

РОЗДІЛ 4. ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ ФІНАНСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ В КРАЇНАХ ЄС

4.1. Сучасні фінансові механізми регулювання професійного навчання на виробництві в країнах ЄС

Витрати залишаються однією з головних перешкод на шляху професійного навчання виробничого персоналу у всьому світі. В країнах Європейського Союзу відповідь на запитання про те, хто має платити за професійну освіту, розглядається як *політичне рішення*, яке відбиває уявлення суспільства про відповідальність уряду, фірм і приватних осіб за навчання громадян.

На сучасному етапі уряди країн-членів не хочуть брати на себе нові фінансові зобов'язання у сфері професійної освіти і навчання, оскільки вони мають відмовитись від виконання частини вже раніше взятих. Всеохоплююча трансформація світової економіки змушує уряди та приватний сектор переосмислювати їхні стратегії розвитку взагалі, та у галузі освіти зокрема. Змінюється роль уряду: від прямого надання навчальних послуг до створення необхідних умов для забезпечення ефективної роботи ринків шляхом підтримки, сприяння, моніторингу і регулювання тощо.

Ці зміни чітко прослідковуються в Європейських програмах, спрямованих на реалізацію Стратегії «Європа-2020», що націлює спільноту на:

- забезпечення життєздатної і прозорої системи фінансування навчання дорослих на засадах спільної відповідальності та громадської підтримки;
- підтримку осіб, які мають обмежені фінансові можливості для оплати навчання;
- збалансований розподіл коштів для безперервного навчання впродовж життя через відповідні внески всіх зацікавлених сторін;

- дослідження інноваційних засобів і форм ефективного й дієвого фінансування професійної освіти і навчання тощо [12].

Розглядаючи детальніше ці завдання, необхідно відзначити, що вперше в історії європейських інтеграційних процесів до числа пріоритетів віднесено цілеспрямоване залучення наукових досліджень у сфері фінансування початкової та неперервної професійної освіти і навчання. Незважаючи на гострі наукові дискусії щодо проблем фінансування, за твердженням експертів ця сфера залишається мало дослідженою і не забезпеченою системними науковими напрацюваннями.

Ретроспективний аналіз показує, що певною відправною точкою у дослідженні механізмів та інноваційних форм фінансування базової та безперервної професійної освіти і навчання в Європейських країнах стала основоположна доповідь щодо Європейських досліджень у сфері освіти і навчання (1998), де характеризувались провідні чинники розвитку національних моделей фінансування, структурні особливості національних систем фінансування (Німеччина, Франція, Великобританія), механізми фінансування тощо. Зокрема, експерти запропонували типологію систем фінансування професійної освіти і навчання відповідно до потреб та умов ринку праці, а саме:

- орієнтовані на ринок;
- регулюючі ринок;
- заміщаючі ринок;
- витісняючі ринок.

Зважаючи на те, що ці напрацювання є актуальними донині, зупинимось на характеристиці різних типів систем фінансування в країнах ЄС. Для суто *ринкових моделей* характерним є обмеження пропозиції навчання тими його формами, які оплачуються із неподаткових фондів, і тими користувачами, які можуть і хочуть платити. *Модель регульованого ринку* відрізняється від першої тільки наявністю законодавчого втручання, на основі якого регулюються ринки праці і навчання. Це законодавче і регулююче втручання

може бути спрямоване на стимулювання попиту, пропозиції і якості навчання. *Ринкозамінююча модель* передбачає джерело прибутку, яке не існує на ринку, а саме: оподаткування і спосіб його відрахування або розподілу, що відрізняється від ціни (грант або субсидія із податкових фондів). Більш того, структура, яка пропонує навчання, може отримувати грант і надавати навчання на безоплатній основі (послуги з нульовою ціною). *Модель витіснення ринку* передбачає розподіл і використання всіх коштів урядом і практично не застосовується в країнах з ринковою економікою [22; 23].

В останнє десятиріччя ці положення поглиблювались за рахунок низки транснаціональних дослідницьких проектів [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10], спрямованих на: - обґрунтування інноваційних підходів до фінансування початкової та безперервної професійної освіти і навчання в різних країнах-членах; - виявлення кращих європейських практик фінансування; - аналіз сучасних фінансових механізмів регулювання професійного навчання на виробництві в різних країнах ЄС тощо.

У світлі розвитку децентралізації управління освітою особливе значення отримує механізм багаторівневого фінансування. За даними проведених досліджень для Європейських країн характерним є різний ступінь участі держави у фінансуванні професійної освіти. Держава може надавати кошти і грати регулюючу роль через встановлення законодавчих зобов'язань компаній у фінансуванні професійної освіти (Франція). У державному законодавстві можуть бути відсутні статті, які зобов'язують компанії брати участь у фінансуванні професійної освіти, оскільки такі виплати здійснюються за традицією (Німеччина) [20], Держава може впливати на фінансування професійної освіти через використання ринкових та квазі-ринкових механізмів, таких як «фінансування за результатами» і т.д. (Великобританія) [21].

Особливості фінансового регулювання професійного навчання на виробництві в країнах ЄС чітко прослідковуються і в Національних доповідях щодо розвитку професійної освіти і навчання, які щорічно

надсилаються в Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання за проектом «Професійна освіта і навчання в Європі» (VET in Europe).

У Франції професійна освіта і навчання регулюється соціальними партнерами в рамках колективних договорів (національні міжгалузеві договори і галузеві договори) та урядом – на основі законів та інших правових документів. У фінансуванні неперервної професійної освіти і навчання велику роль грають державні структури і об'єднані організації промисловості.

За даними Національного звіту про розвиток професійної освіти і навчання у Франції, 35% фінансування неперервної професійної освіти надходить від держави, 46% - від виробництва, 14% - від регіональних і місцевих фондів, 10% - від громадських організацій і об'єднань. [18]

Французьке законодавство чітко регламентує практику навчання працівників на виробництві. У середньому підприємства витрачають на навчання персоналу близько 3% річного фонду зарплати, і це при тому, що обов'язкові відрахування організацій складають 1,5% (більше ніж 20 працівників), 1,05% (10-19 працівників), 0,55 (менше 10 працівників).

Існують різні варіанти участі й уряду у фінансуванні професійного розвитку персоналу підприємств. Передусім, уряд надає субсидії компаніям (переважно малим) і професійним організаціям «для сприяння розвитку навчання, робочих місць і умінь персоналу». Залежно від мети виокремлюються такі типи субсидій:

- прямі субсидії підприємствам призначені для консультування, оцінювання, розробки навчальних планів і політики менеджменту людських ресурсів в цілому;
- прямі субсидії для навчання персоналу передбачають підготовку до вирішення певних виробничих проблем або ж підвищення рівня умінь (оволодіння новими вміннями), відповідно до новим вимог виробництва;
- субсидії галузевих і міжгалузевих рад забезпечують супровід і прискорення розвитку сучасних умінь і компетенцій.

Як показало вивчення різних схем фінансування професійного навчання персоналу на підприємствах Франції, працівники можуть скористатись можливостями продовження професійного навчання різними шляхами, а саме:

- *по-перше*, за допомогою планового навчання. *План навчання персоналу на виробництві включає всі навчальні схеми, ініційовані працедавцем. Під час навчання працівник знаходиться на професійному асигнуванні. Якщо ж навчання проходить зверх робочого часу, то компанія здійснює спеціальну оплату;*

- *по-друге*, за допомогою індивідуальних навчальних відпусток (CIF - Congé individuel de formation). *Навчальні відпустки дають можливість працівникам навчатися на курсах за їх вибором повністю або частково в робочий час. Їхня заробітна плата зберігається і виплачується із спеціальних фондів фінансування навчання. Існують й інші типи навчальних відпусток, а саме, «Аудит умінь» (CBC: congé de bilan de compétences) та «Акредитація досвіду» (CVAE – congé de validation des acquis de l'expérience);*

- *по-третє*, шляхом реалізації законного права працівників (DIF – droit individuel de formation) на щорічне 20-годинне професійне навчання (максимум 120 годин упродовж 6 років). *Деталі проведення такого навчання фіксуються в робочих угодах працівників;*

- *по-четверте*, за допомогою програм професійного вдосконалення. *Як правило, такі програми поєднують теоретичні і практичні підходи для забезпечення збереження зайнятості працівників на постійних контрактах, включаючи різні категорії, наприклад: тих, то працює на підприємстві понад двадцять років, 45-річних працівників зі стажем роботи на останньому місці не менше одного року тощо [18].*

Необхідно зазначити, що у Франції відповідно до загальноєвропейської тенденції, працівник сам відповідає за власну кар'єру. Функція людських ресурсів розподіляється між лінійним і топ-менеджментом, який приділяє значну увагу ключовим позиціям в організації та потенціалу працівників.

У Німеччині на початку ХХІ ст. формується нова система підтримки професійної освіти і навчання, за якої держава все більше залучає своїх економічних та соціальних партнерів до допомоги та спільного контролю за функціонуванням і розвитком цієї галузі, зберігаючи при цьому свою роль у фінансуванні цієї сфери. Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві здійснюється трьома способами, а саме: 1) за рахунок зниження податків або звільнення від податків, якщо виробництво має прибуток; 2) переведення витрат на навчання в ціни продаж, тобто пере адресацією їх покупцям; 3) шляхом інтернаціоналізації прямих і непрямих надходжень під час та після закінчення навчання тощо. Крім того, держава субсидує підприємства через повне або часткове фінансування «місць навчання» та бере на себе витрати, пов'язані зі зменшенням податкової ставки, або звільнення підприємств від податків.

Первинними джерелами фінансування професійного навчання персоналу на виробництві в Німеччині є поточна виручка від продажів, прибуток від капіталу і від лізингу, пільги тощо. Вторинними – кредити або займи, страхові внески на випадок безробіття (половину з них платить роботодавець, іншу половину – працівники). Частина фінансування може бути отримана від Європейського Соціального Фонду на додаток до допомоги, яка виплачується Федеральним департаментом праці в рамках спеціальних програм.

У цілому сучасна система підтримки безперервної професійної освіти і навчання в Німеччині характеризується різноманітним грантовим фінансуванням різних категорій працівників. Зокрема, це:

- федеральні гранти розвитку (Aufstiegsstipendium) для досвідчених працівників з метою кар'єрного сходження;
- гранти безперервної освіти (Aufstiegsstipendium) для кваліфікованих працівників, зокрема, грант розвитку кар'єри (2010);
- гранти для талановитої працюючої молоді (Begabtenförderung Berufliche Bildung) в рамках програми фінансування високо талановитої молоді.

Фінансування програми для талановитої молоді (Begabtenförderung Berufliche Bildung) Починаючи з 1991 р., Федеральний уряд надає талановитій молоді гранти на індивідуальну безперервну професійну освіту і навчання з метою розвитку кваліфікації, отриманої в системі початкової професійної освіти та підвищення конкурентоздатності на шляху кар'єрного зростання. Щорічно грант у 6000 євро отримують біля 6000 молодих працівників [19].

За останнє десятиріччя отримала поширення модель «ротації на робочому місці», за якою вартість внутрішньофірмового навчання сплачує федеральний уряд із залученням цільових коштів програми ЄС.

Таким чином, сучасні фінансові механізми регулювання професійного навчання на виробництві в Німеччині включають низку різних структур з різними режимами фінансування. При цьому витрати на професійне навчання і якість навчання не пов'язані лінійною залежністю.

У Великобританії фінансування сфери професійної освіти і навчання здійснюється на засадах ринку-регулюючої моделі фінансування, де кожен «учасник/гравець» має право й можливість отримати або забезпечити безперервну професійну освіту і навчання. Так, виробництво забезпечує безперервну професійну освіту і навчання, переважно, як за власні кошти – внутрішньофірмове навчання, так і за державні кошти – в коледжах продовженої освіти. У випадку внутрішньофірмового навчання роботодавець може організовувати його власними зусиллями або ж залучати приватні організації з надання навчальних послуг. У разі забезпечення безперервної освіти і навчання за державні кошти – в коледжах продовженої освіти – працівники виробництва зараховуються в коледж як студенти. При цьому 25% вартості навчання сплачує виробництво, а 75% – рада по фінансуванню продовженої освіти. Працівники, з особистої ініціативи, теж можуть оплачувати власне навчання, з одночасним отриманням певної урядової підтримки, або ж навчатись за державний коштів в коледжі продовженої освіти.

Упродовж останніх десяти років у Великобританії з успіхом реалізуються й державні програми підтримки безперервної професійної освіти на виробництві, як наприклад:

- «Уміння для малого бізнесу» – передбачає навчання одного або двох працівників виробництва, які в майбутньому будуть навчати весь персонал фірми;
- «Займи на навчання для невеликих фірм» – надання позики, процент з якої сплачується Міністерством освіти і зайнятості, а повернення позики відтермінується від 6 до 12 місяців, залежно від її розмірів;
- «Бюджет для підтримки місцевої конкурентоздатності» – спрямована на підвищення рівня умінь працівників малих компаній та ін.

Усі названі програми призначені для малого бізнесу де штат працівників не перевищує 50 осіб.

Значну роль у підтримці безперервного професійного навчання працівників у Великій Британії відіграють профспілки, які мають спеціальний навчальний фонд, що надає фінансову допомогу працівникам підприємств для набуття сучасних навичок і кваліфікацій, відповідно до запитів високотехнологічного виробництва. Так, наприклад, навчальний Фонд професійних спілок Уельсу допомагає робітникам підвищувати рівень професійних умінь та отримувати обов'язкові уміння, які передбачені кваліфікаційними вимогами.

Отримала поширення й така форма організації навчання, як «франчайзінг» (субпідряд на навчання), коли навчальний заклад домовляється з працедавцем про прийом на навчання працівників з сплатою вартості навчання як роботодавцем, так і радою по фінансуванню продовженої освіти [21].

Приватним особам державне фінансування безперервної освіти може надаватися за програмами:

- «Позики на розвиток кар'єри» – банківська позика з відтермінованим поверненням;

- «Позика на професійну освіту» – покриття витрат на навчання із суми податків приватної особи, в разі, якщо результатом навчання буде отримання національної професійної кваліфікації;

- «Університет для промисловості» – надання інформаційних і маркетингових послуг у сфері професійної освіти з використанням новітніх технологій, які спочатку фінансуються державою, а далі переходять на самофінансування та інші.

Вплив держави на фінансування безперервної професійної освіти здійснюється й через використання ринкових механізмів. Так наприклад, впродовж багатьох років програма навчання молоді на виробництві реалізувалась у вигляді кредитів на навчання (молодіжний кредит), які по суті є ваучерами. Такий ваучер надавався приватній особі Радою з навчання і підприємств, яка у подальшому відшкодовувала вартість навчання відповідному навчальному провайдеру. З 1996 р. «молодіжні кредити» були замінені «кредитами на навчання», які давали можливість вибору провайдера і використовувались для оплати професійного навчання до певного обмеженого рівня кваліфікації. Проте з часом ця модель була замінена більш досконалою – особи старші 16 років отримували необхідну інформацію і право на навчання й освіту. Кошти виділялись організаціям, що забезпечували навчання на основі «подушного» фінансування.

З діяльністю Рад з навчання і підприємств у Великій Британії пов'язана також й інша модель – фінансування за результатами, яка є інноваційною і поки ще мало поширеною в країнах ЄС [23].

Як показало дослідження, кожна країна-член ЄС має свою особливу модель фінансування безперервного професійного навчання, що пояснюється різними соціоекономічними умовами, традиціями, масштабами системи професійної освіти і навчання, рівнем прямого залучення роботодавців, а також особливостями модернізаційних процесів у сфері професійної освіти і навчання в кожній країні у контексті цивілізаційних викликів. Загальноєвропейський ландшафт моделей фінансування освіти дорослих,

включаючи навчання на виробництві, представляє база даних, яка була сформована експертами Європейського Центру розвитку професійної освіти і навчання [17]. Джерелами, формами і методами фінансування є:

- навчальні фонди;
- податкові пільги;
- субсидії;
- ваучери/індивідуальні навчальні рахунки;
- кредити;
- навчальні відпустки;
- стан окупності.

У всіх національних моделях у фінансуванні беруть участь уряди (у тому числі, фінансування ЄС), компанії/роботодавці та фізичні особи/працівники.

На нашу думку, для вітчизняної теорії і практики професійної освіти значний інтерес представляють матеріали аналізу механізмів збору коштів, розподілу та покриття спільних витрат на систему професійної освіти і навчання в країнах Центральної Європи [3], а також у країнах Східного Партнерства ЄС, до яких належить й Україна [25].

Так, в Інформаційній довідці, запропонованій Міністерством освіти і науки України для широкого обговорення в процесі розробки нового законодавства у сфері професійної освіти, значна увага приділяється міжнародному досвіду щодо диверсифікації фінансування, оскільки саме в цьому способі закладено найбільший потенціал. Виокремлюються такі джерела і методи фінансування:

- використання загальних надходжень уряду, наприклад, податків та зборів – кошти виділяються з річного державного бюджету;
- плата за навчання, що здійснюється роботодавцями або студентами/слухачами – прямий платіж, що вноситься на користь окремого постачальника послуг професійної освіти і навчання. Роботодавці можуть оплачувати навчання працівника(ів), а учні можуть сплачувати

реєстраційний внесок при зарахуванні на курс. Якщо ж постачальником професійної освіти і навчання є державний навчальний заклад, то виникає питання можливості отримання коштів безпосередньо на рахунок закладу або ж від місцевих/центральных органів влади. У такому разі кошти становлять частину загальних надходжень уряду;

- збір коштів, призначених для професійної освіти і навчання – наприклад, введення податку на професійну освіту (відрахування з фонду заробітної плати), коли роботодавці сплачують певний відсоток загального фонду заробітної плати у фонд навчання. Фонд навчання, в свою чергу, розподіляє кошти між постачальниками послуг професійної освіти і навчання у відповідності до поставлених завдань та визначених інструкцій;

- ведення прибуткової економічної діяльності шляхом продажу продукції/послуг. При цьому потрібно владнати два важливих питання: а) баланс виробництва та навчального процесу. Навчальний заклад хоча й має право на ведення прибуткової діяльності шляхом продажу продукції/послуг, та, перш за все, є навчальним закладом, а не виробничою установою; б) узгодження частини отриманих прибутків, яку може утримати навчальний заклад, замість передачі їх центральному казначейству.

Схематично комбінації сучасних джерел та методів фінансування системи професійної освіти і навчання відображені в таблиці 4.1.

Варто наголосити, що у будь-якому національному контексті важливо розрізняти спосіб залучення коштів для професійної освіти і навчання та їх розподіл. Зазвичай, методи фінансування відрізняються, в залежності від органів, що здійснюють таку діяльність, та структури професійної освіти і навчання. Так, наприклад, в якості інструментарію для розроблення нормативно-правової бази й інструментів для підвищення ефективності, результативності та узгодженості фінансування навчання дорослих, Європейська комісія в 2012-2013 р.р. створила тематичну робочу групу, яка займається питаннями фінансування навчання дорослих. Група розробила пропозиції для політиків і набір різних інструментів, які можуть бути

використані для перегляду і вироблення політики фінансування [14]. Робоча група також займається дослідженнями щодо виявлення та оприлюднення прикладів з практики впровадження такої діяльності. Результати цих досліджень висвітлені у звітах Європейської комісії щодо фінансування сектору навчання дорослих [16] та Європейського центру розвитку професійної освіти і навчання (Cedefop) за 2008[2], 2009 [4; 5] та 2012 [10] роки.

Таблиця 4.1

Методи та джерела фінансування професійної освіти і навчання

		Метод фінансування		
		Підвищення надходжень з традиційних джерел	Диверсифікація джерел фінансування, наприклад, доходи з нетрадиційних джерел	Підвищення ефективності використання існуючих ресурсів
Джерело фінансування	Загальні джерела надходжень	Підвищення податків та зборів	–	Удосконалення управління фінансами, що стосується як збору та розподілу коштів, так і їх використання (ефективність)
	Плата за професійну освіту і навчання	–	Плата за навчання здійснюється студентами/слухачами та роботодавцями	Удосконалення управління послугами та продукцією професійної освіти
	Збір коштів на професійну освіту	–	Введення податку на фінансування професійної освіти і навчання	Створення ефективних механізмів збору та розподілу коштів
	Прибуткова економічна діяльність	–	Продаж продукції та послуг	Удосконалення управління послугами та продукцією професійної освіти і навчання

Джерело: Фінансування професійної освіти – Інформаційна довідка для обговорення. [http://www. old.mon.gov.ua/](http://www.old.mon.gov.ua/) [25].

У свою чергу, Cedefop створив нову базу даних про схеми розподілу витрат на фінансування навчання дорослих [17]. База даних містить інформацію про проектування та продуктивність схем спільного несення

витрат у державах-членах ЄС для навчання дорослих (вік 25 і вище). Метою є збільшення участі і приватних інвестицій у формальну і неформальну освіту, професійну підготовку, в тому числі й вищу освіту. Алгоритмами забезпечення є навчальні фонди, податкові пільги, субсидії, ваучери/індивідуальні навчальні рахунки, кредити, навчальні відпустки і положення окупності. У всіх схемах, принаймні дві сторони, роблять свій внесок у покриття витрат на навчання: уряди (у тому числі, фінансування ЄС), компанії/роботодавці та фізичні особи/співробітники. Приклад інформації бази даних про стан фінансування освіти дорослих у країнах-членах ЄС (окрім Хорватії) за період 2010-2013 р.р. представлено у таблиці 4.2.

Як ми бачимо з таблиці, у країнах ЄС активно використовуються підходи спільного несення витрат, коли спостерігається внесок принаймні двох сторін. Форми їх використання різняться, залежно від національного контексту та економічних умов країни, і Єврокомісія розділяє їх на ті, що націлені на людину і ті, що націлені на підприємства [13]. Наприклад, фінансові стимули для людей направлені на спонукання людей до участі в навчальній діяльності й реалізуються через такі інструменти стимуляції:

а) *схеми кредитування* – можуть бути державними або приватними, і дають можливість людям брати фінансові ресурси, часто субсидовані урядом, для повного/часткового покриття витрат на підвищення кваліфікації, перенавчання тощо. Огляд Cedefop про кредитні схеми в 33 європейських країнах [8] виявив надання таких послуг в кредит через іпотеку, звичайний кредит або ж погашення шляхом відрахування відповідної частки доходу позичальника. У рамках дослідження також було виявлено, що принципи розроблення та реалізації таких схем через гарантоване гнучке погашення залежать від доходу позичальника та комбінації з іншими інструментами фінансування, як, наприклад, гранти для підтримки вразливих груп населення. Звичайно ж, невтішним для сфери подальшої професійної освіти і навчання виявився той факт, що найчастіше таке фінансування

спрямовується на отримання вищої освіти, а не підвищення кваліфікації або ж перенавчання;

Таблиця 4.2

Схеми спільного несення витрат у державах-членах ЄС для навчання дорослих

	Навчальний фонд	Податкові пільги для компаній	Податкові пільги для фізичних осіб	Гранти для компаній	Гранти для фізичних осіб/ваучери/індивідуальні навчальні рахунки	Позики	Схеми заощаджень	Навчальні відпустки	Схеми окупності
Австрія		x	x	x	x	x	x	x	x
Бельгія	x			x	x			x	
Болгарія				x		x		x	x
Греція	x			x		x			
Данія	x				x	x		x	
Естонія		x	x	x		x		x	x
Ірландія	x	x	x						
Іспанія	x					x		x	
Італія	x			x	x	x		x	
Кіпр	x	x		x				x	
Латвія		x	x			x		x	
Литва		x	x	x		x		x	x
Люксембург	x			x	x	x		x	x
Мальта			x	x	x	x		x	
Нідерланди	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Німеччина	x	x	x	x	x	x	x	x	
Об'єднане Королівство	x	x	x	x		x		x	
Польща				x		x		x	x
Португалія			x	x		x		x	
Румунія		x		x				x	x
Словаччина		x	x	x		x		x	x
Словенія	x			x		x		x	x
Угорщина	x			x	x	x		x	x
Фінляндія		x	x		x	x			
Франція	x	x		x		x		x	x
Чеська республіка		x	x	x				x	x
Швеція						x		x	

Джерело: Cedefop Financing adult learning [17]

б) *схеми на основі податків (податкові схеми)*, наприклад, податкові пільги або податкові кредити, що зазвичай, стосуються зайнятого населення з високим доходом. Хоча податкові пільги і здаються ефективними засобами стимулювання участі в навчанні, проте їх слід розглядати як додаткові, а не основні інструменти [4; 5]. Такий інструмент повинен супроводжуватися додатковими заходами, що визначають цільові групи, або ж пов'язані з доходом гранти тощо. Це сприятиме додатковому фінансуванню за рахунок оподаткування;

в) *індивідуальні навчальні рахунки, ваучери та навчальні посібники* є найбільш широко вживаними інструментами в Європі [13]. Вони надають особі купівельну спроможність (у вигляді ваучерів або грошей) для навчання і призначені для цільового навчання. На думку експертів Cedefop, надання свободи вибору учням збільшує їхню мотивацію, приводить до посилення конкуренції на ринку навчання і сприяє підвищенню якості, актуальності й різноманітності надання навчальних послуг [6; 7]. Наприклад, механізми акредитації «ваучерних» навчальних програм можуть забезпечити навчання у чітковизначених рамках певного стандарту. Такі інструменти спричиняють і необхідність комплексних та легких у використанні інформаційних систем, спроможних забезпечити потік інформації між попитом і пропозицією [13; 20]. За результатами дослідження Інституту освіти та соціально-економічних досліджень і консалтингу (Німеччина), такі системи мають використовувати й служби з надання профорієнтаційних послуг. Фахівці Інституту наголошують, що представники вразливих груп населення мають певні труднощі з використанням субсидій і прийняттям зважених рішень у виборі необхідного навчання;

г) *забезпечення навчальних відпусток*, які часто є неможливими через брак часу, сімейні обставини, графік зайнятості особи також є однією з головних причин утримання від участі в навчанні. Дослідження Cedefop «Навчальна відпустка: політики та практики» [9] (2012 р.), свідчить, що гарантована законом або ж колективною угодою оплачувана/неоплачувана

навчальна відпустка є основним інструментом підтримки участі особи в навчанні. Дослідження виявило, що такий інструмент стимуляції використовується практично в усіх європейських країнах, і часто в поєднанні з іншими фінансовими стимулами. Також з'ясовано, що малі та середні підприємства/фірми є найбільш вразливими через обмеження процесів організації їхньої діяльності та штату працівників.

Інструменти стимулювання роботодавців до участі в навчанні та його наданні розподіляють на дві групи за обов'язковістю їх впровадження – обов'язкові та необов'язкові заходи. Так, до обов'язкових належать «леві-схеми» тобто відрахування певного відсотка заробітної плати працівників компанії, фіксованого урядом або колективною угодою [13]. Cedefop говорить про те, що такі відрахування можуть стягуватись на галузевому (у вигляді галузевих навчальних засобів), національному або регіональному рівнях [9]. За результатами дослідження Cedefop «Розвиток кар'єри під час роботи: огляд системи управління кар'єрою для підтримки людей у працевлаштуванні» [1] (2008 р.), деякі країни, у тому числі й Франція, мають схеми «навчайся або плати». Такі схеми уможливають зменшення або звільнення підприємства/фірми від податкових зобов'язань за умови фінансування навчання персоналу.

Заходи необов'язкової групи складають субсидії, податкові пільги і положення окупності. *Субсидії* можуть бути використані для поділу прямих і непрямих витрат роботодавців на навчання і часто є цільовими, тобто, або для малих і середніх підприємств/фірм, або для вразливих груп населення. Інвестиції роботодавця в подальшу професійну освіту і навчання також можна заохочувати й за допомогою різних стимулів, таких, як: *податкові пільги*, звільнення від виплати податків або кредитів [4; 5]. (Див. Рисунок 4.1)

Положення окупності, тобто повернення витрат на навчання особою/працівником, у разі його дереалізації, «страхують» підприємство/фірму від невдалих інвестицій в розвиток персоналу, наприклад, якщо співробітник відразу після навчання покидає компанію [10].

Такі заходи можна регулювати на національному рівні, рівні соціального партнера або компанії через погашення витрат на навчання працівником, якщо він/вона вирішить припинити трудові відносини.

Отже, дослідження показало, що на сучасному етапі розвитку європейського освітнього простору накопичено значну кількість різноманітних форм та методів фінансування професійної освіти і навчання, залучення яких залежить від освітньої політики, традицій, пріоритетів та національних стратегій кожної країни. Їхні комбінації дають можливість забезпечити фінансування сфери професійної освіти і навчання шляхом максимально чіткого визначення участі сторін, їхнього внеску, зобов'язань та можливостей, відповідно до національного контексту окремої країни. При цьому принципову роль відіграють моделі фінансування, а саме: ринкова модель, модель регульованого ринку, ринкозамінююча модель та модель витіснення ринку. Все більшу роль відіграють механізми спільного несення витрат на професійну освіту і навчання в умовах соціального партнерства.



Рис. 4.1. Типи податків [25]

