

Human Genetic Identity

Issues in Insurance and Employment

Sheila Dziobon

University of Exeter

18.02.02

Индивидуальный генетический паспорт

Проблемы страхования и трудоустройства

Шейла Дзёбон,

Университет Эксцитер

2002

Human Genetic Identity

- What's so special about Genetic Information?
 - We might be powerless to avoid our fate.
 - Family stigma - could exclude entire families from societal opportunities & effect self-worth.
 - Genetic traits sometimes fall along lines of race & ethnicity.
 - The problem of eugenics.

Индивидуальный генетический паспорт

- Важные аспекты отношения к генетической информации:
 - Мы можем оказаться бессильными перед приговором судьбы.
 - Стигматизация семьи – социальные возможности и чувство собственного достоинства целых семей может быть ущемлено.
 - Некоторые генетические признаки разделяют людей по их расовой и этнической принадлежности.
 - Проблемы евгеники.

Insurance Matters

- Health Insurance
 - Universal package guaranteed - NI/taxes.
 - Supplemental cover providing additional benefits - individual risk assessment, disclosure.
 - Moving to more reliance on the private sector? US figures - 10% of individuals consume 70% of health care resources.

Аспекты страхования

- Медицинское страхование
- Гарантированный универсальный пакет - налоги.
- Дополнительная страховка и выплаты, связанные с оценкой индивидуальных рисков.
- Увеличится ли уверенность в частном секторе?
Оценки в США – 10% населения потребляет 70% медицинско-страховых ресурсов.

Insurance Matters

- Life Insurance
 - Different to Health Insurance? Wealth creation, estate planning.
 - Medical underwriting? Death is a certainty.
 - Should there be a 'no disclosure' ceiling plus a one-year waiting period?

Аспекты страхования

• Страхование жизни

- Есть ли отличия от медицинского страхования?
Накопления и недвижимость.
- Медицинский подтекст?
Неизбежность сметри.
- Должен ли существовать срок нераскрытия данных и отсрочка на период в один год?

Employment Matters

- When is health an issue?
 - Ensuring health, safety and welfare at work.
 - Select safe and competent workers.
 - Ensure a safe working environment.
 - Not discriminate on the grounds of sex, race or disability.
 - Data Protection Act 1998 - Codes of Practice - right to access personal data.

Аспекты трудоустройства

- Когда здоровье играет решающую роль?
- **Гарантии здоровья, безопасности и пособий на работе.**
- **Выбор безопасных и компетентных работников.**
- **Обеспечение безопасной рабочей среды.**
- **Отсутствие дискриминации на почве расовой принадлежности, пола, недееспособности.**

- **С 1998 года защита прав человека и доступа к личным данным.**

Mutual Trust and Confidence

- Where the job is high risk - chemicals, radiation etc.
 - Should the power lie with the employer or prospective employee?
 - Can the prospective employee be permitted to expose him or herself to the higher risk if in possession of genetic knowledge?
 - What about risk to existing employees?

Взаимное доверие и конфиденциальность

- Там где работа связана с повышенными рисками – химическими агентами, радиацией и т. д.
- Как должны распределяться полномочия между будущим работником и работодателем?
- Можно ли позволить будущему работнику подвергать себя риску, если генетические данные указывают, что он высок?
- Риски для уже существующих работников?

Sheila Dziobon,
University of Exeter

Discrimination

- Real and continuing problem undermines mutual trust and confidence.
- Individual complaints to employment tribunals about discrimination in the workplace rose by 21% in 2000/1.
- 17,657 people felt as though they had been discriminated against on the grounds of sex, race or disability.

Дискриминация

- Проблемы подрывают взаимное доверие и конфиденциальность.
- Количество жалоб на дискриминацию на рабочем месте, обращенных в суды по трудовым делам, выросло на 21% в период с 2000 по 2001 год.
- 17,657 человек ощущают дискриминацию по отношению к себе на почве пола, расовой принадлежности и инвалидности

Sheila Dziobon,
University of Exeter

Conclusions

- No requirement for disclosure under existing health service provision in UK. Additional health care cover - possible obligation, but no obligation to get tested.
- Life insurance - possible disclosure for large sums/possible time lapse for claims, no obligation to get tested.
- Presumption against disclosure in employment - if a risk, should be left to individual, no obligation to get tested.
- Predictive measures are to be encouraged not deterred.

Выводы

- Нет требований по раскрытию генетических данных в системе здравоохранения Великобритании сейчас. Дополнительные меры по защите здоровья – могут оказаться обязательны, но обязанности проходить тестирование нет.
- Страхование жизни – возможное раскрытие данных в случае больших сумм и возможная отсрочка во времени заявления о наступлении страхового случая, но обязанности проходить тестирование нет
- Неразглашение при трудоустройстве – вопрос о рисках должен быть оставлен на усмотрение индивида, прохождение тестов не обязательно.
- Извещение о прогнозе состояния здоровья должно быть ободряющим, а не отпугивающим.