

законодательство термин «состав трудового имущественного правонарушения» по аналогии с уголовным правом.

Библиографические ссылки:

1. Альгерчик, Ю. Завод обязал водителя оплатить штраф BelToll в 1200 евро. Работник не согласился и пошел в суд [Электронный ресурс] / Ю.Альгерчик. – Режим доступа: <https://auto.tut.by/news/exclusive/563951.html>. – Дата доступа: 26.01.2018.

2. Соколовская, А. Ответственность руководителя за причиненный организации материальный ущерб / А.Соколовская // Судовы веснік. – 2016. – № 4. – С. 57–62.

ПРАВО ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ НА СОЗДАНИЕ БЕЗБАРЬЕРНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ

Кесада Татаринова Венора Линда,

аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и
трудового права Харьковского национального педагогического
университета имени Г.С. Сковороды
venoraviva@hotmail.com

Принятие в 2006 г. Генеральной Ассамблеей ООН Конвенции о правах лиц с инвалидностью как первого в истории международного документа, разработанного при участии представителей гражданского общества, фактически ознаменовало собой изменение парадигмы в том, что касается отношения к лицам с ограниченными возможностями. Этот документ прямо указывает, что основной проблемой инвалидности является не медицинский, а социальный фактор ограничений жизнедеятельности, который возникает из-за не приспособленности внешней среды к особым потребностям инвалидов, а также из-за стереотипов общества относительно них, что препятствуют инвалидам реализовывать имеющиеся у них возможности наравне с другими. Однако в государственном регулировании пока что преобладает медицинская модель отношения к инвалидам, когда организационно-правовые ресурсы по большей части направлены на конструирование и поддержку сети услуг, которые улучшают условия жизни инвалидов, а не на обеспечение им равных прав и возможностей.

Законодательство большинства постсоветских стран, которым должны быть урегулированы отношения по обеспечению равных условий на рынке труда, в большинстве своем базируется на старой медицинской модели восприятия инвалидов как лиц, которые нуждаются в помощи, и закрепляет соответствующие патерналистские меры, которые преимущественно еще больше изолируют инвалидов от профессиональной и социальной реализации. А те нормативно-правовые акты, которые содержат меры близкие к социальной модели отношения к инвалидности, несистематизированы и преимущест-

венно имеют подзаконный характер. Вследствие этого инвалиды, которые претендуют на трудоустройство, в силу своего особого положения в сфере трудовых отношений и наличия целого ряда физических и социальных барьеров, препятствующих развитию их конкурентоспособности, остаются экономически непривлекательными для работодателя в условиях рыночной экономики, ориентированной на получение прибыли и конкуренцию. Поэтому перед трудовым правом как социально ориентированной отраслью права стоит задача научного обоснования создания «безбарьерной среды» для лиц с ограниченными возможностями для наиболее полной реализации ими способности к труду.

Конвенция о правах лиц с инвалидностью выделяет два основных вида барьеров, которые мешают социальной интеграции людей с инвалидностью: и отношенческие и физические. При этом о физических барьерах среды идет речь тогда, когда имеющаяся социальная инфраструктура (общественный транспорт, жилые помещения, учебные, административные и производственные помещения, рабочие места и др.) не приспособлены для использования инвалидами. В этом случае недостаточное количество необходимых технических приспособлений, специального оборудования затрудняет инвалидам беспрепятственный доступ к месту обучения или работы, эффективное выполнение ими трудовой функции. Все другие виды барьеров можно отнести к категории «отношенческих», поскольку они формируются в сфере социального взаимодействия отдельных людей или групп. При наличии вышеупомянутых барьеров даже трудоустройство инвалида в большинстве случаев нельзя считать эффективной трудовой занятостью. Человек со статусом «инвалид», как правило, не рассматривает работу как достойную альтернативу пенсии или другой помощи по инвалидности, она становится для него источником дополнительного дохода и потому носит преимущественно временный характер. Причиной этого является несоответствие имеющихся условий труда состоянию здоровья инвалидов; невысокая оплата труда на тех рабочих местах, которые доступны инвалидам в силу их низкой образовательной и профессиональной мобильности, ограниченного или неактуального трудового опыта, особых требований, предлагаемых самими инвалидами к условиям труда.

Преодоление обозначенных барьеров возможно лишь при отказе государства от медицинской модели восприятия инвалидности и перехода к социальной модели обеспечения равных возможностей реализации права на труд инвалидами. При такой модели трансформаций социальной и производственной среды государство должно при-

знать свою ответственность перед всеми гражданами в равной мере и признать, что инвалидность является продуктом общественного устройства и окружения, созданного неинвалидами для инвалидов. Государство, обеспечивая равное отношение к лицам с ограниченными возможностями в трудовой сфере, должно внедрять активную политику занятости, нацеленную, прежде всего, на повышение уровня конкурентоспособности инвалидов. Такое понимание активной политики в сфере труда должно согласовываться с антидискриминационным законодательством и закреплением перечня так называемых «позитивных действий», т.е. специальных временных мер, цель внедрения которых направлена на устранение юридического или фактического неравенства в возможностях для лиц с ограниченными возможностями. Как раз к обозначенным позитивным действиям можно отнести создание «безбарьерной среды» в трудовой сфере для лиц с ограниченными возможностями.

Наилучшими мерами создания «безбарьерной среды» в трудовой сфере для лиц с ограниченными возможностями являются следующие варианты приспособления рабочего места к потребностям «особенных» работников: процедурная адаптация (корректирование графика работы, последовательности выполнения работ и т.п.); содержательная адаптация (корректирование и адаптация функциональных обязанностей, изменение рабочих задач и т.п.); физическая адаптация, не связанная с изменением технологического процесса на предприятии (адаптация среды создания соответствующих санитарно-гигиенических условий и условий отдыха во время регламентированных перерывов и т.п.); физическая адаптация, связанная с изменением технологического процесса на предприятии (модификация или приспособление имеющихся инструментов, оборудования и т.п.); организация индивидуального сопровождения на рабочем месте (применение работы ассистента, мастера или наставника); организация индивидуального сопровождения на специально созданном рабочем месте. Все обозначенные варианты можно отнести к мерам по преодолению физических барьеров.

В свою очередь, вопрос «отношенческих» барьеров следует решать путем применения следующих мер: поддержка на рабочем месте (советы и помощь для развития социальных навыков; определение наставника/коллеги; определение особенностей культуры компании/рабочего места; поддержка для адаптации к рабочему месту; поддержка для работодателя и коллег; определение обычаев и практик компании/рабочего места; определение возможностей для карьерного роста; поддержка вне рабочего места: решение практических

проблем/вопросов (транспорт, рабочая одежда и т.п.); обсуждение личных отношений с работодателем и коллегами; помощь в общении с органами социальной защиты; поддержание связей со специалистами по социальной работе/здравоохранения.

Таким образом, трансформация парадигмы отношения к лицам с ограниченными возможностями с медицинской на социальную нуждается в правовом оформлении. Прежде всего, требует закрепления на уровне законодательства права лиц с ограниченными возможностями на создание безбарьерной производственной среды. Кроме того, следует разработать и принять специальные законы о создании безбарьерной трудовой (производственной) среды для лиц с ограниченными возможностями, которыми должны быть урегулированы отношения по разработке, внедрению и применению мер, призванных максимально интегрировать лиц с ограниченными возможностями в трудовую сферу.

К ВОПРОСУ О ПРИМИРИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Клачкова Татьяна Вячеславовна,

старший преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового
права Белорусского государственного университета
Aynat@mail.ru

Наличие разногласий – практически неизбежное явление между нанимателем и работником. В Республике Беларусь, как и во всем международном сообществе, отчетливо прослеживается повышение интереса к примирительным процедурам как альтернативным способам разрешения споров, в том числе индивидуальных. Для сторон индивидуального трудового спора важны эффективные и малозатратные методы урегулирования трудового конфликта. Несмотря на то, что КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, учитывая особенности ее функционирования, а также принципы, характеризующие альтернативные, примирительные процедуры, данный орган в полной мере нельзя отнести к примирительному. Основной целью примирительных процедур является достижение соглашения сторон, которое возможно с наименьшими затратами. Виды примирительных процедур, которые способствуют достижению этих целей необходимо развивать.

Перспективный механизм примирительного рассмотрения индивидуальных трудовых споров предусмотрен в ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). В Беларуси фактически от-