

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Среднее профессиональное образование

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ**

**ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

Работу выполнила \_\_\_\_\_ *Novoselova* \_\_\_\_\_ *21.12.2019г.* А.Д. Новоселова  
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Филиал ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Специальность: 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Научный руководитель  
Преподаватель \_\_\_\_\_ *Vandrikova* \_\_\_\_\_ *21.12.2019г.* О.В. Вандрикова  
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Тихорецк 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Основные причины и виды безработицы.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Государственная политика управления занятостью.....</b>	<b>9</b>
<b>3 Особая роль профсоюзов.....</b>	<b>12</b>
<b>4 Современные формы и системы заработной платы.....</b>	<b>15</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>19</b>
<b>Список использованных источников.....</b>	<b>20</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Безработица – не просто отсутствие работы. Она ставит нелегкие задачи перед теми, кто профессионально занимается социальной работой. Ведь безработица широко распространена и оказывает мощное и разрушительное влияние на людей.

Безработица сказывается на экономическом, социальном и психологическом состоянии людей. И хотя она может оказаться созидательным, мобилизующим волю испытанием, большинство прошедших через это говорят, что пережили отчаяние, бессилие и растерянность, особенно если были без работы дольше, чем несколько недель.

Права профсоюзов в сфере труда – основная часть их правового статуса, то есть совокупности прав и обязанностей во всех областях.

Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными правами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации.

Актуальность рассмотрения данной темы состоит в том, что безработица – это часть населения страны, состоящая из лиц, достигших трудоспособного возраста, не имеющих работы и находящихся в поиске работы в течении определенного по законодательству периода времени. В настоящее время безработица является одной из важных проблем. Безработица является показателем, который дает общее представление о экономической стороне страны. Безработица является макроэкономической проблемой.

Предмет исследования индивидуального проекта – труд и заработная плата.

Для достижения поставленной цели в индивидуальном проекте определены следующие задачи:

- рассмотреть основные причины и виды безработицы,
- проанализировать государственную политику управления занятостью,
- охарактеризовать особую роль профсоюзов,
- представить современные формы и системы заработной платы.

Индивидуальный проект состоит из введения, четырех глав, заключения, списка источников, в количестве 10 наименований.

## 1 Основные причины и виды безработицы

Современная западная экономическая наука выделяет четыре формы безработицы. Фрикционная безработица связана с поисками или ожиданиями работы. Одни люди добровольно меняют место работы в связи с изменением профессиональной ориентации, сменой места жительства или чтобы занять лучшие должности в иных фирмах. Другие люди ищут новую работу вследствие увольнения по несоответствию или из-за банкротства фирмы. Третьи временно теряют сезонную работу. Четвертые (молодежь) впервые ищут работу. Когда все эти люди приступят к работе, им на смену придут новые, сохраняя из месяца в месяц этот тип безработицы. Фрикционная безработица является даже желательной, так как позволяет работникам улучшать условия труда и находить более высокую заработную плату.

По своему содержанию, как мне кажется, такой тип безработицы может быть отнесен к добровольной. В принципе она не устранима в демократическом государстве, где нет принудительного труда и режима прописки. Фрикционная безработица считается хотя и неизбежным, но все же приемлемым следствием здоровой экономики.

Структурная безработица связана с изменениями в структуре спроса на труд по отраслям, регионам и необходимостью определенного времени для установления соответствия между структурой рабочей силы, определенными качествами работников и свободными местами с определенными профессиональными требованиями. В ходе технологических преобразований спрос на одни профессии уменьшается или прекращается, на другие увеличивается, меняется географическое распределение рабочих мест. Например, внедрение персональных компьютеров сократило спрос на пишущие машинки, что снизило спрос на труд на предприятиях по производству пишущих машинок. Одновременно увеличился спрос на труд в электронной промышленности. Разные регионы производят разные товары, спрос на труд

может одновременно сокращаться в одних регионах и возрастать в других. Если фрикционные безработные имеют навыки, которые могут применять, то структурные безработные без переподготовки, дополнительного обучения, перемены места жительства найти работу не смогут. Поскольку структурные сдвиги происходят постоянно, и рабочим требуется определенное время для смены работы, то структурная безработица носит устойчивый характер.

Структурные безработные испытывают трудности в получении работы из-за недостаточно высокой или ставшей недостаточной квалификации, дискриминации по признакам пола, этнической принадлежности, возраста или инвалидности. Даже в периоды высокого уровня занятости среди структурных безработных сохраняется непропорционально высокая безработица.

Циклическая безработица вызывается спадом, то есть той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. Спад – это циклическое снижение деловой активности, в результате которого люди теряют рабочие места, на тот период пока вновь не возрастет спрос и не произойдет оживление деловой активности.

Циклическая безработица опасна тем, что, кроме социальных бедствий, она приносит еще и явные потери в объеме реального ВВП. На это обратил внимание известный американский экономист Артур Оукен (1928 – 1979). Он сформулировал закон, согласно которому страна теряет от 2 до 3% фактического ВВП по отношению к потенциальному ВВП, когда фактический уровень безработицы увеличивается на 1% по сравнению с ее естественным уровнем.

Еще один из видов безработицы – сезонная безработица, которая порождается временным характером выполнения тех или иных видов деятельности и функционирования отраслей хозяйства. К ним относятся сельскохозяйственные работы, рыболовство, сбор ягод, сплав леса, охота, частично строительство и некоторые другие виды деятельности. В этом случае отдельные граждане и даже целые предприятия могут интенсивно работать

несколько недель или месяцев в году, резко сокращая свою деятельность в остальное время. В период напряженной работы происходит массовый набор кадров, а в период свертывания работ – массовые увольнения. Этот вид безработицы по отдельным характеристикам соответствует циклической безработице, по другим – фрикционной, так как она носит добровольный характер. Прогноз показателей сезонной безработицы можно определить с большой степенью точности, поскольку она повторяется из года в год, и, соответственно, есть возможность подготовиться к решению проблем, вызванных ею.

Скрытая безработица – характерна для отечественной экономики. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, компания не увольняет работников, а переводит их либо на сокращенный режим рабочего времени, либо отправляют в вынужденные неоплаченные отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми.

Добровольная безработица – это безработица связанная с нежеланием работать, существует при наличии свободных рабочих мест, когда потенциального работника не устраивает уровень заработной платы, либо сам характер труда.

Вынужденная безработица возникает вследствие отсутствия сырья, энергии, комплектующих, приведшего к остановке предприятия, порождается новыми условиями функционирования предприятий и формами найма, а так же вынужденным переселением.

Застойная безработица – эта форма безработицы, наиболее характерная для экономики переходного общества. Застойная безработица как наиболее типичная форма безработицы переходной экономики усугубляется тем, что традиции прошлого во многом приводят к надеждам значительной части работников на возможность решения своих проблем в будущем за счет поддержки государства, но не за счет собственной активности.

Причины безработицы можно сгруппировать следующим образом, во-

первых, причиной безработицы может стать относительно избыточное население, «лишнее» по сравнению с достигнутым уровнем национального производства. Этот фактор безработицы особо сильно сказывается в развивающихся странах. Во-вторых, безработица может быть результатом изменений в структуре экономики, в том числе – в технологии. Эта безработица является временной, так как на смену старым отраслям и производствам приходят новые. В-третьих, безработица может временно увеличиться из-за естественных желаний людей найти работу «по душе» и с лучшими условиями труда и оплаты. В-четвертых, особо сильное увеличение уровня безработицы происходит в результате циклического спада в экономике. Этот вид безработицы является наиболее опасным, так как возникает замкнутый круг: падение производства – безработица – уменьшение общего уровня доходов – снижение совокупного спроса – падение производства – безработица. В-пятых, в некоторых случаях генератором безработицы может стать активное вмешательство государства и профсоюзов в отношения между наемным работником и работодателем, что приводит к рыночной негибкости заработной платы и заставляет предпринимателей решать проблему достижения максимальной прибыли путем сокращения занятости.

Все эти причины безработицы представляют собой скорее факторы, влияющие на размер и динамику безработицы. Основными источниками безработицы являются не рыночные пропорции и условия, складывающиеся на рынке труда так как рынок труда лишь отражает существующие в данный момент пропорции между спросом и предложением рабочей силы, но непосредственного участия в их формировании не принимает. Эти пропорции зависят от процессов, находящихся за пределами рынка труда. Рынок лишь обнаруживает их, проявляет безработицу, делает ее видимой для общества.

Таким образом, безработица – это часть населения страны, состоящая из лиц, достигших трудоспособного возраста, не имеющих работы и находящихся в поиске работы в течение определенного по законодательству периода времени.

## 2 Государственная политика управления занятостью

В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. На федеральном уровне – это Государственный Фонд занятости населения (ГФЗН), в каждом из субъектов Федерации существуют региональные или республиканские фонды и службы занятости, а в городах и населенных пунктах, а также в крупных сельских пунктах существуют местные службы занятости. Структурные подразделения федеральной службы занятости подчиняются соответствующим вышестоящим органам и органам исполнительной власти.

Органы службы занятости на безвозмездной основе предоставляют органам государственной статистики, налоговым органам и получают от них сведения, необходимые для выполнения своих функций. Службы занятости имеют право запрашивать на безвозмездной основе у органов исполнительной власти, у предприятий, организаций, учреждений все сведения, необходимые для разработки программ занятости.

Органы служб занятости на основе прогнозов экономического развития с участием работодателей и представителей трудящихся разрабатывают программы занятости, которые после согласования утверждаются представителями соответствующих органов власти. Органы исполнительной и представительной власти вместе со службами занятости контролируют реализацию принятых программ. Взаимодействие служб занятости с предприятиями – работодателями, работниками или их представителями – строится на принципах социального партнерства.

Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

- анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;
- вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- информировать обращающихся работников и работодателей о

возможности получения работы и обеспечения рабочей силы;

- оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях;

- оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве, высвобождаемым работником и другим категориям населения;

- регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;

- разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;

- подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;

- оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки, если трудоустройство требует получение новой профессии, также выплачивается стипендия за период учебы;

- выдавать, в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;

- публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Финансирование мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, происходит за счет средств ГФЗН, которые являются государственной федеральной собственностью и находятся в оперативном управлении и распоряжении Госкомстата РФ, а также его территориальных органов.

Кроме того, служба занятости имеют право хранить средства ГФЗН на депозитных счетах ЦБ РФ и приобретать краткосрочные государственные ценные бумаги. Доходы от такой деятельности, поступающие в фонд занятости, освобождаются от налогообложения и направляются на цели социальной

защиты населения. Средства фонда занятости направляются на:

- оплату расходов по профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки безработных, включая выплату им стипендий;
- организацию общественных работ;
- выплату пособий по безработице и материальной помощи;
- возмещение затрат пенсионному фонду в связи с назначением досрочных пенсий безработным;
- мероприятия по созданию и сохранению рабочих мест;
- расходы по анализу рынка труда, разработке программ занятости, информационного обеспечения, рекламы, научно – исследовательской деятельности и на содержание органов занятости.

Федеральная служба занятости, имея централизованное финансирование, оказывает услуги бесплатно как гражданам, так и работодателям, пропагандируя их сведения о вакансиях.

Особенности занятости и функционирования рынка труда в промышленном регионе обусловлены спецификой формирования экономически активного населения, сложившимся уровнем и структурой занятости, инвестиционной активностью и привлекательностью территории, характером поддержки предприятий федеральными и региональными органами власти и управления. Эта поддержка должна носить выборочный характер и определяться приоритетами структурной перестройки экономики на федеральном и региональном уровнях, обеспечиваемыми средствами из соответствующих бюджетов.

Таким образом, реализуемая политика занятости становится активной тогда, когда средства Государственного фонда занятости населения (ГФЗН) используются в полной мере, а в структуре расходов преобладают финансирование затрат на сохранение рабочих мест и создание дополнительных, предоставление субсидий для организации собственного дела, покрытие затрат на профессиональное обучение, переподготовку и профориентацию.

### **3 Особая роль профсоюзов**

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов.

Профессиональные союзы – исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это – самая массовая общественная организация.

Профессиональные союзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции – защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно – с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Как общественная организация профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией РФ. Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

Функции профсоюза – это основные направления деятельности профессиональных союзов. В юридической литературе выделяют следующие функции: защитная; производственная; воспитательная; социальная; международная.

Можно выделить и другие функции. Однако вся деятельность

профсоюзов должна быть подчинена целям защиты прав и интересов своих членов. Поэтому главной функцией профсоюзов должна быть защитная функция – целенаправленная правовая деятельность:

- по защите трудовых прав и законных интересов трудящихся (права работников свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности или профессию, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законодательством размера);

- по охране их от нарушений (право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены, состоящие в профсоюзе, для реализации уставных задач, представленных профсоюзам прав);

- по восстановлению нарушенных прав (защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке);

- по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся (устанавливаются работодателем и их объединениями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах и соглашениях).

Потребность защиты прав и интересов, трудящихся особенно актуальна в современный период, обнаживший и усиливший социально-экономические противоречия.

Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм – морали, этики, права, традиций. Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие – предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самодеятельными общественными организациями с помощью внутри профсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально-экономических и политических условий, в которых они развиваются.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений:

- средствами и методами, присущими самим профсоюзам;
- с помощью права;
- во взаимодействии правовых и не правовых средств и методов.

Таким образом, соотношение общественного и правового статуса профсоюзов строится на принципе прямой и обратной связи, взаимозависимости с приоритетом внутри профсоюзных норм при подготовке законодательства о профсоюзах и приоритетом законодательства над внутри профсоюзными нормами после принятия соответствующих законодательных актов.

## 4 Современные формы и системы заработной платы

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, денежная компенсация, которую работник получает в обмен на свою рабочую силу.

Формы оплаты труда определяются Трудовым кодексом Российской Федерации. Различают основную и дополнительную форму оплаты труда.

К основной заработной плате относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении.

При разработке систем оплаты труда на предприятии необходимо выполнить одновременно две задачи:

- система оплаты труда должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами;

- система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей,

позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Основными формами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Повременные и сдельные формы оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная.

При повременных формах оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработная плата рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней.

По простой повременной системе оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. По способу начисления подразделяется на почасовую, поденную и помесечную.

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме заработной плате по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

- без надлежащего табельного учета фактически отработанного времени невозможно правильно организовать повременную оплату труда;

- необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов;

- установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков;

- создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Сдельная заработная плата – это форма оплаты труда наемного

работника, при которой заработная плата зависит от количества произведенных им единиц продукции или выполненного объема работ с учетом их качества, сложности и условий труда.

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации).

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда – вид сдельной оплаты труда, при котором продукция, произведенная в пределах установленной нормы выработки, оплачивается по сдельным расценкам, а сверх нормы – по повышенным расценкам.

При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий:

- наличие научно-обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

- выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а ее уровень должен непосредственно зависеть от самого работника, то есть отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда, создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы;

- без надлежащего учета результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному

завышению объема выполненной работы или уровню выполнения норм.

Аккордная форма оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции. Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой комплекс начальных данных для тарификации работ и присвоения работникам квалификационных разрядов. Они обеспечивают единый подход к тарификации работников различных специальностей и содержат унифицированный перечень профессий и специальностей, а также требования к уровню знаний, стажу работы и уровню специальной подготовки, предъявляемые работникам каждой профессионально-квалификационной группы с учетом достигнутого уровня развития техники.

Существуют два вида тарифно-квалификационных справочников: отраслевые, содержащие специальные для данной группы профессии и специальности; единые, содержащие сквозные профессии.

Единый тарифно-квалификационный справочник содержит тарифно-квалификационные характеристики, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ независимо от того, в какой отрасли они выполняются. В этом справочнике каждая профессия встречается только один раз.

Тарифная система используется для планирования и учета труда и заработной платы. Объектами учета труда и заработной платы являются количество и качество труда, оплата работников по труду, использование рабочего времени, состояние трудовой дисциплины, расчеты с работниками по оплате труда, с финансовыми органами.

Таким образом, формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда, выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет основное социально-экономическое значение для каждого предприятия.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Безработица – это часть населения страны, состоящая из лиц, достигших трудоспособного возраста, не имеющих работы и находящихся в поиске работы в течение определенного по законодательству периода времени.

- рассмотрены основные причины и виды безработицы,
- проанализирована государственная политика управления занятостью,
- охарактеризована особая роль профсоюзов,
- представлены современные формы и системы заработной платы.

Цель индивидуального проекта достигнута, поставленные задачи решены:

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции – защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно – с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда, выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет основное социально-экономическое значение для каждого предприятия.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, денежная компенсация.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Борисов Е.Ф. Экономика: учебник и практикум / Е.Ф. Борисов. М.: Юрайт, 2019. – 363 с.
- 2 Будрина, Е.В. Экономика: учебник для СПО / Е.В. Будрина. – М.: Юрайт, 2019. – 351 с.
- 3 Волков, О.И. Экономика: учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Скляренко. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 50 с.
- 4 Бардовский, В.П. Экономика / В.П. Бардовский. - М.: Изд-во Форум. - Инфра-М. - 2016. - 672 с.
- 5 Вахитов, К.И. Экономика. Учебное пособие / К.И. Вахитов. -М.: 2017. -364 с.
- 6 Балашов, А.И. Экономическая теория: Учебник / А.И. Балашов и др. - М.: Юнити, 2017. - 224 с.
- 7 Клочкова Е.Н., Платонова Е.В., Кузнецов В.Н. Экономика предприятия. - М.: Юрайт, 2017. - 448 с.
- 8 Сергеев, И.В. Экономика: учебник для СПО / И.В. Сергеев И.И. Веретенникова. – М.: Юрайт, 2019. – 127 с.
- 9 Чалдаева, Л.А. Экономика: учебник для СПО / Л.А. Чалдаева. – М.: Юрайт, 2019. – 154 с.
- 10 Кольшкіна, А.В. Экономика: учебник для СПО / А.В. Кольшкіна. – М.: Юрайт, 2019. – 441 с.