****

**Содержание**

Введение 3

1.Понятие социального партнерства 5

1.1. Цели и задачи социального партнерства 5

1.2. Формы социального партнерства 9

1.3. Органы социального партнерства 12

2. Экономика и социальное партнерство 19

2.1. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений 19

2.2. Социальное партнерство и проблемы занятости молодежи в современной глобальной экономике 21

2.3. Маркетинг партнерских отношений: возможность адаптации в системе социального партнерства 24

3. Роль государства в механизме социального партнерства 32

Заключение 35

Список использованных источников 36

**Введение**

Социальное партнерство, это самое важное во взаимоотношениях между работником и работодателем. Поиск компромисса, который поможет установить нормальные отношения между двумя сторонами, это очень важно сегодня. По сути, речь идет об изменении мышления людей о том, чтобы рассматривать каждого человека, находящегося в зоне сотрудничества не как пассивный объект благодеятельности со стороны государства и общества, а в качестве стратегического ресурса, потенциала, который нужно достаточно реализовать. Этому призваны способствовать совместные действия органов исполнительной власти регионов, местных объединений работодателей. В современных условиях именно социальное партнерство должно выступить как способ цивилизованного согласования интересов различных групп при разрешении возникающих противоречий и предотвращения конфликтов в социально-трудовой сфере. Социальное партнерство - это идеология, формы и методы согласования партнеров социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. В широком смысле, социальное партнерство - это сотрудничество различных социальных групп и слоев. Становление и развитие социального партнерства обеспечивается посредством системы социального партнерства, представляющей собой сложное образование структурно-организационных элементов (объекта, субъектов, предмета), механизма, методов, средств, тактики, технологий взаимоотношений. В настоящее время приобретает особую актуальность одна из мировых тенденций взаимодействия государства с частным бизнесом — взаимодействия, направленной на объединение форм государственного и негосударственного социального регулирования. Речь идет о развитии механизма социального партнерства. Цель курсовой, раскрыть это понятие и показать, что механизм социального партнерства имеет очень важную роль в экономике, как в целом, так и в пределах нашей страны.

 В соответствии с поставленной целью, можно выделить следующие задачи:

1. Сформулировать понятие социального партнерства и его сущность;
2. Выделить его формы;
3. Рассмотреть социальное партнерство в системе экономических отношений;
4. Понять, какова роль государства в социальном партнерстве.

 Во внимание нужно принять: работников (представителями работников) и работодателей (представителями работодателей). Если органы государственной власти и местного самоуправления выступают в качестве работодателей или их представителей, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами, они тоже являются сторонами социального партнерства.

Объектом исследования является процесс социально-трудовых и других отношений.

 Предметом исследования являются отношения, складывающиеся между ними.

**1.Понятие социального партнерства**

**1.1.Цели и задачи социального партнерства**

Социальное партнерство – концепция отношений между работодателями (резидентами нанимателей), сотрудниками (резидентами сотрудников), органами общегосударственной власти, органами регионального самоуправления, нацеленная в предоставление согласования заинтересованностей сотрудников и нанимателей согласно проблемам регулировки, трудящийся взаимоотношений и других напрямую сопряженных с ними взаимоотношений.

 Еще можно отметить, то что социальное партнерство - это совокупность правовых, общественно-политических, экономических, социокультурных явлений, нацеленных в регулирование заинтересованностей субъектов общественной правительству в облике страны и организаций регионального самоуправления, владельцев денег изготовления и агентов нанятого работы с целью сглаживания общественных противоречий и предоставления стабильного социального формирования.

 Сначала необходимо отметить главные основы социального партнерства, стороны и уровни. А потом охарактеризовать его цель. Главными принципами социального партнерства считаются:

- уважение и учет заинтересованностей сторон (Действие данного принципа должно гарантироваться в абсолютно всех стадиях переговорного процесса согласно решению общественных соглашений и договоров, а кроме того присутствие других конфигураций соц. партнерства, к примеру, при обеспечении участия роли сотрудников в управлении системой);

 - равноправие сторон (Основой для социального партнерства считается равенство сторон, под которым подразумевается организация отношений между сотрудниками и работодателями и т.д)

- содействие государства в укреплении и формировании социального партнерства в демократической базе (Осуществление этого принципа подразумевает появление обязанности у судебных организаций расценивать о неосновательном несогласии участия в коллективных переговорах и решении колдоговоров и договоров);

 - заинтересованность сторон в участии в договорных взаимоотношениях (Данный принцип кроме того может быть использован при анализе положения о безосновательности несогласия с решения колдоговора либо договора); - полномочность поверенных сторон; - свобода выбора при обсуждении проблем, входящих в сферу труда (Данный принцип абсолютно возможно расценивать равно как ограничение свободы мнений); - реальность обязанностей, принимаемых на себя сторонами (обязательства, которые признаны невозможными полномочными муниципальными органами, в частности судом, никак не обязаны осуществляться.);

 - контроль за исполнением установленных общественных соглашений, договоров (Во-первых, стороны группового соглашения, договора, иные личности, обладающие соответствующими полномочиями, к примеру, правозащитные компании, имеет право в основе обстоятельств колдоговора и договора выступать в защиту неопределенного круга лиц. Во-вторых, правило реализации контроля за соблюдением общественных соглашений и договоров может быть реализован посредством возобновления прав определенных сотрудников. В этом случае на основании группового соглашения либо договора возобновляется возможность определенного сотрудника, к примеру, на дополнительное пенсионное обеспечение.);

 - ответственность сторон, их агентов за невыполнение по их вине общественных соглашений, договоров (с этого принципа следует, что вовлечение к ответственности за неисполнение обстоятельств колдоговоров и договоров может состояться только лишь при присутствии вины в их нарушении.);

 - обязательность исполнения коллективных соглашений, договоров (колдоговор, согласно сути, перестает функционировать никак не в дату окончания его времени, а только уже после выполнения сторонами абсолютно всех присвоенных в себе обязанностей.). [1]

Целью социального партнерства считается регулирование интересов сотрудников и работодателей, т.е. принятие тех или иных решений, которые в равной степени предусматривают необходимость обеспечения успешной работы учреждений и формирования системы гарантий трудовых прав работников.

Такие постановления принимаются в разных уровнях и имеют разный вид: нормативные соглашения (колдоговоры, соглашения), заключаемые в договорном порядке; согласованные программы и проекты; государственные постановления (законы, другие нормативные правовые акты, федеральные целевые проекты), принимаемые с учетом мнения социальных партнеров; локальные нормативные акты, утверждаемые совместно с резидентами сотрудников либо с учетом их мнения.

 Партнерство предполагает собою процесс согласования заинтересованностей 2-ух сторон, процесс формирования единого социокультурного пространства, в каком водятся различные субъекты, но согласные, невзирая на различие собственных интересов, соблюдать единые «правила игры», партнерские нормы, взаимные договоренности. По этой причине немаловажно иметь в виду, что стратегия общественного партнерства никак не ограничивается только лишь областью экономических или социально-трудовых взаимоотношений. Её осуществление безусловно связана с участием в этом процессе общественных организаций, представляющих круг интересов различных общественных групп, слоев, органов гос. правительству, регионального самоуправления, принятием и исполнением соглашений и договоров, финансовых и общественно-политических решений. В разработке и процессах их принятия принимают содействие никак не небольшие группы людей, трудовые коллективы (компании), представители различных населенных пунктов, территорий. В свойстве инициаторов переговорного или объединительного движения чаще всего обозначают властные структуры либо лица, категории людей; обладающие собственностью, властью. [1]

В России основная цель социального партнерства на сегодняшний день заключается в том, чтобы на основе уважения позиций и учета интересов различных сторон, применяя преимущества переговорного процесса, сформировать общую скоординированную политику в области социально-трудовых и общественно-политических взаимоотношений в различных степенях: отраслевом, федеральном, областном и в фирмах.

За минувшие года в нашем государстве выполнено много для развития правовой основы развития партнерских взаимоотношений. Был принят ряд законодательных актов и положений, регламентирующих типы, фигуры учреждения и порядок управления и регулирования социально-трудовых отношений. Однако необходимо осознать, что правовое обеспечение социального партнерства располагается только на стадии становления.

Конечно необходимо отметить, что концепция соц. партнерства в Рф, в особенности на практике, основательного развития пока что особенно никак не приобрела. Это механизм развитого, устойчивого демократического общества к которому мы устремляемся. Степень формирования социального партнерства можно считать признаком общественно-политической, экономической, социальной и высоконравственной взрослости общества. В поступательном формировании подобного общества и формируются требуемые обстоятельства с целью осуществлении партнерских взаимоотношений.

Так же нужно не забыть отметить, что социальное партнерство осуществляется на нескольких уровнях:

- федеральном уровне, в коем ставятся основные принципы регулировки взаимоотношений в области работы в Р.Ф.;

- межрегиональном уровне, в котором ставятся основные принципы регулировки взаимоотношений в области работы в 2-ух и наиболее субъектах Российской Федерации;

 - региональном уровне. На нем устанавливаются основные принципы регулировки взаимоотношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основные принципы регулировки взаимоотношений в области работы в сферы (секторах экономики);

 - территориальном уровне, на котором устанавливаются основные принципы регулирования отношений в области работы в городском образовании;

 - локальном уровне, на котором ставятся обещания сотрудников и работодателя в области работы.

**1.2 Формы социального партнерства.**

Социальное партнерство осуществляется в нескольких формах.

1. Коллективные переговоры по подготовке проектов общественных соглашений, договоров и заключению коллективных соглашений, договоров. К примеру, в городском бюджетном учреждении подписан коллективный договор, предполагающий выплаты сотрудникам за счет городского бюджета. Коллективный договор подписан без участия администрации муниципального образования и без согласования с ней.

Имеет право единица городское формирование отступиться с финансирования выплат сотрудникам городского экономного института?

 Муниципальное образование имеет право отказаться от финансирования выплат сотрудникам городского бюджетного учреждения, производимых на основании группового соглашения, что, в собственную очередность, подписан без согласования с администрацией муниципального образования. Коллективный договор - правовой акт, координирующий общественно-рабочие взаимоотношения в организации либо у личного бизнесмена и заключаемый сотрудниками и нанимателем в лице их представителей. Из рассматриваемого вопроса следует, что коллективный договор муниципального бюджетного учреждения включает в себя также и утверждения одной из форм социального партнерства – договора потому как учитывает выплаты сотрудникам из-за расчет городского бюджета. [3]

2.Взаимные консультации (диалог) по вопросам регулировки трудовых взаимоотношений и других напрямую связанных с ними взаимоотношений, обеспеченья залога трудящийся справедлив сотрудников и улучшения рабочего законодательства и других нормативных правовых актов, включающих нормы трудового права. В РФ консультации рассматриваются законодателем в свойстве фигуры социального партнерства и названы взаимными консультациями.

Таким образом, консультации и диалог, по сути, приравнены в данном определении, хоть в последующих нормах речь все-таки идет о консультациях, итоги которых никак не связывают стороны обязательствами, а представлены только конфигурацией учета мнения.

Исходя из ст. 27 ТК РФ, консультации в России осуществляются по вопросам:

- регулирования трудящийся взаимоотношений и других напрямую сопряженных с ними взаимоотношений;

- обеспечения гарантий трудовых прав сотрудников; совершенствования трудового законодательства и других нормативных правовых актов, включающих нормы трудового права.

 Здесь принципиально заметить, что общие нормы, которые предусматривали бы подходы к проведению консультаций, направляли б стороны в осуществление консультаций согласно лично просторному окружению проблем, в русском законодательстве никак не учтены. Последующее нормативное управление принадлежит только лишь к определенным видам консультаций, проводимых по отдельным вопросам. В связи с данным в практике у значительного числа участников отношений общественного партнерства имеется позиция, что осуществление консультаций согласно просторному диапазону проблем никак не является важным. Практики, традиций, которые бы образовали у сторон "привычку" к подобным консультациям, в РФ также отсутствует. За редкими исключениями консультации ведутся только в тех случаях, которые непосредственно предусмотрены законодательством. [9]

Перечень случаев, если подразумевается осуществление консультаций, следует с конкретных норм ТК РФ и других законов федерального уровня и субъектов РФ. Некоторые урегулированные случаи проведения консультаций в значительной степени формализованы, и их нарушение имеет возможность рассматриваться как основание для признания совершенных мероприятий или принятых решений незаконными. В ряде случаев консультации ведутся в рамках органов социального партнерства, разработанных в двухсторонней либо трехсторонней основе. Далее осмотрим определенные формы двухсторонних и трехсторонних консультаций. [2]

3. Участие работников и их представителей в управлении системой. Данная модель представляется значимым компонентом общественно-политической стабильности в современном рыночном обществе и важным обстоятельством равноправного партнерства между трудом и капиталом, одной с форм социального партнерства.

Демократизация абсолютно всех областей жизни поставила вопрос о необходимости партнерских взаимоотношений между работниками и работодателями на уровне организации, выявления общих целей, соединяющих участников производственных отношений. Тем не менее цель построения подобных взаимоотношений осложняется тем, что создаваемые для реализации прав работников органы и совместно разрабатываемые операции никак не обязаны мешать развитию производства, снижению конкурентоспособности организации в сфере свободного рынка. Искривление в сторону заинтересованностей работодателей и их объединений также достаточно опасен, потому как ведет к конфронтации, увеличению социальной напряженности и нестабильности в обществе.

4. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. На абсолютно всех степенях социального партнерства может быть содействие сторон (в той или иной степени) в разрешении коллективного трудового спора или урегулировании образовавшихся в процессе общественных переговоров разногласий.

**1.3 Органы социального партнерства**

К органам социального партнерства необходимо приписывать все постоянно функционирующие аппараты, состоящие из представителей сторон социального партнерства равно как на двусторонней, так и на трехсторонней базе, призванные координировать (принимать участие в регулировании) трудовые и непосредственно связанные с ними взаимоотношения.

 Органы социального партнерства допускается подразделить на органы общей компетенции и специализированные органы. Органами социального партнерства общей компетенции являются трехсторонние либо двусторонние комиссии согласно регулированию социально-трудовых взаимоотношений.

К специальным органам социального партнерства причисляются:

1) координационные комитеты содействия занятости населения;

2) комитеты (комиссии) по охране труда

3) КТС (комиссии по трудовым спорам)

С целью обеспеченья регулировки социально-трудовых отношений, ведения корпоративных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, решения коллективных договоров, соглашений, а кроме того с целью учреждения контроля за их исполнением на всех уровнях на равноправной базе согласно постановлению сторон, образуются комиссии из наделенных необходимыми возможностями представителей сторон.

Комиссии формируются согласно постановлению сторон на абсолютно всех уровнях социального партнерства. В них включаются на равноправной основе наделенные достаточными полномочиями представители сторон. Полномочия представителей сторон обязаны быть надлежаще оформлены указом (постановлением) работодателя, заключением профсоюзного органа, объединения работодателей. В случаях, если рабочих представляет не профсоюз, а другой уполномоченный (ст. 31 Трудового кодекса РФ), необходимо решение собрания (конференции) о избрании тайным голосованием с целью исполнения определенных полномочий. [11]

Подобные комиссии называются «Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

На федеральном уровне образуется беспрерывно функционирующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых взаимоотношений, работа каковой исполняется в соответствии с федеральным законодательством. Так же Комиссии могут являться и двусторонними, функционировать как на постоянной, так и на временной основе в зависимости от усмотрения сторон. На абсолютно всех уровнях комиссии функционируют на аналогичных принципах. [1]

 Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских обществ профсоюзов, общероссийских обществ нанимателей, Правительства Российской Федерации. Установление и смена членов общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей в Комиссии выполнялняются в соответствии с решениями организаций указанных объединений; утверждение и смена представителей Правительства РФ - в соответствии с распоряжением (постановлением) Правительства РФ.

Она формируется на основе принципов:

 1) добровольности участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в деятельности комиссии;

 2) полномочности сторон;

3) самостоятельности и независимости. [1]

Основными целями Комиссии представлены регулирование общественно-трудящийся взаимоотношений и координирование социально-экономических интересов сторон.

 Основными вопросами Комиссии представлены:

* ведение коллективных переговоров и разработка проекта главного договора среди общероссийских обществ профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;
* содействие условному регулированию социально-трудовых взаимоотношений на федеральном уровне;
* проведение консультаций согласно темам, связанным с исследованием федеральных законов и других нормативных правовых актов РФ в зоне общественно-трудящийся взаимоотношений, федеральных программ в области труда, занятости населения, миграции рабочей массы, социального обеспечения;
* согласование позиций сторон согласно главным тенденциям социальной политики; рассмотрение по инициативе сторон задач, образовавшихся в процессе выполнения генерального соглашения;
* распространение опыта социального партнерства, уведомление отраслевых (межотраслевых), областных и других комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;
* изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых надлежащими иностранными организациями в области общественно-трудовых отношений и социального партнерства, выполнение в рамках комиссии консультаций согласно проблемам, связанным с ратификацией и использованием международных трудовых общепризнанных мерок.

 На территориальном уровне могут формироваться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, работа которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами регионального самоуправления.

Основными направлениями деятельности трехсторонних комиссий являются создание, осуществление и контроль исполнения трехсторонних договоров городских образований, в том числе:

- формирование мер по решению более острых задач, сдерживающих продвижение производства, проблем увеличения занятости населения, а также мер по разрешению возникающих конфликтных обстановок;

- контроль погашения работодателями задолженности по заработной плате сотрудникам, долгов по налоговым платежам;

- выработка мер, сориентированных на увеличение жизненного уровня сотрудников (в том числе мер по индексации заработной платы), реализацию их трудовых прав, обеспечение им безопасных условий труда;

- развитие социальной сферы, помощь малоимущих граждан и т.д.;

- снижение уровня безработицы среди населения;

- возобновление коллективно-договорных взаимоотношений, увеличение значимости профсоюзных организаций.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут формироваться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию общественно-трудящийся взаимоотношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут формироваться равно как на федеральном, так и на межрегиональном, областном, территориальном уровнях социального партнерства.

Их цель - осуществление коллективных переговоров, разработка проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключение.

Их работа строится на общих принципах, для комиссий всех уровней.

Необходимо обозначить, что же практика формирования подобных комиссий как постоянно функционирующих не приобрела распространения в Российской Федерации. В связи с этим на отраслевом уровне возникают комиссии с целью ведения общественных переговоров и решения отраслевых договоров.

На локальном уровне возникнет комитет для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Поэтому, комиссия, основанная резидентами работников и работодателя, представляется тем полномочным органом социального партнерства, в рамках которого готовится программа коллективного договора и заключается коллективный договор.

 Следует также обозначить, что координирование местных нормативных актов с руководителями выборных профсоюзных органов соответствующих первичных профсоюзных учреждений, работающих в образовательных организациях высшей школы, никак не может рассматриваться как выполнение предложенного Соглашением механизма установления должной системы оплаты труда.

В целях согласования интересов сотрудников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по проблемам регулирования общественно-трудящийся взаимоотношений и связанных с ними экономических взаимоотношений федеральные органы государственной власти, аппараты государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления должны гарантировать условия для участия соответствующих комиссий по регулировке социально-трудовых отношений (в случаях, если подобные комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, определенных профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и других нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, учрежденном реальным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями. [5]

Органы социального партнерства в соответствии с ТК РФ принимают участие в создании и осуществлении государственной политики в сфере труда. Так, в целях согласования интересов работников (их представителей), нанимателей (их представителей) и государства по задачам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических взаимоотношений федеральные органы государственной власти, аппараты государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления должны гарантировать условия для участия соответствующих комиссий по регулировке социально-трудовых взаимоотношений (в вариантах, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в исследованию и (или) обсуждении проектов законодательных и других нормативных правовых актов, планов социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и других актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, нужные для их обсуждения, направляются на разбор в подходящие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям нанимателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации либо органами местного самоуправления, принимающими указанные акты. [16]

Решения соответствующих «комиссий по регулированию социально-трудовых отношений» или мнения их сторон (решения определенных профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и других актов органов исполнительной власти и органов регионального самоуправления подлежат обязательному разбору федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации либо органами местного самоуправления, принимающими указанные акты. [3]

Таким образом, Постановление Правительства РФ, утверждающее Правила определения исполнительными органами государственной правительство потребности в привлечении зарубежных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ, соответствует Трудовому кодексу РФ и гарантирует реализацию права трехсторонних комиссий участвовать в регулировании трудовых отношений.

**2.Роль социального партнерства в экономике.**

**2.1. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений**

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Взаимодействие может проявляться в проведении консультаций, ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров, соглашений, участии представителей работников в управлении организацией, участии представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Это основные формы социального партнерства. Наряду с ними стороны могут использовать иные способы взаимодействия, координации своих действий, например: создание на паритетных началах органов (координационных комитетов по занятости); совместное участие в управлении внебюджетными фондами; участие органов социального партнерства (а в случае их отсутствия - соответствующих профсоюзов и объединений работодателей) в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. [7]

Социальное партнерство в сфере труда включает в себя как двусторонние отношения между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), так и трехстороннее взаимодействие с участием органов государственной власти или органов местного самоуправления. При этом надо иметь в виду, что непосредственно в системе социального партнерства участвуют лишь органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Они направляют своих представителей для создания постоянно действующих комиссий, участвуют в заключении соглашений на соответствующих уровнях и т.п.[10]

Иные государственные органы власти взаимодействуют с профессиональными союзами и объединениями работодателей в порядке.

Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Такие решения принимаются на разных уровнях и имеют различный характер: нормативные соглашения (колдоговоры, соглашения), заключаемые в договорном порядке; согласованные программы и планы; государственные решения (законы, иные нормативные правовые акты, федеральные целевые программы), принимаемые с учетом мнения социальных партнеров; локальные нормативные акты, утверждаемые совместно с представителями работников или с учетом их мнения.

**2.2. Социальное партнерство и проблемы занятости молодежи в современной глобальной экономике**

Молодое поколение в разных государствах протестует против усиления внутри общественной и межгосударственной социально-экономической дифференциации (оказывающей воздействие на повышение разницы в возможностях трудоустройства), сокращения национальных расходов на урегулирование социально-экономических вопросов молодого поколения и формирование новых рабочих мест, отсутствия равного доступа к одному из главных конкурентных преимуществ в «экономике знаний» – качественному формированию, невысокого качества имеющихся рабочих мест (рост временной занятости и заемного труда, развитие вынужденной занятости в неформальном секторе экономики с невысокой степенью производительности труда и невысокой степенью оплаты работы), ослабления системы социальной защиты и социального обеспеченья, которой молодые сотрудники часто вообще случаются не охвачены. Помимо этого, имеющаяся во многочисленных странах концепция учреждения социально-трудовых взаимоотношений лишь содействует увеличению межпоколенческих столкновений, основанием которых служит недостаток широких перспектив для вертикальной социально-трудовой мобильности молодого поколения. [4] Эксперты подмечают, что нынешний затяжной кризис занятости молодых людей ставит под угрозу принцип равенства возможностей разных поколений трудящихся в поиске приемлемых, высококачественных рабочих мест. В связи с этим отдельной социальной проблемой становится также проблема преемственности поколений как на уровне отдельных компаний и учреждений, так и на уровне национальных экономик всевозможных стран (которая имеет возможность проявляться в совокупном снижении уровня профессионализма, снижении качества интеллектуального капитала, росте числа индустриальных конфликтов и дестабилизации социально-трудовых взаимоотношений). [12]

Главной мерой по решению проблем трудоустройства молодого поколения как раньше, так и в сегодняшний день «великой рецессии», являются многосторонние, групповые и, главное, скоординированные с помощью межгосударственных договоров и более действующего участия международных меж- правительственных и общественных учреждений усилия государств (развитых и развивающихся), которые обязаны быть ориентированы на создание условий для достижения максимально возможной в современных условиях сбалансированности спроса и предложения на глобальном и локальных (областных, государственных) рынках труда, при расширении глобальной занятости и, в особенности, возможностей для устройства на работу молодого поколения. [14]

В качестве ключевых мер, сориентированных на решение вопросов трудоустройства молодого поколения в нынешней системе глобальных экономических изменений, можно назвать:

- осуществление сбалансированной межгосударственной и внутригосударственной политические деятели, устремленной на развитие условий в целях стабильного глобального и регионального финансового увеличения при развитии национальных проектов социального обеспечения, в том числе, социального обеспечения молодого поколения (поддерживаемых международными организациями, регулирующими социально-трудовые взаимоотношения);

 - формирование институциональных критерий для повышения размера внешних и внутренних инвестиций в создание новых высококачественных трудовых мест для молодых сотрудников разной квалификации, а кроме того специальных условий для открытия молодыми бизнесменами своего дела;

- расширение доступа к получению бесплатного непрерывного, качественного общего и высококлассного образования, в том числе с помощью увеличения количества и масштабов государственных и международных образовательных программ, специальное внимание уделяя формированию среднего профессионально-технического образования (формирование национальных и международных структур профессионально-технической подготовки согласно различным направлениям обучения грамотных сотрудников);

 - осуществление интенсивной политики формирования глобального и региональных рынков труда, сосредоточенной на ликвидацию дискриминации сотрудников по возрасту и полу, а кроме того введение в государственные трудовые законодательства, стабилизирующие деятельность рынков труда, особых утверждений о молодых сотрудниках и профессионалах;

 - развитие гибких, соответствующих условиям нынешней продолжительный кризисной ситуации в области занятости и оплаты труда молодых сотрудников, национальных систем социальной защиты рабочих, направленных на формирование особенных мер защиты молодежи, которые только начинают свою трудовую деятельность, формирование которых необходимо координировать на уровне межгосударственных соглашений и учреждений. [15]

У социального партнерства есть значительный потенциал в решении или предотвращении индустриальных конфликтов, увеличения эффективности мер социальной политики, но и в постановлении социально-трудовых проблем молодого поколения. В этой связи одной из основных проблем формирования социального партнерства и трипартизма в нынешних ухудшающихся глобальных условиях занятости является увеличение уровня включенности молодых сотрудников в деятельность профсоюзов. Разговор идет не только о увеличении уровня юнионизации среди молодого поколения (к примеру, трудовых мигрантов), но и о значимой активизации роли молодежи в выработке и принятии решений, сориентированных на увеличение производительности социального диалога, а кроме того политико-правовых, экономических и социальных мер по обеспечению занятости.

**2.3.Маркетинг партнерских отношений: возможность адаптации в системе социального партнерства**

Развитие социально-трудовых отношений на рынке труда предполагает одним из ведущих факторов, определяющих его устойчивость, построение эффективного взаимодействия между работниками и работодателями. В данном подпункте будет рассмотрено содержание системы социального партнерства, партнерских отношений как основы построения такого типа взаимодействия и адаптации к ним концепции маркетинга партнерских отношений. [10]

Потребность нового подхода к управлению социально-экономическими системами в макро- и микроуровне формируется отличительными чертами современной стадии развития общества, характеризующегося, в отличие от старых этапов, изменением процесса взаимодействия меж субъектами экономических взаимоотношений. В настоящий момент главными источниками развития экономики являются не только лишь результаты определенного производителя (производство продукции или услуг, прибыль и т.д.), но и характер взаимодействия субъектов в рынке работы: страны в облике федеральных, областных и городских воль; нанимателей разных форм собственности (частной, национальной, муниципальной); сотрудников, объединенных в профсоюзы (независимые, отраслевые, межотраслевые); работников, не состоящих в профсоюзах, но оказывающих значительное воздействие на рынок труда и социально-экономические отношения в мире.

Социально-партнерские взаимоотношения – единственный из основных компонентов системы социального партнерства, обеспечивающей устойчивость отношений между сотрудниками, работодателями, органами общегосударственной власти, органами местного самоуправления, что содействуют достижению согласия и сотрудничества среди сторон социального партнерства по задачам регулирования трудовых и других, тесно связанных с ними взаимоотношений. Партнерские связи в экономике труда выступают не только лишь главным составным компонентом, обеспечивающим конкурентное преимущество, но и являются важным условием договорных взаимоотношений между субъектами рынка труда, дающим возможность каждому из них приобрести некоторую выгоду за счет достижения долгосрочного компромисса.

Нынешняя концепция социального партнерства нашла воплощение в национальном законодательстве многих европейских стран и Евросоюзе. Экономический упадок, что в нынешнее время переживают государства, входящие в Евросоюз, как раз во многом и обусловлен большим уровнем социальных гарантий для работников со стороны государства и работодателей, что не всякий раз является посильным бременем для национального бюджета и приводит к столкновению интересов участников социального партнерства. Англосаксонская модель социально-трудовых взаимоотношений предполагает наиболее отстраненное отношение государства и, как результат, декларирует нейтралитет государства в споры между профсоюзами и работодателями.

Складывающаяся отечественная концепция права данной направленности близка не к англосаксонскому, а к континентальному праву, потому что институциональные проблемы германской модели в совокупности с высокой эффективностью англосаксонской организации никак не предстают основанием для выбора ее в качестве основы. Можно заявлять, что при компромиссности и переходности Трудового кодекса РФ немецкая форма наиболее применима для России, нежели англосаксонская. Так, на современном этапе развития Российской Федерации невероятна децентрализация социального партнерства, находящегося пока в зародышевом состоянии, следовательно, при слабости как профсоюзов, так и объединений работодателей исключение страны из переговорного процесса бессмысленно.

Принимая во внимание ориентацию отечественной концепции социального партнерства на западный опыт, нужно подметить существенное воздействие континентальной Европы в формирование концепции социального партнерства в РФ. При этом существенно принимать во внимание погрешности в тенденциях формирования социально-трудовых взаимоотношений и концепций социального партнерства иных государств, избегая слепого копирования зарубежного опыта. [10]

Таким образом, партнерские взаимоотношения как главный компонент организации социального партнерства, представая основой договорных связей взаимодействия между субъектами экономики:

1) представляют собой путь регулирования социально-трудовых взаимоотношений на базе достижения социального согласия в обществе посредством эффективного взаимодействия между сотрудниками и работодателями. формируют управленческую экономическую систему в макро- и микроуровне (на уровне субъектов рынка труда и на уровне общества в целом);

2) устанавливают правило конкурентной борьбы и экономической независимости бизнесменов и значимость страны в организации и перераспределении доходов социальной сферы;

3) формируют управленческую экономическую систему в макро- и микроуровне (на уровне субъектов рынка труда и на уровне общества в целом);

Поиск новых подходов к исследованию и формированию социально-трудовых взаимоотношений и организации социального партнерства дает возможность проанализировать вероятность применения концепции маркетинга партнерских взаимоотношений как системы управления на пути построения долговременных выгодных взаимоотношений ключевых партнеров в организации социального партнерства.

 В нашей и зарубежной литературе теория менеджмента партнерских отношений трактуется разносторонне. При этом маркетинг партнерских отношений порой упоминается авторами как управление взаимоотношениями с покупателями, маркетингом взаимодействия, маркетингом отношений либо маркетингом взаимоотношений. Сущность менеджмента партнерских взаимоотношений сводится, согласно взгляду Яна Гордона, к постоянному процессу установления и создания совместно с индивидуальными покупателями новых ценностей, дальнейшему совместному получению и распределению выгоды с данной деятельности между участниками взаимодействия. Похожая положение формируется и в концепции социального партнерства, один из принципов которой – уход от противостояния между работниками и работодателями к совместному созданию новой ценности ради дальнейшего ее распределения между всеми субъектами взаимодействия (страна, наниматель, сотрудник). [6]

Социальное же партнерство – практика построения долговременных взаимоотношений на базе механизма согласования интересов посредством социального диалога с целью извлечения взаимной выгоды для каждой из сторон.

Концепцию маркетинга партнерских взаимоотношений в первую очередь используют те фирмы, которые исключительно за счет комплекса маркетинга никак не имеют все шансы приобрести конкурентные преимущества при осуществлении коммерческой работы. При применении данной концепции упор происходит на внутренних и внешних коммуникациях, сориентированных на налаживание крепких и долговременных взаимоотношений с покупателями и партнерами в ходе взаимодействия с ними. В этом случае разговор идет не о конкуренции фирм (производителей товаров и услуг), а о конкуренции коммуникационных концепций и систем взаимодействия фирмы. Таким образом, главная концепция маркетинга взаимодействия обретает собственное отражение в крепких взаимовыгодных отношениях (и успешных коммуникациях) между субъектами (изготовителями, потребителями и иными соучастниками) процесса купли-продажи и согласуется с главной идеей социального партнерства: получение взаимной выгоды для каждого участника социально-трудовых отношений (работодателя, работника) может быть, как на основании долговременного компромисса (долгосрочного взаимодействия).

 Таким образом, долговременные взаимоотношения в деятельности структур, позволяющие достичь конкурентных коммуникационных преимуществ от внедрения маркетинга партнерских взаимоотношений, во-первых, неосуществимы без продолжительной взаимовыгодной системы самих соучастников социально-трудовых связей, что и устанавливает их результативность; во-вторых, устанавливают долговременную выгодную систему их взаимодействия в различных степенях данных рыночных отношений.

Маркетинг партнерских отношений увеличивает значимость личности, личных контактов в концепции эффективных коммуникаций, распределяя ответственность за осуществление маркетингового решения на весь персонал организации и требуя участия как экспертов службы маркетинга, так и менеджеров верхнего звена, отвечающих за развитие и формирование долгосрочных выгодных взаимоотношений в ходе взаимодействия с покупателями. Социальная ответственность характерна и концепции социального партнерства, так как все члены социального партнерства (государство, наниматель, объединения работников) несут ответственность за принятые решения и согласование при достижении договоренностей. колдоговор, направляющий на обязательства каждой из сторон и меры ответственности за несоблюдение обещаний, может служить тому примером. Концепция маркетинга партнерских взаимоотношений с учетом предъявляемых условий должна предполагать:

* удовлетворение потребностей направленный группы огромным количеством однотипных предложений (товаров или услуг);
* успешность компании, зависящую от числа повторных обращений клиентов и стабильности во взаимоотношениях с партнерами, способствующих уменьшению трансакционных издержек;
* заинтересованность покупателей и партнеров в долговременных отношениях при условии учета их личных потребностей и уровня взаимодействия. [8]

Руководствуясь принципом преемственности эволюции концепции маркетинга, можно заявлять, что менеджмент партнерских взаимоотношений отталкивается из принципов классического маркетинга, хотя данные концепции значительно отличаются. Маркетинг в целом, на пути достижения целей организации, определим, как процесс более качественного по сопоставлению с соперниками обозначения и удовлетворения потребностей клиентов. Менеджмент партнерских взаимоотношений, базируясь на данных параметрах, владеет особыми принципами несколько расходящимися с историческими определениями основ менеджмента. Рассматриваемые в концепции данные различия могут изменить взгляд фирмы на выполняемый ею маркетинг, понимание самой сути работы компании, осуществляемую деятельность, примененные технологии, изготовляемые товары, структуру и подходы в достижении собственных целей.

 Определим плюсы долговременных партнерских взаимоотношений на базе маркетинга:

- внедрение инноваций при совместном прогнозировании эффективности их внедрения и рисков технологических нововведений;

- уменьшение издержек и экономических затрат за счет совместных усилий организации и исполнителей услуг;

- снижение издержек за счет совместных усилий субъектов социального партнерства;

- прозрачность совместной деятельности путем сбора информации о стандартах и ожиданиях партнеров. Данные преимущества маркетинга партнерских отношений проецируемы и на систему социального партнерства:

- повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности с определением общих стратегических целей и перспектив;

- повышение эффективности совместной деятельности на основе общих стратегических целей и перспектив;

- внедрение инноваций, эффективность внедрения нововведений и связанные с этим риски;

- повышение прозрачности совместной деятельности с учетом анализа предыдущих проектов. [10]

Таким образом, изучив понятийный аппарат, исторические аспекты возникновения концепций системы социального партнерства и маркетинга партнерских отношений, адаптированные принципы маркетинга партнерских взаимоотношений в концепции социального партнерства, можно утверждать, что понятия, способы и методы, используемые в концепции маркетинга партнерских взаимоотношений, могут быть применены при построении концепции и организации социального партнерства как регулятора социально-трудовых взаимоотношений на пути к продолжительным доверительным взаимоотношениям между основными субъектами.

Использование принципов и программ менеджмента партнерских связей в концепции социального партнерства на основе правовой культуры даст возможность системно сбалансировать производство за счет поддержания внешних и внутренних взаимосвязей; повысить ответную реакцию от положительного межличностного взаимодействия; задать порядок общения с представителями всякой контактной группы (правила, документы, законы); создать и использовать рекомендации по удачной реализации принципов работы на абсолютно всех стадиях стимулирования лояльности, предугадать риски, сформировать продолжительный проект взаимодействия и стимулирования преданности, увеличить ответственность партнеров, что обеспечит:

- сокращение потерь;

- уменьшение времени в согласование при принятии решений;

- удовлетворение интересов всех без исключения участников социально-трудовых отношений в связи с нахождением наиболее справедливого и стремительного компромисса взаимодействий;

- интерес в плодотворном и обоюдовыгодном сотрудничестве путем достижения оптимальной стабильности структуры долговременного социального взаимодействия за счет эффекта синергии в условиях информационного общества.

**3. Роль государства в механизме социального партнерства**

Роль государства в функционировании механизма социального партнерства определяется общим характером взаимоотношений государства и гражданского общества в демократически организованном социуме. Государство как политическая организация публичной власти выполняет по отношению к гражданскому обществу две функции: а) осуществляет управление гражданским обществом, в том числе правовое регулирование общественных отношений; б) сотрудничает с институтами гражданского общества в рамках социального партнерства.

В процессе реализации первой функции государство:

-регламентирует порядок разрешения коллективных трудовых споров;

-устанавливает принципы и правила ведения коллективных переговоров;

- определяет легитимных представителей сторон и их правовой статус;

-закрепляет принципы и (в определенной степени) пределы коллективно - договорного регулирования;

-определяет правовое положение постоянно действующих трехсторонних органов. [13]

Ключевые компоненты политики страны в области социального партнерства: регулирование между партнерами на высшем (государственном) уровне ключевых направлений социально-экономической политики в целом, в том числе исследование важнейших критериев и характеристик социальной справедливости, мер по защите субъектов трудовых взаимоотношений; развитие и усовершенствование механизмов и ВУЗов, содействующих согласованию интересов социальных партнеров на разных уровнях; формирование определенных организаций, комиссий, призванных заниматься решением проблем формирования социального партнерства и регулирования социально-трудовых взаимоотношений; способствование расширению роли рабочих в управлении предприятиями, отраслями производства, делами страны и общества; формирование и стимулирование переговорного характера процесса урегулирования зарождающихся между сторонами противоречий и расхождений; уменьшение уровня и смягчение остроты социальных столкновений путем формирования и улучшения законоприменительной практики, компромиссных и объединительных операций.

Социальность страны в условиях развития рыночной экономики и гражданского общества выражается в том, что оно забирает на себя ответственность гарантировать соблюдение индивидуальных свобод любого гражданина и социальную охрану отдельных социальных групп и слоев. Развитие социального государства непосредственно взаимосвязано с формированием организации социального партнерства, что способно существенно освободить страна от многочисленных социальных функций. Почти все частные компании и фирмы, например, заявляют, что им нужны наиболее тесные контакты с местными властными структурами для решения разнообразных узкоспециализированных и социальных, задач. В свою очередь, местные аппараты власти не против налаживания тесных взаимоотношений с миром частного бизнеса в формировании социальной сферы. Тем не менее сформировавшаяся концепция распределения социальной ответственности, как правило, мешает обычным рабочим взаимоотношениям местных властей с частными, негосударственными предприятиями и организациями. В этой связи целевые проекты государственной помощи и развития предпринимательства имеют все шансы стать надежной основой для воплощения многочисленных определенных планов в экономической и социальной сферах.

Объективные условия формируются подобным способом, что властные структуры, формируя концепцию социального партнерства, должны беспрерывно улучшать технологии и механизм партнерских взаимоотношений. Как свидетельствует нынешняя практика, максимальное распространение в деятельности органов государственного управления получили заключения соглашений, договоров на основе достижения консенсуса согласно главным тенденциям социально-экономического и политического развития, посредством согласования интересов разных групп, слоев и классов.

Установление партнерских отношений с общественно-политическими и общественно-гражданскими формированиями на территории позволяет власти не только успешно решать электоральные проблемы, способствует снижению социальной напряженности в регионе и муниципальном образовании, но и снизить финансовые затраты за счет: построения механизмов адресной социальной помощи; содействия переходу общественных организаций из позиции просителей к оказанию населению различного типа социальных услуг и выходу на самообеспечение ; передачи некоммерческим организациям третьего сектора некоторых административных функций на основе конкурсности социального и муниципального заказа; привлечения в город (район, округ, муниципальное образование) путем создания силами НКО социально значимых проектов и программ, инвесторов и доноров, дополнительного финансирования из федеральных программ и от отечественных и зарубежных благотворительных Фондов; использования ресурсов благотворительности и потенциала волонтерской деятельности.[13]

**Заключение**

Таким образом, можно сделать вывод, что социальное партнерство – это необходимый элемент в системе экономических отношений.

Социальное партнерство - часть всей системы социального регулирования, установленной государством и другими субъектами рынка. Эффективное социальное партнерство обеспечивает возрастание «социальной стойкости», то есть улучшает экономическое и социальное положение населения.

В связи с этим совершенствование системы социального партнерства - одна из важнейших задач профсоюзов, представителей работников и работодателей. Цель - не конфронтация, а конструктивный диалог на основе равноправия и взаимоуважения интересов сторон. Мы говорим, что коллективный договор - документ в интересах всех и каждого. Поэтому надо приложить все силы для его эффективного выполнения.

В России социальное партнерство, по существу, являет собой трансформированную форму социально-трудовых отношений советского времени: изменились субъекты, сложились новые институты, деятельность которых регулируется принятыми в постсоветский период законами и правовыми нормами. Но между субъектами, получившими новые названия, сохраняются в большинстве случаев традиционные отношения; замена "директора" на "работодателя" мало что изменила во взаимоотношениях руководителей предприятий и председателей профкомов. Ситуация в стране больше напоминает партнерство корпоративного типа.

Государство обязано поддерживать и улучшать механизм социального партнерства, потому что он помогает решить множество экономических проблем, к примеру, безработицу.

Нужно отметить, что появление объединений в сфере труда может быть ознаменовано началом активной реформации социальной и экономической системы и переходом к равному учету интересов сторон трудовых отношений, которые строятся на принципах сотрудничества и поиска социального компромисса по целому ряду ключевых вопросов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).
2. Егоров, С.А. Трехстороннее сотрудничество в развитии и реализации международных стандартов труда (Егоров С.А.) ("Международное публичное и частное право", 2014, N 5)
3. Касьянов А.В., Шестакова Е.В. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (3-е издание, переработанное и дополненное) ("ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2015)
4. Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Морозович К.В. Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах ("Трудовое право в России и за рубежом", 2016, N 3)
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (3-е издание, пересмотренное) (под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова) ("НОРМА", "ИНФРА-М", 2015)
6. Могилевский, С.Д. Егорова Сборник научно-практических статей II Международной научно-практической конференции "Актуальные проблемы предпринимательского и корпоративного права в России и за рубежом" (22 апреля 2015 года, г. Москва)" (под общ. ред. С.Д. Могилевского, М.А. Егоровой) ("РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. Юридический факультет им. М.М. Сперанского", "Юстицинформ", 2015)
7. Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (7-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) (отв. ред. Ю.П. Орловский) ("КОНТРАКТ", "КНОРУС", 2015).
8. Перевощиков Ю. К единству интересов работодателей и работников (Перевощиков Ю., Боталова Н.) ("Кадровик. Кадровый менеджмент", 2008, N 2)
9. Сошникова Т.А Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России (“Актуальные проблемы российского права”)
10. <http://cyberleninka.ru/article/n/marketing-partnerskih-otnosheniy-vozmozhnost-adaptatsii-v-sisteme-sotsialnogo-partnerstva>
11. <http://all-books.biz/trudovoe-pravo-str/statya-komissii-regulirovaniyu-sotsialno-50753.html>
12. <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-i-problemy-zanyatosti-molodezhi-v-sovremennoy-globalnoy-ekonomike>
13. <http://knowledge.allbest.ru/sociology/3c0b65635a3ac78b5d53a89521316d27_0.html>
14. <http://moyuniver.net/socialnoe-partnerstvo-i-problemy-zanyatosti-molodezhi-v-sovremennoj-globalnoj-ekonomike/>
15. [http://www.studfiles.ru/preview/4582785/page:7/](http://www.studfiles.ru/preview/4582785/page%3A7/)
16. <http://lawdiss.org.ua/books/208.doc.html>