

Презентація на тему : «Політика зайнятості і оплата праці населення в Україні»

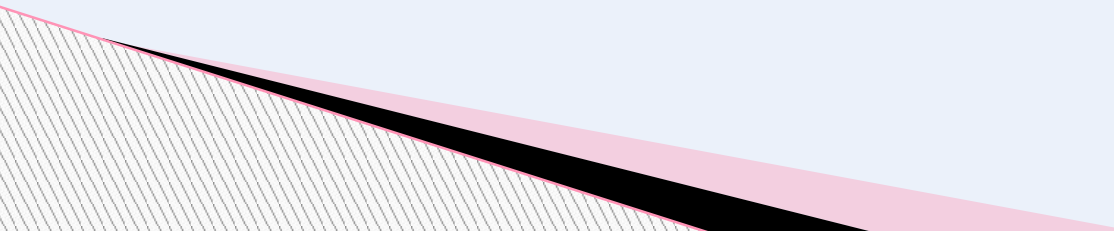
Виконала :
Метейко Ірина
ФСТОР-151

Що таке «політика зайнятості»?

Державна політика зайнятості - це комплекс заходів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства і кожного його члена.

Державна політика зайнятості спрямована на вирішення такого важливого завдання, як розвиток і повна реалізація трудового потенціалу громадян.

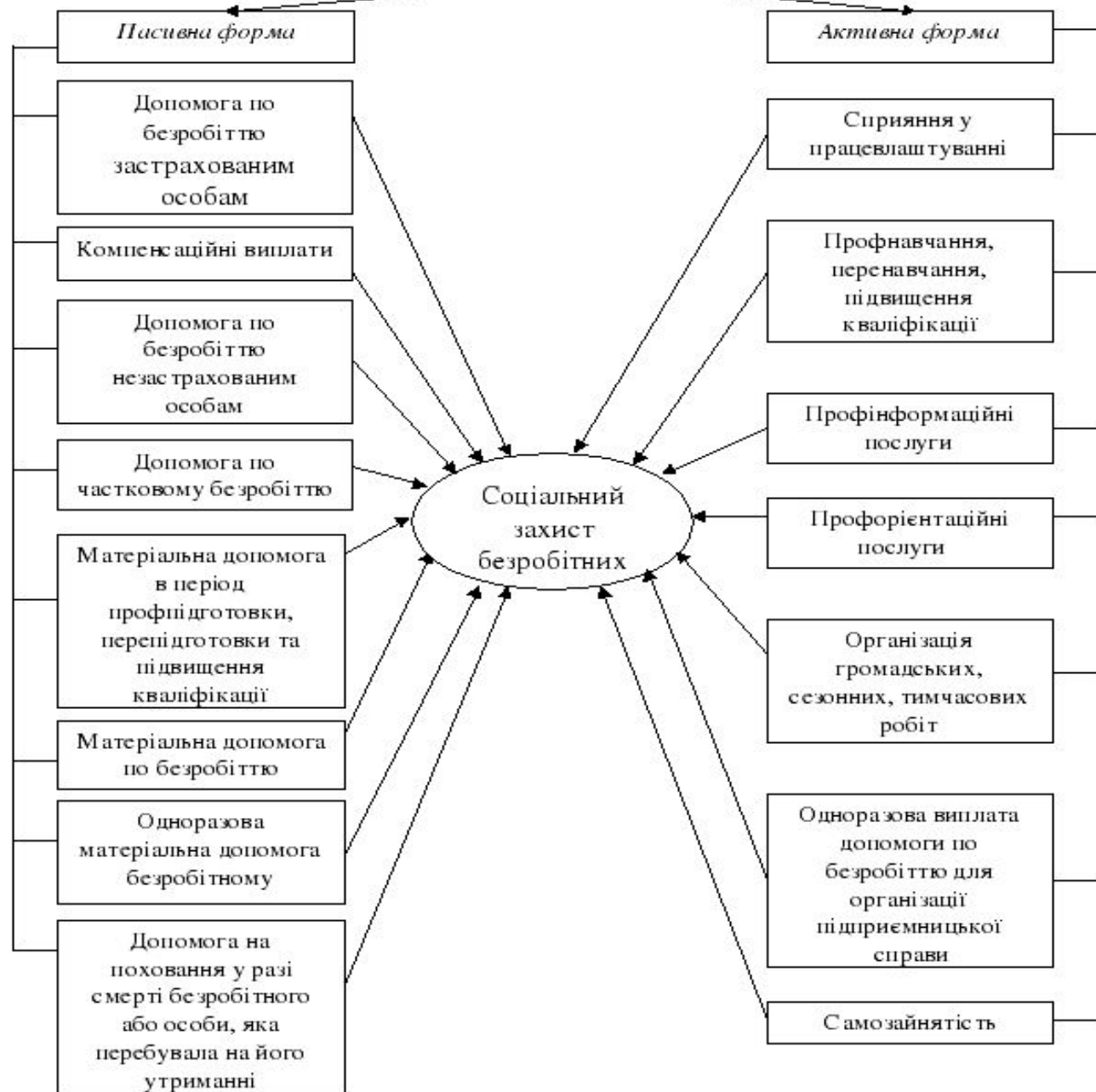
Сюди також можна включити забезпечення населення гідним заробітком, стабільним просуванням по кар'єрних сходах.

- **Активна політика зайнятості** – це дії, спрямовані на зниження безробіття. Сюди можна віднести заходи, що попереджають звільнення співробітників, а також підвищення кваліфікації, навчання, допомога в пошуку робочих місць, перепідготовку.
 - **Пасивна державна політика зайнятості** – це заходи, що допомагають знизити негативні наслідки такого явища, як безробіття. Сюди можна віднести виплати соціальних допомог, видачу малозабезпеченим людям товарів першої необхідності, організацію спеціальних їдалень для бездомних, а також інші види допомоги.
- 

Моделі політики зайнятості

- **Європейська модель** передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці і як наслідок зростанні доходів працюючих; така політика передбачає дорогу систему допомоги для великої кількості безробітних.
- **Скандинавська модель** ґрунтується на забезпеченні зайнятості практично всім трудящим шляхом створення робочих місць у державному секторі з середніми умовами оплати праці. Така політика розрахована в основному на державні кошти, при дефіциті яких настає спад виробництва, що тягне за собою звільнення.
- **Американська модель** орієнтується на створення робочих місць, що не вимагають високої продуктивності, для значної частини економічно активного населення. При цьому безробіття формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

Державна політика зайнятості населення



Закон України «Про зайнятість населення»

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», зайнятість — незаборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Кожен має право на вільно обрану зайнятість!



Оплата праці в Україні

Оплатою праці або трудовим доходом, називають форму привласнення життєвих благ на основі участі в суспільному виробництві того чи іншого працівника або групового колективу з урахуванням результатів їх праці.

Оплата праці в народному господарстві формується за рахунок національного доходу і розглядається в економіці, як один з елементів витрат виробництва та доходів населення.

Закон України «Про оплату праці»

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

Законодавство про оплату праці в Україні ґрунтується на Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про підприємства в Україні» та інших актів законодавства держави. Особливості застосування цих документів на окремих державних підприємствах або до окремих категорій працівників цих підприємств встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Фонд оплати праці відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати

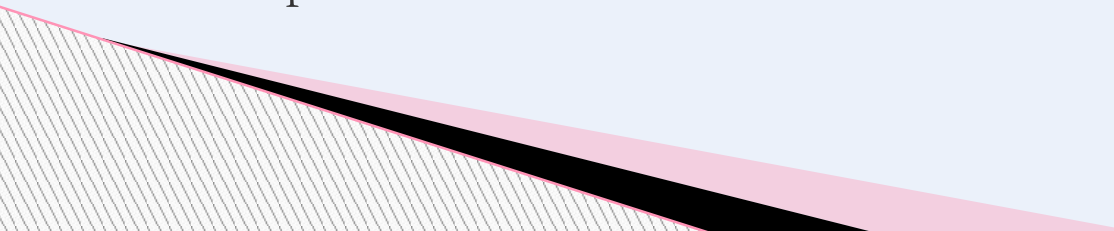
Затвердженої наказом Міністерства статистики України № 323 від 11.12.1995 р. складається з основної, додаткової та стимулюючих і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці посадових зобов'язань. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.


Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові досягнення і винахідництво і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії за виконання виробничих завдань і функцій.

Інші стимулюючі та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи року, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або здійснювані понад встановлені законодавством норми.

До Фонду основної заробітної плати належать:

- 1.** Заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, посадових обов'язків за окремими розцінками, тарифними ставками робітників та встановленими посадовими окладами незалежно від форми і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві.
 - 2.** Суми процентних або компенсаційних відрахувань залежно від обсягів доходів (прибутку), одержаних від реалізації продукції (робіт, послуг), у випадку, коли вони є основною заробітною платою.
 - 3.** Суми авторського гонорару діячам мистецтва, працівникам редакцій газет і журналів, телеграфних агентств, видавництв, радіо, телебачення та інших підприємств і оплата праці, що здійснюється за ставками авторської постановкою винагороди, зараховуваними на даному підприємстві.
- 

До Фонду додаткової заробітної плати належать:

1. Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством.
 2. Премії працівникам, керівникам, спеціаліста за виробничі результати, включаючи премію за економію конкретних видів матеріальних ресурсів.
 3. Винагороди (процентні надбавки) за вислугу років. Стаж роботи, передбачені чинним законодавством.
 4. Оплата праці робітників, що не перебувають у штаті підприємства, за виконання робіт згідно з договорами громадсько-правового характеру.
 5. Оплата праці у вихідні та святкові дня.
 6. Заробітна плата за кінцевим підсумком року.
 7. Суми компенсації внаслідок тимчасової втрати працездатності до фактичної заробітної плати у випадках якщо працівник продовжує працювати на підприємстві.
 8. Оплата робітникам днів відпочинку, наданих їм у зв'язку з роботою понаднормової тривалості часу.
 9. Оплата вимушеного прогулу.
- 

Висновок

- Перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці. У даних умовах заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва.
- Заробітна плата, як макроекономічна категорія є доходом, який формує платоспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва.
- Реформування системи оплати праці в Україні є найважливішим завданням і потребує негайного здійснення.

Висновок

- Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї.
- Необхідно змінити систему оподаткування зарплати шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів у бюджет. Мінімальний рівень заробітної плати потрібно терміново і реально збільшити до рівня прожиткового мінімуму. Відповідно до декларації соціального прогресу і розвитку (ООН, 1969 р.) держава повинна забезпечити задовільний рівень життя своєму населенню.
- Низький рівень заробітної плати є основною причиною небаченого зростання прихованого безробіття і значного падіння платоспроможного попиту населення. Отже, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані.
- Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Список використаної літератури :

- Закон України «Про оплату праці» ст.1, від 24.03.1995р.
- Закон України про оплату праці [Електронний ресурс]
Режим
доступу:<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
- Щетинін А.І. «Політична економія».
- Куліпов Г. «Реформування заробітної плати та мотивації до праці» // Праця і зарплата. № 2, 1995., с. 43
- Приймак В.І. «Зміщення рівноважної заробітної плати і гнучкість ринку праці України» 2013р., с. 34.