

[Jan Petersen]

Den første indvending går på forsikringstagerne, og hvad der sker, når et forsikrings-selskab ulovligt anvender oplysninger fra gentest. Ministeren foreslår bødestraf, men vi finder, at vi skal følge Etisk Råd og sige, at forsikringspensionsaftaler skal aftales på samme vilkår, som hvis de genetiske oplysninger ikke forelå. Hvis ministeren derudover mener, at det også er nødvendigt med en bestemmelse om bødestraf, er vi da indstillet på at diskutere det.

Den anden hovedindvending er mod de to dispensationsbestemmelser, der er indarbejdet i forslaget, og dem tager jeg så en for en. Den første har til formål at sikre udvalgte personalegrupper, og vi finder den ufyldestgørende, i hvert fald er den ikke så tilstrækkeligt belyst over for os, at vi kan tage den med nu, og vi er også ret overbevist om, at de helbredsmæssige undersøgelser, der er nødvendige at foretage på de pågældende, med lige så stor sikkerhed kan foretages på anden vis. Derfor er vi ikke indstillet på at bære den del af lovforslaget igennem.

Den anden dispensationsmulighed er noget mere kompliceret, og det hænger sammen med, at ministeren har udvidet lovens formål til også at gælde gentest i ansættelsesforløbet. Vores udgangspunkt for den debat er, at vi ikke er tilhængere af, at gentest skal anvendes ved ansættelser, og det står vi så håndfast på, at vi ikke er indstillet på at bære dispensationer igennem på det område. Tilsvarende er vi yderst skeptiske over for, om gentest skal bringes i anvendelse, mens man er ansat, og derfor foretrækker vi, at ministeren kommer med konkrete lovtekster, der fortæller lige præcis, hvor denne mulighed skal være, når ministeren nu har valgt også at udvide lovforslaget. Specielt det punkt finder vi det er nødvendigt at vi overvejer nøje og sikrer os er i overensstemmelse med de overordnede hensyn, som var formålet med det oprindelige beslutningsfor-slag.

Endelig skal jeg nævne, at med hensyn til den strafbestemmelse, som skal gøres gældende, hvis virksomheder afskediger medarbejdere på baggrund af informationer, som de ulovligt har anvendt og ulovligt har fået adgang til, finder vi ikke, at LO/DA-hovedaftalens norm er tilstrækkelig. I de tilfælde, hvor Folketinget har præciseret godtgørelsesniveauet i forbindelse med usaglige afskedigelser, har det ligget

væsentligt højere – jeg tænker her på loven om foreningsfrihed og loven om ligebehandling – så vi mener, at godtgørelsen skal op, og vores grundlæggende krav er egentlig, at der skal ske genansættelse efter sådanne usaglige afskedigelser.

Grethe Fenger Møller (KF):

Dette lovforslag vedrører, som det også fremgår af arbejdsministerens fremsættelsestale, et meget kompliceret lovområde, hvor vi også må erkende, at den viden, vi har, er begrænset, og jeg er derfor enig i, at det er rigtigt, at man har afgrænset forslaget til de to områder, som også er angivet i det beslutningsfor-slag, som Folketinget vedtog sidste år.

Jeg tror, vi alle kan erkende, at vi lever i en tid, hvor den teknologiske udvikling går meget hurtigt, og at det indimellem kan være svært for udenforstående at følge med. Det stiller så samtidig en række krav til lovgiverne, fordi vi hele tiden må sørge for at holde os ajour med udviklingen, således at vi kan sikre os, at lovgivningen altid er på forkant med udviklingen. På den anden side har der under debatten om denne sag tidligere været en angst for, at man kom til at lovgive på et for tidligt tidspunkt, hvor man ikke vidste nok om området, og det ville også være kedeligt, hvis nye forskningsresultater fik en uhensigtsmæssig anvendelse som følge af en forældet lovgivning. Forskningen i genteknologi tager tigerspring i disse år, hvorfor vi også må være yderst påpasselige, når vi skal lovgive.

Kernen i det lovforslag, som vi nu behandler, er som bekendt et totalt forbud mod at kategorisere og forskelsbehandle jobsøgere og forsikringstagere som følge af arvemæssige egenskaber, som er blevet kendt ved en tvungen DNA-analyse. Forslaget sikrer effektivt mod en sådan anvendelse, idet det også på et senere tidspunkt, f.eks. efter en ansættelse, bliver forbudt at kræve DNA-oplysninger. Samtidig bliver det ulovligt at afskedige med henvisning til resultaterne fra en DNA-analyse eller som følge af, at en person har nægtet at lade sig DNA-teste. Parallelt hermed bliver det også på forsikringsområdet ulovligt at gøre brug af resultater fra en gentest, efter at en forsikring er tegnet.

Samtidig ønsker vi dog, og det er vi glade for at arbejdsministeren har taget med i sit forslag,