

молодіжного руху, розмежовуючи в його розвитку три етапи: I етап «зародження» кінець 80-х-середина 90-х років ХХ ст.; II етап «політизація» (середина 90-х років ХХ ст.-2004 р.); III етап «диференціація» (2004-2008р.) – організаційне становлення молодіжних організацій, поява нових форм молодіжної активності [1, с. 36].

Показники, що існували на той час в Україні по відношенню до молодіжних об'єднань не задовольняли молодих людей, про що свідчить накопичення проблем, яких з кожним роком ставало все більше. Також, варто зазначити про пасивність частини молоді щодо участі в громадському житті.

Отже, на сучасному етапі розвитку суспільства можна стверджувати, що за роки незалежності молодіжний рух в нашій країні почав занепадати. Останнім часом активізували свою діяльність неурядові молодіжні громадські організації у формі фондаций, платформ, центрів. Основну увагу вони приділяють неформальній освіті, культурно-просвітницькій діяльності, створенню соціальних проєктів.

Список літератури

1. Плоский К. В. Молодіжний громадський рух як чинник державотворення в Україні: дисертація на здобуття вченого ступеня кандидата наук з державного управління: 25.00.01 / К. В. Плоский. – Київ: 2009.

*Науковий керівник: Шатило Ю.П.,
канд. психол. наук*

УДК 340.121.5 (043.2)

Крокос В.С.

Національний авіаційний університет, Київ

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК ТА ЖІНОК З МАЛОЛІТНІМИ ДІТЬМИ

Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про відпустки» передбачає гарантії для працюючих жінок з малолітніми дітьми. Таким чином реалізуються конституційні норми про охорону материнства і дитинства.

Вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до чотирнадцяти років мають право ставити роботодавцю ряд вимог:

- встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня;
- переведення на легшу роботу у разі якщо жінка не може належним чином впоратись із своїми трудовими обов'язками (при цьому зберігається середній заробіток за попередньою роботою);
- надання додаткової перерви як мінімум кожні 3 години по 30хв, окрім загальної обідньої перерви, у випадку наявності дитини до 1,5 року.

Таким жінкам заборонено відмовляти у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю маленьких дітей (до 3-х років), а одиноким матерям – за наявності дитини віком до 14-ти років чи

дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу таким жінкам роботодавця зобов'язаний повідомити причину відмови у письмовій формі, і цю відмову можна оскаржити в суді.

Вагітні жінки та жінки з малолітніми дітьми законодавством захищені від:

- переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором без згоди жінки, яка має дитину інваліда чи дитину до 6 років;
- робіт у нічний час;
- надурочних робіт і робіт у вихідні дні;
- відряджень;
- робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
- підземних робіт, крім нефізичних робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню.

Кодекс законів про працю України забороняє звільняти з ініціативи роботодавця жінок таких категорій:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до трьох років;
- жінки, які мають дітей віком до шести років (у разі, якщо дитина відповідно до медичного висновку потребує домашнього догляду);
- одинокі матері при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
- одинокі матері при наявності дитини-інваліда.

Єдиний випадок, коли звільнення названих категорій жінок допускається – це повна ліквідація підприємства, установи, організації. Але в такому разі роботодавець повинен працевлаштувати жінку на іншому підприємстві. При цьому розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням не допускається.

Законодавством передбачено надання жінкам на підставі медичного висновку оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 днів після пологів (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70 днів). За бажанням, жінка має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

*Науковий керівник: Петренко Т.В.,
канд. пед. наук, доцент*

УДК 005.32:331.101.3-057.87 (043.2)

Кучер І.О.

Національний авіаційний університет, Київ

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СПОСІБ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СТУДЕНТІВ – МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Управління власним життям – це робота над собою в рамках особистого розвитку та освоєння методів ділової активності пов'язаних з управліннями грошима і проектами, що передбачає вміння вибудовувати конкурентоспроможну