
Det er næsten fire årtier siden, at det blev forbudt at anvende asbest i Danmark, og der gælder klare og skrappe regler for arbejde med asbest. Alligevel udgør asbest stadig en sundhedsfare for ansatte i bygge- og anlægsbranchen. Asbeststøv kan være årsag til særligt farlige arbejdsrelaterede sygdomme som fx lungehindekræft og asbestose. Derfor er det helt afgørende, at virksomheder overholder reglerne, så ansatte ikke bliver udsat for det farlige asbeststøv. Desværre bliver der ved med at dukke historier op om asbest, som bliver håndteret uansvarligt, og hvor virksomheder ikke lever op til deres ansvar med at sikre deres ansatte mod asbeststøv. Der er endda eksempler på, at virksomheder bevidst udsætter ansatte for asbest. Med alt det vi ved i dag om farligheden af asbest, er det helt uacceptabelt.

Derfor igangsættes en national strategi om asbest, der skal bygge videre på de allerede igangværende tiltag og styrke indsatsen mod asbest yderligere. Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre og Alternativet er enige om at igangsætte følgende initiativer:

Bedre mulighed for fængselsstraf for særligt grove asbestovertrædelser og i sager om dødsulykker
Arbejdsmiljølovens straffebestemmelser giver i dag mulighed for op til to års fængsel ved overtrædelser af arbejdsmiljøloven, men siden straffebestemmelsen blev indført i 2008, er der endnu ikke blevet idømt fængselsstraf. Aftalepartierne er enige om at angive et vejledende niveau for fængselsstraf i lovbemærkningerne til arbejdsmiljøloven, så det fremover bliver tydeligere, hvornår der kan idømmes fængselsstraffe til virksomhedsledere eller arbejdsledere, der har handlet forsætligt eller groft uagtsomt i særligt grove sager om asbest eller i sager om dødsulykker. Konkret vil der i lovbemærkningerne blive angivet et vejledende niveau på 4-6 måneders fængsel i sager vedrørende asbestovertrædelser og 8-10 måneder i sager om dødsulykker.

Forhindre svindel med asbestprøver

Der er i dag krav om, at prøveresultater fra en forundersøgelse om asbest skal være tilgængelige for de ansatte på arbejdsstedet. Der er imidlertid eksempler på, at bygherrer eller arbejdsgivere forfalsker resultaterne, før de gøres tilgængelige for de ansatte. For at forhindre svindel med asbestprøver er aftalepartierne enige om, at der skal indføres et nyt krav i asbestbekendtgørelsen om, at arbejdsmiljøorganisationen i virksomheden skal modtage resultater fra asbestprøver direkte fra de personer, som forestår asbestanalysen og rapporterer resultatet. I små virksomheder med under 10 ansatte, hvor der ikke skal oprettes en arbejdsmiljøorganisation

i virksomheden, vil det være de ansatte, der skal modtage analyseresultaterne. Derudover er aftalepartierne enige om, at der skal indføres en bestemmelse i arbejdsmiljøloven, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om, hvordan en arbejdsgiver skal gøre oplysninger fra en tredjepart tilgængelige for sine egne ansatte. Det forventes i første omgang at ske i form af en QR-kode, mens bemyndigelsesbestemmelsen skal sikre mulighed for eventuelt at tilpasse reglerne med tiden i takt med den teknologiske udvikling. Analyseresultaterne skal indeholde bl.a. dokumentation om prøvetagningsstedet.

Aftalepartierne er derudover enige om, at Arbejdstilsynet skal undersøge og kortlægge de eksisterende krav og praksis med asbestprøver, som skal give et bedre grundlag for at vurdere omfanget af snyd med prøver.

Ophør af mulighed for dispensation til højtryksspuling af asbesttage

Efter asbestbekendtgørelsen er det forbudt at højtryksspule asbest. I henhold til asbestbekendtgørelsen har Arbejdstilsynet haft fast praksis for at dispensere fra dette forbud, hvis der bruges en særlig tagrensekasse. Kommunale miljømedarbejdere, bygningssagkyndige og forsikringsbranchen oplever problemer med spredning af asbestslam til omgivelserne og på loftrum efter højtryksspuling af asbesttage, ofte som følge af at tagrensekassen ikke har været anvendt korrekt.

Aftalepartierne er enige om at afskære muligheden for at få dispensation til at foretage højtryksspuling af asbesttage med en tagrensekasse. Det betyder, at det fremover vil være forbudt at højtryksspule asbesttage. Aftalepartierne noterer sig, at det fortsat vil være muligt for boligejere at rense deres tag, fx hvis man bruger en blød børste og en blød vandstråle. De cirka 50 virksomheder, der i dag har dispensation til at højtryksspule asbesttage, vil fra ikrafttrædelsestidspunktet få et halvt år til at indrette sig på, at deres dispensation bortfalder. Aftalepartierne er derudover enige om at drøfte justeringer af reglerne igen, hvis der bliver udviklet nye teknologiske løsninger, der sikrer, at man kan højtryksspule uden risiko for spredning af asbestslam til loftrum og omgivelserne.

Asbestprotokoller

Ifølge asbestreglerne skal en arbejdsgiver registrere oplysninger i en protokol om alle ansatte, der udfører asbestarbejde. En arbejdsgiver skal også registrere oplysninger om enhver ansat, der formodes reelt at være blevet udsat for asbeststøv. Arbejdsgiveren skal opbevare en protokol i mindst 40 år. Hvis virksomheden lukker, skal protokoller sendes til Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet har dog kun modtaget ni asbestprotokoller i perioden 2016 til 3. juli 2025 fra ophørte virksomheder. Den 1. juli 2024 indførte Arbejdstilsynet på baggrund af asbestaftalen fra 2022 et krav om, at arbejdsgivere skal udlevere de oplysninger, som arbejdsgiverne har registreret om de ansatte i en protokol, til den enkelte ansatte, senest når den ansatte stopper i virksomheden.

Aftalepartierne er enige om, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedets parter og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

(AES) mhp. at formalisere asbestbekendtgørelsens krav om oplysninger i asbestprotokoller. Det kunne fx være i form af obligatoriske blanketter for dem, der arbejder med asbest, og for dem, der uforvarende er blevet udsat for asbest, herunder en frist for, hvornår oplysninger skal registreres, og hvor ofte oplysningerne skal udleveres til den pågældende. Sådanne regler kan også medvirke til, at Arbejdstilsynet kan føre et mere effektivt tilsyn med, om arbejdsgiverne lever op til reglerne om protokoller. Initiativet forventes at forudsætte en ændring af den relevante bemyndigelsesbestemmelse i arbejdsmiljøloven.

Styrket information og kommunikation

Aftalepartierne er enige om, at Arbejdstilsynet inden udgangen af 2025 skal gennemføre en landsdækkende kommunikationskampagne om muligheden for at klage til Arbejdstilsynet, hvis man ved eller formoder, at der foregår overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som fx overtrædelser af asbestreglerne. Kommunikationskampagnen skal målrettes ansatte, private boligejere og fagforeninger.

Når arbejdsmiljølovens og asbestbekendtgørelsens regler om asbestprotokoller er ændret på baggrund af samarbejdet med arbejdsmarkedets parter og AES, gennemfører Arbejdstilsynet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter en oplysningskampagne om reglerne for asbestprotokoller. Formålet vil være at udbrede arbejdsgivernes kendskab til deres forpligtelser efter reglerne, og at de ansatte kender deres rettigheder i forhold til reglerne.

Øget risikobaseret af helhedsorienteret tilsyn

Rigsrevisionens rapport fra 2025 om Arbejdstilsynets tilsyn med asbest peger blandt andet på, at der er et potentiale i at forbedre den måde, data anvendes til at udpege virksomheder på bygge- og anlægsprojekter, herunder asbestarbejde, til tilsyn. Aftalepartierne noterer sig, at Arbejdstilsynet som opfølgning på Rigsrevisionens rapport vil gøre det obligatorisk for virksomheder at bruge en blanket på virk.dk, når de skal anmelde asbestarbejde. Blanketten skal bidrage til mere ensartet data. Aftalepartierne noterer sig derudover, at Arbejdstilsynet arbejder videre med Rigsrevisionens anbefalinger om at bruge tilsynets egne data mere systematisk til udvælgelse af virksomheder til tilsyn. I den forbindelse vil Arbejdstilsynet se på, om modellen for udpegning af tilsyn på bygge- og anlægsområdet i sin helhed kan gøres endnu mere risikobaseret. Resultaterne af Arbejdstilsynets undersøgelse kan danne grundlag for eventuelle initiativer i en kommende arbejdsmiljøaftale.

Videre proces

Aftalen har karakter af en stemmeaftale. Aftalepartierne vil årligt blive orienteret om udmøntningen af aftalen, indtil initiativerne er færdigimplementerede.