

Beata Samek, Małgorzata Tymicka

Studenckie Koło Naukowe „Progress”

Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

- opiekun naukowy mgr Mariusz Pyra

ANALIZA WIEDZY I ŚWIADOMOŚCI MIESZKAŃCÓW BIAŁEJ PODLASKIEJ NA TEMAT PRAWA PRACY

Streszczenie

Przedmiotem poniższych badań były zagadnienia związane z prawem pracy. Badanie miało na celu określenie poziomu wiedzy i świadomości mieszkańców Białej Podlaskiej w tym zakresie. Zostało ono przeprowadzone w formie anonimowej ankiety internetowej wśród reprezentatywnej grupy 100 mieszkańców Białej Podlaskiej. W badaniu zastosowano celowy dobór próby. Kwestionariusz ankiety składał się z trzynastu pytań zamkniętych, jednego pytania otwartego oraz metryki osobowej. Pytania zawarte w kwestionariuszu dotyczyły m.in. głównych zasad prawa pracy, wynagrodzeń, urlopów oraz rozróżnienia umów o pracę od umów cywilno-prawnych.

Z przeprowadzonych badań wynikało, że poziom wiedzy z zakresu prawa pracy wśród objętych badaniem mieszkańców Białej Podlaskiej jest na niskim poziomie. W badaniu odnotowano wiele błędnych odpowiedzi świadczących o braku wiedzy w zakresie podstawowych zagadnień z dziedziny prawa pracy. Zważając na fakt, iż ponad połowa respondentów wyraziła chęć pogłębienia wiedzy z zakresu prawa pracy, istotne jest umożliwianie mieszkańcom Białej Podlaskiej zdobywania wiedzy w tym zakresie, gdyż jak powszechnie wiadomo, nieznajomość prawa szkodzi.

Wstęp

Termin prawa pracy wyjaśnia wiele pozycji literackich związanych z tą dziedziną. Każda z definicji zaznacza ważność stosunku pracy, w którym jeden podmiot, zwany pracownikiem zobowiązany jest świadczyć pracę określonego rodzaju osobiście i w sposób ciągły na rzecz, na ryzyko i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, który zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p). Zgodnie z definicją Ludwika Florka prawo pracy to ogół norm prawnych, które regulują stosunki związane z pracą człowieka (Florek, 2012). Zaś zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie pracy prawo pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników¹.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (2013), OD.NOWA, Bielsko-Biała, art.1-3

Prawo pracy jest gałęzią prawa wywodzącą się z prawa cywilnego. Podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest Kodeks pracy. Jednakże regulacje dotyczące tej gałęzi prawa występują nie tylko w kodeksie. Do innych źródeł można zaliczyć między innymi konstytucję, ustawy i rozporządzenia, umowy międzynarodowe, układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe oraz regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Najważniejsze prawa pracowników oraz kluczowe obowiązki pracodawców reguluje tak zwany katalog podstawowych zasad prawa pracy, zawarty w rozdziale II Kodeksu pracy. Podstawowe zasady prawa pracy stanowiły główne zagadnienia, z jakimi respondenci spotkali się w poniższym badaniu, dlatego też zostaną one po krótko omówione.

Rozdział II Kodeksu pracy zawiera szczegółowe regulacje dotyczące kwestii związanych między innymi z poszanowaniem godności i równością traktowania pracowników czy bezpieczeństwem i higieną pracy. Podstawowe zasady prawa pracy zapewniają pracownikowi między innymi prawo do pracy, gwarantujące swobodę w wyborze pracy, czy też prawo do minimalnego i godziwego wynagrodzenia, gwarantujące, iż pracodawca nie będzie mógł swobodnie obniżyć płacy poniżej ustalonej przez państwo, zawartej w odrębnej ustawie, płacy minimalnej. Przepisy zawarte w rozdziale II Kodeksu pracy gwarantują pracownikowi ponadto prawo do wypoczynku, które bardziej szczegółowo regulują przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Dodatkowo, w myśl podstawowych zasad prawa pracy, pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Należy pamiętać również, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Celem nadrzędnym poniższej pracy była analiza wiedzy i świadomości mieszkańców Białej Podlaskiej z zakresu prawa pracy. Dodatkowo badanie miało na celu wzbudzenie zainteresowania mieszkańców Białej Podlaskiej tematyką prawa pracy i poszerzania wiedzy z tego zakresu. Pomysł na pracę powstał w wyniku obserwacji otoczenia. Na rynku pracy często spotykamy się z problemami wynikającymi z niedostatecznej wiedzy z zakresu praw i obowiązków pracowników oraz pracodawców, a jak mówi znana łacińska paremia prawnicza „nieznajomość prawa szkodzi” (łac. *Ignorantia iuris nocet*).

Materiał i metoda

Badanie, przeprowadzone na przełomie marca i kwietnia 2015 roku, zostało zaprojektowane w postaci anonimowej ankiety internetowej, uzupełnianej samodzielnie przez respondentów.

Kwestionariusz ankiety zawierał 13 pytań z zakresu prawa pracy – dwanaście pytań zamkniętych oraz pytanie otwarte. Kwestionariusz uzupełniono pytaniami o charakterze metryczkowym, dotyczącymi między innymi płci, wieku, posiadanego wykształcenia oraz statusu zawodowego.

W kwestionariuszu zastosowano głównie formę pytań zamkniętych, zawierających gotowy zestaw odpowiedzi, umożliwiającą późniejszą weryfikację wiedzy respondenta na temat danego zagadnienia. W badaniu znalazło się również pytanie otwarte dotyczące chęci i preferowanego sposobu pogłębienia wiedzy z zakresu prawa pracy.

Pytania zawarte w kwestionariuszu dotyczyły m.in. głównych zasad prawa pracy, wynagrodzeń, urlopów oraz rozróżnienia umów o pracę od umów cywilno-prawnych.

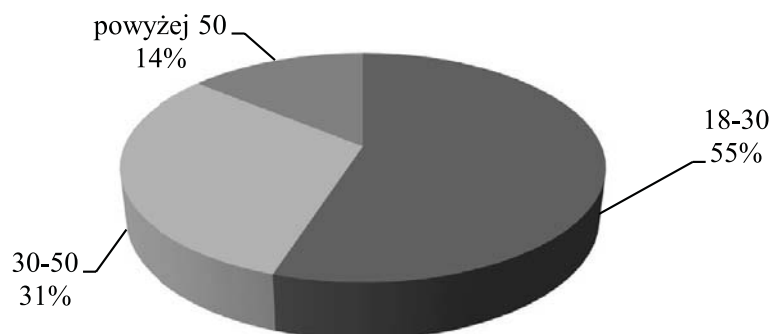
Kwestionariusze ankiety zostały rozpowszechnione wśród reprezentatywnej grupy 100 respondentów, będących mieszkańcami Białej Podlaskiej. W badaniu zastosowano celowy dobór próby, umożliwiającą dotarcie do różnych grup społecznych, w możliwie najkrótszym czasie. Kwestionariusze ankiet zostały rozpowszechnione drogą mailową do 145 potencjalnych respondentów, z czego w badaniu uwzględniono 100 pierwszych odpowiedzi zwrotnych.

W przeprowadzonym badaniu kobiety stanowiły 60% próby, natomiast mężczyźni 40%, co przedstawia rycina 1. Największą grupę spośród nich stanowiły osoby od 18 do 30 roku życia (55%), kolejno osoby w wieku od 30 do 50 lat (31%) oraz osoby powyżej 50 roku życia (14%), co przedstawia rycina 2.



Ryc. 1. Płeć respondentów

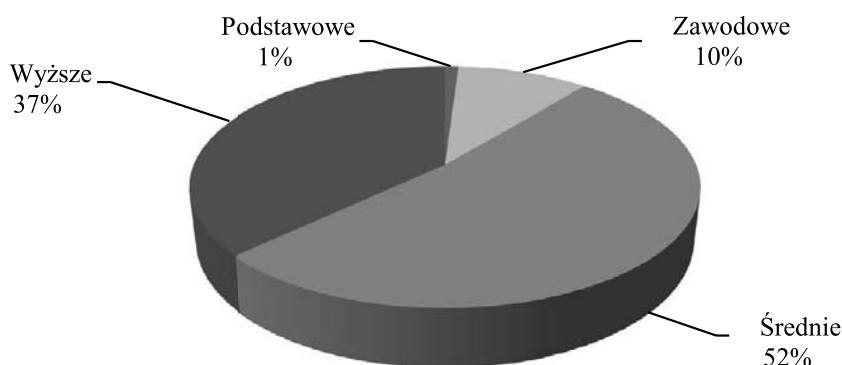
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań



Ryc. 2. Wiek respondentów

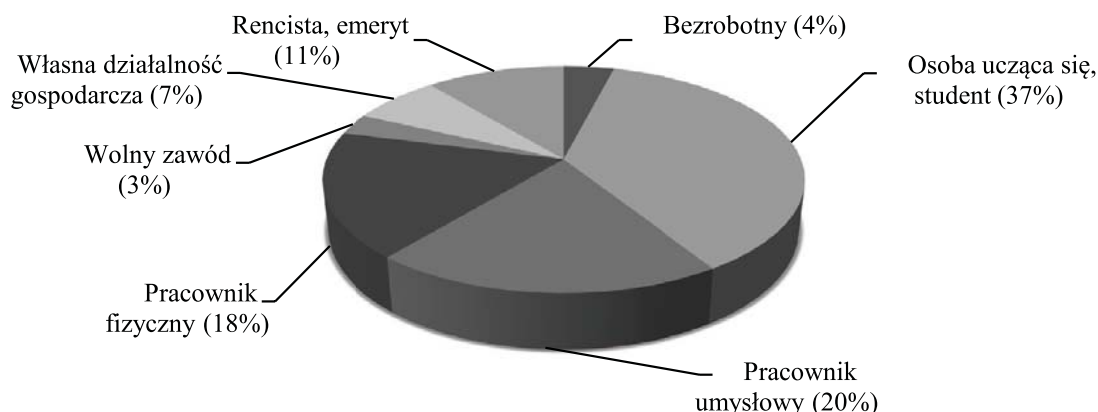
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Spośród grupy badanych osób największy udział mieli respondenci z wykształceniem średnim (52%), jednakże znacząca część spośród nich zadeklarowała, iż są obecnie osobami kontynuującymi naukę/studentami (37%). Znaczący udział w badaniu przypadł również osobom z wykształceniem wyższym (37%). Jednocześnie 20% ankietowanych stanowili pracownicy umysłowi. Szczegółowe dane na temat wykształcenia oraz statusu zawodowego respondentów przedstawiają kolejno ryciny 3-4.



Ryc. 3. Wykształcenie respondentów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań



Ryc. 4. Status zawodowy respondentów

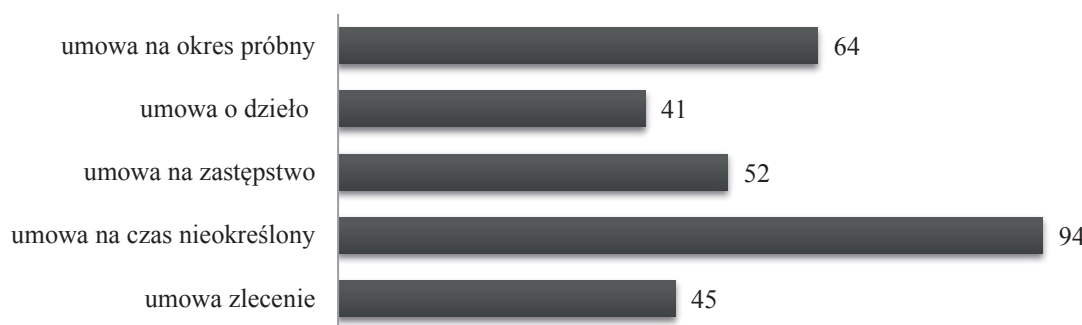
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Wyniki

Istotnym elementem badania była weryfikacja wiedzy respondentów na temat umów o pracę oraz odróżnienia ich od umów cywilno-prawnych (ryc. 5).

Zgodnie z art. 25. Kodeksu pracy umowę o pracę można zawrzeć na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Kodeks pracy wyróżnia również umowę na zastępstwo, którą można zawrzeć na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas nieobecności pracownika. Każda z wcześniej wymienionych umów, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny.

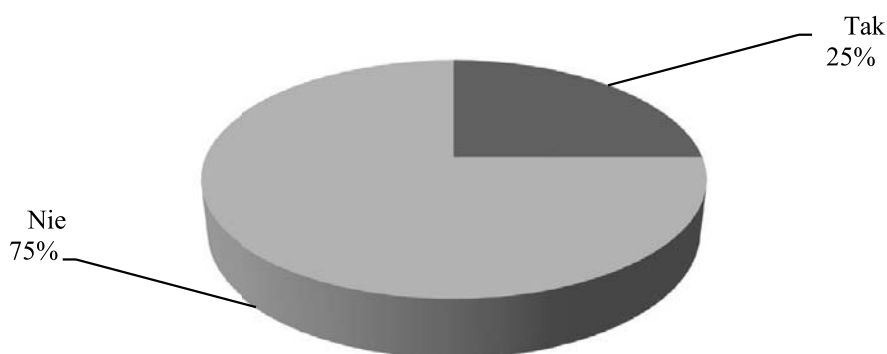
Umowy cywilno-prawne, jak sama nazwa wskazuje, są regulowane przepisami prawa cywilnego. Przykładem takiej umowy jest umowa o dzieło, w przypadku której przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła w zamian za zapłatę. Inną równie popularną umową cywilno-prawną jest umowa zlecenie, w której to zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania określonej usługi na rzecz zleceniodawcy.



Ryc. 5. Które z niżej wymienionych umów są umowami o pracę? Pytanie wielokrotnego wyboru
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zaskakujący okazał się być fakt, że znacząca część respondentów nie była w stanie odróżnić umów cywilno-prawnych (tzn. umowy o dzieło i umowy zlecenie) od przykładowo wymienionych umów o pracę. W pytaniu wielokrotnego wyboru, błędnych odpowiedzi udzieliła prawie połowa ankietowanych, 41 osób błędnie wytypowało umowę o dzieło oraz aż 45 osób – umowę zlecenie, jako umowę o pracę.

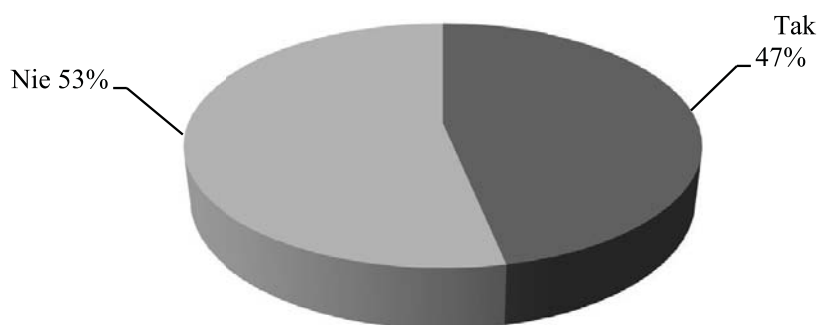
Świadczyć to może również o fakcie, iż respondenci nie są w pełni świadomi różnic między stosunkiem pracy, regulowanym prawem pracy, a świadczeniem usług, na podstawie umów cywilno-prawnych.



Ryc. 6. Czy umowa o pracę może być zawarta w formie ustnej?
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie „Czy umowa o pracę może być zawarta w formie ustnej?” 75% respondentów udzieliło poprawnej odpowiedzi, natomiast 25% - błędnej (ryc. 6).

Zgodnie z art. 29. §2 Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

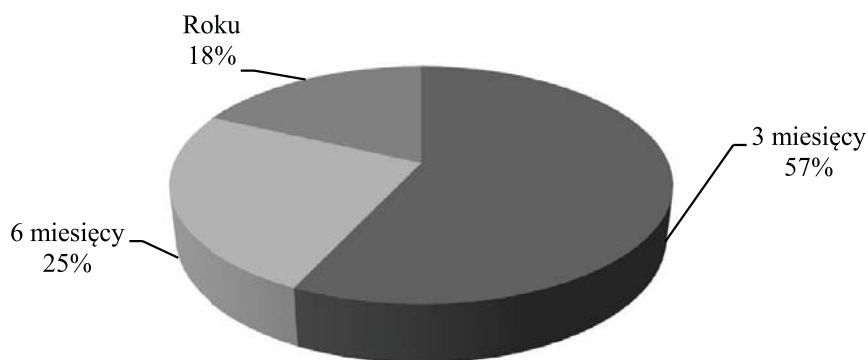


Ryc. 7. Czy w Polsce możliwe jest zatrudnianie osób od 16 roku życia?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie „Czy w Polsce możliwe jest zatrudnianie osób od 16 roku życia?” 47% respondentów udzieliło poprawnej odpowiedzi, niestety aż 53% - błędnej (ryc. 7).

Zgodnie z art. 190. i 191. Kodeksu pracy w Polsce możliwe jest zatrudnienie osób od 16 roku życia, jednakże muszą one spełnić pewne kryteria, tzn. młodociany musi ukończyć co najmniej gimnazjum oraz przedstawić świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego życiu.

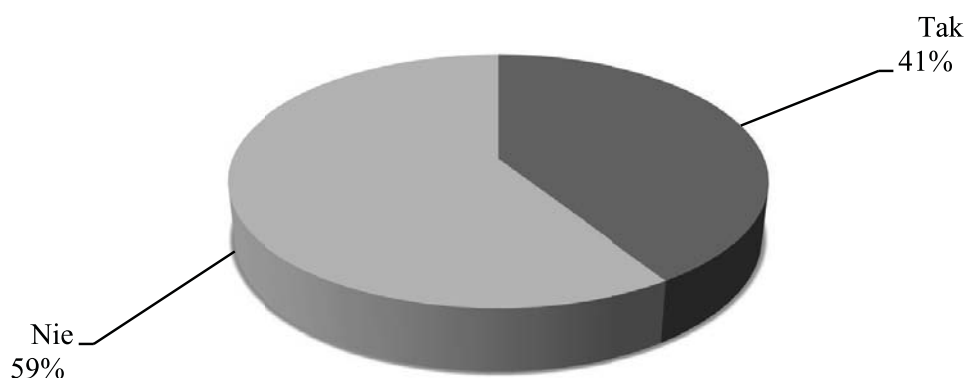


Ryc. 8. Okres próbny nie może przekraczać...

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie dotyczące czasu trwania okresu próbnego poprawnej odpowiedzi udzieliło 57% respondentów, niestety aż 43% badanych utrzymywało się w przekonaniu, że okres próbny może przekraczać 3 miesiące (ryc. 8).

Zgodnie z art. 25. §2 Kodeksu pracy, każda z umów o pracę może być poprzedzona umową na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

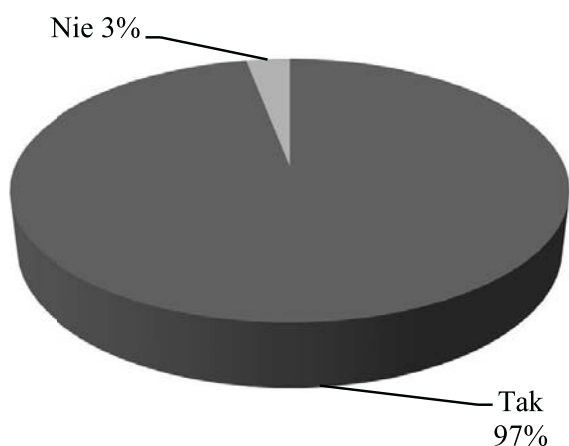


Ryc. 9. Czy pracownik może zrzec się prawa do wynagrodzenia?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Podstawą stosunku pracy jest jego zarobkowy charakter. Zgodnie z art. 84. Kodeksu pracy pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Na pytanie „Czy pracownik może zrzec się prawa do wynagrodzenia?” poprawnej odpowiedzi udzieliło 59% respondentów. Niestety aż 41% badanych utrzymywało się w błędnym przekonaniu, iż prawo do wynagrodzenia jest prawem zbywalnym (ryc. 9).

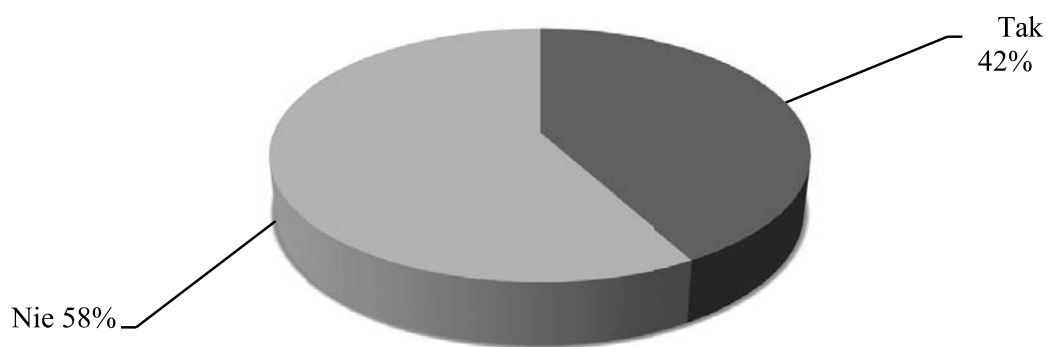


Ryc. 10. Czy pracownik zatrudniony na pełny etat musi otrzymywać przynajmniej minimalne wynagrodzenie?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie „Czy pracownik zatrudniony na pełny etat musi otrzymywać przynajmniej minimalne wynagrodzenie?” 97% respondentów udzieliło prawidłowej odpowiedzi (ryc. 10).

Zgodnie z art. 6. Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia.

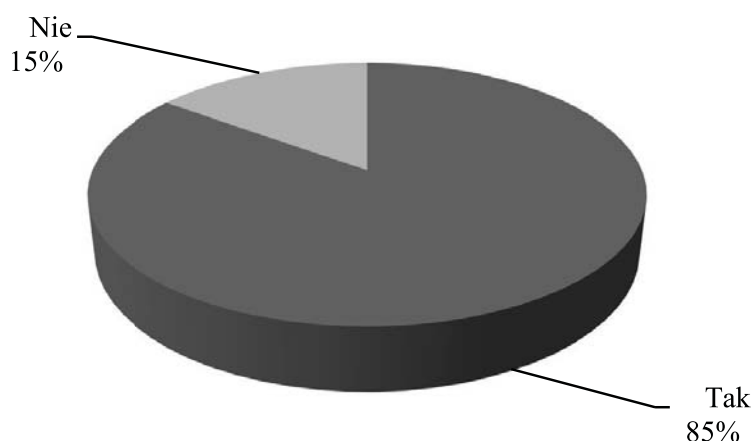


Ryc. 11. Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Występuje tu podobna sytuacja jaka miała miejsce w przypadku pytania dotyczącego zbywalności prawa do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 152. §2 Kodeksu pracy – pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Na pytanie „Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu?” 58% respondentów udzieliło poprawnej odpowiedzi, niestety aż 42% badanych odpowiedziało błędnie (ryc. 11).

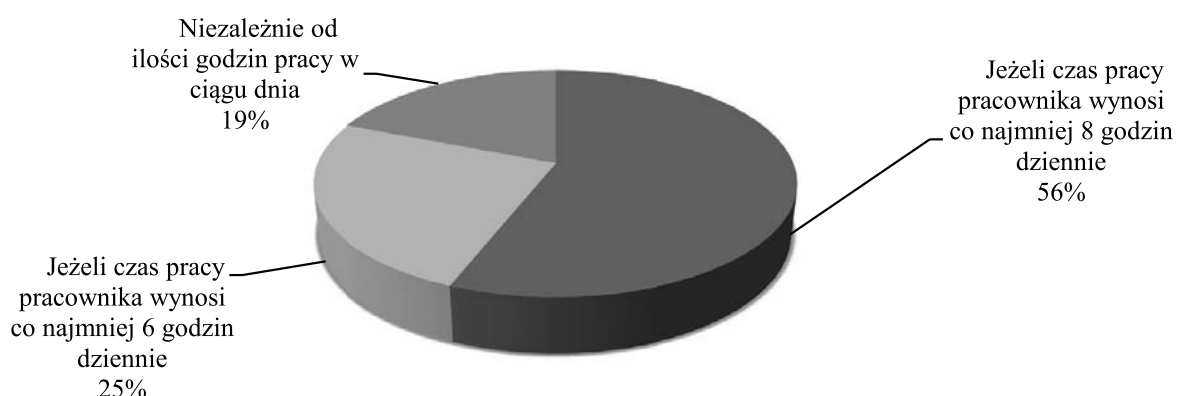


Ryc. 12. Czy pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje przysługuje urlop szkoleniowy?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie „Czy pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje przysługuje urlop szkoleniowy?” 85% respondentów udzieliło poprawnej odpowiedzi, natomiast 15% błędnej (ryc. 12).

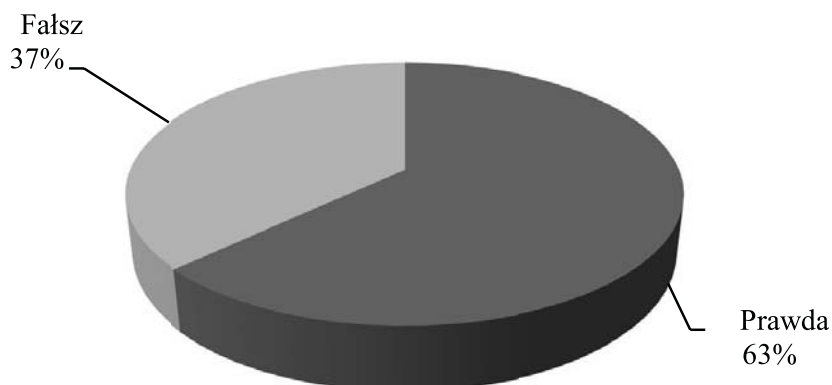
Zgodnie z art. 103¹. §1 Kodeksu pracy pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy.



Ryc. 13. Pracownik ma prawo do 15 minut przerwy w pracy ...
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie dotyczące prawa do 15 minutowej przerwy w pracy jedynie 25% respondentów udzieliło poprawnej odpowiedzi. Niestety 75% badanych udzieliło odpowiedzi błędnych (ryc. 13).

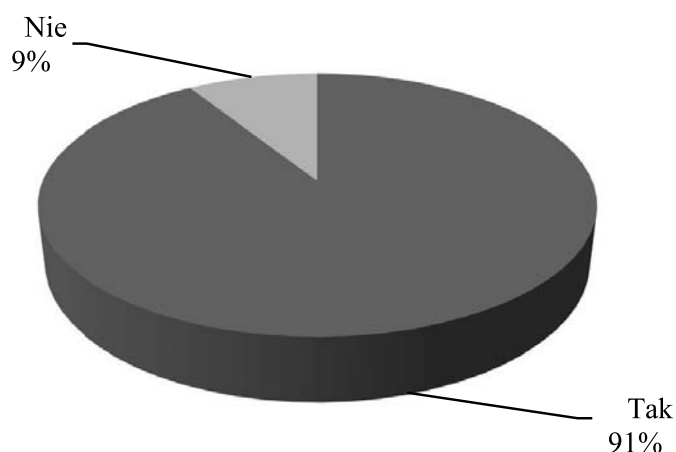
Zgodnie z art. 134. Kodeksu pracy jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.



Ryc. 14. Tygodniowy czas pracy, razem z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć 48 h
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie dotyczące tygodniowego czasu pracy, razem z godzinami nadliczbowymi, poprawnej odpowiedzi udzieliło 63% badanych, natomiast 37% respondentów odpowiedziało błędnie (ryc. 14).

Zgodnie z art. 131. §1 Kodeksu pracy tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

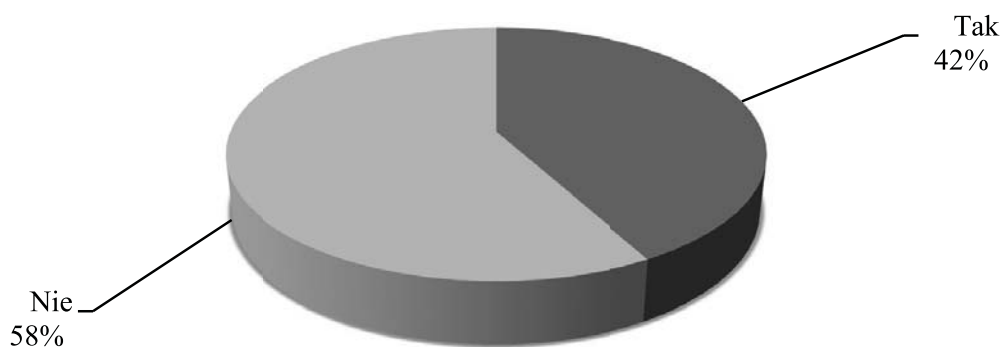


Ryc. 15. Czy nadgodziny muszą być rekompensowane - czasem wolnym od pracy lub dodatkowym wynagrodzeniem?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zgodnie z art. 151¹. §1 Kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatek do normalnego wynagrodzenia. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

Na pytanie „Czy nadgodziny muszą być rekompensowane - czasem wolnym od pracy lub dodatkowym wynagrodzeniem?” 91% respondentów odpowiedziało poprawnie (ryc. 15).

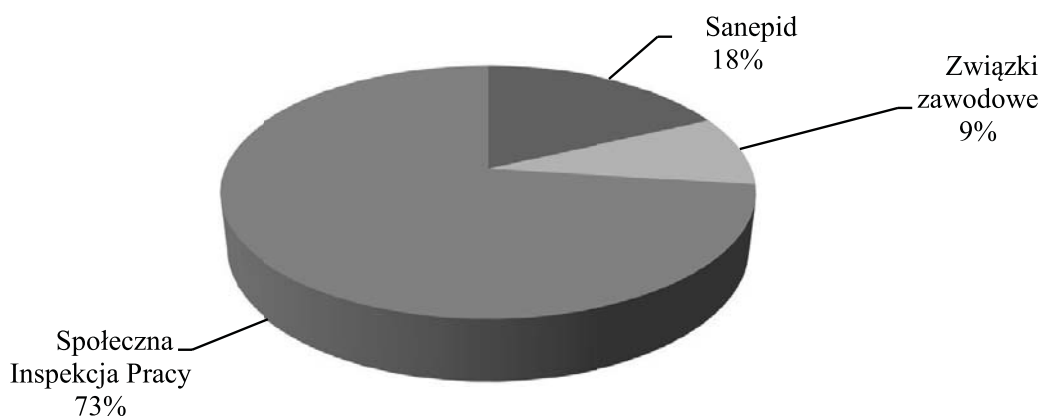


Ryc. 16. Czy praca na akord jest związana z wypłatą stałej, miesięcznej stawki wynagrodzenia?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Praca na akord to system wynagradzania, gdzie wysokość płacy zależy od ilości wykonanej produkcji lub stopnia wykonania normy pracy i ustalonej stawki za jego jednostkę. Praca na akord nie jest związana z wypłatą stałej, miesięcznej stawki wynagrodzenia.

Na pytanie „Czy praca na akord jest związana z wypłatą stałej, miesięcznej stawki wynagrodzenia?” poprawnej odpowiedzi udzieliło 58% respondentów, niestety aż 42% odpowiedziało błędnie (ryc. 16)

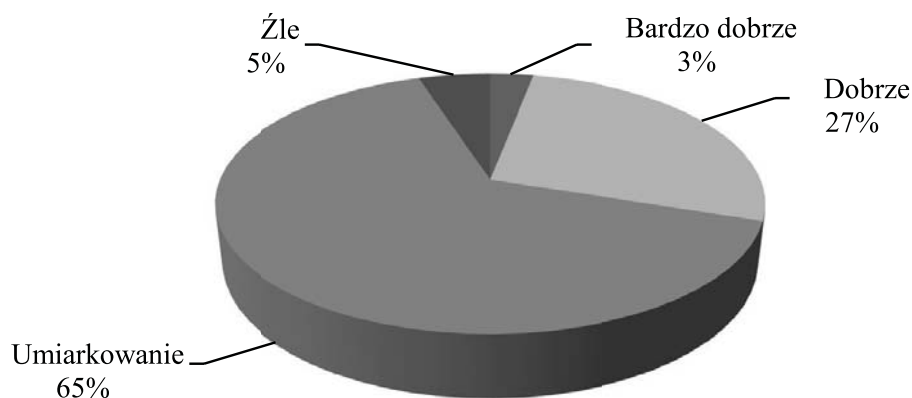


Ryc. 17. Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje...

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zgodnie z art. 18⁵. §1 Kodeksu pracy społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.

Na to pytanie respondenci w 73% udzielili poprawnej odpowiedzi, natomiast w 27% błędnej (ryc. 17).



Ryc. 18. Jak oceniasz swoją wiedzę z zakresu prawa pracy?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Respondenci w 65% oceniają poziom swojej wiedzy z zakresu prawa pracy jako umiarkowany oraz w 27% jako dobry. Jedynie 3% ankietowanych oceniło poziom swojej wiedzy jako bardzo dobry oraz 5% jako zły. W badaniu nie odnotowano osób oceniających swoją wiedzę z tego zakresu jako bardzo złą (ryc. 18).

W badaniu znalazło się również pytanie otwarte dotyczące chęci i preferowanego sposobu pogłębienia wiedzy z zakresu prawa pracy. Na pytanie otwarte „Czy chciałbyś/chciałabyś pogłębić swoją wiedzę z zakresu prawa pracy?” niestety prawie połowa respondentów udzieliła negatywnej odpowiedzi. Respondenci, którzy odpowiedzieli pozytywnie, udzielali również odpowiedzi na temat sposobu poszerzania swej wiedzy z tego zakresu. Najczęstszymi odpowiedziami były kursy online, wykłady otwarte oraz szkolenia w małych grupach (do 10 osób).

Analiza zależności

Badanie wykazało pewne zależności między wiekiem oraz wykształceniem respondentów, a poprawnością odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu.

W badaniu uwzględniono trzy grupy wiekowe. Pierwszą grupą respondentów, jaką poddano analizie zależności, były osoby mieszczące się w przedziale od 18 do 30 roku życia, który stanowili 55% próby. Ponad połowa badanych z tej grupy wiekowej (33 osoby) posiada wykształcenie średnie, jednakże znacząca część spośród nich (27 osób) to respondenci, którzy kontynuują naukę/studiują. Pozostałą część tej grupy wiekowej w znacznym stopniu stanowili respondenci posiadający wykształcenie wyższe (19 osób).

W podanej grupie wiekowej odnotowano pewne zależności. W przypadku respondentów w wieku od 18 do 30 lat, posiadających wykształcenie wyższe, odnotowano największy odsetek poprawnie udzielonych odpowiedzi. W analizie tej grupy wiekowej nie odnotowano wielokrotnie powielających się błędów, co świadczy o tym, że żadne z zawartych w kwestionariuszu zagadnień nie sprawiło większego problemu wśród tej grupy respondentów. Wśród badanych z podanej grupy wiekowej, posiadających wykształcenie średnie odnotowano największy odsetek błędnych odpowiedzi w pytaniach dotyczących między innymi urlopu szkoleniowego, pracy na akord czy możliwości zrzeczenia się praw do urlopu. Jednakże największy problem wystąpił w przypadku pytania dotyczącego rozróżnienia umów o pracę od umów cywilno-prawnych. Wnioskować można, iż ta grupa młodych respondentów wchodzi na rynek pracy, nieświadoma praw i korzyści jakie niesie za sobą zawarcie umowy o pracę, których w przypadku tak zwanych „umów śmieciowych”, tj. umowa o dzieło oraz umowa zlecenie - brakuje.

Kolejną grupą wiekową objętą badaniem były osoby w przedziale od 30 do 50 roku życia, które stanowiły 31% próby. W powyższej grupie wiekowej największy odsetek próby stanowiły osoby pracujące umysłowo (11 osób), fizycznie (9 osób), oraz osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (7 osób). Najmniejszy odsetek błędnych odpowiedzi, przypadł osobom pracującym umysłowo. Pytania sprawiające największą trudność w powyższej grupie respondentów dotyczyło możliwości zatrudniania młodocianych od 16 roku życia oraz systemu wynagrodzeń jakim jest praca na akord. W podanej grupie wiekowej nie odnotowano innych zależności. Błędy popełniane przez respondentów miały charakter nieregularny.

Największy odsetek błędów wystąpił wśród respondentów powyżej 50 roku życia, którzy stanowili 14% próby. Aż 78,5% z podanej grupy wiekowej (11 osób) stanowili renciści i emeryci. Pytania sprawiające największe problemy dotyczyły m.in. możliwości zrzeczenia się praw do wynagrodzenia oraz praw do urlopu, minimalnego wynagrodzenia oraz zatrudniania osób od 16 roku życia.

W badaniu nie odnotowano znaczących zależności między statusem zawodowym, a poprawnością odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu.

Wnioski

Poziom wiedzy i świadomości poddanych badaniom mieszkańców Białej Podlaskiej na temat prawa pracy przez samych respondentów został oceniony jako umiarkowany. Jednakże w trakcie badania odnotowano wiele błędnych odpowiedzi świadczących o braku wiedzy w zakresie podstawowych zagadnień w tej dziedzinie prawa. Wbrew założeniom samych respondentów z przeprowadzonych badań wynika, że poziom wiedzy z zakresu prawa pracy jest na niskim poziomie.

Ze zrealizowanych badań wynika zaskakujący fakt, iż znacząca część ankietowanych utrzymuje się w przekonaniu, że umowa zlecenie oraz umowa o dzieło są formami umów o pracę. Świadczy to również o fakcie, że respondenci nie są świadomi praw i obowiązków wynikających z umów o pracę oraz tak bardzo odmiennych praw i obowiązków wynikających z umów cywilno-prawnych.

Respondenci nie posiadają wiedzy w tak ważnych kwestiach jak sposób zawarcia umowy o pracę, gdzie aż 25% ankietowanych błędnie stwierdziło, że umowę o pracę można zawrzeć w formie ustnej, czy też zbywalności praw do wynagrodzenia i urlopu, z których nie można zrezygnować, ponieważ zagwarantowane są fundamentalnymi zasadami prawa pracy.

Na podstawie przeprowadzonych badań zaobserwowano również, iż jedna trzecia ankietowanych nie posiada wiedzy na temat tygodniowego czasu pracy, wraz z nadgodzinami, w przypadku zatrudnienia na pełny etat. Zastanawiający jest fakt, że znaczna część tych odpowiedzi była udzielana przez osoby deklarujące zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

Badani udzielali również błędnych odpowiedzi dotyczących systemu wynagradzania jakim jest praca na akord. Prawie połowa (42%) respondentów twierdzi, że praca na akord jest związana z wypłatą stałej, miesięcznej stawki wynagrodzenia, co jest błędną odpowiedzią.

W przeprowadzonych badaniach zaobserwowano, iż respondenci niejednokrotnie poprawnie odpowiadali, jak zakładano, na trudniejsze pytania, np. pytanie o społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, a błędy popełniali w pytaniach z zakresu podstawowych zasad tej dziedziny prawa.

Badania sprawdzały podstawowe informacje, jakie każdy powinien posiadać z zakresu prawa pracy. Głównym wnioskiem z przeprowadzonej analizy jest stwierdzenie, że edukacja z zakresu prawa pracy wśród mieszkańców Białej Podlaskiej jest potrzebna na każdym etapie życia zawodowego.

Piśmiennictwo

1. Florek L. (2012), *Prawo pracy*. Wyd. C.H. Beck, Warszawa.
2. Jaśkowski K. (red.), (2012), *Meritum prawo pracy 2012*. Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. Dostęp [na dzień 06.04.2015 r.] w World Wide Web: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20140001220>.
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (2013), OD.NOWA, Białsko-Biała.

Liczba znaków ze spacjami: 21 822