

Svar (3/4 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

I 2001 blev det i reglerne præciseret, at det ved arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Denne præcisering blev fulgt op af en adgang for arbejdsmarkedets parter til at indgå aftaler om mobning, herunder seksuel chikane. Sådanne aftaler medfører, at Arbejdstilsynet ikke påser overholdelsen af reglerne om mobning, herunder seksuel chikane, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende arbejdsgiverorganisationer, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune eller Hovedstadens Sygehusfællesskab på den ene side og landsdækkende lønmodtagerorganisationer på den anden side, medmindre den faglige aftalepart ikke agter at rejse sagen.

Baggrunden herfor er en vurdering af, at mobningsproblemer bedst løses af arbejdsmarkedets parter.

Det kan i øvrigt oplyses, at Dansk Handel & Service og Handelskartellet netop har indgået en aftale om håndtering af mobning og seksuel chikane på arbejdspladserne.

Området for Arbejdstilsynets indgriben i sager vedrørende mobning, herunder seksuel chikane, er således begrænset. I sager, hvor der ikke er indgået kollektive overenskomster eller hvor den faglige aftalepart ikke agter at rejse sagen, reagerer Arbejdstilsynet på anmeldelser om mobning efter en konkret vurdering af sagen.

Arbejdstilsynet vejleder herudover generelt om forebyggelse af mobning og har til brug herfor udarbejdet en vejledning på området.

Desuden kan det oplyses, at Arbejdstilsynet på linie med de øvrige EU-lande i 2002 satte fokus på de psykosociale risikofaktorer stress, vold og mobning i forbindelse med den europæiske arbejdsmiljøuge. Under sloganet »Ta' stressen af arbejdet« var der i uge 43/2002 en lang række informationsaktiviteter arrangeret af såvel Arbejdstilsynet som andre arbejdsmiljøaktører rundt omkring i landet. Flere af disse arrangementer havde mobning som tema.

Spm. nr. S 2565

Til beskæftigelsesministeren (24/3 03) af:

Søren Søndergaard (EL):

»Vil ministeren kommentere oplysninger fra HK om, at 150.000 af de danske lønmodtagere dagligt er udsat for mobning på arbejdspladsen, og i forlængelse af dette oplyse, om det giver anledning til initiativer fra Arbejdstilsynet?«

Svar (3/4 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det fremgår ikke af den pågældende artikel, hvor tallene stammer fra. Der er endnu ikke foretaget større repræsentative undersøgelser af mobningens omfang på danske arbejdspladser. Endvidere undersøger Arbejdstilmiljøinstituttets lønmodtagerundersøgelse ikke direkte mobning. Ud fra de hidtidige danske undersøgelser menes mellem to og fire pct. af den arbejdende befolkning i Danmark at være udsat for mobning på arbejdspladsen.

Disse tal ligger tæt op af det, man har fundet i andre nordiske lande.

Udsættelse for mobning medfører ofte betydelige sundhedsmæssige og sociale konsekvenser, og der er derfor tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem, der bør tages hånd om.

Jeg mener imidlertid, at vi her er inde på et område, hvor problemerne bedst løses af arbejdsmarkedets parter, hvilket lovgivningen på området også lægger op til.

Der er derfor ingen selvstændige initiativer på vej fra Arbejdstilsynets side i forhold til mobning. Men det fokus på det psykiske arbejdsmiljøområde, der er i forbindelse med opfølgningen på anbefalingerne fra Arbejdstilmiljørådets udvalg om prioritering af arbejdsmiljøindsatsen, vil sandsynligvis medføre en øget opmærksomhed på psykosociale risikofaktorer, der kan resultere i mobning på arbejdspladsen.

Vedrørende reglerne på området henvises til besvarelsen til spørgsmål nr. 2564.