

Тема 3. Умови праці у сфері професійної діяльності юристів

Презентацію підготував доцент кафедри ОП і БЖД
к. т. н. Гнеушев Володимир Олександрович

Залежно від норм права, які реалізуються, розрізняють такі види юридичної діяльності:

- • регулятивну, пов'язану з правомірною поведінкою суб'єкта права;
- • правоохоронну, пов'язану з неправомірною поведінкою суб'єкта права (із здійсненням правопорушення).
- Відповідно й умови праці працівників різних видів юридичної діяльності теж різні

Навантаження, притаманні працівникам юридичних професій

- Юридична праця належить до тих видів діяльності, що визначаються, насамперед, системою взаємозв'язків "людина - людина". Зміст такої діяльності зумовлюється багатоваріантністю професійних завдань та їх значною інтелектуальною й емоційною насиченістю. Не випадково відомий юрист початку ХХ ст. І.М. Якимов зазначав, що ця робота є найскладнішим мистецтвом, бо вона має своїм об'єктом не неживий матеріал, а людину.

Правоохоронна діяльність

- Юридична діяльність може передбачати виконання службових обов'язків у напружених, екстремальних, стресогенних умовах. Тому їй притаманні:
 - - дефіцит часу;
 - - вплив на особистість особливо сильних подразників та домінування негативних емоцій при нестачі позитивних;
 - - підвищена відповідальність за прийняття рішень та необхідність невідкладного вжиття заходів.

Додатковий негативний фактор:

- поведінка правопорушників практично **ненормована**, вони можуть поводитися будь-яким чином, особливо в слововиявленні.
- Працівник правоохоронних органів **повинен діяти відповідно до норм закону**, у певних визначених рамках. Ця обставина, позитивна в загальному сенсі, стає додатковим негативним фактором, оскільки подолання відповідних емоцій потребує від нього значних вольових зусиль.

- Систематичні та інтенсивні негативні емоції призводить до виникнення стану емоційної напруженості та трансформації особистості (переважання стереотипного реагування на ситуацію, втрата пильності тощо), в подальшому - до переносу негативних новоутворень на неслужбову сферу і суперечностей у найближчому оточенні.

Фактори психологічного характеру:

- 1) наявність правової регламентації діяльності - суворе правове регулювання процесу розкриття та розслідування злочинів, піднесене до норми закону і обов'язкове для виконання.
- 2) наявність владних повноважень, тобто права та обов'язку застосування влади від імені закону. Психологічний стан підвищеної відповідальності, поряд із необхідністю винесення обґрунтованих та виважених рішень, надає юридичній діяльності напруженого характеру і може призвести до появи негативних тенденцій. Перша з них полягає в надмірному застосуванні владних повноважень, зловживанні службовим становищем, друга - в нерішучості, пов'язаній із сумнівами, побоюваннями щодо можливої відповідальності;

Фактори психологічного характеру:

- 3) наявність елементів психологічного ризику, у тому числі й при прийнятті рішень, що можуть мати небажані службові та особистісні наслідки. «Вдалий» ризик заохочується керівництвом, а "невдалий" визнається невиправданим і спричиняє до відповідальності;
- 4) багатоплановість службових ситуацій, неможливість чіткого планування й прогнозування;

Фактори психологічного характеру:

- 5) високі вимоги до умінь і навичок професійного спілкування: прогнозування можливих варіантів поведінки співрозмовника, наявність індивідуальних "технік" спілкування, вміння "дистанціюватися від ситуації", "не вийти з ролі"... Це вимагає наявності у фахівця сукупності якостей, що рідко сполучаються в одній особі (швидкість реагування та аналітичний склад розуму, розвинена просторова уява та здібності до лінгвістики тощо);

Фактори психологічного характеру:

- б) "усічений" характер діяльності - з позицій психології управління будь-яка діяльність вважається повною, коли наявні такі її етапи, як пошук і перевірка інформації, прийняття рішення та його реалізація. Працівники правоохоронних органів, як правило, або ж не здійснюють самостійно пошук інформації та її перевірку, або ж не приймають рішення по конкретному факту, або ж не реалізують отриману інформацію - кожен виконавець діє на одному, максимум на двох зазначених етапах. **Це може викликати стан невдоволеності своєю працею, який пізніше трансформується в негативне ставлення до діяльності в цілому.**

Психологічні чинники бувають:

- *постійні,*
- *діючі періодично,*
- *та короткочасні.*
- *Постійний чинник:* У оперативного працівника чи слідчого **повної розрядки не наступає ніколи** через нестабільність оперативної обстановки, постійне зростання її криміногенності, відсутність впевненості у тому, що навіть успішно завершена справа у майбутньому не призведе до негативних наслідків.
- Постійно діючим чинником є також необхідність постійного самоконтролю при спілкуванні з людьми, що викликають негативні емоції.

Періодичний чинник:

- негативні зміни оперативної обстановки та зростання рівня злочинності, недостатня нормативна врегульованість діяльності (що робить ризик невід'ємною частиною виконання професійних обов'язків), кадрові та матеріально-технічні проблеми: в сукупності це призводить до зростання рівня психічної навантаженості окремого працівника, загострення морально-психологічного клімату в колективі та ін. Суб'єктивно зазначені обставини викликають відчуття втоми, неадекватні ситуації хвилювання чи недбалість, загострення боротьби мотивів, а отже - знижують ефективність роботи.

Чинником, що діє *короткочасно*,

- є циклічний характер діяльності. Психологічна напруженість різко зростає (до максимуму) перед здійсненням вирішального завдання (з'являється тривога, неспокій), а після його завершення вона може зменшуватись.
- Напруженість психіки залежить від досвіду роботи. Спочатку вона завжди висока, що пов'язане зі зміною динамічних стереотипів (сформованих під час навчання, роботи в іншій сфері тощо), незнанням специфіки роботи, страхом помилок, недостатністю ділових якостей. З накопиченням досвіду виникає новий динамічний стереотип: на нові подразники формується відповідна система реакцій, що зберігає затрати нервової енергії й послаблює напруженість.

Психологічна напруженість може бути трьох рівнів:

- *оптимальна,*
- *надмірна,*
- *недостатня.*
- **Оптимальна** напруженість активізує психіку, мобілізує її резерви. Підвищується продуктивність психічних пізнавальних процесів - правильно оцінюється обстановка, вчасно приймаються рішення; загострюються відчуття, підвищується ефективність (готовність) пам'яті та концентрується увага, зменшується залежність від перешкод, зростає рівень спостережливості і впевненість у своїх силах та прагнення подолати труднощі, укріплюється воля - збільшується організованість та усвідомлена готовність йти на ризик, реально оцінюється його ступінь. З'являється "бойовий" настрій, який сприяє ефективності діяльності в цілому.

Надмірна напруженість

- Веде до гальмування психічної діяльності та зниження активності психічних процесів.
- послаблюється увага, збільшується залежність від перешкод, з'являються "провали" в пам'яті, неправильно оцінюється обстановка, зростає кількість помилок при її ускладненні, рішення приймаються із запізненням; з'являється невпевненість собі, страх, розгубленість, перебільшується небезпека; слабшає воля - особа стає неорганізованою, пасивною, нездатною доводити намічене до кінця; втрачаються давно набуті навички і вміння. Все це призводить до емоційних зривів та серйозних помилок.
- Надмірна напруженість зовні проявляється в неадекватності міміки й жестикуляції, в появі мимовільних проявів фізіологічних реакцій (блідості, тремтінні рук, нетиповій для даної особи експресії голосу тощо), а при тривалій її дії - можливі зміни серцево-судинної діяльності, хворобливий стан, запаморочення і навіть серйозні захворювання.

При недостатній напруженості

- малодосвідчений працівник втрачає почуття обережності, невиправдано ризикує, у нього з'являється самовпевненість), що не менш небезпечно, ніж надмірна пильність.

При *регулятивній* діяльності юриста

- слід звернути увагу на вірогідність мобінгу - (від англ. *mob* — юрба) — форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення.
- Мобінг особливо розповсюджений в середовищі офісних працівників. Процес виживання містить у собі п'ять фаз:
 - 1 — наявність тривалого й недозволеного конфлікту,
 - 2 — агресивні дії й ворожі відносини,
 - 3 - в конфлікт утягується керівництво й інші співробітники, переслідуваний піддається наклепу,
 - 4 - на робітника ставиться тавро,
 - 5 - звільнення.

- Профспілки німецької корпорації IG Metall установили, що в 33% випадків нападником є керівництво. Підлеглий допускає спровоковані помилки, які гіперболізуються й представляються як такі, що майже звели фірму до катаклізму. У книзі «Насильство на роботі» («Violence at Work»), виданою Міжнародною організацією праці (ООН) в 1998 р. мобінг наводиться в одному переліку з вбивствами, згвалтуваннями й пограбуваннями. Пояснення цьому таке: необразливий на перший погляд у порівнянні з іншими видами фізичного насильства мобінг іноді закінчується зведенням рахунків з життям.

Складовою частиною мобінгу може стати *булінг*

- *булінг* (англ. *bully* — залякувати, цькувати, задирати) — прояв агресії з подальшим залякуванням особистості і появою можливості її повного підпорядкування собі і своїм інтересам (здебільшого неблагородним).

- Для юристів будь-якого роду діяльності актуальним є безпечне використання комп'ютерної та іншої оргтехніки, а також наявність належних санітарно-гігієнічних умов праці і відпочинку.