



АТОМНИК України

№45 (1092) 18 листопада 2021 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ПРОЧИТАНО У «OpenDemocracy»



Велика Британія спонсорує дерегуляцію трудових прав в Україні

10 листопада 2021 року в британському виданні «OpenDemocracy» вийшла стаття редактора Томаса Роулі «UK sponsors deregulation of labour rights in Ukraine». Деякі моменти боротьби профспілок України проти реформи трудового законодавства прокоментував у цій статті заступник Голови Атомпрофспілки Павло Прудніков. Пропонуємо вашій увазі український переклад.

Експерти застерігають, що запропонована трудова реформа, по якій Міністерство закордонних справ Великої Британії надавало консультації, може звузити права українців на робочому місці.

Велика Британія підтримує дерегуляцію трудових прав в Україні, повідомляє сайт openDemocracy (відкриття демократія).

Документи, які побачили журналісти openDemocracy, доводять, що МЗС Великої Британії консультувало Міністерство економіки України, як протягнути нове трудове законодавство, яке, на думку експертів, може звузити права українців на робочому місці.

Починаючи з вересня 2020 року, Велика Британія фінансувала проект українського міністерства на підтримку трансформації трудового законодавства.

Комунікаційний план 2021 року, підготовлений консалтинговою агенцією з міжнародного розвитку, який позначений логотипом Британського Посольства в Києві, рекомендує міністерству наголосити, що лібералізація трудового законодавства дасть «позитивні результати» для українських працівників.

Комунікаційна стратегія, яку опублікувала Європейська Федерація працівників громадського обслуговування (EPSU), містить огляд медіа з головними коментарями з питань лібералізації, які зазначають, що українці не виграють від цієї реформи.

З метою просування переваг лібералізації стратегія економіки роботи публічні заяви «простіше й емоційніше» та заохочувати до цього, через кулуарні зустрічі, прихильників поза урядом.

Як заявляє EPSU, Велика Британія намагається, практично, підірвати зусилля Міжнародної організації праці та Європейської комісії, яка звинувачує її у «фінансуванні пропаганди» з метою «створення клімату» антипрофспілкових настроїв в Україні.

МЗС Великої Британії не відповіло на прохання прокоментувати це питання.

У січні 2020 року український уряд відмовився від рішучої спроби лібералізувати трудове законодавство та відібрати майно профспілок і їхні права після реакції суспільства та протестів.

Зараз уряд подав два нових законопроекти — №5388 та №5371, спрямовані на часткову лібералізацію трудового законодавства.

Маючи офіційно зареєстрованих понад три мільйони працюючих громадян в Україні, уряд стверджує, що спрощена процедура найму заохотить роботодавців наймати працівників офіційно, залучити іноземні інвестиції та створювати більш гнучке бізнес-середовище.

Зокрема, уряд намагається спростити процедуру найму та звільнення, запроваджуючи індивідуальні трудові контракти як основу трудових відносин на протидію колективним договорам та чинному трудовому кодексу, і наділяє роботодавців більшими повноваженнями щодо змін умов праці.

«Зарегульованість офіційних трудових відносин часто призводить до ситуації, коли значна частина трудових відносин залишається у тіні», — Світлана Глуценко, заступник міністра економіки України.

Такі заходи, як зазначила у вересні заступник міністра економіки Світлана Глуценко, «будуть гарантувати чесні правила на ринку праці, збалансують інтереси працівників та роботодавців і стимулюватимуть бізнес».

«Зарегульованість офіційних трудових відносин часто призводить до ситуації, коли значна частина відносин залишається у тіні», зазначила Світлана Глуценко після прийняття законопроекту №5388 у першому читанні в парламенті. Міністерство економіки не відповіло на прохання прокоментувати це.

Але критики, включно з національними профспілками, Міжнародною організацією праці, агенцією ООН, стурбовані тим, що прийняття цих законів призведе до значного звуження прав працівників і не буде ніякого заохочення бізнесу на офіційне працевлаштування.

(Закінчення на 3-й стор.)

МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Рівну оплату праці рівної цінності — у колективні договори

9 листопада 2021 року відбулася Міжнародна експертна нарада із залученням (у режимі онлайн) міжнародних фахівців Глобального союзу IndustriALL. Це другий захід у рамках проекту «Подолання нерівності за статтю в оплаті праці в Україні законодавчими засобами». Цього разу розглядалися кращі міжнародні практики Швеції, Франції, Німеччини щодо внесення положень рівної оплати за працю рівної цінності у колективні договори. Організовано нараду Київським інститутом гендерних досліджень у партнерстві з Фондом ім. Фрідріха Еберта, за участю Постійної комісії ФПУ з питань рівних прав чоловіків та жінок. Серед організаторів — Атомпрофспілка України та Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України.

Олена Давліканова, координаторка програм Фонду ім. Фрідріха Еберта — Представництва в Україні, у вітальному слові повідомила, що Фонд пра-

цює в Україні з 1996 року, і профспілки є одними з важливих його партнерів, оскільки для Фонду питання соціальної справедливості й рівності є основним. Вона



також зазначила, що минуло багато часу, відколи з'явилася Конвенція МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять №111 (25.06.1958)», «а ми все ще говоримо, що необхідно захищати права трудящих на рівність. На жаль, у деяких країнах, і в Україні у тому числі, хоча існує номінальна рівність, затверджена Конституцією, а також у Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», проте необхідно зробити її реальною. Такі заходи сприяють вирішенню питання».

Тетяна Ясько, голова Постійної комісії Ради Федерації профспілок України з питань рівних прав жінок і чоловіків, зазначила, «що тема надзвичайно важлива для України, адже колективний договір — юридичний документ для підприємств, особливо зараз, з урахуванням надзвичайних проблем у трудових відносинах, роботи в умовах карантину, від яких потерпають, насамперед, жінки».

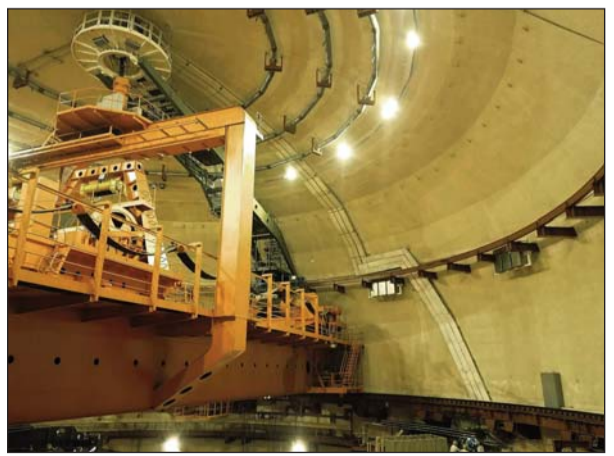
Василь Андреев, заступник Голови Федерації професійних спілок України, висловив надію, що дискусії з європейськими експертами допоможуть зробити «трудоий сценарій для України» більш оптимістичним. «У нашій державі ні для кого не секрет, що коли ведуться колективні переговори, дуже часто роботодавці відповідають: надання інформації про заробітну плату за різними категоріями робіт — це якщо не комерційна таємниця, то персональна інформація. (Закінчення на 2-й стор.)



АТОМНІ НОВИНИ

РАЕС першою в Україні підготувалася до вивезення відпрацьованого ядерного палива до ЦСВЯП

На енергоблоці №3 РАЕС завершено важливий етап робіт у межах реалізації проекту з транспортування відпрацьованого палива (ВЯП) до ЦСВЯП у зоні відчуження Чорнобильської АЕС за технологією компанії «Holtec International». Модернізація основного обладнання для поводження з ВЯП на Рівненській АЕС передбачала реалізацію декількох етапів, зокрема модернізацію кранів реакторних відділень. 6 листопада на енергоблоці успішно пройшли випробування обладнання з імітацією вивантаження контейнера ВЯП, що супроводжувалися транспортно-технологічними операціями з використанням полярного крана.



Проект модернізації кранів кругової дії (ККД) 3-го та 4-го блоків розроблено проектною інститутом «Київ-енергопроект», він отримав державну експертизу й був затверджений у 2019 році. За словами заступника генерального директора РАЕС з капітального будівництва — начальника УКБ Сергія Куроедова, це була дуже кропітка і тривала за часом робота, вона потребувала багато ресурсів.

«Складність полягала й у тому, що виробників обладнання таких ККД не залишилося не тільки в Україні, а й на території колишнього Союзу. Тому важливо було знайти як постачальників, так і підрядників із необхідним рівнем компетенції, адже це є обладнанням першого класу безпеки для атомних станцій, — прокоментував Сергій Куроедов. — Постачальником обладнання для модернізації крана стала італійська компанія «Diakont S.R.L.». Вони ж розробляли робочу документацію. Генеральний підрядник — ТзОВ «Захід-електромонтаж» (м. Луцьк). Значну роботу провели працівники насамперед енерго-ремонтного підрозділу та інших служб і цехів Рівненської

АЕС. Тому може сказати — проект успішний. І запорукою цього стала, як завжди, командна робота».

Як зазначив генеральний директор РАЕС Павло Павлишин, уперше серед українських АЕС, саме на енергоблоці №3 Рівненської АЕС, здійснено реконструкцію крана кругової дії вантажопідйомністю 320/160+2х70 тонна-сил.

«Заміною майже все основне та електротехнічне обладнання полярного крана, системи управління, зв'язку тощо. Наразі аналітична модернізація кранів триває на всіх енергоблоках РАЕС. У період середнього ремонту на енергоблоці №3 у квітні-травні 2022 року, після проведення попередніх комплексних випробувань обладнання і систем, залучених у відвантаженні ВЯП за технологією компанії «Holtec International» та позитивного розгляду документації в ДІЯРУ, Рівненська АЕС буде готова до відвантаження відпрацьованого ядерного палива до сховища у зоні відчуження ЧАЕС», — підсумував Павло Павлишин.

Віта НИШКАЛЮК, Прес-центр РАЕС
Фото Надії ТИМОФЕЄНКО

ЩИРІ ВІТАННЯ З ЮВІЛЕЄМ

14 листопада відзначила свій красивий дорослий ювілей юристка Атомпрофспілки, заступник завідувачки відділу колективно-договірної та правової роботи

Олександра Петрівна КРАВЧУК

Високопрофесійна, активна, ділова і принципова — такою її знають у спілчанських колективах атомників, для яких Олександра Кравчук своя людина, адже починала трудову діяльність як профспілкова юристка на Запорізькій атомній електростанції. Мобільна в роботі, оперативна у вирішенні будь-яких завдань — це особливо імпульс її колегам.

Відмінними рисами характеру Олександри Петрівни є надзвичайна людяність і співчутливість, увага до тих, хто поруч. А поруч з нею — надійні друзі, старенькі батьки, яким потрібна її постійна увага та підтримка, прекрасна сім'я: доля дала їй коханого чоловіка та люблячих дітей — дорослий син уже торує свою життєву дорогу, дослужившись до майорських погонів у Службі безпеки України, донечка — це школярка, але має амбітні плани на подальшу перспективу.

Окрім того що Олександра Петрівна чудовий фахівець, гарна дружина, мати та донька, вона ще й красива, щиросердна та весела жінка. Постійно займається спортом, бо то її захоплення з дитинства, любить читати, мандрувати, відкривати щось нове, цікаве. І на все у неї вистачає часу!

Найщиріші вітання ювілярці від атомпрофспілківців і побажання наснаги у подальших творчих планах, міцного здоров'я для їх реалізації. Нехай Бог береже Вас і всю Вашу родину, Олександро Петрівно!



*Шура, Лесечка и Саша —
Это Александра наша.
Кто не знает — будет знать:
Зам. какого не сыскать,
И отдел КаДэПэЭр,
Весь берет с нее пример.
Деловита и умна,
Дружит с юмором она.
Будь готов — всегда готов!
И не надо лишних слов!
Есть прекраснейший из дней,
Он зовется ЮБИЛЕЙ!*

*Александр... надцать лет,
Шлем мы ей от нас привет,
Добрых и веселых дней,
Год от года быть мудрей.
Также с искренней любовью,
Пожелания здоровья,
Счастья, радости, добра,
Ну, за Лесечку — ура!!!*

**Коллеги отдела
колективно-договірної
і правової роботи**

МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Рівну оплату праці
рівної цінності —
у колективні договори

(Закінчення.)

Початок на 1-й стор.
Тож усі зусилля щодо захисту прав працівників розбиваються об інструменти, які, з одного боку, були покликані захищати нашу цифрову ідентичність, а з іншого, тепер використовуються не на користь людям праці. Тому нам важливо дізнатися, як це регулюється на глобальному рівні».

Лєся Семеняка, головний фахівець з міжнародної роботи Атомпрофспілки, зазначила, що «вирівнювання заробітної плати — комплексна проблема. І кожна профспілка окремо не може вирішити це питання. Необхідне об'єднання зусиль громадських організацій. Русійною силою є Київський інститут гендерних досліджень у співпраці з профспілками і міжнародними організаціями». Вона також наголосила на тому, що «розрив в оплаті праці має горизонтальний і вертикальний вимір. У першому важливі прозорість заробітної плати, її моніторинг, коригування. Вертикальний вимір більш складний — це просування жінок на вище оплачувані посади. Необхідно зрозуміти, як такі положення можна ввести у колективні договори. Відповідні напрацювання і приклади їх успішної реалізації є у колективних договорах та законодавстві європейських країн, не треба винаходити велосипед, необхідно цими знаннями скористатися».

Марфа Скорик, директорка Київського інституту гендерних досліджень, з якою Атомпрофспілка плідно співпрацює багато років, підсумовуючи захід, сказала, що широка участь експертів з інших країн,

які були успішнішими в запровадженні гендерної рівності в оплаті праці у колективні договори, їхній позитивний досвід має прикладне та практичне застосування і допоможе українським профспілкам на підприємстві положення про гендерний комітет. Починали з проведення навчання для його членів. Цікаво, що в положенні закладено, що кожні два роки гендерний комітет оновлює склад. Це є виправданним, адже необхідно залучати до процесу якнайбільше працівників, аби зробити підприємство «дружнім» і для чоловіків, і для жінок. Також було створено гендерний комітет на ДП «Оператор ринку». На відміну від десятитисячного «Київтеплоенерго», це невеличке підприємство (майже сто осіб). Тобто «гендерна хвиля» в Україні вже йде, і я надзвичайно цьому радію.

Заступник Голови Атомпрофспілки Павло Прудніков розповів учасникам вебінара про досвід створення в профорганізації гендерної комісії.

— Атомпрофспілка з початку своєї історії дуже тісно і плідно співпрацювала з різними міжнародними організаціями.
ДО ТЕМИ
Як уже повідомляв «Атомник України» (№44 за 11.11.2021 року), на одному з вебінарів йшлося про причини дискримінації. Виступила експертка з трудового права МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я», кандидат юридичних наук, доцент, керівник управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ Ірина Орловська. Причиною дискримінації, за її словами, несправедливого обмеження у певних правах може бути багато факторів чи ознак: колір шкіри, стать, вік, інвалідність, етнічне походження, громадянство, місце проживання, мова, сексуальна орієнтація тощо. Іноді дискримінація проявляється за декількома ознаками одразу (жінка-інвалід, пенсіонер-переселенець) чи не в окремих індивідуальних випадках, а стосується цілих груп осіб, наприклад ромської громади, представники якої є менш інтегровані у суспільство, мають труднощі в стосунках із правоохоронними органами, отриманні паспортів, медичних послуг чи якісної освіти.

Сьогодні актуальним прикладом є діти з окупованих територій Криму та Донбасу, яким через відсутність там українських шкіл складно навчатися з іншими конкурентами у вступі до українських вишів. Народи, які борються за свої права, — кримські татари. Традиційно наявна дискримінація жінок, «роль» яких — догляд за родиною, піклування про дітей, ведення домашнього господарства. Тому жінкам важко конкурувати з чоловіками у політичному представництві. Прикладом позитивних дій в Україні можна назвати політичні квоти. У 2019 році в Україні було прийнято новий Виборчий кодекс, відповідно до якого передбачено, що представниць жіночої статі має бути не менше ніж 40 відсотків, це коли в кожній п'ятірці партійного виборчого списку шойнайменше двоє кандидатів — жінки. Така система діє на виборах до всіх рад, де кількість виборців перевищує 90 тисяч. У чинному Виборчому кодексі, на відміну від попередньої спроби застосувати гендерну квоту під час місцевих виборів 2015 року, є чіткий механізм забезпечення її дотримання: відмова в реєстрації, якщо організація партії вимоги щодо гендерної квоти проігнорувала. Сьогодні у Верховній Раді України 21 відсоток парламентарок, і це найбільша кількість жінок за всю українську виборчу історію. Ірина Орловська розповіла, що головним принципом позитивних дій є їхня тимчасовість, коли ситуація, заради якої вони

Лілія СОКОЛОВА

ПРОФСПІЛКОВЕ НАВЧАННЯ НА ПРИКЛАДІ АТОМПРОФСПІЛКИ

Гендер для профспілок в енергетиці:
від теорії — до практики

11 листопада 2021 року відбулася третя зустріч вебінар-марафону, організованого МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (LHSI) у рамках проекту «GE4U» — «Гендер для профспілок в енергетиці». Реалізується ініціатива за підтримки USAID і спрямована на створення гендерно сприятливих умов праці на енергетичних підприємствах України.

На перших двох освітніх вебінарах експерти знайомили учасників з принципами гендерно орієнтованого підходу в енергетичній галузі та гендерними особливостями, які необхідно врахувати для забезпечення рівних умов праці жінок і чоловіків. На третьому заході «GE4U» було розглянуто практичні інструменти забезпечення рівних прав та можливостей на робочому місці — формування гендерних комітетів і комісій на підприємстві. На вебінарі було представлено досвід роботи гендерних комітетів на прикладі Атомпрофспілки України.

Юлія Галусян, спеціалістка з гендерних питань Проекту енергетичної безпеки (ПЕБ), поділилася з учасниками семінару наявним досвідом створення комітетів з гендерних питань у проекті USAID ПЕБ. Експертка наголосила на важливості подібних вебінарів, які слугуватимуть створенню на підприємствах енергетичних галузей гендерних комітетів та комісій. Яка саме буде назва органу — це питання ще опрацюється.

— «Гендерні комітети», принаймні така назва вказана у методичних рекомендаціях Міністерства соціальної політики, — зазначила Юлія Галусян. — Паралельно можна впроваджувати такі посади, як гендерний радник директора чи окрему посаду за рішенням організації. Важливо, що вже є дорожня карта, в якому напрямі рухатись. І тут треба віддати належне Атомпрофспілці, яка була форвардом в Україні в цьому напрямі. Ще на початку 2000-х років Атомпрофспілка стала єдиною такою потужною організацією, яка впроваджувала на підприємствах галузі гендерні засади. Сьогодні є вже законодавче підґрунтя, як створювати такі комітети, що має бути прописано у положенні про гендерний комітет, які функціональні уповноваження гендерних радників тощо.

І от, узавдяки озброєнню напрацьованим сьогодні досвідом, нашим Проектом енергетичної безпеки і мною безпосередньо як експертки з гендерних питань у цьому проекті, може з радістю констатувати про створення такого гендерного комітету на комунальному підприємстві «Київтеплоенерго». Наказом директора більш як два роки тому було затверджено на підприємстві положення про гендерний комітет. Починали з проведення навчання для його членів. Цікаво, що в положенні закладено, що кожні два роки гендерний комітет оновлює склад. Це є виправданним, адже необхідно залучати до процесу якнайбільше працівників, аби зробити підприємство «дружнім» і для чоловіків, і для жінок. Також було створено гендерний комітет на ДП «Оператор ринку». На відміну від десятитисячного «Київтеплоенерго», це невеличке підприємство (майже сто осіб). Тобто «гендерна хвиля» в Україні вже йде, і я надзвичайно цьому радію.

Заступник Голови Атомпрофспілки Павло Прудніков розповів учасникам вебінара про досвід створення в профорганізації гендерної комісії.

— Атомпрофспілка з початку своєї історії дуже тісно і плідно співпрацювала з різними міжнародними організаціями.

ДО ТЕМИ

Як уже повідомляв «Атомник України» (№44 за 11.11.2021 року), на одному з вебінарів йшлося про причини дискримінації. Виступила експертка з трудового права МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я», кандидат юридичних наук, доцент, керівник управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ Ірина Орловська.

Причиною дискримінації, за її словами, несправедливого обмеження у певних правах може бути багато факторів чи ознак: колір шкіри, стать, вік, інвалідність, етнічне походження, громадянство, місце проживання, мова, сексуальна орієнтація тощо. Іноді дискримінація проявляється за декількома ознаками одразу (жінка-інвалід, пенсіонер-переселенець) чи не в окремих індивідуальних випадках, а стосується цілих груп осіб, наприклад ромської громади, представники якої є менш інтегровані у суспільство, мають труднощі в стосунках із правоохоронними органами, отриманні паспортів, медичних послуг чи якісної освіти.

Сьогодні актуальним прикладом є діти з окупованих територій Криму та Донбасу, яким через відсутність там українських шкіл складно навчатися з іншими конкурентами у вступі до українських вишів. Народи, які борються за свої права, — кримські татари. Традиційно наявна дискримінація жінок, «роль» яких — догляд за родиною, піклування про дітей, ведення домашнього господарства. Тому жінкам важко конкурувати з чоловіками у політичному представництві.

Прикладом позитивних дій в Україні можна назвати політичні квоти. У 2019 році в Україні було прийнято новий Виборчий кодекс, відповідно до якого передбачено, що представниць жіночої статі має бути не менше ніж 40 відсотків, це коли в кожній п'ятірці партійного виборчого списку шойнайменше двоє кандидатів — жінки. Така система діє на виборах до всіх рад, де кількість виборців перевищує 90 тисяч. У чинному Виборчому кодексі, на відміну від попередньої спроби застосувати гендерну квоту під час місцевих виборів 2015 року, є чіткий механізм забезпечення її дотримання: відмова в реєстрації, якщо організація партії вимоги щодо гендерної квоти проігнорувала. Сьогодні у Верховній Раді України 21 відсоток парламентарок, і це найбільша кількість жінок за всю українську виборчу історію. Ірина Орловська розповіла, що головним принципом позитивних дій є їхня тимчасовість, коли ситуація, заради якої вони

були застосовані, зміниться на краще, зникне і потреба в позитивних діях.

політика державного підприємства НАЕК «Енергоатом». Нами проведено спільні візні семінари на усі промислові майданчики АЕС. Метою їх було створення спільноти, як їх називає Рената Ярьсько, «амбасадорів гендерної політики на атомних електростанціях».

На початку 2000-х ми створювали гендерні комітети майже «адміністративним» методом, аби вони хоч якось запрацювали, адже в суспільстві тема гендерної рівності була ще неприйнятною для багатьох з огляду на віками закоренілі гендерні стереотипи. Сьогодні гендерною тематикою в атомній галузі займається вже велика спільнота однодумців. Але важливо те, що горизонтальна гендерна мережа на АЕС розширюється за підтримки вже наявних структур, створених при профспілкових комітетах. У якому остаточному вигляді це працюватиме, чи буде це дорадчий орган при генеральному директорові чи уповноважений з гендерної політики на підприємстві, спільні робочі групи, постійні комісії — ця форма ще обговорюється. Тому надзвичайно корисні такі вебінари, на яких торкаються цього питання. Передбачається, що буде створено спільну робочу групу з укладення колективного договору (до неї увійдуть представники як профспілки, так і адміністрації), яка у тому числі розроблятиме відповідні гендерні зміни до колективного договору. У кожного (адміністрації та профспілки) своя функція і свої ресурси, але вони разом, спільно і комплексно, впроваджуватимуть гендерну політику на окремо взятому підприємстві.

«Ми рухаємося правильним шляхом, — зазначила Рената Ярьсько, начальниця відділу роботи з громадськістю департаменту з комунікацій НАЕК «Енергоатом», — у нас у всіх робочих групах є класні лідери думок. Ми тісно співпрацюємо з профспілками щодо аудиту, опитувань, необхідних змін у колективних договорах. Але залишається відкритим питання, які інструменти ефективніше застосовувати. Адже велике підприємство — це велика бюрократична машина, це більше підрозділів, то більше своїх нюансів».

Елла Ламах, спікерка та модераторка вебінара, експертка з гендерної політики МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я», голова правління ГО «Центр розвитку демократії», підсумовуючи захід, зазначила, що «це не останній вебінар, який буде присвячено створенню на підприємствах гендерних комітетів». Вона повідомила, що нині фахівцями ПЕБ ведеться робота над проектом положення про гендерні комітети. «Це не буде типове положення, яке ми хочемо вам нав'язати. Але водночас це будуть принагідні загальні рекомендації з урахуванням усіх цінних пропозицій».

Наступну зустріч вебінар-марафону планують провести 18 листопада 2021 року і присвятити їй теми протидії сексуальному насильству та дискримінації на робочому місці і вдома.

були застосовані, зміниться на краще, зникне і потреба в позитивних діях.

Позитивні дії гарантують, що всі люди мають рівне право доступу до робочих місць, незалежно від статі, кольору шкіри або фізичних особливостей. Тому є квотування для людей з інвалідністю.

Для підприємств, установ, організацій, ФОП, які використовують найману працю, встановлено обов'язковий норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі: 4% середньобюджетової чисельності штатних працівників облікового складу за рік; якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця.

Дискримінація на робочому місці має різні форми, одна з яких — гендерна. В Україні, за статистикою, жінки отримують майже на 30 відсотків меншу зарплату, ніж чоловіки. «У сфері трудових прав найбільше страждають саме вразливі категорії населення — одинокі матері, вимушені переселенці, люди, яким, на жаль, нема куди звертатися, окрім громадських організацій чи центрів надання безкоштовної правової допомоги, — зазначила Ірина Орловська. — Але ми заохочуємо людей вступати до профспілок, бо це превентивний механізм охорони своїх прав».

Сьогодні, у процесі реформування трудового законодавства, профспілки мають бути вкрай активні та ефективні, а для цього повинні бути добре поінформовані щодо норм законів для обстоювання прав найманих працівників.

Під час вебінара було розглянуто декілька практичних ситуацій на підприємстві, серед них — приклад сексуального домагання начальника до працівниці, а згодом цуквування її у колективі з метою зниження авторитету та подальшого звільнення. Йшлося про необхідність просвітницької роботи профспілок серед працівників щодо їхніх прав, необхідності припинення дискримінаційних дій уже на самому початку, відповіді профспілок відповідно до законодавства, зокрема Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія якого поширюється на трудові відносини.

Основною метою вебінара було сформувати у представників профспілок розуміння поняття дискримінації у цілому, її складових, бар'єрів, які створює гендерна дискримінація у сфері праці, та можливостей профспілок у протидії дискримінаційним практикам.

ПРОЧИТАНО У «OpenDemocracy»

Велика Британія спонсорує дерегуляцію трудових прав в Україні



(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

«Причина, з якої роботодавці офіційно не наймають людей на роботу, не полягає в процедурі або гнучкості. Йдеться про заощадження коштів та несплату податків», — розповів журналісту openDemocracy Василь Андреев, президент Профспілки будівельників та заступник Голови Федерації профспілок України (ФПУ).

Василь Андреев зазначив, що тоді як законопроект №5388, прийнятий у першому читанні в парламенті, був таким собі м'яким кроком зменшити повноваження профспілок, то законопроект №5371 може 70-80% робочої сили вивести повністю поза межі трудового законодавства, включно з профспілками, вивести питання регулювання робочого часу, оплати тарифних ставок, а також питання охорони здоров'я та безпечних умов праці».

Георгій Сандул, юрист української неурядової організації «Трудові ініціативи», заявив, що законопроекти є абсолютно нелогічними в українських реаліях і не принесуть користі ні працівникам, ні бізнесу». Він зауважив, що «навіть українські бізнесмени не зацікавлені в спрощенні найму та звільненні працівників».

Григорій Сандул сказав, що обґрунтування лібералізації, а саме надання людям офіційного працевлаштування, є слабким аргументом, бо нічого не змінилося, коли український уряд значно скоротив соціальні виплати роботодавцям у 2016 році, і не було жодних доказів суттєвого збільшення кількості офіційно працюючих. «Ці законопроекти руйну-

ють самі основи трудових гарантій, які ми маємо в Україні», — наголосив він.

Яка суть законопроектів? Відповідно до законопроектів №5371 та №5388 трудові відносини будуть дедалі більше визначатися трудовими контрактами, до того ж роботодавці та наймані працівники вестимуть переговори щодо оплати праці та умов як рівноцінні партнери.

Роль профспілок у регулюванні відносин між менеджментом та працівниками буде значно зменшена; положення, що обумовлює необхідність погодження з профспілками у разі звільнення працівника, буде виключено.

Законопроект також запроваджує положення щодо так званих контрактів з нульовими годинами, тобто відбудеться зміна встановленої щомісячної оплати праці на оплату часу, коли була зроблена робота за вимогою.

Спільний проект Європейського Союзу та Міжнародної організації праці «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці» в Україні відповів критикою та надав рекомендації щодо цих законопроектів і самої тенденції щодо лібералізації трудового законодавства в цілому.

Наприклад, щодо законопроекту №5371 проект ЄС-МОП стверджує, що його положення про «паралельний і менш протекційний режим» для працівників та малих і середніх підприємств «передбачають виведення значної частини української робочої сили з-під дії загального Кодексу про працю».

Із введенням поняття «за бажанням роботодавця» і можливістю роботодавця вносити односторонні зміни в «істотні терміни та умови» в індивідуальних трудових договорах проект ЄС-МОП зазначив, що законопроект №5371 також може «порушувати міжнародні стандарти праці й суперечити «загальним принципам Європейського законодавства та практики».

Проект ЄС-МОП також критикував тенденцію України щодо лібералізації трудового законодавства за те, що вона ґрунтується на помилкових та упереджених припущеннях, включно з ідеєю про те, що роботодавці і працівники мають однакові переговорні позиції, і тому немає потреби в соціальному діалозі, колективних переговорах, консультації представників працівників та роботодавців на реформованому робочому місці.

Це, на думку проекту, суперечить Директиві ЄС щодо законодавства про робоче місце, положенням щодо захисту трудових прав в Угоді про Асоціацію України з ЄС, а також конвенціям МОП, включно з основоположною Конвенцією про право на організацію.

Починаючи з вересня 2020 року МЗС Великої Британії профінансувало проект «трансформацію трудового регулювання» в Україні з метою розробки правових та практичних інструментів та стратегій, націлених на імплементацію інклюзивних реформ у Трудовий кодекс та відповідне законодавство, у рамках більш широкого пакета підтримки країни, включно з військовою сферою, реформування та громадянське суспільство.

Згідно із загальнодоступними документами МЗС, Велика Британія здійснює фінансування дерегуляції у трудовій сфері в Україні через Фонд Good Governance (належне врядування) МЗС Великої Британії, який підтримує лібералізацію, верховенство права, незалежні медіа і антикорупційні заходи у Східній Європі та Західній Балкані.

Проте Комунікаційний план, як зазначено, фінансується через фонд UK Aid Direct, це фонд МЗС, у розмірі 150 млн фунтів стерлінгів, який управляється компанією UK development consultants Mannion Daniels і був створений глобальною консалтинговою компанією з питань розвитку та досліджень Abt Associates.

Abt Associates не відповіла на прохання прокоментувати це.

Фонд UK Aid Direct заявляє, що підтримує невеликі та середні організації громадянського суспільства з метою досягти сталого скорочення рівня бідності.

Частиною таких зусиль Фонду UK Aid також є фінансування організації, які прагнуть збільшити та диверсифікувати доходи бідних громад у країнах, що розвиваються, а також підтримують вільні та справедливі умови праці.

Журналісту openDemocracy запитали Фонд UK Aid, як дерегуляція українського трудового законодавства сприятиме «вільним та справедливим умовам праці» в країні, але відповіді не отримали.

«Що заважає розвитку українського бізнесу та економіки? Передусім, і це найголовніше, йдеться про корупцію, нерепаровані суди, незрозуміле та ускладнене оподаткування, інфраструктурні проблеми», — Павло Прудніков, заступник Голови Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України.

«Один за одним українські уряди намагалися змінити трудове законодавство, починаючи з 2000-х років, яке стикається із жорсткою незгодою з боку українських профспілок».

На думку авторів законопроекту №5388, ускладнені та недостатньо чіткі процедури, які потребують часу та залишаються виключно формальними, є своєрідним стоп-сигналом для роботодавця, який хоче найняти працівника».

Разом зі стосом обов'язкових документів для кадрових служб, на думку авторів, чинне законодавство є серйозним бар'єром для ведення трудових відносин відповідно до чинного законодавства, і яке часто лякає навіть тих роботодавців, які прагнуть відповідно до закону.

У Комунікаційному плані наголошується, що «нелегальна зайнятість» в Україні досягла «катастрофічних масштабів».

«Співвідношення показників офіційної зайнятості до неформальної зайнятості становить 1 до 2».

Трудові права щонайменше 10 мільйонів українців — не захищені законом», — йдеться в плані.

На початку 2020 року Міністерство економіки країни спробувало протягнути лібералізацію трудового законодавства. Цей зако-

нопроект дозволив би розірвання контрактів без поважної причини, зменшив би преміальні за понаднормовий час роботи, зобов'язав працівників розкривати будь-яку (нечітку формулювання) інформацію, яка може вплинути на виконання їх роботи, і значно розширив би масштаби використання договорів з нульовими годинами.

У відповідь українські профспілки організували громадський супротив запропонованій реформі, на тлі жорсткої критики онлайн та публічних протестів реформа була відкликана.

Ми перемогли цю спробу (щодо лібералізації), була активна боротьба — не тільки на вулицях, а й у засобах масової інформації також, — сказав Павло Прудніков. — Ми не звикли до позитивного висвітлення — профспілкових активістів по всьому світі звинувачують у підтримці лівих ідей і перешкоджанні розвитку бізнесу, але це питання стало вірусним».

Однак тепер парламентарії та Міністерство економіки «змінюють свою тактику» і розділило проект реформи 2020 року на низку менших законопроектів, щоб спробувати ухвалити їх, — сказав Павло Прудніков. Поряд з наслідками коронавірусу, цей «розподіл», за його словами, буде ускладнювати мобілізацію проти лібералізації.

«Тому ми переключились, до певної міри, на інші форми діяльності: трьохсторонні переговори щодо трудової реформи з урядом, бізнесом і профспілками», — сказав Прудніков.

Грегори Шварц, соціолог з питань роботи Брістольського університету, поділяє думку. «Цього разу не буде так легко для працівників ідентифікувати питання, що стоїть на кону, — сказав він. — На відміну від минулого року люди не стикаються з проблемою повної відсутності пенсії».

На думку Павла Пруднікова, поки що питання обґрунтування запропонованого проекту залишається відкритим. «Що заважає українському бізнесу та економіці розвиватися? Насамперед, і найголовніше, йдеться про корупцію, нерепаровані суди, незрозуміле та ускладнене оподаткування, інфраструктурні проблеми. Але, на мій погляд, Міністерство економіки, здається, простіше переписати трудове законодавство, ніж вирішувати ці проблеми».

20-РІЧЧЯ ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ АТОМПРОФСПІЛКИ

Ставка на молодь

(Продовження. Початок у №22)

2017-й для організації молоді Запорізької АЕС був непростим. Цього року відбулася звітно-виборна конференція, і молодіжний актив оновився на 80 відсотків. Успішним був і традиційний конкурс «Будь інженером!», який проводиться щорічно в рамках профорієнтаційної роботи, а також конкурси наукових доповідей. Як і раніше дуже популярні конкурси професійної майстерності, що сприяють кар'єрному зростанню молодих робітників. Серед значущих досягнень була перемога в конкурсі КВК на Рівненській АЕС, відзначилися стилем подачі жартів і гумору та вибороли перше місце серед молодіжних команд Атомпрофспілки. КВК пройшов на майданчику Запорізької АЕС. Не менш важливим для молодіжної організації було друге місце в Спартакіаді Атомпрофспілки. Активно долучилися і в галузевому фотоконкурсі, взяли п'ять призових місць.

Молодь станції стала ініціатором і організатором квестів — спортивно-інтелектуальних перегонів.

Наприкінці 2017 року на Южно-Українській АЕС відбулися звітні конференції організації молоді первинної профспілкової організації (ОМ ППО) ЮУАЕС та організації молоді Южноукраїнської об'єднаної організації профспілок.

Особливе почесне місце у роботі молодіжного руху Южно-Української АЕС посідає організація та проведення конкурсів професійної майстерності серед молодих працівників підприємства. У конкурсах було представлено 8 спеціальностей. Переможці отримали право представляти Южно-Українську АЕС на загальногалузевому конкурсі. Результат перевершив усі можливі очікування: 8 призових місць здобули молоді працівники Южно-Української АЕС! Такого не було за всю історію конкурсу. Молодіжна організація ЮУАЕС має

свій сайт, систематично розміщує на ньому інформацію про свою роботу, а також у засобах масової інформації. Члени організації взяли участь і в конкурсі наукових доповідей серед молодих працівників підприємства, в загальноміському екологічному суботнику та організували й провели флешмоб до Дня спорту України. Не забували і про профорієнтаційну роботу серед школярів Южно-Українська та про мистецькі конкурси, організовані для дітей міста, де були членами журі.

Звітна конференція організації молоді первинної профспілкової організації Рівненської АЕС відбулася 2 лютого 2018 року. Про роботу Ради ОМ за 2017 рік відвідував голова Євгеній Бураков. На конференцію прибуло 76 делегатів із 84-х обранців у підрозділах. Участь у роботі конференції взяли генеральний директор РАЕС Павло Павлишин, голова профкому РАЕС Іван Мельник, голова Організації молоді Атомпрофспілки Павло Олещук. Станом на січень 2018 року на Рівненській АЕС налічувалося 2058 молодих працівників. Це 26% від усього персоналу атомної станції.

У 2018 році на Рівненській АЕС багато уваги приділяється навчанню молоді. Курс лекцій на тему «Ефективні публічні та міжособистісні комунікації» для профактиву організації молоді ППО ВП РАЕС було започатковано 2017 року. Дві лекції пройшли восени у навчально-тренувальному центрі Рівненської АЕС. Завершився курс у лютому вдоведним семінаром на базі санаторію «Червона калина» (с. Жобрин, Рівненська область). Організація та проведення курсу стало можливим завдяки підтримці первинної профспілкової організації ВП РАЕС.

Відбулася звітна конференція організації молоді первинної профспілкової організації Хмельницької АЕС. Конференція проходила за участю голови ППО ДП НАЕК «Енергоатом» Олексія Лича, який

дав високу оцінку діяльності молодіжної організації.

2018 року брейн-ринг, який традиційно проводить організація молоді ППО ВП РАЕС, побила одразу декілька рекордів. По-перше, участь у грі взяло 12 команд. А це 70 учасників, не рахуючи вболівальників та глядачів. Тож у буквальному сенсі в інформаційному центрі «Полісія» яблуку не було де впасти. По-друге, ігри тривали майже п'ять годин. Це було справжнє випробування не тільки на ерудованість, а й на витривалість. По-третє, пряма трансляція ігор на сторінці ОМ у мережі Фейсбук набрала понад 15 тисяч переглядів. До фіналу пробивалися досвідчені ерудити СІТ-32 (капітан Сергій Омелянець) та ОП ЦТАВ (капітан Максим Кудінов).

7 липня 2018 року у Парку Перемоги для всіх жителів Енергодара було організовано свято — «День сім'ї». Провели його працівники культурно-ділового центру, організація молоді ППО ЗАЕС, за підтримки профспілкового комітету та адміністрації атомної станції. Організація молоді вчергове порадувала енергодарців сімейним квестом. Цього разу під назвою «Грайливе сонечко». У ньому взяло участь понад 30 осіб — загалом 9 команд.

«Енергія незалежності» — під такою назвою в Енергодарі у 2018 році до Дня Незалежності України організація молоді ЗАЕС провела квест. Захід відбувся за підтримки профспілкового комітету й адміністрації Запорізької АЕС.

«Я збираюся до школи». Южноукраїнська атомники, у тому числі й з організації молоді, провели чергову благодійну акцію з підтримки вихованців комунального закладу «Центр соціально-психологічної реабілітації дітей Южноукраїнської міської ради». Напередодні навчального року енергетики, відгукнувшись на заклик адміністрації соціальної установи, допомогли зібрати її вихованців до школи.

«Футбольні пристрасті на Білому озері». Декілька яскравих серій пенальті, гарячі спірні моменти, карколомні удари через себе, а ще — дуже сильні команди та абсолютно рівні за ходом і непередбачувані за результатом матчі. Таким запам'ятається XI Кубок Білого озера з пляжного футболу на призи голови профкому РАЕС. Він традиційно був присвячений Дню Незалежності України.

(Продовження буде)
(Фото з архіву «Атомника України»)



Існування профспілкового руху в Україні — це ознака рівня цивілізованості держави

21 ЛИСТОПАДА — ДЕНЬ ГІДНОСТІ ТА СВОБОДИ

Будьмо гідними! Будьмо вільними!

**Свобода — це не те, що вам дали.
Це — те, що у вас не можна забрати**

Готуючи інформацію для «Атомника України» до Дня Гідності та Свободи, який в Україні відзначають 21 листопада, знайшли архівні фотографії, які у 2014 році передали до редакції газети Роман та Олександра Білецькі — молоді подружжя із Київської області. Вісім років тому вони, як і багато їхніх однолітків, вийшли на протестний мирний Майдан у Києві, щоб відстояти Європейський вибір України. Вийшли за кращу долю країни, без корумпованої влади, свавілля правоохоронних органів, за верховенство права.

Але поплічники Януковича, звісно ж, не без його вказівки, перетворили мирне зібрання громадян на криваву побойоще. Загинула Небесна Сотня, патріоти, які віддали життя за гідність і свободу. І нині гинуть кращі сини та доньки України, бо Росія, сусід-ворог, майже вісім років тому розпочала війну на сході нашої держави, перед цим окупувавши Крим та частину Донбасу.

Серед полеглих на війні і прізвища працівників атомної енергетики та промисловості України. Нещодавно на День захисника та захисниць усіх їх нагороджено (посмертно) Орденом «Хрест Героя», що символізує найвищу плату та любов до Батьківщини і самопожертву заради неї. Ця відзнака розроблена ВО «Ми — українці» у співпраці з первинною профспілковою організацією ДП НАЕК «Енергоатом».

На жаль, і нинішня влада не робить належних висновків з уроків Майдану. В Україні й далі процвітає корупція, на її громадянах лежить тягар непосильної плати за комунальні послуги, особливо підвищені тарифи за споживання електроенергії, газу... Профспілки виводять на ак-

ції протесту працівників підприємств та установ із закликами «Роботу! Зарплату! Гідне життя!» А ще вимагають не приймати антитрудові та антипрофспілкові законопроекти, зупинити надуману дерегуляцію трудових відносин.

Терпіння українців не безкінечне! Вони завжди уміли і могли об'єднуватись у найтяжчі моменти життя. Свідчення тому — і два Майдани, і відсіч ворогу на сході країни. Бо спрацює почуття власної гідності і прагнення бути вільними та незалежними.

Фото із архіву «Атомника України»



МАРАФОН, ЯКИЙ НІХТО НЕ ХОЧЕ БІГТИ

Команда ХАЕС долучилася

до всеукраїнської акції онлайн-забігу під назвою «Марафон, який ніхто не хоче бігти»

Забіг відбувся одночасно із відомим Нью-Йоркським марафоном 7 листопада, проте в українському селищі Нью-Йорк, розташованому поблизу Торецька Донецької області.

Мета акції, ініційованої компанією «Нова пошта», привернути увагу міжнародної спільноти до російської агресії на сході України. Ідея полягає в тому, що пробігти будь-яку дистанцію заради підтримки України та написати про це у соцмережі може будь-хто в будь-якій точці світу.

Команда Хмельницької АЕС у складі восьми осіб за тиждень до проведення акції зареєструвалася на веб-сайті марафону та отримала стартові пакети. Стартові номери марафону — символічні: на них наведено факти про війну на сході України. По завершенні забігу учасникам будуть надіслані медалі з частиною використаної гілзи зі сходу України.

До складу команди ХАЕС увійшли представники енергосервісного підрозділу та відділу експлуатації будівель і споруд, а також два представники військової частини 3043 з охорони Хмельницької АЕС, які брали участь в АТО.

Дмитро Міщенко, заступник начальника ЕРП, розповів, що учасники розпочали свій забіг від пам'ятного знака «Героям Вітчизни» у м. Нетішин, далі рушили до Хмельницької АЕС та вздовж дамби водойми-охолоджувача і назад. Загалом вони подолали півмарафонську дистанцію. Після завершення забігу учасники вшанували пам'ять усіх, хто віддав життя, боронячи незалежність нашої держави.



43 744 км²

площа усіх окупованих Росією територій України, що приблизно дорівнює двом площам штату Нью-Джерсі

Марафон у Нью-Йорку, який ніхто не хоче бігти

202

ВРЯТУВАТИ ЖИТТЯ

Розширено співпрацю з медзакладами

Запорізька АЕС збільшила обсяги виготовлення медичного кисню, реагуючи на потреби лікарень. На азотно-кисневій станції (АКС) №2 щодня відвантажується вже по 80 балонів (для Оріхівської та Енергодарської лікарень).

Бажають співпрацювати із Запорізькою АЕС й інші медичні заклади області, зокрема надійшло звернення від Якимівської ЦРЛ.

Максимально АКС №2 може виробляти до 150 балонів медичного кисню — за умови цілодобового графіка роботи персоналу, який наповнює балони та відвантажує їх. Віднедавна тут працюють у три зміни.

Медичним киснем заправляють виключно балони, які відповідають усім нормативним вимогам. Нещодавно Запорізька АЕС отримала партію нових балонів — 100 одиниць 2021 року випуску. Очікується ще сотня.

Якість кожної партії медичного кисню підтверджується лабораторними висновками. Наразі це контрактна лабораторія «Лінде Газ Україна». Проте Запорізька АЕС продовжує працювати над тим, щоб відкрити власну лабо-



раторію, робота вже на завершальному етапі. Після атестації лабораторії перевірку якості медичного кисню проводитимуть на місці фахівці відділу технічного контролю та водно-радіохімічної лабораторії.

Атомники докладають усіх зусиль, щоб допомогти медикам рятувати життя пацієнтів. При цьому медичний кисень ДП НАЕК «Енергоатом» надає державним закладам охорони здоров'я практично безкоштовно, знижка становить 99%.



Відсутність інформації про зроблену профспілковою організацією справу — це відсутність самої справи!



Засновник: Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України
Видавець: Редакція газети «Атомник України»

Поштова адреса редакції: вул. Хрещатик, 22, а/с 393 м. Київ, 01001
Газета «Атомник України»

Головний редактор
Людмила ГАП'ЮК
Телефон: (044) 205-74-20
E-mail: atomnik@union.kiev.ua
atomnik@gmail.com
http://www.atomprofspilka.info

Газета виходить щотижня
Індекс — 21766

За точність викладених фактів відповідальність несе автор
Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій
При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію
КВ №4480 від 21.08.2000 року
Газета віддрукована
у ТОВ «МЕГА-ПОЛІГРАФ»:
04073, м. Київ,
вул. Марка Вовчка, 12/14.
Тираж 5000