

## **КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*У статті систематизовано нормативно-правове забезпечення колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин у сфері авіаційних перевезень. Проаналізовано стан колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин на авіапідприємствах, що виконують авіаційні перевезення, у 2008—2010 рр., і проблеми у цій сфері, які проявилися протягом 2011—2013 рр. і призвели до банкрутства деяких провідних вітчизняних авіакомпаній.*

*В статье систематизировано нормативно-правовое обеспечение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере авиационных перевозок. Проанализировано состояние коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на авиапредприятиях, которые выполняют авиационные перевозки, в 2008—2010 гг., и проблемы в этой сфере, которые проявились на протяжении 2011-2013 гг. и привели к банкротству некоторых ведущих отечественных авиакомпаний.*

*The regulatory and legal support of collective agreement regulation of social and labor relations in the field of air transport is systematized in the paper. There are analyzed the state of collective agreement regulation of social and labor relations at the air transport enterprises that perform air transportation in 2008-2010 and challenges in this area, which have appeared during 2011-2013, and led to the bankruptcy of some leading domestic airlines.*

**Ключові слова.** Колективний договір, соціально-трудо­ві відносини, авіатранспортне підприємство.

**Ключевые слова.** Коллективный договор, социально-трудо­вые отношения, авиатранспортное предприятие.

**Key words.** Collective agreement, social and labor relations, air transport enterprise.

**Вступ.** Система колективно-договірного регулювання має кілька рівнів. Колективний договір знаходиться на найнижчому її рівні, оскільки прийнятий на конкретному підприємстві, в установі, організації, і має враховувати положення угод вищого рівня.

У багатьох країнах Європи, колективні договори виступають, як джерело рівноправного законодавчого трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує роль законодавства. Колективний договір регулює в межах підприємства практично всі відносини між роботодавцем і трудовим колективом.

На сьогоднішній день, багато європейських авіакомпаній мають проблеми у сфері колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин. Так, наприкінці березня 2013 року пілоти і стюардеси угорської авіакомпанії «Malév» провели попереджувальний страйк з метою змусити роботодавця переглянути колективний договір у частині, що стосується кількості годин відпочинку для цієї категорії службовців [15].

Крім того, у травні 2013 року страйкували проти звільнень і скорочень зарплат в Загребі співробітники хорватської національної авіакомпанії Croatia Airlines [11]. Ця авіакомпанія знаходиться в стані реструктуризації через своє скрутне фінансове становище, а профспілки і керівництво компанії не можуть домовитися про умови нового колективного договору.

В Україні ситуація з колективно-договірним регулюванням на авіатранспортних підприємствах також залишає бажати кращого. Зокрема, однією з причин банкрутства авіакомпанії «Донбасаеро» стало порушення колективного договору (він був скасований 2012 року [9]), яке дозволило керівництву компанії змінювати зарплати на власний розсуд і здійснювати інші дії без погодження з профкомом.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Дослідженнями різних аспектів колективно-договірного регулювання займалися вчені: М. Біль, Д. Богиня, О. Грішнова, С. Дорогунцов, А. Колот, В. Куценко, О. Лавріненко, Е. Лібанова, Н. Мормуль, О. Новікова, В. Онікієнко, Ю. Петров, А. Петровський, Л. Семів, С. Цимбалюк, О. Чала, А. Чухно, Н. Шалімова, Л. Шаульська та ін.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на авіатранспортних підприємствах відноситься до локального рівня — рівня суб'єктів надання авіатранспортних послуг. Проблеми у сфері соціально-трудова відносин на авіатранспортних підприємствах досліджували Г. Астапова, Л. Городецька, Н. Дегтяр (Отліванська), Ю. Кулаєв, І. Садловська, М. Висоцька,

І. Яровий та ін. Однак, аспекти колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на авіатранспортних підприємствах досі потребують детальнішого вивчення.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є аналіз стану колективно-договірного регулювання на авіатранспортних підприємствах України в контексті банкрутства провідних авіакомпаній.

**Результати дослідження.** Колективно-договірне регулювання є надзвичайно важливим інструментом впливу на людський капітал підприємства з точки зору створення оптимальних умов для реалізації трудового потенціалу його працівників, що є відповідною складовою людського потенціалу працівників підприємства [14]. Л. Шаульська у своїх дослідженнях пише, що найкращі можливості забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства визначаються станом соціально-трудова відносин і рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання [13].

У сфері авіаційних перевезень колективно-договірне регулювання варто розглядати як інструмент цілеспрямованого впливу на процеси організації праці на засадах найму, що регламентується чинним законодавством.

Нормативно-правове забезпечення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин у сфері авіаційних перевезень представлено в табл. 1.

При укладанні колективного договору на авіатранспортному підприємстві, як правило, враховують чинні нормативно-правові документи загальної дії на мега- та макrorівнях, такі як: Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», Конвенція МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм», Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам», Кодекс законів про працю України (глава II «Колективний договір» [1], Закон України «Про колективні договори і угоди» [2], Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.99 р. №

663 (663-99-п) «Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон» (із змінами, внесеними постановами КМ України) тощо.

Таблиця 1

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО  
РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН  
У СФЕРІ АВІАЦІЙНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ**

Рівень нормативно-правового забезпечення	Вид нормативно-правового документа
Мегарівень	Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП)
	Конвенції, Директиви, Керівництва, Правила міжнародних авіаційних організацій
Макрорівень	Кодекс законів про працю України
	Закони України, які стосуються колективно-договірного регулювання
	Підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють окремі питання колективно-договірного регулювання
	Генеральна угода
Мезорівень	Галузева угода
	Територіальна угода
Мікрорівень	Колективний договір
	Індивідуальні трудові угоди та контракти
	Накази, які визначають внутрішню колективну організацію, функції співробітників, права і обов'язки
	Неформальні внутрішньо колективні установки

*Джерело:* розроблено автором

Найбільше прояв дії нормативно-правових документів, виданих міжнародними авіаційними організаціями (наприклад, ІКАО, ІАТА тощо), помітний на мезорівні в Галузевій угоді. На сьогодні в авіатранспортній сфері діючою вважається на Галузева угода на 2010—2012 роки між Міністерством транспорту та зв'язку України, Фондом державного майна України, Асоціацією «Аеропорти України» цивільної авіації та профспілками працівників цивільної авіації України [4], укладена ще в 2010 році, оскільки нової угоди укладено не було, а умови даної угоди передбачають пролонгацію терміну її дії до укладання нової Угоди. В даній Галузевій угоді було рекомендовано підприємствам у двомісячний термін із дня набуття чинності Галузевої угоди внести зміни та доповнення до чинних колективних договорів з урахуванням зобов'язань сторін, визначених у Галузевійгоді.

Аналіз даних щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами, на авіапідприємствах, що виконують авіаційні перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2008—2010 рр. представлено в табл. 2.

Дані табл. 2 свідчать про те, що кількість працівників, які охоплені колективними договорами, на авіапідприємствах, що виконують авіаційні пасажирські перевезення у 2009 році в порівнянні з 2008 роком зросла на 12,40 %, а вже у 2010 році відбулося скорочення на 27,23 %. У першу чергу це пов'язано зі

зменшенням кількості працівників з 7858 осіб у 2009 році до 5718 осіб у 2010 році.

Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, на авіапідприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення, у 2009 році в порівнянні з 2008 роком зросла на 568,35 %, а вже у 2010 році мало місце скорочення на 3 %. Значний приріст кількості працівників цієї категорії у 2009 році в порівнянні з 2008 роком відбувся завдяки зростанню кількості працюючих з 1302 осіб у 2008 році до 8702 осіб у 2009 році, що в свою чергу пов'язано зі значним збільшенням кількості вантажних авіаперевізників у 2009 році.

Таблиця 2

**КІЛЬКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ОХОПЛЕНІ КОЛЕКТИВНИМИ ДОГОВОРАМИ, НА АВІАПІДПРИЄМСТВАХ, ЩО ВИКОНУЮТЬ АВІАЦІЙНІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ (РЕГУЛЯРНІ ТА НЕРЕГУЛЯРНІ), У 2008—2010 РР., ОСІБ**

Показник	2008	2009	2010	Відносне відхилення, %		Структура, %		
				2009/2008	2010/2009	2008	2009	2010
Авіапідприємства, які здійснюють авіаційні перевезення	8293	16 560	14 159	+99,69	-14,50	100	100	100
Авіапідприємства, які здійснюють авіаційні регулярні та нерегулярні пасажирські перевезення	6991	7858	5718	+12,40	-27,23	84,30	47,45	40,38
Авіапідприємства, які здійснюють авіаційні регулярні та нерегулярні вантажні перевезення	1302	8702	8441	+568,35	-3,00	15,70	52,55	59,62

Джерело: розраховано автором за даними Держкомстату [5]

Структура кількості працівників, які охоплені колективними договорами, на авіапідприємствах, що виконують авіаційні перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2008—2010 рр. також значно змінилася. Якщо у 2008 році 84,30 % склали працівники, що працювали на авіапідприємствах, які здійснюють авіаційні регулярні та нерегулярні пасажирські перевезення, то у 2010 році їх частка скоротилася до 40,38 %.

Аналіз даних щодо кількості укладених та зареєстрованих колективних договорів на авіапідприємствах, що виконують авіаційні перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2008—2010 рр. представлено в табл. 3.

Таблиця 3

**КІЛЬКІСТЬ УКЛАДЕНИХ І ЗАРЕЄСТРОВАНИХ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ НА АВІАПІДПРИЄМСТВАХ, ЩО ВИКОНУЮТЬ АВІАЦІЙНІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ (РЕГУЛЯРНІ ТА НЕРЕГУЛЯРНІ), У 2008—2010 РР., ОДИНИЦЬ**

Показник	2008	2009	2010	Відносне відхилення, %		Структура, %		
				2009/2008	2010/2009	2008	2009	2010

Авіапідприємства, які здійснюють перевезення авіаційні	43	22	27	-48,83	+22,72	100	100	100
Авіапідприємства, які здійснюють авіаційні регулярні та нерегулярні пасажирські перевезення	32	16	23	-50,00	+43,75	74,42	72,73	85,19
Авіапідприємства, які здійснюють авіаційні регулярні та нерегулярні вантажні перевезення	11	6	4	-45,45	-33,33	25,58	27,27	14,81

Джерело: розраховано автором за даними Держкомстату [5]

Варто відзначити, що у 2009 році відбулося значне зменшення загальної кількості укладених колективних договорів на авіатранспортних підприємствах з 43 у 2008 році до 22 у 2009 році, зниження становило 48,83 %. У 2010 році ситуація покращилася і приріст становив 22,72 %.

Цікавим є те, що не дивлячись на загальне збільшення кількості працівників, які охоплені колективними договорами, на авіапідприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення, у 2009—2010 рр. (див. табл. 2), кількість укладених і зареєстрованих колективних договорів на авіапідприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2008—2010 рр. стабільно зменшувалась (див. табл. 3). Очевидно, на цих авіапідприємствах мало місце продовження дії попередньо укладених колективних договорів.

Динаміку середнього розміру мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановленої у колективному договорі на авіапідприємствах, що виконують авіаційні пасажирські перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2006—2010 рр. представлено на рис. 1.

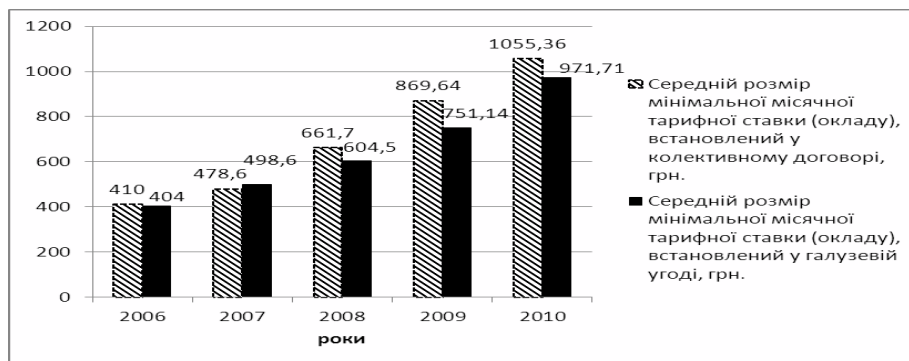


Рис. 1. Динаміка середнього розміру мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановленої у колективному договорі на авіапідприємствах, що виконують авіаційні пасажирські перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2006—2010 рр. (розраховано автором за даними Держкомстату [5])

Відзначимо, що середній розмір розраховувався автором на основі даних по регіонах України, в яких працюють авіапідприємства, що виконують авіаційні пасажирські (рис. 1) та вантажні (рис. 2) перевезення (регулярні та нерегулярні). В деяких регіонах України на основі Галузевої угоди (ГУ) були укладені відповідні територіальні угоди.

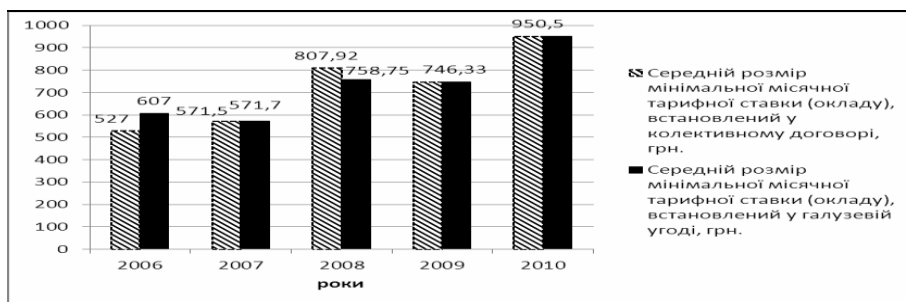


Рис. 2. Динаміка середнього розміру мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановленої у колективному договорі на авіапідприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2006—2010 рр. (розраховано автором за даними Держкомстату [5])

Відзначимо, що середній розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі на авіапідприємствах, що виконують авіаційні пасажирські перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2006—2010 рр. неухильно зростає і постійно перевищує середній розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді (з поправкою на територіальні угоди).

Що ж стосується даних рис. 2, то там спостерігалася протилежна ситуація. Середній розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановленої у колективному договорі на авіапідприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення (регулярні та нерегулярні), лише у 2006 та 2010 роках перевищує середній рівень встановлений у галузевій угоді.

Отже, у сфері колективно-договірної регуляції на авіатранспортних підприємствах ситуація була відносно стабільною. Однак у наступні три роки (2011—2013 рр.) відбулися значні зміни, викликані впливом певних чинників.

Відомі дослідники А. Колот і С. Цимбалюк виокремлюють такі чинники, що негативно впливають на формування соціально-трудових відносин в Україні [7; 12]:

—нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;

—набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи тих підприємств і цілих галузей, низької дієвості організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;

—має тенденцію до розширення деінтелектуалізації праці, «вимивання» робочих місць висококваліфікованої праці;

—поширюється «непрозорість» у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з розвитком тіньової економіки, недосконалістю чинного трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням;

—знижується рівень соціальної захищеності працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працівників, а з іншого — масових порушень законодавства з боку роботодавців;

—залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства;

—має тенденцію до зниження соціальної згуртованості на рівні багатьох підприємств;

—низька соціальна відповідальність бізнесу;

—низька соціальна свідомість найманих працівників, зумовлена байдужістю та пасивністю, низькою інформованістю про свої права, інертністю щодо захисту своїх прав, в тому числі й у судовому порядку, необізнаністю з нормами трудового законодавства.

Прояв впливу цих чинників у сфері колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на діяльність авіакомпанії «Аеросвіт» ще у 2011 році призвів до конфлікту з бортпровідниками, які планували провести страйк. Серед основних вимог: поліпшення умов праці, своєчасна виплата зарплати, добових і винагорода за вислугу років. Трудова суперечка тривала декілька місяців протягом 2011 року. Заборгованість компанії, за оцінками бортпровідників, становила ще у вересні 2011 року близько 12—15 млн грн [6].

Крім того, у 2011 році також мав місце страйк пілотів авіакомпанії «Аеросвіт» у результаті чого було скасовано кілька десятків рейсів. За умовами колективного договору, зарплата виплачувалася пілотам за долларовим курсом Нацбанку. Всупереч угоді, авіакомпанія «Аеросвіт» платила за курсом трирічної давності — 6,74 грн за доллар, замість 8,05. У результаті після страйку пілотам підвищили заробітну плату на 18 %, однак при цьому керівництво звернулося до прокуратури Київської області, яка порушила кримінальну справу на льотчиків ЗАТ «Авіакомпанія «АероСвіт» за фактом організації групових дій, які призвели до грубого порушення роботи транспорту [10]. В даному випадку однозначно мало місце зниження соціальної захищеності працівників і низька ефективність діяльності соціальних партнерів. Як зазначає О. Лавріненко, «лише повний і змістовний колективний договір може забезпечити стабільні відносини між працівниками і роботодавцями, чітко визначаючи права та обов'язки сторін, стати надійною правовою основою для створення належних умов праці, в тому числі оплати праці.» [8].

М. Біль вважає, що для окремих видів діяльності питання колективно-договірного регулювання набуває стратегічно домінуючих ознак [3]. На думку автора, для підприємств, які працюють в авіатранспортній сфері, стратегічна значущість колективно-договірного регулювання посилилася після банкрутства провідних гравців вітчизняного ринку авіап перевезень ЗАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт» і ТОВ «Авіакомпанія «Донбасаеро» у 2013 році.

**Висновки.** Таким чином, стан колективно-договірного регулювання на авіатранспортних підприємствах України, які здійснюють авіаційні перевезення, був відносно стабільним протягом 2008—2010 років. Динаміка середнього розміру мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановленої у колективному договорі, особливо, на авіапідприємствах, що виконують авіаційні пасажирські перевезення, постійно була позитивною. Однак, події 2011—2013 рр., які призвели до банкрутства провідних вітчизняних авіатранспортних підприємств ЗАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт» і ТОВ «Авіакомпанія «Донбасаеро», продемонстрували значні проблеми у сфері колективно-договірного регулювання.

## Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII зі змінами та доповненнями. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
3. Біль М.М. Розвиток колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин у сфері туризму. [Текст] / М.М. Біль // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки». — 2011. — № 1. — С. 280—284.
4. Галузева угода на 2010—2012 роки між Міністерством транспорту та зв'язку України, Фондом державного майна України, Асоціацією «Аеропорти України» цивільної авіації та профспілками працівників цивільної авіації України. [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://avia.gov.ua/documents/arihiv\\_sajtu/23293\\_1.html](http://avia.gov.ua/documents/arihiv_sajtu/23293_1.html)
5. Дані Держкомстату України про діяльність авіаційної галузі України: Лист № 02/13-014 від 06.02.2013 [Текст]. — К., 2013.
6. Коломойський вирішив віддати бортпровідникам «Аеросвіту» не гроші, а судові рішення [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://dt.ua/ECONOMICS/kolomoyskiy\\_virishiv\\_viddati\\_bortprovidnikam\\_aerosvitu\\_ne\\_groshi\\_a\\_sudove\\_rishennya.html](http://dt.ua/ECONOMICS/kolomoyskiy_virishiv_viddati_bortprovidnikam_aerosvitu_ne_groshi_a_sudove_rishennya.html)
7. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія [Текст] / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
8. Лавріненко О.В. Локальне (колективно-договірне) регулювання службово-трудоких відносин ОВС України: сутність, проблеми та перспективи розвитку [Текст] / О.В. Лавріненко // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. — 2009. — № 3. — С. 51—59.
9. Майже 600 співробітників «Донбасаеро» звільнять через банкрутство авіакомпанії [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://gazeta.ua/articles/business/\\_majzhe-600-sprivrobitnikiv-donbasaero-zvilnyat-cherez-bankrutstvo-aviakompaniji/477322](http://gazeta.ua/articles/business/_majzhe-600-sprivrobitnikiv-donbasaero-zvilnyat-cherez-bankrutstvo-aviakompaniji/477322)
10. Проти пілотів АероСвіту порушили кримінальну справу за страйк [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/28130>
11. У Туреччині і Хорватії страйкують працівники авіакомпаній [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.socportal.info/news/y-turеччині-i-хорватії-страйкують-пра>
12. Цимбалюк С. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудоких відносин на галузевому рівні: аналіз практики та напрями удосконалення. [Текст] / С.О. Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. — Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. — Т. 2. — К.: КНЕУ, 2012. — 680 с. — С. 548—561.
13. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія [Текст] / Л.В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2005. — 502 с.
14. Шкода Т.Н. Сутність людського потенціалу підприємства. [Текст] / Т.Н. Шкода, Ю.О. Падалко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Збірник наукових праць: Випуск 30. — К.: НАУ, 2011. — 260 с. — С. 184—189.
15. Що дає працівникам колективний договір в Україні і закордоном? [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://m.mojazarplata.com.ua/ua/main/labour-legislation/scho-da454-prac456vnikam-kolektivni-dogov456r-v-ukran456-456-zakordonom>

Стаття надійшла до редакції 28.06.2013 р.