

Beskæftigelsesudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Nørresundby, marts 2019

Ansatte med psykiske arbejdsskader svigtes pga. manglende retssikkerhed

Ansatte bliver i stigende grad syge af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

I gennemsnit bliver 14 procent af ansatte udsat for mobning på danske arbejdspladser. En undersøgelse lavet af HK, viser at 26 pct eller mere end hver fjerde nordjyde har oplevet at blive mobbet på arbejdet, og ti procent har været sygemeldt på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.¹

Det totale antal sygefraværdsdage blandt lønmodtagere, med afsæt i dårligt psykisk arbejdsmiljø, er 3,8 mio. dage årligt. Hvilket betyder, at cirka 17.000 personer hver dag er syge fra deres arbejde som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Fra 2010 til 2014 steg antallet af anmeldte psykiske erhvervssygdomme med næsten 50%.

De *samfundsøkonomiske* omkostninger anslås, hvert år, at beløbe sig til mellem 60-80 mia.kr. Dertil kommer de skjulte økonomiske udgifter og helbredsmæssige skader som den *enkelte lønmodtager* og familien skal dække.

Arbejds miljøloven

§ 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.²

Rammerne for arbejdsmiljøloven udfyldes af arbejdsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter er direkte inddraget i udfyldelsen af lovens rammer. Dette sker direkte via Arbejds miljørådet og de i tilslutning hertil etablerede faste udvalg samt gennem de såkaldte branchearbejds miljøråd (BAR).

Anvendelse af ledelsesretten

Orienteres lederen om, at en ansat udsættes for mobning, kan lederen afvise indberetningen som een af undgåelsesstrategierne der er til hans rådighed. Lederen kan i stedet pålægge den ansatte passende tiltag for at undgå klager.³

Et eksempel. Hvis en ansat orienterer ledelsen om mobning kan ledelsen imødegå kritikken ved pålægge den ansatte samtaler ved en psykolog. Disse bestræbelser har til hensigt, at få den ansatte til at erkende, at vedkommende generer ledelsen/kollegerne ved sin indberetning af mobning.

Skulle dette tiltag medføre at den ansatte bliver syg pga. den psykiske overbelastning, vil en eventuel indberetning som arbejdsskade blive afvist af Arbejdsskadestyrelsen.

¹ <https://www.tv2nord.dk/artikel/hver-fjerde-bliver-mobbet-paa-arbejdet-i-nordjylland>

² <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=192632#id95accdea-78a7-4a2d-8eca-81ab0f207525>

³ Dom ved Højesteret 13. januar 2015

Arbejdsgiveren har adgang ansattes fortrolige sundhedsoplysninger

Lederen/arbejdsgiveren må ikke spørge til, hvad man fejler når en ansat melder sig syg. Men de oplysninger man som ansat i fortrolighed har delt med læge eller psykolog kan alligevel havne på lederens/arbejdsgiverens bord⁴.

Den nuværende praksis hvor lederen som en del af partshøring bliver hørt når der er tale om en anmeldt psykisk erhvervssygdom, vil ofte få negative konsekvenser for relationen mellem den ansatte der er blevet syg og hans/hendes leder/arbejdsgiver.

Er oplysninger i attesten ikke til arbejdsgiverens fordel, er en afskedigelses sag at forvente.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Erhvervssygdomsudvalget

Anmeldelse af arbejdsskader fremsendes til *Arbejdsmarkedets Erhvervssikring* (AES).

Bestyrelsen er sammensat af *arbejdsmarkedets parter*.

Arbejdsmarkedets parter har beskrevet hvilket krav der skal være opfyldt ved dokumentation for mobning⁵:

- For at få anerkendt sygdommen som en psykisk erhvervsskade, skal den bekræftes af arbejdsgiveren.
Hvis arbejdsgiveren er enig i beskrivelsen, er dokumentationskravet opfyldt.
- **Hvis arbejdsgiveren er uenig** i beskrivelsen, skal baggrunden søges bekræftet på anden vis. Praksis er, at ofret for mobningen oplyser navn og adresse på vidner (kolleger) der er villige til at stå frem og bekræfte et arbejdsmiljø med mobning/chikane.

AES vurderer arbejdsskaderne i henhold til Erhvervssygdomsfortegnelsen⁶, der er udarbejdet af *Erhvervssygdomsudvalget*.

Erhvervssygdomsudvalget, der *også består af arbejdsmarkedets parter*, har vedtaget at følgeskaderne efter mobning ikke kan betragtes som en erhvervsskade.

Bl.a. med henvisning til **Slutrapport om MODENA-projektet**:⁷

Selv om personer, der havde oplevet sig mobbet, i nogle tilfælde havde udviklet en depression, var det ikke muligt entydigt at drage konklusionen om, at mobning førte til depression, allerede fordi det ikke var muligt via *objektive kriterier at dokumentere, at mobningen havde fundet sted*.

Slutrapporten kunne derfor ikke danne grundlag for optagelse af depression eller andre psykiske sygdomme på fortegnelsen efter udsættelse for mobning. Det skyldtes, at evidensen – altså årsagssammenhængen – måtte vurderes utilstrækkelig, primært på grund af den *manglende dokumentation for, at mobningen havde fundet sted*.

Erhvervssygdomsudvalget beslutningsgrundlag mht. ikke at optage følgeskaderne efter mobning sker pga. den manglende dokumentation for mobning på arbejdspladsen, *som lederen, via ledelsesretten, blankt kan afvise* - selv om virkeligheden er en anden.

⁴ <http://www.hoejesteret.dk/hoejesteret/nyheder/Afgorelser/Pages/Videregivelseafhelbredsoplysningertilarbejdsgiverberettiget.aspx>

⁵

file:///C:/Users/juli684j/Downloads/Notat%20om%20Erhvervssygdomsudvalgets%20praksis%20p%C3%A5%20det%20psykiske%20arbejdsskadeomr%C3%A5de%202005%20til%202011%20pdf.pdf

⁶ <https://www.aes.dk/da/Om%20Arbejdsmarkedets%20Erhvervssikring/Erhvervssygdomsudvalget/Erhvervssygdomsfortegnelsen.aspx>

⁷ <https://aes.dk/da/Om%20Arbejdsmarkedets%20Erhvervssikring/Erhvervssygdomsudvalget/Nyt%20fra%20Erhvervssygdomsudvalget%202015.aspx>

95% af anmeldte psykiske erhvervsskader afvises af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Dette medfører, at arbejdsgiversiden anser det for bevist, at ansattes sygdom ikke kan relateres til arbejdsmiljøet.

Hvorfor arbejdsmarkedets parter har vedtaget, at mobning på ansatte ikke skal bekæmpes forstår jeg sådan set ikke.

Arbejdstilsynets rolle

Arbejdstilsynet vurderer at dårligt psykiske arbejdsmiljø er et af de tre største arbejdsmiljøproblemer.

Den gældende At-vejledning fra februar 2019 gælder alene for *ansatte*⁸.

Dvs. at en ansat der informere lederen/ledelsen om problemer med mobning/chikane, kan imødesee følgende reaktion fra lederen: Du er fyret pga. samarbejdsvanskeligheder.

Dermed kan Arbejdstilsynet ikke undersøge problemer i arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

Fagforeningerne?

Orienterer en ansat sin fagforening om, at han/hun udsættes for mobning af lederen og/eller kollegerne, har fagforeningen ikke andre muligheder end at hjælpe den ansatte væk fra arbejdspladsen.

Oftest fraråder fagforeningen medlemmet at lave en arbejdsskadeanmeldelse af hensyn til medlemmets helbred. Når medlemmet er syg af stress pga. mobning, ligger der et ressourcekrævende forløb foran hvor afvisning, mistænkeliggørelse, forvirring og en betydelig indtægtsnedgang er i vente.

Et system der skulle hjælpe ofrene tilbage til arbejdsmarkedet er endnu ikke opfundet.⁹

Hvad med fremtiden?

Det danske samfund er nødt til at stille med en arbejdskraft der både vil og kan arbejde mere og i længere tid. Hvis dette mål skal være realistisk, er der behov for at ansattes retssikkerhed afspejler virkeligheden, når det kommer til det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet er i den grad vores identitet og eksistensgrundlag. Derfor holder vi ud - alt for længe, i håbet om at tingene bliver bedre.

Det er ikke et ønske om erstatning, der får et stigende antal ansatte til at indberette deres psykiske erhvervsskade. Det er et håb om, at der sker en anerkendelse af, at det var arbejdet der gjorde dem syge. Men den manglende anerkendelse, uanset hvor grov en mobning de var udsat for, betyder at de skal leve videre med skam og skyld over ikke at have været i stand til at klare krav og vilkår på arbejdet.

Baggrunden for at en stor gruppe lønmodtagere glider over i seniorjob, fleksjob, efterløn etc. er at finde i følgeskaderne fra et dårligt arbejdsmiljø. Hvis det tal skal nedbringes - kræver det en politisk handlekraft, idet arbejdsmarkedets parter ikke har vist vilje eller evne til at ændre baggrunden for nedslidningen på troværdig vis.

⁸ <https://amid.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

⁹ https://nyheder.ku.dk/alle_nyheder/2018/09/haard-proces-moeder-medarbejdere-med-psykisk-arbejdsskade/

Fra vugge til krukke og slot til slum, mobning er en del af menneskets negative adfærd. Men hvis ikke man beskytter de svageste - så fortsætter mobning og chikane med at være et effektivt styringsredskab for de stærkeste.

Der er behov for bedre muligheder for erstatning (FTF) ¹⁰

Der er behov for at forbedre mulighederne for at få anerkendt en skade efter Lov om Arbejdsskadesikring og for at få erstatning efter Lov om Erstatningsansvar.

*I forhold til sager om ligebehandling og sexchikane er der indført **delt bevisbyrde i civilretslige sager.***

Hvis man gør det samme i sager om mobning, vil det indebære, at ofret ikke skal løfte helt så tung en bevisbyrde. Med delt bevisbyrde skal den mobningsramte kun være i stand til at skabe en formodning om, at den krænkende adfærd har fundet sted. Herefter er det op til arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har foregået mobning.

Indførelse af delt bevisbyrde kan med andre ord forbedre mulighederne for at få erstatning efter erstatningsansvarsloven.

I forhold til Arbejdsskadesikringsloven er der behov for, at Arbejdsskadestyrelsen og Erhvervs sygdomsudvalget udmønter intentionerne fra Arbejdsskadereformen fra 2003. Blandt andet skal der skabes endnu bedre grundlag for at få anerkendt sygdomme som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø – herunder mobning.

Mobning er et stort tabu på mange arbejdspladser. Derfor "forsvinder" mobningsramte fra arbejdet - ofte via sygemelding - og derved forbliver problemet usynligt.

Jeg spurgte min fagforening om hvor mange af medlemmerne der har skiftet arbejde pga. mobning, og hvor mange medlemmer der var sygemeldt og afskediget efter problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Der udarbejdes ikke sådanne statistikker.

Dårligt arbejdsmiljø er en stor udgift, for den enkelte - og for det danske samfund som helhed. Hver fraværsdag, hver tilskadekomst, hver udskiftning af nedslidte medarbejdere koster virksomheder og samfundet dyrt.

17.000 arbejdstagere er syge hver dag pga. arbejdsmiljøet - hvem tager ansvar for at dette ikke skal være fremtiden for dem der kommer efter os på arbejdsmarkedet også?

Jeg står til rådighed hvis der er spørgsmål til ovenstående.

Med venlig hilsen
Jytte Andersen
Elverhøj 24
DK-9400 Nørresundby

¹⁰ <https://www.ftf.dk/arbejdsmiljoe/mobning/hvad-er-mobning/risikofaktorer-i-arbejdsmiljoeet/>