

Er det så ønskeligt, at vi har et system, hvor man går og lægger sag an mod arbejdsgiver eller kolleger, hvis man føler, der bliver trådt på en? Hvad opnår vi, hvis lovforslaget bliver vedtaget? Det er efter min opfattelse såre enkelt: Vi opnår ikke det, der ønskes. Tværtimod vil det blive sådan, at arbejdsgiveren vil lade være med at ansætte nogen, der kan være potentielle emner for mobning og chikane.

Hvorfor skulle arbejdsgiveren da ansætte folk, der f.eks. er for tykke eller har læse- og taleproblemer eller andre problemer, der kan betyde, at de er potentielle emner for mobning og chikane? Hvorfor i det hele taget indkalde dem til samtaler, selv om de er kvalificerede?

Jeg tror ikke på, der er nogen arbejdsgivere, der ønsker at sætte sig i en situation, hvor man kan blive straffet for mobning og chikane, hvis det kan undgås.

Det er min vurdering, at det forslag her vil skade den gruppe, der ønskes beskyttet, hvis lovforslaget bliver vedtaget. Det er klart, at vi skal undgå mobning og chikane, men det er ikke alt, man kan lovgive sig ud af. Det er ude på arbejdspladserne, der skal arbejdes for at stoppe mobning. Det gør man ikke ved at lave en lov, der gør det vanskeligere for en arbejder.

Så kan man spørge, hvem vi tror vil stå først til at blive afskediget? Hvem tror I vil ansætte en medarbejder, der har lagt sag an mod den tidligere arbejdsgiver?

Det er ikke den rigtige vej til at stoppe mobning, og derfor kan Dansk Folkeparti heller ikke støtte L 172.

Kl. 20.10

#### Lene Garsdal (SF):

Forslaget her skal give mulighed for godtgørelse til personer, der bliver syge på grund af belastninger fra det psykiske arbejdsmiljø, markere, at det er uacceptabelt at overtræde arbejdsmiljølovgivningen, skabe mulighed for en lovhjemmel og skabe opmærksomhed om problemerne med det psykiske arbejdsmiljø. Det er alt sammen godt. Men jeg har også undret mig over, hvorfor det fysiske arbejdsmiljø er nævnt i forslaget.

Kernen er, så vidt jeg kan se, den delte bevisbyrde i erstatningsansvarsloven, som ville kunne fremme de ansattes muligheder for en godtgørelse.

SF er enig i den intention. Vi er også enige i intentionen om at kunne sanktionere ved at give godtgørelse ved vedvarende eller gentagne og

grove tilsidesættelser af arbejdsgiverens almindelige pligter til at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for psykiske helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Der er delt bevisbyrde og mulighed for godtgørelse for både etnisk og seksuel chikane forankret i andre love, og derfor er der en mangel på muligheden for delt bevisbyrde i forhold til andre typer af psykiske belastninger, som er nævnt i forslaget her, nemlig mobning og overbelastninger i form af overdrevet arbejdspress. Så SF støtter, at der bliver skabt sådan en lovhjemmel.

Men det vanskelige i det her forslag er forholdet til den øvrige lovgivning på området. Arbejdsmiljølovgivningen regulerer påvirkninger på arbejdspladsen. Har arbejdsgiverens tilsidesættelser medført fysisk eller psykisk skade, så er det vel en arbejdsskade og skal behandles efter arbejdsskadeforsikringsloven. Vi har jo netop vedtaget en ny arbejdsskadelov, hvor der er blevet sat fokus på de psykiske sygdomme og stress, og vi forventer, at flere sager bliver anerkendt.

Så er problemet, at det fremgår af forslaget her, at hvis arbejdsgiveren har tilsidesat sine pligter i et omfang, der har forvoldt fysisk eller psykisk skade, med streg under skade, kan den ansatte tildeles en godtgørelse. Det rejser spørgsmålet: Skal arbejdsskaden konstateres først, inden en godtgørelse kan komme på tale, eller hvordan skal det egentlig forstås?

Så vidt jeg kan se af bemærkningerne, er baggrunden for forslaget en række retssager, hvor der har været rejst krav om tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven, men hvor der også ifølge bemærkningerne ikke har været tale om påvirkninger, der har medført men eller erhvervsevnetab. Mit næste spørgsmål vil derfor blive: Vil den her lov så overhovedet løse problemet, når det af det her lovforslag netop fremgår, at der skal være tale om en skade på en ansat, for at vedkommende kan tilkendes en godtgørelse?

Som sagt er SF meget positiv over for intentionerne i det her forslag, og vi håber, at vi kan få afklaret nogle af spørgsmålene, så vi kan få sidestillet mobning og overbelastninger med andre former for chikane.

#### Line Barfod (EL):

Jeg vil gerne takke Socialdemokraterne for at fremsætte forslaget og sætte lys på problemet omkring mobning og chikane på arbejdsplad-