



TALE

Samråd A om ATs tilsyn pba. asbestklager og sanktionering af asbestovertrædelser den 25. oktober kl. 13-14

6. oktober 2023

J.nr. 2023 - 6083

CAPA/AT

Samrådsspørgsmål A stillet af Karsten Hønge (SF) og Astrid Carøe (SF)

Arbejde med asbest er livsfarligt, og sygdomme med relation til asbest koster hvert år 300 danskere livet. I artiklen "Minister kaldes i samråd om Arbejdstilsynet i asbestsag" fra den 26. august 2023 beskriver Fagbladet 3F en helt uholdbar praksis omkring behandlingen af asbest. Bødestraf og betingede domme har tydeligvis ikke den ønskede effekt, når reglerne ikke overholdes. Hvordan vil ministeren sikre hurtig udrykning fra Arbejdstilsynet, når ulovligt arbejde med asbest bliver anmeldt? Og vil ministeren bakke op om strengere sanktioner, herunder f.eks. ubetingede fængselsstraffe ved overtrædelse af reglerne om behandling af asbest?

Det talte ord gælder

[Indledning]

Tak til Karsten Hønge og Astrid Carøe for at indkalde til dette samråd om asbest.

Det skal være sikkert og sundt at gå på arbejde, og ingen må blive syge af at arbejde. Det gælder ikke mindst i forhold til arbejde med asbest.

Asbest har været forbudt at anvende siden 1980'erne. Men det findes stadig i mange bygninger. Og særligt ansatte i bygge- og anlægsbranchen kan være i risiko for at blive udsat for asbeststøv ved nedrivnings- og renoveringsopgaver, hvis

der ikke træffes de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger.

Der gælder skrappe regler for arbejde med asbest. Og det er virksomhedernes ansvar at sikre deres ansatte mod udsættelse for asbeststøv under arbejdet. Heldigvis er der rigtig mange virksomheder, som følger reglerne, men der er desværre fortsat virksomheder, der ikke gør. Her er det afgørende, at vi har et stærkt Arbejdstilsyn.

Og derfor er jeg glad for, at den brede arbejdsmiljøaftale fra marts 2023, hvor vi har fremtidssikret arbejdsmiljøindsatsen og indsatsen mod social dumping med 1,3 mia. kr. Det er en vigtig og nødvendig prioritering. Et af vores initiativer er bl.a. en autorisationsordning for arbejdet med asbest.

[Svar på spørgsmål 1: Hvordan vil ministeren sikre hurtig udrykning fra Arbejdstilsynet, når ulovligt arbejde med asbest bliver anmeldt?]

Og nu til svaret på det første spørgsmål.

Arbejdstilsynet har oplyst mig om, at når de modtager en klage, vurderer de hvorvidt og hvor hurtigt, klagen giver anledning til et tilsynsbesøg.

Hvis der er risiko for, at der foregår farligt arbejde med asbest, vil Arbejdstilsynet i de fleste tilfælde køre på tilsyn.

Der kan være klager, som er så mangelfulde, at det ikke er muligt at køre på tilsyn. Fx hvis klagen ikke beskriver, hvor arbejdet finder sted, eller hvis klagen ikke omhandler arbejdsmiljøforhold, men i stedet fx jordforurening, som er et kommunalt anliggende.

Det er altid en konkret vurdering, om en klage skal føre til et tilsyn.

I perioden 2016 til 2022 har Arbejdstilsynet i gennemsnit rykket ud på 76 procent af klagerne om asbest. I 2022 var tallet helt oppe på 85 procent. Til sammenligning har tilsynet i samme periode kørt på omkring 50 procent af klagerne, når vi ser på tværs af alle arbejdsmiljøproblemer.

Klager over asbest prioriteres dermed allerede i dag højere end andre klager.

Hvis Arbejdstilsynet bliver gjort opmærksom på overtrædelser af asbestreglerne, mens arbejdet stadig er i gang, vil det – hvis muligt – i mange tilfælde betyde, at de kører ud samme dag, som de modtager klagen.

Det høje tilsynstryk er nødvendigt, og det er vigtigt, at Arbejdstilsynet fastholder sit store fokus på asbestområdet.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af asbestreglerne på et tilsynsbesøg, afgiver de som regel et strakspåbud.

Det betyder, at virksomheden straks skal stoppe arbejdet og få styr på sikkerheden, før arbejdet kan genoptages.

[Den konkrete sag]

I den konkrete sag fremgår det i artiklen fra Fagbladet 3F, at der er en video, der viser en højtryksspuling af det, der formentlig er et asbesttag. Arbejdstilsynet var på tilsyn tre dage senere, end artiklen oplyser, at videoen blev optaget. Arbejdet var stoppet, da tilsynet kom på besøg, og tilsynet kunne ikke konstatere en overtrædelse af asbestreglerne. Jeg har derfor bedt Arbejdstilsynet om at reagere hurtigt i sager om asbest.

Med asbestaftalen fra maj 2022 har det siden november 2022 været muligt for Arbejdstilsynet at give en afgørelse, selvom arbejdet er afsluttet. Arbejdstilsynet skal dog kunne konstatere, at der har været en overtrædelse af asbestreglerne.

Arbejdstilsynet kan generelt set ikke træffe afgørelse alene på baggrund af en anonym klage. Det kan fx være en video eller billeder af en mulig overtrædelse, som sendes til Arbejdstilsynet.

Det skyldes bl.a., at Arbejdstilsynet ikke – hverken over for arbejdsgiveren eller andre – må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. Det følger af tavshedspligtbestemmelsen i arbejdsmiljøloven, som skal beskytte de ansatte mod fx ansættelsesretlige konsekvenser eller andre repressalier, fordi de har klaget. Tavshedspligtbestemmelsen skal samtidig sikre, at Danmark lever op til en ILO-konvention om arbejdstilsyn, hvor det indgår, at ansatte skal beskyttes i den sammenhæng.

Tavshedspligten er vigtig for effektivt at sikre den ansattes anonymitet, når man klager til Arbejdstilsynet. Hvis klager fx via en video, skulle bruges til en afgørelse, ville Arbejdstilsynet uden tavshedspligtbestemmelsen – som følge af forvaltningsloven – skulle oplyse klagers identitet og klagens indhold til arbejdsgiveren og andre.

Samtidig er det vigtigt, at Arbejdstilsynet kan reagere på overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Derfor har jeg bedt Arbejdstilsynet om at sikre internt, at man kører hurtigt på tilsyn, når der indgives alvorlige klager fx via video.

Jeg har også bedt Arbejdstilsynet om at se på, om vi kan foretage en lovændring – indenfor rammerne af ILO-konventionen – som gør det muligt at videoer i helt særlige tilfælde skal kunne bruges som en del af grundlaget for en afgørelse, fx ved at

klager får mulighed for at give tilsagn om at op-
hæve anonymiteten.

Eventuelle justeringer bør udformes, så hensynet
til beskyttelsen af de ansatte ikke kompromitteres.

*[Svar på spørgsmål 2: Vil ministeren bakke op om
strengere sanktioner, herunder f.eks. ubetingede
fængselsstraffe ved overtrædelse af reglerne om
behandling af asbest?]*

Nu til svaret på det andet spørgsmål om sanktio-
ner.

Arbejdstilsynet har fra 2016 til midten af 2023 af-
givet næsten 1.900 afgørelser om asbest. Antallet
har været stigende fra ca. 160 om året til over 500
afgørelser i 2022. Tallene dækker over, at en virk-
somhed kan få flere afgørelser.

Den typiske afgørelse drejer sig om, at virksomhe-
den ikke i videst muligt omfang har sikret, at per-
soner på arbejdspladsen og i omgivelserne ikke
udsættes for eller kan blive udsat for støv fra as-
best eller asbestholdige materialer. Det handler om
alt fra støvsvage arbejdsmetoder og værnemidler
til krav til omklædningsrum.

Som nævnt tidligere vil Arbejdstilsynet typisk rea-
gere med et straks påbud, hvis en virksomhed over-
træder asbestreglerne.

I sager om grove overtrædelser vil Arbejdstilsynet både give et strakspåbud og overveje, om der er grundlag for at give virksomheden en bøde eller indgive politianmeldelse.

Som følge af asbestaftalen fra maj 2022 har Arbejdstilsynet for nylig også ændret praksis, så der lempes delvist på beviskravet i visse sager om grove overtrædelser af asbestreglerne, hvor spørgsmålet om straf vurderes.

Det kan fx være sager om nedrivningsarbejde, hvor asbestreglerne konstateres overtrådt. Her kan det fremadrettet være tilstrækkeligt for at rejse en straffesag, at der kan dokumenteres en begrundet mistanke om udsættelse for asbeststøv i forbindelse med arbejdet.

Bødeniveauet i en straffesag afhænger af omstændighederne ved overtrædelserne, og bøden kan fx forhøjes, hvis der er gentagne grove overtrædelser.

I arbejdsmiljøaftalen fra 2019 blev det besluttet at forhøje bøden for overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne. Det gælder også for overtrædelser af asbestreglerne.

Forligskredsen med alle Folketingets partier genbekræftede i arbejdsmiljøaftalen fra marts 2023, at vi skal evaluere bødeskærperne efter fire år. Det

vil sige i 2024. Jeg ønsker at se resultatet af evalueringen, før jeg kan tage stilling til, om vi har det rette bødeniveau. Jeg ser frem til en drøftelse om det i forligskredsen, når evalueringen foreligger.

I forhold til spørgsmålet om fængselsstraf indeholder arbejdsmiljøloven i dag mulighed for at straffe arbejdsgivere i personlig ejede virksomheder, virksomhedsledere, arbejdsledere og ansatte med fængselsstraf, hvis de selv overtræder arbejdsmiljøreglerne forsætligt eller uagtsomt.

Langt de fleste virksomheder, som får bøde for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, drives i selskabsform. I disse sager er fængselsstraf ikke en mulighed, idet man ikke kan fængsle et selskab.

Arbejdstilsynet kender ikke til eksempler på, at domstolene har idømt fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

[Fokus på kommunikation og vejledning]

Det skal være nemt for virksomhederne at forstå reglerne.

Med afsæt i asbestaftalen fra 2018 kom der den 15. juni i år en ny asbestbekendtgørelse. Bekendtgørelsen har tydeliggjort reglerne, så det bliver nemmere at forstå, hvordan man efterlever dem.

Som følge af arbejdsmiljøaftalen fra marts i år vil Arbejdstilsynet bl.a. også iværksætte en styrket kommunikationsindsats om asbest.

[Autorisationsordning for asbestarbejde]

Sidst, men bestemt ikke mindst, er det besluttet med arbejdsmiljøaftalen fra 2023, at der skal indføres en autorisationsordning for asbestarbejde.

Ordningen er et stort og vigtigt skridt i retning mod at sikre, at færre udsættes for det farlige asbeststøv.

Lige nu drøfter Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter den konkrete udformning af ordningen. Jeg ser frem til resultatet af parternes drøftelser, som jeg forventer at modtage snarest.

Jeg synes, at vi har taget mange vigtige initiativer for at styrke indsatsen mod asbest. Når det er sagt, vil jeg gerne sige, at jeg ikke tilfreds med den konkrete sag, og derfor har jeg bedt Arbejdstilsynet om at reagere hurtigt på sager om asbest.

Tak for ordet.