

der sådan en ulykkelig situation på en arbejdsplads med opsigelse, afskedigelse eller langvarige sygdomsmeldinger.

Metodeudvalget har desværre været uenig om, hvorvidt der skal evalueres på den her opdeling i år 2001, om man først i 2001 skal tage stilling til, om der skal være en evaluering, men vi mener, at arbejdsgiverne med den her opdeling får alt for store rettigheder. Vi mener ikke, at arbejdsgiverne med påberåbelse af den overordnede ledelsesret skal have tilladelse til, have mulighed for at kunne ødelægge menneskers liv, sådan som det faktisk foregår nogle steder.

Det siges, at de psykiske lidelser beløber sig – ifølge Arbejdstilsynet – til udgifter på 1,6 mia. kr. om året, altså vel at mærke når man kun kigger på prisen for sygedage. Udgifterne for sundhedsvæsenet for ikke at snakke om de menneskelige lidelser er ikke medtaget i dette tal. Derfor mener vi, at det er nødvendigt straks at tage initiativ til at fjerne den kunstige opdeling mellem, hvad Arbejdstilsynet må røre ved, og hvad det ikke må røre ved, og derfor er der brug for både en styrkelse af de ansattes sikkerhedsorganisation og også for, at de kan få hjælp hos myndighederne, altså hos Arbejdstilsynet, i form af påbud og rådgivning. Vi skal derfor fremsætte følgende:

### Forslag til vedtagelse

»Folketinget opfordrer regeringen til at sikre, at handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø år 2005 lever op til intentionerne om, at også psykisk arbejdsmiljø gøres til et vigtigt indsats- og visionsområde.

Dette indebærer bl.a.,

- at cirkulæret om psykosociale risikofaktorer bringes i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens bestemmelser,
- at man ophæver anonymiseringen af anmeldte psykiske arbejdsskader, så Arbejdstilsynet får mulighed for at skride ind over for virksomheder med dårligt psykisk arbejdsmiljø, og
- at der tages initiativ til undersøgelser af, hvordan det psykiske arbejdsmiljø påvirkes i ansættelsesforhold, der bygger på tvangsliggende anbringelser eller på vilkår uden normale faglige rettigheder.«

(Forslag til vedtagelse nr. V 80).

### Anden næstformand (Henning Grove):

Der er nu fremsat følgende forslag til vedtagelse: (Se ovenfor). Dette forslag indgår herefter i forhandlingen.

### Carsten Hansen (S):

Jeg vil godt starte med at sige, at vi i Socialdemokratiet er glade ved, at det psykiske arbejdsmiljø er på dagsordenen også nu. Det er et meget vigtigt tema, og det er et helt centralt tema i regeringens handlingsplan for et bedre arbejdsmiljø.

Det er jo et af de syv centrale temaer, som vi jo allerede fra 1994 tog op i den nuværende regering. Og jeg vil også sige, at det er glædeligt med fokus på det psykiske arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, og vi er jo ligesom Enhedslisten utrolig optaget af arbejdsmiljøet.

Tidligere drejede arbejdsmiljø sig udelukkende om teknologi, effektivitet og støj og møg, hvis jeg må have lov til at være lidt bramfri. Et godt arbejdsmiljø er for os at se en afgørende forudsætning for, at de menneskelige egenskaber kan gro og blomstre.

Der er mange gevinster ved en forbedring af arbejdsmiljøet: Der er en udvikling af de menneskelige ressourcer, som vi ser som den eneste vej frem, og både arbejdsgivere og lønmodtagere har en fælles interesse i et godt psykisk arbejdsmiljø. Man kan sige det på den måde, at arbejdsgiverne får dygtige og produktive medarbejdere og lønmodtagerne får et langt mere udviklende og udfordrende arbejdsliv, og man kan være lidt prosaisk og sige, at der faktisk kun er vindere i denne sag.

Men – der er nemlig et men – et bedre psykisk arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv. Arbejdsministeren har redegjort for en lang række af de initiativer, der – i øvrigt sammen med Enhedslisten og SF, der udgør den progressive del af arbejdsmiljøflertallet i dette Ting – er sat i værk. Vi er kun midtvejs, og vi er i gang med en evaluering af alle de værktøjer, der findes, så derfor er det nok svært at drage endelige konklusioner lige nu. Det psykiske er jo også svært at tale om ude på arbejdspladserne, så derfor har bestræbelserne gået på, at vi skal være optaget af at udvikle og vedligeholde nye værktøjer i arbejdet på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Der bliver peget på mange forskellige psykosociale risikofaktorer, og lad mig nævne nogle få stykker af dem: der er ensidigt gentaget arbejde, der er arbejde under stort tidspres, store