

БИЦЮРА Л. В.,
старший науковий співробітник
відділу науково-методичного
забезпечення підготовки
суддівського корпусу
(Національна школа суддів України)

УДК 349.3

ДОСТУП ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано порядок вступу осіб з інвалідністю на державну службу. Розкрито соціальний контекст діяльності держави щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Досліджено особливості правового регулювання вступу осіб з інвалідністю на державну службу в системі правосуддя.

Ключові слова: право на працю, особи з інвалідністю, показники зайнятості, державна служба, рівні можливості, дискримінація за ознакою інвалідності, розумне пристосування, соціальна модель.

В статье проанализирован порядок вступления лиц с инвалидностью на государственную службу. Раскрыт социальный контекст деятельности государства относительно трудоустройства лиц с инвалидностью. Исследованы особенности правового регулирования поступления лиц с инвалидностью на государственную службу в системе правосудия.

Ключевые слова: право на труд, лица с инвалидностью, показатели занятости, государственная служба, равные возможности, дискриминация по признаку инвалидности, разумное приспособление, социальная модель.

The article analyzes the procedure of entry of persons with disabilities into the civil service. The social context of the state's activity concerning the employment of persons with disabilities is disclosed. The peculiarities of legal regulation of the entry of persons with disabilities into the civil service in the justice system are investigated.

Key words: right to work, persons with disabilities, employment rates, civil service, equal opportunities, discrimination on basis of disability, reasonable accommodation, social model.

Вступ. Визнання рівності осіб з інвалідністю з іншими членами суспільства та права на повноцінне життя, яке забезпечується створенням державою відповідних умов для їх реабілітації та соціальної інтеграції, є безумовними показниками розвитку та соціального прогресу.

Діяльність держави щодо осіб з інвалідністю виявляється у створенні правових, економічних, політичних, соціальних, психологічних та інших умов для забезпечення їхніх прав і можливостей нарівні з іншими громадянами для участі в суспільному житті та полягає, зокрема, у виявленні, усуненні перепон і бар'єрів, що перешкоджають забезпеченню прав і задоволенню потреб, зокрема стосовно доступу до об'єктів фізичного оточення, транспорту, інформації та зв'язку, а також з урахуванням індивідуальних можливостей, здібностей та інтересів – до освіти, праці, культури, фізичної культури і спорту [2].

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підпри-



ємствах, в установах, організаціях, а також право на підприємницьку й іншу трудову діяльність, яка не заборонена законом [2].

Відмова в укладенні трудового договору з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я особи з інвалідністю перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я осіб з інвалідністю [2].

За даними Міністерства соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України, Пенсійного фонду України станом на 2016 р. в Україні налічувалося 2 614,1 тис. осіб з інвалідністю, серед яких: 1) особи з інвалідністю, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду й отримують пенсії; 2) особи з інвалідністю з дитинства та діти-інваліди, які отримують державну соціальну допомогу відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю», за винятком інвалідів, які отримують одночасно пенсію у зв'язку зі втратою годувальника та державну соціальну допомогу відповідно до вищезгаданого Закону; 3) особи з інвалідністю, які отримують державну соціальну допомогу відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»; 4) діти з інвалідністю. Кількість осіб з інвалідністю з розрахунку на 1 000 осіб населення становила 61 особу [10].

Станом на 1 квітня 2015 р. чисельність осіб з інвалідністю, що працюють, становить 742 тис. 591 особа (на 1 січня 2014 р. – 749 тис. 660 осіб, на 1 січня 2013 р. – 717 тис. 317 осіб, на 1 січня 2012 р. – 678 тис. 106 осіб, на 1 січня 2011 р. – 630 тис. 556 осіб).

Станом на 1 червня 2015 р. актуальна база вакансій, поданих роботодавцями, налічує 48,1 тис. робочих місць, серед них – 6,8 тис. вакансій, на які, за інформацією роботодавців, можуть бути працевлаштовані люди з інвалідністю [11].

Постановка завдання Мета статті полягає у встановленні особливостей правового регулювання доступу осіб з інвалідністю до державної служби. Завданням наукової праці є висвітлення соціального контексту, нормативно-правової основи доступу осіб з інвалідністю до державної служби.

Результати дослідження За висновками експертів, показники зайнятості здаються достатніми, однак подальший аналіз національного законодавства та практики його застосування свідчить про серйозні перешкоди в реалізації права осіб з інвалідністю на працю. Основними симптомами, які свідчать про характер проблеми працевлаштування, є:

а) дискримінація осіб з інвалідністю на ринку праці. Незважаючи на формальну заборону дискримінації в національному законодавстві, на практиці особи з інвалідністю не завжди сприймаються як фахівці чи професіонали. Вони здебільшого виконують малокваліфіковану роботу. Просування по службі супроводжується перешкодами. Простежуються й прояви дискримінації за ознакою стану здоров'я, зокрема політика зайнятості не враховує ступеня втрати здоров'я, що має наслідком гірше становище осіб з інвалідністю першої групи, порівняно з особами з інвалідністю другої та третьої груп. Крім того, не здійснюється захист осіб, порушення здоров'я яких визначає їхнє гірше становище порівняно з іншими особами з інвалідністю. Це особи із психосоціальними й інтелектуальними порушеннями;

б) пропонувані послуги у сфері професійної орієнтації та професійної реабілітації для осіб з інвалідністю не відповідають вимогам ринку праці. Крім того, незважаючи на формальне декларування забезпечення права на освіту, особи з інвалідністю й далі наражаються на численні перешкоди, пов'язані з відсутністю доступу до навчальних закладів, належного обладнання для здобуття освіти [20, с. 9].

Крім того, основні причини високого рівня незайнятості серед осіб з інвалідністю такі:

- упередження роботодавців щодо їхньої низької продуктивності;
- фізична недоступність робочих місць;



– низький рівень загальної освіти й відсутність або брак професійної підготовки [22, с. 230].

Законодавством України про працю передбачена система пільг для осіб з інвалідністю, що працюють, співробітників, які мають дітей з інвалідністю. Встановлення цих пільг спрямоване на створення умов для реалізації особам з інвалідністю повною мірою свого конституційного права на працю, на створення умов для продуктивної та безпечної праці осіб з інвалідністю під час прийому на роботу та звільнення з неї [3].

Забезпечення права на працю на всіх рівнях, права створювати професійні спілки й асоціації робітників і укладати колективні договори; сприяння цілковитій продуктивній зайнятості, створення справедливих і сприятливих умов роботи для всіх, зокрема, поліпшення санітарних умов і охорони праці, забезпечення без будь-якої дискримінації справедливої винагороди за працю, встановлення мінімального рівня заробітної плати, досить високого для забезпечення задовільного рівня життя; відновлення працездатності та реалізації цілей рівності і повної участі осіб з інвалідністю в соціальному житті і розвитку визнається як спосіб досягнення також універсальних загальнолюдських цілей, як-от підвищення матеріального та духовного рівня життя всіх членів суспільства, міжнародними нормативно-правовими актами: Декларацією соціального прогресу і розвитку (ухвалена резолюцією 2542 (XXIV) Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) від 11 грудня 1969 р.) (далі – Декларація соціального прогресу та розвитку), Всесвітньою програмою дій стосовно інвалідів, Стандартними правилами ООН щодо забезпечення рівних можливостей для інвалідів.

У Декларації соціального прогресу і розвитку визначено, що соціальний прогрес і розвиток повинні бути рівною мірою спрямовані на досягнення головних цілей, однією з яких є захист прав і забезпечення добробуту дітей, людей похилого віку й осіб з інвалідністю. Це передбачає втілення в життя засобів і методів, зокрема, ухвалення належних заходів із відновлення працездатності осіб з інвалідністю, особливо дітей і молоді, щоб допомогти їм повною мірою стати корисними членами суспільства; такі заходи мають передбачати надання лікування та технічних пристосувань, можливостей освіти, професійної та соціальної орієнтації, навчання та пільг у працевлаштуванні, а також надання інших видів необхідної допомоги, створення соціальних умов, в яких непрацездатні особи не піддавалися б дискримінації через свої недоліки [4].

Варто зазначити, що як на міжнародному, так і на національному рівнях розвиваються та втілюються стандарти доступності середовища для осіб з інвалідністю.

Так, цільовими областями для створення рівних можливостей визнано доступ до матеріального середовища та доступ до інформації та комунікацій.

Доступ до матеріального середовища передбачає зобов'язання держав щодо вжиття заходів для усунення бар'єрів, які перешкоджають використанню матеріального оточення. Серед таких заходів варто назвати розроблення стандартів і керівних принципів, а також розгляд питання про ухвалення законодавчих актів, спрямованих на забезпечення доступу до різних об'єктів загального користування, як-от житлові приміщення, будівлі, послуги громадського транспорту й інші транспортні засоби, вулиці й інші об'єкти навколишнього середовища. Під час проектування та створення матеріального оточення варто із самого початку процесу зважати на вимоги щодо його доступності.

Доступ до інформації та комунікацій у вузькому сенсі передбачає надання доступу особам з інвалідністю і, за необхідності, їхнім сім'ям і захисникам їхніх інтересів доступу до всієї інформації, що стосується діагнозу, прав і наявних послуг і програм. Таку інформацію треба подавати у формі, доступній для осіб з інвалідністю.

Доступ до професії, до публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства та доступ до якої базується на особистих якостях та досягненнях [7], окремо не визначено.

Одним із принципів, з дотриманням яких здійснюється державна служба, відповідно до ст. 4 Закону, є забезпечення рівного доступу до державної служби – заборона всіх



форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг окремим категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження.

Крім того, принцип забезпечення рівних можливостей населення в реалізації конституційного права на працю є одним з установчих державної політики зайнятості населення [8].

Відповідно до ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Особи з інвалідністю в Україні мають усю повноту соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [2]. На законодавчому рівні також чітко визначено поняття «особа з інвалідністю». Як зазначають експерти, в основу визначення покладено соціальну модель інвалідності, адаптовану до вітчизняного законодавства з урахуванням відповідного терміна, наведеного в Конвенції ООН про права інвалідів. Проте не можна не погодитися з тим, що це визначення не гарантує його застосування на практиці [12].

За визначенням ч. 2 ст. 2 Закону, дискримінація за ознакою інвалідності забороняється. Основні засади правового регулювання трудових відносин, передбачені проектом Трудового кодексу України, встановлюють недопущення дискримінації у сфері праці, що втілюється в забороні будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального й іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів по захист своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [15].

Особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відносяться до категорій громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню [8].

На загальнодержавному рівні механізм забезпечення запобігання та протидії дискримінації передбачає можливість застосування позитивних дій безпосередньо суб'єктами, наділеними повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації (Верховної Ради України; Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; Кабінету Міністрів України; іншими державними органами, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування; громадських організацій, фізичних та юридичних осіб), а також здійснення в межах своїх повноважень таких заходів:

- підготовки пропозицій щодо вдосконалення законодавства із запобігання та протидії дискримінації;
- дотримання принципу недискримінації у своїй діяльності;
- співпраці із громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації;
- сприяння науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації;
- проведення просвітницької діяльності з питань запобігання та протидії дискримінації [16].

Про окремі засоби та способи запобігання дискримінації для осіб з інвалідністю в зазначеному механізмі не йдеться.

Розглянемо більш детально можливості осіб з інвалідністю під час вступу на державну службу. Порядок вступу на державну службу регламентовано р. IV Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. Відповідно до ст. ст. 19–20, 22 цього Закону, право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно



володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: магістра – для посад категорій «А» і «Б»; бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В».

На державну службу не може вступити особа, яка: досягла шістдесятип'ятирічного віку; установленим законом порядком визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята установленим законом порядком; за рішенням суду позбавлена права на діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави, або обіймати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років із дня набрання відповідним рішенням суду чинності; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади».

Під час реалізації громадянами права на державну службу не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством.

Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності (загальні та спеціальні).

Вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Конкурс проводиться з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на вакантну посаду.

З метою добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки, проводиться конкурс на вакантну посаду державної служби відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, що затверджується Кабінетом Міністрів України (далі – Порядок проведення конкурсу) [17].

Згідно з п. 3. Порядку проведення конкурсу, останній проводиться з дотриманням принципів: забезпечення рівного доступу; політичної неупередженості; законності; довіри суспільства; недискримінації; прозорості; доброчесності; надійності та відповідності методів тестування; узгодженості застосування методів тестування; ефективного і справедливого процесу відбору.

Як зазначено в п. 4 Порядку проведення конкурсу, дотримання принципу недискримінації під час його проведення не виключає обов'язку належного облаштування для особи з інвалідністю, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, а також можливості позитивних дій відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

На жаль, неможливо відстежити історію внесення змін щодо принципів проведення конкурсу, оскільки Порядок проведення конкурсу викладався в новій редакції.

За результатами аналізу Порядку проведення конкурсу, жодних спеціальних вимог, особливостей чи будь-яких інших відмінностей в етапах проведення конкурсу не передбачено.

Більш детально зупинимося на процедурі прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі.

Згідно з п. 19 Порядку проведення конкурсу, особа, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, подає (особисто, поштою або через Єдиний портал вакансій державної служби НАДС) Комісії або конкурсній комісії необхідні документи.

П. 20 Порядку проведення конкурсу передбачено подання заяви за окремою формою про забезпечення установленим порядком розумного пристосування для осіб з інвалідністю, які бажать взяти участь у конкурсі та потребують у зв'язку із цим розумного пристосування.

Також відповідно до листа Державної служби України з питань праці від 4 травня 2016 р. № 5081/4/4.1-ДП-16, окрім документів, передбачених ст. 24 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), працівник з інвалідністю в разі прийняття на роботу подає роботодавцю довідку з висновком медико-соціальної експертизи для врахування індивідуальних потреб під час працевлаштування. Аналогічна позиція викладена і в листі Державної служби України з питань праці від 22 грудня 2015р. № 5947/0/4.2-06/6/ДП-15 [18].



Відповідно до ч. 4 ст. 5 Закону України «Про державну службу», особливості правового регулювання державної служби в системі правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів, зокрема нормами законодавства про державну службу, з урахуванням особливостей, визначених Законом «Про судоустрій і статус суддів», регулюються призначення на посади державних службовців, працівників, які виконують функції з обслуговування, оплата праці та соціальні гарантії працівників апаратів місцевих, апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів, апарату Верховного Суду, секретаріатів Вищої ради правосуддя і Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Державної судової адміністрації України.

У ч. 3 ст. 150 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено, що особливості проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя визначаються Положенням, яке затверджується Вищою радою правосуддя за поданням Державної судової адміністрації України після консультацій із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [9].

З питань, неврегульованих Положенням про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, та якщо інше не передбачено Положенням, застосовується Порядок проведення конкурсу.

У разі розбіжності регулювання між Положенням про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя та Порядком застосовуються правила Положення.

За визначенням пп. пп. 3–4 Положення, Конкурс проводиться з дотриманням принципів: забезпечення рівного доступу; політичної неупередженості; законності; довіри суспільства; недискримінації; прозорості; доброчесності; надійності та відповідності методів тестування; узгодженості застосування методів тестування; ефективного і справедливого процесу відбору.

Дотримання принципу недискримінації під час проведення конкурсу не виключає обов'язку застосування в процесі його проведення розумного пристосування для особи, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі та має інвалідність, а також можливості виконання позитивних дій відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Згідно з п. 8 Положення, Конкурс проводиться поетапно:

- 1) ухвалення рішення про оголошення конкурсу;
- 2) оприлюднення рішення про оголошення конкурсу;
- 3) прийняття документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі;
- 4) перевірка поданих документів на відповідність встановленим законом вимогам;
- 5) проведення тестування та визначення його результатів;
- 6) розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів (крім кандидатів на посади державної служби категорії «В»);
- 7) проведення співбесіди та визначення її результатів;
- 8) проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата;
- 9) оприлюднення результатів конкурсу.

Отже, окремі етапи конкурсу пов'язані із правом осіб з інвалідністю на доступ до інформації, зокрема до Єдиного порталу вакансій державної служби Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС), офіційних веб-сайтів суб'єкта призначення, Вищої ради правосуддя, НАДС, інших веб-сайтів, оскільки оголошення про проведення конкурсу на вакантну посаду державної служби оприлюднюється акт:

– щодо посад державної служби категорії «А» – на Єдиному порталі вакансій державної служби НАДС, офіційних веб-сайтах суб'єкта призначення, Вищої ради правосуддя, НАДС;



– щодо посад державної служби категорій «Б» і «В» – на Єдиному порталі вакансій державної служби НАДС, офіційних веб-сайтах державного органу, щодо якого проводиться конкурс, НАДС.

З метою поширення інформації про вакансію така інформація може бути додатково оприлюднена суб'єктом призначення на інших веб-сайтах або в засобах масової інформації.

Це потребує адаптування веб-сайтів, зокрема, до потреб осіб із вадами зору та слуху тощо. Технічні вимоги на створення (модернізацію) офіційних веб-сайтів, що стосуються доступу до них користувачів із вадами зору та слуху, є додатком до Порядку оприлюднення в мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 4 січня 2002 р. № 3. Цей Порядок поширюється на оприлюднення в мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади, що здійснюється з метою підвищення ефективності та прозорості діяльності цих органів шляхом впровадження та використання сучасних інформаційних технологій для надання інформаційних та інших послуг громадськості, забезпечення її впливу на процеси, що відбуваються в державі.

Етап прийняття документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, передбачає, що особа, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, подає (особисто, поштою або через Єдиний портал вакансій державної служби НАДС) конкурсній комісії документи, визначені Порядком.

Декларація особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, подається у вигляді роздрукованого примірника із сайту Національного агентства з питань запобігання корупції.

У разі подання документів для участі в конкурсі особисто або поштою заяви, зазначені в пп. пп. 2 і 3 відповідного пункту Порядку, пишуться власноручно.

Під час створення електронних документів, які подаються для участі в конкурсі через Єдиний портал вакансій державної служби НАДС, накладається електронний цифровий підпис кандидата.

У п. 27 Положення передбачено, що особа, яка бажає взяти участь у конкурсі і має інвалідність та потребує у зв'язку із цим розумного пристосування, подає заяву про забезпечення установленим порядком розумного пристосування за формою, згідно з додатком 3 до Порядку [17].

Наступний етап проведення оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби передбачає проведення тестування та визначення його результатів; розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів, проведення співбесіди та визначення її результатів. На цьому етапі, за умови подання заяви про забезпечення установленим порядком розумного пристосування, особі мають бути забезпечені придатні умови для виявлення власних знань законодавства та спроможності використовувати свої знання, досвід під час виконання посадових обов'язків, відповідної професійної компетентності, наявності належних комунікаційних якостей, володіння комп'ютером, знань іноземної мови (за наявності таких вимог до посади), вміння ухвалювати рішення, організовувати свою роботу і роботу інших, вести переговори. Якщо, крім співбесіди, передбачено ще письмовий чи усний тест, потрібно подбати про те, щоб цей тест був доступний для людей із вадами зору чи слуху. Для конкурсів на державні посади надання розумного пристосування є обов'язковим [21].

За загальним правилом загальна кількість балів кандидата визначається шляхом додавання середніх балів, виставлених у зведеній відомості середніх балів за відповідною формою, за кожною окремою вимогою до професійної компетентності та балів за результатами тестування.

Рейтинг кандидата, який успішно пройшов конкурс, залежить від загальної кількості набраних ним балів. Першим за рейтингом та переможцем конкурсу є кандидат, який набрав найбільшу загальну кількість балів [17].

Висновки. Особи з інвалідністю матимуть можливість доступу до проведення конкурсу на державну службу за умови реалізації вимоги розумного пристосування на загальнодержавному та локальному рівнях, зокрема:



- забезпечення безоплатного навчання користування комп'ютерними засобами осіб з особливими потребами та маломобільних громадян;
- забезпечення безперешкодного доступу до адміністративних, публічних та інших будівель;
- забезпечення доступу до публічної інформації користувачам з особливими потребами на рівні офіційних веб-сайтів органів державної влади й органів місцевого самоврядування;
- забезпечення індивідуальних потреб таких осіб під час тестування та розв'язання ситуаційних завдань;
- проведення підготовки керівників служб управління персоналом із питань рівного доступу до державної служби осіб з інвалідністю.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: ухвалена на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. К.: Парлам. вид-во, 1999. 88 с.
2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України № 875–XII від 21 березня 1991 р., ст. 4. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
3. Основи соціального захисту інвалідів в Україні. URL: https://www.ztbljust.gov.ua/structure/Osnovi_sotsialnogo_zahistu_invalidiv_v_Ukrayini/.
4. Декларація соціального прогресу та розвитку: міжнар. докум. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_116.
5. Всесвітня програма дій стосовно інвалідів: міжнар. докум. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_427.
6. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів: Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_306.
7. Про державну службу: Закон України № 889–VIII від 10 грудня 2015 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
8. Про зайнятість населення: Закон України № 5067–VI від 5 липня 2012 р., ст. 15. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/print1464699213863695>.
9. Про судоустрій і статус суддів: Закон України № 1402–VIII від 2 червня 2016 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
10. Питання медико-соціальної експертизи: постанова Кабінету Міністрів України № 1317 від 3 грудня 2009 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF>.
11. Соціальний захист населення: статистичний збірник на 2015 р. URL: www.ukrstat.gov.ua.
12. Оновлена інформація про здійснені заходи, направлені на виконання Україною зобов'язань у рамках Конвенції про права інвалідів (2015 р.). URL: <http://www.msp.gov.ua/news/10565.html>.
13. Права людини в Україні – 2012: узагальнена доповідь Правозахисних організацій. URL: <http://khp.org/index.php?id=1362660945>.
14. Щодо надання працівнику з інвалідністю невикористаних днів щорічної відпустки або виплати йому грошової компенсації: лист Державної служби з питань праці № 5947/0/4.2–06/6/ДП-15 від 22 грудня 2015 р. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=09Z6ZA49A7>.
15. Трудовий кодекс України: проект. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
16. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 5207–VI від 6 вересня 2012 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
17. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : постанова Кабінету Міністрів України № 246 від 25 березня 2016 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>.



18. Щодо надання працівнику з інвалідністю невикористаних днів щорічної відпустки або виплати йому грошової компенсації: лист Державної служби з питань праці № 5947/0/4.2-06/6/ДП-15 від 22 грудня 2015 р. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=09Z6ZA49A7>.

19. Про затвердження Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя: рішення Вищої ради правосуддя від 5 вересня 2017 р. № 2646/0/15–17. URL: www.vru.gov.ua/content/act/2646_05.09_2017_.doc.

20. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. С. 10. URL: <http://parliament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>.

21. Федорович І. Розумне пристосування: від теорії до практики. URL: library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf.

22. Ільчук Л. Соціальна нерівність в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/Sotsialna-nerivnist.pdf>.

ВЕЛИЧКО Л. Ю.,
кандидат юридичних наук,
доцент, завідувач кафедри права
та європейської інтеграції
(Харківський регіональний інститут
державного управління
Національної академії державного
управління при Президенті України)

УДК 349.2

ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ ЦИВІЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

У статті розкрито питання правового регулювання трудових відносин шляхом застосування Цивільного кодексу України. Автор висловлює занепокоєння стосовно поширення практики застосування Цивільного кодексу України до відносин, які мають трудовий характер.

Ключові слова: сфера дії трудового права, трудові відносини, праця, трудовий договір, субсидіарне застосування норм цивільного законодавства.

В статье раскрыты вопросы правового регулирования трудовых отношений путем применения Гражданского кодекса Украины. Автор выражает обеспокоенность относительно распространения практики применения Гражданского кодекса Украины к отношениям, носящим трудовой характер.

Ключевые слова: сфера действия трудового права, трудовые отношения, труд, трудовой договор, субсидиарное применение норм гражданского законодательства.

