

Финансовые стимулы для поощрения участия компаний в организации обучения на рабочем месте

Мари Дорлеанс, Старший специалист по вопросам управления и финансирования ПОО

Eastern Partnership Annual Regional forum on Work based Learning in VET

09-11 October 2018, Telavi - Georgia



СОДЕРЖАНИЕ

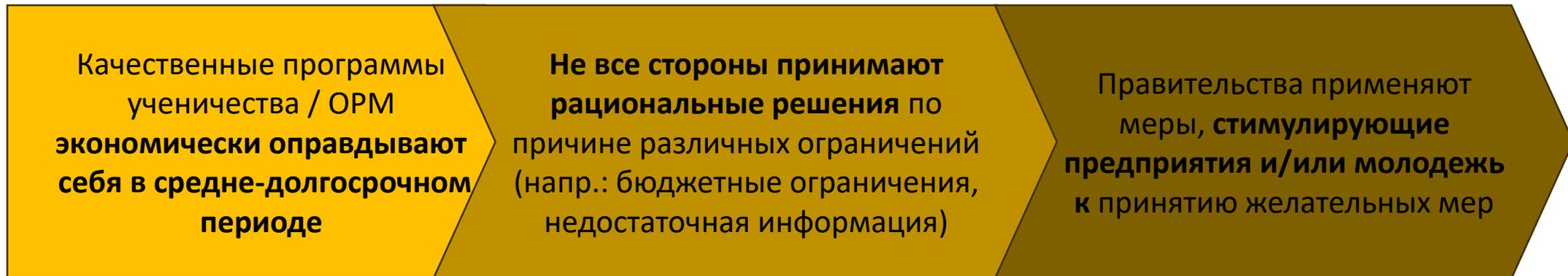
1. Определение и связь с «призмой» финансирования, предложенной ЕФО
2. Обоснование
3. Основные вопросы для политического диалога и дизайн схем стимулирования
4. Обзор примеров из стран
5. Основные факторы успеха



1.1 КРАТКОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

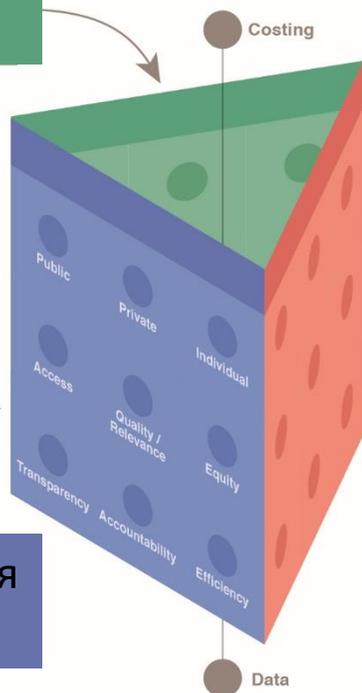
«Определение **финансового стимула**: денежная выгода, предлагаемая ... для поощрения отношения или действий, которые в противном случае не имели бы места. Финансовый стимул мотивирует принятие мер, которые не могли бы быть приняты без денежной выгоды».

- Это **политический инструмент** государства.
- Может быть самостоятельным или привязанным к таким финансовым инструментам, как механизмы сбора налогов для выделения грантов или образовательные фонды.



1.2 СВЯЗЬ С «ПРИЗМОЙ» ФИНАНСИРОВАНИЯ, ПРЕДЛОЖЕННОЙ ЕФО

Распределение ресурсов



Управление цепочкой финансирования

Мобилизация ресурсов

3 измерения “управления” (или отправные точки) для определения финансовых инструментов:

- стейкхолдеры
- цели политики
- принципы работы

- Финансовые стимулы пронизывают все грани призмы в зависимости от их структуры и функционирования:

- для поощрения (а не императивного обязывания) инвестиций на цели ПОО: стимулы могут действовать *вместо* формальных структур регулирования и управления или *в дополнение* к существующим мерам поощрения мобилизации ресурсов;

- для оптимизации распределения ресурсов (например, увязать распределение средств учебного фонда с конкретными приоритетами).

2. Обоснование: ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ СТИМУЛОВ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ЗАТРАТ И ВЫГОД ОРМ

ПРАВИТЕЛЬСТВО

УЧЕНИКИ

ПРЕДПРИЯТИЯ

Источник: МОТ



2. Обоснование: ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ СТИМУЛОВ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ЗАТРАТ И ВЫГОД ОРМ

УЧЕНИКИ

Период ученичества

После завершения периода ученичества

Затраты

- *Стоимость упущенной возможности (меньший размер зарплаты) – у трудоспособной молодежи*

Выгоды

- Оклад/зарплата
- Охват системой социального обеспечения
- Бесплатное обучение для приобретения квалификации
- *Более высокое качество и актуальность обучения по сравнению с обучением на базе школы*
- Более высокая зарплата
- *Расширение возможностей трудоустройства*
- *Повышенная удовлетворенность трудовой деятельностью*

Источник: MOT

2. Обоснование: ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ СТИМУЛОВ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ЗАТРАТ И ВЫГОД ОРМ

ПРАВИТЕЛЬСТВО

Период ученичества

После завершения периода ученичества

- Субсидии и стимулы
- Затраты на государственные ТПУ

Затраты

- Налоговые поступления от учеников (напр.: зарплата, НДС)
- *Экономия на программах расширения занятости (напр.: активные меры на рынке труда) и пособиях по безработице*

Выгоды

- Увеличение налоговых поступлений
- *Экономия на программах расширения занятости (напр.: активные меры на рынке труда) и пособиях по безработице)*

Источник: MOT

2. Обоснование: ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ СТИМУЛОВ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ЗАТРАТ И ВЫГОД ОРМ

ПРЕДПРИЯТИЯ

Затраты

Период ученичества

- Оклад/зарплата
- Отчисления в фонды соцобеспечения
- Время наставников
- Затраты на учебные материалы, место обучения, оснащение
- Затраты на набор и административные аспекты

После завершения периода ученичества

- Более высокая зарплата
- Более высокие размеры отчислений в фонды соцобеспечения

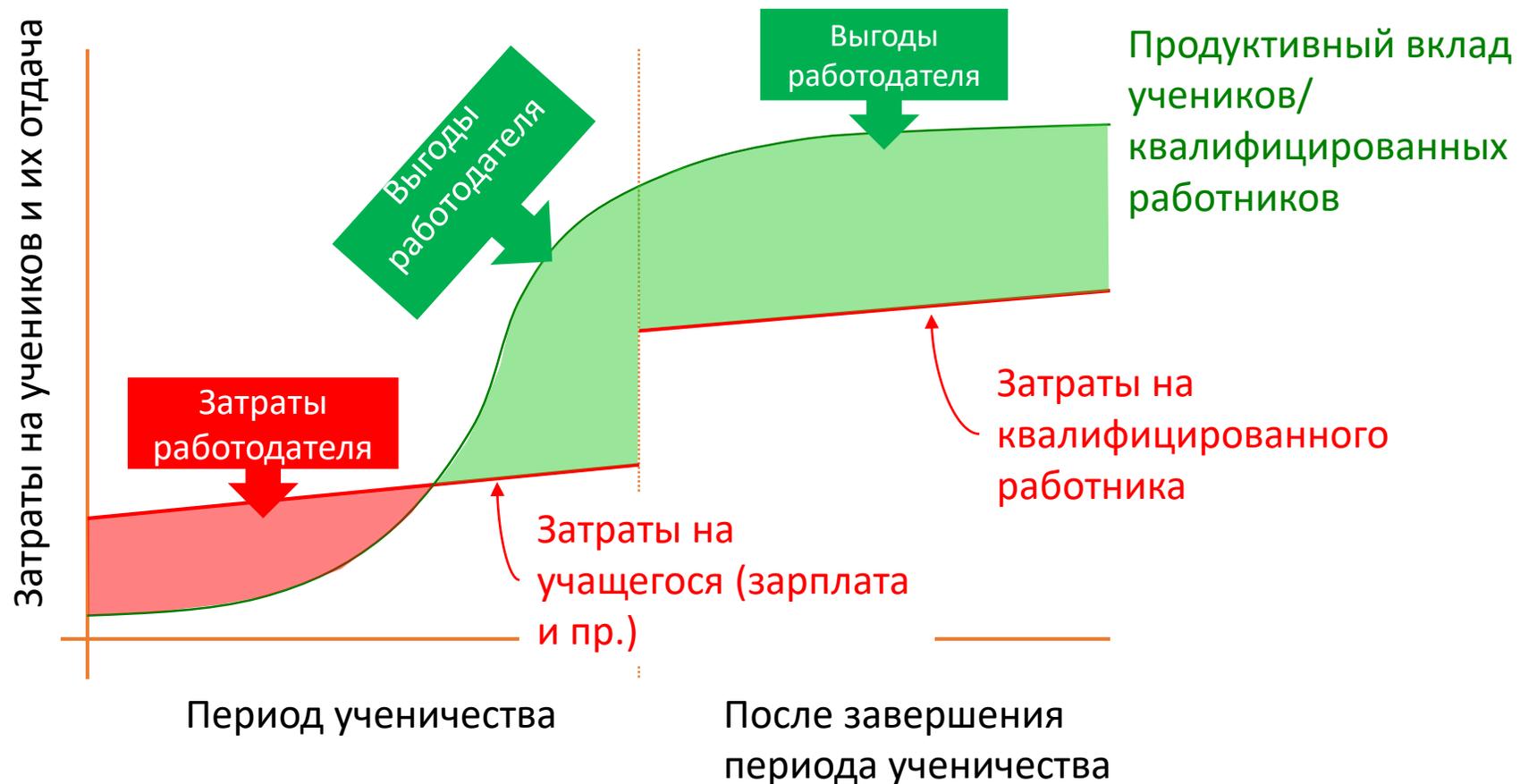
Выгоды

- Вклад в производство товаров и услуг
- Субсидии и стимулы
- Выплаты из учебных фондов
- *Улучшение имиджа за счет участия в программах ученичества*

- Повышение производительности
- *Экономия за счет сокращения текучести кадров – затраты на набор и обучение на начальном этапе*

Источник: MOT

2. Обоснование : ориентировочная модель анализа затрат и выгод программ ученичества



Адаптация Lerman R. "Do firms benefit from apprenticeship investment?" / MOT



От анализа затрат и выгод к теме ...

3. ПОЛИТИЧЕСКИЙ ДИАЛОГ и ДИЗАЙН СХЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ

- **3 основных вопроса, которые следует обсудить с предприятиями в целях обоснования стимулов:**
 - Соответствующие обязательства за ПОО
 - Каким образом обеспечивается выгода от инвестиций в ПОО?
 - Что препятствует инвестировать в ПОО?

- **3 основных вопроса, лежащие в основе решения правительства**
 1. Каковы стратегические цели? *Ожидаемый результат*
 2. На кого/что нацелены стимулы? *Критерии отбора*
 3. Какой вид стимула? *Критерии применения*



3. ПОЛИТИЧЕСКИЙ ДИАЛОГ и ДИЗАЙН СХЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ: определение концептуальной рамки

На этапе разработки необходимо согласовать:

- *Кто платит (стейкхолдер):* государство, децентрализованные органы власти (напр.: областная администрация)?
- *Приоритетные стратегические цели*
 - ОРМ: четкое определение (охват, продолжительность обучения, соотношение периодов обучения в школе и на предприятии, ...)
 - Конечные бенефициары
- *Каким компаниям может быть предоставлен стимул*
 - Критерии отбора: размер (количество работников), экономические секторы, географические территории, прибыльность, ...

Прим.: Стоимость обучения на малых предприятиях выше, чем на крупных
- *Прозрачное определение стимулов:*
 - Критерии отбора
 - Критерии применения



3. ПОЛИТИЧЕСКИЙ ДИАЛОГ and ДИЗАЙН СХЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ: определение их места

Каково место и значение стимулов во взаимосвязи с:

- *Механизмами управления мобилизацией компаний в целях ПОО (напр.: секторальные или районные государственно-частные комитеты)*
- *Прочими мерами поощрения ОРМ? (льготы для физических лиц...)*
- *Прочими финансовыми инструментами? (налог на производственное обучение, учебные фонды,...)*
- *Отсутствием соответствующего сбора/налога на производственное обучение: сдерживающий фактор?*

*!!! Составить перечень и определить место дополнительных мер/ реформ
!!! Признать, что невозможно решить проблемы ОРМ и ПОО только за
счет мер стимулирования*



3. ПОЛИТИЧЕСКИЙ ДИАЛОГ и ДИЗАЙН СХЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ

ДВА ОСНОВНЫХ ВИДА:

- *Субсидирование (прямое – финансовые или в натуральном выражении, косвенные финансовые или в натуральном выражении)*
 - *Налоговые льготы (освобождение от уплаты налогов, кредит, пособия, отсрочка, освобождение от взносов в фонды соцобеспечения)*
- + *Нефинансовые стимулы...*

КРИТЕРИИ ОТБОРА – условия, при которых предоставляются стимулы

напр.: тип компании + метод организации обучения, результаты обучения, уровень квалификации...

КРИТЕРИИ ПРИМЕНЕНИЯ – Как будут применяться стимулы

- *Покрытие определенных расходов - напр.: прямых/косвенных затрат на проведение обучения, зарплата, отчисления в фонды соцобеспечения*
- *Уровень стимула*
- *Метод расчета*
- *Сроки*

