

авторитарного дискурсу, що характеризується наявністю «дистанції влади» між комунікантами. Асиметричні відносини між комунікантами можуть виникати з ряду причин (різний майновий стан, займані посади, вікові відмінності або соціальні ролі, природа або характер влади, якою наділений один із комунікантів, але не має інший).

Чим більша розділяюча комунікантів «дистанція влади», тим яскравіше й інтенсивніше може проявлятися авторитарність у мовленні домінуючого комуніканта. У ході скорочення цієї дистанції ступінь авторитарності знижується.

Істотною характеристикою будь-якого виду дискурсу є мета. В асиметричних ситуаціях цілі учасників мовленнєвої взаємодії не співпадають. Комунікант, що має більшу владу, прагне підкорити співрозмовника своїй волі, використовуючи як знаряддя примусу свій статус і авторитет. Тому, представляючи собою різновид конфронтаційного дискурсу, авторитарний дискурс домінуючого члена пари неминуче передбачає вторгнення в особистісну сферу адресата і загрозу його «негативному обличчю». Метою ж адресата є по можливості протистояти такому вторгненню, зберігаючи тим самим своє «негативне обличчя».

Саме протиріччя цілей, переслідуваних учасниками комунікативного епізоду, визначає асиметричний, конфронтаційний характер мовленнєвих ситуацій і подій, у яких фігурує авторитарний дискурс – інституційних (викладач – студент, лікар – пацієнт, суддя – обвинувачуваний) і побутових (чоловік – дружина, старші – молодші діти й т. д.).

Авторитарність знаходить вираження в безлічі вербальних і невербальних стратегій. Їхній вибір у тих або інших ситуаціях спілкування багато в чому визначається логікою управління дискурсом (*discourse management*) і соціальною ідентифікацією мовця. Відмінності в ранзі вимагають більш «слабкого» комуніканта повністю або частково дотримуватися умов «соціального контракту», хоча, можливо, в іншій ситуації він сам буде диктувати умови «гри», перебуваючи «вище». У силу своєї «контрактової» природи авторитарний дискурс нерідко виступає різновидом так званого інституційного дискурсу. У певних стереотипних ситуаціях, закріплених за тими чи іншими суспільними, політичними або іншими інституціями, існують чітко встановлені, ритуальні правила поведінки й межі, вихід за які є небажаним. Таким ситуаціям-сценаріям властива висока ступінь передбачуваності. Наприклад, ситуація «візит до юриста» припускає співбесіду й винесення рішення щодо подальших дій.

Деякі мовленнєві ситуації вимагають наявності певних учасників: адвокат – обвинувачуваний, політик – аудиторія, викладач – студенти, курсанти тощо. Звідси з'являється необхідність виділення ситуацій (сфер) спілкування, у яких знаходить вираження авторитарний дискурс, таких, наприклад, як академічна ситуація, лікувальна установа, ситуація судочинства та ін.

Висновок. Таким чином, авторитарний дискурс – це особливий соціокультурнообумовлений вид мовленнєвої діяльності, мета якого полягає у демонстрації мовцем своєї влади в комунікативних ситуаціях, що передбачають дистанцію влади. Авторитарний дискурс продукується домінуючим комунікантом асиметричної пари комунікантів і характеризується певним репертуаром мовленнєвих стратегій посилення, що включають специфічний набір кодів і стилів, каналів зв'язку, особливих авторитарних мовленнєвих актів і дискурсивних маркерів авторитарності.

Список бібліографічних посилань

1. Василенко В. А. Міжмовна інтеркомунікація у дискурсивній взаємодії / Формування особистості громадянина та патріота в системі освіти України : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Запоріжжя, 9–10 жовт. 2014 р.) / КЗ «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» ЗОП. URL: <https://drive.google.com/file/d/0Bxafe4Z-YjwrUEI6UTFQOEikVDg/view?pli=1> (дата звернення: 20.10.2019).

2. Василенко В. А. Українська соціовербальна комунікація як об'єкт лінгвістичних досліджень // Філологічні науки : зб. наук. пр. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2011. С. 5–12.

Одержано 29.10.2019


УДК 378.147

Марина Євгенівна ВАСИЛЕНКО,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-2992-6646>

СИСТЕМНО-СТРУКТУРНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІОГРАФІЧНОГО АНАЛІЗУ ЮРИДИЧНОЇ ПРАЦІ

Відповідно до державного класифікатора професій у сфері юридичної діяльності працюють різноманітні спеціалісти-професіонали, об'єднані у певні класифікаційні групи.

З огляду на професіографічний аналіз юридичні професії об'єднують спільні особливості, що визначають відмінності юридичної праці від інших видів професійної діяльності в суспільному виробництві. З метою з'ясування цих відмінностей нами застосовано запропонований у класифікації професій системно-структурний підхід до професіографічного аналізу юридичної праці, що знайшов методологічне оформлення в наукових роботах М. П. Єрстова, В. П. Зінченка, О. М. Леонтьєва, В. Д. Шадрікова. З позицій системно-структурного підходу, діяльність складається з окремих дій, об'єднаних загальним мотивом і спрямованих на досягнення конкретної мети, функціонально

підпорядкованих і динамічно організованих. Сукупність предметних, матеріальних дій утворює систему зовнішньої предметної діяльності професіонала в професії, сукупність психічних, ідеальних дій – систему його внутрішньої психічної діяльності у процесі праці.

У тарифно-кваліфікаційних довідниках професій зміст професійної діяльності розкривається через перелік робіт на початку, впродовж та по закінченні робочого дня професіоналів. В освітньому стандарті бакалавра з права зазначено, що відповідно до державної класифікації змісту юридичної праці з урахуванням вимог ринку праці основними видами професійної діяльності даного профілю фахівців є: послуги, що надаються переважно юридичним особам; діяльність у сфері права; нотаріальна діяльність (консультації з питань надання юридичних послуг нотаріальними конторами і приватними нотаріусами, державними нотаріальними архівами під керівництвом нотаріуса); діяльність державних виконавців, слідчих і арбітрів; консультації з питань комерційної діяльності і управління; слідча діяльність і забезпечення безпеки; управління і нагляд у сфері оподаткування; діяльність суддів; діяльність органів прокуратури; охорона і забезпечення громадського порядку; обов'язкове соціальне страхування [1].

На сучасному етапі розвитку суспільства структура праці юристів значно ускладнилася, тому до змісту юридичної діяльності додалося багато інших видів робіт. Проте спеціалісти з дослідження праці юристів виділили декілька видів юридичних дій, які складають змістову основу даного виду праці:

- юридичний супровід або ведення справи клієнта, у ході якого вирішення проблемної життєвої ситуації здійснюється за допомогою комплексу цілеспрямованих процесуальних дій (винесення рішення про прийняття до свого провадження, проведення експертного дослідження, перевірка доказової інформації, побудова версії щодо справи тощо);

- складання та оформлення юридичних документів з метою відображення або посвідчення юридично значущої інформації (підготовка та прийняття нормативно-правових актів, реєстрація та статистичний облік правових явищ, оформлення позову до суду чи протоколу про адміністративне правопорушення, нотаріальне завірення важливих документів тощо);

- юридичне консультування, в ході якого необхідна інформація передається клієнту у певній формі, наприклад, можуть надаватися поради або рекомендації, визначатися правовий статус дій клієнта або обсяг його правових повноважень, роз'яснюються перспективи судового вирішення справи тощо;

- тлумачення текстів різноманітних юридичних документів, роз'яснення їх нормативного змісту та правової сутності (конкретизація вимог правової норми, роз'яснення рішення уповноваженого органу, тлумачення змісту правових норм або юридичної термінології);

- виступи в юридичних установах, де оголошуються заяви, клопотання, вимоги, висновки аналітичної та експертної роботи стосовно юридичних справ;

- правовиховна діяльність, правова агітація та пропаганда правових знань, коли відбувається правова корекція поведінки суб'єктів права шляхом впливу на їх свідомість.

Як бачимо, важливу частину юридичної праці складають консультації, у ході яких здійснюється порівняння життєвих ситуацій та проблем з правовими еталонами, встановлення їх відповідності юридичним нормативним вимогам. Для успішного виконання цих робіт юристам необхідні спостережливість, уважність, логічне мислення. Якщо робота пов'язана із виробленням юридичних рекомендацій, професіонал повинен виявляти пошуково-пізнавальні, організаторські та комунікативні здібності [2].

Професійна діяльність юристів суворо регламентується правовими нормами, юрист наділений правами та обов'язками застосування влади від імені закону. Висока вимогливість та чітка регламентація юридичних процедур обумовлюють присутність у праці юристів факторів моральної відповідальності за наслідки професійних дій, за життя, здоров'я, психічний стан клієнтів. Внаслідок юристові необхідні такі професійні якості, як відповідальність, порядність, чесність, дисциплінованість. Наявність чисельних ділових контактів передбачають вияв у професіоналів комунікативних здібностей та розвинутого мовлення.

Розглянуті психолого-педагогічні характеристики юридичної праці значною мірою визначають професійні особливості консультативної діяльності юристів:

- Вітчизняні вчені Т. І. Анисимова, А. М. Бражникова, В. М. Савіщенко підкреслюють, що для встановлення комунікативного контакту з клієнтами у ході консультації юристові доводиться зважати на психологічні особливості людських характерів, настроїв та поведінки, виявляючи терплячість, витримку, врівноваженість, тактовність [1–2; 7]. Проте сувора правова регламентація юридичних рекомендацій позбавляє юриста права зважати на психологічні та соціальні обставини клієнта [3].

- Складнощі юридичного тлумачення життєвих ситуацій як предмета консультації пов'язані із широкою різноманітністю юридичних запитів клієнтів, що розширює спектр професійних моделей взаємодії суб'єктів консультування. На такі особливості у змісті консультацій вказують І. В. Бризгалов, С. Д. Гусарев, С. С. Сливка [4].

- В аспекті дослідження професійних функцій юристів А. М. Бражниковою, С. Д. Гусаревим, В. М. Савіщенко та іншими дослідниками доведено взаємозалежність консультативних рекомендацій із законодавчими вимогами та юридичними нормами. Для успішного виконання цих професійних дій юристам необхідні спостережливість, уважність, логічне мислення. Але присутність ризику надмірного застосування юристом владних повноважень може призвести до зловживання службовим становищем. Тому в консультативній діяльності зростає роль моральної відповідальності за її результати

– Такі дослідники як І. В. Бризгалов, А. О. Краснейчук, С. С. Сливка вказують на достатню складну структуру та багатоаспектний зміст юридичного консультування, яке сьогодні перестало бути просто індивідуалізованою порадою і набуває характеру державно санкціонованого методу допомоги у розв'язанні різних життєвих проблем. Водночас у теорії та практиці юридичної діяльності існує проблема недостатньої розробленості науково-методичних засобів, спрямованих на виявлення механізмів консультування юристами громадян у різноманітних життєвих ситуаціях.

Аналіз змісту та умов юридичної діяльності за різними професіями допоміг виділити основні якості, притаманні професіоналам з консультативною спрямованістю трудових функцій. Моральна відповідальність, врівноваженість, тактовність, уважність, професійна компетентність не тільки визначають успішність юридичної праці, але й суттєво впливають на результативність консультативної діяльності юристів. На виявлені професійні особливості та відмінності юридичної праці необхідно зважати у процесі обґрунтування змісту та методик професійної підготовки майбутніх юристів до консультативної діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Василенко М. Є. Особливості консультативної діяльності юристів : професіографічний аналіз // Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 22 квіт. 2011 р.). Запоріжжя : Вид-во ЗЮІ ДДУВС, 2011. С. 192–196.
2. Савіщенко В. М. Педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутнього юриста в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Запоріжжя, 2008. 262 с.
3. Бражникова А. Н. Развитие профессионально значимых качеств юриста : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Ставрополь, 2000. 214 с.
4. Бризгалов І. В. Юридична деонтологія: короткий курс лекцій. 3-тє вид., стер. Київ : МАУП, 2003. 48 с.

Одержано 31.10.2019

УДК 349.2


Ірина Вячеславівна ВАСИЛЬКО,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри правового забезпечення

господарської діяльності факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-2361-3726>

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ФОРМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Більшість працездатного населення нашої країни є найманими працівниками, основним, бо, навіть, єдиним доходом яких, є заробітна плата, яку вони отримують від роботодавця, відповідно до укладеного трудового договору. Тому трудове законодавство займає особливе місце в системі права будь-якої країни світу. Воно повинно враховувати нерівність можливостей роботодавця і працівника, який погоджується на виконання запропонованої йому роботодавцем роботи, в межах трудової функції, обумовленої в тексті трудового договору, а в ряді випадків і в посадовій інструкції працівника, якого часто в тексті договору іменують співробітником організації. З огляду на це важливого значення набуває встановлення відповідних форм забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Традиційно у науковій літературі виділяють дві основні форми забезпечення трудових прав працівників: юрисдикційні та неюрисдикційні. Під юрисдикційною формою слід розуміти діяльність уповноважених державою органів щодо захисту порушених чи оспорюваних суб'єктивних прав. Її сутність полягає в тому, що особа, права якої порушені неправомірними діями, має право звернутися за захистом до державних або інших компетентних органів (до суду загальної юрисдикції та вищих інстанцій, третейського суду тощо), які уповноважені вживати необхідні заходи для відновлення порушеного права та запобігання правопорушенню [1, с. 282–283]. Юрисдикційне забезпечення трудових прав працівників здійснюється наступними способами [2, с. 323]:

1) відновлювальні способи – це способи, спрямовані на відновлення становища, яке існувало до порушення: відновлення порушених прав (наприклад, поновлення на роботі та ін.); примушення до виконання обов'язку;

2) способи, спрямовані на припинення дій, що порушують права та інтереси працівників, забезпечуючи можливість безперешкодної реалізації прав: винесення припису державною інспекцією праці про усунення порушень трудового законодавства; визнання страйку незаконним; незастосування судом локальних нормативних актів, колективних договорів, угод, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством або прийнятих без дотримання порядку їх прийняття з урахуванням думки представницького органу працівників; визнання умов трудового договору, колективного договору, угоди не підлягають застосуванню (недійсними); визнання нормативного акта про працю недійсним в судовому порядку;

3) штрафні – це способи, пов'язані з додатковими несприятливими наслідками для порушника: відшкодування матеріального збитку; компенсація моральної шкоди;

4) інші способи, не заборонені законом [2, с. 324].