

Євген Кольвах: «Хочу бути відкритим для людей»



Євгена Васильовича Кольваха добре знають на підприємстві «Інтерпайп Ніко Тюб». Знають як небайдужу людину і досвідченого майстра своєї справи, здатного згуртувати колектив.

Його трудовий шлях на підприємстві розпочався у 2007 році на посаді змінного майстра дільниці з обробки труб. Відтоді він пройшов усі сходинки професійного зростання: був старшим майстром, заступником начальника цеху з виробництва, керівником планово-розподільного бюро, начальником трубопрокатного цеху №2. Певний час працював начальником дільниці з ремонту обладнання неруйнівного контролю.

Водночас Євген ніколи не стояв осторонь профспілкового руху, брав активну участь у роботі первинної організації, був у свій час членом контрольно-ревізійної комісії профкому.

Євген Кольвах завжди є відкритим у спілкуванні та з готовністю прислуха-

ється до думки колег, не соромиться звертатися за порадою. І його підхід до управління, що базується на принципах командної роботи та взаємопідтримки, очікувано дає позитивні результати.

Працюючи на посаді начальника цеху, Євген регулярно відвідував робочі місця, спілкувався з людьми, цікавився їхніми проблемами та потребами. Він вважає, що прямий контакт з колективом є ключовим як для керівника, так і для профспілкового лідера. Оцінивши таке ставлення, комунікабельність та щирість Кольваха, працівники підприємства у жовтні минулого року довірили йому представляти їхні трудові інтереси та захищати права колективу.

Проблеми і труднощі перших місяців на новій посаді голови первинної профспілкової організації ПМГУ не стали для Євгена несподіванкою. Він усвідомлював, що робота профспілкового лідера вимагає глибоких знань в економічній та юридичній сферах. «Люди іноді думають, що Профспілка – це лише подарунки та путівки. Але то – тільки верхівка айсберга. Насправді наша основна місія – захист прав працівника на гідну працю, справедливую оплату, безпеку на робочому

місці, – пояснює профлідер. – Ця складна робота часто залишається непомітною, але саме вона втілюється в колективному договорі, який забезпечує і всі соціальні гарантії, і виплати, і компенсації».

Молодий очільник первинної організації розуміє необхідність відновлення довіри працівників до ПМГУ, що є непростим завданням. Він активно спілкується з людьми, пояснює реальну роль Профспілки на підприємстві, її внесок у підвищення зарплат та покращення умов праці через колективний договір.

І це вірний шлях: за п'ять місяців його керівництва лише один з тринадцяти спілчан, які спочатку хотіли вийти з лав Профспілки, написав заяву про вихід. Інших Євген переконав залишитися: «Я просто з кожним говорив щиро. Пояснював, що ми робимо, і чому це важливо».

Щоб бути гідним довіри колег і добре виконувати свою роботу, Євген активно поглиблює знання в економіці та праві. Він вважає, що соціальний діалог з роботодавцем має базуватися на фактах та аргументах, а не на емоціях. Щодня профлідер витрачає по кілька годин на навчання, звертається за порадою до досвідчених

профспілкових діячів, і це відчутно допомагає йому в роботі.

Євген не має труднощів у спілкуванні з людьми, він добре знає колектив, який налічує 1800 осіб, і завжди готовий до відвертого діалогу. Він переконаний, що Профспілка повинна бути відкритою для людей, а не «офісною» структурою. З цією метою було змінено і формат звітності: результати роботи первинної організації за рік були надруковані на кольорових бланках та розміщені у всіх цехах, щоб кожен спілчанин міг ознайомитися з досягненнями та діяльністю організації.

Крім того, Євген запровадив практику обов'язкової присутності голів цехових профспілкових комітетів на щоденних змінно-зустрічних зборах. Це дає можливість працівникам безпосередньо спілкуватися з профспілковими представниками, ділитися проблемами, ставити запитання – не відкладаючи це на потім, не шукаючи часу для походу до кабінету керівництва. «Людина після зміни – особливо на гарячому виробництві, в прокатному цеху – втомлена. У неї немає ні сил, ні бажання ходити по кабінетах, чекати черги, – впевнений Євген. – Тому профспілковий представник повинен бути поруч – на робочому місці, серед людей».

В свою чергу голови цехкомів щодня беруть

участь в оперативних нарадах з керівництвом цехів, мають можливість безпосередньо донести до адміністрації всі питання та побажання колективу. Таким чином забезпечується не лише постійний контакт, але й реальна можливість вирішення нагальних проблем. Євген Васильович розуміє, що діяльність Профспілки сьогодні – це складна, багаторівнева робота з колективом, захист прав кожного працівника у непростий час війни та економічної нестабільності.

Особливої актуальності ці питання набули для Нікополя – міста, яке регулярно потерпає від ворожих обстрілів. Профспілкова організація на чолі з Євгеном Кольвахом ухвалила рішення надавати матеріальну допомогу працівникам, житло яких постраждало від обстрілів. Звісно, ці кошти не можуть компенсувати втрати повністю, але допомагають хоча б тимчасово зробити житло придатним для проживання – вста-

вити вікна, відновити дах, усунути найнебезпечніші пошкодження.

У планах Євгена Васильовича – подальше зміцнення профспілкової організації, залучення молоді, створення Молодіжної ради та розвиток інформаційної роботи Профспілки за допомогою контент-мейкера. Вже сьогодні одна з працівниць – дівчина-кранівниця – готова активно допомагати у цьому напрямі, вести сторінки організації в соцмережах, публікувати інформаційні матеріали.

«Чому б ні? – посміхається Євген. – Ми багато робимо для людей, і вони повинні це бачити й знати. У першу чергу я хочу бути відкритим – це головний принцип моєї роботи».

Попереду – чимало планів та нових викликів. Але головне – Євген Васильович Кольвах не втрачає віри у силу профспілкової солідарності та значення справжнього діалогу між людьми. Саме такий підхід здатен повернути профспілкам довіру й сенс.

