

igangsat en lang række tiltag og initiativer over for egne medlemmer.

Afsluttende vil jeg sige, at det psykiske arbejdsmiljø op gennem 1990'erne har fået en markant øget opmærksomhed såvel nationalt som internationalt. Årsagerne er ikke mindst den omstillingshastighed, som præger samfundet, kombineret med den hurtige teknologiske udvikling og dennes indvirkning på de ansattes situation.

Regeringen prioriterer indsatsen for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø højt. Derfor er netop det psykiske arbejdsmiljø et af de syv visionsområder i det store handlingsprogram. Og derfor har regeringen igangsat en lang række initiativer, hvoraf jeg kort har omtalt nogle af de væsentligste.

Og vi vil løbende overveje nye initiativer. I takt med at vi får has på de mere tunge og gammelkendte arbejdsmiljøproblemer, er jeg sikker på, at det psykiske arbejdsmiljø bliver en af de store arbejdsmiljømæssige udfordringer i fremtiden.

Traditionelle arbejdsmiljøforbedringer skal suppleres med en bedre organisering af arbejdet, udvikling af de ansattes personlige ressourcer, øget selvbestemmelse og indflydelse.

Vi er i fuld gang med initiativer, som skal understøtte denne udvikling, og det handler ikke om lovinitiativer. Jeg tror nemlig, at det ikke er via nye love og regler, at det psykiske arbejdsmiljø får det bedre. Og i øvrigt er det psykiske arbejdsmiljø som nævnt allerede omfattet af arbejdsmiljøloven. Jeg tror, der skal andre metoder til, og det handler om holdningsspåvirkning og holdningsbearbejdelse.

Anden næstformand (Henning Grove):
Ordføreren for forespørgerne, hr. Frank Aaen.

Forhandling

Frank Aaen (EL):

Jeg skal takke for den klare forståelse for problemerne, som ministeren udtrykte, og jeg skal også anerkende, at der sker noget på området. Men jeg savnede svar på, om nogle af de psykiske arbejdsmiljøproblemer bliver tacklet, som allerede i dag er velkendte fra debatten, fra det, vi kan læse, og som står i vejen for at gøre indsatsen så effektiv, som der er brug for.

Og der tænker jeg ikke mindst på den opdeling, som det såkaldte metodeudvalg, der blev

nedsat i 1995, blev enig om at gennemføre i indsatsen for at sikre det psykiske arbejdsmiljø. Man lavede en opdeling i to hovedområder:

Hovedgruppe I, som har noget med ledelsens overordnede beslutninger at gøre, ledelsesretten, og det er her, man har sagt, at der kan Arbejdstilsynet ikke gribe ind og regulere. Det er altså områder, der drejer sig om chikane, mobning, jobusikkerhed, konflikt omkring medindflydelse, konflikt omkring ret til uddannelse, efteruddannelse, karakteren af, hvilke arbejdsopgaver folk bliver sat til. Lige præcis her, hvor vi har de største problemer på det psykiske område, ja, dér kan Arbejdstilsynet ikke gå ind.

Hovedgruppe II handler om støj, temperatur, ensidigt gentaget arbejde, skiftehold osv., altså de mere traditionelle arbejdsmiljøproblemer. Her kan Arbejdstilsynet godt gå ind med det mål at få virksomheden til selv at løse problemerne.

Vi synes, det er uholdbart at blive ved med at opretholde en så stiv opdeling, for naturligvis er der ikke vandtætte skotter mellem de to hovedgrupper. Og der bruges jo et fint argument: at man skal overlade det til virksomhedens egen sikkerhedsorganisation at løse problemerne.

Men ofte er psykiske problemer på arbejdspladsen jo lige præcis forbundet med, at samarbejdet er dårligt, ikke fungerer. Det kan også være, der slet ikke er nogen sikkerhedsorganisation, f.eks. hvis der er mindre end fem ansatte. Og der findes også virksomheder, hvor ingen eller kun den ene part er organiseret.

Lad os tage et eksempel: Hvis en arbejdsgiver har set sig gal på en aktiv tillidsmand, som han altså ikke umiddelbart kan fyre og derfor vælger at lade lave det mest belastende, ensidige, ringe udviklende arbejde og i øvrigt sætter vedkommende bagest i køen til efteruddannelse i årevis, jamen så er det chikane, så er det en konflikt om karakteren af arbejdsopgaver. Der kan vi sige: Er der en stærk faglig organisation, som kan køre en sag, er det godt, men er der også Arbejdstilsynet, som kan gribe ind med påbud og forhindre, at man systematisk forfølger en enkelt person på den måde, er det selvfølgelig endnu bedre.

Og dér, hvor parterne ikke er i stand til at løse problemet, er der brug for at have en myndighed ude i kulissen, som også har muligheden for og evnen og redskaberne til at kunne gribe ind. Det kan de ikke i dag, og derfor en-