

основе этого разрабатывать методы, средства и мероприятия обеспечивающие безопасность труда в животноводстве. В оздоровлении условий труда работников животноводства и повышения производительности работ исключительное значение приобретает механизация трудоемких процессов на фермах. Следует разрабатывать комплекс профилактических мероприятий по охране труда при эксплуатации технических средств для приготовления кормов, позволяющих улучшить условия труда в отрасли и снизить риск производственного травматизма.

Работа по улучшению условий труда предполагает в первую очередь совершенствование техники, технологии, а также совершенствование производственных процессов с учетом требований нормативных технических правовых актов. Для улучшения охраны труда при приготовлении кормов необходимо разрабатывать организационные, инженерно-технические, санитарно-гигиенические и другие мероприятия, основанные на анализе состояния производственной безопасности при выполнении технологического процесса и направленные на профилактику производственного травматизма и заболеваемости работающих в животноводстве.

УДК 331.456

Организация охраны труда в зарубежных странах

Студент гр. 10602115 Мелехов А.А.
Научный руководитель – Мордик Е.В.
Белорусский национальный технический университет
г. Минск

Система трудовых отношений в странах дальнего зарубежья включает как общественные ценности (например, свобода объединений, чувство групповой солидарности, поиск максимальных прибылей), так и процедуры (например, процедуры ведения переговоров, организации работы, консультаций и разрешения споров). Традиционно системы трудовых отношений разделяются на категории по национальным признакам, границы которых в последнее время размываются вследствие глобализации мировой экономики. Национальные системы различаются по признаку организации проведения централизованных переговоров между нанимателями и профсоюзами об условиях труда (почти все Скандинавские страны), по признаку организации проведения переговоров между нанимателями и профсоюзами об условиях труда на уровне секторов или отраслей экономики (Германия) или ведения таких переговоров на уровне предприятий (Япония, США).

Основной целью законодательства по охране труда является решение задачи: защита работающих от воздействия вредных производственных факторов, которые угрожают их здоровью и физической безопасности на рабочем месте, обеспечение компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональной заболеваемости, а также проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве (социальное страхование).

Ситуация в сфере безопасности и охраны труда в странах ближнего зарубежья медленно, но меняется. Государство формально расширяет свои функции в области охраны труда, появляются новые нормативные правовые акты и административные структуры, регулирующие правоотношения в этой области. Международное разделение труда, вовлечение стран в общемировые процессы интеграции предполагает учитывать требования международных организаций. Вызывая определенные проблемы в сфере трудовых стандартов, глобализация в то же время объективно способствует их разрешению, позитивно влияя на экономическое и социальное развитие отдельных стран. Несомненно, по мере вовлечения в мировую экономику, опираясь на опыт таких стран, как, например, Южная Корея, Сингапур, Тайвань, Малайзия, мы имеем возможность заметно продвинуться в области улучшения условий труда.

В конституциях Кыргызстана и Туркменистана провозглашено, что работники имеют право на вознаграждение не ниже установленного государством прожиточного минимума. Трудовой кодекс Кыргызстана предусматривает индексацию оплаты труда, осуществленную на величину индекса потребительских цен. В Законе "О трудовом договоре Эстонии" установлено, что в случае противоречий в положениях законодательства применяется норма, более благоприятная для работника.

Так, в Трудовом кодексе Узбекистана отсутствуют гарантии для матерей-одиночек при их увольнении. Допускается также привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), с их согласия к труду на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направление в командировку. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет, допускаются к таким работам только при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

В трудовом законодательстве Эстонии, сформированном по примеру США, расширена материальная ответственность работников. В Латвийской Республике система управления охраной труда сформирована по образу и подобию стран ЕС. В Трудовом кодексе Кыргызстана расширены возможности использования в качестве меры давления нанимателя на работника отстранение от работы.

УДК 614.8.084

Влияние психологических и эргономических факторов на работу оператора АЭС

Студенты гр. 10605115:Иванова Д.С., Богдан А.А.
Научный руководитель –Мордик Е.В.
Белорусский национальный технический университет
г. Минск

Возрастание сложности и потенциальной опасности создаваемых технических объектов резко обостряют проблему обеспечения надежности и безопасности при управлении ими. Атомная станция - система, обладающая всеми особенностями, присущими подобным объектам. Крупные аварии и катастрофы конца XX века, происшедшие непосредственно или косвенно по вине человека, в очередной раз обратили внимание на проблему человеческого фактора. После катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986 году, резко возрос интерес к проблеме человеческого фактора в ядерной энергетике, который представляет собой комплекс психофизиологических, психологических и физиологических особенностей поведения человека в производственной среде.

Анализируя условия работы оператора энергоблока АЭС, можно выстроить ряд факторов, осложняющих его действия:

➤ невысокое качество эргономической разработки пультов управления, вследствие которого оператор временами испытывает неуверенность в точности своих представлений об управляемых процессах;

➤ сочетание усыпляющего однообразия - монотонии - с высокой вероятностью сверхмобилизации сил при переходных процессах в управлении, необходимость в условиях дефицита времени принять решения почти на уровне интуиции, пользуясь профессиональным чутьем;

➤ огромная ответственность за совершенную ошибку;

➤ социально-психологический климат на АЭС, межличностные отношения в малой группе (смене оперативного персонала).

Опыт эксплуатации АЭС показывает, что станционные отказы, повлекшие отключения энергоблоков, являлись причинами неправильных действий операторов вследствие недостатков эргономического проектирования рабочих мест, системы отображения информации, пультов и органов управления.