

А 43 **Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства:** збірник тез V Всеукраїнської науково-практичної конференції (2 грудня 2016 р.). Кіровоград : ПВНЗ КІДМУ КПУ, 2016. – 331 с.

Видання містить матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції. Розглянуто сучасні проблеми юридичної науки та гуманітарно-економічних проблем у період реформування демократичного суспільства в Україні та світі із залученням до обговорення провідних науковців, практиків, а також молодих вчених з усіх регіонів України та зарубіжних держав.

Матеріали конференції розраховані на наукових і науково-педагогічних працівників ВНЗ та наукових установ, докторантів та аспірантів, студентів, а також широкий читацький загал.

Матеріали конференції надруковано в авторській редакції.

ББК 67.9 (4УКР) 300

Редакційна колегія:

кандидат юридичних наук, доцент І. І. Литвин, кандидат юридичних наук, доцент Г. Ю. Шаркова, кандидат юридичних наук, доцент П. Л. Степанов, кандидат юридичних наук, доцент І. П. Зеленко, кандидат економічних наук С. П. Ніколаєва, кандидат філософських наук, доцент В. А. Ігнат'єв, кандидат філософських наук В. Д. Косенко.

Рекомендовано до друку Вченою радою ПВНЗ «Кіровоградський інститут державного та муніципального управління Класичного приватного університету» (від 25 листопада 2016 року протокол № 4)

© Автори, 2016

© ПВНЗ «Кіровоградський інститут державного та муніципального управління Класичного приватного університету», 2016

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Жизнь в сети : первые признаки зависимости [электронный ресурс] / Аргументы и факты. – Режим доступа: <http://www.aif.ru/health/psychologic/1096601>
2. Интернет-зависимость [электронный ресурс] / Психологи и психологическая помощь. – Режим доступа: <http://www.chelpsy.ru/articles/internet-zavisimost-statya-napisana-dlya-gazety-delovaya-sibir>

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Конопельцева Олена Олександрівна

*асистент кафедри трудового права Національного
юридичного університету України імені Ярослава
Мудрого, кандидат юридичних наук*

Заборону примусової праці в Україні встановлено на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється. Однак, Конституція, як й інші нормативні акти України, не містить визначення поняття примусової праці. Правовий зміст примусової праці викладено у ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 1930 р [2]: примусова або обов'язкова праця означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

З наведеного визначення можна виокремити дві ознаки, які мають юридичне значення для визначення роботи чи служби примусовою працею. Перша з них, характеризується відсутністю добровільного бажання особи надати свої послуги для виконання певної роботи (наприклад, наказ про виконання роботи, що здійснюється під загрозою покарання у разі невиконання); друга – можливість застосування покарання чи насильства у випадку відмови від виконання такої роботи.

При визначенні сутності примусової праці слід розмежовувати такі поняття як «примусова» та «обов'язкова» праця, які використовуються у назві, так і в змісті Конвенції МОП №29. Саме тому, мова йде про заборону саме примусової праці, тобто тієї, що виконується під примусом чи тиском. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду, або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан (ст. 43 Конституції України).

Трудовий договір є відбиття договірному принципу залучення до праці. Саме договірний принцип залучення до праці дозволяє задовольнити не тільки інтереси самого працівника у виборі роду й місця трудової діяльності, але й потребу роботодавця у підборі кваліфікованих кадрів з урахуванням виробничих потреб і специфіки завдань, які стоять перед конкретним колективом працюючих осіб. Крім того, договірний характер праці в поєднанні з широкими можливостями вибору професії гарантує справжню свободу й добровільність праці [1, с. 388–389].

Трудові відносини, які прийнято в науці трудового права називати основним видом трудових правовідносин, виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким перший зобов'язується виконувати роботу, окреслену цим договором, додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а другий у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. З цього випливає, що роботодавцеві заборонено вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України). Доручення роботодавцем працівникові виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, як виняток із загальної заборони, допускається, як правило, лише за згодою останнього та називається переведенням.

Заборона переводити працівника на іншу роботу без його забезпечує реалізацію працівником свого права на працю, і в її основі покладено заборону примусової праці, оскільки «без волі і волевиявлення працівника будь-яка зміна змісту трудового договору є не що інше як примусова праця» [4, с. 104].

Частина 1 ст. 170 КЗпП України формулює імперативне правило про обов'язки власника переводити працівника на іншу, легшу роботу відповідно до медичного висновку: при втраті працездатності, у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я, отриманими на виробництві; при професійних захворюваннях, захворюванні туберкульозом і при загальних тяжких захворюваннях.

Згідно з таким висновком власник або уповноважений ним орган повинен перевести таких осіб за їх згодою на таку роботу тимчасово або ж без обмеження строку.

Такий специфічний вид переведень у системі охорони праці встановлюється з метою захисту здоров'я і збереження працездатності людини у випадках, коли вона тимчасово або постійно не в змозі виконувати роботу, на яку приймалась, але може без шкоди для свого здоров'я виконувати іншу легшу роботу.

Чинний КЗпП України передбачає можливість переведення працівника на іншу роботу без його згоди, лише за наявності умов, визначених у ч. 2 ст.

33 КЗпП України. В усіх інших випадках отримання згоди є обов'язком роботодавця.

Пленум Верховного Суду України у постанові № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 року [3] надав роз'яснення щодо змісту норми ст. 43 Конституції про заборону примусової праці. Було висловлено думку, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень або статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

Стаття 34 КЗпП України, закріплює порядок переведення працівників у разі простою та встановлює обов'язок роботодавця отримати згоду працівника на його переведення у разі простою, викликаного невідворотною силою або іншими обставинами. Така регламентація цілком порушує інтереси роботодавців. Оскільки, при відмові переведення працівників, роботодавець змушений залучати до роботи інших осіб і відповідно оплачувати її. Отримання згоди працівника на переведення у разі простою, викликаного надзвичайними обставинами, які не можна заздалегідь передбачити, не тільки суперечать нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним й соціальним інтересам підприємства.

Така позиція висловлюється і в п. 4 ч. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю: не є примусовою працею робота в умовах надзвичайних обставин (пожежі, повені, голоду, землетрусу, сильних епідемій чи епізоотій, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення).

Робота під час простою, викликаного невідворотною силою або іншими обставинами (при визначенні яких слід керуватися вказаною Конвенцією МОП № 29), не є примусовою працею, не суперечить принципу свободи праці, а тому до неї можна залучати працівників без їхньої згоди.

На нашу думку, слід внести зміни до ст. 34 КЗпП України, які б дозволяли роботодавцю переведення працівника без його згоди на іншу роботу у разі простою, викликаного надзвичайними обставинами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бущенко П. А. Юридична характеристика права на працю за Конституцією України // Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України: тези доп. та наук. повідом. учасн. всеукр. наук. – практ. конф. (29–30 червня 2006 р. Х. : Нац. юрид. акад. Укр. ім. Я. Мудрого, 2006. – С. 386–389.

2. Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (Рат. 09.06.56). – Відом. Верх. Ради України. – 1956. – № 5. – Ст. 75.
3. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.96 № 9. – Право України. – 1996. – № 12. – С. 91.
4. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – 6. – С. 101–105.

СТРАХ ПУБЛІЧНИХ ВИСТУПІВ

Копай Анастасія Георгіївна

*студентка групи ДСР – 116 ПВНЗ «Кіровоградський
інститут державного та муніципального управління
Класичного приватного університету»*

Уявіть собі: крізь ліс нечутно йде мисливець. І тут раптом він відчуває, як всередині піднімається та наростає хвиля страху. Він миттю реагує та рятується втечею або, навпаки, готує зброю. Чує глухе гарчання і розуміє, що в декількох кроках від нього причаївся в засідці шаблезубий тигр. І тут вже незрозуміло хто кого, але факт залишається – людина відреагувала адекватно на небезпеку, яка виникла. Таким чином, ми можемо судити, що в більшості випадків у стародавньої людини страх виникав внаслідок реальної загрози фізичному існуванню. Отже, страх – емоція, яку породжує інстинкт самозбереження. А спрацьовує він в моменти потенційної загрози життю. Та чим же загрожують нам публічні виступи? Спробувати дати відповідь на це питання є головним завданням даної доповіді.

Ми досліджуємо страх публічних виступів. Це явище звичайне. Бояться практично всі. Навіть багато досвідчених оратори відчувають хвилювання, коли виходять виступати з новою темою або перед незнайомою аудиторією. Також є таке захворювання як глоссофобія. Глоссофобія – це боязнь публічно виступати перед аудиторією. До того ж, для багатьох людей, які страждають цією фобією, зовсім не має значення кількість слухачів. Їм складно виступати як перед десятком, так і перед сотнею людей. Боязнь публічних виступів, фобія, яка досить часто зустрічається.

Можна було б не звертати уваги на такі речі, якби фобія обмежувалася б лише страхом публічних виступів. Для глоссофобів іноді цей страх перегукується з острахом товариства або соціофобією. Тобто людина панічно боїться просто звернутися до незнайомої людини, відчуває себе ніяково на прохідних вулицях і т. д.

Навряд чи знайдеться людина, яка, так чи інакше, не мала би у своєму житті досвіду публічних виступів. Ми всі вчилися у школі, і всім доводилося