

Idéprogram 2022-2024



SRAT

Idéprogram

SRAT:s idéprogram är organisationens övergripande budskap och en ram för våra prioriteringar under förbundsmötesperioden fram till 2024.

SRAT:s vision

SRAT är ett samhällsbärande och nära fackförbund som med stolthet och mod hos individer och föreningar är en självklar aktör i en föränderlig omvärld.

Verksamhetsidé

SRAT erbjuder medlemmen facklig service och stöd för ett hållbart arbetsliv. Vi arbetar tillsammans med och genom våra föreningar för att bygga starka professioner. Vi är starka genom att vi förenar oss.

Möjliggöra ett långt och hållbart arbetsliv

SRAT:s medlemmar arbetar i professioner och yrken med att skydda, hjälpa, vårda, värna, vägleda, utveckla och ge service i samhället. En hållbar arbetsmiljö i våra branscher är därför inte bara en viktig fråga för varje anställd. En god arbetsmiljö är en förutsättning för högkvalitativ vård, bra service, hög säkerhet och en god kvalitet i alla de verksamheter där vi verkar. När arbetsmiljön har stora brister kan SRAT:s medlemmar inte använda sin kompetens fullt ut. Det riskerar i sin tur stora negativa följdverkningar för allmänhet och samhälle.

Våra professioner har vitt skilda ansvarsområden och arbetsplatser. Men alla har det gemensamt att det finns stora arbetsmiljöutmaningar i form av för hög arbetsbelastning, brist på återhämtning och för lite inflytande i arbetet. Det finns också stora utmaningar med kompetensförsörjning i flera sektorer och på arbetsplatser. Kompetensbristen leder ofta till en alltför hög arbetsbörda. Många av våra medlemmar behöver helt enkelt fler kollegor.

I en del av de sektorer, branscher och arbetsplatser vi organiserar är den fysiska arbetsmiljön tuff, vilket gör att det är svårt att orka arbeta fram till pensionen. Inom andra sektorer är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön den största utmaningen. SRAT verkar för att arbetsplatser, oavsett sektor och bransch, har ett hälsofrämjande perspektiv och ledarskap. Vi vill främja en god arbetsmiljö och välmående för såväl individ som grupp.

Ledarskapet är centralt för arbetsmiljön. Det är viktigt att chefer får goda förutsättningar att leda och bred kunskap om allt som främjar medarbetares hälsa. Arbetsgivare behöver värna om en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Alla behöver en god fysisk arbetsmiljö såväl som en god organisatorisk och social arbetsmiljö — från studietid till pension. Vi vill främja friskfaktorer, till exempel att få stöd för friskvård eller goda möjligheter att utöva fysisk aktivitet under dagen.

SRAT arbetar för att våra kollektivavtal på central och lokal nivå stödjer och skapar förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv. Våra tjänstepensionsavtal, omställningsavtal och villkorsavtal måste ständigt utvecklas för att möta våra medlemmars behov av bra anställningsvillkor, bättre arbetsmiljö och ökad trygghet.

Allt tyder på att arbetslivet behöver bli längre i takt med att befolkningen åldras. Men då måste också arbetslivet bli mer hållbart, genom ett utvecklat hälsofrämjande arbetsmiljöarbete och goda och flexibla arbetsvillkor. Arbetsmiljöarbete får inte handla om att bara rehabilitera den som redan blivit sjuk av arbetet. Det måste präglas av ett systematiskt och kontinuerligt arbetsmiljöarbete med förebyggande och främjande insatser. Rimlig arbetsbelastning och tillräcklig fysisk och psykisk återhämtning är helt centralt. När arbetsbelastningen är för hög blir det svårt för våra medlemmar att leva upp till yrkesetik, säkerhets- eller legitimationskrav.

SRAT arbetar för:

- att alla medlemmar ska ha möjlighet till goda arbetsförhållanden och möjlighet till hälsofrämjande återhämtning
- att arbetsgivare ska arbeta förebyggande med hälsofrämjande insatser
- att våra medlemmar ska ha en arbetsbelastning som ger ett hållbart arbetsliv under individens hela yrkeskarriär
- att den individ som behöver ska få en ändamålsenlig arbetsanpassning eller arbetslivsrehabilitering
- att arbetsgivare säkerställer en hållbar balans mellan verksamhetens krav och tillgängliga resurser samt kompetensförsörjning.



Värna om en välfungerande lönebildning

Den svenska arbetsmarknadsmodellen fungerar väl. Vi ser många fördelar med att det är arbetsmarknadens parter som förhandlar om kollektivavtal som är anpassade till olika branscher. Det har bidragit till att svensk arbetsmarknad har varit relativt förskonad från godtyckliga eller plötsliga förändringar av löner och arbetsvillkor. SRAT ser därför en stor styrka i att det är arbetsmarknadens parter, och inte politiker, som förhandlar om löner och villkor. Den svenska modellen har bidragit till trygghet och långsiktighet på arbetsmarknaden och har gett en god reallöneutveckling för de flesta anställda.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har dock ett antal utmaningar. De senaste åren har vi sett flera olika initiativ till politisk inblandning i partsmodellen och lönebildningen. Frågor om anställningsvillkor, ingångslöner och omställning är några exempel på vad parterna framgångsrikt har ansvarat för och förhandlat fram goda villkor kring — utan politiskt ingripande.

Hela fackföreningsrörelsen har dessutom svårigheter att hålla uppe organisationsgraden och att rekrytera förtroendevalda till fackliga uppdrag. Alltför många svenska arbetsplatser väljer att stå utanför den svenska modellen genom att inte teckna kollektivavtal. Det är en stor utmaning för oss som fackförbund och hela den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Hög organisationsgrad och facklig närvaro på arbetsplatser är viktigt för en välfungerande lönebildning. SRAT är oroade för att lönebildningen blir haltande när allt fler väljer bort ett fackligt medlemskap eller allt fler arbetsplatser inte har kollektivavtal. Att främja fackligt medlemskap och välfungerande samverkan på arbetsplatsen är något som SRAT prioriterar högt.

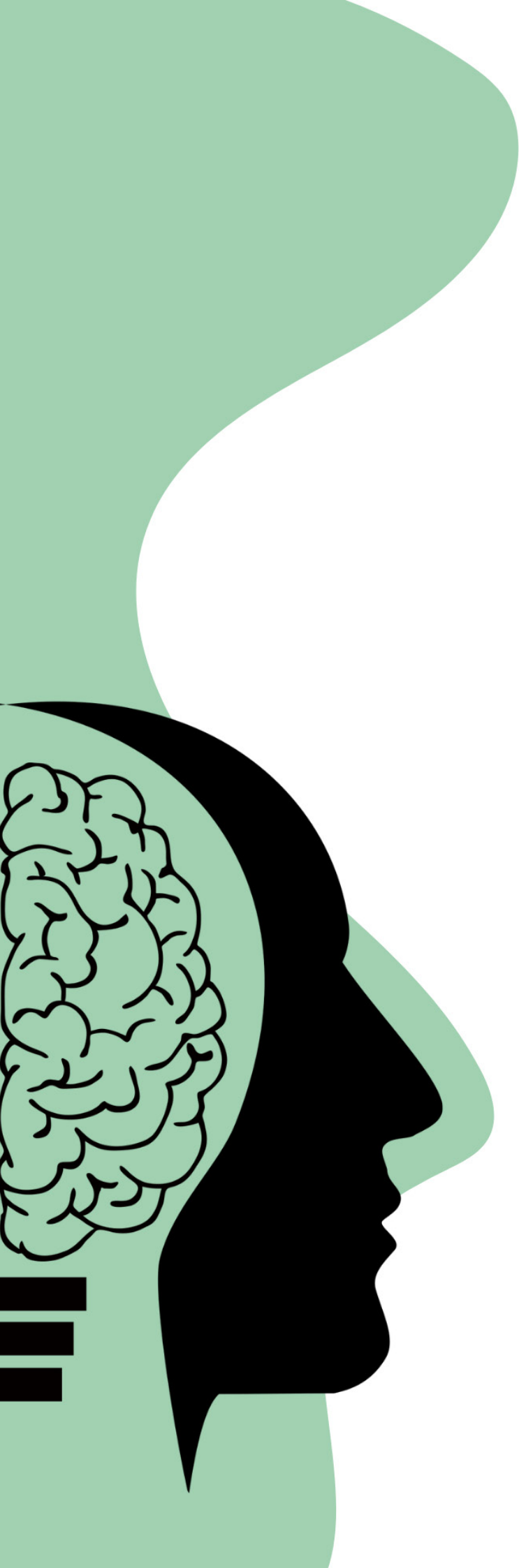
Vi vill bidra till en konstruktiv löneprocess, bland annat genom att stärka och öka antalet fackligt engagerade förtroendevalda. De kan bidra med sina kompetens och engagemang i den lokala löneprocessen. Det är viktigt för SRAT att löneprocessen på arbetsplatser utgår från en grundlig analys av om det förekommer osakliga löneskillnader. Vi vill motverka godtycke och strukturell lönediskriminering. Genom att arbeta proaktivt med goda villkor, arbetsmiljö och lönestruktur kan arbetsgivare bättre än idag locka till sig kompetens i alla de samhällsviktiga verksamheter där våra medlemmar arbetar.

I dag drivs löneutvecklingen alltför mycket av bristen på kompetens i många professioner. Anställda i bristyrken har kunnat förhandla upp löner. Men detta har öppnat för en lönesättning där arbetsgivarens behov av viss kompetens har fått styra, snarare än vad individer har för utbildning och yrkeserfarenheter. Utbildning och kompetens behöver löna sig bättre än idag. De individer som satsat på en eftergymnasial eller akademisk utbildning måste vinna ekonomiskt på sina prestationer. Det är viktigt att goda prestationer, karriärväxling eller ökat ansvar i arbetet betalar sig lönemässigt.

SRAT arbetar för:

- starka kollektivavtal
- en hög organiseringsgrad i våra professioner och yrken
- att akademiska och eftergymnasiala studier lönar sig och att våra medlemmar får en god löneutveckling över tid
- att främja arbete med lönestruktur för att motverka godtycke och strukturell lönediskriminering i till exempel kvinnodominerade yrken
- att främja arbete för saklig lönesättning där lön och prestationer hänger ihop
- att chefer ska ha rätt kunskap och förutsättningar för sakliga löneprocesser.





Kunskap och kompetens ska löna sig

Många av de anställda som SRAT organiserar får alldeles för små möjligheter till kompetensutveckling. Det är alltför vanligt att arbetsgivare främst ägnar sig åt att klara budgeten och den kortsiktiga bemanningen. Kompetensutveckling ses inte alltid som verksamhetsutveckling eller något som är nödvändigt för att anställda ska hålla sig á jour med nya lagar, teknisk utveckling, rekommendationer, evidens eller aktuell forskning. Den som arbetar som bemanningsanställd, på vikariat eller med annan tidsbegränsad anställning, har också ofta svårt att få tillgång till kompetensutveckling överhuvudtaget.

När chefer och arbetsledare har för lite utrymme att erbjuda anställda utbildning, fördjupning eller forskning begränsas möjligheterna att specialisera sig i sitt yrke eller profession. En akademisk eller eftergymnasial utbildning är en god grund, men efter en tid i yrkeslivet behöver utbildningen kompletteras eller fördjupas. Många av SRAT:s medlemmar upplever att det är långt mellan arbetsliv och akademi eller yrkeshögskola. Högskolans och yrkeshögskolans utbildningsutbud för yrkesverksamma är många gånger otillräckligt för att möta kompetensbehoven bland de yrkesgrupper som SRAT organiserar.

SRAT organiserar samhällsviktiga professioner som behövs för att vårt samhälle ska vara välfungerande. Kontinuerlig kompetensutveckling är utöver goda arbetsvillkor och god löneutveckling helt centralt för att våra yrken och professioner ska vara attraktiva för morgondagens medarbetare. SRAT tycker att det viktigt att arbetsgivare möjliggör ett långt och utvecklande arbetsliv. Vi vill se goda möjligheter till omställning och flexibilitet för den enskilde.

SRAT arbetar för:

- att varje individ får möjligheter till livslångt lärande
- att anställda får goda förutsättningar att fördjupa sin grundutbildning och utvecklas i profession eller yrke
- att utbildning, kunskap och kompetensutveckling ska löna sig i arbetslivet
- att SRAT:s medlemmar får en god livslöneutveckling
- att påverka beslutsfattare att möta framtidens kompetensbehov genom att förbättra utbildningskapaciteten på grundutbildningarna.

Trygga pensioner

Dagens pensionssystem är svårt att överblicka och inte tillräckligt kompenserande, det vill säga att många som går i pension får ut alltför liten andel av sin slutlön i pension. Dagens system ger pensionärer mellan 79 och 87 procent av slutlönen i så kallad kompensationsgrad. Bland de som är yrkesverksamma idag kommer dessutom allt färre att kunna fylla ut den allmänna pensionen med tjänstepension så att pensionsutfallet motsvarar minst 60 procent av slutlönen. Ett annat stort problem är att individer idag inte tjänar in tjänstepension före 25 års ålder eller efter 65 år.

Pension är en viktig jämställdhetsfråga för SRAT. Pensionen ska vara könsneutral — men utfallet är inte neutralt eftersom kvinnodominerade branscher generellt har lägre löner än mansdominerade. Kvinnor får mindre i pension på grund av den strukturella lönediskrimineringen. De ojämställda pensionerna beror också på att kvinnor arbetar deltid i högre grad än män och generellt tar ut den större delen av föräldraledighet och vård av barn. För att pensionerna ska bli jämställda måste också den strukturella lönediskrimineringen brytas, vilket är en hjärtefråga för SRAT.

SRAT vill att hela arbetslivet ska vara pensionsgrundande och att studietiden måste ge mer i pension än idag. Att studietiden ger alltför lite pension rimmar illa, eftersom behovet av eftergymnasial eller akademisk utbildning blir allt viktigare. Det är inte rimligt att den som väljer att satsa på högre utbildning ska förlora i pension.

SRAT vill se ett pensionssystem som är lätt att begripa och hållbart över tid. Alla måste kunna leva på sin pension och individer måste tjäna på att ha akademisk eller eftergymnasial utbildning. Pensionssystemet måste också vara flexibelt,

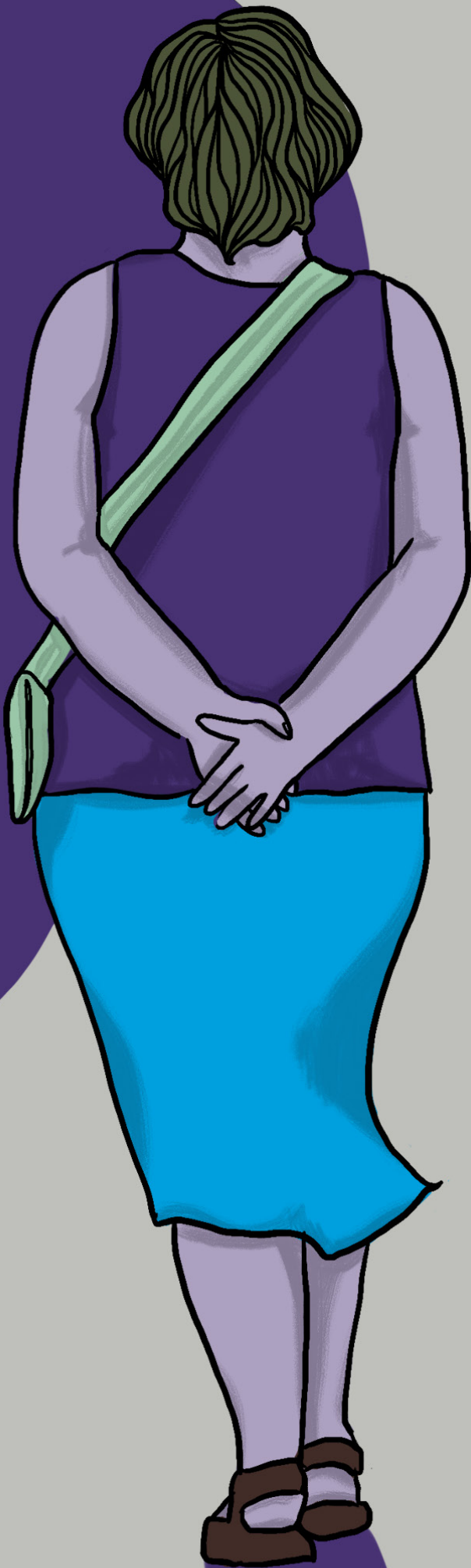
eftersom arbetslivet ser så olika ut för den enskilde. Många väljer att förlänga sitt arbetsliv i några år, medan den som har ett fysiskt tungt arbete kanske inte orkar ända fram till 65-årsdagen. Många arbetsgivare är de facto beroende av att vi arbetar längre upp i åldrarna, men för många i SRAT:s professioner och yrkesgrupper är det en ren omöjlighet. Brister i arbetsmiljön som till exempel hög arbetsbelastning är ett stort hinder för ett långt arbetsliv. Pensionssystemet måste fungera väl både för dem som arbetar länge och för dem som måste eller vill gå i tidig pension.

SRAT arbetar aktivt med att flexpension ska byggas ut eller införas inom SRAT:s avtalsområden. Flexpension innebär att individer kan få större pensionsavsättningar till tjänstepensionen. Det ger också mer flexibilitet att bestämma när och hur man ska gå i pension. Vi tror att det kan vara ytterligare ett sätt att arbeta för ett hållbart arbetsliv.

SRAT arbetar för:

- att pensionssystemet ska vara tryggt, begripligt och ge bättre kompensation för inkomstbortfall än idag
- att bryta lönediskrimineringen i arbetslivet så att pensionerna blir jämställda mellan män och kvinnor
- att all lön under den yrkesverksamma tiden ska vara pensionsgrundande
- att införa eller utveckla flexpension på våra avtalsområden
- att studietiden måste ge mer i pension än idag.





SRAT är fackförbundet för akademiker
i samhällsbärande professioner.

Vi finns på hela arbetsmarknaden då vi
har många professionsgrupper i vår
medlemskår. Vilket innebär en
mångfald och flexibilitet

SRAT

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-442 44 60 | kansli@srat.se | srat.se