

# Гражданская авиация идет на посадку

*По данным Межгосударственного авиационного комитета (МАК), в 2018 г. в гражданской авиации государств – участников межгосударственного соглашения о гражданской авиации и об использовании воздушного пространства произошло 58 авиационных происшествий, в том числе 25 катастроф с гибелью 164 чел., из которых на долю России приходится 42 авиационных происшествия, приведших к 22 катастрофам с гибелью 128 чел.*

*Что становится причинами авиакатастроф? Техническая неисправность самолетов, ошибочные действия пилотов, навигационных служб и т.д. Но каков бы ни был результат расследования авиакатастроф, понятно, что причины их возникновения закладываются на земле.*

## РАЗБОР ПОЛЕТОВ

В конце 2019 г. в Государственной Думе Федерального Собрания РФ состоялся «круглый стол» на тему «О законодательном обеспечении трудовых отношений в области гражданской авиации».

В этом мероприятии приняли участие пилоты, работники наземных служб, бортпроводники, авиационные инженеры, диспетчеры, а также представители профсоюзов, авиакомпаний, Фонда социального страхования РФ, Роструда, Минтранса России, Минтруда России, МВД России, Генеральной прокуратуры и других структур.

Трансляция «круглого стола» шла во все кабинеты депутатов Государственной Думы, в Правительство РФ, в администрацию Президента РФ, в

Генеральную прокуратуру РФ, Следственный комитет РФ, МВД России.

Чем было вызвано столь серьезное отношение к данному вопросу? Об этом в своем вступительном слове сказал председательствующий – депутат Государственной Думы от КПрФ **В. Рашкин**:



– Мы организовали этот «круглый стол» в связи с обращением работников гражданской авиации в нашу фракцию – фракцию КПрФ – провести такое мероприятие, поскольку в отрасли сложилась нездоровая обстановка.

В ходе подготовки этого мероприятия мне как депутату было задано много вопросов и обозначено немало

проблем, которые накопились в этой отрасли. Это условия труда, которые ухудшаются; неконкурентная заработная плата; потеря работниками льгот и гарантий; нарушение работодателями режима труда и отдыха работников; несоблюдение трудового и отраслевого законодательства, игнорирование прав и свобод работников, в том числе – права на объединение в профсоюзы, преследование профсоюзных лидеров; необеспечение бытовых потребностей работников.

Все это приводит к регулярной текучке кадров. Но самое главное – в системе гражданской авиации сформировалась среда, потенциально опасная авиаинцидентами и катастрофами. Все эти проблемы и нерешенные вопросы в конечном счете отражаются на безопасности пассажиров и качестве их обслуживания.

### СОУТ: ПОРА НАВОДИТЬ ПОРЯДОК

Одна из ключевых проблем, которая была затронута многими участниками «круглого стола», касалась специальной оценки условий труда (СОУТ). Федеральный закон № 426-ФЗ, регулирующий эту сферу деятельности, был принят в конце 2013 г.

В развитие этого закона Правительство РФ приняло постановление от 14.04.14 № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий

труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей».

В соответствии с постановлением оценка условий труда на рабочих местах членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации должна проводиться в особом порядке, который устанавливается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти – Минтрудом России.

Прошло довольно много времени, однако приказ Минтруда России, который устанавливал бы особенности проведения СОУТ для этих категорий работников, до настоящего времени не появился.

В то же время на многих предприятиях гражданской авиации СОУТ была проведена. При этом, воспользовавшись отсутствием утвержденного документа, работодатели провели ее в общем порядке, без учета факторов, уникальных и характерных только для этих профессий. В итоге условия труда на борту воздушного судна, выполняющего полет на высоте 10 тыс. метров, оценивались практически как условия труда офисного работника. Это привело к ухудшению материального положения работников, которые утратили право на получение различных льгот, компенсаций и гарантий.

Об этом шла речь в выступлениях участников «круглого стола».

Так, президент Профсоюза летного состава России **М. Бойчук** отме-

тил, что, пользуясь недоработкой в законодательстве, многие компании проводят СОУТ на общих основаниях, без учета особенностей работы. Когда начал готовиться приказ Минтруда России об особенностях проведения СОУТ, который касается именно экипажей воздушных судов, стало понятно, что нужна исследовательская работа академических институтов, работа с привлечением специалистов в области авиационной медицины, с использованием симуляторов, тренажеров.

Дело в том, что, например, напряженность труда летного состава невозможно измерить в реальных условиях, потому что нельзя отвлекать оператора, а тем более остановить ход полета. Кроме того, нужно было внести изменения в Федеральные авиационные правила «Подготовка и выполнение полетов в гражданской авиации Российской Федерации» (утв. приказом Минтранса России от 31.07.09 № 128), регламентирующие, в том числе, проведение исследований и использование приборов для проведения измерений в полете на борту воздушного судна.

Ведь что сейчас происходит, когда СОУТ проводится на общих основаниях? Летчикам при классе условий труда 3.3 ставят класс 3.1, а у бортпроводников условия труда становятся допустимыми. Отсюда – потеря права на досрочную пенсию, на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, на другие льготы и компенсации.

Вот что о проведении СОУТ сказала **А. Туисова**, *заведующая отделом Министерства здравоохранения Московской области*.

– Проблемы СОУТ озвучивались и Правительством, и работодателями в лице авиакомпаний, и профсоюзами. Результаты СОУТ оспаривались и оспариваются в судебном порядке. Сегодня эти проблемы еще усугубляются предстоящей «регуляторной гильотиной». Основная проблема в том, что провести СОУТ работников, чьи рабочие места находятся на борту воздушного судна, объективно и в полном соответствии с законодательством невозможно.

СОУТ – это, в первую очередь, гигиеническая оценка, основанная на результатах проведенных измерений уровней производственных факторов по аттестованным методикам соответствующими средствами измерений. При этом измерения должны проводить эксперты, которые не являются членами экипажа воздушных судов. И здесь начинались первые сложности.

Производственные факторы подлежат измерениям и исследованиям для целей спецоценки только в том случае, если на рабочем месте имеется технологическое оборудование, являющееся источником этих факторов.

Поясню на примере. Часто говорится об ионизирующем излучении. Действительно, несмотря на то, что на борту воздушного судна отсутствует техногенный источник ионизирую-

щего излучения, на высоте, где проходит полет, уровень радиационного фона повышен.

Но это природный фактор, а природные факторы при проведении СОУТ не оценивают. Более того, как требует Методика проведения СОУТ, сделать заключение об уровне воздействия можно только по результатам систематических данных текущего радиационного и оперативного радиационного контроля. Это индивидуальный и групповой дозиметрический контроль.

Таким образом, чтобы сказать, в каких условиях труда работают члены экипажа воздушных судов, нужно, как того требуют Нормы радиационной безопасности, в течение года носить индивидуальные дозиметры, ежеквартально снимать с них показания, и судить об уровне воздействия можно только по этим результатам.

Что касается оценки параметров микроклимата, ситуация аналогичная. Воздушное судно – не закрытое производственное помещение, на котором имеется технологическое оборудование, являющееся искусственным источником тепла или холода, поэтому параметры микроклимата в салоне воздушного судна также остаются без оценки.

Эти факторы не оцениваются при проведении СОУТ из-за отсутствия их источников на борту воздушного судна, но они содержатся в Классификаторе вредных производственных факторов. Ряд факторов, таких как перепады атмосферного давления,

пониженное давление в кабине и в салоне самолета, гипоксия, частая смена часовых поясов, «болтанка», в Классификаторе попросту отсутствуют. Другими словами, авиационная медицина говорит, что эти факторы имеются, воздействие этих факторов на организм работников происходит, а СОУТ говорит – отсутствуют.

Все эти проблемы должны были быть решены с утверждением особенностей проведения СОУТ членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации. Срок утверждения этих особенностей был определен Правительством РФ – до 1 января 2015 г. Однако до настоящего времени документ, определяющий эти особенности, не принят.

В феврале 2019 г. на федеральном портале проектов нормативных актов <http://regulation.gov.ru> были опубликованы очередной проект приказа Минтруда России об утверждении Особенности проведения спецоценки для членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации и заключение Минэкономразвития России об оценке регулирующего воздействия от 04.03.19 на этот очередной проект Особенности.

Самое удивительное, что в этом заключении сказано: *«Представленная редакция проекта акта не учитывает ряд замечаний, зафиксированных в заключении об оценке регулирующего воздействия от 19 июня 2015 г. № 16163-АВ/Д26и»*, и в очередной раз Минэкономразвития России *«полагает целесообразным вне-*

сти соответствующие изменения в *Классификатор вредных и опасных производственных факторов с целью синхронизации норм предлагаемого регулирования*». Там же приводятся примеры, касающиеся оценки параметров микроклимата и ионизирующего излучения.

Иными словами, четырех лет работы над проектом Особенности оказалось недостаточно, чтобы устранить замечания.

Итак, в условиях отсутствия утвержденных особенностей авиакомпании проводили СОУТ на общих основаниях. Но соответствует ли это Федеральному закону от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»?

Разве контрольные специальные полеты без коммерческой нагрузки, в ходе которых проводились измерения производственных факторов, – а это в основном виброакустические факторы, – предусмотрено законодательством о СОУТ? Соответствует ли усреднение времени воздействия тех или иных производственных факторов, например, за месяц, квартал, по количеству налета, принципам гигиенического нормирования, т.е. оценки условий труда за 8-часовую рабочую смену? На все вопросы ответ один – не соответствует.

А как быть с признанием аналогичными рабочих мест, расположенных на разных типах воздушных судов, с разными сроками эксплуатации, рабочих мест, на которых работники выполняют различные функциональ-

ные обязанности, рабочих мест, где режимы труда и отдыха работников разные?

Имеет место нарушение всех признаков аналогичности, установленных законодательством о спецоценке. Тем не менее, комиссиями работодателей по проведению СОУТ это было сделано, а эксперты организаций, проводящих СОУТ, это подтвердили.

Хотелось бы прокомментировать результаты СОУТ в некоторых авиакомпаниях.

*Авиакомпания «Сибирь»*, спец-оценка проведена в июле 2015 г. Результаты СОУТ рабочих мест членов летного экипажа (командир воздушного судна, второй пилот) воздушных судов Airbus A-319/320/321 приведены ниже.

По содержанию вредных веществ в воздухе рабочей зоны, виброакустическим факторам (шум, инфразвук, общая вибрация); по неионизирующему излучению, включая радиочастотный диапазон, по тяжести трудового процесса – допустимые условия труда.

По ионизирующему излучению, которое оценивалось при специальном полете над аэропортом «Домодедово», – полетал самолет непонятно на какой высоте, замерили соответствующими приборами, вынесли заключение – условия труда допустимые. Без всякого индивидуального или группового дозиметрического контроля.

И только по одному фактору – напряженность трудового процесса (показатель – плотность сигналов и со-

общений в среднем за 1 ч работы) условия труда пилотов были признаны вредными первой степени. Итоговый класс условий труда – 3.1.

Условия труда бортпроводников, работающих на всех типах воздушных судов, имеющихся в ПАО «Авиакомпания «Сибирь»», оценивались по тому же набору производственных факторов. Итоговый класс условий труда – 2, а это допустимые условия труда.

В компании «Сириус-Аэро» (бизнес-авиация, тип воздушного судна – Bombardier Challenger 600) СОУТ проводилась в декабре 2018 г.

Условия труда у пилотов – вредные первой степени по напряженности трудового процесса – по плотности сигналов. У бортпроводников тоже установлены вредные условия труда, – класс 3.1, но только по тяжести трудового процесса, – нахождение в рабочей позе «стоя» более 60 % времени.

Как определено гигиенической классификацией условий труда, при работе во вредных условиях труда класса 3.1 измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем к началу следующей смены, прерывании контакта с вредными факторами.

Трудовым кодексом РФ за работу во вредных условиях труда установлен только повышенный размер оплаты труда. Возникает вопрос – как будет обеспечиваться безопасность полетов, когда функциональное состояние организма пилота и бортпро-

водника к началу следующей смены не восстановлено?

Продолжила тему **Е. Плешко**, ведущий юрист ООО «СПР-Консалт»:

– Законодательство на данный момент предусматривает возможность проведения СОУТ в общем порядке, и это большая проблема, с которой мы столкнулись, защищая права работников, бортпроводников и членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации.

Световая среда измеряется только в жилых и производственных помещениях. Соответственно, проводя сейчас СОУТ, эксперты говорят о том, что раз борт воздушного судна не относится к этим помещениям, то, соответственно, данные параметры на воздушных судах не исследуются на законном основании. Вполне допустимо проверить световую среду в кабине, в комнате предполетной подготовки, где бортпроводники и летный состав проводят всего 10 % рабочего времени, – но при этом можно получить законные результаты.

Что касается напряженности труда, – есть определенные нормативы, которые предусматривают, какой класс условий труда устанавливается по этому фактору, в том числе по плотности сигналов, которые поступают за 1 ч. Пилоты, как правило, имеют класс условий труда 3.1 (плотность сигналов – от 176 до 300 в час).

Представьте себе, что возле пилота сидит еще один пилот, а эксперт находится позади. Он не может вставать, перемещаться, должен быть

пристегнут ремнями, должен измерять, сколько сигналов поступает пилоту за 1 ч рабочего времени.

При всем уважении к экспертам, к их знаниям и опыту, на мой взгляд, это достаточно затруднительно. Работники спинкой кресла и своей спиной загораживают часть панели управления. Как при этом можно оценивать, сколько сигналов в час поступает для пилотов? При таком подходе те условия и те классы, которые устанавливаются, не соответствуют тому, что происходит в реальности.

В научно-исследовательском институте медицины труда провели исследование – какие показатели сенсорных нагрузок влияют на работу пилотов, – и пришли к выводу, что в настоящий момент невозможно объективно провести оценку данных сенсорных нагрузок.

Итак, 300 сигналов в час – это класс 3.1. А ученые говорят, что за 1 ч поступает 2262 сигнала. Это многократное превышение, поэтому специалисты по авиационной медицине предлагают ввести особенности и, соответственно, по фактору напряженности устанавливать класс условий труда 3.3 и 3.4, но это не предусмотрено действующим законодательством.

Полагая, что при коммерческих рейсах доступ в кабину пилотов невозможен, мы писали жалобу в Росавиацию с просьбой, чтобы она потребовала прекратить проведение СОУТ в коммерческих рейсах. Росавиация выдала требование – авиакомпании

необходимо прекратить проведение СОУТ до утверждения Особенности. Но руководство авиакомпании ответило, что на данный момент СОУТ уже проведена и ее результаты будут учитываться.

Писали жалобы в Государственную инспекцию труда в Ленинградской области, в Санкт-Петербургскую транспортную прокуратуру. Работодатель был привлечен к административной ответственности за те нарушения, которые были обнаружены в ходе СОУТ государственными органами надзора.

Государственная инспекция труда направила материалы для проведения государственной экспертизы условий труда в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Комитет, проводя государственную экспертизу, выдал заключение: невозможно сформулировать однозначные выводы о том, правильно ли были установлены класс, подкласс условий труда.

Почему был сделан такой вывод? Потому что авиакомпания не пустила специалистов Комитета по труду и занятости на рабочие места и не предоставила всю необходимую экспертам документацию.

Нам пришлось обжаловать данное заключение в Минтруде России. Минтруд России направил материалы на повторную экспертизу, и она была проведена. Но на обжалование уходят месяцы. Мы фактически уже больше года защищаем работников – пишем жалобы в разные инстанции. Между

тем СОУТ проведена и, соответственно, ее результаты действуют и применяются.

Выступающие также обратили внимание на то, что Ассоциация эксплуатантов воздушного транспорта предлагает определить экономически обоснованный процент по дополнительному тарифу страховых взносов.

Сейчас при классе (подклассе) вредности 3.1 работодатель платит 2 %; если подкласс 3.2 – 4 %, 3.3 – 6 %, 3.4 – 7 %. Таким образом, работодатель, не имея реальной возможности изменить условия труда, заинтересован в уменьшении класса вредности, поэтому при проведении СОУТ находит экспертов, экспертную организацию и ставит задачу, чтобы класс вредности был уменьшен.

Выступающие говорили, в частности, о том, что применять результаты СОУТ, проведенной для пилотов и бортпроводников на общих основаниях, нельзя из-за их необъективности. Необходимо признать, что спецоценка проведена не в соответствии с законодательством. Следует восстановить статус-кво рабочих мест на тот период, когда она еще не была осуществлена, восстановить те гарантии и компенсации, которые были установлены до проведения СОУТ.

В целом необходимо поставить вопрос о пересмотре Методики проведения СОУТ. В ней содержится слишком много требований, которые наносят вред не только работникам, но и работодателям.

СОУТ для авиакомпаний – процедура очень дорогостоящая. И дело не только в оплате услуг по проведению спецоценки. Организация и осуществление специальных полетов без коммерческой нагрузки (а только на таких условиях могут быть проведены исследования в кабине пилотов) требуют больших финансовых затрат.

А чем, например, отличается один и тот же самолет и рабочее место на одном и том же самолете, но в разных компаниях? Почему десятки работодателей должны на одном и том же «Boeing 737» проводить одну и ту же спецоценку?

Почему нельзя сделать так, чтобы эта оценка основывалась на результатах сертификационных испытаний? Работодатель будет брать эти результаты за основу при проведении СОУТ. Сегодня получается, что в одной компании допустимые условия труда, в другой – класс 3.1, в третьей – 3.3. Могут ли на одном и том же летательном средстве быть разные условия труда?

Необходимо приходить к единому знаменателю, вносить изменения в законодательство. Решение этих вопросов позволит упростить проведение СОУТ и снизить стоимость ее проведения.

### РЕАЛЬНАЯ УГРОЗА ДЛЯ ПОЛЕТОВ

**В**торая проблема, которая обсуждалась, обусловлена нарушениями требований приказа Минтранса России от 21.11.05 № 139, которым

утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ.

Об этом говорила **И. Борисова**, президент *Шереметьевского профсоюза бортпроводников ПАО «Аэрофлот»*. Нарушения режима труда и отдыха бортпроводников приводят к изматыванию работника, к хронической усталости, сбою биологических часов организма.

Кроме того, в качестве «воспитательного воздействия» зачастую бортпроводников переводят на так называемые короткие и суперкороткие рейсы. Такой режим планирования не позволяет в полном объеме налетать месячную норму в 80 ч, что отражается на заработной плате. В то же время интенсивность труда на этих рейсах наиболее высокая.

В «Аэрофлоте» накапливается прогрессирующая задолженность по отпускам. Продолжается политика предоставления отпусков не в полном объеме начисленных дней.

Зарплата не индексировалась с 2012 г., и она значительно ниже средней заработной платы по Москве. Случается так, что работники с одинаковой квалификацией, выполняющие одну и ту же работу с одинаковым учтенным рабочим временем и временем отдыха, получают зарплату, которая разнится в несколько тысяч рублей. Почему? Непонятно.

Президент *Шереметьевского профсоюза летного состава* **И. Дельдю-**

**зов** сказал, что авиакомпании стали трактовать в свою пользу Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ. Например, убирают из рабочего времени время стоянки в промежуточном аэропорту, когда якобы на 2-3 ч предоставляется гостиница для отдыха, поскольку стоянка ночная. Считается, что это отдых, хотя в Положении такой вид отдыха отсутствует. Из-за этого оплачивается не все отработанное время.

Уже было несколько попыток сократить дополнительный отпуск, что прописано в приказе МГА СССР от 13.03.86 № 50 «О переиздании Правил предоставления дополнительных отпусков работникам гражданской авиации за работу в особых условиях». Если этот приказ в рамках «регуляторной гильотины» отменят, то дефицит летного состава увеличится.

Графики работы составлены так, что у летчиков огромные переработки. Кроме того, к переработкам приводит и принятая в авиакомпаниях схема оплаты труда. Переработки приводят к усталости, а это реальная угроза для полетов. Согласно документам ИКАО почти в 30 % авиакатастроф сопутствующим фактором определена усталость членов экипажа. Получается, что члены экипажа воздушных судов, нарушая нормы рабочего времени, становятся соучастниками преступления.

Сегодня переработки летного состава гражданской авиации не контро-

лируются никем, поэтому Минтранс России и Росавиации необходимо задуматься о создании федеральной информационной системы, которая позволит контролировать время работы и отдыха всех членов экипажей воздушных судов в авиакомпаниях и, соответственно, повысит безопасность полетов.

*Бортпроводник А. Кожин* коснулся вопросов, которые изложены в приказе Минтранса России № 139, а конкретно – действий работодателя.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ утверждено в целях обеспечения безопасности полетов, снижения утомляемости, усталости и сохранения здоровья членов экипажей воздушных судов. К сожалению, работодатели не соблюдают требования этого приказа или соблюдают частично.

Работодатель в целях экономии планирует кабинный экипаж в минимальном составе и не учитывает риски, связанные с ухудшением состояния здоровья одного из членов экипажа на любом этапе выполнения полетной смены, что приводит к задержке или отмене рейса.

Член экипажа не имеет возможности отказаться от дальнейшего выполнения трудовых обязанностей, когда он настолько утомлен, что это может неблагоприятно повлиять на безопасность полета. Во многих авиакомпаниях на рейсах продолжительностью более 4 ч, по прибытии

в аэропорт назначения, бортпроводникам не предоставляется гостиница для полноценного отдыха. Все это напрямую влияет на безопасность полетов и репутацию авиакомпании.

Положением установлено, что полетная смена включает в себя время стоянки во внебазовых аэропортах при промежуточных посадках без смены экипажа и время отдыха в гостинице или в специальном помещении, где обеспечивается полноценный отдых без отвлекающих факторов. При этом соблюдаются соответствующие действующие санитарно-гигиенические требования. Эти требования работодатель не соблюдает.

Также в п. 12 Положения предусмотрено, что продолжительность полетного времени с письменного согласия членов экипажа и с учетом мнения представителей работников может быть увеличена с 80 до 90 ч календарного месяца, с 240 до 270 ч в квартал и с 800 до 900 – за календарный год.

Пункт об увеличении продолжительности полетного времени вызывает сомнение, так как медицинские исследования не проводились.

В п. 34 Положения прописано: *«Время перемещения, перелета, переезда члена экипажа в качестве пассажира по заданию, распоряжению работодателя включается в рабочее время с момента явки, но не менее чем за 40 мин до убытия и до момента прибытия к месту назначения, размещения на отдых, т.е. в гостинице».*

Прибытие в гостиницу включается в рабочее время и должно оплачиваться соответствующим образом, но оплату этого рабочего времени работодатель не производит.

При отмене рейса не по вине работников бортпроводники направляются в установленное место с условиями для отдыха при постоянной готовности к выполнению задания на полет. Время с момента первоначальной явки и до оповещения бортпроводника об отмене рейса работодатель в рабочее время не включает.

Есть еще ряд нарушений этого Положения.

В связи с ухудшающейся ситуацией в гражданской авиации, несоблюдением работодателем трудового законодательства следует с участием представителей работников профсоюзов в области гражданской авиации пересмотреть приказ Минтранса России № 139, внести в него изменения, которые улучшат условия труда и отдыха членов экипажей.

### КАК ЗАЩИТИТЬ ПРАВА РАБОТНИКОВ?

**Н**а «круглом столе» выступавшие говорили и о том, что защищать права работников призван профсоюз, однако гражданская авиация – это единственная отрасль в транспортном комплексе, которая не имеет Отраслевого соглашения на федеральном уровне.

Администрация компании «Аэрофлот» относит профсоюзных лидеров и работников, которые пытаются

защищать свои трудовые права, к категории нелояльных и, используя административный ресурс, всячески их притесняет.

В 2017 г. вышла Концепция экономической безопасности, в задачи которой входит проведение мероприятий по поддержанию положительного имиджа и защите деловой репутации ПАО «Аэрофлот». Согласно этой Концепции все попытки здоровой критики или конструктивных предложений по улучшению работы расцениваются как нелояльность и строго караются.

Проводится политика по наступлению на права профсоюзов, а это не дает возможности собрать единый представительный орган из независимых профсоюзов с тем, чтобы инициировать подписание коллективного договора.

Предлагалось в законодательном порядке наделить профсоюзы правом «вето».

Данное право, если оно будет абсолютным, при взаимодействии с работодателем позволит отвергнуть любой документ или его часть, пункт, который вводится работодателем на локальном уровне, с тем, чтобы работодатель впоследствии переработал этот документ и, внося поправки, довел его до соответствия федеральному отраслевому законодательству. Такое право позволит соблюсти статус-кво на локальном уровне и эффективно решать любые вопросы социального партнерства.

*Член президиума Шереметьевского профсоюза бортпроводников ПАО*

«Аэрофлот» **И. Щербакова** обратила внимание на то, что коллективный договор – это правовой акт, который отражает социальные, экономические и трудовые отношения в компаниях между работниками и работодателями. Он строится на условиях социального партнерства. Однако в этой компании он был заключен в 2005 г. и с тех пор не менялся.

Помимо этого основные положения коллективного договора находятся не в самом договоре, а в приложениях к нему, которые работодатели корректируют в сторону ухудшения в локальных актах. Работодатель лишает премий за год по признаку принадлежности к независимым профсоюзам, преследует членов выборных органов профсоюза, понуждая их к увольнению, отказывает в предоставлении помещения независимым профсоюзам и даже сокращает виды медицинского обслуживания для членов независимых профсоюзов.

Назрела необходимость последовать рекомендациям Росавиации, где говорится об увеличении состава кабинного экипажа при наличии двух и более классов обслуживания из-за постоянного возрастания объема работ. На определенный интервал времени, в который укладывается рейс, ставится слишком много рабочих задач, что делает их выполнение очень тяжелым, а иногда и невозможным.

Бортпроводник за один проступок подвергается сразу нескольким наказаниям: это и денежный штраф, и неудобный график полетов, и лише-

ние корпоративных билетов, обеспечение которыми внесено в коллективный договор как один из пунктов социальной программы.

### ЗДОРОВЬЕ НЕ КУПИШЬ

**С**вою лепту в букет проблем вносит медицинское обеспечение. О низком уровне медицинского обслуживания в авиакомпаниях говорило немало участников «круглого стола».

Продолжая свое выступление, **И. Щербакова** отметила, что медицинское обеспечение должно быть внесено в коллективный договор отдельным пунктом.

Анализируя нынешнюю ситуацию, она сказала, что на данный момент авиационно-медицинский центр приходит в упадок. Медицинский персонал получает низкую зарплату, оснащение оставляет желать лучшего.

Закрыты экспертно-реабилитационное отделение, дневной реабилитационный стационар, хирургическое и реанимационное отделения. На грани закрытия физиотерапевтическое отделение.

В течение двух лет не работает рентген вследствие поломки аппарата и отсутствия специалистов, не работает маммография – нет специалиста-маммолога.

Отсутствие важной составляющей в контроле за здоровьем женщин – членов экипажей воздушных судов уже привело к увеличению выявления онкологических заболеваний на поздней стадии и – как следствие – к увеличению смертности работниц.

Фактически медцентр перестал быть медучреждением, а работа его работников подчинена выполнению указаний руководства компании.

Существует полный запрет на оказание реабилитационной медицинской помощи за пределами медцентра, в то время как сам медцентр в настоящее время не обладает в достаточной степени реабилитационным оборудованием и специалистами.

Таким образом, снижаются качество и уровень медицинской помощи сотрудникам авиакомпании.

Договор по добровольному медицинскому страхованию, заключенный авиакомпанией, не обеспечивает достойное медицинское обслуживание работников, так как страховая компания постоянно отказывает работникам в проведении обследований и повторных консультаций врачами-специалистами, даже несмотря на рекомендации врачей.

Не секрет, что в последнее время в мире участились случаи смерти членов экипажей на рабочих местах и сразу после окончания полетных смен. В данной ситуации нужно обратить внимание именно на реабилитацию и отдых членов экипажей воздушных судов.

Низкое качество медицинской помощи, выведение многих заболеваний из профессионально обусловленных позволяют работодателям взять на работу здорового, квалифицированного работника, выжать из него максимум, получить прибыль, не утруждая себя проблемами под-

держания его летной годности, и выбросить из компании, как только он потеряет здоровье, причем без всяких компенсаций.

### ЧТО ОСТАЛОСЬ «ЗА БОРТОМ»

К сожалению, времени, отведенного на «круглый стол», не хватило для обсуждения всех проблем авиационной отрасли. Остались «за бортом» вопросы пенсионного обеспечения работников гражданской авиации, предварительно обсуждавшиеся на рабочих встречах по подготовке «круглого стола» в Государственной Думе.

Вот что по этому поводу говорит *бортпроводник Р. Файрушин*. Несмотря на высокую ответственность законодателя перед гражданами в пенсионном вопросе, закон для одной из категорий работников, чья пенсия назначается досрочно, – бортпроводников, – трактуется противоречиво и неоднозначно. Это, в свою очередь, порождает социальную несправедливость и дискриминацию в отношении лиц, которые работают в одинаковых вредных условиях в одном «служебном помещении» – самолете, тем самым разделив летчиков и бортпроводников.

Мы все помним, что после 2015 г. в авиационной отрасли начался кризис: сократилась полетная программа, закрылись многие направления, в авиакомпаниях уменьшился парк самолетов, произошли банкротства авиакомпаний (в том числе одной из крупнейших – «Трансаэро»), массовое сокращение работников. В связи с

этим многие бортпроводники, которые не планировали выходить на пенсию и хотели продолжать работу в своих компаниях, были просто вынуждены воспользоваться своим правом на пенсию.

Начиная с апреля 2016 г. в связи с массовыми обращениями суды стали отказывать бортпроводникам в назначении пенсии в соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР от 04.09.91 № 459 «Об утверждении списков должностей работников летного и инженерно-технического состава авиации, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет, и Правил исчисления сроков выслуги лет для назначения пенсий работникам авиации летного, инженерно-технического состава, а также службы управления воздушным движением».

Суды предположили, что бортпроводникам назначается пенсия на основании Списка № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (утв. постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.91 № 10). Это означает, что пилоты могут уйти на пенсию, налетав определенное количество часов, а бортпроводники – только достигнув определенного возраста.

Доводы судов с апреля 2016 г. о том, что уровень обязанностей и ответственности, возложенных на летчиков, выше по сравнению с таковыми у бортпроводников, и поэтому только летчикам положена пенсия в зависимости от налета, представляются спорными.

Бортпроводники и летчики работают в одном самолете, в котором вредные факторы, из-за которых и назначается пенсия, одинаково влияют на всех, что приводит к потере здоровья всеми членами экипажа независимо от должности.

Бортпроводники обращаются к законодателям с просьбой закрепить право членов кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации на досрочную пенсию с учетом налета, отраженного в летных книжках, для льготного исчисления сроков (каждые 20 ч налета на ВС считать за 1 мес выслуги).

\*\*\*

Проведенный «круглый стол» показал, что в системе охраны труда гражданской авиации имеется множество проблем правового характера. К ним необходимо добавить отсутствие утвержденных на федеральном уровне государственных нормативных требований охраны труда, хотя это предусмотрено постановлением Правительства РФ от 27.12.10 № 1160.

Хочется надеяться, что проведенный в Государственной Думе ФС РФ «круглый стол» станет импульсом к тому, чтобы заинтересованные федеральные органы исполнительной власти услышали «глас народа» и приняли действенные меры по обеспечению безопасности и охраны труда персонала отрасли. Ведь от этого зависит и наша жизнь как пассажиров.

В. ЕГОРОВ