

Ingen spørgsmål om helbred

Heller ikke Arbejdsministeriet kan løse gåden om arv og miljø. Men så kan man jo altid regulere noget andet

af **Hans Jørgen Nielsen**, Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Fra politisk side er man bange for, at ny genteknik kan misbruges til sortering af arbejdskraften. Man forsøger at foregribe en udvikling ved at lovgive på forhånd. Men lovgivning i forhold til fremtiden er problematisk. Og når den tager udgangspunkt i en mangel på klare begreber, bliver resultatet grotesk.



Hans Jørgen Nielsen

Angsten for genteknikkens muligheder har mange udløbere. En af skrækvisionerne er, at man fremover via test definitivt vil kunne dele mennesker op i "supermennesker" og "undermennesker". Den skaber billeder af en kittelklædt, der går ind og studerer det mest private: Generne. Med udtryksløs stemme konkluderer han: "Vi kan jo se, at De er allergisk over for husdyrmider. Deres matematiske sans er veludviklet, men musikken kniber det med. Og for øvrigt... De bliver blind om ti år".

I forhold til arbejdsmarkedet går angsten på følgende: Hvis man har adgang til de inderste oplysninger, og dermed kan afvise mennesker, der reagerer på denne eller hin påvirkning, kan man slække på arbejdsmiljøet. Virksomhederne vil indrette arbejdspladserne efter supermennesker og undlade at ansætte undermennesker. Billedet er klart: Hundredvis af Arnold Schwarzenegger-typer, der bryder malm op fra den støvfyldte minegang, hvor småstenene rasler ned, og afstiverne er

ved at knække. Virksomhederne sparer penge, men arbejdsmiljøet bliver dårligere, og samfundet og borgerne har tabt. Der bliver tale om et umenneskeligt samfund, hvor mennesker bliver udstødt alene på grund af deres arveanlæg.

Det kan undre, at sådanne angstvisioner kan finde bred klangbund i en tid, hvor miljø og arbejdsmiljø er forhold, som virksomhederne konkurrerer på. Nu om dage kan dyrere æg rent faktisk sælges, fordi hønsene har det bedre. Også regelsættet om arbejdsmiljø er meget omfattende. Flere hyldemeter retsakter regulerer indretning af kontormiljø, afskærmninger af maskiner, grænseværdier for farlige stoffer, sikkerhedsforanstaltninger etc. På trods af, at der — både i Danmark og EU — er tale om et i forvejen meget reguleret område har mange politikere, senest Arbejdsminister Jytte Andersen, konkluderet, at "noget må gøres".

Udvalget

Arbejdsmarkedsudvalget holdt i maj 1993 en høring om gentests. De medicinske eksperter slog her fast, at de egentlige gentests — DNA-analyser — ikke kan anvendes til at forudsige sygdomme i almindelighed. Derudover kunne man blive enige om, at det er svært at definere, hvad en gentest er. Høringen førte altså ikke til nogen nemme konklusioner, men til forvirring på et højere plan.

Arbejdsministeren nedsatte derfor i september et lovforberedende udvalg bestående af embedsmænd, medicinske eksperter samt arbejdsgivere, og -tagere. Udvalgets opgave er, at "udarbejde lovforslag, der skal sikre mod sortering af arbejdskraften på baggrund af en ureguleret og vilkårlig anvendelse af oplysninger om de arvemæssige egenskaber".

Det er en svær opgave at løse. Af to grunde. For det første stiller det krav til de medicinske eksperter om, at de kan komme med en klar definition af hvilke egenskaber, der er arvelige. Og det er ikke nemt. I den medicinske verden er der enighed om, at visse ting er arveligt betinget: Hårfarve, øjenfarve, farveblindhed, Føllings sygdom (der kan føre til åndssvaghed), Huntingtons chorea (rystesyge) etc. Men i forhold til langt de fleste sygdomme og tilstande er der ikke noget entydigt svar på arvens betydning. Forskerne er ikke enige. Et af de mere farverige eksempler er diskussionen om, hvorvidt der eksisterer et egentligt bøssegen. Nogle forskere har brugt år af deres liv på at bevise, at homoseksualitet er arveligt betinget. Andre betragter ideen som det rene nonsens. De peger på, at seksuel orientering er noget mennesker udvikler som en konsekvens af kultur, venner, omgangskreds og miljø.

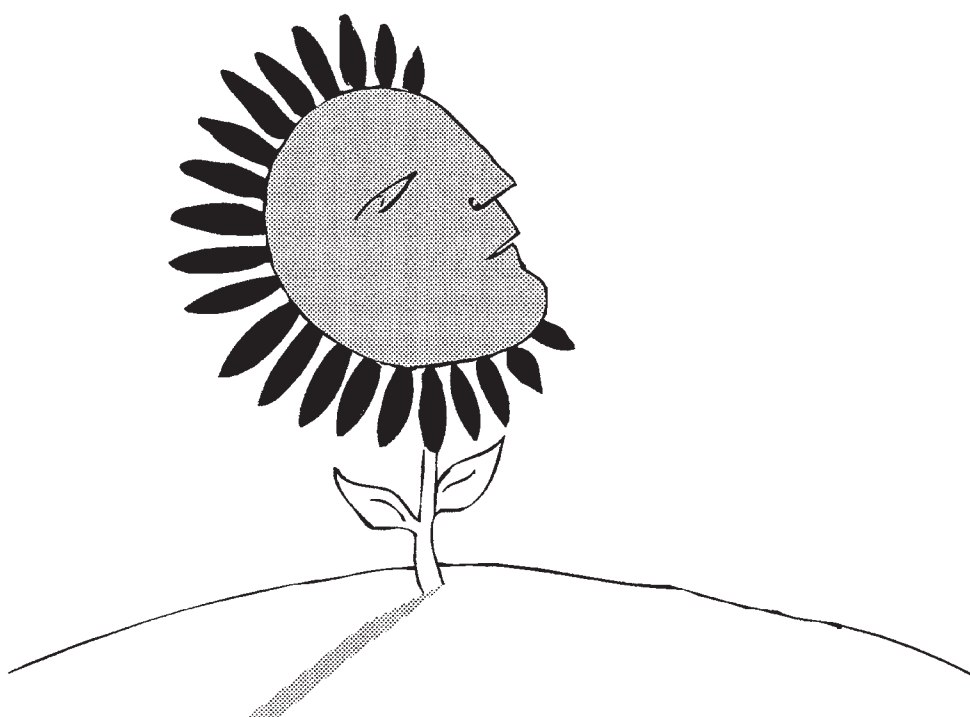
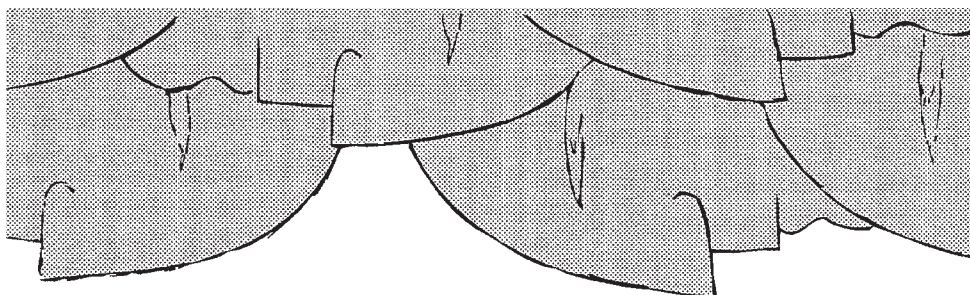
Med hensyn til en lang række forhold — fx forhøjet blodtryk, allergi og brystkræft — kan det ikke afvises, at arv (altså geneme) er et af de forhold, der kan have betydning. I denne sammenhæng er det lille ord kan vigtigt. Det fører nemlig let til konklusionen: Da vi ikke

kan tilbagevise, at arv har betydning, må vi tage udgangspunkt i, at det har den. En sådan "laveste fællesnævner"-konklusion er farlig, når der skal lovgives. Det er svært at tilbagevise en eventuel arvelig disposition.

Den anden problemstilling, der gør opgaven svær at løse, er følgende: Hvornår man kan sige, at en arbejdsgiver bruger de arvemæssige egenskaber til at frasortere folk? Det umiddelbare svar er, at det sker, når der foretages en undersøgelse af ansøgerens (eller den ansattes) DNA-streng. Men dette svar er ikke fyldestgørende. Hvis blodtrykket tages, er det så også en gentest? Ja det er det. Højt blodtryk kan være arveligt. Og spørgsmålet ved ansættelsessamtalen om, hvor mange sygedage ansøgeren havde sidste år. Det kan jo heller ikke tilbagevises, at antallet af sygedage har sammenhæng med en sygdom, der er arveligt betinget. Hvad med højde, syn, høreevne og muskelstyrke? Det kan jo også være afhængigt af forældrenes gener. Med sådanne flydende definitioner bliver konklusionen, at enhver oplysning om et menneskes helbred kunne være en oplysning om noget arveligt. Bare det at betragte folk kan i sig selv være en gentest.

Når man arbejder med — og specielt når man skal skabe lov om — sådanne komplicerede begreber, så skal tungen holdes lige i munden. Og tungen er blevet sat helt skævt i udvalget, der er ved at lægge sidste hånd på et lovforslag, der forbyder enhver snak om helbred ved en ansættelsessamtale. Der lægges op til mange undtagelser i loven. En arbejdsgiver skal nærmest have en medicinsk — og juridisk — uddannelse for at kunne overskue, om han opfører sig kriminelt ved en ansættelsessamtale. Og "kriminelt" skal forstås i ordets egentlige betydning. Overtrædelse af loven kan give bøde.

Man startede med en angst for et samfund af supermennesker og sluttede med at forbyde arbejdsgivere at spørge en ansøger om sygdom og sygedage. Når nu vi er igang med de



absurde løsninger kunne man foreslå flg. for at fuldbyrde arbejdet: Forbyde ansættelses-samtaler. Det er den eneste måde vi sikrer, at arbejdsgiveren ikke lægger vægt på, hvordan ansøgeren ser ud eller opfører sig. Det kan jo også være genetisk betinget. Og forbyd job-ansøgninger. Også i en jobansøgning viser man noget om sig selv. Selv en telefonsamtale afslører, om ansøgeren er mand eller kvinde — og det er jo i hvert fald genetisk betinget.

Store konsekvenser

Der kendes ikke mange eksempler på, at genetests rent faktisk bliver brugt ved ansættelse af medarbejdere. Novo Nordisk tilbyder ansatte en — i øvrigt uproblematisk — allergitest. Denne tænkes ikke forbudt, men i stedet rammer man det flertal, der stiller almindelige helbredsspørgsmål. Det kan være spørgsmål som: "Kan du tåle perioder med stort arbejds-

pres?”, ”Har du normalt mange sygedage?”, ”Mener du selv, du har et godt helbred?”, etc. At disse spørgsmål nu kriminaliseres er et problem. På flere planer.

På det overordnede samfundsmæssige plan er det altid et problem, når staten — i et forsøg på at sikre borgerne — foretager en overregulering i form af forbud og regler på områder, hvor der reelt ikke er behov for det. Problemet er i den konkrete sag, at man ikke er i stand til at definere begreberne ordentligt. Derfor rammer lovgivningen helt ved siden af. Målet er måske, at man rent politisk gerne vil kunne sige, at ”nogen gjorde noget”, men der er tale om misforståede hensyn. Summen af de gode intentioner er ikke altid noget godt.

Det er også et problem for borgeren, når vedkommende først efterfølgende skal opleve, at helbred og ny arbejdsplads ikke passer sammen. Og i forhold til arbejdsmarkedet kan man forvente en afledt effekt. På trods af, at alle taler om at knække arbejdsløshedskurven, så går Danmark i spidsen med nye regler,

der kan besværliggøre mobiliteten og forværre konkurrenceevnen hos danske virksomheder. I EU råbes der på deregulering, men i Danmark går man enegang med denne overregulering.

Hvis loven vedtages, betyder det endnu et regelsæt, som en arbejdsgiver skal forholde sig til inden ansættelse af nye medarbejdere. Når en virksomhed ansætter en ny medarbejder, vælger man naturligvis den, virksomheden finder bedst egnet. Det at være ”bedst egnet” er som bekendt en sum af mange komponenter: Ansøgerens eksamensbeviser, tidligere erfaring, vedkommendes udseende og påklædning (hvis der er tale om et udadvendt job), vedkommendes udstråling og opførsel (passer kemien sammen med resten af medarbejderne), vedkommendes helbred og sygefravær etc. En del af disse komponenter må fremover ikke indgå i vurderingen. Det vil de selvfølgelig gøre alligevel. Man kan ikke lovgive sig bort fra, at en sygehjælper rent fysisk skal se ud til at kunne løfte tunge patienter.