

АТОМНИК

України

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

№15 (1217) 23 липня 2026 року
Заснована 1 грудня 2000 року

ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ

Давид Ейвазов про силу команди, підтримку наставників і роль молоді у розвитку атомної галузі

сторінка 3

МІЖНАРОДНА РОБОТА

Спільчани розповідають про семінар у Празі, присвячений оновленню профспілкового руху

сторінка 3

АТОМНИЙ СПОРТ

Про перебіг і перемоги великого спортивного заходу на воді «Козацький дабл 2026»

сторінка 4

ВАЖЛИВО

У Гаазі обговорили ситуацію на окупованій Запорізькій АЕС та в Енергодарі

5 липня на Всесвітньому форумі в Гаазі відбулося засідання Парламентської групи підтримки України (Parliamentary Support Team for Ukraine, PSTU) Парламентської асамблеї ОБСЄ. Захід був присвячений воєнним злочинам, злочинам проти людяності та проявам геноциду, які російська федерація вчиняє на тимчасово окупованих територіях України. За сприяння ГО «Об'єднання родичів політ'язнів кремля» та Truth Hounds серед запрошених спікерів була представниця Атомпрофспілки Христина Левченко.

БЕЗПЕКИ ПІД ВОЄННИМ ТИСКОМ НЕ ІСНУЄ

У своєму виступі вона представила міжнародним парламентаріям реальну картину життя та роботи найбільшої атомної електростанції Європи після її захоплення російськими військами. Її розповідь ґрунтувалася не лише на фактах, а й на власному досвіді. Деякий час вона жила в оку-



пованому Енергодарі й особисто стала свідком того, як російські військові перетворили цивільний ядерний об'єкт на військову базу.

У виступі було наголошено, що до повномасштабного вторгнення на Запорізькій АЕС працювало понад 11 тисяч людей. Сьогодні більшість із них були змушені залишити місто, а станція відчуває критичний дефіцит ліцензованого персоналу. Якщо до війни на ЗАЕС працювали 159 ліцензованих спеціалістів, то нині їх залишилося 22. Це не тільки кадрова проблема, а й серйозна загроза ядерній безпеці всієї Європи. Саме тому Христина підкреслила: «Безпечної експлуатації атомної станції під дулами автоматів не існує. Працівники, які перебувають під постійним психологічним тиском, не можуть забезпечити ті стандарти безпеки, яких вимагає МАГАТЄ».

Закінчення на 2-й стор.

ПРОФСПІЛКОВА РОБОТА

Гендерна рівність — наскрізна тема профспілкової діяльності

Про це наша розмова з фахівчицею Атомпрофспілки Лесею Семенюкою, яка з 2000 року очолює напрямки міжнародної співпраці та гендерної роботи у профспілці.

НЕ ЗРІВНЯЛІВКА, А ВРАХУВАННЯ ПОТРЕБ КОЖНОГО

Говорячи про справедливість у контексті гендерної тематики, розпочати хотілося б із проговорення базових понять, адже досвід показує: дуже часто «рівність» сприймається не тільки як рівноправ'я, а й як уніфікація вимог для жінок і чоловіків. І з цього випливає начебто логічний висновок: є галузі, де жінкам таки не місце...

Справді, погляд на рівність як на «зрівнялівку», який, на мою думку, сформувався за радянських часів, існує й досі. Але необхідно нагадати, що глобально визнаний підхід до вирішення ген-

дерної проблематики — гендерний мейнстрімінг — спрямований не на уніфікацію, а саме на бачення відмінностей між представниками різних статей і на адаптацію цих груп у соціальній та економічній сферах таким чином, щоб усі мали рівні права. Будь-які політики, програми чи закони мають ухвалюватися з урахуванням специфічних потреб чоловіків, жінок та інших соціальних груп.

З огляду на тривале панування патріархального укладу, в межах якого переважна більшість інституцій розбудовувалися на основі чоловічого погляду на світ, більш вразливою категорією стало жіноцтво. Однак у рамках гендерного мейнстрімінгу, у випадках, коли менші захищеними стають чоловіки, саме вони потребують підтримки.

Оптимальним варіантом є рівне представництво обох груп у органах, що ухвалюють рішення. Кожна держава, яка долучилася до

ініціатив зі встановлення гендерної рівності, планує збільшувати кількість жінок у владних структурах. Вважається, що традиційно чоловіки більше опікуються військовим захистом, розвитком економіки, технологій тощо. Коли в парламентах зросло жіноче представництво, у фокус уваги переважно стали такі питання,



як створення можливостей для материнства, освіта, соціальна підтримка. Якщо представництво в парламенті становитиме 50 на 50, у ньому будуть рівною мірою представлені різні бачення всесвіту і вступаючи в синергію, вони дадуть правильний результат.

ВІД МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ДО УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Наскільки Україна залучена до глобальної тенденції зі встановлення рівноправ'я? Підтримавши стратегії ООН — концепцію сталого розвитку, яка передбачає гендерну рівність, та інші — наша країна виконує міжнародні зобов'язання та імплементує їх у національне законодавство. Серед базових документів — Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухвалений 2005 року.

Закінчення на 2-й стор.

У СФЕРІ ВПЛИВУ АТОМПРОФСПІЛКИ
ПЕРЕБУВАЮТЬ ПІДПРИЄМСТВА
МІНЕНЕРГО УКРАЇНИ,
МІНПРИРОДИ, МІНХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ ТОЩО



АКТУАЛЬНО

Стратегічне завдання: підтримка уранової галузі

ДП «СхідГЗК» отримає позику на 555 млн гривень для модернізації підприємства і збільшення обсягів виробництва. За ініціативою Міненерго Уряд ухвалив відповідне протокольне доручення. «Енергоатом» надасть СхідГЗК поворотну фінансову допомогу до кінця 2027 року. Кошти дадуть можливість підприємству збільшити видобуток уранової руди та обсяги виробництва ураново-оксидного концентрату.

Для цього ДП «СхідГЗК» розроблено план розвитку підприємства, що передбачає виконання заходів для оздоровлення підприємства та стабілізацію його роботи, а саме:

- придбання гірничого обладнання, виконання прохідницьких робіт та поступове збільшення підприємством виробництва уранового оксидного концентрату до 45 тонн на місяць;

- будівництво нових горизонтів;
- реконструкцію підйомних установок та систем вентиляції шахт;
- проектування та будівництво нової сірчанокислотної установки потужністю 85 тис. тонн сірчаної кислоти на рік.

Окремо визначили заходи для підвищення заробітної плати працівникам підприємства.

У 2026 році підвищення відбуватиметься в три етапи — у червні, вересні та грудні. Вже за червень гірники отримали підвищені на 20% оклади.

Ці рішення разом із ухваленням законопроекту щодо корпоратизації СхідГЗК формують можливість вивести його зі скрутного фінансового становища. Мета — перетворення комбінату на успішне підприємство, частину вертикально інтегрованого холдингу, що контролюватиме увесь технологічний цикл: від видобутку та виробництва уранового концентрату до генерації електроенергії.

За матеріалами Міненерго

ВАЖЛИВО

У Гаазі обговорили ситуацію на окупованій Запорізькій АЕС та в Енергодарі

Закінчення.
Початок на 1-й стор.

РЕПРЕСІЇ І ВІЙНА ПРОТИ ІДЕНТИЧНОСТІ

Увагу учасників засідання було повернуто до долі незаконно ув'язнених цивільних мешканців Енергодара та працівників енергетичної галузі. Серед ув'язнених: 14 працівників Запорізької АЕС, двоє колишніх працівників станції, працівники Запорізької ТЕС, медики, освітяни, представники комунальних служб та профспілкові активісти. Багато хто засуджений до тривалих термінів ув'язнення за сфабрикованими звинуваченнями у «шпигунстві», «тероризмі» чи «державній зраді», а частина людей досі утримується без зв'язку із зовнішнім світом.

Окремим блоком виступу стала тема системного знищення української ідентичності на окупованій території. Російська окупаційна влада вилучає українські підручники, знищує книги українських авторів, змінює навчальні програми, нав'язує російську історію та культуру, а дітей активно залучає до мілітаризованих організацій і військово-патріотичних програм. Як наголосила Христина Левченко, це вже не просто окупація — це спроба знищити українську ідентичність майбутніх поколінь.

Завершуючи виступ, вона закликала Парламентську асамблею ОБСЄ продовжити міжнародний тиск на російську федерацію, домогтися звільнення всіх незаконно утримуваних цивільних, забезпечити захист працівників Запорізької АЕС та їхніх родин, а також підтримати право українських дітей на збереження своєї мови, культури та національної ідентичності.



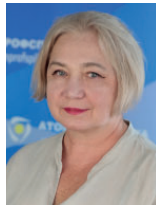
Безпечної експлуатації АЕС під дулами автоматів не існує. Працівники під постійним тиском не можуть забезпечити стандарти безпеки, яких вимагає МАГАТЕ

ЗА Кожною цифрою — КОНКРЕТНІ ЛЮДИ!

Важливо, що вже під час щорічної сесії Парламентської асамблеї ОБСЄ був розглянутий проект резолюції щодо злочинів росії проти України, в якому окремо було згадано цивільних заручників із Запорізької АЕС та Енергодара. Документ засуджує незаконні затримання, катування та насильницькі викрадення працівників станції і мешканців окупованого міста, а також містить вимогу до російської федерації негайно та безумовно звільнити всіх незаконно утримуваних цивільних. Дякуємо всім, хто щодня працює над цим питанням та виносить тему незаконно ув'язнених цивільних Енергодара на міжнародні майданчики. Для Атомпрофспілки це є важливим результатом багаторічної адвокаційної роботи, за якою цифрою статистики стоять конкретні люди — працівники атомної галузі, їхні родини та мешканці Енергодара, які вже понад чотири роки живуть в умовах окупації, репресій і постійного страху. Їхній голос був почутий у Гаазі, а проблема незаконно ув'язнених цивільних отримала ще сильніше міжнародне звучання.

ПРОФСПІЛКОВА РОБОТА

Гендерна рівність — наскрізна тема профспілкової діяльності

Закінчення.
Початок на 1-й стор.ЛЕСЯ СЕМЕНЯКА,
голова фахівчиня з міжнародної роботи

Серед іншого, він містить роз'яснення ключових термінів, використовуваних у законодавстві. Це «гендерна рівність»; це «позитивні дії» — тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків (саме до таких належать жіночі квоти); «сексуальні домагання» — дії, що можуть бути виражені не лише фізично, а й словесно; «гендерно-правова експертиза» — аналіз чинного законодавства з урахуванням збереження рівних можливостей.

До принципово важливих документів, які імплементує Україна, належить Резолюція ООН «Жінки. Мир. Безпека», прийнята у 2020 році, яка поклала початок низці інших резолюцій щодо висвітлення підходів до гендерного насильства під час збройних конфліктів.

Серед нових ключових документів, які поки що не прийняті в нашій країні — 190-та конвенція Міжнародної організації праці «Про викоринення насильства та домагань у сфері праці», ратифікована вже 53 країнами світу. Доки у нас ратифікація «не на часі» через війну, профспілки могли б імплементувати основні положення конвенції у колективні договори, не чекаючи, доки конвенцію МОП ухвалить на рівні держави.

ВІЙНА ЗМІНИЛА ҐЕНДЕРНІ РОЛІ, АЛЕ НЕ СКАСУВАЛА ПОТРЕБУ В ЗАХИСТІ ПРАВ

Повномасштабне вторгнення перевернуло з ніг на голову життя чи не кожного з нас. Ми все далі відходимо від уявлень про те, що війна — це «чоловіча справа». Традиційний розподіл гендерних ролей дедалі більше стирається. Якою має бути гендерна політика в цих умовах?

Саме сьогодні вкрай важливо застосовувати ґендерно чутливі підходи, які ґрунтуються на баченні потреб та особливостей жіноцтва. Ми можемо взяти як приклад жінок-військовослужбовиць і простежити, як багато часу знадобилося для того, щоб для них почали створювати форму та захисні обладунки, які враховують жіночу анатомію і специфіку гігієни! Проблема домагань також не відразу стала у фокус уваги — закон, покликаний протидіяти домаганням і насильству в армії, був ухвалений лише в березні 2026 року.

Безсумнівно, війна відбивається і на виборі професійного шляху для жінок. Через брак трудового ресурсу дедалі більше із них обирає фах, що традиційно вважався чоловічим. На жаль, ідеться не лише про посади, які вимагають високої кваліфікації — часто це роботи, пов'язані з важкими фізичними навантаженнями і небезпекою. Профспілкова позиція тут така: будь-де, чи то в шахті, чи на виробництві, чи за кермом безпечно має бути будь-кому, незалежно від статі. Але оскільки жінка і чоловік мають різну фізіологію, то ергономіка робочого місця має бути різною. У низці випадків — це й таю, щоб давати змогу працювати людині з інвалідністю. Тому перед профспілками відкривається велике поле роботи з розробки додаткових угод, можливо, і нових колективних угод з урахуванням цих моментів.

ҐЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ПОЧИНАЄТЬСЯ З ПРОФСПІЛКИ

Як гендерна рівність реалізовується в сфері профспілки?

Наприклад, у такому потужному об'єднанні, як IndustryAll, яке об'єднує здебільшого чоловіків, є гендерні квоти: ця організація прагне того, щоб у керівних органах було представлено щонайменше 40% жінок. Є профспілки, які об'єднують переважно жінок, і в такому разі доцільним є представництво чоловічої групи. Також у світових профспілках застосовуються механізми, які

превентивно запобігають дискримінації та домаганням і проголошують неухильне дотримання політики поваги та ненасильства.

Що ж до завдань, які вирішуються в ході профспілкової діяльності, то їх величезна кількість. Можна згадати хоча б про неоплачувану домашню працю або про недооцінену працю, коли в певних галузях зайняті переважно жінки, отримуючи дуже низькі зарплати.

Дуже важливий для профспілок момент — це рівна оплата праці. Звісно, в нашому законодавстві вона дуже чітко прописана. Але міжнародне профспілкове товариство говорить про те, що рівні можливості на папері не відповідають рівним можливостям на робочому місці. Нерівність в оплаті може мати прихований характер за рахунок вибіркових виплат премій, бонусів тощо.

І це — тільки частина питань. По суті, гендерна рівність — це наскрізна тема профспілкової діяльності. Якщо ми візьмемо нашу профспілку, то вона стосується практично всіх активностей — від представництва на міжнародних конференціях до проведення спортивних заходів.

вається в «первинках», з чим стикаються члени профспілки безпосередньо на робочих місцях. Адже ціла низка питань, про які не наважуються говорити — чи то йдеться про надмірну увагу до жінок з боку начальників-чоловіків, чи то про неможливість кар'єрного зростання.

ПОЧУТИ ТИХ, КОГО НЕ ЗАВЖДИ ЧУЮТЬ

Які проблемні точки виявляли опитування на місцях?

Дослідження, проведене до початку повномасштабного вторгнення, показало, що значну кількість посад голів цехових профспілкових комітетів обіймають жінки, однак у вищих керівних ланках однозначно переважають чоловіки. Жінки не наважуються подавати свої кандидатури, особливо представниці старшого покоління.

Якщо ж говорити про суто професійну діяльність, то й тут кар'єрне зростання в певний момент стає проблематичним. Жінки, особливо на атомних станціях, де переважає технічний чоловічий персонал, впираються у «скляну стелю». Пропрацювавши багато років на одній позиції,



Достеменну експертизу питань, які турбують людей, нам зможе дати тільки гендерно чутливий підхід

Як саме гендерна політика реалізовується в Атомпрофспілці?

Її засадничі положення були зафіксовані у Положенні про постійну комісію ЦК Атомпрофспілки.

Гендерних квот — таких, як для представників молодого покоління, у нас не передбачено, хоча запровадження такої практики відповідало б світовим тенденціям і дало б змогу повніше розкрити профспілкову проблематику.

Що ж до механізму реалізації ґендерної рівності, його було взято зі світового досвіду, відповідно до якого на кожному із підприємств має бути якщо не комісія, то принаймні особа, яка працює на громадських засадах, і до якої можна звернутись у разі виникнення непорозуміння. До повномасштабного вторгнення Атомпрофспілка проводила навчання для представників ґендерних комісій, а також для більш широкого загалу. Сьогодні, коли ми наближаємося до З'їзду Атомпрофспілки, діяльність у цьому напрямі варто було б відновити. Ми повинні знати, що відбу-

вони мають досвід і хочуть розвиватись і йти далі, але їх не пускають на бажані посади лише тому, що вони жінки. Ми знаємо про значну кількість таких прикладів, попри те, що жінки не озвучували свою позицію, побоюючись звільнення.

Сьогодні така парадигма потроху змінюється в усьому світі — в атомній енергетиці, куди йде менше молоді, активніше залучаються до спільної справи жінки. Дуже приємно, що в нас з'явилися престижні заходи, спрямовані на просування жінок і дівчат з високою кваліфікацією — зокрема це конкурс «Жінки в атомній енергетиці», який відбувається за підтримки міжнародної професійної спільноти Women in Nuclear.

Попри зміну тенденцій на краще, чому саме зараз є актуальним відновлення роботи в гендерному напрямі?

Не тільки зараз, а й у повоєнний період перед нами стоять багато нових завдань — і вирішувати їх треба не просто з профспілкової позиції, а з урахуванням гендерного різнобачення. Скільки знадобиться зусиль для того, щоб адаптувати ветеранів і людей з інвалідністю на робочих місцях, ми можемо дізнатися тільки тоді, коли будемо тримати з організаціями на місцях тісний зв'язок. Як справедливо розподілити кошти, спрямовані на відновлення, так, щоб удовольнити потреби жінок, чоловіків та інших груп, кожна з яких може бути по-своєму вразливою, — ми знаємо, тільки слухаючи людей на місцях. І достеменну експертизу нам зможе дати тільки ґендерно чутливий підхід.

Любов НАТОЧІЙ



ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ

«Профспілка — це простір для реалізації найсміливіших ідей»

Сьогодні ми спілкуємося з головою організації молоді ППО Рівненської АЕС Давидом Ейвазовим. Про шлях від «путівки за 10%» до лідерства, про «залізні» аргументи та про те, чому сучасний атомник — це передусім волонтер.



■ Давиде, давай повернемось у 2019 рік. Ти влаштувався на стратегічний об'єкт — Рівненську АЕС. Наскільки свідомим тоді був твій крок у бік профспілки? Чи це було «яку всіх»?

Багато хто потрапляє в профспілку, не до кінця розуміючи, що це за організація. У 2019-му я прийшов в енергетичний підрозділ, у чех з ремонту турбінного устаткування. Проходив усі етапи працевлаштування, підписував величезну кількість документів. І ось мій табельник дає мені папір про вступ до Атомпрофспілки. Я запитав: «А що це? Для чого?». Профорієнтація на той момент була, скажімо так, слабенька. Але мені озвучили «залізний» аргумент: у нас є реабілітаційно-оздоровчий комплекс «Біле озеро», і ти зможеш взяти туди путівку за 10% вартості. Для молодого працівника це спрацювало миттєво: підписую. Думаю, більшість моїх колег на різних станціях починали саме з цього вагомому аргументу.

■ Коли ти вперше зрозумів, що профспілка — це не тільки про відпочинок, а й про реальний вплив на колектив?

Я завжди був активним, і в школі, і в студентські роки. Коли прийшов на станцію, чітко розумів нашу головну місію: виробити електроенергію для домогосподарств. Але невдовзі мені зателефонував тодішній голова організації молоді РАЕС Євгеній Бураков. Він знав, що я займався КВК, грав у «Лізі Сміху», і запропонував доєднатися до нашої команди. Так я познайомився з капітаном команди «Перли з Полісся» Тетяною Батейко та всім колективом. Буквально за кілька місяців роботи поїхав у своє перше відрядження до Кропивницького на конкурс КВК серед підприємств атомної енергетики та промисловості. Ми поїхали в місто. Це був такий медійний прорив для нашої станції! Саме тоді я почав більше цікавитися, що ще дає профспілка, і усвідомлював: першочергова функція — захист працівників, але дуже вагомим є те, що вона займається розвитком громади та

кожного окремого атомника. Я побачив, який величезний вклад робить профспілка в реалізацію проєктів — і для молоді, і для старшого покоління.

■ Ти пройшов шлях від активіста до члена ради, а потім і до голови організації молоді. Як цей ритм поєднується з основною роботою? Чи не виникає конфліктів із керівництвом через «профспілкові справи»?

Активістом я став у 2020-му, 2022 року мене обрали до ради ОМ, а у 2024-му — головою організації молоді. Скажу чесно: ця діяльність забирає величезну частку особистого, а інколи й робочого часу. Але мені пощастило з керівництвом. У нас є чітке розуміння та підтримка. Вони бачать, що ми це робимо не «просто так», а для майбутнього розвитку та популяризації атомної енергетики в Україні. Для мене це вже частина життя, це моє єдине та улюблене хобі, яким я займаюся практично 24/7. Тепер я переживаю не лише за власні результати, а й за всю команду. Це не страх помилки, а бажання завжди йти вище.

■ Які кейси організації молоді ти вважаєш найбільш «крутими» та корисними?

Найважливіше — це розвиток професійної діяльності. Це конкурси наукових доповідей та професійної майстерності. Такі заходи дають молододому атомнику реальну можливість бути почутим. Якщо у людини є ідея, як покращити роботу об'єкта, внести свої напрацювання — її почують. Керівництво приділяє увагу таким особистостям, підтримує їхні проєкти, бере їх за основу. Багато змін, які зараз дають високу ефективність на станції, почалися саме з ініціатив молоді. Ми не просто займаємося спортом чи волонтерством, ми модернізуємо параметри нашої роботи, доводимо їх до сучасних стандартів.

■ Ти часто вживаєш слово «команда». Як би ти охарактеризував людей, які зараз поруч із тобою в організації молоді?

Це команда професіоналів. Я часто жартую: за таких людей будь-яка інша організація заплатила б величезні гроші, щоб вони на них працювали. А ми все робимо на волонтерських засадах. Чому? Бо ми розуміємо, що розвиток — це про роботу великого і дружнього механізму. Це люди, які популярні у своїх цехах та службах, вони не можуть сидіти на місці. Це ті, кому я можу довіритися на 100%, хто може замінити мене в будь-який момент. Передусім ми — велика сім'я. Це підтримка, яку важко описати словами.

■ Якими рисами, на твій погляд, має володіти справжній профспілковий лідер? За що ти цінуєш своїх активістів?

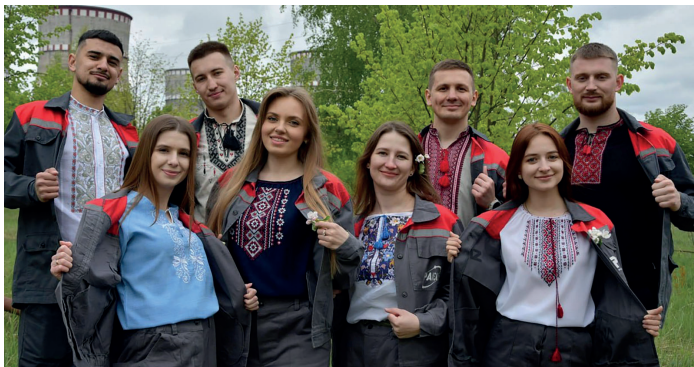
Перше: справедливість. Це не проста робота, ти повинен думати не про себе, вміти розділяти чужу думку та підтримувати її. Друге: самовідданість. Ця робота вимагає багато часу. І третє: наполегливість. Якщо ти наполегливий, у тебе вийде все. І ця віддача повертається на моральному рівні. Справедливість та наполегливість — це фундамент сильного профспілковця.

■ Хто для тебе став головним наставником у цій справі? У кого ти переймав досвід? Таких людей декілька. Я часто спілкуюся з Павлом Олешуком, ми працюємо разом. Він багато чого мене навчив, інколи навіть казав: «Ось так, як я робив, робити не треба» 😊 Ці поради допомогли мені уникнути багатьох помилок. Величезний вклад зробив Іван Михайлович Мельник — його підтримка дала мені саме те бажання працювати, бо я відчув, що нас готові слухати. Також

Моя дівчина. Вона не дотична до атомної енергетики чи державних установ, працює в зовсім іншій сфері. Вона не завжди розуміє всі тонкощі профспілкової структури, але знає, що таке Атомпрофспілка, бо ми разом. Вона приділяє величезну увагу моїй діяльності, підтримує мене усіляко. Їй потрібне неабияке терпіння, бо я можу бути в роботі 24/7. Ми всі не залізни, інколи буває важко, але коли поруч з тобою така людина, вигорання минає дуже швидко. Вона просто не дає мені впасти в цей стан ні фізично, ні морально.

■ Сьогодні підтримка фронту стала пріоритетом для українців. Як організація молоді ППО РАЕС допомагає армії?

Ми займалися волонтерством ще до повномасштабного вторгнення, і зараз це один з наших головних напрямів. Ми проводимо низку спортивних та благодійних заходів, і усі зібрані кошти



Багато ефективних змін на станції почалися саме з ініціатив молоді

хочу відзначити Христину Левченко — вона дуже сильний лідер. Бувало, ми з нею сильно сперечалися, але ці дискусії завжди працювали на перспективу. І, звісно, голова ППО Дирекції Аня Заєць — дуже щира людина, яка попри високу посаду залишається простою та відкритою. Спілкування з нею дає той самий фідбек і бажання рухатися далі.

■ Твоя робота забирає багато сил. Хто допомагає тобі відновлюватися, коли настає момент вигорання?

передаємо нашої громадській організації «Енергія Перемоги», яка закуповує необхідне обладнання для Сил оборони. Окрім цього, ми постійно допомагаємо дітям із реабілітаційних центрів, ведемо шефську роботу. Зараз ми всі маємо бути одним цілим. Ми працюємо на армію, а армія працює на захист нашої держави. Перемога обов'язково буде за нами.

■ Що б ти порадив молодим працівникам, які тільки прийшли на станцію і, можливо, ще вагаються — чи варто їм ставити частину профспілкового руху?

Сподіваюся, що багато молодих людей прочитають це і зрозуміють: якщо у вас є бажання — все вийде. Не бійтеся бути активними. Профспілка дає можливість змінити своє життя на краще. Доєднуйтеся, працюйте, пропонуйте ідеї. Ми чекаємо на кожного!

Марічка СМЕРЕКА

МІЖНАРОДНА РОБОТА

Профспілкове оновлення

Із 30 червня по 2 липня 2026 року в Празі відбувся стартовий захід ETUC Trade Union Renewal Academy — міжнародної академії, присвяченої оновленню та розвитку профспілкового руху, до якого долучилася Атомпрофспілка.

Захід об'єднав представників профспілок із різних країн Європи. Нашу профспілку представляли помічник Голови Атомпрофспілки Павло Олешук та голова Організації молоді Атомпрофспілки Христина Левченко. Протягом трьох днів учасники працювали над питаннями, що визначатимуть майбутнє профспілкового руху.

МИСТЕЦТВО ОРГАНІЗОВУВАТИ

Павло та Христина відвідали воркшоп зі стратегічного організингу, який провела Орла Фаул, експертка з великим практичним стажем роботи. Вона розповіла про різницю між рекрутингом, організингом та стратегічним організингом, а також ознайомила з інструментами організингу. Орла переконана, що кожен організмер повинен знати свою цільову аудиторію, сферу діяльності, специфіку роботи кожного працівника та слабкі й сильні сторони профспілки. Також вона не раз наголошала на тому, що профспіловець має цікавитися життям працівників і ставити собі запитання: «Чому люди повинні піти

за мною?» Експертка дала доволі просте визначення профспілок: це група працівників, які підтримують одне одного на робочому місці та поза ним. Тому кожен повинен замислитися над тим, що профспілка починається з нього.



У СУЧАСНОМУ РИТМІ

Особливу увагу було приділено переосмисленню ролі профспілок в умовах стрімких змін. Учасники обговорили глобальні тенденції, які впливають на сферу праці, шляхи посилення профспілкового впливу, залучення нових членів, насамперед молоді, а також розвиток міжнародної співпраці. Важливою складовою стала робота над національними та галузевими стратегіями оновлення.

Інтерес у учасників викликала сесія «Стратегічне прогнозування», яку провів експерт МОП Рафаель Пілс. Увагу було приділено цифровізації, автоматизації виробничих процесів, розвитку штучного інтелекту, демографічним змінам та трансформації ринку праці.

Практична частина сесії була побудована на роботі з чотирма можливими сценаріями майбутнього. Кожна делегація мала оцінити, як за різних умов змінюватиметься її галузь та наскільки профспілка буде готовою реагувати на виклики.

Велику частину часу було присвячено дискусії щодо впливу цифровізації на діяльність галузевих профспілок. Йшлося не лише про зміну характеру праці та появу нових професій, а й про необхідність цифрової трансформації самих профспілок: розвитку сучасних каналів комунікації, викори-

стання цифрових інструментів для залучення членів, онлайн-навчання, електронних сервісів та швидкого реагування на потреби працівників.

ДОСВІД, ЯКИЙ ОБ'ЄДНУЄ

Христина Левченко на міжнародній зустрічі розповіла про структуру і підходи до залучення молодих працівників до профспілкової роботи в Організації молоді Атомпрофспілки. Український досвід став гарним прикладом системної роботи з молоддю навіть в умовах повномасштабної війни.

Надалі, спілкуючись у форматі Open Space, учасники самі визначали теми для дискусій, ділилися успішними практиками та напрацьовували ідеї для подальшої співпраці. Кожна історія надихала учасників! Укотре всі переконалися, що успіх не приходить одразу, а все потрібно починати з маленьких кроків. Завершальним етапом стала презентація стратегічних цілей кожної делегації, взаємне навчання та обговорення наступних кроків, серед яких реалізація пілотних проєктів, навчальні візити та продовження партнерства.

Учась Атомпрофспілки у Trade Union Renewal Academy стала важливим кроком у розвитку міжнародної співпраці та впровадженні сучасних європейських підходів до діяльності профспілок.

АТОМНИЙ СПОРТ

«Козацький дабл 2026» об'єднав небайдужих

Цьогоріч велике спортивне свято, організоване організацією молоді ППО Хмельницької атомної електростанції за підтримки ППО ХАЕС та адміністрації ХАЕС, об'єднало понад 110 учасників із різних куточків України.



Прихильники активного способу життя зібралися на мальовничих Голубих озерах у природному заповіднику «Мале Полісся», розташованому в зоні спостереження навколо Хмельницької АЕС. Спортсмени змагалися у дисциплінах «Козацька верста» та «Козацький акватлон», де переможців визначали в абсолютному заліку та вікових категоріях.

Змагання вкотре довели: спорт здатен не лише об'єднувати, а й допомагати тим, хто боронить Україну. Понад 76 000 гривень вдалося зібрати учасникам благодійного спортивного заходу «Козацький дабл 2026» на підтримку українських захисників.

Учасників привітав генеральний директор філії «ВП ХАЕС» Андрій Козюра: «Кожен такий старт сьогодні має особливу цінність. Це не лише спортивна боротьба, а й наша спільна підтримка українських захисників. Дякую, насамперед,

нашим захисникам, які дають можливість нам бути вільними, жити на своїй землі. Дякую всім, хто долучився, адже разом ми робимо важливу справу для України».

Особливо зворушливим моментом стало відзначення ветерана Збройних Сил України, працівника гідротехнічного цеху Хмельницької АЕС Віктора Гамоліюка.

- В абсолютному заліку козацької версти серед чоловіків перемогу здобув Владислав Березюк. II місце посів Євгеній Зайчик, III — Михайло Мілаш.

- Серед жінок найкращий результат показала Анна Зашик. Срібною призеркою стала Дана Ткаченко, бронзовою — Вікторія Музичук.

- В абсолютному заліку козацького акватлону серед чоловіків переміг Євген Веселов, II місце виборов Максим Власенко, III — Володимир Ризик.

- Серед жінок перемогу здобула Маргарита Восканян. II місце посіла Майя Абрамович, III — Олена Гуцало.

Абсолютними переможцями серед команд в акватлоні стали: I місце — Team Bravo, II місце — «Молодість», III місце — ЕРП ХАЕС.

У командному заліку серед відокремлених підрозділів АТ «НАЕК «Енергоатом» I місце виборола філія «ВП ХАЕС», II — філія «ВП РАЕС», III — дирекція АТ «НАЕК «Енергоатом».

Теплі оплески отримали й наймолодші учасники заходу — Максим Каржау та Марія Перець, яких відзначили грамотами й подарунками.



Понад
76 000
гривень

збрали учасники
благодійного
спортивного заходу
«Козацький дабл 2026»
на підтримку українських
захисників

До благодійного спортивного свята долучилися також студенти Літньої ядерної школи, які нині проходять профорієнтаційне навчання на майданчику ХАЕС. Для них це була чудова нагода не лише випробувати себе, а й відчувати справжню командну єдність.

Організатори висловили щире вдячність усім підрозділам Хмельницької АЕС, які допомогли провести захід на високому рівні, а також кожному учаснику, волонтеру й партнеру, хто зробив свій внесок у спільну справу.

«Козацький дабл 2026» — це більше, ніж спортивні старты. Це єдність людей з різних куточків країни, здоровий спосіб життя, краса української природи та реальна підтримка наших захисників.

Дякуємо Силам оборони України за можливість жити, працювати, займатися спортом і проводити такі благодійні заходи на рідній землі.

ЛІТНІЙ ВІДПОЧИНОК

У дитячому таборі ПАЕС «Іскра» провели День безпеки

На базі оздоровчо-реабілітаційного комплексу «Іскра» філії «ВП ПАЕС» для дітей атомників діє літній табір. 3 липня туди заїхала друга зміна. Цьогоріч відпочинку юних кемперів супроводжується низкою цікавих і пізнавальних заходів, які проводяться в межах проєкту «Smart Energy Kids: створення інноваційного освітнього простору для формування мовних компетенцій і громадянської свідомості». Одним із них став День безпеки, який провели за допомогою представників 1-го пожежно-рятувального загону.

ВАЖЛИВА ПРОГРАМА

Жартувати з вогнем не можна! Маленькі відповідальники дитячого оздоровчого табору ОРК



«Іскра» Південноукраїнської АЕС цього тижня ще раз повторили правила пожежної безпеки.

Зустріч «Іскристик» таборят з рятувальниками 28 ДПРЧ відбулася в межах Дня безпеки. Ініціатива впровадження цієї програми належить спецрезервистці кадрового резерву й перекладачці відділу міжнародного співробітництва та технічної допомоги філії «ВП ПАЕС» Яні Присяжніковій.

Відпочивальники повторили правила пожежної безпеки і обговорили поведінку на природі

«Основна мета проєкту — збагатити програму перебування дітей у таборі оздоровчо-реабілітаційного комплексу «Іскра». Щодо Дня безпеки, то його проведення має декілька причин. Річ у тім, що під час канікул діти досить часто залишаються вдома без нагляду дорослих, тож сьогодні рятувальники нагадали юним кемперам правила безпечної поведінки. Окрім того, дітям важливо знати, що вогнеборці першого пожежно-рятувального загону готові допомогти не лише під час побутової пожежі. Вони постійно стоять на варті такого потужного об'єкта, як Південноукраїнський енергокомплекс», — зазначила пані Яна.

ПРАКТИЧНІ ЗНАННЯ

Під час зустрічі з рятувальниками дітям також розповіли та продемонстрували можливості спеціалізованої техніки, дали змогу посидіти в кріслі пожежника, приміряти каску.

«Знання дітей мене, відверто кажучи, вражали. Вони дуже багато знають, проте сподіваюся, що застосовувати на практиці цю інформацію їм не доведеться», — підкреслив начальник караулу 28 ДПРЧ 1-го державного пожежно-рятувального загону ГУ ДСНС України

в Миколаївській області, старший лейтенант служби цивільного захисту Богдан Васюнін.



Протягом Дня безпеки 36 маленьких відпочивальників табору також обговорювали безпечну поведінку на природі, зокрема на воді. Вони переглянули тематичні мультфільми та ролики Державної служби з надзвичайних ситуацій. Варто зазначити, що завдяки таким пізнавальним зустрічам літній відпочинок дітям стає не лише яскравим, а й максимально свідомим і безпечним.

За матеріалами Управління зв'язків з громадськістю і медіа «ВП ПАЕС»



АТОМНИК
України

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: Марічка КОРМУШКІНА
Телефон: (044) 205-74-20
E-mail: atomnik@union.kiev.ua
atomnik@gmail.com
http://www.atomprofspilka.info

Газета виходить 2 рази на місяць
Індекс — 21766
За точністю викладених фактів відповідальність несе автор
Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій
При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідectво про реєстрацію
КВ №4480 від 21.08.2000 року
Газета віддрукована
у ТОВ «МЕГА-ПОЛІГРАФ»:
04073, м. Київ,
вул. Марка Вовчка, 12/14.
Тираж 2000