



Авіабудівник України

ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНА ГАЗЕТА ПРОФСПІЛКИ АВІАБУДІВНИКІВ УКРАЇНИ

№ 18 (84), листопад 2010 року

Ювілей

23 листопада Публічне акціонерне товариство «Вовчанський агрегатний завод» відмічає ювілей — йому виповнюється 40 років.

Підприємство є одним з ключових не тільки в місті Вовчанськ, але й для всієї Харківської області. І не дарма. Адже має чудові перспективи розвитку завдяки уваженій і соціально-орієнтованій політиці адміністрації підприємства.

Завдяки керівнику ПАТ «ВАЗ» — директору — голові правління **Олександр Антоненку** трудовий колектив забезпечений роботою, своєчасно отримує гідну заробітну плату. Адміністрація підприємства разом з профспілковою організацією, яку очолює мудра і досвідчена людина — **Анатолій Лукашик** через систему колективно-договірних регулювань забезпечили трудовому колективу різноманітні соціальні гарантії, потужний соціальний пакет.

Це стало можливим і завдяки тому, що у керівництві заводу немає таємниць від профкому, навіть у фінансовій площині, адже **Анатолій Лукашик** є головою Спостережної Ради підприємства.

На такому підприємстві, як ПАТ «ВАЗ» приємно працювати — увагою з боку адміністрації та профкому обділений не будеш.

Хочеться побажати керівництву підприємства і профспілкової організації, трудовому колективу і кожному працівнику ПАТ «ВАЗ» злагоди і добробуту, впевненості у майбутньому, щасливих трудових і творчого натхнення.

ЦК ПАУ, Редакція газети «Авіабудівник України»

До відома

ЦК ПАУ розглянув інформацію щодо планового засідання Ради ФПУ, де планується прийняти рішення про скликання VI-го з'їзду ФПУ, терміни його проведення та порядок підготовки, ухвалені норми щодо квот делегатів від членських організацій, кандидатур до складу Ради ФПУ.

Оскільки наступне засідання ЦК ПАУ заплановане на початок 2011 року, а відповідні рішення необхідно ухвалити раніше, ЦК ПАУ на підставі ст. 8.16.23 Статуту ПАУ ухвалив рішення щодо надання повноважень прийняття організаційних рішень, пов'язаних із участю ПАУ у VI-му з'їзді ФПУ Президії ЦК ПАУ.

Вл. інф.

Основні заходи

9 грудня 2010 року в м. Києві, у приміщенні Центрального Комітету ПАУ, відбувся чергове засідання Президії ЦК ПАУ.

Серед основних питань, запланованих до розгляду:

- організація колективно-договірної кампанії у 2011 році;
- хід підготовки до VI-го з'їзду ПАУ та VI-го з'їзду ФПУ.

Відділ оргроботи ВА ЦК ПАУ

Галузева Угода 2011: залишилось узгодити лише один, але дуже принциповий пункт

12 листопада у приміщенні Міністерства промислової політики України відбулось підсумкове засідання учасників соціального діалогу щодо узгодження остаточного варіанту нової Галузевої Угоди.

Делегацію профспілкової сторони представляли Голова ПАУ **Ярема Жугасвич** (співголова спільної комісії), заступник Голови ПАУ **Юрій Єфремов**, зав. відділу соціально-економічного захисту ВА ЦК ПАУ **Ольга Сметаніна**, голова ПО ПАУ на ДАХК «Артем» **Олександр Кельін**, голова ПО ПАУ на Серійному заводі «Антонов» **Анатолій Коротенко**, голова ПО ПАУ на ДП «ДержККБ «Луч» **Леонід Малій**, голова ПО ПАУ на КП «Радіовимірювач» **Павло Плахотний**, член профкому ПО ПАУ на ДП «Антонов» **Андрій Полінік**, головний технічний інспектор праці **Станіслав Ліщинський**, головний редактор газети «Авіабудівник України» **Олександр Палій**.

Від інших сторін соціального діалогу були присутні перший заступник Голови Агентства з питань ОПК **Володимир Сіренко**, віцепрезидент Асоціації «Укравіапром» **Олександр Суворов**, директор Департаменту фінансово-економічного забезпечення промисловості Мінпромполітики України **Всеволод Яременко**, заступник генерального директора ДП «Антонов» **Віктор Пшеничний**, начальник відділу праці і заробітної плати ДП «Івченко-Прогрес» **Євгеній Горбач** та інші.



Основна дискусія розгорнулася навколо п. 5.1.1 проекту Галузевої Угоди на 2011 рік. Профспілкова сторона запропонувала встановити в галузі мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду четвертої сітки у розмірі 110%, замість 105%, як це передбачено у діючій Галузевій Угоді на поточний рік. Однак така, здавалося б, цілком слушна пропозиція, яка спрямована на ре-

алізацію завдань Президента України щодо забезпечення економічного зростання та виходу України в найближчі 5 років до ТОП-20 розвинутих країн світу, чомусь не знайшла підтримки з боку деяких представників роботодавців та відповідальних працівників Мінпромполітики.

За інформацією представників Мінпромполітики за останній час

кількість працюючих в ОПК скоротилась на 15 тис. осіб, у тому числі в галузі — на 5 тис. Продуктивність праці в ОПК зростає на 40 тис. грн. Сьогодні керівникам підприємств поставлено завдання повернутися до чисельності працюючих, яка була на початку 2009 року. Проте, темпи росту обсягів виробництва не перевищують темпи зростання чисельності працівників, що не приводить до підвищення в свою чергу, продуктивності праці. Забезпечити зростання продуктивності праці можливо лише за рахунок випереджаючого зростання обсягів виробництва. Таким чином, враховуючи низьку продуктивність праці, немає підстав для підвищення рівня тарифних ставок, навіть на 5%.

Профспілкова сторона з цим не погодилась, наводячи свої вагомі аргументи.

По зазначеному пункту проекту ГУ не було знайдено компромісу.

Щодо інших питань, то сторони дійшли спільної згоди.

Профспілкова сторона продовжує наполягати на врахуванні її пропозицій в ГУ.

Наразі проект ГУ вивчає керівництво Мінпромполітики України.

Вл. інф.

Генеральну угоду на 2010–2012 підписано!

9 листопада у Клубі Кабінету Міністрів відбулася церемонія підписання Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки.

У церемонії підписання взяли участь Прем'єр-міністр України **Микола Азаров**, Голова Федерації профспілок України, голова Спільного представницького органу сторони профспілок **Василь Хара**, Міністр праці та соціальної політики **Василь Надрага** та Голова Спільного представницького органу сторони роботодавців **Олексій Мірошниченко**.

Робота над проектом Генугоди на 2010–2012 роки тривала понад сім місяців. За цей час соціальні партнери узгодили понад 190 пунктів по шести розділах. Основну частину з них (63 положень або 33%) становлять зобов'язання, які бере на себе сторона держави. 29 положень (15%) зобов'язуються виконувати роботодавці, 19 (10%) — профспілки. 41% положень проекту — це спільні зобов'язання сторін.

Безперечно, підписання нової Генугоди — вагомий крок на шляху розвитку соціального діалогу. Це свідчення того, що соціальні партнери можуть бути активними учасниками економічних реформ.

Нова Генеральна угода — це компроміс, досягнутий сторонами у ході переговорів. Адже вдалося



Прем'єр-міністр України **Микола Азаров** та Голова Федерації профспілок України, голова Спільного представницького органу сторони профспілок **Василь Хара** уклали Генеральну угоду між урядом, профспілками та роботодавцями

віднайти прийнятні для профспілок і власників рішення гострих, дискусійних питань, підійти до вирішення багатьох соціальних проблем суспільства.

Генеральна угода на 2010–2012 роки вступає в дію з дня її підписання.

Вл. інф.

В ПРОФСОЮЗЕ НАДО БИТЬ ОСОЗНАННО

Интервью с председателем ПО ПАУ в ГАХК «Артем» Александром Кельиным

— Мотивація профсоюзного членства. Какова позиція вашої профсоюзної організації по цьому поводу. Що ви робите для цього і що можна зробити не тільки на рівні профсоюзної організації, но і в глобальному плані, на рівні Федерації профсоюзів?

— Уже і сейчас робиться багато. Это проблема не одного дня, и не первый год поднимается вопрос о потере авторитета и активности профсоюзных организаций. Он становится все острее и острее.

В любой массовой организации, тем более, если ее сфера охватывает не только общественные, но и личные интересы членов — мотивация членства определяет и прочность, и эффективность этой организации.

Так и в профсоюзной работе. Чтобы люди пришли добровольно в профсоюзное движение и занимали там активную позицию, они должны, прежде всего, знать, что это такое, с какой целью создается, как функционирует. Для них не на последнем месте будет вопрос: «А что я лично буду получать в результате этой деятельности?». К сожалению, вопрос, «что я смогу сделать», или «что я захочу сделать для того, чтобы это получал», у многих возникает в последнюю очередь. И вот тут, на этом противоречии, вся проблема с

мотивацией профсоюзного членства у нас, в Украине, может вообще не возникнуть по этому поводу. Что вы делаете для этого и что можно сделать не только на уровне профсоюзной организации, но и в глобальном плане, на уровне Федерации профсоюзів?

Ну, и конечно, нужно помнить о ясности постановки задачи и гласности выполнения этой задачи. Задекларировали защищать социальные и трудовые интересы членов профсоюза — хорошо. Кто-то знал, кто-то не знал, что вы этим собираетесь заниматься, я имею в виду членов профсоюза, или даже не членов профсоюза. А вот когда он увидел, как вы это делаете, именно увидел, ведь не каждого необходимость защитить может коснуться лично, для него уже это — мотив. «Вы смотри, они задекларировали — защищать — они умеют это делать!..» Значит, с одной стороны надо четко поставить задачу, что мы защищаем, а второе — защищать и показывать это. Действительно, мы не всегда умело, жестко, до конца отстаиваем права наших членов профсоюза. Даже когда мы это умеем сделать, и делаем, мы не показываем наши успехи обществу.

Окончание на 4-й стр.

Трибуна профактива

Федерация профсоюзов проводила Интернет-конференцию, посвященную необходимости повышения пенсионного возраста для женщин. Что это такое — повышение пенсионного возраста для женщин? Это попытка установить справедливость и ввести гендерное равенство, или же это нарушение прав женщин?

Следует сказать, что на данный момент, благодаря настойчивой позиции профсоюзов, Кабинет Министров пока отказался от планов повышения пенсионного возраста. Очевидно, что инициаторы этой идеи никак не ожидали, что у профсоюзов есть свое видение этого вопроса. Не является исключением и наш Профсоюз.

Поэтому наш вопрос о том, какова позиция вашей профсоюзной организации по этому поводу, никого не застал врасплох — профактив хорошо знает о чем идет речь и даже видит этот вопрос намного глубже некоторых правительственных чиновников?



Виктор Гуска, первый заместитель председателя ПО ПАУ на ГП «Антонов»:

— Говорить в этой ситуации о гендерном равенстве это красивая мина при плохой игре. А связано это с тем, что пенсионный фонд испытывает колоссальный дефицит бюджета. И для того, чтобы каким-то образом его наполнить, есть такое предложение правительства: поднять пенсионный возраст. Но проблема здесь кроется в том, что наполнять бюджет, таким образом, вряд ли удастся в полной мере. Было бы правильно, если бы все предприятия могли нормально работать, возвратились бы к планам выпуска продукции, которые у них были прежде. Прекратился развал предприятий, прекратилась такая налоговая политика государства, при которой нормальная работа предприятий не возможна. И еще, если бы при этом вся зарплата работникам платилась официально, открыто, без конвертов, тогда из налогов, которые платят предприятия, можно было бы наполнить в полной мере пенсионный фонд. А у нас за годы независимости хоть все правительства борются за то, чтобы предприятия платили зарплату полностью, не задерживали, все равно есть предприятия, где задерживают выплату заработной платы. Или платят официальную зарплату минимальную, а остальные деньги выдают в конвертах. Работники вроде бы на сегодня довольны: они получают достойную плату, а налоги государству поступают минимальные. От этого нищают фонды. Нечем их пополнять, нечем платить пенсии пенсионерам, зарплату бюджетникам. То есть проблема в том, чтобы создать условия для того, чтобы предприятия работали честно и открыто, чтобы могли выпускать продукцию, достойно работать и пополнять бюджет. А увеличение пенсионного возраста вызовет непонимание и плохой резонанс среди населения и в полной мере не пополнит бюджет государства.

какие-то права, я считаю, что это химера и чистый популизм. Такие права женщинам не нужны. Мы хотим уходить, как прежде, и считаем, что это большое достижение, что мы до этого «держали» такой пенсионный век. Посмотрите, если взять ту же Францию. Вся Франция сейчас «стоит на ушах», протестуя против увеличения пенсионного возраста. Это при их уровне жизни, притом, что у них продолжительность жизни больше чем у нас. Это показатель того, как люди борются за свои права и еще хотят на пенсии пожить и посмотреть мир.



Галина Фаязова, председатель ПО ПАУ в ЗАО «Днепропетромаш»:

— Во все века женщина — это хранительница очага. Женщина есть женщина, поэтому те пенсионные границы, что существуют сейчас — самые оптимальные, самые нормальные и не надо изобретать тут велосипед, не надо ничего менять. Мы привыкли к этому и все должно оставаться на прежнем уровне.



Владимир Тындик, председатель ПО ПАУ на ГП «ХМЗ «ФЭД»:

— Женщина — это мать, хранительница семейного очага и всех социальных завоеваний. Считаю, что у женщин должно остаться право уходить на пенсию по достижению, как и прежде. Других вариантов нет.



Сергей Гордиенко, председатель ПО ПАУ в ГП «ХАКБ»:

— Вопрос повышения пенсионного возраста для женщин больше лежит в политической плоскости. Говорят, что это произошло от того, что Международный валютный фонд поставил определенные условия. На самом деле, я думаю, этот вопрос возник из-за того, что Пенсионный фонд Украины пустой. Бюджетных средств для выплаты зарплат и пенсий не хватает, поэтому руководство страны ищет, где найти средства. Вот и нашли. Они думают, что какая-то экономия будет, если оттянуть по времени контингент женщин, который подошел к пенсии. Но, я считаю, это не выход.

В этом плане, конечно, позиция профсоюзов однозначна: полное несогласие с такой политикой. Это по-

нятно, потому что мы стоим на защите интересов работающих людей. Тем более женщин. А женщина вообще несет двойную нагрузку. Во-первых, это семья, дом, во-вторых — работа. Некоторые чиновники высокого ранга говорят о том, что, дескать, женщины продолжают работать и в 55 лет, и в 60. Но этим чиновники наносят удар по незащищенным слоям населения. Для богатых может быть и до 70 лет возраст продлен, но удар наносится в сердце самых уязвимых слоев населения. Пострадают от этого бедные. К сожалению, наша позиция в этом плане отрицательная, но недостаточно активная. Вот взять Францию. Там уже несколько недель продолжаются протесты с флагами, с транспарантами...

Я считаю, что этот вопрос совсем недавно не стоял так остро, потому что руководители страны боялись перед выборами принять дополнения к закону о повышении пенсионного возраста. Но теперь он обострится. Нам следует занять более активную позицию. Это же фактически отрывают дополнительные средства от людей, которые всю жизнь проработали на производстве или в сельском хозяйстве. Фактически это ущемление прав. Многие люди сейчас, не имея полноценной работы, надеются на то, что скоро получат хоть маленькую, но гарантированную оплату — пенсию. На самом деле у них на пять лет хотят отобрать это право быть хоть чуть-чуть защищенными. Особенно остро стоит этот вопрос в Западной Украине, потому что там безработица просто запредельная. Нам нужно объединиться и выходить на улицу с требованиями. Тем более, что у нас просто мизерные зарплаты. Люди на Западе, когда уходят на пенсию, могут себе позволить и отдохнуть, и попутешествовать... Наша женщина мало того, что в этих условиях работает, она еще и не имеет право на свою мизерную пенсию. Поэтому нужно более активно работать в этом вопросе.



Александр Кельин, председатель ПО ПАУ в ГАХК «Артем»:

— К сожалению, позиция нашей профсоюзной организации не сформулирована, поскольку не было такого широкого обсуждения, поэтому я могу говорить только о своей личной позиции. Для меня однозначно — сейчас этого делать нельзя. Это мера преждевременная, независимо от того, какие найдутся мотивы у сторонников и у противников. Я лично против того, чтобы сейчас рассматривать повышение пенсионного возраста. Потому что все предложения сводятся сейчас к формальному решению локальной задачи — пополнению пенсионного фонда в данный момент, когда он обнищал. И во имя этой чисто функциональной, бухгалтерской задачи государства кладутся жизненные интересы женщин. Потом можно будет придумать разные объяснения. Достижение гендерного равенства, или что у женщин продолжительность жизни выше, и большинство из них продолжают работать после пенсии... Можно найти разные мотивы. Но с другой стороны, оправдать то, что хотят наполнить пенсионный фонд таким образом, тем более по требованию Международного валютного фонда, у

меня вызывает противодействие. Женщины сопротивляться и не позволяют это сделать. В данный момент. Вот если бы общий уровень жизни был выше и достиг такого уровня, когда женщины к 60 годам сохраняли свое здоровье полноценно, были бы активны, получали бы высокую зарплату... Знали бы, что с выходом на заслуженный отдых пенсия будет очень достойная, тогда бы об этом можно было бы говорить и смотреть на какие-то социальные показатели. Вот средний уровень жизни такой-то, заработная плата такая-то, пенсия, вероятно, будет такая-то. Вот тогда можно было бы рассуждать, перекладывать эти цифры на одну чашу весов, на другую и найти какое-то оптимальное решение. А не сейчас, когда за этим явно просматривается неприкрытое желание залатать дырку в пенсионном фонде. Все! Другого не видно! У нас нет денег, значит нужно увеличить пенсионный возраст. Мужчинам и женщинам. Подложите, мужчины вообще не доживают до вашего увеличения! А-а-а, нет? Да, ладно, тогда мужчины в сторону, пока займемся женщинами. Они пока еще доживают. Так вы что, хотите создать условия для обеспеченной старости или добить людей?! Вот почему сейчас решение о продлении пенсионного возраста — убийственное решение.



Наталья Лескова, голова ПО ПАУ на ДП «МФ «Артем»:

— Уже досить тривиальным час ми переживаємо наслідки світової фінансово-економічної кризи. На жаль, і Україна не залишилася осторонь цих процесів, через що народ страждає вже кілька років. На багатьох підприємствах було проведено скорочення, заробітна плата в цілому по країні суттєво не підвищилася. Проте ціни на основні продукти харчування, одяг, житлово-комунальні послуги впевнено зростають. Зі мною погодяться, мабуть всі чоловіки, що в першу чергу, від цього постраждали жінки, які виховують дітей, які працюють на роботі або були позбавлені робочого місця.

Це викликає стресові ситуації у жінок, призводить до різноманітних захворювань. Динаміка зростання захворювань серед жінок свідчить, що їхнє життя погіршилося, а навантаження, які вони несли, не зменшилося.

Щодня жінка має думати про те, як прогнати свою родину, як придати продукти харчування, як сплатити за житлово-комунальні послуги, однією словом, як зробити так, щоб родина не відчувала погіршення життя.

Мене дивує позиція тих людей, які є прихильниками підвищення пенсійного віку для жінок, мотивуючи це тим, що вони за статистикою живуть довше чоловіків. Але це — не заслуга держави. Адже держава не створила жінкам належних умов для життя і роботи. Це скоріше природний інстинкт підказує жінці, що вона мусить жити для того, щоб поставити «на ноги» дітей, онуків. Потім, давайте спитаємо, яку ж пенсію пропонують жінці? Мізерну! Переважна більшість пенсіонерів маж саме таку пенсію. Держава повинна не шукати штучних приводів для здійснення своїх планів з пенсійної реформи, а робити життя кращим.

Записал Александр ПАЛИЙ



Владимир Арманов, заместитель ПО ПАУ в ГП «Ивченко-Прогресс»:

— Зарплата у женщин, как бы там ни было, традиционно ниже, чем у мужчин. А женщина и на производстве работу тянет, домой приходит у нее там много своих обязанностей... То есть нагрузка на нее ложится колоссальная, хотя продолжительность жизни у женщин выше. Но выше из-за того, что она мать, груз на себе тянет... А если сейчас пенсионный возраст поднять... Я думаю, что мы к этому не готовы. Как люди, так и правительство. Если предпосылки к этому будут, тогда они с удовольствием выйдут на пенсию и позже, но чтобы у них была достойная пенсия и хорошее здоровье.



Валентина Вертай, заместитель председателя ПО ПАУ на Серийном заводе «Антонов»:

— По этому вопросу категорически — нет. И ни к чему здесь гендерная политика. На женщину все-таки ложится больше обязанностей. На ней семья, дети. И кроме этого, она должна хорошо выглядеть, быть на работе и работать там с полной отдачей, выполняя ту же работу, что и мужчина. Хотя у нас авиационная промышленность, судя по нашему возрасту...

Я думаю, что рано еще об этом говорить. В нашем государстве чернобильская катастрофа была и то, что она сказалась на нашем поколении — это факт. У нас выросли дети, подрастают внуки, все это на плечах бабушек. Я хочу, чтобы все это повышение пенсионного возраста ушло в небытие. Конечно, продолжительность жизни женщин пока что чуть больше чем у мужчин, но это не дает право повышать им пенсионный возраст.



Лариса Резник, председатель ПО ПАУ в ПАО «Авиаконтроль»:

— Как женщина, которая мечтает уйти на пенсию и откладывает дела, которыми она может заняться на заслуженном отдыхе, я против этой реформы. Потому что считаю, что в данный момент в Украине еще проводить нецелесообразно. Поскольку у нас и так очень короткий возрастной век. Средняя продолжительность жизни у нас 70 лет для женщины и при уходе на пенсию в 60, остается каких-то 10 лет. Это очень мало. При этом женщина продолжает нести основную нагрузку, как дома, так и на работе. То, что нас равняют с мужчинами, и говорят, будто мы получим

СОБЫТИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ БЮДЖЕТ РОССИИ НА 2010 И ПЛАНОВЫЕ 2011–2012 гг. ПРЕДУСМАТРИВАЕТ 520 млн. руб. в качестве субсидии дочерним и зависимым акционерным обществам ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация» на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях в 2008–2010 гг. на техническое перевооружение на срок до 5 лет, а также части затрат на уплату лизинговых платежей за технологическое оборудование, поставляемое российскими лизинговыми компаниями по договорам лизинга, заключенным с 2006 г. и 200 млн. руб. — субсидии российским производителям авиационных двигателей на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях в 2008–2010 гг. на техническое перевооружение на срок до 5 лет, а также части затрат на уплату лизинговых платежей за технологическое оборудование, поставляемое российскими лизинговыми компаниями по договорам лизинга, заключенным с 2006 г.

«НЕЛЬЗЯ ОБЕСПЕЧИТЬ РАЗВИТИЕ ЛИШЬ ЗА СЧЕТ ТЕХНИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ. Необходимо по-новому организовывать бизнес, создавать международные альянсы, находить новые способы привлечения инвестиций», считает старший вице-президент — исполнительный директор Корпорации «Иркут» **Владимир Чириков.**

AIRBUS И EADS ОДОБРЯЮТ СОГЛАШЕНИЕ СО СТРАНАМИ-ЗАКАЗЧИКАМИ ПО ПРОГРАММЕ A400M. «Программа A400M динамично развивается и показывает значимость самолета. Мы очень гордимся достигнутым успехом и готовимся к началу серийного производства в конце нынешнего года», сказал **Доминго Урена (Domingo Urena),** Исполнительный директор подразделения Airbus Military.

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ МНОГОЦЕЛЕВОЙ ТРАНСПОРТНЫЙ САМОЛЕТ МОЖЕТ БЫТЬ СОЗДАН НА БАЗЕ САМОЛЕТА AN-158. Это обсуждалось в ходе встречи командующего Воздушных сил (ВС) Вооруженных сил Украины (ВСУ) генерал-лейтенанта **Сергея Онищенко** с руководителем госпредприятия «Антонов» **Дмитрием Кивий.**

Такой перспективный самолет должен занять нишу Ан-12 или С-130, которые уже морально устарели.

УКРАИНА НАМЕРЕНА РЕАЛИЗОВАТЬ ПРОЕКТ ПО РЕМОНТУ И СЕРВИСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ САМОЛЕТОВ AN-24 В РЕСПУБЛИКЕ КУБА. Об этом заявил вице-премьер-министр Украины **В. Тихонов** во время встречи с министром внешней торговли и иностранных инвестиций Республики Куба **Родриго Мальмерка Диасом.**

РАЗРАБОТКА ЕВРОПЕЙСКОГО ВОЕННО-ТРАНСПОРТНОГО САМОЛЕТА AIRBUS A400M GRIZZLY завершится не раньше 2018 года, сообщает Lenta.ru со ссылкой на газету The Financial Times Deutschland. Причиной продления сроков программы создания самолета стали отставание от плана разработки, а также нехватка финансирования.

Подготовлено по материалам информационных агентств

ЗАВОД «ФЭД»

Лучшие по профессиям среди молодежи

На заводе «ФЭД» сохранилась хорошая традиция проводить ежегодно конкурс среди молодежи на звание «Лучший по профессии». В этом году в нем приняли участие 43 рабочих в возрасте до 35 лет.

Состоял конкурс из теории и практики. Сначала молодые рабочие отвечали на вопросы по теории, в билетах по которой обязательно были вопросы, связанные со специальностью и техникой безопасности и охране труда. По результатам ответов конкурсная комиссия выставляла баллы, которые потом учитывала при определении победителей.

Конечно же, основные соревнования, на мой взгляд, проходили на рабочих местах, когда на практике участник показывал на что он способен. Именно в выполнении производственного задания проявлялись знания, умение работать по технологии, делать качественно и в срок деталь. В чем, конечно, хорошие помощники мастерство и опыт. Хотя опыт не у всех был, потому что в конкурсе принимали участие, имеющие один за своими плечами один год или полгода, а другие — 5, а то и 10 лет работы на заводе. Помощниками, конечно, были еще и трудолюбие, и огромное желание участвовать в конкурсе. Здесь уместно назвать молодого токаря ИП-17 (бывшего 27 цеха) **Андрея Оробинского,** который, находясь на больничном, специально вышел на работу в тот день, когда в их подразделении проводился конкурс. Между прочим, в обще заводском конкурсе среди токарей он занял второе место, а ему всего 19 лет и год рабочего стажа.

Анализируя итоги конкурса, следует сказать, что лучше всех подразделений на нем было представлено инструментальное производство: 12 молодых работников ИП-17 участвовали в конкурсе, из которых семь заняли призовые места. Из других подразделений в конкурсе принимало участие значительно меньше молодых рабочих. Но, тем не менее, на конкурсе были представлены все цехи и подразделения, где есть такие рабочие специальности как токарь, фрезеровщик, шлифовщик, сверловщик, доводчик, оператор станков с ЧПУ, слесарь механосборочных работ, слесарь-инструменталь-



Наладчик станков с ЧПУ **А. Ю. Павленко** вместе со своим наставником **Ю. В. Павленко**

щик, слесарь-испытатель. Именно по названным специальностям проводился обще заводской конкурс на звание «Лучший по профессии» среди молодежи.

Итак, по результатам конкурса первое место присуждено токарям ИП-17 **А. В. Карасенко** и **С. А. Тихонову** (среди токарей и наладчиков присуждалось по два призовых места, по остальным специальностям — одно), шлифовщику УОПФ-8 **Е. А. Занину,** фрезеровщику ИП-17 **И. С. Новосельскому,** доводчику 16 цеха **Е. Ю. Уманцу,** наладчику станков с ЧПУ 20 цеха **А. Ю. Павленко,** слесарю механосборочных работ УОПФ-8 **Е. А. Калталкину,** слесарю-инструментальщику ИП-17 **А. М. Кисель.**

Второго места удостоены токарь 12 цеха **В. П. Плото,** токарь ИП-17 **А. С. Оробинский,** фрезеровщик УОПФ-8 **В. В. Нечипоренко,** шлифовщик 16 цеха **Д. С. Украинец,** наладчик станков с ЧПУ 20 цеха **Д. О. Штонда,** сверловщик 12 цеха **Л. А. Лукьянова,** слесарь механосборочных работ 20 цеха **А. В. Минко.**

Третье место присуждено токарю 16 цеха **М. И. Синице,** токарю ИП-17 **В. И. Приймаку,** фрезеровщику ИП-17

Г. В. Предеусу, шлифовщику 16 цеха **Н. А. Тюрину,** доводчику 16 цеха **А. Ю. Дмитрову,** наладчиком станков с ЧПУ 11 и 12 цехов **С. В. Веритинову** и **А. Н. Комракову,** ученику наладчика станков с ЧПУ 20 цеха **С. Н. Воловику,** слесарю механосборочных работ 12 цеха **С. В. Санину** и ученику слесаря механосборочных работ 22 цеха **О. М. Евдокимову.**

Всем призерам обще заводского конкурса профессионального мастерства среди молодежи на торжественном собрании в клубе предприятия, посвященном Дню машиностроителя, были вручены дипломы и денежные премии. Занявшие первое место получили по пятьсот гривен, второе место — по 350, третье — по 230 гривен. Еще группа молодых рабочих за активное участие в конкурсе была отмечена приказом по заводу и премирована.

В росте профессионального мастерства молодых рабочих, безусловно, большая роль принадлежит их наставникам: опытным, высококвалифицированным рабочим. Наставники, чьи ученики заняли первые места, по Положению конкурса, также были отмечены. Им премия была

вручена тоже на заводском празднике в канун Дня машиностроителя. Вот имена этих наставников: токари ИП-17 **А. В. Колесник** и **А. А. Клец,** старший мастер ИП-17 **А. П. Лыпка,** слесарь-инструментальщик ИП-17 **В. В. Устинов,** шлифовщик УОПФ-8 **Т. И. Крысь,** слесарь механосборочных работ УОПФ-8 **Ю. П. Слыш,** наладчик станков с ЧПУ 20 цеха **Ю. В. Павленко,** начальник техбюро 16 цеха **З. В. Максименко.** Приказом по заводу также были отмечены члены конкурсной комиссии.

Конкурс на звание «Лучший по профессии» — это волнение, это желание сделать свою работу как можно лучше, как можно быстрее и стать победителем. Все это можно было видеть на лицах конкурсантов во время выполнения производственных заданий на их рабочих местах. Но конкурс — это еще и праздник. Особенно он ощущался в ИП-17 (бывшем 27 цехе): все участники конкурса были одеты в новые куртки с эмблемой «ФЭДа», в новые головные береты. Видно в этом подразделении серьезно отнеслись к такому важному событию, как обще заводской конкурс профмастерства (ответственный заместитель начальника ИП-17 **И. М. Рублевский).** Да и другие организационные вопросы решались своевременно. Это приятно.

Конкурс на «ФЭДе» среди молодежи на звание «Лучший по профессии» прошел хорошо. Радует то, что молодежь с большим желанием участвует в этих конкурсах и стремится добиваться в них успехов, проверяя, таким образом, на что она способна. И растет из года в год. На предыдущих двух конкурсах Иван Новосельский из ИП-17 занимал вторые места, в нынешнем — первое. Молодой фрезеровщик любит свою работу; он трудолюбивый, ответственный, постоянно повышает свою квалификацию. Хороший пример для других.

Любовь НАУМЕНКО, газета «Фэдовец»

Подготовка к серийному производству набирает обороты

— **Анатолий Иванович, в марте вы рассказывали нашим читателям о положении на заводе. Как изменилась ситуация с того времени?**

— Необходимо отметить, что во второй половине 2010 года производство на нашем заводе начало налаживаться. Возросли объемы поставок материалов и комплектующих. Выполняется большой объем работ по изготовлению самолетов Ан-32 инозаказчику. В ближайшее время будет закончена сборка второго самолета Ан-148. Нарастает программа выпуска КЧК самолета Ан-148 для воронежских партнеров по кооперации. Ведутся работы по изготовлению новой оснастки, ступеней для самолета Ан-158.

Поэтому сейчас главная наша задача — обеспечить четкость, ритмичность, наращивание объемов для обеспечения полноценного серийного производства самолетов. А это не только техпроцессы, материалы, инструмент, это в первую очередь — кадры.

Практически все участки производства нуждаются сегодня в пополнении трудовых ресурсов. И откровенно, что сегодня молодежь идет на завод. В некоторых коллективах ученики и молодые рабочие, принятые в 2010 году, составляют 20–30% основных рабочих, их надо обучить, адаптировать к серийному производству. Это сложные, но выполнимые



Анатолий Коротенко, председатель ПО ПАУ в филиале ГП «Антонов» Серийный завод «Антонов»

задачи, над ними сейчас работает трудовая коллектив.

Что касается работы профсоюзной организации, то главная ее составляющая — обеспечение полной занятости и регулярная выплата зарплаты — в 2010 г. Выполнена в полном объеме. А вот обеспечение нормальных условий труда — это вопрос, который требует постоянного внимания со стороны профкома.

В этом году на заседании профкома три раза заслушивались вопросы, касающиеся ремонта крыш, санитарно-бытовых помещений, обеспечения нормативного температурного режима в цехах и подразделениях завода.

Надо сказать, что в 2010 году отмечаются положительный сдвиг в решении этих вопросов. Завершена замена труб центральной магистрали теплотрассы завода. Закончен ремонт крыши над всеми производственными и административными помещениями. В целом на подготовку к зиме потрачено 2,5 млн. грн. Однако и этого недостаточно. Остаются нерешенными проблемы с остеклением и заменой рам фонарей на крышах целого ряда цехов, далеко не во всех подразделениях заменены на новые тепловые калориферы и отремонтированы старые. Работы еще продолжают, и их ход находится под контролем профкома.

Имеются ряд проблем с обеспечением спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Это один из общих вопросов, на который обращают внимание наши работники в ходе обсуждения выполнения коллективного договора.

Одним словом, проблемы есть, но самое главное, что есть и желание их решать.

— **Вопрос о техническом перевооружении. Насколько я знаю, на ВАСО процесс технического перевооружения идет одновременно с серийным производством. Как предстоит решение этого вопроса у Вас?**

— Дело в том, что очень долгое время завод не получал ни одного нового современного станка. Поэтому, если сейчас говорить о полноценном

перевооружении для серийного производства, то нужны миллионные вложения. Но, тем не менее, сейчас руководство ГП «Антонов», понимает задачу, которая стоит перед серийным заводом, и старается помочь в финансовом отношении с тем, чтобы можно было обновить оборудование, которое обеспечит выполнение растущих объемов серийного производства. Сейчас уже успешно работают несколько новых пятикоординатных современных станков, на них налаживается серийное производство. Но этого недостаточно. Нарастивание серийного производства требует кардинального обновления станочного парка. В плане организации производства в 2011 году одной из важнейших задач будет обновление оборудования и обучение персонала.

— **Как обстоит ситуация с выплатой заработной платы? Каков ее средний размер по предприятию?**

— Зарботная плата у нас теперь четко выплачивается. И аванс и зарплата. Уровень зарплат растет. Так средняя зарботная плата по заводу в 2010 году возросла от 2 670 грн. в январе до 3 300 в октябре 2010 г., а у рабочих сделщиков — еще выше.

— **А численность рабочих?**
— Численность рабочих тоже растет, но не такими темпами, как сегодня требует серийное производство.

Записал Александр ПАЛИЙ

В ПРОФСОЮЗЕ НАДО БЫТЬ ОСОЗНАННО

Интервью с председателем ПО ПАУ в ГАХК «Артем» Александром Кельным

Окончание. Начало на 1-й стр.

Не хвастаться, а показывать. Информировать членов профсоюза. У нас мало технических возможностей и навыков для этого.

Ну и еще про тот самый личный мотив, о котором я говорил, «что я буду лично иметь, как меня лично будут защищать», потому что люди это все-таки индивидуумы. Коллективизм к ним приходит только тогда, когда они чувствуют свою собственную беспомощность. Вот тогда они чувствуют необходимость коллективно защищаться. Вот и мотивация на членство в профсоюзе должна основываться на этом постулате: одному защищаться труднее. В организации, вместе с другими членами профсоюза, я смогу отстоять свое личное, свой личный интерес, защитить лично себя. Это тоже одна из проблем мотивации. Многие члены профсоюза, вступая в организацию, или задумываясь, не выйти ли, оценивают именно с этой позиции. Вот мне чего-то там не сделали, или меня в какой-то момент не защитили... Они тут же ставят крест на всей организации, забывая при этом, что ты должен был ждать не только защиты, но и сам защищаться, проявить солидарность, кого-то защитить, даже если тебя это пока не касается. Значит, необходимость защищаться коллективно приходит как мотив. Для того чтобы пробудить интерес к профсоюзному членству, конечно, нужно начинать с агитации. Без этого нельзя. Человеку надо предлагать и рассказывать о том, зачем ты его зовешь в эту организацию. У нас, в ГАХК «Артем» это начинается с порога предприятия. Приходит человек в отдел кадров и его знакомят с условиями труда на предприятии, на рабочем месте, в обязательном порядке знакомят с коллективным договором, с уставом профсоюза и работой первичной организации. А коллективный договор — это основной документ коллективной защиты интересов всех работников, и членов профсоюза в первую очередь, поскольку они более сознательная часть

«Коллективный договор — это основной документ коллективной защиты интересов всех работников, и членов профсоюза в первую очередь, поскольку они более сознательная часть трудового коллектива.»

Александр Кельн



трудоу коллектива. Кстати, в коллективном договоре записано, что администрация берет на себя обязательство, при оформлении человека на работу, ознакомить его с условиями коллективного договора. Здесь же ему предложат вступить в профсоюз, если он не член профсоюза, или просто оформить свое членство в нашем Профсоюзе авиастроителей. Это тоже предусмотрено коллективным договором.

Интересный вопрос мотивации — не только при вступлении в профсоюз, но и при сохранении членства. Это очень важный и сложный вопрос. Есть такие члены профсоюза, я с ними встречался, которые в сложных ситуациях с легкостью писали заявление о выходе из профсоюза. Например, только потому, что им на три месяца задержали выплату материальной помощи. Его не устраивает такой профсоюз, который сразу не выдает денег. Мы не стали препятствовать. Я при встрече лично сказал: «Если вас не устраивает профсоюз, который, по непреодолимым на сегодняшний день причинам, пока не выплатил вам денежную помощь (не отказал, а не выплатил), и у вас такое представление о членстве в профсоюзе, об обязанности профсоюза немедленно выдавать денежную помощь, тогда мы с удовольствием с вами расстаемся. Мы за три месяца вас не убедили, что это не основная функция профсоюза. Значит вы, наверное, только для того и вступили, чтобы за свои взносы, как в накопитель-

ном фонде, получить денежную помощь. Извините, мы не для этого существуем и не для этого собираем у вас взносы».

Я думаю, что этот человек, здраво поразмыслив, через некоторое время снова придет и напишет заявление о вступлении в профсоюз. Почему? Потому, что мы взяли за практику подчеркивать роль профсоюза. Напоминать, что коллективные переговоры все-таки ведет профсоюзный комитет, который уполномочен и профсоюзной организацией и трудовым коллективом на это дело. Он проявляет инициативу и борется за ваши права, заключая коллективный договор. Финансируется его деятельностью членами профсоюза. Поэтому у нас есть такая очень мягкая формулировка в коллективном договоре, чтобы не ущемлять остальных членов трудового коллектива — «дополнительные социальные блага в первую очередь предоставляются членами профсоюза». То есть мы не сказали, что другие это не могут получить, но член профсоюза может пользоваться дополнительными благами в первую очередь, а потом другие. Но это распространяется только на маленькую часть всей социальной защиты, гарантированной коллективным договором, и пока только для того, чтобы напомнить: разница все-таки есть. В некоторых странах не члены профсоюза могут рассчитывать на распространение на них коллективного договора только тогда, когда они делают солидарный взнос в профсоюз. Мы пока до этого не

дошли, и закон нарушать не собираемся, но подчеркивать разницу мы намерены.

И еще один важный момент, касающийся мотивации невыхода из членов профсоюза. Не член профсоюза задумается о том, вступать ему или нет, а член профсоюза, выходит ли ему так легко из организации, когда воочию увидит разницу в защите члена профсоюза и не члена профсоюза. Вот у нас был такой случай, когда на заседании профсоюзного комитета были вынесены представления о даче согласия на увольнение ряда работников по инициативе администрации в связи с сокращением численности штата. Представление в профком направили как на членов профсоюза, так и не на членов. Мы стали разбирать каждую кандидатуру, обстоятельства, по которым их собирался работодатель уволить, и обнаружили, что половина из них — не члены профсоюза. Мы, конечно, сказали, что представления по ним мы рассматривать не будем на профкоме, потому что по закону нам это не положено, но сказали это в режиме заседания профкома, когда там присутствовали другие увольняемые, члены профкома, руководители подразделений. И вот в режиме заседания, в порядке рассмотрения всех представлений, мы сказали, что работника такого-то мы предлагаем не увольнять, поскольку у него есть определенные обстоятельства, позволяющие отложить его увольнение. Поэтому не даем согласия, и просим администрацию пересмотреть свое представление. А вот такого просим отложить, потому что ему еще не предложили других видов работ, а по закону это положено, поэтому просим подыскать ему другую работу... А вот этого мы просто не будем рассматривать, потому, что он не член профсоюза. Администрация вполне поступить с ним как считает нужным. Демонстрация вот такой разницы — это мотив, я думаю, для многих.

Что касается технического обеспечения мотивации. Это, конечно,

наша газета «Авиабудівник України». Видно, что это — наша профсоюзная газета. На ее страницах представлена позиция нашего профсоюза. И она касается как производства, так и социально-трудовых интересов работника. Второе. Наглядная агитация. У нас на предприятии из всех действующих стендов, а их несколько, один из самых заметных и самых обновляемых (самых живых), это стенд «Информация профкома». И кроме того специальные технологические приемы, которые мы применяем и перенимаем у россиян. Это песни о профсоюзе, это агитационный листок, который выдают вступающим на работу. Там преимущества членов профсоюза и уязвимость, когда он не член нашей организации. Ну и, конечно же, те мероприятия, на которых можно громко сказать: «Профсоюзная организация организовала для вас вот это». «Благодаря усилиям профкома в коллективном договоре достигнуто то-то». Мы об этом стараемся говорить.

— Александр Дмитриевич, у нас есть вопрос по закону о коллективных договорах. Вы знаете, что есть инициатива о его пересмотре в сторону того, чтобы усилить мотивацию профсоюзного членства. Как вы относитесь к этому?

— Я отношусь к этому положительно. Просто для законодателя будет очень тяжело и трудно гармонично сочетать соблюдение прав всех работающих и выделение или подчеркивание прав членов профсоюза. В правовой области тут вряд ли что сделаешь. А вот в мотивации какие-то стимулы можно найти. Для законодателя это конечно сложная задача. Я не берусь за них сейчас все это продумать, но над этим стоит работать. Это поможет вообще колдоговорному процессу в стране. Это касается и мотивации к заключению коллективных договоров, потому что они еще не на всех предприятиях заключаются.

Беседовал Александр ПАЛИЙ

Підсумки галузевого Рейтингу

Підбито підсумки соціально-економічної діяльності, за рейтинговою оцінкою, підприємств і організацій авіаційної промисловості України за III квартал 2010 р.

Переможцями Рейтингу (призові місця у своїх групах підприємств) стали:

— ВАР «Мотор Січ», м. Запоріжжя, (Президент, голова Ради директорів — **Богуслав В. О.**, голова ПО ПАУ — **Труш М. І.**);
— ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД», м. Харків; (директор **Жданов О. А.**, голова ПО ПАУ — **Тиндік В. Т.**);
— ПАТ «Вовчанський агрегатний завод», м. Вовчанськ, Харківської обл. (директор — голова правління — **Антоненко О. А.**, голова ПО ПАУ — **Лукашик А. О.**);
— ВАР «НТК «Електронприлад», м. Київ, (голова правління — генеральний директор — **Дробінов В. П.**, голова ПО ПАУ **Корнієнко О. П.**);
— ВАР «УкрНДІАТ», м. Київ (директор — голова правління — **Кривов Г. О.**, голова ПО ПАУ — **Урбанська Т. М.**);
— ДП «Івченко-Прогрес»,

м. Запоріжжя, (генеральний конструктор — **Кравченко І. Ф.**, голова ПО ПАУ — **Харкін С. Г.**);
— ВАР «ФЕД» (голова правління — **Попов В. В.**, голова ПО ПАУ **Д'яков В. С.**);

Щодо підсумків роботи за окремими показниками Рейтингу, то найкращих результатів досягли, по своїх групах підприємств:

а) за обсягами товарної продукції (виконаних робіт):
— ВАР «Мотор Січ», м. Запоріжжя; ДАХК «Артем», м. Київ; ДП «ХМЗ «ФЕД», м. Харків; ДП «ДержККБ «Луч», м. Київ; ВАР «НТК «Електронприлад», м. Київ; ДП «Південдіпронді-авіапром», м. Харків; ВАР «ФЕД», м. Харків;

б) за збереженням (зростанням) чисельності працюючих:
ВАР «ДАЗ» (+2,48); ЗАТ «ПМЗ» (+2,31); ВАР «Мотор Січ» (1,73);

ДП «ХАКБ» (+2,54%); ВАР «ФЕД» (+13,4 %);

в) за рівнем середньомісячної заробітної плати:
СЗ «Антонов» (3423,74 грн.); ДП «ХМЗ «ФЕД» (3333,78 грн.); ВАР «Мотор Січ» (2957,16 грн.); ДП «Антонов» (4395,17 грн.); ВАР «ФЕД» (4951,52 грн.);

г) заборгованість по виплатах заробітної плати, станом на 01.10.2010 р. мали наступні підприємства галузі:
— ДП «ВІАЗ» (3953,22 грн. в середньому на 1 працюючого);
— ЗВВО (5548,25 грн. в середньому на 1 працюючого);
— ХДАВП — (3232,62 грн. в середньому на 1 працюючого);
— ДП «НДІ АПС» (53931,48 грн. в середньому на 1 працюючого).

Відділ соціально-економічного захисту виконавчого апарату ЦК ПАУ

Песня о профсоюзе авиапрома

Путь трудовой едва лишь начиная,
Вступаем мы в наш славный профсоюз.
И трудовые взносы отчисляя,
Мы укрепляем делом наш союз.

Наш профсоюз авиапрома —
Помощник в производстве и быту.
Защита наша, наша ты опора,
С тобой всю жизнь плечом к плечу иду.

В тридцатых с авиацией родился
И с нею рос, из года в год мужал,
Чтоб труженик работой наслаждался
И вдохновенье каждый день рождал.

Когда гроза нависла над страной,
О нас ты ни на миг не забывал.
Ты жил тогда заботою одною:
В тылу победу над врагом ковал.

Прошла война. Росли и крепились
крылья.
И рос у профсоюза круг забот,
Он прилагал огромные усилия,
Чтоб строят крылья, шел гурьбой народ.

Идут года, и в пору испытаний —
Вновь профсоюз не дремлет
в стороне —
Уменьше прилагает он и знания,
Чтоб возродит авиапром в стране.

Да, профсоюза возраст стал немалый,
Но он остался вечно молодым.
Пусть у него прав нынче меньше стало,
Но он стал больше нам необходим.

С. В. ДУБОВИЦКИЙ,
ОАО «Авиаагрегат», г. Самара

Газета «Авиабудівник України»
Редакция может публиковать материалы, не поделяючи точки зору автора. Відповідальність за достовірність інформації несуть автори. У разі передруку матеріалів посилання на газету «Авиабудівник України» обов'язкове. Відповіді на питання з листів до редакції ведеться тільки на сторінках газети. Матеріали не рецензуються і не повертаються. Газета видається з серпня 2006 року.

Засновник:
Профспілка авіабудівників України
Головний редактор: **Олександр Палий**
Верстка: **Олександр Павленко**
Видаєць:
Профспілка авіабудівників України

Поштова адреса редакції:
01012, м. Київ,
майдан Незалежності, 2
Тел.: 279-16-45
Факс: 278-86-81

aviabudivnyk@fpsu.org.ua
aviabudivnyk@narod.ru

Видруковано в СПД «Біленька»,
м. Київ, вул. Новокостянтинівська, 15
Виходить двічі на місяць
Наклад: 2 500 примірників

Регістраційне свідоцтво:
КВ № 11645516
від 15.08.2006 р.
Підписано до друку __.11.2010 р.
Замовлення № 18

