**Д.З. Изучить и составить конспект по темам: «Занятость и безработица» и «Трудовой договор». После темы «Занятость и безработица» есть задание, его нужно выполнить и прислать до 18.05.20 г.**

***Тема: «Занятость и безработица»***

***Занятость****—*это деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных потребностей и приносящая им трудовой доход.

Уровень занятости определяется процентным отношением количества работающих людей к общей численности экономически активного населения в рассматриваемый период. К тем, кто не включается в состав рабочей силы, относятся незанятые в общественном производстве и не стремящиеся получить работу.

***Безработица****—*это социально-экономическое явление, при котором часть населения не может найти работу.

**Безработный** — это человек в трудоспособном воз­расте (женщины от 16 до 60 лет и мужчины до 65 лет), не имеющий работы или какого-то иного дохода, ищущий подходящую работу и готовый приступить к ней.

Уровень безработицы определяется процентным отношением количества безработных к общей численности экономически активного населения в рассматриваемый период. В зависимости от причин возникновения выделяют следующие виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная.

**Виды, признаки и причины возникновения безработицы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид** | **Признак и причина возникновения** |
| ***Фрикционная*** | Связана с поиском и ожиданием работы. Имеет в основном добровольный и кратковременный характер. Работу могут искать молодые специалисты, уволившиеся по собственному желанию.Основная причина возникновения — несовершенство информации, т. е. отсутствие сведений о наличии свободных рабочих мест. |
| ***Структурная*** | Связана с внедрением новых технологий, автоматизацией производства, изменением рынка товаров и услуг. Имеет в основном вынужденный и довольно долговременный характер.Основная причина возникновения — пересмотр предприятиями структуры ресурсов труда, т. е. либо увольнение некоторого количества людей, работающих на данном предприятии, либо переподготовка персонала. |
| ***Циклическая*** | Связана с наступлением фазы общего экономического спада в экономическом цикле. Имеет вынужденный характер. В фазах оживления и подъёма появляются новые рабочие места и безработица уменьшается. |
| ***Сезонная*** | Связана с неодинаковыми объёмами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды года, т. е. в одни месяцы спрос на рабочую силу в этих отраслях растёт и, следовательно, уровень безработицы уменьшается, в другие — падает и, следовательно, уровень безработицы увеличивается. К отраслям, для которых характерны сезонные колебания объёмов производства, относятся сельское хозяйство и строительство. |

Безработица может проявляться в следующих формах:

***Открытая****—*означает увольнение работника, полную потерю работы и доходов.

***Скрытая****—* означает, что работник даёт согласие на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, т. к. не может найти другую работу с полной занятостью.

***Текучая****—* связана с периодическим колебанием рабочей силы, имеющейся на рынке труда.

***Застойная****—* это длительная безработица, которая чередуется с краткими периодами временной работы.

**Последствия безработицы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Позитивные** | **Негативные** |
| 1) Формируется мобильный «резерв» рабочей силы, который можно задействовать при расширении производства.  2) Сдерживаются требования профсоюзов в части повышения заработной платы *→* снижение предполагаемого уровня инфляции.  3) Усиливается трудовая мотивация работающих, так как гарантии занятости и опасение потерять работу начинают выступать в качестве самостоятельного стимула к труду. | 1) Недоиспользование экономического потенциала общества, когда реальный *валовой национальный продукт (ВНП)* существенно меньше потенциального.  2) Снижение уровня жизни населения:   * создаются предпосылки для сокращения доходов работающих по найму; * потерявшие работу получают лишь пособия по безработице; * сокращается потребительский спрос, уровень сбережений.   3) Потеря профессиональных знаний и навыков, сложности трудоустройства.  4) Моральная травма *→*алкоголизм, наркомания, самоубийства, рост преступности. |

**Основные направления решения государством проблемы безработицы**

Государство стремится поддерживать высокий уровень занятости. Для этого используются различные формы регулирования. Важнейшие среди них:

1) проведение структурной перестройки профессий на уровне квалификации и организация государственных учреждений по переподготовке кадров;

2) создание служб занятости;

3) создание дополнительных рабочих мест в государственном секторе;

4) выплата пособий по безработице;

5) установление уровня минимальной заработной платы.

**Задание.**

Найдите в приведённом ниже списке людей, которые не могут претендовать на пособие по безработице, и запишите цифры, под которыми они указаны. Укажите все правильные ответы:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) | бухгалтер, болеющий гриппом |
| 2) | шахтёр, участвующий в забастовке |
| 3) | металлург, уволенный в связи с закрытием завода |
| 4) | медсестра, ищущая работу после переезда из другого города |
| 5) | домохозяйка |
| 6) | сотрудник телефонного узла, желающий поскорее найти другую работу |

***Тема: «Трудовой договор».***

Главным институтом [трудового права](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravo.html) является трудовой договор.

**Трудовой договор** следует рассматривать в трех аспектах:

1. как**соглашение о труде**, заключаемое между работником и работодателем;
2. **институт трудового права**, нормы которого регулируют порядок приема на работу (заключение трудового договора), перевода на другую работу и увольнения (изменение и прекращение трудового договора);
3. [**юридический факт**](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/yuridicheskie-fakty.html) возникновения трудовых правоотношений, а также возникновения, изменения и прекращения тесно связанных с трудовыми (производных) правоотношений.

В ст. 56 ТК РФ дается определение**трудового договора.** Это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

Следует отличать трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом (договоров подряда, поручения, авторского договора, договоров на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т. д.). Несмотря на внешнее сходство, они различаются по следующим признакам:

* предметом трудового договора является сам труд работника, т. с. сю повседневная трудовая деятельность по определенной трудовой функции. Предметом же гражданско-правовых договоров выступает уже овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т. д.), а труд в них лишь способ достижения этого результата, выполнения взятых обязательств;
* как правило, трудовой договор предполагает личное выполнение работы, запрещается замена работника другим лицом. В гражданско-правовых договорах такая обязанность возникает лишь в силу специального закрепления этого условия в самом договоре или в определенных законодательством случаях для отдельных видов гражданско-правовых договоров;
* но трудовому договору работник обязан подчиняться в процессе выполнения своей трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности. В гражданско-правовых договорах такого условия нет;
* по трудовому договору работодатель обязан организовать труд работника, создать ему нормальные и безопасные условия труда. По гражданско-правовым договорам работник сам организует работу, выполняет ее на свой риск.

Государство способствует устойчивости трудовых договоров, законодательно закрепляя принципы свободы и добровольности волеизъявлений при заключении трудового договора и различные юридические гарантии при приеме, переводе и увольнении, а также запрещая включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

**Понятие трудового договора**

«Трудовой договор» — одна из ключевых категорий [трудового права](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravo.html), к которой на протяжении многих десятилетий приковано внимание специалистов. При этом необходимо иметь в виду, что в теории трудового права трудовой договор в русле пивилистической традиции рассматривается в нескольких значениях и представляет собой довольно емкое по содержанию явление. Во-первых, в объективном смысле таким термином нередко обозначают комплекс норм трудового права, правовой институт, который направлен на регулирование общественных отношений в части заключения, изменения или прекращения трудового договора. Во-вторых, трудовой договор является юридическим фактом — сделкой (pactum), а в некоторых случаях элементом в фактическом составе, на основании которого возникают взаимные права и обязанности субъектов. В-третьих, это явление отражает обязательство (obligatio), возникающее из юридического факта (фактического состава), как одну из правовых форм привлечения к труду. Наконец, в-четвертых, трудовой договор иногда рассматривается как юридический документ, форма объективации оговоренных сторонами условий.

Легальное понятие трудового договора закреплено в ст. 56 ТК РФ. Оно сводится прежде всего к определению его через взаимные права и обязанности субъектов: «Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Такое понимание не может дать полного представления о рассматриваемом явлении и при этом не в полной мерс соответствует содержанию гл. 10 ТК РФ, посвященной формализации процедуры заключения договора, и всего разд. III ТК РФ.

Трудовой договор в качестве**института** трудового права в теории обычно рассматривается как совокупность правовых норм процедурного и материального характера, которые в силу единства предметных и функциональных свойств образуют относительно самостоятельный и достаточно крупный элемент в структуре особенной части отрасли. Этот нормативный массив имеет сложное строение и представляет собой внутрисистемное отраслевое институциональное образование, которое с полным основанием следует называть генеральным институтом особенной части.

Рассмотрение трудового договора в качестве[**правоотношения**](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/pravootnoshenie.html)**,**как правило, связано с необходимостью разграничения трудового и смежных гражданско-правовых обязательств о возмездном оказании услуг, подряда, литературного заказа, поручения и некоторых других. Это делается не только в научных, но и в практических целях, поскольку от правильного понимания природы возникших между сторонами отношений зависит, норму какой отрасли права следует применить в определенной ситуации. Различия в механизме правового регулирования, на первый взгляд, не столь существенные и заметные, нередко используются недобросовестными работодателями, которые «под прикрытием» гражданско-правовых договоров уклоняются от исполнения трудового законодательства, снижая таким образом свои производственные и организационные расходы. Это приводит к неожиданным и невыгодным правовым последствиям для лица, реализующего свою способность к труду. Заключая, например, договор возмездного оказания услуг, гражданин не имеет права требовать от работодателя предоставления отпуска и его оплаты, обеспечения безопасных, соответствующих государственным требованиям условий труда, соблюдения норм о продолжительности рабочего времени и реализации иных многочисленных гарантий, установленных трудовым законодательством.

Данная проблема имеет давнюю историю и стечением времени нашла свое решение в теории трудового права и правоприменительной практике в виде системы признаков, по которым принято различать трудовое и гражданско-правовое обязательство:**личностного, предметного, организационного и имущественного характера.**

Специального внимания заслуживает рассмотрение трудового договора в качестве**юридического факта** (элемента фактического состава) — сделки субъектов, направленной на возникновение трудового правоотношения.