



JUSTITSMINISTERIET
Lovafdelingen

Kontor: Strafferetskontoret
Sagsnr.: 2007-730-0473
Dok.: JOK40905

Besvarelse af spørgsmål nr. 1 af 26. marts 2007 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til folketingsbeslutning om at styrke de ansattes retssikkerhed i forbindelse med overvågning (B 101).

Spørgsmål:

”Ministeren bedes på baggrund af en indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren redegøre for omfanget og karakteren af arbejdsmiljøproblemer som følge af overvågning, herunder bedes redegjort for principielle sager og afgørelser.”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, der har oplyst følgende:

”Folketingets Retsudvalg har anmodet justitsministeren om på baggrund af en udtalelse fra beskæftigelsesministeren at redegøre for omfanget og karakteren af arbejdsmiljøproblemer som følge af overvågning, herunder om principielle sager og afgørelser.

Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af Justitsministeriets anmodning bedt Arbejdstilsynet om en udtalelse. Arbejdstilsynet har den 16. april 2007 fremsendt en udtalelse.

Arbejdstilsynet har hørt Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som har oplyst, at de ved søgning i de mest relevante databaser ikke har fundet publiceret dansk eller international forskning, som belyser, hvor mange ansatte der er udsat for overvågning, og hvilke påvirkninger de er udsat for på grund af overvågning.

NFA har endvidere oplyst, at der kun i begrænset omfang foreligger international forskning om karakteren af arbejdsmiljøproblemer som følge af overvågning. Denne forskning peger på, at overvågning kan bidrage til at skabe et dårligt psykisk arbejdsmiljø i form af en negativ oplevelse af, at ens arbejde bliver overvåget og kontrolleret. Forskningen peger vi-

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

dere på, at belastninger i det psykiske arbejdsmiljø øges, jo mindre relevant overvågningen opleves i forhold til udførelsen af arbejdet og jo mindre medarbejderne inddrages i processen omkring overvågning.

Om overvågning er belastende for det psykiske arbejdsmiljø, afhænger ifølge Arbejdstilsynets vurdering især af de betingelser, overvågningen foregår under. I kombination med et dårligt psykisk arbejdsmiljø præget af mistillid mellem medarbejderen og ledelsen vil overvågning med stor sandsynlighed bidrage til at øge belastningen.

Samtidig oplyser Arbejdstilsynet, at overvågning også kan bidrage til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø, fx hvor medarbejdere er udsat for risiko for vold i arbejdet. Her kan overvågningen bidrage til at skabe sikkerhed og tryghed for medarbejderne.

Arbejdstilsynet har ingen principielle sager eller afgørelser om arbejdsmiljø-problemer som følge af overvågning af medarbejdere. Det skyldes, at overvågning er et område, som Arbejdstilsynet typisk ikke går ind i. Udgangspunktet for Arbejdstilsynets tilsyn med sager om psykisk arbejdsmiljø er en fælles forståelse med arbejdsmarkedets parter om, hvordan rollefordelingen mellem Arbejdstilsynet og andre aktører skal være på dette område, for at problemerne kan håndteres bedst muligt. Den fælles forståelse blev etableret i et udvalg med arbejdsmarkedets parter i 1995, det såkaldte Metodeudvalg. Ifølge Metodeudvalgets anbefalinger er overvågning i langt de fleste tilfælde et forhold, der mest hensigtsmæssigt løses af ledelsen i samarbejde med de ansatte, tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalg, sikkerhedsorganisation e.l. udvalg, og som Arbejdstilsynet derfor ikke griber ind over for.”