



Стратегия работодателей электроэнергетики в
области условий и охраны труда в организациях
электроэнергетики

Заместитель Генерального директора
Объединения РаЭл
А.В. Замосковный



Зачем нужна?



- ✓ Способствовать сохранению жизни и здоровья работников;
- ✓ Оптимизировать действия работодателей с учетом отраслевых особенностей;
- ✓ Повысить эффективность расходов на охрану труда.



Разработка Стратегии вызвана :



- состоянием и особенностями условий и охраны труда в электроэнергетике;
- отсутствием административной вертикали и единого координирующего органа по вопросам охраны труда;
- необходимостью учета отраслевой специфики;
- необходимостью выявления основных работодательских рисков и вызовов;
- изменением технологий и совершенствованием оборудования;
- необходимостью развития новых форм взаимодействия и сотрудничества с работниками и их представителями.



Состояние прохождения проекта Стратегии:



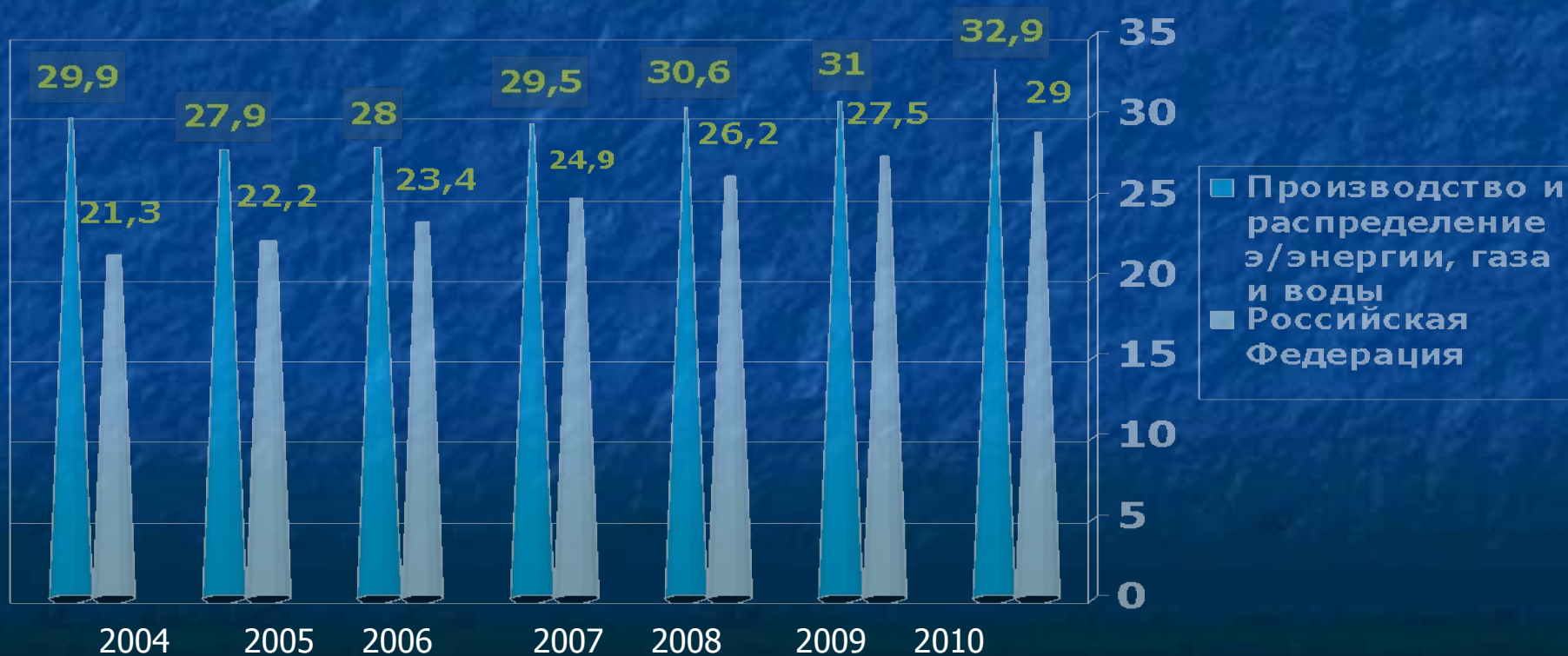
- Рассмотрен экспертным сообществом представителей членских организаций Объединения РаЭл (Рабочая группа по вопросам охраны труда);
- обсужден на семинаре-совещании представителей служб охраны труда в 2011 году (организатор – Объединение РаЭл);
- будет рассмотрен представителями энергокомпаний в 2012 году;
- предполагается утверждение Стратегии как основополагающего документа, на базе которого энергокомпании смогут внедрять конкретные программы



Необходимость разработки Стратегии вызвана:

✓ отрицательной динамикой состояния условий труда в отрасли

Удельный вес численности работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в % от общей численности работников
(по данным Росстата)

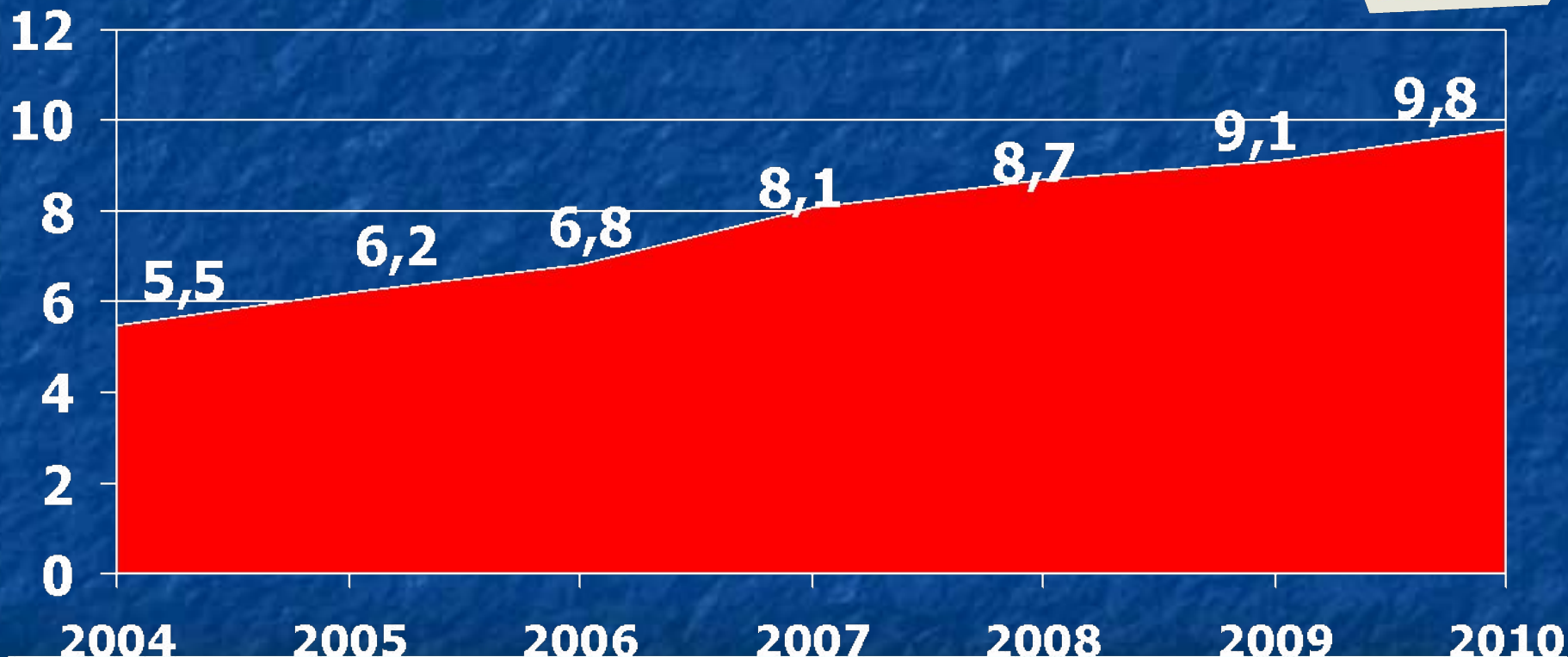




Необходимость разработки Стратегии вызвана:



✓ *ростом числа занятых на тяжелых работах*



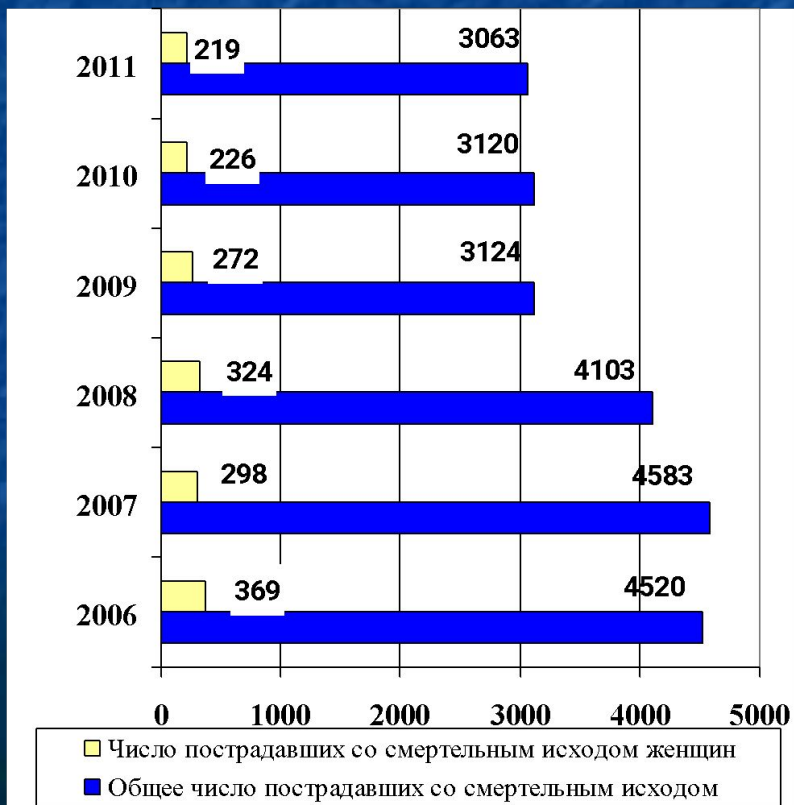
■ Удельный вес работников, занятых на тяжелых работах (в % от общей численности численности работников, занятых в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (по данным Росстата))



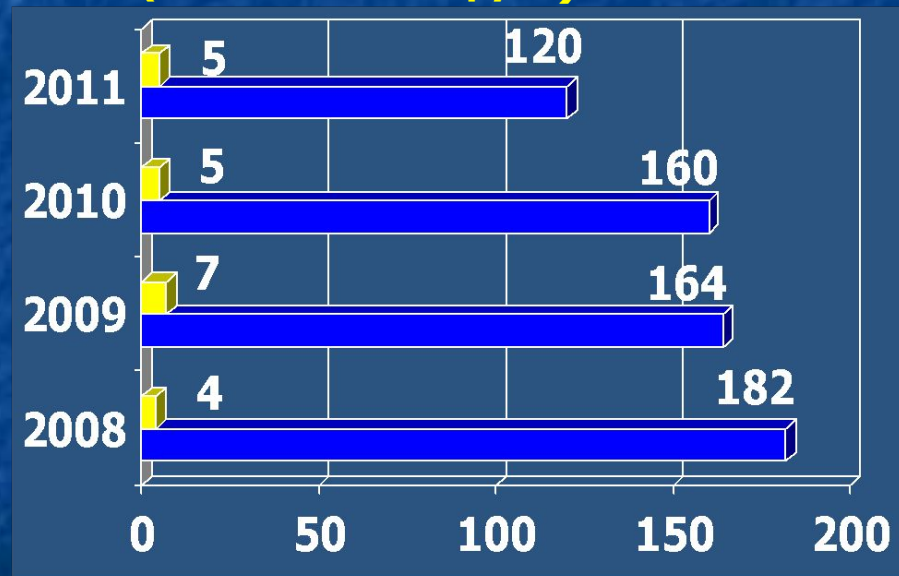
Необходимость разработки Стратегии вызвана:

✓ уровнем травматизма в отрасли

Количество пострадавших на производстве со смертельным исходом (в т.ч. женщин) в Российской Федерации за период с 2006 по 2011 годы (по данным Роструда)



Количество пострадавших на производстве со смертельным исходом (в т.ч. женщин) в Производстве и распределении электроэнергии, газа и воды за 2008-2011 годы (по данным Роструда)



■ Число пострадавших со смертельным исходом женщин
■ Общее число пострадавших со смертельным исходом



Целевые индикаторы стратегии реализации Программы действий по улучшению условий и охраны труда, составной части Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года

Второй этап (2011-2015 гг.):

- снизить коэффициент смертельного травматизма до 0,1;
- снизить количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда до 18-20%.

Третий этап (2016-2025 гг.):

- Снизить коэффициент смертельного травматизма до 0,05—0,08;
- Снизить количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда до 3-5%.





Целевые ориентиры для работодательского сообщества на период до 2025 года

- ✓ Сокращение числа рабочих мест с вредными условиями труда (ежегодно);
- ✓ Снижение ежегодно коэффициента частоты общего травматизма в электроэнергетике;
- ✓ Снижение ежегодно коэффициента частоты смертельного травматизма.

Целевые ориентиры должны определяться по результатам обсуждения экспертным сообществом



Основные направления действий работодателей

- **Сокращение и переоборудование рабочих мест с вредными условиями труда, внедрение новых технологий и оборудования.**

Обеспечивающие механизмы:

- ✓ мониторинг состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- ✓ сплошная аттестация рабочих мест по условиям труда;
- ✓ внедрение передовых методов работы (работа под напряжением);

- **Сохранение жизни и здоровья работников.**

Обеспечивающие механизмы:

- ✓ диспансеризация;
- ✓ медицинские осмотры (обследования);
- ✓ Внедрение корпоративных программ питания работников;
- ✓ развитие сети собственных врачебных, фельдшерских здравпунктов.

- **Вовлечение работников в процесс управления рисками на каждом рабочем месте, развитие культуры безопасного и здорового труда.**

- **Развитие социального партнерства, форм взаимодействия с профсоюзными организациями в целях эффективного управления профессиональными рисками.**

Ждем Ваших предложений!

E-mail: vnp@orael.ru E-mail: vnp@orael.ru,
www.orael.ru