

Afstemning

Tredje næstformand (Kaj Ikast):

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Socialudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den sidste sag på dagsordenen var:

15) Første behandling af lovforslag nr. L 172: Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Godtgørelse og bevisbedømmelse ved mobning og chikane m.v.).

Af Jan Petersen (S) m.fl.
(Fremsat 19/2 2004).

Lovforslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg har forstået forslaget således, at en arbejdsgiver, som flere gange groft har tilsidesat sine pligter efter arbejdsmiljøloven, kan blive pålagt at betale en godtgørelse til en ansat, som af den grund er blevet fysisk eller psykisk skadet, og at der indføres såkaldt delt bevisbyrde, så det er arbejdsgiveren, som skal bevise, at han har opfyldt sine pligter efter loven. Det kræver dog ifølge forslaget, at den ansatte først skal kunne »påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter«.

Det er ikke let at forstå, hvad det egentlig er, forslagsstillerne ønsker. Efter selve bestemmelsens formulering er det overtrædelse af alle arbejdsgiverens almindelige pligter efter arbejdsmiljøloven, der skal kunne udløse en godtgørelse, og det er også alle fysiske og psykiske skader, som er relevante, hvis der er sammenhæng mellem pligtovertrædelsen og skaden. Men bemærkningerne til forslaget går kun på mobning, så hvad er det egentlig, man ønsker med lovforslaget? Ifølge bemærkningerne er hensigten med forslaget at forhindre mobning og chikane på danske arbejdspladser.

Regeringen er fuldstændig enig i, at mobning kan være et alvorligt problem, og at mobning bør tages tilsvarende alvorligt i reglerne og i opfølgningen af reglerne. Arbejdsmarkedets parter har på tilsvarende vis givet udtryk for dette synspunkt i det såkaldte Prioriteringsudvalg under Arbejdsmiljørådet. Prioriteringsudvalget har nemlig i forsommeren 2002 anbefalet fire områder til særlig prioritering: alvorlige ulykker, herunder dødsulykker, tungt løft, ensidigt, gentaget arbejde og psykisk arbejdsmiljø. Samtidig fandt Prioriteringsudvalget frem til de brancher, der havde de største problemer inden for hver enkelt af de fire områder, så arbejdsmarkedets parter har altså på både virksomhedsplan og landsplan en væsentlig og naturlig opgave i arbejdet for at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø, herunder forebyggelse af mobning.

Grundlæggende kan man sige, at problemer med mobning er vanskelige at regulere via lovgivning og myndighedskontrol. Problemer med mobning bør derfor primært klares der, hvor de opstår, nemlig på arbejdspladserne, og løsningen af problemerne skal ske i et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, gerne som en synlig del af personalepolitikken og eventuelt med bistand af rådgivere udefra.

Mobningsproblematikken bør inddrages i det forebyggende arbejde, og her spiller arbejdspladsvurderingerne en vigtig rolle. Regeringen har derfor i forbindelse med reformen af arbejdsmiljøloven foreslået, at der som led i arbejdspladsvurderingerne skal foretages en supplerende vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og her vil det være naturligt at inddrage mobningsproblematikken.

Siden 2002 har arbejdsmarkedets parter selv kunnet indgå aftaler om, at det er parterne selv, der i det fagretlige system påser, at arbejdsmiljøreglerne om mobning overholdes. Arbejdstilsynet tager sig selvfølgelig af tilsynet på de områder, som falder uden for de overenskomstdækkede.

I den ansættelsesretlige lovgivning findes der godtgørelsesbestemmelser og bevisbyrdebestemmelser. Men man skal være opmærksom på, at der er ingen offentlig tilsynsmyndighed på disse områder og derfor heller ingen tilsynspligt, så man kan derfor ikke sammenligne arbejdsmiljølovgivningen med den ansættelsesretlige lovgivning. Mere relevant er det at pege på erstatningsansvarslovens § 26, som går ud på, at den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse