

Agnieszka Owczarczyk

PRZESTRZEGANIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY – WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH

Wprowadzenie

Potrzeby związane z pracą należy traktować jako zespół potrzeb związanych z zatrudnieniem, przynależnością do zespołu oraz życiem społecznym w środowisku pracy, odległości i współpracy¹. Większość ludzi po osiągnięciu pełnoletności i ukończeniu zaplanowanych przez siebie etapów edukacji bądź też rozpoczęciu jej w trybie zaocznym, zaczyna myśleć o poszukiwaniu pracy. Wybór pracy, a raczej szansa na jej otrzymanie w ostatnich latach, kiedy to zmniejsza się ilość firm oraz zapotrzebowanie na pracowników, nie należy do prostych czynności.

Ludzie coraz częściej oczekują pracy, która będzie dawać im nie tylko wysokie wynagrodzenie, ale również stanowisko o wysokim prestiżu społecznym. Innym istotnym czynnikiem jest to, żeby praca ograniczała się do wykonania swoich zadań w miejscu i czasie przeznaczonym do jej świadczenia. Ponadto, dla pracowników istotny jest fakt przestrzegania wobec nich podstawowych obowiązków, jakie nakładają na pracodawcę uregulowania prawne.

Biorąc powyższe pod uwagę za cel niniejszego artykułu przyjęto zbadanie, czy pracodawcy zatrudniając pracowników przestrzegają podstawowych przepisów prawa pracy. Badanie to zrealizowano za pomocą kwestionariuszy ankietowych, o których wypełnienie poproszono pracujących, uczących się w trybie zaocznym studentów.

¹ J. Ejdys: *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. W: *Zarządzanie bezpieczeństwem w przedsiębiorstwie*. Red. J. Ejdys, A. Lulewicz, J. Obolewicz. PB, Białystok 2008, s. 7.

1. Informacje ogólne o badaniu

Niniejszy artykuł przedstawia wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w kwietniu 2011 roku. W badaniu brało udział 235 osób pracujących, studiujących zaocznie w Wyższej Szkole Ekonomii i Administracji w Bytomiu. Respondenci odpowiadali na 30 pytań dotyczących m.in. formy zatrudnienia, wypłaty wynagrodzenia, pracy w godzinach nadliczbowych, terminów okresowych badań lekarskich, szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków pracy oraz satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia. Pytania zawarte w ankiecie miały głównie charakter zamkniętych pytań jakościowych.

Celem przeprowadzonego badania jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy śląscy pracodawcy przestrzegają podstawowych obowiązków wobec pracowników, jakie nakładają na nich przepisy z zakresu prawa pracy. Ponadto, zapytano respondentów o satysfakcję z wykonywanej pracy i otrzymywanego za jej wykonanie wynagrodzenia. Należy zaznaczyć, że otrzymane ankiety nie mogą służyć do wyciągania wniosków odnośnie do wszystkich pracodawców i pracowników, niemniej jednak analizując udzielane przez ankietowanych odpowiedzi można stwierdzić, że dość dobrze oddają obraz sytuacji na rynku pracy.

W celu dokonania możliwie, jak najbardziej wszechstronnej analizy, wyniki badań prezentowane są w kilku przekrojach: w podziale na rozmiar firmy (zatrudnienie: mikro – do 10, małe – 10-49, średnie – 50-249 i duże – powyżej 250 osób) oraz płeć lub wiek respondenta.

2. Charakterystyka respondentów

W przeprowadzonym badaniu udział wzięło 235 osób, w tym 109 kobiet (46%) i 126 mężczyzn (54%) w wieku od niespełna 20 do powyżej 60 lat, z przeważającym wykształceniem średnim (75%), pozostali – wyższe licencjat.

Wśród otrzymanych ankiet pod względem wielkości przedsiębiorstw, w których pracowali studenci przeważały przedsiębiorstwa duże w ilości 79, następnie mikroprzedsiębiorstwa – 59, średnie – 55 i małe – 42. Najwięcej kobiet pracowało w mikroprzedsiębiorstwach (32), a mężczyzn w przedsiębiorstwach dużych (54). Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn dominowało zajmowane stanowisko pracy specjalistyczne (odpowiednio: 72 i 59). Na stanowisku kierowniczym pracowało 23 kobiety i 22 mężczyzn, a na stanowiskach pracowników fizycznych przeważali mężczyźni – 45 (kobiety – 14).

Biorąc pod uwagę profil działalności firm, największy udział stanowiły osoby pracujące w jednostkach świadczących pozostałe usługi – 27% (teletech-

nika, telekomunikacja, branża komputerowa, ochrona), następnie w górnictwie i administracji publicznej – po 11%, budownictwie i transporcie – po 8%, handlu – 7%, obsłudze nieruchomości – 6% oraz w innych specjalnościach.

Dominującą formą zatrudnienia respondentów była umowa o pracę na czas nieokreślony – 149 osób stanowiących około 63% badanych. Drugą najczęściej stosowaną formą była umowa o pracę na czas określony, którą wskazało 59 osób (25%). W przedsiębiorstwach stosuje się również zawieranie umów cywilnoprawnych, na podstawie których zatrudnionych było 26 osób (11%). Jedna osoba spośród badanych wskazała, że jest zatrudniona na podstawie ustnej umowy, co jest nieprawidłowe i takie zatrudnienie należy uważać za tzw. pracę w szarej strefie. Należy zwrócić uwagę, iż umowy cywilnoprawne stosowane są głównie w firmach mikro i małych.

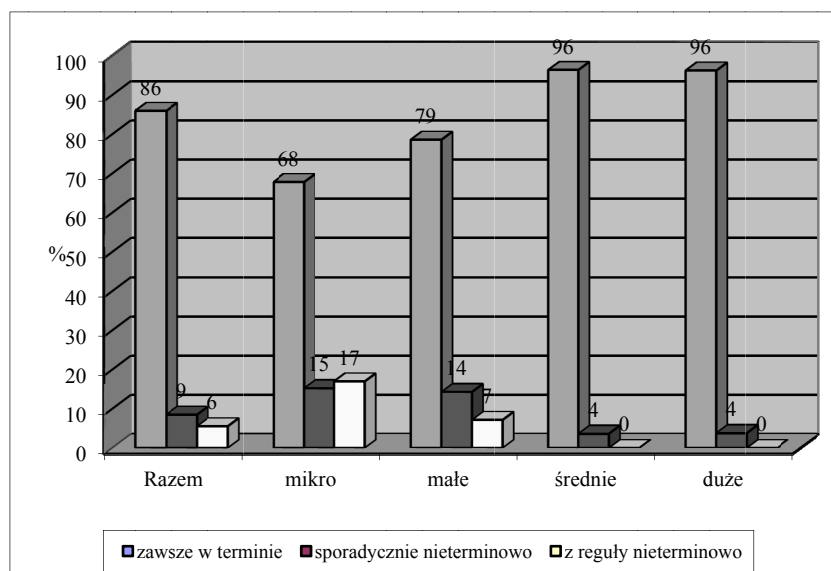
Z zatrudnienia w formie wskazanej umowy zadowolonych jest 74% ankietowanych (w tym 76% kobiet i 73% mężczyzn), pozostałe 26% osób nie wykazuje zadowolenia z formy umowy na podstawie, której jest zatrudniona. Należy tu dodać, że osoby niezadowolone stanowią głównie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz cywilnoprawnych. Zawieranie umów cywilnoprawnych jest jak najbardziej dopuszczalne i zgodne z prawem po spełnieniu określonych warunków. Jednak, jak wynika z obserwacji oraz przeprowadzonych badań, często powtarza się zawieranie umowy zlecenia na kolejny rok z rzędu. W ankiecie zadano pytanie: „Jeśli jest to umowa cywilnoprawna to jest ona ... (która?) z kolei?”. Respondenci wskazywali, że powtarzalność takich umów najczęściej stosuje się w przedsiębiorstwach mikro, gdzie normą jest zawieranie 4 takich umów, ale również wskazano nawet 8 i 9 umowę z kolei.

Biorąc pod uwagę okres zatrudnienia respondentów, w przedsiębiorstwach mikro dominowało zatrudnienie pracowników poniżej jednego roku (42% pracowników firm mikro), co może świadczyć o niestabilności zatrudnienia w tej grupie przedsiębiorstw i częstej zmianie pracy osób tam zatrudnionych. W przedsiębiorstwach małych przeważało zatrudnienie pracowników przez okres od jednego roku do dwóch lat, natomiast w średnich i dużych – zatrudnienie powyżej 10 lat (odpowiednio: 31% i 47% wskazań). Z pewnością świadczy to o stabilności zatrudnienia i zadowoleniu pracowników z warunków wykonywanej pracy, w której czują się dość pewnie.

3. Wybrane obowiązki pracodawcy

Wskazaną wyżej hipotezę można potwierdzić analizując rys. 1, zawierający odpowiedzi na pytanie o terminowość wypłaty wynagrodzenia za pracę. W przedsiębiorstwach średnich i dużych wynagrodzenie wypłacane jest zazwy-

czaj terminowo, ponieważ tylko po 4% ankietowanych wskazało, iż wynagrodzenie wypłacane jest sporadycznie nieterminowo. Niestety, sytuacja nie jest tak komfortowa dla pracowników przedsiębiorstw mikro i małych, gdzie po około 15% osób odpowiedziało, że wynagrodzenie jest wypłacane sporadycznie nieterminowo, a aż 17% w mikro i 7% w małych, że wynagrodzenie wypłacane jest z reguły nieterminowo.



Rys. 1. Przestrzeganie terminów wypłaty wynagrodzeń (w %)

W ankiecie zadano również pytanie, jaki okres wynosiły opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia. W przedsiębiorstwach średnich i dużych analogicznie do wcześniejszego rysunku 4% osób wskazało, że zaległości bywały niewielkie i jeśli był czas opóźnienia to wynosił on do 1 miesiąca (tabela 1).

Tabela 1

Odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawcy zdarzają lub zdarzały się zaległości w wypłacie wynagrodzenia (w %)

Czas opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	Razem	Przedsiębiorstwa mikro	Przedsiębiorstwa małe	Przedsiębiorstwa średnie	Przedsiębiorstwa duże
Nigdy	86	68	79	96	96
Do 1 m-ca	9	12	19	4	4
1-3 m-ce	3	8	2	0	0
3-6 m-cy	1	3	0	0	0
Powyżej 6 m-cy	2	8	0	0	0
Suma	100	100	100	100	100

Również w przedsiębiorstwach dużych w trakcie przeprowadzania badania pracodawcy nie zalegali pracownikom z wypłatą wynagrodzenia. W przedsiębiorstwach średnich 2% osób odpowiedziało, że obecnie pracodawca ma wobec nich zobowiązania z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia w wysokości poniżej jednomiesięcznego i 2% równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia (tabela 2).

Tabela 2

Odpowiedzi na pytanie: Czy obecnie pracodawca ma wobec Pani/Pana zobowiązania z tytułu nie wypłacenia wynagrodzenia, jeśli tak to zaległość wynosi (w %)

Obecny czas opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	Razem	Przedsiębiorstwa mikro	Przedsiębiorstwa małe	Przedsiębiorstwa średnie	Przedsiębiorstwa duże
Nie ma	89	68	86	96	100
Poniżej wysokości 1 m-ca	3	7	2	2	0
1 m-c	3	7	5	2	0
1-3 m-ce	3	8	2	0	0
3-6 m-cy	1	3	0	0	0
Powyżej 6 m-cy	3	7	5	0	0
Suma	100	100	100	100	100

Niestety nie we wszystkich firmach, w których pracują respondenci przestrzega się przepisów Kodeksu pracy wskazujących, iż wynagrodzenie należy wypłacić najpóźniej do dnia 10 następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym. Jak wynika z danych zawartych w powyższej tabeli, przepis ten nie jest przestrzegany w przedsiębiorstwach średnich, a nągminnie łamany w przedsiębiorstwach mikro. Normą są opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia wynoszące do 1 miesiąca, a dopuszcza się opóźnienia nawet powyżej 6 miesięcy (8% wskazań). Obecne zaległości wobec pracowników też są duże, zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach, gdzie 8% wskazało zaległość do 3 miesięcy, 3% – do 6 miesięcy, a 7% powyżej tego okresu. Tu można zadać pytanie, czy w firmach tych rzeczywiście są trudności finansowe czy też właściciele mikro firm wynagrodzenia pracownicze traktują jako nieoprocentowany kredyt? Tym bardziej, że jak wskazują odpowiedzi osób, którym jednostki są winne wypłatę zaległości – w firmach tych nie wypłaca się odsetek od nieterminowej wypłaty wynagrodzeń (89% wskazań).

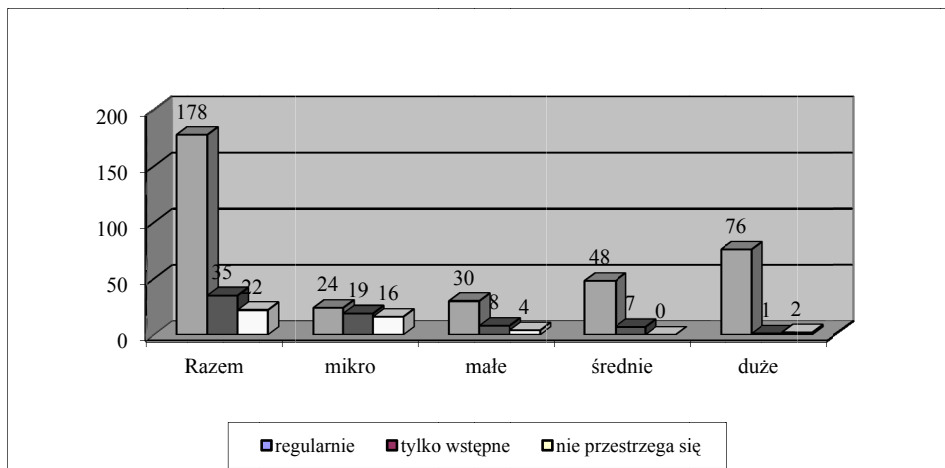
Należy zwrócić uwagę, że nie tylko śląscy pracodawcy „zalegają” pracownikom z wypłatą wynagrodzeń. Jak wynika z raportu PIP dotyczącego przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pierwsze półrocze 2010 i 2009 roku², z roku na rok przybywa pracodawców niewypłacających pracow-

² Wypłaty wynagrodzeń. http://www.firma.egospodarka.pl/55819_Wypłaty-wynagrodzen-wiecej-zaleglosci,1,11,1.html (16.08.2011).

nikom wynagrodzeń. Kwota niewypłaconych pensji zwiększyła się z 68 milionów zł do 110 milionów zł. Najgorszą sytuację inspektorzy PIP odnotowali u pracodawców z województw opolskiego, lubelskiego, mazowieckiego i pomorskiego.

Większość badanych osób pracowała sporadycznie lub często w godzinach wykraczających poza ich czas pracy: odpowiedzi twierdzącej – tak, często – udzieliło 29% ankietowanych (w tym pracownicy mikroprzedsiębiorstw – 22%, małych – 31%, średnich – 29%, dużych – 32%), tak, sporadycznie – 51% (odpowiednio 44%, 52%, 56%, 51%). Niestety tylko około połowa z nich za przepracowane nadgodziny zawsze otrzymywała wynagrodzenie lub dzień wolny od pracy i to bez względu na wielkość przedsiębiorstwa.

Biorąc pod uwagę wywiązywanie się z obowiązków pracodawcy dotyczących przestrzegania terminów okresowych badań lekarskich pracowników oraz szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, sytuacja nie wygląda źle. Można powiedzieć, że w dużych i średnich jednostkach pracownicy są regularnie kierowani na okresowe badania lekarskie (rys. 2). W jednostkach najmniejszych 16 osób wskazało, że terminów takich badań nie przestrzega się.



Rys. 2. Przestrzeganie terminów wykonywania okresowych badań lekarskich (ilość wskazań)

Zgodnie z art. 229 § 1 Kodeksu pracy wstępnym badaniom lekarskim podlegają m.in. osoby przyjmowane do pracy. Oznacza to, iż każdy pracownik zatrudniony w celu wykonania określonej pracy, bez względu na to jak długo trwać będzie umowa (w tym tzw. pracownicy sezonowi zatrudniani na umowę o pracę), przed dopuszczeniem do wykonywania pracy musi przejść szkolenie wstępne bhp.

Respondenci odpowiadając na pytanie: „czy pracodawca zapewnia systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bhp” wskazali w jednostkach małych, że szkolenia takie nie odbywają się regularnie (5 osób), a 2 osoby nigdy nie odbywały takich szkoleń. Podobne wyniki otrzymano u respondentów pracujących w jednostkach średnich i dużych. Wśród pracujących w przedsiębiorstwach mikro odpowiedź „nie” wskazało 15 respondentów, a 13 osób – iż nigdy nie odbywało takich szkoleń.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, w jednostkach należy prowadzić harmonogram urlopów wypoczynkowych, w tym również należy zaplanować urlopy dla pracowników w wymiarze 14 dni nieprzerwanego odpoczynku. Realizacji takich planów należy przestrzegać, chyba że zajdą okoliczności, które będą przemawiały za przesunięciem urlopu danego pracownika. Na pytanie: „czy w firmie przestrzega się terminów zaplanowanych urlopów?” tylko 12 osób (po 4 osoby w firmach mikro, małych i dużych) wskazało, że terminów takich w jednostce, w której pracują nigdy nie przestrzega się. 171 osób wskazało, że urlopy są zawsze udzielane zgodnie z planem, a 54 osoby, że terminy są przestrzegane czasami.

Respondenci zostali również poproszeni o ocenę fizycznych warunków pracy w swoich firmach (wyposażenie stanowiska pracy, narzędzia pracy itp.). Po wskazaniu oceny, w kolejnym pytaniu – otwartym – respondenci mogli dowolnie wskazać jakich narzędzi pracy brakuje bądź też jakie są nieodpowiednie. Jak wynika ze wskazań, 84% badanych bez względu na wielkość firmy, warunki w których świadczą pracę uznało za raczej bądź zdecydowanie odpowiednie, 12% – raczej nieodpowiednie, 1% – za zupełnie nieodpowiednie. Spośród ankietowanych 68 osób uznało, że niektóre narzędzia pracy są nieodpowiednie bądź też niektórych brakuje. Najwięcej, bo 38 osób (w tym 18 pracujących w dużych przedsiębiorstwach) wskazało na problemy związane z przestarzałymi narzędziami pracy, w tym głównie komputery i oprogramowanie. 9 osób stwierdziło, że w pracy jest nieodpowiednie oświetlenie, 6 osób brak ogrzewania pomieszczeń w okresie zimowym, 5 na nieodpowiednie wyposażenie meblowe biura (w tym krzesła czy fotele), a 2 osoby na nie dość czyste powierzchnie biurowe.

Kolejne pytanie zamieszczone w ankiecie brzmiało: „czy w okresie zimowym pracodawca zapewnia odpowiednią temperaturę w pomieszczeniu, w którym Pani/Pan pracuje (odpowiednia to około 20 stopni C)”. Spośród badanych 80% wskazało, że temperatura panująca w pomieszczeniu, w którym pracują jest odpowiednia, 10% – nieodpowiednia, 8% – jest za zimno, 3% – jest za ciepło. Analizując mikroprzedsiębiorstwa, aż 20% osób wskazało, że temperatura panująca zimą w pomieszczeniu jest zbyt niska. Analogicznych odpowiedzi udzieliło 2% osób w firmach małych i po 4% w średnich i w dużych. Dwie osoby wypeł-

niające ankietę dopisały w tym miejscu uwagi: jedna – temperatura zimą w pomieszczeniu nie przekracza 4 stopni C, druga – temperatura nie przekracza 8 stopni. Trudno jest nawet wyobrazić sobie pracę w tak niskich temperaturach, nie mówiąc już o spędzeniu w takim pomieszczeniu codziennie 8 godzin i pracy ze zmarzniętymi dłońmi. Niestety, z rozmów przeprowadzanych ze studentami czy też innymi osobami wynika, że z podobnymi przypadkami styka się coraz więcej pracowników.

Biorąc pod uwagę obowiązek zapewnienia pracownikom napoi chłodzących podczas upalnych dni – jest on realizowany u 77% pracodawców, w tym przez 68% pracodawców przedsiębiorstw mikro, 66% małych, 87% średnich i 84% dużych.

4. Wybrane aspekty oceny pracy

Oprócz powyższych badań, w ankiecie zapytano respondentów również o inne aspekty ich pracy, np. o wykorzystywanie kwalifikacji, zadowolenie z pracy, dyskryminację pracowników czy też zrozumienie wobec ich obowiązków rodzinnych.

Z badań wynika, że wiele osób wykorzystuje posiadane kwalifikacje w codziennej pracy zawodowej: 46% – „na pewno tak”, a 34% „raczej tak”. Najwięcej takich odpowiedzi udzieliły osoby pracujące w przedsiębiorstwach średnich. Ogółem 12% odpowiedzi wskazywało, iż pracownicy raczej nie wykorzystują swoich kwalifikacji, a 9% na pewno nie. Z reguły takich odpowiedzi udzielały osoby, które pracują jako pracownicy fizyczni. Analizując odpowiedzi w podziale na wielkość przedsiębiorstw najczęściej odpowiedzi negatywnych odnotowano wśród pracujących w mikro i małych przedsiębiorstwach (odpowiednio: raczej nie 20% i 10%, na pewno nie: 8%, 14%).

Łącznie 46% ankietowanych oceniło swój obecny poziom otrzymywanego wynagrodzenia jako raczej satysfakcjonujący, 2% – zdecydowanie satysfakcjonujący, 7% nie miało zdania, 32% – raczej niesatysfakcjonujący, a 13% zupełnie nie jest zadowolona z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. W przedsiębiorstwach małych i średnich prawie równo wskazano odpowiedzi: raczej satysfakcjonujący i raczej niesatysfakcjonujący. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi uzyskano w mikroprzedsiębiorstwach (56%; 3%) i przedsiębiorstwach średnich (45%; 2%), negatywnych – w przedsiębiorstwach małych (38%; 19%). Podobne odpowiedzi otrzymano na pytanie, jak respondenci oceniają zależność między wynikami pracy a otrzymywaną płacą: tu największą satysfakcję wyrazili również pracownicy przedsiębiorstw mikro (68%) i dużych (55%), mniejszą średnich (52%).

W ankiecie zapytano respondentów również o to, czy zaobserwowali lub doświadczyli jakiegokolwiek formy dyskryminacji bądź też używano wobec nich słów powszechnie używanych za wulgarne. Jak wynika z tabeli 3, większość ankietowanych – 173 osoby – udzieliło na to pytanie negatywnej odpowiedzi. Odpowiedzi typu: tak, często lub tak, czasami wskazywały z reguły osoby w przedziale wiekowym 20-30 lat.

Tabela 3

Odpowiedzi na pytanie: Czy doświadczała/ł Pani/Pan dyskryminacji (ze względu na płeć, wiek itp.) lub używano wobec Pani/Pana słów powszechnie używanych za wulgarne? (ilość wskazań)

Wiek/płeć	Tak, czasami		Tak, często		Nie	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Mniej niż 20 lat	1	-	-	-	-	-
20-30 lat	10	15	5	8	38	36
30-40 lat	6	6	-	-	34	35
40-50 lat	2	-	1	-	5	12
50-60 lat	1	7	-	-	6	6
Powyżej 60 lat	-	-	-	-	-	1
Suma	20	28	6	8	83	90

Bez względu na wielkość jednostki, w których pracowali respondenci większość odpowiedziało, że firmy mają zrozumienie dla ich obowiązków rodzinnych: 126 osób – firma raczej ma takie zrozumienie, 72 osoby – że zawsze ma, 30 osób (13%) stwierdziło, że ich przedsiębiorstwa takiego zrozumienia raczej nie mają, a 7 osób – zupełnie nie mają (w tym 3 osoby z firm małych i 4 z dużych).

Spośród badanych tylko 2% uznało, że atmosfera panująca w ich firmach jest zupełnie niesatysfakcjonująca, a 11% – raczej niesatysfakcjonująca (głównie pracownicy mikro i małych przedsiębiorstw). W większości firm pracownicy są zadowoleni z atmosfery, jaka panuje w ich firmach: najwięcej wskazań osób uznających ją jako zdecydowanie satysfakcjonującą było w firmach mikro, co potwierdza powszechnie panującą opinię, iż w przedsiębiorstwach mikro panuje tzw. rodzinny klimat.

Szerokie grono ankietowanych poleciłoby pracę w swojej firmie: 20% – na pewno tak, 59% – raczej tak. Tu, podobnie jak w poprzednim pytaniu najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzielali pracownicy firm mikro – odpowiednio: 27% i 59%. Swojej firmy nie poleciłoby około 20% ankietowanych, w tym najwięcej odpowiedzi negatywnych udzielili pracownicy jednostek dużych (na pewno nie – 3%, 22% – raczej nie), średnich (odpowiedni: 4% i 20%) i małych (odpowiednio: 5% i 19%).

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż większość pracowników wykwalifikowanych pracuje zgodnie ze zdobytym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Jednak w przedsiębiorstwach najmniejszych – mikro – dość często stosuje się zatrudnienie na czas określony oraz umowy cywilnoprawne, które w większości powinny być zastąpione umowami o pracę. W mikrofirmach najczęściej wskazywano opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, jednak pracownicy tych jednostek wskazywali procentowo również największą satysfakcję zarówno z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, jak i zależności pomiędzy otrzymywaną płacą a wynikami pracy.

W jednostkach tych również najczęściej nie przywiązuje się uwagi do kierowania pracowników na okresowe badania lekarskie oraz zapewnienia pracownikom szkoleń z zakresu bhp. We wszystkich jednostkach z reguły przestrzega się prawa pracowników do zaplanowanych urlopów wypoczynkowych oraz zapewnia się dobre warunki fizyczne pracy. Niektórzy respondenci wskazywali, iż w ich firmach występują problemy związane z brakiem nowoczesnych narzędzi pracy, niewłaściwym oświetleniem oraz nieodpowiednią temperaturą panującą w pomieszczeniach głównie w okresie zimowym.

Bez względu na wielkość jednostki, w których pracowali respondenci większość odpowiedziało, że firmy mają zrozumienie dla ich obowiązków rodzinnych. Ponadto, respondenci pozytywnie oceniają atmosferę panującą w miejscu pracy i szerokie grono ankietowanych z pewnością poleciłoby pracę w swojej firmie.

COMPLIANCE WITH THE BASIC RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYER – RESULTS OF SURVEY

Summary

The purpose of this article is to examine whether employers employing employees comply with the provisions of the labor law. This study was carried out with the help of questionnaires survey, which asked employees to fill learners of extramural students. This paper presents the results of a survey conducted in April 2011, the study involved 235 people working, who are students of Higher School of Economics and Administration in Bytom. Respondents answered 30 questions concerning, among others, forms of employment, payment of wages, overtime, terms of periodic medical examinations, training in the field of occupational health and safety, working conditions and satisfaction with the salary received.