



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)
Victoria.Velasquez@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2024 - 3192
25. juni 2024

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 30. maj 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 311 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL).

Spørgsmål nr. 311:

”Hvordan vil ministeren sikre, at medarbejdere ikke afskediges på grund af sygefravær begrundet i arbejdsrelateret stress?”

Svar:

Stress, der skyldes arbejdsrelaterede forhold, har store omkostninger både for den enkelte lønmodtager og i et større samfundsmæssigt perspektiv. Den forebyggende indsats er derfor af afgørende betydning.

Derfor er jeg også glad for, at regeringen og alle Folketingets partier i marts 2023 blev enige om en ny arbejdsmiljøaftale. Med aftalen tages der vigtige skridt mod at styrke det psykiske arbejdsmiljø, herunder forebyggelsen af arbejdsrelateret stress. Indsatsen har bl.a. stort fokus på at få ny viden om forebyggelse af arbejdsrelateret stress om at formidle viden om stress og at klæde ledere på til at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø. Et arbejde, som jeg ser frem til at følge i den kommende tid.

Det er dels et ledelsesansvar at forebygge og håndtere stress, men samtidig er stress også et samfundsproblem og udtryk for nogle strukturelle udfordringer. Vi skal sørge for at indrette vores arbejdspladser på en sund og holdbar måde, så man ikke bliver syg af at gå på arbejde.

Det er derfor vigtigt, at vi har en samtale om, hvordan vi kan blive bedre til at forebygge arbejdsrelateret stress. Jeg har derfor afholdt et møde med forligskredsen bag arbejdsmiljøaftalen, hvor vi blandt andet drøftede forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress. Derudover vil jeg også indkalde relevante aktører til rundbordssamtaler, for at vi kan komme bredt rundt om udfordringer og løsninger med arbejdsrelateret stress. For jeg tror desværre ikke, at der er nogen snuptagsløsninger.

Der findes i såvel lovgivning som kollektive overenskomster bestemmelser, der beskytter lønmodtagere mod afskedigelse på usagligt grundlag, og sådanne bestemmelser kan være relevante, hvis medarbejdere afskediges på grund af sygefravær, herunder sygefravær begrundet i arbejdsrelateret stress. Jeg mener ikke, jf. også mit

svaret på BEU-spørgsmål nr. 310 (alm. del) (samling 2023-24), at yderligere lovgivningsmæssige tiltag i forhold til at sikre fastholdelse af medarbejdere i forbindelse med sygefravær er en hensigtsmæssig vej at gå, men at det kan være en mulighed at understøtte fastholdelse af sådanne medarbejdere overenskomstmæssigt.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister