

4.2. Механізми розподіленого несення витрат на професійну освіту і навчання в країнах Центральної й Північної Європи

На початку ХХІ ст. потужні об'єднавчі процеси в рамках ЄС зіткнулись з певними труднощами у зв'язку з приєднанням 12 країн – нових членів ЄС. Це країни колишнього соціалістичного табору (країни з перехідною економікою) та СРСР (прибалтійські держави), головною економічною проблемою яких стала трансформація економіки з планової на ринкову. Це вимагає запровадження принципу результативності освіти, передусім, за рахунок розбудови нових механізмів регулювання цієї сфери.

Що стосується професійної освіти, то для розвинутих країнах Заходу – старих членах ЄС – характерною є така картина: найважливішим завданням центрального уряду стало визначення загальних обов'язкових стандартів професійного навчання, а повноваження щодо регулювання пропозиції на ринку професійного навчання передано на місцевий і регіональний рівні. Важливо відзначити, що особливості регулювання систем професійної освіти зумовлюються їх пов'язаністю як зі сферою освіти, так і з ринком праці. Тому регулюючі механізми мають спрямовуватися на дотримання рівноваги між попитом і пропозицією, які підлягають дії *різноспрямованих інтересів державної політики, роботодавців і громадян з їх різноманітними освітніми потребами*.

Серйозним викликом для нових країн-членів ЄС є необхідність вирішення низки завдань щодо розробки і запровадження інноваційних підходів до фінансування професійної освіти, зокрема, до переходу на багаторівневе фінансування та спільне несення витрат на професійну освіту тощо. Досвід цих країн є важливим для країн Східного Партнерства, включаючи Україну, в світлі сучасної значної трансформації попередніх освітніх традицій.

Нові наукові факти та дані щодо механізмів розподілу і несення спільних витрат на професійну освіту і навчання містить дослідження Європейського

Центру професійної освіти і навчання, яке охопило 12 країн – нових членів ЄС, а саме: Болгарію (BG - тут і далі вказані й використовуються офіційні міжнародні скорочення назв країн для більш компактного викладення та сприйняття інформації в подальших таблицях та рисунках), Естонію (EE), Кіпр (CY), Латвію (LV), Литву (LT), Мальту (MT), Польщу (PL), Румунію (RO), Словенію (SI), Словаччину (SK), Чехію (CZ), Угорщину (HU) [3]. Огляд механізмів спільного несення витрат і нормативних документів було здійснено із застосуванням компаративної методології основі результатів експрес-опитування на ім'я національних ReferNet консорціумів, детального опитування національних експертів системи ПОН, які представляють сфери державного управління, соціальних партнерів (Асоціація роботодавців, профспілки тощо), незалежних спостерігачів (університет, НУО і т.д.) (серпень-жовтень 2008 р.) та ін.

За результатами дослідження, було виявлено *сім основних типів* механізмів спільного несення витрат на професійну освіту і навчання в країнах – нових членах ЄС:

- податкові стимули;
- навчальні фонди;
- субсидування;
- позики;
- схеми окупності;
- навчальні відпустки;
- схеми заощаджень.

Кожен із цих механізмів, виокремлених за типовою ознакою, в свою чергу, містить декілька (від 2-х до 4-х) складників – так званих підтипів спільного несення витрат на професійну освіту (див. табл. 4.3)

За результатами, представленими в таблиці 2, можна стверджувати, що найбільш поширеними інструментами фінансування професійної освіти і

навчання в нових країнах-членах є: грантові схеми, схеми окупності для фізичних осіб та оплачувані навчальні відпустки тощо. Одночасно найменш популярними є схеми заощаджень, відстрочки сплати податків як для фізичних, так і для юридичних осіб, а також позики.

Податкові стимули. Питанню застосування податкових стимулів в соціальній сфері країн ЄС присвячена значна кількість наукових досліджень, вітчизняних (І. Педь, С. Ящук, В. Ландик, А. Даніленко, Я. Жаліло) та зарубіжних (Т. Оберхользнер, П. Бхансінг, Ж. Снайдерс, К. Суванто, У. Хутті, Р. Кляйн) вчених. За висновками їх досліджень, основними особливостями застосування податкових стимулів у сфері освіти в країнах ЄС є значна різниця між країнами в режимах оподаткування (рівень підтримки освіти), експлуатаційних аспектах (види впроваджених податкових стимулів) та існуючих податкових ставках. При цьому в країнах ЄС спостерігається тенденція існуючої податкової політики до схвалення витрат роботодавця на освіту та навчання, оскільки витрати в інтересах підприємства можуть бути взагалі відокремлені від доходів, отриманих від ведення бізнесу [24].

Стосовно країн, які стали новими членами ЄС цю тенденцію прослідкувати досить складно, адже витрати на навчання для фізичних осіб, що можуть бути покриті за рахунок податкових стимулів, значно відрізняються в різних країнах. Так, у Словаччині такий об'єм витрат становить 10% від загальної суми вартості навчання; у Словенії, – 3% від загального річного доходу (включаючи витрати на навчальні матеріали, наприклад, книги). У Чехії може бути покрито 100% вартості навчання (але така сума не повинна перевищувати 400 євро). У Литві можна знизити вартість навчання на чверть (якщо дана сума не перевищує 25% доходів, отриманих упродовж податкового періоду), а в Латвії роботодавець може отримати максимальну знижку в 213 євро на одного працівника (при умові якщо працівник має угоду з роботодавцем). Болгарія надає можливість

юридичним особам покрити 100% витрат на навчання, але якщо така сума становить не більше ніж 10% від їхнього оподаткованого прибутку. В Угорщині, фізичні особи (але тільки співробітники, що здобувають вищу освіту, оплачують навчання та чий дохід не перевищує певної межі) можуть отримати кредит у розмірі 30% від загальних річних витрат на навчання, але не більше, ніж 250 євро. Юридичні ж особи мають право покрити витрати на навчання в 100% обсязі за рахунок заробітної плати працівника. Якщо ж підприємство здійснює підготовку своїх співробітників, то воно може отримати кредит на суму до 30% для великих або 66% для малих та середніх підприємств

Податкові стимули можуть бути пов'язані й з іншими механізмами розподілу витрат і (або) нормативними документами. Прикладом такої практики може бути зв'язок податкових пільг та кредитів для фізичних осіб у Литві: студент позичає в кредитній установі кошти для професійної підготовки або навчання, а сума кредиту погашається впродовж податкового періоду і може бути вирахована з його доходів [3, с. 34-35].

Механізми спільного несення витрат та регулятивні інструменти за типами і країнами

	Тип мех./інстр.		Під(суб)тип механізму/інструменту	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK	Заг. к-ть країн, що викор. мех./інстр.	
1	Податкові стимули	1	Персональний податок на прибуток	Податкові пільги для фіз. осіб		X		X	X					X	X	5	
		2		Відстрочка сплати податку для фіз. осіб			X				X						2
		3	Загальний податок на прибуток	Податкові пільги для юр. осіб	X	X	X	X	X	X					X		7
		4		Відстрочка сплати податку для юр. осіб	X						X						2
2	Навчальні фонди	5	Національні/мультисекторальні навчальні фонди		X			X		X		X	X	X		6	
		6	Секторальні навчальні фонди		X							X	X	X		4	
3	Субсидовані механізми	7	Ваучери, індивідуальні навчальні рахунки								X					1	
		8	Грантові схеми		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	10
4	Позики	9	Стандартні позики				X					X	X			3	
		10	Позики залежні від прибутку		X						X		X				3
5	Схеми окупності	11	Схеми окупності для фізичних осіб		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	11	
		12	Схеми окупності для майбутніх (наступних) роботодавців						X	X	X			X			4
6	Навчальні відпустки	13	Оплачувана навчальна відпустка		X	X	X		X	X	X		X	X	X	10	
		14	Неоплачувана навчальна відпустка		X		X		X	X	X			X	X	X	8
7	Схеми заощаджень	15											X			1	
Загальна к-ть мех./інстр., що викор. в країні				9	5	7	3	6	7	9	3	6	10	7	5	77	

Джерело: експрес-огляд національних консорціумів ReferNet (квітень-травень 2008), детальний огляд національних експертів системи ПОН (серпень-жовтень 2008) [15]

Навчальні фонди. Обсяг збору до навчальних фондів, як правило, встановлюється у відсотках від фонду оплати праці юридичної особи і виплачується роботодавцем. В практиці досліджуваних країн в зборі до навчальних фондів також беруть участь працівники. Наприклад, у Румунії галузевий внесок у навчальний фонд становить 2,5% від фонду заробітної плати, 0,5% з яких виплачується роботодавцем і 2% працівником. Найменші збори виявлені в Польщі, де роботодавці платять 0,25% від фонду заробітної плати підприємства. Кіпр фіксує 0,5% податок для національного навчального фонду, Угорщина – 1,5%, а от Болгарія не має єдиного податку, так як деякі активні національні та галузеві навчальні фонди підтримують конкретні заходи. Словенія застосовує норму в розмірі 1% від заробітної плати для всіх існуючих 29 галузевих навчальних фондів. Проте, починаючи з серпня 2008 року, фіксований відсоток від заробітної плати більше не є обов'язковими, і кошти від роботодавців збираються на душу населення або ж на загальних засадах.

Субсидовані механізми. Нові країни-члени застосовують такі механізми для збирання і розподілу коштів:

а) збір грантів або ж леві-грантові (levy-grant) – збори, зібрані від юридичних осіб, згодом перерозподіляються у вигляді грантів на забезпечення фінансової підтримки навчання;

б) звільнення від сплати збору або ж схема ‘навчай або плати’ – збори стягуються з юридичних осіб, тільки якщо їх витрати на підготовку сягають певного заданого рівня;

в) відшкодування зборів або ж ‘збір-знижка’ – роботодавцям частково відшкодовують стягнені з них збори, у разі проведення запланованого навчання.

Леві-грантові механізми є найбільш популярними, так як використовуються для забезпечення національних навчальних фондів Болгарії, Кіпру, Угорщини, Польщі та Румунії, галузевих фондів – Болгарії,

Румунії та Словенії. Усі країни, що мають національні навчальні фонди, використовують інструменти 'заклик до пропозицій' (call for proposal) та виділяють ресурси вже через громадський конкурс. Тим не менше Кіпр, Угорщина і Румунія виділяють частину коштів на пріоритетні проекти, визначені в межах планування 'зверху- вниз' (top-down planning). У Польщі спостерігається рівномірний розподіл коштів серед усіх юридичних осіб-учасників процесу відрахувань, і лише Болгарія використовує відкритий конкурс.

Таким чином, субсидовані механізми де домінують грантові схеми, належать до найбільш популярних - лише Мальта використовує інструменти надання ваучерів [3, с. 37]. Субсидовані механізми, що не потребують приватного співфінансування, є поширенішими аніж механізми публічно-приватного розподілу коштів. У межах механізмів приватного співфінансування стандартний внесок варіюється в залежності від країни. Як показало дослідження, в Болгарії роботодавець повинен виділяти на співфінансування 25 % від загальних витрат, в той час як у Чеській республіці та Польщі для великих підприємств передбачена сплата в розмірі 40% від загальних витрат. У Чеській республіці умови для неприбуткових організацій, малих та середніх підприємств є дещо більш поблажливими, ніж у Польщі, та становлять 0% (або мінімум) та 20%, відповідно. У Литві працівники та роботодавці роблять спільний внесок у розмірі 34% від загальних витрат, а от у Словаччині спостерігається найвищий внесок, в розмірі 50%.

Отже, більшість країн використовують грантові схеми розподілу коштів на основі громадського змагання за раніше визначеними критеріями якості. У деяких країнах такі механізми пов'язані з іншими механізмами/регулятивними інструментами (нормативними документами) через отримання позики на покриття частки співфінансування гранту (Болгарія), використання положень окупності (Румунія, Болгарія) тощо.

Лише Угорщина і Мальта надають субсидії (гранти або ваучери) «в порядку живої черги».

Позики. Як видно з таблиці 4. 3, механізми надання позик мають вже меншу популярність, у порівнянні з субсидованими механізмами. Розміри позик залежать від умов та можливостей країн, а тому й значно різняться. Більш детальне дослідження показує, що уряди трьох з п'яти країн спромоглися навіть отримати вигоду від упровадження такого механізму. Так, Естонський уряд надає гарантії за кредитами в якості гарантії за порушення платіжних зобов'язань. Крім того, уряд погашає кредит, якщо позичальник починає працювати в державній або громадській установі (обов'язковий 12-місячний досвід роботи в державному секторі), або має дитину (дітей) віком до п'яти (сума, що буде погашена урядом, залежить від кількості дітей) В Угорщині уряд не тільки забезпечує гарантії по кредитах, але й платить частину відсотків. Польський уряд не лише платить частину відсотків, а також бере безпосередню участь у наданні кредитів. Болгарські і румунські власті не беруть участі в будь-якому кредитуванні. В Естонії, Угорщині та Польщі позики надаються за потребою, або ж 'в порядку живої черги', тоді як Болгарія і Румунія надає позики лише на основі критеріїв, встановлених банком/кредитором.

Позики також можуть бути пов'язані з іншими механізмами та інструментами спільного несення витрат, як, наприклад, в Естонії їх пов'язують з механізмами податкового стимулювання, де відсоток за кредитом можна відрахувати з відсотку оподаткованого доходу.

Навчальні відпустки. Майже всі країни, окрім Кіпру та Мальти, використовують механізми оплачуваних та неоплачуваних навчальних відпусток. Тривалість навчальних відпусток, зазвичай, варіюється за країнами, та лише Чехія і Словенія не мають жодних обмежень. Так, мінімальна оплачувана навчальна відпустка, що становить лише один календарний день на рік, надається в Литві, в той час як Естонія надає 14

календарних днів, а в Угорщині виділяється мінімум чотири дні на складення одного іспиту. Найдовші оплачувані навчальні відпустки надають в Болгарії, Литві (мінімум, 20 календарних днів на рік) й Польщі (22 дні). В той час, як максимальна тривалість навчальної відпустки в більшості країн не має меж, в Естонії й Латвії її тривалість залежить від погоджених з роботодавцем строків, або ж тривалості навчання.

Строки неоплачуваних навчальних відпусток є, зазвичай, такими ж як і оплачуваних. Їх частота не має певних обмежень і може бути погоджена з роботодавцем (Чеська республіка, Естонія, Литва, Латвія й Словаччина) та залежати від строків та умов навчального закладу (Угорщина), або ж тривати навіть і декілька років, за умови погодження з роботодавцем (Словаччина).

Законодавчі бази країн також передбачають підтвердження надання/отримання як оплачуваних, так і неоплачуваних навчальних відпусток.

Іноді механізми навчальних відпусток можуть бути пов'язані з іншими вимогами, як наприклад, в Румунії, де за умови більшої, ніж 60-денної навчальної відпустки, працівник не має права покидати роботодавця упродовж наступних трьох років (положення окупності), або в Словенії, коли відшкодування витрат на оплату навчальної відпустки працівника роботодавець може отримати від навчального фонду країни.

Положення окупності. Всі досліджувані країни використовують положення окупності, які регулюються Законом про працю або ж іншим нормативно-правовим документом такого рівня (Чеська республіка, Угорщина, Латвія, Литва, Румунія, Словаччина, Словенія), а також угодою з роботодавцем (Мальта, Естонія, Польща, Болгарія) тощо. І лише в Румунії використовуються схеми заощаджень або ж так званій 'план заощаджень', який було започатковано в 2004 році [3, с. 43]. За умови такої схеми, потенційний роботодавець, зацікавлені сторони, батьки та інші перераховують певну суму на ощадний рахунок (у разі таких відрахувань

батьками, їх кількість не повинна перевищувати 10% від загального доходу сім'ї за місяць). Такий механізм може бути поєднаний з механізмом надання позик.

Дослідження показало, що використання механізмів спільного несення витрат та регулятивних інструментів в практиці країн-членів ЄС залежить від типу професійної освіти й навчання, що надається, а саме: первинної професійної освіти і навчання (ПОН), неперервної професійної освіти і навчання (НПОН) та університетської професійної освіти і навчання (УПОН). Так, для прикладу, в таблиці 2 представлені результати дослідження такого Розподіл механізмів спільного несення витрат та регулятивних інструментів в досліджуваних країнах представлено в таблиці 4.4.

Таблиця 4.4

Використання механізмів спільного несення витрат за типами професійної освіти і навчання

	Тип мех./інстр.	Тип ПОН	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK	
1	Податкові стимули	ПОН	X		X	X	X	X	X				X		
		ППОН	X	X	X	X	X	X	X				X	X	
		УПОН													
2	Навчальні фонди	ПОН	X			X			X		X	X	X		
		ППОН	X			X			X		X	X	X		
		УПОН	X			X			X		X	X	X		
3	Субсидовані механізми	ПОН	X	X		X			X	X	X	X		X	
		ППОН	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	
		УПОН	X	X		X			X	X	X	X		X	
4	Позики	ПОН	X		X							X			
		ППОН	X						X			X			
		УПОН	X								X	X			
5	Схеми окупності	ПОН		X	X			X	X	X	X		X	X	
		ППОН	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	
		УПОН													
6	Навчальні відпустки	ПОН	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	
		ППОН	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	
		УПОН													
7	Схеми заощаджень	ПОН	н/в	н/в	н/в	н/в	н/в	н/в	н/в	н/в	н/в	X	н/в	н/в	
		ППОН											X		
		УПОН													

Джерело: експрес-огляд національних консорціумів ReferNet (квітень-травень 2008), детальний огляд національних експертів системи ПОН (серпень-жовтень 2008) [15]

Згідно таблиці, більшість таких механізмів/інструментів у досліджуваних країнах використовуються для сфери неперервної професійної освіти і навчання, рідше для первинної професійної освіти і навчання, а сфера університетської професійної освіти і навчання в основному фінансується за рахунок навчальних фондів, субсидованих механізмів та позик

Основними джерелами фінансування сфери професійної освіти і навчання є державний бюджет, кошти ЄС, внески роботодавців/асоціацій роботодавців, фізичних осіб. У таблиці 4.5 представлені джерела фінансування сфери професійної освіти і навчання в порядку важливості [3, с. 45].

Таблиця 4.5

Головні джерела фінансування сфери професійної освіти і навчання

Джерело фінансування	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK	к-ть країн
Державний бюджет	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12
Місцевий бюджет	x	x					x		x	x	x	x	7
Кошти ЄС	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12
Роботодавці, асоціації роботодавців	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	11
Професійні спілки	x												1
Фізичні особи	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	10

Джерело: експрес-дослідження національних консорціумів ReferNet (квітень-травень 2008) [15]

Аналіз таблиці 4.5. дозволяє зробити висновок про те, що найбільш розповсюдженими й загальноприйнятими джерелами фінансування професійної освіти і навчання в нових країнах-членах ЄС є *державний бюджет та кошти ЄС*. Як правило, державний бюджет в більшій мірі покриває витрати сфери первинної та університетської освіти й навчання і в

меншій – неперервної професійної освіти і навчання, які фінансуються, в переважній більшості, за рахунок внесків роботодавців та їх асоціацій. Внески фізичних осіб також є досить популярним джерелом розподілу коштів, на відміну від коштів місцевих бюджетів, і зовсім мізерної участі в процесах фінансування професійних спілок.

Розглянемо ці положення на прикладі Латвії. В Національній доповіді щодо професійної освіти і навчання (2014) фігурують такі дані:

- *розподіл джерел фінансування первинної (базової) професійної освіти і навчання* в цій країні здійснюється за таким алгоритмом: державний бюджет – 76%, міжнародні фонди – 20,8%, офіційні (роботодавці) та фізичні особи – 6,8%.

- *фінансування неперервної професійної освіти* здійснюється підприємствами або безпосередньо працівниками, які навчаються. В особливих випадках згідно законодавства започатковуються спеціальні державні програми, такі як ‘Програма розвитку людських ресурсів Латвії’, що спрямовуються на покращення кваліфікацій, знань і умінь працівників, а також їх адаптацію до стрімких змін на виробництві і ринку праці’. В 2015 р. за цією програмою навчалось біля 63 тис. працівників.

- *професійний розвиток працівників на виробництві* здійснюється також за допомогою проектів Європейського Соціального Фонду. В 2008 і 2012 рр. Фонд фінансував 240 цільових проекти на розвиток персоналу на виробництві в країнах ЄС (20% – у малих компаніях, 30% – у середніх компаніях, 40% – у великих компаніях) [11].

У ході дослідження було виявлено, що більш прозорими та наявними є механізми навчальних фондів, субсидування за умови їх спільного фінансування з структурних фондів ЄС. Інформація щодо обсягів та часток покриття витрат за рахунок усіх інших механізмів та інструментів, як правило, є недоступною, відсутньою, узагальненою для всієї сфери. Та експерти виявили, що механізми фінансування через національні навчальні

фонди, в основному, відбуваються за рахунок приватного сектору, в той час як механізми та інструменти субсидування залучають більш високу частку державних коштів.

У цілому прослідковується тісний зв'язок початку застосування механізмів та інструментів з датою вступу країни до ЄС, адже найбільше число механізмів та інструментів були введені в 2004 році, коли 10 з 12 нових держав-членів приєдналися до ЄС (див. табл. 4.6., 4.7.).

Таблиця 4.6

Механізми регулювання та розподілу витрат за датами їх реалізації

Механізми та інструменти		Рік	К-ть країн
Податкові стимули	Податкові пільги для фіз. осіб	2002	5
	Відстрочка сплати податку для фіз. осіб	2000	2
	Податкові пільги для юр. осіб	2001	7
	Відстрочка сплати податку для юр. осіб	2002	2
Навчальні фонди	Національні/мультисекторальні навчальні фонди	1999	6
	Секторальні навчальні фонди	1993	4
Субсидовані механізми	Ваучери, індивідуальні навчальні рахунки	2005	1
	Грантові схеми	2003	10
Позики	Стандартні позики	2004	3
	Позики залежні від прибутку	2004	3
Схеми окупності	Схеми окупності для фізичних осіб	1998	11
	Схеми окупності для майбутніх (наступних) роботодавців	2000	4
Навчальні відпустки	Оплачувана навчальна відпустка	2001	10
	Неоплачувана навчальна відпустка	1999	8
Схеми заощаджень		2004	1

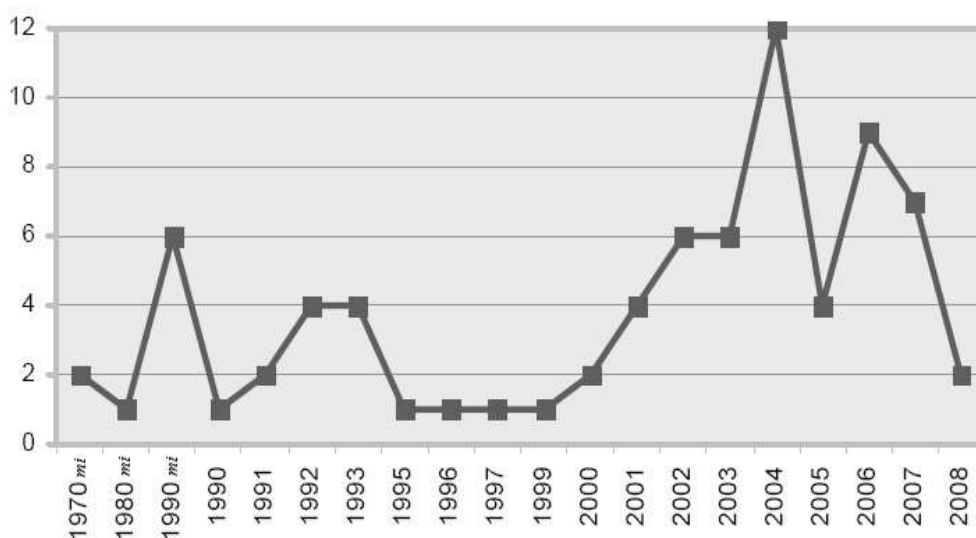
Джерело: детальний огляд національних експертів сфери ПОН (серпень-жовтень 2008) [15]

Рік початку використання та кількість механізмів та інструментів за країнами

Країна	Рік	К-ть механізмів/інструментів
Болгарія	2006	9
Естонія	1997	7
Кіпр	1992	2
Латвія	2001	6
Литва	2004	7
Мальта	1997	3
Польща	2002	6
Румунія	2004	10
Словаччина	2004	5
Словенія	1994	7
Угорщина	1995	9
Чеська республіка	2001	5

Джерело: детальний огляд національних експертів сфери ПОН (серпень-жовтень 2008) [15]

«Падіння залізної завіси» в країнах Центральної та Східної Європи спричинило вибух експериментальних пошуків щодо механізмів залучення приватного фінансування у сферу професійної освіти і навчання, що, в свою чергу, було результатом їх трансформації від централізовано-планованої до ринкової економіки (див. рис. 4.2).



*Рис. 4.2. шкала використання механізмів та інструментів
Джерело: детальний огляд національних експертів сфери ПОН (серпень-жовтень 2008) [15]*

Важливо відзначити, що серед досліджуваних країн є такі, що досить довгий період використовували механізми/інструменти розподіленого несення витрат на професійну освіту і навчання і мають значний накопичений досвід (Кіпр, Словенія, Угорщина). Одночасно для низки країн (Латвія, Болгарія, Румунія, Словачія та ін.) це явище є сучасною інновацією. В цьому одна із причин того, що в сучасних умовах кожна країна-член ЄС застосовує свій, тільки їй притаманний комплекс механізмів та інструментів розподіленого фінансування сфери професійної освіти і навчання.

Використовуючи компаративну методологію, дослідники намагаються з'ясувати проблеми *правильної регуляції фінансових механізмів і доцільності застосування того чи іншого механізму* (його придатності) з метою підвищення ефективності, збільшення кількості учасників навчального процесу, врахування інтересів як роботодавців, так і осіб, які навчаються тощо. Ключовим поняттям такого аналізу є «придатність/бажаність» (eligibility) використання певного механізму/інструменту для регуляції фінансування професійної освіти і навчання в кожній окремій країні. Стартовою точкою збору необхідних даних стало з'ясування принципів питань:

- а) які цільові групи потребують фінансування?
- б) які типи навчальних програм (сертифіковані або інші) є прийнятними?
- в) чи мають бути постачальники навчання ліцензовані, чи ні?
- г) навчальні кошти якого типу є прийнятними: прямі чи непрямі?
- д) яким має бути прийнятний зміст навчання: орієнтованим на потреби компанії/сектору або ж / чи загальним?

У такий спосіб визначено критерії оцінювання кожного механізму (див. Табл. 4.8. Виявлено, що всього для регуляції спільного несення витрат на професійну освіту і навчання в країнах-нових членах ЄС застосовується 77 механізмів/інструментів. Проте в сучасній практиці країн поки що надається

недостатньо уваги регуляції фінансових механізмів, пов'язаних з правильним визначенням цільових груп (забезпечення доступності навчання), роботі з провайдерами навчання (створення конкурентного середовища для надання якісних освітніх послуг), моніторингу та оцінюванню тощо. Наприклад, в результаті дослідження виявлено низку механізмів/інструментів, які не оцінюються в жодній з країн, а саме: відстрочки по сплаті податків для фізичних осіб; ваучери та індивідуальні навчальні рахунки; позики, залежні від прибутку; положення окупності для фізичних осіб і майбутніх (наступних) роботодавців; оплачувані й неоплачувані навчальні відпустки і схеми заощаджень стосовно оцінювання досить майбутніх (наступних) роботодавців; оплачувані й неоплачувані навчальні відпустки і схеми заощаджень тощо.

Аналіз планів щодо майбутніх змін у використанні механізмів розподіленого несення витрат на професійну освіту і навчання в досліджуваних країнах показав, що майже всі країни планують вдосконалювати регулюючі фінансових механізмів. Зокрема, Естонія й Мальта планують змінити дві треті, а Литва, Латвія, Польща й Румунія щонайменше одну третину усіх механізмів спільного несення витрат та регулятивних інструментів [3, с. 67-69]. Найчастіше вносяться зміни в механізми податкових пільг та стандартних позик. Грантові ж схеми мають два різних періоди впровадження, а саме: 2004-2008 та 2007-2015 роки. Загалом було виявлено зміни в 22 випадках використання механізмів та інструментів у досліджуваних країнах. Хоча наразі в країнах й існують досить оптимістичні плани щодо впровадження таких змін, все ж існують певні побоювання щодо майбутнього національних економічних систем, пов'язаних з глобальною економічною кризою, що може мати негативний вплив на такі процеси.

Таблиця 4.8

**Показники використання механізмів/інструментів розподіленого несення витрат на професійну освіту і навчання
в нових країнах-членах ЄС**

	Механізм/інструмент															Країна											
	Под. пільги д/ фіз. осіб	Відстрочка спл. под. д/ фіз.о.	Под. пільги д/ юр. осіб	Відстрочка спл. под. д/ юр.о.	Нац./мульти.сект. навч. фонди	Секторальні навч. фонди	Ваучери, інд. навч. рах.	Грантові схеми	Стандартні позики	Позики залежні від прибутку	Схеми окупності для фіз.о.	Сх. окуп. для майб. роб-ів	Оплачувана навч. відпустка	Неоплач. навч. відпустка	Схеми заощаджень	Болгарія	Естонія	Кипр	Латвія	Литва	Мальта	Польща	Румунія	Словаччина	Словенія	Угорщина	Чеська республіка
Визначені цільові групи	1	1	1	2	4	3	1	6	2	2	0	0	4	3	0	8	4	1	0	1	2	4	0	1	3	6	0
Сертифіковані навчальні програми	3	2	1	2	3	1	0	4	2	3	5	2	4	1	1	4	2	0	1	1	1	3	7	2	1	9	3
Ліцензовані постачальники навчання	3	2	1	0	3	1	0	4	2	3	5	2	4	1	1	3	1	0	1	2	1	3	8	0	1	9	3
Прямі витрати на навчання	5	2	6	0	3	2	1	1	0	1	4	1	3	2	0	6	2	0	3	4	1	2	1	1	6	2	3
Особливий зміст навчання фірми/сектору	1	0	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	0	8	1	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1
Заг.к-ть мех./інстр.																9	7	1	6	7	3	6	10	5	7	9	5
Заг. к-ть країн	5	2	6	2	6	4	1	9	3	3	11	4	10	8	1												

Джерело: джерелетальний огляд національних експертів сфери ПОН (серпень-жовтень 2008) [15]

Таким чином, огляд механізмів спільного несення витрат, а також нормативних документів фінансування систем професійної освіти і навчання в 12 нових країнах-членах ЄС уможливив декілька важливих висновків:

- По-перше, тривалість їх використання залежить не тільки від типу механізму або інструменту, але й від важливих історичних подій (наприклад, початок економічних перетворень після відновлення незалежності, вступу в ЄС або поточної економічної кризи). Такі події вплинули на політику фінансування сфери професійної освіти і навчання в цілому та механізми спільного покриття витрат, зокрема.

- По-друге, країнам потрібно більше інформувати користувачів конкретних механізмів та інструментів, адже обмежена інформація зменшує їх вплив та ефективність.

- По-третє, країнам варто приділити більше уваги процесам моніторингу динаміки кожного механізму та інструменту й оцінці їх ефективності, результативності, доцільності використання та впливу тощо.

Досить чітку картину заходів моніторингу професійної освіти і навчання у країнах ЄС представлено у таблицях 4.9. і 4.10.

Таблиця 4.9

Заходи моніторингу механізмів спільного несення витрат та регулятивних інструментів

Механізми та інструменти	Звіти про моніторинг		Моніторингові інституції		Кількісні цілі		Збір статистики		Заг. к-ть країн, що викор. даний мех./інстр
	Країни	кількість	Країни	кількість	Країни	кількість	Країни	кількість	
Податкові пільги для фіз. осіб	–	0	LV	1	–	0	LT	1	5
Відстрочка сплати податку для фіз. осіб	HU	1	HU	1	–	0	HU, EE	2	2
Податкові пільги для юр. осіб	–	0	LV	1	–	0	–	0	6
Відстрочка сплати податку для юр. осіб	HU	1	HU	1	–	0	HU	1	2
Національні/мульти-секторальні навчальні фонди	CY, HU, PL, SI	4	BG, CY, HU, PL, RO, SI	6	BG, CY, HU, PL, RO, SI	6	CY, HU, PL, RO, SI	5	6
Секторальні навчальні фонди	PL, SI	2	BG, PL, RO, SI	4	BG, PL, RO, SI	4	PL, RO, SI	3	4
Ваучери, індивідуальні навчальні рахунки	–	0	MT	1	–	0	–	0	1
Грантові схеми	BG, HU, LT, PL, SK	5	BG, CZ, EE, LT, HU, MT, PL, RO, SK	9	BG, CZ, EE, HU, LT, RO, SK	7	BG, CZ, EE, LT, HU, PL, RO, SK	8	9
Стандартні позики	PL	1	PL	1	PL	1	PL	1	3
Позики, залежні від прибутку	BG, HU	2	BG, HU	2	–	0	HU	1	3
Схеми окупності для фізичних осіб	–	0	–	0	–	0	–	0	11
Схеми окупності для майбутніх (наступних) роботодавців	–	0	–	0	–	0	–	0	4
Оплачувана навчальна відпустка	–	0	BG, PL, SI	3	–	0	–	0	10
Неоплачувана навчальна відпустка	–	0	BG, SI	2	–	0	–	0	8
Схеми заощаджень	–	0	–	0	–	0	–	0	1

Джерело: детальний огляд національних експертів сфери ПОН (серпень-жовтень 2008)

Заходи моніторингу механізмів спільного несення витрат та регулятивних інструментів за країнами

	Звіти про моніторинг		Моніторингові інституції		Кількісні цілі		Збір статистики		Заг. к-ть мех./інстр., що викор. країна
	Механізми та інструменти	кількість	Механізми та інструменти	кількість	Механізми та інструменти	кількість	Механізми та інструменти	кількість	
Болгарія	грантові схеми, позики, залежні від прибутку	2	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми, позики, залежні від прибутку, оплачувана, неоплачувана навчальна відпустка	6	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми	3	грантові схеми	1	9
Естонія	–	0	грантові схеми	1	грантові схеми	0	грантові схеми	1	5
Кіпр	нац./мультисекторальні навч. фонди	1	нац./мультисекторальні навч. фонди	1	нац./мультисекторальні навч. фонди	1	нац./мультисекторальні навч. фонди	1	1
Латвія	–	0	відстрочка сплати податку для фіз. і юр. осіб	2	–	0	–	0	6
Литва	грантові схеми	1	грантові схеми	1	грантові схеми	1	відстрочка сплати податку для фіз. осіб, грантові схеми	2	7
Мальта	–	0	ваучери, індивідуальні навчальні рахунки, грантові схеми	2	–	0	–	0	3
Польща	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми, стандартні позики	4	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми, стандартні позики, оплачувані навчальні відпустки	5	нац./мультисекторальні навч. фонди, стандартні позики	3	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми, стандартні позики	4	6
Румунія	–	0	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми	3	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми	3	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми	3	10
Словаччина	грантові схеми	1	грантові схеми	1	грантові схеми	1	грантові схеми	1	5
Словенія	нац./мультисекторальні навч. фонди	2	нац./мультисекторальні навч. фонди, оплачувані і неоплачувані навчальні відпустки	4	нац./мультисекторальні навч. фонди	2	нац./мультисекторальні навч. фонди	2	7
Угорщина	податкові пільги для фіз. і юр. осіб, нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми, позики залежні від прибутку	5	податкові пільги для фіз. і юр. осіб, нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми, позики залежні від прибутку	5	нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми	2	податкові пільги для фіз. і юр. осіб, нац./мультисекторальні навч. фонди, грантові схеми, позики залежні від прибутку	5	9
Чеська республіка	–	0	грантові схеми	1	грантові схеми	1	грантові схеми	1	5

Джерело: детальний огляд національних експертів сфери ПОН (серпень-жовтень 2008)

І хоча фінансування професійної освіти і навчання залежить від національного контексту і тому його не можна скопіювати з однієї країни до іншої, міжнародний досвід чітко вказує на те, що важливим є розуміння:

- 1) необхідності балансу між політичними бажаннями та коштами, що є або можуть бути доступні для професійної освіти;
- 2) механізмів збору коштів для професійної освіти;
- 3) яким чином кошти розподіляються між постачальниками послуг професійної освіти і навчання;
- 4) яким чином (і які) зацікавлені особи мають вплив на обсяг, розподіл та використання коштів.

Водночас, зростаюча потреба в актуальній професійній освіті і навчанні, що пожвавлюється, наприклад, завдяки глобалізації, трансформації економіки тощо створює ризик перевищити можливості звичних джерел фінансування (тобто, в більшості випадків, державного бюджету). З огляду на обмеження щодо державних видатків, урядам стає все складніше підтримувати рівень фінансування освіти і навчання, не кажучи вже про здійснення модернізації в цій галузі. У контексті фінансових обмежень щодо коштів, доступних для системи професійної освіти і навчання, необхідно узгодити політичні амбіції та фінансові можливості.

На думку дослідників, фінансування професійної освіти і навчання в кожній країні необхідно розглядати крізь призму відповідей на такі принципові питання:

1. Скільки повинно бути програм професійної освіти, та якої тривалості вони мають бути?
2. Яку кількість студентів повинна обслуговувати система професійної освіти, і з яким географічним охопленням?
3. Чи повинна система професійної освіти і навчання мати соціальні зобов'язання, наприклад, сприяти інклюзії різних груп, таких, як: меншини та віддалені громади, шляхом забезпечення проживання тощо?

4. Чи повинен приватний сектор безпосередньо залучатись до надання послуг професійної освіти і навчання?

5. Якими повинні бути програми в сенсі балансу між теоретичним та практичним навчанням? Програми викладання у навчальному закладі або програми учнівства на підприємствах?

6. Яким чином професійна освіта і навчання (початкова професійна освіта) будуть пов'язані з ініціативами щодо навчання впродовж життя, такими, як безперервне професійне навчання?

7. Які супутні послуги, наприклад: профорієнтацію та консультування, допомогу з працевлаштуванням по закінченню навчання, навчання персоналу на робочому місці, дослідження та розвиток, заходи з розроблення стандартів та навчальних програм, публікації, розвиток управлінського потенціалу, розроблення та підтримку інформаційних систем тощо повинна включати система професійної освіти і навчання?

Аналіз досліджень щодо фінансування професійної освіти і навчання, проведених під егідою Європейського Центру розвитку професійної освіти і навчання [3; 4; 5; 6; 7; 8; 10], уможливорює окреслення контурів нової стратегії фінансування сфери професійної освіти в Україні з врахуванням ідей і досвіду крахих практик країн Євросоюзу. Ключові дії та заходи мають бути вжиті як на рівні компаній, так і на рівні держави в цілому. Так, на рівні компанії ключовими діями мають стати такі:

- *забезпечення ефективного використання фінансових стимулів і схем фінансування, доступних для підприємств для підтримки навчання та заохочення співробітників інвестувати у своє навчання, використовуючи надані їм можливості фінансування;*

- *використання партнерських зв'язків та мережевих підходів до навчання, наприклад, на галузевому рівні, щоб розділити витрати на навчання і отримати прибуток від економії, зумовленої масштабом виробництва;*

- здійснення регулярного огляду інвестицій в навчання для виявлення максимальної ефективності використання ресурсів тощо.
- забезпечення узгодженості й ефективності системи фінансування та здійснення ефективних заходів з моніторингу й оцінки;
- дослідження інноваційних схем фінансування системи професійної освіти і навчання, включаючи професійне навчання і професійний розвиток виробничого персоналу;
- заохочення підприємств та інших зацікавлених сторін (стейкхолдерів) до інвестування в систему неперервної професійної освіти і навчання, зокрема, використовуючи інформаційно-пропагандистські заходи щодо переваг інвестування в навчання та ін.

Література:

1. Cedefop (2008a). Career development at work: a review of career guidance to support people in employment. Luxembourg: Publications Office. Cedefop panorama series; No 151. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_en.pdf
2. Cedefop (2008b). Sectoral training funds in Europe. Luxembourg: Publications Office. Cedefop panorama series; No 156. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5189_en.pdf
3. Cedefop (2009). Sharing the costs of vocational education and training An analysis of schemes in the newer EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2009 – VI, 117 p.
4. Cedefop (2009b). Using tax incentives to promote education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop panorama series. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5180_en.pdf
5. Cedefop (2009c). Taxing the mind. Briefing note; September 2009. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9016_en.pdf
6. Cedefop (2009d). Individual learning accounts. Luxembourg: Publications Office. Cedefop panorama series; No 163. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5192_en.pdf
7. Cedefop (2011g). Learning while working: success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg: Publications Office. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf.
8. Cedefop (2012c). Loans for vocational education and training in Europe. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 20. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5520_en.pdf

9. Cedefop (2012d). Training leave: policies and practice in Europe. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 28. [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5528_en.pdf
10. Cedefop (2012e). Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 22. [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5523_en.pdf
11. Cedefop (2014) . LITHUANIA. V ET i n Europe - Country report [Электронный ресурс].- Режим доступа: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_LT.pdf
12. Council of the European Union; European Commission (2010). The Bruges communiqué. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2010/75928.pdf>
13. European Commission (2012). Vocational education and training for better skills, growth and jobs: Commission staff working document accompanying the document: communication from the Commission on rethinking education: investing in skills for better socioeconomic outcomes. SWD (2012) 375 final.
14. European Commission (2013b). Thematic working group on financing adult learning: final report. [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/2013-financing-final_en.pdf
15. Express survey (April-May 2008) of national ReferNet consortia and detailed survey (August-October 2008) of national VET experts representing public administration, social partners (employers' association and/or trade unions) and/or independent monitors (university, NGO, etc.).
16. FIBS/DIE (2013). Developing the adult learning sector. Lot 2: financing the adult learning sector: final report. [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://ec.europa.eu/education/library/study/2013/adult-financing_en.pdf
17. Financing Adult Learning [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/>
18. France: VET in Europe – Country report 2012 [Электронный ресурс].- Режим доступа: www.cedefop.europa.eu/en/.../france-vet-europe-country-report-2012
19. Germany: VET in Europe – Country report 2012 [Электронный ресурс].- Режим доступа: www.cedefop.europa.eu/en/.../german-vet-europe-country-report-2012
20. Hundt, D. (2001). Eine neue Lernkultur und innovative Arbeitsgestaltung als Anforderung an die Wirtschaft von morgen [A new culture of learning and innovative approach to work, a requirement for tomorrow's economy]. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. [Association of continuing vocational training research] (ed.). QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung. Arbeiten und Lernen: Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung [QUEM report: writings on continuing vocational training. Working and learning: learning culture skill development and innovative development of work]. Berlin: ESM Satz und Grafik GmbH, pp. 11-18.

21. United Kindom: VET in Europe – Country report 2012 [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europecountry-reports.aspx>
22. Vocational education and training – the European research field Background report – Volume I. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.
23. О. Демин В. М., Олейникова О. Н., Анисимов П. Ф. Финансирование профессионального образования за рубежом.- М.: Мастерство, 2001, 88 с.
24. Педь І. В, Ящук С. П. Податкові стимули у сфері освіти в країнах ЄС/ Ефективна економіка: Електронне фахове наукове видання.- 2012, № 8.- [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1311>
25. Фінансування професійної освіти – Інформаційна довідка для обговорення [Електронний ресурс].- Режим доступу: [http://www. old.mon.gov.ua/](http://www.old.mon.gov.ua/).