

Akademikernes politikk for et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv

Vedtatt av Akademikernes styre 8. mai 2013

Akademikerne arbeider for et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv hvor den enkeltes ressurser, kompetanse og arbeidsevne ivaretas, utvikles og utnyttes optimalt i alle faser av yrkeslivet og hvor det organisatoriske arbeidsmiljøet fremmer aktiv deltakelse og styrker de ansattes faglige og personlige utvikling.

Et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv forutsetter solid grunnutdannelse i den yrkesaktive befolkningen. Kunnskap om kosthold, helse og arbeidsmiljøets betydning for helse bør inngå i grunnopplæringen.

Akademikerne vil arbeide for at

- Alle med hel eller delvis arbeidsevne får mulighet til å inkluderes i arbeidslivet.
- Det skjer en reell tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne på norske arbeidsplasser. Arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne skal ha samme rettigheter med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår som andre arbeidstakere.
- Plikten til å fratrukke ved aldersgrensen i lov om aldersgrenser fjernes og arbeidstakere over 70 år får stillingsvern i arbeidsmiljøloven. Adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser fjernes.
- Kunnskap om det psykososiale arbeidsmiljøet vies større oppmerksomhet av parter og myndigheter.
- Kunnskapsnivået om sykefravær, arbeid og psykisk helse øker, blant myndigheter, arbeidsgivere, arbeidstakere og tillitsvalgte.
- IA avtalen videreføres med arbeidsplassen som hovedarena for forebygging, nærværarbeid og inkludering.
- Offentlige myndigheter, blant annet Arbeidstilsynet og NAV, utvikler sin rolle i det forebyggende arbeidet i samarbeid med partene.
- Oppfølging og bistand fra Nav skal være tilgjengelig, forutsigbar og effektiv, både på individ- og systemnivå
- Sykelønnsordningen videreføres med full lønnskompensasjon
- Arbeidstakere i sorg og andre livskriser sikres rett til fravær fra arbeidet uten tap av inntekt, innenfor dagens velferdsordninger.

Arbeidslivet må organiseres slik at alle kan bidra med sine ressurser, uavhengig av helsebegrensninger og funksjonstap. Arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som andre arbeidstakere, herunder rett til fast tilsetning, ordinær lønn og likeverdig pensjonsopptjening.

Kunnskap og arbeidskraft er to av samfunnets viktigste ressurser og eldre arbeidstakeres kompetanse, motivasjon og arbeidsevne må forvaltes vel. Partene må i samarbeid med myndighetene legge til rette for at eldre arbeidstakere både kan og vil stå lenger i jobb, fortsette sin karriereutvikling, vedlikeholde, utnytte og dele sin kompetanse og fortsatt være attraktive arbeidstakere. Plikten til å fratre ved aldersgrensen i lov om aldersgrenser må fjernes og arbeidstakere over 70 år må få et reelt stillingsvern i arbeidsmiljøloven. Behovet for fratredelsesplikt i visse yrker må vurderes i takt med utviklingen av helse, sikkerhet og arbeidsforholdene forøvrig i de aktuelle yrkene.

IA avtalen må videreføres og videreutvikles med arbeidsgivere og arbeidstakere som likestilte, likeverdige avtaleparter. Partene må sette seg ambisiøse og forpliktende mål og samarbeide om felles opplæring, bred involvering på arbeidsplassene, forebygging, nærværarbeid og inkludering. Det psykososiale arbeidsmiljøet trenger større oppmerksomhet, styrket innsats og bedre virkemidler. Partene må forplikte seg til å øke kunnskapsnivået i forhold til psykisk helse og videreutvikle nærværarbeidet slik at psykisk helse har en likestilt plass i en helhetlig forståelse av helse og arbeid. Kunnskap om psykisk helse og psykologiske lidelser må benyttes mer aktivt i IA arbeidet. Det bør jobbes målrettet med kunnskapsbaserte tiltak for de grupper man vet har stor risiko for varig å falle ut av arbeidslivet og som har stor nytte av tett oppfølging. Det må erkjennes at psykiske og somatiske lidelser krever ulike tiltak og oppfølging.

Et godt og aktivt samspill mellom arbeidsgivere, arbeidstakere, statlige myndigheter og sykmeldere er en forutsetning for å lykkes med nærværarbeidet. Arbeidsplassen må være hovedarena for helsefremmende og forebyggende tiltak og for oppfølging og tilrettelegging. Sykmelders rolle er først og fremst å gi gode vurderinger av arbeidstakerens funksjons- og arbeidsevne, stimulere til arbeid når dette er medisinsk forsvarlig og motvirke unødige lange sykefravær. Den enkelte arbeidstaker avgjør selv hvem som involveres i oppfølgingen. Systemet rundt oppfølging av sykmeldte må baseres på kunnskap om hvilke tiltak som virker, krav til rapportering, kontroll, sanksjoner må vurderes i forhold til effekt.

Selvstendig næringsdrivende må sikres likeverdige sosiale rettigheter i forbindelse med sykdom, omsorg og ledighet. Akademikerne vil jobbe for at IA avtalen tar opp i seg at det er behov for ulike tiltak alt ettersom hva slags type jobb den enkelte arbeidstaker har.

Arbeidstakere har et legitimt behov for fri fra arbeidet ved sorg, kriser og andre belastende livssituasjoner, som for eksempel dødsfall i nær familie. Hvordan slikt fravær skal dekkes innenfor dagens velferdsordninger, må utredes nærmere.