

освіти. «Еразмус+» об'єднує сім попередніх програм ЄС в сфері освіти, підготовки та роботи з молоддю. «Еразмус+» замінив LLP, «Молодь в дії» (Youth in Action), «Еразмус Мундус», «Альфа», «Темпус», «Edulink» та двосторонні програми кооперації з індустріальними країнами, а тому може бути ефективно використаний як потужний резерв для обміну досвідом, набуття та розширення знань через участь СФ у семінарах, тренінгах, заходах для налагодження контактів, навчальних візитах або робочих тренінгах (наприклад, «job-shadowing»). Крім того, в рамках такої програми передбачено участь у молодіжних обмінах через фінансування мобільності молодих СФ за підтримки ЄС для заходів нарощування потенціалу та модернізації навчальних програм, практик, оновлення приміщень, а також покращення управління.

Висновки. Таким чином, на сьогоднішній день для України у сфері фармацевтичної освіти, у тому числі, післядипломного навчання спеціалістів фармації є безліч можливостей для участі у програмах ЄС.

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ ФАРМАЦЕВТИЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ В УКРАЇНСЬКИХ ГУБЕРНІЯХ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ У 2-й ПОЛОВИНІ ХІХ СТОЛІТТЯ

Васильєв С. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Належне правове регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників є запорукою якісного і дбайливого виконання ними своїх трудових обов'язків у будь-який історичний період. Нормативно-правову основу для регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників в українських губерніях Російської імперії у другій половині ХІХ ст. складали Лікарський статут Зводу законів Російської імперії (далі – Лікарський статут), Уложення про покарання 1866 р. та циркуляри Медичного департаменту МВС Російської імперії. Дані нормативно-правові акти встановлювали особливі підстави і спеціальний порядок припинення трудових відносин між власником аптеки та фармацевтичним працівником. Особливості звільнення фармацевтичних працівників були передбачені циркуляром Медичного департаменту МВС Російської імперії від 8 травня 1865 р. № 3549. Згідно із вказаним підзаконним актом про звільнення за власним бажанням працівник аптеки повинен був повідомити утримувача аптеки за два місяці до звільнення. Але особа підлягала звільненню лише за згодою керівника або утримувача аптеки. Роботодавець мав право відмовити працівникові у звільненні. Водночас, у випадку відмови у звільненні утримувач або керівник аптеки повинен був встановити для такого фармацевта підвищене у півтора рази жалування.

Як було передбачено ст. 279 Лікарського статуту та ст. 891 Уложення про покарання 1866 р. фармацевтичні працівники аптек повинні були точно виконувати вказівки керівника аптеки відносно приготування, зберігання та реалізації ліків, запису відповідних операцій до книг, дотримання порядку. У випадку систематичних зауважень за недобросовісне виконання своєї роботи фармацевтичний працівник міг бути звільнений або позбавлений права на зайняття фармацевтичною практикою на строк до одного, двох або трьох років, а у деяких випадках і назавжди залежно від міри винуватості працівника. Щодо кожного випадку звільнення працівника аптеки за неналежне виконання своїх обов'язків керівник або утримувач аптеки повинен був повідомити місцеве медичне керівництво. Також про неналежне виконання фармацевтичним працівником своїх обов'язків керівник аптеки повинен був доповісти до губернського медичного управління, якому й належало право позбавити особу права на зайняття фармацевтичною практикою. Зауважимо, що нині особа може бути позбавлена права на зайняття тим або іншим видом діяльності лише на підставі вироку суду.

Окрім того, нині за жодних обставин людина не може бути позбавлена права займатися певною діяльністю довічно.

Т. О. Терешук вказує, що для української фармації у XIX ст. стали характерними проблеми аптекарської монополії, конкурентної боротьби за отримання дозволу на ведення аптеки, дискримінація прав провізорів-службовців, що наймалися на роботу до аптекаря-власника. На нашу думку, обумовлення звільнення фармацевтичного працівника виключно згодою утримувача або керівника аптеки суттєво звужувало можливості підданого імперії до вільного обрання місця роботи. Така ситуація створювала умови для свавілля роботодавців, приниження честі і гідності спеціалістів. Разом із тим, необхідно зауважити, що у XIX ст. не лише російське законодавство, але й законодавство європейських країн не передбачало трудових прав працівника у сучасному розумінні.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТІВ

Іванова К. А.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Система вищої освіти України знаходиться в стані структурної реформи, яка має відповідати потребам економіки та ринку праці. Економічні фактори формують базові вимоги до змісту, якості та структури вищої освіти фармацевтів. Але найважливіший критерій системи фахової освіти – затрати на підготовку спеціаліста.

Соціальна фармація в Україні, як галузь знань, недостатньо приділяє увагу дослідженню проблеми фахової підготовки фармацевтів. Більшість тем, які розглядаються на конференціях, симпозіумах та конгресах з соціальної фармації присвячені проблемам соціальних наслідків роботи фармацевтичної галузі, обговоренню занадто витратної економічної складової галузі. Але рідко хто з фахівців звертає увагу на вартість підготовки фахівця фармацевта і на те, що ця вартість переноситься на ціну товарів і послуг, які надає фармацевтична галузь. Корпоративна замкненість фармації в цьому питанні не дозволяє критично оцінити ситуацію і провести системну реформу, яка б відповідала вимогам сучасної університетської освіти.

Економічні розрахунки – справа фахівців-економістів, але вони мають будуватися відповідно до стандартів та базових професійних критеріїв підготовки фармацевта, які опрацьовують самі фармацевти. Крім того є ще одна складова, на яку рідко звертають увагу при обговоренні проблем фармацевтичної фахової освіти – тенденції розвитку системи вищої освіти як тотальної економічної структури.

Завданням для вітчизняної соціальної фармації є дослідження та розробка базових положень фахової освіти фармацевта. По-перше, слід звернути увагу на світові тенденції розвитку вищої освіти. Українська система освіти в наслідок об'єктивних причин залишалась осторонь трьох принципових реформ, які відбулись в світі за останні п'ятдесят років. Революційний перехід від елітарної вищої освіти до масової якісної освіти, що відбувся ще на межі 1970-х не досліджувався в Україні і не аналізувався стосовно фахової підготовки фармацевтів. Головна теза революції 70-х років – раціональність змісту професійної освіти. Фахова освіта – сфера надання послуг, які мають бути доступними та якісними не за рахунок спрощення змісту, а завдяки доцільній схемі надання цих послуг. Вітчизняне суспільство досі перебуває під впливом стереотипів радянської системи освіти, переносячи уявлення про рівень бакалавра як «незакінчену вищу освіту». Але це освітній рівень, який має забезпечувати основний попит ринку праці фармацевтичної галузі. Це базова освіта без зайвого навантаження і затрат на її отримання. Вдаючись до автомобільної метафорики - це базова комплектація автомобіля.