



STORTINGET

Innst. 483 L

(2024–2025)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 94 L (2024–2025)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Hovedinnholdet i proposisjonen

I proposisjonen fremmes forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Forslaget presiserer og utdyper arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på det psykososiale området med sikte på å gi bedre veiledning og større bevissthet om hva virksomhetene skal jobbe med for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø. Forslaget innebærer således ingen materiell endring av gjeldende rett.

Det foreslås å ta inn et nytt første ledd i § 4-3 som slår fast at «arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd». Gjeldende § 4-3 angir kun enkelte faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Endringen innebærer at lovbestemmelsen prinsipielt sett vil dekke alle faktorer av betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det foreslås videre å ta inn et nytt andre ledd som angir flere viktige psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som virksomhetene bør rette oppmerksomhet mot i sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Dette gjelder

- uklare eller motstridende krav og forventninger

- emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og tiden som er til rådighet
- støtte og hjelp i arbeidet.

Endringen vil synliggjøre at disse faktorene er omfattet av lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Endelig foreslås det å videreføre dagens elementer i arbeidsmiljøloven § 4-3 i nye tredje til sjuende ledd i paragrafen.

Det vises til proposisjonens kapittel 2 der bakgrunnen for lovforslaget er detaljert redegjort for.

Forslag om endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet og utdypende bestemmelser i forskrift om utførelse av arbeid har vært på høring. Det vises til proposisjonens kapittel 6 og 7 der høringsforslaget og høringsinstansenes syn er redegjort for.

Det vises til proposisjonens kapittel 3 der kunnskap og erfaringer om psykososialt arbeidsmiljø og psykososialt arbeidsmiljøarbeid er gjort greie for.

Når det gjelder regulering av psykososialt arbeidsmiljø i andre land, vises det til Sverige, Danmark, Finland, samt EU og ILO.

Både Sverige og Danmark har i de senere år samlet og presisert krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i egne forskrifter, med sikte på å gjøre regelverket på området mer tilgjengelig og forståelig. Finland vedtok presiseringer i loven av begrepet psykososiale faktorer i 2023, og er i gang med å utrede eventuelle ytterligere regelverkskrav på det psykososiale området.

Det vises til proposisjonens kapittel 4 for mer detaljert redegjørelse.

Når det gjelder gjeldende regulering av psykososialt arbeidsmiljø, er dette beskrevet i proposisjonens kapittel 5, herunder:

- Det generelle kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø mv.
- Arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
- Forskriftsregulering av psykososialt arbeidsmiljø.

1.2 Departementets forslag

Det vises til proposisjonens kapittel 8.1 der departementets overordnede vurderinger er redegjort for.

Forslag til nytt første ledd i arbeidsmiljøloven § 4-3

Det foreslås å innta et nytt første ledd i arbeidsmiljøloven § 4-3 som skal slå fast at «arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd».

En slik endring vil innebære at lovparagrafen om psykososialt arbeidsmiljø rettslig sett blir «fullstendig», ved at den prinsipielt vil dekke alle psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet.

Videre vil en slik oppbygning av paragrafen være konsistent med oppbygningen av lovens § 4-4 om krav til det fysiske arbeidsmiljøet, som i første ledd angir det generelle kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø (for så vidt gjelder fysiske arbeidsmiljøfaktorer). En slik bestemmelse vil også tydeliggjøre den nære koblingen mellom det organisatoriske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Lovens regulering av det psykososiale arbeidsmiljøet vil dermed fremstå likere og mer likeverdig med reguleringen av det fysiske arbeidsmiljøet. Dette vil, sammen med andre tiltak, kunne bidra til større forståelse for det psykososiale arbeidsmiljøets betydning og innhold. Det foreslås derfor at det inntas et nytt første ledd i arbeidsmiljøloven § 4-3.

Forslag til nytt andre ledd i arbeidsmiljøloven § 4-3

På bakgrunn av høringsrunden foreslås en noe moderert lovtekst. I stedet for å fastsette at «arbeidstaker [skal] beskyttes mot uheldige belastninger» som følge av de aktuelle faktorene, foreslås det at lovteksten kun skal angi at disse faktorene er psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Når det gjelder nærmere omtale av de enkelte psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som foreslås tilføyd i § 4-3, vises det til proposisjonens kapittel 10.

Ved at disse forholdene gjøres mer synlige for brukerne av loven, vil loven gi bedre veiledning om konkrete og viktige forhold virksomhetene må være oppmerksom på, og eventuelt jobbe med, for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Bestemmelsen vil fremdeles ikke gi en uttømmende oppregning av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som er omfattet av kravet til forsvarlighet. Det vil i praksis være vanskelig å angi en uttømmende liste av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Den nærmere reguleringen av arbeidsgivers plikter bør skje i forskrift og utdypes gjennom veiledninger. Det legges til grunn at Arbeidstilsynet og partene arbeider videre med forskriftsutformingen, i lys av høringsrunden og de overordnede lovbestemmelsene.

1.3 Økonomiske og administrative konsekvenser

Lovendringene presiserer gjeldende rett og innebærer derfor ikke materielt endrede krav. Endringene vil derfor ikke i seg selv innebære økonomiske eller administrative kostnader.

Den tilsiktede virkningen av endringsforslagene er å synliggjøre psykososialt arbeidsmiljø som tema, og i samspill med andre virkemidler, bidra til at virksomhetene i stort prioriterer psykososiale problemstillinger høyere.

Gevinstpotensialet er stort, både for den enkelte, virksomhetene og samfunnet. Ikke-optimalt arbeidsmiljø, som forhindrer arbeidstakerne fra å produsere det de ellers kunne ha gjort eller som utsetter arbeidstakerne for uhelse, sykdom og skade, koster norske virksomheter om lag 30 mrd. kroner årlig og samfunnet om lag 75 mrd. kroner årlig.

2. Komiteens behandling

Som ledd i komiteens behandling ble det 30. april 2025 avholdt åpen høring i saken. Følgende organisasjoner deltok på høringen:

- KS
- Norsk kommunedirektørforum
- NHO
- Hovedorganisasjonen Virke
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- LO
- Skolenes Landsforbund
- Fagforbundet
- Akademikerne
- Den norske legeforening
- UNIO
- YS
- Norsk Journalistlag.

Sakens dokumenter er tilgjengelige på sakssiden på stortinget.no.

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tone E. Berge Hansen, Per Vidar Kjølmoen, Torbjørn Vereide og Bente Irene Aaland fra Høyre, Henrik Asheim, Anna Molberg og Aleksander Stokkebø, fra Fremskrittspartiet, Alf Erik Bergstøl Andersen og Dagfinn Henrik Olsen, fra Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstøl og lederen Freddy André Øvstegård, fra Senterpartiet, Stian Bakken, og fra Rødt, Emma Watne, viser til Prop. 94 L (2024–2025) Endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet). Komiteen viser til at regjeringen i denne proposisjonen legger frem forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. I bestemmelsens første ledd foreslås det at:

«arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.»

Komiteen registrerer at regjeringen foreslår denne endringen for at lovbestemmelsen skal dekke alle faktorer av betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet. Komiteen registrerer videre at det foreslås å ta inn et nytt annet ledd som angir flere psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Komiteen registrerer til slutt at det også foreslås å videreføre dagens elementer i arbeidsmiljøloven § 4-3 i nye tredje til syvende ledd i paragrafen.

Komiteen viser til at det ble avholdt høring i tilknytning til behandlingen av proposisjonen på Stortinget den 30. april 2025.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Senterpartiet og Rødt, støtter lovforslag om nytt første og andre ledd i arbeidsmiljøloven § 4-3.

Flertallet mener den nærmere reguleringen av arbeidsgivers plikter til det psykososiale miljøet skal skje gjennom forskrift hjemlet i § 4-3 sjuende ledd, hvor de realiteter som er beskrevet i regjeringens forslag til ny § 4-3 andre ledd, tas inn som overordnede premisser i forskriften. Forskriften utdypes med veiledninger for ulike bransjer.

Flertallet vil påpeke at med § 4-3 nytt første og andre ledd vil det psykososiale arbeidsmiljøet vektlegges sterkere i hele arbeidslivet. Dette forutsetter at organisasjon, kultur og ledelse i virksomhetene må styrkes på den enkelte arbeidsplass. Innenfor offentlig virksomhet må det gjennomføres en tillitsreform slik at ansatte gis økt ansvar og myndighet i utøvelsen av sitt daglige arbeid. Arbeidsgiver må sikre nødvendig bemanning,

opplæring og arbeidsredskaper, samtidig som det foregår et kontinuerlig samspill mellom ansatte og ledere på alle nivåer. Ledere, tillitsvalgte og verneombud har et stort ansvar for å bidra til at alle arenaer for medbestemmelsen på arbeidsplassene bidrar til å nå målet om et bedre psykososialt arbeidsmiljø. Et slikt arbeid vil være et nødvendig bidrag for å bygge tillit i offentlige virksomheter.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Rødt, viser til at endringer i arbeidslivet er forventet å føre til økning i de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøutfordringene. Allerede melder tillitsvalgte fra virksomheter om stort press på ansatte i krevende yrker, hvor arbeidsgiver ikke arbeider systematisk med belastningene.

Dette flertallet viser til Akademikerpanelet fra september 2024, som viser at kun 56 pst. av respondentene svarte at arbeidsgiver utfører kartlegging av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Videre viser dette flertallet til at det er dokumentert at 15 pst. av sykefraværet i Norge har en direkte sammenheng med det psykososiale arbeidsmiljøet.

Dette flertallet understreker at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som er påpekt i § 4-3 nytt andre ledd er de viktigste konkrete, dokumenterte risikofaktorene i det psykososiale arbeidsmiljøet, samtidig som at listen ikke er uttømmende. Dette flertallet mener det er selvsagt at dette skal fremkomme tydelig av loven, for å sikre økt bevissthet og bedre veiledning, i tråd med hva forskningen sier er de viktige faktorene for et godt psykososialt arbeidsmiljø

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet understreker at det er et betydelig gode for det norske arbeidslivet at man har en regjering som tar behovet for å få et mer systematisk og forebyggende arbeid i det psykososiale arbeidsmiljøet på alvor, og at dette også kan bidra til at saker og potensielle konflikter blir fanget opp og håndtert på et tidlige tidspunkt.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet mener endringene i § 4-3 første ledd er dekkende for hva som bør forventes av arbeidsgivere når det gjelder å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø. Når det gjelder spesifikasjonene av ulike arbeidsmiljøfaktorer i § 4-3 annet ledd, er disse medlemmer av den oppfatning at regjeringen går for langt i å detaljregulere komplekse og sosialpsykologiske forhold. Det er svært vanskelig å utvikle generelle standarder for hva som skal regnes som utilbørlig tidspress, arbeidsmengde, uklare krav og forventninger, emosjonelle krav og manglende støtte og hjelp i arbeidet all

den tid det er ulike terskler for dette avhengig av arbeidsplass, bransje og ikke minst at det er svært individuelt når en arbeidstaker opplever at disse grensene er overtrådt. Disse medlemmer mener det blir et uoversiktlig regelverk og svært uklart hva arbeidsgiver egentlig er forpliktet til å legge til rette for. Det er ikke alt arbeidsgiver har mulighet til å kontrollere, og det virker naivt å tro at det skal være mulig å skjerme arbeidstakere fra det som må regnes som naturlige utfordringer i tilværelsen både i arbeidslivet og på fritiden. Forslaget er med på å uthule arbeidsgivers styringsrett og vil kunne bidra til flere varslingssaker og konflikter på arbeidsplassen. Disse medlemmer frykter også at forslaget vil gå ut over villigheten til å inkludere mennesker med hull i CV-en. Disse medlemmer minner om at overtreddelse av reglene i arbeidsmiljøloven kan innebære straffansvar. Klarhetskravet i norsk strafferett innebærer at det må fremgå tydelig i loven hvilke handlinger eller unnlatelser som kan føre til straffansvar. Regjeringens forslag i § 4-3 annet ledd bidrar ikke til slik klarhet.

4. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av en samlet komité.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-3 første og andre ledd skal lyde:

- (1) *Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.*
- (2) *Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet*
 - a. *uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet*
 - b. *emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker*
 - c. *arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet*
 - d. *støtte og hjelp i arbeidet.*

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 26. mai 2025

Freddy André Øvstegård

leder

Anna Molberg

ordfører

