

*Кіліміченко А. О.,  
аспірантка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету  
«Одеська юридична академія»*

## РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ

**Анотація.** У статті аналізуються роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість, механізм ведення соціального діалогу у сфері зайнятості, вносяться пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, законопроектів у цій сфері.

Соціальний діалог у сфері зайнятості запропоновано визначити як всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між сторонами соціального діалогу з питань забезпечення права на зайнятість, регулювання відносин у цій сфері, що становлять обопільний інтерес.

На підставі аналізу актів соціального діалогу зроблено висновок про необхідність підвищення ефективності колективно-договірного регулювання у забезпеченні права на зайнятість, що передбачає включення до відповідних розділів колективних угод і договорів конкретних зобов'язань і домовленостей сторін у цій сфері та їх реальне виконання. Зазначені положення не повинні бути декларативними або дублювати норми чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», що не відповідає меті та сутності договірної регулювання відносин у сфері зайнятості.

Зазначено, що крім колективних угод і договорів, у механізмі забезпечення права на зайнятість потрібно використовувати потенціал інших актів соціального діалогу, як-от соціальних пактів, інших тристоронніх (двосторонніх) угод (меморандумів, резолюцій та ін.), які є результатом переговорів сторін і стосуються вирішення конкретних проблем у сфері зайнятості. На практиці такі акти укладаються в тому числі й з метою посилення співпраці щодо забезпечення політики зайнятості, а також зайнятості соціально вразливих верств населення.

Встановлено, що низька ефективність діяльності органів соціального діалогу у сфері зайнятості почасти пояснюється недосконалістю норм, закріплених у ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення». З метою подальшого розвитку соціального діалогу у сфері зайнятості запропоновано закріпити в частині першій цієї статті імперативну норму про створення координаційних комітетів сприяння зайнятості, рад з професійної орієнтації та інших органів соціального діалогу; усунути дублювання у вирішенні питань забезпечення права на зайнятість між зазначеними органами соціального діалогу, та іншими органами, зокрема, громадськими радами, що створюються при центральних і місцевих органах виконавчої влади; доповнити ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» окремою частиною, в якій передбачити, що органи соціального діалогу у сфері зайнятості діють на підставі положень, порядок затвердження яких варто закріпити в цій частині.

**Ключові слова:** зайнятість, соціальний діалог, право на зайнятість, забезпечення права на зайнятість, законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн.

**Постановка проблеми.** Складовою законодавства України про соціальний діалог є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI [1], до якого вперше в національному законодавстві поряд із закріпленням права на зайнятість було включено окремий розділ IX «Соціальний діалог на ринку праці».

Актуальним питанням науки трудового права є дослідження правових аспектів соціального діалогу на ринку праці та його ролі в забезпеченні права особи на зайнятість.

**Стан дослідження.** Соціальний діалог як багатогранне явище досліджується у наукових працях Ю.М. Гришиної, В.В. Жернакова, О.Є. Костюченко, В.О. Процевського, Г.А. Трунової, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Окремі аспекти соціального діалогу як форми взаємодії суб'єктів із забезпечення та сприяння зайнятості населення досліджуються у докторській дисертації Р.І. Шабанова «Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття» (2015) [2, с. 137–155]. Водночас учений приділяє увагу тільки окремим питанням ведення соціального діалогу в цій сфері, не акцентуючи увагу на його ролі у забезпеченні права на зайнятість. Ці та інші питання набувають особливої актуальності та потребують комплексного дослідження в умовах кодифікації національного трудового законодавства, розробки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

**Метою статті** є визначення ролі соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість, дослідження механізму ведення соціального діалогу у сфері зайнятості, внесення пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, законопроектів у цій сфері.

**Вклад основного матеріалу.** Законодавче визначення поняття соціального діалогу закріплене в частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, відповідно до якої «соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [3].

Вітчизняні науковці звертали увагу на недосконалість законодавчого визначення поняття соціального діалогу і, загалом, складність такого завдання. При цьому МОП зазначає, що не існує єдиного загальновизнаного визначення соціального діалогу. Соціальний діалог може здійснюватися на різних рів-

нях і в різних формах залежно від національного контексту [4, с. 245].

У зв'язку з цим МОП сформульоване комплексне робоче визначення соціального діалогу, що відображує широке коло процесів і методів, а саме: «Соціальний діалог 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» [5, с. 17].

Як відзначають Ю.М. Гришина і Г.І. Чанишева, у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» потрібно закріпити широке поняття соціального діалогу, тобто йдеться не тільки про соціальний діалог у сфері праці, а й про соціальний діалог у сферах зайнятості, праці, соціального забезпечення, охорони здоров'я, гуманітарних питань, молодіжної політики та ін. [4, с. 246]. Вчені пропонують визначити соціальний діалог не як процес, а як систему взаємовідносин між його сторонами (або взаємодію) з питань соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

У нормах розділу IX Закону України «Про зайнятість населення» поняття соціального діалогу на ринку праці не визначається. Окрему увагу варто звернути на поняття ринку праці, що визначене у п. 19 частини першої ст. 1 цього Закону як «система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства». Тому, виходячи із зазначених понять, соціальний діалог на ринку праці можна було б розглядати як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.

Проте щодо такого розуміння соціального діалогу на ринку праці виникають питання. По-перше, у визначенні поняття ринку праці йдеться про «задоволення потреби працівників у зайнятості», з чим не можна погодитися. Працівник – це фізична особа, яка вже належить до категорії зайнятого населення з урахуванням положень абзацу першого частини першої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення». Тому у цьому визначенні варто зазначити не працівників, а осіб, які відповідно до ст. 3 Закону мають право на зайнятість. По-друге, статус працівника відповідно до чинного законодавства України має фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом). Так, відповідно до абзацу п'ятого частини першої ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [6].

Утім, у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» зазначається, що «до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених зако-

нодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості...». В такому випадку видається доцільним у визначенні поняття ринку праці як правової категорії зазначити про задоволення потреби осіб у зайнятості, а у прив'язці до передбаченого ст. 3 цього Закону права на зайнятість, про забезпечення права особи на зайнятість.

Заслуговує на підтримку точка зору Р.І. Шабанова про те, що розділ IX Закону України «Про зайнятість населення» має називатися «Соціальний діалог у сфері зайнятості населення» [2, с. 146]. Потрібно враховувати також те, що у ст. 19 зазначеного Закону йдеться про створення органів соціального діалогу у сфері зайнятості, а не на ринку праці. Тому розділ IX Закону України «Про зайнятість населення» слід іменувати «Соціальний діалог у сфері зайнятості».

З урахуванням вище зазначеного і виходячи з положень частини першої ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та п. 19 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», комплексного робочого визначення поняття соціального діалогу МОП, соціальний діалог у сфері зайнятості доцільно визначити як всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між сторонами соціального діалогу з питань забезпечення права на зайнятість, регулювання відносин у цій сфері, що становлять обопільний інтерес.

Соціальний діалог у сфері зайнятості має здійснюватися у формах, передбачених ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Йдеться про обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури та колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. Так, за результатами колективних переговорів укладаються колективні договори і угоди, до змісту яких включаються норми про регулювання умов зайнятості, зобов'язання сторін із забезпечення продуктивної зайнятості. Відповідні положення закріплені у частині другій ст. 7, ст. 8 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ [7].

Новий Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-ІХ [8] має переваги порівняно з чинним Законом у частині врегулювання колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів як форми здійснення соціального діалогу. Нормами окремого розділу II «Колективні переговори» Закону України «Про колективні угоди та договори» регламентовано механізм ведення колективних переговорів відповідно до міжнародних стандартів.

Низку положень нового Закону, в яких йдеться про зміст колективних угод і договорів (ст.ст. 13, 21), присвячено питанням забезпечення продуктивної зайнятості працюючих. Про визначення генеральною угодою основних домовленостей сторін на національному рівні з питань щодо умов праці та зайнятості зазначається в частині другій ст. 13 Закону України «Про колективні угоди та договори». Абзацами другим і третім частини третьої цієї статті передбачається можливість включення до угоди галузевого рівня питань щодо забезпечення продуктивної зайнятості працюючих, запобігання масовим вивільненням; створення галузевих фондів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Визначення умов праці та зайнятості працівників територіальною угодою встановлено абзацом першим частини четвертої

ст. 13 Закону, а в абзаці першому частини другої ст. 21 зазначається про включення положень про забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню до змісту колективного договору.

Водночас потрібно акцентувати увагу на тому, щоб зазначені положення колективних угод і договорів являли собою конкретні зобов'язання і домовленості їх сторін щодо забезпечення продуктивної зайнятості працівників, а не мали декларативний характер. Важливим також є реальне включення відповідних положень до змісту колективних угод і договорів. На жаль, ці правила не завжди виконуються у колективно-договірній практиці. Так, у структурі Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2023-2027 роки [9] є окремий розділ 6 «Регулювання зайнятості», яким відповідно до п. 6.1 Сторонами встановлюються «мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях зайнятості на підприємствах». Проте чимало положень цього розділу фактично або дублюють норми чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», або сформульовані в загальному вигляді та не містять конкретних зобов'язань Сторін. Прикладом є підп. 6.1.1, в якому йдеться про вживання заходів щодо недопущення масового вивільнення працівників. При цьому не зазначається, які конкретні заходи мають вживатися Сторонами для недопущення цього негативного явища. Рекомендаційний характер має зміст підп. підп. 6.2.12, 6.2.14 та деяких інших п. 6.2, в яких «Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу передбачати в колективних договорах» ті чи інші положення. Зокрема у підп. 6.2.14 зазначається про «розширення можливостей для повної та продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню працівників», тобто дублюється норма Закону України «Про колективні договори і угоди» і не передбачаються конкретні зобов'язання Сторін щодо забезпечення продуктивної зайнятості на галузевому рівні.

Зазначене свідчить про необхідність підвищення ефективності колективно-договірного регулювання у забезпеченні права на зайнятість, що передбачає включення до відповідних розділів колективних угод і договорів конкретних зобов'язань і домовленостей сторін у цій сфері та їх реальне виконання.

Окрему увагу варто звернути на зміст інших актів соціального діалогу щодо регулювання умов зайнятості. Як відзначає Г.І. Чанишева, до актів соціального діалогу належать не тільки колективні угоди та договори. На практиці сторони соціального діалогу укладають (схвалюють) також меморандуми, резолюції, угоди, регіональні програми та ін. [10, с. 61].

Потрібно відзначити, що на практиці такі акти укладаються в тому числі й з метою посилення співпраці щодо забезпечення політики зайнятості, а також зайнятості соціально вразливих верств населення. Так, 25 січня 2024 року було укладено Меморандум про співпрацю та взаємодію між Державною службою України з питань праці та Профспілкою працівників соціальної сфери України [11]. 22 листопада 2023 року було укладено Меморандум про співпрацю між Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Конфедерація

роботодавців України» з метою консолідації зусиль та можливостей Сторін у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, сприяння створенню робочих місць для працевлаштування зазначених осіб [12].

Г.І. Чанишева відзначає, що відмінності між соціальними пактами або іншими тристоронніми (двосторонніми) угодами на національному рівні та генеральною угодою полягають у їх меті, процедурі укладання, змісті та структурі. У зарубіжних країнах соціальні пакти укладаються органами соціального діалогу на національному рівні. До прикладу, п. «е» ст. 85 Закону Румунії «Про соціальний діалог» до основних завдань Національної тристоронньої ради віднесено ведення переговорів та укладання соціальних угод, пактів та інших угод на національному рівні, а також моніторинг їх виконання [13].

В оновленій редакції 2024 року Зеленої книги МОП «На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: курс на відновлення та відбудову» зазначається, що «в цілому соціальні пакти спрямовані на погодження коригувальних економічних заходів для протидії зовнішнім потрясінням, як-от глобальна економічна криза, або на досягнення прийняттого компромісу з реформ у галузі політики щодо зростання, конкурентоспроможності та зайнятості, щодо соціального забезпечення, заробітної плати, доходів населення» [14].

Отже, можливість укладання соціальних пактів та інших тристоронніх (двосторонніх) угод доцільно було б передбачити у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», закріпивши відповідне положення серед основних прав Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Такі акти відповідно до рекомендацій МОП можуть напряму стосуватися досягнення компромісу у формуванні національної політики у сфері зайнятості, враховуючи сучасні виклики, з якими стикнулася Україна, в умовах повномасштабної російської військової агресії.

МОП пропонує Національній тристоронній соціально-економічній раді розробити «соціальний пакт для відновлення та відбудови» з визначенням спільних цілей та політичних домовленостей, а також різних ролей тристоронніх партнерів у відновленні та відбудові України.

Потрібно відзначити, що в Україні розроблено проєкт Національного соціального пакту про спільні дії щодо орієнтованого на людину відновлення України, сторонами якого визначено всеукраїнські профспілки, об'єднання роботодавців та Кабінет Міністрів України [15]. Але цей проєкт розроблявся не на переговорній платформі Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

У забезпеченні права на зайнятість вагому роль мають відігравати спеціалізовані органи соціального діалогу, до яких належать координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи соціального діалогу. Можливість створення цих органів з метою підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості передбачена частиною першою ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення».

Відповідно до частини другої ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» порядок формування органів соціального діалогу у сфері зайнятості, повноваження та організація їх роботи визначаються відповідно до статті 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

На нашу думку, зазначені норми Закону України «Про зайнятість населення» потребують вдосконалення. Потрібно звернути увагу на розміщення ст. 19 «Органи соціального діалогу у сфері зайнятості» у розділі II «Державна політика у сфері зайнятості населення», а не в розділі IX «Соціальний діалог на ринку праці», що було б цілком логічним.

Враховуючи необхідність подолання кризових явищ на ринку праці та у сфері зайнятості населення з метою просування України шляхом розвитку під час відновлення і відбудови, підвищення ролі соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість, видається доцільним викласти частину першу ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості створюються координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи соціального діалогу». Передбачена в чинній редакції ст. 19 цього Закону можливість створення зазначених органів не сприяє впливовості та ефективності їх діяльності.

Створення спеціалізованих органів соціального діалогу (а не можливість їх створення) передбачено на законодавчому рівні в окремих зарубіжних країнах. Відповідні норми представляють інтерес для національного законодавця. Так, до Закону Республіки Молдова «Про сприяння працевлаштуванню та страхування населення» № 105 від 14 червня 2018 року [16] включено ст. 16 «Соціальне партнерство на ринку праці», відповідно до частини першої якої розробка та реалізація політики у сфері сприяння зайнятості здійснюється шляхом участі профспілок, об'єднань роботодавців у складі тристоронніх рад. Частиною другою цієї статті передбачається, що тристоронні ради створюються при Національному агентстві з питань зайнятості та в кожному територіальному підрозділі на основі принципу паритету з консультативною роллю. У наступних двох частинах ст. 16 йдеться про порядок затвердження тристоронніх рад: склад тристоронньої ради, що входить до складу Національного агентства, затверджується Міністром праці та соціального захисту; склад тристоронньої ради, що входить до складу територіальних підрозділів, затверджується директором Національного агентства. Тристороння рада, що входить до складу Національного агентства, діє на підставі положення, затвердженого Міністром, а тристороння рада, що входить до складу територіальних підрозділів, діє на підставі положення, затвердженого Директором Національного агентства.

Недоліком ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» є відсутність закріплення основних завдань і повноважень координаційних комітетів сприяння зайнятості, рад з професійної орієнтації та інших органів соціального діалогу. Якщо порядок їх формування та організація роботи визначаються відповідно до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» за аналогією з тристоронніми соціально-економічними радами, то зазначені у ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» органи, як уже відзначалося, належать до спеціалізованих органів соціального діалогу, повноваження яких мають відрізнятися від повноважень, зокрема, тристоронніх соціально-економічних рад, проте ця специфіка не передбачена у частинах першій і другій ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення». У такому випадку, враховуючи зміст абзацу першого частини шостої ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», основні завдання та повноваження органів соціального діалогу у сфері зайнятості мають бути закріплені

у статутах, положеннях і регламентах, що затверджуються цими органами.

МОП називає серед недоліків у практиці ведення соціального діалогу дублювання у вирішенні одних і тих самих питань різними механізмами та органами соціального діалогу [14, с. 16]. Звертається увага на вирішення питань зайнятості та профорієнтації на різних платформах, зокрема у громадських радах, створених при центральних і місцевих органах виконавчої влади.

Вище зазначене підтверджує висновок про те, що недостатньо тільки закріпити на законодавчому рівні створення органів соціального діалогу у сфері зайнятості. Ці органи повинні мати необхідні ресурси, а їх потенціал має ефективно використовуватися для формування та реалізації політики зайнятості, щоб робота цих органів не була формальною.

Сторони соціального діалогу повинні брати активну участь у формуванні та реалізації національної політики зайнятості на всіх етапах, а не тільки на етапі формування, в тому числі й у моніторингу та оцінці результативності її впровадження.

**Висновки.** Соціальний діалог у сфері зайнятості видається доцільним визначити як всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між сторонами соціального діалогу з питань забезпечення права на зайнятість, регулювання відносин у цій сфері, що становлять обопільний інтерес.

Аналіз актів соціального діалогу свідчить про необхідність підвищення ефективності колективно-договірного регулювання у забезпеченні права на зайнятість, що передбачає включення до відповідних розділів колективних угод і договорів конкретних зобов'язань і домовленостей сторін у цій сфері та їх реальне виконання. Зазначені положення не повинні бути декларативними або дублювати норми чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», що не відповідає меті та сутності договірної регулювання відносин у сфері зайнятості.

Крім колективних угод і договорів, у механізмі забезпечення права на зайнятість потрібно використовувати потенціал інших актів соціального діалогу, як-от соціальних пактів, інших тристоронніх (двосторонніх) угод (меморандумів, резолюцій та ін.), які є результатом переговорів сторін і стосуються вирішення конкретних проблем у сфері зайнятості. На практиці такі акти укладаються в тому числі й з метою посилення співпраці щодо забезпечення політики зайнятості, а також зайнятості соціально вразливих верств населення. Необхідно передбачити в новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» рекомендацію МОП закріпити серед прав Національної тристоронньої соціально-економічної ради право укладати соціальні пакти.

Низька ефективність діяльності органів соціального діалогу у сфері зайнятості почасти пояснюється недосконалістю норм, закріплених у ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення». З метою подальшого розвитку соціального діалогу у сфері зайнятості видається доцільним закріпити в частині першій цієї статті імперативну норму про створення координаційних комітетів сприяння зайнятості, рад з професійної орієнтації та інших органів соціального діалогу. Необхідно усунути дублювання у вирішенні питань забезпечення права на зайнятість між органами соціального діалогу, передбаченими ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення», та іншими органами, зокрема, громадськими радами, що створюються при центральних і місцевих органах виконавчої влади. З метою

конкретизації повноважень органів соціального діалогу, про які йдеться у частині першій ст. 19 Закону, доцільно доповнити зазначену статтю окремою частиною, в якій передбачити, що органи соціального діалогу у сфері зайнятості діють на підставі положень, порядок затвердження яких варто закріпити в цій частині.

#### Література:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
4. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Поняття та мета соціального діалогу за законодавством України та окремих країн ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 244–247.
5. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: Зелена Книга / Загальна редакція Крістини Міхес. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні». За фінансування Уряду Данії. Женева: Міжнародне бюро праці, 2020. 35 с.
6. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 року № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст.361.
8. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 60. Ст. 194.
9. Галузева угода між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2023–2027 роки. URL: <http://surl.li/gnhorq>
10. Чанишева Г.І. Правова природа актів соціального діалогу. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. № 3. С. 59–64. URL: [http://www.apnl.dnu.in.ua/3\\_2024/3\\_2024.pdf](http://www.apnl.dnu.in.ua/3_2024/3_2024.pdf)
11. Меморандум про співпрацю та взаємодію між Державною службою України з питань праці та Профспілкою працівників соціальної сфери України від 25 січня 2024 року. URL: <https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/07/memorandum-profspilka-pracivnyukiv-socsfery.pdf>
12. Меморандум про співпрацю між Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України» з метою консолідації зусиль та можливостей Сторін у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, сприяння створенню робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю від 23 листопада 2023 року.
13. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>
14. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу: курс на відновлення та відбудову. Зелена книга 2019 року – оновлена редакція 2024 року (проект для обговорення) / під редакцією Лейо Сіббеля (2024 р.) та Крістини Міхес (2019 р.). Міжнародна організація праці, 2024. 42 с.

15. Національний соціальний пакт про спільні дії щодо орієнтованого на людину відновлення України. URL: [https://pon.zp.ua/news/id\\_2449.html](https://pon.zp.ua/news/id_2449.html)
16. LEGE cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Nr. 105 din 14-06-2018. 10-08-2018 în *Monitorul Oficial* Nr. 295-308 art. 448.

#### Kilimichenko A. The role of social dialogue in ensuring the right to employment

**Summary.** The article analyzes the role of social dialogue in ensuring the right to employment, the mechanism of conducting social dialogue in the field of employment, offers proposals for improving acts of the current legislation of Ukraine, draft laws in this area.

Social dialogue in the field of employment is proposed to be defined as all types of negotiations, consultations and exchange of information between the parties of social dialogue on issues of ensuring the right to employment, regulation of relations in this field, which are of mutual interest.

Based on the analysis of acts of social dialogue, it was concluded that there is a need to increase the effectiveness of collective bargaining regulation in ensuring the right to employment, which involves the inclusion in the relevant sections of collective agreements and contracts of specific obligations and agreements of the parties in this area and their real performance. The specified provisions should not be declarative or duplicate the norms of the current Law of Ukraine «On Collective Agreements and Contracts», which does not correspond to the purpose and essence of the contractual regulation of relations in the field of employment.

It is noted that in addition to collective agreements and contracts, the mechanism for ensuring the right to employment should use the potential of other acts of social dialogue, such as social pacts, other tripartite (bilateral) agreements (memorandums, resolutions, etc.), which are the result of negotiations between the parties and relate to solving specific problems in the field of employment. In practice, such acts are concluded, including with the aim of strengthening cooperation in ensuring the employment policy, as well as the employment of socially vulnerable segments of the population.

It has been established that the low efficiency of social dialogue bodies in the field of employment is partly explained by the imperfection of the norms established in Art. 19 of the Law of Ukraine «On Employment of the Population». In order to further development of social dialogue in the field of employment, it is proposed to enshrine in the first part of this article an imperative norm on the creation of coordination committees for the promotion of employment, councils for professional orientation and other bodies of social dialogue; to eliminate duplication in solving issues of ensuring the right to employment between the specified bodies of social dialogue and other bodies, in particular, public councils created under the central and local bodies of executive power; to supplement Art. 19 of the Law of Ukraine «On Employment of the Population» with a separate part, which will provide that social dialogue bodies in the field of employment act on the basis of provisions, the procedure for approval of which should be fixed in this part.

**Key words:** employment, social dialogue, right to employment, ensuring the right to employment, legislation of Ukraine, legislation of certain foreign countries.