

Arbeids- og sosialdepartementet  
Pb 8019 Dep  
0030 OSLO

Arbeids- og sosialdepartementet	
Saknr.: 200401005	Dok.nr.: 9
Arkivkode: 840.0	Dato: 25/11-04
Avd.: AMAR	Saksbeh.:
U.off.:	

(Referanse må oppgis)  
Vår referanse: 2004/00384-9  
Arkivkode: 033 G  
Saksbehandler: Liv Overaae  
Deres referanse: 200401005  
Dato: 23.11.2004

### Høringsvar- Forslag til tiltak for fysisk aktivitet på arbeidslivsområdet

Vi viser til departementets brev av 3. november 2004 med forslag om at tiltak for fysisk aktivitet på arbeidslivsområdet og invitasjon til høringsmøte 11.11.04. Vi beklager at vi på grunn av den korte fristen ikke hadde anledning til å delta på møtet. Departementet foreslår at arbeidsmiljølovgivningen skal omfatte en plikt for arbeidsgiver å vurdere fysisk aktivitet for arbeidstaker, som ledd i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

KS finner det svært positivt at arbeidsgivere og arbeidstakere finner fram til gode løsninger som stimulerer fysisk aktivitet på den enkelte arbeidsplass. Vi har mange eksempler på drift av bedriftsidrettslag, arbeidstakere som disponerer kommunale idrettsanlegg utenom ordinær åpningstid, dusj- og garderobeanlegg som benyttes i forbindelse med sykling til jobben, pausegym, etablering av trimrom, subsidiering av trengingskort, oa. Det som imidlertid preger disse tiltakene er at de er vokst fram etter ønske fra de ansatte og at de er tilpasset virksomhetens økonomi og muligheter.

Prinsipielt ønsker vi å begrense arbeidsmiljølovgivningen til forhold som angår arbeidet og arbeidsforholdene. Arbeidsforholdene skal være fullt forsvarlige, og fysiske forhold knyttet til arbeidsplassen vil være omfattet av HMS-bestemmelsene allerede. Vi kan imidlertid ikke se at vurdering av fysisk aktivitet utover dette faller innenfor hva arbeidsgiver skal ha ansvar for. Det enkelte individ må selv ta ansvar for egen helse, og mosjon og kosthold er elementer som den enkelte bestemmer selv.

Departementet presiserer i høringsbrevet at forslaget kun innebærer plikt for arbeidsgiver til å vurdere (og dokumentere), og ikke å iverksette tiltak. Dette vil være et brudd med det generelle HMS-arbeidet hvor handlingsaspektet tillegges størst vekt.

Forøvrig kan det synes som om departementet undervurderer kostnader forbundet med systematisk HMS-arbeid. Å sette i gang et stort apparat som minimum innebærer samarbeid arbeidsgiver – arbeidstaker/deres representanter og arbeidsmiljøutvalg ved utarbeidelse av rutiner og gjennomføre vurderingen, og deretter revisjon, verifikasjon og tilsyn medfører betydelige kostnader for arbeidsgiver. Departementet skriver at forslaget først og fremst vil være en "signal- og bevisstgjøringsbestemmelse", med andre ord

forventer ikke departementet at bestemmelsen vil bidra til å bedre folkehelsen. Hensikten med en slik bestemmelse faller dermed bort, og vil i verste fall bidra til å undergrave respekten for lover og forskrifter.

KS går derfor imot en slik bestemmelse i arbeidsmiljølovgivningen.

Med hilsen

Olav Ulleren  
Adm. dir.

Gudrun Haabeth Grindaker  
Direktør