

### *Література*

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
2. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність / К. В. Коваленко // Форум права. – 2008. - № 2. – С. 231–236
3. Серeda В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види / В. В. Серeda // Університетські наукові записки. – 2014. – № 1. – С. 18–25

УДК 349.24 (043.2)

**Лемещенко А. П.**, студентка,  
Миколаївський інститут права Національного університету  
«Одеська юридична академія», м. Миколаїв, Україна  
Науковий керівник: Обручков Р. І., старший викладач

## **ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН АВІАЦІЙНОГО ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Невпинні глобалізаційні процеси у світі штовхають науково-технічний прогрес вперед, все більше і більше виникає нових науково-технічних досягнень людства. Поряд з цим постає нагальна проблема, у якнайшвидшому переданні інформації між людьми, державами, континентами. Для цього особі достатньо лише мати доступ до всесвітньої павутини – Інтернет. А ось щодо переміщення осіб, вантажу, багажу, товарів тощо, тобто транспортного сполучення між державами, то найшвидшим способом наразі залишається авіаційний транспорт. Для забезпечення безпеки польотів в цивільній авіації працюють мільйони фахівців як на землі, тобто працівники аеропортів, так і в небі, тобто безпосередньо авіаційний персонал або льотний склад. Виходячи з цього, варто розглянути особливості трудових відносин авіаційного персоналу, адже відповідно до закону будь-який транспортний засіб, а особливо повітряне судно, є джерелом підвищеної небезпеки (ст. 1187 ЦК України). А життя людини, так само як і цілісність її майна, визначено Основним Законом України найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституції України).

Вимоги, що висуваються до авіаційного персоналу, чітко прописані національними та міжнародними нормативно-правовими актами, а що стосується трудових гарантій працівників авіаційної галузі – вони безперечно регулюються Повітряним кодексом та Кодексом законів про працю [2, с. 213]. КЗпП визначає основні засади трудових відносин такі як: соціальний захист найманих працівників, нормування праці, оплата праці, робочий час та час відпочинку, соціальні гарантії та компенсації, засади охорони праці та інші положення. Відповідно до галузевого

кодифікованого акту – Повітряного кодексу, встановлюється, що трудові відносини та соціальний захист авіаційного персоналу регулюється законодавством України про працю, соціальне страхування і державну допомогу. Крім того, на дані відносини поширюється також дія авіаційних правил України, галузевої угоди між центральним органом виконавчої влади в галузі транспорту і профспілками працівників цивільної авіації України, колективних договорів окремих підприємств. Особливості умов праці, соціально-побутового, житлового забезпечення, режиму робочого часу, часу відпочинку, встановлюються законодавством з урахуванням міжнародних вимог та рекомендацій щодо безпечних умов праці та особливих умов соціального захисту (ст. 53 ПКУ).

Таким чином, ми вважаємо за необхідне проаналізувати існуючі особливості трудових відносин авіаційного персоналу. Перш за все треба дати визначення «авіаційному персоналу». Відповідно до п. 9 ч. 1 ст. 1 ПКУ авіаційний персонал – це особи, які пройшли спеціальну фахову підготовку, мають відповідне свідоцтво і здійснюють льотну експлуатацію, технічне обслуговування повітряних суден, організацію повітряного руху, технічну експлуатацію наземних засобів зв'язку, навігації, спостереження [2, с. 119].

Відповідно до Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури, Фондом державного майна, Федерацією роботодавців транспорту України, та профспілками працівників цивільної авіації України на 2013-2015 роки, яка більш детально визначає особливості трудових відносин авіаційного персоналу, можна виділити наступні:

1) профспілки зобов'язуються утримуватися від організації акцій протесту за умов виконання представниками власника, керівниками підприємств зобов'язань і норм угоди, колективного договору;

2) роботодавці зобов'язані на кожному підприємстві скласти та узгодити з профспілковою стороною програму соціально-економічного розвитку підприємства на конкретно визначений період, спрямовану на забезпечення продуктивної зайнятості, створення нових робочих місць, та забезпечити її виконання;

3) не допускати з ініціативи роботодавця звільнення працівників, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплат;

4) надавати на прохання працівників, яких офіційно попереджено про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи один день на тиждень, вільний від роботи, з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника в зручний для обох Сторін час для вирішення питань власного працевлаштування;

5) забезпечувати доставку на роботу і з роботи працівників, які задіяні у виробничому процесі з 22.00 год. до 6.00 год., а також протягом робочого часу Підприємства при відсутності місцевого транспорту [3].

Дана угода передбачає і інші соціальні гарантії прав працівників. Так, угодою врегульовані питання режиму праці і відпочинку членів авіаційного персоналу, оплати праці, охорони праці, соціальних гарантій, пільг та компенсацій тощо.

Таким чином, як висновок можна сказати, що на даній роботі як на всіх інших існують свої нюанси трудових відносин між працівниками та роботодавцями. Зокрема, щодо деяких з них у 2014 році до Євросуду з прав людини було подано позовну заяву працівниками Української авіакомпанії «АероСвіт» проти свого роботодавця, по суті справи були задоволені такі вимоги працівників:

- підвищення безпеки технологічних процесів під час виконання польотів;
- повна та своєчасна виплата заробітної плати двічі на місяць;
- встановлення добових в розмірі 50 доларів США для усіх закордонних рейсів;
- прання та прасування форми за рахунок підприємства.

Євросуд призначив компанії «АероСвіт» виплатити компенсацію працівникам у розмірі 20000 євро[4].

Це може говорити лише про одне, що не на всіх підприємствах дотримуються приписів угоди, про яку було зазначено вище, та у колективних договорах на підприємствах існують певні недоліки.

#### *Література*

1. Повітряний кодекс України від 19 травня 2011 року № 3393-VI (з наступними змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 48-49. – Ст. 536.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
3. Галузева угода між Міністерством інфраструктури, Фондом державного майна, Федерацією роботодавців транспорту України, та профспілками працівників цивільної авіації України на 2013-2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aviaprofspilka.org/index.php?id=16414&show=6746> (дата звернення: 22.01.2017).
4. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» від 2 жовтня 2014 р., із змінами від 13 листопада 2014 р (остаточне Рішення від 02 січня 2015 р.) // Офіційний вісник України. – 2015. – № 24. – Стор. 459. – Ст. 720