

Список бібліографічних посилань:

1. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 11. 12. 2019).
2. Вербицька Г. Л. Проблеми бідності та рівня життя населення в Україні. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/10045/1/47.pdf> (дата звернення: 21. 12. 2019).
3. Матюх С. А. Мінімальна заробітна плата в системі регулювання економіки країн ЄС. *Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту*. 2016. № 4. С. 159-163.
4. Монастирська Г. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці. *Наукові конференції*: веб-сайт. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1732> (дата звернення: 22. 12. 2019).
5. Заробітна плата у жовтні 2019 року: експрес-випуск. *Державна служба статистики України*: веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 23. 12. 2019).
6. Шило Ж. С., Поліщук О. Ю. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf (дата звернення: 22. 09. 2019).

УДК 331. 109

Ірина Миколаївна СОТНИК,

професор кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування
Сумського державного університету, доктор економічних наук, професор
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5787-2481>

Анастасія Олександрівна ЯСКЕВИЧ,

студент Навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту
імені Олега Балацького Сумського державного університету

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ СТРАЙКІВ В УКРАЇНІ

Колективні трудові спори іноді призводять до виникнення страйків, що є однією із найрозповсюдженіших форм соціально-трудових конфліктів. Відповідно до законодавства України, страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) (1).

Здебільшого страйки поділяються на декілька типів (наступальний, оборонний, політичний, польський, італійський чи підземний страйк (2) та мають правове підґрунтя (ст. 44 Конституції України). Також право на страйк закріплене у ст. 4 Європейської соціальної хартії та ст. 8 «Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права». При цьому страйки застосовуються тоді, коли всі інші, менш радикальні способи вирішення конфлікту вже вичерпані, і є наслідком відмови від задоволення вимог найманих працівників чи суттєвих нерегульованих розбіжностей сторін соціально-трудових відносин. В Україні серед найчастіших причин страйків доцільно виділити об'єктивні (непрофесійність керівництва, непристосованість працювати при жорстких умовах ринку) та суб'єктивні (неуважне ставлення роботодавців до потреб працівників, невиконання певних умов колективного договору роботодавцем,

використання коштів підприємства роботодавцем задля задоволення власних потреб тощо).

Згідно із даними Державної служби статистики України найбільш активними в останні роки з точки зору запровадження страйків є працівники промисловості та транспортної галузі (табл. 1). Саме на підприємствах цих галузей найчастіше виникали страйки, в яких брала участь найбільша кількість працівників. Прикладом є страйк залізничників у 2018 році, котрі вимагали підвищити заробітну плату і отримати можливість виходу на пенсію за вислугою років. Також працівників не задовольняли умови роботи, адже були виявлені декілька десятків порушень техніки безпеки. Страйк працівників локомотивного депо ПАТ «Укрзалізниця» завдав значних економічних втрат не лише для цього підприємства, а й компаніям гірничо-металургійного комплексу України, зокрема групі «Метінвест» і меткомбінату «ArcelorMittal Кривий Ріг», які втратили лише за один день близько 2, 5 млн дол. США через те, що не могли експортувати свою продукцію, виникли проблеми із її відвантаженням (3).

Таблиця 1 – Страйки на підприємствах за окремими видами економічної діяльності в Україні у 2015-2018 рр. (побудовано авторами на основі (5))

Види економічної діяльності	Кількість підприємств та організацій, на яких відбулися страйки/ Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб			
	2015	2016	2017	2018
Усього	5/0, 9	—/—	23/2, 1	—/—
Промисловість	2/0, 8	—/—	23/2, 1	—/—
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3/0, 1	—/—	—/—	—/—

Аналогічні вимоги стали причиною страйку працівників «Волиньгаз» у 2018 році, які завдяки цій формі протесту зобов'язали голову Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, підняти заробітну плату, залучити до галузі більшу кількість кваліфікованих робітників, забезпечити гідні умови праці (4).

Загалом, як слідує з табл. 1, за 2015–2017 рр. спостерігалася тенденція до збільшення кількості страйків у зазначених галузях, що пояснюється загальним погіршенням умов праці, недотриманням умов колективних договорів із боку роботодавців, зниженням реальної заробітної плати, зростанням напруженості праці, у тому числі, через відтік кваліфікованих кадрів та старіння основних фондів. Натомість, за офіційними даними, у 2018 році страйків не було, проте суттєво зросла кількість колективних трудових спорів на виробничому та територіальному рівнях. Наприклад, у 2018 році вона склала 168 випадків у порівнянні з 135 у 2017 році, тобто відбулося зростання майже на 25% (5). Внаслідок цього зростає роль посередників, які допомагають врегульовувати колективні трудові спори, зокрема Національної служби посередництва і примирення (НСПП), котра здійснює реєстрацію вимог учасників конфліктів, аналізує їх, займається підготовкою посередників та арбітрів, формує їх списки,

залучає до вирішення конфліктів законодавців, а саме народних депутатів України. Так, завдяки діяльності НСПП, у 2018 році вдалося вирішити 79 колективних трудових спорів (5).

Окрім НСПП, вирішенням колективних трудових спорів ще на етапі їх виникнення мають опікуватися роботодавці та держава зокрема. Насамперед, слід розглядати в рамках дозволеного потреби і вимоги працівників, особливу увагу приділяти умовам і особливостям праці підлеглих. З боку держави доцільно було б попереджувати виникнення страйків, впливаючи на роботодавців та захищаючи права працівників, а саме: слідкувати за дотриманням умов колективних договорів та трудового законодавства; забезпечувати свободу слова працівникам задля встановлення діалогу робітник-працівник; запобігати порушенням трудових прав, погіршенню умов праці на підприємствах; гарантувати гідну оплату праці задля покращення загального добробуту працівників, встановлення довіри до роботодавців і держави.

Список бібліографічних посилань:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. Офіційний вісник України. 1998. № 12. Ст. 435.

2. Види та типи конфліктів. URL: <https://buklib.net/books/22585/> Страйк залізничників: криворізькі підприємства ГМК втратили третину добового виробництва. URL: <https://www.5.ua/regiony/straik-zaliznychnykyv-kryvorizki-pidpriemstva-hmk-vtratyly-tretynu-dobovoho-vyrobnytstva-170121.html> (дата звернення: 22. 12. 2019).

3. Страйкують газовики. URL: <http://volga.lutsk.ua/view/23224/>

4. Праця України у 2018 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К.: ТОВ «Бук-Друк», 2019. URL: ukrstat.gov.ua (дата звернення: 23. 12. 2019).

УДК 371. 11

Валентина Володимирівна СМАЧИЛО,

професор кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури, кандидат економічних наук, доцент

Тарас Любомирович НАЛИВАЙКО,

здобувач ступеню PhD за спеціальністю 051 «Економіка» кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури

ORCID: 0000-0003-2149-7370

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ VUCA

Світ безперервно та швидко змінюється. Слід відмітити, що діяльність усіх суб'єктів господарювання здійснюється в умовах VUCA – акронім з перших букв англійських слів volatility (нестабільність), uncertainty (невизначеність), complexity (складність) и ambiguity (неоднозначність). Здається, що у таких умовах здійснювати управління неможливо або навіть недоцільно, але на нашу думку, саме визначені умови вимагають трансформації самих підходів та методів до управління. Для того, щоб залишатися серед лідерів в умовах VUCA-світу, організації повинні безупинно адаптуватися. Вказане й обумовлює