

komplikeret, tog os den tid til det, som der er brug for. Jeg har jo også tilkendegivet, at jeg har fremsat dette lovforslag med henblik på en førstebehandling, hvor der er taget hensyn til, at der skal være tid til at få diskuteret alle dele af det i udvalget.

Jeg synes også, det her ved førstebehandlingen kan konstateres, at man er optaget af det, der var anledningen til igangsætningen af gen-testudvalget, nemlig et enigt Arbejdsmarkedsudvalg, som sagde, at vi skulle sikre os imod sortering af arbejdskraft på grundlag af ureguleret brug af helbredsoplysninger – for det første.

For det andet var Arbejdsmarkedsudvalget forrige sommer optaget af at kvalitets sikre hele området omkring helbredsundersøgelser. Det er også noget af det, der er gået igennem ordførertalerne som noget afgørende vigtigt, og det er faktisk utroligt vigtigt i forhold til det, der ligger foran os.

Jeg vil så indskrænke mig til for en ordens skyld og for præciseringens skyld at pege på nogle af de principper, der er i forslaget:

Det, der er tale om, er altså, at arbejdsgiveren til enhver tid naturligvis kan indhente helbredsoplysninger, der er relevante for lønmodtagerens mulighed for at udføre det arbejde, som lønmodtageren skal ansættes til.

Der er også tale om, at arbejdsgiveren kan indhente oplysninger, hvis der er særlige hensyn at tage til forbrugerinteresser eller til andres sikkerhed og sundhed eller til det ydre miljø eller til andre samfundsinteresser. Der kan så være nogle godkendelsesprocedurer, som vi naturligvis skal sikre er så ubureaukratiske og så enkle og så hurtige som overhovedet muligt.

Desuden kan man aftale med den organisation, som man har en overenskomst med på den pågældende virksomhed, hvad det er for et regelsæt, der skal til, når det drejer sig om forbrugerhensyn og miljøhensyn, hvad enten det er det ydre eller det indre miljø.

I forslaget har vi også lagt vægt på, at man selvfølgelig ikke skal være generet af lovgivningens dér, hvor der i dag foregår en fornuftig anvendelse af helbredsoplysninger på området. Vi har f.eks. lagt vægt på det, som høringen sidste forår var meget optaget af: om man kunne overføre Novo Nordisk-ordningen som et tilbud til lønmodtagerne om at få foretaget en helbredsundersøgelse for at få afdækket ikke blot aktuelle, men måske også fremtidige sygdomme, og på, at det stadig væk skulle være tillade-

ligt som et tilbud til lønmodtagerne, og at lønmodtagerne modsat selv skulle kunne regulere, hvad det er for nogle oplysninger, der skal gå tilbage til virksomheden. Det sidste synes jeg er vigtigt, også for balancens skyld.

Vi er såmænd ikke specielt ude efter arbejdsgiverne. Vi siger jo rent faktisk i forslaget, at lønmodtageren naturligvis også har pligt til at egen drift at meddele arbejdsgiveren helbredsoplysninger, som kan være relevante for arbejdets udførelse og lønmodtagerens evne til at udføre det pågældende arbejde.

Så det, der i virkeligheden alene er tale om med hensyn til den negative regulering, er, at vi ikke synes, det er en god idé, at arbejdsgiverne spørger lønmodtagerne om helbredsforhold, der ikke har noget som helst at gøre med evnen til at udføre arbejdet. Og vi synes heller ikke, det er en god idé, at arbejdsgiverne kan indhente oplysninger, der drejer sig om, hvorvidt lønmodtagerne i en eller anden grad i fremtiden – på kortere eller længere sigt – måtte have tendenser til en sygdom.

Vi har også lagt vægt på, at arbejdsgiverne selvfølgelig kan foretage de almindelige ansættelsesfærdighedsprøver – som går ud på at finde ud af, om en kommende medarbejder er farveblind, eller som går ud på at finde ud af andre ting, som er relevante – på præcis samme måde, som man gør det i dag.

Jeg kunne forstå på hr. Peter Duetoft, at det var afgørende for Centrum-Demokraterne – og det er også afgørende for regeringen, vil jeg sige – at almindelig velregulering af færdighedsprøver af den ene eller af den anden art naturligvis skal kunne lade sig gøre. Lige så vel som det også skal kunne lade sig gøre, at arbejdsgiveren i forbindelse med de almindelige kontrolforanstaltninger skal kunne finde ud af, om den pågældende medarbejder har misbrugsproblemer af den ene eller anden karakter, hvilket selvfølgelig kan være relevant ikke blot for udførelsen af arbejdet, men måske også for den måde, man bliver opsøgt i virksomheden på, om jeg så må sige.

Vi har jo også lagt vægt på en form for kvalitets sikring af hele området og også på spørgsmålet om sikkerheden med hensyn til, hvem der ejer lønmodtagernes oplysninger, når oplysningerne stammer fra nogle helbredsundersøgelser, og det har jeg heller ikke hørt nogen negative bemærkninger om, tværtimod. Der er det selvfølgelig vigtigt, at lønmodtageren giver grønt lys for de oplysninger, som kan fremkomme i