

ningen, bedes ministeren uden at tilsidesætte den fornødne fortrolighed besvare spørgsmålet.

Den næste sag på dagsordenen var:

2) Forespørgsel nr. F 50:

Forespørgsel til arbejdsministeren:

»Hvad kan ministeren oplyse om resultaterne i bestræbelserne for opnåelse af et bedre psykisk arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, og hvilke initiativer vil ministeren fremlægge med henblik på at sikre, at arbejdsmiljøet lever op til hensigten i handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø år 2005?«

Af Jette Gottlieb (EL) og Frank Aaen (EL).
(Forespørgslen anmeldt 6/4 99. Fremme af forespørgslen vedtaget 9/4 99).

Anden næstformand (Henning Grove):

Jeg skal gøre opmærksom på, at afstemning om eventuelle forslag til vedtagelse vil blive udsat til torsdag den 6. maj 1999.

Begrundelse

Frank Aaen (EL):

Dagligt hører vi i dagspressen, læser i fagpressen om ansatte, om arbejdspladser med enorme problemer med stress, chikane, udbrændthed. Meget tyder på, at det moderne arbejdsmarked nedslider og ødelægger mennesker i et enormt omfang, og at det i modsætning til tidligere måske i dag i højere grad er dårligt psykisk arbejdsmiljø, der skaber de alvorlige problemer, og efter vores opfattelse er det problemer, som det ikke kan gå hurtigt nok med at få tacklet.

Det er derfor, vi har valgt at stille denne forespørgsel til arbejdsministeren om resultaterne i bestræbelserne på opnåelse af et bedre psykisk arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser og om, hvilke initiativer ministeren vil fremlægge med henblik på at sikre, at arbejdsmiljøet lever op til hensigterne i handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø år 2005.

Besvarelse

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Enhedslisten har i dag bedt mig om at redegøre for, hvordan det står til med det psykiske arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser.

Siden 1975 har psykisk arbejdsmiljø været omfattet af arbejdsmiljøloven. Det er derfor ikke bare støj-, røg- og møgproblemer, men også indeklima, organisering af arbejdet og psykisk arbejdsmiljø, som er omfattet af arbejdsmiljøloven. Siden 1975 har opmærksomheden været rettet mod både de fysiske og psykiske helbredsskader som følge af arbejdet, og der er blevet taget hensyn til langtidseffekterne af arbejdsmiljøet.

Psykisk arbejdsmiljø dækker over mange forhold på arbejdspladsen: Det handler om stress, vold, udbrændthed, mobning m.v., men det handler også om samarbejde, medindflydelse og indholdet i arbejdet.

Psykisk arbejdsmiljø handler om måden, vores arbejde er organiseret og tilrettelagt på. Det handler om de teknologiske betingelser, om arbejdets indhold. Samtidig handler det om forholdet mellem ledelse og medarbejdere og mellem kolleger indbyrdes. Psykisk arbejdsmiljø har betydning, ikke bare for vores psykiske helbred, men også for det fysiske. Vores livskvalitet afhænger af vores psykiske arbejdsmiljø, og vi kan blive alvorligt syge, hvis det er dårligt.

Regeringen prioriterer forbedring af det psykiske arbejdsmiljø højt, og derfor er psykisk arbejdsmiljø et af de centrale temaer i regeringens handlingsprogram »Rent arbejdsmiljø år 2005«. Programmet understikker de overordnede rammer for de næste års indsats.

Handlingsprogrammet opstiller syv visioner, som sammen skal skabe et bedre arbejdsmiljø. En af de syv visioner i handlingsprogrammet drejer sig om mest muligt at reducere helbredsskader som følge af psykosociale risikofaktorer på arbejdet.

Psykisk arbejdsmiljø er et af de centrale temaer i handlingsprogrammet, fordi dokumentationen på området og udviklingen i anmeldte arbejdsbetingede lidelser og arbejdsulykker på det tidspunkt, da handlingsprogrammet blev formuleret – nemlig for 3 år siden – pegede på, at der er behov for en stærkere indsats. Regeringen har derfor allerede taget en række initiativer i forhold til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.