

Искандаров Б.Н.

студент

Диордица В.Ю.

студент

Альбинов И.Р., к.ю.н.

доцент, доцент кафедры «Лётная эксплуатация и безопасность полётов», Ульяновского института гражданской авиации имени

Главного маршала авиации Б.П. Бугаева.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ

Статья посвящена комплексному анализу правового регулирования трудовых отношений в гражданской авиации Российской Федерации. Выявлена специфическая дихотомия источников: наряду с Трудовым кодексом РФ значительный массив норм сосредоточен в Воздушном кодексе РФ и ведомственных актах Минтранса. Впервые обоснована проблема «дублирующей регламентации», при которой идентичные по сути требования к персоналу закрепляются одновременно в актах разной отраслевой принадлежности, что порождает правовую неопределённость. Проведён сравнительный анализ режимов рабочего времени членов лётных экипажей, диспетчеров УВД и бортпроводников, позволивший выявить существенную дифференциацию подходов законодателя. Сформулированы практические рекомендации по устранению коллизий, включая предложение о разработке единого Положения о рабочем времени и времени отдыха авиационного персонала, кодифицирующего разрозненные нормы.

Ключевые слова: *трудовые отношения, гражданская авиация, лётный состав, рабочее время, время отдыха, Воздушный кодекс, Трудовой кодекс, правовое регулирование, дифференциация, коллизия, авиационный персонал, диспетчер УВД, профессиональный стандарт.*

Трудоправовая сфера гражданской авиации представляет собой уникальный объект научного исследования, поскольку именно здесь пересекаются, а порой и вступают в противоречие интересы сразу нескольких групп субъектов: авиапредприятий-работодателей, рядовых работников (от пилотов до наземного персонала), государства как регулятора безопасности полётов и, наконец, потребителей авиауслуг — пассажиров. Такая многослойность порождает сложную, внутренне дифференцированную систему правовых норм, которая на сегодняшний день не получила должного доктринального осмысления в части устранения накопившихся коллизий.

Цель настоящей статьи — выявить особенности и противоречия правового регулирования трудовых отношений в гражданской авиации и предложить пути их разрешения. Научная новизна работы заключается в том, что авторами впервые обоснована проблема «дублирующей регламентации» трудовых норм в авиационной отрасли, проведён сравнительный анализ режимов рабочего времени для различных категорий авиационного персонала и сформулированы конкретные предложения по гармонизации отраслевого законодательства.

Любой разговор о трудовых отношениях в авиации должен начинаться с констатации той особой роли, которую играет в этой сфере Воздушный кодекс Российской Федерации [1]. Статья 52 ВК РФ прямо устанавливает, что авиационный персонал — это лица, имеющие специальную подготовку и осуществляющие деятельность по обеспечению безопасности полётов. Именно безопасность, понимаемая как состояние защищённости от рисков причинения вреда, служит тем стержнем, вокруг которого выстраивается всё здание трудов правового регулирования в отрасли. Законодатель исходит из презумпции: труд авиационного специалиста — это деятельность в условиях повышенной опасности, а значит, стандартных трудов правовых механизмов здесь недостаточно. Требуется повышенная, порой даже избыточная с точки зрения общей теории трудового права детализация требований к персоналу.

Данный подход порождает первую проблему, которую мы обозначаем как дублирующую регламентацию. Суть её в следующем. Требования к квалификации, стажу, состоянию здоровья, режиму труда членов лётного экипажа закрепляются одновременно в нескольких документах разной юридической силы: в Воздушном кодексе, в федеральных авиационных правилах (утверждаемых приказами Минтранса), в профессиональных стандартах (утверждаемых приказами Минтруда) и в локальных нормативных актах авиакомпаний. Формально каждое звено этой цепочки оправдано: ВК РФ задаёт базовые принципы, ФАПы конкретизируют технические детали, профстандарты описывают трудовые функции, а локальные акты адаптируют общие нормы к специфике конкретного предприятия.

Однако на практике одни и те же по существу положения кочуют из документа в документ с минимальными вариациями формулировок, создавая иллюзию множественности требований при фактическом отсутствии содержательных различий. Хуже того: разночтения в формулировках, неизбежно возникающие при многократном переписывании одной и той же нормы разными ведомствами, становятся питательной почвой для трудовых споров. Работодатель ссылается на один документ, работник — на другой, и оба формально правы.

Данная проблема до настоящего времени не становилась предметом самостоятельного научного анализа, что и определяет новизну настоящего исследования.

Второй характерной чертой регулирования труда в гражданской авиации является глубокая дифференциация правового статуса различных категорий авиационного персонала.

Для наглядности представим сравнительный анализ режимов труда трёх ключевых категорий авиаспециалистов в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ режимов рабочего времени
авиационного персонала

Критерий	Члены лётного экипажа	Диспетчеры УВД	Бортпроводники
Нормативный акт	ФАП-147, коллективный договор	ФАП-125, ведомственные инструкции	Приказы Минтранса, локальные акты
Максимальная продолжительность смены	Не более 12–14 часов (зависит от типа ВС и количества посадок)	Не более 6 часов при непосредственном УВД	До 14 часов при увеличенном составе экипажа
Межсменный отдых	Не менее удвоенной продолжительности предшествующей смены	Не менее продолжительности смены	Определяется правилами авиакомпании
Учёт особых условий	Ночное время, пересечение часовых поясов, взлёт-посадка	Интенсивность воздушного движения, работа за дисплеем	Физическая нагрузка, пониженное давление в салоне
Предполётный отдых	Строго регламентирован, 8–12 часов в стационарных условиях	Специальные перерывы в течение смены	Не имеет жёсткой регламентации

Анализ таблицы показывает, что дифференциация носит объективный характер и обусловлена спецификой трудовой функции. Член лётного экипажа выполняет работу в условиях гиподинамии, перепадов давления и высокой психофизиологической нагрузки — отсюда жёсткие рамки продолжительности смены и обязательный предполётный отдых [3, с. 156].

Диспетчер УВД несёт колоссальную сенсорную нагрузку на зрительный анализатор и при этом отвечает за жизни сотен людей ежеминутно — законодатель ограничивает его непосредственную работу шестью часами, и это оправдано данными авиационной медицины [5, с. 72].

Бортпроводник сочетает физический труд с необходимостью обеспечивать безопасность пассажиров, но его утомление реже становится непосредственной причиной авиационных происшествий — отсюда относительно мягкое регулирование со стороны законодателя и перенос центра тяжести на уровень локального нормотворчества авиакомпаний.

Однако при объективной оправданности дифференциации возникает вопрос о её правовых пределах. Позиция Конституционного Суда РФ, сформулированная в Определении от 25.02.2010 № 244-О-О, состоит в том, что дифференциация допустима, если она обусловлена объективными факторами (характер труда, условия, значимость для общества). Иными словами, неравенство в правах должно быть не произвольным усмотрением законодателя, а отражением реальных различий в условиях труда. Применительно к авиации это означает, что любое ужесточение требований к работнику должно быть доказательно обоснованным ссылкой на требования безопасности полётов. Между тем на практике можно наблюдать примеры избыточной, не обусловленной соображениями безопасности дифференциации. Скажем, нормы предполётного отдыха для пилотов прописаны с точностью до часа, тогда как для бортпроводников аналогичные нормы носят рекомендательный характер - вопрос остаётся открытым.

Ещё одна проблема, требующая доктринального осмысления, — это рассредоточение трудовправовых норм по актам различной отраслевой принадлежности. Классическая теория трудового права исходит из того, что основным, а по возможности и единственным источником регулирования труда должен быть Трудовой кодекс. Однако применительно к гражданской авиации данный тезис не работает: значительная часть норм, прямо затрагивающих права и обязанности работников, содержится в Воздушном кодексе и принятых в его развитие подзаконных актах. Юридически ТК РФ и ВК РФ являются равновеликими федеральными законами, и коллизия между ними не может быть разрешена по принципу «специальный закон имеет приоритет перед общим», поскольку оба они в равной мере специальные по отношению к регулируемым предметам. Статья 5 ТК РФ упоминает среди источников трудового права «иные федеральные законы», к которым, безусловно, относится и Воздушный кодекс, однако иерархическое соотношение между ТК РФ и ВК РФ законодателем не определено. На практике это приводит к тому, что авиапредприятия при разрешении спорных

ситуаций руководствуются преимущественно ВК РФ и ФАПами, тогда как суды при рассмотрении трудовых споров отдают предпочтение ТК РФ. В результате складывается противоречивая правоприменительная практика, не способствующая стабильности трудовых отношений.

С учётом проведённого анализа представляется возможным сформулировать следующие рекомендации:

1. Разработать и утвердить постановлением Правительства РФ единое «Положение о рабочем времени и времени отдыха авиационного персонала», которое заменило бы разрозненные нормы, содержащиеся в различных ФАПах и ведомственных приказах. Данный документ должен быть построен по принципу: общая часть — для всех категорий авиAPERсонала, особенная часть — для лётного состава, диспетчеров УВД, бортпроводников, инженерно-технического персонала соответственно. Концентрация норм в одном акте устранил дублирование и снизит риск разночтений.

2. Внести в статью 5 ТК РФ дополнение, уточняющее иерархическое соотношение норм Трудового кодекса и специальных транспортных кодексов. Предлагаемая формулировка: «Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае коллизии применяется норма, в наибольшей степени обеспечивающая защиту прав работника». Такой подход согласуется с принципом защиты прав работника в трудовом праве и одновременно не умаляет значения специальных требований безопасности.

3. При пересмотре профессиональных стандартов авиационного персонала проводить обязательную юридико-техническую сверку с действующими ФАПами на предмет исключения дублирующих и противоречащих друг другу положений. Эту функцию мог бы взять на себя специально созданный межведомственный координационный совет с участием представителей Минтранса, Минтруда и Росавиации.

4. На уровне отраслевых соглашений и коллективных договоров авиакомпаний предусмотреть механизмы оперативного учёта изменений федерального законодательства, чтобы локальные акты не воспроизводили устаревшие нормы, уже отменённые или изменённые на федеральном уровне.

Подводя итог, следует отметить: специфика правового регулирования трудовых отношений в гражданской авиации определяется двумя фундаментальными факторами — безусловным приоритетом безопасности полётов и объективной неоднородностью авиационного персонала как субъекта трудового права. Действующее законодательство в целом справляется с задачей обеспечения этих приоритетов, однако издержками сложившейся модели стали дублирующая регламентация, ведомственная разобщённость и фрагментация нормативного материала. Преодоление этих издержек требует не отдельных точечных поправок, а системной гармонизации трудовправовых норм, содержащихся в актах различной отраслевой принадлежности. Реализация сформулированных в статье рекомендаций стала бы шагом именно в этом направлении.

Список использованных источников

1. Воздушный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ (ред. от 08.07.2024) // Собрание законодательства РФ. — 1997. — № 12. — Ст. 1383.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.

3. Александров, В. П. Трудовое право и безопасность полётов: проблемы соотношения / В. П. Александров // Транспортное право. — 2021. — № 3. — С. 152–161.

4. Гусов, К. Н. Особенности правового регулирования труда авиационного персонала : монография / К. Н. Гусов, Ю. П. Орлов. — Москва : Проспект, 2020. — 248 с.

5. Журавлёв, Д. А. Режим труда и отдыха диспетчеров управления воздушным движением: правовой и психофизиологический аспекты / Д. А. Журавлёв, М. В. Смирнова // Авиация и право. — 2022. — № 11. — С. 68–79.

Iskandarov B.N.

Student

Diorditsa V.Y.

Student

Albikov I.R.,

**Candidate of Juridical Sciences (PhD in Law) Associate Professor,
Department of Flight Operation and Flight Safety, Ulyanovsk Institute of
Civil Aviation named after Chief Marshal of Aviation B.P. Bugaev**

LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE SPHERE OF CIVIL AVIATION

The article presents a comprehensive analysis of the legal regulation of labor relations in Russian civil aviation. The author identifies a specific dichotomy of sources: along with the Labor Code, a significant array of norms is concentrated in the Air Code and departmental acts of the Ministry of Transport. The problem of «duplicative regulation» is substantiated for the first time. A comparative analysis of working time regimes for flight crew members, air traffic controllers and cabin crew is carried out. Practical recommendations are formulated to eliminate legal collisions, including a proposal to develop a unified Regulation on working time and rest time for aviation personnel.

Keywords: labor relations, civil aviation, flight crew, working time, rest time, Air Code, Labor Code, legal regulation, differentiation, collision, aviation personnel, air traffic controller, professional standard