



# АТОМНИК України

№16 (386) 17 квітня 2008 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ  
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ — НА ПОРЯДОК ДЕННИЙ ІІІ ПЛЕНУМУ ЦК ПРОФСПІЛКИ

## «МЕЛОЧЕЙ» В ОХРАНЕ ТРУДА НЕ БЫВАЕТ

Высокий уровень охраны труда и обязательное соблюдение техники безопасности гарантируют безаварийную работу любого промышленного предприятия. Тем более эта аксиома остается непреложной для атомных электростанций. Обеспечением выше названных составляющих безаварийной работы на ОП ЮУАЭС занимается отдел охраны труда, который уже четвертый год возглавляет Григорий ИРТИЩЕВ. Людей, кстати, совсем немного в отделе. Но со своими производственными обязанностями они справляются вполне успешно. К тому же, еще и с выдумкой. Например, одной из особенностей их работы является ежемесячное проведение «Дня охраны труда и 3-й степени оперативного контроля» с участием представителей профсоюза — общественных инспекторов и членов комиссии по охране труда, а также технического инспектора труда. В один из них, который пришелся на конец марта нынешнего года, и состоялся наш разговор с начальником отдела охраны труда о данной и других особенностях этой работы.

— Григорий Петрович, должность у вас довольно ответственная. Поэтому, наверное, назначение на нее тоже произошло далеко не случайно. Что ему предшествовало?

— Безусловно, не случайно. Ведь я на станции проработал уже 29 лет. Пришел сюда сразу после службы в армии еще в 1980 году. Правда, перед призывом сначала окончил техникум автоматики и телемеханики в Днепропетровске, а потом Одесский государственный политехнический университет, получив специальность инженера по энергетическим процессам. Начинать дежурным электрослесарем в цехе тепловой автоматики и измерений — ЦТАИ. После работал дежурным инженером систе-

мы управления защиты реактора. А с 1987 года был назначен начальником смены цеха, где начинал свою трудовую деятельность. 22 года я проработал в смене оперативного персонала, т.е. эксплуатационником. И только в 2002 году перешел в отдел охраны труда. Так что новые обязанности для меня были совсем не в диковинку. Ведь проблемы охраны труда конкретны для людей для меня были вполне реальным занятием. Я организовывал работу по нарядам и распоряжениям, вел тщательный контроль за своими работниками и тем персоналом, который допускал к работе.

— То есть вы все равно попали в привычную сферу производственных взаимоотношений.



Григорий ИРТИЩЕВ



Заседание штаба проведения «Дня охраны труда и 3-й степени оперативного контроля»

— Отчасти да. Хотя она меня на тот момент не совсем устраивала. Да и сегодня еще многое надо усовершенствовать в области организации охраны труда.

— Какие обязательства, кстати, возлагаются на ваш отдел?

— Основная его задача состоит в проведении целой системы организационно-технических мероприятий по недопущению несчастных случаев на производстве. Сюда входит также контроль организации безопасного производства работ, ремонта, эксплуатации оборудования и его состояния в полном соответствии с действующими правилами и нормами по охране труда. Буквально все перечислять вряд ли есть смысл. Хотя стоит добавить, что мы при этом также участвуем в аттестации рабочих мест, поскольку в наш отдел входит еще и промышленно-санитарная лаборатория. Мы требуем, чтобы для сотрудников атомной были созданы такие условия и охрана труда, в том числе и санитарно-гигиенические, при которых они смогут работать с максимальной отдачей.

— А в чем непосредственном подчинении вы находитесь?

— В подчинении главного инспектора ОП ЮУАЭС Леонида Федоровича Лашевича, под началом которого работают еще более десяти подразделений ведомственного надзора. Честно при-



Леонид ЛАШЕВИЧ

знаюсь, что его советы и требовательность делают нашу работу более осмысленной и целенаправленной. Это все сказывается непосредственно на ее результатах.

— Несколько ранее вы сказали, что одна из главных задач для вашего отдела состоит в том, чтобы исключить несчастные случаи на производстве. Но если строго следовать логике, то они — следствие определенных нарушений и в первую очередь по технике безопасности.

— Вот мы и отслеживаем такие нарушения. И делаем это системно и планомерно. В первую очередь специалистами отдела охраны труда ежедневно проводятся проверки организации безопасного производства работ по нарядам и распоряжениям персоналом станции, а также подрядных организаций.

(Окончание на 2-й стр.)

ДО УВАГИ ЧИТАЧІВ ТА АВТОРІВ ГАЗЕТИ

«Атомник України» змінив своє місцезнаходження.

Нова адреса редакції газети: вул. Шота Руставелі, 39/41, офіс 708, м. Київ, 01019.

Телефон-факс: (044) 496-52-98.

Адреса електронної пошти залишилася без змін: atomnik@union.kiev.ua, atomnik@gmail.com

Електронна версія газети:

http://www.atomprofspilka.info

Редакція

ЯК ВИКОНУЮТЬСЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ?

## Администрация и профком ОП ЗАЭС: активное взаимодействие в социальном измерении

В конференц-зале профилактория Запорожской АЭС состоялись сразу две конференции: конференция трудового коллектива Запорожской АЭС и отчетная конференция профсоюзной организации станции.

На конференции трудового коллектива и отчетной конференции профсоюзной организации Запорожской АЭС обсуждались вопросы: о выполнении коллективного договора ГП НАЭК «Энергоатом» за 2007 год; об использовании сметы расходов на социальное развитие за 2007 год и о смете расходов на социальное развитие в 2008 году; отчет о работе профсоюзного комитета ОП ЗАЭС за 2007 год и др.

Перед участниками конференции выступил и.о. генерального директора ОП ЗАЭС Александр Шавлаков. Он, в частности, отметил, что с точки зрения производственных показателей 2007 год для Запорожской АЭС стал самым успешным за все годы работы станции, достигнута самая высокая выработка электроэнергии — 43 млрд. 619 млн. кВт/час, рекордный КИУМ — 83%. Досрочно выполнены запланированные ремонты на всех энергоблоках, что позволило суммарно включить их в сеть на 22,5 дня раньше намеченных сроков. Выполнены все обязательные по ремонту, реконструкции и модернизации энергоблоков, регламентным и сверхрегламентным работам. На 2008 год запланирована выработка электроэнергии — 41 млрд. 410 млн. кВт/час. Третий год подряд на ЗАЭС обеспечивается рост заработной платы персонала более чем на 20%. В прошлом году была утверждена смета затрат на социальное развитие в размере 92 млн. 961 тыс. гривен, в том числе 4 млн. 757 тыс. гривен — за счет получения доходов от хозяйственной деятельности на объектах социальной инфраструктуры. Социальные программы профинансированы в полном объеме. Персоналу станции были выданы беспроцентные займы. В 2007 году в санаторно-курортных учреждениях оздоровились 1420 работников станции, в профилактории ОП ЗАЭС прошли реабилитацию 932 человека. В детских оздоровительных центрах отдохнули 2097 детей, в том числе 92% детей работников ЗАЭС.

Александр Шавлаков поблагодарил коллектив за плодотворную работу, за добросовестное отношение к обеспечению безопасной эксплуатации атомной станции и сказал, что у администрации есть полное взаимопонимание и взаимодействие с профсоюзным комитетом, есть совместная нацеленность на достижение единого результата как в производственной, так и в социальной сферах.

(Окончание на 3-й стр.)

ПРОБЛЕМИ РІВНОПРАВ'Я ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК — СЕМІНАР ДЛЯ СПІЛЧАН

## Співвідношення 60:40. Атомпрофспілка тяжіє до гендерного балансу

Впровадження Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення їм рівних прав та можливостей, ліквідації дискримінації за ознакою статі й застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між їхніми можливостями реалізовувати рівні права, що надані Конституцією і законами України, стає дедалі реальнішим і предметнішим. Ще одним підтвердженням цьому може служити семінар «Розвиток гендерної демократії», який протягом трьох днів квітня цього року було проведено на базі Інституту післядипломної освіти Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Його організатори: Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України (Атомпрофспілка), а також Регіональне представництво Фонду Фрідріха Еберта (Німеччина) в Україні, Білорусі та Молдові.

Безумовно, Україна — демократична держава. Це поза всяким сумнівом. Проте треба чесно визнати, що наша вітчизняна демократія ще далека від зразкової. Прикладів можна наводити безліч. І найпоказовіший із них стосується сфери виробництва, де рівність прав жінок та чоловіків здебільшого лише декларується. Варто глянути бодай на президії загальних зібрань того або іншого трудового колективу й одразу все стане зрозумілим. Однак це теж можна пояснити. Адже такі «посиденьки» за довгим столом повністю відпові-



дають розподілу номенклатурних посад, які здебільшого обіймають чоловіки. Хоча це не зовсім справедливо. Бо жінки сьогодні, треба чесно визнати, на рівні з чолові-

ками утримують свої родинні. Та й власні виробничі обов'язки виконують не згірше за чоловіків. Тоді як за рівнем своєї зарплатні вони чомусь завжди «сильній статі» програють. Але

ж, окрім усього, жінкам ще й удома належить вистояти «другу» зміну біля кухонної плити або пральної машини. Погодьтеся, випробування не з легких. (Закінчення на 3-й стор.)

# «МЕЛОЧЕЙ» В ОХРАНЕ ТРУДА НЕ БЫВАЕТ

(Окончание.

Начало на 1-й стр.)

Результаты проверок фиксируются в Журнале обходов рабочих мест и оборудования персоналом ООТ. При этом обязательно указываются строки устранения выявленных замечаний и фамилии ответственных исполнителей. Только в прошлом году было проведено 456 подобных ежедневных обходов рабочих мест и выявлено 964 нарушения правил и норм по охране труда. Правда, годом ранее было выполнено 1252 обхода, тогда как обнаружили всего только 540 нарушений. А это говорит о том, что работники отдела стали более внимательными и принципиальными в оценке обнаруженных нарушений. К тому же за оба года был сделан структурный анализ выявленных нарушений правил охраны труда. Например, в прошлом году он дал следующий результат: 38% нарушений выявлены по техническому состоянию оборудования, 34% — по организации работ за нарядами и распоряжениями, 18% — по применению неисправного инструмента, 5% — по ведению документации и 5% — по применению спецодежды, спецодежды и других средств изоляционной защиты. По результатам этих проверок специалистами отдела в 73 случаях прекращались работы, объявлен выговор трем работникам, депремированы 13 работников, снижен размер выплат за высокие достижения в труде одному работнику станции, изъято 22 талона №1 системы индивидуальной ответственности (СИО), а в пяти случаях назначена внеочередная проверка знаний и выдано в подразделение 23 предписания. Вышеуказанные факты свидетельствуют только об усилении требовательности моих подчиненных к персоналу подразделений по всем видам нарушений по охране труда и в случаях снижения исполнительской дисциплины.

Во-вторых, с целью безопасного производства работ, а также улучшения санитарного состояния на рабочих местах согласно утвержденному графику в 55 подразделениях ОП ЮУАЭС в 2007 году нашим отделом проведены комплексные проверки состояния охраны труда с выдачей актов-предписаний. В них были отмечены 897 нарушений требований нормативно-правовых актов по охране труда и предложены соответствующие мероприятия по их устранению.

В целях профилактики производственного травматизма, улучшения состояния охраны труда, а также недопущения нарушений, выявленных во время проведения миссии OSART, издан приказ генерального директора Южно-Украинской атомной электростанции Виссариона Владимировича Кима от 2 апреля 2007 года «Об усилении работы по вопросам охраны труда». В нем разработаны мероприятия по улучшению ее состояния.

О ежемесячном проведении «Дня охраны труда и 3-й ступени оперативного контроля» и говорить не стоит. Это как бы стало общим правилом.

— Не много ли подобных мероприятий, а тем более принятых мер вследствие проведенных проверок?

— Статус промышленного ядерного предприятия в первую очередь к этому обязывает. К тому же общий результат этих усилий говорит сам за себя. В прошлом году был зафиксирован всего один несчастный случай. Да и он не был непосредственно связан с эксплуатацией основного оборудования.

— Если не секрет, что это был за случай?

— 30 августа 2007 года произошла дорожная авария за пределами АЭС. Наш микроавтобус перевозил работников цеха ТАИ и не по своей вине столкнулся с частным микроавтобусом марки «Мерседес». Сотрудники станции даже получили травмы. Правда, все обошлось без последствий. На сегодня следствие уже закончено и дело передано в суд. И все же случай неприятный и нежелательный. Поэтому мы и заострили на нем определенное внимание. Кстати, мы очень тщательно ведем учет и анализ также травм производственного характера.

— Это о чем-то говорить?

— О концентрации внимания и внутренней собранности сотрудников атомной электростанции, что не в последнюю очередь свидетельствует об их готовности к выполнению производственных заданий. В нашем деле, как сами понимаете, мелочей не бывает. Поэтому надо на все реагировать, в том числе и на производственные травмы. Акцентирую ваше внимание, что все наши усилия направлены на то, чтобы избежать подобных эксцессов непосредственно на производстве. И статистика подтверждает, что мы работаем в правильном направлении. Это демонстрируют, в частности, результаты нашей работы начиная с 1996 года и заканчивая 2007-м. Для сравнения возьмем отрезки по пятилеткам, как это практиковали еще в советское время. В период с 2002 по 2007 годы на станции произошло всего 10 несчастных случаев, связанных с производством. Тогда как за аналогичный период с 1996 по 2001 год произошло 24 несчастных случая. Этот анализ указывает на снижение уровня производственного травматизма более чем в два раза. Например, в 2004 году вообще без них обошлись. Это единственный случай в истории ГП НАЭК «Энергоатом», когда на атомной ничего подобного не случилось. К сожалению, этот уровень очень трудно выдержать. Но мы все равно будем этого добиваться.

— Для этого имеются определенные предпосылки?

— Безусловно. Ведь главное заключается в том, чтобы четко определить задачу и найти точные пути ее решения. Как обычно рассуждает наш труженик? Все, что должно произойти плохое, случится не с ним и не на его рабочем месте. Это про-

изойдет где-то и с кем-то. Еще существует один просчет, с которым мы постоянно боремся. Почему-то, если не все, то очень многие считают, что существуют просто некоторые «мелочи», которые не играют существенной роли ни в жизни, ни тем более на производстве. Так вот для того, чтобы исключить несчастные случаи, наша основная задача — донести до персонала ту непреложную мысль, что «мелочей» в охране труда не бывает. Потому что любая такая «мелочь» может привести к тяжелым последствиям, в том числе к человеческой смерти, а тем более к аварии, масштабы которой могут быть непредсказуемы. Поэтому на всех совещаниях я всегда акцентирую внимание технического персонала именно на том, чтобы они никогда не пренебрегали «мелочами».

— Григорий Петрович, но для улучшения охраны труда надо делать что-то конкретное.

— Чтобы она улучшилась, необходимо в самой системе что-то менять к лучшему. Это непреложная истина. Ведь и раньше, например, проводились «Дни охраны труда». Только главная беда состояла в том, что на низшем уровне они как будто никого не касались. Большею частью они проводились для «галочки» о проделанной работе по улучшению охраны труда. Хотя никакого улучшения в действительности не происходило. А если оно и происходило, то на низшем уровне его просто не осознавали. Для того, чтобы не было подобного разрыва между словом и делом, мы свою работу конкретизируем. Например, в прошлом году перед началом производственных ремонтов издал приказ «О проведении профилактической работы по охране труда в период проведения ремонтной кампании 2007 года». Он включал в себя целый ряд серьезных мероприятий. Особое внимание обратите на 12 пункт, в котором четко указано, что «с данным приказом ознакомить весь персонал ОП ЮУАЭС, принимающий участие в ремонтных работах, под личную роспись». Это в первую очередь очень важно было для того, чтобы все прониклись серьезностью проводимого мероприятия, чтобы каждый сотрудник атомной осознавал, что если он совершит нарушение правил техники безопасности и предписаний по охране труда, это для него так просто не пройдет. И все должны были при этом понять, что руководство АЭС и ее подразделений охране труда уделяют особое внимание.

— А если случится нарушение, то нарушитель понесет наказание.

— Да. Об этом речь шла выше. К тому же, в 2003 году мы ввели в практику систему индивидуальной ответственности за нарушение правил и норм охраны труда. С положением о такой ответственности каждый работник станции ознакомляется под роспись. Он получает еще и соответствующее удостоверение с вклеенными талонами — зеленого, синего и красного цвета — преду-

ждения. Если первый раз случится нарушение правил и норм охраны труда, сотрудниками отдела охраны труда изымается зеленый талон и делается предупреждение. Но если в течение года случится повторное нарушение, тогда уже изымается синий талон и в обязательном порядке назначается внеочередная проверка знаний по охране труда, а на усмотрение администрации атомной нарушитель может схлопотать еще и выговор. Но страшнее все же внеочередная проверка знаний по охране труда. Потому что если он ее не пройдет, то отстраняется от работы и направляется на пополнение своих знаний по охране труда в учебно-тренировочный цех. А если и после этого он не проходит испытание экзаменом, то... У нас возле проходной постоянно очередь стоит, чтобы устроиться к нам на работу. Так что очень церемониться никто не будет. После изъятия красного талона то же самое происходит.

— А денежные штрафы, снятия премий?

— Они не действенны. Тем более что после внедрения 25-разрядной тарифной сетки оплаты труда на АЭС эти премии совсем незначительные. На опыте своей работы убеждался неоднократно, что моральный фактор в данном случае более действенный, чем материальный. Но когда мы ввели данную систему, то я сразу принял решение, что лишение талона всегда должно быть ЧП как для нас, так и самого нарушителя правил и норм охраны труда. Хотя в каждом отдельном случае всегда надо до конца разбираться, что к этому привело. Чтобы не было ошибок с наказанием и не сломать напрасно чью-то судьбу, а человек вполне осознавал само нарушение и те причины, которые к нему привели. В прошлом году, например, мы изъяли всего около трех десятков зеленых талонов, свидетельствующих о нарушениях правил и норм охраны труда. Но это ведь более чем на 7 тысяч работающих. А самое интересное, что второй талон со времени введения этой системы предупреждений в 2003 году мы еще ни у кого не изымали. А это значит, что сотрудники нашей АЭС очень ответственно относятся как к своим производственным обязанностям, так и к соблюдению правил и норм охраны труда.

— Какие выводы будут сделаны после проведения очередного «Дня охраны труда и 3-й ступени оперативного контроля»?

— Будем устранять причины нарушений. А для этого в итоговом приказе наметили ряд мероприятий для обязательного выполнения. Ведь данная работа, кроме усовершенствования, требует еще и постоянного повторения. Кому-то необходимо напоминание, а для новичков это еще и дополнительный тренинг. Ведь такие вещи никогда не бывают лишними.

Алексей МИКИТЕНКО  
Фото автора

## ЩИРИ ВІТАННЯ

21 квітня у голови профкому ВП «Рівненська АЕС» Олега Мироновича ГНАТЮКА день народження.

Найщиріші вітання та побажання йому від спілчан у ці передсвяткові весняні дні. Нехай вік буде довгим, здоров'я міцним, щастя безмежним. Невичерпної енергії та оптимізму вам, Олеже Мироновичу, здійснення всіляких задумів та сподівань.



## ПРОФСПІЛКИ І ВЛАДА: ВЕКТОРИ СПІВПРАЦІ

### МЕМОРАНДУМ

про партнерство та співробітництво між Кабінетом Міністрів України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями

м. Київ

3 квітня 2008 р.

Кабінет Міністрів України та всеукраїнські профспілки і профоб'єднання (далі — Сторони), висловлюючи добру волю до співпраці та визначаючи соціальний діалог як основну форму узгодження соціально-економічних інтересів з метою забезпечення гідного життя людини праці, розвитку демократії, збереження злагоди в суспільстві та прагнучи до європейської моделі соціально-економічних відносин, уклали цей Меморандум про партнерство та співробітництво.

1. Сторони визнають партнерство та співробітництво як інструмент формування та реалізації ефективної соціально-економічної політики держави, спрямованої на стабільне зростання добробуту населення.

2. З метою визначення та зближення позицій під час прийняття рішень Сторони забезпечуватимуть проведення консультацій, робочих зустрічей, обмін інформацією як у рамках двостороннього співробітництва, так і на рівні відповідних інституцій соціального діалогу з дотриманням принципів і норм міжнародного права та законодавства України.

3. Сторони сприятимуть створенню з урахуванням міжнародного досвіду необхідної нової та вдосконаленої існуючої нормативно-правової бази з питань соціально-економічних і трудових відносин, соціального захисту громадян;

популяризації в суспільстві ідеології конструктивного соціального діалогу, важливості розвитку всіх інституцій громадянського суспільства;

розширенню сфери дії генеральної, галузевих і регіональних угод та укладення колективних договорів;

прискоренню укладення Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 роки.

4. З метою практичної реалізації цього Меморандуму Сторони, використовуючи всі форми соціального діалогу, забезпечуватимуть:

співпрацю з підготовки проектів законів України, інших нормативно-правових актів щодо соціально-економічних, трудових прав та інтересів працюючих і соціального захисту населення;

співпрацю з підготовки проектів державних програм економічного і соціального розвитку, Основних напрямів бюджетної політики, проектів державного бюджету на відповідний рік та під час підготовки пропозицій щодо внесення змін до державного бюджету і проведення моніторингу його виконання;

консолідацію зусиль і зближення позицій Сторін щодо остаточної редакції проекту Трудового кодексу України; визначення державних соціальних стандартів і гарантій відповідно до законодавства з урахуванням динаміки розвитку економіки та суспільних потреб;

узгодження заходів щодо стримування інфляції та соціального захисту населення в умовах зростання цін на споживчому ринку;

запровадження механізмів впливу на підвищення заробітної плати, розвитку трудового потенціалу, зростання престижності та привабливості праці в Україні, продуктивної зайнятості;

створення умов для реалізації профспілками своїх повноважень у сфері захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок (удосконалення законодавства, легалізація, встановлення відносин з роботодавцями та державними органами, майнових прав профспілок тощо);

співпрацю у проведенні пенсійної реформи, спрямованої на посилення соціальної справедливості, розвитку та ефективне поєднання солідарної і накопичувальної пенсійної системи;

розвиток системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, фінансову стабільність страхової системи, що гарантуватиме гідний рівень соціального захисту застрахованих осіб;

розбудову ефективної системи охорони, безпеки та гігієни праці, дієве поєднання державного нагляду і громадського контролю профспілок для запобігання виробничому травматизму, професійній захворюваності, а також захист прав осіб, що постраждали на виробництві та членів їх сімей;

підготовку та здійснення спільних заходів з адаптації національної економіки до умов членства в СОТ, євроінтеграційних процесів і підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації.

Цей Меморандум укладено у двох оригінальних примірниках, які мають однакову юридичну силу.

Від всеукраїнських профспілок і профоб'єднань

Від Кабінету Міністрів України

Співголова Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України від всеукраїнських профспілок та їх об'єднань

Прем'єр-міністр України

О.ЮРКІН

Ю.ТИМОШЕНКО

# Співвідношення 60:40. Атомпрофспілка тяжіє до гендерного балансу

(Закінчення.)

**Початок на 1-й стор.**  
Проте й з ним наші жінки справляються наддивовижно легко. Доводиться лише дивуватися, де тільки в «слабкій статі» ті сили беруться.

У розвинених країнах уже давно зрозуміли, що ці жіночі сили далеко не невичерпні. А тому на державному рівні там почали докладати конкретних зусиль для їх збереження та перерозподілу в ті сфери, зокрема виховання підростаючого покоління, де їхня віддача буде максимальною корисна. Робити це стали шляхом вирівнювання соці-

одна з перших. Хоча без організаційних проблем теж не обійшлося. Бракувало не лише коштів, а й досвідчених навчителів. Однак профспілковці вирішили не відступати від наміченої мети.

Нинішній семінар етапний, бо вже третій за рахунком. Він був організований для голів профкомів, голів та членів гендерних комісій, гендерної комісії ЦК профспілки. А перший провели ще два роки тому. Варто зазначити, що, починаючи з другого, семінари проводяться за підтримки Регіонального представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в

ли загальним надбанням усіх без винятку членів Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України. Зі свого боку, у привітальному слові керівник Регіонального відділення Фонду ім. Фрідріха Еберта Штефан Хробиш пообіцяв і надалі надавати належну матеріальну підтримку цій довгостроковій навчальній акції.

А потім розпочалося саме навчання. Його проводили модератори-організатори набуття практичних навичок з числа працівників Атомпрофспілки. Цього разу основна мета полягала у засвоєнні учасниками занять практики застосування принципів гендерної рівності та ознайомлення з методикою гендерного аудита Міжнародної організації праці (МОП). Сам семінар для зручності було поділено на чотири сесії.

Першу сесію за темою «Демократія і рівність в організації. Як досягти змін в організації?» провів завідувач відділу організаційної роботи Атомпрофспілки Павло Прудніков (на знімку). При вступі в тему учасники проаналізували динаміку змін профспілкового членства, кількість первинних профспілкових організацій та членів у них, віковий ценз та зафіксували інші особливості профспілки. До речі, кількість чоловіків та жінок в Атомпрофспілці переважає в пропорції 60 до 40 відсотків. Однак домінування в політиці її діяльності суто чоловічого



альних позицій жінок і чоловіків буквально в усіх сферах суспільного життя. Цей рух найповніше реалізував себе через продумане проведення гендерної політики та впровадження гендерної демократії.

Підвищення статусу жінок у суспільстві, особливо зі здобуттям незалежності, на кінець ХХ — початок ХХІ століття стало досить актуальним і для нас. Тож цілком закономірно, що поняття гендерної політики та гендерної демократії заповнили й Україну. Нині це важливіше, бо наша держава має інтегруватися в Європейський союз. Але справа гендерної реалізації виявилася непростю. Адже основна проблема полягала не лише у виявленні відповідної ініціативи, а й у наявності необхідних для цього знань. Тому все довелося розпочинати з навчання. Атомпрофспілка у цьому —

Україні, Білорусі та Молдові. Проте основні організаційні навантаження залишилися на Атомпрофспілці. Хоча проблем не поменшало. Тому, відкриваючи роботу нинішнього семінару, Голова Атомпрофспілки Валерій Матов побажав не зважати на організаційні дрібниці, а зосередити увагу на більш важливих проблемах, щоб успіхи в реалізації гендерної політики та утворенні гендерної демократії якнайшвидше ста-

ли дійсністю суто чоловічого підходу пояснюється, як з'ясувалося, не тільки цим. Тут неабияк позначаються стереотипи ще радянського періоду нашого буття, коли головне полягало в тому, щоб красиво задекларувати гарні наміри. А втілювати їх у життя було не так уже й важливо. Хоча задля справедливості треба чесно визнати, що сьогодні досить часто вже й самі декларації бракує, а реальна ситуація з відстою-



ванням прав жінки та людини в цілому набагато гірша. Але це зауваження побічне. Бо насправді сесія виявилася досить змістовною та емоційно напруженою. В гендерному контексті були розглянуті основні статусні групи, їхня мотивація, мотиви членів виборних органів та керівників профспілки. Учасники семінару проаналізували культуру організації як організації та її діяльність із розширення свого впливу. При цьому вони поетапно обговорили практику роботи та звичаї, що склалися в профспілці, можливі варіанти організаційних змін та в набутті потрібного іміджу. Особливістю семінару було і те, що Павло Прудніков вдало використав при цьому роботу в окремих групах і рольову гру, що дозволяло імітувати різні реальні ситуації.

Навики з практичної психології ніколи не будуть зайвим тягарем, а лише допоможуть успішніше домогтися своєї мети. Це під час другої сесії за темою «Гендерні особливості ділового спілкування» досить вміло довела кандидат психологічних наук, доцент КНУ ім. Т. Шевченка Лариса Терлецька. Ця тема дозволила проаналізувати відмінності в спілкуванні, а також роль стереотипів. До всього, учасники провели низку вправ, за допомогою яких проаналізували здібності при розподілі повноважень та лідерські задатки.

Не менш цікавою виявилася і третя сесія семінару за темою «Принципи ген-



дерного аудита Міжнародної організації праці (МОП). Складові гендерного аудита», яку провела головний спеціаліст з міжнародної роботи Атомпрофспілки Леся Семеняк (на знімку — вгорі, ліворуч). Керівником сесії яскраво було продемонстровано, що методика гендерного аудита — дослідження — МОП з неабияким успіхом можна використовувати в будь-якій організації для того, щоб не лише визначити суть цієї організації, а й переконатися, наскільки вона сповідує гендерний підхід у своїй діяльності. Щоправда, ця методика має одну особливість: її може успішно використовувати тільки підготовлений спеціаліст. Адже вона розроблена на основі активної участі. Тому під час сесії було показано лише її частину. Низку вправ, у тому числі й анкетування, рекомендовано провести на місцях. Тож уся робота з її опанування ще попереду. Але й отримані навички дозволять доволі швидко теорію запровадити в життя.

Четверту сесію за темою «Лідерство. Формування команди» провів заступник голови Ради голів Чорнобильської об'єднаної організації профспілки Геннадій Михайлюк. Безумовно, не кожен здатен стати справжнім лідером. Для цього потрібно мати ще й від природи певні задатки. Але для того, щоб, наприклад, гендерні комісії були не просто групою людей, а стали згуртованою командою, теж потрібний досвід. Отож



модератор надзвичайно докладно представив фази розвитку команди, її відмінності від звичайної групи людей, мету створення, типові характеристики членів виборних профспілкових органів та головні якості можливого лідера. Геннадій Михайлюк теж вдавса при цьому до рольових ігор та мозкового штурму.

Активну участь у проведенні всіх сесій взяла також голова гендерної комісії ЦК Атомпрофспілки Світлана Олександрівна Вальтер, зауваження та пропозиції котрої виявилися не лише слухними, а й дотепними. Під час семінару свої знання з розвитку гендерної демократії поповнили 27 учасників, серед яких були навіть два чоловіки. Крім українських учасників, у навчання взяли також участь чотири представники Білоруської незалежної профспілки гірників, хіміків, нафтопереробників, енергетиків, транспортників, будівельників та інших працівників ВО «Білоруськаль».

Загалом, усі учасники оцінили проведення семінару на «добре» та «відмінно». Тому вони виявили неабияк зацікавленість у тому, щоб і надалі продовжити подібну форму навчання. А ще побажали, щоб навчання на гендерну тематику було запроваджено також для голів цехових профкомів. Тож гендерна демократія успішно продовжує відвоювати нові території та плацдарми.

**Олексій ХОРОЛ**  
Фото автора

ЯК ВИКОНУЮТЬСЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ?

## Администрация и профком ОП ЗАЭС: активное взаимодействие в социальном измерении

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

На конференції обговорювалися й інші питання повестки дня, проведено голосування по підтвердженню повноважень делегатів од Запорозької АЕС на конференцію трудового колектива НАЕК «Енергоатом», котра состоится в конце апреля 2008 года.

От имени профсоюзного комитета на конференции выступил заместитель председателя профкома Иван Здравчев. Численность профсоюзной организации ОП ЗАЭС по сравнению с прошлым годом увеличилась с 12808 до 13023 членов профсоюза. В их числе и представители цеховой профорганизации пенсионеров (1812 человек).

Профсоюзный комитет проводил планомерную работу по контролю за выполнением коллективного договора; по проверке условий труда на рабочих местах и аттестации рабочих мест; по обеспечению средствами индивидуальной защиты; анализу состояния заболеваемости в подразделениях ЗАЭС; контролю за организацией общественного питания; проведению культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Одной из основных задач профкома является соблюдение достойного уровня заработной платы персонала станции. Благодаря совместным усилиям профкома и администрации ОП ЗАЭС при планировании фонда оплаты труда

был применен повышающий коэффициент, что позволило увеличить зарплату всему персоналу.

В 2007 году было приобретено и реализовано через профсоюзные комитеты ОП ЗАЭС и ГП НАЭК «Энергоатом» 7833 путевки. Из них санаторно-курортных путевок — 2571, путевок на отдых — 3165, путевок в детские оздоровительные лагеря — 2097. Большой популярностью пользовались поездки выходного дня. За 2007 год в праздничные дни по соответствующим путевкам отдохнули 720 человек. В 2008 году профсоюзный комитет планирует расширить организацию поездок выходного дня.

Профкомом совместно со специалистами спортивно-оздоровительного комплекса ОП ЗАЭС и КДЦ «Молодежный» проводились мероприятия по вовлечению работников станции и членов их семей к занятиям физкультурой, спортом, проводились различные конкурсы, вечера отдыха и олимпиады.

Большое содействие профсоюзный комитет оказывает воспитанникам подшефного детского дома в г. Молочанск, Каменско-Днепровской школы-интерната, малоимущим, многодетным семьям Энергодара и Ушкальскому дому престарелых. Было проведено множество благотворительных акций по сбору вещей для подшефных, организации театрализованных детских праздников, «сладких столов», приоб-

ретению необходимого бытового обслуживания.

На конференции был утверждён акт проверки финансово-хозяйственной деятельности профкома за 2007 год и утверждена смета профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации ОП ЗАЭС на 2008 год, подтверждены полномочия делегатів отчетной

### Информация по теме

#### Заботы не только стационарного масштаба

Главным вопросом повестки дня конференции трудового коллектива ОП «Южно-Украинская АЭС» было выполнение коллективного договора ГП НАЭК «Энергоатом» за 2007 год. В итоговом постановлении конференции отмечено, что коллектив со своей задачей энергоснабжения потребителей при соблюдении условий безопасной эксплуатации, в основном, справился. Годовое производство электроэнергии составило 18 млрд. 34,9 млн. кВт/ч (100,1% годового задания). Товарной продукции произведено на 1 млрд. 664,1 млн. грн. (100,1% плана). Коэффициент установленной мощности АЭС составил 67,87%.

В числе основных достижений коллектива в 2007 году — выполнение в ходе плано-предупредительного ремонта 1-го энергоблока сложнейших работ по замене трех парогенераторов, ввод в строй 2-го гидроагрегата Ташлыкской ГАЭС, выполнение значительных объемов работ по реконструкции и модернизации, сдача в эксплуатацию нового 130-квартирного жилого дома.

Вместе с тем делегаты конференции констатировали, что некоторые пункты коллективного договора выполнены не в полном объеме. Имели место срывы сроков поставок спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты. Отмечен также недостаточный уровень запланированного на 2008 год финансирования социальной программы, программы жилищного строительства, мероприятий по повышению эффективности эксплуатации и безопасности АЭС, ремонта энергоблоков, завершения строительства Ташлыкской ГАЭС.

Были избраны делегаты, которые будут представлять трудовые коллективы ОП ЮАЭС на колдоговорной конференции НАЭК. Она намечена на 24 апреля.

конференции НАЭК «Энергоатом», избранными в цеховых организациях.

Выступая на конференции, директор департамента социального развития и работы с общественностью НАЭК «Энергоатом» Сергей Павловский высоко оценил взаимную работу администрации и профсоюзного комитета ОП ЗАЭС по выполнению коллективного договора и решению проблем трудового коллектива станции. Он подчеркнул, что руководители станции и профком действуют скоординированно и пожелал дальнейшего укрепления взаимопонимания.

