

УДК 349.2

## К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ

*И. Г. Кузьма*

*курсант 3 курса*

*Могилевского института МВД Республики Беларусь*

*Научный руководитель: М. В. Новицкая,*

*старший научный сотрудник*

*отдела организации научной, международной*

*и издательской деятельности*

*Могилевского института МВД Республики Беларусь*

Вопрос об эффективности социально-партнерских отношений не нашел широкого освещения в современной юридической литературе.

Анализируя понятие «эффективность», которым оперируют различные науки (экономика, юриспруденция, менеджмент, психология, медицина и т. п.), отбросив присущую каждой науке специфику, можно указать, что эффективность — это способность приводить к достижению поставленных целей при низких ресурсных затратах.

Отметим, что поскольку стратегической целью социального партнерства является поддержание социального мира, повышение качества и условий труда, отказ от конфронтации и социальных конфликтов, то положительный эффект от социально-партнерских отношений должен быть получен как обществом в целом, так и участниками указанных правоотношений. В силу того что субъекты социального партнерства (органы государственного управления, объединения нанимателей, профессиональных союзов и иные представительные органы работников) изначально имеют полярные интересы, критерии оценки эффективности социального партнерства для них различны.

Одно из ключевых мест в оценке эффективности социального партнерства занимает определение ее критериев. Под критерием понимается признак, на основании которого производится оценка, средство проверки, мерило оценки [5, с. 217]. Содержание критериев эффективности социального партнерства зависит от интересов, целей каждого из его субъектов, а также от его уровня (республиканский, отраслевой, местный, локальный).

В обобщенном виде, безотносительно целей субъектов и уровня социального партнерства, можно предложить следующие критерии оценки его эффективности: 1) фактическое повышение уровня благосостояния работников на фоне подъема производства; 2) значительное снижение уровня безработицы трудоспособного населения; 3) улучшение условий труда и организации

производственного процесса; 4) снижение количества и остроты коллективных трудовых разногласий.

Таким образом, социальное партнерство можно определить как особый способ построения взаимоотношений между органами государственного управления, объединениями нанимателей, представительными органами работников, направленный на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений на основе диалога и консенсуса. Оценить эффективность социального партнерства можно по таким критериям, как уровень благосостояния населения, уровень безработицы, качество условий труда, количество возникающих коллективных трудовых разногласий.

---

5. Игнатюк Ю. Л. Историко-культурологическое осмысление понятия «критерий» // Вестн. КемГУ. № 3 (47). 2011. С. 217–222. [Вернуться к статье](#)