

LEGISLATÍVNE BARIÉRY V ZAMESTNÁVANÍ V PRACOVNOM PRÁVE

VIERA MARKOVÁ

prof. Ing. Viera Marková, PhD., Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici, 048/4462714
viera.markova@umb.sk

PETER HRONČEK

Ing. Peter Hronček, Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici, 048/446 2177
peter.hroncek@umb.sk

Abstract

Unemployment is one of the biggest socio-economic problem of all countries. Slovakia is no exception. Currently, the unemployment rate in Slovakia is more than 10 % while its negative effects can be observed at the macro and micro level. To remove this negative consequences it is important to examine the legislative barriers which for companies make impossible to create new job positions. Legislative barriers are also included in the Labour Code. In this paper we used primary data obtained by questionnaire survey on a representative sample of businesses operating in the Slovak Republic. Verification of representativeness was performed by chi-test good agreement. Results of the questionnaire survey were tested by binomial test. Based on the results we observed that businesses in the Slovak Republic consider restriction of work performance agreement as the largest legislative barriers within the Labour Code. The paper presents a summary of the literature about research problems, hypothesis testing on representative research and it suggests some measures that could improve the conditions for employing employees in the Slovak Republic. The acceptance and the application of the achieved results could reduce the unemployment rate in the Slovak Republic and this could have a positive impact on the macro and micro levels of the Slovak economy.

Key words: Unemployment, Labor Law, Legislative Barriers

JEL classification: E24, J20, K31

1. Úvod

Legislatíva môže predstavovať účinný nástroj na boj proti nezamestnanosti. Je však potrebné, aby zákonodarcovia vedeli, ktorú časť legislatívneho prostredia upraviť a rovnako ako ho upraviť. V príspevku sa zameriavame na zákon, ktorý rieši okrem iného aj pracovnoprávne vzťahy a je v súčasnosti platný i účinný v Slovenskej republike. Ide o Zákonník práce, t. j. o zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

V príspevku v rámci nami uvedeného zákona skúmame, ktorá z nami uvedených legislatívnych bariér najviac bráni podnikateľským subjektom vytvárať nové pracovné miesta. Na zistenie najvýznamnejšej legislatívnej bariéry sme využili dotazníkový prieskum na vzorke podnikateľských subjektov, ktoré pôsobia v Slovenskej republike.

V príspevku sa pokúšame poukázať na legislatívne bariéry, ktoré podnikateľské nemotivujú zamestnávať nových zamestnancov a rovnako sa pokúšame nastoliť určité otázky a odporúčania, ktoré by zlepšili legislatívne prostredie Slovenskej republiky. Aj v 21. storočí je nevyhnutné, aby politický establishment kreoval zákony, ktoré budú pre podnikateľské subjekty pozitívne, nakoľko v drvivej väčšine prípadov tvoria hodnoty a aj hrubý domáci produkt.

2. Teoretický vstup do skúmanej problematiky

Nezamestnanosť predstavuje jeden z problémov všetkých ekonomík sveta, nakoľko neexistuje krajina s trhovou ekonomikou, ktorá by neevidovala určitú mieru nezamestnanosti. Ako uvádza Uramová (2005, s. 8), „nezamestnanosť je stav na trhu práce, keď je ponuka práce vyššia ako dopyt po práci, v dôsledku čoho je časť ľudí bez práce. Inak povedané, určitý počet pracovných síl je ochotný a schopný pracovať, nenachádza však alebo neakceptuje príležitosť na uplatnenie svojich schopností (svojho ľudského potenciálu) na trhu práce“.

Ekonomicky neaktívnu časť obyvateľstva definuje Martincová (2002, s. 9) ako tých, „ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide teda o tú časť dospelého obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nemôže pracovať pre chorobu, je v invalidnom dôchodku alebo jednoducho vôbec nehľadá prácu. Ekonomicky neaktívni sú všetci ľudia, ktorí zamestnanie nemajú a ani si ho z akýchkoľvek dôvodov aktívne nehľadajú“.

Pracovné právo ovplyvňuje a usmerňuje všetky pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. V začiatkoch formovania pracovného práva patrilo pod verejné právo, pričom sa v neskoršom vývoji špecifikovalo a od verejného práva odčlenilo (Rogowski, 2015).

„Pracovné právo je založené na zásade zmluvnosti. Základný obsahový rámec zmluvnej voľnosti v individuálnom pracovnom práve spočíva najmä v slobode výberu zmluvného partnera, uzavretia zmluvy, určenia jej obsahu, jej skončenia a výberu zmluvnej formy. V obsahu uvedenej základnej zásady sú premietnuté aj požiadavky práva Európskej únie. Právo na slobodnú voľnú zamestnávania patrí z hľadiska členenia Ústavy Slovenskej republiky medzi základné slobody na rozdiel od práva na prácu, práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu pred nezamestnanosťou, ktoré v Ústave Slovenskej republiky tvoria systém sociálnych práv“ (Rybárová, Vojnárová, Mačuha, 2013, s. 27 - 28).

V Slovenskej republike upravuje pracovnoprávne vzťahy zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, t. j. Zákonník práce. Zákonník práce obsahuje viac ako 250 paragrafových znení a je členený na 11 častí. Uvedený zákon v § 1 ods. 1 definuje vzťahy, ktoré upravuje ako „individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy“. „Význam základných zásad pracovného práva spočíva najmä v ich ochranných funkciách. Vzhľadom na to, že sú dôležitým vodidlom pri právnej interpretácii jednotlivých ustanovení Zákonníka práce a určujú základný smer jeho ďalšieho rozvoja, súčasne zvyšujú úroveň právnej istoty účastníkov pracovnoprávných vzťahov“ (Rybárová, 2013, s. 27).

Jednou z najdôležitejších súčastí zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov je jeho druhá časť – pracovný pomer. Táto časť upravuje predzmluvné vzťahy (§ 41), pracovnú zmluvu (§ 42 až § 44), vznik pracovného pomeru (§ 46) a iné. Uvedená časť Zákonníka práce v ustanoveniach § 59 až § 73 legislatívne upravuje formy ukončenia pracovnoprávneho pomeru a v § 73 upravuje inštitút hromadného prepúšťania. Aj keď to môže znieť paradoxne, úprava prepúšťania zamestnancov môže motivovať podnikateľské subjekty prijímať nových zamestnancov. Zmeny v Zákonníku práce, ktoré zvyšujú náklady na prepúšťanie zamestnancov demotivujú podnikateľské subjekty vytvárať pracovné miesta z dôvodu, že podnikateľské subjekty počítajú s predpokladanými nákladmi spojenými s prepúšťaním zamestnancov už pri vytváraní pracovného miesta. V súvislosti s opatreniami, ktoré zvyšujú náklady pri prepúšťaní zamestnancov, sa v odborných kruhoch ako i v médiách objavujú tvrdenia, že takéto kroky robia Zákonník práce menej flexibilný.

Okrem pracovného pomeru je závislá práca vykonávaná aj v inom pracovno-právnom vzťahu. Strýčková (2009) uvádza, že zamestnávateľia sú povinní zabezpečovať plnenie svojich úloh zamestnancami v pracovnom pomere, pričom iba výnimočne je možné uzatvárať s fyzickými osobami aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to vtedy, ak ide o prácu, ktorej pravidelný výkon by bol z hľadiska záujmov zamestnávateľa neúčelný alebo ne hospodárny z iných dôvodov.

Dohody o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru sú uzákonené v Zákonníku práce v § 223 a nasl. Majú podobu dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študenta.

Zamestnávateľ však môže prijať zamestnanca na základe dohody o práci vykonanej mimo pracovného pomeru iba za určitých podmienok vymedzených zákonom. „Pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru patria síce do oblasti pracovného práva, avšak majú osobitný charakter a ich uzavretím zásadne nevzniká pracovný pomer. Tieto pracovnoprávne vzťahy sú vzťahmi doplnkovými a majú sa uzatvárať len výnimočne, ak ide o prácu:

- ktorá je vymedzená výsledkom a
- ktorá je príležitostná a vymedzená druhom práce.

Právna úprava vzťahov vznikajúcich na základe dohôd je podstatne voľnejšia než v pracovnom pomere a vytvára pomerne široký priestor na uplatnenie zmluvnej voľnosti účastníkov tohto pracovnoprávneho vzťahu“ (Rybárová, 2013, s. 470).

Z uvedeného komentára Rybárovej a tiež z uvedeného zákona je zjavné, že sa dohoda o práci vykonanej mimo pracovného pomeru môže uzavrieť na prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonanej práci), alebo je príležitostná a vymedzená druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študenta).

Dohody o vykonaných prácach mimo pracovného pomeru, tak isto ako aj pracovný pomer, sú jediný nástroj na znižovanie nezamestnanosti zo strany podnikateľských subjektov. Ich legislatívna úprava predstavuje jeden z dôležitých faktorov pri skúmaní vytvárania nových pracovných miest.

3. Cieľ, materiál a metódy

Cieľom príspevku je identifikovať hlavné legislatívne bariéry v oblasti Zákonníka práce, ktoré zabráňujú podnikateľským subjektom vytvárať nové pracovné miesta. V nadväznosti na uvedený cieľ príspevku je formulovaná hypotéza, ktorá predpokladá, že pracovnoprávna ochrana zamestnancov pri prepúšťaní zamestnancov predstavuje najväčšiu legislatívnu bariéru pri zamestnávaní nových zamestnancov.

V príspevku sú využité primárne informačné zdroje získané dotazníkovým prieskumom, ktorý je základnou technikou v rámci metódy opytovania. Za základný štatistický súbor považujeme všetky podnikateľské subjekty zapísané v Obchodnom registri Slovenskej republiky. Na vytvorenie vzorky oslovených podnikateľských subjektov sme zvolili náhodný výber, pričom výberový súbor obsahoval 5 500 podnikateľských subjektov.

V príspevku bola stanovená hypotéza štatisticky overovaná, pričom na overenie reprezentatívnosti sme využili štatistický softvér SPSS a samotnú hypotézu sme overovali v softvéri R (verzia 3.2.2.).

4. Výsledky a diskusia

V nasledujúcom texte prezentujeme dosiahnuté výsledky, ktoré boli dosiahnuté primárnym výskumom na vzorke 5 500 podnikateľských subjektov pôsobiacich v Slovenskej republike oslovených s ponukou spolupráce na výskume. Dopĺňame ich o výsledky, ktoré sme získali prieskumom na vzorke 500 podnikov z Českej republiky.

4.1. Overenie reprezentatívnosti výskumu

Výberový súbor podnikateľských subjektov obsahoval 5 500 podnikateľských subjektov, ktoré boli oslovené s možnosťou participovať na výskume. Z uvedeného počtu oslovených podnikateľských subjektov sa výskumu zúčastnilo 219 podnikateľských subjektov, čo predstavuje 3,982-percentnú návratnosť. Dotazníkového prieskumu sa zúčastnili všetky veľkostné kategórie podnikateľských subjektov, boli zastúpené všetky vyššie územné celky Slovenskej republiky a aj takmer všetky právne formy. Jediná právna forma, ktorá nebola zastúpená v dotazníkovom prieskume, bol štátny podnik. Významným kritériom pri využívaní dotazníkového prieskumu je reprezentatívnosť vzorky podnikateľských subjektov, ktoré odpovedali na dotazníkový prieskum. Vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že pokiaľ je výberový súbor podľa určitých kritérií reprezentatívny, je možné dosiahnuté výsledky generalizovať na celý základný súbor. Reprezentatívnosť výberového súboru sa testuje tzv. Chi-kvadrát testom dobrej zhody. V rámci tohto testu testujeme hypotézu $H_0: \pi_i = \pi_{i,0}$, kde $i = 1, 2, \dots, K$ a $\sum \pi_{i,0} = 1$, voči alternatívnej hypotéze $H_1: H_0$ neplatí. V prípade, že $\pi_{i,0}$ sú rovnaké, môžeme nulovú hypotézu vyjadriť ako $H_0: \pi_1 = \pi_2 = \dots = \pi_K$ a pre $n\pi_{i,0} \geq 5$ sa používa štatistika chi-kvadrát daná vzťahom

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(n_i - n\pi_{i,0})^2}{n\pi_{i,0}}$$

kde $n\pi_{i,0}$ je očakávané obsadenie i -tej kategórie pri výbere o rozsahu n (Řezanková, 2007). Inými slovami môžeme povedať, že ak sa relatívne početnosti daného znaku v základnom súbore zhodujú s relatívnymi početnosťami toho istého znaku vo výberovom súbore, je výberový súbor reprezentatívny. Uvedené hypotézy sú testované na hladine významnosti $\alpha = 0,05$. Reprezentatívnosť výskumu sme overovali na dvoch kvalitatívnych znakoch, a to na základe geografickej polohy a právnickej formy podnikateľského subjektu. Overenie reprezentatívnosti podľa prvého znaku uvádzame v tabuľke 1.

Tabuľka 1 Rozloženie podnikateľských subjektov na základe geografickej polohy

Základný súbor			Výberový súbor		
VÚC	Počet	%	VÚC	Počet	%
BA	64 963	34,98 %	BA	65	29,68 %
TT	16 861	9,08 %	TT	16	7,31 %
TN	14 143	7,62 %	TN	21	9,59 %
NR	20 540	11,06 %	NR	20	9,13 %
ZA	17 718	9,54 %	ZA	29	13,24 %
BB	15 980	8,60 %	BB	24	10,96 %
PO	16 446	8,86 %	PO	21	9,59 %
KE	19 067	10,27 %	KE	23	10,50 %
SPOLU	185 718	100,00 %	SPOLU	219	100,00 %

Prameň: Vlastné spracovanie na základe ŠÚ SR a výsledkov dotazníkového prieskumu.

Tabuľka bola vytvorená na základe výstupov zo štatistického softvéru SPSS. Výsledky testu chi-kvadrant test dobrej zhody na hladine významnosti 95 % potvrdil štatistickú hypotézu, že výberový súbor je na základe geografickej polohy reprezentatívny. Ako druhý znak, pomocou ktorého sme overili reprezentatívnosť, sme zvolili právnu formu podnikania podnikateľských subjektov. V základnom súbore sme pri overovaní reprezentatívnosti abstrahovali od štátnych podnikov, ktorých v súčasnosti v Slovenskej republike pôsobí 21, čo predstavuje 0,011 % základného súboru. Overenie reprezentatívnosti na základe druhého znaku prezentujeme v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 2 Rozloženie podnikateľských subjektov na základe právnej formy

Základný súbor			Výberový súbor		
Právna forma	Počet	%	Právna forma	Počet	%
s. r. o.	177 078	95,36%	s. r. o.	202	92,24%
a. s.	5 801	3,12%	a. s.	14	6,39%
družstvo	1 522	0,82%	družstvo	1	0,46%
v. o. s.	442	0,24%	v. o. s.	1	0,46%
k. s.	854	0,46%	k. s.	1	0,46%
SPOLU	185 697	100,00%	SPOLU	219	100,00%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe ŠÚ SR a výsledkov dotazníkového prieskumu.

Reprezentatívnosť aj tohto znaku sme tiež vykonali rovnakou metodikou, pričom sme využili chi-kvadrant test dobrej zhody. Na základe výpočtov, ktoré boli vykonané v štatistickom softvéri SPSS, môžeme konštatovať, že výberový súbor je na intervale spoľahlivosti 95 % aj na základe tohto znaku reprezentatívny.

Na základe overenia dvoch vybraných znakov môžeme konštatovať, že vzorka 219 podnikateľských subjektov je zastúpená reprezentatívne, a teda je možné dosiahnuté výsledky generalizovať na celý základný súbor, ktorým sú podnikateľské subjekty v Slovenskej republike.

4.2. Dosiahnuté výsledky

V príspevku sa zameriavame na legislatívne bariéry v oblasti Zákonníka práce, ktoré zabraňujú podnikateľským subjektom vytvárať nové pracovné miesta. Na dosiahnutie stanoveného cieľa sme stanovili vedeckú hypotézu, v ktorej predpokladáme, že *pracovnoprávna ochrana zamestnancov pri prepúšťaní zamestnancov z pracovnoprávneho pomeru predstavuje najväčšiu legislatívnu bariéru v zamestnávaní nových zamestnancov v rámci Zákonníka práce.*

Na overenie danej hypotézy bola zostavená otázka v dotazníku. Jej znenie je: „Ktorú časť Zákonníka práce považujete za najväčšiu bariéru v oblasti zamestnávania zamestnancov?“. Respondentom sme ponúkli päť možností, a to (a) flexibilitu prepúšťania zamestnancov, b) obmedzovanie dohôd o vykonanej práci, c) vysokú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov, d) podnikovú sociálnu politiku (siedma časť Zákonníka práce), e) kolektívne pracovnoprávne vzťahy) vrátane šiestej možnosti, v ktorej mohli uviesť ľubovoľnú odpoveď. Respondenti uviedli v rámci tejto možnosti napríklad určovanie trvania doby pracovného pomeru, alebo celkový systém pracovno-právnych vzťahov.

Na overenie danej hypotézy, sme použili jednovýberový test pre relatívnu početnosť základného súboru. Konkrétne išlo o exaktný binomický test, pričom sme stanovili štatistickú nulovú a alternatívnu hypotézu nasledovne:

$$H_0 : \pi = 0,5$$

$$H_1 : \pi > 0,5,$$

kde π predstavuje podiel subjektov vnímajúcich pracovnoprávnu ochranu zamestnancov pri prepúšťaní zamestnancov za najväčšiu legislatívnu bariéru v oblasti Zákonníka práce. Štatistická hypotéza $H_1 : \pi > 0,5$ hovorí, že podiel subjektov vnímajúcich pracovnoprávnu ochranu zamestnancov pri prepúšťaní zamestnancov ako hlavnú legislatívnu bariéru.

Najpočetnejšou odpoveďou respondentov v našom výskume na otázku, ktorú bariéru považujú za najvýznamnejšiu pri tvorbe pracovných miest, bolo obmedzovanie dohôd o vykonanej práci. Túto možnosť označilo až 83 respondentov, pričom flexibilitu prepúšťania zamestnancov označilo iba 47 respondentov. Pre úplnosť údajov uvádzame aj početnosť odpovedí pri ostatných odpovediach respondentov. Možnosť c) vysokú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov označilo 69 respondentov, možnosť d) podnikovú sociálnu politiku 5 respondentov, možnosť e) kolektívne pracovnoprávne vzťahy 8 respondentov a 7 respondentov uviedlo možnosť iné (určovanie dĺžky trvania pracovného pomeru, celkový pracovnoprávny systém a to, že podnikateľské subjekty nevedia dlhodobo plánovať).

Pri formulovaní hypotézy sme predpokladali, že najväčšia bariéra pri vytváraní pracovných miest je flexibilita prepúšťania. Tento predpoklad sa nepotvrdil; takmer dvojnásobný počet respondentov označil inú možnosť. Nami stanovenú hypotézu sme preto zamietli. Výskumom sa potvrdilo, že respondenti považujú za najväčšiu legislatívnu bariéru v rámci Zákonníka práce obmedzovanie dohôd o vykonanej práci. Túto skutočnosť sme pri formulovaní hypotézy nepredpokladali, nakoľko tomu nenasvedčovali ani názory odborníkov v odbornej literatúre a ani vyjadrenia zástupcov zamestnávateľov v Slovenskej republike.

Dotazníkový prieskum bol uskutočnený aj na vzorke 500 podnikateľských subjektov v Českej republike. Na výskume sa zo všetkých oslovených podnikateľských subjektov zúčastnilo 41 respondentov, čo predstavuje 8,2-percentnú návratnosť. Podnikateľské subjekty v Českej republike považujú za najväčšiu legislatívnu bariéru vysokú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov, ktorú označilo 19 respondentov (46,34 %). Rovnako ako v Slovenskej republike je druhá najväčšia legislatívna bariéra v zamestnávaní nových zamestnancov v rámci Zákonníka práce vnímaná flexibilita prepúšťania zamestnancov. Uvedený faktor považuje za najväčšiu legislatívnu bariéru 13 respondentov (31,71 %). Respondenti označili aj sociálnu starostlivosť o zamestnancov (5 respondentov, 12,20 %) ako legislatívnu bariéru. Obmedzovanie dohôd o vykonanej práci, vnímané podnikateľskými subjektmi v Slovenskej republike ako najväčšia legislatívna bariéra, bolo v Českej republike vnímané ako legislatívna bariéra v zamestnávaní nových zamestnancov iba v 9,76 % prípadov (4 respondenti).

4.3. Diskusia

Z dosiahnutých výsledkov výskumu môžeme na tomto mieste vyvodiť niekoľko záverov. Podnikateľské subjekty považujú za najväčšiu legislatívnu bariéru pri zamestnávaní zamestnancov v oblasti Zákonníka práce obmedzovanie dohôd o vykonanej práci mimo pracovného pomeru.

Zmeny v legislatívnej úprave dohôd o práci vykonanej mimo pracovného pomeru nastali hlavne pri dĺžke trvania takejto dohody. Podľa paragrafového znenia je maximálna dĺžka takéhoto pracovného pomeru najviac 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Obmedzenie maximálnej dĺžky dohody bolo do paragrafového znenia zavedené z dôvodu evidentnej chyby v zákone o sociálnom poistení. Novelou zákona o sociálnom poistení bolo zavedené, že

odvody zo sociálneho poistenia za dohody o vykonaní práce sa odvádzajú po ukončení danej dohody. Namiesto toho, aby bola daná chyba odstránená, bola zavedená maximálna dĺžka pracovného pomeru vykonávaného na dohodu o vykonaní práce mimo pracovného pomeru. Takáto zmena znenia Zákonníka práce zvýšila administratívnu záťaž podnikateľských subjektov spojených s pracovnou zmluvou a s povinnosťou prihlasovať a odhlasovať zamestnanca do sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Uvedená skutočnosť je podľa nášho názoru najdôležitejším dôvodom, prečo podnikateľské subjekty v rámci dotazníkového prieskumu označili obmedzovanie dohôd o vykonanej práci za najväčšiu legislatívnu bariéru pri prijímaní nových zamestnancov. Považujeme za veľmi dôležité, aby zmeny v rámci dohôd o vykonanej práci boli upravené priaznivejšie pre podnikateľské subjekty. Pre mnohé podnikateľské subjekty sa hlavná podnikateľská činnosť vykonáva sezónne a obmedzovania takejto formy pracovnoprávných vzťahov pre nich predstavujú zvýšené náklady. Rovnako takéto obmedzenia zabráňujú vstupu na trh práce ohrozeným skupinám, ako sú napríklad menšiny, resp. osoby bez postačujúcej kvalifikácie. Taktiež sa zabráňuje prvému vstupu na trh práce študentom, nakoľko sa zaviedlo aj z tejto formy práce odvodové zaťaženie.

5. Záver

V príspevku sme sa zamerali na jednu súčasť legislatívneho prostredia, ktoré predstavuje časť podnikateľského prostredia Slovenskej republiky. V úvode príspevku sme teoreticky ozrejmili problematiku Zákonníka práce z čoho sme následne vychádzali pri stanovovaní cieľa príspevku.

Ako cieľ príspevku sme stanovili identifikovať hlavné legislatívne bariéry v oblasti Zákonníka práce, ktoré zabráňujú podnikateľským subjektom vytvárať nové pracovné miesta. V nadväznosti na cieľ sme stanovili hypotézu príspevku, ktorú sme následne štatisticky overovali. Je dôležité konštatovať, že hypotéza bola overovaná na reprezentatívnej vzorke podnikateľských subjektov v Slovenskej republike, čo znamená, že dosiahnuté výsledky môžeme generalizovať na celý základný súbor, t. j. na všetky podnikateľské subjekty pôsobiace v Slovenskej republike.

V rámci štatistického testovania sme nepotvrdili stanovenú hypotézu, čo znamená, že nami stanovený predpoklad bol nesprávny. Výsledky však preukázali inú legislatívnu bariéru, ktorú vnímajú podnikateľské subjekty v Slovenskej republike. Obmedzovanie dohôd o práci vykonanej mimo pracovného pomeru pociťujú podnikateľské subjekty ako najväčšiu legislatívnu bariéru pri zamestnávaní zamestnancov. Zmeny v Zákonníku práce, ktoré obmedzili dohody o práci vykonanej mimo pracovného pomeru, ale i zavedenie sociálnych a zdravotných odvodov z dohôd a administratívna záťaž podnikateľských subjektov s touto formou zamestnávania, zabráňujú podnikateľským subjektom vytvárať nové pracovné miesta. Samozrejme, zneužívanie tohto právneho inštitútu by malo byť cielene vyhľadávané a trestané Inšpektorátom práce, avšak pri poctivých podnikateľoch, ktorí takúto formu využívajú hlavne na krátkodobé zabezpečenie chodu svojho podniku, resp. na sezónne práce, by malo byť uľahčené takéto zamestnávanie zamestnancov (tzv. dohodárov).

Príspevok je súčasťou riešenia projektu VEGA 1/0802/16 Vplyv inovatívnych marketingových koncepcií na správanie vybraných trhových subjektov na Slovensku.

6. Literatúra

- [1] MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava : IURA Edition, 2002. 133 s. ISBN 80-89047-31-9.
- [2] ROGOWSKI, R. 2015. The emergence of reflexive global labour law. In *Industrielle Beziehungen*. [online]. Mering : Rainer Hampp Verlag, 2015 [cit. 2016-03-25], s. 72-90. Dostupné na internete:
<<http://search.proquest.com.ezproxy.umb.sk:8080/docview/1663521521?accountid=17223>>
- [3] RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M. 2013. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Epos, 2013. 556 s. ISBN 978-80-8057-988-3.
- [4] ŘEZANKOVÁ, H. 2007. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha : Professional Publishing, 2007. 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8.
- [5] STRÝČKOVÁ, J. 2009. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In *Práca a mzdy*. 2009, č. 3. ISSN 1335-7115.
- [6] URAMOVÁ, M. 2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta v Banskej Bystrici, 2005. 98 s. ISBN 80-8033-057-6.
- [7] Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.