

Abstrakt

<https://www.iz.sk/sk/projekty/socialny-system/sabatikal>

Vo viacerých profesiách (v školstve, v opatrovateľstve, v kreatívnych sektoroch, v zdravotníctve) je vysoké riziko vyhorenia: ľudia stratia záujem o prácu, nebaví ich, sú z nej chorí. Dôsledkom je v lepšom prípade rapídna zmena profesie, v horšom prípade dlhotrvajúce psychické a zdravotné problémy. Jednou z možností predchádzania vyhoreniu je sabatikal: niekoľkomesačné voľno od každodennej práce.

Sabatikal nie je na Slovensku legislatívne uchopený, napriek tomu ho niektorí zamestnávateľia svojim zamestnancom ponúkajú.

Navrhujeme zavedenie sabatikal do legislatívy tak, aby človek, čo dlhodobo pracoval (bol dôchodkovo poistený aspoň 9,5 rokov z posledných 10 rokov), po dohode so svojim zamestnávateľom (ktorý mu potom drží pracovné miesto) mohol ísť na oficiálny sabatikal. Počas neho by mal štatút medzi uchádzačom o zamestnanie (nemôže sa zamestnať inde, môže ísť na školenia) a osobou na materskej (zamestnávateľ drží pracovné miesto a človek je zdravotne poistený). Od Sociálnej poisťovne dostane dávku vo výške dávky v nezamestnanosti, avšak do dôchodku pôjde o obdobie sabatikal neskôr.

Sabatikal teda bude znamenať, že časť starobného dôchodku bude jednotlivec čerpať už v aktívnom veku.

Sabatikal

Syndróm vyhorenia je stav vyčerpanosti (psychickej, emočnej, kognitívnej), často vychádzajúceho z chronického stresu. Vyskytuje sa v profesiách, kde je častý kontakt s ľuďmi a ich hodnotenie je dôležité.

Najdôležitejším znakom je spomínaný chronický stres vychádzajúci z pracovnej činnosti, ktorý môže byť sprevádzaný ďalšou záťažou z osobného života, sociálneho i fyzického okolia atď. Profesia je charakteristická vysokými nárokmi na výkon, bez možnosti oddychu a závažnými následkami v prípade omylu. Výkon takejto práce býva spojený s veľkou zodpovednosťou a nasadením, niekedy s pociťovaním poslania profesie. Vyhorenie je teda dôsledok nerovnováhy medzi profesijným očakávaním a profesijnou realitou, medzi ideálmi a skutočnosťou.

Samotné vyhorenie je výsledok dlhého pozvoľného procesu, ktorý má nasledujúce fázy:

- *nultá fáza*, predfáza: jedinec pracuje čo najlepšie, snaží sa, napriek tomu má pocit, že požiadavkám nie je možné vyhovieť a jeho snaha nie je dostatočne ohodnotená, táto fáza predstavuje akési podhubie pre vznik syndrómu vyhorenia
- 1. fáza: pocit, že jedinec nič nestíha, jeho práca začína strácať systém
- 2. fáza: vyskytujú sa symptómy neurózy (napr. úzkosť) spolu s pocitom, že jedinec stále musí niečo robiť, pričom výsledkom je chaotické konanie
- 3. fáza: pocit, že niečo *musí* byť urobené, mizne a nahrádza ho opačný pocit – že nemusí nič, iba samotná prítomnosť druhých ľudí jedinca dráždi, pridružuje sa strata akéhokoľvek nadšenia a záujmu, prevláda únava, sklamanie a vyčerpanie¹

Najviac postihnuté profesie sú v zdravotníctve (lekári, sestry, opatrovatelky), školstve (učiteľky a učители), sociálnej oblasti (sociálni pracovníci, psychológovia), ale postihuje aj manažérov či programátorov. S rastúcim množstvom zamestnaní, ktoré nepretržite robia rovnakú činnosť (rôzne administratívne pozície), a zamestnaní v službách je riziko vyhorenia hrozbou pre väčšiu časť zamestnancov.

Jedným zo spôsobov predchádzania vyhoreniu je sabatikal. Ak sa ho podarí načasovať v prvých fázach vyhorenia, je účinným riešením. Predchádza tak riziku toho, že osobe pribudnú zdravotné problémy a vzdiali sa od trhu práce. Dočasným odpojením od rutinných povinností sa predchádza budúcej nutnosti opätovne ľudí zapájať do trhu práce.

Historicky bol súčasťou života najmä univerzít, spravidla po siedmich rokoch vyučovania mal profesor nárok na rok sabatikal. Počas neho mohol opustiť každodenný rituál učenia.

Na rozdiel od dovolenky sabatikal chápeme nie ako oddych, ale ako odpútanie sa od každodennej rutiny v práci. Človek počas sabatikal môže vykonávať prácu, ale mala by byť odlišná od jeho doterajšej každodennej práce. Môže ísť o dlhšie vzdelávanie, návštevy partnerských pracovísk, čas na dokončenie knihy a pod.

Po sabatikale spravidla prídu zamestnanci späť do zamestnania nielen oddýchnutí ako po dovolenke, ale aj s novými nápadmi a energiou. Je vhodný najmä pre ľudí, u ktorých sa dá očakávať, že budú ekonomicky aktívni aj po dosiahnutí priemerného dôchodkového veku.

1 Prevzaté z https://sk.wikipedia.org/wiki/Syndr%C3%B3m_vyhorenia ; viac o vyhorení na <http://vyhorenie.sk/> , <https://www.iz.sk/sk/projekty/socialny-system/sabatikal>

Situácia v iných krajinách

Sabatikal existuje v mnohých sektoroch (najmä v školstve a kreatívnych sektoroch) ako firemný benefit pre zamestnancov. Na celoštátnej úrovni je dostupný najmä v severských krajinách Európy.

Vo Švédsku je možnosťou tjänstledighet², ktorá sa prejavuje v troch najbežnejších možnostiach. Prvou je materská dovolenka (föräldraledighet), ktorá môže byť až do dĺžky 480 dní. Ďalšia možnosť je ísť na sabatikal za účelom založenia podniku, podľa zákona (Right to Leave to Conduct a Business Operation Act). Umožní mu to skúsiť založiť podnik, s možnosťou vrátiť sa do svojho pôvodného zamestnania, ak tento plán nevyjde. Štát tak znižuje negatívne dôsledky bankrotu nového podniku a zvyšuje tak motiváciu zakladať neisté podniky. Ďalšia možnosť je za účelom vzdelávania (Employee's Right to Educational Leave Act).

Vo Fínsku existuje zákon o sabatikale (Sabbatical Leave Act³), podľa ktorého môže ísť zamestnanec na sabatikal v dĺžke 3 – 12 mesiacov a dostane 60 % dávky v nezamestnanosti. Počas tohto obdobia musí zamestnávateľ zamestnať nezamestnaného (aj keď nie nutne na rovnakú pracovnú pozíciu).

V Dánsku v deväťdesiatych rokoch existovala legislatíva o sabatikale⁴. V neskoršom období do tejto legislatívy pridali povinnosť pre zamestnávateľa, aby zamestnal dlhodobo nezamestnaného na pozíciu človeka na sabatikale. Po zavedení tejto povinnosti klesla využívanosť sabatikalu, neskôr bol v legislatíve úplne zrušený. Dánsky príklad ukazuje neprimeranosť povinnosti nahrádzať ľudí na sabatikale dlhodobo nezamestnanými. Jednak to znemožní situáciu, aby bol sabatikal bežnou súčasťou firemnej kultúry (napr. 10 % zamestnancov je vždy na sabatikale a zamestnávateľ má kapacity nastavené tak, aby zvyšných 90 % zvládlo celú robotu). Po druhé, sabatikal je primárne určený pre iné typy pracovných pozícií ako je štruktúra dlhodobo nezamestnaných aj zo vzdelanostného aj z regionálneho pohľadu.

2 <https://www.sabbatic.com/know-taking-sabbatical-sweden/>

3 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/sabbatical-leave-scheme-gains-in-popularity>

4 https://www.dps.aau.dk/digitalAssets/211/211237_2000-19-thedanishleaveof-perh.pdf

Zanalyzované legislatívne normy v SR

Sabatikal nie je v legislatíve SR priamo podchytený. Najbližšie k nemu majú platené alebo neplatené voľno podľa Zákonníka práce a materská dovolenka a dávky v nezamestnanosti (podľa zákona 461/2003 Z. z. – zákon o sociálnom poistení⁵).

Neplatené voľno umožňuje človeku mať neprítomnosť v práci podľa § 141 odsek 3 zákonníka práce. Zamestnávateľ môže, ale nemusí túto neprítomnosť dovoliť (pokiaľ nie sú splnené podmienky podľa odseku 2), a môže, ale nemusí dať náhradu mzdy. Ak nepoberá náhradu mzdy, je dobrovoľne nezamestnaný, nie je evidovaný na úrade práce a zdravotné poistenie si musí platiť sám (keďže nemá nárok na príjem zo závislej činnosti, nie je zamestnancom podľa § 11 odsek 3 zákona o zdravotnom poistení 580/2004 Z. z.). Počas neplateného voľna nemá zamestnávateľ žiadne dodatočné náklady.

Platené voľno môže mať viacero foriem, od zvýšenia dovolenky, cez zmenu pracovného úväzku a obsahu práce až po tiché tolerovanie sabatikalu nadriadeným. Niektorí veľkí zamestnávateľia majú prepracovaný systém sabatikalov, avšak u malých zamestnávateľov (ktorých je drvivá väčšina) je to skôr výnimka.

Materská dovolenka je jednou z neformálnych možností sabatikalu. Počas obdobia cca 6 mesiacov môže rodič dostávať 75 % pôvodnej hrubej mzdy (§ 53 zákona 461/2003). U otcov, ktorí spravidla čerpajú materskú vo veku 2,5 – 3 rokov dieťaťa, sa materská dovolenka môže podobáť na sabatikal. U matiek, spravidla sa starajúcich o deti už od narodenia, sprevádzané veľmi vyčerpávajúcou dennou i nočnou rutinou, sa to sabatikalom nedá nazvať. V obidvoch prípadoch zamestnávateľ drží pracovné miesto zamestnanca, na materskú dovolenku musí zamestnanca pustiť a počas materskej dovolenky pribúda zamestnancovi regulárna dovolenka.

Poistenie v nezamestnanosti je dávkou vo výške 50 % hrubej mzdy (§ 108 zákona 461/2003) po dobu maximálne 6 mesiacov. Počas tohto obdobia sa človek musí registrovať ako uchádzač o zamestnanie a spravidla mesačne sa hlásiť na úrade práce. Keďže nutnou podmienkou poberania dávok v nezamestnanosti je ukončenie pracovného pomeru, zamestnávateľ mu nedrží pracovné miesto.

Ako vidno, prvé dva spôsoby umožňujú reálny sabatikal, druhé dva spôsoby zabezpečia príjem pre človeka na sabatikale zo strany štátu. Celkovo, sabatikal nie je v legislatíve uspokojivo podchytený.

5 Plné znenie zákona na <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-461-2003#paragraf-53> (materská dovolenka) a <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-461-2003#paragraf-108-1> (poistenie v nezamestnanosti)

Navrhnuté opatrenie na zefektívnenie verejnej správy

Navrhujeme, aby štát zaviedol legislatívu o sabatikale, ktorá by definovala možnosti, povinnosti a finančné plnenia pri sabatikale. Touto legislatívou by ale ostali otvorené možnosti pre zamestnávateľov, aby sabatikali poskytovali aj podľa svojich súčasných pravidiel.

Pri tomto legislatívnom návrhu sme vychádzali z medzinárodných skúseností a zo súčasnej legislatívy tak, aby bolo potrebných čo najmenej zmien. Zároveň sme jednotlivé pravidlá nastavovali spôsobom, aby bol prítlačlivý na využitie a aby sme dokázali predísť zneužívaniu. Aj zamestnanec aj zamestnávateľ majú počas sabatikalu relatívne silné povinnosti a nemôžu ho opakovať pričasto.

Z pohľadu verejných financií ide o rozpočtovo neutrálny návrh: čerpanie finančných zdrojov z verejného rozpočtu je naviazané na zvýšenie dôchodkového veku jednotlivca. Sabatikal v tomto návrhu znamená, že časť starobného dôchodku bude jednotliviec čerpať už v aktívnom veku.

Podmienky

Sabatikal je určený pre ľudí, ktorí dlhodobo pracovali. Teda pre tých, čo splnia podmienky:

- byť poistený v nezamestnanosti a v starobnom dôchodkovom poistení aspoň 9,5 rokov z posledných 10 (teda 10 rokov bez prestávky pracoval),
- mať nárok na dávky v nezamestnanosti aspoň vo výške minimálneho predčasného starobného dôchodku (v súčasnosti okolo 250 eur), aby mal financie na život.

Podmienkou je tiež uzavretie dohody o sabatikale so zamestnávateľom. Táto dohoda signalizuje, že obidve strany (aj zamestnanec, aj zamestnávateľ) chcú sabatikal vedome a dobrovoľne, že zamestnávateľ drží pracovné miesto zamestnancovi a aj určuje dĺžku sabatikalu (od 6 do 12 mesiacov). Táto dohoda tiež môže určovať povinnosti niektorých strán (napr. preplatenie cestovných nákladov na konferencie).

Stav

Sabatikal navrhujeme v dĺžke od 6 do 12 mesiacov. Počas sabatikalu bude človek poberať dávku vypočítanú rovnakým vzorcom ako sú dávky poistenia v nezamestnanosti, teda 50 % jeho hrubej mzdy, cca 70 % čistej mzdy.

Zároveň sa človeku zvýši vek odchodu do dôchodku o dĺžku sabatikalu. Napríklad, ak je na sabatikale rok a pre jeho kohortu bude vek odchodu do dôchodku 63,5 roku, on osobne bude mať dôchodkový vek 64,5 (ktorý môže použiť alebo ísť neskôr alebo ísť na predčasný dôchodok). Teda, de facto si vyberie jeden rok dôchodku skôr. Ak využije sabatikal štyrikrát, predĺži sa vek odchodu do dôchodku o 4 roky, čo zodpovedá priemernému veku dožitia.⁶

Štatút počas sabatikalu navrhujeme ako kombináciu štatútu uchádzača o zamestnanie a človeka na materskej dovolenke.

Podobne ako uchádzač o zamestnanie bude evidovaný na úrade práce (a teda sa bude môcť zúčastňovať aktívnej politiky trhu práce, napr. RE-PAS), nemôže byť zamestnaný (a môže mať dohodu maximálne do 200 eur, bez limitu 40 dní v roku), toto obdobie sa mu neráta do dôchodku a z pohľadu zdravotného

6 Údaje Výskumného demografického centra na http://www.infostat.sk/vdc/sk/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=60

poistenia je poistenec štátu. Na rozdiel od uchádzačov o zamestnanie sa ale nebude musieť hlásiť na úrade práce ani nebude môcť byť vyradený pre nespoluprácu.

Podobne ako osobe na materskej dovolenke, je zamestnávateľ povinný držať pracovné miesto človeku na sabatikale, naďalej má štatút zamestnanca a počas čerpania sabatikalu bude pribúdať bežná dovolenka (podľa § 144a zákonníka práce, teda za každý mesiac sabatikalu pribudnú človeku 2 dni dovolenky, prípadne viac – napríklad v prípade učiteľov 3,3 dňa), čo chápeme ako spolufinancovanie sabatikalu zamestnávateľom.

Keďže človek bude v zdravotnom poistení poistencom štátu, zdravotné poisťovne budú mať nižšie príjmy oproti stavu, keď by bol normálny zamestnanec. Zároveň však sabatikal výrazne zníži riziko vyhorenia a teda aj psychických problémov, teda výrazne zníži budúce náklady zdravotných poisťovní. Z celkového pohľadu teda systém zdravotníctva ušetrí.

Zamestnávateľ bude môcť zamestnať človeka na sabatikale na dohodu o vykonaní práce (maximálne do výšky 200 eur). Samozrejme, táto dohoda musí mať inú náplň ako zamestnanecký pomer. Človek takto zamestnaný na dohodu, môže mať ako zamestnanec preplatené náklady na cesty, účasť na konferenciách alebo preplatenie návštev partnerských inštitúcií, a. i.



Európska únia
Európsky sociálny fond

Tento koncepčný materiál je súčasťou [projektu Politiky zamestnanosti](#) realizovaného Inštitútom zamestnanosti. Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu v rámci [OP EVS](#).

Merateľný ukazovateľ: P0589

Prácu môžete šíriť pod licenciou Creative commons SA 4.0 s uvedením zdroja Inštitút zamestnanosti, www.iz.sk (podľa možností vášho média).

(CC) november 2018: [Inštitút zamestnanosti](#) (IZ Bratislava)

viac na <https://www.iz.sk/sk/projekty/socialny-system/sabatikal>

