

medarbejderes og ansøgers helbred er interessant. Så i relation også til tidligere debatter, vi har haft i salen om emnet, vil jeg fremhæve fra lovforslagets bemærkninger, at arbejdsgiveren ikke kan indhente oplysninger, der vedrører større eller mindre sandsynlighed for en fremtidig sygdom.

Lovforslaget tager også højde for, at vi i de kommende år kan få en vigtig viden på området, der kan forebygge belastende arbejdsmiljøer. Den viden skal vi selvfølgelig bruge, men det er vigtigt, at den så kommer frem i en anvendelig og sikker udgave, hvilket lovforslagets bestemmelser om sagkyndige skulle sikre.

Så er det selvfølgelig også afgørende, at det enkelte menneske er involveret og forstår, hvad det er, der sker, og derfor skal jeg specielt fremhæve bestemmelserne om informeret samtykke. Det er ganske vigtigt, at et menneske, der indgår i sådanne undersøgelser – og forinden et sådant menneske har givet sit endelige tilsagn – også får lejlighed til at diskutere livsforventninger og selvopfattelse og eventuelle konsekvenser, der kan være menneskeligt nye og anderledes og ganske fundamentale. Det er den menneskelige dimension i denne sag, som ikke skal forsvinde i en traditionel diskussion om graden af arbejdsgiver- og lønmodtagerindflydelse på sagen.

Så tages der i lovforslaget højde for, at forbruger- og samfundsinteresser kan tilgodeses ved siden af de egentlige arbejdsmiljøinteresser, og endelig udelukkes det heller ikke, at der i enkelte tilfælde skal tages hensyn til en virksomheds drift. Vi er i de tilfælde tilfreds med den overvågningsmyndighed, som arbejdsministeren og det sagkyndige råd udstyres med.

Vi ved faktisk ikke alt, og vi kan ikke tage højde for alt, men vi mener sammenfattende, at vi nu får et kvalificeret bud, ja, faktisk det bedste bud også internationalt på, hvordan vi begiver os ind i denne nye og spændende verden i en reguleret form, hvor vi både bøjer etiske, arbejdsmiljømæssige og spændende teknologiske muligheder imod hinanden og prøver at give et svar.

Vi håber, vi får en interessant debat både i dag, men ikke mindst herefter, og hvis der i debatten fremkommer ting, hvor vi skal have kigget dybere på noget af det, så har vi den samme åbenhed, som vi har haft hele tiden i processen. Men lovforslaget, som det foreligger nu, er for os at se et godt udgangspunkt for, at vi kan gennemføre en endelig lovgivning.

Charlotte Antonsen (V):

Venstre er enig i, hvad der vel stadig væk er formålet med lovforslaget, nemlig at man skal undgå at sortere arbejdstagerne efter gener. Omfattende undersøgelser af arvelige anlæg skal ikke styre den enkelte danskers arbejdsliv. Vi er altså enige i formålet med dette lovforslag.

For det andet er vi enige i, at det ikke i praksis tjener noget formål specifikt at forbyde gentest. Gentest er jo blot en af mange metoder til at afdække vore arvelige anlæg, og derfor er vi tilfredse med, at de oprindelige beslutnings- og lovforslag, der lagde op til at forbyde gentestmetoden, med dette lovforslag nu er opgivet.

Gentest indebærer jo ikke i sig selv nogen specifik risiko for den enkelte lønmodtager. Gentest er alene en ny og mere præcis metode til at undersøge arvelige egenskaber, men de arvelige egenskaber kan jo også konstateres på anden vis. F.eks. kan mange arvelige egenskaber konstateres med det blotte øje: hår og øjenfarve; og sygdomme som mongolisme og andre arvelige egenskaber kan konstateres ved simple blodprøver. Det er fornuftigt, at det nu er opgivet at forbyde gentest som metode. Et sådant forbud ville være meningsløst, og det ville desuden for os at se være et forbud mod fremtidens medicinske landvindinger.

Men når det så er sagt, vil jeg også samtidig slå fast, at dette lovforslag fra regeringen skyder langt over målet. Det er absurd, at der lægges op til et forbud mod, at en arbejdsgiver spørger sine ansatte, om de har det godt. Går dette lovforslag igennem i sin nuværende form, er en arbejdsgiver faktisk lovbrøder, hvis han over for en ansat eller i forbindelse med ansættelse af en ny medarbejder spørger den pågældende om, hvordan han har det. Arbejdsgiveren risikerer nemlig, at lønmodtageren svarer: Jeg har det ikke så godt i dag, for jeg har hovedpine. Hovedpinen er naturligvis en helbredsoplysning og dermed omfattet af lovforslagets generelle forbud mod oplysninger fra lønmodtager til arbejdsgiver. Derimod er hovedpine jo ikke omfattet af dette lovforslags undtagelsesmuligheder. Dels kan hovedpine jo ikke siges at have nogen væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Desuden kan hovedpinen vel heller ikke siges at være en afgørende oplysning for at tilgodese væsentlige hensyn til virksomhedens drift. For at nævne de andre undtagelsesmuligheder i lovforslaget kan hovedpinen jo ikke siges at spille en rolle for hverken forbrugerens eller