

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;
- п 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:



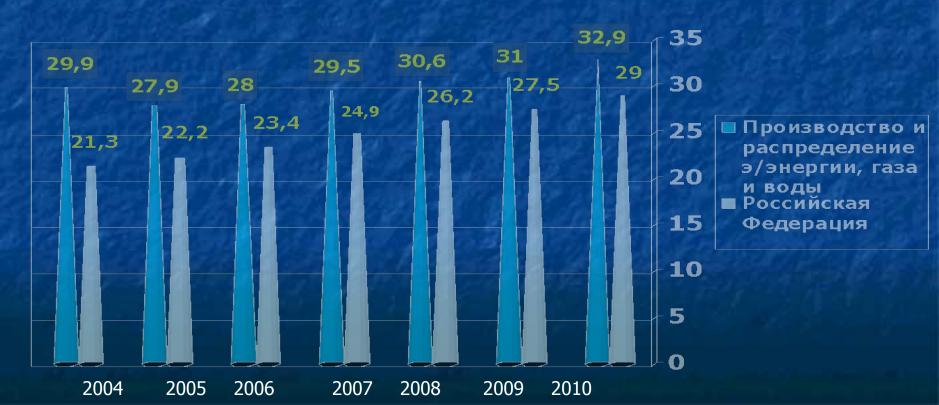
- Рассмотрен экспертным сообществом представителей членских организаций Объединения РаЭл (Рабочая группа по вопросам охраны труда);
- обсужден на семинаре-совещании представителей служб охраны труда в 2011 году (организатор Объединение РаЭл);
- будет рассмотрен представителями энергокомпаний в 2012 году;
- 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)





2004

2005

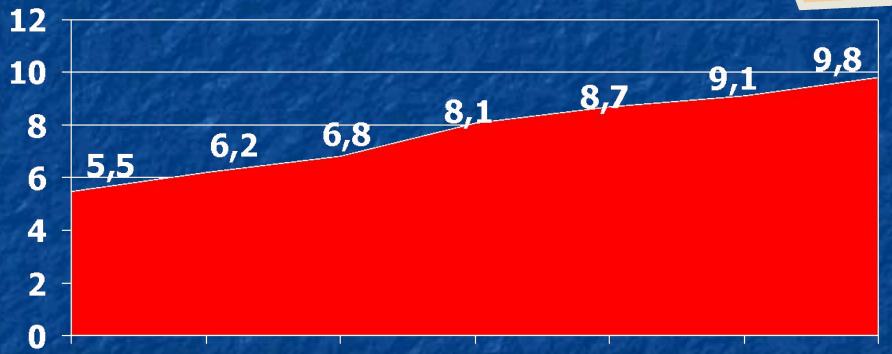
# Необходимость разработки Стратегии вызвана:



2010

#### ✓ ростом числа занятых на тяжелых работах

2006



 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)

2007

2008

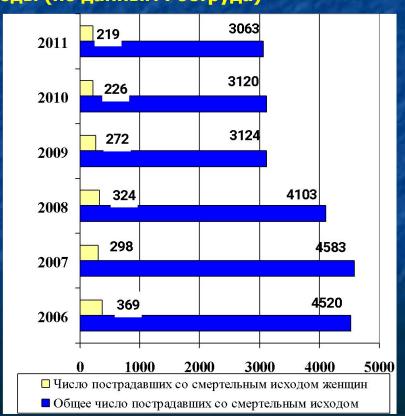
2009



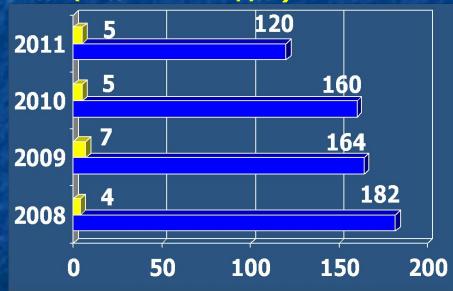
## Необходимость разработки Стратегии вызвана:

#### ✓ 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



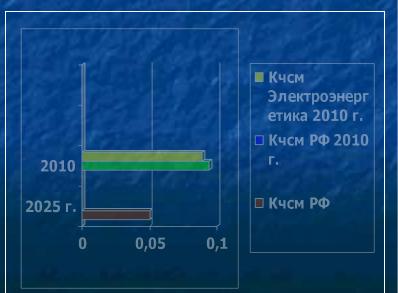
Целевые индикаторы стратегии реализации Программы действий по улучшению условий и охраны труда, составной части Концепции демографической политики Российской Федерации на пери до 2025 года

#### 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



## новные 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;
- у 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.ruE-mail: vnp@orael.ru,

www.orael.ru