

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

D I P L O M O V Á P R Á C E

Klára Musilová

2005



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu Jindřichův Hradec

Katedra managementu veřejného sektoru

Problematika efektivnosti dobrovolné práce

Vypracovala:

Klára Musilová

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Tábor, červen 2005

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
„Problematika efektivnosti dobrovolné práce“

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
jsou uvedeny v příloženém seznamu literatury.

Tábor, červen 2005

.....

podpis studenta

A n o t a c e

Problematika efektivnosti dobrovolné práce

Cílem diplomové práce je zkoumat efektivnost poskytování i přijímání dobrovolné služby, náklady a výnosy. Navrhnout peněžní vyjádření poskytování dobrovolné služby.

Zkoumat dobrovolnou činnost na konkrétních projektech organizovaných občanským sdružením INEX-SDA.

Červen 2005

P o d ě k o v á n í

Za cenné rady, náměty a inspiraci
bych chtěla poděkovat

Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D.

z Vysoké školy ekonomické v Praze,
Fakulty managementu v Jindřichově Hradci.

Při zpracování této práce mi dále pomohli

Ing. Martin Kašpar, Ing. Michal Pokorný a Ing. Jan Sedlák.

C i t a c e :

Abychom zbohatli materiálně,
musíme nejdříve zbohatnout v mysli. ¹

¹ Ing. RŮŽICKOVÁ Růžena. Neziskové organizace, vznik, účetnictví, daně. 6.vyd., v Nakladatelství ANAG, 2004. ISBN 80-7263-220-5

Obsah:

ÚVOD	1
1 DOBROVOLNICTVÍ	3
1.1 CO JE TO DOBROVOLNICTVÍ	3
1.2 DEFINICE DOBROVOLNICTVÍ	3
1.3 TERMINOLOGIE K DOBROVOLNICTVÍ	4
1.4 DRUHY DOBROVOLNICTVÍ	5
1.4.1 DOBROVOLNÁ OBČANSKÁ VÝPOMOC	6
1.4.2 DOBROVOLNICTVÍ VZÁJEMNĚ PROSPĚŠNÉ	6
1.4.3 DOBROVOLNICTVÍ VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ	6
1.4.4 DOBROVOLNÁ SLUŽBA	6
1.4.5 DOBROVOLNÍCI Z KOMERČNÍCH FIREM	7
1.4.6 VIRTUÁLNÍ DOBROVOLNICTVÍ	8
1.5 FUNKCE DOBROVOLNICTVÍ	8
1.5.1 FUNKCE SOCIÁLNĚ INTEGRAČNÍ	8
1.5.2 FUNKCE PSYCHOLOGICKÁ	8
1.5.3 FUNKCE VZDĚLÁVACÍ	9
1.5.4 FUNKCE INICIATIVNÍ	9
1.5.5 FUNKCE INOVAČNÍ	9
1.5.6 FUNKCE EKONOMICKÁ	9
1.6 SPOLEČENSKÝ VÝZNAM DOBROVOLNICTVÍ	10
2 HISTORIE DOBROČINNOSTI V ČR	11
2.1 POČÁTKY - STŘEDOVĚK	11
2.2 DEVATENÁCTÉ STOLETÍ A POČÁTEK DVACÁTÉHO STOLETÍ	12
2.3 PRVNÍ REPUBLIKA	12
2.4 DRUHÁ SVĚTOVÁ VÁLKA	13
2.5 ÉRA SOCIALISMU	13
2.6 OBDOBÍ PO ROCE 1989	14
2.7 SOUČASNÝ VÝVOJ	15
3 SOUČASNÝ STAV NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V ČR	15
3.1 POSTAVENÍ NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ	15
3.2 NEZISKOVÝ SEKTOR V SOUSTAVNĚ NÁRODNÍCH ÚČTŮ (SNA)	16
4 DOBROVOLNÍCI	17
4.1 KDO JE DOBROVOLNÍK	17
4.2 KDO JE DOBROVOLNÍK PODLE ZÁKONA Č. 198/2002 SB., § 3	18
4.3 CO DOBROVOLNÍCI SVOU ČINNOSTÍ ZÍSKÁVAJÍ?	18
4.4 JAK SI DOBROVOLNÍKA PŘEDSTAVUJÍ BUDOUCÍ DOBROVOLNÍCI	19
4.4.1 JAKÉ CHARAKTEROVÉ VLASTNOSTI BY DOBROVOLNÍK MĚL MÍT	19

5	<u>EKONOMICKÝ PŘÍNOS DOBROVOLNÉ ČINNOSTI</u>	20
5.1	OCEŇOVÁNÍ PŘÍNOSU DOBROVOLNICTVÍ	20
5.2	UKAZATEL VIVA	23
6	<u>OBČANSKÉ SDRUŽENÍ INEX SDA</u>	27
6.1	POSÍLÁNÍ INEX SDA	27
6.2	HISTORIE A ČINNOSTI SDRUŽENÍ	28
6.3	PROGRAMY INEX-SDA	29
6.3.1	MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ PROJEKTY (WORKCAMPY)	29
6.3.2	PROGRAM PĚT P V BRNĚ	31
6.3.3	VYSÍLÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ DO ZAHRANIČÍ	32
6.3.4	PROPAGACE DOBROVOLNICTVÍ A PRÁCE S DOBROVOLNÍKY	32
6.3.5	VENKOVSKÁ CENTRA	32
7	<u>HODNOCENÍ DOBROVOLNICTVÍ NA STÁTNÍM HRADĚ GRABŠTEJN</u>	33
7.1	STÁTNÍ HRAD A ZÁMEK GRABŠTEJN	33
7.2	HODNOCENÍ DOBROVOLNICKÉHO WORKCAMPU (INEX-SDA)	35
7.3	INTERPRETACE UKAZATELE VIVA	41
7.4	ZHODNOCENÍ PŘÍNOSU ČINNOSTI DOBROVOLNÍKŮ ZE STRANY SPRÁVY HRADU	42
7.5	HODNOCENÍ WORKCAMPU ZE STRANY ÚČASTNÍKŮ	44
8	<u>HODNOCENÍ DOBROVOLNICTVÍ PRO ZUBRNICKOU MUZEÁLNÍ ŽELEZNICI</u>	48
8.1	ZUBRNICKÁ MUZEÁLNÍ ŽELEZNICE	49
8.2	HODNOCENÍ DOBROVOLNICKÉHO WORKCAMPU (INEX-SDA)	51
8.3	INTERPRETACE UKAZATELE VIVA	57
8.4	ZHODNOCENÍ PŘÍNOSU A VÝSLEDKŮ DOBROVOLNÍKŮ ZE STRANY VEDENÍ ZMŽ	59
8.5	HODNOCENÍ WORKCAMPU ZE STRANY ÚČASTNÍKŮ	61
	<u>ZÁVĚR</u>	66
	<u>SEZNAM TABULEK</u>	69
	<u>SEZNAM GRAFŮ</u>	70
	<u>SEZNAM OBRÁZKŮ</u>	71
	<u>SEZNAM UKÁZEK</u>	72
	<u>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</u>	73
	<u>PŘÍLOHY</u>	74

Úvod

Výrazný rozvoj neziskového sektoru v posledních desetiletích je spojován jak s rozvojem demokracie, tak s úsilím o řešení narůstajících obtíží, se kterými se setkávají vlády všech vyspělých ekonomik při zabezpečování sociálních jistot pro své občany. Neziskový sektor je stále silněji vnímán jako komplement nebo alternativa vůči státu při poskytování služeb a veřejných statků. Problém je však v tom, že tato rostoucí potřeba a vzrůstající očekávání a naděje, která se do neziskového sektoru kladou, nejsou podloženy jasnými a srozumitelnými poznatky o jeho povaze a schopnostech, který tento sektor skutečně nabízí. V důsledku toho je, pro politiky, státní správu i veřejnost, velmi těžké pochopit jakou roli neziskové organizace ve společnosti hrají a jaký je jejich skutečný vliv na veřejný život.

Cílem mé diplomové práce je navrhnout rozumnou a srozumitelnou metodu, která by přínos existence dobrovolné činnosti a neziskových organizací přiblížila jak zákonodárcům, tak i široké veřejnosti a nabídla jasné přehledy o nákladech a přínosech těchto aktivit.

Začátek práce věnuji tématu dobrovolnictví. Tato část je hodně popisná, zaměřuji se především na obecný popis dobrovolnictví, jaké funkce plynou z dobrovolných aktivit a jaké podoby může dobrovolnictví mít. V této části práce jsou vysvětleny vybrané speciální termíny, které se k dobrovolnictví vztahují. Historie, kterou zde ve stručnosti také zmiňuji, je rozdělena na jednotlivé etapy, v každé z těchto historických etap popisují existenci a postavení neziskových organizací v rámci České republiky.

V úvodu praktické části vysvětluji významnou důležitost hodnocení ekonomických přínosů neziskové činnosti dobrovolníků. Zároveň navrhuji metodu, kterou by bylo vhodné pro toto vyhodnocování používat. Konkrétně se jedná o metodu VIVA.

Navržený postup hodnocení je v další části použit na konkrétní zjištění efektivnosti dvou vybraných dobrovolnických projektů, které spoluorganizovalo občanské sdružení INEX-SDA. Hodnocení efektivnosti je rozebíráno ze tří různých úhlů pohledu – z pohledu účelnosti vynaložených nákladů na projekt, z pohledu přínosu dobrovolnického projektu pro přijímající organizaci a také z pohledu samotných dobrovolníků, kteří se účastnili daného dobrovolnického projektu.

Závěrečnou část je věnována stručnému shrnutí podstaty mé diplomové práce. Jsou vybrány nejdůležitější a nejpodstatnější body jednotlivých kapitol včetně závěrečného zhodnocení dobrovolnické činnosti pro společnost.

1 Dobrovolnictví

1.1 Co je to dobrovolnictví

Dobrovolnictví je svobodně zvolená činnost, konaná ve prospěch druhých bez nároku na odměnu. Dobrovolník dává část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena. Za tuto činnost nedostává finanční odměnu, ale často neocenitelný dobrý pocit z pomoci ostatním, dále získává zkušenosti a nečíslně i nová přátelství.²

Dobrovolnictví je činnost vykonávaná:³

- nezištně, tj. bez nároku na odměnu
- na základě svobodného rozhodnutí
- ku prospěchu třetí osoby, respektive osob
- vedle jiné činnosti, která je v daném okamžiku pro osobu dobrovolníka hlavní (tento znak bývá potlačován v souvislosti s chápáním dobrovolnictví jako řešení nezaměstnanosti)

1.2 Definice dobrovolnictví ⁴

Definice dobrovolnictví v České republice je stejně problematická jako v ostatních postkomunistických zemích, ve kterých bylo dobrovolnictví v posledních čtyřiceti letech znehodnoceno politikou totalitních režimů, který řadu společenských činností postavil na principu dobrovolného (ale při tom povinného) socialistického kolektivismu. Současná společnost, postižená kapitalistickým šustěním bankovek, zase veřejnost učí, že je nerozumné vykonávat jakoukoliv činnost bez nároku na finanční odměnu.

Podle zákona č. 198/2002 Sb. § 2:

Dobrovolnou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje

² Dostupné z WWW : < http://www.dobrovolnik.cz/d_coje.shtml >.

³ VALOUŠEK, J. *Dobrovolnická služba: diplomová práce*. Brno : Masarykova universita v Brně, Katedra správní vědy, správního práva a finančního práva, 2004. 85 str., 5 příl.

⁴ Dostupné z WWW : < http://www.dobrovolnik.cz/d_coje.shtml >.

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,
- b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo
- c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.

Za dobrovolnickou službu uvedenou výše se nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru.

Dobrovolnická služba je podle své povahy krátkodobá nebo, je-li vykonávána po dobu delší než 3 měsíce, dlouhodobá.

1.3 Terminologie k dobrovolnictví

Terminologie dobrovolnictví není dosud ujasněna. Základní a běžně používané termíny, které s dobrovolnictvím souvisejí jsou:

- d o b r o č i n n o s t – ta je považována za jednu s občanských ctností. Ta v naší západní kultuře má, bez ohledu na to, zda jsem či ne věřící, své kořeny v křesťanské a ještě hlouběji v židovské morálce.

Dobročinnost můžeme dále rozdělit na dvě formy: dárcovství a dobrovolnictví.

- d á r c o v s t v í – je poměrně srozumitelný pojem, který se týká jak peněžitých, tak nepeněžitých darů určených přímo potřebným občanům nebo na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů.
- d o b r o v o l n i c t v í – jde o složitější pojem. Pro dobrovolnou činnost zaměřenou převážně na rodinu, příbuzenstvo a sousedy lze použít termín

občanská/sousedská výpomoc. Pro dobrovolnou činnost probíhající obvykle v rámci komunity vytvořené v obci, okolo fary, sportovního klubu apod. používáme termín dobrovolnictví vzájemně prospěšné.

Hranice mezi sousedskou výpomocí a vzájemně prospěšným dobrovolnictvím jsou neostré. Oba typy dobrovolné pomoci se vyznačují spontánností a neočekáváním finanční odměny. Během posledních let se tyto formy dobrovolnictví postupně transformují v tržní vztahy, ale jsou dosud běžné v rámci rodiny, širšího příbuzenstva a sousedských vztahů.

Dobrovolnictví, na němž staví neziskové organizace a které organizují také dobrovolnická centra, označujeme jako **v e ř e j n ě p r o s p ě š n ě d o b o r o v o l n í c t v í**. Má řadu podobných rysů jako občanská výpomoc, ale zároveň se vyznačuje dalšími znaky: role dobrovolníka je vymezena tak, aby se příjemce dobrovolné pomoci na ni mohl v dohodnutém rámci spolehnout. Proto partnerem dobrovolníka je obvykle organizace, která mu nabídne příležitost k dobrovolné činnosti. Místem uplatnění pro veřejně prospěšné dobrovolnictví jsou většinou nestátní neziskové organizace, jež se snaží získat dobrovolníky z řad veřejnosti, ať již se jedná o jednorázové akce, nebo dlouhodobou dobrovolnou spolupráci.

Dobrovolnictví je často profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontánnost. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje, a zároveň zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků.

- **d o b r o v o l n í c k á o r g a n z a c e** – je potom ta, která se zabývá převážně organizací dobrovolné činnosti. Činnost organizace je postavena na dobrovolnících.

1.4 Druhy dobrovolnictví⁵

Dobrovolnictví má řadu forem a vyskytuje se na mnoha místech, kde si jich často ani nevšimneme (pomůžeme-li sousedovi s nákupem do schodů, neznámému člověku přejít silnici, uklidíme-li před domem – prospějeme tak širokému okolí). Každý člověk má vrozenou schopnost darovat dobrovolně a nezištně svůj čas a práci. Lišíme se pouze v tom, do jaké míry a v jaké formě jsme ochotni tak činit.

⁵ Dostupné z WWW : < http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml >.

1.4.1 Dobrovolná občanská výpomoc

Dobrovolná občanská výpomoc je tradiční součástí jakékoli společnosti již od prvopočátku její existence. Jedná se o systém vzájemných protislužeb, který se úspěšně rozvíjel v uplynulém období totalitní společnosti díky absenci normálně fungujícího trhu. Stalo se tradicí, že v okruhu svých známých či spolupracovníků si lidé půjčovali nářadí i oblečení, obydlí a vozidla za přidružené výměny. Během uplynulých deseti let se tyto formy dobrovolnictví postupně transformují v tržní vztahy, ale jsou doposud běžné v rámci rodiny, širšího příbuzenstva a sousedských vztahů. Na venkově si lidé ještě dnes navzájem pomáhají při sklizení zemědělských plodů, stěhování, apod.

1.4.2 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné je činnost, kterou vykonávají členové určitého sdružení či klubu v zájmu realizace svých cílů a poslání. Sbor dobrovolných hasičů je snad jednou z nejstarších a nejvíce rozšířených dobrovolnických organizovaných aktivit. Po politické změně v roce 1989 došlo v České republice k nebývalému rozvoji neziskového sektoru. Byly obnoveny spolky a sdružení, minulým režimem potlačené. Řada z nich získala v rámci restitucí původní majetek a mohla tak pokračovat ve své činnosti. Vedle toho vznikly tisíce nových organizací, které staví svoji činnost na lidském nadšení a dobrovolné práci. Patří sem i organizace, které se snaží pomáhat svým členům, kteří jsou nějakým způsobem ve společnosti znevýhodněni. Ve všech těchto sdruženích a spolcích jsou při organizování volnočasových aktivit každoročně odpracovány desetitisíce hodin zdarma, které spolu se sbírkami, finančními i věcnými, přispívají ke zvýšení kvality života členů.

1.4.3 Dobrovolnictví veřejně prospěšné

Dobrovolnictví veřejně prospěšné vychází z ochoty občanů angažovat se svobodně a podle svého přesvědčení, ať již pro druhé nebo pro určité změny ve společnosti. Oproti vzájemně prospěšnému dobrovolnictví je u tohoto typu dobrovolnictví na prvním místě potřeba být užitečný svému okolí. Klasickým příkladem jsou dobrovolní dárci krve, horská služba, atd.

1.4.4 Dobrovolná služba

Dobrovolná služba je obvykle dlouhodobý (až několikaměsíční) závazek věnovat se dobrovolné práci často mimo svoji zemi. V České republice se tento typ dobrovolnictví objevuje až po roce 1989. V té době k nám přijela řada dobrovolníků především z USA a

západoevropských zemí. Jejich činnost byla zaměřena převážně na výuku cizích jazyků. Postupem času vznikaly i české organizace, které se věnují vysílání dobrovolníků do zahraničí, ať již skupinové workcampy či na samostatné studijní a vzdělávací pobyty v humanitárních či ekologických organizacích. Různé organizace poskytují různé výhody (pojištění, kapesné, příspěvek na stravu, bydlení atd.) Některé organizace pouze dobrovolníky vysílají, často však pracují recipročně. Organizací dobrovolné služby se například věnují organizace – INEX-SDA, SCI, Mládež pro Evropu, United Nations Volunteers atd.

1.4.5 Dobrovolníci z komerčních firem

Dobrovolníci z komerčních firem – tzv. Corporate volunteering, který je velmi rozšířený a populární v západních zemích, se v České republice realizuje velmi obtížně vzhledem k historicky negativnímu významu dobrovolnictví z doby komunismu. První kroky v této oblasti můžeme najít ve firmách činných v České republice, ale majících zahraničního vlastníka či partnera. Jedná se například o jednorázové akce zaměstnanců Chase Manhattan Bank, kteří jeden den v roce jdou pomáhat vybrané neziskové organizaci. Dalším příkladem je General Electric Capital Bank, kde kromě jednorázových dobrovolnických akcí probíhá i pilotní projekt individuální dobrovolnické činnosti pracovníků banky v sociálních a zdravotnických zařízeních ve spolupráci a pod metodickým vedením HESTIA – NDC.

Příklad dobrovolnictví u komerčních firem: ⁶

Filantropická činnost společnosti Eurotel byla oceněna hlavní Cenou Via Bona, kterou každoročně uděluje Nadace Via ve spolupráci se Citigroup Foundation. Eurotel a jeho nadace získaly cenu za propracovanou a vysoce profesionální strategii podpory nestátních neziskových organizací... Nadace Eurotel byla založena v polovině roku 2002 a od té doby už rozdělila téměř 40 milionů korun. Jen v letošním otevřeném grantovém řízení rozdělila 10 milionů korun, 1,5 milionů bylo vynaloženo na dlouhodobou podporu organizací, které získaly možnost požádat o dvouletý grant na svoji činnost. Nadace uděluje Cenu Nadace Eurotel v hodnotě 1 milionu korun výjimečnému projektu, který významně přispívá k řešení komunikačních problémů dětí a mládeže. Další prostředky jsou pravidelně udělovány občanskému sdružení Zdravotní klaun, ve spolupráci s Open Society Fund podporuje nadace středoškolská stipendia pro nadané studenty na prestižních zahraničních

⁶ Eurotel Praha, s.r.o.. Vyskočilova 1442/1b. *Benefit magazín*. 04/2004. 32 str.

školách. Dále realizuje projekt zaměřený na podporu a rozvoj aktivního dobrovolnictví zaměstnanců společnosti Eurotel. V rámci tohoto projektu se zaměstnanci pravidelně věnují dětem ze tří dětských domovů. Nově se Nadace Eurotel zaměřila na boj proti šikaně na školách, který nyní řadí mezi své priority.

1.4.6 Virtuální dobrovolnictví

Virtuální dobrovolnictví je pojem známý a rozšířený především v rozvinutých zemích, ale s postupující oblibou a působností Internetu jistě najde svoje místo i v našich zemských šířkách. Jedná se o pomoc poskytovanou prostřednictvím Internetu - zejména v oblasti poradenství, legislativy, účetnictví, překladatelství a samozřejmě služeb spojených s Internetem. Dobrovolníci tak nemusí ani opustit židli, na které sedí, aby pomohli neziskovým organizacím, které by si jinak podobnou službu nemohly dovolit. Mnoho studentů jistě uvítá možnost, jak rozšířit své zkušenosti například s tvorbou webových stránek pro organizace, které pomáhají například zdravotně postiženým anebo chrání ohrožené živočichy a rostliny. Jim i profesionálům bude odměnou za virtuální dobrovolnictví proniknutí do prostředí, které řeší reálné problémy, a které by jim jinak zůstalo zcela neznámým.

1.5 Funkce dobrovolnictví

1.5.1 Funkce sociálně integrační

Význam sociálně integrační funkce nespočívá v samotném výsledku činnosti, ale v činnosti jako takové. Dochází k interakcím mezi členy „týmu“ dobrovolníků. Vytvářejí se tak tzv. sociální pouta. Dobrovolníci tímto získávají nové přátele. Dalším důležitým efektem této funkce dobrovolnictví je vznik vztahů mezi dobrovolníky a klienty, kterým je služba poskytována.

Funkce sociálně integrační postihuje také fakt, že dobrovolnictví je konáno především v zájmu místních komunit, jedná se tedy zejména o drobnou činnost, která často není ani viděna ani zohledněna ostatními členy společnosti, přesto výsledným efektem této činnosti je stmelení místní komunity.

1.5.2 Funkce psychologická

V případě dobrovolnictví lze zohledňovat dva pohledy na tuto funkci:

Vnější psychologická funkce

Vnější přínos psychologické funkce dobrovolnictví je pro klienty. Např. senioři si nepřipadají zbyteční z důvodu, že jim nikdo nevěnuje pozornost ani čas.

Vnitřní psychologická funkce

Vnitřní psychologický přínos je pro dobrovolníka samotného. Spočívá především ve vědomí vlastní potřebnosti a užitečnosti.

1.5.3 Funkce vzdělávací

Dobrovolníkům je touto cestou nabízena možnost zisku nových poznatků a zkušeností, které posléze mohou uplatnit v dalším životě.

U vzdělávací funkce lze rozlišit 3 její roviny –

- a) dobrovolník → klient
- b) klient → dobrovolník
- c) dobrovolník → dobrovolník

1.5.4 Funkce iniciativní

Dobrovolnictví je v komunitě podstatným činitelem veřejného dění. Obdobně to platí i na vyšších úrovních společnosti – přestože se na vyšších úrovních význam této funkce snižuje.

„Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje a možnosti nových řešení.“

1.5.5 Funkce inovační

Funkce inovační úzce souvisí s faktorem ve společnosti „jak věci dělat jinak a lépe“.

1.5.6 Funkce ekonomická

Přínosem dobrovolnictví pro společnost je v tom, že nevyžaduje finanční prostředky ke krytí všech nákladů, které vznikají při obecně prospěšné činnosti. Jedná se konkrétně o náklady osobní.

1.6 Společenský význam dobrovolnictví

Dobrovolnictví se v posledních letech dostává stále více do zorného pole společnosti a to nejen v České republice, nýbrž v celém světě. Státy a mezinárodní společenství si začínají uvědomovat nejen ekonomický potenciál dobrovolnictví v jeho jakékoli podobě - ať se jedná o dobrovolnictví typu dárcovství, nebo dobrovolnictví. Ale ve společnosti samotné dochází k pomalé proměně chápání dobrovolnictví. V České republice se jedná zejména o postavení takzvané občanské společnosti, která měla v zemích západní Evropy podstatně lepší podmínky pro svůj rozvoj. Pro českou společnost je obvyklé chápání, že dobrovolnictví je jen jakousi chatrnou náhražkou za selhávající státní aparát. Toto chápání musíme vztáhnout k více než čtyřicetileté zkušenosti komunismu, kdy byly některé projevy dobrovolné angažovanosti tzv. dobrovolně povinné, nebyla zde sice žádná právní sankce, ale o to citelnější sankce sociální, leckdy splývající s existenční likvidací.

Obecně můžeme zaznamenat v oblasti vztahu státu a dobrovolnictví dvě roviny:

- a) uznání dobrovolné aktivity státem
- b) snaha státu o kontrolu dobrovolných aktivit

Uznání dobrovolné aktivity státem

Stát a jeho orgány, v konečném důsledku i lidé ve státních službách, si uvědomují možnosti a příležitosti dobrovolnictví u činností, které není stát schopen naplnit ze své mocenské podstaty. V tomto případě se často jedná o funkce státu, které na sebe převedl v nedávné době – činnosti v oblasti sociální, výchovné, zdravotnictví. Pro uvedené oblasti je typické, že není možné optimální provádění činností nařídít, ale musí zde dojít k vnitřní akceptaci osobou, která danou činnost vykonává. Přitom odměna mnohdy není adekvátní vynaloženému úsilí. Činnost tudíž musí být chápána jako služba, poslání, nikoli jako pouhé zaměstnání.

Dobrovolnictví je možné z hlediska státu chápat jako nutné připuštění toho, že státní moc není schopna zajistit optimální výkon určitých činností.

Snaha státu o kontrolu dobrovolných aktivit

Druhou stránkou povolení dobrovolných aktivit ve státě je snaha o jejich kontrolu. Úplná kontrola v této oblasti však není možná – stát se tedy omezuje na regulaci dobrovolnictví

v rámci dobrovolnické služby. Pro její výkon stanovuje různá omezení a zároveň tato omezení vyvažuje poskytováním určitých výhod se snahou zvýšit přitažlivost dobrovolnictví.

2 Historie dobročinnosti v ČR ⁷

Z hlediska ekonomické teorie neziskových organizací vznikl neziskový sektor jako reakce veřejnosti na selhání trhu a státu v poskytování služeb občanovi. Následkem nedokonalých informací účastníků trhu, asymetrické informovanosti výrobců a spotřebitelů nebo nedostatku důvěry nemusí trh fungovat optimálně. Obdobně stát nefunguje optimálně, když není schopen zajistit různorodé potřeby veřejných statků. Úlohou neziskových organizací je pak tato selhání nabídkou svých služeb kompenzovat. Smysl existence neziskového sektoru je tedy spatřován v tom, že doplňuje komerční a státní sektor na poli poskytování služeb.

Rozvoj dobrovolnictví v České republice je rozdělen na několik úseků, přičemž pro dnešní situaci je nejvýznamnější vývoj poslední, tj. vývoj v posledních letech.

2.1 Počátky - středověk

Historie organizované dobročinnosti na území ČR sahá hluboko do středověku. Její počátky jsou spojeny s církví, tj. s institucí, která má starost o blaho jiných zakotvenou ve svém poslání. Postupem času monopol církve na organizovanou dobročinnost slábnul, a to i díky tomu, že bohatství a okázalý život církevních hodnostářů nenacházely dostatečnou protiváhu v jejich dobročinných skutcích. Na to reagovala i husitská revoluce, která mimo jiné znamenala i první významné oslabení postavení církve na poli dobročinnosti. Posílila vliv městského stavu a dala významný impuls k zesvětštění dobročinných aktivit. K obnovení dominantní pozice církve došlo až po roce 1620 za podpory Habsburského státu formou tzv. rekatolizace. Pod vlivem myšlenek renesance a humanismu však stát postupně svou moc nad církví upevnil natolik, že ji začal z oblasti organizované dobročinnosti vytlačovat.

⁷ FRÍČ, P a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice : Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. 1. vyd. Praha 2001 : společně vydala AGNES a NROS. 115 str. ISBN 80-902633-7-2.

2.2 Devatenácté století a počátek dvacátého století

Nový impuls pro rozvoj občanských iniciativ přineslo období Národního obrození, navazující na proces obecné modernizace a liberalizace veřejného života v éře pozdního absolutismu. Období rozmachu národního vlastenectví (zhruba od r. 1830) přineslo s sebou i nebývalý nárůst různých občanských asociací, nadací a spolků, které podporovaly rozvoj národní kultury, umění, vědy a vzdělávání. K nim lze přičíst i spolky hasičů, tělocvičné spolky, pěvecké sbory apod., které významně přispěly i k občanské strukturaci tehdejší společnosti. V sedmdesátých letech 19. století už existovalo více než 3000 různých spolků, v devadesátých letech přes 10 000, a jejich počet později ještě rostl. Jak již samotný název tohoto období naznačuje, že společenský život byl výrazně ovlivněn národnostními emancipačními snahami, jež se projevily mimo jiné v oblasti filantropie a neziskových aktivit vůbec. Většina těchto aktivit ale probíhala odděleně po dvou národních liniích – české a německé. Modernizace (industrializace, urbanizace) a vznik občanské společnosti vedly k dalšímu poklesu podílu církve na organizované dobročinnosti. Církev už zkrátka nestačila řešit obrovské a komplikované sociální problémy, které tyto procesy s sebou přinášely. Přestože církev i nadále působila v nemocnicích, sirotčincích, starobincích a sociálních službách, stále více se prosazovala snaha o systematické řešení sociálních problémů, ve kterých měly největší díl odpovědnosti obce a stát.

2.3 První republika

Tento trend se ještě více zvýraznil v období první samostatné Československé republiky. Ve třicátých letech provedl Státní statistický úřad rozsáhlé šetření, které zároveň zmapovalo dobročinné soukromé spolky a jejich zařízení v oblasti sociální a chudinské péče. Práce dobročinných spolků (celkem 5140) byla nejčastěji zaměřena na budování a spravování různých ústavů a zařízení (chudobince, ozdravovny, sanatoria, ústavy pro choré, útulky pro studenty, jesle, poradny pro matky, prázdninové osady apod.) Dle statistik nejvíce zařízení vlastnily obce (60 %), méně pak spolky (16 %), ostatní zařízení byla v majetku státních orgánů církví, jednotlivců apod. Z celkových nákladů vynaložených na sociální péči představovala dobrovolná a soukromá sociální péče 26 % z těchto nákladů, a to po odečtení státních subvencí.

2.4 Druhá světová válka

Slibný vývoj dobročinnosti byl však záhy přerušen německou okupací v roce 1938 a Druhou světovou válkou. Okupační režim mnohé neziskové organizace zrušil, ostatní, které uznal za vhodné podržet pro své vlastní účely, byly reorganizovány na přísně centralizované instituce sloužící státní moci. Po válce společně s obnovováním demokracie došlo také ke krátkému období revitalizace občanského sdružování a organizované dobročinnosti. Násilně přervané tradice se podařilo rychle obnovit (bylo obnoveno přes 10 000 spolků) a neziskové organizace znovu zaujaly významné společenské postavení.

2.5 Éra socialismu

Uchopení moci komunistickou stranou v roce 1948 však znovu znamenalo nastolení totalitního politického systému, který sdružování občanů uzavřel do prostoru centrálně řízených masových organizací. Spolkový život byl paralyzován, majetek spolků byl zkonfiskován a jednotlivé organizace byly „sjednoceny“ do „společenských dobrovolných organizací“ Národní fronty. Dobročinné neziskové organizace působící v oblastech školství, zdraví a sociální péče přešly v plné míře do rukou státu. Obvykle se má za to, že organizovaná dobročinnost v období socialismu přestala existovat a aktivita neziskových organizací byla nahrazena státem. Socialistický režim sice paralyzoval spolkový život a omezoval vliv církve jako „reakční, zpátečnické společenské síly“, ale samotný neziskový sektor nezrušil. Podrobil ho ideologické očiště a politicky jej paralyzoval.

Komunisté organizovanou dobročinnost ve skutečnosti nezrušili. Naopak, alespoň zpočátku na ní postavili existenci „socialistické společnosti“. Socialistický režim organizovanou dobročinnost zestátnil a ideologizoval. Lidové masy, které věřily myšlence socialismu, svým budovatelským nadšením – tj. dobročinností vůči socialistickému zřízení – „bojovali“ pod vedením komunistické strany „proti kapitalismu“, domácímu i zahraničnímu. Zrodil se jakýsi „nový typ altruismu“, vyznačující se až fanatickou obětavostí, motivovanou vírou v předností socialismu, komunistickou uvědomělostí a proletářským internacionalismem.

Socialistický stát se pomocí tohoto „proletářského altruismu“ pokoušel kompenzovat absenci komerčního sektoru. Hnací sílu soukromého vlastnictví nahrazovalo zvýšené morální nasazení „všech pracujících“. Takto organizovaná „dobrovolná práce“ pomáhala plnit pětiletky a řešit systémové chyby plánovaného hospodářství. Brigády všeho druhu

nastupovaly tam, kde to normálně nefungovalo. Když hrozilo, že zemědělci nebudou schopni včas sklídit úrodu, pomohli brigádníci, děti se např. mohly těšit na „bramborové prázdniny“. Komunismus byl občanům prezentován jako vize ideální, plně altruistické společnosti, kde vše bude zadarmo a všichni budou uvědoměle pracovat ve prospěch celku. Politici i sociologové permanentně předvíдали a očekávali příchod nového, „všestranně rozvinutého“ socialistického člověka, který bude uvědoměle, s radostí a bez nároku na materiální odměnu „budovat rozvinutou socialistickou společnost“. Nezištnou oddanost práci pro kolektiv propagovali jako ideál. Vymysleli tzv. „socialistický způsob života“. V pozadí stály hodnoty dělnické třídy: obětavost, solidarita, třídní uvědomění, revoluční disciplína a internacionalismus. Socialismus bylo tedy možné budovat jen za podmínky existence „proletářské solidarity“ a „dobrovolné práce“ v „kolektivní prospěch“.

Platili se členské příspěvky v různých společenských „dobrovolných“ organizacích, odváděné do státního rozpočtu, podporoval se Červený kříž anebo alespoň se darovala krev. Komunistická propaganda bagatelizovala dobročinnost v původním slova smyslu jako archaický způsob vypořádávání se s obtížemi budování moderní společnosti. Soukromě organizovanou charitu v „kapitalistických zemích“ zesměšňovala jako berličku skomírajícího vykořisťovatelského systému a dávala jí nálepku pokrytectví.

Budovatelské nadšení však netrvalo věčně a socialismus se permanentně dostával do stále větších problémů. Postupem času se však náklady na vynucování dobrovolné činnosti i na hmotnou zainteresovanost dobrovolníků staly příliš vysokými. Režimu docházely prostředky na vlastní údržbu. Ukázalo se, že proletářská iniciativa nedokáže nahradit egoistickou iniciativu soukromých podnikatelů.

Až na výjimky, jako byly různé svépomocné aktivity, zanechala po sobě éra socialismu z hlediska dárcovství a dobrovolnictví vesměs negativní dědictví. Pojem „dobročinnost“ byl v očích běžného občana diskreditován hlavně díky jeho silné ideologizaci a vazbě takového konání na kariérní postup. Pro většinu občanů se dobrovolná práce stala synonymem vnucované, neautentické aktivity.

2.6 Období po roce 1989

Obnova organizované dobročinnosti na autentických a demokratických základech nastala až po roce 1989. Byl přijat zákon o sdružování občanů a pak i další právní normy, upravující fungování jednotlivých typů neziskových organizací (obecně prospěšné

společnosti, nadace, nadační fondy, církevní zařízení). Soukromě organizovaná dobročinnost postupně znovu získává svou ztracenou legitimitu a stává se společensky uznávanou aktivitou, přinášející důvěryhodnost a čest.

2.7 Současný vývoj

Co se týká dobrovolnictví, nejsme na tom ve srovnání se západními zeměmi příliš dobře. Dobrovolníci, pracující v neziskovém sektoru, tvoří u nás zřetelně nižší podíl na celkové zaměstnanosti. Avšak v rámci postkomunistických zemí regionu střední Evropy je na tom Česká republika výrazně lépe.

Tabulka 1 Podíl dobrovolníků pracujících v neziskovém sektoru v jednotlivých zemích

Země	% podíl
ČR	1,1
Francie	4,7
Anglie	4,4
USA	4,1
Německo	3,1
Maďarsko	0,3
Slovensko	0,3

Zdroj: FRIČ, P a kol. Dárcovství a dobrovolnictví v České republice

3 Současný stav neziskových organizací v ČR

3.1 Postavení nestátních neziskových organizací v národním hospodářství

V České republice probíhá od roku 1990 intenzivní proces formování nestátních neziskových organizací. V roce 1995 bylo v obchodním rejstříku registrováno 47 863 organizací, to je 21,9% z celkových registrovaných subjektů.

Počet neziskových organizací na 1000 obyvatel činil 9,2, zůstává však ve srovnání se zeměmi Evropské unie třikrát nižší nebo dosahuje okolo 40 % celkového počtu činných subjektů.

Neziskové organizace hrají vedle své sociální a politické úlohy i důležitou ekonomickou roli v národním hospodářství. Ekonomická analýza nestátního neziskového sektoru ukazuje, že neziskové organizace:

- zakládají a řídí různá alternativní nestátní zařízení a instituce (např. školy a školící střediska, kulturní střediska, různá zdravotní a sociální zařízení, apod.),
- poskytují zdarma nebo za přiměřený poplatek služby, které státní neziskové organizace nezajišťují vůbec, nebo je provádějí nedostatečně,
- nabízejí zdarma nebo za přiměřenou cenu služby občanům, kteří za ně nemohou platit vůbec nebo jsou schopni uhradit jen sníženou cenu (příkladem může být sociální bydlení,),
- realizují určitá preventivní opatření, která zabraňují tomu, aby se jednotlivci nebo určité skupiny obyvatelstva stali závislými na státní sociální podpoře (školící programy pro handicapované občany, léčebná centra pro osoby se škodlivými návyky, právní poradenství, apod.),
- všeobecně podporují etiku dobrovolných aktivit a celkové iniciativy jednotlivců a skupin.

Lze tedy konstatovat, že ekonomická analýza neziskového nestátního sektoru potvrzuje dvě základní tendence v činnostech neziskových organizací:

- a) přestože tyto organizace potřebují pro svou činnost určité finanční zdroje z veřejných rozpočtů, přispějí koneckonců ke snížení celkových výdajů státu o výdaje, které by jinak musel nést při zajišťování těchto činností sám stát,
- b) nestátní neziskový sektor nepřímě přispívá k restrukturalizaci veřejného sektoru a ke snížení neúměrného počtu pracovníků ve státním sektoru.

3.2 Neziskový sektor v soustavně národních účtů (SNA)

Od vzniku systému národních účtů na konci 40. let a od jeho zavedení v rámci OSN v účetnictví členských států od roku 1953 se tvorba celkové produkce dělí na tržní a netržní produkci. Netržní produkce zahrnuje produkci pro vlastní užití a ostatní netržní produkci. Tyto dvě kategorie se vztahují na široké spektrum hmotných a nehmotných statků produkovaných či spotřebovávaných ve všech oborech a odvětvích národního hospodářství.

Při normalizaci systému národních účtů v 70., 80., 90. letech byly upřesněny některé prvky produkce pro vlastní užití a ostatní netržní produkce, ale doposud se například do produkce pro vlastní užití nepodařilo zahrnout práci v domácnosti, rodičovskou výchovu dětí atd., ale především dobrovolnou práci v neziskových organizacích a další volné statky.

Tzv. šedá ekonomika není doposud do schématu národních účtů funkčně ani institucionálně zahrnuta. Prostor, kde se spotřebovává netržní zboží a služby lze vymezit podle různých definičních kritérií, a proto se operuje s několika druhy neziskového sektoru nebo neziskových organizací.

V systému národních účtů, v němž je ekonomika rozčleněna do šesti hlavních sektorů, tvoří institucionální neziskové jednotky dva sektory:

- sektor vládních institucí,
- sektor soukromých neziskových institucí, sloužících převážně domácnostem.

Tyto dva sektory nezachycují veškeré činnosti neziskového sektoru. Většina subjektů, které by do NNS měly patřit, je evidována v sektoru Domácnosti.

Tento sektor představuje konglomerát různých individuálních výkonů a spotřeby, zahrnuje různé subjekty nezapsané do obchodního rejstříku a fyzické osoby s živnostenským oprávněním, působící v oborech typicky netržních.

4 Dobrovolníci

4.1 Kdo je dobrovolník

Dobrovolník je zcela normální člověk s vyvinutým citem pro potřeby okolí.

Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí.

Řadového občana vedou k dobrovolnictví v drtivé většině případů důvody morální – potřeba pomoci druhému či lidstvu, ať již přímo nebo nepřímo. Často je to i zkušenost někoho z okolí s pomocí přijímanou v těžkém období. Dobrovolník je člověk, který si dostatečně věří v tom, že může sám změnit věci, se kterými není spokojen. Je to člověk, který se odhodlá udělat ten jednoduchý, ale důležitý krok k tomu, aby se sám zapojil do činnosti, která je třeba nedostatečně zajišťována státními institucemi. Někdo, kdo neváhá

obětovat část svého volného času pro vyplnění prázdného času druhých (dětí, nemocných, seniorů) anebo zajištění aktivity, kterou by jinak neměl kdo organizovat (vysázet pár stromků). Někdy se jedná o pár hodin týdně či měsíčně, najdou se ale i notoričtí dobrovolníci, kteří nakonec nemají čas hledat konzervativní zaměstnání.

4.2 Kdo je dobrovolník podle zákona č. 198/2002 Sb., § 3

Dobrovolníkem může být fyzická osoba

- a) starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,
- b) starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.

Dobrovolník vykonává dobrovolnickou službu na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací; v případě dlouhodobé dobrovolnické služby nebo v případě krátkodobé dobrovolnické služby, k jejímuž výkonu je dobrovolník vyslán do zahraničí, musí být tato smlouva písemná.

Je-li fyzická osoba v pracovněprávním vztahu, služebním poměru, členském poměru nebo je-li žákem nebo studentem, vykonává jako dobrovolník dobrovolnickou službu mimo svůj pracovněprávní vztah, služební poměr, členský poměr, školní vzdělávání nebo studium.

Výkon vojenské činné služby nebo civilní služby je překážkou výkonu dobrovolnické služby.

4.3 Co dobrovolníci svou činností získávají? ⁸

Jedna anketa mezi britskými dobrovolníky zjistila, že jedinou činností, která jim přináší větší potěšení než právě jejich dobrovolná pomoc, je divoký tanec.

V daleké historii pramenilo dobrovolnictví, ještě než se mu tak začalo říkat, z čistě nezištných důvodů. Jedinou odměnou byl hřejivý pocit z vykonaného dobra. Dnes je situace trochu jiná. Každý dobrovolník něco za svou pomoc přece jen očekává. Často jsou to zkušenosti v oblastech jinak nedostupných, později využitelné ve studiu nebo v zaměstnání. Dobrovolná činnost je přitažlivá také pro svou různorodost a operativnost.

⁸ dostupné z www : < http://www.dobrovolnik.cz/l_co.shtml >.

Nově získaní přátelé zaručují nové zážitky, nová řešení problémů, nový pohled na svět a samozřejmě také zábavu. V neposlední řadě je pro dobrovolníky velkým přínosem získaná a posílená sebedůvěra.

Zejména lidem z tzv. sociálně slabších skupin může dobrovolnictví nabídnout způsob, jak se zařadit do společenského dění. Nezaměstnaným pomáhá získat zkušenosti, které v budoucnu využijí při práci. Zdravotně postižení se díky dobrovolným aktivitám zapojují do společnosti, která je potom lépe chápe jako její samozřejmou součást. Lidé v důchodovém věku mohou pomoci zejména v oblasti služeb seniorům, ale také při předávání zkušeností mladším – například svým ošetrovatelům z řad dobrovolníků.

Ukázka jednoho z mnoha příspěvků, o tom co dobrovolníkům jejich aktivita přináší.⁹

Ukázka 1 Jeden příklad toho co dobrovolníci získávají svou činností

Děti z Klokání kapsy

"Unavená ze starostí všedního dne, ošklivým počasím ponořena do skepse a celkově vyprahlá se loudám ze zaměstnání...Co je dnes za den? Čtvrtek? Hurá! Půjdu totiž za "našimi" dětmi do pražského Klokánku v Chabařovické ulici... Budeme si společně hrát, tancovat, povídat... Děti se budou šťastně smát, uvidím jejich rozzářené oči, budou mě objímat a na rozloučenou si poběží pro pusou... Neloudám se, ale pevným krokem jdu po hodině a půl z azylového domu s rozesmátou tváří a hřejivým pocitem na srdci... Mám přece najednou tolik síly!!!"

Tereza

4.4 Jak si dobrovolníka představují budoucí dobrovolníci

Náměty a postřehy jsou získány ze školení budoucích vedoucích dobrovolnických projektů v České republice – organizovaného občanským sdružením INEX SDA v květnu 2004. Školení se zúčastnilo 35 mladých lidí ve věku od 19 – 26 let. S dobrovolnictvím do té doby většina neměla žádné zkušenosti.

4.4.1 Jaké charakterové vlastnosti by dobrovolník měl mít

Účastníci školení měli odpovídat mimo jiné na otázku, jaké charakterové vlastnosti by měl podle jejich názoru budoucí dobrovolník mít a proč je dobré se stát dobrovolníkem –

⁹ dostupné z www : < <http://www.dobrovolnik.cz/zpoved.shtml#> >.

- Potřeba pomáhat a být prospěšný. Touha „zlepšit“ svět. Láska k přírodě, zvířatům. Chtít poznat něco nového. Základy z výchovy od rodiny. Chtít najít někoho, kdo má stejné zájmy a najít nová přátelství.
- Chtít získat nové zkušenosti, informace, znalosti a praxi. Potřeba pomáhat druhým lidem (společnosti, zvířatům)
- Místo televize pomáhat – směřovat užitečným směrem. Dělat radost ostatním, ulehčit potřebným situaci. Předávat zkušenosti, názory a nové získávat. Poznat lidi v různých životních situacích.
- Získat zkušenosti. Potkat nové lidi – z jiného sociálního prostředí s jinými vlastnostmi. Zájem být užitečný, prospěšný a dělat věci nezištně. Potřeba udělat dobrý skutek. Základy z rodiny – víra, křesťanství.
- Chut' poznávat nové lidi a přátele. Někdy chut' cestovat. Využití znalosti cizích jazyků. Chtít dělat věci smysluplně. Účelné vyplnění volného času – neležet u televize a nudit se. Pomoc stírání rasových předsudků. Potřeba pomáhat – základy z výchovy.

Shrnutí: většina zúčastněných mladých lidí viděla hlavní důvod pro účast na dobrovolných aktivitách – chtít jakkoli pomoci, příjemně strávit volný čas a poznat nové lidi a situace. Jako charakterové vlastnosti dobrovolníků se nejčastěji opakovala vlastnost – nezištnost a přátelství i jazyková vybavenost.

5 Ekonomický přínos dobrovolné činnosti

5.1 Oceňování přínosu dobrovolnictví

Oceňování přínosu dobrovolnictví do ekonomiky je obecně opomíjeno – jak ve výzkumech, tak statistikách. Český statistický úřad zveřejňuje vývoj pouze té části ekonomiky (tj. výkonu země), která probíhá pomocí peněžních mechanismů. Netržní aktivity ekonomiky se v těchto zprávách neobjevují. To pak vede k tomu, že dobrovolnictví se stává neviditelné. V důsledku toho je i ignorováno státními představiteli a tím není s daným přínosem, který se díky dobrovolnictví vytvoří, počítáno ve státních plánech a cílech.

1. ledna 2003 vstoupil v České republice v platnost zákon o dobrovolnické službě. I když se tento zákon zatím týká jen menšího počtu dobrovolníků a jen vybraným druhům dobrovolnické služby, je to přece jen první legislativní počín, kterým vzal stát na vědomí, že dobrovolná činnost má své místo ve společnosti. Důvodná zpráva k návrhu tohoto zákona o dobrovolnické službě uvádí: „... zákon reaguje na skutečnost, že ve společnosti existují na jedné straně skupiny lidí, kteří v zájmu vytvoření rovných příležitostí potřebují pomoc jiných, a na druhé straně existují lidé, kteří podle svých možností a schopností, vedení pocitem solidarity, jsou ochotni jim nezištně tuto pomoc poskytnout. Toto vědomí solidarity a humanitární pohled na svět je základním prvkem dobrovolnictví. Úkolem dobrovolnictví není nahrazovat funkce orgánů veřejné správy, ale může je vhodně doplňovat a může působit i v oblastech, kde stát ani územní samosprávné celky činit objektivně nemohou“.

Hodnocení dobrovolné činnosti může napomoci tento druh práce více zviditelnit a přiblížit jeho přínosy a užitky veřejnosti a státním představitelům.

Kalkulace ekonomické hodnoty dobrovolnictví umožní:

- přesvědčit vládu a tvůrce politiky, že dobrovolná činnost vytváří významný ekonomický přínos pro společnost,
- podporovat v ostatních motivaci k účasti na dobrovolnictví,
- informovat společnost o přínosech, nákladech i užitech dobrovolnictví pro ekonomiku,
- sledovat vývoj této činnosti v rámci celé produkce ekonomiky (v čase, ve vytvořených hodnotách, trendy, apod.)

To jsou důvody, proč je tak důležité, aby netržní produkce společnosti byla vyjádřena v penězích. Pokud se zahrne i netržní produkce ekonomiky (tj. dobrovolnictví a netržní produkce domácností) do celkových národních statistik dojde k dovytvoření přesnějšího a kompletnějšího obrazu stavu ekonomiky. Umožní to vidět celou oblast všech aktivit země, které vytvářejí produkci a hodnoty pro společnost.

Obecně lze rozlišit dva efekty, které vyplývají z lidské aktivity:

- efekt z výstupu
- efekt z procesu

Efekt z výstupu je charakteristický tím, že ho lze přenášet na ostatní členy společnosti. Jde o přenos daného výstupu. Zatímco efekt, který vyplývá z dané činnosti na výstupu je čistě vnitřní pocit, který z výkonu má daný aktér. Užitek z této části aktivity je tudíž silně nepřenositelný.

Z pohledu dobrovolné činnosti:

- výstupem je konkrétní činnosti, kterou dobrovolník poskytuje ostatním členům společnosti,
- efektem z procesu je pak daný požitek, který získává dobrovolník, z toho že část svého času věnuje dobrovolné aktivitě.

Bohužel, do dnešní doby nebyla vyvinuta spolehlivá metoda, která by umožňovala přepočítat vnitřní přínosy z poskytnutí dobrovolné činnosti (tj. efekt z procesu) do srozumitelného vyjádření – nejlépe do peněžního. Jediná metoda, která se velmi často používá je ale založena na silně subjektivním pohledu na věc. Konkrétně se jedná o dotazování na pocity dobrovolníka z poskytnuté činnosti a to podle předem stanovené odpovědní škály (např. velmi spokojený, spokojený, neutrální, nespokojený, velmi nespokojený; apod.) Ale je nutné poznamenat, že dané hodnocení nevede k jasnému a objektivnímu vyjádření daného přínosu, ale vede pouze k možnosti srovnávání spokojenosti / nespokojenosti mezi jednotlivými druhy dobrovolných i jiných aktivit.

Pro srozumitelné peněžní vyjádření přínosu efektu z výstupu byla ve Velké Británii vymyšlena metoda nazývaná VIVA (Volunteer Investment and Value Audit), která umožňuje jasně a objektivně vyjádřit přínos efektu z výstupu, který vytvoří dobrovolníci. Jde o metodu, která porovnává náklady vynaložené na podporu dobrovolníků v poměru k času, který dobrovolníci dané aktivitě věnují.

Jinými slovy, metoda VIVA je přístup, který hodnotí ekonomické investice, které organizace musí vydat na činnost dobrovolníků. Metoda je založená na skutečnosti, že dobrovolničení není zadarmo. Z tohoto důvodu je nutno porovnávat jak náklady, tak přínosy dobrovolných aktivit.

Náklady na podporu a činnost dobrovolníků mohou být například – náklady na koordinaci jejich činnosti, školení, pojištění, nutná administrativa, apod.

Na podpoření tohoto tvrzení, že i v rámci dobrovolných (tedy neplacených) aktivit je nutná minimálně jejich účinná a profesionální koordinace uvádím příklad uvedený v publikaci Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace:

Ukázka 2 Příklad účelně využitých nákladů na dobrovolníky¹⁰

Příklad účelně využitých nákladů na dobrovolníky

“Příklad dobře koordinované dobrovolné pomoci jsem viděl v pečovatelském ústavu v holandském Driebergenu, jež má necelou stovku klientů, většinou ležících a chronicky nemocných, o které se stará necelá stovka placených zaměstnanců a kterým pomáhají téměř dvě stovky dobrovolníků. V ústavu pracuje placený koordinátor dobrovolníků placený na celý úvazek a dostalo se nám přesvědčivých důkazů, že jeho přítomnost je zde zdůvodněna a jeho mzda je dobře vynaložena a bohatě vyvážená činností dobrovolníků, jak z pohledu odpracovaných hodin, tak z pohledu kvality péče.“

5.2 Ukazatel VIVA

Ukazatel VIVA se konkrétně vypočítává:

$$\text{ukazatel VIVA} = \frac{\text{hodnota času dobrovolníka/ů}}{\text{ekonomické investice na činnost dobrovolníků}}$$

Výpočet hodnoty času dobrovolníka/ů:

a) náklady příležitosti

Jednou z možností jak peněžně vyjádřit čas, který dobrovolník věnuje na neplacenou činnost je pomocí nákladů příležitosti. Jedná se o předpoklad, že pokud by dobrovolník svůj čas, který věnoval dobrovolnictví, strávil v řádně placené práci – dostal by za ni zapláceno. Tato mzda, kterou by získal se pak bere jako základ pro výpočet jeho hodnoty

¹⁰ PhDr. Jiří Tošner. *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace: průvodce*. Praha: HESTIA – národní dobrovolnické centrum, 2003. 30s.

času jako dobrovolníka. Ušlá mzda je pro dobrovolníka nákladem příležitosti a lze ji nazývat také hrubou hodnotou času dobrovolníka.

Čistou hodnotu získáme pomocí úpravy hrubé hodnoty o vynaložené náklady na dobrovolnou práci (cestovné, nářadí, ubytování, stravování, apod.) a o skryté výnosy, které organizaci vzniknou z toho, že se nejedná o klasický zaměstnanecký vztah (tj. organizace není zaměstnavatelem dobrovolníků a dobrovolníci nejsou pro organizaci zaměstnanci) Výnosy jsou hlavně v podobě neplacení základního pojištění za zaměstnance. Obecně lze tedy říci, že od hrubé hodnoty času dobrovolníka budeme náklady odečítat, ale skryté výnosy budeme přičítat.

V případě, že dobrovolník není zaměstnaný – jedná se například o dobrovolníky z řad studentů, nemůžeme tedy brát v úvahu při výpočtu jejich hodnoty času, kdy se zabývají dobrovolnickými aktivitami mzdu, o kterou přicházejí v řádně placené práci. Nelze tedy za náklady příležitosti považovat jejich ušlou mzdu.

Pokud se tedy jedná o dobrovolníky – studenty, můžeme vycházet ze statistických dat, uveřejňovaných Českým statistickým úřadem, o průměrné hrubé měsíční mzdě podle hlavních tříd KZAM a věku.¹¹ Nebo lze vycházet z katalogu prací, kde je uveden seznam povolání a rozpětí platových tříd.¹² Danou práci, kterou pak dobrovolník vykonává lze tedy vyhledat v seznamu a ušlou mzdu tedy vykalkulovat pomocí uvedené platové třídy.

Příklad – pokud bude dobrovolníkem v roce 2004 žena ve věku 22 let – její hodinovou hodnotu času lze vypočítat následujícím postupem:

- vzhledem k tomu, že statistická data za rok 2004 jsou zveřejňována se zpožděním budeme brát v úvahu hodnotu hrubé měsíční mzdy za rok 2003.
- podle údajů o dobrovolníkovi – žena, 22 let, student – pro rok 2003 byla průměrná měsíční mzda pro věkovou kategorii 20 – 24 let a ženy 13.863 Kč.¹³
- při výpočtu hodinové průměrné měsíční mzdy – budeme vycházet z denní pracovní doby 8,5 hod a 20 dní v měsíci
- $13.863 / 20 / 8,5 = \underline{81,55 \text{ Kč}}$

¹¹ Příloha č. 4

¹² Příloha č. 1 a č.2

¹³ Zdroj v příloze č. 4

Podle výše uvedeného postupu budeme u studentky ve věku 22 let, která se věnuje dobrovolné činnosti považovat hodinovou hodnotu jejího času 81,55 Kč. Tuto částku lze již považovat za náklad příležitosti.

Pokud jde o dobrovolníka – nezaměstnaný, náklady příležitosti lze vypočítat z platového tarifu, podle seznamu katalogu prací¹⁴, kde k dané činnosti, kterou dobrovolník vykonává je uvedena platová třída, která odpovídá ohodnocení odvedené práce.

Příklad – budeme vycházet z toho, že dobrovolnice – není studentka, ale je nezaměstnaná a ve volném čase dobrovolně vykonává pro neziskovou organizaci úklidové práce. Práce „uklízeč“ je zahrnuta do 1. – 3. platové třídy podle druhu a způsobu čištění. Naše dobrovolnice bude zařazena vedením do 1. platové třídy, praxi v oboru žádnou nemá. Tedy podle tabulky stupnice platových tarifů a platových tříd¹⁵ by ji byla vypočtena měsíční mzda 4.870,00 Kč. Hodinová mzda by pak tedy byla (při předpokladu, 4 týdnů v měsíci, 5 pracovních dní v týdnu a 8,5 pracovních hodin denně) :

$$4.870 / (4 * 5 * 8,5) = 28,65 \text{ Kč}$$

b) mzda specialisty

Jedná se o jiný úhel pohledu na hodnotu času dobrovolníka. Tento druh výpočtu je založený na předpokladu, že pokud by si organizace musela na danou činnost místo dobrovolníka najmout odborníka, musela by mu organizace zaplatit částku, kterou by on sám vykalkuloval (pravděpodobně by při kalkulaci do ceny práce započítal vedle přímých nákladů i částku, která by zahrnovala jeho kvalifikaci, zkušenosti, čas, náklady na podnikání, postavení na konkurenčním trhu, apod.) Pokud organizace zvolí tuto metodu pro vyjádření hodnoty času dobrovolníka, vezme jako základ svých úvah právě tu částku, kterou by odborníkovi musela uhradit za danou vykonanou službu.

Takto vypočtenou hodnotu můžeme brát jako čistou. Najatý odborník má ve své pracovní sazbě započítané opotřebení náradí, náklady na cestovné, apod.

c) průměrná mzda

Za základ pro výpočet hodnoty času dobrovolníka použije organizace průměrnou mzdu s ohledem na druh činnosti, kterou dobrovolník odvede.

¹⁴ Seznam povolání a rozpětí platových tříd, v příloze č. 1

¹⁵ Stupnice platových tarifů a platových tříd, zdroj v příloze č. 3

Zjištěnou hodnotu času podle jednoho z výše uvedených způsobů lze považovat za hodinovou „mzdu“ pro dobrovolníka. Jinými slovy, pokud při výpočtu hodnoty času dobrovolníka použijeme jeden z výše uvedených způsobů, lze výsledek považovat za hodinovou hodnotu času dobrovolníka.

Tento výsledek dále musíme vynásobit skutečně odpracovanými hodinami na dané dobrovolné práci pro organizaci. A tento výsledek je pak již možné brát jako hodnotu použitelnou pro porovnání s konkrétními výdaji, které organizace musela vydat na zajištění dobrovolné činnosti.

Stručný postup výpočtu:

1. výběr jedné ze tří metod pro výpočet hodinové hodnoty času dobrovolníka/ů,
2. vedení evidence o pracovní činnosti dobrovolníka/ů a o vynakládaných prostředcích na zajištění této činnosti (před zahájením, během a i po skončení dané činnosti),
3. výpočet hodinové hodnoty času dobrovolníka
4. vynásobení této hodnoty se skutečně odpracovanými hodinami na dobrovolné práci
5. použití vzorečku
6. porovnání skutečné a plánované hodnoty tohoto ukazatele. Tomuto bodu musí předcházet plánování.

Při plánování musíme vědět o jaký druh práce půjde, kolik na to budeme potřebovat dobrovolníků (vč. kvalifikace, věku, schopností) a kolik času práce přibližně zabere. Zároveň musíme naplánovat nutné investice k zajištění dané činnosti. Z toho vyplývá, že výše uvedený vzoreček VIVA lze použít i pro plánování výdajů a přínosu dobrovolnické činnosti.

Plánování nám zároveň umožňuje kontrolu výkonnosti – jak průběžnou tak i konečnou. Organizace pomocí plánování a kontroly dobrovolné činnosti může dosáhnout efektivnějšího využití dobrovolnického potenciálu, má k dispozici užitečnou zpětnou vazbu a lze se těmito ukazateli i prezentovat, při žádosti o granty, příspěvky. Zároveň naši donátoři a další subjekty mohou být seznámeni s výkonem a přínosem činnosti, kterou podpořili.

Využívání této metody VIVA

Tento výpočet přínosu dobrovolnictví do ekonomiky je aktivně využíván od roku 1992 v Jižní Austrálii.¹⁶

6 Občanské sdružení INEX SDA¹⁷

V této části diplomové práce se podrobně věnuji popisu činnosti občanského sdružení INEX-SDA. Toto sdružení jsem si vybrala hlavně z důvodu, že jsem jeho členem. Občanské sdružení, se mimo jiných aktivit zabývá zprostředkováváním dobrovolníků pro dobrovolnické projekty. Dva z těchto projektů jsou použity pro konkrétní vyhodnocení efektivnosti dobrovolnických aktivit.

6.1 Poslání INEX SDA

Posláním občanského sdružení INEX-SDA je dávat lidem příležitost dobrovolnou činností přispívat svému okolí a podporovat tak vnímání dobrovolnictví jako cesty k toleranci, poznání a udržitelné budoucnosti.

Propagace dobrovolnictví

Posláním INEX SDA je propagovat dobrovolnictví na všech úrovních společnosti, v národním i mezinárodním měřítku. Ukazovat cestu k občanské účasti na veřejných věcech. Pružně reagovat na společenské problémy. Iniciovat a realizovat veřejně prospěšné projekty. Nabízet pomoc místním komunitám při plánování a realizacích projektů. Zajišťovat lobbying v oblasti dobrovolnictví.

Práce s dobrovolníky, dětmi i mládeží

Dalším posláním je zajišťovat výměny dobrovolníků na mezinárodní úrovni i v rámci České republiky. Zvyšovat mobilitu mládeže, mezikulturní poznávání a jazykovou vybavenost. Nabízet smysluplné využití volného času dětí a mládeže.

¹⁶ Ironmonger, Duncan. *Valuing Volunteering: The Economic Value of Volunteering in South Australia*. Office for Volunteers, 2002. 17 str. Dostupné na [www:<http://www.ofv.sa.gov.au/research.htm>](http://www.ofv.sa.gov.au/research.htm).

¹⁷ INEX-SDA. Kostelecké Horky 25, Kostelec nad Orlicí. *Výroční zpráva za rok 2003*. Rok vydání 2004. 18 str.

Vzdělávání

Posláním je zprostředkovávat informace a zkušenosti v práci v neziskovém sektoru. Nabízet zkušenosti z práce na mezinárodní úrovni. Poskytovat informace a školení v oblasti rozvojového a mezikulturního vzdělávání a práce s dobrovolníky. Zprostředkovávat zkušenosti s prací ve venkovském prostoru (Bílé Karpaty, Poorličí). Uchovávat a obnovovat tradiční hodnoty venkovského života.

6.2 Historie a činnosti sdružení

Občanské sdružení INEX vzniklo v roce 1991 jako nezisková organizace pro výměny mládeže na mezinárodní tábory dobrovolné práce, zprostředkování pobytů au-pair apod. S prací dobrovolníků a propagací myšlenky dobrovolné práce se v té době ve sdružení počítalo minimálně.

V roce 1994 nastal ve sdružení zlom. Sdružení se stalo členem mezinárodní sítě dobrovolnických organizací – Aliance organizací evropské dobrovolné služby a skrze tuto zastřešující organizaci navázali další užitečné kontakty na organizace s podobným zaměřením po celém světě.

Další změny nastaly koncem roku 1997, kdy se sdružení zaměřilo více na smysluplnost projektů, ve kterých pracují dobrovolníci. Díky narůstajícímu zájmu ze strany obcí i jiných neziskových organizací mohli rozšířit dobrovolnické aktivity v České republice. Přičemž mezinárodní výměny dobrovolníků zůstávaly významným nástrojem k realizaci cílů sdružení INEX. Na podzim roku 1998 se občanské sdružení INEX přejmenovalo na občanské sdružení INEX-SDA (Sdružení dobrovolných aktivit).

V roce 2001 se sdružení INEX-SDA stalo členem České rady dětí a mládeže (ČRDM).

Od roku 2002 se sdružení aktivně angažuje na poli rozvojové problematiky – pořádají semináře, rozšiřují povědomí o rozvojovém vzdělávání a připravují výměny dobrovolníků mezi Českou republikou a zeměmi globálního Jihu.

V roce 2002 spolu se 14 dalšími subjekty byl INEX-SDA zakládajícím členem Českého fóra rozvojové spolupráce (FoRS).

V roce 2003 (1. ledna) začal platit Zákon o dobrovolnické službě (Z. č. 198/2002 Sb.). Česká republika se zařadila mezi několik málo zemí, které zavedly právní úpravu

dobrovolnictví a stala se průkopníkem v cestě k legislativnímu uznání statutu dobrovolníka a k potřebnému vyplnění legislativního vakua.

V květnu 2004 byly INEX-SDA uděleny akreditace na všechny žádosti. Jako jedni z mála získali akreditaci i na vysílání dobrovolníků do zahraničí. Konkrétně to jsou tři programy:

- Vysílání dobrovolníků na dlouhodobé projekty v zahraničí
- Vysílání dobrovolníků na krátkodobé a dlouhodobé projekty v zemích globálního Jihu
- Program Pět P (Brno)

6.3 Programy INEX-SDA

6.3.1 Mezinárodní dobrovolnické projekty (workcampy)

Mezinárodní dobrovolnické projekty, v zahraničí známé jako „international volunteers projects“ či „workcampy“ nebo francouzsky „chantiers“, jsou ve světě velmi rozšířené, netradiční formou poznávání cizích zemí a účasti na prospěšných projektech. Mezinárodní projekty většinou trvají 2 – 3 týdny. Sejde se na nich pestrá společnost mladých lidí z různých zemí, kteří společně žijí a pracují na veřejně prospěšném projektu. Jde o práci dobrovolnou, není tedy placená.

Skupina účastníků má zajištěno společné stravování (které si nejčastěji připravují sami), ubytování a další programy v průběhu akce. Práce na projektech je velmi rozmanitá a dá se říci, že co projekt, to jiná práce a samozřejmě jiní lidé. Projekty jsou zaměřeny na nejrozličnější oblasti – práce s postiženými, práce v přírodě, obnova památek atd.)

Projekty většinou počítají s málo zkušenými a nekvalifikovanými dobrovolníky a významným cílem je i vlastní přítomnost mezinárodní skupiny. Komunikačním jazykem všech projektů pořádaných v České republice sdružením INEX SDA je angličtina. Jednou z podmínek účasti na projektu je dosažení osmnácti let.

Občanské sdružení INEX-SDA každoročně pořádá v České republice kolem 40 – 50 projektů s různým zaměřením. Obecně lze tyto projekty roztrždit do pěti základních skupin: setkávání v krajině, mosty k přírodě, ruce a historie, jeden druhému.

Setkávání v krajině

Projekty pod touto skupinou jsou zaměřené na podporu rozvoje venkova a venkovských komunit, pomoc malým obcím nebo venkovským neziskovým organizacím. Cílem je probudit zájem o lokální způsob života spojený s pochopením a prosazováním strategie trvale udržitelného rozvoje. Nejen zahraničním, ale i českým účastníkům ukazují tradice a hodnoty našeho venkovského života v různých regionech a diskutuje se o odpovědnosti člověka za místo, kde žije.

V roce 2003 bylo v rámci tohoto programu realizováno 7 mezinárodních krátkodobých akcí. Například

- Modrá, Bílé Karpaty – pomoc v archeoskansenu
- Nasavrky, Chrudimsko – příprava naučné stezky s keltskou tematikou
- Pilníkov, Podkrkonoší – pomoc v obci; putování s divadlem po sousedních obcích

Ruce a historie

Cílem projektů je pomoc při obnově památek a spolupráci při jejich postupném oživování a navracení zpět do povědomí především místních lidí. Cílem je pomáhat při rekonstrukci hradů a údržbě zámeckých areálů, soustřeďují se také na péči o drobné sakrální památky v krajině, podílejí se na činnosti projektu – Střediska experimentální archeologie v Uhřínově v Orlických horách. Do programu patří také česko-německý projekt cesty ke kořenům zaměřený na oblasti bývalých Sudet.

V roce 2003 bylo v rámci tohoto programu realizováno 19 mezinárodních krátkodobých akcí. Například:

- Západ na kolech – pomocné práce při rekonstrukci hradu Hartenberg, cyklistická a studijní část na téma soužití Čechů a Němců
- Grabštejn – pomoc při rekonstrukčních pracích na hradě a v parku
- Jičín – práce kolem Valdštejnské Lodžie
- Zubrnická železnice – pomoc s údržbou vozového parku a úpravou tratě
- Opočno – práce v přírodní rezervaci Broumar

Mosty k přírodě

Projekty z oblasti péče o přírodu, chráněná území, veřejná prostranství. Spolupráce s ekologickými neziskovými organizacemi.

V roce 2003 bylo v rámci tohoto projektu realizováno 6 mezinárodních krátkodobých akcí. Například:

- Tis – obnova malé vodní elektrárny; kosení luk; pomoc v centru sdružení Alternativa pro venkov
- Nová země, Český les – příprava biotopu pro reintrodukci tetřívků
- Český kras – úklidové práce v CHKO Český kras

Jeden druhému

Jedná se o projekty sociálního charakteru, volnočasové aktivity s dětmi, spolupráce se sociálně zaměřenými neziskovými organizacemi.

V roce 2003 byly v rámci tohoto programu realizovány 4 mezinárodní krátkodobé akce:

- Sananim – pomoc v terapeutické komunitě pro drogově závislé
- Ústí nad Labem – příprava volnočasových aktivit pro rómské děti
- České Kopisty – stavební práce v prvním českém Camphillu

Samotný průběh workcampů zajišťují zpravidla dva čeští dobrovolní vedoucí. Každý rok se otevírá možnost pro cca 80 malých lidí vyzkoušet si organizaci a vedení mezinárodní skupiny – získají tím neocenitelnou zkušenost do života.

6.3.2 Program Pět P v Brně

Program Pět P je realizován brněnskou místní skupinou INEX-SDA. Program Pět P je volnočasový preventivní program pro děti od 6 do 15 let založený na přátelském vztahu dítěte a dospělého. Program je určen zejména dětem s menším sociální, či zdravotním handicapem – tedy dětem potenciálně ohroženým, pro které dosud podobné programy chyběly, do programu jsou zařazovány i romské děti. Cílem projektu je doplnit stávající nabídku forem práce s mládeží o netradiční individuální přístup, který využívá dobrovolné pomoci. Program je realizován ve spolupráci s HESTIA – Národní dobrovolnické centrum.

V roce 2003 se výrazně rozšířil počet dobrovolníků v projektu (24), přibýlo počet rodin, které mají o program zájem.

6.3.3 Vysílání dobrovolníků do zahraničí

Jde o činnost, kdy jsou dobrovolníci vysíláni, na projekty krátkodobé, střednědobé, dlouhodobé, na evropské projekty EVS a na projekty pro znevýhodněné, do zahraničí.

V roce 2003 bylo na krátkodobé projekty přijato 1007 přihlášek a dobrovolníky se podařilo umístit na celkem 865 projektů. Na projekty EVS (evropské dobrovolné služby) bylo vysláno 13 dobrovolníků. Na střednědobé projekty vycestovalo 6 účastníků. Na projekty pro znevýhodněné dobrovolníky bylo vysláno celkem 5 účastníků.

6.3.4 Propagace dobrovolnictví a práce s dobrovolníky

Sdružení INEX SDA se svou činností, mimo jiné, snaží o aktivní propagaci dobrovolnictví v České republice.

Projekt dobrovolnictví bez hranic

Projekt si klade za cíl podporu rozvoje neziskového sektoru a občanské společnosti a další posílení filantropie a dobrovolnictví v České republice a to prostřednictvím osvětových, informačních a vzdělávacích aktivit.

Besedy

Besedy se obvykle zaměřují na témata rozvojového vzdělávání, dobrovolnické příležitosti.

Vánoční besídka pro členy a aktivní dobrovolníky

Na závěr roku bývá uspořádáno neformální setkání členů sdružení a aktivních dobrovolníků.

6.3.5 Venkovská centra

Dům z modrého kamene v Kosteckých Horkách

Cílem je vytvořit fungující model trvale udržitelného způsobu života na venkově. Modrý dům v Kosteckých Horkách u Chocně svými aktivitami přispívá k oživení aktivit v místní venkovské komunitě a regionu za účasti mezinárodních dobrovolníků. Tradiční

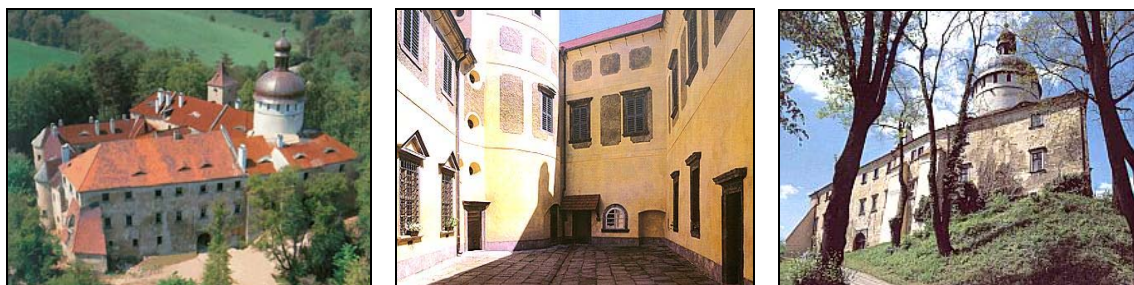
poloroubený dům s celoroubenou sýpkou je rekonstruován prací dobrovolníků, tak aby ctil tradice regionu a maximálně využíval místní zdroje, materiály, vytápění dřevem, využití sluneční energie, recyklaci, biozahradu apod. Mezinárodní dobrovolnické projekty INEX-SDA v Kosteckých Horkách jsou zaměřeny na trvale udržitelný život, obnovu a porozumění životu na venkově a jeho tradicím, na zapojení mládeže a dětí do projektů, na využívání místních zdrojů, jednak k obnově venkovského domku, ale také při trvalém bydlení a práci ve venkovském prostředí. Dům z modrého kamene je hostitelským projektem v programu Evropská dobrovolná služba.

7 Hodnocení dobrovolnictví na státním hradě Grabštejn

Státní hrad a zámek Grabštejn již několik let pro svou činnost využívá dobrovolníky. Jeden z dobrovolnických projektů, který budu hodnotit z pohledu ekonomického přínosu se na Grabštejně konal v roce 2003. Dobrovolníky pro uskutečnění projektu zprostředkovalo občanské sdružení INEX-SDA, se kterým správa státního hradu a zámku aktivně spolupracuje již několik let.

7.1 Státní hrad a zámek Grabštejn

Obrázek 1 Fotografie státního hradu a zámku Grabštejn



Nedaleko Liberce, poblíž trojmezí Čech, Německa a Polska, stojí hrad Grabštejn. O tom, kdy byl přesně hrad založen dodnes nepanuje mezi historiky shoda, jisté však je, že se zde ve 2. polovině 13. století, v době vlády Přemysla Otakara II, objevují purkrabí z Donína, pánové na Grafenštejně. Donínové hrad udrželi až do 16. století, kdy ho museli pro dluhy prodat. Nový majitel, zemský rada a místokancléř dr. Jiří Mehl ze Střelice starý gotický hrad velkolepě přestavěl v reprezentační renesanční sídlo. Starý zámek s hradním jádrem je veřejnosti přístupný od roku 1992, i když zde stále probíhají rozsáhlé opravy.

Zpřístupněno je severní křídlo Starého zámku (hradu) – velká věž, sklepení a kovárna. Mimořádné pozornosti milovníků umění se těší zámecká kaple Sv. Barbory vyzdobená renesančními malbami.

Současná správa hradu vznikla v roce 1990, kdy byla zřízena funkce hlídače – koordinátora občanských iniciativ. Těžiště práce leželo v péči o 50 let zanedbaný areál a nouzové zabezpečování stavby. Postupně se počet zaměstnanců správy hradu rozrostl až na 8 tj. 1 místo civilní služba, 5 míst veřejně prospěšné práce – aktivní politika zaměstnanosti, 2 zaměstnanci státního památkového ústavu Ústí nad Labem.

V roce 2000 došlo k likvidaci aktivní politiky zaměstnanosti v památkové péči a tím zaniklo 5 pracovních míst. Tím se podstatně zhoršily podmínky pro práci správy objektu. Od koncepční péče o areál se přešlo v podstatě do permanentní personální havárie a elementární základní chod zámku je možný pouze díky dobrovolníkům.

Dnešní stav - 3 zaměstnanci z toho 1 „papírové“ místo pro výkon civilní služby (dnes neobsaditelné). Zbytek prací, tj. prací, které je nutno vykonávat pro udržení základního chodu zámku a 2 zaměstnanci na to nestačí, v objemu cca 5000 hodin neboli 50 % z celkového objemu prací, je zajišťováno dodavatelsky nebo dobrovolnický.

Formy získávání prostředků na chod zámku:

- provozní dotace ministerstva kultury (cca 600.000 Kč ročně)
- vlastní výnosy z činnosti (cca 600.000 Kč ročně)
- dary, dotace, ostatní příjmy (cca 300.000 Kč ročně)
- opravy památky se hradí hlavně z účelových prostředků domácích i zahraničních (cca 2.500.000 Kč ročně)

Prostředky na činnost dobrovolníků na pomocných pracích na zámku se zajišťují v rámci provozní dotace od ministerstva kultury (z celkové částky dotace případně na činnost dobrovolníků cca 25 %), další náklady, na které dotace nevystačí se hradí velmi rozdílně.

Činnosti, které vykonávají dobrovolníci

Podle katalogu prací a činností státní správy se jedná o následující práce¹⁸ :

- zahradník
- pomocný zahradník
- uklízeč
- pomocný dělník
- pomocný zedník
- překladatel (činnost zahrnuje cca 10 % z celkových dobrovolnických činností), tato možnost se využívá, pokud některý ze zahraničních účastníků mluví jazykem, který nebyl doposud přeložen do presentačních materiálů hradu a zámku. Dobrovolník se pak v rámci své činnosti na hradě věnuje i překladu těchto materiálů do publikovatelné podoby.

7.2 Hodnocení dobrovolnického workcampu (INEX-SDA)

Dobrovolnický workcamp, na který je práce zaměřena z pohledu hodnocení přínosu a nákladů, se konal v létě roku 2003 v termínu od 16/07 do 25/07. Na tomto projektu jsem byla jako vedoucí. Workcamp se uskutečnil díky spolupráci mezi správcem hradu a občanským sdružením INEX-SDA. Workcamp byl součástí skupiny krátkodobých dobrovolnických projektů s názvem „Ruce a historie“.

Projekt se na hradě konal v roce 2003 již po sedmé. Zúčastnilo se ho 9 studentů dobrovolníků ze zahraničí a 1 vedoucí z České republiky. Práce byla naplánována na 7 dní. Pracovní den zahrnoval 7 hodin práce. Zbylé 3 dny byly věnovány poznávání okolí a volnočasovým aktivitám se zaměřením na seznámení cizinců s historií a kulturou České republiky.

Země, ze kterých účastníci přijeli: Irsko, Švédsko, Francie, Holandsko, Korea, USA – Aljaška, Slovinsko.¹⁹

Mezi účastníky včetně vedoucí bylo 7 žen a 2 muži. Věkové rozmezí bylo od 18 – 24 let.

¹⁸ Seznam povolání a rozpětí platových tříd, v příloze č. 1

¹⁹ Seznam účastníků – příloha č. 5

Náklady na zajištění dobrovolnického projektu

Vyúčtování projektu (Kč) :

- potraviny	5.585,80
- služby (vč.cestovného)	3.076,20
- propagační materiály pro účastníky	1.098,00
- spotřební materiál	3.350,00
- vstupné	<u>1.890,00</u>
- náklady celkem	15.000,00

Položka propagační materiály pro účastníky zahrnuje drobné odměny od vedení hradu a zámku Grabštejn za pomoc, kterou dobrovolníci hradu poskytli. Konkrétně se jednalo o jedno tričko a jeden hrníček s vybranou tematikou pro každého ze zúčastněných.

Ukazatel VIVA

Pro výpočet vytvořené hodnoty dobrovolníků v rámci tohoto projektu je použita výše vysvětlená metoda VIVA (Volunteer Investment and Value Audit).

Výpočet hodnoty času dobrovolníků:

A. náklady příležitosti

Protože se jednalo se o dobrovolníky - studenty, pro výpočet hodnoty času dobrovolníka touto metodou využijí výše zmíněnou modifikaci postupu.

Rozdělení dobrovolníků do skupin podle pohlaví a věku:

Tabulka 2 Rozdělení účastníků podle věku a pohlaví vč. vedoucí

Věková kategorie	Pohlaví	
	Muž	Žena
15 - 19	1	1
20 - 24	1	6

Pro rok 2003 byla průměrná hrubá měsíční mzda podle věku a pohlaví stanovena takto:

Tabulka 3 Průměrná hrubá měsíční mzdy podle pohlaví a věku (Kč)

Věková kategorie	Pohlaví	
	Muž	Žena
15 - 19	11453	10209
20 – 24	15305	13863

Zdroj: ČSÚ, příloha č. 4

Výpočet průměrné hrubé hodinové mzdy ²⁰:

a) muži ve věku 15 – 19 let

$$11.453 / (4 * 5 * 8,5) = 67,37$$

b) ženy ve věku 15 – 19 let

$$10.209 / (4 * 5 * 8,5) = 60,05$$

c) muži ve věku 20 – 24 let

$$15.305 / (4 * 5 * 8,5) = 90,03$$

d) ženy ve věku 20 – 24 let

$$13.863 / (4 * 5 * 8,5) = 81,55$$

Tabulka 4 Průměrná hrubá hodinová mzda podle pohlaví a věku (Kč)

Věková kategorie	Pohlaví	
	Muž	Žena
15 - 19	67,37	60,05
20 - 24	90,03	81,55

Konkrétní vyhodnocení přínosu dobrovolné pomoci metody VIVA při použití nákladů příležitosti:

- ekonomické investice do činnosti dobrovolníků 15.000,00 Kč

²⁰ Pro přepočet průměrné hrubé měsíční mzdy na hodinovou mzdu, vycházím z předpokladu, že pracovní měsíc zahrnuje 4 pracovní týdny, 5 pracovních dní, a 8,5 pracovních hodin. Výsledkem výpočtu podílu měsíční mzdy a $(4 * 5 * 8,5)$ je průměrná hodinová hrubá mzda. Z této hodnoty se již vychází při výpočtu hodnoty času dobrovolníka.

- hodnota času dobrovolníků²¹

34.630,75 Kč

$$(1 * 67,37) + (1 * 60,05) + (1 * 90,03) + (6 * 81,55) = 706,75$$

$$706,75 * 7 = 4.947,25$$

$$4.947,25 * 7 = 34.630,75$$

- ukazatel VIVA

$$34.630,75 / 15.000 = \underline{2,31}$$

Z uvedeného výsledku ukazatele VIVA vypočteného metodou nákladů příležitosti vyplývá závěr – z každé 1 Kč investované do činnosti dobrovolníka se vrátí 2,31 Kč.

B. mzda specialisty

Dobrovolníci vykonávali hlavně pomocné a nekvalifikované práce – z toho budu vycházet při kalkulaci hodnoty času dobrovolníka druhou výše popsanou metodou tj. mzda specialisty.

Výchozí podmínky jsou – 9 dobrovolníků a 1 vedoucí.

Tabulka 5 Rozdělení účastníků podle pohlaví a pracovních tříd

Hlavní třída KZAM	Pohlaví	
	Muž	Žena
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2	6
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	0	1

Průměrná hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd KZAM a pohlaví byla pro rok 2003 stanovena takto:

Tabulka 6 Průměrná hrubá měsíční mzda podle pohlaví a třídy (Kč)

Hlavní třída KZAM	Pohlaví	
	Muž	Žena
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13.023	10.087
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	45.700	27.065

Zdroj: ČSÚ, v příloze č. 4

²¹ Práce byla odvedena v 7 pracovních dnech a 7 pracovních hodinách za den.

Výpočet průměrné hrubé hodinové mzdy²² :

a) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

a. muži $13.023 / (4 * 5 * 8,5) = 76,60$

b. ženy $10.087 / (4 * 5 * 8,5) = 59,34$

b) zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci

a. muži $45.700 / (4 * 5 * 8,5) = 268,82$

b. ženy $27.065 / (4 * 5 * 8,5) = 159,21$

Tabulka 7 Průměrná hrubá hodinová mzda podle pohlaví a třídy (Kč)

Věková kategorie	Pohlaví	
	Muž	Žena
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	76,60	59,34
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	268,82	159,21

Konkrétní vyhodnocení přínosu dobrovolné pomoci metody VIVA při použití mzdy specialisty:

- ekonomické investice do činnosti dobrovolníků 15.000,00 Kč

- hodnota času dobrovolníků²³ 32.754,05 Kč

$$(1 * 159,21) + (2 * 76,60) + (6 * 59,34) = 668,45$$

$$668,45 * 7 = 4.679,15$$

$$4.679,15 * 7 = 32.754,05$$

- ukazatel VIVA

$$32.754,05 / 15.000 = \underline{2,18}$$

²² Pro přepočtení průměrné hrubé měsíční mzdy na hodinovou mzdu, je vycházeno z předpokladu, že pracovní měsíc zahrnuje 4 pracovní týdny, 5 pracovních dní, a 8,5 pracovních hodin. Výsledkem výpočtu podílu měsíční mzdy a $(4 * 5 * 8,5)$ je průměrná hodinová hrubá mzda. Z této hodnoty se dá již vycházet při výpočtu hodnoty času dobrovolníka.

²³ Práce byla odvedena v 7 pracovních dnech a 7 pracovních hodinách za den.

Z uvedeného výsledku ukazatele VIVA vypočteného metodou mzda specialisty vyplývá závěr – z každé 1 Kč investované do činnosti dobrovolníka se vrátí 2,18 Kč.

C. průměrná mzda

Hodnoty pro výpočet ukazatele třetí možnou metodou je opět použito statistických údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Hodnoty jsou pro rok 2003 a jsou rozděleny podle pohlaví pracovníka.

Tabulka 8 Rozdělení účastníků vč. vedoucích podle pohlaví

Pohlaví	Počet
Muž	2
Žena	7

Tabulka 9 Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)

Pohlaví	Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)
Muž	21.983
Žena	16.404

Zdroj: ČSÚ, příloha č. 4

Výpočet průměrné hrubé hodinové mzdy²⁴ :

a) muži $21.983 / (4 * 5 * 8,5) = 129,31$

b) ženy $16.404 / (4 * 5 * 8,5) = 96,49$

Tabulka 10 Průměrná hrubá hodinová mzda (Kč)

Pohlaví	Průměrná hrubá hodinová mzda (Kč)
Muž	129,31
Žena	96,49

²⁴ Pro přepočtení průměrné hrubé měsíční mzdy na hodinovou mzdu, je vycházeno z předpokladu, že pracovní měsíc zahrnuje 4 pracovní týdny, 5 pracovních dní, a 8,5 pracovních hodin. Výsledkem výpočtu podílu měsíční mzdy a $(4 * 5 * 8,5)$ je průměrná hodinová hrubá mzda. Z této hodnoty se dá již vycházet při výpočtu hodnoty času dobrovolníka.

Konkrétní vyhodnocení přínosu dobrovolné pomoci metody VIVA při použití průměrné mzdy:

- ekonomické investice do činnosti dobrovolníků 15.000,00 Kč
- hodnota času dobrovolníků²⁵ 45.768,45 Kč

$$(2 * 129,31) + (7 * 96,49) = 934,05$$

$$934,05 * 7 = 6.538,35$$

$$6.538,35 * 7 = 45.768,45$$

- ukazatel VIVA

$$45.768,45 / 15.000 = \underline{\underline{3,05}}$$

Z uvedeného výsledku ukazatele VIVA vypočteného metodou průměrné mzdy vyplývá závěr – z každé 1 Kč investované do činnosti dobrovolníka se vrátí 3,05 Kč.

Průměrná hodnota ukazatele VIVA

$$(2,31 + 2,18 + 3,05) / 3 = \underline{\underline{2,51}}$$

Tato průměrná hodnota ukazatele vyjadřuje, že průměrně se při investici 1 Kč do dobrovolnictví na hradě a zámku Grabštejn vrátí nazpět 2,51 Kč. Výpočet je získán prostým průměrem ze třech hodnot ukazatele VIVA.

7.3 Interpretace ukazatele VIVA

Podle výše uvedených výpočtů vychází, že dobrovolná činnost na státním hradě a zámku není v žádném případě ztrátová. Průměrná hodnota ukazatele VIVA (tj. 2,51) vyjadřuje, že z každé jedné koruny věnované vedením státního hradu a zámku Grabštejn na dobrovolnickou činnost na hradě se v průměru vrátí 2,51 Kč. Jde o přínos hodnoty do ekonomiky jako celku i hodnoty pro samotný hrad a zámek Grabštejn. Samozřejmě záleží také na odvedené práci a celkové produktivitě dobrovolníků. Ale vzhledem k tomu, že zde dobrovolníky od občanského sdružení INEX-SDA správce přijímá již sedmým rokem, lze usuzovat spokojenost s jejich odvedenou prací.

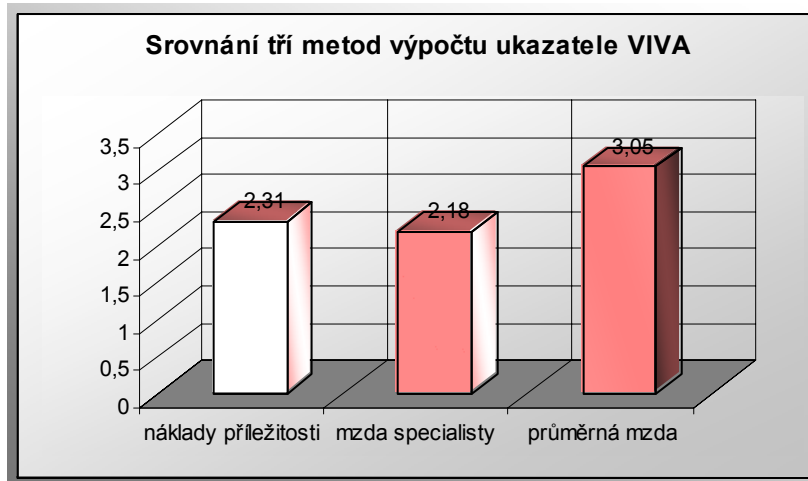
²⁵ Práce byla odvedena v 7 pracovních dnech a 7 pracovních hodinách za den.

Srovnání ukazatele VIVA podle jednotlivých metod výpočtu:

Tabulka 8 Srovnání jednotlivých výsledků ukazatele VIVA

Použitá metoda	Ukazatel VIVA
náklady příležitosti	2,31
mzda specialisty	2,18
průměrná mzda	3,05

Graf 1 Grafické srovnání jednotlivých výsledků ukazatele VIVA



Zdroj: tabulka č. 8

Jak je z výsledků a grafu patrné, s každou metodou dostaneme jinou hodnotu ukazatele. Lze konstatovat, že metoda nákladů příležitosti a mzdy specialisty jsou výsledky celkem shodné. Ale výsledek zjištěný pomocí průměrné mzdy se výrazně liší vyšší hodnotou od ostatních výsledků – lze to přisoudit tomu, že se do této průměrné mzdy započítávají všechny mzdy společnosti včetně těch extrémních – tedy včetně vysoce nadprůměrných. Podle vlastního názoru bych za lépe vypovídající hodnoty, co se týče přínosu dobrovolnické činnosti do ekonomiky, považovala využívání výpočtu VIVA ukazatele pomocí buď nákladů příležitosti nebo mzdy specialisty.

7.4 Zhodnocení přínosu činnosti dobrovolníků ze strany správy hradu

Toto zhodnocení proběhlo formou otázka – odpověď mezi vedoucí projektu a správcem státního hradu a zámku Grabštejn. Je účelnější a přehlednější tento dialog přenést i do textu této práce také v podobě otázka – odpověď.

- a) Jak celkově hodnotíte činnost a přínos dobrovolníků na hradě v porovnání s možností si na danou práci najmout dodavatelskou firmu nebo zaměstnance.

Odvedená práce vyjde zhruba nastejno, hlavně záleží na úrovni vedoucích, částečně na úrovni dobrovolníků. V našem ročním plánu prací se rozdíly mezi firmou a skupinou dobrovolníků neodlišují. Významnou výhodou přijímání dobrovolníků na pomoc při správě a rekonstrukci hradu je zajímavá medializace a presentace naší činnosti. Zajímavé jsou i zkušenosti s lidmi odjinud – při přípravě a vedení tábora zpravidla vznikne projekt, který bychom normálně nedělali. Motivujeme se tak i sami k vyšším výkonům. Výhoda je i terapeutická – jde také o léčbu a prevenci ponorkové nemoci pracovníků hradu.

Přínos? To se specifikuje obzvlášť obtížně. Jde o jednu cest k cíli – tj. potřebujeme provést konkrétní práce. A jde zároveň o jednu z cest, i když mírně netradiční, jak presentovat historický objekt. Moderní přístup při presentaci památek je i tzv. zážitková turistika, což INEX-SDA naplňuje bezesbýtku.

- b) Jakou máte zkušenost s pracovitostí skupiny zahraničních dobrovolníků, které pro Vás zprostředkovává občanské sdružení INEX-SDA?

V prvních letech po revoluci sem jezdili naprostí blázni a idealisté, ti dřeli jako o život. Nyní ubývá idealistů ve prospěch úplně normální populace. Pracovitost zahraničních dobrovolníků – studentů nijak nevybočuje z běžného průměru české populace. Samozřejmě vždy záleží jednak na vedoucích, jednak na účastnících a hlavně na druhu práce a motivaci

- c) Pokud je řeč o zajímavé medializaci Vaší činnosti – lze tuto výhodu propagace činnosti hradu a dobrovolníků podle Vašeho názoru možné spatřovat spíše v krátkém nebo delším časovém horizontu?

Nejsem schopen přesného vyhodnocení výhod. Navíc nemáme srovnání, neboť jsme nikdy jinak nepracovali – vždy jsme k velké části prací na hradě využívali dobrovolníků a tím i medializace naší práce byla vždy snazší. Návštěvnost hradu se zvyšuje každým rokem, ale lze jen těžko tento nárůst zájmu přisuzovat pouze činnosti dobrovolníků na hradě. Je ale jisté, že by medializace a propagace naší existence byla o hodně těžší, kdyby zde dobrovolníci nebyly – novináři by neměli zajímavá témata pro reportáže. Běžná správa hradu není tak zajímavá, jako účast zahraniční skupiny s řadou účastníků, pro nás, z exotických zemí.

- d) Podle čeho a jak plánujete práci pro 9 člennou skupinu nezkušených dobrovolníků na dobu 7 pracovními dny?

Strategii prací máme na tábory INEX-SDA připravenou zhruba na několik let dopředu. V ročním plánu se zpravidla již blíže specifikuje přesnější rozsah prací. Přibližně 25 % prací, které dobrovolníci dělají jsou náhlé provozní průšvihy, které vznikly v horizontu cca 14 dní. Navíc máme celou řadu profesí, které odlišujeme, podle schopností a možností dobrovolníků. Jinou práci dáváme středoškolským studentům na povinné praxi, jinou stálým a opakovaným pomocníkům a jinou jednodenním dobrovolníkům. Vždy záleží na povaze a charakteru skupiny.

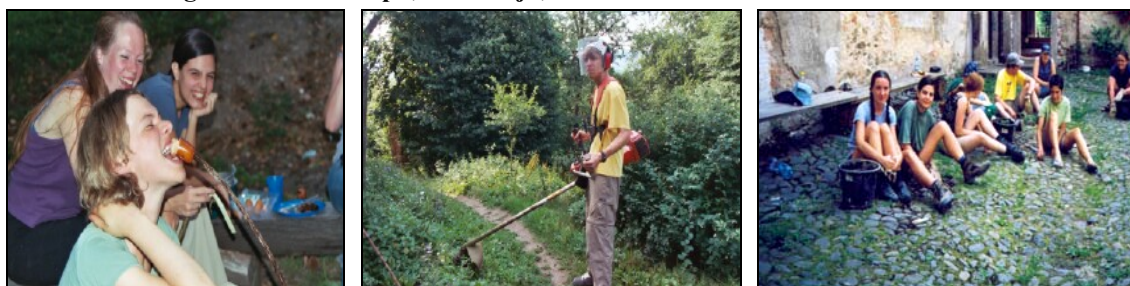
Při 7 hodinách denně jsem na nákladech, které bychom jinak dali odborné firmě. Při méně hodinách by byli dobrovolníci již citelně dražší než případná odborná firma. Počet dobrovolníků je v podstatě omezen kapacitou ubytovacího zařízení

Mediální účast na hradě v termínu konání workcampu:

- 15. 7. ČTK
- 16.7. televizní reportáž – Prima TV (Lyra)
- 16.7. článek v MF Dnes – příloha Liberecka
- 21.7. televizní reportáž – RTM televize – regionální televize
- 23.7. článek o dobrovolnících v Libereckém Listu

7.5 Hodnocení workcampu ze strany účastníků

Obrázek 2 Fotografie z workcampu, Grabštejn, rok 2003



Hodnocení přínosu workcampu ze strany účastníků jsem zjišťovala pomocí dotazníkového šetření. Dotazník jsem zařadila mezi přílohy – příloha č. 7. Dotazník jsem rozeslala

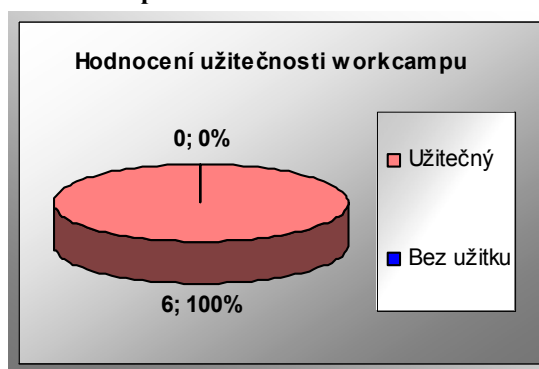
účastníkům pomocí elektronické pošty. Zúčastněných dotazníkového šetření bylo 8. Celkem se navrátilo 6 vyplněných dotazníků.

Šetření bylo zaměřeno na zjištění přínosu efektu z procesu (tj. daného požitku, který získává dobrovolník, z toho že část svého času věnuje dobrovolné aktivitě), který dotyční účastníci z odvedené dobrovolnické práce měli.

Výsledky šetření:

- a) Jak si myslíte, že byla Vaše dobrovolná činnost pro správu státního hradu a zámku užitečná?

Graf 2 Hodnocení užitečnosti workcampu

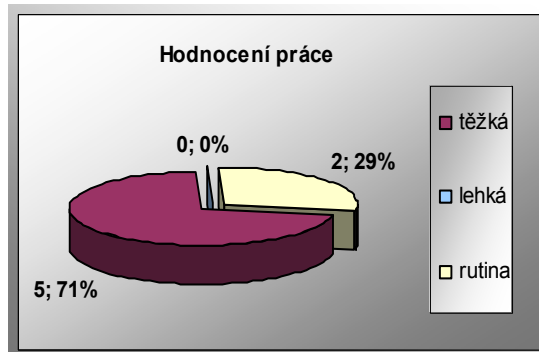


Zdroj: příloha č. 8

Z grafu je patrné, že všichni účastníci, kteří vyplnili dotazník hodnotili dobrovolnický workcamp na státním hradě a zámku Grabštejn jako užitečný.

- b) Jak hodnotíte vykonávanou práci?

Graf 3 Hodnocení práce

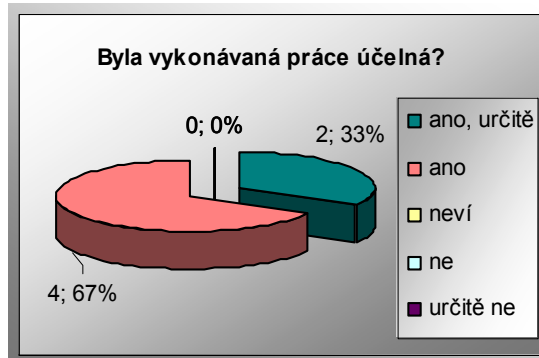


Zdroj: příloha č. 8

Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že 71 % účastníků hodnotilo práci pro státní hrad a zámek během workcampu za těžkou, 29 % účastníků práci hodnotilo jako rutinní. Nikdo účastníků nevyplnil možnost – práce byla lehká.

c) Byla vykonávaná práce pro organizaci účelná (přínosem)?

Graf 4 Účelnost vykonávané práce

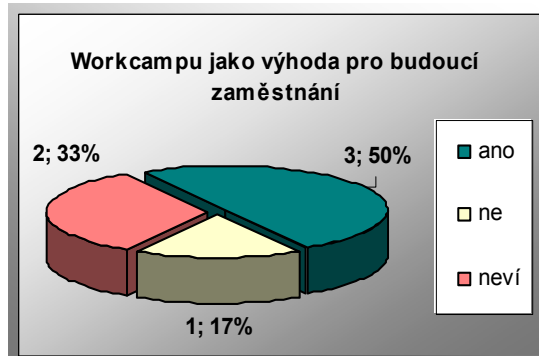


Zdroj: příloha č. 8

67 % z účastníků, kteří vyplnili dotazník hodnotilo vykonanou práci pro státní hrad a zámek jako účelnou, 33 % ji hodnotilo jak velmi účelnou.

d) Myslíte si, že účast na dobrovolnickém workcampu bude přínosem pro hledání vašeho budoucího zaměstnání?

Graf 5 Workcamp jako výhoda pro budoucí zaměstnání

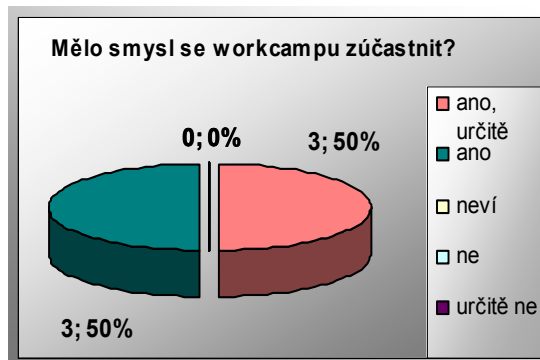


Zdroj: příloha č. 8

50 % účastníků, kteří vyplnili dotazník se domnívá, že účast na dobrovolnickém projektu pro ně bude výhodou při hledání zaměstnání, 33 % dotázaných neví a 17 % si myslí, že to výhoda nebude.

- e) Mělo smysl, že jste se workcampu zúčastnili? Jde o zpětný pohled na dobu strávenou na dobrovolnickém projektu.

Graf 6 Smysluplnost workcampu pro účastníky

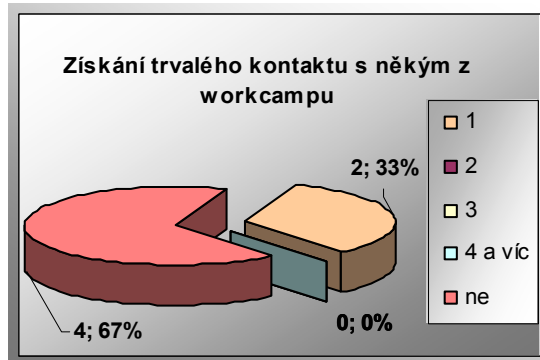


Zdroj: příloha č. 8

Všichni účastníci, kteří vyplnili dotazník se shodli na smysluplnosti času, který strávili na workcampu – 50 % účastníků označilo workcampu za velmi smysluplný, 50 % za smysluplný. Žádný z respondentů neoznačil možnost, která by vyjadřovala zbytečnost stráveného času na dobrovolnickém workcampu.

- f) Zůstali jste s některým z účastníků, kterého jste během workcampu potkali v kontaktu?

Graf 7 Získání trvalého kontaktu mezi účastníky

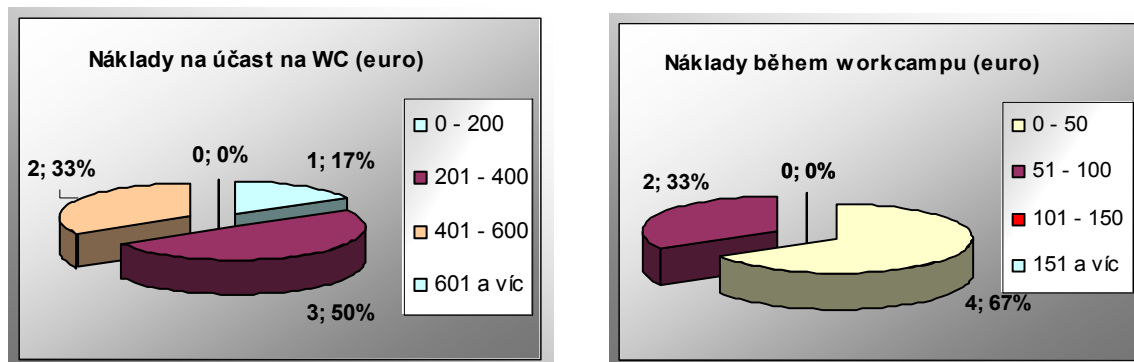


Zdroj: příloha č. 8

Na otázku, zda zůstali účastníci workcampu v kontaktu i po skončení dobrovolnického projektu pro státní hrad a zámek Grabštejn odpovědělo 67 %, že s nikým v kontaktu nezůstali a 33 % účastníků zůstalo v kontaktu s 1 účastníkem. Zbylé možnosti neoznačil nikdo.

g) Jaké náklady jste museli vynaložit, aby jste se workcampu mohli zúčastnit?

Graf 8, Graf 9 Náklady na účast workcampu a během něho



Zdroj: příloha č. 8

Náklady na účast na workcampu jsou rozděleny – náklady před workcempem (tj. poplatky, cestovné, ubytování v případě cesty přes noc, apod.) a náklady, které dobrovolníci vynaložili během workcampu (tj. vlastní potřeba; do této částky se nepočítají cestovné a vstupy v rámci programu volného času – toto jim bylo hrazeno přijímající organizací).

50 % účastníků workcampu, kteří vyplnili dotazník uvedlo, že aby se mohli zúčastnit projektu museli vynaložit finanční prostředky v rozmezí 201 – 400 euro, 33 % z nich uvedlo rozmezí 401 – 600 euro, jedna zúčastněná zaškrtnula možnost 600 a víc. Během workcampu 67 % dobrovolníků, kteří vyplnili dotazník, uvedlo, že vynaložili finanční prostředky v rozmezí 0 – 50 euro, 33 % v rozmezí 51 – 100 euro.

8 Hodnocení dobrovolnictví pro Zubrnickou muzeální železnici

Další, druhý dobrovolnický projekt, který je analyzován z pohledu efektivnosti přijímání dobrovolníků na vykonání předem dohodnuté práce se uskutečnil v roce 2004 v prostorách Zubrnické muzeální železnice. Jde o projekt, na kterém občanské sdružení Zubrnická muzeální železnice spolupracovalo s občanským sdružením INEX-SDA. Sdružení INEX-SDA poskytlo Zubrnické muzeální železnici předem domluvený počet dobrovolníků, kteří v dohodnutém termínu poskytli svůj čas na aktivity pro muzeální železnici.

8.1 Zubrnická muzeální železnice

Obrázek 3 Záběry Zubrnické muzeální železnice



Zubrnická muzeální železnice je dobrovolným a nezávislým sdružením občanů. Hlavním cílem tohoto sdružení je záchrana a obnova zrušené dráhy Velké Březno – Zubrnice – Úštěk. Vzhledem k finanční náročnosti, je počítáno v horizontu 10 let pouze s obnovou nesnesených úseků, v minulosti již snesené úseky by měly sloužit jako turistická stezka. Dalším cílem je vyhledávání, záchrana a renovace historicky cenných nebo technicky zajímavých strojů a zařízení z oblasti železniční dopravy. Sdružení si klade za cíl tyto stroje, zařízení a dráhu provozovat a přiblížit je veřejnosti.

Vyvíjená činnost

Vyvíjená činnost souvisí se základními cíli sdružení:

- obnova bývalé místní dráhy Velké Březno – Úštěk pro muzejní (turistický) provoz
- záchrana a prezentace historických železničních památek
- provozování Malého železničního muzea v Zubnicích

Forma činnosti občanského sdružení se dá hrubě rozdělit na dvě části. Spolek má jednoho zaměstnance na hlavní pracovní poměr. Tento zaměstnanec řídí činnost pracovníků na veřejně prospěšných pracích. Tito pracovníci mají standardní pracovní dobu 8 hodin denně a jsou placeni litoměřickým úřadem práce, jejich počet kolísá od 2 do 7 lidí. Mají za úkol jedinou činnost a to výměnu pražců na obnoveném úseku Velké Březno – Zubnice. Druhou část činnosti, která funguje víceméně nezávisle na zaměstnanci a VPP, vyvíjí členové sdružení. Všichni členové pracují ve svém volném čase a zadarmo. Jejich náplní je – průvodcovská služba v Malém železničním muzeu, práce na opravách historických vozidel, údržba trati a práce na různých grantech (jedním z grantů je například – rozšiřování expozic do nákladních vagónů.)

Formy získávání prostředků na činnost sdružení ZMŽ

- příspěvky od členů sdružení
- dary
- příjmy z vlastní činnosti
- granty
- příjmy z ostatních činností

Historie činnosti sdružení ZMŽ

Jádro ZMŽ se poprvé v Zubrnících sešlo v roce 1992 a utvořilo společnost – České obchodní dráhy, společnost s ručením omezeným. Během krátké doby se jim podařilo trať připravit ke zkušebnímu provozu, opravy se prováděly jen na nejnutnějších místech. Také byla zahájena první jednání o privatizaci trati.

V létě roku 1993 však ČOD s.r.o. ukončilo činnost na trati a bylo nutno založit nový subjekt - dne 20.8.1993 bylo založeno občanské sdružení Zubrnická museální železnice. Dne 31.12.1993 skončilo oficiální povolení k provozu, protože majetkoprávní vztahy nebyly dořešeny. Protože nebylo možno provádět ani údržbové práce na trati, většina aktivit se soustředila na sběr historických vozidel.

Účinností nového zákona o drahách (č.266/1994 Sb.) se zrušená trať ocitla mimo zákon a další jednání o provozu trati se značně zkomplikovala. Násilně umrtvená trať, nejasná budoucnost, spory ohledně nakládání s historickými vozidly, to vše mělo na morálku členů zhoubný vliv. Nakonec v prosinci 1995 část členů ze ZMŽ odešla. Zbylí členové se hned od počátku roku 1996 dali do práce a po perném úsilí se v květnu podařilo v bývalém skladišti otevřít první expozici malého železničního muzea. Počátkem roku 1997 byl obnoven provoz, alespoň pracovními vlaky, a po dlouhé pauze se opět začalo s obnovou trati. Nadějný vývoj byl ukončen výsledkem privatizace – trať je možno koupit jen za cenu znaleckého posudku, která činila cca 10 milionů Kč.

V roce 2004 nadále pokračuje obnova trati a spolupráce s Úřadem práce v Litoměřicích, s obcí Lovečkovice při poskytování veřejně prospěšných prací a spolupráce s neziskovými organizacemi při poskytování dobrovolníků na pomocné práce. Je vyvíjena snaha o řešení

majetkového vztahu ZMŽ k obnovované trati. Probíhají také v menším rozsahu opravy vozidel.

Uskutečněné akce na zubnické lokálce:

- v roce 2000 se v prostorách Zubnické muzeální železnice a na trati Velké Březno – Zubnice natáčel film Rebelové,
- v roce 2002 se podařilo uspořádat mezinárodní sraz drezín,
- v roce 2002 se konal první workcamp ve spolupráci ZMŽ a INEX-SDA, v letech 2003 a 2004 se workcamp pro úspěch opakoval.

8.2 Hodnocení dobrovolnického workcampu (INEX-SDA)

Daný workcamp, na který jsem se soustředila při hodnocení přínosů a nákladů se konal v roce 2004 v létě v období od 02/08 – 15/08. Projektu jsem se zúčastnila jako vedoucí. Workcamp byl spoluorganizovaný s občanským sdružením INEX-SDA a byl součástí skupiny krátkodobých dobrovolnických projektů s názvem „Ruce a historie“.

Na tomto místě se konal v roce 2004 potřetí. Zúčastnilo se ho 14 dobrovolníků ze zahraničí a 2 české vedoucí. Práce byla naplánována na 10 pracovních dní a 4 dny volna. Jeden pracovní den zahrnoval 6 hodin práce zbytek dne a ve dnech volna se skupina dobrovolníků věnovala odpočinku a poznávání okolí se zaměřením na kulturu a historii České republiky a okolí ústeckého kraje.

Země, ze kterých zahraniční účastníci přijeli: Rusko, Japonsko, Belgie, Španělsko, Velká Británie, Slovinsko, Itálie, Francie a Polsko.²⁶

Mezi účastníky, včetně vedoucích, bylo 5 mužů a 11 žen. Věkové rozmezí od 17 – 29 let.

Práce, které dobrovolníci vykonávali²⁷:

- výkopové práce a natěračské práce
- úklidové práce

²⁶ Seznam účastníků v příloze č. 6

²⁷ Seznam povolání a rozpětí platových tříd, v příloze č. 1

Náklady na zajištění workcampu (Kč) :

- potraviny	14.069,50 Kč
- služby (vč. cestovného)	4.989,50 Kč
- materiál + doprava	7.380,50 Kč
- vstupy	<u>1.372,00 Kč</u>
- náklady celkem	27.811,50 Kč

Ukazatel VIVA

Pro výpočet vytvořené hodnoty dobrovolníků u tohoto projektu je použita výše vysvětlená metoda VIVA (Volunteer Investment and Value Audit).

Výpočet hodnoty času dobrovolníků:

A. náklady příležitosti

Protože se jednalo se o dobrovolníky - studenty, pro výpočet hodnoty času dobrovolníka touto metodou je využita výše popsaná modifikaci.

Výchozí podmínky, rozdělení dobrovolníků do skupin podle pohlaví a věku:

Tabulka 9 Rozdělení účastníků vč. vedoucích do skupin podle pohlaví a věku

Věk	Pohlaví	
	Muž	Žena
15 - 19	1	3
20 - 24	1	7
25 - 29	3	1

Vzhledem k tomu, že dosud nejsou dostupná statistická data o hodnotách průměrných mezd, budu vycházet z dat pro rok 2003.

Pro rok 2003 byla průměrná hodinová hrubá mzda stanovena takto:

Tabulka 10 Průměrná hrubá měsíční mzda podle věku a pohlaví (Kč)

Věk	Pohlaví	
	Muž	Žena
15 - 19	11.453	10.209
20 - 24	15.305	13.863
25 - 29	19.883	16.976

Zdroj: ČSÚ, příloha č. 4

Výpočet průměrné hrubé hodinové mzdy²⁸:

a) věková kategorie 15 – 19 let:

a. muži $11.453 / (4 * 5 * 8,5) = 67,37$

b. ženy $10.209 / (4 * 5 * 8,5) = 60,05$

b) věková kategorie 20 – 24 let:

a. muži $15.305 / (4 * 5 * 8,5) = 90,03$

b. ženy $13.863 / (4 * 5 * 8,5) = 81,55$

c) věková kategorie 25 – 29 let:

a. muži $19.883 / (4 * 5 * 8,5) = 116,96$

b. ženy $16.976 / (4 * 5 * 8,5) = 99,86$

Tabulka 11 Průměrná hodinová mzda podle věku a pohlaví

Věk	Pohlaví	
	Muž	Žena
15 - 19	67,37	60,05
20 - 24	90,03	81,55
25 - 29	116,96	99,86

²⁸ Pro přepočet průměrné hrubé měsíční mzdy na hodinovou mzdu, je vycházeno z předpokladu, že pracovní měsíc zahrnuje 4 pracovní týdny, 5 pracovních dní, a 8,5 pracovních hodin. Výsledkem výpočtu podílu měsíční mzdy a $(4 * 5 * 8,5)$ je průměrná hodinová hrubá mzda. Z této hodnoty se dá již vycházet při výpočtu hodnoty času dobrovolníka

Výpočet ukazatele VIVA:

- ekonomické investice na zajištění dobrovolníků 27.811,50 Kč
- hodnota času dobrovolníků²⁹ 81.548,40 Kč

$$(1 * 67,37) + (3 * 60,05) + (1 * 90,03) + (7 * 81,55) + (3 * 116,96) + (1 * 99,86) = 1.359,14$$

$$1.359,14 * 10 = 13.591,40$$

$$13.591,40 * 6 = 81.548,40$$

- ukazatel VIVA

$$81.548,40 / 27.811,50 = \underline{2,93}$$

Výsledek ukazatele VIVA vyjadřuje, že z každé jedné koruny investované do činnosti dobrovolníků pro Zubrnickou muzeální železnici se jako přínos do ekonomiky vrátí 2,93 Kč.

B. Mzda specialisty

Dobrovolníci vykonávali hlavně pomocné a nekvalifikované práce – z toho je vycházeno při kalkulaci hodnoty času dobrovolníka druhou výše popsanou metodou tj. mzda specialisty.

Výchozí podmínky:

14 účastníků dobrovolníků a 2 vedoucí dobrovolníci.

Tabulka 12 Rozdělení dobrovolníků podle pohlaví a pracovních tříd

Hlavní třída KZAM	Pohlaví	
	Muž	Žena
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5	9
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	0	2

²⁹ Práce byla odvedena v 10 pracovních dnech a 6 pracovních hodinách za den.

Průměrná hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd KZAM a pohlaví byla pro rok 2003 stanovena takto:

Tabulka 13 Průměrná hrubá měsíční mzda podle třídy a pohlaví (Kč)

Hlavní třída KZAM	Pohlaví	
	Muž	Žena
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13.023	10.087
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	45.700	27.065

Zdroj: ČSÚ, příloha č. 4

Výpočet průměrné hrubé hodinové mzdy³⁰:

a) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci:

a. muži $13.023 / (4 * 5 * 8,5) = 76,60$

b. ženy $10.087 / (4 * 5 * 8,5) = 59,34$

b) zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci:

a. muži $45.700 / (4 * 5 * 8,5) = 268,82$

b. ženy $27.065 / (4 * 5 * 8,5) = 159,21$

Tabulka 14 Průměrná hrubá hodinová mzda podle třídy a pohlaví (Kč)

Hlavní třída KZAM	Pohlaví	
	Muž	Žena
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	76,6	59,34
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	268,82	159,21

Výpočet ukazatele VIVA

- ekonomické investice do dobrovolníků 27.811,50 Kč
- hodnota času dobrovolníků³¹ 74.128,80 Kč

³⁰ Pro přepočtení průměrné hrubé měsíční mzdy na hodinovou mzdu, je vycházeno z předpokladu, že pracovní měsíc zahrnuje 4 pracovní týdny, 5 pracovních dní, a 8,5 pracovních hodin. Výsledkem výpočtu podílu měsíční mzdy a $(4 * 5 * 8,5)$ je průměrná hodinová hrubá mzda. Z této hodnoty se dá již vycházet při výpočtu hodnoty času dobrovolníka

³¹ Práce byla odvedena v 10 pracovních dnech a 6 pracovních hodinách za den.

$$(5 * 76,60) + (9 * 59,34) + (2 * 159,21) = 1.235,48$$

$$1.235,48 * 6 = 7.412,88$$

$$7.412,88 * 10 = 74.128,80$$

- ukazatel VIVA

$$74.128,80 / 27.811,50 = \underline{2,66}$$

Interpretace: Z vypočítané hodnoty ukazatele VIVA pomocí metody mzdy specialisty vyplývá skutečnost, že z každé jedné koruny investované do činnosti dobrovolníků pro Zubnickou muzeální železnici plyne přínos do ekonomiky v hodnotě 2,66 Kč.

C. Průměrná mzda

Hodnoty pro výpočet ukazatele třetí možnou metodou jsem opět použita statistické údaje zveřejněna Českým statistickým úřadem. Hodnoty jsou pro rok 2003 a jsou rozděleny podle pohlaví pracovníka.

Tabulka 15 Rozdělení dobrovolníků podle pohlaví

Pohlaví	Počet
Muž	5
Žena	11

Tabulka 16 Průměrná hrubá měsíční mzda podle pohlaví (Kč)

Pohlaví	Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)
Muž	21.983
Žena	16.404

Zdroj: ČSÚ, příloha č. 4

Výpočet průměrné hrubé hodinové mzdy³²:

a) Muž $21.983 / (4 * 5 * 8,5) = 129,31$

b) Žena $16.404 / (4 * 5 * 8,5) = 96,49$

³² Pro přepočet průměrné hrubé měsíční mzdy na hodinovou mzdu, je vycházeno z předpokladu, že pracovní měsíc zahrnuje 4 pracovní týdny, 5 pracovních dní, a 8,5 pracovních hodin. Výsledkem výpočtu podílu měsíční mzdy a $(4 * 5 * 8,5)$ je průměrná hodinová hrubá mzda. Z této hodnoty se dá již vycházet při výpočtu hodnoty času dobrovolníka

Tabulka 17 Průměrná hrubá hodinová mzda podle pohlaví (Kč)

Pohlaví	Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)
Muž	129,31
Žena	96,49

Výpočet ukazatele VIVA

- Ekonomické investice do dobrovolnické činnosti 27.811,50 Kč
- Hodnota času dobrovolníků³³ 102.476,40 Kč

$$(5 * 129,31) + (11 * 96,49) = 1.707,94$$

$$1.707,94 * 6 = 10.247,64$$

$$10.247,64 * 10 = 102.476,40$$

- Ukazatel VIVA

$$102.476,40 / 28.811,50 = \underline{\underline{3,68}}$$

Interpretace: Z vypočítané hodnoty ukazatele VIVA pomocí metody průměrné mzdy vyplývá skutečnost, že z každé jedné koruny investované do činnosti dobrovolníků pro Zubrnickou muzeální železnici plyne přínos do ekonomiky v hodnotě 3,68 Kč.

Průměrná hodnota ukazatele VIVA

$$(2,93 + 2,66 + 3,68) / 3 = \underline{\underline{3,09}}$$

Tato průměrná hodnota ukazatele vyjadřuje, že průměrně se při investici do dobrovolnictví pro Zubrnickou muzeální železnici vrátí nazpět 3,09 Kč. Výpočet jsem získala prostým průměrem ze třech hodnot ukazatele VIVA.

8.3 Interpretace ukazatele VIVA

Podle výše uvedených výpočtů vychází, že dobrovolná činnost pro Zubrnickou muzeální železnici není v žádném případě ztrátová. Průměrná hodnota ukazatele VIVA (tj. 3,09) vyjadřuje, že z každé jedné koruny věnované občanským sdružením Zubrnická muzeální

³³ Práce byla odvedena v 10 pracovních dnech a 6 pracovních hodinách za den.

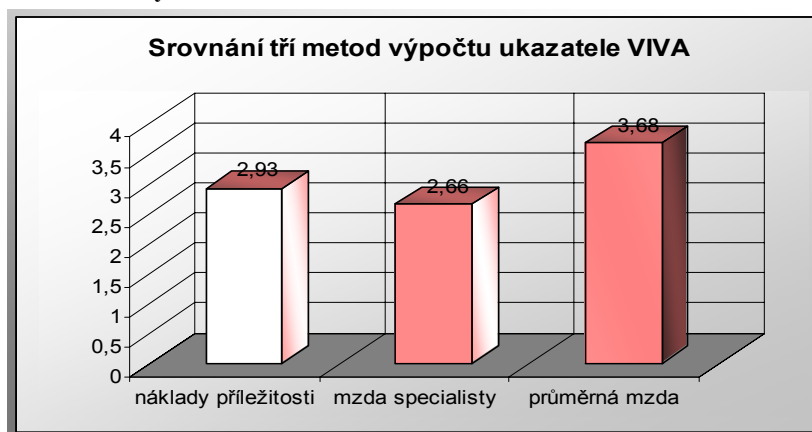
železnice na dobrovolnickou pomoc se v průměru vrátí 3,09 Kč. Jde o přínos hodnoty do ekonomiky jako celku i hodnoty pro samotné občanské sdružení. Samozřejmě vždy záleží také na odvedené práci a celkové produktivitě dobrovolníků. Ale vzhledem k tomu, že zde dobrovolníky od občanského sdružení INEX-SDA přijali v roce 2004 již potřetí, lze předpokládat spokojenost s jejich odvedenou prací.

Srovnání ukazatele VIVA podle jednotlivých metod výpočtu:

Tabulka 18 Tabulka srovnání hodnot ukazatele VIVA vypočteného pomocí 3 metod

Metoda	Hodnota
náklady příležitosti	2,93
mzda specialisty	2,66
průměrná mzda	3,68

Graf 10 Grafické srovnání výsledků ukazatele VIVA



Zdroj: tabulka č. 18

Jak je z výsledků a grafu patrné, s každou metodou dostaneme jinou hodnotu ukazatele. Lze konstatovat, že metoda nákladů příležitosti a mzdy specialisty jsou si výsledky celkem shodné. Ale výsledek zjištěný pomocí průměrné mzdy se výrazně liší vyšší hodnotou od ostatních výsledků – lze to přisoudit tomu, že se do této průměrné mzdy započítávají všechny mzdy společnosti včetně těch extrémních – tedy včetně vysoce nadprůměrných.

Podle vlastního názoru bych za lépe vypovídající hodnoty, co se týče přínosu dobrovolnické činnosti do ekonomiky, považovala využívání výpočtu VIVA ukazatele pomocí buď nákladů příležitosti nebo mzdy specialisty.

8.4 Zhodnocení přínosu a výsledků dobrovolníků ze strany vedení ZMŽ

Hodnocení přínosu dobrovolníků ze strany vedení Zubrnické muzeální železnice je vyjádřeno formou otázka – odpověď. Je to podle mého názoru nejúčelnější a nejprehlednější forma, jak vyjádřit konkrétní vyhodnocení workcampu do tohoto textu.

- a) Jak celkově hodnotíte přínos dobrovolníků pro železnici v porovnání s možností, že byste si na danou práci najali odbornou firmu nebo zaměstnance?

Dobrovolníky bereme jako rovnocenné partnery a rozhodně si vážíme toho, když někdo nabídne pomoc. Skupina dobrovolníků od občanského sdružení INEX-SDA pracuje část dne pod naším vedením, jde převážně o práce terénní. Hlavní výhodou této spolupráce je, že se pak stálý a zkušený členové mohou věnovat těm odbornějším pracím, které nemohou dělat lidi bez potřebné kvalifikace a zkušenosti. Na tyto odborné práce by se bez dobrovolníků nedostalo času, protože v porovnání s pracemi terénními jsou odborné práce méně preferované z hlediska času a zprovoznění funkčnosti tratě.

Dobrovolníci se nejčastěji rekrutují z řad studentů, nelze tedy od nich očekávat manuální zručnost, řada z nich podle našeho názoru s některými pracemi setkala poprvé. V některých případech byla počáteční nešikovnost vyrovnána chutí pracovat, takže za krátkou dobu většina dobrovolníků své úkoly zvládla.

- b) Když srovnáte práci jedné skupiny dobrovolníků a skupinu veřejně prospěšných pracovníků – jaké z toho vycházejí závěry?

Řečeno na rovinu, kdybychom těch cca 30 tis., co nás workcamp stál plus všechny ty starosti okolo investovali do lidí z veřejně prospěšných prací určitě by se to na trati projevilo jinak – protože těm se jen něco přidá a řekne se jim, že když udělají to a to navíc, tak dostanou tolik a tolik navíc – a oni to udělají v pracovní době, protože to už umějí bez dozoru, tak to bude mít určitě větší efekt.

Další varianta se nabízí – najmout si na týden za peníze, co nás stál workcamp skupinu čtyř Ukrajinců a nechat je dělat to co se dělalo čtrnáct dobrovolníků – studentů během workcampu. Bez toho, abychom jim zajišťovali vodu, pracovní pomůcky, ubytování apod.

Jenomže to by pro nás nebylo efektivní z hlediska získávání dalších prostředků. Pro další prostředky z různých nadací a kraje je důležité mít akce tohoto typu – můžeme pak zajímavě argumentovat pro přijetí daného projektu. Další věcí je propagace – tu my potřebujeme. Je potřeba dávat do světa vědět, že se tu stále něco děje a že to s touto lokálkou myslíme vážně.

A nakonec, je vždycky zajímavé poznat různé lidi z celého světa a spolupracovat s nimi.

Takže pokud se to vše srovná, tak pro okamžitý efekt a míň práce, by nás vyšlo levněji zaplatit si dodavatele, ale z pohledu dlouhodobého a diplomatických snah o lokálku nám rozhodně více prospěje workcamp.

c) Jak plánujete výdaje na workcamp?

Vycházíme hlavně z loňských zkušeností. Dále je k tomu nutné připočítat náklady na dovoz vody, nákupů, dopravu lidí na místo práce a do sprch apod. – jde samozřejmě o položky dané hlavně místním uspořádáním workcampu.

d) Jak byste hodnotil pracovitost dobrovolníků?

Pracovitost byla dobrá – hlavně záleží na vedoucích, jak se dokáží postavit k někomu, kdo porušuje pravidla a zaostává za ostatními. Je jasné, že člověk ze školy na prázdninách nikdy nedosáhne v téhle manuální práci takové produktivity jako někdo, kdo to dělá denně. Ke konci projektu se začne projevovat i únava – proto práci namáhavější je nutné prostřídat s prací lehčí. Ze všeobecného závěru tedy vychází, že v rámci výchozích podmínek dobrovolníci pracují dobře a odvedená práce odpovídá pracovní době.

Se střídáním pracovních náplní je to trochu problém – zpravidla těžší práci (kopání, výměna pražců apod.) zvládnou i méně šikovní jedinci, protože se toho mnoho zkazit nedá, případně se chyba dá napravit. Naopak lehčí práce (např. natírání) již určitou zručnost vyžadují. Dále práce na lokálce je z principu dlouhodobá a monotónní, řada projektů se uskutečňuje v horizontu měsíců či let, 10 dní je proto malý časový úsek. Během něho se obtížně vybírá práce, která se za 10 dní ukončí, aby i dobrovolníci měli pocit ze smysluplné činnosti. Většinou se však nevyhneme zdánlivému pocitu nekonečné a pro někoho tedy i zbytečné práce.

e) Jaký další přínos pro Vás mají dobrovolníci, tedy kromě odvedení stanovené práce?

To už jsem zmínil ve srovnání s dodavateli a zaměstnanci. Jde určitě o přínos z hlediska snadnější medializace, dále jde o motivaci se učit anglicky, také musíme odpovídat na otázky typu – proč se to dělá, na co to bude, proč zrovna takhle, apod. – to je výhodné pro naše sdružení, ujasníme si nějaké drobnosti mezi sebou. Rozhodně se lépe pracuje v kolektivu zajímavých cizinců a cizinek. Účast zahraničních dobrovolníků je pro nás přínosem i v rámci České republiky, kde se dobrovolnictví zatím moc nenesí. Pak můžeme argumentovat i tím, že na rozdíl od pasivní místní komunity nám přijdou pomáhat lidé i z druhé strany světa.

Mediální účast na Zubrnické muzeální železnici během workcampu:

- 10. 08. 2005 reportáž – ČR1 Radiožurnál
- 11. 08. 2005 regionální televize Primus
- 12. 08. 2005 2 x článek v Ústeckém deníku

8.5 Hodnocení workcampu ze strany účastníků

Obrázek 4 Záběry z workcampu, Zubrnice, rok 2004



Hodnocení přínosu workcampu ze strany účastníků bylo zjištěno pomocí dotazníkového šetření. Dotazník jsem zařadila mezi přílohy – příloha č. 7.

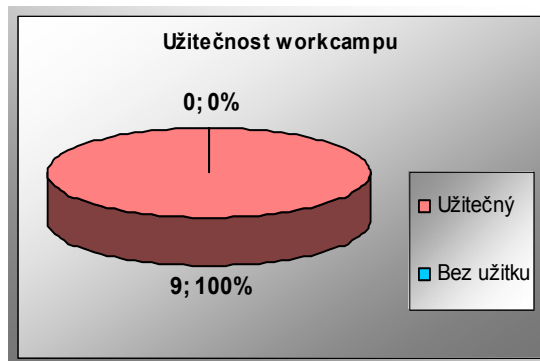
Dotazník byl rozeslán účastníkům pomocí elektronické pošty. Zúčastněných dotazníkového šetření bylo 14. Celkem se navrátilo 9 vyplněných dotazníků.

Šetření bylo zaměřeno na zjištění přínosu efektu z procesu (tj. daného požitku, který získává dobrovolník, z toho že část svého času věnuje dobrovolné aktivitě), který dotyční účastníci z odvedené dobrovolnické práce měli.

Výsledky šetření:

- a) Jak si myslíte, že byla Vaše dobrovolná činnost pro Zubrnickou muzeální železnici užitečná?

Graf 11 Hodnocení užitečnosti workcampu

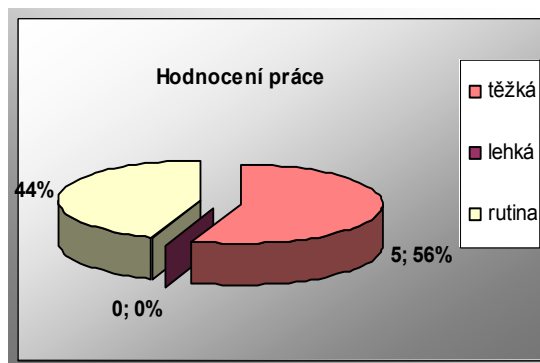


Zdroj: příloha č. 8

Z uvedeného grafu je patrné, že všichni účastníci, kteří vyplnili dotazník se shodli (100 %) na to, že workcamp byl pro Zubrnickou muzeální železnici užitečná.

- b) Jak hodnotíte vykonávanou práci?

Graf 12 Hodnocení práce

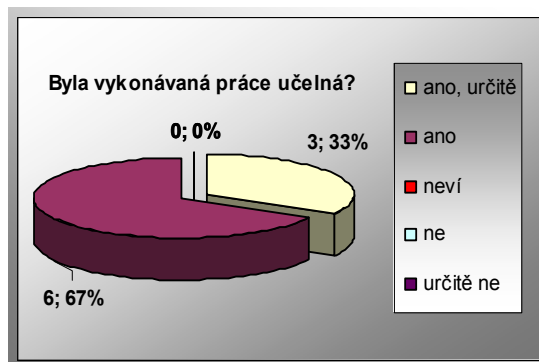


Zdroj: příloha č. 8

Z grafu vyplývá, že 56 % účastníků, kteří vyplnili dotazník hodnotilo práci, kterou vykonávali pro Zubrnickou muzeální železnici jako těžkou, 44 % z nich hodnotili práci jako rutinní a nikdo neuvedl možnost, že práce byla lehká.

c) Byla práce, kterou jste odvedli pro přijímající organizaci přínosná (účelná)?

Graf 13 Hodnocení účelnosti vykonané práce

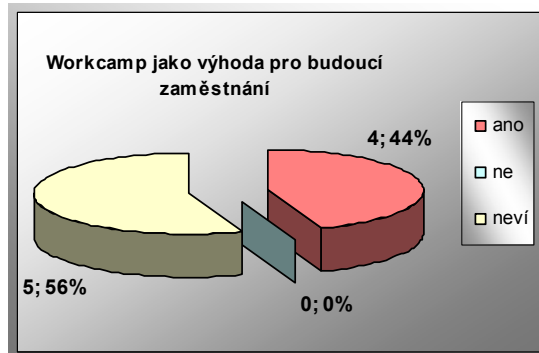


Zdroj: příloha č. 8

Celých 67 % účastníků workcampu pro Zubrnickou muzeální železnici, kteří vyplnili dotazník na hodnocení workcampu ze strany účastníků, se shodli na tom, že podle nich byla práce, kterou odvedli pro organizaci přínosná, 33 % si myslí, že práce byla velmi přínosná. Ostatní z možností nevybrali.

d) Myslíte si, že účast na dobrovolnickém workcampu bude pro vás přínosem v budoucím zaměstnání?

Graf 14 Workcamp jako výhoda pro budoucí zaměstnání

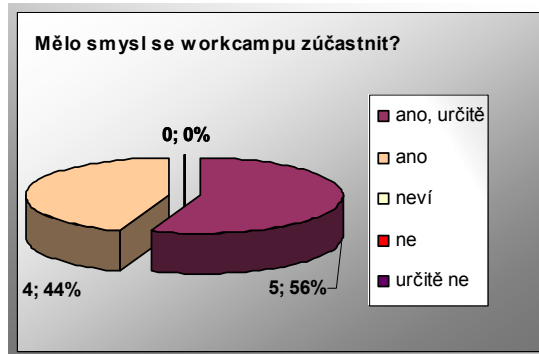


Zdroj: příloha č. 8

Při hodnocení přínosu dobrovolnického workcampu pro budoucí zaměstnání dobrovolníků se shodlo 44 % účastníků, kteří vyplnili dotazník, na tom, že to výhodou bude, 56 % jich nedokázalo posoudit, nikdo ze zúčastněných označil možnost, že by to výhoda nebyla.

e) Bylo smysluplné se workcampu zúčastnit?

Graf 15 Hodnocení smyslu účasti na workcampu

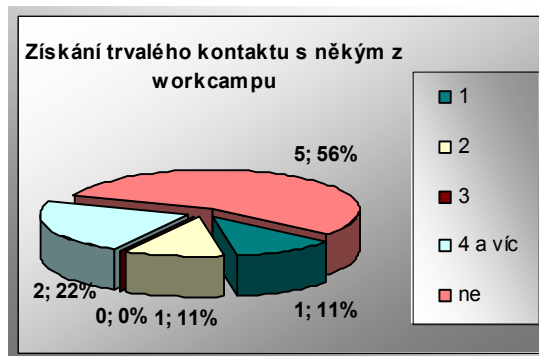


Zdroj: příloha č. 8

56 % účastníků, kteří vyplnili dotazník na hodnocení workcampu, si myslí, že zúčastnění se dobrovolnického workcampu bylo smysluplné, 44 % si myslí, že to bylo velmi smysluplné.

f) Zůstali jste s některým z účastníků, kterého jste během workcampu potkali v kontaktu?

Graf 16 Získání trvalého kontaktu mezi účastníky

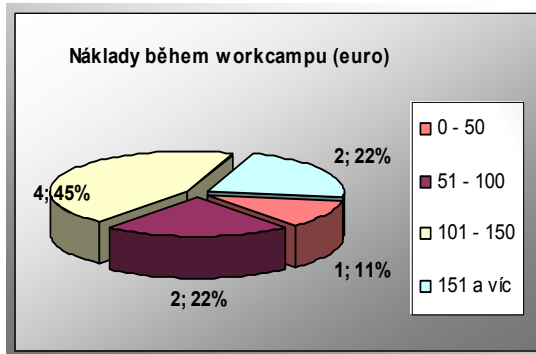
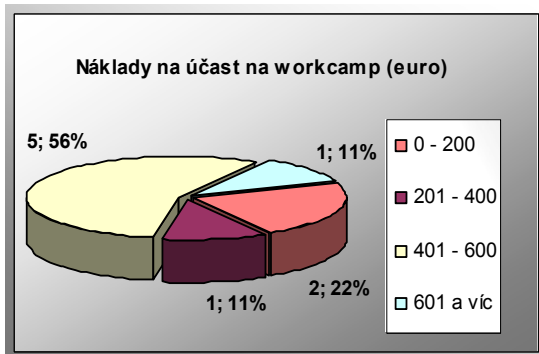


Zdroj: příloha č. 8

Na otázku, zda zůstali účastníci workcampu v kontaktu i po skončení dobrovolnického projektu pro Zubrnickou muzeální železnici odpovědělo 56 %, že s nikým v kontaktu nezůstali, 22 % za zůstali v kontaktu se 4 a více účastníky, jeden účastník zůstal v kontaktu se dvěma účastníky a jeden účastník zůstal v kontakt s jedním účastníkem.

g) Jaké jste měli výdaje při účasti na workcampu?

Graf 17, Graf 18 Hodnocení nákladů účastníků na workcamp



Zdroj: příloha č. 8

Náklady na účast na workcampu jsou rozděleny na náklady před workcempem (tj. poplatky, cestovné, ubytování v případě cesty přes noc, apod.) a náklady, které dobrovolníci vynaložili během workcampu (tj. vlastní potřeba; do této částky se nepočítají cestovné a vstupy v rámci programu volného času – toto jim bylo hrazeno přijímající organizací).

56 % účastníků workcampu, kteří vyplnili dotazník uvedlo, že aby se mohli zúčastnit projektu museli vynaložit finanční prostředky v rozmezí 401 – 200 euro, 22 % z nich uvedlo rozmezí 0 - 200 euro, jeden účastník zaškrtnl možnost 201 – 400 a jeden účastník možnost 601 a víc. Během workcampu 45 % dobrovolníků, kteří vyplnili dotazník, uvedlo, že vynaložili finanční prostředky v rozmezí 101 – 150 euro, 22 % v rozmezí 51 – 100 euro, 22 % v rozmezí 151 a víc a jeden účastník označil rozmezí 0 -50 euro.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou efektivnosti dobrovolných aktivit.

Cílem práce bylo navrhnout metodu, která by věrně a spolehlivě umožnila ocenit dobrovolnou činnost z hlediska efektivnosti přijímání i poskytování dobrovolníků. Peněžně vyjádřit poskytování dobrovolné služby u dobrovolnických projektů organizovaných občanským sdružením INEX-SDA.

Navržená metoda poměřuje hodnotu času, kterou dobrovolníci neplacené práci věnovali k peněžním nákladům, které musela nezisková organizace, využívající dobrovolníky k plnění svých činností vynaložit na uskutečnění daného dobrovolnického projektu / práce.

V první kapitole se zabývám obecným popisem dobrovolnictví – definice, terminologie a funkce dobrovolnictví. Dále jsem v této části diplomové práce vyjmenovala různé podoby dobrovolnictví. V závěru první kapitoly jsem uvedla stručný popis společenského významu existence neziskových organizací a existence dobrovolných aktivit.

Celá druhá kapitola je věnována historickému vývoji dobrovolnictví od středověku až do současnosti. Historie je rozdělena do 7 etap, ve kterých popisují postavení neziskových organizací v rámci celé ekonomiky.

Předmětem třetí kapitoly je stručný popis současného stavu neziskových organizací a jejich postavení ve společnosti.

Následující čtvrtá kapitola je věnována samotné osobě dobrovolníka. Zmiňuji se o tom, jak se vlastně vyznačuje dobrovolník, jaké motivy ho vedou k tomu, aby část svého volného času věnoval aktivitám, o kterých ví, že nebudou nijak finančně ohodnoceny. Rozebírám zde také to, co vlastně dobrovolníci z dané neplacené činnosti získávají. V jedné podkapitole zmiňuji praktické závěry, které uvádějí, jaké charakterové vlastnosti by měli dobrovolníci mít.

V další kapitole uvádím důvody, proč je tak důležité začít oceňovat výkon, který vytvoří dobrovolníci svou činností a zároveň je zde popsána metoda, která by toto oceňování umožnila – metody VIVA. Používáním této metody by mohly být aktivity dobrovolníků viditelnější a přínos do ekonomiky transparentnější.

Šestou kapitolu jsem celou věnovala popisu činnosti občanského sdružení INEX-SDA. Toto sdružení se podílí, mimo jiné, na organizaci krátkodobých dobrovolnických projektů. Vybrané dva dobrovolnické projekty v následujících dvou kapitolách analyzuji z hlediska efektivnosti pomocí metody VIVA.

Následující kapitola je zaměřená na konkrétní vyhodnocení přínosu a nákladů uskutečněného dobrovolnického projektu na státním hradě a zámku Grabštejn. V úvodu této kapitoly popisují historii a současnou činnost na státním hradě Grabštejn. Zbytek kapitoly je věnovaný popisu dobrovolnického projektu, který se na hradě konal v roce 2003. Jsou zde také uvedeny konkrétní závěry z pohledu hodnocení ekonomické efektivnosti projektu pomocí ukazatele VIVA. Dále jsou zde graficky vyhodnoceny dotazníky, které po skončení dobrovolné akce vyplňovaly účastníci projektu. Dotazník byl zaměřen na hodnocení přínosu a účelnosti stráveného volného času účastníků na dobrovolných aktivitách. Je zde také uvedeno hodnocení průběhu dobrovolnického workcampu z pohledu přijímající organizace.

Poslední kapitola je zaměřena také na konkrétní ekonomické vyhodnocení přínosu a nákladů na dobrovolnický projekt. Na rozdíl od předchozího hodnocení, tento dobrovolnický projekt probíhal pro nestátní neziskovou organizaci, občanské sdružení Zubnická muzeální železnice. Projekt, na kterém je analýza prováděna, se konal v prostorách muzeální železnice v roce 2004. Hodnocení je provedeno pomocí metody VIVA, která porovnává hodnotu času dobrovolníků k investicím, které museli být do činnosti dobrovolníků vloženy. V této kapitole jsou také uvedeny grafické závěry dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na účelnost a přínos účasti na této dobrovolné aktivitě. Opět, jako v předchozí kapitole, jsem v této kapitole uvedla hodnocení průběhu a organizace projektu ze strany správy Zubnické muzeální železnice.

Uvedené analýzy a hodnocení efektivnosti dobrovolných činností dokazují, že dobrovolnictví vnáší do ekonomiky nemalý přínos. Vedle tohoto významného ekonomického efektu má činnost dobrovolníků také pozitivní vliv na místní rozvoj dané oblasti, kterou dobrovolníci svou činností podporují. Mezi další neekonomické efekty dobrovolnictví spadá i možnost sdílení a poznávání jednotlivých kultur, které se v rámci mezinárodního projektu sejdou na jednom místě. Neopomenutelným efektem je také to, že mezinárodní účastníci v České republice (stejně tak i v jiných zemích) získají osobnější vztah k místu, kterému věnovali dobrovolně část svého volného času a energie bez nároku

na jakoukoliv odměnu a u kterého se podíleli na realizaci určité činnosti nebo akce – jde o naprosto jiný vztah, než jaký by získali jako turisté. Mezi další pozitivní neekonomický přínos účasti mezinárodní skupiny lidí na určitém dobrovolnickém projektu je i navázání dlouhodobějších vztahů jak mezi účastníky samotnými, tak i mezi lidmi z přijímající organizace a dobrovolníky – tyto vztahy by bez podobných organizovaných mezinárodních projektů pravděpodobně nikdy nevznikly.

Jak z uvedeného vyplývá, dobrovolná činnost by měla být v budoucnu podporována nejen nestátními neziskovými organizacemi, ale také veřejností a státní správou. Jednak z důvodu nemalého ekonomického přínosu těchto aktivit do výkonu země, ale také z důvodu podpory netržních aktivit, které mají za cíl ne zisk, ale hlubší a osobnější cíle, které v lidech podněcují vnitřní nesobecký zájem o dění kolem nich, ale také zájem o vývoj společnosti z jiného úhlu než z pohledu přínosu pro jednotlivce.

Seznam tabulek

TABULKA 1 PODÍL DOBROVOLNÍKŮ PRACUJÍCÍCH V NEZISKOVÉM SEKTORU V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH	15
TABULKA 2 ROZDĚLENÍ ÚČASTNÍKŮ PODLE VĚKU A POHLAVÍ VČ. VEDOUČÍ	36
TABULKA 3 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDY PODLE POHLAVÍ A VĚKU (KČ).....	37
TABULKA 4 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ HODINOVÁ MZDA PODLE POHLAVÍ A VĚKU (KČ).....	37
TABULKA 5 ROZDĚLENÍ ÚČASTNÍKŮ PODLE POHLAVÍ A PRACOVNÍCH TŘÍD.....	38
TABULKA 6 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDA PODLE POHLAVÍ A TŘÍDY (KČ).....	38
TABULKA 7 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ HODINOVÁ MZDA PODLE POHLAVÍ A TŘÍDY (KČ).....	39
TABULKA 8 SROVNÁNÍ JEDNOTLIVÝCH VÝSLEDKŮ UKAZATELE VIVA.....	42
TABULKA 9 ROZDĚLENÍ ÚČASTNÍKŮ VČ. VEDOUČÍCH DO SKUPIN PODLE POHLAVÍ A VĚKU	52
TABULKA 10 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDA PODLE VĚKU A POHLAVÍ (KČ).....	53
TABULKA 11 PRŮMĚRNÁ HODINOVÁ MZDA PODLE VĚKU A POHLAVÍ	53
TABULKA 12 ROZDĚLENÍ DOBROVOLNÍKŮ PODLE POHLAVÍ A PRACOVNÍCH TŘÍD	54
TABULKA 13 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDA PODLE TŘÍDY A POHLAVÍ (KČ).....	55
TABULKA 14 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ HODINOVÁ MZDA PODLE TŘÍDY A POHLAVÍ (KČ).....	55
TABULKA 15 ROZDĚLENÍ DOBROVOLNÍKŮ PODLE POHLAVÍ	56
TABULKA 16 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDA PODLE POHLAVÍ (KČ)	56
TABULKA 17 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ HODINOVÁ MZDA PODLE POHLAVÍ (KČ)	57
TABULKA 18 TABULKA SROVNÁNÍ HODNOT UKAZATELE VIVA VYPOČTENÉHO POMOCÍ 3 METOD	58

Seznam grafů

GRAF 1 GRAFICKÉ SROVNÁNÍ JEDNOTLIVÝCH VÝSLEDKŮ UKAZATELE VIVA	42
GRAF 2 HODNOCENÍ UŽITEČNOSTI WORKCAMPU	45
GRAF 3 HODNOCENÍ PRÁCE.....	45
GRAF 4 ÚČELNOST VYKONÁVANÉ PRÁCE.....	46
GRAF 5 WORKCAMP JAKO VÝHODA PRO BUDOUCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ	46
GRAF 6 SMYSLUPLNOST WORKCAMPU PRO ÚČASTNÍKY	47
GRAF 7 ZÍSKÁNÍ TRVALÉHO KONTAKTU MEZI ÚČASTNÍKY	47
GRAF 8, GRAF 9 NÁKLADY NA ÚČAST WORKCAMPU A BĚHEM NĚHO	48
GRAF 10 GRAFICKÉ SROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ UKAZATELE VIVA	58
GRAF 11 HODNOCENÍ UŽITEČNOSTI WORKCAMPU.....	62
GRAF 12 HODNOCENÍ PRÁCE.....	62
GRAF 13 HODNOCENÍ ÚČELNOSTI VYKONANÉ PRÁCE	63
GRAF 14 WORKCAMP JAKO VÝHODA PRO BUDOUCÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	63
GRAF 15 HODNOCENÍ SMYSLU ÚČASTI NA WORKCAMPU.....	64
GRAF 16 ZÍSKÁNÍ TRVALÉHO KONTAKTU MEZI ÚČASTNÍKY	64
GRAF 17, GRAF 18 HODNOCENÍ NÁKLADŮ ÚČASTNÍKŮ NA WORKCAMP.....	65

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 FOTOGRAFIE STÁTNÍHO HRADU A ZÁMKU GRABŠTEJN	33
OBRÁZEK 2 FOTOGRAFIE Z WORKCAMPU, GRABŠTEJN, ROK 2003	44
OBRÁZEK 3 ZÁBĚRY ZUBRNICKÉ MUZEÁLNÍ ŽELEZNICE.....	49
OBRÁZEK 4 ZÁBĚRY Z WORKCAMPU, ZUBRNICE, ROK 2004	61

Seznam ukázek

UKÁZKA 1 JEDEN PŘÍKLAD TOHO CO DOBROVOLNÍCI ZÍSKÁVAJÍ SVOU ČINNOSTÍ	19
UKÁZKA 2 PŘÍKLAD ÚČELNĚ VYUŽITÝCH NÁKLADŮ NA DOBROVOLNÍKY	23

Seznam použité literatury

1. FRIČ, P. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: Agens, 2001. 115 s. ISBN 80-902633-7-2
2. SALAMON, Lester M.; ANHEIER, Helmut K. *Nástup neziskového sektoru*. Praha: Agens, 1999. 59 s. ISBN 80-902633-1-3.
3. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002. 149 s. ISBN 80-71785148
4. INEX-SDA. Kostecké Horky 25, Kostelec nad Orlicí. *Výroční zpráva za rok 2003*. 2004. 19 s.
5. VALOUŠEK, J. *Dobrovolná služba: diplomová práce*. Brno: Masarykova universita v Brně, Katedra správní vědy, správního práva a finančního práva, 2004. 85 s., 5 příl.
6. Eurotel Praha, s.r.o., Vyskočilova 1442/1b, Praha. *Benefit magazín*. 04/2004. 32 str.
7. IRONMONGER, Duncan. *Valuing Volunteering: The Economic Value of Volunteering in South Australia*. Office for Volunteers, 2002. 17 str. Dostupné na www: <<http://www.ofv.sa.gov.au/research.htm>>.
8. HESTIA – Národní dobrovolnické centrum. Na poříčí 12, Praha 1. *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*. Praha: Hestia, 2003. 30 s.
9. FRIČ, P. *Neziskový sektor v ČR : výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins Unive*. Praha: Eurolex Bohemia, 2001. 203 s. ISBN 8086432041

Přílohy

PŘÍLOHA 1 KATALOG PRACÍ	1
PŘÍLOHA 2 PODROBNÝ ROZPIS VYBRANÝCH PLATOVÝCH TŘÍD	8
PŘÍLOHA 3 STUPNICE PLATOVÝCH TARIFŮ PODLE PLATOVÝCH TŘÍD	10
PŘÍLOHA 4 PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDA PODLE HLAVNÍCH TŘÍD KZAM A VĚKU	11
PŘÍLOHA 5 SEZNAM ÚČASTNÍKŮ NA WORKCAMPU NA STÁTNÍM HRADĚ A ZÁMKU GRABŠTEJN	12
PŘÍLOHA 6 SEZNAM ÚČASTNÍKŮ NA WORKCAMPU PRO ZUBRNICKOU MUZEÁLNÍ ŽELEZNICI.....	13
PŘÍLOHA 7 DOTAZNÍKY PRO ÚČASTNÍKY WORKCAMPU	14
PŘÍLOHA 8 TABULKA PRO GRAFICKÉ VYHODNOCENÍ VYPLNĚNÝCH DOTAZNÍKŮ.....	15

Příloha 1 Katalog prací

| Aktualizace: **15.1.2003** | Autor: **Odbor 53**

Seznam povolání a rozpětí platových tříd

Část, povolání	Platová třída
1. ČÁST	
1.1 PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE	
1.1.1 ADMINISTRATIVNÍ A SPISOVÝ PRACOVNÍK	1-11
1.1.2 SEKRETÁŘ	4-6
1.1.3 ASISTENT	7,8,12,13
1.1.4 REFERENT MAJETKOVÉ SPRÁVY	4-12
1.1.5 REFERENT ZAHRANIČNÍCH VZTAHŮ	6-8,10
1.1.6 PRACOVNÍK VZTAHŮ K VEŘEJNOSTI	3-13
1.1.7 ORGANIZAČNÍ PRACOVNÍK	6-12
1.1.8 KONTROLOR	7-14
1.1.9 BEZPEČNOSTNÍ REFERENT	6-11
1.1.10 PRACOVNÍK TECHNICKOEKONOMICKÉHO ROZVOJE	8,9,11-13
1.1.11 STATISTIK	4-12
1.2 PERSONALISTICKÉ, EKONOMICKÉ A OBCHODNÍ PRÁCE	
1.2.1 PERSONALISTA	7-13
1.2.2 MZDOVÝ ÚČETNÍ	7-9
1.2.3 ÚČETNÍ	5-11
1.2.4 ROZPOČTÁŘ	7-12
1.2.5 FINANČNÍ REFERENT	8-12
1.2.6 POKLADNÍK	4-7
1.2.7 OBCHODNÍ REFERENT	7-12
1.2.8 ZÁSOBOVAČ	7-9
1.2.9 PROPAGAČNÍ REFERENT	7-9
1.3 INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE	
1.3.1 PROGRAMÁTOR	8-12
1.3.2 SPRÁVCE INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ (DATABÁZE, SÍŤ, PROGRAMOVÉHO VYBAVENÍ, APLIKACE)	7-13
1.3.3 SYSTÉMOVÝ INŽENÝR	11-13
1.3.4 PROJEKTANT INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ	11-14
1.3.5 SPRÁVCE OPERAČNÍHO SYSTÉMU	11-13
1.3.6 ANALYTIK INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ	10-13
1.3.7 VÝVOJOVÝ PRACOVNÍK SYSTÉMU VÝPOČETNÍ TECHNIKY	13,14
1.3.8 OPERÁTOR INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ	5-9
1.4 PROVOZNĚTECHNICKÉ PRÁCE	
1.4.1 TECHNOLOG	7-12
1.4.2 INVESTIČNÍ REFERENT	9-13
1.4.3 MISTR	8-11
1.4.4 DISPEČER	8-10
1.4.5 ZKUŠEBNÍ TECHNIK	8-10
1.4.6 METROLOG	8-11
1.4.7 REVIZNÍ TECHNIK	8,9
1.4.8 TECHNICKÝ PRACOVNÍK	7-12
1.4.9 PRACOVNÍK KRYPTOGRAFICKÉ OCHRANY	8-13
1.4.10 BALISTIK	8-10
1.4.11 DOPRAVNÍ REFERENT	6-10
1.4.12 PROJEKTANT, KONSTRUKTÉR	7-13
1.4.13 ARCHITEKT (URBANISTA)	10-14
1.4.14 ZAHRADNÍ ARCHITEKT	7-12
1.5. SPOLEČNÉ SPECIALIZOVANÉ PRÁCE	
1.5.1 PSYCHOLOG	10-13
1.5.2 LABORANT	2-9

1.5.3 PŘÍRODOVĚDNÍ ANALYTIK-DIAGNOSTIK	10-13
1. 6 SPOLEČNÉ PROVOZNÍ, VÝROBNÍ A ŘEMESLNÉ PRÁCE	
1.6.1 DOMOVNÍK	2-4
1.6.2 POSEL	1,2
1.6.3 ROZMNOŽOVAČ	1-4
1.6.4 SKLADNÍK	2-6
1.6.5 STROJNÍK-TOPÍČ	2-7
1.6.6 UKLÍZEČ	1-3
1.6.7 VÁŽNÝ	1,2
1.6.8 VRÁTNÝ	1
1.6.9 ŘIDIČ SILNIČNÍCH MOTOROVÝCH VOZIDEL	4-6
1.6.10 MANIPULAČNÍ DĚLNÍK	1-3
1.6.11 BEZPEČNOSTNÍ PRACOVNÍK	4-7
1.6.12 TELEFONISTA	2,3,5-7
2. ČÁST	
2.1 DOPRAVA	
2.1.1 DĚLNÍK V DOPRAVĚ	1-3
2.1.2 SILNIČÁŘ	2-7
2.1.3 LETECKÝ MECHANIK	4-9
2.1.4 MECHANIK LETADLOVÝCH PŘÍSTROJŮ	4-8
2.1.5 ŘIDIČ MOTOROVÝCH VOZÍKŮ	2,3
2.1.6 STROJVEDOUČÍ	5-7
2.1.7 TRAŤOVÝ DĚLNÍK	2-4
2.1.8 TRAŤOVÝ STROJNÍK	3-7
2.1.9 POSUNOVAČ	4-6
2.1.10 ŘÍDÍČÍ LETOVÉHO PROVOZU	7,8,10-12
2.1.11 LETECKÝ TECHNIK	9-12
2.1.12 PRACOVNÍK LETIŠTNÍHO ZABEZPEČENÍ	7-11
2.1.13 PALUBNÍ PRŮVODČÍ	7,8
2.1.14 VELITEL LETADLA, PILOT LETADLA, LETECKÝ NAVIGÁTOR, PALUBNÍ INŽENÝR, PALUBNÍ OPERÁTOR, PALUBNÍ TECHNIK	8-13
2.2 JUSTICE	
2.2.1 JUSTIČNÍ PRACOVNÍK	7-12
2.3 KNIHOVNICTVÍ, ARCHIVNICTVÍ	
2.3.1 KNIHOVNÍK	6-14
2.3.2 ARCHIVÁŘ	5-14
2.4 KULTURA	
2.4.1 ARCHEOLOG	9-14
2.4.2 PAMÁTKÁŘ	9-14
2.4.3 SPRÁVCE PAMÁTKOVÝCH OBJEKTŮ (KASTELÁN)	8-12
2.4.4 SPRÁVCE DEPOZITÁŘE	8-10
2.4.5 KURÁTOR SBÍRKOVÝCH A MOBILIÁRNÍCH FONDŮ	9-13
2.4.6 PREPARÁTOR	7-12
2.4.7 DOKUMENTÁTOR	6-12
2.4.8 RESTAURÁTOR	8-14
2.4.9 PRŮVODCE	4-8
2.4.10 KONZERVÁTOR	7-12
2.4.11 VÝSTAVÁŘ	7-12
2.4.12 PROMÍTAČ	3-5,7
2.4.13 ARCHEOLOGICKÝ DĚLNÍK	3
2.4.14 ZŘÍZENEC V KULTURNÍCH ZAŘÍZENÍCH	2-4
2.4.15 MASKÉR-UMĚLECKÝ MASKÉR	7-9
2.4.16 VLÁSENKÁŘ	5-7
2.4.17 ŠPERKAŘ (DESINÁTER)	6,7
2.4.18 MODISTKA-ČEPIČÁŘKA	4-6
2.4.19 ARANŽÉR-VÝTVARNÍK	7,8
2.4.20 MECHANIK JEVIŠTNÍ TECHNOLOGIE	8
2.4.21 GARDEROBIÉR	4,5
2.4.22 KREJČÍ SCÉNICKÝCH KOSTÝMŮ A KROJŮ	6-8
2.4.23 OBUVNÍK SCÉNICKÉ A KROJOVÉ OBUVI	6-8

2.4.24 REKVIZITÁŘ	3-5
2.4.25 MODELÁŘ VÝSTAVNÍCH MODELŮ	4-8
2.4.26 UMĚLECKÝ ČALOUNÍK A DEKORATÉR	6-8
2.4.27 UMĚLECKÝ KOVÁŘ A ZÁMEČNÍK	5-9
2.4.28 UMĚLECKÝ MALÍŘ	6-8
2.4.29 UMĚLECKÝ ŠTUKATÉR A KAŠÉR	5-9
2.4.30 UMĚLECKÝ TRUHLÁŘ	6-9
2.4.31 VÝROBCE V LIDOVÉ UMĚLECKÉ VÝROBĚ	4-7
2.5 OBCHODNÍ PROVOZ	
2.5.1 CUKRÁŘ-MOUČNÍKÁŘ	4-6
2.5.2 KUCHAR	3-7
2.5.3 ČÍŠNÍK	2-6
2.5.4 PRODAVAČ	2-5
2.5.5 PRACOVNÍK OBCHODNÍHO PROVOZU	1-6
2.5.6 PROVOZÁŘ	5-9
2.6 POLYGRAFIE	
2.6.1 DĚLNÍK V TISKÁRNĚ	2-4
2.6.2 KNIHAŘ	5-8
2.6.3 SAZEČ	4-9
2.6.4 TISKAŘ	4-9
2.6.5 MONTÁŽNÍK V POLYGRAFII	5-7
2.6.6 REPRODUKČNÍ FOTOGRAF	6-8
2.7 PUBLICISTIKA	
2.7.1 TECHNICKÝ REDAKTOR	9,10
2.7.2 REDAKTOR , NOVINÁŘ	9-12
2.7.3 TLUMOČNÍK-PŘEKLADATEL	10-12
2.8 SOCIÁLNÍ PÉČE	
2.8.1 PRACOVNÍK SOCIÁLNÍ PÉČI	3-9
2.8.2 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	7-12
2.8.3 PRACOVNÍK PRO VZDĚLÁVÁNÍ A CERTIFIKACI V OBLASTI BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	11-13
2.9 SPORT	
2.9.1 INSTRUKTOR SPORTU	11-14
2.9.2 TRENÉR	10-13
2.9.3 SERVISNÍ PRACOVNÍK SPORTU, SPECIALISTA	9
2.10 STÁTNÍ SPRÁVA A SAMOSPRÁVA	
2.10.1 REFERENT STÁTNÍ SPRÁVY A SAMOSPRÁVY	
Společné práce ve státní správě a samosprávě	4-15
Báňská správa	10-14
Bezpečnost státu	6-15
Celní správa	6-14
Cenová správa	8-14
Daňová a finanční správa	4,6-14
Doprava	6-15
Dozor nad kapitálovým trhem	6,8-15
Finanční a fiskální politika	13-15
Finanční kontrola	11-14
Finanční trh s výjimkou dozoru nad kapitálovým trhem	6,9-15
Kontrola, inspekce, dozor	4,6-14
Koordinace zahraniční pomoci	12-14
Kultura	6,8-15
Loterie a jiné podobné hry	8-10,12,13
Majetková správa	8-15
Pozemková správa	6-11,14
Práce a sociální věci	5-15
Rozpočet a financování	6-14
Rozvoj územních samosprávných celků	9-14
Správa informatiky	12-15
Správa justice	13,14
Správa průmyslu a obchodu	4,6,11-15
Správa telekomunikací a poštovních služeb	8-14

Správa ve věcech devizových	14
Správa ve věcech místního rozvoje	10-15
Správa ve věcech ochrany hospodářské soutěže a dohledu nad poskytováním veřejné podpory	12-14
Správa ve věcech pojišťoven a penzijních fondů	10-14
Správa ve věcech průmyslového vlastnictví	10,12-14
Správa ve věcech účetnictví	10-14
Správa ve věcech zamezení legalizace výnosů z trestné činnosti	12-14
Správa ve věcech zemědělství	10-15
Správa veřejného investování	12-14
Správa výzkumu a vývoje	11-15
Statistika	7-14
Státní pokladna	11-14
Školství mládež a tělovýchova	8-15
Územní plánování a stavební řád	6.8-15
Vnitřní věci státu	6-15
Zahraniční služba a zahraniční vztahy	6-15
Zdravotnictví a ochrana veřejného zdraví	5-15
Zeměměřičství a katastr nemovitostí	7-14
Živnostenské podnikání	7-11
Životní prostředí	6-15
2.11 STAVEBNICTVÍ	
2.11.1 STAVEBNÍ DĚLNÍK	2-4
2.11.2 STAVEBNÍ STROJNÍK	4-6
2.11.3 TESÁŘ	4-8
2.11.4 ZEDNÍK	4-8
2.11.5 INSTALATÉR-TOPENÁŘ	3-7
2.11.6 PODLAHÁŘ	3,4
2.11.7 POKRÝVAČ	4-6
2.11.8 KLEMPÍŘ	4-7
2.11.9 DLAŽDIČ-ASFALTÉR	3-6
2.12 STROJÍRENSTVÍ	
2.12.1 AUTOMECHANIK	4-7
2.12.2 BRUSIČ KOVŮ	3-7
2.12.3 DĚLNÍK VE VÝROBĚ AKUMULÁTORŮ	3,4
2.12.4 ELEKTROMECHANIK	3-8
2.12.5 PROVOZNÍ ELEKTRIKÁŘ	5-7
2.12.6 FRÉZAŘ	3-8
2.12.7 GALVANIZÉR	3-6
2.12.8 ZÁMEČNÍK	4-8
2.12.9 LAKÝRNÍK	3-6
2.12.10 MECHANIK	4-8
2.12.11 MECHANIK ELEKTRONICKÝCH ZAŘÍZENÍ	4-8
2.12.12 MECHANIK MĚŘICÍCH A REGULAČNÍCH ZAŘÍZENÍ	4-7
2.12.13 MECHANIK OPTICKÝCH PŘÍSTROJŮ	3-5,7,8
2.12.14 MODELÁŘ	5-7
2.12.15 MONTÉR POTRUBÁŘ	4-6
2.12.16 NÁSTROJAŘ	4-8
2.12.17 PUŠKAŘ	5-8
2.12.18 DĚLMISTR	4-7
2.12.19 ZBROJÍŘ	4-7
2.12.20 RYTEC KOVŮ	4-8
2.12.21 STROJNÍ ZÁMEČNÍK	3-6
2.12.22 SOUSTRUŽNÍK KOVŮ	3-8
2.12.23 SVÁŘEČ KOVŮ	3-7
2.12.24 KAROSÁŘ	5-7
2.13 TELEKOMUNIKACE-SPOJE	
2.13.1 MECHANIK RADIOTELEKOMUNIKAČNÍCH ZAŘÍZENÍ	4-8
2.13.2 MECHANIK SPOJOVACÍCH ZAŘÍZENÍ	5-8
2.13.3 MONTÉR ANTÉNNÍCH ZAŘÍZENÍ	5-8
2.13.4 MONTÉR KABELOVÝCH TELEKOMUNIKAČNÍCH SÍTÍ	5-8

2.14 UMĚNÍ A UMĚLECKÁ REALIZACE	
2.14.1 DRAMATURG	11-13
2.14.2 REŽISÉR, ASISTENT REŽIE	8-14
2.14.3 CHOREOGRAF, ASISTENT CHOREOGRAFA	9-14
2.14.4 BALETNÍ MISTR	10,11
2.14.5 SBORMISTR	11-13
2.14.6 DIRIGENT, ASISTENT DIRIGENTA	8-14
2.14.7 SCÉNOGRAF	13
2.14.8 HEREC, HEREC S LOUTKOU	10-13
2.14.9 ČLEN ORCHESTRU, ČLEN SOUBORU	8-12
2.14.10 SÓLISTA	10-13
2.14.11 KOREPETITOR	9,10
2.14.12 LEKTOR DRAMATURGIE	9
2.14.13 TANEČNÍ, HLASOVÝ PEDAGOG	10
2.14.14 KONCERTNÍ MISTR	12,13
2.14.15 NÁPOVĚDA	4-6
2.14.16 SPECIALISTA TITULKOVACÍHO ZAŘÍZENÍ	8
2.14.17 INSPICIENT	5-7
2.14.18 ZVUKAŘ, MISTR ZVUKU	6-9
2.14.19 OSVĚTLOVAČ, MISTR OSVĚTLENÍ	6-9
2.14.20 SPECIALISTA VIDEOZÁZNAMU	6,7,10
2.14.21 PRODUKČNÍ, PROGRAMOVÝ A KULTURNĚ VÝCHOVNÝ PRACOVNÍK	5-12
2.14.22 TAJEMNÍK UMĚLECKÉHO PROVOZU	9-12
2.14.23 PRACOVNÍK TECHNIKY SCÉNY A ORCHESTRU	3-7
2.15 VÝZKUM A VÝVOJ	
2.15.1 VÝZKUMNÝ A VÝVOJOVÝ PRACOVNÍK	12-16
2.16 VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ	
2.16.1 UČITEL, MISTR ODBORNÉ VÝCHOVY	8-12
2.16.2 PEDAGOG-METODOLOG	11-13
2.16.3 ASISTENT PEDAGOGA	4,6-8
2.16.4 VYSOKOŠKOLSKÝ UČITEL	12-15
2.16.5 VYCHOVATEL	8-12
2.16.6 SPECIÁLNÍ PEDAGOG	11-13
2.16.7 LEKTOR-INSTRUKTOR	6-11
2.16.8 PEDAGOG VOLNÉHO ČASU	8-13
2.17 ZEMĚMĚŘICTVÍ	
2.17.1 FIGURANT	1-3
2.17.2 KARTOGRAF	6-10
2.17.3 GEOGRAF	8-10
2.17.4 GEODET	7-10
2.18 ZEMĚDĚLSTVÍ	
2.18.1 CHOVATEL, INSTRUKTOR A METODIK VÝCVIKU SLUŽEBNÍCH ZVÍŘAT	5-11
2.18.2 CHOVATEL ZVÍŘAT	3-7
2.18.3 KOČÍ	4,5
2.18.4 OPRAVÁŘ ZEMĚDĚLSKÝCH STROJŮ	3-7
2.18.5 TRAKTORISTA-MECHANIZÁTOR	4-7
2.18.6 KOVÁŘ-PODKOVÁŘ	6,7
2.18.7 ZAHRADNÍK	4-7
2.18.8 PĚSTITEL PLODIN	2-7
2.18.9 LESNÍK	2-7
2.18.10 LESNÍ	7-9
2.18.11 POLESNÝ	10,11
2.18.12 REVÍRNÍK	10
2.18.13 LESNÍ SPRÁVCE	11,12
2.18.14 VETERINÁRNÍ TECHNIK	8,9
2.18.15 VETERINÁRNÍ LÉKAŘ	11-14
2.18.16 ZOOLOG	9-13
2.18.17 ŘEZNÍK	5,6
2.19 ZDRAVOTNICTVÍ	
2.19.1 SANITÁŘ	2-4

2.19.2 DEZINFEKTOR	5
2.19.3 PITEVNÍ LABORANT-PREPARÁTOR	5
2.19.4 ZUBNÍ INSTRUMENTÁŘKA	5
2.19.5 MASÉR	5
2.19.6 OŠETŘOVATEL-PĚSTOUN	5,6
2.19.7 ZDRAVOTNICKÝ ZÁCHRANÁŘ	5-9
2.19.8 SESTRA, PORODNÍ ASISTENTKA	7-11
2.19.9 DIETNÍ SESTRA	7-10
2.19.10 ERGOTERAPEUT	7-9
2.19.11 FYZIOTERAPEUT	7-11
2.19.12 DENTÁLNÍ HYGIENISTA	8
2.19.13 ASISTENT OCHRANY VEŘEJNÉHO ZDRAVÍ	7-10
2.19.14 RADIOLOGICKÝ ASISTENT	7-10
2.19.15 FARMACEUTICKÝ LABORANT	7-9
2.19.16 ZDRAVOTNÍ LABORANT	7-10
2.19.17 ZUBNÍ TECHNIK	7-9
2.19.18 ORTOPEDICKO-PROTETICKÝ TECHNIK	7-9
2.19.19 OČNÍ OPTIK, OPTOMETRISTA	8,9
2.19.20 RADIOLOGICKÝ FYZIK	11-13
2.19.21 KLINICKÝ INŽENÝR-TECHNIK	11-13
2.19.22 FARMACEUT	11-14
2.19.23 LÉKAŘ	11-15
2.19.24 KLINICKÝ LOGOPED	13
2.19.25 KLINICKÝ PSYCHOLOG	13
2.19.26 PRACOVNÍK OCHRANY VEŘEJNÉHO ZDRAVÍ	11-14
2.20 ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ	
2.20.1 METEOROLOG	5-13
2.20.2 HYDROLOG	8-13
2.20.3 PRACOVNÍK OCHRANY ČISTOTY OVZDUŠÍ	8-13
2.20.4 PRACOVNÍK OCHRANY PŘÍRODY A KRAJINY	3-5,7-14
2.21 OSTATNÍ PRÁCE	
2.21.1 ČISTIČ KANALIZAČNÍCH ZAŘÍZENÍ	3-6
2.21.2 CHEMIK	3-8
2.21.3 KREJČÍ	3-7
2.21.4 MECHANIK AKORDEONŮ A FOUKACÍCH HARMONIK	3-7
2.21.5 MECHANIK KLÁVESOVÝCH HUDEBNÍCH NÁSTROJŮ	3-8
2.21.6 MECHANIK STRUNNÝCH HUDEBNÍCH NÁSTROJŮ	3-7
2.21.7 MECHANIK DECHOVÝCH A BICÍCH HUDEBNÍCH NÁSTROJŮ	3-7
2.21.8 OBUVNÍK	2-7
2.21.9 SEDLÁŘ-MANŽETÁŘ	4-6
2.21.10 ČALOUNÍK A DEKORATÉR	3-7
2.21.11 STROJNÍK VODOHOSPODÁŘSKÝCH ZAŘÍZENÍ	3-6
2.21.12 MALÍŘ A NATÉRAČ	4-6
2.21.13 POTÁPĚČ	7,8
2.21.14 TRUHLÁŘ	3-7
2.21.15 DĚLNÍK LÁZEŇSKÝCH A REKREAČNÍCH ZAŘÍZENÍ	1,2
2.21.16 DĚLNÍK PRÁDELEN A ČISTÍREN	1-3
2.21.17 CHEMIK PRÁDELEN A ČISTÍREN	5,6
2.21.18 OPRAVÁŘ STROJŮ A ZAŘÍZENÍ	6,7
2.21.19 FOTOGRAF	4-7
2.21.20 HOLIČ	3,4
2.21.21 KONDIČNÍ MASÉR	3,4
2.21.22 PLAVČÍK	3,4
2.21.23 RAZÍTKÁŘ	3-6
2.21.24 DĚLNÍK ČISTĚNÍ MĚSTA	1-3
2.21.25 HROBNÍK	2-4
3. ČÁST	
3.1 VOJENSKÉ VELITELSKÉ A ODBORNÉ ORGÁNY	
3.1.1 ROTMISTR, PRAPORČÍK, DŮSTOJNÍK, GENERÁL	6-9,11-15
3.1.2 VÝBUŠNINÁŘSKÝ DĚLNÍK	1-4

3.1.3 VÝBUŠNINÁŘ	5,6
3.2 POLICIE	
3.2.1 POLICEJNÍ INSPEKTOR	6-9
3.2.2 POLICEJNÍ KOMISAŘ	10-12
3.2.3 POLICEJNÍ RADA	13-15
3.2.4 PYROTECHNIK	6-12
3.3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA	
3.3.1 STRÁŽNÝ, DOZORCE A INSPEKTOR VĚZEŇSKÉ SLUŽBY	5-9
3.3.2 RADA VĚZEŇSKÉ SLUŽBY	10-13
3.4 POŽÁRNÍ OCHRANA, KRIZOVÉ ŘÍZENÍ, INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM, OCHRANA OBYVATELSTVA A CIVILNÍ NOUZOVÉ PLÁNOVÁNÍ	
3.4.1 INSPEKTOR POŽÁRNÍ OCHRANY, KRIZOVÉHO ŘÍZENÍ, INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU, OCHRANY OBYVATELSTVA A CIVILNÍHO NOUZOVÉHO PLÁNOVÁNÍ	5-9
3.4.2 KOMISAŘ POŽÁRNÍ OCHRANY, KRIZOVÉHO ŘÍZENÍ, INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU, OCHRANY OBYVATELSTVA A CIVILNÍHO NOUZOVÉHO PLÁNOVÁNÍ	10-12
3.4.3 RADA POŽÁRNÍ OCHRANY, KRIZOVÉHO ŘÍZENÍ, INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU, OCHRANY OBYVATELSTVA A CIVILNÍHO NOUZOVÉHO PLÁNOVÁNÍ	13-15
3.5 OBECNÍ POLICIE	
3.5.1 STRÁŽNÍK	5-12

Zdroj: MPSV ČR, <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=3129>

Příloha 2 Podrobný rozpis vybraných platových tříd

1.6.6 UKLÍZEČ

1. platová třída

1. Běžný úklid, zametání, utírání prachu, větrání místností, vynášení odpadků, čištění nábytku a zařízení, čištění koberců vysavačem, vytírání PVC podlah a dlaždic.

2. platová třída

1. Mechanické mytí, drátkování a leštění podlah, čištění osvětlovacích těles, mechanické klepání koberců, čištění, úklid a dezinfekce klozetů, příprava kamen k zatápění včetně donášení paliva.

2. Čištění oken (i zdvihových) včetně jednoduchých ventilací, zrcadel, přepážek nebo stěn s olejovým nátěrem, dlaždicemi apod.

3. platová třída

1. Úklidové práce v interiérech historických objektů, prohlášených za kulturní památku s vysokými nároky na památkovou ochranu.

2.18.7 ZAHRADNÍK

4. platová třída

1. Základní odborné práce při přípravě půdy malou mechanizací nebo dezinfekcí, při výsevu semen, vysazování stromů, výběru, řezu a třídění květin a zhotovování vazačských výrobků.

5. platová třída

1. Běžné odborné práce při množení, ošetřování a regulaci rostlin, ošetřování půdy, provádění řezů, kladení travnatého povrchu a zhotovování individuálních kytic.

2. Provádění všech druhů řezů, třídění a klasifikace vybraných dřevin ve školkách včetně výroby podnoží.

3. Výsadba květinových barevně laděných skupin uspořádaných do ornamentů a váz podle návrhu architekta.

6. platová třída

1. Složitější odborné práce při pěstování náročných druhů rostlin, například roubování a očkování ovocných a okrasných dřevin.

2. Komplexní ochrana a údržba historických zahrad a parků se složitým kompozičním řešením.

7. platová třída

1. Pěstování výjimečně náročných druhů rostlin nebo pěstování rostlin za výjimečně přesných podmínek, vedení komplexní technické dokumentace převážně pro výzkumné účely.

2. Ucelená péče o botanické expozice nebo historické zahrady a parky prohlášené za kulturní památky včetně specializované péče o zahradní kompozice a stanovování časového technologického postupu prací.

2.7.3 TLUMOČNÍK-PŘEKLADATEL

10. platová třída

1. Překládání odborných textů předpokládajících znalost odborné terminologie a obrátů v běžně užívaných světových jazycích. Písemný a ústní překlad různorodých jednoduchých textů z běžně nepoužívaných jazyků, například z čínštiny, japonštiny, afrických a severských jazyků, a naopak.

2. Tlumočení odborných textů předpokládajících znalost odborné terminologie a obrátů. Tlumočení různorodých jednoduchých textů z běžně nepoužívaných jazyků, například z čínštiny, japonštiny, afrických a severských jazyků, a naopak.

11. platová třída

1. Písemný nebo ústní překlad různorodých odborných nebo obtížných textů z běžně nepoužívaných jazyků a naopak. Překlady pro mezinárodní akty, smlouvy, nóty a jiné dokumenty oficiálního mezinárodního styku v běžně užívaných světových jazycích.

2. Tlumočení různorodých odborných nebo obtížných textů z běžně nepoužívaných jazyků a naopak. Simultánní a kabinové tlumočení nebo překlady pro mezinárodní akty, smlouvy, nóty a jiné dokumenty oficiálního mezinárodního styku.

12. platová třída

1. Překlady pro mezinárodní akty, smlouvy, nóty a jiné dokumenty oficiálního mezinárodního styku z běžně nepoužívaných jazyků a naopak.

2. Simultánní a kabinové tlumočení nebo překlady pro mezinárodní akty, smlouvy, nóty a jiné dokumenty oficiálního mezinárodního styku z běžně nepoužívaných jazyků a naopak.

2.11.1 STAVEBNÍ DĚLNÍK

2. platová třída

1. Přesun stavebních hmot, přípravné a dokončovací práce stavební, například výpomoc při

geodetických pracích, stavební úklid, pomocné stavební práce, provedení nátěru bednění proti přilnavosti.

2. Příprava maltovin.

3. Obsluha jednoduchých stavebních mechanismů, přidavačské práce.

3. platová třída

1. Kopáčské práce při hloubení stavebních rýh, jam a průkopů bez pažení.

2. Komplexní přidavačské práce spojené s obsluhou různých stavebních strojů, například míchaček, výtahů, transportérů.

3. Kladení a těsnění potrubí pro venkovní kanalizace.

4. platová třída

1. Obsluha vstřelovacích přístrojů.

2. Provádění výkopových prací pomocí pneumatického kladiva nebo s pažením.

2.11.4 ZEDNÍK

4. platová třída

1. Vyzdívání příček a přízdívek ze všech druhů materiálu včetně provádění a oprav omítek zatřených na ostro.

2. Betonování stavebních konstrukcí z prostého betonu.

5. platová třída

1. Zdění lícového zdiva z cihel, tvárnic i luxferů.

2. Provádění a opravy jednovrstvých omítek hladkých.

3. Provádění a opravy vnitřních dlažeb.

4. Betonování stavebních konstrukcí se složitou a hustou výztuží (do 90 kg/m³), nosných zdí, průvlaků, pilířů a říms.

6. Bourání nosných konstrukcí objektu (nosných zdí, základů, překladů, samonosných schodů, kleneb, stropů apod.) s příslušným zajišťováním.

6. platová třída

1. Vyzdívání režného zdiva a jednoduchých kleneb.

2. Provádění a opravy omítek cementových hlazených ocelovým hladítkem, štukových a šlechtěných škrábaných.

3. Provádění a opravy kombinovaných vnitřních dlažeb a obkladů různými druhy materiálů.

4. Betonování stavebních konstrukcí se složitou a hustou výztuží (nad 90 kg/m³).

5. Provádění zednických oprav kašen, krbů a jiných architektonických částí dekorací kašírováním, tupováním, stříkáním a škrábáním podle požadovaného druhu dekorace.

6. Vyzdívání, úpravy a doplnění historických vazeb cihlového a kamenného zdiva se spárováním předepsaným způsobem a napojováním na původní zdivo.

7. platová třída

1. Rozměřování a zakládání všech druhů zdiva podle stavebních výkresů v členitých základech, vynášení výšek, rozměřování otvorů, provádění a kontrola vazeb zdiva při křížení, v dutinovém zdivu a podobně.

2. Provádění a opravy venkovních obkladů nebo vnitřních dlažeb mramorovými nebo jinými kamennými prvky.

3. Výměna nosných sloupů a pilířů s vyzdíváním, dozdvíváním a rekonstrukcí profilových kamenných a cihelných prvků.

4. Vyzdívání a opravy cihelných a kachlových pecí.

8. platová třída

1. Sanace historických zděných konstrukcí, například spínáním narušeného zdiva a kleneb, vyrovnáváním vychýleného zdiva a deformovaných kleneb s případným doplňováním podstatných částí zpevnění základů nebo jejich obnovení.

Zdroj: MPSV ČR, <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=3129>

Příloha 3 Stupnice platových tarifů podle platových tříd

Nařízení vlády č. 330/2003 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance
uvedené v § 5 odst. 1 (v Kč měsíčně)

Plat. stupeň	Počet let započitatel né praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	4 870	5 290	5 740	6 220	6 760	7 320	7 940	8 620	9 360	10 150	11 020	11 950	12 960	14 060	15 260	16 560
2	do 2 let	5 070	5 490	5 960	6 470	7 010	7 610	8 270	8 960	9 720	10 560	11 440	12 420	13 480	14 620	15 860	17 210
3	do 4 let	5 270	5 710	6 200	6 720	7 290	7 910	8 600	9 310	10 110	10 960	11 900	12 910	14 010	15 200	16 480	17 880
4	do 6 let	5 470	5 930	6 450	6 990	7 580	8 220	8 930	9 680	10 500	11 400	12 360	13 420	14 560	15 800	17 140	18 590
5	do 9 let	5 690	6 170	6 690	7 260	7 880	8 550	9 280	10 060	10 920	11 850	12 860	13 950	15 130	16 420	17 810	19 330
6	do 12 let	5 910	6 410	6 960	7 550	8 190	8 890	9 650	10 460	11 350	12 310	13 360	14 490	15 720	17 060	18 520	20 090
7	do 15 let	6 150	6 670	7 230	7 850	8 510	9 240	10 030	10 880	11 800	12 800	13 880	15 070	16 340	17 730	19 240	20 880
8	do 19 let	6 380	6 930	7 520	8 160	8 850	9 600	10 430	11 300	12 270	13 310	14 440	15 660	17 000	18 430	20 000	21 700
9	do 23 let	6 640	7 210	7 820	8 480	9 200	9 980	10 830	11 740	12 750	13 830	15 010	16 280	17 660	19 160	20 800	22 560
10	do 27 let	6 900	7 480	8 130	8 810	9 560	10 370	11 260	12 210	13 250	14 380	15 590	16 920	18 360	19 920	21 610	23 450
11	do 32 let	7 170	7 780	8 440	9 150	9 930	10 780	11 700	12 700	13 770	14 940	16 200	17 590	19 080	20 700	22 460	24 370
12	nad 32 let	7 450	8 080	8 780	9 520	10 330	11 210	12 160	13 190	14 310	15 530	16 850	18 280	19 830	21 520	23 340	25 330

Zdroj: MPSV ČR, <http://www.mpsv.cz/scripts/2ppropo/ppropo.asp?ID=O3764>

Příloha 4 Průměrná hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd KZAM a věku

TRH PRÁCE Průměrná hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd KZAM a věku <i>Average monthly gross earnings: by CZ-ISCO-88 major group and age group</i>						
v Kč						
Zaměstnání, věk	2002			2003		
	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>
Celkem	18 133	20 404	15 217	19 510	21 983	16 404
Pracovní zařazení podle hlavních tříd KZAM:						
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	37 191	42 763	25 122	40 047	45 700	27 065
vědecký a odborný duševní pracovníci	24 048	27 871	20 658	26 166	30 641	22 517
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	19 343	22 735	16 931	20 780	24 262	18 244
nižší administrativní pracovníci	14 724	17 681	13 945	15 707	18 555	14 936
provozní pracovníci ve službách a obchodě	12 253	14 545	10 830	12 721	15 180	11 359
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	11 596	12 314	10 928	12 063	12 932	11 211
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	15 281	16 135	11 483	16 260	17 220	12 004
obsluha strojů a zařízení	15 088	16 287	12 145	16 106	17 384	12 970
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 601	12 169	9 367	11 355	13 023	10 087
Věkové skupiny:						
15 až 19 let	10 348	10 914	9 723	10 963	11 453	10 209
20 až 24 let	13 980	14 779	13 035	14 633	15 305	13 863
25 až 29 let	17 531	18 673	15 633	18 767	19 884	16 976
30 až 34 let	19 176	21 791	15 238	20 603	23 203	16 615
35 až 39 let	19 172	22 600	15 100	20 505	24 320	16 158
40 až 44 let	18 434	21 460	15 246	20 030	23 492	16 533
45 až 49 let	18 213	21 068	15 353	19 512	22 732	16 376
50 až 54 let	17 724	20 338	15 100	19 243	22 248	16 288
55 až 59 let	19 018	20 042	16 892	20 177	21 429	17 864
60 až 64 let	20 719	22 115	15 567	22 693	23 874	18 032
65 a více let	15 409	16 801	11 866	16 664	18 392	12 075

Zdroj: ČSÚ, <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/10n1-04>

Příloha 5 Seznam účastníků na workcampu na státním hradě a zámku Grabštejn

Pohlaví	Země	Příjmení	Jméno	Věk
F	CZ	Musilová	Klára	22
F	Francie	Blanchet	Juliette	23
F	Francie	De Rohan Chabot	Lucie	18
F	Holandsko	Mans	Danielle	22
F	Irsko	Osullivan	Niamh	24
F	Slovinsko	Knez	Maja	21
F	Slovinsko	Krasna	Teja	21
M	Švédsko	Eknan	Sven	22
M	USA	Teeter	Sean	19

Příloha 6 Seznam účastníků na workcampu pro Zubrnickou muzeální železnici

Země	Pohlaví	Příjmení	Jméno	Věk
Belgie	F	Hoeven	Kateljine	22
Belgie	F	Mahaux	Claire	22
CZ	F	Vobornikova	Šarka	23
CZ	F	Goldmanová	Dagmara	22
CZ	F	Musilová	Klára	23
Francie	F	Tilly	Alexandra	17
Francie	M	Desforges	Romain	18
Itálie	M	Noviello	Dario	29
Japonsko	F	Tokonagi	Mayuko	20
Polsko	F	Sadowska	Dorota	21
Polsko	M	Galuszka	Patrik	26
Rusko	F	Bisina	Olga	19
Slovinsko	F	Smrkoli	Janja	18
Španělsko	M	Zapico Garcia	Jose Manuel	27
Španělsko	F	Diaz Diaz	Paula	26
UK	M	Maclean	Simon	22

Příloha 7 Dotazníky pro účastníky workcampu

Questionnaire

- 1. Check the workcamp you participated**
 - a. Zubrnice Railway
 - b. Grabštejn castle
- 2. What do you think about the work /entirely/ you did during the workcamp?**
 - a. Useful
 - b. Useless
- 3. What do you think about the work /entirely/ you did during the workcamp?**
 - a. Hard
 - b. Easy
 - c. Boring
- 4. Do you think the organization, you worked for (Zubrnice, Grabštejn), needed your help?**
 - a. Yes, definitely
 - b. Yes
 - c. I do not care
 - d. No
 - d. Not at all
- 5. Do you stay in touch (personally, e-mail, mail, cell phone etc.) with someone you met during the workcamp?**
 - a. with 1 participant
 - b. with 2 participants
 - c. with 3 participants
 - d. with 4 and more participants
 - e. no
- 6. Do you think your participation at the voluntary camp helped you (or can help) in your career (or future career)?**
 - a. Yes
 - b. No
 - c. I do not know
- 7. How much did you have to pay to get to the workcamp? (I mean the costs including – fee to your organization, tickets for journey, accommodation during the journey etc.)**
 - a. 0 – 200 euro
 - b. 201 – 400 euro
 - c. 401 – 600 euro
 - d. 601 and more euro
- 8. How much did you spent during the camp?**
 - a. 0 – 50 euro
 - b. 51 – 100 euro
 - c. 101 – 150 euro
 - d. 151 and more
- 9. Do you think it was worth for you to participate at voluntary camp?**
 - a. Yes, definitely
 - b. Yes
 - c. I do not know
 - d. No
 - e. Not at all

Příloha 8 Tabulka pro grafické vyhodnocení vyplněných dotazníků

respondent č.	Jméno workcampu		Užitečnost workcampu		Náročnost práce			Byla práce účelná pro organizaci					Získání trvalého kontaktu s někým z workcampu					WC jako výhoda pro budoucí zaměstnání			Náklady na účast na WC (euro)				Náklady během workcampu (euro)				Mělo smysl se workcampu zúčastnit?				
	Zubrnice	Grabštejn	Užitečný	Bez užítku	těžká	lehká	nuda	ano, určitě	ano	neví	ne	určitě ne	1	2	3	4 a více	ne	ano	ne	neví	0 - 200	201 - 400	401 - 600	601 a více	0 - 50	51 - 100	101 - 150	151 a více	ano, určitě	ano	neví	ne	určitě ne
1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
2	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
3	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
4	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
5	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
6	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
7	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
8	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
9	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Σ	9	0	9	0	5	0	4	3	6	0	0	0	1	1	0	2	5	4	0	5	2	1	5	1	1	2	4	2	5	4	0	0	0
1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
2	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
3	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
4	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
5	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
6	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Σ	0	6	6	0	5	0	2	2	4	0	0	0	2	0	0	0	4	3	1	2	1	3	2	0	4	2	0	0	3	3	0	0	0

