonemang, kunna använda deltidsanställda och värnsanslutna i en större utsträckning, om det nu också får ett förtydligande.

Vidare så finns det en viss oro för vad införandet av civilplikt efter mönstring kommer att innebära. Det fyller visserligen luckor, men det finns en risk att flera av räddningstjänstorganisationernas nyanställda är just dessa individer, och att de därmed är pliktade när de får en anställning i en räddningstjänstorganisation. I de fallen försvinner de ur vår organisation vid höjd beredskap. På kort sikt är detta troligen inte ett problem, men skulle dessa individer börja ta anställning, som ett komplement till de som går utbildningen Skydd mot olyckor (SMO) via MSB, så blir det en realitet.

20.6 Övriga avtal om tjänstgöring vid höjd beredskap (förslag 6. kap. 2 § p. 4)

RRÖS ser fördelar med möjligheten att kunna teckna egna frivilligavtal, men det finns en risk att det blir ekonomiskt och administrativt betungande att upprätthålla. Fördelen är att det finns en möjlighet att säkra upp dem som arbetar inom räddningstjänsten men som gått i pension, då de oftast har viktiga kompetenser och kunskaper. Det går även att tolka det som att de värnsanslutna går att säkra upp med dessa avtal, men även här tillkommer den extra administrationen.

12.3.1 Arbetstidslagen

Av 4 § arbetstidsförordningen framgår att den ordinarie veckoarbetstiden ska uppgå till högst 60 timmar, i stället för de högst 40 timmar som föreskrivs i 5 § arbetstidslagen. Vidare, enligt 14 § arbetstidslagen, ska en arbetstagare ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar, vilket enligt förordningen minskats till 24 timmar.

Utredningen nämner däremot inte dygnsvila, något som RRÖS anser behöver lyftas och klargöras. I slutet av 2022 gjordes det ändringar på det kommunala området sett till kollektivavtalens arbetstidsbestämmelser, då Sverige inte tidigare garanterade arbetstagare rätt till minst 11 timmars dygnsvila under en 24-timmarsperiod. För att uppfylla kraven i EU:s arbetstidsdirektiv skärptes därmed reglerna i Allmänna bestämmelser (AB) § 13. Huvudregeln i § 13 mom. 5 är att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra. Samtidigt med detta slöts en överenskommelse gällande möjligheterna till dispens i samband med planerad arbetstidsförläggning. Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour enligt AB § 13 mom. 5 eller motsvarande bestämmelse i bilaga till AB kan överstiga 20 timmar, och att den sammanlagda arbetstiden får som högst uppgå till 24 timmar.

I dagsläget ansöker respektive organisation om dispens för arbetstidsförläggning. RRÖS anser att det vore fördelaktigt om det kunde tecknas en nationell överenskommelse eller dispens som gäller vid höjd beredskap, som reglerar just detta, istället för att respektive räddningstjänstorganisation gör detta själva.

Ytterligare aspekter som utredningen inte behandlar

Utöver ovanstående punkter så anser RRÖS att det finns en viss problematik gällande de olika åldersuttagen som förekommer för tjänsteplikt enligt Lagen om skydd mot olyckor (2003:778) 6 kap. 1 § och allmän tjänsteplikt enligt Lagen om totalförsvarspikt (1994:1809). Det förstnämnda lagrummet föreskriver uttag upp till 65 års ålder och det senare upp till 70 år.

RRÖS anser att det vore lämpligt att se över detta och se om det går att övergå till ett högre åldersspann i LSO. Dels för befolkningens ökande hälsa och ökade ålder, men även för att ytterligare täcka upp för räddningstjänstens behov. Problematiken kommer från att exempelvis de värnsanslutna inte kan arbeta inom räddningstjänsten efter 65 års ålder i fredstid, men att de förväntas göra samma uppgifter vid höjd beredskap fram till 70 års ålder. Det finns därmed ett mervärde i att låta åldersuttaget vara det samma i fred som vid höjd beredskap.

Slutligen kan det diskuteras huruvida resursen civilpliktig ska kunna användas även under fredstida förhållanden i situationer och händelser som kräver stora personella resurser, exempelvis större skogsbränder. Lagstiftningen medger inte denna användning i dagsläget, men det skulle vara fördelaktigt om det fanns en sådan möjlighet. Ett beslut om aktivering tas idag på regeringsnivå, men en aktivering till

följd av en extraordinär händelse skulle kunna tas av länsstyrelsen, för att på så vis kunna stötta upp i hanteringen.

Sammanfattning

Följande synpunkter har framkommit:

- Personalförstärkning vid höjd beredskap: Det behövs tydligare riktlinjer för hur deltidsbrandmän och frivilliga brandmän kan säkras som resurser vid höjd beredskap. Föreslagen ordning kan komma att få stora konsekvenser för räddningstjänstorganisationer med stor andel deltidsanställda.
- Beredskapsregistrering: Ett förtydligande kring krigsplacering med civilplikt är positivt, men det är viktigt att räddningstjänsten kan reservera egen personal och att allmän tjänsteplikt snabbt kan aktiveras.
- Ytterligare behov av utredning: Det finns en problematik kring olika åldersgränser för tjänsteplikt, och det vore lämpligt att se över dessa för att säkerställa att frivilliga brandmän kan kvarstå i tjänst även efter 65 års ålder.
- Det bör även övervägas om civilpliktiga resurser kan användas under fredstida förhållanden vid långvariga och komplexa samhällskriser. Beslut om användning av dessa resurser bör tas regionalt snarare än som idag, att ett regeringsbeslut krävs.

Remissvaret har hanterats av den arbetsgrupp inom RRÖS som arbetar med civilt försvar. Yttrandet har föredragits för RRÖS chefsgrupp, bestående av samtliga räddningschefer för ingående organisationer.