

О.В. Кобилянський

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА І ПІДГОТОВКА ПОСАДОВИХ ОСІБ З БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Найбільш амбіційним напрямом європейського співробітництва в освітній сфері початку нового тисячоліття стала програма “Освіта і професійна підготовка 2010” (Education & Training 2010). Програма є складником широкої системи європейського співробітництва, мета якого – перетворення регіональної економіки Європейського Союзу на найбільш конкурентоспроможну у світі, здатну до стабільного розвитку, що має найкращі робочі місця та найбільш високий рівень соціальної єдності.

Вона передбачає здійснення фундаментальних трансформацій освітніх систем в європейських країнах, які повинні узгоджуватись як з національним контекстом та освітніми традиціями, так і завданнями розвитку регіональної кооперації, з урахуванням кращого досвіду інших держав-членів Ради Європи в досягненні їх спільних цілей перетворення європейської освітньої системи на найбільш ефективну у світі. Ця програма інтегрує розвиток Болонського та Копенгагенського процесів, які передбачають створення єдиного простору вищої та професійної освіти в регіоні.

Її провідними цілями, узгодженими міністрами освіти країн-членів ЄС, стали: удосконалення якості й ефективності освіти та професійної підготовки в країнах-членах Ради Європи; забезпечення загальної доступності освіти; залучення до європейських освітніх систем студентів з інших регіонів світу. Для реалізації цих амбіційних, але реальних цілей було визначено конкретні завдання розвитку різних типів та рівнів загальної освіти і професійного навчання (формальної, неформальної, інформальної освіти), що мають сприяти її перетворенню на неперервний процес [6, с. 64].

Аналіз останніх досліджень. На сучасному етапі розвитку української держави великого значення набуває підготовка спеціалістів нового профілю – менеджерів, наділених новим економічним мисленням, здатних швидко й ефективно розв’язувати управлінські завдання, оволодівати новими формами співробітництва із зарубіжними партнерами. Професія менеджера порівняно нова в нашому суспільстві, тому проблема підготовки менеджерів висвітлюється переважно зарубіжними авторами (S. Cowen, I. Cranfield, P. Drucker, A. Hubert, R. Miles, T. Mosson, I. Novaka, A. Rohrer, T. Stroh). Проте протягом останніх років у вітчизняній педагогіці з’явилося чимало праць, присвячених проблемі підготовки менеджерів (Ю. Голубев, В. Дюков, С. Макаров, М. Махмутов, Ю. Морозов, Ф. Русинов, Є. Уткін, В. Яровий). Тематика досліджень зазначених вище авторів є досить широкою, але проблема формування професійної спрямованості менеджерів майже не знаходить відображення в їх працях.

Визначальним у формуванні професійної спрямованості студентів-менеджерів є, на нашу думку, початковий етап, який характеризується відсутністю вихідної понятійної бази зі спеціальності. На цьому етапі, як указується в працях вітчизняних авторів, присвячених питанням удосконалення процесу викладання дисциплін циклу безпеки життєдіяльності (В. Биков, О. Бикова, Г. Гогіташвілі, Є. Желібо, В. Заплатинський, О. Запорожець, В. Зацарний, М. Ігнатович, О. Кожем’якін, Г. Кондрацька, В. Лапін, І. Сагайдак, Л. Сидорчук, В. Худолей, В. Шиян та ін.), потреби подальшого розвитку економіки, соціальна направленість державної політики потребують від вищої освіти підготовки фахівців, які мають у складі професійних якостей здатність забезпечити безпеку у виробничій і позавиробничій діяльності та в умовах надзвичайних ситуацій. Вони наголошують на необхідності вдосконалення державного регулювання викладання даних дисциплін у вищих навчальних закладах шляхом затвердження міжгалузевого норма-

тивного або хоча б рекомендаційного документа, який чітко визначає основні державні вимоги не тільки до результатів освіти з питань безпеки, але і до параметрів процесу підготовки та державної атестації студентів вищих навчальних закладів. Відсутність комплексного підходу до вирішення цієї проблеми створює умови для появи „спеціалізованих” систем викладання [1].

Мета статті – аналіз програм викладання безпеки життєдіяльності та охорони праці на відповідність принципу безперервності освіти і нормативно-правовим документам при формуванні професійної компетентності бакалаврів економічного спрямування.

Виклад основного матеріалу. Згідно з Національною доктриною розвитку освіти до складу пріоритетних напрямів державної політики входить розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя. Ці принципи використовуються при підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах; при підготовці спеціалістів у вищих навчальних закладах та навчанні і підвищенні кваліфікації працівників та посадових осіб. Стаття 18 “Навчання з питань охорони праці” Закону “Про охорону праці” визначає, що всі працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Крім того, працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. А посадові особи, діяльність яких пов’язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу, а також періодично, один раз на три роки, проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Відповідно до “Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці”, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 року № 15 розроблено “Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України”, яке спрямоване на реалізацію системи безперервного навчання і встановлює порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників навчальних закладів, установ, організацій та підприємств, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, а також навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності учнів, студентів, курсантів, слухачів навчальних закладів.

Забезпечення належної підготовки кваліфікованих робітників з питань охорони праці в професійно-технічних навчальних закладах повинно здійснюватись у вигляді складової частини державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій, що розроблюються відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 17.08.2002 № 1135 "Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти".

Зміст та обсяг навчання з питань охорони праці для підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах визначаються Типовою навчальною програмою з предмета "Охорона праці", яка передбачає вивчення таких тем: правові та організаційні основи охорони праці; охорона праці в галузі; основи пожежної безпеки; основи електробезпеки; основи гігієни праці та виробничої санітарії, медичні огляди; надання першої допомоги потерпілим при нещасних випадках.

У загальноосвітніх навчальних закладах під час трудового і професійного навчання здійснюється навчання з питань охорони праці у вигляді інструктажів з охорони праці. Крім цього, у навчальних закладах, що надають загальну середню освіту, прово-

диться навчання з питань охорони життя, здоров'я, пожежної, радіаційної безпеки, безпеки дорожнього руху, попередження побутового травматизму. Обсяги, зміст навчання та форми перевірки знань з питань безпеки життєдіяльності учнів визначаються навчальними планами і програмами, затвердженими Міністерством освіти і науки України.

Під час трудового і професійного навчання на підприємствах, в установах, організаціях на учнів, студентів, курсантів, слухачів поширюється законодавство про охорону праці в такому ж порядку, що до їх працівників.

Ураховуючи вимоги Закону України "Про охорону праці", особливу увагу необхідно приділяти підвищенню кваліфікації і додатковій освіті як працівників, так і посадових осіб. Держнаглядохоронпраці України затвердив своїми наказами: від 30.11.93 р. № 123 "Перелік робіт з підвищеною небезпекою"; від 11.10.93 р. № 94 "Перелік посад посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці", від 04.04.94 р. № 30 "Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці".

Економічні зміни і, відповідно, зміни законодавчої і нормативної бази, що відбувались в нашій країні, вимагали вдосконалення положення про навчання з питань охорони праці. Наказами Держнаглядохоронпраці було затверджено від 17.02.99 р. № 27: "Типове положення про навчання з питань охорони праці", від 26.01.05 р. № 15 "Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Перелік робіт з підвищеною небезпекою".

Ця програма навчання коректно доповнює програму підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах двома темами: вибухонебезпека виробництва і вибухозахист та управління роботами з профілактики та ліквідації наслідків аварії. Подібну відповідність ми мали би бачити і з програмами нормативних дисциплін з „Основ охорони праці” та „Охорони праці в галузі”, оскільки навчання майбутніх посадових осіб з охорони праці, як правило, здійснюється у вищих навчальних закладах. На жаль, ці програми не погоджені з програмами підготовки і підвищення кваліфікації як за робітничими професіями, так і для посадових осіб.

Навчання студентів з питань охорони праці у вищих навчальних закладах повинно здійснюватися відповідно до галузевих стандартів вищої освіти. Затверджені вже більше 10 років тому навчальні програми нормативних дисциплін складаються із чотирьох розділів: „Основи охорони праці” (31.08.1997 р.): правові та організаційні питання охорони праці; основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії; основи техніки безпеки; пожежна безпека; „Охорона праці в галузі” (02.08.1999 р.) із галузевим спрямуванням: система управління охороною праці у галузі, її складники та функціонування; проблеми фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії в галузі; проблеми профілактики виробничого травматизму в галузі; пожежна безпека в галузі.

Наказом МОН України від 07.06.06 № 444 для напряму 0501-“Економіка і підприємство” було затверджено освітньо-професійну програму підготовки бакалавра. Вона була досліджена і схвалена багатьма представниками десятків навчальних закладів України. В програмі об'єднано три курси: “Охорона праці”, “Безпека життєдіяльності” та “Цивільна оборона” на модульному принципі під єдиною назвою БЖД. Модульна програма дисципліни “Охорона праці” складається із дев'яти розділів: виробниче середовище та його вплив на людину, предмет і завдання дисципліни; умови праці на виробництві, їх класифікація і нормування; виробнича шкідливість, методи захисту людини від їх негативного впливу; аналіз і профілактика профзахворювань та виробничого травматизму; основи техніки безпеки; правове і нормативне регулювання охорони праці; державне управління охороною праці в Україні; організація охорони праці на виробництві; економічні аспекти охорони праці. При цьому розгляд важливих питань пожежної безпеки не передбачено.

Зміст цієї програми значно відрізняється як від нормативних, так і від програм підготовки посадових осіб і спеціалістів, тому було розроблено відповідні навчальні посібники [2, 4], за якими здійснюється навчання бакалаврів спеціальності “Економіка і підприємництво”. На сучасному етапі адаптації вітчизняного законодавства до європейського не можна оминати питання міжнародного співробітництва у галузі охорони праці. Так, у розділі 6 “Правове і нормативне регулювання охорони праці” [4] розглянуто міжнародні нормативно-правові акти в галузі охорони праці, які становлять великий практичний інтерес. На жаль, у цих посібниках є і посилання на застарілі нормативно-правові акти, які вже не адаптовані до сучасних економічних умов, що постійно змінюються. Певна неузгодженість нормативних документів викликає протиріччя і потребує додаткових пояснень щодо їх застосування та небажаного збільшення обсягів навчальних посібників та їх вартості. Ці недоліки ускладнюють можливості їх застосування студентами і посадовими особами при організації самостійного і дистанційного навчання [5].

Проаналізуємо ці положення на прикладі впровадження на підприємстві системи управління охороною праці (СУОП) для створення належних умов праці на кожному робочому місці.

Згідно із Законом України “Про охорону праці” державна політика передбачає встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб’єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності. На практиці це означає, що кожен роботодавець повинен мати спеціальну програму заходів у сфері охорони праці, у тому числі заходів з охорони праці на кожному робочому місці, з метою усунення небезпеки для здоров’я та життя працівника, яка може бути пов’язана з роботою, що виконується. При цьому об’єктом необхідних заходів повинні бути методи роботи, загальна організація та умови праці, підвищення кваліфікації працівників, обладнання й конструкції на робочому місці тощо.

Усі ці заходи роботодавець повинен реалізувати завдяки функціонуванню СУОП, яку він повинен створити, завдяки чому:

створюються відповідні служби і призначаються посадові особи, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджуються інструкції про їх обов’язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролюється їх дотримання;

розробляються за участю сторін колективного договору і реалізуються комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

впроваджуються прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

забезпечується належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, а також моніторинг за їх технічним станом тощо.

У чинному законодавстві України поряд із роботодавцями і працівниками над підприємством відповідно до розділу VI Закону України “Про охорону праці” збудовано систему державного управління охороною праці: уряд, спеціально уповноважені органи, міністерства, об’єднання підприємств, їх служби, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Як наслідок, ці структури частково беруть на себе й відповідальність за стан охорони праці на місцях, а у конкретного роботодавця виникають додаткові причини для виправдань своєї злочинної діяльності або бездіяльності.

Ще 16 червня 1994 р. було укладено Угоду про партнерство й співробітництво між Україною та ЄС, в якій основне місце відведено питанням адаптації національного законодавства до законодавства ЄС й усунення окремих розбіжностей між нормативно-правовими актами.

Якщо, згідно із Законом, з одного боку, чітко визначено обов'язкові для всіх суб'єктів господарської діяльності складники СУОП, то, з іншого – в Україні також впроваджується розроблена на базі відповідного міжнародного документа Настанова з систем управління охороною праці МОП-СУОП 2001 ILO-OSH 2001 (Настанова), в якій запропоновано більш гнучкі підходи до організації цієї системи. Міжнародна організація праці, за участю якої розроблялась Настанова, вважає, що хвороби і травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може бути виправданням неухаги до безпеки і здоров'я працівників. Основна мета Настанови – створення можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівноправності, соціальної захищеності та поваги до людської гідності. А гідна робота – це безпечна робота, яка, зі свого боку, є позитивним чинником підвищення продуктивності й економічного зростання.

Настанова визначає, що основні цілі з охорони праці повинні бути: специфічними для підприємства, установи, організації, а також прийнятними і відповідними їх розміру; узгодженими з вимогами відповідних національних нормативно-правових актів з охорони праці; спрямованими на безперервне вдосконалення заходів з охорони праці для досягнення їх найбільшої ефективності; реалістичними і досяжними; належним чином документально доведеними до всіх рівнів і структур підприємств, установ, організацій.

Усі небезпеки і ризики для працівників повинні бути ідентифіковані й оцінені. Після чого необхідно здійснювати такі запобіжні заходи у такому порядку :

- усунення небезпеки;
- обмеження небезпеки шляхом застосування організаційних або технічних засобів колективного захисту;
- мінімізація небезпеки шляхом проектування безпечних систем, що обмежують час впливу небезпечних та шкідливих факторів;
- там, де небезпеки, що залишились, не можуть бути обмежені технічними засобами колективного захисту, роботодавець повинен безкоштовно надати відповідні засоби індивідуального захисту, включаючи спецодяг, вжити заходів із гарантованого їх використання і технічного обслуговування.

Вимоги цієї Настанови ще практично не враховуються при впровадженні СУОП на підприємствах і не знаходять належного відображення навіть у навчальній літературі.

Так, в одному із розділів популярного посібника для дистанційного навчання [3], присвяченого питанням підвищення рівня безпеки, вибір комплексу конкретних заходів і засобів для цього пропонується здійснювати на основі порівняння зменшення шкоди від їх впровадження і витрат на них. На прикладі однієї з технологічних операцій виготовлення меблів – покриття їх лаком розглядається застосування методики управління ризиком. При порівнянні варіантів з використанням для цього автоматичної фарбувальної лінії і виконанням робіт вручну із застосуванням засобів індивідуального захисту перевага з економічних міркувань про відсутність достатніх коштів на початку діяльності віддається другому варіанту, який є останнім за пріоритетністю згідно із Настановою. У перспективі такий підхід дозволяє забезпечувати тільки додаткові робочі місця з неналежними умовами праці та нерентабельною продукцією.

Директива ЄС 89/391/ЄЕС “Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я найманих працівників під час роботи” побудована так, щоб підкреслити найважливішу тезу: головними суб'єктами у створенні безпечних та нешкідливих умов праці є роботодавець і працівник, а всі інші структури виконують допоміжну функцію у забезпеченні нормальних взаємин між ними. Виходячи з вимог ринкового суспільства, будуються два основні розділи директиви: “Обов'язки роботодавців”, де визначено принципи й конкретні питання організації охорони праці на підприємстві від загальних

обов'язків роботодавця оцінювати ризики, впроваджувати колективні засоби захисту, вживати профілактичних заходів, чітко діяти у разі виникнення аварій і пожеж до його обов'язків створювати необхідні служби, забезпечувати навчання працівників, співпрацювати з ними та з їх уповноваженими, своєчасно інформувати працівників про стан справ і дії, що впливають на безпеку і охорону здоров'я. У Розділі “Обов'язки працівників” наведено основний набір вимог до працівника, включаючи зобов'язання під час роботи самостійно турбуватися про здоров'я та безпеку як свої особисті, так і оточуючих людей. При цьому роботодавець повинен бути готовим до корекції заходів відповідно до обставин, що змінюються, і з метою покращення існуючого становища.

На виконання вимог цієї базової директиви були прийняті визначені нею і чітко з нею погоджені окремі директиви, які стосуються основних вимог до безпеки і гігієни робочих місць, виробничого обладнання, використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях, роботи з пристроями візуального відображення тощо.

Так, Директива 89/654/ЄЕС “Про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я на робочих місцях” містить основні вимоги з охорони праці, що мають бути враховані при організації робочих місць як у виробничих приміщеннях, так і на відкритому повітрі. Вони також подаються як обов'язки роботодавця, а держава лише визначає правові межі та вимоги безпеки й охорони здоров'я стосовно робочих місць, як тих, що створюються, так і тих, що вже використовуються. Завданням роботодавця є безумовне виконання цих вимог щодо кожного робочого місця будь-яким способом, який є для нього найбільш сприятливим та економічно вигідним, а не дотриманням жорстких обмежень обсягів фінансування, визначених суперечливими законами і нормативними актами. У цих директивах не ставиться за мету жорстко нормувати конкретні показники чи параметри безпеки, а застосовуються загальні формулювання кінцевої мети, якої має досягти роботодавець. Наприклад, “будівлі, в яких розміщуються робочі місця, за своєю конструкцією та міцністю повинні відповідати характеру їх використання” „проекткування і монтаж електричних установок повинні здійснюватись таким чином, щоб вони не становили небезпеки загорання або вибуху; люди повинні бути відповідним чином захищені від ризику нещасного випадку при прямому і непрямому контакті” – з охопленням практично всіх вимог, що характеризують безпеку й умови праці на виробництві (вимог до стійкості і надійності споруд; електроустановок; аварійних шляхів і виходів; виявлення вогню і боротьби з ним; вентиляції закритих робочих місць; температури у приміщенні; їх природного і штучного освітлення; підлог, стін, стель і дахів приміщень; вікон і світлових люків у стелях; дверей і воріт; транспортних маршрутів; розмірів й об'єму приміщень для забезпечення свободи рухів на робочому місці; кімнат відпочинку, у тому числі і для вагітних; санітарного обладнання; кімнат для надання першої допомоги; робочих місць для працівників з обмеженими можливостями та на відкритому повітрі).

Отже, у разі виникнення спору спрацьовує схема, що захищена розвинутою судовою системою, за якою сам факт втрати здоров'я або загибелі працівника на виробництві є підтвердженням невиконання роботодавцем норм законодавства. Питання ж про виконання конкретних профілактичних заходів, які вживалися роботодавцем, і заходів, рекомендованих йому відповідними державними інститутами, страховими компаніями, науково-дослідними або іншими організаціями з охорони праці, стає питанням другого рівня, що відіграє лише допоміжну роль у розгляді конфліктів, але набуває принципового значення для роботодавця, який під тиском економічних та інших важелів впливу змушений зробити правильні висновки на майбутнє і врахувати рекомендації зазначених організацій.

Висновки. У сучасних умовах посилення інтеграційних процесів з Європейським Союзом, впровадження європейської системи неперервної освіти, програми нормативних дисциплін і відповідні освітньо-професійні програми та навчальні посібники з дисциплін циклу безпеки життєдіяльності повинні бути складниками комплексної програми, розробленої з урахуванням досконалої європейської системи нормативно-

правових актів з безпеки. Треба відійти від вже традиційної реалізації методу “спроб і помилок”.

Подальші дослідження мають передбачати пошук оптимальних форм і методів навчально-виховного процесу щодо збільшення практичної підготовки з використанням сучасної нормативної бази, розроблення спеціальних технологій у межах кредитно-модульної системи формування професійної компетентності фахівців економічного спрямування.

Список літератури: 1. Биков В.І. Удосконалення процесу викладання дисципліни “Безпека життєдіяльності” у вищих закладах освіти / В.І. Биков, О.С. Кожем’якін // *Безпека життєдіяльності*. – 2007. – № 5. – С. 38-39. 2. Гогіташвілі Г.Г. Основи охорони праці: навч. посіб./ Г.Г. Гогіташвілі, В.М. Лапін. – К.: Знання, 2008. – 302 с. 3. Желібо Є.П. Безпека життєдіяльності: навч. посіб. [для дистанційного навчання] / Є.П. Желібо, В.В. Зацарний. – К.: Університет “Україна”, 2005. – 264 с. 4. Керб Л.П. Основи охорони праці: навч. посіб. / Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2003. – 215 с. 5. Кобилянський О.В. Особливості організації самостійної роботи студентів при вивченні безпеки життєдіяльності / О.В. Кобилянський // *Освіта Донбасу*. – 2009. – №5(136). – С. 34-42. 6. Сбруєва А.А. Порівняльна педагогіка: навч. посіб. / А.А. Сбруєва. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2004. – 320 с.

А.В. Кобылянский

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проанализированы особенности преподавания дисциплин цикла “Безопасность жизнедеятельности” по образовательно-профессиональной программе подготовки специалистов экономического направления в высших учебных заведениях. Рассматриваются практические аспекты изучения этих дисциплин студентами в процессе подготовки к профессиональной деятельности.

A.V. Kobilyanskiy

TRADE EDUCATION AND PREPARATION OF PUBLIC SERVANTS IS FROM SAFETY OF VITAL FUNCTIONS

The features of teaching of disciplines of cycle are analyzed “Safety of vital functions” after educationally professional by the program of preparation of specialists of economic direction in higher educational establishments. The practical aspects of study of these disciplines are examined by students in the process of preparation to professional activity.

Стаття надійшла до редакційної колегії 17.12.2009