

Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@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. 20215200399

28. oktober 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 30. september 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 698 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 698:

”Vil ministeren kommentere henvendelsen af 11. september 2021 fra snedker/tømrere i København om håndtering af asbest, jf. BEU alm. del - bilag 417?”

Svar:

Det ligger mig meget på sinde, at lønmodtagere i Danmark kan gå trygge på arbejde. Det er klart formuleret i arbejdsmiljøloven, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for de ansatte. Kontakt med asbest kan være livsfarlig. Derfor har brug af asbest og genanvendelse af asbest været forbudt i Danmark siden slutningen af 1980'erne. Asbest findes dog stadig i bygninger og konstruktioner fra før 1990. Således kan der ved reparation og renoveringer fortsat være risiko for at indånde asbeststøv.

Der gælder derfor skrappe regler, når der arbejdes steder, hvor der kan forekomme asbeststøv. Arbejdsgiver har pligt til at sikre, at arbejde med asbest i alle led planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I den forbindelse skal der forud for ethvert arbejde være gennemført en forundersøgelse for at fastslå, om og hvor der er asbest. Derudover er det arbejdsgivers ansvar at sikre, at deres ansatte får tilstrækkelig oplæring og instruktion, samt at arbejdet udføres i overensstemmelse med reglerne om asbest.

Til trods for at der allerede gøres meget på området, er der desværre fortsat virksomheder, der har udfordringer med at overholde reglerne for asbesthåndtering.

Jeg er derfor glad for, at der med den brede politiske aftale fra september 2018 om at styrke indsatsen mod udsættelse for asbest er blevet sat yderligere fokus på området. Som oplyst på samråd AE og AG den 6. oktober 2021, så er langt de fleste initiativer i aftalen godt på vej til at være afsluttet, og der er en klar forventning om, at de mange initiativer vil virke. Men det er nødvendigt at gøre endnu mere på området.

Aftalepartierne, arbejdsmiljøforligskredsen og udvalget vil blive inviteret til en drøftelse om, hvad der kan være behov for i forhold til en eventuel ny arbejdsgruppe om asbest. På den korte bane er Arbejdstilsynet blevet bedt om at se på mulighederne for at udføre et specialtilsyn i relevante brancher for at få sat ekstra fokus på farligheden ved asbest. Forslaget om et specialtilsyn vil blive suppleret af en målrettet kommunikationsindsats.

I forhold til henvendelsens forslag om forbud mod indkapsling af asbest er der igangsat en teknisk udredning om indkapsling kontra sanering af asbestforekomster. Udredningen er planlagt afsluttet i løbet af 2022. Regeringen vil derfor afvente resultatet af udredningen, inden der tages stilling til et eventuelt forbud mod indkapsling af asbest.

Hvad angår forslaget om at genindføre retten til at håndhæve det objektive arbejdsgiveransvar og forslaget om hårdere straffe for udsættelse for asbest, har jeg til brug for besvarelsen indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Ved en ændring af arbejdsmiljøloven i 2006 blev der fastsat en ny regel om at begrænse arbejdsgivers strafferetlige ansvar for visse overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen begået af de ansatte. Reglen om arbejdsgivers begrænsede ansvar betyder, at arbejdsgiveren ikke kan pålægges en bøde for den pågældende overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, begået af en ansat, dersom arbejdsgiver har gjort alt for at sikre, at arbejdet kunne foregå forsvarlig. Det ændrer dog ikke på Arbejdstilsynets adgang til at give påbud. For eksempel kan Arbejdstilsynet give et påbud om straks at bringe forholdene i orden, når tilsynet konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det gælder også, når overtrædelsen fysisk begås af en ansat, og uanset om arbejdsgiver måtte have gjort alt for at sikre, at arbejdet kunne foregå forsvarligt.

I forhold til forslaget om hårdere straffe bemærkes, at der i arbejdsmiljøloven den 1. september 2021 er trådt nye strafferegler i kraft. Regelændringen betyder, at straffen for overtrædelse af arbejdsmiljøloven - og således også asbestreglerne - er blevet forhøjet. For en arbejdsgiver betyder det, at grundbøden forhøjes med 4.600 kr. Dermed er grundbøden overfor arbejdsgivere for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven, fra og med 1. september 2021, på enten 24.600 kr. eller 44.600 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed.”

Med baggrund i Arbejdstilsynets oplysninger har jeg ikke aktuelle planer om at tage initiativ til at afskaffe reglen om arbejdsgivers begrænsede ansvar i arbejdsmiljøloven.

I den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019 fremgår det i relation til bødeskærpelser, at dette skal evalueres efter fire år, når initiativet er fuldt ud indfaset. Evalueringen forventes at blive foretaget i 2024. Lige nu bør vi afvente, at de nye bødesatser får lov til at slå igennem.

Venlig hilsen

Mattias Tesfaye
Fungerende beskæftigelsesminister