

Бадхен М. Л., Бадхен Ф. М.

Проблемы организации инженерно-технического обслуживания воздушных судов в отечественных авиакомпаниях: общий анализ

В статье рассмотрены вопросы организации инженерно-технического обслуживания воздушных судов как базового процесса, обеспечивающего возможность эксплуатации единственного производительного актива, с учетом результатов реформирования отрасли и сложившейся практики управления. Отмечены тенденции выделения на аутсорсинг инженерно-технического обслуживания отечественными авиакомпаниями, и одновременно снижения качества трудового, в том числе инженерно-технического, потенциала отрасли. Рассмотрены проблемные вопросы профессиональной самоорганизации инженерно-технического персонала. Выделены две основные проблемы отечественной гражданской авиации, снижающие общую социально-экономическую эффективность ее функционирования. Сделан вывод о необходимости преодоления негативных тенденций определенными управленческими решениями на уровне национальной экономики.

Ключевые слова: инженерно-техническое обслуживание воздушных судов, инженерно-технический персонал, гражданская авиация, профсоюзы, социальное партнерство.

ГРНТИ: Экономика/Экономические науки: 06.81 Экономика и организация предприятия. Управление предприятием.

ВАК: 08.00.05

Badkhen M. L., Badkhen F. M.

Problems of organizing the engineering and technical maintenance of aircraft in domestic airlines: a general analysis

The article deals with the organization of engineering and technical maintenance of aircrafts as a basic process that ensures the ability to operate the only productive asset, taking into account the results of the industry reform and established management practices. The trends of allocation for outsourcing of engineering and technical services by domestic airlines, and simultaneously the decline in the quality of labor, including engineering and technical capacity of the industry have been noted. The issues of professional self-organization of ETP were considered. Two main problems of domestic civil aviation, which reduce the overall socio-economic efficiency of its functioning, were identified. It is concluded that it is necessary to overcome the negative trends by certain management decisions at the level of the national economy.

Key words: aircraft engineering and technical maintenance, engineering and technical personnel (ETP), civil aviation, trade unions, social partnership.

JEL classifications: M 11, M 12.

Организация инженерно-технического обслуживания воздушных судов является для менеджмента гражданской авиации базовым процессом, поскольку обеспечивает возможность эксплуатации единственного производительного актива. Все остальные виды работ, производимых в авиакомпаниях, критически зависят от возможности воздушных судов (ВС) летать. В связи с этим рассмотрение проблем, возникающих в данной сфере деятельности, представляют постоянный и научный, и практический интерес, что подтверждает ряд научных работ и публикаций по экономическим и техническим наукам за более чем 20 последних лет [1; 5; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14]. Интересно, что проблематика двадцатилетней давности может стать снова актуальной [7].

Известно, что реформы в отрасли гражданской авиации в 90-е гг. прошлого века осуществляли строго по «рыночным» принципам: дробления и приватизации авиационных перевозчиков (в целях создания конкурентной среды «эффективными собственниками»), разделения субъектов по разным видам деятельности (аэропортовая деятельность, деятельность авиаперевозчиков и пр.), лизинга как основного способа приобретения воздушных судов.

В настоящее время многим специалистам уже стали понятны и истинные мотивы поспешных реформ, и очевидная ошибочность как целей, так и инструментов их проведения. Ведь если рассматривать конечную эффективность любой экономической деятельности как удовлетворение потребностей населения, то в результате реформ в гражданской авиации мы получили текущий падающий спрос на пассажирские и грузовые авиаперевозки, мгновенно сменяющийся ростом при введении

специальных государственных и корпоративных программ по реализации льготных билетов по различным направлениям.

Это означает, что сложившийся у нас вполне себе мировой порядок организации деятельности (разделение видов авиадеятельности, лизинг воздушных судов, частная собственность, «эффективный» менеджмент) *не предлагает населению и государству востребованную услугу по оптимальной цене*. И это вполне закономерно даже с позиций простой арифметики: актуальные затраты одного перевозчика в государственной собственности на все виды деятельности всегда меньше затрат на содержание множества организаций со своими собственниками, их семьями, другими «бенефициарами», в том числе менеджментом и их интересами.

Так, например, Ленинградский объединенный авиаотряд в составе Аэрофлота с 50-х гг. прошлого века управлял аэропортом «Пулково» как местом своего базирования и, кстати, в 1974 г. построил новое и очень технологичное здание аэропорта, имел отечественный флот, поддерживал приемлемую ценовую политику и полную загруженность рейсов, а покрывал сезонно-узкие места финансирования перевозок за счет всех доступных ему источников, особо не имея убытков. Так же делали другие авиаотряды в составе Аэрофлота, что позволяло поддерживать в надлежащем состоянии обширную сеть аэродромов и аэропортов на территории нашей страны. Неудивительно, что после приватизации первыми стали приходить в негодность именно аэродромы и их оборудование, да такими темпами, что срочно пришлось создавать госкорпорацию по организации воздушного движения и передавать ей соответствующее хозяйство.

В прошлом году исполнилось 70 лет со дня организации в нашей стране авиационно-технических баз (АТБ), осуществлявших в рамках

общесоюзной компании «Аэрофлот» наземное обслуживание воздушных судов. Вынужденная в период реформ замена парка самолетов на иностранные суда не изменила значимости этих служб для гражданской авиации России, поскольку авиационные инженеры и техники оказались способны освоить и выполнять комплекс оперативных и периодических форм обслуживания воздушных судов любых типов.

Однако отечественные компании продолжают осуществлять организационно-правовые действия в части реформирования АТБ, формируя самостоятельные организации и предлагая им соответствующие работы.

Пионером в этой деятельности можно признать авиакомпанию «Сибирь», теперь уже «S7» (холдинг S7 Group). Он позиционирует себя как ведущего провайдера ТОиР на российском рынке, который выполняет работы по базовому и оперативному техническому обслуживанию ВС производства Boeing, Airbus, Embraer и ГСС, ремонту, инжинирингу и производству компонентов для ряда основных типов ВС, а также работы по ремонту авиационных двигателей CFM56 и обслуживает ведущие авиакомпании России и СНГ (S7 Airlines, группа «Аэрофлот», Air Astana и др.), стран Европы, Азии и Ближнего Востока, выполняя около 100 тяжелых форм ТО ВС и свыше 1000 легких форм ТО ВС ежегодно.

Базы S7 Technics расположены в Москве, Минеральных Водах и Новосибирске, а станции линейного технического обслуживания – в Иркутске и Владивостоке. Планируется открытие нового центра в Санкт-Петербурге [18]. По открытым данным можно судить об относительной прозрачности финансовой истории данной организации, а по отзывам работников – о корректном в целом отношении работодателя, что целиком можно отнести на счет нового руководителя группы Т.В. Филевой.

Несколько лет назад и руководство группы Аэрофлот приняло и реализует решение о переводе на аутсорсинг (в ООО «А-Техникс»,

Москва) практически всей инженерно-технической деятельности по обслуживанию воздушных судов в группе Аэрофлот. Компания «А-Техникс» позиционирует себя как одного из крупнейших провайдеров технического обслуживания и ремонта воздушных судов на территории РФ и СНГ, поскольку выполняет оперативное и периодическое техническое обслуживание самолётов Boeing 737, Boeing 747, Boeing 777, Airbus A350, Airbus A330, Airbus A320Family и SSJ 100, имеет сертификат ФАП-285 на выполнение ТО воздушных судов зарубежного и отечественного производства, а также сертификат разработчика ФАП-21 (раздел J), является единственной в России организацией с уникальными компетенциями в части выполнения тяжелых форм обслуживания самолётов Boeing 747 и Boeing 777, а также периодического ТО Airbus A350.

Компания обладает ангарными комплексами в аэропортах Шереметьево и Оренбурга, а также линейными станциями в Белгороде, Воронеже, Нижнем Новгороде, Саратове, Сочи, Ставрополе и Красноярске. Общая площадь ангарных площадей составляет более 18 600 м², что позволяет одновременно разместить до 10 воздушных судов различных типов на линейное и базовое обслуживание. Основными клиентами провайдера являются авиакомпании группы «Аэрофлот», а также другие ведущие авиаперевозчики России и зарубежья [17].

Однако структура собственности данной компании (по открытым данным) вызывает вопросы, экономические показатели эффективности деятельности ООО «А-Техникс» неясны, система социального партнерства носит скорее условный характер. Кроме того, у инженерно-технического персонала условия труда в компании длительное время считались нормальными (класс вредности 2.0.), после проведения СОУТ установлены минимальные надбавки к окладу за вредные условия труда (4 %), в то время как рекомендуемые величины – 10, 12, 18 %. Отметим, что уровень заработной платы за наблюдаемый период имел

разнонаправленные тренды динамики, а по классу 2.0 для ИТП утрачивается возможность получения досрочной пенсии (по п. 15 ст. 30 ФЗ-400 от 28.12.2013).

Следует отметить, что в целом деятельность Аэрофлота по «оптимизации» своих дочек, внушек, реформируемых и saniруемых авиаорганизаций и их АТБ, в том числе учитывая громкие скандалы с некоторыми представителями топ-менеджмента авиакомпании, вызывала и вызывает настороженность действующего инженерно-технического персонала. Известно, что тесная связь дочерней компании с руководством материнской компании при аутсорсинге важнейшей оперативной функции (в данном случае для гражданской авиации это обслуживание ВС) создает возможности коррупционных схем и/или схем условно «законного» обогащения менеджмента или собственников указанных компаний (в ПАО «Аэрофлот» уже имеются прецеденты) в ущерб самим организациям или потребителям. Ведь такие схемы всегда негативно отражаются на цене и стоимости оказываемых услуг, а собственность и ресурсы в такой компании легко переходят в частные руки. Новому руководству ПАО «Аэрофлот» придется разбираться и в этой ситуации.

Само по себе создание центров ТОиР ВС ГА при правильной организации труда ИТП может не создавать проблем, однако принципиальное значение имеют два вопроса: а) какой будет эта организация, б) официальное отнесение подобных организаций к системе гражданской авиации во всех правовых документах, регламентирующих социально-экономические и социально-трудовые права инженерно-технического персонала.

На ежегодной встрече с руководителями общероссийских профсоюзов гражданской авиации заместитель министра транспорта И.Б. Чалик сообщил, что реорганизация авиационно-технических баз в нашей стране идет по модели авиакомпании Lufthansa и процесс необратим.

Модель Lufthansa подразумевает аутсорсинг обслуживания ВС в специальных компаниях с определенным порядком разделения труда: малое количество ответственных квалифицированных инженеров, руководящих работой значительного количества неквалифицированных работников.

Неудивительно, что уже в 2019 г. с помощью руководителей авиакомпаний, ориентирующихся на западную модель развития, был разработан и принят новый профстандарт № 1306 «Работник по наземному обслуживанию воздушных судов с начальным уровнем квалификации 2 (среднее образование)». Также неудивительно, что в адрес ПРИАС ГА России стали поступать обращения авиационных инженеров и техников, переведенных и переводимых в настоящий момент работодателями на должности *специалистов* в соответствии с новым профстандартом (ПС рег. № 1306 «Работник по наземному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации») и выражающих свою озабоченность в части своих социальных и пенсионных прав.

Руководству отрасли и Минтруда необходимо официально – для работников, работодателей и пенсионных служб – разъяснить (с учетом положений данного профстандарта) порядок расчета и обоснование стажа работы авиационных инженеров и техников, переведенных в специалисты, необходимого для назначения, порядок обращения за назначением, а также порядок и процедуру назначения так называемых «досрочных» пенсий в соответствии со ст. 30 п.15 ФЗ-400 от 28.12.2013 «О страховых пенсиях», назначаемых мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в инженерно-техническом составе на работах по непосредствен-

ному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации соответственно не менее 20 и 15 лет и имеют страховой стаж в гражданской авиации соответственно не менее 25 и 20 лет.

Если в настоящий момент работа ИТП на должностях специалистов (названных в соответствии с новым профстандартом) не дает требуемых законом оснований для назначения досрочных пенсий инженерно-техническому персоналу гражданской авиации, то необходимо исправить это положение, так как сама работа авиационных специалистов содержательно не изменилась (обязанности и должностные инструкции не меняются), а трудовые функции и условия труда ИТП по данным СОУТ остаются прежними в полном объеме. Если же такая стандартизация и есть «изящный» способ лишения инженерно-технического персонала пенсионных прав, то это очередное проявление «эффективного» менеджмента [16, с. 126] уже на государственном уровне, безусловно негативно влияющее на социально-трудовые и социально-экономические отношения в отрасли, и это нужно исправить.

Таким образом мы видим связь между изменением типов организации технического обслуживания воздушных судов и социально-трудовыми отношениями в отрасли, которые можно охарактеризовать как недостаточную эффективность отраслевой системы социального партнерства в сфере труда. Это определяется состоянием формальной и реальной системы социального партнерства и качественными характеристиками самоорганизации работников в отрасли.

Собственно состояние формальной системы социального партнёрства в отрасли на настоящий момент, к сожалению, нельзя считать даже удовлетворительным, хотя с момента последнего анализа ее состояния [2; 3; 4] произошли разнонаправленные подвижки. Например, хотя в гражданской авиации отраслевые тарифные соглашения заключаются

с 1992 г., а профессиональные тарифные соглашения по отраслеобразующим профессиям – с 1999 г., в настоящее время по-прежнему не могут быть заключены новые отраслевые и профессиональные тарифные (для ИТП) соглашения ввиду отсутствия надлежащего субъекта – представителя работодателя на уровне отрасли.

Однако нужно предпринимать определенные шаги для улучшения создавшегося положения исходя исключительно из стратегических интересов государства, из которых основной для гражданской авиации можно сформулировать следующим образом: как можно более длительное существование безопасной, прогрессивной, конкурентоспособной, экономически эффективной, социально ответственной и социально мирной отрасли гражданской авиации России. Достижение же такого стратегического интереса невозможно, по нашему мнению, без изменения позиции работодателей – собственников и менеджеров авиапредприятий – по отношению к работникам и формирования эффективной системы социального партнерства в отрасли в целом и на каждом предприятии в частности.

Реальная система социального партнерства в сфере труда включает в себя различные действующие органы, механизмы организации взаимодействия государства, работников и работодателей на уровне отрасли и предприятий гражданской авиации. И здесь положение не оптимально: коллективные договоры на сегодняшний день заключаются не на всех авиапредприятиях, на местах существуют явное противостояние руководителей авиапредприятий и профсоюзных организаций, преследование профсоюзных лидеров, большая часть работников не довольна своей заработной платой и общим экономическим состоянием гражданской авиации.

Поэтому одной из наиболее острых на сегодня проблем социально-трудовых отношений в отрасли гражданской авиации является, на наш

взгляд, проблема заработной платы работников отрасли, причем проблемой является не только её размер (для некоторых профессий), но также структура и профессионально-квалификационная дифференциация.

Например, технологические принципы технического обслуживания импортных воздушных судов закладываются непосредственно производителем и предусматривают в современных условиях другие, по сравнению с советскими, правила. Общее сравнение технологий таково: при советской системе требовалось большое количество средне- и высококвалифицированных инженеров и техников, которые самостоятельно выполняли работы различной квалификации и в соответствии с законодательством несли персональную уголовную ответственность за обеспечение безопасности полетов.

Новые самолеты и новые технологии предполагают другую структуру профессиональной группы инженерно-технического персонала (ИТП): небольшое количество высококвалифицированных инженеров, несущих персональную ответственность за обеспечение безопасности полетов, и большое количество технического персонала, осуществляющих обслуживание воздушных судов по системе Aircraft ground handling под прямым руководством и ответственностью инженеров.

Такая профессионально-квалификационная структура вновь требует пересмотра систем оплаты труда ИТП, и часть повышения заработной платы инженерам может происходить за счет снижения окладов или расценок техникам и т. п. Если заработная плата техников недостаточна – происходит падение интереса к работе и профессии, возникает дефицит сотрудников, для покрытия которого, по-видимому, и был предназначен вышеупомянутый профстандарт «специалиста», однако такой подход проблему в целом не решит, а создаст дополнительные

трудности, связанные с присутствием в высокотехнологичном процессе недостаточно профессионально подготовленных работников.

Мы уже неоднократно критиковали недобросовестное поведение новых собственников и «эффективных» менеджеров в гражданской авиации, которому было присуще игнорирование особенностей и традиций труда в гражданской авиации; установление необоснованных норм и систем оплаты труда, в том числе высокая дифференциация зарплат топ-менеджмента и авиационных специалистов; прямое и косвенное несоблюдение норм трудового законодательства, в том числе в части социального партнерства, норм отраслевого тарифного соглашения; не заключение администрациями авиапредприятий коллективных договоров, неучастие их в заключении отраслевого тарифного соглашения; преследование отраслевых профсоюзов и профсоюзных активистов; демпингование в тарифной политике; недобросовестная конкуренция, в том числе подключение административного ресурса для уничтожения конкурентов и т. п. [2, с. 54].

После ликвидации такой одиозной компании, как «Трансаэро», положение в отрасли улучшилось, но не так, как хотелось бы, поскольку идет неизбежная смена поколений, и на смену классическим авиаторам по-прежнему приходят в лучшем случае недоученные технари, а в худшем – финансовые менеджеры, по определению не уважающие и саму отрасль, и персонал авиапредприятий.

Похожая картина наблюдается и в среде авиаперсонала: в большинстве авиакомпаний численность работников отрасли- или системообразующих профессий меньше численности работников сквозных профессий. Напомним, состав профессиональных отраслеобразующих групп для ГА РФ – это «летный состав, авиационные инженеры и техники, диспетчера. Без любой из этих профессий гражданская авиация

существовать не сможет, каждая из этих профессий не может быть востребована в любой другой отрасли (кроме армии), а подготовка специалистов данных профессий требует длительного специального профессионального образования. Все остальные профессии и специальности в отрасли являются сквозными (т. е. могут быть востребованы любой другой отраслью), и, хотя и обслуживают отрасль собственно гражданской авиации и имеют в связи с этим определенную специфику деятельности, эта специфика тем не менее не требует длительного специального профессионального образования» [6, с. 40].

Соответственно, высокое профессиональное самосознание является характеристикой представителей скорее системообразующих, чем сквозных профессий, однако на практике это не так. Например, зарплатная конкуренция авиакомпаний за подготовленных работников ИТП за прошлые годы создала отряд высококвалифицированных и не очень «летунов», перелетающих с места на место в поисках как можно больших заработков, без учета иных особенностей труда и социальных прав (условий труда на рабочих местах, пенсионных прав и пр.), в этом случае и о лояльности к профсоюзу или работодателю говорить не стоит. Приходящая на производство молодежь в принципе не знает, что такое профсоюзы и зачем они нужны.

А ведь профсоюзы – это то, с чего начинается гражданское общество, ведь каждый честный гражданин имеет профессию и работает, чаще всего по найму. Поэтому само название общественных объединений работников профессиональными союзами указывает на основной признак, по которому образуются эти общественные объединения: это признак принадлежности к определенной профессии, наличие у работников специфических профессиональных интересов, защищать которые можно только путем создания специальных организаций – профессиональных союзов.

Сегодня профсоюзы – это независимые объединения работников по профессиональному признаку, основной целью которых является формулирование, представительство и защита интересов соответствующих профессиональных групп. Членство в профсоюзе всегда отражает степень профессионального и гражданского самосознания человека, его рабочей солидарности и чувства сопричастности. Членство в профсоюзе создает очевидную защищенность работника, поскольку автоматически повышает ранг представительства его интересов до уровня организации, соизмеримой по значимости с организацией-работодателем, и в то же время не требует от него дополнительной гражданской активности, кроме выполнения уставных требований в части уплаты взносов и моральной поддержки выбранных профсоюзных лидеров.

Экономической основой независимости и переговорной силы профсоюзов является принцип самосодержания, когда вся уставная деятельность осуществляется исключительно на средства членских взносов в соответствии с уставом профсоюза. Руководитель профсоюза не может и не должен быть на окладе у работодателя – это ставит его в зависимость от администрации, часто искажает цели деятельности и девальвирует решаемые задачи. Эффективность профсоюзных лидеров базируется на их профессиональных и специальных знаниях, знании норм права, охраны и нормирования труда, особенностей труда представляемых профессий, опыте переговоров различного уровня, судебной практики и практики составления документов.

Нормы социального партнерства, принятые в России, требуют от профсоюзных лидеров высочайшего мастерства в выполнении своих обязанностей, что в принципе невозможно без чувства и демонстрации уважения к личности, правам и интересам всех сторон социального партнерства и их представителей: и государства, и работодателя, и других профсоюзов. Высший уровень объединения по профессии сегодня представляют общероссийские профсоюзы, которые имеют первичные

профсоюзные организации на территории большинства субъектов РФ. Общероссийские профсоюзы гражданской авиации в свою очередь являются членами отраслевых и международных профсоюзных объединений гражданской авиации.

Напомним, что *отраслевое соглашение в ГА РФ не заключается с 2015 г. именно из-за позиции работодателей*. РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей) до сих пор не решил вопрос возможности своего представительства в отраслевой системе социального партнерства. Хотя над соглашением работали все общероссийские профсоюзы гражданской авиации России, входящие в Общероссийское объединение профсоюзов гражданской авиации (ООПГА), в том числе профсоюз работников инженерно-авиационных служб (ПРИАС) гражданской авиации России (создан в 1992 г.), профсоюз летного состава (ПЛС) России (создан в 1991 г.), Федерация профсоюзов авиационных диспетчеров России (ФПАР) (создан в 1991 г.), профсоюз авиаработников радиолокации, радионавигации и связи (ПАРРиС) России (создан в 1993 г.), а также общероссийский профсоюз авиационных работников (ОПАР) (создан в 1934 г., член ФНПР).

Общероссийские профсоюзы гражданской авиации, в отличие от существующих в отрасли, к сожалению, местных, ложных и «карманных» «профсоюзов», знают, что рабочая солидарность может существовать только в условиях истинного внутривидового равноправия, адекватного осознания каждой профессией своего статуса в отрасли, умения правильно построить отношения с другими профессиональными группами. Более того, как показала наша история за годы реформ, сильный и независимый профсоюз – это зачастую единственная гарантия сохранения и профессии, и рабочих мест на авиапредприятиях.

Например, образование в 1992 г. общероссийского профессионального союза работников инженерно-авиационных служб стало первым в

истории этой профессии в российской гражданской авиации актом самоутверждения. Тем более что организация ПРИАС ГА РФ не была инициирована сверху, это была инициатива именно первичных профсоюзных организаций авиационно-технических баз Москвы, Санкт-Петербурга, Воронежа, Минвод, Хабаровска и многих других. По этой же схеме создавались и профсоюзы летного состава, диспетчеров, ПАРРиС.

Мотивация людей, готовых к добровольному объединению в свой *профессиональный* союз, была обусловлена как раз осознанием этими людьми своей принадлежности к определенной *профессии*, наличия своих *профессиональных* интересов, необходимости более полной защиты этих интересов, чем это возможно в рамках одного отраслевого профсоюза, т. е. именно *профессиональным* самосознанием. И таких людей в каждой из названных профессий было большинство, иначе бы все эти профсоюзы не получили бы статус общероссийских. Ведь этот статус имеют только профсоюзы, объединяющие более половины численности работников своей профессии в большинстве регионов нашей страны.

При работе над созданием и подписании ПТС ИТП ГА РФ на 2000/2001 гг. ПРИАСом ГА РФ этот статус и полнота представительства профессии были документально подтверждены, как это требуют «Организационные основы по заключению отраслевых и профессиональных тарифных соглашений в гражданской авиации РФ». По данным ФСВТ РФ, на 01.01.99 общая численность работников ИАС ГА РФ составила чуть более 28 тыс. чел., а только по реестру первичных организаций ПРИАС ГА РФ проходило около 20 тыс. чел. По разным причинам не вошли в состав ПРИАС эти 8 тыс. человек. Это и обычные организационные проблемы, и устоявшаяся на отдельных предприятиях система распределения жилья, путевок и др., позиция руководителей отдельных

предприятий, но где-то это и формальный подход к членству в профсоюзе, нежелание местных профсоюзных лидеров что-то менять.

Тем не менее при работе над ПТС ИТП ГА РФ около 6 тыс. чел., входящих в ПРИАС, делегировали право на основании соответствующих документов именно ЦС ПРИА ГА РФ на ведение переговоров и подписание профессионального тарифного соглашения для инженерно-технического персонала. Именно это и определяет, на наш взгляд, тенденцию роста профессионального самосознания работников инженерно-авиационных служб. Это свидетельствует о том, что ЦС ПРИАС и в дальнейших своих планах, в организационной, социальной работе, долгосрочной программе по изменению пенсионного законодательства для работников инженерно-авиационных служб может ориентироваться практически на большинство работников ИАС ГА РФ.

ПРИАС создавался по инициативе самих работников из АТБ Москвы, Санкт-Петербурга, Воронежа, Минвод, Хабаровска и многих других. Факт создания ПРИАС в 1992 г. стал первым, но закономерным актом по пути осознания инженерно-техническим персоналом себя как одной из отраслеобразующих профессиональной группы в российской гражданской авиации и, соответственно, осознания своих профессиональных интересов. Остальные составляющие этого пути стали результатом непосредственной деятельности самого профсоюза и его руководства. Это и подписание ОТС, и создание, и заключение ПТС, и утверждение положения о времени труда и отдыха, работа над законом ФЗ-125, над пенсионным законодательством для ИТП, исследования условий труда ИТП и т. д.

Следует отметить, что все, что заложено в нашем законодательстве для защиты прав работников и профессиональных союзов де-юре, становится возможным в действительности только благодаря соответствующей (доброжелательной или нейтральной) позиции работодателя

и разумной политике профессиональных лидеров, их умению вести переговоры на равных с работодателем, другими профессиональными группами, различными органами власти. Более того, по мере развития партнерских взаимоотношений с государством становится возможным непосредственное участие представителей профсоюза в законодательном процессе, в непосредственной работе над законопроектами. Тем более важно, что лидеры ПРИАС – от первичных организаций до центрального совета – это представители именно инженерно-технического персонала, понимающие все тонкости и особенности труда своей профессии, способные не только к повседневной и традиционной профсоюзной работе на местах, но и к генерации и воплощению в жизнь стратегических целей деятельности общероссийского профсоюза.

Технология взаимодействия с работодателем в конкретной организации при одновременном существовании нескольких профсоюзов не изменяется. На местах, при подготовке коллективных договоров, работодатель работает с общим профсоюзным органом в целом (по ТК), а с каждым профсоюзом по отдельности только в случае выделения профессиональных особенностей в отдельный документ, оформляемый как приложение к коллективному договору.

На уровне отрасли профессиональные союзы отраслеобразующих профессий создают единый координационный орган – это Общероссийское объединение профсоюзов гражданской авиации (ООПГА), основанное на принципах равноправности членов, коллегиальности, института сопредседательства. Этот орган выступает от имени своих членов в трехсторонней согласительной комиссии, и, таким образом, структура взаимодействия на местах, в отрасли и на федеральном уровне действенна и не усложнена.

Однако приходящая в отрасль молодежь, несмотря на свои, казалось бы, свободные и демократические взгляды, должна пройти некоторый путь к пониманию реалий организации экономических и трудовых процессов с тем, чтобы сформировать основы профессионального самосознания и начать участвовать в профессиональной самоорганизации. Если человеком не осознается, что профессиональная реализация в условиях представительной демократии и рыночной экономики не может быть полноценной без самоорганизации, то его личные риски инвестиций в человеческий капитал [15, с. 69] резко возрастают.

Таким образом, на текущий момент (осень 2021 г.) с учетом сложившихся системных характеристик и переменных ситуаций мы считаем возможным выделить как минимум две основные проблемы отечественной гражданской авиации, снижающие общую социально-экономическую эффективность ее функционирования:

1) сложившуюся совокупность принципов и технологий организации деятельности в отечественной гражданской авиации по мировым «образцам», основанную на разделении видов авиационной деятельности, и сформировавшуюся структуру собственности основных фондов отрасли, включая парк воздушных судов с преобладанием иностранных типов ВС;

2) недостаточную эффективность отраслевой системы социального партнерства.

Обе эти проблемы имеют непосредственное отношение к организации инженерно-технического обслуживания воздушных судов, формируя как неоптимальные технологии и ресурсы, так и достаточно конфликтные социально-экономические отношения в этой сфере.

Подводя итог вышеизложенному, может сказать следующее. На наш взгляд, реализация устаревшей по сути и спорной по реализации модели обслуживания ВС в современных условиях, кроме очевидных

угроз роста числа авиационных происшествий, необоснованно уменьшает инженерно-технический потенциал отечественной гражданской авиации, начиная с рабочих мест, уровня квалификации и заканчивая системой профподготовки (замена государственной и общеотраслевой на узкокорпоративную). Квалификация же молодых работников, которым отдает предпочтение работодатель, в своей массе крайне низкая.

В сложившихся условиях мировой политической и экономической конъюнктуры и в фарватере ошибок реформирования отрасли за прошедшие 30 лет это практически приведет к уничтожению имеющихся зрелых инженерно-технических кадров, сохраняющих традиции высокоэффективной коллективной работы. Сама профессия окончательно теряет престижность, привлекательность и потенциал развития.

Поскольку вопрос сохранения инженерно-технического потенциала гражданской авиации России следует считать вопросом государственной важности, то его решение, по нашему глубокому убеждению, исходя из интересов страны, не может быть отдано таким сугубо коммерческим структурам, которыми является ПАО «Аэрофлот», его дочерние компании или другие авиакомпании. В принципе, да и учитывая имеющиеся в отрасли факты «оптимизации» работы с персоналом, руководство *коммерческих* организаций не способно на решение *государственной* задачи по сохранению и приращению человеческого капитала.

Поэтому, чтобы не потерять контроль за сферой оперативной инженерной деятельности в отрасли гражданской авиации и обеспечить возможности ее развития на нашей территории, можно предложить создать единую организацию по техническому обслуживанию ВС (сеть площадок), принадлежащую государству и/или всем отечественным авиакомпаниям совместно, хозяйственно самостоятельную (подобно ФГУП «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации») или в рамках ГК «Ростехнология», в

том числе на базе имеющихся ресурсов и мощностей АО «Авиакомпания «Россия», ПАО «Аэрофлот», нерентабельных авиаремонтных заводов. Такая компания в связке с отечественным авиапромом всегда будет конкурентной, рентабельной, ресурсообеспеченной и высокоэффективной, удобной для всех отечественных и ряда иностранных авиакомпаний, бережной к человеческому и социальному капиталу, способной выполнять работы любой сложности и быстро перестраиваться, мощности которой легко исполнят дополнительные (двойные) функции в случае политической необходимости.

Это решение разом ликвидирует негативное влияние вышеназванных общих / системных проблем отечественной гражданской авиации на сферу технического обслуживания воздушных судов, поскольку обеспечивает эффективность ее функционирования и в профессиональной, и в социальной плоскости. Ведь можно будет надеяться, что новая корпорация проявит себя как ответственный работодатель и социальный партнёр в отраслевой и федеральной системах социального партнерства в сфере труда, и не допустит в условиях планируемого роста внутренних авиаперевозок снижения потенциала профессии, численности профессионалов, показателей здоровья и качества жизни авиационных инженеров и техников.

Список литературы

1. Акопян К.Э. Применение методики MSG-3 при разработке программ технического обслуживания и ремонта отечественных воздушных судов: диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук / Московский государственный технический университет гражданской авиации. – М., 2010.
2. Бадхен М.Л. Проблемы обеспечения баланса социально-экономических интересов в системе социального партнерства в сфере труда гражданской авиации России // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2012. – Т. 6. – № 2. – С. 101–111.
3. Бадхен М.Л. Состояние системы социального партнерства в гражданской авиации России // Экономика нового мира. – 2018. – № 3 (11). – С. 51–73.
4. Бадхен М.Л. Современные системы социального партнерства (вопросы теории и практики) // Экономика и управление. – 2006. – № 4 (25). – С. 69–74.

5. Далецкий С.С. Аналого-логический метод формирования и корректировки режимов технического обслуживания и ремонта воздушных судов гражданской авиации: диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук / Государственный научно-исследовательский институт гражданской авиации. – М., 2011.
6. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В., Бадхен М.Л. Труд и трудовые отношения: учеб. пособие. – СПб.: Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, 2007. – 176 с.
7. Интегрированная логистическая поддержка в гражданской авиации, 2004 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.osp.ru/cio/2004/02/173155>
8. Киселев Д.Ю. Совершенствование организации производственных процессов технического обслуживания воздушных судов гражданской авиации на основе современных информационных технологий: диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук / Самарский государственный аэрокосмический университет им. С.П. Королева. – Самара, 2009.
9. Ковалев М.А., Коптев А.Н., Куртаев С.Ж. Структурные методы моделирования организационных структур и процессов технического обслуживания воздушных судов // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2020. – Т. 22. – № 5 (97). – С. 8–13.
10. Ковалев М.А., Поддубный И.В. Проблемы технического обслуживания современных воздушных судов // Вестник Самарского университета. Аэрокосмическая техника, технологии и машиностроение. – 2019. – Т. 18. – № 2. – С. 138–145.
11. Ковалев М.А., Поддубный И.В. Реализация системного подхода моделирования при создании реальной структуры обслуживающего производства воздушных судов // Управление движением и навигация летательных аппаратов: сборник трудов XXIII Всероссийского семинара по управлению движением и навигации летательных аппаратов. – Самара, 2021. – С. 140–146.
12. Поддубный И.В. Современное представление о структурах в системах технического обслуживания технического обслуживания и ремонта гражданской авиации России // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2015. – Т. 9. – № 3. – С. 86–92.
13. Тихонова А.А. Модели, методы и средства совершенствования организации системы кадрового обеспечения технического обслуживания воздушных судов: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата технических наук / Сам. гос. аэрокосм. ун-т им. С.П. Королева. Самара, 2013.
14. Файнбург И.А. Управление процессами поддержания летной годности воздушных судов в центрах технического обслуживания и ремонта авиационной техники // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – 2006. – № 100. – С. 29–36.
15. Черкасская Г.В. Образование, профессия и работа в XXI веке: риски инвестиций в человеческий капитал // Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир: XII Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием. – СПб., 2021. – С. 60–71.
16. Черкасская Г.В. «Эффективный» менеджмент как угроза безопасности: социальный и организационный аспекты // Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир: сборник статей XI всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – СПб., 2020. – С. 113–127.
17. Официальный сайт ООО «А-Техникс» [Электронный ресурс]. – URL: <https://atechnics.ru/about/>

18. Официальный сайт S7-Airlines [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.s7.ru/ru/news/s7-technics-planiruet-postroit-v-sankt-peterburge-tsentri-tehnicheskogo-obsluzhivaniya-samoletov/>

References

1. Akopyan K.E.H. *Primenenie metodiki MSG-3 pri razrabotke programm tekhnicheskogo obsluzhivaniya i remonta otechestvennykh vozdushnykh sudov: disser-taciya na soiskanie uchenoj stepeni kandidata tekhnicheskikh nauk*. Moskovskij gosudarstvennyj tekhnicheskij universitet grazhdanskoj aviacii. Moscow, 2010.
2. Badkhen M.L. *Problemy obespecheniya balansa social'no-ehkonomicheskikh interesov v sisteme social'nogo partnerstva v sfere truda grazhdanskoj aviacii Rossii*. Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina. 2012. T. 6. № 2. P. 101–111.
3. Badkhen M.L. *Sostoyanie sistemy social'nogo partnerstva v grazhdanskoj aviacii Rossii*. Ehkonomika novogo mira. 2018. № 3 (11). P. 51–73.
4. Badkhen M.L. *Sovremennye sistemy social'nogo partnerstva (voprosy teorii i praktiki)*. Ehkonomika i upravlenie. 2006. № 4 (25). P. 69–74.
5. Daleckij S.S. *Anologo-logicheskij metod formirovaniya i korrekcirovki rezhimov tekhnicheskogo obsluzhivaniya i remonta vozdushnykh sudov grazhdanskoj aviacii: dissertaciya na soiskanie uchenoj stepeni kandidata tekhnicheskikh nauk*. Gosudarstvennyj nauchno-issledovatel'skij institut grazhdanskoj aviacii. Moscow, 2011.
6. Zajcev G.G., Cherkasskaya G.V., Badkhen M.L. *Trud i trudovye otnosheniya: uchebnoe posobie*. St. Peterburg: Leningradskij gosudarstvennyj universitet imeni A.S. Pushkina, 2007. 176 p.
7. *Integrirrovannaya logisticheskaya podderzhka v grazhdanskoj aviacii*, 2004. URL: <https://www.osp.ru/cio/2004/02/173155>
8. Kiselev D.YU. *Sovershenstvovanie organizacii proizvodstvennykh processov tekhnicheskogo obsluzhivaniya vozdushnykh sudov grazhdanskoj aviacii na osnove sovremennykh informacionnykh tekhnologij: dissertaciya na soiskanie uchenoj stepeni kandidata tekhnicheskikh nauk*. Samarskij gosudarstvennyj aehrokozmoshicheskij universitet im. S.P. Koroleva. Samara, 2009.
9. Kovalev M.A., Koptev A.N., Kurtaev S.ZH. *Strukturnye metody modelirovaniya organizacionnykh struktur i processov tekhnicheskogo obsluzhivaniya vozdushnykh sudov.* Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk. 2020. T. 22. № 5 (97). P. 8–13.
10. Kovalev M.A., Poddubnyj I.V. *Problemy tekhnicheskogo obsluzhivaniya sovremennykh vozdushnykh sudov*. Vestnik Samarskogo universiteta. Aehrokozmoshicheskaya tekhnika, tekhnologii i mashinostroenie. 2019. T. 18. № 2. P. 138–145.
11. Kovalev M.A., Poddubnyj I.V. *Realizaciya sistemnogo podkhoda modelirovaniya pri sozdanii real'noj struktury obsluzhivayushchego proizvodstva vozdushnykh sudov*. Upravlenie dvizheniem i navigaciya letatel'nykh apparatov. Sbornik trudov XXIII Vserossijskogo seminaru po upravleniyu dvizheniem i navigacii letatel'nykh apparatov. Samara, 2021. P. 140–146.
12. Poddubnyj I.V. *Sovremennoe predstavlenie o strukturakh v sistemakh tekhnicheskogo obsluzhivaniya tekhnicheskogo obsluzhivaniya i remonta grazhdanskoj aviacii Rossii*. Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ehkonomika i menedzhment. 2015. T. 9. № 3. P. 86–92.

13. Tikhonova A.A. *Modeli, metody i sredstva sovershenstvovaniya orga-nizacii sistemy kadrovogo obespecheniya tekhnicheskogo obsluzhivaniya vozdushnykh sudov: avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata tekhnicheskikh nauk*. Sam. gos. aehrokosm. un-t im. S.P. Koroleva. Samara, 2013.

14. Fajnburg I.A. Upravlenie processami podderzhaniya letnoj godnosti vozdushnykh sudov v centrakh tekhnicheskogo obsluzhivaniya i remonta aviacionnoj tekhniki. Nauchnyj vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta grazhdanskoj aviacii. 2006. № 100. P. 29–36.

15. Cherkasskaya G.V. *Obrazovanie, professiya i rabota v KHKHI veke: riski investicij v chelovecheskij kapital.* Problemy i puti social'no-ehkonomicheskogo razvitiya: gorod, region, strana, mir. XII Vserossijskaya nauchno-prakticheskaya konferenciya s mezhdunarodnym uchastiem. St. Peterburg, 2021. P. 60–71.

16. Cherkasskaya G.V. «Ehffektivnyj» menedzhment kak ugroza bezopasnosti: social'nyj i organizacionnyj aspekty. Problemy i puti social'no-ehkonomicheskogo razvitiya: gorod, region, strana, mir. Sbornik statej XI vs Rossijskoj nauchno-prakticheskoi konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. St. Peterburg, 2020. S. 113–127.

17. Oficial'nyj sajt OOO «A-TekhnikS». URL: <https://atechnics.ru/about/>

18. Oficial'nyj sajt S7-Airlines. URL: <https://www.s7.ru/ru/news/s7-technics-pla-niruet-postroit-v-sankt-peterburge-tsentr-tekhnicheskogo-obsluzhivaniya-samoletov/>