

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ АВІАЦІЙНОЇ ГАЛУЗІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Владислава Андріївна ЛЕЩЕНКО,

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 081 “Право” Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського “Харківський авіаційний інститут”
<https://orcid.org/0000-0002-5860-817X>

Данило Анатолійович ПІВОВАР,

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 081 “Право” Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського “Харківський авіаційний інститут”
<https://orcid.org/0000-0003-1284-0114>

Науковий керівник: Філіпенко Н. Є., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри права (702) гуманітарно-правового факультету Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського “Харківський авіаційний інститут”

На сьогоднішній день для України принципово важливим є вихід на рівень європейського стандарту щодо соціального захисту працівників цивільної авіації. Так, наприклад, робоча сила авіаційної галузі в Україні є недооціненою порівняно з середньою в ЄС і Євросоні вдвічі, а порівняно з Бельгією, Францією, Швецією – в 4 рази [1, с. 27], а тому актуальним є питання щодо реформування даної сфери. В аспекті обраної теми важливим є дослідження досвіду іноземних держав, особливо Європейського регіону.

Незважаючи на важливість авіаційної галузі задля забезпечення дипломатичних зносин, потреб світового ринку, розвитку окремих галузей господарства більшості держав (наприклад, туристичної), жодна міжнародна організація, сферою впливу якої є цивільна авіація, не опікується соціальним аспектом захисту працівників означеної галузі. Тобто покладаючи на відповідних осіб забезпечення дотримання визначених міжнародних стандартів щодо забезпечення задоволення потреб населення в безпечному, регулярному, ефективному та економічному повітряному транспорті, фактично ігноруються питання щодо встановлення мінімальних гарантій та їх забезпечення для такої категорії працівників.

У міжнародній практиці простежується два протилежні напрями авіатранспортної політики держав: прихильники першого (Франція, Італія, скандинавські країни) віддають перевагу методам прямого державного втручання в діяльність повітряного транспорту та її забезпечення; щодо

другого (США) – спостерігається “дерегулювання” відповідних відносин. Також окремі держави займають проміжне становище від державного до ліберального спрямування (Велика Британія) [2, с. 206].

Попри означений поділ, більшість світових авіакомпаній акцентують увагу на цілеспрямованій мотивації персоналу, розуміючи те, що мотивований працівник спроможний приносити набагато більше прибутку та економічної вигоди для підприємства. Наведемо для прикладу німецьку авіакомпанію “Lufthansa”, яка входить до складу засновників найбільшого у світі авіаційного альянсу. Так, якщо пілот цієї компанії отримує ранг командира повітряного судна, то він може розраховувати на заробіток у сто тисяч євро на рік. Зарплата бортпровідника-стажера в означеній авіакомпанії становить близько півтори тисячі євро на місяць, при цьому він має підйомний бонус у розмірі 16,3%, а також фіксовані відпускні 1 022 євро. Крім того, пілоти мають досить широкі права на соціальні послуги та пенсію за вислугою років [1, с. 27].

Отже, попри відсутність жорсткого контролю з боку держави, більшість авіакомпаній застосовують економічні методи стимулювання продуктивності праці працівників авіаційної галузі.

Суттєву роль у забезпечення соціального захисту працівників авіаційної галузі відіграють галузеві угоди з державою, при чому вони можуть укладатися на різних рівнях: у Німеччині укладання тарифних угод відбувається на рівні галузі, в Японії – на рівні підприємства. У деяких країнах цей процес коливався, як, наприклад, у Великобританії, де укладання угод змістилось з галузевого на виробничий рівень. У Німеччині та Франції поширеними є регіональні угоди, які включають у сферу своєї дії підприємства певної галузі в межах землі, департаменту [3, с. 31-32].

Отже, досвід іноземних держав щодо забезпечення соціального захисту працівників авіаційної галузі суттєво відрізняється. Так, регулювання означеної сфери може відбуватися як за участі держави, так і без неї. Проте більшість світових авіакомпаній застосовують економічну систему стимулювання праці працівників, забезпечуючи гідний рівень заробітної плати, пенсійного забезпечення та права на відпустку.

Список використаних джерел:

1. Мягких І.М., Слюсар Л.А. Інноваційні підходи до оплати праці та кадрового забезпечення на сучасних авіаційних підприємствах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 10, частина 2. с. 26-29. URL: http://www.visnyk-ecopom.uzhnu.uz.ua/archive/10_2_2016ua/7.pdf
2. Баган Я.Й. Використання зарубіжного досвіду як умова вдосконалення адміністративно-правового забезпечення функціонування авіаційного транспорту в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Том 4. с. 203-207. URL: http://apnl.dnu.in.ua/6_tom_4_2017/45.pdf
3. Бондарчук Я.О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. №1-2. с. 31-37. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Bondarchuk-31-37.pdf>