

*Мазуренко О. А.,**аспірантка кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення  
Донецького державного університету внутрішніх справ*

## РОЛЬ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ПРОФСПЛОК У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

**Анотація.** Статтю присвячено дослідженню ролі та значення функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників професійними спілками. Відстоюється думка, що розвиток цієї функції профспілок у демократичній правовій державі, якою є Україна, має відбуватися через розширення повноважень цієї громадської організації трудящих. Профспілкові організації потребують оновлення їхніх повноважень шляхом розширення задля підвищення рівня партнерської взаємодії як із роботодавцями, так і зі своїми членами. Здатність профспілки позитивно впливати на виробничі процеси має оцінюватися через реалізацію їхніх захисної та представницької функцій, що у підсумку відкриває шлях до можливості впливати на соціокультурне середовище у трудовому колективі, підтримку нормального мікроклімату на підприємстві, в установі, організації, забезпечувати високий рівень дотримання трудового законодавства конкретним роботодавцем, впроваджувати позитивний зарубіжний досвід організації продуктивної праці та подолання соціально-економічних проблем, що є спільними для роботодавця та працівників (наприклад, проблеми, спричинені обмеженнями в несприятливих санітарно-епідеміологічних умовах). Стверджується, що профспілка та її повноваження у контексті подальшого вдосконалення законодавства повинні розглядатися роботодавцями та їх об'єднаннями не як суб'єкт, що заважає власнику засобів виробництва досягати мети його діяльності, зокрема отримання прибутку, а як партнер. Професійна спілка, будучи партнером, здатна забезпечувати компромісні рішення виробничих питань, від яких залежать результати діяльності трудового колективу, адже профспілка складається з членів, які й є трудовим колективом, де кожен працюючий застосовує свої здібності до праці з метою досягнення цілей діяльності підприємства, установи, організації, зокрема й отримання їх власником корисного результату, що включає прибуток. Своєю чергою, праця на підставі трудового договору для працівника не означає, що він не повинен також отримати економічного та соціального ефекту від своєї праці, адже Україна, будучи соціальною державою, де людина визнається найвищою соціальною цінністю, прагне створити гідні умови для кожного її громадянина та мешканця. Запропоновано у проєкт Трудового кодексу внести окремі статті: «Повноваження професійних спілок щодо захисту трудових прав працівника», «Повноваження професійних спілок щодо захисту законних інтересів працівника чи/та трудового колективу», а також «Засоби сприяння реалізації повноважень професійних спілок», де визначити зміст конкретних повноважень щодо захисту професійними спілками: а) трудових прав працівників та б) законних інтересів працівників.

**Ключові слова:** професійна спілка, повноваження профспілок, захист трудових прав, захист законних інтересів працівників, соціальні партнери, захисна функція, представницька функція.

**Постановка проблеми.** Захист трудових прав працівників у демократичних правових державах здійснюється усіма можливими засобами, і профспілковий рух у цьому аспекті виступає на боці працівників, забезпечуючи трудящим підтримку як у разі відстоювання ними своїх порушених трудових прав, так і у разі захисту індивідуальних та колективних законних інтересів працівників. Тривала концептуальна невизначеність вітчизняного трудового законодавства все частіше призводить до дискусій про роль та значення професійних спілок у регулюванні трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, а отже, одним із науково-практичних завдань науки трудового права є визначення та обґрунтування ролі професійних спілок у сучасних відносинах, що склалися в Україні у сфері праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** з даної теми свідчить, що професійні спілки, незважаючи на певну стагнацію у їхньому розвитку, продовжують виконувати свою захисну функцію. Як свідчать праці таких учених, як: Е.В. Бабенко, О.В. Бражко, В.Я. Буряк, Р.С. Веприцький, Ю.М. Грیشина, Т.В. Колеснік, В.М. Короленко, О.Є. Костюченко, І.В. Лагутіна, Р.Я. Мамедова, С.В. Попов, Р.В. Татарінов, Ф.А. Цесарський, І.М. Чумаченко, захисна функція профспілок є основоположною, проте подальший її розвиток потребує вдосконалення трудового законодавства у частині повноважень професійних об'єднань працівників.

**Метою статті** є обґрунтування і доведення розширення повноважень профспілок у частині реалізації ними функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників, адже результат такого захисту має корисний ефект не лише для працівників, а й для роботодавців.

**Виклад основного матеріалу.** «Аналізуючи історію діяльності українських профспілок за період від виникнення до набуття Україною незалежності, можна зробити висновок, що захисна діяльність профспілок була перервана радянським режимом, перебуваючи на етапі свого поступового становлення. З 1991 року захисна діяльність профспілок поступово розпочала своє відродження» [1, с. 117]. Наведене свідчить, що вітчизняні науковці висловлюють оптимістичний погляд на розвиток профспілкового руху в Україні і пов'язують це саме з демократизацією суспільства. Ми також переконані у тому, що становлення дієвого профспілкового руху в Україні пов'язано з необхідністю підвищення активності самих працівників щодо захисту своїх трудових прав та законних інтересів.

В.Я. Бурак вірно наголошує, що «необхідно посилювати роль профспілок під час захисту порушених прав. Це вимагає від профспілкових органів на регіональному або на галузевому рівні готувати відповідних спеціалістів із захисту порушених прав і законних інтересів працівників. Необхідно надати обов'язок територіальним і галузевим органам профспілок надавати

відповідних фахівців для допомоги працівникам у вирішенні колективного або індивідуального трудового спору за відповідного звернення» [2, с. 405]. Отже, результативна допомога професійних спілок у захисті трудових прав працівників як в індивідуальних, так і в колективних спорах може відновити довіру працівників до цієї інституції, але для досягнення такого результату необхідно вирішити питання щодо підготовки таких спеціалістів та підвищити рівень просвітницької діяльності професійних спілок. Ці два ключові питання мають істотні фінансові складники для розвитку. Ми вважаємо, що покласти фінансові витрати на підготовку таких фахівців та поширення просвітницької діяльності серед працівників щодо їхніх трудових прав та законних інтересів необхідно на державу як одного із соціальних партнерів. Роботодавці з високою вірогідністю будуть блокувати таку діяльність або ж готуватимуть за свої кошти «ручних» представників трудящих. Працівники, своєю чергою, не мають матеріальних можливостей фінансувати такі напрями діяльності професійних спілок, а отже, держава як суб'єкт, що зацікавлений у налагодженні цивілізованих, демократичних, соціально спрямованих відносин у сфері праці має взяти на себе такі витрати. Щодо діяльності професійних спілок стосовно захисту трудових прав та законних інтересів працівників, то цей вид діяльності був і залишається основоположним у функціонуванні цих професійних об'єднань працівників, водночас сьогодні в Україні цей напрям діяльності потребує істотного оновлення та вдосконалення на законодавчому рівні.

Захист трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями виступає однією з форм захисту. По суті, профспілка виступає на боці працівника чи трудового колективу, і, як вірно наголошує В.М. Короленко, «у певних відносинах, тісно пов'язаних із трудовими, представництво особистих і колективних прав та інтересів є допустимим, а іноді навіть необхідним... Колективні інтереси працівників, як правило, формулюються, виражаються та захищаються через представників» [3, с. 7]. Не менш важливою є й участь професійних спілок у заходах, які супроводжують забезпечення дисципліни праці, де чисельність способів захисту прав працівника з боку незалежних органів виступає складником усього механізму [4, с. 70]. Тобто професійні спілки, здійснюючи представництво інтересів окремого працівника чи трудового колективу або групи працівників, захищають їхні інтереси. Коли йдеться про захист прав працівника чи групи працівників, професійні спілки або виступають представником, або ж надають працівнику необхідну підтримку в процесі захисту таким працівником своїх трудових прав.

Варто зазначити, що захист професійними спілками трудових прав працівників – це один із видів їхньої діяльності, що реалізується у їхніх повноваженнях, а захист трудових, соціально-економічних (законних) інтересів – це другий вид їхньої діяльності. Обидва види діяльності професійних спілок реалізують захисну функцію, що виступає основою та метою діяльності цієї громадської організації. Здійснення професійними спілками всіх їхніх повноважень та реалізація їхніх прав, визначених у ст. ст. 245–248 КЗпП України та ст. ст. 8–10, 19–33, 38, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», фактично націлена на реалізацію ними захисної функції у їхній діяльності.

Р.Я. Мамедова доводить, що «участь профспілок у припиненні трудових відносин є формою захисту трудових прав

працівників» [5, с. 369]. Питання участі професійних спілок у процедурі припинення трудових відносин із працівником чи групою працівників певним чином сьогодні виступає наріжним каменем у державній політиці України. Не є таємницею те, що це питання широко обговорюється у політичних колах, де є прихильники збереження такого підходу до порядку звільнення працівника, зокрема у разі масового вивільнення працівників, інші вважають, що професійні спілки не повинні наділятися такими повноваженнями, адже рішення власника або уповноваженого ним органу достатньо для вирішення питання про подальшу долю трудового договору з конкретним працівником.

Що ж можна запропонувати для подолання таких негативних тенденцій в Україні? На наше переконання, варто наділити професійні спілки правом дорадчого голосу у прийнятті рішень про реорганізацію чи ліквідацію підприємств, установ, організацій. Дорадчий голос у такому разі надасть право представниками трудових колективів на отримання повної, достовірної інформації про причини та підстави проведення реорганізацій чи процедур ліквідації. Це, своєю чергою, надасть можливість представниками трудових колективів уживати заходів щодо попередження порушення трудових прав працівників на етапі вивільнення.

І.В. Лагутіна пропонує у проєкті Трудового кодексу України приділити більше уваги профспілковим організаціям та їхнім повноваженням, зокрема «з метою більш докладної регламентації прав професійних спілок та їх органів із захисту прав та інтересів працівників» [6, с. 13]. Ми вважаємо, що деталізація та регламентація таких повноважень може бути здійснена через визначення конкретних правових можливостей діяти під час захисту трудових прав працівника чи групи працівників чи трудового колективу та окремо під час захисту законних інтересів працівника, групи працівників та трудових колективів. Із цією метою пропонуємо у проєкті Трудового кодексу внести окремі статті «Повноваження професійних спілок щодо захисту трудових прав працівника» та «Повноваження професійних спілок щодо захисту законних інтересів працівника чи/та трудового колективу». Також необхідно закріпити статтю «Засоби сприяння реалізації повноважень професійних спілок», де пропонуємо окремо визначити зміст конкретних повноважень щодо захисту професійними спілками: а) трудових прав працівників та б) законних інтересів працівників.

Процес удосконалення трудового законодавства у частині повноважень та правових можливостей професійних спілок здійснювати реальний захист трудових прав та законних інтересів працівників варто виходити з історичного контексту виникнення та розвитку профспілкових організацій. Важливо враховувати, що «профспілки є і залишаються наймасовішою громадською організацією, яка об'єднує значну кількість працівників. Ця організація займає важливе місце серед інших громадських організацій, тому що вона об'єднує людей праці, а праця є основою умовою для існування самого суспільства. За загального падіння чисельності профспілок зберігається досить високий показник охоплення працівників профспілковим членством» [7, с. 65]. При цьому, як справедливо стверджує Ф.А. Цесарський, процес розвитку та вдосконалення законодавства про профспілки, їхні права та гарантії діяльності повинен полягати, зокрема, у збереженні, закріпленні та розширенні прав, які дають змогу профспілкам відстоювати

трудої, соціально-економічні права та інтереси працівників [7, с. 65–66].

Підтримуючи наведені твердження, зазначимо, що у сучасних умовах розвитку соціально-трудоих відносин в Україні роль професійних спілок підвищується, адже саме в умовах концептуальної невизначеності розвитку відносин у сфері праці профспілки мають продемонструвати свою згуртованість у питанні відстоювання трудових прав трудящих. Водночас зміст повноважень самих профспілкових організацій також можна розглядати як захист трудових прав працівників, адже повноваження профспілкової організації – це свого роду колективні повноваження трудящих, які створюють для них правові можливості впливати на регулювання трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних із ними.

«Необхідно наголосити на необхідності вироблення чіткої концепції та парадигми захисної діяльності профспілок. Сутність і мета такої діяльності визначається як дії, що прагнуть мінімізувати негативний вплив ринкових чинників на зниження якості життя і праці найманих працівників. Зміст профспілкового захисту безпосередньо визначається зонами утиску прав, свобод та інтересів найманих працівників із боку роботодавців. Навколо них формуються основні напрями захисної діяльності профспілок. У сучасних умовах функціями профспілок є захисна і представницька. Причому основною функцією профспілок слід уважати захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників, вона створює належні передумови для реалізації захисної функції. Визнання захисної функції профспілок головною, основною передбачає, що всі інші напрями їхньої діяльності повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй» [8, с. 78].

Такий підхід до повноважень професійних спілок щодо захисту трудових прав та законних інтересів працівників створює не лише передумови для підвищення загального рівня правопорядку у сфері праці, а й забезпечує реалізацію правових можливостей працівників у неюрисдикційних формах здійснювати захист своїх прав як учасників трудових відносин. Захисна функція професійних спілок як базова умова їх функціонування розкриває шляхи участі трудящих в управлінні підприємством, установою, організацією, які здійснюють свою господарську діяльність, використовуючи здібності до праці їхніх працівників. Залучення працівників до процесу управління здатне у превентивному аспекті забезпечувати трудові права та законні інтереси працівників, а також створює умови для заохочення працівників до продуктивної праці, що має істотно позначитися на корисних соціальних та економічних ефектах роботи підприємства, установи, організації.

«Специфічність та особливості профспілкового захисту полягає, насамперед, у тому, що ці громадські організації мають у своєму арсеналі такі захисні заходи, яких не має жоден державний орган. Це страйк, мітинг, пікет, демонстрація тощо. Указані заходи, а особливо страйк, є потужним знаряддям у руках профспілок» [9, с. 309]. «Профспілки порівняно з іншими представниками працівників мають значні переваги. До таких можна віднести: наявність організаційно-правової функції – від первинних організацій до об'єднання профспілок України; наявність практичного досвіду у сфері захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працюючих; використання у статутній діяльності міжнародного досвіду; багаточисельність членів профспілки порівняно з іншими об'єднаннями

громадян; фінансова та матеріально-технічна незалежність; наявність суто профспілкових закладів освіти для підвищення рівня професійних знань» [10, с. 188]. Організаційна єдність трудящих у межах профспілкового руху дає змогу через колективний вплив на роботодавців та їхні організації створювати та покращувати умови праці працівників та рівень їх соціального забезпечення не лише у разі хвороби, настання пенсійного віку, професійних захворювань тощо, а й протягом усього їхнього трудового життя, що супроводжується інтенсивністю інтелектуальних та фізичних зусиль для забезпечення гідного рівня життя для себе та членів своїх сімей.

Е.В. Бабенко зазначає, що «профспілкові захисні процедури застосовуються профспілкою, як правило, відносно своїх членів; окремі профспілкові захисні процедури, зокрема висловлювання мотивованої думки та пропозицій про можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі за колективного припинення трудових правовідносин, а також надання згоди та незгоди на відповідні дії роботодавців, здійснюються незалежно від того, звернувся член профспілки, трудові права якого були порушені під час припинення трудових правовідносин, до профспілки за захистом чи ні» [11, с. 305]. Фактично такі повноваження профспілки мають істотне значення у забезпеченні зайнятості населення та протидії зростанню безробіття. Унормування процедури вивільнення працівників, що спричинене економічними факторами виробництва, дає змогу забезпечити трудящим правові можливості подальшого працевлаштування відповідно до їхніх здібностей до праці. Водночас участь професійних спілок у вирішенні питань щодо вивільнення працівників дає змогу забезпечити додатковий захист уразливих верств населення, що має неабияке значення у підтримці соціальної політики держави. Водночас участь профспілок у процедурах звільнення працівників для роботодавця виступає попереджувальним засобом, що мінімізує його фінансові витрати у разі порушення ним процедури вивільнення, адже «роботодавець несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну незаконним звільненням ... у такому разі працівникові проводиться виплата вимушеного прогулу» [12, с. 83].

Р.В. Татарінов наголошує, що «існує необхідність, з огляду на сучасні позиції професійних спілок в Україні, передбачити у проєкті Трудового кодексу України не менш значущі повноваження профспілок, аніж ті, які закріплені сьогодні в Кодексі законів про працю України» [13, с. 163].

Погоджуючись із такою позицією, зазначимо, що розширення повноважень професійних спілок, які, по суті, спрямовані на захист трудових прав та законних інтересів працівників, не створює загрози для роботодавця у частині розвитку його бізнесу, адже участь професійних спілок у процедурах розстановки кадрів сприяє підтриманню правопорядку у сфері праці. Не стверджуючи того, що всі роботодавці прагнуть порушити трудові права працівників, усе ж зазначимо, що контрольні функції профспілок у додержанні роботодавцями законодавства про працю спрямовані не лише на захист трудових прав працівників, а й на попередження можливих порушень роботодавцем норми трудового права. Вирішення спірних питань щодо застосування трудового законодавства у кожному конкретному випадку надає учасникам трудових відносин – працівнику і роботодавцю можливість вирішувати суперечки, не доводячи їх вирішення до судового розгляду.

Науковці наголошують, що до проекту Трудового кодексу необхідно внести доповнення у статтю «Основні засади правового регулювання трудових відносин», де передбачити «забезпечення права професійних спілок здійснювати громадський профспілковий контроль за дотриманням трудового законодавства» [14, с. 165]. Тобто у питанні громадського контролю за додержанням роботодавцями трудового законодавства варто виходити з того, що такі повноваження профспілки спрямовані на попередження конфліктів та спорів у виробничому середовищі. Ураховуючи те, що в процесі такого контролю задіяна громадськість, зокрема члени трудового колективу, то результати такого контролю відкривають членам трудового колективу та роботодавцю можливість побачити недоліки в організації праці підприємства, установи, організації, які можна виправити та вдосконалити на рівні локального регулювання, а також засвідчують рівень та стан правопорядку у сфері праці у конкретного роботодавця, що для останнього виступає або репутаційним ризиком або вагомою перевагою перед іншими роботодавцями на ринку праці.

Функції професійних спілок, зокрема захисна та представницька, свідчать не лише про можливості впливу цих об'єднань трудящих на процеси організації праці та продуктивності виробництва товарів, робіт та послуг, а й на здатність професійних спілок приймати активну участь у підготовці кадрів до продуктивної праці. Підтримка та соціальна адаптація працівника у трудовому колективі має вагоме значення в організації єдиного виробничого процесу трудового колективу, а міжнародна співпраця профспілок надає їм можливості для оцінки зарубіжного досвіду регулювання трудових відносин та його впровадження разом із роботодавцями на локальному рівні через акти соціального партнерства. Усе це в сукупності створює необхідні умови праці для працівників, що побудовані на засадах партнерства учасників цих відносин, де повага до прав кожного з учасників цих відносин виступає рушійною силою розвитку підприємства, установи, організації, що у підсумку дає працівникові захищеність у трудовому житті, а власнику підприємства, установи, організації – корисні ефекти від його діяльності, зокрема й фінансові результати.

**Висновки.** Викладене вище дає підставу стверджувати, що профспілкові організації потребують оновлення їхніх повноважень шляхом розширення задля підвищення рівня партнерської взаємодії як із роботодавцями, так і зі своїми членами. Здатність профспілки позитивно впливати на виробничі процеси має оцінюватися через реалізацію їхньої захисної та представницької функції, що у підсумку відкриває шлях до можливості впливати на соціокультурне середовище у трудовому колективі, підтримку нормального мікроклімату на підприємстві, в установі, організації, забезпечувати високий рівень дотримання трудового законодавства конкретним роботодавцем, упроваджувати позитивний зарубіжний досвід організації продуктивної праці та подолання соціально-економічних проблем, що є спільними для роботодавця та працівників (наприклад, проблеми, спричинені обмеженнями в несприятливих санітарно-епідеміологічних умовах).

Профспілка та її повноваження у контексті подальшого вдосконалення законодавства повинні розглядатися роботодавцями та їх об'єднаннями не як суб'єкт, що заважає власнику засобів виробництва досягати мети його діяльності, зокрема отримання прибутку, а як партнер. Професійна спілка, будучи

партнером, здатна забезпечувати компромісні рішення виробничих питань, від яких залежать результати діяльності трудового колективу, адже профспілка складається з членів, які й є трудовим колективом, де кожен працюючий застосовує свої здібності до праці з метою досягнення цілей діяльності підприємства, установи, організації, зокрема й отримання їх власником корисного результату, що включає прибуток. Своєю чергою, праця на підставі трудового договору для працівника не означає, що він не повинен також отримати економічного та соціального ефекту від своєї праці, бо Україна, будучи соціальною державою, де людина визнається найвищою соціальною цінністю, прагне створити гідні умови для кожного її громадянина.

#### Література:

1. Грішина Ю.М. Захисна функція профспілок: історичний аспект змістовних змін від виникнення профспілок до набуття Україною незалежності. *Митна справа*. 2015. № 2(98). Ч. 2. Кн. 1. С. 113–118.
2. Бурак В.Я. Захист профспілками трудових прав працівників. *Вісник ЛТЕУ. Юридичні науки*. 2015. № 2. С. 399–406.
3. Короленко В.М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні: монографія / за наук. ред. О.Д. Крутчана. Київ: НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 172 с.
4. Колеснік Т. Правові засади забезпечення дисципліни праці у країнах із розвинутою ринковою економікою. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 66–70.
5. Мамедова Р.Я. Юридична сутність згоди профспілкових органів при припиненні трудових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 363–371.
6. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.
7. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Харків, 2004. 200 с.
8. Бражко О.В. Роль профспілкових організацій у захисті прав працівників. *Економіка та держава*. 2010. № 3. С. 78–80.
9. Попов С.В. Захист зайнятості іноземців профспілковими організаціями. *Форум права*. 2010. № 1. С. 307–311. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10pvcvipo.pdf>.
10. Чумаченко І.М. Соціально-партнерські відносини як один із засобів захисту профспілками інтересів працівників у сучасних умовах. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 1. С. 186–193.
11. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
12. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 81–88.
13. Татарінов Р.В. Особливості правового регулювання захисту трудових прав та права на соціальне забезпечення працівників прокуратури: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Харків, 2013. 183 с.
14. Веприцький Р.С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Харків, 2008. 184 с.

#### Mazurenko O. The role of protective function of trade unions in labor relations

The article is devoted to the research of the role and importance of the function of protection of labor rights and legitimate interests of workers by trade unions. It is argued that the development of this function of trade union in a democratic legal state, what is Ukraine, should be through the expansion of the powers of this public

organization of workers. The trade unions should renew their powers by expanding to increase partnerships with both employers and their members. The ability of trade unions to positively influence production processes should be assessed through the implementation of their protective and representative functions, which ultimately opens the way to influence the socio and cultural environment in the labour collective, maintaining a normal microclimate at the enterprise, institution, organization; to ensure high level of following the labour law by specific employer; to introduce positive foreign experience in the organization of productive labor and overcoming socio-economic problems that are common to the employer and employees (for example, problems caused by restrictions in unfavorable sanitary and epidemiological conditions). The article argues that the trade union and its powers, in the context of further improving the legislation, should be considered by employers and their associations not as an entity that prevents the owner of production means to achieve its goals, and, in particular its profit, but as a partner. As a partner, a trade union is able to provide compromise solutions to production issues, on

which the results of the labor collective depend, because the trade union consists of members who are the labor collective, where each worker uses his skills to achieve goals of enterprise, institution, organization, in particular and achievement by the owner of a useful output, including profit. In its turn, the work on the basis of an employment contract for an employee does not mean that he should not get economic and social benefits from his work, because Ukraine as a welfare state where a human is recognized as the highest social value seeks to create decent conditions for every citizen and resident. It is proposed to include separate articles in the draft of Labor Code, such as: “The powers of trade unions to protect labor rights of employees”, “The Powers of trade unions to protect the legitimate interests of employees and / or staf”, and “Means to promote the powers of trade unions”. Here should be determined the content of specific powers to protect trade unions: a) labor rights of workers and b) the legitimate interests of workers.

**Key words:** trade union, powers of trade unions, protection of labor rights, protection of legitimate interests of workers, social partners, protective function, representative function.