

- при укладанні договору ЦПХ відповідальність носить цивільно-правовий характер;

- з отриманого доходу за договором ЦПХ, податок сплачує ФОП залежно від групи та додатково щомісячно за свій рахунок перераховує суму ЄСВ (22 %). За трудовим договором роботодавець щомісячно повинен сплачувати ЄСВ за найманого працівника.

Правильне застосування викладених аспектів дозволить мінімізувати ризики фінансових втрат та уникнути можливі непорозуміння та спори між сторонами. Для роботодавця оформлення трудових відносин більш вигідним є через укладання цивільно-правових договорів, при цьому слід враховувати, що послуги (роботи) за цивільно-правовим договором фізична особа без реєстрації як підприємця може надавати не частіше трьох разів на рік.

Отже, в умовах зростання відповідальності за порушення законодавства про працю, посилення повноважень органів державної влади щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю роботодавець, роблячи свідомий вибір щодо оформлення трудових відносин, повинен чітко розрізняти штатних співробітників і виконавців за цивільно-правовими договорами.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (з наст. змінами і доп.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (з наст. змінами і доп.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

Анастасія Юріївна Гончаренко, Анастасія Андріївна Шамоця –
*студентки IV курсу Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ*

*Науковий керівник: Наталія Ігорівна Дуравкіна – доцент кафедри
юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент*

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПЕРЕБУВАННЯ У ВІДПУСТЦІ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Процес встановлення рівності жінок і чоловіків є важливим для досягнення гендерної рівності, запровадження гнучких трудових контрактів з метою сприяння гармонізації професійного та приватного життя чоловіків та жінок.

За матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуалізація проблем чоловіків в контексті їх рівних прав та можливостей», у Західній Європі в декретній відпустці знаходяться 20% чоловіків. Станом на 2018 рік у відпустці по догляду за дитиною перебувають близько 19 тис. чоловіків. Міністерство соціальної політики України та Держстат повідомляють: на 1 січня 2019 року матеріальну допомогу при народженні дитини загалом отримували 1 мільйон 104 тисячі осіб, з них – 15 тисяч чоловіків. Наскільки ця статистика відповідає дійсності не відомо (1).

Причин непопулярності відпустки по догляду за дитиною серед чоловіків називають чимало, однією з яких може бути зниження ролі батька, закладене ще з радянських часів. У той час відповідальною за виховання дітей була держава, забезпечуючи досить добре розроблену систему дитячих садків, а материнство вважалося найбільшим обов'язком перед державою. Певна маргіналізація чоловіків частково зберігається і дотепер, адже чоловіків у нас сприймають переважно як «утримувачів» родини.

Відповідно до чинного законодавства, в Україні трирічну відпустку по догляду за дитиною може отримати не лише жінка, а й чоловік. При цьому на чоловіка поширюються ті ж самі права та пільги, що їх отримує в цьому випадку жінка, включаючи врахування безперервності стажу та збереження робочого місця. Проте в Україні перебування представників сильної статі у відпустці по догляду за дитиною не набуло поширеності.

Так, згідно зі статтею 18 Закону України «Про відпустки» та ст. 179 Кодексу законів про працю України, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може використати повністю або частинами також батько дитини, баба, дід чи інший родич, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та один із прийомних батьків. Відповідно до ч. 4 ст. 20 Закону підставою для надання зазначеної відпустки є довідка з місця роботи матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною.

В Україні жінці надається відпустка по вагітності та пологах тривалістю 126 календарних днів (70 до пологів і 56 – після). Відпустка починається з тридцятого тижня вагітності і не залежить від кількості відпрацьованого на підприємстві часу. За бажанням матері, батька або іншого родича їм надається відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку 3-х років із виплатою за цей період допомоги по державному соціальному страхуванню, або до 6 років (за медичними показниками), а також у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (3).

У зарубіжних країнах підхід до питань щодо виплат та строку відпустки по догляду за дитиною, а також гендерної рівності батьків з отримання такої відпустки суттєво різняться. Є чимало країн, у яких відпустка по догляду за дитиною для – молодих татусів батька досить специфічно закріплена на законодавчому рівні просто зобов'язують певну кількість часу провести з малюком, зберігаючи за ними робоче місце й виплачуючи 100% заробітної плати. Чи не найбільш прогресивною в цьому плані є Швеція, Кожен чоловік, який є батьком маленької дитини, зобов'язаний проводити в декреті хоча б місяць. Швеція почала залучати чоловіків до практики відпусток по догляду за дитиною малого віку ще в середині 1970-х років (2).

У Швеції батькові, який йде в декрет, три роки виплачують повну зарплату, яка у нього була на роботі. Але в той же час в інших країнах дається всього три декретних місяці. Не важливо – для мами або для тата.

Соціальна політика Німеччини спрямована на заохочення чоловіків, які віддали перевагу догляду за дітьми. У Німеччині тато може піти в декрет на три роки. Протягом першого року йому будуть виплачувати допомогу по догляду за дитиною в розмірі 65-67% від зарплати. Матерям у Великій Британії за законом належить 26 тижнів оплачуваної відпустки по догляду за дитиною, при бажанні можна взяти ще 26 тижнів частково оплачуваної відпустки. Батьки також мають право провести до 2 тижнів з дитиною зі збереженням заробітної плати до 90%. Уряд Великої Британії виплачує одному з батьків -3700 грн на тиждень упродовж дев'яти місяців незалежно від того, хто виховує дитину мати або батько. Також британський Парламент має наміри законодавчо закріпити право батька та матері на річну оплачувану декретну відпустку на двох.

В Ісландії частка чоловіків, які доглядають за своїми дітьми, становить 90 %. Відповідно до ісландського законодавства чоловік, у якого народилася дитина, може отримати відпустку на 3 місяці нарівні з жінкою. У цей час йому виплачується допомога в розмірі 80 % від його середнього заробітку. Таким чином, обоє батьків можуть перебувати з дитиною в перші місяці його життя. Батьки самі вирішують, хто буде з дитиною, а хто – працювати. У Португалії матері мають право на 4 місяці післяпологової відпустки. Законом зобов'язаний провести з дитиною 5 днів в оплачуваній декретній Батько за відпустці. За порушення свого обов'язку на батька накладається штраф.

У Туреччині оплачувана декретна відпустка надається тільки жінкам на термін до 4 місяців (8 тижнів до пологів і 8 тижнів після пологів). При бажанні відпустку можна продовжити ще на 6 місяців, проте вона вже буде неоплачувана. Жінкам у Російській Федерації за їх заявою і на підставі виданого в установленому порядку листка непрацездатності надаються відпустки по вагітності та пологах

тривалістю 70 (у разі багатоплідної вагітності – 84) календарних днів до пологів і 70 (у разі ускладнених пологів – 86, при народженні двох або більше дітей – 110) календарних днів після пологів із виплатою допомоги по державному соціальному страхуванню встановленому федеральними законами розмірі. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і надається жінці повністю незалежно від кількості днів фактично використаних нею до пологів (4).

Матерям у Республіці Білорусь надається право на перебування в декретній відпустці упродовж трьох років після народження дитини, а розмір дитячої допомоги прив'язаний до середньомісячної заробітної плати в країні. На першу дитину розмір допомоги становить 35% від середньомісячної зарплати, а на другу і наступних дітей – 40%.

Отже, враховуючи вищезазначене можна зазначити, що в багатьох розвинутих країнах світу відпустку по догляду за дитиною мають брати як мати, так і батько, а в деяких випадках на батька виділяється окрема обов'язкова частина декретної відпустки. Найбільш тривала відпустка в Україні, найбільш короткі в Ісландії. Лише мати має право брати відпустку по догляду за дитиною в Туреччині.

Література

1. Марценюк Т. Відповідальне батьківство та гендерна рівність. Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуалізація проблем чоловіків в контексті їх рівних прав та можливостей». URL: <http://wcu-network.org.ua/public/upload/files/1-2.pdf>
2. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. URL: <http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender-FINAL-S.pdf>.
3. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
4. Декретный отпуск: международный опыт. URL: <https://officelife.media/news/mandatory-paternity-leave-for-its-own-account-propose-to-introduce-in-belarus/part4/>

Анастасія Олександрівна Закутайло – студентка IV курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, професор кафедри юридичних дисциплін, доктор юридичних наук, професор

ЗАХИСТ ВІД МОБІНГУ: АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Проблема мобінгу в трудових відносинах набуває все більшого поширення у всьому світі. Мобінг можна вважати формою