

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2026-58-15>

УДК 377:336(4+477)

Патицька Христина Олегівна

кандидат економічних наук, старший дослідник,
старший науковий співробітник відділу регіональної фінансової політики,
Державна установа «Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долишнього Національної академії наук України»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2871-7540>

Khrystyna Patytska

State Institution “M.I. Dolishnyi Institute of Regional Research
of the NAS of Ukraine”

**ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ:
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ¹****FINANCIAL SUPPORT FOR THE DEVELOPMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING:
EUROPEAN EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR UKRAINE**

Анотація. У статті проаналізовано європейські механізми фінансового забезпечення розвитку професійної (професійно-технічної) освіти в контексті структурних змін економіки, зеленого та цифрового переходів. Розглянуто ключові інструменти фінансування професійно-технічної освіти в країнах ЄС, зокрема поєднання бюджетних, позабюджетних, інвестиційних та партнерських моделей, а також роль держави, регіонів і роботодавців у формуванні стійких систем підготовки кадрів. Визначено інституційні передумови ефективного функціонування фінансових механізмів професійно-технічної освіти та їхній вплив на адаптацію освіти до потреб ринку праці. Обґрунтовано можливості адаптації європейського досвіду фінансування професійної освіти в Україні з урахуванням воєнних викликів, реформування публічних фінансів та відновлення економіки.

Ключові слова: професійно (професійно-технічна) освіта, механізми фінансового забезпечення розвитку професійно-технічної освіти, бюджетне фінансування, фонди професійно-технічної освіти, механізми індивідуальних рахунків для навчання, ваучери.

Summary. This article examines European mechanisms for the financial support of vocational education and training (VET) in the context of profound structural transformations of modern economies driven by the green and digital transitions, demographic change, and evolving labour market demands. The relevance of the study is determined by the growing role of VET in the formation of human capital necessary to ensure sustainable economic development, social cohesion, and long-term competitiveness of European Union economies, as well as by the urgent need to modernise and adapt effective VET financing models in Ukraine under conditions of wartime disruption and post-war recovery. The paper provides a systematic analysis of key financial instruments supporting vocational education in EU member states, including national and regional budgetary funding, dedicated vocational training funds, European Union investment programmes, public-private partnership mechanisms, employer co-financing of skills development, and instruments aimed at promoting lifelong learning. Particular attention is paid to the institutional architecture of VET financing systems, the role of multi-level governance, and the coordination between education, economic, labour market, and social policies in shaping resilient and adaptive training systems. Based on a synthesis of European policy documents and analytical evidence, the study identifies core institutional prerequisites for the effective functioning of VET financing mechanisms. These include the diversification and flexibility of funding sources, alignment of financial instruments with regional labour market needs, active involvement of employers and social partners, and a results-oriented approach to public spending focused on employability, skills relevance, and social inclusion. The article also highlights the growing importance of individual-level financial instruments, such as individual learning accounts and training vouchers, as complementary tools for expanding access to vocational education and reducing inequalities in lifelong learning opportunities. The paper substantiates priority directions for adapting European approaches to the financing of vocational education in Ukraine, taking into account public

¹ Стаття підготовлена в межах виконання НДР «Комплексне наукове дослідження модернізації інноваційної екосистеми розвитку регіонів та громад» (державний реєстраційний номер 0125U003490).

financial management reform, decentralisation processes, European integration commitments, and sustainable development objectives. It is argued that the selective and context-sensitive integration of European financial mechanisms can contribute to increasing the resilience of Ukraine's VET system, improving its responsiveness to labour market needs, and supporting inclusive economic recovery in the post-war period.

Keywords: vocational education and training (VET), financial mechanisms for the development of vocational education and training, public (budgetary) financing, vocational education and training funds, individual learning accounts (ILAs), training vouchers.

Постановка проблеми. Умови зеленого та цифрового переходів, структурні зміни на ринках праці, демографічні зрушення, а також наслідки пандемії та повномасштабної війни актуалізували для України питання розвитку професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ПТО) як важливого інструменту формування людського капіталу. В країнах ЄС ПТО дедалі більше розглядається не лише як складова освітньої політики, а як елемент економічної, інноваційної та соціальної політики, що впливає на продуктивність праці, зайнятість і конкурентоспроможність економіки.

Ефективність функціонування системи ПТО значною мірою залежить від адекватності та стійкості механізмів її фінансового забезпечення. Висока вартість підготовки кадрів, потреба в постійній модернізації матеріально-технічної бази, необхідність залучення роботодавців до освітнього процесу, а також орієнтація на широкий спектр цільових груп зумовлюють потребу у використанні складних, багатоканальних і гнучких фінансових інструментів.

Для України проблема фінансового забезпечення розвитку ПТО набула особливої ваги в умовах воєнних викликів, трансформації структури економіки, дефіциту кваліфікованих кадрів та необхідності інтеграції до європейського освітнього і економічного простору. Найважливіша модель фінансування ПТО є бюджетно орієнтованою, з обмеженим залученням роботодавців та недостатньою диверсифікацією інструментів підтримки, що знижує її адаптивність до змін на ринку праці та потреб регіонального розвитку. В цьому контексті актуалізується науково-практична проблема ідентифікації ефективних європейських механізмів фінансового забезпечення розвитку професійної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В ЄС ПТО визначено як сполучну ланку між ринком праці та екосистемами інновацій, що закріплено, зокрема, у рекомендаціях Ради Європейського Союзу щодо розвитку ПТО для сталої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості [1]. Європейська Комісія вже давно трактує інвестиції в розвиток ПТО як фінансові вкладення в інновації, доводячи, що науково-технічний прогрес є результатом поступового впровадження і застосування нових кваліфікованими працівниками та інженерами на своїх робочих місцях [2].

Такий підхід превалює в ЄС вже понад десятиліття і є виправданим з огляду на позитивний досвід модернізації ПТО в умовах постійних змін кон'юнктури на ринку праці. Як свідчать аналітичні матеріали Cedefop та Європейського фонду освіти, доказом ефективності проведених у ЄС реформ в сфері експерти наводять достроково досягнуті цілі: по-перше, високий рівень працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів (не менше 82%), що потребувало досягнення відповідності між попитом на працівників і пропозицією робочої сили; по-друге, розвиток навчання на робочому місці (не менше 60% випускників закладів з досвідом навчання на робочому місці) [3], передумовою чого було широке залучення роботодавців у систему. За даними Education and Training Monitor, підготовленого Європейською Комісією, станом на 2025 рік обидві цілі досягнуто, але з різними результатами в розрізі країн ЄС [4].

На сучасному етапі система ПТО не має однакового статусу у різних країнах. Як зазначають Abuselidze G. та Beridze L., тривалий час була поширеною практика, коли порівняно з іншими типами освіти їй надавали меншого значення на рівні держави, що призвело до спрямування в цю сферу менших обсягів фінансових ресурсів [5].

Метою статті є аналіз європейського досвіду фінансового забезпечення розвитку професійної (професійно-технічної) освіти та обґрунтування можливостей його адаптації в Україні з урахуванням сучасних соціально-економічних трансформацій, потреб ринку праці та пріоритетів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Специфіка нового підходу і самої системи ПТО, базисом якої він є, забезпечують потребу формування дещо відмінних від характерних для системи освіти загалом механізмів фінансування. Це зумовлено трьома причинами:

1) значною дороговартістю надання послуг професійно-технічної освіти через потребу постійної модернізації лабораторій та навчальних центрів, їх забезпечення новітнім обладнанням, значну кількість навчальних програм та відносно невелику кількість здобувачів освіти за ними, велику кількість викладачів з практичними навиками;

2) широким колом зацікавлених сторін (національні, регіональні та місцеві органи влади, підприємства-роботодавці, домогосподарства, постачальники послуг ПТО, організації роботодавців

та профспілки) – високоякісне технічне навчання та професійна підготовка підвищують можливість працевлаштування для населення, забезпечують ріст продуктивності праці у виробничому процесі, сприяють покращенню якості життя та є важливим інструментом для подолання розриву між появою інновацій та їх застосуванням на практиці. Як видно, кожна зацікавлена сторона має свої інтереси у розвитку ПТО, що дає змогу забезпечити її залучення до процесу фінансування цього типу освіти;

3) значною кількістю та специфікою цільових груп, на яких націлена політика в сфері ПТО – до таких у країнах ЄС відносяться: учні старших класів середньої школи; молодь у віці 15–29 років; молоді люди, які не працюють та не навчаються; здобувачі з міграційним минулим, біженці; здобувачі з інвалідністю; здобувачі, що перебувають під загрозою дострокового припинення навчання або ті, хто його припинив; дорослі; працівники та службовці старшого віку (55–64 роки); безробітні та особи в пошуках роботи; низькокваліфіковані працівники; групи здобувачів, що потребують соціальної інклюзії (представники меншин, люди з обмеженими можливостями через специфіку географічного розташування або соціально-економічне неблагополуччя). Політика залучення цих категорій до освітнього процесу має базуватися на врахуванні інтересів усіх учасників: для окремих груп, інтереси яких безпосередньо перетинаються з потребами ринку праці (учні старших класів, молодь, працівники, низькокваліфіковані кадри), пріоритетним може бути фінансування з боку підприємств-роботодавців, тоді як підтримка малозабезпечених осіб, біженців, осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій здебільшого

має здійснюватися за рахунок державних ресурсів і механізмів соціальної політики.

Як видно, перевагою ПТО є можливість залучення на рівні з публічним приватного фінансування через значний інтерес роботодавців до ефективного надання освітніх послуг. Ще за п'ять років до початку реформи у 2020 році співвідношення публічного і приватного фінансування ПТО у ЄС в середньому становило 1:1,06 (рис. 1).

Комплексний аналіз тенденцій фінансування ПТО в країнах ЄС [7] свідчить про різні обсяги та джерела фінансування, використання різних підходів до розподілу фінансових ресурсів між надавачами освітніх послуг залежно від специфіки організації процесу, відмінні умови залучення приватних коштів тощо. Разом з тим, в усіх країнах ЄС основними суб'єктами фінансування ПТО є національні, регіональні, місцеві органи влади, підприємства-роботодавці, здобувачі і їхні домогосподарства, а також міжнародні донорські організації та наднаціональні фонди ЄС (рис. 2). Ефективність механізмів фінансового забезпечення розвитку ПТО ґрунтується на поєднанні різнорівневих джерел фінансування та різноманітних інструментів акумулювання ресурсів (податки і збори, бюджетні асигнування, гранти і субсидії, податкові стимули, ваучери та індивідуальні навчальні рахунки, а також спеціальні фонди професійно-технічної освіти).

В механізмах фінансування ПТО важливу роль відіграють методичні підходи до розподілу коштів. У практиці країн ЄС застосовуються як формульний підхід і конкурсний відбір, так і моделі, орієнтовані на результат (результативність навчання, працевлаштування випускників). Важливим елементом є право на отримання фінансування

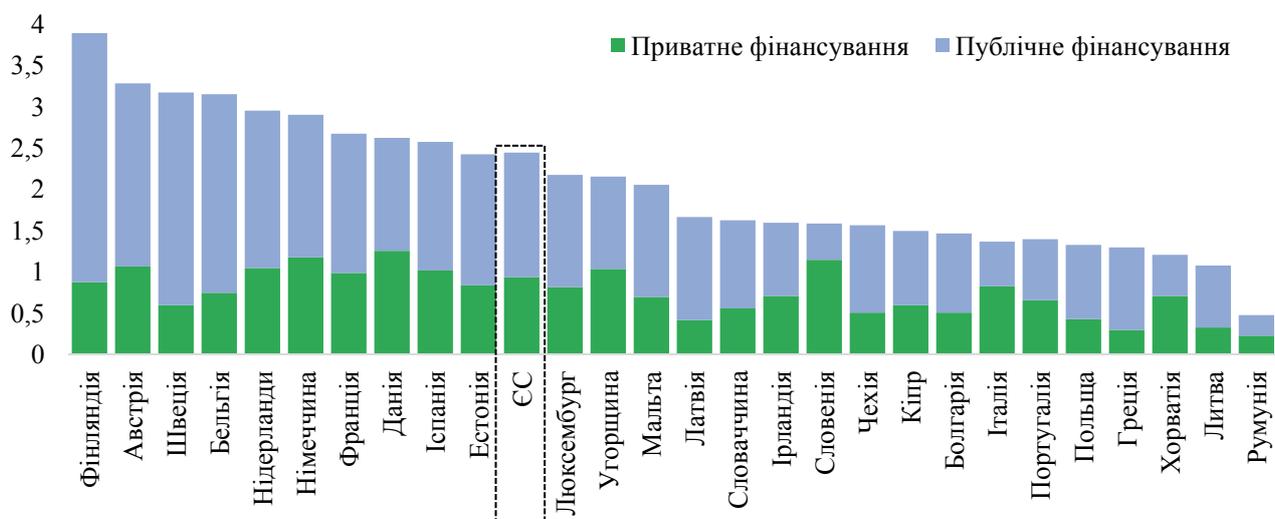


Рисунок 1 – Структура інвестицій в навички за джерелами фінансування в країнах ЄС, частка номінального ВВП, 2015 р.

Джерело: складено на основі [6]

Джерела фінансування ПТО	Інструменти акумулювання фінансових ресурсів	Методичні підходи до розподілу фінансування	Суб'єкти, на користь яких відбувається розподіл фінансових ресурсів
Міжнародні донорські організації, наднаціональні фонди ЄС	Податки і збори	Формульний підхід	Заклади професійно-технічної освіти
Державний бюджет	Бюджетні асигнування	Підхід орієнтований на результат	Підприємства-роботодавці
Місцеві бюджети	Гранти / субсидії	Конкурсний відбір	Здобувачі
Фінансові вкладення підприємств-роботодавців	Ваучери / індивідуальні навчальні рахунки	Право на отримання	Посередницькі центри
Фінансові вкладення здобувачів та їхніх домогосподарств	Податкові стимули	Співфінансування / фінансування через ДПП	
	Фонди професійно-технічної освіти		

Рисунок 2 – Елементи формування механізмів фінансового забезпечення розвитку ПТО в країнах ЄС

Джерело: складено автором

окремими соціальними категоріями. Поширеною є практика співфінансування, що передбачає поєднання бюджетних, приватних і донорських коштів у межах спільних програм і проєктів.

Кінцевими бенефіціарами фінансування є заклади професійно-технічної освіти, підприємства-роботодавці, здобувачі, а також посередницькі структури, що забезпечують організацію дуальної та надпідприємницької підготовки. Така багаторівнева система фінансування забезпечує стійкість та диверсифікацію джерел, створює умови для залучення бізнесу до розвитку людського капіталу та підвищує ефективність використання обмежених бюджетних ресурсів.

Досвід впровадження механізмів фінансування ПТО підтверджує, що вони активно розвиваються і стають все більше диверсифікованими. Це зумовлено розширенням спектру організаційних механізмів в сфері – використанням державно-приватного партнерства, фондів професійно-технічної освіти, спонсорства роботодавців та індивідуального спонсорства. Розглянемо специфіку впровадження деяких з них, зважаючи на мету їх застосування та, навіть, взаємодоповнюваність у національних системах ПТО.

Бюджетне фінансування є обов'язковим елементом фінансового забезпечення розвитку ПТО. У країнах ЄС державні витрати лише на початкову професійну освіту становлять в середньому 0,5% ВВП (станом на 2022 рік), витрати на навчання осіб, що мають труднощі на ринку праці – 0,12% ВВП (станом на 2023 рік) [8], витрати на освіту дорослих (25–64 роки) також коливаються в межах 0,5% ВВП [9]. Різняться і механізми фінансування закладів ПТО, зважаючи на їхню специфіку. Якщо шкільні професійні програми інтегровані у систему загальної середньої освіти і тому фінансуються як звичайні школи, то заклади ПТО часто отримують і базове фінансування, і додаткові цільові субсидії, а також вигоду від податкових пільг для роботодавців, які співпрацюють з ними (наприклад, у Франції, Німеччині, Данії).

Основна роль держави у фінансуванні закладів ПТО супроводжується і її участю в управлінні освітнім процесом. Такий контроль поширюється як на якість навчальних програм, кваліфікацію вчителів, сертифікацію закладів, так і на обсяги ресурсів, що виділяються, і залежить від соціально-економічних пріоритетів розвитку самої держави. Науковці стверджують, що економічна

ефективність ПТО, фінансування якої забезпечено лише за рахунок бюджету, є нижчою ніж тих, до фінансування яких долучені роботодавці [5].

Основним джерелом бюджетного фінансування розвитку ПТО може бути не лише державний, але й місцеві бюджети. Перевагою такого підходу є гнучкість і можливість враховувати специфічні потреби регіональних та місцевих ринків праці у розвитку ПТО на обмеженій території. Водночас значна залежність від місцевої податкової бази створює ризик нерівномірності фінансування на регіональному та місцевому рівні: економічно сильні громади / регіони можуть забезпечувати вищу якість освітніх послуг і навпаки. Значною мірою проблему нівелює застосування механізмів співфінансування та формул вирівнювання [10]. Ефективність такої моделі є можливою лише за умови високого рівня децентралізації та чіткої координації освітньої політики на національному рівні.

Найбільш поширеною і такою, що набуває все більшого значення у контексті її пропагування на наднаціональному рівні (ЄС) є **змішана форма фінансування**, що передбачає залучення як бюджетних ресурсів, так і приватних вкладень. Вона ґрунтується на можливості застосування численних специфічних інструментів фінансового забезпечення ПТО.

Внаслідок активного розвитку системи дуальної освіти набуло поширення співфінансування ПТО, коли підприємства-роботодавці несуть основний тягар витрат на навчання, а держава послаблює його завдяки фінансовій підтримці з бюджетів різних рівнів (використовуючи переважно інструменти субсидування та гранти).

Наочним прикладом функціонування механізму на практиці є *базова субсидія (Grundförderung) в Австрії*, надання якої організовано на національному рівні тим роботодавцям, які мають право провадження навчального процесу на своїх підприємствах. Крім основної мети – досягти підвищення кваліфікації та розвитку навичок працівників, – держава, використовуючи цей інструмент, націлена на підтримку окремих груп населення, розвиток системи стажування за кордоном та навчання викладачів для їх залучення до системи ПТО. Механізм використовується в країні з 2008 року; за цей період забезпечено його постійне удосконалення та адаптацію до вимог ринку праці через залучення до процесу управління державних агентств в сфері ПТО, секторального міністерства та профспілок для постійного моніторингу, контролю та, за їх результатами, – покращення ефективності використання коштів.

Надання базової субсидії передбачено на чотирирічний період за одного здобувача з поступовим зменшенням обсягу компенсації в часі. За перший

рік навчання роботодавець отримує компенсацію в розмірі трьох місячних заробітних плат здобувача, другого року – двох місячних заробітних плат, третього та четвертого років – однієї. Загалом він отримує компенсацію в розмірі 15% від загальної винагороди здобувача, який навчається і вже працює на робочому місці. Примітно, що в цьому механізмі враховано, що з кожним роком здобувач покращує свої навички та підвищує кваліфікацію, тому компенсація держави з часом зменшується.

Поширення цього механізму фінансування ПТО в Австрії має загальнонаціональний характер. У 2023 році з державного бюджету на субсидування підприємств-роботодавців було передбачено 270 млн євро, а здобувачів цієї форми професійного навчання налічувалося 108,3 тис. осіб. Ефективність такого організаційно-фінансового способу надання ПТО підтверджується тим, що з 2003 року (тобто впродовж двадцяти років) інтерес молоді до дуальної освіти в країні залишається стабільно високим: близько 40% молодих людей обирають цей спосіб навчання. Економічні переваги застосування механізму полягають не лише у забезпеченні підприємств-роботодавців якісним інструментом залучення і підготовки працівників, а держави – підтримки окремих цільових груп населення. Його використання забезпечує значну економію бюджетних коштів через найменші державні витрати на надання послуг ПТО на особу в країні, оскільки більшу частку витрат на навчання покривають роботодавці, які готові платити здобувачам як своїм працівникам за виконуваними ними роботу [11].

Прикладом взаємної доповнюваності застосування інструментів у механізмі фінансування дуальної освіти поруч з базовою субсидією є *модель надпідприємницького навчання (supra-company apprenticeship)*, яка в Австрії впроваджена як резервний спосіб дуальної освіти. Відповідно до цієї моделі держава повністю оплачує навчання здобувача у компанії чи спеціалізованому навчальному закладі. На відміну від базового субсидування, яке орієнтоване на фінансову підтримку підприємств-роботодавців, фінансування в межах надпідприємницького навчання спрямоване на підтримку здобувачів – як фінансово (оплата навчання), так і організаційно (створення умов для переходу в процесі навчання до інших форм дуальної освіти з обов'язковим залученням до роботи на підприємства). Тому цей інструмент має передовсім соціально орієнтований характер – надання гарантії рівного доступу до права на освіту для окремих категорій населення.

Примітною є велика (більше ніж удвічі) різниця обсягів бюджетних видатків на фінансування обох напрямів розвитку ПТО (базової субсидії та надпідприємницького навчання) на одну особу: 7356 євро та 19760 євро відповідно у 2021 р. [12].

Інструменти фінансування дуальної освіти можуть також бути орієнтованими на підтримку певних типів підприємств-роботодавців. У ЄС станом на 2020 рік 67,4% підприємств з чисельністю зайнятих 10 і більше осіб були залучені до системи ПТО: від 17,5% у Румунії до 96,8% у Латвії. В усіх країнах прослідковується залежність долучення підприємства до надання освітніх послуг цього типу від його розміру. Якщо з-поміж великих підприємств (з чисельність працівників 250 та більше осіб) частка залучених становить 92,8%, то малих (10–49 працівників) – лише 63,5% [13]. Оскільки однією з основних умов ефективного розвитку ПТО в ЄС є максимальне залучення до процесу роботодавців, застосування інструментів фінансового забезпечення дуальної освіти, що орієнтовані на підтримку у цьому процесі малих і середніх підприємств, є поширеним і затребуваним.

Наприклад, у Бельгії передбачено комплексний підхід до фінансової підтримки роботодавців серед малих і середніх підприємств із застосуванням різних інструментів: 1) надання грантів (за прикладом базового субсидування в Австрії): роботодавці виплачують заробітну плату працівникам-здобувачам, а держава компенсує їм централізовано визначену частку мінімальної заробітної плати (середній гарантований мінімальних місячний дохід) впродовж 3–5 років; 2) надання податкових пільг (до 120% від розміру заробітної плати залежно від фінансових результатів підприємств); 3) грант для здобувачів (до 750 євро на рік впродовж трьох років).

Корисним також є приклад Франції, де аналогічні фінансові інструменти застосовують для заохочення працевлаштування чітко визначених категорій населення: молодих людей (у віці до 26 років), безробітних, осіб у віці понад 45 років. З ними укладають *договір про професіоналізацію (Professionalisation Contract)* [7], який передбачає поєднання роботи на підприємстві з теоретичним навчанням для набуття професійної кваліфікації, що визнається на національному рівні через реєстри сертифікації. Фінансова підтримка надається підприємствам-роботодавцям шляхом надання грантів на часткову оплату праці таких працівників або податкових пільг та звільнення від соціальних внесків.

Поширеним механізмом є фінансування розвитку ПТО через **фонди професійно-технічної освіти**, інституції, метою функціонування яких є поліпшення системи професійної підготовки молоді та/або забезпечення безперервної професійної освіти на підприємствах шляхом взаємного розподілу пов'язаних витрат між підприємствами. На законодавчих підставах або шляхом підписання обов'язкової колективної угоди підприємства-роботодавці беруть на себе зобов'язання

фінансово сприяти розвитку ПТО (зазвичай через навчальний збір або спеціальну надбавку до внесків на соціальне страхування) і мають право на різні форми підтримки для надання таких послуг. Зібрані кошти використовують за призначенням, а організації бізнес-інтересів мають основний вплив на способи, якими використовуються акумульовані ресурси. Окремі працівники також можуть бути зобов'язані вносити фінансові внески та можуть входити до складу бенефіціарів [14].

Найбільш поширеними є два типи фондів професійно-технічної освіти: національні та галузеві. Рідше – міжгалузевого типу. З огляду на цей аспект різняться кількість таких фондів в окремих країнах ЄС: від близько ста в Нідерландах, декількох фондів в окремих секторах економіки (Німеччина, Люксембург) до єдиного національного (Ірландія, Іспанія, Кіпр) [7, 9]. Акумульовані кошти – бюджет фонду професійно-технічної освіти – використовують, застосовуючи одну з двох форм: 1) шляхом покриття витрат на ПТО для підприємств, які такі послуги надають; 2) через надання фінансової підтримки спеціалізованим навчальним закладам або шляхом фінансування конкретних навчальних програм.

Перші національні фонди професійно-технічної освіти були утворені у 70–80 роках ХХ століття і за цей час добре інтегрувалися в економічні системи на рівні держав. Їх фінансування відбувається з використанням різних інструментів, однак, переважно шляхом додаткового оподаткування підприємств, а далі перерозподілу акумульованих коштів серед роботодавців, які надають освітні послуги.

Наприклад, в Ірландії функціонує Національний фонд навчання, фінансові внески до якого, відповідно до національного законодавства, сплачують лише підприємства-роботодавці, що не надають послуг ПТО, в обсязі 0,7% (або 0,35% щодо працівників з низькою заробітною платою) від рівня заробітних плат зайнятих. Розподіл фінансування з фонду здійснює галузеве міністерство на програми ПТО та навчальним закладам в сфері; фінансування роботодавців, що надають послуги ПТО працівникам, з фонду не відбувається.

В Данії алгоритм функціонування навчального фонду визначено по-іншому. Наповнення бюджету забезпечено також через законодавчо визначену рамку внаслідок збору фіксованої річної суми за кожним штатним працівником підприємства; акумульовані ресурси розподіляються між усіма роботодавцями-заявниками, які відповідають вимогам та у порядку черги.

В Німеччині функціонують галузеві фонди. Наприклад, Галузевий фонд навчання у сфері будівництва рштувань, що діє відповідно до колективного договору підприємств-роботодавців у сфері. Уклавши колективний договір, вони

беруть на себе зобов'язання сплачувати до фонду 2,5% від загальних витрат на заробітну плату працівників. Кошти з фонду розподіляються між всіма заявниками, що відповідають вимогам, в обсязі до 50% обсягу заробітної плати здобувача.

Порівнюючи ефективність використання фондів професійно-технічної освіти як інструментів фінансування ПТО, видно, що вони характеризуються найвищою охопністю підприємств, які надають освітні послуги, і цей показник з часом тільки збільшується (рис. 3). Особливістю механізму фінансування розвитку ПТО через такі фонди є те, що кількість платників внесків до фонду в кілька разів перевищує кількість тих, на чию користь ці кошти перерозподіляються. Тобто надання освітніх послуг забезпечує певна частка підприємств-роботодавців, які відповідають чітко встановленим на рівні держави вимогам та мають відповідну інфраструктуру і, зазвичай, тривалий досвід організації навчального процесу на робочому місці.

Стрімка цифровізація, орієнтування на «зелений» перехід та інноваційний розвиток також сильно впливають на вектор поступу ПТО і, відповідно, зумовлюють диверсифікацію механізмів її фінансування.

В ЄС проводиться постійний аналіз розвитку системи ПТО і її впливу на людський капітал, ринки праці і економіку країн. Однією з основних перешкод для розвитку цього типу освіти є нерівномірний доступ до участі у навчанні, зокрема нестача фінансових ресурсів для отримання послуги. Крім того, специфікою європейської системи ПТО є значна залежність від фінансування підприємствами-роботодавцями професійного поступу своїх працівників, тому доступ до

навчання для індивідів є додатково обмеженим через фактор роботодавця (чи надає підприємство освітні послуги). На основі цих чинників Рада Європи пропонує країнам здійснити як додатковий крок в організаційно-фінансовому забезпеченні ПТО перехід на індивідуальний рівень підтримки – через **механізми індивідуальних рахунків для навчання та ваучерів**.

У 2022 році Рада Європи ввела визначення «індивідуальне право на навчання» та ухвалила рекомендації щодо **індивідуальних рахунків для навчання (ІЛА)**. Їх визначає як фінансову форму забезпечення індивідуальних прав на навчання. Фактично ІЛА є особистим рахунком, на якому накопичуються і зберігаються права на навчання відповідно до правил, що сформовані у національному законодавстві країни. Застосування цього інструменту, згідно з дослідженнями ЄС, є ефективним за умови взаємодії з іншими механізмами фінансування ПТО [15]. Проблемою, на яку спрямоване використання ІЛА на сучасному етапі є відсутність кадрових ресурсів з адекватними цифровими навичками, гендерний дисбаланс серед фахівців у сферах інформаційних і комунікаційних технологій, інженерії, математики. Основними цілями: забезпечити щонайменше 80% населення ЄС базовими цифровими навичками до 2030 року та досягти показника у 20 млн працевлаштованих фахівців ІКТ з вирівнюванням за кількістю чоловіків та жінок.

На відміну від традиційних для ЄС механізмів фінансового забезпечення ПТО, де доступ до навчання «прив'язаний» до виду зайнятості та роботодавця, ІЛА характеризуються деякими відмінностями: персоналізованим характером фінансової підтримки та орієнтуванням на потреби

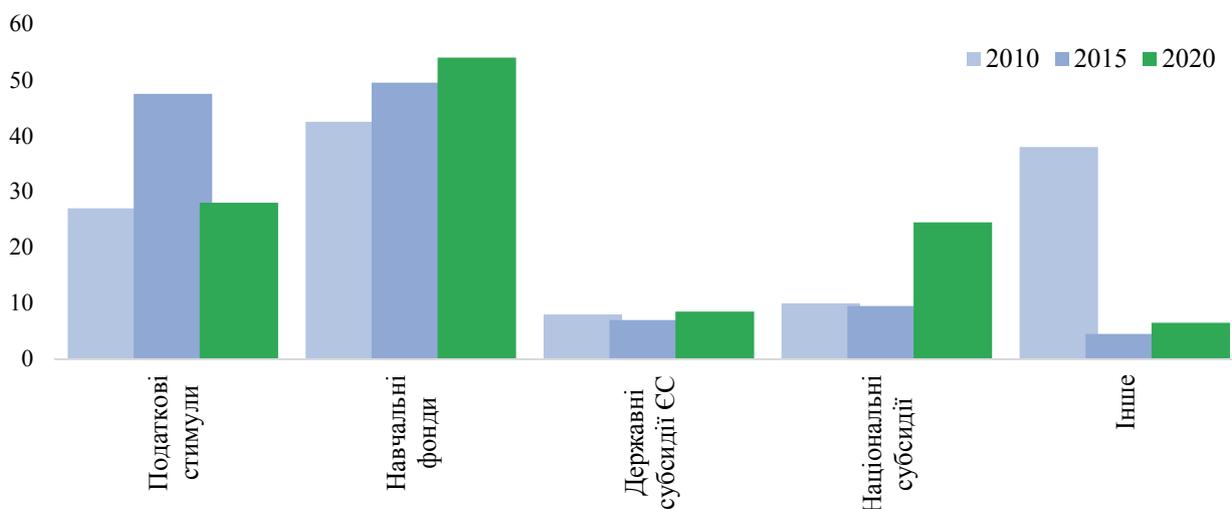


Рисунок 3 – Частка підприємств-роботодавців у ЄС-27, які отримують фінансову підтримку для надання послуг ПТО, %

Джерело: [14]

і бажання розвитку індивідів, а не їхніх роботодавців; збереження права на навчання за особою, незалежно від змін у її статусі зайнятості; інклюзивністю через розширення доступу до освіти для усіх категорій населення, в тому числі для осіб, що не є бенефіціарами фінансових програм роботодавців (самозайнятих, осіб, що працюють за контрактом, працівників малих і середніх підприємств).

Багаторічний досвід використання механізму має Франція, його фінансування здійснюється внаслідок додаткового оподаткування державою роботодавців (0,55% валового річного фонду оплати праці для підприємств з чисельністю зайнятих до 11 працівників та 1% – з одинадцятьма і більше працівниками) та спрямоване на щорічне асигнування в обсязі 500–800 євро працевлаштованих осіб для проходження навчальних програм і курсів.

Впродовж останніх років (2022–2025) ЄС також спрямовує значні фінансові ресурси на розвиток механізму ІЛА в країнах Союзу (в межах реалізації національних планів відновлення та стійкості у контексті подолання наслідків пандемії шляхом залучення коштів з Фонду відновлення та стійкості та Європейського соціального фонду): пілотні проекти на умовах співфінансування реалізовано в Чехії, Литві та Хорватії (табл. 1).

На сучасному етапі повноцінне впровадження ІЛА є обмеженим через специфіку цієї системи: потребу залучення значних фінансових ресурсів; довгостроковий характер зобов'язань відносно

осіб, на яких спрямовано підтримку; спрямованість на навчання у короткостроковому періоді [17].

Ваучери є порівняно простішим та менш комплексним інструментом фінансування ПТО на рівні індивідів на відміну від індивідуальних навчальних рахунків (рис. 4).

Як разового інструменту фінансової підтримки навчання, що фінансується здебільшого за рахунок держави та має обмежений термін дії, використання ваучерів спрямоване на швидке підвищення або зміну кваліфікації окремих цільових груп. Тобто це інструмент реактивного характеру впливу, використання якого доцільне як відповідь на вже наявну проблему чи виклик. Натомість індивідуальні навчальні рахунки є довгостроковим механізмом фінансування, що базується на накопичувальних внесках із різних джерел і забезпечує сталі права на освіту, а в його основі – *превентивні заходи впливу на розвиток ПТО*.

Висновки. Узагальнюючи, аналіз формування та дії європейських механізмів фінансового забезпечення розвитку ПТО засвідчує важливість поєднання бюджетних і приватних ресурсів, забезпечення диверсифікації інструментів та потреби орієнтації на індивідуальні потреби здобувачів. Для України цей досвід особливо цінний у контексті модернізації ПТО в умовах післявоєнної відбудови та інтеграції до європейського освітнього простору. Різноманітність, різноплановість та можливість поєднання європейських підходів в умовах адаптації до українських реалій

Таблиця 1 – Специфіка формування і дії механізму індивідуальних рахунків для навчання у контексті фінансової підтримки ПТО в країнах ЄС

Країна	Цільова група	Сума фінансової підтримки	Частота	Термін дії ІЛА	Умови співфінансування
Франція	Працівники середньої і високої кваліфікації	500 євро	Щорічний розподіл	Термін дії не обмежений, але накопичення обмежене 5000 євро	Обовкове співфінансування за ставкою 102,23 євро
	Низько-кваліфіковані працівники	800 євро		Термін дії не обмежений, але накопичення обмежене 8000 євро	
	Особи в пошуках роботи	–	Одноразово	–	Можливе співфінансування державної служби зайнятості
Литва	Всі особи, що мають право брати участь; в порядку черги	500 євро	Раз на 5 років	2024–2026	Можливе співфінансування
Чехія		2000 євро	Одноразовий розподіл	2023–2025	Можливе співфінансування
Нідерланди		Мах 1000 євро	Одне навчання щорічно	–	Можливе співфінансування
Хорватія		Середня виплата 1500 євро	Одне навчання щорічно	–	Можливе співфінансування

Джерело: складено на основі [16]

	ВАУЧЕРИ	ІНДИВІДУАЛЬНІ НАВЧАЛЬНІ РАХУНКИ
ЕКОНОМІЧНА СПЕЦИФІКА	Разовий інструмент фінансової підтримки навчання індивідів в межах програми	Механізм фінансування навчання впродовж життя
ФОРМА	Сертифікат на оплату за навчання на конкретному курсі або за визначеною програмою	Персональний рахунок із накопичувальними внесками
ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ	Переважно держава (бюджети різних рівнів, програми зайнятості)	Бюджети різних рівнів, підприємства-роботодавці, здобувачі
ТЕРМІН ДІЇ	Обмежений у часі (короткостроковий характер дії)	Довгостроковий характер та збереження права
АДРЕСНІСТЬ	Окремі цільові групи (безробітні, ВПО, окремі вікові категорії, особи з інвалідністю)	Широке коло здобувачів
МЕТА ВИКОРИСТАННЯ	Забезпечення підвищення кваліфікації / перекваліфікацію у короткостроковому періоді	Забезпечення сталості права індивіда на навчання і розвиток компетентностей

Рисунок 4 – Порівняльна характеристика ваучерів та індивідуальних навчальних рахунків як інструментів фінансування ПТО індивідуального характеру

Джерело: складено автором

дає змогу вести мову про формування цілісного системного підходу до фінансового забезпечення ПТО водночас із спрямованістю на розв'язання вагомих проблем соціального характеру.

По-перше, Україні варто розвивати систему ваучерів як інструмент швидкої реакції на виклики ринку праці в умовах війни і зумовлених нею процесів на вітчизняному ринку праці, зокрема для перекваліфікації безробітних, підтримки ВПО та інших соціально вразливих груп, які потребують швидкого доступу до навчання.

По-друге, все більш актуальним і нагальним стає питання участі підприємств-роботодавців у розвитку ПТО: в умовах війни значна кількість роботодавців самі ініціюють налагодження взаємодії із закладами ПТО для пошуку працівників. Тому для України в умовах нестачі кадрів

це питання, що є актуальним і потребує системного підходу до розв'язання. Співфінансування з боку роботодавців дає змогу не лише зменшити бюджетне навантаження, а й підвищити релевантність програм до потреб роботодавців.

Цікавими для впровадження є механізми, в основі яких створення цільових фондів професійної підготовки, що можуть забезпечити сталі джерела для розвитку освітньої інфраструктури та модернізації матеріально-технічної бази закладів ПТО. А в умовах післявоєнного розвитку та залучення фінансових ресурсів з фондів ЄС можна вести мову про поступове запровадження індивідуальних навчальних рахунків як сталої моделі фінансування, що дозволить громадянам накопичувати право на освіту протягом життя незалежно від місця роботи чи соціального статусу.

Механізми фінансового забезпечення ПТО не можна розглядати ізольовано від інших сфер суспільного розвитку, адже вони безпосередньо впливають на політику зайнятості, соціальну інтеграцію та регіональний розвиток, зокрема є елементами реалізації інноваційних підходів до розвитку економіки (цифровізація, «зелений» перехід). Відповідно, є чітко визначена потреба в комплексному підході, який поєднує економічні, соціальні та управлінські аспекти у формуванні

сучасної освітньої політики. Застосування окремих механізмів фінансування ПТО без врахування наслідків впливу на економіку супроводжується певними ризиками. До них належать нерівність доступу до ресурсів та права на навчання, ймовірність зростання фінансового навантаження на роботодавців, фрагментація системи підготовки кадрів. Такі фактори необхідно враховувати під час розроблення національної моделі фінансування ПТО.

Список використаних джерел:

1. Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01. Document 32020H1202(01). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>
2. Vocational education and training for inclusive growth in development cooperation. Tools and Methods Series Reference Document No 24. European Commission. March 2017. URL: https://capacity4dev.europa.eu/library/vocational-education-and-training-inclusive-growth-development-cooperation_en
3. Towards EU priorities: 2021-25 progress: insights from monitoring and analysis. Cedefop & ETF. Publications Office of the European Union. Policy brief. 2025. DOI: <https://doi.org/10.2801/3786859>. <https://cedefop.europa.eu/p/9205>
4. Education and Training Monitor 2024. European Commission. URL: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/comparative-report/chapter-4.html#notes-ref-229>
5. Abuselidze G., Beridze L. Financing models of vocational education and its impact on the economy: Problems and perspectives, In: Önder, I. Beşoluk, S. Çalışkan, H. Masal, E. (Ed.): SHS Web Conferences: ERPA International Congresses on Education, 2019 (ERPA 2019), Sakarya, Turkey, June 19–22, 2019, EDP Sciences, Les Ulis. URL: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196601001>
6. Sekmokas, M., Borunsky, L., Horgan, M., Ravet, J. et al. Directorate-General for Research and Innovation. European Commission: Workforce skills and innovation diffusion – Trends and policy implications. Publications Office, 2020. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/293171>
7. European Centre for the Development of Vocational Training. An Agency of the EU. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en>
8. Key indicators on VET. European Centre for the Development of Vocational Training. An Agency of the EU. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/key-indicators-on-vet/indicators?year=recent&pillar=topic3#84>
9. Financing adult learning: The role of public funding. European Centre for the Development of Vocational Training. An Agency of the EU. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/financing-adult-learning-role-public-funding>
10. Anisimova O. Financing vocational education and training: models and best practices. *Osvitnya analityka Ukrainy*, 2021, № 2 (13). С. 93–99.
11. Dornmayr H. Current facts and figures on apprenticeship training in Austria. Results of the ibw study "2024 Survey of Apprenticeship Training". IBW Research Brief. Issue No. 118. November 2024. URL: https://ibw.at/resource/download/2789/ibw-researchbrief-118-en%2Cpdf?utm_source
12. Apprenticeship system. Dual Vocational Education and Training in Austria. Federal Ministry Republic of Austria. Labor of Economy. 2023. URL: https://www.bmwet.gv.at/dam/jcr:5ce6a469-362f-46b9-8069-347cd0ad2a8d/Brosch%C3%BCre_Apprenticeship%20training%20in%20Austria.EN_2023_bf.pdf
13. Statistics on continuing vocational training in enterprises. Statistics Explained. An official website of the EU. 2022. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_continuing_vocational_training_in_enterprises
14. Lipińska P., Sekmokas M., Hefler G., Broek S., Unterweger D. Training funds in the EU. Cedefop study. Online workshop, 22.05.2024. Cedefop. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/presentation_of_cedefop_study_on_training_funds_in_the_eu.pdf?utm_source.com
15. Council recommendation of 16 June 2022 on individual learning accounts (2022/C 243/03). The Council of the European Union. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(03))
16. Advancing Adult Skills through Individual Learning Accounts. A Step-by-Step Guide for Policymakers. OECD 2025. Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/08e1bdaf-en>.
17. Poulidou A. Exploring the emergence of microcredentials in vocational education and training (VET). Working paper series No 22/June 2024. CEDEFOP. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/6221_en.pdf

Дата надходження статті: 22.01.2026

Дата прийняття статті: 05.02.2026

Дата публікації статті: 23.02.2026