

MANAGEMENT OF CHANGES IN THE YOUTH WORLD MARKET OF THE MODERN CITY

The city as a complex integrated system always generates and accumulates economic, political, social and cultural resources, acts as the main engine of progressive changes. Without the systemic transformation of Ukrainian cities, in particular, the city of Kiev, the proclaimed course for democratic transformation and European integration of Ukraine is impossible. Modern management guidelines for the management of changes in employment are to manage people, not corporate interests, and to create laws that comply with international labor standards and open a democratic space, which gives workers the right to vote in their community and workplaces. Youth policy in the labor market should create the basis for young people to stay in our cities and help them develop. Cities with client-oriented management and an understandable strategy aimed at the future will have a significant advantage in a competitive environment.

Key words: changes, sustainable development, labor market, employment, youth.

УДК 336.025:377.4

Кірнос І.О.

кандидат наук з державного управління,

доцент, докторант,

Кременчуцький національний університет імені М. Остроградського

ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

У статті проаналізовано інструменти спільного фінансування професійної освіти протягом життя. Розглянуто нефінансові інструменти підтримки безперервної освіти, а саме керівництва протягом життя, формального визнання навичок, отриманих під час неформального навчання. Проаналізовано державну політику освіти протягом життя в Україні. Запропоновано етапи запровадження інструментів розвитку безперервної освіти з урахуванням закордонного досвіду та національних реалій.

Ключові слова: безперервна освіта, освіта протягом життя, індивідуальні рахунки навчання, ваучери, фонди навчання.

Вступ. Інвестиції в людський капітал через професійне навчання слід визнати рушійною силою економічного розвитку. У підвищенні кваліфікації та оновленні навичок зацікавлені роботодавці, працівники й держава. Працівники отримують вигоди від навчання внаслідок особистого розвитку, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, підвищення заробітної платні. Дж. Філд (J. Field) підтверджує позитивний вплив навчання на психічний стан, задоволеність життям та здоров'я, відмову від шкідливих звичок [1, с. 89]. Бізнес отримує більш кваліфіковану робочу силу, що сприяє підвищенню продуктивності та адаптивності компанії. Вигоди держави полягають в інформованості громадян, адже навчання збільшує соціальний капітал, розвиває соціальні навички, розширюючи соціальні мережі та поширюючи норми поведінки й толерантності до інших. Працевлаштування завдяки навчанню громадян збільшує податкові надходження держави та скорочує обсяги соціальних видатків на виплати з безробіття. В умовах демографічного старіння навчання

протягом життя дає змогу працівникам похилого віку довше залишатися на ринку праці завдяки оновленню навичок, що також зменшує навантаження на населення працездатного віку. Проте можливості навчання дорослих розподілені нерівномірно, адже великі промислові підприємства навчають працівників за власні кошти, мають у своєму складі навчальні комбінати або оплачують навчання. В інших випадках працівники самотужки оплачують підвищення кваліфікації. Брак коштів перешкоджає безперервному навчанню, зокрема це стосується вразливих категорій населення (малозабезпечені громадяни, низько кваліфіковані працівники, особи похилого віку). Отже, пошук інструментів розвитку освіти впродовж життя, вигідних для зацікавлених сторін соціально-економічних відносин, є актуальним завданням.

Аналіз останніх наукових досліджень. Зростання кількості публікацій з освіти протягом життя свідчить про важливість проблеми. Так, О. Захарова пропонує варіанти освіти осіб третього віку для реалізації їхнього

потенціалу [2]. Л. Лук'янова вивчає зарубіжний досвід законодавчого забезпечення освіти дорослих [3]. М. Карпенко аналізує чинники й механізми реалізації концепції освіти протягом життя в Україні [4]. Л. Сігасва досліджує освіту дорослих у закладах університетів третього віку [4]. Теорію та практику професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва досліджують В. Радкевич, В. Аніщенко, Н. Кулалаєва та інші науковці [6]. Однак утилітарні питання впровадження інструментів розвитку освіти впродовж життя залишаються поза увагою вітчизняних вчених.

Мета статті полягає в упорядкуванні інструментів розбудови освіти протягом життя щодо організаційно-фінансової орієнтації та етапізації їхнього застосування в українських реаліях.

Викладення основного матеріалу. Освіта впродовж життя набуває актуальності в умовах економічних трансформацій, розвитку технологій і демографічного старіння. Необхідність поєднувати роботу й сімейні обов'язки, брак часу й потреба в конкретних навичках вимагають адаптації графіків навчання та змісту освітніх курсів до індивідуальних потреб учнів. Можливості неформальної освіти в задоволенні цих вимог ширші, ніж формальної. Але послуги неформальної освіти дорожчі, ніж формальної, де присутні ефект масштабу та державне фінансування. У розвинених країнах держава повністю фінансує початкову освіту й частково вищу згідно з конституційними зобов'язаннями. Фінансування освіти впродовж життя – тягар для держави, а оновлення навичок – особиста відповідальність працівника. Отже, збільшення інвестицій в освіту протягом життя вимагає нових інструментів з огляду на соціальні, демографічні та економічні трансформації.

У країнах ОЕСР впроваджено системний підхід до фінансування освіти протягом життя, а саме співфінансування (co-financing), яке передбачає розподіл витрат на освіту між працівником, роботодавцем і державою [7, с. 37]. Інструментами співфінансування є податкова політика, пільгові позики, ваучери, накопичувальні рахунки, фонди навчання, оплачувані відпустки.

Податкова політика – ефективний економічний стимул інвестування освіти для роботодавців та підвищення доступності фінансових коштів на освіту для працівників. Водночас податкова політика – механізм розподілу фінансових зобов'язань між працівником, роботодавцем і державою. Є два канали впливу податкової політики на інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації, а саме оподаткування доходу від продажу освітніх послуг та оподаткування витрат на інвестиції в освіту. Перший, а саме оподаткування доходів, які отримують постачальники освітніх послуг, стосується ПДВ, податку з продажів або податку на прибуток. Так, в Австрії надання освітніх послуг приватними школами та іншими закладами професійного навчання звільняє їх від ПДВ, якщо їхні програми порівнюються з програмами державних шкіл. Неприбуткові організації, що пропонують загальні або професійні курси освіти, не включають ПДВ у вартість послуг [8, с. 35].

У Франції заклади початкової, середньої та вищої освіти звільнені від ПДВ незалежно від правового статусу. Послуги безперервної освіти державних закладів звільнені від ПДВ і податку на прибуток. З 1995 р. приватні постачальники послуг підвищення кваліфікації звільнені від ПДВ за умови наявності сертифіката, виданого державною владою [8, с. 50].

Другий напрям податкової політики – податкові пільги щодо доходів роботодавців або працівників. Пільги є альтернативою прямим державним витратам і включають такі інструменти, як податкові кредити, звільнення груп громадян/підприємств від сплати податків, оподаткування за зниженими ставками, податкові відтермінування. Пільги для стимулювання інвестицій в освіту та зниження вартості інвестиційних коштів діють у більшості країн ОЕСР, де поширення освіти протягом життя є політичною метою. В Австрії з 2000 р. роботодавці вираховують із прибутку 120% вартості витрат на освіту працівників у вигляді операційних витрат. Брак прибутку у звітному році передбачає право роботодавця на 6% податкового кредиту до прибутку минулого або нового року. Податкові стимули в Австрії застосовуються до працівників, адже витрати на освіту й підвищення кваліфікації віднімаються з податкової бази прибуткового податку. У Чехії податкові пільги на цілі освіти доступні для компаній і співробітників з 2007 р. У Німеччині витрати на професійну освіту вираховуються з податкової бази прибуткового податку співробітників. В Іспанії витрати фірми на освіту персоналу можуть відніматися (податковий кредит) у межах 10–15% загальних витрат фірми за попередній фінансовий рік [7, с. 13]. Приклади не є вичерпними, а ілюструють тенденцію вживання податкових методів стимулювання інвестицій в освіту та підвищення кваліфікації як із боку роботодавців, так і з боку співробітників.

Заохочують інвестувати в освіту ощадні рахунки, тобто рахунки накопичення на освітні цілі. Власниками рахунків є приватні особи, а державна підтримка виникає у формі податкових пільг для працівника, роботодавця або збільшених відсотків на вклади. В Австрії уряд платить бонус у розмірі від 3% до 8% на максимальну суму в 1 000€ щорічно. Наприкінці шестирічного періоду власник може використати накопичену разом із відсотками суму на будь-які цілі. Протягом періоду гроші з банківського рахунку можуть бути використані на освіту й підвищення кваліфікації [9, с. 13]. Вадою цих рахунків є незначна державна підтримка, тобто сума накопичення замала для фінансування освітніх цілей. Для осіб із малими доходами цей метод неідеальний, оскільки малі кошти не сприяють накопиченню та заощадженню.

Індивідуальні рахунки освіти (individual learning accounts) – тип ощадного рахунку щодо фінансування освіти. Мета рахунків полягає в підвищенні доступності освіти й посиленні відповідальності осіб за продовження освіти. На відміну від звичайного ощадного рахунку, не тільки власник, але й роботодавець та/або

держава вносять фінансовий вклад, який пришвидшує накопичення коштів та мотивує. Підтримка держави може бути прямою фінансовою або непрямую, наприклад через податкові пільги для працівника або роботодавця. Умови схем рахунків освіти різняться в різних країнах, адже учасниками схем можуть бути всі бажаючі або тільки певні категорії громадян, зокрема мало-забезпечені або соціально незахищені.

З різним успіхом експерименти щодо запровадження індивідуальних рахунків на освіту були здійснені в Канаді, Австрії, Нідерландах, Великобританії, Бельгії, США. У США Lifelong Learning Accounts (LiLas) призначені для малозабезпечених громадян з обмеженим доступом до освіти. Роботодавець додає щорічно суму, яка дорівнює заощадженням працівника в розмірі до 500\$ на рік. Дозволені внески благодійних організацій для накопичення коштів на освітні витрати. Мінімальна сума вкладень повинна складати 120\$, щоби роботодавець її доповнив [10, с. 29]. Перевагою цих рахунків є свобода планування освіти. Для осіб, зацікавлених у розвитку, цей інструмент підвищує доступність і стимулює безперервну освіту. Малоосвічені громадяни стикаються з труднощами щодо вибору траєкторій освіти й необхідних курсів. Впровадження рахунків доцільно поєднувати із заходами щодо планування кар'єри та індивідуальним консультуванням. Вадами рахунків є складність управління та адміністрування, шахрайство і відсутність широкої політичної підтримки в уряді. Прикладом неохайності є Великобританія, яка ввела рахунки у 2001 р. Власникам першого мільйона рахунків, які внесли 150£, уряд обіцяв вкласти додатково 25£. Через шість місяців програму скасували через шахрайства, обмани, низьку якість освіти або її відсутність [11, с. 21]. Негативний досвід свідчить про необхідність зваженого підходу та регулювання для запобігання зловживань.

Широке застосування в країнах Європи, зокрема Україні, отримали ваучери та чеки на професійну освіту й підвищення кваліфікації. Ваучер на освіту – оплата навчання в освітньому або тренінговому закладі за вибором споживача. Здебільшого уряд або роботодавець зобов'язаний авансувати постачальника освітніх послуг. Споживачі можуть оплатити частину навчання, що не покривається сумою ваучера.

Набувають поширення національні навчальні фонди, а саме позабюджетні джерела фінансування, призначені для розвитку професійних навичок працівників. Більшість фондів навчання фінансується за кошт зборів із підприємств, але можуть також ґрунтуватися на державних субсидіях або коштах донорів. Фонди консолідуєть кошти на навчання та розподіляють їх відповідно до пріоритетів національної політики [12, с. 7].

Альтернативою національним (централізованим) моделям фінансування є секторальні фонди навчання (СФО). Вони обмежені певним сектором економіки, таким як промисловість, будівництво або транспорт, більш гнучкі й орієнтовані на секторальні потреби.

СФО фінансуються за кошт обов'язкового збору за навчання, що становить від 0,1% до 2,5% від фонду оплати праці. У більшості країн ресурси збираються національними службами соціального забезпечення або зовнішніми установами. Згодом фінансова підтримка перерозподіляється на підприємства у вигляді грантів [13, с. 4]. СФО організуються в результаті двосторонніх або тресторонніх домовленостей між соціальними партнерами та призначені для підвищення кваліфікації працівників у певних секторах економіки.

Перешкодами до продовження навчання й підвищення кваліфікації є небажання роботодавця відпустити працівника та втрата доходу під час навчання. Розв'язують проблему навчальні відпустки, тобто регуляторний інструмент (законодавство або колективний договір), що встановлює умови надання працівникам тимчасової відпустки в навчальних цілях. Виділяють два типи інструментів, а саме оплачувану навчальну відпустку, яка дає право на отримання заробітної плати повністю або частково під час відпустки, й неоплачувану відпустку без виплати зарплати протягом навчання, але з правом збереження робочого місця. Оплачувана відпустка з професійної підготовки надається в разі відповідності потребам роботодавця або заздалегідь встановленим критеріям отримання фінансової підтримки. Неоплачувану навчальну відпустку застосовують у випадках навчання у власних інтересах працівника [14, с. 16].

Отже, основними фінансовими інструментами розвитку навчання є накопичувальні рахунки, індивідуальні рахунки на освіту, податкові інструменти, національні та секторальні фонди навчання, навчальна відпустка, ваучери та чеки на освіту. Використання цих інструментів залежить від історичних, інституційних, економічних та культурних умов країни.

Окрім фінансових інструментів, спрямованих на розвиток безперервної освіти, державна політика застосовує нефінансові інструменти, а саме консультації, технічну допомогу, формальне визнання знань, отриманих під час неформального навчання, керівництво та кар'єрне консультування.

Останнім трендом у сфері безперервної освіти є рух у бік визнання (validation), а саме ідентифікації та формального визнання компетенцій і навичок, отриманих під час неформального навчання або досвіду на робочому місці. У 2012 р. Європейська Рада зобов'язала країни-члени ЄС запровадити національні системи визнання знань, отриманих під час неформального навчання до 2018 р. [15, с. 3].

Виділяють три типи процедур визнання: 1) інтеграція процедур визнання в систему формальної освіти; 2) процедури визнання, паралельні формальній системі; 3) відкриті процедури визнання. Незалежно від типу процедури вона дає право на визнання знань у формальній системі освіти. У 2016 р. у 78% країнах ЄС результати підтвердження результатів неформального навчання визнавались у формі зарахування освітніх модулів або кредитів Національної системи кваліфікацій [16, с. 57].

Зараховані в такий спосіб кредити дають право продовжити навчання в системі формальної освіти.

Процедура визнання знань, отриманих на робочому місці або під час неформального навчання, підвищує конкурентоспроможність на ринку праці, розширює кар'єрні можливості особистості, документально підтверджує кваліфікацію й навички. Але працівники не завжди розуміють тенденції ринку праці, а брак навичок кар'єрного планування ускладнює рішення щодо продовження освіти та придбання нових навичок. На розв'язання цієї проблеми спрямована ідея «керівництва протягом життя» (“lifelong guidance”), що реалізується у ЄС із 2008 р. Керівництво – це комплекс заходів, спрямованих на виявлення і врахування можливостей, компетенцій та інтересів людей будь-якого віку для покращення навичок у плануванні освіти та підвищення кваліфікації, управління кар'єрою та життєвим шляхом [17, с. 13].

Найбільш поширеними формами керівництва є інформування про доступні кар'єрні можливості залежно від стадії життя й кар'єрного шляху; консультування щодо кар'єрного планування; оцінка й виявлення навичок і компетенцій особи для особистого розуміння рівня її/його професійного розвитку; навчання та тренінг (соціальних і технічних навичок); адвокація (захист прав груп, які відчувають бар'єри доступу до робочих місць, наприклад літніх працівників); нетворкінг (встановлення зв'язків з індивідуумами та організаціями, такими як центри зайнятості, соціальний захист і цивільні асоціації для надання послуг керівництва) [18, с. 25].

Система керівництва протягом життя включає обов'язкові програми кар'єрного планування в школах, послуги професійного та кар'єрного консультування в центрах зайнятості й соціального захисту для дорослих. В Угорщині Система керівництва почала діяти з 2011 р. за фінансової підтримки ЄС. У Франції з 2009 р. закон дав право на керівництво протягом життя всім громадянам. Створено безоплатний онлайн-сервіс та національну телефонну лінію щодо безкоштовної інформації про ринок праці та професії, підтримку з кар'єрного й освітнього консультування [17, с. 20].

Забезпечення якості послуг кар'єрного консультування в багатьох країнах регулюється нормативними вимогами. У Польщі діє система ліцензування кар'єрних консультантів, які працюють у центрах зайнятості. Консультант повинен мати ступінь бакалавра з педагогіки або ступінь магістра психології, спеціалізацію з психології професійного консультування або післядипломну освіту з кар'єрного консультування. У Данії кар'єрні консультанти повинні мати диплом зі спеціалізації освітнього та кар'єрного консультування або підтвердити необхідні компетенції, отримані під час навчання. У Нідерландах кар'єрні консультанти підтверджують компетенції в центрі акредитації відповідно до стандартів ISO/IEC 17024: 2003 [18, с. 60]. Отже, кар'єрне консультування та визнання знань, отриманих під час неформального навчання, розши-

рюють можливості працевлаштування осіб, допомагають оцінити та виявити брак навичок, спланувати свій подальший розвиток та професійне навчання. У контексті демографічного старіння та структурних змін ринку праці керівництво дозволяє особам похилого віку знайти нові вакансії, що відповідають стану їхнього здоров'я, та довше залишатися на ринку праці.

Закордонний досвід доводить доцільність застосування фінансових та нефінансових інструментів розвитку освіти протягом життя в Україні з урахуванням складнощів та національних реалій. Деякі з них уже запроваджені в національній практиці, інші потребують застосування з огляду на погіршення демографічної ситуації. Інструменти доцільно запроваджувати поступово, а саме в короткостроковій (1–2 роки), середньостроковій (3–5 років) та довгостроковій перспективі (через 5 років), з урахуванням стану банківської системи та фінансових можливостей країни та громадян. Пропозиції щодо етапів запровадження інструментів розвитку освіти протягом життя в Україні подано в табл. 1.

Українська система освіти протягом життя та підготовки кадрів повільно розвивається. Основні напрями державної кадрової політики закладені в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр. Принципи професійного розвитку й підвищення кваліфікації кадрів передбачені Законом про професійний розвиток працівників (2012 р.), що визначає фінансування професійного розвитку працівників за кошт роботодавців або за власні кошти працівника [19]. Інші інструменти фінансування, наприклад спільне фінансування, Законом не передбачені. Законом також не передбачені оплачувані відпустки на навчання працівників. Введення оплачуваних відпусток на навчання доцільно запровадити в середньостроковій перспективі з огляду на зростання дефіциту робочої сили на ринку праці та необхідність оновлення навичок, що викликана зростанням використання технологій у виробничих процесах. Вірогідний опір та незацікавленість бізнесу щодо такої міри можна усунути завдяки державним стимулам, а саме податковим знижкам для підприємств, що інвестують у навчання працівників.

Податкові інструменти, призначені стимулювати освіту, передбачені законодавством України як для громадян, так і для закладів освіти. Так, для громадян, відповідно до ст. 166 Податкового кодексу, «платники податків мають право включити до податкової знижки у зменшення оподаткованого доходу платника податку за наслідками звітного податкового року суму коштів, сплачених на користь закладів освіти для компенсації вартості здобуття середньої професійної або вищої освіти такого платника податку та/або члена його сім'ї» [20]. Податкові пільги поширюються виключно на оплату здобуття середньої професійної або вищої освіти, водночас курси підвищення кваліфікації, післядипломної освіти, комп'ютерні курси та програмування не передбачені Законом. Цей інструмент здебільшого орієнтований на отримання повно-

Етапізація запровадження інструментів розвитку освіти протягом життя в Україні

Часова перспектива запровадження	Фінансові		Нефінансові	
	Інструменти	Обмеження та складнощі	Інструменти	Обмеження та складнощі
Використовуються у наступний час.	Право на податкові пільги з податку на прибуток фізичних осіб.	Обмежений перелік навчальних закладів щодо права на знижку.	Формальне визнання навичок, отриманих під час неформального професійного навчання.	Перелік професій обмежений лише робітничими.
	Податкові пільги для навчальних закладів.			
	Ваучери Державної служби зайнятості.	Вікові та освітні обмеження.		
Короткострокова перспектива (1–2 роки).	Ваучери для людей, які старші 55 років.	Вікові обмеження, наявність гарантії працевлаштування, задовільний стан здоров'я.	Кар'єрне консультування.	Відсутність фахівців, контроль якості послуг.
Середньострокова перспектива (3–5 років).	Оплачувана відпустка на навчання.	Небажання та незацікавленість бізнесу.	Система керівництва протягом життя.	
Довгострокова перспектива (через 5 та більше років).	Індивідуальні рахунки навчання.	Обмежені ресурси для заощаджень, нестабільність банківської системи, складність адміністрування, можливість шахрайства.		
	Пільгові позики на навчання.	Обмеженість фінансових ресурсів держави, висока вартість позикових коштів,		
	Національні та секторальні фонди навчання.	Додатковий податок на навчання.		

Джерело: авторська розробка

цінної освіти, ніж на оновлення навичок, що доступно на нетривалих курсах. Оскільки послуги вищої та середньої професійної освіти надаються здебільшого державними освітніми закладами, на недержавні заклади дія цього податкового інструмента стимулювання освіти не поширюється.

Податкові пільги поширюються також на заклади освіти. Так, відповідно до ст. 197 Податкового кодексу, режим звільнення від оподаткування ПДВ поширюється на операції з постачання послуг зі здобуття вищої, середньої, професійно-технічної та дошкільної освіти навчальними закладами за умови, що такі заклади здійснюють освітню діяльність на підставі ліцензії, виданої МОН України [20].

Персоніфіковані інструменти стосуються певних категорій громадян середнього віку, які мають можливість скористатися ваучерами Державної служби зайнятості України. З 2013 р., згідно з Постановою КМУ № 207, особи, які старші 45 років, ВПО, звільнені з військової служби, служби в органах внутрішніх справ та цивільного захисту, податкової міліції тощо, мають право скористатися ваучером на навчання [21]. Постанова передбачає можливість спільного фінансування навчання з боку особи або роботодавця в разі перевищення суми ваучера. Незважаючи на користь цього інноваційного для України інструмента, він має низку обмежень. Так, офіційно встановлено пенсійний вік; існують освітні обмеження на осіб, що не мають

професійно-технічної або вищої освіти. Можливості навчання осіб похилого віку не передбачені цією програмою, хоча саме ці особи не мають можливостей фінансувати освіту.

Україна зробила певні кроки в бік підтвердження та визнання результатів, отриманих під час неформального професійного навчання. Особи, які отримали професійні навички, але не мають документального підтвердження, мають змогу підтвердити компетенції та отримати державний документ. За направленням Центрів державної служби зайнятості працівники підтверджують результати в центрах визнання результатів неформального професійного навчання. За результатами оцінювання видається сертифікат або свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації [22]. Отже, Україна крокує європейським курсом, але перелік обмежених робітничими професіями (кухар, продавець непродовольчих товарів, слюсар-ремонтник, електрозварник ручного зварювання, охоронник та зварник).

В Україні запроваджено деякі інструменти розвитку освіти протягом життя, проте інструменти спільного фінансування навчання не використовуються. Аналіз закордонного досвіду доводить, що вживання ощадних та індивідуальних рахунків освіти в Україні є недоцільним через низький рівень оплати праці та обмежені можливості заощаджень. Ненадійність банківських установ є ще однією перешкодою для

запровадження інструментів. Аналогічною є ситуація з пільговими позиками на навчання, що передбачають часткове фінансування державою відсотків за банківськими позиками. Брак фінансових коштів, дефіцит бюджету, зростання зовнішнього боргу, висока вартість банківських кредитів в Україні не сприяють запровадженню цих інструментів. Створення національних та секторальних фондів навчання обмежені тими ж причинами. Крім того, фінансування таких фондів передбачає додаткові податки на навчання. У сучасних умовах несприятливої економічної ситуації введення додаткового податку є недоцільним з огляду на податковий тиск на бізнес та складність ведення бізнесу в країні. Але у довгостроковій перспективі погіршення демографічної ситуації потребуватиме рішучих дій та нових підходів. Отже, рахунки навчання, позики на навчання та створення фондів навчання можуть стати саме цими новими підходами.

Ваучери на перенавчання здаються більш реальною перспективою розвитку навчання дорослих в Україні найближчим часом, але недоліком є вікові обмеження для осіб, що досягли офіційного пенсійного віку. З огляду на майбутнє погіршення демографічної ситуації в Україні термін перебування працівників похилого віку на ринку праці буде збільшуватись. Це потребує перегляду умов видавання ваучерів.

У найближчу перспективу (1–2 роки) доцільно запровадити тип ваучерів на навчання громадян, які старше 55 років. Бенефіціарами цих ваучерів мають бути працівники, які за станом здоров'я потребують зміни місця роботи або професії та/або не мають можливості ротації/перенавчання на підприємстві, де працюють у наступний час. Умовами отримання ваучеру має бути гарантійний лист-згода підприємства, а саме майбутнього роботодавця, на працевлаштування працівників після навчання. Задовільний стан здоров'я має бути підтверджений медичною довідкою. Ця схема ваучерів повинна мати вікові обмеження. Доречно встановити граничний вік отримання ваучеру в 65 років, оскільки офіційний пенсійний вік у більшості розвинених країн світу складає від 62 до 65 років [23, с. 93]. В Україні офіційний пенсійний вік складає 56–60 років для жінок та 62 роки для чоловіків, але з огляду на прогнози погіршення демографічної ситуації та зростання дефіциту робочої сили віковий поріг може підвищуватись.

Податкові стимули є також ефективним інструментом мотивації роботодавців до інвестицій у навчання персоналу. Пропонується розширити перелік навчальних закладів, навчання у яких дає платникам податку право на отримання податкової знижки. Доцільно включити до переліку державні та недержавні заклади освіти, які надають послуги короткострокового навчання та підвищення кваліфікації, за умов наявності державної ліцензії.

Незважаючи на запозичення Україною ефективних зарубіжних інструментів розвитку безперервної освіти та професійного навчання (ваучерів, визнання освіти,

отриманої під час неформального навчання), ці заходи є несистемними. Безперервну освіту доцільно запроваджувати на засадах системного підходу в комплексі з інструментами «керівництво» та «кар'єрне консультування» протягом життя. Через демографічне старіння актуальність вжиття цих заходів буде зростати. Працівники похилого віку, які відчувають погіршення стану здоров'я, будуть вимушені змінювати робочі місця і професії в пошуках роботи, відповідної до їхніх фізіологічних та психологічних потреб. Кар'єрне консультування варто запроваджувати на всіх рівнях суспільства, а саме у школах, навчальних закладах вищої та професійної освіти, центрах зайнятості. Зміни ринку праці, брак фахівців технічних та інструментальних професій, надлишок економістів та юристів свідчать про необхідність запровадження послуг кар'єрного консультування в короткостроковій перспективі. Брак фахівців у цій сфері та необхідність контролю якості послуг можуть стати перешкодами швидкого запровадження цього інструмента. Наступним кроком (через 3–5 років) має бути запровадження системи «керівництво протягом життя», що включає також послуги кар'єрного консультування.

Висновки. Розвиток освіти протягом життя можливий за умови спільного фінансування навчання і працівниками, і роботодавцями та/або державою. Інструменти спільного фінансування підвищують ступінь відповідальності працівника за власний професійний розвиток та оновлення навичок, а також зменшують фінансове навантаження на державу. Держава стимулює працівників інвестувати кошти в освіту шляхом податкових інструментів, індивідуальних рахунків навчання, позик, ваучерів та чеків на навчання, регулювання оплачуваних відпусток, створення національних та секторальних тренінгових фондів.

Нефінансові інструменти сприяють розвитку навчання протягом життя. Запровадження системи керівництва протягом життя та кар'єрного консультування зі школи допомагає розвинути навички планування власної кар'єри, орієнтуватись у трендах ринку праці, свідомо планувати навчання та розвиток необхідних навичок. Формальне визнання результатів освіти, отриманої під час неформального навчання, підвищує конкурентоспроможність особистості на ринку праці.

В Україні запроваджено такі інструменти, як ваучери на перенавчання, формальне визнання навичок, отриманих під час професійного навчання, система податкових знижок на витрати на навчання. До перспективних інструментів розвитку освіти протягом життя в Україні слід віднести запровадження типу ваучерів для категорії осіб, які старше 55 років; розширення переліку спеціальностей щодо формального визнання навичок; розширення переліку закладів, навчання у яких дає право на податкові знижки; запровадження системи керівництва та кар'єрного консультування протягом життя; введення інструментів спільного фінансування професійного навчання та підвищення кваліфікації.

Список літератури:

1. Field J. Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-Based Evidence on the Impact of Adult Learning. Second International Handbook of Lifelong Learning / eds. D. Aspin et al. Springer International Handbooks of Education Vol. 26. Springer Science + Business Media B.V, 2012. P. 887–898.
2. Захарова О. Потенціал людини третього віку для суспільства. Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки. 2018. № 49. С. 26–33.
3. Лук'янова Л. Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід. Київ: ТОВ «ДКС-Центр», 2017. 147 с.
4. Карпенко М. Перспективи реалізації в Україні концепції освіти протягом життя: чинники і механізми. Стратегічні пріоритети. 2011. № 4 (21). С. 45–51.
5. Сігаєва Л. Характеристика структури освіти дорослих в сучасній Україні. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. 2011. Вип. 59. Педагогічні науки. С. 38–42.
6. Радкевич В., Аніщенко В., Кулалаєва Н. та ін. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика: монографія / за наук. ред. В. Радкевич. Київ: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.
7. OECD. Co-financing lifelong learning: towards a systemic approach. Paris: OECD Publishing, 2004. 146 p.
8. Cedefop. Using tax incentives to promote education and training. Technical report, Cedefop Panorama series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 124 p.
9. Cedefop. Individual learning accounts. Cedefop Panorama series; 163. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 125 p.
10. Haukka S., Keating J., Lamb S. Alternative mechanisms to encourage individual contributions to vocational education and training. NCVER, Australian National Training Authority, Adelaide, 2004.
11. Lee B. The individual learning account experiment in the UK: A conjuncture crisis? Critical Perspectives on Accounting. 2010. Vol. 21. P. 18–30.
12. Johanson R. A review of national training funds. Social Protection Discussion paper № 0922. Washington: World Bank, 2009. 122 p.
13. Cedefop. Sectoral training funds in Europe. Technical report, Cedefop Panorama series 156. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 203 p.
14. Cedefop. Training leave. Policies and practice in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. 220 p.
15. Council of the European Union. Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union, C 398/1, 20.12.2012.
16. Cedefop; European Commission; ICF. European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office, 2017. 100 p.
17. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. ELGPN Tools № 1. Saarijärvi, Finland, 2012. 107 p.
18. Cedefop. Increasing the value of age: guidance in employers' age management strategies. Cedefop researches paper № 44. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 132 p.
19. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
20. Податковий кодекс України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
21. Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 207. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF>.
22. Підтвердження неформального навчання // Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pidtvverzhennya-neformalnogo-navchannya>.
23. OECD. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, Paris. 2017. 167 p.

ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье проанализированы инструменты совместного финансирования профессионального обучения на протяжении жизни. Рассмотрены нефинансовые инструменты поддержки непрерывного образования, а именно руководства в течение жизни, формального признания навыков, полученных во время неформального обучения. Проанализирована государственная политика образования в Украине. Предложены этапы внедрения инструментов развития непрерывного образования с учетом национального опыта и национальных реалий.

Ключевые слова: непрерывное образование, образование в течение жизни, индивидуальные счета обучения, ваучеры, фонды обучения.

INSTRUMENTS OF LIFELONG LEARNING DEVELOPMENT

Co-financing instruments of lifelong learning are analyzed in the article. Non-financial tools of supporting adult education, namely lifelong guidance and validation of no formal education results is considered. The state policy of lifelong learning development in Ukraine is analyzed. Prospective directions and stages of implementing instruments of lifelong learning development are offered in view of foreign experience and national conditions.

Key words: adult education, lifelong learning, individual learning accounts, training funds, training vouchers.