

Formy pracy (typy umów)

Studia i praca. Jeszcze kilka lat temu te dwie rzeczy unikały się czy raczej jedno było następstwem drugiego. Tylko studenci zaoczni i wieczorowi stali przed wyzwaniem pogodzenia obowiązków zawodowych z nauką. Dziś z podjęciem pracy mierzą się także studenci dzienni. Nawet pierwszorzeczni, mimo że ich plan zajęć jest ściśle wypełniony.

W związku z trudnościami, jakie mogą i będą się pojawiać przy szukaniu pracy, warto zapoznać się z typami umów oferowanymi na rynku pracy. Na różnych etapach studiów inne formy zatrudnienia będą dla studenta wygodniejsze i - z tym także należy się liczyć - realne do pozyskania. Oczywiście należy wyraźnie rozdzielić sytuację studentów stacjonarnych (dziennych) i niestacjonarnych (zaocznych, wieczorowych). Chodzi przede wszystkim o kwestię dyspozycyjności, która często jest rozstrzygająca w przypadku możliwości oferowanych umów. Mówiąc krótko – studentom stacjonarnym znacznie trudniej zdobyć umowę o pracę.

Nie tylko dla studenta etat (czyli de facto umowa o pracę) jest spełnieniem marzeń. Zapewnia największą stabilność pracy oraz szereg innych korzyści, ale także generuje pewne trudności. Brzmi groźnie? Nie przejmuj się. Jako student pierwszego czy drugiego roku studiów stacjonarnych raczej nie powinieneś tym zaprzętać sobie głowy. Wspomniana już, twoja mała elastyczność czasowa skutecznie odstraszy znaczną większość pracodawców. Na tym polu zdecydowania wygrywają osoby z dobrą dyspozycją czasu, czyli nie uczące się lub studenci niestacjonarni. Ci ostatni często wygrywają ze wszystkimi innymi, ponieważ z racji ubezpieczenia studenckiego (obejmuje każdego studenta do 26 roku życia) pracodawcy nie muszą odprowadzać od nich składek ubezpieczeniowych. Są więc najtańsi, często najwygodniejsi dla pracodawcy. Studenci stacjonarni mogą z nim konkurować w zasadzie dopiero pod koniec studiów, gdy mają mniej zajęć.

Czas na trochę szczegółów. **Umowa o pracę** jest regulowana przez kodeks pracy i w zasadzie jest jedyną dostępną umową łączącą pracodawcę i pracownika przy ich długookresowej współpracy. Cechuje ją szczegółowa unormowanie. Umowa o pracę narzuca na obydwie strony określone obowiązki, ale nadaje też uprawnienia i korzyści nie dostępne przy innego rodzaju umowach, jak:

- urlopy;
- możliwość doksztalcenia się na koszt pracodawcy;
- świadczenia z tytułu wypadków przy pracy;
- wynagrodzenie za czas choroby;
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Umowa o pracę jest to jedyny rodzaj umowy, który wlicza się do stażu pracy. Zabezpiecza ona także obydwie strony (tj. pracodawcę i pracownika) przed rozwiązaniem umowy poprzez dopuszczenie różnych wariantów zniesienia stosunku pracy: przez porozumienie stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z upływem czasu na jaki została zawarta lub wraz z dni ukończenia danej pracy.

Kolejna ważna kwestia dotyczy obowiązku ubezpieczeniowego. Oznacza to, że od pracownika odprowadzane są składki (chorobowa, emerytalna itd.). Dokonuje tego sam pracownik, jak i pracodawca, co sprawia, że w kontekście umowy o pracę mówi się o tzw. wysokich kosztach pracy.

Dla mało dyspozycyjnych studentów dogodniejsza jest **umowa zlecenie** oraz **umowa o dzieło**. Są to umowy cywilnoprawne (czyli regulowane przez kodeks cywilny) przeznaczone dla prac jednorazowych, krótkoterminowych lub nieregularnych. Obydwie umowy często są ze sobą mylone, mimo dosyć wyraźnych różnic. Istotą umowy zlecenie jest wykonywanie określonej pracy dla dającego zlecenie (np. malowanie domu przez pewien czas), natomiast umowa o dzieło skupia się na efekcie końcowym pracy (np. pomalowaniu w całości domu) i od niego uzależnia wypłatę wynagrodzenia. Osoby zatrudnione na tego rodzaju umowy, według kodeksu cywilnego, nie są uważane za pracowników, a więc nie są chronione przez kodeks. Nie przysługują im udogodnienia pracownicze, takie jak urlop, zwolnienie chorobowe, płatne nadgodziny czy okres wypowiedzenia umowy. Umowy cywilne można rozwiązać z dnia na dzień i nie wliczają się one do stażu pracy.

Kwestia oskładkowania (ubezpieczenia) osób pracujących na umowy cywilne jest bardziej złożona. Składki odprowadza się jedynie od niektórych umów zleceń. Znaczna ich większość jest nieoskładkowana. Dla studentów najważniejsze jest, że ich praca na umowy cywilne do 26 roku życia nie podlega ubezpieczeniu (po 26 r. pracodawca musi już odprowadzać składki). A co z korzyściami? Oczywiście są. Takie umowy łatwiej nawiązać i rozwiązać. Można także pogodzić je z umową o pracę, gdy chcemy dorobić. Umowy o dzieło można swobodnie wykonywać w dowolnym miejscu i w dowolnym czasie. W związku z brakiem składkowania pojawia się także możliwość większych zarobków.

Podsumowanie

Nie ma żadnych przeciwwskazań, aby studenci zaoczeni od początku studiów podejmowali zatrudnienie na umowę o pracę. Wręcz jest to wskazane. Studenci studiów dziennych rozpoczynając edukację raczej nie powinni orientować się na zdobycie umowy o pracę. Na nią przyjdzie jeszcze czas. Optymalnym rozwiązaniem jest praca na umowy cywilnoprawne, które znakomicie nadają się do tego, aby pogodzić studia z pracą. Z czasem, zapewne pod koniec studiów, zaistnieje możliwość podpisania z pracodawcą umowy o pracę. Jeśli już pojawi się taka propozycja, warto z niej skorzystać. Jeśli nie, warto samemu poruszyć ten temat. Umowa o pracę to przede wszystkim bardziej stabilna forma pracy objęta pełnym ubezpieczeniem i wliczająca się do stażu pracy. Na co dzień niezbędna do wielu spraw, jak np. wzięcie kredytu.