

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. Декретний 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

дискримінації, що проявляється, як психологічний терор зі сторони колективу чи члена колективу по відношенню до іншої особи. Сам мобінг може мати різні форми цькування і ступені жорстокості, що спрямовані на дискредитацію авторитету колеги по роботі. Мета цих дій може бути різна: від звичайного «підсиджування» по посаді до прямого психологічного терору та звільнення.

Проблема мобінгу в Європі та США вже давно стала об'єктом багатьох наукових досліджень: насамперед, вона потрапила у сферу наукових інтересів соціальних психологів, потім була розглянута в працях дослідників науки управління персоналом і вже пізніше почала вивчатися представниками юридичної науки (1).

Звернувшись до міжнародної практики, можна побачити, що захист від цього негативного явища здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. У Франції було прийнято спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці». Підписання антимобінгових угод є поширеним у Німеччині. До цього ж, відповідальність за мобінгові дії передбачена у трудовому договорі, тому роботодавець виплачує постраждалому значне матеріальне відшкодування. Важлива роль відводиться діяльності профспілок (2).

У Швеції, окрім законодавчих актів, значного розповсюдження набула соціальна реклама. Кодекс праці Республіки Польща зобов'язує роботодавця протидіяти мобінгу як негативному явищу в службово-трудових відносинах (3).

Принцип захисту людської гідності конкретизовано стосовно соціально-трудових відносин в Європейській соціальній хартії, ратифікованій Україною в 2006 р. У Глобальній стратегії з охорони праці, прийнятій у червні 2003 р. на Міжнародній конференції праці Міжнародної організації праці (далі – МОП), однією з основних засад культури охорони праці визнано системне забезпечення права працівників на гідне ставлення до них під час трудової діяльності й захист від психологічного насильства на роботі. У матеріалах МОП, підготовлених до Всесвітнього дня охорони праці, профілактика насильства на робочих місцях визнана одним із найважливіших аспектів охорони й гігієни праці. Крім того, МОП у 2004 році було підготовлено й опубліковано Звід практичних правил щодо протидії насильству на робочих місцях (4).

Сьогодні в Україні все частіше можна почути про випадки мобінгу на роботі, або ж іншими словами – цькування працівника з боку його колег, підлеглих або керівництва.

Та ще донедавна це питання, або ж замовчувалось, або ж просто не виносилось у публічну площину. Не виключено і через те, що мобінг досі не врегульований на законодавчому рівні.

Ситуація дещо змінилась. У Верховній Раді України зареєстровано проект Закону від 1.03.2019 № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», яким передбачається відповідальність за цькування на роботі.

В пояснювальній записці вказано, що законопроект покликаний привести норми українського законодавства у відповідність до європейського законодавства та забезпечити захист від дискримінації й психологічного тиску в трудовому колективі.

Крім того, законодавці пропонують ввести штрафи за прояви мобінгу.

До прикладу, за перший випадок агресор заплатить до 1700 грн. А ще йому можуть присудити 40 годин громадських робіт. Якщо ж у цькуванні брав участь колектив чи це вже не перший випадок за рік, то штраф збільшиться до 3400 грн, а робіт – до 60 годин. Таке ж покарання загрожує керівнику або власнику підприємства.

При цьому якщо начальник не повідомив у Нацполіцію про випадки мобінгу серед своїх підлеглих, то його теж покарають – штрафом до 1700 грн, виправними роботами (до місяця) і відрухуваннями в бюджет до 20% його заробітку.

Враховуючи вище вказане, можна зробити висновок, що не дивлячись на те, що поняття мобінгу досі не врегульоване на законодавчому рівні – позитивні тенденції у цьому напрямку все ж присутні.

Література

1. Колодей К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Е. Высочиневой. / Харьков: Гуманитар. центр, 2007. – 118 с.
2. Шамшиева А. В., Юричка Ю. И. Моббинг как форма проявления межличностного конфликта в организации: // Психолого-педагогические проблемы личности и общества: м-лы межд. научно-практ. конф. (20.02.2014 года). Днепропетровск, 2014, С. 112-114.
3. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудоxих) відносинах: до постановки проблеми // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 2 (49). С. 270.
4. Global Strategy on Occupational Safety and Health / International Labour Organization // Geneva. 2003. p. 14.