



## WPŁYW PRZEPISÓW PRAWA PRACY NA DECYZJĘ PRACOWNIKA O PODJĘCIU ZATRUDNIENIA

**Anna Bazan-Bulanda**

Politechnika Częstochowska  
Wydział Zarządzania

**Streszczenie:** Autorka niniejszego opracowania postanowiła zbadać, czy regulacje przepisów prawa pracy są elementem motywującym pracowników do podjęcia zatrudnienia. Przepisy prawa obowiązują zarówno pracowników, jak i pracodawców, ale na ich treść żadna ze stron stosunku pracy nie ma wpływu. Celem artykułu jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy przepisy prawa pracy są elementem wpływającym na pracownika przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Zastosowaną metodą badawczą była metoda sondażu diagnostycznego, a narzędziem – ankieta. Badania zostały przeprowadzone wśród 110 pracowników w rozumieniu *Kodeksu pracy*, którzy zadeklarowali znajomość podstawowych regulacji z zakresu prawa pracy. Znajomość przepisów nie determinuje jednak decyzji o zatrudnieniu. Jednoznaczny brak wpływu norm prawa pracy na decyzję o zatrudnieniu wskazało 29,3% respondentów, natomiast 60,8% ogółu badanych zadeklarowało takie oddziaływanie. Wśród badanych pracowników znalazła się grupa osób niezdecydowanych, które nie potrafiły jednoznacznie odpowiedzieć, czy unormowania prawne są determinantą ich decyzji.

**Słowa kluczowe:** przepisy, motywacja, pracownik, zatrudnienie

DOI: 10.17512/znpcz.2016.4.2.10

### Wprowadzenie

Podjęcie decyzji o zatrudnieniu u konkretnego pracodawcy powodują różne przyczyny. Często wymienia się względy ekonomiczne, organizacyjne czy związane z prestiżem, jaki wiąże się z pracą w danej firmie. W wielu przypadkach jest to również chęć zrobienia „kariery”. „W literaturze przedmiotu *kariera* nie jest definiowana jednoznacznie, przeważnie określana jest przez jeden z czynników ją charakteryzujących. Najczęściej o karierze można mówić w kategoriach rezultatów i stanu docelowego podjętych działań w odniesieniu do aktywności społecznej i zawodowej danego człowieka. Jest ona sekwencją pełnionych ról społecznych, zawodowych obowiązujących w danym społeczeństwie” (Kwiatkiewicz 2011, s. 780). Badacze zagadnień motywacji z reguły zajmują się kwestiami motywowania pracownika przez pracodawcę, systemami motywacyjnymi obowiązującymi u danego pracodawcy itp. Elementy te są uzależnione od pracodawcy. Autorka niniejszego opracowania postanowiła zbadać, czy regulacje przepisów prawa pracy są elementem motywującym pracowników do podjęcia zatrudnienia u konkretnego pracodawcy. Przepisy prawa obowiązują zarówno pracowników, jak i pracodawców, ale na ich treść żadna ze stron stosunku pracy nie ma wpływu. Część przepisów obo-

wiązuje wszystkich pracodawców, a część spełniających określone warunki. Przykładowo można wskazać te, które dotyczą tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Stworzenie funduszu jest obligatoryjne w przypadku pracodawcy zatrudniającego według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Celem artykułu jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy przepisy prawa pracy są elementem wpływającym na pracownika przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Metodą badawczą zastosowaną była metoda sondażu diagnostycznego, a narzędzie stanowiła ankieta. Badania zostały przeprowadzone wśród 110 pracowników w rozumieniu *Kodeksu pracy*, którzy zadeklarowali znajomość podstawowych regulacji z zakresu prawa pracy. Pierwsze pytanie ankiety dotyczące znajomości przepisów pozwoliło wykluczyć z badania osoby nieposiadające wiedzy na ten temat. Ankieta składała się z pytań o charakterze zamkniętym, otwartym i półotwartym. Weryfikacji rzetelności odpowiedzi udzielonych przez respondentów służyły pytania sprawdzające.

## **Prawo pracy**

W uzyskaniu odpowiedzi na pytanie, czy przepisy prawa pracy wpływają na decyzję o podjęciu zatrudnienia, pomocne będzie wskazanie, czym ono jest. Prawo reguluje szereg, często odmiennych, zachowań człowieka. „Od dawna po dzień dzisiejszy w zbiorach tych są mniejsze części, nazwane działami albo gałęziami prawa. [...] Prawem pracy nazywamy całokształt przepisów normujących tzw. stosunki pracy między pracownikami i pracodawcami oraz takie kwestie związane z zatrudnieniem, jak ubezpieczenia społeczne, rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy, ochrona i bezpieczeństwo pracy itd.” (Nowacki, Tobor 1996, s. 87). Cechą charakterystyczną prawa pracy jest ściśle powiązanie jego rozwiązań z pracą ludzką. Przepisy zaliczane do tej gałęzi prawa spełniają szczególną rolę ochronną. Funkcja ta jest eksponowana m.in. w regulacjach dotyczących czasu pracy, urlopu, które mają za zadanie zapewnić pracownikowi niezbędnego wypoczynku, ochrony pracy kobiet, uprawnień związanych z rodzicielstwem czy w regulacjach obejmujących sytuacje dopuszczające zatrudnianie osób niepełnoletnich. „Wyróżnienie prawa pracy jako samodzielnej gałęzi prawa oznacza nie tylko jego formalną odrębność w ramach całego systemu, ale umożliwia wprowadzenie szczególnych mechanizmów prawnych sprzyjających pełnieniu funkcji ochronnej. W konsekwencji właściwym i podstawowym kryterium podziału systemu prawa na gałęzie stał się przedmiot regulacji prawnej, czyli rodzaj stosunków społecznych unormowanych przez prawo. Prawo pracy reguluje wycinek rzeczywistości społecznej związanej z pracą. Precyzyjniej mówiąc, odnosi się do stosunków społecznych (więzi faktycznych), jakie powstają między ludźmi w związku z wykonywaniem pracy. [...] Cały obszar stosunków społecznych objętych prawem pracy można ująć w dwóch segmentach. Centralne miejsce przypada tzw. społecznym stosunkom pracy podporządkowanej. Na drugim miejscu usytuować należy inne stosunki społeczne, które są ściśle (niektórzy mówią »życiowo«) związane ze stosunkami pracy podporządkowanej. Nie odnoszą się one bezpośrednio do świadczenia pracy, ale są z nią nierozzerwalnie sprzężone” (Jackowiak, Uziak, Wypych-

-Żywicka 2012, s. 24). *Kodeks pracy* (k.p.) w artykule 9 podaje definicję legalną prawa pracy poprzez wskazanie, które przepisy do niego należy zaliczyć. Precyzuje, że pod pojęciem prawa pracy rozumiemy kodeks pracy oraz przepisy ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Jak wynika z powyższego sformułowania, *Kodeks pracy* szeroko ujmuje pojęcie prawa pracy. W teorii prawo pracy jest różnie definiowane, jednak elementem wspólnym jest to, że zawsze znajdują się w nich odniesienia do pracy człowieka.

### Pojęcie stosunku pracy

Pracownikiem, zgodnie z regulacją art. 2 k.p., jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Definicję pracodawcy zawiera art. 3 k.p., który stanowi, że jest to jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. „Nie każdy więc człowiek pracujący w znaczeniu ogólnym, potocznym tego słowa znaczeniu, tzn. wykonujący jakąś działalność zwaną pracą (fizyczną lub umysłową), jest pracownikiem w znaczeniu prawnym (według k.p.)” (Zieliński 2001, s. 112).

Zgodnie z przepisami nie jest pracownikiem osoba wykonująca jakies czynności na rzecz zakładu pracy na podstawie umowy zlecenia. Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Jak wynika ze wskazanej regulacji zakres przedmiotowy umowy zlecenia ogranicza się do wykonywania czynności prawnych. „Wyrażenie »dokonanie określonej czynności prawnej« należy interpretować elastycznie. Jedną umową zleceniem objąć można zlecenie większej, a nawet nieustalonej liczby czynności prawnych. Podobnie szeroko należy pojmować »określenie« zleconych czynności. Zależnie od sytuacji może nieraz wystarczyć określenie tylko rodzaju czynności [...] »określoną czynnością prawną« może być – w zależności od woli stron – pojedyncza czynność prawna, ale mogą to być również czynności prawne oznaczone rodzajowo i w dodatku powtarzalne” (Rajski (red.), s. 359). W sytuacji gdy przedmiotem umowy jest dokonywanie czynności faktycznych, których nie można zakwalifikować jako inną umowę, zastosowanie będzie miał przepis art. 750 k.c. Zgodnie z jego treścią do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Przepis ten pozwala na konstruowanie umów tzw. zlecenia w szerokim znaczeniu (Bieniek i in. 1997). Dlatego dla stwierdzenia, czy dana osoba jest pracownikiem, należy sprawdzić, czy wykonywane przez nią zadania i sposób jej działania mają charakter stosunku pracy. Stosunek pracy charakteryzuje wykonywanie pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy. „Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego

wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy” (Jackowiak i in. 1996, s. 57). Zasadę prawa cywilnego wynikającą z art. 65 § 2 k.c. – zgodnie z którą „W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu” – należy stosować także do umów, które w swej istocie są umowami o pracę, a nazwane zostały zleceniem czy umową o dzieło. Podejście takie wynika wprost z regulacji art. 22 §1<sup>1</sup> k.p., który stanowi, iż: „zatrudnienie na warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy”.

Podkreślić należy, że nazwanie łączącego strony kontraktu umową o pracę w sytuacji, w której nie powstanie między stronami stosunek pracy, nie będzie skutkowało stosowaniem do niego przepisów prawa pracy. Stanowisko takie potwierdził Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie. W wyroku z 4 grudnia 1997 r. (I PKN 394/97, OSNAP 1998, z. 20, poz. 595) stwierdził, że przepis art. 22 § 11 k.p. nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe. A w wyroku z 28 października 1998 r. (I PKN 416/98, OSN Zb. Urz. 1999, Nr 24, poz. 775) sformułował tezę, że brak bezwzględного obowiązku świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy.

## Motywacja

Dla sformułowania opinii, czy przepisy prawa pracy są elementem motywującym pracowników do podjęcia zatrudnienia u konkretnego pracodawcy, należy wyjaśnić pojęcie motywacji. W literaturze przedstawionych jest wiele definicji motywacji w różnym ujęciu. W niniejszym opracowaniu uwzględnionych zostało jedynie kilka określeń tego pojęcia z uwagi na ograniczoną jego objętość. P. Zimbardo stwierdza, że „motywacja to ogólne, dynamiczne pojęcie, które pomaga wyjaśnić procesy uczestniczące w uruchamianiu, kierowaniu, podtrzymywaniu i przerywaniu zachowania” (Zimbardo 2002, s. 440). E. Aronson, T. Wilson, R. Aker natomiast, przedstawiając pojęcie motywacji, rozróżniają motywację wewnętrzną i motywację zewnętrzną. Motywacja wewnętrzna (intrinsic motivation) jest to zaangażowanie się w jakieś działanie, ponieważ sprawia nam ono przyjemność bądź wzbudza nasze zainteresowanie, a nie na skutek zewnętrznych nacisków czy dla uzyskania zewnętrznych korzyści. Motywacja zewnętrzna (extrinsic motivation) to zaangażowanie będące następstwem nacisków zewnętrznych bądź chęci uzyskania zewnętrznych korzyści, a nie naszego zainteresowania (Aronson, Wilson, Aker 1997, s. 680). Motywacja związana jest z zachowaniem człowieka, na które wpływają zarówno czynniki zewnętrzne, jak i wewnętrzne.

„Pojęcie motywacji rozumieć można dwojako. Traktować ją można jako względnie stałą tendencję człowieka do realizowania określonych celów, zadań życiowych i wartości. Takie rozumienie motywacji pozostaje w bezpośrednim związku z psychologią osobowości. W węższym znaczeniu motywacja utożsamia-

na bywa z pojęciem procesu motywacyjnego, leżącego u podstaw określonego, konkretnego zachowania człowieka” (Strelau 2002, s. 726). Z punktu widzenia psychologii motywacja to pewien proces, bez którego niemożliwe jest osiągnięcie zamierzonego celu.

„Motywacja ogólnie określa zjawiska takie jak: chęć, zamiar, intencja, pragnienie czegoś, zainteresowanie czymś. Można też określić ją jako proces psychologiczny, od którego zależy, jakie chcemy osiągnąć cele w przyszłości, ile chcemy zużyć energii i poświęcić na to czasu” (Kozłowski 2010, s. 12). Motywacja jest więc człowiekowi niezbędna do podejmowania jakichkolwiek działań. Brak motywacji może prowadzić do zaprzestania aktywności przez człowieka. Dlatego zasadnym jest zbadanie, czy przepisy prawa pracy wpływają na decyzję pracownika dotyczącą podjęcia zatrudnienia.

## **Analiza badań**

Przepisy prawa pracy mają zastosowanie do każdego stosunku pracy. Autorka postanowiła zbadać, czy mają one wpływ na decyzję pracowników dotyczącą zatrudnienia u danego pracodawcy czy też nie są czynnikiem wpływającym na ich motywację.

Badania miały charakter pilotażowy. Ich celem było stwierdzenie, czy w ogóle występuje jakikolwiek wpływ przepisów prawa pracy na motywację ewentualnych pracowników.

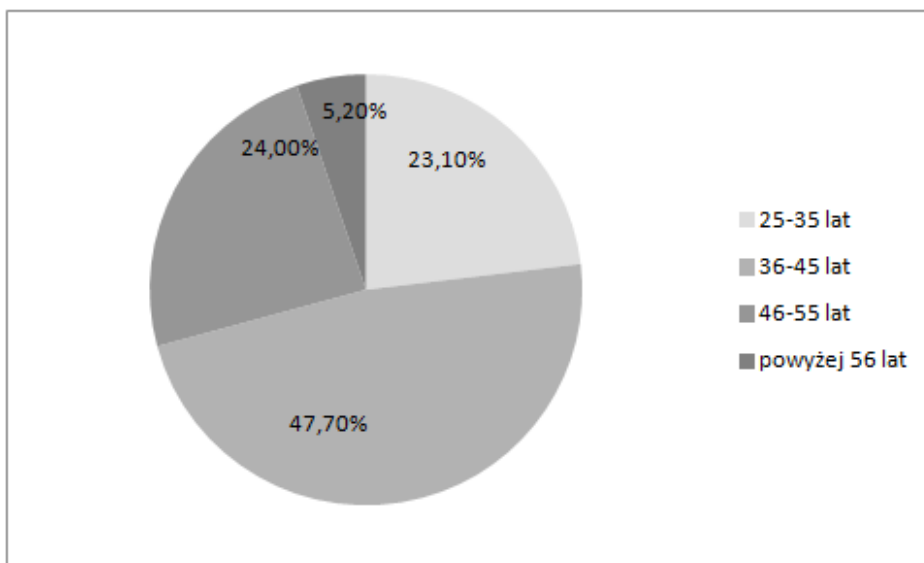
Podstawowe pytanie brzmi: Czy przepisy prawa pracy wpływają na motywację pracowników przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu? Celem artykułu jest uzyskanie odpowiedzi na to pytanie.

W badaniu posłużono się metodą sondażu diagnostycznego i techniką ankietową. Wykorzystana została anonimowa ankieta skierowana za pośrednictwem portalu społecznościowego do 102 losowo wybranych osób. Respondenci należeli do jednej z czterech grup wiekowych. Osoby w wieku od 25 do 35 lat stanowiły 22,5% badanych. Najlicniejszą grupę tworzyły osoby z przedziału wiekowego 36-45 lat – 47%. Respondenci w wieku od 46 do 55 lat stanowili 24,5% ogółu odpowiadających na pytania ankiety. Do najmniej licznej grupy należały natomiast osoby powyżej 56 lat – 6% ogółu badanych. Wszystkie osoby uczestniczące w badaniu były pracownikami w rozumieniu przepisów. Większość posiadała wykształcenie wyższe, jedynie cztery (3,9%) wykształcenie średnie.

Badanie rozpoczęło pytanie sprawdzające wiedzę respondentów na temat przepisów regulujących ich stosunek pracy. Wszyscy respondenci zadeklarowali, że posiadają informacje na ten temat. Kolejną badaną kwestią była znajomość konkretnych przepisów prawa pracy. W pytaniu respondenci mieli wybrać, które spośród czterech podanych grup przepisów znają, bądź wskazać jeszcze inne. Ankietowani mogli zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi. Żaden z respondentów nie zadeklarował znajomości regulacji prawnych spoza zamieszczonej w ankiecie listy. Wszyscy pracownicy znają przepisy regulujące umowę o pracę i urlop – 102 osoby. Większość – 95 osób (93,1%) – ma wiedzę na temat regulacji dotyczących wynagrodzenia za pracę. Najmniejsze rozeznanie respondenci mieli wśród przepi-

sów odnoszących się do odpowiedzialności pracownika – 76 osób. Nie można jednak wnioskować, że są to regulacje w ogóle bądź w niewielkim stopniu znane pracownikom, ponieważ 74,5% badanych jednak posiada wiedzę na ich temat.

Interesujący jest rozkład odpowiedzi na pytanie o znajomość regulacji prawnych wynagrodzenia w poszczególnych grupach wiekowych (*Rysunek 1*).



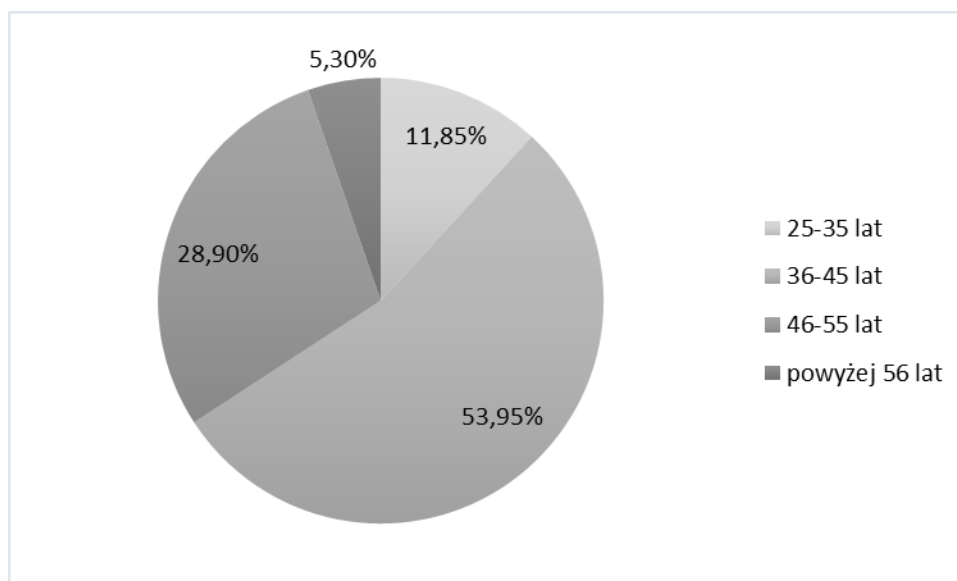
**Rysunek 1. Znajomość regulacji prawnych wynagrodzenia**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Regulacje prawne wynagrodzenia za pracę znają przede wszystkim osoby tworzące grupę wiekową 36-45 lat. Stanowią one 47,7% udzielających pozytywnej odpowiedzi na to pytanie. Najmniej liczną procentowo grupę (5,2%) tworzą osoby powyżej 56 lat.

Jeśli uwzględnić podział ogólnej liczby 102 respondentów na grupy wiekowe, znajomość przepisów prawa z zakresu wynagrodzenia za pracę wśród osób w poszczególnych grupach wiekowych kształtuje się następująco. W grupie wiekowej 25-35 lat aż 95,6% respondentów zna powyższe regulacje. 93,7% osób należących do przedziału wiekowego 36-45 lat udzieliło na powyższe pytanie pozytywnej odpowiedzi. W gronie osób od 46. do 55. roku życia 92% stwierdza, że posiada wiedzę dotyczącą przepisów odnoszących się do wynagrodzenia za pracę. Najmniejszą grupę respondentów deklarujących znajomość wskazanych przepisów stanowią osoby powyżej 56 lat – 83%. Powyższe wyniki wskazują, że zagadnienia związane z normami prawa obejmującymi wynagrodzenia nie są pracownikom obojętne i posiadają na ich temat wiedzę bez względu na wiek.

Odpowiedzi na pytanie o znajomość regulacji prawnych dotyczących odpowiedzialności pracownika kształtowały się różnie w poszczególnych grupach wiekowych (*Rysunek 2*).



**Rysunek 2. Znajomość regulacji prawnych dotyczących odpowiedzialności pracownika**

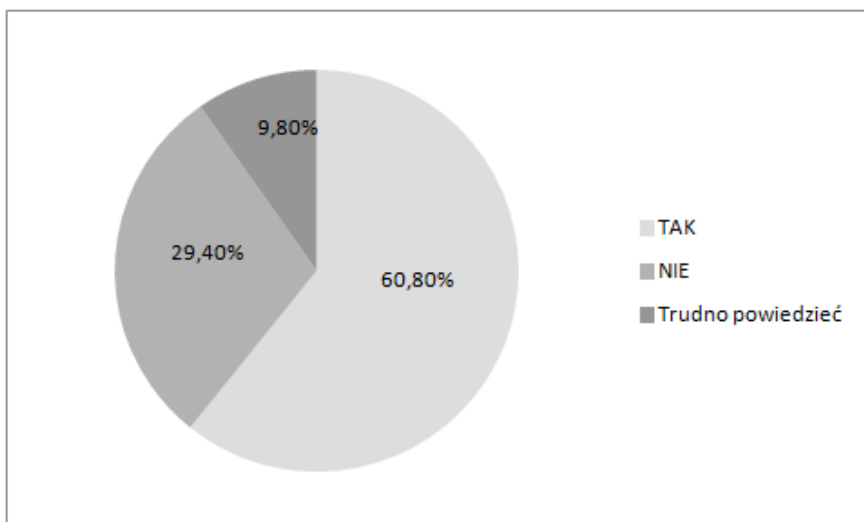
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Wśród respondentów, którzy udzielili pozytywnej odpowiedzi na pytanie o znajomość norm prawnych obejmujących odpowiedzialność pracowników, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 36 do 45 lat (53,90%), a najmniej liczną osoby, które ukończyły 56 lat.

Odnosząc powyższe odpowiedzi do ogółu respondentów, należy stwierdzić, że znajomość powyższych przepisów najliczniej deklarują osoby z przedziału wiekowego 46-55 lat (aż 88%). Z grona badanych, którzy tworzą grupę wiekową 36-45 lat 85,5% podaje, że zna uregulowania dotyczące odpowiedzialności pracownika. Taką samą opinię wyraziło 66,6% osób powyżej 56 lat. Najmniejszą wiedzę o prawnych zasadach odpowiedzialności pracownika posiadają osoby w wieku od 25 do 35 lat. Z tego grona 39,1% udzieliło twierdzącej odpowiedzi na powyższe pytanie.

Analiza powyższych odpowiedzi pozwala na wysunięcie wniosku, że znajomość przepisów dotyczących odpowiedzialności pracownika nie wzrasta wprost proporcjonalnie do wieku. Największą wiedzę (deklaruje ją ponad 80%) posiadają pracownicy w przedziale wiekowym od 36 do 55 lat. Natomiast najmłodsza grupa respondentów posiada na ten temat najmniej informacji.

Dane o wiedzy respondentów na temat podstawowych regulacji prawa pracy były niezbędne dla odpowiedzi na pytanie: Czy przepisy prawa pracy wpływają na decyzję o zatrudnieniu u danego pracodawcy? (Rysunek 3).

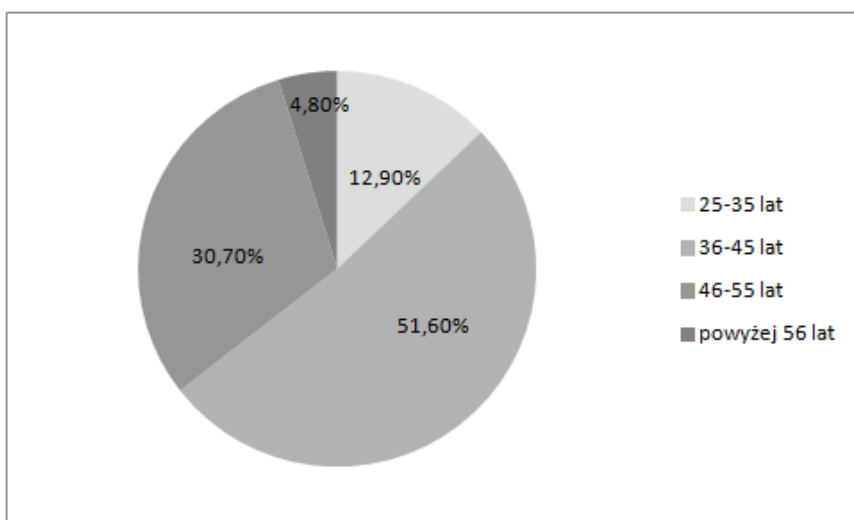


**Rysunek 3. Wpływ przepisów na decyzję o zatrudnieniu**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Na pytanie takie pozytywnej odpowiedzi udzieliły 62 osoby, co stanowi 60,8% ogółu respondentów. Negatywnej odpowiedzi natomiast udzieliło 30 osób (29,4%), a nie miało zdania na ten temat 10 respondentów (9,8%).

Rozkład procentowy odpowiedzi pozytywnych dla poszczególnych grup wiekowych przedstawiono na *Rysunku 4*.



**Rysunek 4. Wpływ przepisów na decyzję o zatrudnieniu z podziałem na kategorie wiekowe**

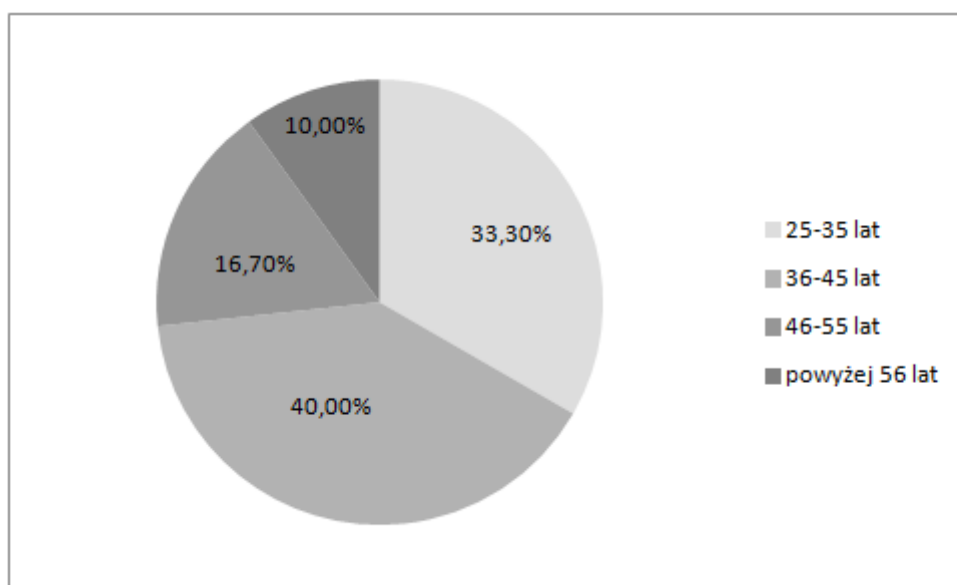
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań



Najliczniejszą grupę, która stwierdziła, że przepisy mają wpływ na decyzję o zatrudnieniu, stanowią osoby w przedziale wiekowym 36-45 lat. Pozytywnej odpowiedzi udzieliły 32 osoby, co stanowi 51,6% odpowiadających pozytywnie na to pytanie. Jedyne 3 osoby z grona osób powyżej 56 lat odpowiedziały tak na to pytanie. Daje to 4,8% ogółu osób pozytywnie odpowiadających na powyższe pytanie.

Uwzględniając stosunek pozytywnych odpowiedzi w poszczególnych grupach wiekowych do ogółu respondentów w danej grupie wiekowej, można stwierdzić, że aż 76% ankietowanych w wieku od 46 do 55 lat udzieliło odpowiedzi pozytywnej na powyższe pytanie. Ponad połowa ogółu respondentów w wieku 35-45 lat (66,6%) również stwierdziła, że przepisy prawa pracy wpływają na ich decyzję o zatrudnieniu u danego pracodawcy. Wpływ taki zadeklarowała również połowa ankietowanych z grupy wiekowej powyżej 56 lat. Najmniejszy wpływ na motywację do zatrudnienia wywierają przepisy na osoby w wieku od 25 do 35 lat – 34,7%.

Rozkład procentowy odpowiedzi respondentów, że przepisy prawa pracy nie wpływają na ich decyzję o zatrudnieniu, z podziałem na kategorie wiekowe, przedstawiono na Rysunku 5.



**Rysunek 5. Brak wpływu przepisów prawa pracy na decyzję o zatrudnieniu z podziałem na kategorie wiekowe**

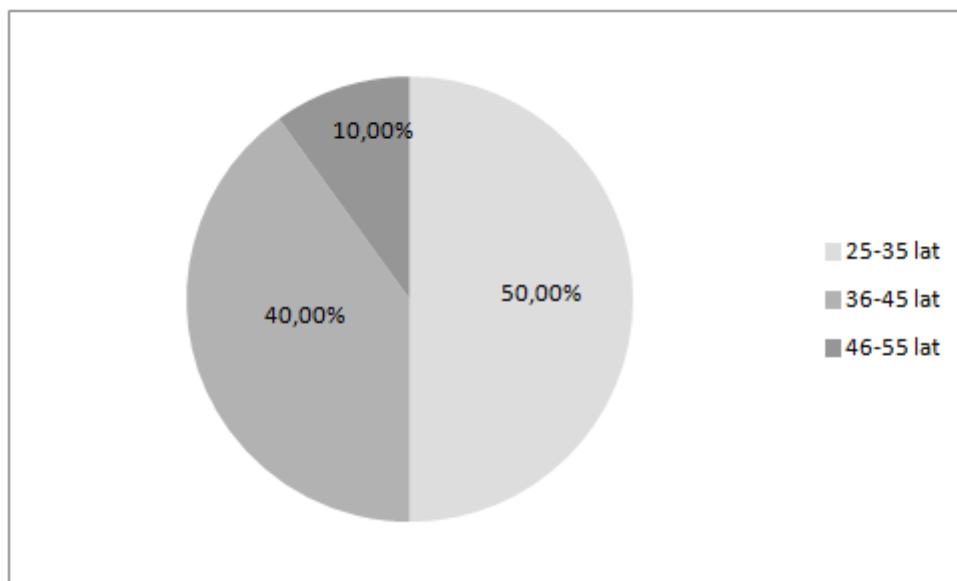
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Najliczniejszą grupą stwierdzającą, że przepisy nie mają wpływu na decyzję o zatrudnieniu, tworzą osoby w wieku od 36 do 45 lat – 40% ogółu udzielających negatywnej odpowiedzi. Natomiast osoby z najmłodszej grupy (25-35 lat) stanowiły jedynie 10% ogółu odpowiadających na powyższe pytanie.

W tym pytaniu również odpowiedzi negatywne zostały zanalizowane dla ogółu respondentów z podziałem na grupy wiekowe. Trzy spośród osób, które ukończyły

56 lat, stwierdziły, że przepisy prawa nie są czynnikiem wpływającym na ich decyzję o zatrudnieniu. W grupie tej ogólnie było 6 osób, a więc aż 50% ogółu respondentów w tej kategorii wiekowej negatywnie wypowiedziało się na ten temat. Brak oddziaływania norm prawnych na zamiar podjęcia zatrudnienia wskazało 43,5% ogółu respondentów z grupy 25-35 lat. Mniej licznie na to pytanie negatywnej odpowiedzi udzielali ankietowani z przedziału wiekowego 36-45 lat. Stanowili oni 27% ogółu osób z tej grupy. Najmniejszy udział procentowy w ogólnej liczbie osób z przedziału 46-55 lat stwierdziło, że przepisy nie odgrywają roli w decyzji o zatrudnieniu – 20%.

Rozkład procentowy odpowiedzi osób niemających zdania na temat oddziaływania przepisów na ich decyzję o zatrudnieniu w poszczególnych grupach wiekowych przedstawiono na *Rysunku 6*.



**Rysunek 6. Brak zdania na temat wpływu przepisów prawa pracy na decyzję o zatrudnieniu z podziałem na kategorie wiekowe**

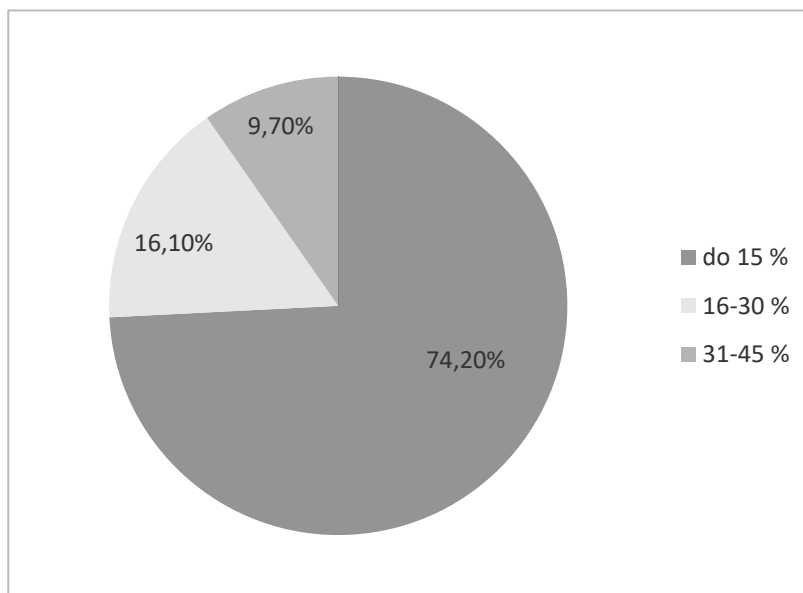
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Z grona osób odpowiadających na pytanie o wpływ przepisów prawa pracy na decyzję o zatrudnieniu aż 50% osób niemających zdania na ten temat należało do grona osób tworzących przedział wiekowy 25-35 lat. Respondenci w wieku od 46 do 55 lat w najmniejszym stopniu nie byli zdecydowani. Stanowili jedynie 10% osób udzielających takiej odpowiedzi.

Odnosząc odpowiedzi respondentów do ogółu badanych, należy skonstatować, że żaden z opiniodawców w wieku powyżej 56 lat nie zaznaczył, że nie ma zdania na temat znaczenia przepisów dla decyzji o podjęciu zatrudnienia. Najwięcej osób nieposiadających opinii na ten temat należało do grona 25-35-latków, aż 21,7% ogółu respondentów. Drugą pod względem liczby niezdecydowanych była grupa

respondentów z przedziału wiekowego 46-55 lat – stanowili oni 16,7% ogółu badanych w tym wieku. Natomiast najmniej niezdecydowanych ankietowanych należało do grona wiekowego 36-45 lat. Stanowili oni 10,4% ogółu respondentów.

Respondenci, którzy zadeklarowali, że przepisy prawa pracy wpływają na ich decyzję o zatrudnieniu, udzielili odpowiedzi na pytanie, w jakim procencie przepisy prawa pracy motywowały ich decyzję o zatrudnieniu. Mieli do wyboru sześć zakresów: do 15%, 16-30%, 31-45%, 46-60% oraz powyżej 60%. Żaden z respondentów nie podał, że powyżej 60% przepisy motywowały go, również nikt nie zaznaczył przedziału 46-60%.



**Rysunek 7. Procent, w jakim przepisy prawa pracy motywowały decyzję o zatrudnieniu**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Większość respondentów (74,2%) podała, że przepisy motywowały ich decyzję o zatrudnieniu w najmniejszym stopniu, czyli nie więcej niż 15%. Do 30% zaznaczyło 16,10% respondentów. W najwyższym stopniu zmotywowanymi przepisami było 9,7% respondentów.

### Podsumowanie

Przeprowadzona analiza odpowiedzi uzyskanych z przeprowadzonych ankiet pozwala wywnioskować, że pracownicy znają podstawowe regulacje prawne obejmujące ich stosunek pracy. Nie wszystkie przepisy mają dla nich takie samo znaczenie. Najważniejsze dla pracowników są przepisy regulujące umowę o pracę oraz urlop. Poza wskazanymi równie istotne dla respondentów są normy porządku-

jące kwestie wynagrodzenia za pracę. Ostatnią grupę stanowią unormowania z zakresu odpowiedzialności pracowników.

Wiedza na temat poszczególnych regulacji jest zróżnicowana w zależności od wieku ankietowanych. Jeśli uwzględnić ogół respondentów, najczęściej osób z grupy wiekowej 25-35 lat deklarowało znajomość norm odnoszących się do wynagrodzenia za pracę. Natomiast kwestie odpowiedzialności pracowników są znane głównie osobom między 46. a 55. rokiem życia.

Znajomość przepisów nie determinuje jednak decyzji o zatrudnieniu. Jednoznaczny brak wpływu norm prawa pracy na decyzję o zatrudnieniu wskazało 29,3% respondentów, natomiast 60,8% ogółu badanych zadeklarowało takie oddziaływanie. Wśród badanych pracowników znalazła się grupa osób niezdecydowanych, które nie potrafiły jednoznacznie odpowiedzieć, czy unormowania prawne są determinantą ich decyzji. Skonstatować należy, że osoby tworzące grupę wiekową 46-55 lat najliczniej deklarowały wpływ uregulowań prawa pracy na ich decyzję o zatrudnieniu. Respondenci w wieku od 25 do 35 lat deklarowali głównie brak takiego wpływu bądź nie mieli zdania na ten temat. Można więc stwierdzić, że regulacje prawa pracy są istotne przede wszystkim dla osób powyżej 46. roku życia, które nie skończyły jeszcze 55 lat. Pracownicy z tej grupy wiekowej posiadają już doświadczenie zawodowe i życiowe. Posiadają oni również wiedzę na temat wpływu przepisów na stosunek pracy. Ze względu na wiek nie myślą jeszcze o emeryturze, mając równocześnie świadomość ewentualnych trudności wynikających z niewłaściwych przepisów.

Z grona pracowników, którzy deklarowali, że przepisy prawa pracy mają wpływ na ich decyzję o zatrudnieniu, nie wszyscy jednak uznają ten czynnik za motywujący w znacznym stopniu. Dla większości z nich przepisy prawa pracy motywują ich decyzję jedynie do 15%. Natomiast pozostałe 85% stanowią inne czynniki.

Jak wskazano we wstępie, badania miały charakter pilotażowy. W przyszłości należy poszerzyć krąg badanych. W ankietach 96,4% respondentów posiadało wyższe wykształcenie, jedynie 3,9% miało wykształcenie średnie. Przeprowadzenie badań na większej grupie respondentów, w której będą osoby z innym wykształceniem, pozwoli uzyskać pełniejszą wiedzę, czy przepisy prawa pracy wpływają na motywację pracowników przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu.

## Literatura

1. Aronson E., Wilson T., Aker R. (1997), *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk i S-ka, Poznań.
2. Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywika A., Zieleniecki M. (1996), *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza NZSS „Solidarność”, Gdańsk.
3. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A. (2012), *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów*, Wolters Kluwer, Warszawa.
4. Kozłowski W. (2010), *Zarządzanie motywacją pracowników*, CeDeWu, Warszawa.

5. Kwiatek A. (2011), *Kultura organizacyjna jako wyznacznik karier i rozwoju zawodowego pracowników*, [w:] Banaszak S., Doktor K. (red.), *Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania w Poznaniu, Poznań.
6. Nowacki J., Tobor Z. (1996), *Wstęp do prawoznawstwa*, Naukowa Oficyna Wydawnicza, Katowice.
7. Rajski J. (red.) (2001), *Prawo zobowiązań. Część szczegółowa*, C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa.
8. Strelau J. (red.) (2002), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3: Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
9. Zieliński T. (red.) (2001), *Kodeks pracy. Komentarz*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
10. Zimbardo P. (2002), *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

### **IMPACT OF LABOUR LAW IN DECISION EMPLOYEE UNDERTAKING EMPLOYMENT**

**Abstract:** The author of this elaboration decided to examine whether the rules of labor law are part of motivating workers to take up employment. The laws apply to both employees and employers, but their content, none of the parties to the employment relationship has no effect. The test method of the article was to answer the question of whether labor laws are part of influencing the employee when making hiring decisions. The research method used was a method of diagnostic survey and questionnaire tool. The study was conducted among 110 employees within the meaning of the Labour Code, who declared knowledge of the basic regulations of the labor law. Knowledge of regulations, however, does not determine the hiring decision. Unique lack of impact of labor standards on the hiring decision indicated 29.3% of respondents while 60.8% of respondents declared such an impact. Among the employees surveyed were a group of undecided people who could not clearly answer whether legal regulations are determinant of their decisions.

**Keywords:** rules, motivation, employee, employment