



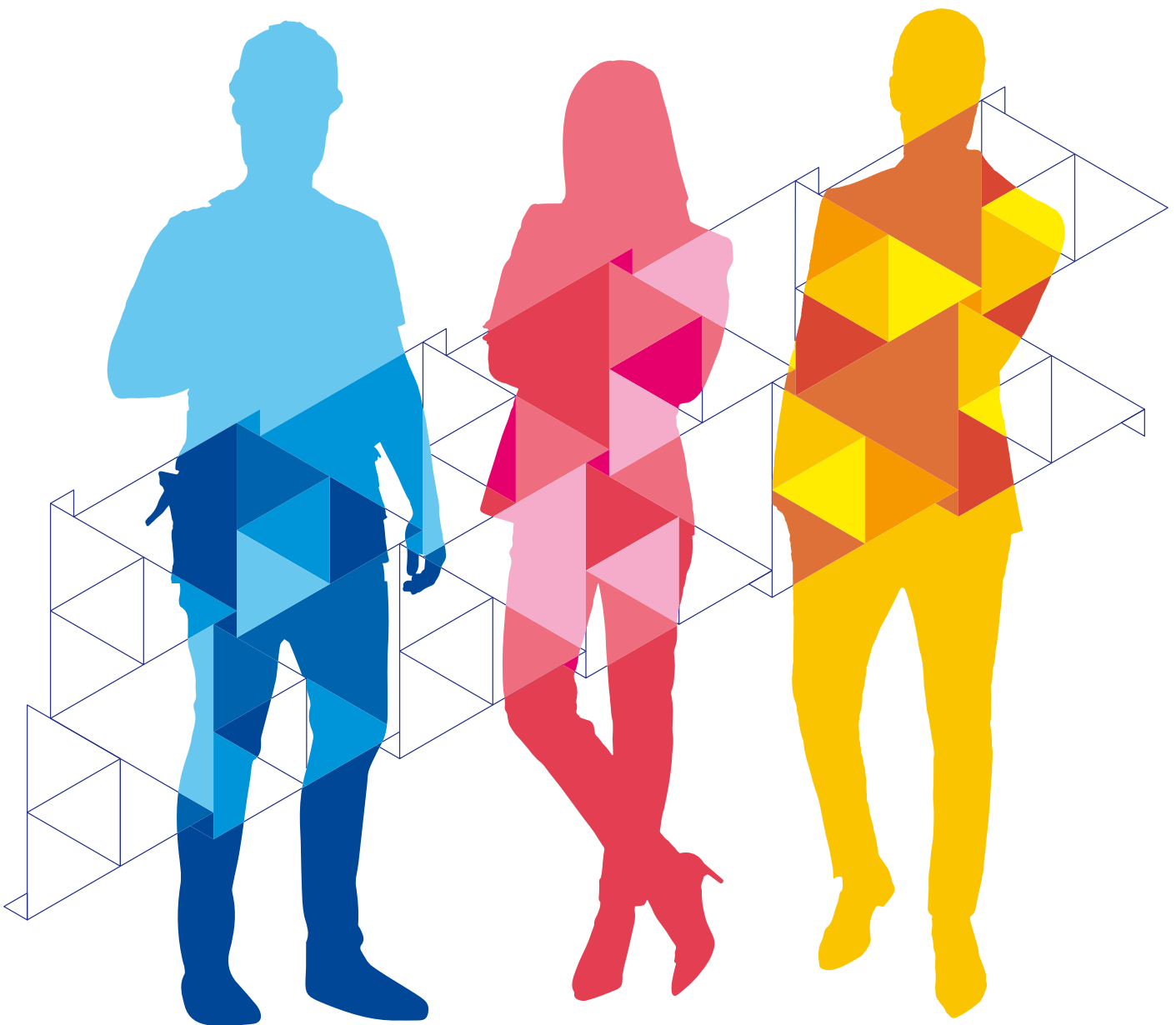
International
Labour
Organization



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK
Danida

► На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні

Зелена Книга



Проект МОП

«Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні»
За фінансування Уряду Данії

Захищено авторським правом© Міжнародна організація праці 2020
Перша публікація 2020

Публікації Міжнародного бюро праці охоплюються авторським правом відповідно до Протоколу 2 Всесвітньої конвенції про авторське право. Проте невеликі фрагменти можна відтворювати без дозволу за умови зазначення джерела.

Для отримання прав на відтворення або переклад слід подати заявку до Бюро публікацій (прав і дозволів) Міжнародної організації праці, CH-1211 Женева 22, Швейцарія, або електронною поштою: rights@ilo.org.

Міжнародне бюро праці вітає такі заявки.

Бібліотеки, установи та інші користувачі, зареєстровані в організації захисту прав власності, можуть робити фотокопії відповідно до ліцензій, виданих їм з цією метою. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті www.ifrro.org.

ISBN: 9789220316535 (print)
9789220316528 (web pdf)

Позначення, які вживаються у публікаціях МОП, відповідають практиці Організації Об'єднаних Націй, а їх використання при викладенні матеріалу не презентує думку Міжнародного бюро праці з будь-якого приводу щодо правового статусу будь-якої країни, області чи території, їх повноважень або розмежування кордонів. Відповідальність за думки, висловлені в процитованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, покладається виключно на їх авторів, а їх наведення у публікації не демонструє схвалення Міжнародним бюро праці висловлених в них думок.

Посилання на назви фірм та комерційних товарів і процесів не демонструють їх схвалення Міжнародним бюро праці, водночас відсутність посилань на конкретну фірму, комерційний товар чи процес не є ознакою несхвалення.

Інформацію про публікації МОП та цифрові продукти можна знайти за посиланням: www.ilo.org/publns.

Надруковано в Україні

На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні

Зелена Книга

Загальна редакція Кристини Міхес

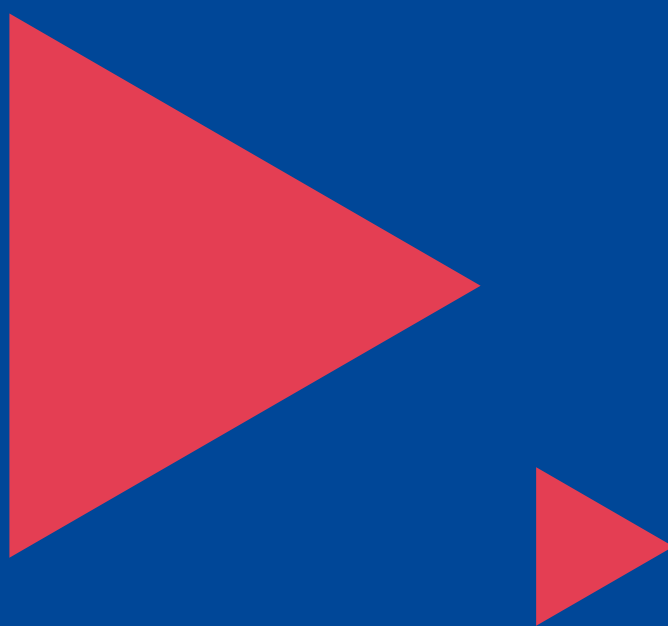
Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні»
За фінансування Уряду Данії

ЗМІСТ

▶ 1. Вступ	6
▶ 2. Сучасний стан соціального діалогу в Україні	8
2.1. Законодавча та нормативно-правова база ведення соціального діалогу – короткий огляд	9
2.2. Умови для ефективного соціального діалогу та міра їх наявності в українській практиці	10
2.3. Основні правові та практичні перешкоди для ефективного соціального діалогу	11
▶ 3. Як домогтися ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу: три пропоновані сценарії для обговорення	16
Методологія	17
Термінологія	17
▶ 4. Необхідні коригувальні заходи	24
Сценарій А	25
1. Визначення ролі, мандату та результатів існуючих паралельних процесів та інституцій соціального діалогу на різних рівнях	25
2. Координація процесів, інституцій та суб'єктів соціального діалогу на різних рівнях	30
3. Територіальний тристоронній соціальний діалог	31
4. Інклюзивний соціальний діалог	31
Сценарій Б	34
Сценарій В	35

▶ 01

▶ Вступ



Метою цієї Зеленої книги є заохочення широкого публічного обговорення в Україні можливих шляхів підвищення ефективності, впливовості та інклюзивності соціального діалогу з метою реагування на сучасні національні та місцеві економічні й соціальні виклики, а також здійснення позитивного впливу на умови життя та праці громадян України.

Соціальний діалог як політичний інструмент вирішення соціально-економічних проблем, механізм сприяння поліпшенню умов праці та посилення соціальної злагоди й соціальної справедливості почав розвиватися і впроваджуватися з набуттям країною незалежності у 1991 році. Він став невід'ємною частиною управління ринком праці, завдяки котрій ураховувалися інтереси працівників і роботодавців у процесах формування політики та розроблення законодавства на всіх рівнях.

Проте, протягом останніх п'яти років соціальний діалог в Україні зіткнувся з серйозними обмеженнями та завадами. Серед визначальних факторів можна зазначити складну політичну ситуацію, суттєві економічні та соціальні зміни й нову динаміку на ринку праці.

Законодавчо унормовані механізми соціального діалогу фактично не забезпечили досягнення тристороннього консенсусу при прийнятті важливих рішень у соціально-економічній сфері. Наочною ілюстрацією поточної ситуації є призупинення більш ніж на рік діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), створеної як головного тристороннього консультативно-дорадчого органу з економічних, соціальних і трудових питань.

Розробка цієї Зеленої книги була ініційована тристоронньою робочою групою, створеною Міністерством соціальної політики України за підтримки Проекту технічного співробітництва «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» (2017–2022 роки), фінансованого Урядом Данії та впроваджуваного МОП. У лютому-серпні 2019 року робоча група провела кілька засідань за участю експертів МОП. Групою міжнародних експертів було проведено порівняльне аналітичне дослідження щодо функціонування соціально-економічних рад держав-членів Європейського Союзу.

В основу цієї Зеленої книги покладено результати та висновки, наведені у вищезгаданому дослідженні, а також дискусії та рекомендації за результатами засідань тристоронньої робочої групи та експертів МОП.

Зелена книга має на меті:

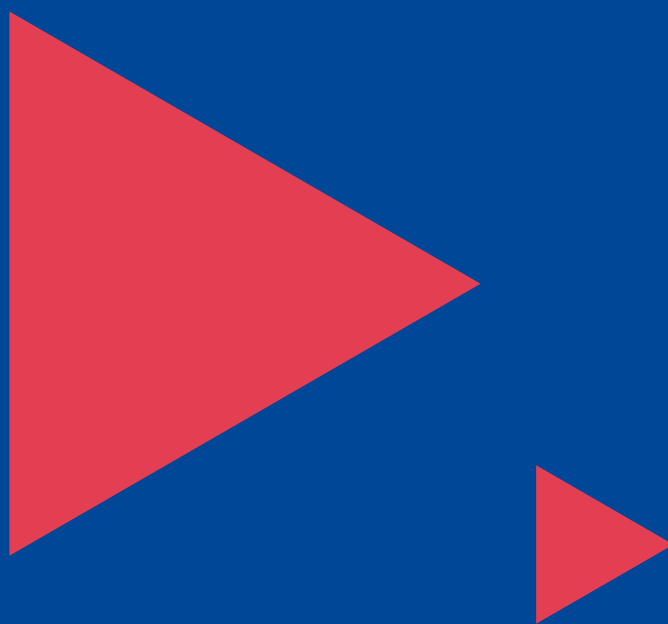
1. представити огляд поточного стану справ у царині соціального діалогу в Україні та вивчити ступінь, у якому необхідні умови для ефективного соціального діалогу створені на практиці;
2. визначити ключові правові та практичні перешкоди, що заважають ефективному, впливовому та інклюзивному соціальному діалогу;
3. проаналізувати політичну ефективність соціального діалогу в трьох сценаріях і запропонувати для обговорення коригувальні заходи;
4. залучити органи влади, соціальних партнерів, представників громадянського суспільства, науковців та експертів у галузі соціально-трудових відносин до предметного обговорення необхідної реформи системи соціального діалогу в Україні та подальших кроків.

Проект Зеленої книги був представлений для обговорення на тристоронньому засіданні високого рівня у форматі «тристоронній плюс». Пропозиції, що містяться у Зеленій книзі були винесені на загальні консультації та широке обговорення. Результати обговорення будуть покладені в основу наступного етапу процесу — розроблення Білої книги¹.

¹ Білі книги випускаються Урядом як програмні заяви й часто містять пропозиції щодо внесення змін до законодавства або прийняття нових законів.

► 02

► Сучасний стан соціального діалогу в Україні



Соціальний діалог в Україні регулюється Законом України «Про соціальний діалог в Україні», прийнятим у 2010 році². Він ведеться між центральними та місцевими органами виконавчої влади, з одного боку, та профспілками і організаціями роботодавців, з іншого боку, без залучення представників асоціацій підприємств та підприємців, інших громадських організацій, які входять до складу громадських рад, що створені при центральних та місцевих органах виконавчої влади.

На національному, галузевому та територіальному рівнях співпраця сторін соціального діалогу здійснюється в таких формах:

- ▶ обмін інформацією (на запит соціальних партнерів державні органи інформують профспілки та роботодавців про ситуацію на ринку праці, зокрема про виплату заробітної плати);
- ▶ участь представників профспілок та їх об'єднань і об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів, колегій центральних та місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери;
- ▶ попередні консультації органів влади з представниками профспілок та їх об'єднань і об'єднань організацій роботодавців у процесі прийняття рішень;
- ▶ участь соціальних партнерів у розробленні та експертизі проектів законодавчих актів і програм соціально-економічного розвитку;
- ▶ тристоронній соціальний діалог у Національній та територіальних (обласних, районних) тристоронніх соціальних радах, правліннях фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та координаційних комітетах сприяння зайнятості;
- ▶ колективні переговори з укладення колективних угод.³

2.1. Законодавча та нормативно-правова база ведення соціального діалогу – короткий огляд

Попри те, що в останні п'ять років Україна здійснила докорінні політичні, економічні та соціальні реформи, чинна законодавча та нормативно-правова база з питань ведення соціального діалогу востаннє «оновлювалася» у 2012 році після прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (2010 рік). Наразі одночасно діють норми, які регулюють окремі форми соціального діалогу та іноді суперечать одна одній.

Зокрема, окрім Закону про соціальний діалог, *ціла низка законів та нормативно-правових актів містить норми щодо ведення соціального діалогу:*

- ▶ права та обов'язки, участь у соціальному діалозі центральних і місцевих органів виконавчої влади—Закони України: «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві державні адміністрації», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності»;
- ▶ основні засади, процедури, зміст, склад суб'єктів, рівні укладення колективних договорів і угод та загальна система колективних переговорів на всіх рівнях—Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- ▶ загальна система укладення колективних договорів на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації)—Кодекс законів про працю України;

² Далі по тексту – Закон про соціальний діалог.

³ Станом на 01.07.2019 р. в Україні діють такі колективні угоди: а) на національному рівні – Генеральна угода на 2019–2021 роки; б) на галузевому рівні – 96 галузевих угод; в) на територіальному рівні – 27 територіальних угод; г) на рівні підприємства – 59622 колективних договорів, якими охоплено 5,899,600 осіб (74,8 % від кількості штатних працівників).

- ▶ колективно-договірне регулювання в окремих сферах трудових відносин та видах економічної діяльності—Закони України: «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», Господарський кодекс України, Кодекс торговельного мореплавства, «Про транспорт», Грничий закон, «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»;
- ▶ відповідальність за порушення законодавства про колективні переговори та порядок врегулювання розбіжностей—Кодекс України про адміністративні правопорушення та Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- ▶ функціонування тристоронніх органів у сфері зайнятості та соціального страхування—Закони України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- ▶ постанови Кабінету Міністрів України, якими затверджено положення про міністерства, Регламент КМУ, порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів та інші.

Ця ситуація спричиняє юридичну плутанину як для правоохоронних органів, так і суб'єктів права та призводить до низького рівня додержання законодавства. Більше того, має місце багато правових колізій та порушень ієрархії законів. Наприклад, внутрішні нормативні акти спільних представницьких органів профспілок і організацій роботодавців наразі мають переважну силу над Законом про соціальний діалог.

2.2 Умови для ефективного соціального діалогу та міра їх наявності в українській практиці

Для того, щоб забезпечити результати, соціальний діалог потребує політичної підтримки з боку всіх залучених сторін, взаємної довіри та поваги як рівних партнерів, репрезентативних і легітимних суб'єктів, здатних брати на себе зобов'язання і виконувати їх, а також сприятливої інституційної та правової бази.

2.2.1 Необхідна політична підтримка

В останні три роки політична підтримка і увага, що приділяється інституціям і процесам соціального діалогу, значно ослабла. Причини цього слід шукати, з одного боку, у необізнаності новопризначених керівників центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо вимог для належного функціонування соціального діалогу і ролі державних органів як регуляторів соціального діалогу, як суб'єктів, що забезпечують правозастосування, просувають і підтримують соціальний діалог, а також щодо переваг узгодженого прийняття рішень на основі консультацій. З іншого боку, соціальні партнери віддали перевагу обстоюванню своїх інтересів у односторонньому порядку, лобіюючи їх у відповідних державних органах, а не прагнучи досягти тристороннього консенсусу.

2.2.2 Неодмінна умова для взаємної довіри та поваги

Довготривала внутрішня напруженість у відносинах між соціальними партнерами негативно вплинула на функціонування соціального діалогу. В останні три роки мали місце численні випадки порушення довіри між Урядом і соціальними партнерами. Наприклад, недотримання Урядом юридичного обов'язку щодо ротацийного принципу головування у Національній тристоронній раді призвело до призупинення участі організацій роботодавців у роботі Ради.

2.2.3 Законодавча база, що дозволяє соціальним партнерам брати участь у консультаціях та у розробленні й реалізації основних реформ соціально-економічної політики

Правова база соціального діалогу викладена у Законі про соціальний діалог 2010 року, який набрав чинності у 2011 році.

Окремими законами також передбачено порядок ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод та порядок вирішення колективних трудових спорів; норми щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин містить Кодекс законів про працю, закони

про оплату праці та інші. Визначені окремими законами також і повноваження партнерів із соціального діалогу.

Проте, численні чинні правові норми не забезпечують реальний вплив соціальних партнерів на процеси формування політики.

2.2.4 Наявність органів (інституцій) соціального діалогу.

Відповідно до Закону про соціальний діалог було створено Національну та територіальні тристоронні соціально-економічні ради *для ведення соціального діалогу* на національному та територіальному рівнях (в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі).

Законом також передбачено, що за ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

Законом «Про зайнятість населення» передбачено, що для погодження рішень щодо здійснення політики зайнятості *можуть створюватися* координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з профорієнтації та інші органи соціального діалогу в порядку, визначеному Законом про соціальний діалог.

Створені тристоронні органи з управління фондами соціального страхування, а також районні соціально-економічні ради.

Ця багаторівнева організаційна система соціального діалогу спричиняє ряд проблем стосовно координації та дублювання діяльності.

2.2.5 Вільні, незалежні та репрезентативні організації роботодавців і працівників

В Україні профспілки та організації роботодавців створені і діють відповідно до Законів «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності».

Структура профспілок і організацій роботодавців не співпадає, що викликає певні складності під час ведення соціального діалогу на рівнях, нижчих від національного.

На даний час 5 із 21 всеукраїнських об'єднання профспілок та 3 із трьох всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців отримали статус репрезентативних. Як результат, вони мають право брати участь у діяльності Національної тристоронньої ради, колективних переговорах з укладення Генеральної угоди та висувати своїх представників для участі в міжнародних заходах.

Окрім цього, профспілки і організації роботодавців, що не відповідають критеріям репрезентативності, можуть надавати свої повноваження репрезентативним організаціям відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд органів соціального діалогу свої пропозиції.

2.3 Основні правові та практичні перешкоди для ефективного соціального діалогу

Поточний стан справ у сфері соціального діалогу *обумовлений неоперативним реагуванням* політиків і законодавців на зміни, викликані реформами, що відбуваються в політичній системі, децентралізації державного управління, структуруванні громадянського суспільства, а також новою динамікою у сферах роботодавців і профспілок.

2.3.1 Правові колізії та відсутність консолідації правових норм стосовно соціального діалогу

Невідповідність/дублювання правових норм щодо ведення соціального діалогу, що призводить, з одного боку, до нескоординованих позицій із важливих питань соціально-економічної політики, а з іншого – до вибіркового підходу органів влади до консультацій з тих самих питань, що віднесені одночасно до повноважень різних органів та організацій соціального діалогу;

повноваження соціально-економічних рад, визначені Законом про соціальний діалог, адекватно не відображені в інших нормативно-правових актах (наприклад, щодо погодження проектів законів; обов'язковості розгляду органами державної влади та місцевого самоврядування рекомендацій і

пропозицій, наданих соціально-економічними радами; участі представників соціально-економічних рад у засіданнях колегіальних органів центральних і місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань соціальної та економічної політики);

правова колізія між нормою Закону про соціальний діалог в частині створення НТСЕР і призначення секретаря та положеннями Конституції України щодо повноважень Президента України (зміни 2014 року) та Закону України «Про державну службу» (2016 рік);

чинним законодавством не визначено механізми впровадження/врахування тристоронніх домовленостей і надання Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів соціального діалогу⁴.

2.3.2 Зміни територіального устрою та повноважень місцевих органів влади і органів місцевого самоврядування (децентралізація)

У зв'язку з прийняттям Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» (2015 рік) поточна реформа місцевого самоврядування передбачає, що основну частину повноважень буде сконцентровано на рівні територіальних громад з метою покращення добробуту і соціально-економічного захисту людей. Новостворені об'єднані територіальні громади (ОТГ) відповідатимуть за управління місцевими бюджетними установами, соціально-економічний розвиток громад, соціальний діалог тощо.

Територіальний рівень визначений Конституцією України — область, район, місто, селище, село. Відповідну структуру мають і профспілки та організації роботодавців, тобто статус обласних, місцевих, районних у місті, районних в області, селищних або сільських.

Уже створені ОТГ *дуже різняться за своїм складом* — «сільські» ОТГ з адміністративним центром в селищі/селі, на території яких розташовані фермерські господарства та бюджетні установи (освітні, медичні, оздоровчі); утворені в межах одного району з адміністративним центром у місті чи селищі; утворені на території декількох районів, до складу яких входять міста з розвинутою промисловістю. Єдина вимога, що стосується всіх ОТГ — це створення в межах однієї області і нерозривність території громади.

За таких обставин визначити *універсальний порядок формування складу суб'єктів сторін соціального діалогу* в межах ОТГ не видається можливим. Наприклад, згідно з чинним законодавством, місцеві за статусом профспілки повинні включати не менше 2 (!) первинних організацій, а організації роботодавців — не менш, ніж 10 роботодавців. Окрім цього, на територіальному рівні, нижчому за обласний, діють здебільшого профспілки у бюджетних установах; до складу ж організацій роботодавців, як правило, входять великі та середні промислові підприємства. Вірогідність наявності таких організацій у «сільських» ОТГ є дуже низькою.

Запропоновані зміни до Закону про соціальний діалог полягають у доповненні територіального рівня, нижчого за обласний, рівнем ОТГ, проте процедури оцінки репрезентативності потенційних соціальних партнерів для територіальних рівнів, нижчих за обласний, не передбачено.

Такий підхід суперечить вимозі репрезентативності / легітимності соціальних партнерів для ефективного соціального діалогу. Необхідно провести предметний аналіз структури вже створених ОТГ, зокрема наявності в них організацій профспілок і організацій роботодавців з метою впровадження дієвої моделі взаємодії сторін, прийнятних форм соціального чи громадянського діалогу задля забезпечення змістовної участі громади у процесі прийняття рішень.

⁴ За результатами опитування експерти оцінили вплив рішень, прийнятих в рамках соціального діалогу на національному рівні як «суттєвий» або «визначальний» на: політику у сфері зайнятості відповідно - 27,3% та 3,6%; на соціальну політику - відповідно 22,4% та 11,5%; на економічну політику - 23,2% та 3,6%; на бюджетну політику - 22,8% та 1,9%. Близько 70% опитаних представників сторін СД (активних учасників різних форм СД), експертів, науковців, оцінюють законодавчу та нормативно-правову базу як таку, що лише частково відповідає необхідності забезпечення результативного та ефективного СД. Опитування проводилося в рамках Проекту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» (2018 рік) та Проекту Міжнародного фонду «Відродження» «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації» (2019 рік).

2.3.3 Зміни в економічній структурі та перерозподіл працюючого населення за видами та формами економічної діяльності

Зміни, що відбуваються у структурі економіки, призвели до зменшення кількості членів у профспілках та організаціях роботодавців, особливо у приватному секторі, що складається переважно з малих і середніх підприємств.

Наприклад, аналіз даних державної статистики свідчить про тенденцію до зменшення облікової чисельності найманих працівників.

Таблиця 1. Кількість підприємств та чисельність найманих працівників у 2011 - 2017 рр.

Рік	Кількість підприємств	Облікова чисельність працівників
2011	375695	7712400
2014	341001	6193000
2017	338256	5714600

Найбільше зменшення спостерігається в промисловості – на 16,3%, оптовій і роздрібній торгівлі – 7,8%.

Дані за 2018 рік щодо кількості великих і середніх підприємств, які здебільшого охоплені членством в профспілках та організаціях роботодавців, свідчить про суттєве зменшення зайнятих на великих підприємствах.

Таблиця 2. Статус підприємства за видом економічної діяльності

Група видів економічної діяльності	Статус підприємств							
	Великі (більше 250 осіб)		Середні (51–250 осіб)		Малі (до 50 осіб)		Мікро (до 10 осіб)	
	кількість	% до кількості підприємств відповідного виду економічної діяльності	кількість	% до кількості підприємств відповідного виду економічної діяльності	кількість	% до кількості підприємств відповідного виду економічної діяльності	кількість	% до кількості підприємств відповідного виду економічної діяльності
Промисловість	239	0,5%	4854	10,8%	39779	88,7%	30400	67,7%
Будівництво	6	0,02%	877	3%	29713	97%	24086	81,4%
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів	135	0,2%	3045	3,2%	90825	96,6%	80155	85,3%

Усього по Україні у 2018 році частка підприємств за статусом у загальній кількості підприємств відповідних видів економічної діяльності складала: великі – 0,1%; середні – 4,5 %; малі – 95,4 %; мікро – 82,3%.

Окрім цього, чисельність неформально зайнятого населення у 2018 році становила 3541,3 тис. осіб (21,6% від загальної кількості зайнятого населення): зокрема, найбільший відсоток неформально зайнятих був у сільському господарстві – 42,9%, найменший у промисловості – 5,5%.

Ця ситуація свідчить, що значна частина як найманих працівників, так і роботодавців не охоплена членством у профспілках та організаціях роботодавців. Також галузеве охоплення членством організацій соціальних партнерів (належність підприємств до певних видів економічної діяльності) значно відрізняється, що призводить до обмеження сфери дії колективних угод, особливо у тих видах економічної діяльності, де переважають малі та мікропідприємства.

Таке становище спричинило низку проблем у колективно-договірному регулюванні соціально-трудоких відносин на галузевому рівні, зокрема:

- ▶ брак організаційних структур профспілок і організацій роботодавців на територіальному рівні, особливо на рівні районів, міст, селищ та сіл. Особливо гостро ця проблема постала у зв'язку із процесами децентралізації та розбудови об'єднаних територіальних громад;
- ▶ недостатнє інституційне представництво роботодавців і найманих працівників у сферах економічної діяльності, в яких спостерігається тенденція до збільшення кількості працюючих (сфера послуг, оптова та роздрібна торгівля, організація харчування, діяльність готелів);
- ▶ обмеженість сфери дії колективних угод галузевого рівня складом суб'єктів сторін та їх повноваженнями у вирішенні питань, що віднесені законодавством до сфери колективно-договірного регулювання на певних рівнях;
- ▶ недостатня взаємна інформованість представницьких галузевих організацій профспілок і роботодавців про склад суб'єктів та належність їх до видів економічної діяльності, інтереси яких вони уповноважені представляти, і як результат—невизначеність сфери дії та зниження ефективності галузевих угод;
- ▶ невідповідність структури галузевих організацій соціальних партнерів класифікації видів економічної діяльності;
- ▶ низький рівень охоплення роботодавців членством в галузевих організаціях, що призводить до вимушеного порушення профспілками законодавчих норм і укладення галузевих угод із суб'єктами господарювання, спілками підприємців чи центральними органами виконавчої влади на двосторонній основі.

2.3.4 Недоліки у практиці ведення соціального діалогу

1. Дублювання у вирішенні одних і тих самих питань різними механізмами та органами соціального діалогу

Значна частина питань, які уповноважена вирішувати Національна тристороння рада, розглядаються на інших платформах.

Наприклад, повноваження Національної тристоронньої ради, визначені Законом, включають, серед інших, вироблення узгодженої спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо: соціальних стандартів та рівня оплати праці; проектів законодавчих актів із питань соціальної та економічної політики і трудових відносин; основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України; ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

Проте, такий самий перелік містить Генеральна угода, укладена на 2019–2021 роки, яка передбачає вирішення цих питань під час її виконання. Деякі з питань, наприклад, ратифікація конвенцій МОП, виходять за рамки колективних переговорів. Окрім цього, визначено окремим додатком Порядок здійснення узгоджувальних процедур, яким НТСЕР практично виключена з консультативного процесу.

Питання зайнятості та профорієнтації також вирішуються на різних платформах, зокрема у громадських радах, створених при центральних і місцевих органах виконавчої влади.

2. Призупинення діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради

Кризовий стан діяльності Національної тристоронньої ради спричинено факторами як законодавчого, так і організаційного характеру.

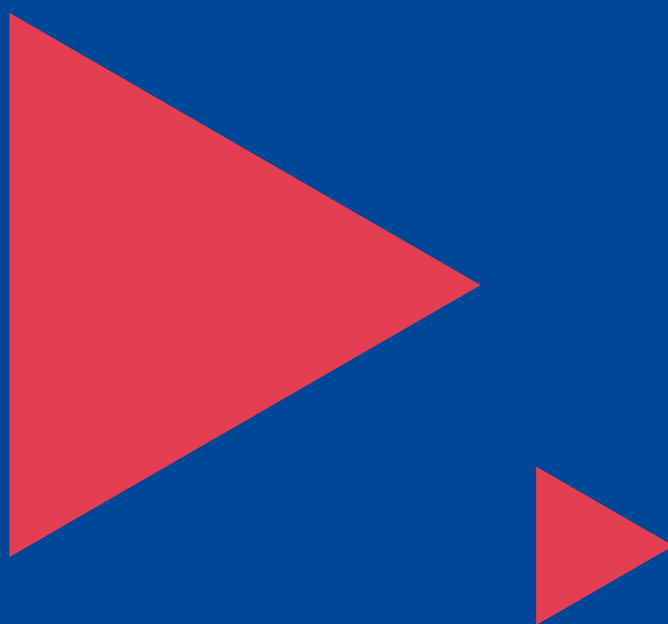
Повноваження Національної тристоронньої ради, визначені Законом про соціальний діалог, адекватно не відображені в інших нормативно-правових актах. Крім того, не передбачено юридичного обов'язку державних органів звертатися до Ради за рекомендаціями з питань, що відносяться до її компетенції.

Часта зміна персоналу органів виконавчої влади унеможливорює проведення засідань та безперервну діяльність між засіданнями; права, обов'язки та відповідальність членів Національної ради чітко не визначені; неуккомплектованість штату та недостатній рівень кваліфікації працівників Секретаріату перешкоджають належному виконанню завдань; неефективні методи роботи вповільнюють внутрішній процес прийняття рішень; відсутня політика щодо інформування громадськості, отже, громадяни не знайомі ani з питаннями, які розглядає Національна тристороння рада, ani з позиціями сторін.

Тривале призупинення діяльності Національної ради свідчить про нагальну потребу у перегляді її статусу, врегулюванні законодавчих положень щодо порядку її утворення, конкретизації її повноважень, завдань і функцій.

► 03

- Як домогтися ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу: три пропоновані сценарії для обговорення
-



Методологія

З метою надання відповіді на поставлене вище запитання було вивчено політичну ефективність інституцій та процесів соціального діалогу на національному та територіальному рівні за трьома сценаріями, для чого було проведено аналіз сильних і слабких сторін, можливостей та загроз (ССМЗ-аналіз). За його результатами запропоновано пакет коригувальних заходів, необхідних для підвищення результативності системи соціального діалогу для відповідних сценаріїв.

Нижче оцінюються такі параметри результативності:

1. значущість, зокрема:
 - a. участь у формуванні національного і місцевого політичного порядку денного;
 - b. досягнення консенсусу;
2. інструментальна і аналітична ефективність;
3. операційна ефективність.

Термінологія

Соціальний діалог⁵ охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань стосовно економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес.

Національна система соціального діалогу складається з існуючих інституцій, процесів і суб'єктів, залучених до консультацій, переговорів і спільного прийняття рішень на національному, галузевому, територіальному рівнях і рівні підприємства. Взаємовідносини між залученими сторонами визначаються законом або угодою. Вони можуть мати ситуативний або офіційно оформлений (інституціональний) характер.

Тристоронний соціальний діалог – це «взаємодія влади, роботодавців і працівників, що здійснюється через їхніх представників, як рівних і незалежних партнерів із метою пошуку рішень проблем, що викликають взаємну стурбованість».

«Тристоронний плюс» – формат соціального діалогу, який вимагає, щоб представники інших зацікавлених груп громадянського суспільства брали участь у тристоронньому соціальному діалозі на рівних умовах з Урядом та репрезентативними організаціями працівників і роботодавців.

Двосторонній соціальний діалог включає інституції та механізми консультацій, переговорів і спільного прийняття рішень на різних рівнях між працівниками та роботодавцями або їхніми організаціями; останніх називають «соціальними партнерами».

«Двосторонній плюс» – формат соціального діалогу, який передбачає, що, крім соціальних партнерів, у процесі соціального діалогу на рівних умовах беруть участь представники інших зацікавлених груп, а не тільки працівники та роботодавці, або незалежні експерти.

Двосторонній діалог між Урядом і одним із соціальних партнерів – організацією (організаціями) роботодавців або працівників – загалом розуміють як лобювання з боку зацікавленої організації.

Ефективність у даному контексті означає ступінь, у якому розглядувана інституція досягла поставлених організаційних цілей.

Інструментальна ефективність у даному контексті означає ступінь, у якому інструменти політики, створені даною інституцією (рекомендації, висновки, соціальні пакти тощо), враховані та застосовані політиками на розглядуваних рівнях.

Аналітична ефективність означає ступінь, у якому аналітичні підсумки роботи інституцій та процесів соціального діалогу, як-от аналіз певної проблеми чи ситуації, звіти за результатами моніторингу і оцінки політики, оцінки впливу політики тощо, документально зафіксовані та покладені в основу політичних дебатів і прийняття рішень Урядом і Парламентом.

⁵ Робоче визначення МОП.

Операційна ефективність відображає ступінь, у якому «бізнесові процеси», зокрема методи роботи, статутні механізми, склад, система голосування, внутрішні та зовнішні технічні та комунікаційні структури, методи охоплення діяльністю та координації, моніторинг і оцінка інституційного впливу, сприяють виконанню відповідною інституцією поставлених завдань.

Для вивчення і обговорення пропонуються такі сценарії:

Сценарій А: існуюча система тристороннього соціального діалогу вдосконалена;

Сценарій Б: існуюча система тристороннього соціального діалогу поширена на інші зацікавлені групи громадянського суспільства («тристоронній плюс»);

Сценарій В: існуюча система тристороннього соціального діалогу демонтована, створена система соціального діалогу у форматі «двосторонній плюс».

Значущість			
	Сценарій А	Сценарій Б	Сценарій В
Сильні сторони	I. Участь у формуванні політичного порядку денного 1. НТСЕР має юридичні повноваження на надання рекомендацій та висновків з економічних і соціальних питань, які становлять загальний інтерес для громадян. 2. Вона складається з репрезентативних організацій працівників і роботодавців та представників ключових міністерств у сфері економіки, праці та соціальної політики. 3. Вона має потужний потенціал для впливу на формування політичного порядку денного через рекомендації, основані на тристоронньому консенсусі. 4. Вона має організаційні зв'язки з Урядом і Парламентом через її членів. 5. Вона має понад 15-річний досвід практичної роботи та відповідну компетентність. 6. Присутність тристоронньої інфраструктури соціального діалогу на нижчих рівнях. II. Досягнення консенсусу 7. Значний потенціал для досягнення консенсусу завдяки її тристоронній структурі.	I. Участь у формуванні політичного порядку денного 1. Інклюзивність діалогу, ймовірно, зростатиме. 2. Перелік питань для обговорення розширюється і включає нетрадиційні теми для соціальних партнерів (як-от екологічні питання, «зелена» економіка, сільське господарство, фермерство, права споживачів, мігранти, меншини та ін.). 3. Це могло б спрацювати на місцевому/общинному рівні, де різні групи інтересів краще визначені та відомі. II. Досягнення консенсусу	I. Участь у формуванні політичного порядку денного 1. Справжня незалежність надаваних консультативно-дорадчих послуг. 2. Незалежні експерти з наукових установ, промисловості, органів статистики, фінансових установ тощо привносять із собою цінний досвід і знання. 3. Висока вірогідність побудови дебатів на об'єктивних доказах. 4. Значний потенціал для впливу на формування політичного порядку денного завдяки силі об'єктивних аргументів, які переважають аргумент політичної влади. II. Досягнення консенсусу 5. Середній або значний потенціал для досягнення консенсусу за умови, що третя сторона представлена незалежними експертами, відібраними за їхніми професійними якостями.

Значущість			
	Сценарій А	Сценарій Б	Сценарій В
Слабкі сторони	I. Участь у формуванні політичного порядку денного - Ані Уряд, ані соціальні партнери не визнають НТСЕР як найбільш значущий національний тристоронній консультативно-дорадчий орган для Уряду і Парламенту. - НТСЕР сприймається як повільний та непереконливий орган політиками та законодавцями, які віддають перевагу прямим консультаціям із вибраними соціальними партнерами поза рамками інституційного механізму. - Урядом і зацікавленими соціальними партнерами використовуються ситуативні формальні й неформальні канали для обговорення двосторонніх «угод», замість того, щоб прагнути до тристороннього консенсусу в НТСЕР. - Уряд або Парламент не мають юридичних зобов'язань або стимулів ані для того, щоб звертатися до НТСЕР по висновки чи рекомендації, ані для того, щоб надавати відгуки чи вживати подальших дій. - Має місце значне дублювання та брак правової визначеності щодо змісту й результатів різних паралельних форм соціального діалогу. - Відсутня координація між рівнями, функціями та результатами різних форм соціального діалогу. - Інфраструктура профспілок і організацій роботодавців на місцевому рівні дуже слабка. - Інклюзивність органів соціального діалогу вбачається як дуже обмежена; наприклад, МСП (малий та середній бізнес), нові великі категорії нетипових або вразливих працівників доволі часто не представлені. II. Досягнення консенсусу - Через велику кількість представників сторін процес досягнення консенсусу може значно затягуватися. - Внутрішні тертя, розбіжності в програмах і брак консенсусу між соціальними партнерами стримують ефективний соціальний діалог.	I. Участь у формуванні політичного порядку денного - Відсутня правова база участі інших зацікавлених груп на рівних умовах з соціальними партнерами та Урядом. - Немає правового визначення чи критеріїв відбору інших зацікавлених груп громадянського суспільства, через що відбір цих представників набуває довільного характеру. - Це передбачає набагато більшу кількість членів, що ще більше затягуватиме процес прийняття рішень. - Низький рівень або відсутність компетентності і (або) досвіду у деяких груп громадянського суспільства з питань, що стосуються економіки, соціальної політики та праці. - Укладення соціальних пактів є дуже складним через безліч інтересів, які не співпадають. - Координація діяльності з нижчими рівнями вимагає схожого складу і розширення інфраструктури. II. Досягнення консенсусу - Дуже низький потенціал для досягнення консенсусу, що може призвести до слабкої спроможності щодо розв'язання проблем. - Внутрішні тертя, розбіжності в програмах і брак консенсусу між соціальними партнерами можуть посилюватися через аналогічні проблеми між соціальними партнерами та іншими зацікавленими групами громадянського суспільства, а також у самих цих групах та між ними.	I. Участь у формуванні політичного порядку денного - Відсутня правова та інституційна база. - Відсутня прозора процедура відбору незалежних експертів. - Немає офіційно оформлених або неформальних каналів спілкування з Урядом або Парламентом, які б забезпечили регулярний зворотний зв'язок. - Укладення тристоронніх соціальних пактів неможливо за відсутності представників Уряду. - Відтворення на нижчих рівнях, скоріш за все, буде складним. - Брак усталеної практики діалогу в форматі «двосторонній плюс». II. Досягнення консенсусу - Дуже низький потенціал для досягнення консенсусу у випадку, якщо третя сторона представлена різними зацікавленими групами громадянського суспільства. - Внутрішні тертя, розбіжності в програмах і брак консенсусу між соціальними партнерами посилюватимуться через аналогічні проблеми між соціальними партнерами та іншими зацікавленими групами громадянського суспільства, а також у самих цих групах та між ними.

Значущість			
	Сценарій А	Сценарій Б	Сценарій В
Можливості	1. Поточні законодавча, інституційна та адміністративна реформи можуть усунути слабкі сторони, оптимізувати та активізувати систему тристороннього соціального діалогу. 2. Поточні законодавча і адміністративна реформи можуть перезапустити дискусію щодо репрезентативності та представництва соціальних партнерів у структурах соціального діалогу на всіх рівнях.	Поточні законодавча, інституційна та адміністративна реформи можуть ініціювати обговорення щодо того, яка форма соціального діалогу потрібна на нинішньому етапі розвитку українського суспільства і як забезпечити її функціонування.	Поточні законодавча, інституційна та адміністративна реформи можуть ініціювати обговорення щодо того, яка форма соціального діалогу потрібна на нинішньому етапі розвитку українського суспільства і як забезпечити її функціонування.
Загрози	1. Необхідна політична воля і підтримка стає недостатньою для забезпечення стабільності демократичних процесів та інституцій тристоронніх консультацій зі сферою праці з питань, які становлять загальний інтерес для трьох суб'єктів ринку праці. 2. Уряд не зацікавлений у досягненні консенсусу з соціальними партнерами в процесах формування політики та законотворчості. 3. Соціальні партнери підривають процес досягнення консенсусу.	Соціальний діалог вихолощується до такого ступеню, що він втрачає сенс і не надає результатів.	1. За відсутності формальних чи неформальних каналів спілкування з Урядом/Парламентом соціальний діалог перетворюється на громадянський діалог, обмежений групами громадянського суспільства, що справляє слабкий вплив на формування політики або взагалі не має такого впливу. 2. Політична підтримка залежить від високого рівня репутації окремих експертів. 3. Ступінь залучення Уряду до діалогу зменшується за відсутності юридичного зобов'язання або усталеної практики.

Інструментальна і аналітична ефективність

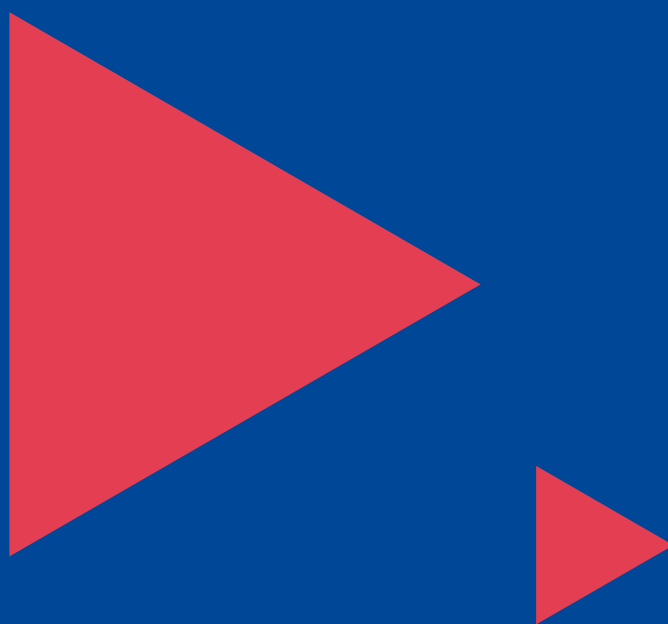
	Сценарій А	Сценарій Б	Сценарій В
Сильні сторони	- Довготривала практика надання рекомендацій та висновків. - Якщо рекомендації конкретні та узгоджені, вони враховувалися урядом.	Рекомендації відображають ширший спектр інтересів.	- Значний потенціал для розробки якісних і основаних на доказах рекомендацій у випадку, якщо третя сторона складається з незалежних експертів. - Значний потенціал для проведення дорадчим органом незалежних досліджень, аналізу та вивчення впливу політики, які можуть лягти в основу національних дебатів.
Слабкі сторони	- Рекомендації надто загальні або формалістичні за характером, складні для виконання. - Рекомендації не обґрунтовані ретельним аналізом, доказами чи оцінкою впливу, через що вони мають низьку цінність для політиків у плані розв'язання проблем - Немає чіткого розуміння обмежень дорадчого характеру рекомендацій. - Соціальні партнери надають суперечливі рекомендації у паралельних інстанціях / форумах соціального діалогу. - Політики враховують малу кількість рекомендацій (близько 50 відсотків). - Рекомендації не завжди доводяться до відома Уряду/ Парламенту, а є скоріше особистими думками представників соціальних партнерів. - Незначний/відсутній аналітичний внесок (дослідження, аналіз, оцінка впливу політики, звіти за результатами моніторингу і оцінки політики) в урядові/ парламентські дебати.	- Практика відсутня. - Низька вірогідність формування узгоджених рекомендацій; скоріше це буде багато окремих думок, що мають низьку цінність для розв'язання проблем. - Рекомендації, скоріше за все, є дуже загальними, тому що вони повинні відображати багато інтересів, що відрізняються. - Якість рекомендацій може знижуватися через неоднакову компетентність і програми дій членів Ради. - Низька вірогідність аналітичного внеску (досліджень, аналізу, оцінки впливу політики, звітів за результатами моніторингу і оцінки політики) в урядові/ парламентські дебати.	- Якість і вплив рекомендацій сильно залежать від компетентності та спроможності незалежних експертів щодо узгодження інтересів, що відрізняються. - Якщо третя сторона складається з різних зацікавлених груп, вірогідність формування узгоджених рекомендацій низька; це скоріше буде багато окремих думок, які мають низьку цінність для розв'язання проблем. - Якщо третя сторона складається з різних зацікавлених груп, рекомендації можуть бути дуже загальними, тому що вони повинні відображати багато інтересів, що відрізняються.
Можливості	Поточні законодавча та інституційна реформи можуть усунути правові та практичні «вузькі місця» та посилити апарат технічної підтримки дорадчого органу.	Поточні законодавча, інституційна та адміністративна реформи можуть ініціювати обговорення щодо того, які результати соціального діалогу потрібні на нинішньому етапі розвитку українського суспільства.	Поточні законодавча, інституційна та адміністративна реформи можуть ініціювати обговорення щодо того, які результати соціального діалогу потрібні на нинішньому етапі розвитку українського суспільства.
Загрози	Якщо не підвищити цінність рекомендацій, їхній вплив у процесі формування політики зменшиться.	Кількість рекомендацій, виконаних Урядом, може зменшитися.	Якщо третя сторона складається з представників різних зацікавлених груп, кількість рекомендацій, урахованих Урядом, може зменшитися.

ОПЕРАЦІЙНА ЕФЕКТИВНІСТЬ

	Сценарій А	Сценарій Б	Сценарій В
Сильні сторони	- Існує правова та інституційна база. - Усталені внутрішні структури технічної підтримки (технічний секретаріат, спеціалізовані постійні комітети) - Усталені методи роботи та річний план роботи.		Значний потенціал для безперебійної роботи у випадку скорочення кількості членів та наявності професійного технічного секретаріату.
Слабкі сторони	- Низька регулярність засідань. - Низький рівень відвідуваності представниками уряду. - Недодержання принципу ротації. - Гострий дефіцит людських і матеріальних ресурсів. - Повільна процедура прийняття рішень через велику кількість представників кожної сторони, поряд із системою голосування, яка для прийняття рішення вимагає присутності більшості представників кожного соціального партнера. - Внутрішні тертя у соціальних партнерів, які ще більше затягують прийняття рішень і зменшують вірогідність досягнення консенсусу. - Немає процедури забезпечення координації з нижчими рівнями соціального діалогу. - Немає стандартизованої методики моніторингу і оцінки інституційної результативності. - Немає систематичного процесу визначення, запровадження або передачі передової практики.	- Правова та інституційна база відсутня. - Структури технічної підтримки потребуватимуть більших людських, фізичних і фінансових ресурсів. - Складні завдання за участю багатьох груп часто призводять до помилок, повільності або проблем із якістю виконання. - Регулярність і відвідуваність засідань може бути низькою. - Немає стандартного способу передачі інформації або погодження спільних цілей між групами. - Часто мають місце суперечності або непорозуміння між різними групами. - Внутрішні тертя між соціальними партнерами, що загострюються аналогічними проблемами з іншими групами та між цими групами. - Забезпечення координації з нижчими рівнями соціального діалогу ускладнено. - Моніторинг і оцінка інституційної результативності можуть стати проблемою.	- Правова та інституційна база відсутня. - Може знадобитися значний фінансовий внесок із боку соціальних партнерів. - Сильна залежність від незалежних експертів, які надають рекомендації з довгостроковим впливом. У випадку високої плинності кадрів та відсутності системного документування дана інституція більше не матиме гарантованого доступу до експертів, щоб дізнатися, чому саме вживалися ті чи інші кроки. - Часто мають місце суперечності або непорозуміння між різними групами. - Внутрішні тертя між соціальними партнерами, що загострюються аналогічними проблемами з іншими групами та між цими групами. - Координація з нижчими рівнями соціального діалогу може бути проблематичною.
Можливості	Поточні законодавча та інституційна реформи можуть усунути правові «вузькі місця» та посилити апарат технічної підтримки консультативного органу.	Поточні законодавча, інституційна та адміністративна реформи можуть ініціювати обговорення вимог щодо функціонування інституцій соціального діалогу на нинішньому етапі розвитку українського суспільства.	Поточні законодавча, інституційна та адміністративна реформи можуть ініціювати обговорення вимог щодо функціонування інституцій соціального діалогу на нинішньому етапі розвитку українського суспільства.
Загрози	Політики та громадяни сприймають дану інституцію як повільну, непереконливу та неактуальну. У кінцевому підсумку – деінституціоналізація тристороннього соціального діалогу.	Політики та громадяни сприймають дану інституцію як повільну, непереконливу та неактуальну. У кінцевому підсумку – деінституціоналізація соціального діалогу у форматі «тристоронній плюс».	Якщо соціальні партнери не здатні фінансово сприяти функціонуванню даної інституції, сталість системи може опинитися під питанням.

► 04

► Необхідні коригувальні заходи



З метою ефективного використання існуючих сильних сторін, усунення виявлених слабких сторін і максимального нарощування потенціалу пропонується розглянути наведений нижче пакет законодавчих та інституційних заходів, потрібних за кожним сценарієм.



Сценарій А

1. Визначення ролі, мандату та результатів існуючих паралельних процесів та інституцій соціального діалогу⁶ на різних рівнях

- а. Пропонується чітко визначити зміст, роль, мандат, очікувані результати та учасників різних процесів та інституцій соціального діалогу, щоб уникнути непорозуміння, дублювання та суперечних результатів.
- б. Слід розрізняти у законі та на практиці політичний діалог (тристоронній соціальний діалог) і колективні переговори (двосторонній соціальний діалог)⁷ на різних рівнях.

А. Процеси та інституції тристороннього соціального діалогу

Обмін інформацією

Він не передбачає жодних дій з обговорюваних питань. Організований та регулярний обмін інформацією між Урядом і соціальними партнерами допомагає останнім ознайомлюватися з думками, пріоритетами та ініціативами Уряду з економічних і соціальних питань. Крім того, він може допомогти сторонам отримати уявлення про позиціях одна одної.

Пропонується визначити, в урядовому нормативному акті, стандартизований порядок обміну інформацією з національною інституцією тристороннього соціального діалогу та у цій інституції. Наприклад: Секретаріат Уряду регулярно надає Національній тристоронній раді інформацію про законодавчі плани Уряду і строки подання законопроектів до Парламенту; міністерства надають НТСЕР свої річні звіти за результатами моніторингу і оцінки діяльності та реалізації політики; НТСЕР подає до Уряду і Парламенту річний звіт про свою роботу і оцінку своєї результативності.

На територіальному рівні пропонується аналогічна схема, тобто подання планів законодавчої роботи на місцевому рівні та затвердження порядку обміну інформацією місцевими органами виконавчої влади⁸ та виконавчими комітетами місцевих органів самоврядування⁹ з урахуванням пропозицій, наданих НТСЕР/органами соціального діалогу.

Консультації

Консультації надають Урядові можливість «перевірити у реальних умовах» свої законодавчі чи політичні ініціативи, а соціальним партнерам — можливість дізнатися про наміри влади з перших рук і висловити свої думки щодо них. У результаті консультацій одна з сторін може переглянути свою позицію. Консультації не надають повноважень на прийняття рішень, але можуть сприяти у процесі їх прийняття.

⁶ Визначення МОП: всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань стосовно економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес.

⁷ У Конвенції МОП 1981 р. про колективні переговори (№ 154) термін «колективні переговори» визначено як всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників з другого, з однією чи всіма нижченаведеними цілями: 1) визначення умов праці й зайнятості; 2) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; 3) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

⁸ Далі по тексту – МОВВ.

⁹ Далі по тексту – ВК ОМС.

На відміну від переговорів консультації не обов'язково повинні привести до угод¹⁰; їхнім підсумком можуть бути загальне розуміння або декларації, спільні заяви, рекомендації, висновки або звіти. Разом з тим, вони передбачають певний рівень обов'язковості з боку Уряду, наприклад, щодо уважного вислуховування думок соціальних партнерів, добросовісного врахування цих думок і надання консультативному органу інформації про хід виконання його рекомендацій, а у разі відмови виконувати їх — відповідних пояснень.

У чинному Законі про соціальний діалог визначено провідну роль Національної тристоронньої соціально-економічної ради як національного консультативно-дорадчого органу Уряду та Парламенту з питань, що відносяться до сфери його компетенції.

Пропонується внести до Закону про соціальний діалог відповідні зміни з тим, щоб чітко визначити мету і завдання консультацій, а також їхні можливі результати, як зазначено вище.

Крім цього, пропонується встановити юридичний обов'язок Уряду надавати відомості про хід виконання рекомендацій НТСЕР із наданням пояснень у разі їх відхилення.

По-третє, пропонується встановити обов'язок Уряду інформувати Парламент про думки, висловлені НТСЕР щодо передбачених заходів політики або законів.

Переговори

На тристоронніх переговорах на національному рівні зазвичай розглядаються головні питання національної економічної та соціальної політики. Результатом переговорів можуть бути національні тристоронні угоди, або так звані «соціальні пакти»¹¹.

Соціальні пакти відрізняються від генеральних колективних угод, тому що вони є підсумком тристоронніх політичних переговорів, тоді як колективні угоди укладаються у результаті колективних переговорів, які за визначенням є двостороннім процесом¹². У цілому соціальні пакти спрямовані на погодження коригувальних заходів у національній економіці для протидії зовнішнім потрясінням, як-от глобальна фінансово-економічна криза, або на досягнення прийняттого компромісу з національних структурних реформ (наприклад, у галузі політики щодо соціального забезпечення, заробітної плати та доходів). Соціальні пакти можуть також включати тристоронні декларації більш загального характеру, націлені на підтвердження ряду основоположних прав і принципів у сфері праці¹³.

Генеральні (національні) колективні угоди є більш конкретними та відображають результати двосторонніх переговорів між національними соціальними партнерами з питань забезпечення умов праці та зайнятості на рівні, що перевищує мінімальні норми, встановлені трудовим законодавством. Вони можуть також регулювати відносини між соціальними партнерами та позасудові процедури врегулювання спорів. Уряд бере участь у цих переговорах тільки в якості роботодавця державного сектора.

Пропонується внести до Закону про соціальний діалог відповідні зміни з тим, щоб чітко визначити, що Національна тристороння рада може укладати соціальні пакти договори у вищевизначеному сенсі, але не генеральні колективні угоди. Останні повинні укладатися в рамках процесів та інституцій колективних переговорів (наприклад, спільних двосторонніх комітетів окремо для державного сектора і приватного сектора або для обох секторів) на рівні, який визначають зацікавлені соціальні партнери.

Узгоджувальні (примирні) процедури

Метою «узгоджувальних процедур», як окремої форми ведення соціального діалогу, визначеної Законом про соціальний діалог, є «врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів». Також зазначається, що порядок їх проведення визначається відповідними органами соціального діалогу. Разом з тим, статтею 12 Закону

¹⁰ Стосовно Конвенції МОП 1976 р. про тристоронні консультації (№ 144) Комітет експертів МОП нагадує, що Конвенція не вимагає, щоб угода обов'язково була метою консультацій; головна мета консультацій – допомогти компетентному органу прийняти рішення; база даних МОП NORMLEX: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

¹¹ Приклади соціальних пактів: Компроміс у цілях зростання, конкурентоспроможності та зайнятості (Португалія, 2012 р.); Тристороннє зобов'язання щодо укладення середньострокової угоди про соціальний діалог (Португалія, 2017 р.); Угода про гарантований мінімальний дохід на 2016 рік (Португалія); Тристороння угода про реформування системи соціального забезпечення (Уругвай); Тристороння угода про Національну програму гідної праці (Чилі); Новий механізм установлення мінімальної заробітної плати (Гондурас).

¹² Конвенція МОП 1981 р. про колективні переговори (№ 154).

¹³ Національний тристоронній соціальний діалог. Посібник МОП з ефективного управління.

про соціальний діалог завдання досягнення компромісу щодо проектів законодавчих і нормативних актів покладено на Національну тристоронню соціально-економічну раду.

Здається, що вищезгадані «узгоджувальні процедури» фактично є тристоронніми консультаціями та переговорами¹⁴, спрямованими на досягнення взаємоприйняттого компромісу щодо запропонованих проектів законодавчих актів. Наразі процес такого типу може відбуватися в рамках або спеціалізованих постійних тристоронніх комітетів НТСЕР, або окремих механізмів поза Радою (наприклад, спеціальних тристоронніх комітетів, створюваних профільними міністерствами в зв'язку з новою законодавчою ініціативою), або в обох цих контекстах.

Отже, пропонується вилучити згадку про «узгоджувальні процедури» як окрему форму соціального діалогу та передбачити у Законі про соціальний діалог, а також у відповідних нормативних актах Уряду та міністерств-суб'єктів законодавчої ініціативи, що створені цими міністерствами спеціальні тристоронні комітети координують роботу та підтримують зв'язок із спеціалізованими постійними комітетами Національної тристоронньої ради, на які покладено функцію проведення підсумкових тристоронніх консультацій або переговорів із проектів законодавчих актів.

Також пропонується передбачити у законі, що представники трьох сторін беруть участь у таких тристоронніх консультаціях і переговорах із чітко визначеними переговорними повноваженнями, з тим, щоб очікуваним результатом була або угода, що має обов'язкову силу для сторін переговорів, або рекомендація (ухвалена одноголосно чи з окремими думками) за підсумками консультацій.

Національна тристороння соціально-економічна рада

Це - головна інституція тристороннього соціального діалогу на національному рівні, до юридичних повноважень якої належать:

- а. надання рекомендацій і пропозицій державним органам, які приймають рішення із стратегічних питань формування та реалізації соціально-економічної політики держави, зокрема щодо:
 - ▶ проекту Державного бюджету України;
 - ▶ державних програм економічного і соціального розвитку;
 - ▶ законопроектів з питань регулювання економічних, соціальних і трудових відносин;
 - ▶ проектів планів реформ у сфері соціально-економічних і трудових відносин;
 - ▶ ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;
 - ▶ проектів перспективного та поточного планів законопроектних робіт Кабінету Міністрів України;
 - ▶ законодавчих змін з питань ведення соціального діалогу;
- б. координація діяльності спеціалізованих органів соціального діалогу, створених на національному рівні в окремих сферах (зайнятості, соціального страхування тощо);
- в. координація діяльності з територіальними тристоронніми соціально-економічними радами, інститутами громадянського суспільства, іншими національними та місцевими дорадчими органами, створеними при Кабінеті Міністрів і місцевих органах виконавчої влади (радами підприємців, громадськими радами тощо);
- г. підготовка і оприлюднення аналітичних досліджень та оцінок впливу політики в сфері економічних і соціально-трудових відносин.

Виходячи з національного і міжнародного досвіду, **пропонується далі обговорити правовий статус Національної тристоронньої ради** в одному з двох варіантів:

- а. **конституційний орган**, що діє як консультативно-дорадчий орган при Президентові України.

¹⁴ Успішні переговори означають досягнення взаємоприйняттого компромісу сторонами переговорів щодо обговорюваного питання.

На законодавчому рівні цей варіант означав би внесення змін до Конституції та Закону про соціальний діалог, а також до Регламенту Кабінету Міністрів.

На оперативному рівні Президент України призначає Голову та Секретаря Національної тристоронньої ради, а рекомендації Ради можуть впроваджуватися указами і розпорядженнями Президента.

б. національний консультативно-дорадчий орган при Уряді та (або) Парламенті.

На законодавчому рівні цей варіант означає внесення змін до Закону про соціальний діалог, а саме вилучення норми, згідно з якою Національна тристороння рада формується Президентом України.

На оперативному рівні Уряд або Парламент призначає Голову і Секретаря Національної тристоронньої ради, а рекомендації Ради можуть відображатися у документах політики, законопроектах або законах, прийнятих Урядом або Парламентом.

З метою посилення значущості НТСЕР пропонується:

- ▶ максимально збільшити потенціал досягнення тристороннього консенсусу шляхом укладення тристоронньої угоди/соціального пакту між Урядом і соціальними партнерами для підтвердження їхніх зобов'язань і залученості до тристороннього соціального діалогу;
- ▶ профспілкам — охопити нові категорії нетипових працівників (працівників із мобільними застосунками, неформальних працівників, мігрантів, меншин, уразливих працівників, самозайнятих тощо), а організаціям роботодавців — поширити сферу своєї діяльності на МСМП, малий бізнес, ремісницький сектор тощо.

З метою підвищення інструментальної і аналітичної ефективності НТСЕР пропонується:

- ▶ посилити склад і технічну компетентність спеціалізованих постійних тристоронніх комітетів, зокрема залучати сторонніх експертів, якщо цього вимагає обговорюване питання;
- ▶ укласти угоди про співробітництво з навчальними закладами, науково-дослідними інститутами, аналітичними центрами, організаціями громадянського суспільства, національними та міжнародними центрами підготовки кадрів;
- ▶ забезпечити регулярне проведення засідань спеціалізованих постійних комітетів, а також запровадити систему компенсацій за відвідування;
- ▶ запровадити практику документальної фіксації прийняття внутрішніх рішень в аналітичних звітах з обговорюваних питань;
- ▶ внести зміни до Закону про соціальний діалог і (або) Регламенти НТСЕР, Уряду і профільних міністерств, передбачивши офіційно оформлений механізм моніторингу і оцінки врахування рекомендацій Ради, зокрема їх включення до відповідних документів політики, законопроектів і законів;
- ▶ запровадити практику оприлюднення НТСЕР річних звітів про реалізацію економічної та соціальної політики і результати оцінки впливу.

З метою підвищення операційної ефективності НТСЕР пропонується:

- ▶ зменшити кількість представників кожної сторони з тим, щоб оптимізувати та прискорити процес прийняття рішень;
- ▶ запровадити систему «єдиний голос», за якої кожна група має власного «речника»;
- ▶ підтвердити шестирічний термін повноважень членів Національної ради з п'ятирічним терміном чинності свідоцтва про репрезентативність соціальних партнерів;
- ▶ дотримуватися юридично встановленого ротаційного принципу головування;
- ▶ передбачити в Державному бюджеті окремим рядком кошти на фінансування діяльності Ради (проведення засідань і конференцій, проведення аналітичних досліджень, залучення до роботи науковців і незалежних експертів, діяльність у рамках членства у Міжнародній асоціації соціально-економічних рад та подібних інституцій, проведення інформаційно-пропагандистських кампаній), а також розглянути можливість фінансування діяльності Національної ради за рахунок коштів з інших джерел, не заборонених законом (наприклад, державно-приватного партнерства);

- ▶ забезпечити Технічний секретаріат достатніми кадровими та фінансовими ресурсами;
- ▶ оприлюднювати рекомендації та висновки Ради у засобах масової інформації (соціальних мережах) у рамках системної комунікаційної стратегії;
- ▶ посилити освітню функцію Ради шляхом забезпечення на постійній основі навчання суб'єктів соціального діалогу, зокрема шляхом включення до навчальних програм навчальних закладів, що здійснюють постійну підготовку державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоуправління, спеціального курсу «Соціальний діалог - невід'ємна складова державного управління», а також навчання представників профспілок і роботодавців.

Б. Національні процеси та інституції двостороннього соціального діалогу

Спільні представницькі органи профспілок та об'єднань організацій роботодавців¹⁵

Відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди» СПО створюються для ведення колективних переговорів з укладення колективних угод на відповідному рівні.

На сучасному етапі, відповідно до внутрішніх нормативних актів, затверджених сторонами, ці органи виконують значно ширші функції, практично вирішуючи всі питання, які відносяться до компетенції НТСЕР, де їх члени також представлені.

Також на платформі СПО розглядаються законопроекти та проекти актів Уряду, оскільки, відповідно до Регламенту КМУ, саме до СПО надсилаються на погодження проекти актів законодавства у сфері соціально-трудових та економічних відносин. До компетенції СПО також відноситься делегування представників до органів соціального діалогу, інших дорадчих і консультативних органів, що створюються при центральних органах виконавчої влади. СПО профспілок здійснює координацію роботи представників репрезентативних всеукраїнських об'єднань у органах соціального діалогу.

Такий стан речей заважає досягненню тристороннього консенсусу і створює юридичні та практичні перешкоди належному функціонуванню Національної тристоронньої ради. На правовому рівні це спричиняє плутанину щодо того, хто повинен бути адресатом урядових проектів політичних документів і законодавчих актів, а також створює правову колізію. Виявляється, що внутрішній нормативний акт (СПО) суперечить закону (про соціальний діалог). На практиці члени СПО не зацікавлені в участі у роботі НТСЕР, тому що вони можуть відстоювати свої інтереси перед органами державної влади в односторонньому порядку, без погодження з представниками іншого соціального партнера. Це також суттєво впливає на активність членів НТСЕР, їх участь у роботі комітетів, підготовці питань до розгляду на засіданнях.

Пропонується чітко визначити та відмежувати коло повноважень, роль і функції СПО як інституції колективних переговорів від повноважень, ролі та функції Національної тристоронньої ради, з тим, щоб усунути наявний збіг і правову колізію, а також дублювання завдань.

Тому пропонуємо, щоб мандат СПО охоплював тільки нижченаведені питання:

- ▶ ведення колективних переговорів з укладення генеральної угоди, контролю за її виконанням та вирішення трудових спорів, що виникають у процесі колективних переговорів або у зв'язку з виконанням або тлумаченням генеральної угоди;
- ▶ координація участі репрезентативних профспілок / організацій роботодавців у процесах та інституціях соціального діалогу;
- ▶ представництво і захист прав та інтересів працівників/роботодавців у відносинах із державними органами;
- ▶ висування їхніх представників для участі у міжнародних заходах профспілок / організацій роботодавців.

Пропонується також внести зміни до Регламенту Уряду, включивши до нього обов'язок подавати проекти документів політики і актів законодавства до Національної тристоронньої ради для обговорення.

¹⁵ Далі по тексту – СПО.

2. Координація процесів, інституцій та суб'єктів соціального діалогу на різних рівнях

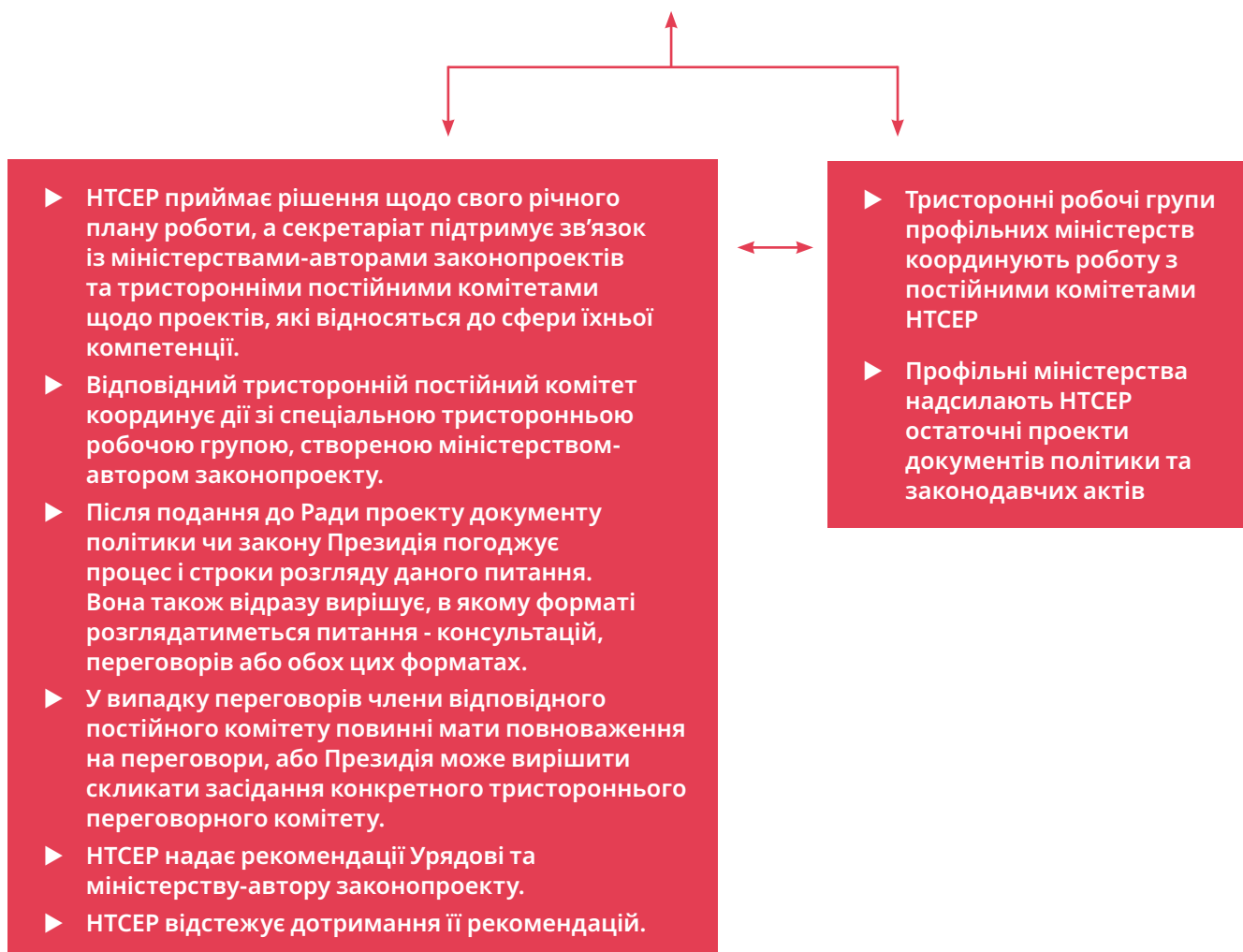
Ефективний соціальний діалог потребує координації та взаємодоповнюваності різних форм участі, процесів, інституцій та суб'єктів задля уникнення дублювання, попередження даремного витрачання часу і ресурсів, максимального посилення загального впливу та переваг соціального діалогу.

Рекомендується внести зміни до Закону про соціальний діалог і відповідні регламенти зацікавлених установ, щоб спростити та раціоналізувати консультативно-дорадчі процеси, що відбуваються на різних рівнях і різних платформах. Можна також було б передбачити прийняття рамкового акту, який регулюватиме діяльність консультативно-дорадчих органів.

Пропонується покласти на Національну тристоронню раду завдання з загальної координації, як показано нижче:

1. Комунікаційний потік між НТСЕР і Урядом та профільними міністерствами

- ▶ Уряд надсилає НТСЕР план законотворчих робіт
- ▶ Уряд надає НТСЕР інформацію про стан виконання її рекомендацій
- ▶ Уряд додає рекомендацію НТСЕР до законопроекту, поданого до Парламенту



2. Координація роботи спеціалізованих органів соціального діалогу

НТСЕР веде реєстр спеціалізованих органів соціального діалогу (назва, повноваження, представництво сторін). Формування реєстру і координацію здійснюють секретаріат і відповідні постійні комітети. Наприклад, постійний комітет із трудових відносин і ринку праці веде реєстр і здійснює координацію з спеціалізованими органами соціального діалогу, створеними відповідно до Закону «Про зайнятість населення»; комітет соціальної та гуманітарної політики працює з спеціалізованими органами соціального діалогу у сфері соціального страхування тощо.

3. Координація роботи з територіальними органами соціального діалогу

НТСЕР веде реєстр регіональних тристоронніх соціально-економічних рад (ТТСЕР) і взаємодіє з ними на постійній основі. ТТСЕР регулярно надсилають до Секретаріату НТСЕР інформацію про свою діяльність (прийняті рекомендації та їх вплив на формування і реалізацію регіональної політики), а також висновки з питань, які становлять національний інтерес і мають розглядатися НТСЕР.

НТСЕР надає ТТСЕР територіальним органам регулярну допомогу, забезпечує для них обмін досвідом і навчання.

3. Територіальний тристоронній соціальний діалог

На сучасному етапі інфраструктура територіального тристороннього соціального діалогу складається з соціально-економічних рад, які діють на обласному рівні (ОТСЕР) і на рівні новостворених районів і ОТГ¹⁶. За результатами опитування секретарів ТТСЕР¹⁷, найбільш ефективними формами соціального діалогу на районному рівні є: обмін інформацією (36,8% респондентів), консультації та укладення територіальних угод (26,3%). На рівні ОТГ соціальний діалог полягає переважно у: обміні інформацією та проведенні консультацій – 26,3%, укладенні колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях – 26,4%. Функціонування органів соціального діалогу (рад, комітетів) вважають ефективним на рівні району – 21,1%, на рівні ОТГ – 10,5% респондентів.

Пропонується координацію роботи органів територіального соціального діалогу покласти на обласні ТСЕР. ОТСЕР повинні вести реєстр всіх органів соціального діалогу, які створені на території області, включно з децентралізованими спеціалізованими органами, існуючими на обласному рівні (наприклад, із питань зайнятості, професійної освіти тощо), і координувати дії з ними.

З метою надання технічної та адміністративної підтримки ОТСЕР необхідно створити у них технічний секретаріат.

Ураховуючи, що, за наявною інформацією, присутність соціальних партнерів у новостворених ОТГ дуже слабка (якщо вони взагалі там присутні), а роль такого тристороннього органу в формуванні політики на місцевому рівні не визначена, можна передбачити **можливість створення органів громадянського діалогу на рівні ОТГ**.

4. Інклюзивний соціальний діалог

Визначення репрезентативних організацій працівників і роботодавців із метою участі в процесах тристоронніх політичних консультацій і переговорів, а також у колективних переговорах повинно здійснюватися за *точними, об'єктивними та заздалегідь установленими критеріями*, щоб виключити можливість пристрасного підходу чи зловживань. Функцію підтвердження відповідності цим критеріям слід покласти на незалежний та неупереджений орган, який користується довірою сторін¹⁸.

Репрезентативність профспілок і організацій роботодавців є джерелом їхньої легітимності для участі у тристоронньому політичному соціальному діалозі, а також у колективних переговорах. Ця «*підтверджена* репрезентативністю» легітимність є особливістю, яка відрізняє соціальних партнерів від інших зацікавлених груп громадянського суспільства.

¹⁶ Об'єднана територіальна громада.

¹⁷ Опитування проводилося під час тренінгу для секретарів ОТСЕР 19–20 червня 2019 р.

¹⁸ Свобода асоціації. Збірка рішень, ухвалених Комітетом із свободи асоціації Адміністративної ради МОП, і вироблених ним принципів. МОП, Женева, 2006 р.

Розрізнення репрезентативних та нерепрезентативних організацій працівників і роботодавців слід обмежити визнанням певних переважних прав, наприклад, для цілей ведення колективних переговорів, консультацій з органами влади або призначення делегатів до міжнародних організацій. Іншими словами, це розрізнення не повинне призводити до позбавлення організацій, не визнаних репрезентативними, одного з головних засобів захисту професійних інтересів їхніх членів, організації їхнього управління і діяльності та формування їхніх програм, що передбачено свободою асоціації та правом на організацію, закріпленими у міжнародних трудових нормах¹⁹.

У демократичних системах урядування інклюзивність зазвичай визначають як участь основних зацікавлених сторін у процесах прийняття рішень. Інклюзивність тристороннього соціального діалогу забезпечується через дійсно репрезентативні та незалежні організації працівників і роботодавців, які представляють інтереси та узагальнюють точки зору широкого кола груп/категорій працівників і роботодавців як приватного, так і державного сектора. Вона також має вертикальний вимір: національний, територіальний, галузевий рівень і рівень підприємства. Ця побудова підкріплюється демократичними структурами та виборним керівництвом.

На національному рівні, станом на 2017 рік визнано репрезентативними²⁰: 5 із 21 всеукраїнських об'єднань профспілок, якими було задекларовано 718 3640 членів під час оцінки репрезентативності, та три із трьох зареєстрованих Мін'юстом всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, якими було задекларовано під час оцінки 8 321 640 працівників на підприємствах роботодавців, які є членами цих об'єднань.

Водночас, станом на 2017 рік за даними державної статистики кількість найманих працівників становила 5714,6 тис. осіб. Така ситуація є *результатом подвійного членства організацій в об'єднаннях*, яка не заборонена законом, однак вона не відображає реальної картини представництва.

Ураховуючи вищевикладене та підрозділ 2.3.3, **надаються** нижченаведені рекомендації:

1. Переглянути порядок набуття членства в профспілках, структуру та визначення статусу організацій працівників:
 - ▶ запровадити «пряме членство» в галузевих профспілках з метою охоплення членством працівників, зайнятих на малих і мікропідприємствах та у видах економічної діяльності (як-от оптова торгівля, тимчасове розміщування й організація харчування тощо), де не створені первинні організації²¹;
 - ▶ привести статус організацій у відповідність до територіального устрою: всеукраїнський; обласний; районний (у разі збереження цієї територіальної одиниці); місцевий (організації, що об'єднують найманих працівників і роботодавців підприємств, розташованих в межах ОТГ).
2. Усунути можливість подвійного членства організацій в об'єднаннях національного рівня.

¹⁹ Конвенція МОП 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87); Свобода асоціації. Збірка рішень, ухвалених Комітетом із свободи асоціації Адміністративної ради МОП, і вироблених ним принципів. МОП, Женева, 2006 р.

²⁰ Доступні дані за рік, у якому востаннє проводилася оцінка репрезентативності на національному рівні.

²¹ Конвенція МОП 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) передбачає право всіх працівників та роботодавців, без якої б то не було різниці, створювати на свій вибір організації та вступати в такі організації.

3. Узгодити галузеву структуру профспілок і організацій роботодавців із чинною класифікацією видів економічної діяльності:
 - ▶ до класифікації слід додати перелік видів економічної діяльності, а також галузевих профспілок і організацій роботодавців, які діють у певному виді економічної діяльності, охопленому генеральною колективною угодою;
 - ▶ до класифікації слід додати перелік підприємств, установ, організацій та інших суб'єктів господарювання, які охоплені відповідною галузевою колективною угодою.
4. Переглянути критерії репрезентативності на основі консультацій з зацікавленими сторонами:
 - ▶ на національному рівні: кількісний критерій визначати у процентному відношенні до чисельності найманих працівників; територіальне охоплення – організації у більшості областей (нині діє норма у більшості територіальних одиниць, визначених частиною другою статті 133 Конституції, а це - область, район, місто, селище, село);
 - ▶ на галузевому рівні: збільшити кількісний показник охоплення у заявлених видах економічної діяльності задля запровадження поширення дії галузевих угод (норма у 3%, наразі передбачена проектом закону про колективні договори і угоди, не достатня для цієї мети);
 - ▶ на територіальному рівні: кількісний критерій визначати у процентному відношенні до чисельності найманих працівників (законом визначено до чисельності зайнятого населення), збільшивши процент охоплення;
5. Включити до складу СПО з правом дорадчого голосу «нерепрезентативні» профспілки та об'єднання організацій роботодавців, які мають відповідний статус.
6. Надати нерепрезентативним соціальним партнерам можливість виражати свої думки з важливих соціально-економічних питань (наприклад, запрошуючи їх на підготовчі засідання соціальних партнерів до сесій НТСЕР або до роботи у тристоронніх постійних комітетах НТСЕР чи інших тристоронніх робочих групах).



Сценарій Б

З метою розширення тристороннього соціального діалогу до формату «тристоронній плюс» **рекомендується** обговорити нижчевикладені правові та організаційні зміни:

1. Вносяться зміни до Закону про соціальний діалог, які забезпечать можливість участі інших зацікавлених груп громадянського суспільства на рівних умовах із соціальними партнерами та Урядом.
2. Критерії відбору зацікавлених груп як нових учасників діалогу визначаються законом або домовленістю відповідних сторін.
3. Запроваджуються новий склад і нові методи роботи, зокрема нова система голосування, щоб забезпечити безперебійне прийняття внутрішніх рішень.
4. Внутрішня структура технічної підтримки розширюється шляхом включення до неї представників вибраних зацікавлених груп.
5. Збільшуються кадрові і фінансові забезпечення технічного секретаріату.
6. На національному рівні створюється менший тристоронній орган/механізм для тристороннього узгодження політики з питань праці, включно з консультаціями щодо мінімальної заробітної плати.
7. Склад і структура органів територіального соціального діалогу розширюються шляхом включення представників місцевих зацікавлених груп.
8. Усі коригувальні заходи, запропоновані для сценарію А, залишаються чинними.



Сценарій В

З метою створення системи соціального діалогу в форматі «двосторонній плюс» **рекомендується** обговорити нижчевикладені правові та організаційні зміни:

1. Закон про соціальний діалог скасовується, і створюється – законом або за домовленістю зацікавлених сторін – нова організаційно-правова база.
2. Уряд замінюється представниками інших зацікавлених груп громадянського суспільства або незалежними експертами.
3. Критерії відбору зацікавлених груп як нових учасників діалогу визначаються законом або домовленістю відповідних сторін.
4. Незалежні експерти призначаються соціальними партнерами або Урядом відповідно до заздалегідь визначених і погоджених критеріїв.
5. Запроваджуються новий склад, нові методи роботи та внутрішні структури у форматі «двосторонній плюс».
6. Визначаються джерела фінансування, зокрема внески соціальних партнерів.
7. На національному рівні створюється менший тристоронній орган/механізм для тристороннього узгодження політики з питань праці, включно з консультаціями щодо мінімальної заробітної плати.
8. Місцеві державні органи замінюються в органах територіального соціального діалогу місцевими зацікавленими групами або місцевими незалежними експертами.
9. Усі коригувальні заходи, запропоновані для сценарію А, залишаються чинними.

