

konflikt i forbindelse med anden lovgivning i forbindelse med bestræbelserne på at forebygge social udstødning af nedslidte eller på anden måde særligt udsatte medarbejdere. Lovgivning om skånejob må være at betragte som en speciallovgivning, lex specialis, der tilside-sætter de mere overordnede kriterier i arbejdsministerens lovforslag.

Endvidere ønsker flertallet inden for mindretallet at pointere, at man bør tolke undtagelserne i lovforslaget ganske udvidende, da der er tale om en meget restriktiv hovedregel, nemlig forbud mod indhentelse af enhver helbredsoplysning. Der er flere reale hensyn, der taler herfor. Arbejdsgiverne har efter anden lovgivning et objektivt ansvar for ulykker og erhvervs sygdomme. Lovforslaget forringer derfor umiddelbart arbejdsgivernes muligheder for at forebygge, ligesom lovforslaget modarbejder et forebyggende arbejdsskadesystem.

Tilsvarende har arbejdsgiverne pligt til at sørge for ansattes sikkerhed i henhold til arbejdsmiljøloven, et meget vidtgående ansvar for arbejdspladsens sikkerhed og sundhed, der som et sædvanligt kriterium for ansvars pådragelse nødvendigvis må forudsætte en vis adgang til helbredsoplysninger.

Der må derfor ved fortolkningen af lovforslaget tages højde herfor, herunder at arbejdsministeren i besvarelse af spørgsmål 20 af 22. januar 1996 fritager forholdsregler efter artikel 14 og 15 i direktiv 89/391/EØF som gennemført i arbejdsmiljølovgivningen fra at være omfattet af lovforslaget.

Samlet må lovforslagets § 1, stk. 2, 2. pkt., tolkes udvidende, således at anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri eller ifølge krav, som følger forudsætningsvis af anden lovgivning, kan hjemle en lovlig indhentning af helbredsoplysninger.

Mindretallet ønsker også at fastholde, at arbejdsministeren har understreget, at enhver form for færdighedsprøve, dvs. undersøgelser, som har til formål at konstatere, om den pågældende ansøger kan udføre jobbet, på ingen

måde falder ind under lovforslagets tilsigtede anvendelsesområde.

I lyset af en række mindre præcise svar fra ministeren om ganske betydelige fortolkningsproblemer i specielle sager henstiller mindretallet, at loven ikke tolkes imod arbejdsgiverne, da det ifølge lovens bemærkninger ikke tilsigtes at svække arbejdsgivernes vilkår i nævneværdig grad, endskønt lovforslaget indebærer en betydelig besværliggørelse af driften af virksomhed.

Det er endvidere mindretallets forhåbning, at man med lovforslagets vedtagelse ikke tilside-sætter det ofte intime forhold mellem arbejdsgiver og lønmodtager, som kan indebære en fortrolig konversation om forskellige personlige forhold. Der bør således ikke indfortolkes restriktioner på, hvad man kan sige, jf. grundlovens § 77 og tilsvarende bestemmelser om ytringsfrihed i den europæiske menneskerettighedskonvention.

Ved fortolkningen af loven må der lægges vægt på motiverne til loven, hvoraf det fremgår, at det særlig var ønsket om at forbyde indhentning af fremtidige oplysninger om en persons arvemasse, der var bestemmende for lovforslaget. Dette kan mindretallet tilslutte sig, idet mindretallet ønsker at anvende lovforslaget til at modvirke, at arbejdstagerne i fremtidssamfundet bliver sorteret efter arvelige egenskaber.

Ændringsforslag

Af arbejdsministeren, tiltrådt af udvalget:

Til § 17

1) Datoen »1. januar« ændres til: »1. juli«.

Bemærkninger

Til nr. 1

Da lovforslaget ikke er færdigbehandlet, er det nødvendigt at ændre ikrafttrædelsesdatoen til den 1. juli 1996.