

ŽIVNOSTENSKÉ NOVINY

INFORMÁCIE SLOVENSKEJ



ŽIVNOSTENSKEJ KOMORY

Ročník 19

APRÍL 2018

Číslo 4

Dočkáme sa rovnakej kvality potravín?

Vyzerá to tak, že áno, aj keď to nebude tak rýchlo, ako sme mysleli. Dňa 11. apríla 2018 v Bruseli predstavili legislatívny balík Európskej komisie (EK) pod názvom „Nová dohoda pre spotrebiteľov“, ktorý sa chce vyvarovať kolektívnych žalôb založených na právnom biznise a zavádza tiež sprísnenú legislatívu pre tovary dvojakej kvality.

Na brífingu to uviedla česká eurokomisárka pre spravodlivosť, spotrebiteľov a rodovú rovnosť Věra Jourová. Komisárka spresnila, že nová smernica je ústretová voči spotrebiteľom, ktorí v globalizovanom svete majú voči veľkým spoločnostiam pôsobiacim na európskom trhu slabú pozíciu. „Nie je únosné, aby spotrebiteľ bol sám odkázaný na to, že pôjde žiadať nejakú nápravu či kompenzáciu. Chceme, aby sa ľudia mohli spojiť do jedného procesu a spoločne sa uchádzať o kompenzácie,“ opísala situáciu. Na každý prípad kolektívnej náhrady by mala dozerať organizácia, ktorú určí jednotlivá členská krajina Únie. To podľa komisárky znamená snahu vyhnúť sa situácii v USA, kde sú kolektívne žaloby poškodených zákazníkov veľkým biznisom a zlatou baňou pre právne kancelárie. Bude na členských štátoch, aby určili verejné organizácie, platené z národného rozpočtu, ktoré budú dohliadať na kolektívne žaloby. Nepôjde pritom iba o jednu organizáciu, lebo Nová dohoda pre spotrebiteľov zahŕňa záujmy občanov v širokých oblastiach – okrem klasických tovarov a služieb sú to aj finančné služby, telekomunikácie, energetické služby, ochrana osobných a digitálnych dát či práva cestujúcich.

Nové pravidlá zavádzajú aj možnosť vysokých pokút pre podvodnícke spoločnosti. Jourová upozornila, že o výške sankcií budú rozhodovať národné orgány dohľadu nad trhom. Komisia zatiaľ prikrročila k harmonizácii pokút iba v prípade cezhraničných podvodov, kde stanovila sadzbu minimálne 4 % z ročného obratu spoločnosti.

Nový legislatívny balík podľa jej slov upravuje aj otázku, na ktorú už niekoľko rokov pouka-



zujú krajiny strednej Európy – dvojaká kvalita potravín. Jourová pripomenula, že sprísnená smernica, ktorú eurokomisia navrhuje, je dosť opatrná. Hovorí sa v nej, že ide o neférové praktiky, keď pod rovnakou značkou dochádza k predaju tovarov rôzneho zloženia, keď jeden z tovarov je menej kvalitný. „Nech sa výrobca sponď, prečo je tomu tak, prečo na jeden trh dováža podvodný tovar a na druhom trhu spotrebiteľ nájde vyššiu kvalitu,“ opísala situáciu. Pripomenula, že boli to národné inšpekcie, ktoré žiadali presnejšie zakotvenie tejto otázky v európskej legislatíve, čo exekutíva EÚ splnila.

Nová legislatíva začne žiaľ, platiť až o niekoľko rokov, národné inšpekcie však už teraz môžu prevádzkovať testovanie potravín a sledovať podozrivé tovary. Komisia im vychádza v ústrety aj spoločnou metódou testovania kvality potravín, ktorú predstaví v máji tohto roku aj ministerka

Novú dohodu pre spotrebiteľov privítala na brífingu aj vicepremiérka a šéfka Ministerstva pôdohospodárstva a roz-

voja vidieka (MPRV) SR Gabriela Matečná (nominantka SNS) za účasti Milana Lapšanského, generálneho riaditeľa sekcie potravinárstva a obchodu MPRV. Podľa nej až 83 % obyvateľov SR považuje dvojakú kvalitu za problém a až 57 % Slovákov uprednostňuje radšej vyššiu cenu a zároveň vyššiu kvalitu. Matečná zároveň informovala, že EK pripravuje v spolupráci s expertmi zo Slovenska metodológiu testovania, ktorá stanoví, ako sa budú výrobky testovať. „Túto metodiku by mala EK predstaviť na budúci mesiac, následne začneme vykonávať v koordinácii s ďalšími dotknutými krajinami testy. Naším cieľom je, aby kvalita produktov bola rovnaká, aby sa slovenskí spotrebiteľia necítili ako spotrebiteľia druhej kategórie,“ priblížila Matečná.

Podľa Lapšanského bolo Slovensko jedným z najdôležitejších aktérov v boji proti dvojakej kvalite potravín v EÚ. „Staré členské krajiny EÚ nepoznajú takýto amorálny postoj niektorých výrobcov k svojim spotrebiteľom, je to úplne iná kultúra,“ povedal. Dvojaká kvalita sa podľa jeho slov však netýka len potravín, ale aj koz-

(pokračovanie na strane 2)

V čísle:

- ✓ Elektronická komunikácia s Finančnou správou (str. 3)
- ✓ Príspevky na zamestnanie v roku 2018 (str. 4)
- ✓ Informácie o zmenách v Zbierke zákonov SR (str. 6)

Ach, tá naša obezitka...

Možno viete, možno nie, ale Slovensko patrí medzi krajiny s najvyššou mierou obezity. Konkrétnejšie, v rámci Európy sa nachádzame na siedmom mieste a celosvetovo na 33. mieste. Obezitych je u nás 25,6 percent dospelých obyvateľov a nadváhu majú až dve tretiny dospelých!

Obezny človek je vtedy, ak jeho index telesnej hmotnosti – BMI, presiahne hodnotu 30. Vysvetľovať ďalej prepočítanie hmotnosti je trochu zložitejšie, ale spomeniem len príklad: Muž s výškou 180 cm a hmotnosťou 90 kg má už nadváhu a ak má 100 kg a viac, už je obezity. Žena s výškou 170 cm a hmotnosťou nad 70 kg má už nadváhu a keď má viac ako 90 kg, trpí obezitou.

Vo všetkých masovo-komunikačných prostriedkoch, na sociálnych sieťach a na rôznych pútačoch nás denne lákajú na rôzne zaručené diéty, po ktorých „vraj“ určite schudneme. Stopercentne účinné sú rovnako DASH diéta, Stredomorská diéta, ako aj Delená strava, Trojdňová ovocná diéta, Paleo diéta, TLC diéta alebo Mrkvová diéta. Sú ich doslova stovky ale... Odborní lekári hovoria, že mnohé z nich sú doslova zdraviu škodlivé a aj keď po ich absolvovaní schudneme, tzv. „ojjo efekt“ nám nielenže onedlho vráti pôvodnú hmotnosť a častokrát ju aj zvýši. Veľkej väčšine širiteľov diét ide hlavne o finančný zisk. A to isté platí aj o veľmi populárnych televíznych „reality show“ o chudnutí.

A aký je celkový výsledok? Z roka na rok nám na Slovensku stúpa počet ľudí s nadváhou a obezitych ľudí. Ešte horšie je to u nás s detskou obezitou, ktorá je už dnes považovaná za vážny zdravotný problém detí. Obezne deti sú vystavené oveľa väčšiemu riziku diabetu 2. typu, astmy, poruchám spánku, problémom s pohybovým aparátom a riziku srdcovocievnych ochorení. Preto aj touto cestou apelujem na rodičov, aby svoje deti chránili pred zlou stravou a pokiaľ to je možné, zabezpečili pre nich dostatok pohybu.

A čo sa týka nás dospelých, aj ja poznam 100-percentne zaručený spôsob, ako nemať nadváhu. Je to celkom jednoduché. Je to len trikrát denne zdravú stravu, nepapčovať sa pred televíznou obrazovkou zbytočnosťami a nájsť si spôsob, ako vyvinúť akúkoľvek telesnú aktivitu aspoň 20 minút denne...

Viktor Kubal

Zhromaždenie delegátov Krajskej zložky Košice

Dňa 22. 3. 2018 sa v Trebišove uskutočnilo Zhromaždenie delegátov SŽK KZ Košice, ktoré zhodnotilo činnosť Krajskej zložky SŽK za rok 2017 a problémy, ktoré sa v uplynulom období vyskytli v činnosti SŽK, hospodárenie Krajskej zložky a schválili rozpočet na rok 2017.

Zhromaždenie delegátov KZ SŽK zmysle Volebného poriadku zvolilo:

1. predsedu KZ SŽK Ervína Boháčika
2. členov predstavenstva KZ SŽK Ing. Ľubicu Hatalovú, Ing. arch. Máriu Kleinovú, Ing. Ladislava

Lúchavu, Ing. Annu Manojlovičovou, Annu Olahovú a Mgr. Gerda Sabu

3. členov dozornej rady KZ SŽK Silviu Dzurindovú, Pavla Hatalu, Ing. Vladimíra Holečka a Milana Šurabu. Členovia dozornej rady si zvolili za predsedu Ing. Vladimíra Holečka.
4. delegátov na Zhromaždenie delegátov SŽK

Zhromaždenie delegátov KZ SŽK navrhlo:

- za členov Predstavenstva SŽK E. Boháčika a Ing. L. Lúchavu
- za člena Dozornej rady Ing. V. Holečka

- na funkciu predsedu SŽK Oľdřicha Holíša a Ing. Vojtecha Gottschalla

V diskusii boli pripomienky k značnému poklesu činnosti SŽK v prospech členov SŽK a ostatných živnostníkov. Delegáti zaujali stanovisko k tomu, že námety členov na zlepšenie podnikov na podnikanie živnostníkov a malých podnikateľov neboli podávané na príslušné štátne orgány. Taktiež sa diskutovalo o príprave na omladzovanie funkcionárov KZ SŽK.

Ervín Boháčik,
predseda SŽK KZ Košice

Zmeny v oblasti ochrany osobných údajov

Od 25. mája 2018 vstupuje do účinnosti nové Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a voľnom pohybe takýchto údajov označované ako GDPR a nový Zákon o ochrane osobných údajov. Nariadenie GDPR a nový zákon prinášajú výraznú zmenu právnej úpravy v oblasti ochrany osobných údajov. Zmenám neuniknú ani prevádzkovatelia v Slovenskej republike, ktorí sa musia pripra-

viť na množstvo nových povinností a nariadení.

Každý, kto pri svojej činnosti spracúva osobné údaje dotknutých fyzických osôb bez ohľadu na rozsah, spôsob, účel, či druh spracúvaných osobných údajov, musí svoje postupy zosúladiť s novou právnou úpravou. V prípade porušenia či nepripravenosti na nové Nariadenie GDPR hrozia subjektom pokuty, ktoré môžu byť až do výšky 20 mil. EUR alebo 4 % z celkového ročného obratu podniku.

Dočkáme sa rovnakej kvality potravín?

(dokončenie zo strany 1)

metiky, stavebných materiálov, ale aj ďalších tovarov.

O deň neskôr 12. 4. 2018 Európska komisia (EK) navrhla zakázať najvypuklejšie prípady nekalých obchodných praktík v potravinovom reťazci. Návrh EK obsahuje účinné ustanovenia o presadzovaní práva: ak sa zistí porušenie pravidiel, vnútroštátne orgány budú mať právomoc ukladať sankcie. Komisia pripomenula, že najmä menší prevádzkovatelia v potravinovom reťazci, vrátane poľnohospodárov, sú zraniteľní voči nekalým obchodným praktikám partnerov, ktorí sú súčasťou reťazca. Chýba im vyjednávací sila a alternatíva, ako dostať výrobky k spotrebiteľom.

Eurokomisár pre poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka Phil Hogan zdôraznil: „Ústrednou myšlienkou nášho návrhu je spravodlivosť. Chceme dať hlas tým, ktorých nepočut – tým, ktorí sa bez vlastného zavinenia stali obeťami slabej vyjednávací po-

zície.“ Podľa jeho slov cieľom návrhu EK zakázať nekalé obchodné praktiky je posilniť pozíciu výrobcov a malých a stredných podnikov pôsobiacich v potravinovom reťazci. Súčasťou toho je aj zabezpečenie rozhodného a účinného presadzovania práva. Medzi nekalé obchodné praktiky, ktoré sa majú zakázať, patria oneskorené platby za netrvalivé potravinárske výrobky, rušenie objednávok na poslednú chvíľu, jednostranné alebo retroaktívne zmeny zmlúv či tlak na dodávateľa, aby platil za vypltvané výrobky.

Ďalšie postupy sa povolia iba vtedy, ak sa na nich zmluvné strany vopred jasne a jednoznačne dohodnú: ak kupujúci vráti nepredané potraviny dodávateľovi, ak kupujúci účtuje dodávateľovi poplatok za zabezpečenie alebo udržanie zmluvy o dodávke potravinových výrobkov, prípadne, ak dodávateľ platí za propagáciu alebo marketing potravinových výrobkov, ktoré predáva kupujúci.

V návrhu eurokomisie sa od členských štátov Únie vyžaduje, aby určili verejný orgán zodpovedný za presadzovanie nových pravidiel. Ak sa preukáže nesplnenie povinností, zodpovedný orgán presadzovania práva bude mať právomoc uložiť primeranú a odrádzajúcu sankciu. Komisia zriadi mechanizmus koordinácie medzi orgánmi presadzovania práva, vďaka ktorému si budú môcť vymieňať osvedčené postupy.

Navrhované opatrenia dopĺňajú tie, ktoré už v členských štátoch existujú, ako aj opatrenia uvedené v kódexe správania dobrovoľnej iniciatívy dodávateľského reťazca. Členské štáty môžu prijať aj ďalšie opatrenia, ak to uznajú za vhodné. Návrh EK bude mať formu celounijného právneho predpisu (smernice), najskôr sa však k jeho zneniu musia vyjadriť spoluzákonodarcovia – Európsky parlament a Rada EÚ.

-vmk-

Krátke správy

• **Všeobecný vymeriavací základ.** Sociálna poisťovňa využíva pri výpočte minimálneho a maximálneho vymeriavacieho základu pre platenie poistného na sociálne poistenie. Jeho hodnota za rok 2017 je **11 448 eur** a použije sa pri výpočte výšky poistného zamestnancov, zamestnávateľov, povinne poistených SZČO a dobrovoľne poistených osôb pre rok 2018. Používa sa aj pri výpočte dôchodkových a ďalších dávok – nemocenských, úrazových, garančných a dávok v nezamestnanosti. Prostredníctvom všeobecného vymeriavacieho základu sa určí aj vymeriavací základ poistencov štátu.

• **Najziskovejšou firmou sveta je pravdepodobne Aramco.**

Uviedla to agentúra Bloomberg, ktorá zverejnila prvé informácie o financiách saudskoarabskej ropnej spoločnosti. Podľa jej informácií dosiahla Aramco za 1. polrok minulého roka čistý zisk 33,8 miliardy USD (27,43 miliardy eur). Firma Aramco k údajom uviedla, že sú nepresné, viac sa však vyjadriť odmietla. V prípade, že sú presné, Aramco tak prekonala zisk americkej spoločnosti Apple (28,9 miliardy USD), firmy Samsung (14 miliárd USD) či amerického ropného koncernu Exxon Mobil (7,4 miliardy USD). Navyše, Aramco je prakticky bez dlhu a v porovnaní so svetovou konkurenciou má mimoriadne nízke produkčné náklady.

• **Ďalší antibyrokratický balíček.**

Ministerstvo hospodárstva pripravilo návrh ďalších 25 opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia. Vychádza z predovšetkým z podnetov od podnikateľov, ktorým by mal balíček ročne priniesť úsporu vyše 7 miliónov eur – 2,6 miliónov na priamych finančných nákladoch, 1,1 milióna na nepriamych, a 3,7 milióna na administratívnych nákladoch. Samotní podnikatelia označili podľa MH SR ako prioritu aby štátne inštitúcie nepožadovali najčastejšie výpisy, potvrdenia a ďalšie dokumenty. Ich požiadavka by mala byť podľa rezortu splnená do konca tohto roka.

Po 1. júli 2018 už ani živnostníci nebudú môcť podávať daňové priznanie klasicky na papierových tlačivách, ale s Finančnou správou budú musieť komunikovať elektronicky. Tí, ktorí mali aj zahraničné príjmy a daňové priznanie si odložili o 6 mesiacov, si to po prvý raz vyskúšajú už pri jeho podávaní. Dnes s daniarmi komunikuje elektronicky približne 360 000 daňových subjektov a približne rovnaký počet by mal pribudnúť od júla. Najmä živnostníci majú z tejto novej formy komunikácie obavy, väčšinou však neoprávnene, pretože na portáli Finančnej správy v samostatnej časti Elektronická komunikácia (banner priamo na hlavnej stránke) nájdú podrobné pokyny, ako postupovať.

1. Registrácia

Živnostník sa musí registrovať na webe Finančnej správy. Tu musí vyplniť elektronický registračný formulár, ktorý obsahuje predovšetkým identifikačné údaje o budúcom autorizovanom používateľovi ako sú

Elektronická komunikácia s Finančnou správou

meno, priezvisko, rodné číslo, číslo identifikačnej karty alebo číslo pasu. Povinnosť je mať vyplnené aspoň jedno číslo, ale aj e-mailovú adresu.

Okrem toho tu musí živnostník zadať aj heslo a osobný identifikačný kód (ľubovoľná kombinácia znakov). Potom stlačí tlačidlo registrovať. Keď ho daniari zaregistrujú, dostane aktívny e-mail. Jeho súčasťou je aktívny link. Ak ho živnostník potvrdí do 24 hodín od zaslania e-mailu, daniari mu vygenerujú notifikačný e-mail so všetkými identifikačnými údajmi, ktoré zadal pri registrácii a zároveň ho informuje o jeho ďalšom postupe.

2. Potvrdenie registrácie

Pre dokončenie registrácie má živnostník dve možnosti:

môže ju potvrdiť kvalifikovaným elektronickým podpisom (KEP) alebo občianskym preukazom s čipom, teda eID kartou.

Ak má živnostník certifikát alebo občiansky preukaz s čipom, má možnosť aktivovať registráciu z domu. Zjednoduší to registráciu, keďže nemusí navštíviť na jej dokončenie a vygenerovanie prístupu daňový úrad. Po kontrole údajov a podpísaní žiadosti o aktiváciu systém vygeneruje potvrdzujúci informačný e-mail, ktorý zašle na e-mailovú adresu zadanú pri registrácii, v ktorom je uvedené ID používateľa.

3. Autorizácia

Ak nemá živnostník občiansky preukaz s čipom, ďalšie veci si musí vybaviť osobne na

daňovom úrade. Vytlačí si registračné údaje z notifikačného e-mailu a predloží občiansky preukaz. Pracovník daňového úradu dokončí registráciu. Systém vygeneruje potvrdzujúci informačný e-mail, ktorý zašle na e-mailovú adresu zadanú pri registrácii, v ktorom je uvedené ID používateľa. Pri autorizácii Finančná správa registrovanému živnostníkovi pridelí prístupové práva k jeho dátam. Ak živnostník nemá elektronický občiansky preukaz alebo kvalifikovaný e-podpis, autorizácia prebehne na daňovom úrade. K autorizácii musí živnostník predložiť občiansky preukaz alebo pas, vytlačený e-mail obsahujúci zadané registračné údaje, čiže najskôr sa musí podnikateľ registrovať na portáli Finančnej správy. V prípade, ak si daňový subjekt zvolil na zastupovanie zástupcu, musí tiež predložiť plnomocnenstvo na využívanie autorizovaných elektronických služieb a 2 kópie vyplnenej dohody o elektronickom doručovaní.

HD

Odmeňovanie vo firmách

Odmeňovanie musí byť výhodné tak pre firmu, ako aj pre zamestnanca. Férové odmeňovanie zvyšuje atraktivitu práce pre potenciálnych zamestnancov, ale aj konkurencieschopnosť firmy. Môže ho dosiahnuť pomocou niekoľkých krokov.

1. Vytvorenie plánu odmeňovania

Plán odmeňovania musí byť vytvorený v rovnakej línii, aké sú ciele firmy. Ak je cieľom ponechať si rovnakých zamestnancov na dlhé roky, zamestnávateľ by mal zvážiť základnú mzdu vyššiu ako je trhový priemer, rovnako aj príspevky na dôchodok či rôzne bonusy odmeňujúce vernosť. Ak je víziou rýchly rast, vhodné je odmeňovať okamžitý výkon a urobiť rozdiely v odmeňovaní najlepších zamestnancov. Ešte užšie spojená s cieľmi je bonusová politika. Firma môže odmeňovať aktivitu zamestnancov a tak ich motivovať k lepším výkonom. Bonusy pritom vôbec nemusia byť spojené s rozpočtom na odmeňovanie, lebo ak sú viazané na zisk, firmu stojí ich vyplácanie iba časť z neho a zamestnanci sú motivovaní ho dosahovať. Ak je záujmom firmy udržať napr. najhodnotnejších zamestnancov či manažérov, možnosťou je aj poskytnúť im časť akcií firmy a podporiť tým lojalitu k nej.

2. Vytvorenie štruktúry odmeňovania

Pre potreby odmeňovania je potrebné vytvoriť konkrétny rozpočet. Pri jasne stanovenom rozpočte je potrebné zamyslieť sa nad odmeňovaním konkrétnych pozícií. Najlepšie je začať tými najdôležitejšími pre fungovanie firmy. Tak si budete istí, že pozície, ktoré firme prinášajú najväčšiu pridanú hodnotu, sú odmenené správne ešte pred tým, než sa začnete zaoberať ostatnými pozíciami. Výška miezd na danej pozícii, prirodzene, závisí od situácie na trhu, veľkosti firmy a odvetví podnikania. Trhové priemery sa dajú získať napr. na www.platy.sk, dôkladnejšie analýzy vrátane mzdových priemerov rôznych pozícií na rôznych trhoch v rôznych odvetviach ponúkajú spoločnosti, ktoré ponúkajú možnosť kúpiť si celú metódu odmeňovania šitú na mieru (napr. Hay Group). Na základe takýchto rozsiahlych analýz tvoria stratégie odmeňovania spravidla stredné a väčšie firmy.



3. Voľba benefitov

Častejšie ako trhová úroveň miezd sa v čase mení potreba a aktuálnosť benefitov, preto v rámci zachovania flexibility je lepšie ich v pracovnej zmluve neuvádzať. Keďže za ne firma platí peniaze, je potrebné s nimi rátať v samotnej stratégii odmeňovania a dokonca vyčíslit ich konkrétnu hodnotu. Benefitom je finančné aj nefinančné zvýhodnenie zamestnanca, čo môže byť bonus k dochádzke, 13. plat, flexibilný pracovný čas alebo podiel na zisku. Pre rôzne odvetvia sú vhodné iné benefity, a preto je potrebné vnímať konkrétne potreby vlastných zamestnancov a reagovať na zmeny v čase. Pri rozhodovaní sa o ponuke benefitov by mali byť v súlade s rozpočtom, pretože je oveľa jednoduchšie zamestnancom nejaký benefit v dobrých časoch pridať, ako iný v horších časoch vziať.

4. Záonné príplatky

Poznáte, čo určuje platná legislatíva v Zákonníku práce? Či ide o prácu nadčas, cez sviatok, noc, alebo pracovnú pohotovosť, každý zamestnanec je povinný tieto príplatky inkasovať minimálne v hodnote, akú určuje legislatíva. Účelom je kompenzácia sťažených podmienok (napr. práca v noci je náročnejšia, než cez deň), preto zákonné príplatky v skutočnosti nie sú benefitom, ktorým sa firma chváli, ale povinnosťou, ktorú určuje zákon. Nie je preto vhodné ich zahrňať do stratégie odmeňovania, no je potrebné sa neustále uisťovať, či je firma v súlade s platnou legislatívou. Netreba zabúdať, že do roviny „odmeny“ pre zamestnanca spadá aj vzdelávanie a rozvoj či samotné pracovné prostredie.

-komo-

Príspevky na zamestnávanie v roku 2018

V roku 2018 môžu podnikatelia získať príspevky na zamestnávanie zamestnancov z viacerých národných projektov a ušetriť tak na mzdových nákladoch. Štát sa snaží podporiť zamestnávanie rôznymi opatreniami. Jedným z nich sú tzv. „národné projekty“ ako aktívne opatrenia štátu na trhu práce podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Z národných projektov je možné čerpať príspevky na úhradu časti celkovej ceny práce alebo inú formu podpory zamestnávania vybranej skupiny občanov. Viaceré národné projekty sú rozdelené ešte na niekoľko osobitných podprojektov (aktivít, opatrení).

Národné projekty sú okrem prostriedkov zo štátneho rozpočtu financované aj z Európskeho sociálneho fondu v rámci operačného programu Ľudské zdroje. Celý proces od žiadosti o poskytnutie príspevku až po jeho poberanie podnikateľ realizuje v spolupráci s územne príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej aj ako „úrad práce“).

Pre ktorých podnikateľov sú príspevky na zamestnávanie v roku 2018 určené

V rámci takmer všetkých národných projektov je možné čerpať príspevky na zamestnávanie vo všetkých samosprávnych krajoch Slovenska okrem Bratislavského samosprávneho kraja. Nie je však dôležité to, kde má sídlo alebo bydlisko zamestnávateľ, ale kde má bydlisko zamestnanec, na ktorého bude príspevok poberaný. Ten musí byť vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce nachádzajúcom sa v ktoromkoľvek samosprávnom kraji okrem Bratislavského samosprávneho kraja. Kde potom takýto zamestnanec bude vykonávať prácu, nie je dôležité. Ak je teda niekto vedený na úrade práce v Rožňave, môže na takéhoto zamestnanca získať príspevok ktorýkoľvek zamestnávateľ v rámci Slovenska (aj z Bratislavského samosprávneho kraja). Aj z týchto pravidiel však existuje výnimka. Existujú dva národné projekty, v rámci ktorých môžu zamestnávateľia čerpať príspevky aj na uchádzačov o zamestnanie z Bratislavského samosprávneho kraja – národný projekt „Šanca na zamestnanie pre BSK“ a národný projekt „Praxou k zamestnaniu v BSK“.

Národný projekt „Reštart – Príležitosť pre dlhodobu nezamestnaných vrátiť sa na trh práce“ – opatrenie č. 2

Tento národný projekt má dve opatrenia (podprojekty), venovať sa budeme iba opatreniu č. 2 „Zpracovanie u zamestnávateľa za účelom získania a obnovy pracovných návykov“. Príspevok na zamestnávanie v rámci tohto projektu možno v roku 2018 získať na uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie viac ako 24 po sebe nasledujúcich mesiacov (tento príspevok nemožno čerpať na tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí majú vek do 29 rokov a ktorým bola poskytnutá podpora prostredníctvom „Záruky pre mladých“).

Pre získanie príspevku v rámci tohto projektu musí zamestnávateľ len vytvoriť podmienky pre uchádzača o zamestnanie, ktorých cieľom je získanie a prehĺbovanie praktických skúseností uchádzača o zamestnanie pre potreby trhu práce. Medzi zamestnávateľom a uchádzačom o zamestnanie, ktorý u zamestnávateľa vykonáva zapracovanie, nie je pri tomto národnom projekte dokonca uzatvorený žiadny pracovnoprávny vzťah. Rozsah vykonávania zapracovania

u zamestnávateľa je 20 hodín týždenne, najviac počas 6 mesiacov.

Finančný príspevok v rámci tohto projektu sa poskytuje na úhradu nevyhnutných nákladov súvisiacich s vykonávaním zapracovania každého uchádzača o zamestnanie a je poskytovaný po dobu najviac 6 mesiacov. Mesačná výška finančného príspevku je pre rok 2018 najviac vo výške 87,54 eura. Zamestnávateľ pri tomto národnom projekte tak získava na tom, že za vykonanú prácu nemusí uchádzačovi o zamestnanie vyplácať žiadnu mzdu.

Národný projekt „Cesta na trh práce“ – aktivita č.1 „Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest pre UoZ/ znevýhodnených UoZ“

Príspevok na zamestnávanie v rámci tohto projektu možno získať na akéhokoľvek uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Podmienkou ale je, aby tento uchádzač o zamestnanie bol z niektorého z nasledujúcich najmenej rozvinutých okresov: Lučenec, Rimavská Sobota, Poltár, Revúca, Veľký Krtíš, Rožňava,

Sobrance, Trebišov, Kežmarok, Sabinov, Svidník a Vranov nad Topľou.

Pre získanie príspevku v rámci tohto projektu musí zamestnávateľ prijať na vytvorené pracovné miesto uchádzača o zamestnanie na pracovný pomer dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času (polovičný pracovný úväzok) a musí ho prijať do pracovného pomeru na minimálne 20 mesiacov (na dobu určitú alebo na dobu neurčitú).

Finančný príspevok v rámci tohto projektu sa poskytuje na úhradu časti celkovej ceny práce prijateľného zamestnanca. Mesačná výška príspevku je 85 % z celkovej ceny práce zamestnanca, v roku 2018 najviac vo výške 648,96 eura. Takto určená výška príspevku ale zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas (plný pracovný úväzok). Ak bude pracovný pomer dohodnutý v rozsahu menej ako je rozsah ustanoveného týždenného pracovného času, výška príspevku sa bude pomerne krátiť. Dôležitou informáciou je tiež to, že príspevok sa poskytuje mesačne počas najviac prvých 15 mesiacov. Po ich uplynutí bude zamestnávateľ povinný pracovné miesto udržať po dobu mi-



nimálne 5 mesiacov bez finančného príspevku.

Národný projekt „Úspešne na trhu práce“ – aktivita č. 1

Príspevok na zamestnávanie v rámci tohto projektu možno získať na uchádzača o zamestnanie, ktorý ešte nemal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (zamestnanie, ktoré trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov). Podmienkou je, aby tento uchádzač o zamestnanie bol buď vo veku do 25 rokov a evidovaný na úrade práce minimálne 3 mesiace alebo vo veku do 29 rokov a evidovaný na úrade práce minimálne 6 mesiacov.

Pre získanie príspevku v rámci tohto projektu musí zamestnávateľ prijať na vytvorené pracovné miesto uchádzača o zamestnanie na pracovný pomer dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času (polovičný pracovný úvä-

zok). Zamestnávateľ musí takéhoto zamestnanca prijať do pracovného pomeru na dobu určitú na minimálne 6 mesiacov alebo na dobu neurčitú. Zamestnávateľ môže v rámci tohto národného projektu poberať príspevok najmenej 6 mesiacov a najviac 12 mesiacov a po skončení poberania príspevku je povinný pracovné miesto zachovať najmenej v rozsahu zodpovedajúcom polovici obdobia poskytovania príspevku. Finančný príspevok v rámci tohto projektu sa poskytuje na úhradu časti celkovej ceny práce prijatého zamestnanca a závisí aj od okresu. V okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako 7,21 % je výška príspevku v roku 2018 vo výške 70 % z celkovej ceny práce zamestnanca, ale najviac 462,50 eura mesačne. V okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako 7,21 % je výška príspevku v roku 2018 vo výške 80 %

z celkovej ceny práce zamestnanca, ale najviac 555,00 eura mesačne. Takto určená výška príspevku ale zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas (plný pracovný úväzok). Ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, výška príspevku sa bude pomerne krátiť.

Národný projekt „Chceme byť aktívni na trhu práce (50+)“

Príspevok na zamestnávanie v rámci tohto projektu možno získať na uchádzača o zamestnanie staršieho ako 50 rokov veku. Dĺžka vedenia tohto občana v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce nie je pri tomto národnom projekte vôbec dôležitá a môže byť napríklad aj jeden deň.

Pre získanie príspevku v rámci tohto projektu musí zamestnávateľ prijať na vytvorené pracovné miesto uchádzača o zamestnanie na pracovný pomer dohodnutý v rozsahu

najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času (polovičný pracovný úväzok). Zamestnávateľ musí takéhoto zamestnanca prijať do pracovného pomeru na dobu určitú na minimálne 12 mesiacov alebo na dobu neurčitú. Finančný príspevok v rámci tohto projektu sa poskytuje na úhradu zdravotného poistenia a sociálneho poistenia plateného zamestnávateľom za zamestnanca. V roku 2018 je mesačná výška príspevku najviac 488,38 eura. Takto určená výška príspevku ale zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas (plný pracovný úväzok). Ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, výška príspevku sa bude pomerne krátiť. Zamestnávateľ môže príspevok v rámci tohto národného projektu poberať najviac 12 mesiacov.

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Nelegálna práca od roku 2018

Kontrolóri inšpektorátov práce a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny odhalili v minulom roku 3384 nelegálne zamestnaných ľudí, čo bolo o 460 viac ako v roku 2016. Čo sa považuje za nelegálne zamestnanie, aké riziká pri ňom hrozia zamestnávateľom a zamestnancom a aké zmeny v legislatíve prináša rok 2018?

Nelegálneho zamestnávania sa podľa zákona dopúšťa zamestnávateľ, ktorý:

1. využíva závislú prácu osoby, s ktorou nemá uzavretú písomnú pracovnú zmluvu,
2. neprihlási zamestnanca do Sociálnej poisťovne do 7 dní od začatia výkonu činnosti zamestnanca, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,
3. zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny bez splnenia osobitných podmienok pre zamestnávanie cudzincov.

V praxi sú najčastejšími prvé dva prípady, t. j. **oneskorené prihlásenie zamestnanca do Sociálnej poisťovne, oneskorený podpis pracovnej zmluvy, závislá práca na ústnu dohodu, závislá práca na živnosť, kamarátska výpomoc, neplatená stáž študentov atď.**

Zamestnávateľ je povinný prihlásiť zamestnanca do Sociálnej poisťovne najneskôr do začatia výkonu práce. Ak teda zamestnanec nastúpi do práce 1. 4. 2018 o 8.00 hod., zamestnávateľ ho musí do Sociálnej poisťovne prihlásiť najneskôr 1. 4. 2018 o 7.59 hod. Ak by to neurobil a o 9.00 hod. by k nemu prišla kontrola z inšpektorátu práce, uložila by mu pokutu za nelegálne zamestnávanie. Dôležitou teda nie je len lehota 7 dní od začatia činnosti zamestnanca, ale aj okamih začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Riziká spojené s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním

S nelegálnou prácou a zamestnávaním je spojených niekoľko rizík. Zamestnávateľovi, u ktorého dôjde k odhaleniu nelegálneho zamestnávania, musí byť uložená pokuta, a to od 2 000

do 200 000 EUR pokiaľ nelegálne zamestnáva jednu osobu a vo výške od 5 000 do 200 000 EUR pokiaľ nelegálne zamestnáva dve a viac osôb.

Zamestnanec, ktorý vykonáva nelegálnu prácu, môže byť uložená pokuta vo výške do 331 EUR (uloženie pokuty v prípade zamestnanca teda nie je povinné).

Ďalším negatívnym dôsledkom spojeným s uložením pokuty je tiež zápis do verejne dostupného zoznamu zamestnávateľov, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, a s tým spojený zákaz čerpania dotácií, ako aj zákaz účasti vo verejnom obstarávaní.

Zmeny v právnej úprave nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce v roku 2018

Novela zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní priniesla od roku 2018 niekoľko zmien. Pozitívnu správou pre niektorých zamestnávateľov, ktorým bola v minulosti uložená pokuta za oneskorené prihlásenie zamestnanca do Sociálnej poisťovne, je zavedenie možnosti podania žiadosti o výmaz z vyššie spomínaného zoznamu. Podmienkou pre výmaz zo zoznamu zamestnávateľov, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania je, že oneskorenie nebolo dlhšie než 7 dní a zároveň v tejto lehote nebola začatá kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Ďalšou novinkou od roku 2018 je spresnenie niektorých zákonom používaných pojmov, ktoré vylučujú zodpovednosť za nelegálne zamestnávanie pri vnútroštátnej dodávke práce. Zatiaľ čo doposiaľ si zákon bolo možné vyložiť aj tak, že zodpovednosť nesie podnikateľ, ktorý si objednal službu dodanú na čierno zamestnanými pracovníkmi, dnes zákon výslovne stanovuje, že pod vnútroštátnou dodávkou práce sa rozumie dočasné pridelenie podľa zákonníka práce. Ak si teda podnikateľ v roku 2018 objedná službu, ktorú mu iná firma dodá prostredníctvom nelegálne zamestnaného pracovníka, nebude zodpovedný za nelegálne zamestnávanie, ktorého sa dopúšťa jeho dodávateľ.

Zdroj: podnikajte.sk

Informácie o zmenách v Zbierke zákonov SR

Zbierka zákonov Slovenskej republiky je oficiálna zbierka zákonov Slovenska, ktorej vydavateľom je Ministerstvo spravodlivosti SR. V Zbierke zákonov Slovenskej republiky sa vyhlasujú všeobecne záväzné právne predpisy, niektoré právne akty slovenského práva, návrhy prijaté v referende, rozhodnutia predsedu NR SR, uznesenia NR SR, niektoré rozhodnutia prezidenta, rozhodnutia vlády, uznesenia vlády, o ktorých rozhodla, že sa majú vyhlásiť v zb. zákonov, právne akty slovenského práva, akty medzinárodného práva a podobne. Konsolidované znenie je aktuálne znenie právneho predpisu k určitému dátumu. Vzniká zapracovaním, resp. zlúčením všetkých noviel od počiatku platnosti predpisu, do jedného zrozumiteľného dokumentu. Všeobecne záväzné právne predpisy nadobúdajú platnosť dňom ich vyhlásenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Pre lepšiu orientáciu uverejňujeme aktuálne vybrané názvy a témy týchto zmien. V prípade vášho bližšieho záujmu, si takto už oveľa ľahšie nájdete to, čo sa vás týka, alebo čo vás bližšie zaujíma.

ZZ SR - Konsolidované znenia, ktoré nadobudli účinnosť od 1. 4. 2018

Číslo	Názov predpisu	Účinnosť od	Číslo	Názov predpisu	Účinnosť od
369/1990 Zb.	Zákon Slovenskej národnej rady o obecnom zriadení v znení 70/2018 Z. z.	1. 4. 2018	231/2011 Z. z.	Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 56/2009 Z. z. a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
455/1991 Zb.	Zákon o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018	254/2011 Z. z.	Zákon o prepravovateľných tlakových zariadeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018
198/1994 Z. z.	Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o Vojenskom spravodajstve v znení 69/2018 Z. z.	1. 4. 2018	351/2011 Z. z.	Zákon o elektronických komunikáciách v znení 69/2018 Z. z., 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018
145/1995 Z. z.	Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o správnych poplatkoch v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018	362/2011 Z. z.	Zákon o liekoch a zdravotníckych pomôckach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 351/2017 Z. z.	1. 4. 2018
233/1995 Z. z.	Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení 59/2018 Z. z.	1. 4. 2018	404/2011 Z. z.	Zákon o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
73/1998 Z. z.	Zákon o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení 69/2018 Z. z.	1. 4. 2018	547/2011 Z. z.	Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
338/2000 Z. z.	Zákon o vnútrozemskej plavbe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018	78/2012 Z. z.	Zákon o bezpečnosti hračiek a o zmene a doplnení zákona č. 128/2002 Z. z. o štátnej kontrole vnútorného trhu vo veciach ochrany spotrebiteľa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018
435/2000 Z. z.	Zákon o námornej plavbe v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018	70/2013 Z. z.	Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
483/2001 Z. z.	Zákon o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 69/2018 Z. z.	1. 4. 2018	305/2013 Z. z.	Zákon o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente) v znení 69/2018 Z. z., 238/2017 Z. z., 273/2015 Z. z.	1. 4. 2018
128/2002 Z. z.	Zákon o štátnej kontrole vnútorného trhu vo veciach ochrany spotrebiteľa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018	352/2013 Z. z.	Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
319/2002 Z. z.	Zákon o obrane Slovenskej republiky v znení 69/2018 Z. z.	1. 4. 2018	474/2013 Z. z.	Zákon o výbere mýta za užívanie vymedzených úsekov pozemných komunikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018
595/2003 Z. z.	Zákon o dani z príjmov v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018	102/2014 Z. z.	Zákon o ochrane spotrebiteľa pri predaji tovaru alebo poskytovaní služieb na základe zmluvy uzavretej na diaľku alebo zmluvy uzavretej mimo prevádzkových priestorov predávajúceho a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
5/2004 Z. z.	Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018	62/2015 Z. z.	Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
98/2004 Z. z.	Zákon o spotrebnej dani z minerálneho oleja v znení 268/2017 Z. z.	1. 4. 2018	281/2015 Z. z.	Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 69/2018 Z. z.	1. 4. 2018
106/2004 Z. z.	Zákon o spotrebnej dani z tabakových výrobkov v znení 269/2017 Z. z.	1. 4. 2018	336/2015 Z. z.	Zákon o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 58/2018 Z. z., 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
215/2004 Z. z.	Zákon o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 69/2018 Z. z.	1. 4. 2018	358/2015 Z. z.	Zákon o úprave niektorých vzťahov v oblasti štátnej pomoci a minimálnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o štátnej pomoci) v znení 57/2018 Z. z.	1. 4. 2018
576/2004 Z. z.	Zákon o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 61/2018 Z. z.	1. 4. 2018			
305/2005 Z. z.	Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 61/2018 Z. z.	1. 4. 2018			
539/2008 Z. z.	Zákon o podpore regionálneho rozvoja v znení 58/2018 Z. z.	1. 4. 2018			
505/2009 Z. z.	Zákon o akreditácii orgánov posudzovania zhody a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018			
529/2010 Z. z.	Zákon o environmentálnom navrhovaní a používaní výrobkov (zákon o ekodizajne) v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018			
45/2011 Z. z.	Zákon o kritickej infraštruktúre v znení 69/2018 Z. z.	1. 4. 2018			
182/2011 Z. z.	Zákon o štitkovaní energeticky významných výrobkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 56/2018 Z. z.	1. 4. 2018			

Všetkým rovnako!



Fínska vláda experimentuje so zavedením univerzálneho príjmu, ktorý by mohol nahradiť doterajší systém sociálnych dávok. Už teraz vypláca 2-tisícim ľudí mesačne bez akýchkoľvek ďalších podmienok sumu 560 eur. V súčasnosti sa vo Fínsku s myšlienkou pohrávajú aj pravícové strany, ktoré v nej vidia spôsob zjednodušenia sociálneho systému.

Systém už rok testujú

Dvojročného skúšobného programu, ktorý beží od januára 2017, sa zúčastnilo 2-tisíc nezamestnaných Fínov vo veku od 25 do 58 rokov. Tí budú mať na peniaze nárok aj v prípade, že si nájdu prácu. Fínske úrady veria, že im experiment s univerzálnym príjmom pomôže vyriešiť problém s nastavením sociálneho systému.

Nepriđu o výhody

Pre mnohých nezamestnaných je totiž výhodnejšie zostať bez práce, pretože v prípade ich nástupu do zamestnania im po odpočítaní vyššej sadzby dane zostane menej peňazí.

Nápadom zaviesť univerzálny základný príjem sa vo fínskych ľavicových politických kruhoch zaoberajú od 80. rokov minulého storočia, píše denník The Guardian. Spočiatku malo ísť o spôsob boja s ekonomickými a sociálnymi dôsledkami upadajúceho priemyslu.

Okrem toho by mohol program jednotnej „sociálne dávky“ pre všetkých pomôcť zmierniť následky rastúcej automatizácie v rôznych profesiách, ktorá vedie k nárastu nezamestnanosti.

Kto to zaplatí?

Idea základného príjmu má vo Fínsku aj svojich odporcov. „Problémom je financovanie týchto benefitov,“ hovorí Ilka Kaukoranta, hlavný ekonóm centrálnej organizácie fínskych odborov. „Benefity sú platené z daní, ktoré odvádzajú zamestnanci. Ak dáte každému dostatok finančných prostriedkov, ľudia budú úplne racionálne pracovať menej.“ Model, ktorý sa momentálne testuje, by podľa Kaukorantu v prípade implementácie na národnej úrovni zvýšil deficit rozpočtu o päť percent HDP.

Vo Švajčiarsku sa to neuchytilo

Pokusy o zavedenie určitej formy univerzálneho príjmu prebehli aj v ostatných európskych krajinách. Vo Švajčiarsku ale tento typ sociálnej istoty neprešiel. V roku 2016 ho v referende jasnou väčšinou odmietli tamajší obyvatelia, proti sa vyslovilo takmer 77 percent hlasujúcich.

Naopak, forma základného príjmu v menšom meradle funguje na Aljaške. Jej obyvatelia dostávajú ročne čiastku približne dvetisíc dolárov od fondu, ktorý obsahuje prevažne finančné prostriedky získané predajom ropy. Na tieto peniaze majú nárok všetci, ktorí oň požiadajú. Podľa nedávnej štúdie nemá benefit žiadny vplyv na celkovú zamestnanosť. Univerzálny príjem zaviedlo v roku 2008 čínske Macao, v roku 2011 ho dočasne zaviedol Irán.

Technologickí giganti sú za

Práve návšteva Aljašky presvedčila o výhodách tohto systému zakladateľa Facebooku Marka Zuckerberga. Prístup najmladšieho amerického štátu by podľa neho mohol „ísť príkladom zvyšku krajiny“. Medzi zástancov sa radí aj vynálezca Elon Musk alebo bývalý kandidát na prezidenta Bernie Sanders. V minulosti túto myšlienku obhajovali Martin Luther King alebo ekonóm Milton Friedman.

Adresár Slovenskej živnostenskej komory

Predsedička SŽK:

Mgr. Daniela JASLOVSKÁ
e-mail: predsednicka@szk.sk

Sídlo SŽK:

Úrad komory
Dolné Rudiny 3, 010 01 Žilina
Vedúca sekretariátu Úradu komory: Anna Sklenárová
Tel.: 041/7645195 • e-mail: uradkomory@szk.sk

Kancelária Úradu komory v Košiciach

Kukučínova 23, 040 01 Košice
e-mail: bohacik@szk.sk
Ervín Boháčik

Kancelária Úradu komory v Bratislave

Račianska 71, 832 59 Bratislava
Tel.: 02/44461400 • e-mail: uradkomory@szk.sk
Vladimír Mička

Krajské zložky komory:

KZK Bratislava

Račianska 71, 832 59 Bratislava
Vladimír Mička, predseda
Tel.: 02/49246588
e-mail: micka@szk.sk, kzkbratislava@szk.sk

KZK Banská Bystrica

Horná 13, 974 04 Banská Bystrica
JUDr. Tomáš Suchý, predseda
Tel.: 048/3219959 • e-mail: kzkbbystrica@szk.sk

KZK Košice

Kukučínova 23, 040 01 Košice
Ervín Boháčik, predseda
Tel.: 055/6941736 • e-mail: bohacik@szk.sk

KZK Prešov

Duchnovičovo nám. 1, 080 01 Prešov
Juraj Drál, predseda
Kontaktná osoba: Ing. Vladimír Fedor
Tel.: 0908 991 481 • e-mail: kzkprešov@szk.sk

KZK Trnava

Hlavná 17, 917 01 Trnava
Ing. Robert Schmidt, predseda
Kontaktná osoba: Helena Schmidtová
Tel.: 033/5512720 • e-mail: kzktrnava@szk.sk

KZK Žilina

Dolné Rudiny 3, 010 01 Žilina
Ing. Pavol Višňovský, PhD., predseda
Tel.: 041/7645195 • e-mail: uradkomory@szk.sk

KZK Nitra

Fraňa Mojtu 18 (budova Mediahaus), 949 01 Nitra
Marek Štrba, predseda
Tel.: 0949 816 505 • e-mail: kzknitra@szk.sk

TEST • TEST • TEST • TEST • TEST • TEST • TEST • TEST

Extroverti alebo introverti?

O jednej aj druhej skupine kolujú rôzne mýty. Pravdou je, že introverti bývajú premýšľaví, mlčanliví, snažia sa zachovať si odstup od ostatných a navonok sa javia ako nespoločenský. Naopak, extrovert je človek, ktorý je spoločenský, zhovorčivý, komunikatívny a ľahko nadväzuje kontakty. Z prieskumov vyplýva, že pomer introvertov a extrovert v populácii je zhruba 1:3. V skutočnosti neexistuje čistý extrovert (ani introvert). Väčšina psychológov, vrátane samotného C. G. Junga, ktorý je autorom tohto delenia, sa zhoduje, že osobnosť každého človeka je zložená z extrovertnej alebo introvertnej časti a záleží len na tom, ktorá vlastnosť a ako výrazne prevažuje. Z toho vyplýva, že môžu existovať aj nevyhranené a prispôsobivé osobnosti, teda ľudia, ktorí v sebe majú črty extroverzie aj introverzie. Nazývajú sa ambiverti.

Aké je vhodné zamestnanie pre jednotlivé typy?

Extrovertní ľudia sa dobre cítia v spoločnosti a v centre diania, nemajú problém komunikovať s neznámymi, byť na očiach, preto sú pre nich vhodné manažérske a obchodné profesie. Sú výbornými hercami, trénermi, učiteľmi, novinármi a moderátormi.

Introverti sú k svojmu okoliu omnoho vnímavejší, radšej stoja nepovšimnutí v úzadí. Ich veľkou výhodou je, že dokážu pracovať samostatne a menej podliehajú vplyvom okolia. Pre nich sú vhodné povolania ako účtovník, programátor, správca siete, správca aplikácie, lekár, geológ, vodič, apod.

Otestujte sa!

Či ste extrovert alebo introvert zistíte v nasledujúcom teste. Odpovedajte ÁNO, NIE alebo NIEKEDY. Započítajte si dva body za odpoveď ÁNO pri otázkach číslo 1 až 27, dva body za odpoveď NIE pri otázkach číslo 28 až 49, jeden bod za každú odpoveď NIEKEDY pri všetkých otázkach. Po spočítaní bodov hneď viete, do ktorej skupiny patríte.

1. Radšej zostanete doma a budete čítať knihu, ako by ste sa mali stretnúť s priateľmi?
2. Robíte svoju prácu dôkladne, aj keď nemusíte odvieť perfektný výkon?
3. Keď idete kupovať niečo drahé, navštívite niekoľko obchodov?

4. Riešite radi aritmetické problémy?
5. Uniklo vám niekedy niečo len preto, lebo ste sa nedokázali rýchlo rozhodnúť?
6. Myslia si o vás vaši priatelia, že sa príliš sústreďujete na detaily?
7. Máte radi vo svojom živote istotu a zabezpečenie, aby ste nemuseli mať obavy?
8. Robíte radi drobné opravy a úpravy v dome alebo záhrade?

15. Vadí vám, keď sa na vás niekto pozerá pri práci?
16. Vydržíte robiť dlho únavnú, rutinnú prácu?
17. Správate sa ticho, keď ste s ľuďmi, ktorých dobre nepoznáte?
18. Ste nervózni, keď o vás ľudia hovoria?
19. Čítate odbornú literatúru a navštevujete prednášky?
20. Máte vyhranené náboženské alebo politické názory?



9. Myslite na veci, ktoré chcete vidieť, urobiť alebo mať?
10. Stáva sa vám, že jeden deň ste na vrchole blaha a na druhý deň úplne na dne?
11. Červenáte sa často a ľahko, alebo mávate často podobný pocit?
12. Váhate požiadať známeho o pôžičku, ak si nie ste celkom istí, že vám požičia?
13. Dovolíte, aby vás niekto predbehol v rade v obchode alebo na úrade?
14. Mali ste niekedy strach zo straty miesta, pretože sa zhoršil váš výkon?

21. Priali by ste si mať o sebe lepšiu mienku a väčšie sebavedomie?
22. Preberáte znova svoje rozhodnutia, ktoré ste už urobili?
23. Zapodievate sa pri svojej práci detailmi?
24. Sú vaše pripomienky vždy k veci?
25. Myslite si, že sú ľudia natoľko rozumní, že im netreba nič vysvetľovať?
26. V práci alebo v hocijakom tíme chcete byť radšej členom alebo vedúcim?
27. Nezmenia vás ani tie najdramatickejšie skúsenosti?

28. Vyjadrujete sa podstatne lepšie ústne ako písomne?
29. Máte dobrú pamäť na ľudí?
30. Chodíte neskoro na schôdzky?
31. Je pre vás ľahké zmeniť postoj alebo názor?
32. Zaoberáte sa často aj viacerými vecami naraz?
33. Je pre vás jednoduché začať niečo nové?
34. Je väčšina ľudí ochotná s vami spolupracovať?
35. Hovoríte ľuďom skutočne to, čo cítite?
36. Keď ste s priateľmi, ste to vy, kto rozhoduje, čo sa bude robiť?
37. Máte moc nad ľuďmi a ovplyvňujete ich tak, aby robili, čo chcete?
38. Znášate dobre, keď ľudia robia chyby, alebo vás to otravuje?
39. Máte tendenciu robiť veci bez toho, aby ste príliš rozmýšľali o následkoch?
40. Keď máte za sebou najťažšiu časť úlohy, prestane vás baviť?
41. Povedal vám už niekto, že ste hrdí alebo sebeckí?
42. Rozosmejete sa ľahko?
43. Staráte sa o to, čo si o vás druhí myslia?
44. Riskujete radi?
45. Je pre vás jednoduché vstúpiť do miestnosti, kde je niekoľko cudzích ľudí?
46. Hovoria o vás ľudia, že rád/rada idete vlastnou cestou?
47. Dávate prednosť pracovnej úlohe, na ktorej pracujete s viacerými ľuďmi?
48. Ste to vy, ktorý/ktorá pri stretnutí s druhými ľuďmi hovorí prvá?
49. Odpovedala ste na tieto otázky rýchlo, bez veľkého premýšľania a problémov?

VYHODNOTENIE:

Extrovert 0 – 36 bodov: Ste činnorodý, viac orientovaný na ľudí a na úlohu než na detaily.

Ambivert 37 – 63 bodov: Máte charakteristiky oboch typov. Aký typ preváži, záleží u vás od konkrétnej situácie.

Introvert 64 – 98 bodov: Ste veľmi precízny, puntičkársky a orientovaný na výkon.