

УДК 349.24

ГЕНЕТИЧНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК ПОСЯГАННЯ НА ПРАВА ТА ІНТЕРЕСИ ЛЮДИНИ

О. Р. Котерлін

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка;
01033, м. Київ, вул. Володимирська, 60;
e-mail: oleskoterlin@gmail.com*

У цій статті автор розглядає генетичну дискримінацію як посягання на права та інтереси людини. Зосереджено увагу на типах дискримінації, та юридичних підстав для їхнього подолання, проаналізовано правочинну ситуацію в Українському законодавстві.

Ключові слова: *трудове право, дискримінація, гендер, закон, кодекс.*

Усунення дискримінації у сфері праці є надзвичайно актуальним питанням. Дискримінація це порушення прав людини, що супроводжується негативним впливом на економічний розвиток, спричинює соціально-економічну нерівність.

Сучасні технології ставлять нові виклики щодо забезпечення прав людини, створюють загрози порушення або уже їх порушують. Метою цієї статті є визначення нових видів дискримінацій, що не передбачені українським законодавством.

Існуючі проблеми дискримінацій у сфері праці вивчали І. П. Жигалкін, О.А. Антон, Н.Б. Болотіна, М.В. Венедіктова, О.В. Гаврилюк, М.І. Іншин, С.М. Прилипко, О. І. Процевський, О.В. Черноус, О.М. Ярошенко та інші вчені.

Основними міжнародно-правовими актами у сфері захисту від дискримінації є Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.) та Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.). Дискримінація в конвенції № 111 визначається як «будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами» (п.1 ст.1). Закріплене визначення охоплює пряму та

непряму дискримінації та свідчить про те, що для встановлення факту дискримінації наявність умислу не є обов'язковою.

Непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [1. ст.1]

Кодекс законів про працю України гарантує рівність трудових прав громадян України на основі заборони будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 2¹)

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)», який було прийнято Верховною Радою України в першому читанні та направлено на доопрацювання. Метою проекту Закону є усунення прогалин у законодавстві щодо відповідальності за порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації в Україні, забезпечення належної реалізації повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо контролю за дотриманням законодавства у цій сфері та уточнення положень Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» відповідно до актів права ЄС, імплементація яких передбачена Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Проектом Закону пропонується внести зміни до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України. Статтю 1 Закону пропонується доповнити новими видами порушення прав людини, а саме, такими як: «множинна дискримінація», «віктимізація», «дискримінація за асоціацією». Зазначені доповнення спрямовані на чітке визначення усіх форм дискримінації, що встановлюватиме гарантії для захисту від тих посягань, які фактично існують, але на теперішній час перебувають поза межами правового регулювання.

Віктимізація – ситуація, в якій з причини звернення особи із скаргою щодо порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації ця особа або інші особи, які виступили на її підтримку, зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами;

Дискримінація за асоціацією – ситуація, в якій особа та/або група осіб зазнають дискримінації в будь-якій формі, встановленій цим Законом, через наявний зв'язок між ними і особами та/або групами осіб з причини певних ознак останніх.

Множинна дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб зазнає дискримінації в будь-якій формі, встановленій цим Законом, більш ніж за однією ознакою одночасно.

Як бачимо, українське законодавство враховує світові тенденції у напрямку запобігання різних видів дискримінацій. Хоча, на жаль, ці види порушення прав людини до сьогодні знаходяться за законодавчим полем регулювання лише в якості законопроектів. Але взагалі залишився за межами уваги законодавців ще один дуже актуальний вид можливого порушення прав людини. Мова йде про генетичну дискримінацію.

Генетична дискримінація виникає, коли люди ставляться до інших по-іншому тому що вони мають або, як уявляється, можуть мати мутацію генів, що викликає або збільшує ризик виникнення генетичного розладу. Це може відноситися до будь-якої іншої дискримінації, що засноване на генотипі людини, а не на її індивідуальних достоїнствах .

Її законодавче оформлення відоме уже багатьом державам світу. Зокрема, в США ще з 2008 року діє спеціальний закон (GINA), що забороняє дискримінацію на основі генетичної інформації про заявника, працівника або колишнього працівника [2].

Закон забороняє використання генетичної інформації в медичному страхуванні та зайнятості, забороняє роботодавцям використовувати генетичну інформацію про особу при прийнятті на роботу, звільнення, працевлаштуванні або рішеннях про просування по службі. Сенатор Тед Кеннеді називав це «першим основним новим законопроектом про громадянські права нового століття» [3].

4 травня 2017 року Білль S-201, Генетичний закон про нерозповсюдження, отримав Королівську згоду та став законом у Канаді [4]. Закон про генетичне недискримінацію називає злочином дії, що вимагають від людини пройти генетичне тестування як умову надання послуг або як умова для працевлаштування або продовження контракту. Закон також забороняє будь-кому відмовитися укладати договір про товари чи послуги з іншою особою на тій підставі, що ця особа відмовилася розкрити результати вже завершеного генетичного тесту. Той, хто порушує ці заборони, може бути оштрафований (до 1 мільйона доларів) та/або ув'язнений (до 5 років).

Висновки. Дискримінація пов'язана з оцінкою людей на основі «сумнівних стереотипів», а не їхніх індивідуальних достоїнств та здібностей, вторгнення в особисту недоторканість людей, моральне та публічно неприйнятне розшарування громади на «перспективних» та «безнадійних», покарання людей за характеристики, які не підконтрольні їм. Це порушує основи справедливості та рівності, яке окреслене філософом Джон Роулзом як «справедлива рівність» тобто можливості «для розробки соціальних інститутів, щоб будь-яка нерівність працювала на користь найменш вразливих членів суспільства» [5, с. 303].

Витребування генетичної інформації в Україні може відбуватися в законних межах у випадках, коли роботодавець має право вимагати медичну довідку від працівника. Такі дії посягають на конфіденційність інформації про особу, тобто її права обмежити в доступі до останньої сторонніх, створюють перешкоди щодо працевлаштування. Тому належною відповіддю на генетичну дискримінацію буде юридична її заборона.

Література

1. Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, ВВР, 2013, № 32, ст.412
2. Public Law 110-233 “An act to prohibit discrimination on the basis of genetic information with respect to health insurance and employment”, May 21, 2008
3. “Kennedy in support of genetic information nondiscrimination bill”. April 24, 2008. Retrieved May 28, 2008
4. An Act to prohibit and prevent genetic discrimination, **Royal Assent** (2017-05-04)
5. Ролз, Джон Теорія справедливості / Пер. з англ. О. Мокровольський. – К: Основи, 2001. – 822 с

Стаття надійшла до редакційної колегії 12.05.2018 р.

Рекомендовано до друку д.ф.н., професором Козум О. В.

GENETIC DISCRIMINATION AS THE INFRINGEMENT ON THE RIGHTS AND INTERESTS OF A PERSON

Oles Koterlin

Taras Shevchenko National University of Kyiv;

01033, Kyiv, Volodymyrska Str., 60; e-mail: oleskoterlin@gmail.com

The author of the article studies the genetic discrimination as the infringement on the rights and interests of a person. The attention is focused on the types of discrimination as well as on legal grounds to counteract this discrimination. The author analyses the lawful situation in Ukrainian legislature.

Key words: *labour law, discrimination, gender, bill, code.*