

Arbejdsmiljørådet har behandlet udkastet på 2 møder og rådet besluttede at nedsætte et hurtigarbejdende udvalg, der skulle komme med en indstilling vedrørende dette.

Arbejdsmiljørådet har i udtalelsen lagt vægt på, at der på den ene side ikke ved indgåelse af et ansættelsesforhold bør foretages en sortering af arbejdskraften på baggrund af tests. På den anden side fandt Arbejdsmiljørådet, at det efter ansættelsesforholdets etablering vil være i strid med arbejdsmiljølovens beskyttelseshensyn at fratage arbejdstagerne de retigheder, der vil give pågældende den beskyttelse mod ulykker og sygdom, som den tekniske/medicinske udvikling giver mulighed for.

Arbejdsmiljørådet fandt, at det afgørende ikke var foretagelsen af testen men spørgsmålet om adgang til testens resultater.

Arbejdsmiljørådet kunne således ikke støtte udkastet til lovforslag.

Sundhedsstyrelsen anførte bl.a., at udkastet til lovforslag rummede en indbygget mulighed for konflikt mellem hensynet til på den ene side at minimere arbejdsmiljøbetingede helbredsrisici for den enkelte arbejdstager, og på den anden side hensynet til i videst muligt omfang at forhindre forskelsbehandling af arbejdstagere.

Regeringen er enig i, at forbudet mod anvendelsen af genetiske tests bør begrænses, når hensynet til arbejdsmiljøet gør dette nødvendigt. Der er derfor en dispensationsadgang for sådanne situationer i det fremsatte lovforslag.

På forsikringsområdet er det derimod regeringens opfattelse, at forbudet bør være absolut og gælde både ved tegningen af forsikringer og for tiden derefter.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget har ikke økonomiske konsekvenser for det offentlige. Den almindelige administration af loven, herunder af dispensationsbeføjelsen, vil medføre administrative meromkostninger.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Definitionen af DNA-analyser er afgrænset, således at der skal være tale om en direkte undersøgelse for forandringer eller karakteristika ved den pågældende persons genom, som har til formål eller gør det muligt at fastslå pågældendes sandsynlighed for fremtidig sygdom, modtagelighed over for ydre påvirkninger eller besiddende af bestemte arveanlæg. Som eksempel herpå kan nævnes påvisning af æn-

dret DNA-sekvens (basesekvens) i en persons genom, hvilket kan skyldes genmutation.

Definitionen vil også omfatte fremtidige DNA-analysemetoder, da de direkte angår undersøgelser af den arvbærende kemiske substans.

Til § 2

Formålet med beslutningsforslaget er, at man ønsker at forbyde en sortering/forskelsbehandling af mennesker på grund af arvemæssige egenskaber, som er blevet kendt ved en DNA-analyse. Bestemmelsen er derfor bredere i sit sigte end beslutningsforslagets formulering umiddelbart lægger op til, idet man i beslutningsforslaget udelukkende omtaler situationen ved ansættelse.

Hvis beskyttelsen udelukkende omfatter forholdene ved ansættelse, vil bestemmelsen let kunne omgås, idet en arbejdsgiver dagen efter ansættelsen i så fald vil kunne kræve eller bruge oplysningerne fra en DNA-analyse.

Bestemmelsen søger derfor at sikre mod, at en lønmodtager ikke før og under ansættelsen mødes med et krav fra arbejdsgiveren om at gennemgå en DNA-analyse, som den er defineret i § 1.

Bestemmelsens andet led »eller gøre brug af« indeholder et forbud mod at anvende resultaterne af en DNA-analyse, som arbejdsgiveren ikke har krævet, men som fx forelå i forvejen. Jobsøgere/ansatte må således gerne frivilligt fremlægge en DNA-analyse, men arbejdsgiveren må ikke lægge vægt på den.

Arbejdstagerens almindelige pligt til ved ansættelsen at oplyse om sygdomsforhold, der kan eller må antages at ville have betydning for ansættelsesforholdet, gælder hermed ikke for oplysninger, der er fremkommet ved en DNA-analyse.

Baggrunden for bestemmelsen i *stk. 2* er, at det i specielle tilfælde er tænkeligt, at oplysning om en persons anlæg for sygdom kan være af betydning for at vurdere risici for andre end anlægsbæreren.

Bestemmelsen indeholder derfor en bemyndigelse for arbejdsministeren til at kunne fastsætte regler for bestemte funktioner eller stillinger. Det gælder eksempelvis for ansatte, der har ansvaret for befordring af andre (chauffører, piloter, kaptajner osv.).

Det er en betingelse, at forekomsten af den pågældende lidelse vil medføre fare eller risici for andre, hvilket formentlig begrænser anvendelsesområdet til nogle få funktioner.

Dispensationsadgangen omfatter kun de oplysninger, der er relevante for formålet.

Bestemmelsen forudsætter ikke, at Sundhedsstyrelsen løbende skal overvåge udviklingen på områ-