

Проект «Skills Connexion» – Обучение на рабочем месте в Восточной Европе и в Казахстане

Семинар «Финансовые и нефинансовые стимулы для участия компаний в дуальном образовании»

Астана, Казахстан, 5-6 Октября 2017

ОТЧЕТ ПО СЕМИНАРУ ¹

I. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. **Контекст семинара.** В семинаре, организованном совместно с Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», Министерством образования и науки и НАО «Холдинг «Кәсіпқор», собралось около 40 участников, которые продемонстрировали высокий интерес, активность и приверженность достижению результатов в течение 1,5 дня. Министерство образования и науки принимало участие только в открытии сессии, в то время как другие министерства, а именно Министерство национальной экономики и Министерство труда и социальной защиты населения, были приглашены, но не участвовали. Делегация ЕС (Руководитель Отдела по сотрудничеству) оценила семинар в качестве вклада в более широкую поддержку устойчивого экономического развития Казахстана со стороны Европейского Союза.

Семинар является продолжением фокус-группы, проведенной в октябре 2016 года в рамках проекта Skills Connexion (с использованием «инструмента готовности ЕФО»). Вопрос стимулирования был одним из приоритетов, выявленных в фокус-группе.

Стимулирование для участия компаний в дуальном образовании и, в частности, участие небольших компаний, **находятся в повестке дня Национальной палаты предпринимателей** (отвечающей за управление компаниями в дорожной карте для внедрения подхода дуального образования). Такая ответственность является многообещающей для обеспечения участия частного сектора в процессе разработки политики стимулирования, который должен быть основан на участии различных заинтересованных сторон.

Участники ознакомились с **подходом, который используется в Соединенном Королевстве** (через Skype) и с **подходом во Франции** по сборам за обучение, (см. Вставку); также был представлен опыт участников экспериментальных проектов при поддержке **GIZ и Британского совета** по дальнейшему развитию обучения на рабочем месте и внедрению дуального подхода на национальном уровне.

2. **Контекст стимулов.** Схемы стимулирования обычно являются частью системы финансирования профессионального образования и обучения (или обучения на рабочем месте в данном случае), которая включает в себя, по крайней мере, мобилизацию ресурсов и распределение ресурсов, а также управление цепочкой финансирования, калькуляцию затрат и вопрос данных (ЕФО - так называемая «призма финансирования» для структурированного диалога по вопросам

¹ Отчет подготовлен ETF. Для комментариев или вопросов: Marie.Dorleans@etf.europa.eu, Didier.Gelibert@etf.europa.eu, Christine.hemschemeier@etf.europa.eu.

- политики в области финансирования). Это имеет основное преимущество, чтобы заинтересовать компании в участии в обучении, поскольку на карту поставлены финансовые ресурсы. В Казахстане существует определенное **несоответствие между тем, как в настоящее время трактуются вопросы стимулирования** (через узкую призму предоставления надбавок для наставников компании для дуального образования) и тем, **что оно может потенциально охватить**, как показывает международный опыт; в частности, увязывание права на финансовые ассигнования (стимулы) с предыдущими взносами (налогами);
3. Было достигнуто соглашение о необходимости **расширения видения стимулов** в различных направлениях, в частности:
 - **Сочетание стимулов для компаний и стимулов для колледжей**, чтобы одновременно работать над мотивацией компании и качеством обучения. Это две стороны одной и той же медали.
 - **Рассмотрение возможности увязки стимулов с налоговыми взносами компаний**: следует изучить текущее использование налогов, а именно **налог на социальный взнос**, чтобы определить возможное место для маневра.
 - **Дополнить финансовые стимулы нефинансовыми стимулами**: например, через вознаграждение для компаний, которые лучше всего используют дуальный подход («Алтын сапа», например: «лучшая обучающая компания ...») или предоставить **предпочтения государственных закупок по этим критериям**.
 4. **Рассмотрению и обсуждению вопроса стимулов мешает ряд недопониманий в отношении дуального образования²**, которое имеет 3 типа причин:
 - **Определение дуального образования по-прежнему является частичным/широким**: оно введено в трудовое законодательство, но по-прежнему необходимо уточнить «казахстанскую модель» дуального образования;
 - **Сотрудничество колледжей и компаний** часто отстает от возможностей, предусмотренных правовой базой, а именно: вовлечение компаний в разработку учебных программ, экзамены студентов.
 - На **восприятие дуального образования** также оказывает негативное влияние **стереотипы, а также недопонимание**, например, то, что компании, принимающие учеников, позже обязаны нанимать их;
 5. Это требует двух видов действий:
 - Более четко определить казахстанскую **модель дуального образования и улучшить соответствующую нормативную базу** (четко определяя разницу между ученичеством / стажировкой ...). Эта работа может быть поручена рабочей группе, созданной Кәсіпқор (по заказу МОН координировать реализацию дуального подхода в августе 2017 года).
 - **Разработать кампанию по коммуникации/повышению осведомленности** для компаний, колледжей и общественного мнения, чтобы разъяснить, что охватывает дуальное образование, прояснить существующие недопонимания и бороться со стереотипами о дуальном образовании и постепенно менять менталитеты; для этого необходимо сначала перечислить эти различные недопонимания и стереотипы. Такая кампания может также включать и использовать примеры компаний, которые получили пользу от участия в дуальном образовании, в качестве историй успеха.

- **Разработка, планировка инструментов обеспечения качества для обучения на рабочем месте: поддержка учебных заведений ПОО в проведении самооценки, а также во взаимоотношениях компании-учебные заведения ПОО. Принимая во внимание, что финансирование должно быть связано с обеспечением качества.**
6. **Выбор стимулов**, который может вытекать только из этих усилий, также необходимо будет сделать в отношении четких **целей политики и целевых бенефициаров**: вознаграждение компаний, которые уже участвуют в обучении на рабочем месте, или привлечение новых участников? Как привлечь небольшие компании? Как вовлечь государственные компании в процесс ученичества.
7. **Стимулы могут иметь несколько форм, и выбор должен быть совместим с контекстом страны**:
- **Налоговые льготы / кредиты**: они были определены как важная часть стратегического размышления, хотя в краткосрочной перспективе бюджетный контекст больше связан с экономией; **освобождение от медицинского / социального страхования** для учеников может быть конкретным шагом;
 - **Прямые денежные переводы: возмещение доказанных затрат, понесенных компаниями**, оплата наставникам, ...
 - **Нефинансовые стимулы**: призы, преференции в государственных закупках, обучение наставников.
8. **Целевое предназначение стимулов** (по секторам экономики, типам / размерам предприятий, региональным характеристикам ...) является задачей, **связанной с целями и оценками затрат**: этот аспект не был изучен участниками во время семинара, хотя он был целью одной сессии (день 2 групповой работы, это отражает тот факт, что рассмотрение вопроса стимулов находится на предварительном/ концептуальном этапе, и необходимость определения приоритетов (принимая во внимание бюджетные ограничения) не возникла;
9. **Следующие шаги для разработки политики стимулирования** должны основываться на ряде допущений:
- **Обязательство министерств** (Министерство образования и науки (руководство), Министерство труда, Министерство экономики и Министерство финансов) является предпосылкой, если необходимо будет разрабатывать меры по стимулированию, возможно, с поддержкой ЕФО. Оно должно быть проверено или установлено как условие для любой последующей поддержки.
 - **Интегрирование в соответствующие текущие процессы и стратегии** (Налоговый кодекс, Программа продуктивной занятости, обеспечение качества)
 - **Создание четкой схемы рамок консультаций/ разработки политики**. Это может включать небольшую техническую группу для подготовки предложений и широкой ассамблеи для консультаций и обсуждения.

- Техническое разъяснение ряда нерешенных вопросов - см. ниже.

II. КОНКРЕТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗМЫШЛЕНИЯ/ДЕЙСТВИЙ

Рекомендуемая ось для дальнейшего размышления

Ниже приведены некоторые нерешенные вопросы, которые были затронуты в ходе семинара, и заслуживают рассмотрения на следующем этапе национальной работы и обсуждения:

1. Уточнить:

- Что говорят тексты о **сотрудничестве / координации с колледжами**? Где есть место для маневра для улучшения качества (в частности: какую степень автономии имеют колледжи?) Каковы юридические возможности для обучения/ознакомления с производственными процессами преподавателей профессиональных учебных заведений в компаниях? Для сотрудников компаний проводить обучение в аудитории профессионального учебного заведения? Как связать финансирование или стимулы с критериями качества)
- Каковы **текущие налоги, выплачиваемые компаниями**, и каково их **юридическое ожидаемое использование**? (чтобы определить, может ли, например, налог на **социальный взнос**, в будущем быть частично направленным на обучение / дуальное образование)

2. Доработать:

- Модель дуального² образования в Казахстане (ученичество или стажировка? Продолжительность?) Какие возможные последствия отраслевой специфики для схемы ученичества (например, тяжелая промышленность: сокращение рабочего времени?)
- Подход наставничества.
- Разработка учебной программы
- преимущества дуального образования для разных заинтересованных сторон (в соответствии с первоначальным мозговым штурмом в День 1), что оправдывало бы стимулы как средство достижения ситуации, выгодной для всех заинтересованных сторон.

3. Определить: недопонимания, предрассудки и стереотипы, которые мешают развитию дуального образования (для коммуникационной кампании и, возможно, для схемы стимулирования)

4. Обсудить: Стимулы для кого?

- В настоящее время участвующие компании (признание их участия) или компании, которые не хотят участвовать в дуальном образовании?
- Что нужно предпринять, чтобы вовлечь МСП? (На региональном / местном уровне призы / награды важны для имиджа компании)
- Что предприятие получает от пособия наставников?
- Как мотивировать государственные компании участвовать в схемах ученичества?

5. Определить и выдвигать: Закрепление в текущих процессах:

- Связь с дорожной картой по дуальному образованию: специальности, выявленные профессии -
- связи с другими областями реформирования ПОО - включая разработку учебных планов, аккредитацию центров, экзамен студентов, непрерывное обучение сотрудников (в ТК)
- Связь с программой для продуктивной занятости
- Региональный подход

6. Мозговой штурм по другим пунктам, которые не обсуждались во время семинара:

- **Штрафы** (вместо стимулов)?
- Оценка **стоимости** будущих стимулов: кто может это сделать? (будет необходимо для переговоров с Министерством финансов)?
- Какие **источники данных / информации** нужно использовать для мониторинга внедрения и результативности схем стимулирования? Это также позволит проверить реалистичность предлагаемых схем стимулирования.

Как только эти шаги будут завершены, и по запросу Казахстана ЕФО будет готов оказать содействие политическому диалогу путем предоставления экспертизы и международных примеров.

III. Примеры стран и Пилотные проекты

1. Примеры стран ЕС

ПРИМЕР СОЕДИНЕННОГО КОРОЛЕВСТВА – СБОР НА СХЕМУ УЧЕНИЧЕСТВО

(Джон Маундфорд, Директор по международному развитию SEMTA)

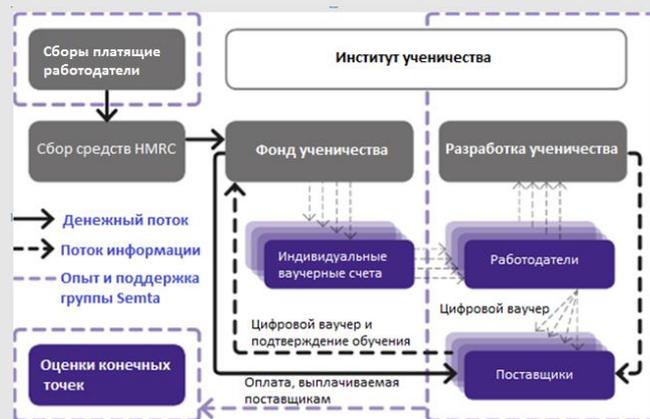
Цель национальной политики: 3 миллиона учеников к 2020 году – подход к формированию профессиональных навыков, основанный на участии работодателей.

Совет по отраслевым навыкам «SEMTA» (Альянс по вопросам науки, техники, производства, технологий) «объединяет работодателей, образование и правительство для реализации инициатив, ориентированных на занятость». Ученичество и отраслевые стандарты развивались в течение 70 лет.

Представляет 145.800 работодателей, 1,7 млн. работников, 125.000 учеников в год

СБОР (0.5% от фонда заработной платы) выплачивается только крупными работодателями (счет за оплату более 3 млн. фунтов стерлингов), то есть около 2% работодателей.

Механизм: как это работает (источник: веб-сайт SEMTA FAQ)



Сбор будет взиматься с HM Revenue and Customs через систему Pay As You Earn (PAYE) и будет применяться к работодателям по всей Великобритании. Доступ к средствам будет осуществляться через новый онлайн-сервис для схем ученичества. Средства от сбора, собранные за один месяц, будут отображаться в онлайн-системе в следующем месяце и могут быть обменены на ваучеры, которые будут потрачены на обучение с утвержденным поставщиком обучения.

На что может быть потрачен сбор? (Источник: сайт SEMTA FAQ)

Работодатели могут тратить средства от сборов на покрытие себестоимости обучения учеников, оценку и аттестацию ученика. Сюда входят либо существующий персонал, либо новобранцы, если обучение соответствует утвержденному стандарту или структуре, а лицо соответствует критериям отбора учеников. Работодатели также смогут финансировать квалификации посредством сбора, если они включены в утвержденные стандарты и рамки ученичества, хотя квалификации не являются обязательными.

Работодатели не могут использовать средства от сборов для покрытия всех расходов, связанных с принятием на практику ученика. Например, накладные расходы, надзорные расходы и заработная плата учеников не будут финансироваться за счет сбора.

Работодатели могут финансировать ученичество на том же уровне или на более низком уровне, чем самая высокая существующая квалификация человека, если человек получит «по существу» новые навыки, пройдя ученичество

Что работодатели смогут потребовать на каждое ученичество? (Источник: реферативный веб-сайт SEMTA FAQ)

Правительство публикует финансовые группы для ученичества. Хотя они называются группами, у них нет более низкого лимита расходов, только верхний. Существует 15 полос, максимальная сумма которых составляет 27 000 фунтов стерлингов.

Работодатели будут ежемесячно платить за обучение и 20% от общей стоимости обучения сдерживаются и берутся из учетной записи службы ученичества по окончании ученичества, поскольку стандарты ученичества включают в себя оценку конечной точки, по которой стоимость конец программы.

С мая 2017 года всем работодателям предоставляются следующие стимулы:

1 000 фунтов стерлингов, если они обучают ученика в возрасте 16-18 лет

1 000 фунтов стерлингов, если они обучают ученика в возрасте 19-24 лет, который ранее получал социальную помощь, или у которого есть план по обучению, восстановлению здоровья или социальному уходу, которым занимаются местные органы власти.

КАК ЭТИ ПРЕИМУЩЕСТВА ДОСТУПНЫ КОМПАНИЯМ

- Онлайн-ваучеры для приобретения обучения учеников?

Полученные уроки в отношении казахского контекста:

- крайне важно **включать небольшие компании** в схему стимулов, даже если они не могут платить налог, поскольку они менее всего склонны принимать учеников, если они не поощряются, и те компании, которые могут больше всего пострадать от кризиса профессиональных навыков, в которых работников, уходящих на пенсию, трудно заменить.

- тот факт, что компании сначала платят сбор, а потом получают возмещение по налогу, повышает их мотивацию участвовать в схемах ученичества.

- у сбора есть 2 преимущества: он поощряет участие компаний в обучении, а бремя финансирования лежит на крупных компаниях

- рекламные кампании являются ключевым условием привлечения компаний, молодежи и колледжей к ученичеству.

- Автономия колледжей позволяет им тесно сотрудничать с компаниями

ПРИМЕР ФРАНЦИИ - СТИМУЛЫ ДЛЯ УЧЕНИЧЕСТВА (Мари-Франс Костальола, бывший региональный директор Ассоциации автомобильного сектора и президент ADAPEI Aip, главный работодатель медицинской и социальной сферы)
Цель национальной политики: 500 000 учеников в 2018 году (в настоящее время: 419 000, 11% молодых людей, 7 из 10 находят работу в течение 6 месяцев после окончания учебы)

Автомобильный сектор: почти 400 000 рабочих, 140 000 компаний (в 95% компаний работают менее 10 человек). 19% работников моложе 25 лет. 22 000 учеников, что составляет 5,3% занятости.

Социально-медицинский сектор: 1 млн. Работников. 2400 учеников.

СБОР НА УЧЕНИЧЕСТВО: все работодатели платят 0,68% от зарплаты / заработной платы. Компании с более чем 250 сотрудниками могут внести дополнительный взнос (около 0,05%), если они не удовлетворяют условию найма минимум учеников (5% персонала)

Штрафы предусмотрены для компаний с более чем 250 сотрудниками, которые не нанимают учеников.

51% от сборов перечисляется в региональные советы. Часть этих налогов идет в учебные центры.

Характеристики ученичества: ученики - это студенты и сотрудники (15-25 лет) по контракту на ученичество, подписанному с работодателем и учебным центром. От 60 до 75% времени проводится на предприятии. Продолжительность контракта зависит от профессии и квалификации (от 1 до 3 лет). Каждый год ученик проводит 29 недель в компании и 18 в учебном центре

Ученик получает зарплату, выплачиваемую его работодателем, которая варьируется от 25% до 78% минимальной национальной заработной платы в зависимости от возраста и года обучения.

Работодатель получает финансовую помощь от государства и региона, размер которой может достигать около 7000 евро в течение первого года.

Полученные уроки

Финансовые стимулы: трудовой договор имеет низкую стоимость благодаря сокращению минимальной заработной платы

Нефинансовые стимулы: период обучения - это пробный период и этап в процессе найма на работу, если компании желают (снижают затраты на набор персонала, когда ученики сохраняются в бизнесе). Улучшение возможностей трудоустройства благодаря переходу от образования к рынку труда. Хорошее сотрудничество с секторами, влияющими на квалификацию (хорошая возможность для обновления и повышения квалификации сотрудников).

Но мотивации различны в каждом секторе и в зависимости от размера предприятий.

2. Пилотные проекты

ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ В СЕКТОРЕ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА В КАЗАХСТАНЕ (Аталиа Тулегенова)

Уроки, извлеченные из этого экспериментального проекта, направленного на продвижение наставничества в секторе гостиничного бизнеса, включают:

Нефинансовые стимулы:

- ученичество позволяет компании иметь базу данных будущих сотрудников
- ученичество позволяет работникам расти и обучаться:
 - ° признать сотрудников / наставников, которые проводят обучение персонала (учеников DE), выдавая сертификаты
 - ° обучать наставников для обучения (педагогические навыки) в качестве возможности личного развития
- ученичество должно способствовать более тесным отношениям между компаниями и колледжами
 - ° обучать учителей, чтобы они могли лучше подготовить своих учеников к периоду в компаниях и обновить свои знания в соответствии с последними тенденциями в компаниях (технологические ...)
 - ° позволять сотрудникам предприятий проводить учебные занятия в учебных центрах / университетах
- _ ученичество позволяет студентам приобрести опыт работы, неоплачиваемый, но с предоставленной едой и униформой, а также возможность бесплатных курсов английского языка.