

INTERNSHIP CONTRACTS IN THE EMPLOYMENT AGENCY'S PRACTICE

Assoc. Prof. Svetlozar Stefanov, PhD

University of Economics – Varna, Bulgaria

Abstract: *The report attempts to address the feasibility of work-based learning and internship agreements in business practice. It considers the specifics of professional-qualification-of-staff agreements and indicates the benefits for both contractual parties (employee and employer), the areas of feasibility of such agreements, the reasons why these are not widely used in practice, as well as the possible solutions to increase their applicability in the business practice.*

Keywords: *employment agreements, professional qualification, training, internship*

JEL code: *O15*

СТАЖАНТСКИТЕ ДОГОВОРИ В ПРАКТИКАТА НА АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА

Доц. д-р Светлозар Стефанов

Икономически университет – Варна, България

През последните години настъпиха редица съществени изменения в нормативната уредба на договорите за професионална квалификация, регламентирани с Кодекса на труда. (КТ). По-конкретно, тези промени са свързани с преименуване на договора за ученичество, по смисъла на чл. 230 от КТ в договор за обучение по време на работа и въвеждането на нов вид трудов договор за стажуване. Идеята на промените е свързана с необходимостта от осъвременяване и усъвършенстване на нормативната уредба в сферата на договорите за професионална квалификация и търсенето на възможности за подкрепа на работодателите при реализирането на политики, свързани с насърчаване на младежката заетост и адаптиране на безработните и икономически неактивни лица към изискванията на пазара на труда. Промените в КТ по отношение на трудовите договори за професионална квалификация бяха породени и от необходимостта за предотвратяване на злоупотреби от страна на работодателите, които присъстваха в редица доклади и препоръки на европейски институции. По-конкретно става въпрос за „експлоатиране на труда на младите хора, възлагане на задачи от технически характер, които нямат нищо общо с придобитата от тях специалност, ниско или никакво заплащане на стажовете и т. н.“ (Александров, 2016).

В мотивите за изменение на КТ от 2014 г., се посочва още, че липсата на професионален опит, както и на практически умения са сред основните фактори, които определят високото равнище на младежката безработица. В този смисъл, осигуряването на възможности за стаж, придобиване на професионална квалификация и опит в реална работна среда има съществено значение за интегрирането на младите хора на пазара на труда.

В настоящият доклад, акцентът ще бъде поставен върху прилагането на трудовите договори за обучение по време на работа и стажуване при назначаването на лица по програми и мерки на Агенцията по заетостта (АЗ). Основният аргумент за това е факта, че тези договори намират широко приложение, именно при назначаването на лица по тези програми и мерки. В практиката съществуват и случаи при които отделни компании, обявяват стажантски програми, които са с различна продължителност (най-често между 3 и 12 месеца). Тези компании обикновено предпочитат да не прилагат договорите за стажуване и обучение по време на работа, а най-често да сключат със стажанта срочни трудови договори за периода на стажантската програма. Причините за това са много и различни но най-често се свеждат до две основни:

1. Непознаване на разпоредбите на КТ по отношение на сключването на договорите за професионална квалификация;

2. Тези договори не могат да намерят приложение по отношение на задължителните стажове на студентите и учениците, които се провеждат по време на обучението им в средните или висши училища и университети и които са включени в съответните учебни планове;

3. В много сектори на икономиката преобладава нискоквалифицирания труд и бизнеса има сезонен характер. Последното обезсмисля необходимостта от сключването на подобни трудови договори, тъй като усвояването на нова професия чрез стажуване и особено чрез обучение по време на работа, изисква време, което в повечето случаи значително надхвърля времето през което работникът или служителът е назначен на работа поради сезонния характер на бизнеса.

Обект на изследване в настоящият доклад е прилагането на трудовите договори за стажуване и обучение по време на работа при наемане на лица по проект „Нова възможност за младежка заетост“ и по-конкретно по схема „Младежка заетост“, тъй като наемайки лица по тази програма, работодателят може да приложи и двата вида договори.

Това е може би най-често използваната схема за наемане на персонал при условията на субсидирана заетост. Схемата стартира през предходния отчетен период и поради големия интерес и доказана ефективност, продължава и през настоящия. По тази схема са допустими всички работодатели, които попадат в приложното поле на Регламент Регламент (ЕС) № 1407/2013 на Комисията от 18 декември 2013 година относно прилагането на членове 107 и 108 от Договора за функционирането на Европейския съюз към помощта de minimis (ОВ L 352, 24.12.2013 г.) (Регламент (ЕС) № 1407/2013). Следователно заявки за участие в схемата могат да подават както работодатели от реалния сектор, така и органи на изпълнителната власт по смисъла на Закона за местното самоуправление и местната администрация. Практиката показва, че тази схема се използва най-вече от работодатели от реалния сектор на икономиката. Представители на целевата група са лица, които са регистрирани в дирекции Бюро по труда и са на възраст до 29 навършени години. Лицата, попадащи в целевата група не трябва да упражняват трудова дейност под каквато и да е форма (в т. ч. и. работа по облигационни договори) и да не са регистрирани като самоосигуряващи лица или земеделски производители. По схемата „Младежка заетост“, работодателите

могат да наемат младежи като сключат трудов договор за стажуване (по смисъла на чл. 233б от КТ) или трудов договор за обучение по време на работа (по смисъла на чл. 230 от КТ). Практиката показва, че в преобладаващия брой случаи, работодателите предпочитат да наемат лицата по трудов договор за стажуване и в значително по-малък брой случаи под формата на обучение по време на работа. Това е напълно обяснимо, тъй като при договора за стажуване, на работодателя се възстановяват средства за трудови възнаграждения в размер на минималния осигурителен доход за съответната икономическа дейност и квалификационна група професии към която се отнася откритото работно място, разходи за допълнителни възнаграждения, в рамките на минималния размер, установен в КТ, както и разходи за платен годишен отпуск, по смисъла на чл. 155 и 319 от КТ, разходи за осигурителни вноски за сметка на работодателя, разходи за възнаграждения за наставници, които ще отговарят за обучението, в размер на $\frac{1}{2}$ от минималната работна заплата, установена за страната за съответната година.

При условие, че работодателят сключи с наетото лице трудов договор за обучение по време на работа, на него ще му бъдат възстановени разходите за трудови възнаграждения на наетото лице в размер на 90% от минималната работна заплата, установена за страната, както и средствата за осигуровки върху тази сума за сметка на предприятието. Това обстоятелство, както и някои неясноти и пропуски в нормативната уредба прави трудовия договор за обучение по време на работа неатрактивен и по-малко използван от работодателите.

В случаите, когато наетото по схемата лице е назначено на трудов договор с условие за стажуване, на работодателя се възстановяват средства за трудово възнаграждение на лицето в размер на минималния осигурителен доход за съответната икономическа длъжност и осигурителните плащания за сметка на работодателя, както и средства за платен годишен отпуск по смисъла на чл. 155 и 319 от КТ.

Следва да се отбележи, че схемата „Младежка заетост” непрекъснато се усъвършенства. През последните години бяха положени огромни усилия от страна на АЗ, насочени към намаляване на административната тежест и облекчаване на процедурите по кандидатстване от страна на работодателите. Като стъпка в правилната посока може да се посочи, въвеждането на служебна проверка от страна на ДБТ по отношение на: липса/наличие на задължения към НАП; липса/наличие на задължение към общината; актуално състояние в т.ч., че предприятието не се намира в несъстоятелност, в открито производство по несъстоятелност или ликвидация; издаване на Свидетелство за съдимост и др. Въвеждането на подобни служебни проверки доведе до значително намаляване на административната тежест за работодателите и съкрати времето за обработване на документите. Това даде възможност за значително намаляване на периода от време от момента на подаване на заявката до момента на сключването на трудов договор с насочените и одобрени лица. В бъдеще би било добре да се помисли за известно разширяване на обхвата на разходите, които се възстановяват на работодателя, като се включат и разходи за другите видове отпуски, регламентирани с КТ като например за встъпване в брак, при кръводаряване, при смърт на близък или роднина, за участие в правораздавателния процес и др.

Обстоятелството, че по схема „Младежка заетост“, работодателят може да назначи лице, както по трудов договор с условие за стажуване, така и по трудов договор за обучение по време на работа предопределя необходимостта да бъдат разгледани характерните особености на двата вида трудови договори.

1.Трудовият договор за обучение по време на работа е особен вид трудов договор, при който двете страни са се договорили, че работодателят следва да обучи наетото лице по определена професия и/или специалност. Освен стандартните клаузи на всеки трудов договор, договорът за обучение по време на работа следва да съдържа още и: професията и/или специалността, по която трябва да бъде обучено наетото лице, формата, мястото и времетраенето на обучението, както и обезщетенията, дължими от всяка една от страните при виновно неизпълнение на клаузите на договора. На практика това е вид срочен трудов договор, тъй като обучението не може да продължи повече от 6 месеца. Когато този договор е сключен с лице, което е наето по схема „Младежка заетост“, след изтичане на шестмесечния срок, работодателят може да освободи наетото лице или да сключи с него друг вид трудов договор, в т. ч. и трудов договор със срок на изпитване по чл. 70 от КТ. Законодателят вменява на работодателя отговорността да организира обучението по ред и начин, определен от самия работодател, съобразно знанията, уменията и компетенциите, които трябва да придобие обучаемото лице, в зависимост от характера на осъществяваната дейност. Единствено когато обучението се извършва по професии и специалности, включени в списъка на професиите и специалностите, разработен от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), то следва да е спазват разпоредбите на Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО). След успешното завършване на обучението, работодателят трябва да издаде документ (най-често сертификат), удостоверяващ завършването на обучението, както и придобитите знания и умения. За целите на схема „Младежка заетост“ се прилага сертификат по образец, разработен от АЗ. По време на обучението, наетото лице трябва да получава брутно трудово възнаграждение, в размер на по-малък от 90 % от минималната работна заплата, установена за страната, определена с постановление на Министерски съвет. Аргументът на законодателя да регламентира възнаграждение, което е по-малко от минималната работна заплата е факта, че по време на обучението и въвеждането на обучаемото лице в съответната професия, работодателят търпи преки и косвени загуби, тъй като лицето не е в състояние пълноценно да изпълнява трудовите си задължения. Преките загуби са свързани с това, че по време на обучението лицето се отличава с по-ниска производителност на труда, по-бавно изпълнява съответните операции, водещи до производството на продукта или оказването на услугата, а косвените са свързани с производството на некачествена продукция, разхищение на материали и др. Независимо, че получаваното трудово възнаграждение е по-ниско от минималната работна заплата, осигурителните плащания, както за сметка на работодателя, така и за сметка на наетото лице, се дължат върху минималния осигурителен праг за съответната икономическа дейност и квалификационна група професии за съответната година.

Трудовият договор за стажуване беше въведен в стопанската практика с промените в КТ от месец март 2014 г. По смисъла на посочения нормативен акт, стажуването представлява изпълнение на определена работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице – наставник с цел усвояване на практическо умения по придобита професия или специалност (чл. 233а от КТ). Трудовият договор за стажуване се сключва на основание на чл. 233б от КТ, където са посочени основните изисквания, които следва да бъдат налице за да се сключи подобен договор. По-конкретно за да се сключи трудов договор за стажуване следва да са изпълнени следните условия:

1. Стажантът трябва да бъде лице на възраст до 29 години включително, което е завършило средно или висше образование и да има придобита професия или специалност;

2. Длъжността, на която ще бъде назначено наетото лице трябва да съответства на придобитата професия или специалност;

3. Стажантът не трябва да има трудов стаж по придобитата професия или специалност.

Друга, много характерна особеност на трудовия договор за стажуване е фигурата на наставника. КТ, изрично регламентира, че работодателят трябва да определи наставник, като по този начин се гарантира качествено провеждане на стажа, с цел, стажантът да придобие конкретни знания и практически умения в реална работна среда. За да бъде изпълнено това условие, действащото законодателство (чл. 233а, ал. 2 от КТ), предвижда наставникът да бъде лице, което притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се осъществява стажуването. Последният трябва да притежава най-малко три години три години трудов стаж по професията, по която ще се провежда стажуването. След приключване на стажа, работодателят трябва да издаде препоръка на на стажанта, която да му послужи при кандидатстване за работа при други работодатели.

Както вече беше посочено, договорът за стажуване е една от възможностите, които се предоставят на работодателя, ако той желае да наеме лице по схема „Младежка заетост.“ В насоките за работодателя по този проект на АЗ са имплементирани изискванията за сключване на трудов договор за стажуване, съгласно КТ, в т.ч. и фигурата на наставника. Взаимоотношенията между работодателя и определения от него наставник се определят съгласно сключено допълнително споразумение към трудовия договор на лицето, определено за наставник. Когато лицето, определено за наставник работи по трудово правоотношение, то трябва да получи допълнително възнаграждение за наставничество в размер, определен от работодателя. Когато лицето, определено за наставник не работи по трудово правоотношение, т.е наставничеството се извършва от самия собственик или управител по схема „Младежка заетост“ не се предвижда възнаграждение за наставника. Наставникът следва да провежда обучение на наетото лице не по малко от 36 часа всеки месец за периода на стажуването.

Безспорно схема „Младежка заетост“ е най-успешния проект за подпомагане на трудовата заетост, финансиран по ОП Развитие на човешките ресурси и администриран от АЗ. Данните на АЗ показват, че за предходния

програмен период (2014 г. - 2020 г.), че около 80% от наетите по схемата лица, остават на работа при работодателя и след изтичане на периода на субсидираната заетост. Данните дават основание да се направи извода, че осигуряването на възможност за стажуване, респ. обучение по време на работа по проекта, улеснява прехода от образование към заетост, като по този начин, младежите могат да натрупат практически опит и да се адаптират по-успешно към изискванията на пазара на труда.

Програмата подпомага и работодателите, тъй като дава възможност на последните да получат финансова подкрепа по отношение на трудовите разходи, свързани с наемането на персонал и неговото обучение под ръководството на наставник за въвеждане в професията. Възможността възнаграждението на наставника да се финансира по проекта намалява разходите на работодателя за обучение на новоназначените лица, които постъпват за първи път на работа и са наети на позиции, съответстващи на специалността им, получена при завършване на образованието им.

С цел да илюстрираме ползите от участието на работодателите по схема „Младежка заетост“, ще разгледаме един пример, в който работодателят ще наеме лице по договор за стажуване на длъжност Счетоводител в счетоводна кантора, в основна икономическа дейност Юрически и счетоводни дейности за период от 6 месеца, което ще бъде обучено и въведено в професията, под ръководството на наставник. С цел опростяване на примера, ще приемем, че лицето ще бъде напълно обучено за период от 180 дни (6 месеца), под ръководството на наставник, който ще го обучава по 36 часа, всеки месец до завършване на периода на обучението. Изчисленията ще бъдат направени с калкулатора Колко струва на бизнеса Ви адаптацията на нов служител, разработен от Невяна Коева (Коева 2022). Предварително ще посочим, че изчисленията са направени с илюстративна цел. За получаване на по-точна и прецизна информация, трябва да се ползват актуалните минимални осигурителни прагове и актуалните проценти на осигурителните фондове.

Нека приемем, че специализирано счетоводно предприятие ще наеме лице по договор за стажуване, по схема „Младежка заетост“, което има завършено висше икономическо образование, на възраст до 29 години, което няма трудов стаж по специалността. Лицето ще бъде обучавано под ръководството на наставник в продължение на 6 месеца, по 36 часа всеки месец. С помощта на калкулатора може да се изчисли колко струва на собственика на бизнеса (счетоводната кантора) адаптацията на новия служител и какви средства би икономисал собственика, ако наеме лицето по схема „Младежка заетост.“ Изчисленията могат да се представят в следната последователност:

1. Колко струва 1 час от времето на собственика (управителя) – 200 лв.;
2. Колко дни минават преди новия служител да започне да дава резултати – 180 дни (6 месеца);
3. Колко лева е месечната брутна заплата на новия служител – 710 лв. (минималният осигурителен праг за длъжността за съответната икономическа дейност);
4. Колко часа дневно наставникът ще обучава наетото лице – 1 час;
5. Колко лева е brutната работна заплата на наставника – 1500 лв.;

6. Колко време ще отдели собственика за да представи новия служител на екипа - 1 час;

Имайки предвид горепосочените данни може да се установи, че адаптацията на новия служител за периода на обучението му възлиза на 6710 лева, които се получават както следва:

1. Разходи за работна заплата на новия служител – 4260 лв.;
2. Разходи за работна заплата на наставника – 2250 лв.;
3. Разход на време на собственика – 200 лв.

Следователно ако наетото лице бъде назначено по схема „Младежка заетост“ за периода на въвеждането му в професията, собственикът ще икономиса средства в размер на 6510 лв. (6710-200).

Като наставник на наетото лице може да бъде определен и самият собственик (или управител) на бизнеса. Това за собственика на бизнеса е най-скъпият вариант, не само защото в този случай по проекта не се предвижда финансиране за наставника, а защото се предполага, че собственика или управителя е най-квалифициран и неговото време е най-скъпо.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

АЛЕКСАНДРОВ. А. (2016). Правната уредба на трудов договор с условие за стажуване. Седмичен законник, № 3

КОДЕКС НА ТРУДА, посл. изм. и доп. ДВ., бр 62 от 2022 г.

КОЕВА, Н. (2022). Колко струва на бизнеса Ви, адаптацията на нов служител. [online].[01.09.2022]. Достъпен: <https://nevikoeva.com/calculator-employee-ntegration/>