

Оптимізація механізму управління соціально-трудовими відносинами в цивільній авіації України

І. ЯРОВИЙ,
Національний авіаційний університет
м. Київ

Проаналізовано показники розвитку цивільної авіації України, оцінено чинники впливу на систему соціально-трудових відносин, охарактеризовано параметри сучасного стану української авіації, виявлено резерви та запропоновано інструменти оптимізації механізму управління в галузі.

Осуществлен анализ показателей развития гражданской авиации Украины, дана оценка факторов влияния на систему социально-трудовых отношений, характеристика параметров современного состояния украинской авиации, выявлены резервы и предложены инструменты оптимизации механизма управления в отрасли.

Indicators of the civil aviation of Ukraine development are analyzed, factors of influence on the system of social-labor relations are evaluated, parameters of up-to-date state of its organization and system organizing are characterized, reserves are found and instruments for management mechanism optimization in the industry are suggested.

Ключові слова: механізм управління, соціально-трудові відносини, цивільна авіація України.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями. Сучасне бачення ролі соціально-трудових відносин функціонування певної сфери економічної діяльності зумовлює необхідність оцінки соціально-трудових відносин в авіатранспортній галузі, розробку і застосування оптимальних механізмів їх розвитку та регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Механізм суспільних процесів, на думку А. Кульмана, включає весь спектр соціально-економічних відносин суб'єктів, а також юридичних, організаційних і психологічних прийомів, методів та інструментів, що забезпечать їх функціонування в системі трудових відносин¹.

Ю. Петров дійшов висновку, що механізм регулювання соціально-трудових відносин у країнах з розвинутою ринковою економікою є складною системою управлінських, організаційних та саморегулятивних рішень у соціальній і трудовій сферах, яка спрямована на забезпечення оптимального функціонування і розвитку суспільного життя, зокрема соціальних і трудових відносин, умов для їх самовідтворення, через зацікавленість матеріальними благами і соціальним захистом².

Регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства досліджувала О. Грішнова. Вона дійшла висновку, що інструментами регулювання є державні програми національного, регіонального, галузевого рівнів³.

Систему управління соціально-трудовими відносинами в цивільній авіації України досліджували М. Висоцька та І. Садловська. М. Висоцькою запропоновано методичні підходи, за результатами реалізації яких авіапідприємства можуть розробити стратегію кадрової політики⁴. Складовими стратегічного потенціалу, на думку І. Садловської, є трудовий і соціальний потенціали, які запропоновано враховувати для забезпечення узгодження цілей сторін соціального діалогу⁵.

Виділення невирішеної частини проблеми. Не повною мірою залишаються розв'язаними питання оптимізації механізму управління соціально-трудовими відносинами в авіатранспортних підприємствах.

Метою статті є формування наукового бачення організації та регулювання соціально-трудових відносин в авіатранспортній галузі України, їх особливостей та сучасного стану за даними про динаміку розвитку галузі у період з 2004 по I півріччя 2009 року, резервів оптимізації та інструментів вдосконалення механізму управління цими відносинами.

¹ Кульман А. Экономические механизмы / А. Кульман. — М., 1993.

² Петров Ю. Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки / Ю. Д. Петров / Дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук за спеціальністю 08.09.01. — РВПС України НАН України. — К., 2004.

³ Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. — К.: Знання, 2004. — 535 с.

⁴ Высоцкая М. П. Стратегия формирования кадровой политики авиапредприятий Украины: монография / М. П. Высоцкая. — К.: НАУ, 2005. — 152 с.

⁵ Садловська І. П. Стратегічні напрями розвитку авіатранспортних підприємств: монографія / І. П. Садловська. — К.: НАУ, 2005. — 148 с.

Виклад основних матеріалів дослідження. Досягнення мети управління соціально-трудовими відносинами — узгодженості інтересів сторін соціально-трудових відносин у цивільній авіації, а отже поліпшення якості трудового життя — залежить від загальної ситуації в галузі. Загалом по Україні з 2004 р. основні показники роботи галузі динамічно зростали, що забезпечувало задоволення потреб економіки і населення в авіаційних перевезеннях і роботах як на території України, так і за її межами. В табл. 1 наведені основні показники роботи авіаційного транспорту України за 2004–2008 рр.

За період 2004–2008 рр. обсяги пасажирських перевезень зросли майже вдвічі, збільшилися експорт (з 458,10 млн дол. США у 2004 р. до 1231,10 млн дол. США у 2008 р.) та імпорт (з 137,57 млн дол. США у 2004 р. до 542,40 млн дол. США в 2008 р.) транспортних послуг, зріс відсоток використання пасажирських крісел літаків і вертольотів. Інвестиції в основний капітал галузі сягнули рівня 305,0 млн грн у 2007 р., що на 35,8 млн грн більше обсягів інвестицій у 2004 р. Розвивалася мережа послуг українських авіаперевізників та розширювалась географія їх польотів (зросла середня дальність перевезення однієї тонни вантажу і одного пасажиря як по Україні, так і в міжнародному сполученні, порівняно з 2004 р.), відбувались якісні зміни в маркетинговій політиці авіакомпаній.

Це дозволило забезпечити позитивну динаміку фінансово-економічних показників діяльності галузі, окремих її суб'єктів господарювання та один з найвищих по галузях економіки України рівень оплати праці найманих працівників та дотримання щодо них високих соціальних стандартів. Зокрема, у 2008 р. середньомісячна заробітна плата на підприємствах авіаційного транспорту склала 4060,92 грн, що на 2255 грн, або в 2,25 разу вище середньої по Україні.

Проте вивчення стану соціально-трудових відносин на підприємствах авіаційного транспорту свідчить про існування в галузі значних проблем⁶. Так, у I півріччі 2009 р. ситуація в авіаційній галузі розвивалась за песимістичним сценарієм⁷. За статистичними даними, за півроку вітчизняними авіаперевізниками було здійснено 38,9 тис. комерційних рейсів (проти 47,3 тис. за I півріччя 2008 р.), обсяги пасажирських перевезень скоротилися на 18,4% та склали 2,2 млн осіб, вантажів та пошти — на 25,6% та склали 40,5 тис. тонн. Пасажирські перевезення у 2009 р. здійснювали 32 вітчизняні авіакомпанії, з них

майже 95% загальнодержавних пасажирських перевезень виконували провідні авіакомпанії: «Аеросвіт», «Міжнародні авіалінії України», «Дніпроавіа», «Донбасаеро», до яких у 2008 р. приєдналися «Роза вітрів» та низькобюджетна «Візз Ейр Україна». Підвищення якості обслуговування, запровадження різноманітних знижок, акцій і спеціальних програм для пасажирів за одночасної оптимізації витрат — такими були основні дії учасників ринку в 2009 р. Водночас відновлено багато регулярних міжнародних рейсів, а наприкінці червня розпочато виконання регулярних рейсів за двома новими маршрутами: Львів–Мілан («Міжнародні авіалінії України»), Бориспіль–Вільнюс («Донбасаеро»).

Останнім часом спостерігається певне покращення ситуації на ринку пасажирських авіаперевезень. За статистичними даними, в червні 2009 р. спад обсягів пасажирських авіаперевезень українськими авіакомпаніями, порівняно з 2008 р., зменшився до 13%, тоді як у квітні складав 18%, у травні — 17,5% (рис. 1).

На ринку вантажних авіаперевезень у I півріччі 2009 р. працювало 18 вітчизняних вантажоперевізників. За статистичними даними, значно скоротилися обсяги перевезень в АТП АНТК «Антонов» (на 17,1%), частка якого в загальнодержавних обсягах перевезень нині складає 47%. Також значно скоротилися вантажні перевезення в авіакомпаніях «Аеросвіт» (на 52,4%), «Аеровіз» (на 27,7%), «Ветеран» (на 57,8%), «Урга» (на 12,2%). Водночас майже вдвічі збільшено перевезення вантажів (порівняно з 2008 р.) авіакомпанією «Міжнародні авіалінії України». Значне зростання обсягів вантажоперевезень мало місце в авіакомпаніях «Шовковий шлях» (у 2,7 разу) та Кримське ДАП «Універсал-авіа» (в 7,6 разу).

Обсяги авіаперевезень іноземними компаніями, що працюють в Україні, продовжують зростати, і в 2008 р. перевага іноземних перевізників склала 227,1 тис. польотів⁸. ДП ОПР «Украерорух» за I півріччя поточного року здійснено 182,3 тис. польотів (проти 197,7 тис. у I півріччі 2008 р.)⁹. Кількість польотів, виконаних літаками та вертольотами авіакомпаній України, зменшилась на 16,9%, іноземними авіакомпаніями — на 5,1%.

Негативний вплив кризових явищ не міг не позначитись і на роботі всіх вітчизняних аеропортів. У I півріччі 2009 р. комерційні рейси обслуговували 28 українських аеропортів та аеродромів, пасажиропотоки скоротились, порівняно з I півріччям 2008 р.,

⁶ Офіційний сайт Держкомстату України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>; Транспорт і зв'язок України 2008: Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2009. — 282 с.; Офіційний сайт Державної адміністрації України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://avia.gov.ua>; Офіційний сайт НСПП. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua>; Праця України 2008: Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України. № 09/4-11/162 від 22.07.2009 р. — 322 с.

⁷ Офіційний сайт Державної адміністрації України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://avia.gov.ua>.

⁸ Транспорт і зв'язок України 2008: Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2009. — 282 с.

⁹ Офіційний сайт Державної адміністрації України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://avia.gov.ua>.

Таблиця 1

Показники діяльності підприємств авіаційного транспорту*

Показник	Рік				
	2004	2005	2006	2007	2008
Відправлення (перевезення)					
- вантажів, тис. тонн	101,0	126,3	98,9	104,0	102,1
- пасажирів, тис. осіб	3228,5	3813,1	4350,9	4928,6	6181,0
Експорт транспортних послуг, млн дол. США	458,10	561,90	722,70	919,60	1231,10
Імпорт транспортних послуг, млн дол. США	137,57	189,90	248,70	334,30	542,40
Виконано польотів всього, тис.	282,4	312,1	351,1	385,0	419,5
- з них літаками України	76,7	76,6	83,2	92,7	96,2
- з них іноземними літаками	205,7	235,5	267,9	292,3	323,3
Пропуск авіаційного пасажирського та вантажного транспорту через державний кордон України, літаків:					
- український транспорт	38 883	41 607	45 419	51 085	56 999
- іноземний транспорт	29 834	35 021	43 924	51 172	55 261
Середня відстань перевезення однієї тонни вантажів, км:					
- по Україні	3301	2658	3190	3736	3712
- у міжнародному сполученні	3312	2661	3196	3748	3729
Середня відстань перевезення одного пасажирів, км:					
- по Україні	1687	1608	1900	1896	1745
- у міжнародному сполученні	1927	1849	2197	2222	2037
Використання пасажирських крісел літаків і вертольотів, %	60	65	68	64	67
Рухомий склад авіатранспортних підприємств:					
літаки і вертольоти, одиниць	572	659	701	614	468
Інвестиції в основний капітал:					
освоєно у фактичних цінах, млн грн	269,2	107,0	81,5	305,0	160,1
Індекси споживчих цін (тарифів) на пасажирські перевезення (до грудня попереднього року), %	-	101,4	101,0	102,8	101,3
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	12,0	12,6	14,1	13,8	12,1
Кількість працівників за формами зайнятості:					
- в еквіваленті повної зайнятості:					
1) всього, тис. осіб	11,8	12,5	14,2	13,8	11,9
2) у % до середньооблікової кількості штатних працівників	98,2	100,0	101,4	100,0	98,3
Структура працівників за статтю на 31 грудня, %					
- чоловіки	64,9	64,6	64,3	62,7	62,0
- жінки	35,1	35,4	35,7	37,3	38,0
Структура працівників за віком на 31 грудня:					
- у віці 15-34 років, тис. осіб	3,4	3,8	4,0	4,4	4,6
- передпенсійного віку, тис. осіб	1,4	1,5	1,7	1,7	1,2
Рівень прийому та вибуття працівників, у % до середньооблікової кількості штатних працівників:					
- прийнято	24,9	21,9	23,7	24,6	29,0
- вибуло	25,8	18,7	22,3	23,9	26,8
Причини звільнення працівників:					
- всього вибуло, у % до середньооблікової кількості штатних працівників	20,5	16,7	21,3	22,9	26,0
1) з них з причин плінності кадрів	18,1	15,7	20,1	20,6	25,1
2) з них з причин скорочення штатів	2,4	1,0	1,2	2,3	0,9
Рівень освіти і підвищення кваліфікації кадрів:					
- неповна та базова вища освіта, тис. осіб	3,2	3,5	3,6	3,7	3,2
- повна вища освіта, тис. осіб	4,7	5,6	6,3	6,4	6,1
- навчено новим професіям, тис. осіб	0,3	0,5	1,2	1,4	1,3
- підвищили кваліфікацію, тис. осіб	1,9	2,4	2,6	2,9	3,2
Підготовка кадрів за статтю:					
- навчено новим професіям жінок, тис. осіб	0,1	0,1	0,3	0,4	0,5
- навчено новим професіям чоловіків, тис. осіб	0,1	0,4	0,9	1,1	0,8
Підвищення кваліфікації кадрів за статтю:					
- підвищили кваліфікацію жінки, тис. осіб	0,5	0,4	0,6	0,8	0,9
- підвищили кваліфікацію чоловіки, тис. осіб	1,4	2,0	2,0	2,1	2,3
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	1232,16	1621,81	2052,79	2704,01	4060,92
Структура фонду робочого часу:					
- явки та неявки всього, млн людино-годин	24	25	28	27	24
- з них, у %					
1) відпрацьовано	88,1	87,8	89,0	88,4	87,5
2) втрати робочого часу	1,0	0,6	0,6	0,7	1,8
3) неявки з поважних причин	10,8	11,6	10,4	10,9	10,7
Кількість штатних працівників, які отримують заробітну плату більше 5000 грн, %	0,0	0,0	9,0	15,0	21,0
Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	87,5	80,2	89,4	87,1	99,0
Структура фонду оплати праці:					
- фонд оплати праці, млн грн	177	244	348	448	588
- у тому числі:					
1) фонд основної заробітної плати, млн грн	98	137	191	250	324
2) фонд додаткової заробітної плати, млн грн	67	97	141	171	234
3) заохочувальні та компенсаційні виплати, млн грн	11	10	16	27	31

* Джерело: Офіційний сайт Держкомстату України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>; Транспорт і зв'язок України 2008: Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2009. — 282 с.

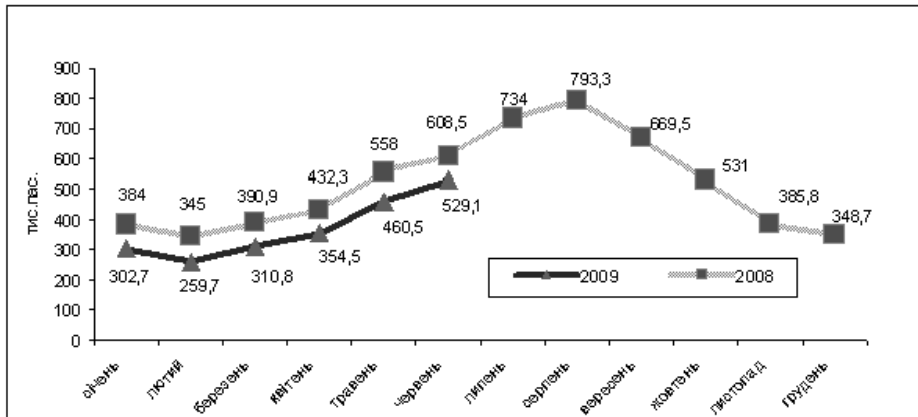


Рис. 1. Динаміка обсягів перевезень пасажирів авіаційним транспортом України у 2008–2009 рр. (за місяцями)*

* Джерело: Офіційний сайт Державіаадміністрації України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://avia.gov.ua>.

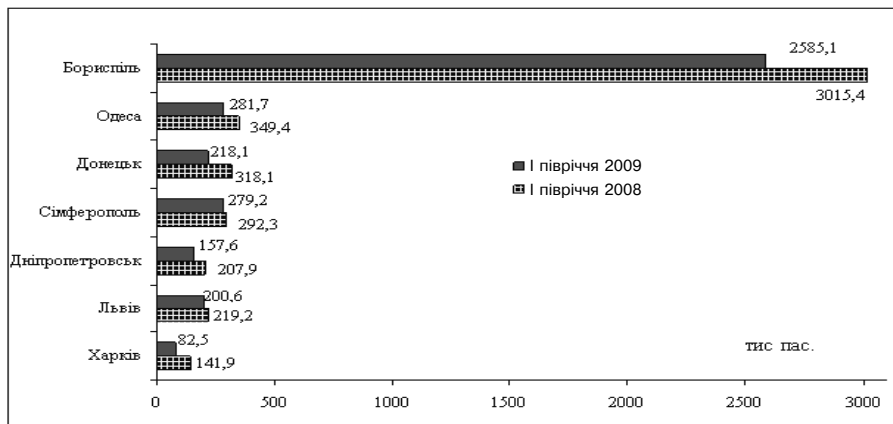


Рис. 2. Пасажиропотоки провідних аеропортів України**

** Джерело: Офіційний сайт Державіаадміністрації України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://avia.gov.ua>.

на 17,5% та склали 3,9 млн осіб, поштовантажопотоки — на 35,6% та склали 17,3 тис. тонн¹⁰. В аеропорту «Бориспіль» за цей період обслуговано 2,6 млн осіб проти 3 млн осіб за відповідний період 2008 р., поштовантажопотоки зменшились на 34,4% та становили 12,1 тис. тонн (рис. 2).

В умовах незадовільного відтворення основних засобів виробництва відбувалось їх моральне та фізичне старіння, а також зменшення ресурсу аеродромного покриття, авіаційної техніки та обладнання багатьох аеропортів України. Так, зношеність основних фондів комунального підприємства «Аеропорт Черкаси» складає близько 80%, Тернопільського державного авіаційного підприємства «Універсал-Авіа» — понад 70%, авіапідприємств Одеської області — 51%.

Оцінку факторів, які впливають на соціально-трудова відносини найманих працівників та власників авіапідприємств, здійснено за ступенем впливу (від 0 до 1) і напрямом дії (від -1 до +1), враховуючи методика, викладену в підручнику «Стратегічний менеджмент»¹¹.

Нами було з'ясовано, що серед факторів політичного середовища, які найбільш позитивно впливають на соціально-трудова відносини, — функціонування Державіаадміністрації (+0,5) і наявність близько 140 нормативно-правових актів, які регулюють соціально-трудова відносини в цивільній авіації (+0,5), а найбільш негативно — обмеження проведення страйку працівниками цивільної авіації (-0,5), оскільки припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докідлю або перешкоджає

¹⁰ Офіційний сайт Державіаадміністрації України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://avia.gov.ua>.

¹¹ Мартиненко М. М. Стратегічний менеджмент: підручник / М. М. Мартиненко, І. А. Ігнат'єва. — К. : Каравела, 2006. — 320 с.

запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків¹². Серед групи факторів економічного середовища найбільш позитивно впливають наявність інвестиційних надходжень (+0,5), а найбільш негативно — відсутність у керівництва авіапідприємств можливості повною мірою задовольнити висунуті найманими працівниками вимоги через відсутність обігових коштів (-0,7). Серед групи факторів ринкового середовища найбільш позитивно впливає те, що на ринку діє багато підприємств (+0,5), а посилення конкуренції сприяє підвищенню якості трудового життя шляхом удосконалення організації і організованості системи соціально-трудових відносин, механізму управління ними, а найбільш негативно — невідповідність діючих тарифів на обслуговування реальній вартості послуг, що входять до їх собівартості (-0,3), і мала інтенсивність польотів українських авіакомпаній порівняно з іноземними авіакомпаніями (-0,3). Фактори географічного середовища загалом позитивно впливають на соціально-трудові відносини в галузі. Серед них відзначимо природно-кліматичні умови (+0,3), ступінь забезпечення ресурсами (+0,3), територіальне розміщення підприємств галузі (+0,3). Серед групи факторів соціально-культурного середовища відзначимо позитивний вплив підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу (+0,5), переважання рівня прийому працівників над рівнем їх вивільнення у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників (+0,3), збільшення чисельності працівників у віці 15–34 років (+0,3), фактор гендерної рівності (+0,6) і негативний вплив факторів обмежень соціального характеру, зокрема порушення соціальних і трудових прав найманих працівників у зв'язку зі встановленням нових або зміною існуючих соціально-економічних умов праці та побуту в ході реорганізації та реструктуризації суб'єктів господарювання (-0,7), ухиляння власників від укладання колективних договорів чи внесення змін до існуючих (-0,7) і nereагування або малоефективне реагування власників авіапідприємств на ускладнення стану соціально-трудових відносин (-0,5). Фактори технологічного середовища, наприклад, вимоги до персоналу (+0,5), життєвий цикл технологій (+0,3), питома вага наукомістких виробництв (+0,3), вимоги до науково-технічного рівня виробництва (+0,3) позитивно впливали. Натомість технічно та морально застаріле обладнання (-0,3) і скорочення парку літаків і вертольотів (-0,3) негативно впливали на розвиток соці-

ально-трудових відносин в галузі. Фактори міжнародного середовища, зокрема наявність економічних, соціальних та інших обмежень (-0,5), спричинених світовою економічною кризою, глибока рецесія та зниження ділової активності і життєвого рівня населення вплинули на різке падіння попиту і погіршення соціально-трудових відносин в галузі¹³, недосконала структура господарства країни (-0,3), високі експлуатаційні витрати (-0,3) загалом негативно впливали на розвиток соціально-трудових відносин в галузі. Однак високий порівняно з іншими галузями економіки середній рівень заробітної плати (+0,3) позитивно впливав на розвиток соціально-трудових відносин в галузі.

Існуючий механізм управління соціально-трудовими відносинами в цивільній авіації передбачає організацію взаємодії керуючої і керованої підсистем. Державна авіаційна адміністрація як центральний орган управління керуючої підсистеми розробляє нормативно-правову базу для регулювання соціально-трудових відносин, реалізує основні напрями економічної, тарифної, фінансової, кадрової, науково-технічної, страхової, інвестиційної, соціальної політики та здійснює заходи щодо гарантування екологічної безпеки у галузі цивільної авіації та виконання положень галузевої угоди¹⁴.

До керованої підсистеми соціально-трудових відносин належать профспілки працівників цивільної авіації України, які зобов'язані сприяти діяльності трудових колективів щодо збільшення обсягів виробництва, підвищення продуктивності праці, безпеки польотів, зміцнення виробничої та трудової дисципліни, виконання посадових інструкцій та правил внутрішнього розпорядку; утримуватися від організації акцій протесту, страйків за умов виконання представниками власника, керівниками підприємств зобов'язань і норм галузевої угоди, колективного договору; представнику власника, адміністраціям підприємств сприяти у реалізації положень галузевої угоди та колективних договорів.

До керованої підсистеми соціально-трудових відносин належать також представницькі органи роботодавців галузі.

Організацію взаємодії керуючої і керованої підсистем як сторін соціального діалогу в цивільній авіації України у випадках виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) здійснює Національна служба посередництва і примирення (НСПП)¹⁵.

¹² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 1998. — № 34. — ст. 2. зі змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003. — ВВР. — 2004. — № 6. — ст. 38; Про транспорт. Закон України № 232/94-ВР від 10.11.94 р.

¹³ Офіційний сайт Державіаадміністрації України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://avia.gov.ua>.

¹⁴ Там же.

¹⁵ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1998. — № 34. — ст. 227 зі змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003. — ВВР. — 2004. — № 6. — ст. 38.

Таблиця 2

Моніторинг стану соціально-трудо­вих відносин в авіатранспортних підприємствах за вересень 2007 – жовтень 2008 рр.*

Період	Авіатранспортне підприємство	Проблеми
Вересень 2007 р.	ВАТ «Луцьке авіапідприємство», м. Луцьк	В колективі загострилась ситуація через заборгованість із заробітної плати. Станом на 01.09.2007 р. сума боргу склала 304,0 тис. грн, що еквівалентно 31-місячному фонду оплати праці
Листопад 2007 р.	Державне авіаційне підприємство «Львівські авіалінії», м. Львів	Впродовж листопада 2007 р. заборгованість із заробітної плати зросла в 1,3 разу і станом на 29.11.2007 р. склала 1499,2 тис. грн
	Комунальне підприємство «Аеропорт-Черкаси», м. Черкаси	Станом на 06.11.2007 р. борг із заробітної плати склав 998,0 тис. грн
	Обласне комунальне підприємство «Міжнародний аеропорт «Рівне», м. Рівне	Станом на 01.11.2007 р. сума боргу із заробітної плати склала 235,0 тис. грн, з яких 20,2 тис. грн – борг за 2003 р.
Грудень 2007 р.	ВАТ «Авіакомпанія «Буковина», м. Чернівці	Станом на 01.11.2007 р. заборгованість із заробітної плати склала 209,8 тис. грн, тривалість боргу – від 3 до 6 місяців
	Комунальне підприємство «Міжнародний аеропорт Миколаїв», Новоодеського р-ну Миколаївської обл.	До ускладнення ситуації у трудовому колективі призвела заборгованість із заробітної плати і несплата підприємством внесків до Пенсійного фонду України. Станом на 24.12.2007 р. сума боргу склала 1014 тис. грн, у т. ч. 354 тис. грн – борги за 2005–2006 рр.
Березень 2008 р.	ВАТ «Авіакомпанія «Буковина», м. Чернівці	Тривала (від 3 до 6 місяців) заборгованість із заробітної плати; сума заборгованості упродовж березня 2008 р. досягла 605,3 тис. грн
Червень 2008 р.	Комунальне підприємство «Аеропорт Черкаси», м. Черкаси	Заборгованість із заробітної плати станом на 01.07.2008 р. складала 960 тис. грн
	ДП «Аеропорт Бердянськ», м. Запоріжжя	Станом на 01.06.2008 р. борги із заробітної плати становили 281,8 тис. грн
Серпень 2008 р.	ДП «Київський авіаційний завод «Авіант», м. Київ	Заборгованість із заробітної плати станом на 01.07.2008 р. становила близько 8 млн грн
	ДП «Завод 410 цивільної авіації», м. Київ	Заборгованість із заробітної плати станом на 01.07.2008 р. становила близько 2 млн 200 тис. грн
	ТОВ «Українські середземноморські авіалінії», м. Київ	Заборгованість із заробітної плати станом на 01.07.2008 р. становила 2 млн 100 тис. грн
	Комунальне підприємство «Аеропорт Черкаси», м. Черкаси	Заборгованість із заробітної плати станом на 01.08.2008 р. становила 843,3 тис. грн
Вересень 2008 р.	«Київський авіаційний завод «Авіант», м. Київ	04.09.2008 р. наймані працівники провели мітинг, організований профспілковим комітетом заводу. Вимоги учасників стосувались погашення заборгованості із заробітної плати, що станом на 01.09.2008 р. склала 8 млн грн; внесення змін до Закону України «Про державний бюджет України на 2008 рік та внесення змін до деяких законодавчих актів України» щодо фінансування діяльності підприємства. Кількість учасників мітингу – близько 4,5 тис. чол.
Жовтень 2008 р.	ДП «Завод № 410 цивільної авіації», м. Київ	Залишається складною ситуація щодо виплати заборгованої заробітної плати; станом на 01.10.2008 р. заборгованість із заробітної плати складала понад 9 млн грн

*Джерело: Офіційний сайт НСПП. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua>.

Проведений автором аналіз параметрів організованості системи соціально-трудо­вих відносин у цивільній авіації дозволяє констатувати наявність соціального партнерства на підприємствах авіаційного транспорту, однак погіршення організованості системи засвідчує наявність не зовсім ефективного механізму управління соціально-трудо­вою сферою¹⁶. Крім того, моніторинг, проведений упродовж вересня 2007 – жовтня 2008 рр. (табл. 2), показує най-

більш «вузькі» місця в організованості системи соціально-трудо­вих відносин у цивільній авіації і зумовлює необхідність удосконалення управлінських інструментів організаційно-економічного механізму управління соціально-трудо­вими відносинами в авіатранспортних підприємствах України.

Найбільш «вузькими» місцями, виявленими автором у результаті проведення аналізу впливу чинників і моніторингу стану соціально-трудо­вих від-

¹⁶ Яровий І. М. Характеристика алгоритму формування механізму управління соціально-трудо­вими відносинами підприємств авіаційного транспорту України / І. М. Яровий // Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. – Вип. 22. – Д. : Вид-во Дніпропетровського нац. ун-ту заліз. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2008. – С. 290–297.

носин, які погіршують організованість системи соціально-трудових відносин в цивільній авіації, є: скорочення облікової чисельності штатних працівників; зростання масштабів звільнення кадрів як з причин плінності, так і з причин скорочення штатів; втрати робочого часу; заборгованість з виплати заробітної плати.

Свідченням цього є кількість зареєстрованих колективних трудових спорів між найманими працівниками та власниками підприємств, конфліктних ситуацій та акцій соціального протесту, проведених найманими працівниками, а також матеріали, що надходили до НСПП з регіонів України. Так, у 2007 р. на контролі НСПП перебувало 13 конфліктних ситуацій, а станом на 01.06.2008 р. — 8, але у 2007 р. на підприємствах авіаційної галузі НСПП в законодавчо встановленому порядку було зареєстровано тільки 2 колективних трудових спори між найманими працівниками та власниками:

1) між адміністрацією обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне» і найманими працівниками обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне». Трудовий спір зареєстровано розпорядженням НСПП № 220-р від 09.08.2004 р. з приводу вимоги: «виплатити заборгованість із заробітної плати станом на 01.08.2004 року». Розпорядженням НСПП за № 007-р від 21.01.2009 р. трудовий спір вирішено і знято з реєстрації;

2) між власниками товариства з обмеженою відповідальністю «Авіакомпанія «Донбасаеро» і профспілковим комітетом профспілки авіапрацівників Комунального підприємства «Авіакомпанія «Донбасаеро». Трудовий спір зареєстровано розпорядженням НСПП № 065-р від 11.03.2009 р. з приводу таких вимог: 1) припинити масове скорочення робочих місць та працівників; 2) припинити скорочення робочого часу в березні-травні 2009 р. на 20%; 3) привести колективний договір на 2007–2008 рр. у відповідність до Закону України «Про колективні договори і угоди» з урахуванням зауважень міського голови; 4) встановити оплату праці згідно з колективним договором та усунути зауваження, виявлені територіальною державною інспекцією праці у Донецькій області; 5) припинити порушення міжпосадових співвідношень між посадовими окладами та тарифними ставками. Трудовий спір станом на 01.11.2009 р. не вирішено.

Це є свідченням утримання або небажання найманих працівників авіаційного транспорту вступати в законодавчо оформлені колективні трудові спори (конфлікти).

З метою поліпшення соціально-трудових відносин, забезпечення необхідного рівня ефективності

механізму управління ними, покращення фінансового стану на підприємствах авіаційного транспорту вважаємо за доцільне вдосконалювати організаційно-правові (безумовне виконання положень галузевої угоди на 2008–2009 рр.; Концепції розвитку цивільної авіації України; Державної комплексної програми розвитку авіатранспорту України на період до 2010 р.; Концепції державної цільової програми розвитку аеропортів України на період до 2020 р.), соціально-психологічні (методи встановлення нормативних розмірів премій, доплат, надбавок до основної частини заробітної плати; використання соціальних програм і розробка заходів підвищення комфорту працівників; планування кар'єри і розробка заходів управлінського і фахового зростання; підвищення кваліфікації персоналу; формування гарного психологічного клімату в організації), фінансово-економічні (збільшення джерел державного фінансування програм розвитку галузі; впровадження податкових пільг для суб'єктів авіаційної діяльності; залучення інвестицій; надання цільових дотацій підприємствам авіаційного транспорту, які планується долучити до обслуговування чемпіонату Європи з футболу в 2012 р.; вирішення питань щодо погашення заборгованості із заробітної плати; приведення рівня оплати праці до норм галузевої угоди; покращення умов праці; оновлення авіаційної техніки та іншого обладнання), технологічні (вдосконалення комунікативного процесу між сторонами соціально-трудових відносин щодо знаходження соціально-економічного компромісу шляхом застосування управління узгодженістю інтересів) управлінські інструменти.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Авіаційний транспорт залишається для України стратегічно важливим. Це потребує значного посилення державної підтримки галузі як стосовно фізичного, так і людського капіталу. Оптимізація механізму управління соціально-трудовими відносинами передбачає дослідження показників розвитку цивільної авіації України як чинників впливу на систему соціально-трудових відносин в галузі, аналіз існуючих параметрів її організації та організованості. Це дозволяє виявити «вузькі» місця в системі соціально-трудових відносин і запропонувати управлінські інструменти, завдяки яким поліпшиться якість трудового життя в цивільній авіації.

Результати дослідження в подальшому можна використати для побудови моделі організаційно-економічного механізму управління соціально-трудовими відносинами в авіатранспортних підприємствах та розробки методичних підходів до визначення його ефективності в умовах ринкових відносин.

