

роботодавців, негнучко реагують на зміни ринку праці відносно відповідності структури, обсягів і профілів підготовки кадрів, рівня їхньої кваліфікації. Найчастіше триває підготовка кадрів для галузей, що переживають спад, де відбувається значне вивільнення працівників. Кількість випускників вищих навчальних закладів, що мають професії бухгалтера, економіста, техника, юриста, значно перевищує потреби, що практично не залишає їм шансу для працевлаштування за отриманою спеціальністю. Виходить, що замовниками по цих професіях виступають не підприємства й організації, а батьки. Українську негативну роль відіграє також відсутність цільової системи працевлаштування випускників навчальних закладів по договорах з роботодавцями: наявні договори укладають без взаємної відповідальності за їхнє виконання. Моніторинг працевлаштування своїх випускників навчальні заклади, як правило, не проводять або проводять не дуже якісно.

Ясно, що стратегія працевлаштування випускників вищих навчальних закладів повинна виступати найважливішим напрямком державної політики зайнятості, сприяти здійсненню конституційного права громадянина на вільний вибір трудової діяльності. У цілому діюча державна політика використання й розвитку молодіжних трудових ресурсів повинна включати раціонально сформоване законодавство в сфері професійної адаптації населення до ринку праці в сполученні з ефективними механізмами взаємодії регіональних органів служби зайнятості, роботодавців, навчальних центрів служби зайнятості, установ професійної освіти й некомерційних громадських організацій.

Список літератури

1. Грішнова О. А., Самарцева А. Є., Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: Збірник наукових праць. – К., 2012. – С. 28–35.
2. Шаров О. І. Тенденції працевлаштування випускників ВНЗ у кризовий та посткризовий період // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Матеріали четвертої Міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: Дон НУЕТ, 2009. – С. 18–21
3. Шубін О. О., Працевлаштування випускників – досягнення і проблеми // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Матеріали третьої Міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: Дон НУЕТ, 2008. – С. 2–3.

УДК 331.5

СУЧАСНА СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

А. С. Лубяна, ст. гр. УП-14

В. В. Сибірцев, доц., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет

Для того, щоб і населення в цілому, і окремі соціальні групи отримували широку соціальну підтримку, сучасне суспільство наполегливо вимагає повноцінного соціального захисту найманих працівників. Економічні перетворення країни, спричинені розвитком ринкових відносин, обумовлюють відповідні зміни в галузі соціальної політики, розробку механізмів соціального захисту, заснованих на принципах саморегулювання та взаємопідтримки. Важливим компонентом у діяльності суб'єктів соціального захисту повинен стати соціальний захист найманих працівників підприємств.

Необхідність удосконалення та розвитку соціального захисту найманих працівників охоплює комплекс відносин між працівниками та роботодавцями, суспільними організаціями та державою, пов'язаних із мінімізацією впливу негативних факторів на якість життя, умови праці та соціальний статус громадян. Від вирішення цих проблем залежить не тільки успішна

робота конкретного підприємства чи галузі, але і вкрай необхідна сьогодні стабілізація економіки країни в цілому.

Аналіз базових положень міжнародних документів і вітчизняної законодавчої бази з питань соціального захисту найманих працівників дає можливість виділити його найважливіші принципи:

- соціальна відповідальність суспільства та держави за дбайливе відношення до кожної особи, реалізацію її прав на працю, вибір професії, місце роботи та навчання, забезпечення захисту здоров'я та життя, компенсацію втрати працездатності;
- соціальна справедливість у галузі трудових відносин – рівна винагорода за рівну працю, право на безпеку та гігієну праці, збереження здоров'я, працездатності громадян, на соціальну допомогу в разі захворювань, на високий рівень компенсації втраченої працездатності, забезпечення медичної, соціальної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві;
- всебічний та обов'язковий характер захисту найманих працівників від соціальних і професійних ризиків, забезпечення права на соціальний захист як головного орієнтиру соціально-економічного розвитку суспільства;
- мінімальний рівень соціальних і професійних ризиків, наявність відповідної інформації;
- багато суб'єктність соціального захисту, суб'єктами якого повинні бути держава, роботодавці, професійні асоціації та об'єднання, регіональні органи управління;
- економічна та соціальна свобода найманих працівників у галузі праці – вибір професії з мінімальним рівнем професійних та соціальних ризиків, можливість отримання професійної освіти, місця роботи;
- особиста відповідальність найманих працівників за збереження свого здоров'я та працездатності.

З метою реалізації вказаних принципів сучасна система соціального захисту найманих працівників повинна включати в себе такі напрямки:

- створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань найманих працівників;
- запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ найманих працівників до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти;
- забезпечення найманих працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника.

Таким чином, створення ефективної системи соціального захисту найманих працівників на підприємствах стає невід'ємною умовою розвитку суспільства і виступає необхідною платою суспільства та бізнесу за соціальний мир, стабільність соціальної системи та можливість нормальної господарської діяльності.

Список літератури

1. Вітренко М. С. Соціальний захист працівників на підприємствах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/22_NIOBG_2007/Economics/25035.doc.htm
2. Гончарова С. Ю., Отенко І. П. Соціальна політика. Навч. Посібник. – Х.: Вид. ХДЕУ, 2003. – 200 с.
3. Роїк В. Соціальний захист: зміст поняття // Людина і праця. – 2000. – № 11.