

Таким чином, доцільним рішенням буде удосконалення механізму побудови інвестиційних портфелів НПФ за рахунок частішого моніторингу змін, що відбуваються на фондовому ринку та в банківській діяльності країни, а саме рівень відсоткових ставок за депозитом. Удосконалення механізму розробки інвестиційних портфелів НПФ, відповідно до теорії ефективного ринку, а саме в ситуації, де негайно і в повній мірі зміни на фондовому ринку та банківській сфері відображалися на інвестиційному портфелі кожного НПФ, є запорукою розвитку НПФ в країні.

Література

1. Андрійченко Ж. О. Аналіз сучасного стану недержавного пенсійного забезпечення в Україні / Ж. О. Андрійченко, О. І. Протиняк // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль : ТНЕУ “Економічна думка”, 2011. – Вип. 8.– Частина 1.– С. 240-243.
2. Внукова Н. М. Соціальне страхування : кредитно-модульний курс : навчальний посібник / Н. М. Внукова, Н. В. Кузьминчук. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 412 с.
3. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
4. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. №1057-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.
5. Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. Електронна система оприлюднення інформації про діяльність недержавних пенсійних фондів. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://npf.nfp.gov.ua/>.

Любов Валеріївна Семенченко – студентка IV курсу Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Світлана Анатоліївна Петровська** – викладач
кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат економічних наук

ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК, НЕПОВНОЛІТНІХ ТА ЛЮДЕЙ ІЗ ІНВАЛІДНІСТЮ

Українська економіка традиційно досить широко використовує працю жінок, неповнолітніх та людей із інвалідністю, тому правовому

регулюванню охорони їх праці завжди надавалося велике значення, що зумовлено особливою турботою держави. Щоб жінка-працівниця, неповнолітній чи інвалід могли однаково з іншими здійснювати своє право на свободу праці, законодавство установлює чітку різницю у правовому регулюванні, захищаючи ці найбільш соціально вразливі категорії від шкідливих чинників виробництва шляхом закріплення для них пільг, компенсацій та гарантій спеціальними нормами.

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємозв'язаних нормативних актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Воно складається із загальних законів України та спеціальних законодавчих актів. Загальними законами України, що визначають основні положення з охорони праці, є Конституція України, Кодекс законів про працю України (КЗпПУ) та Закон України «Про охорону праці».

Законом України «Про охорону праці» (ст. 14) забороняється застосування праці жінок на важких роботах і роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Велике значення мають нормативи, які враховують материнську функцію жінок: переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, не допускається залучати до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років; жінкам надаються відпустки по вагітності і пологах тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів, перерви для годування дитини (ст. 176, 178, 179, 183 КЗпПУ).

Гарантії трудових прав жінок визначені у 184 ст. КЗпПУ. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 3-х років [2; 3].

Основна мета нашої держави – соціальний захист працюючої молоді. Неповнолітні (особи, що не досягли 18 років) у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст. 187 КЗпПУ).

Законом України «Про охорону праці» забороняється застосування праці неповнолітніх на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється залучати неповнолітніх і дітей до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [1].

Усі особи, молодші 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду, і в подальшому до досягнення ними 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду (ст. 191 КЗпПУ). За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років (ст. 188 КЗпПУ).

Ст. 192 КЗпПУ забороняється залучати працівників, молодших 18 років, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні. А ст. 51 передбачено тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років – 24 години на тиждень [2].

Щорічні відпустки працівникам, молодшим 18 років надаються в літній час або, за їх бажанням, у будь-яку іншу пору року тривалістю 1 календарний місяць (ст. 75 КЗпПУ).

Категорії робіт для жінок і неповнолітніх затверджуються МОЗ України та погоджуються з Держкомітетом України з нагляду за охороною праці.

Відповідно до вимог ч. 1 ст. 12 Закону України «Про охорону праці» підприємства, які використовують працю людей з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Керівник підприємства (власник) зобов'язаний у випадках, передбачених законодавством, організовувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, створювати пільгові умови праці на їх прохання.

За ст. 5 Закону України «Про охорону праці» умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Не можна працівнику пропонувати роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.

Отже, з метою фактичного забезпечення рівноправності жінок з чоловіками, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав. Особливості правового регулювання трудових відносин з неповнолітніми зумовлені піклуванням з боку держави про фізичне здоров'я і соціальну пристосованість молодого покоління. Люди з інвалідністю в Україні володіють всією повнотою соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод.

Література

1. Закон України «Про охорону праці», прийнятий 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
2. Кодекс законів про працю України, прийнятий 10.12.1971 р. № 322-VІІІ [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Охорона праці жінок / [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.sop.com.ua/article/664-ohorona-prats-jnok>.

Аліна Миколаївна Терєбій – студентка І курсу Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Олена Анатоліївна Лук'янихіна** – завідувач кафедри
соціально-економічних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат економічних наук, доцент

ОСОБЛИВОСТІ ПРИВАТИЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

На сьогодні на тлі впровадження в Україні ринкових принципів управління економікою питання приватизації набувають нових орієнтирів. Більше ніж 25-тирічний досвід приватизації й наявні її результати обумовили необхідність пошуку механізмів підвищення ефективності цього процесу з метою врахування інтересів усіх зацікавлених сторін.

Обумовленість процесу роздержавлення і приватизації була викликана кризовими станами в економіці й суспільстві в цілому; впровадженням ринкових принципів управління економікою; поняттям уродженої економічної активності приватного власника; визнанням того визначення, що своя власність – це основа свободи особи.

Починаючи з 1992 року, у країні було прийнято низку законодавчих та нормативних актів, спрямованих на формування організаційно-правового механізму приватизації. У Законах України було визначено основні принципи, засоби, об'єкти й суб'єкти процесу приватизації тощо. Крім того, щорічно за поданням Кабінету Міністрів України Верховна Рада затверджувала Державну програму приватизації, у котрій зазначались основні цілі, пріоритети, засоби і порядок приватизації державного і відчуження комунального майна, групи об'єктів, які підлягають приватизації, завдання по обсягах приватизації майна, що знаходиться у державній власності, умови й організаційні заходи, що необхідно створити для виконання Програми.