REVIEW

DOBROVOLNICTVÍ JAKO MOŽNÝ NÁSTROJ PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Volunteering: one of the possibilities for the unemployed

Michaela Kabelková^{1, 2}, Petra Königová³

¹Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, katedra sociální práce

²Clemson University, Jižní Karolína, USA

³Západočeská vysoká škola v Třebíči

Summary

Due to the slowly receding global economic crisis, the number of unemployed persons in the Czech Republic remains high. According to data of the Czech Statistical Office, in the fourth quartile of 2010, the unemployment rate reached 7% for those between the ages of 15–64. Accordingly, it is important to discover ways to reduce the high unemployment rate, reduce the corresponding impact on the state budget, and most importantly, help the unemployed. In the Czech Republic, the most common and preferred approach to reducing the structural unemployment is through re-training. We believe an additional approach merits consideration, namely, the use of volunteering. Volunteering is not a novelty approach to reducing unemployment. In the Czech Republic, it was first implemented in 2000; however, it remains rather invisible. In this article, we introduce volunteering, its legislative background, and benefits that volunteering might bring to the unemployed. We also provide examples of situations where volunteering can complement or provide a substitute for re-training as well as serve as a first job experience for graduates. Next, we list some barriers to volunteering, and finally, we focus on the Czech experience with volunteering of the unemployed. We acknowledge that only a specific group of unemployed persons might find volunteering suitable and interesting and that only some non-governmental organizations might find volunteers among the unemployed. However, we believe that volunteering is one of the means to decrease unemployment and the negative impacts of unemployment, and we envision some steps to make volunteering among the unemployed a more popular concept. Year 2011 is the European Year of the Volunteer, and in this context, we hope this article could steer some discussion about volunteering of the unemployed.

Key words: volunteering – unemployed persons – re-training – first job experience – barriers

Souhrn

Vzhledem k pozvolna ustupující celosvětové ekonomické krizi je nedobrovolná nezaměstnanost v České republice stále vysoká, ve 4. čtvrtletí roku 2010 dosáhla ve věkové skupině 15–64 let 7 % a je nutné stále hledat prostředky ke zmírnění dopadu nezaměstnanosti na jednotlivce, které postihla, ale i na státní pokladnu. Všeobecně známým a hojně používaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti k řešení strukturální nezaměstnanosti je rekvalifikace. Domníváme se, že své místo mezi nástroji aktivní politiky zaměstnanosti by mělo mít i dobrovolnictví, které je v České republice

Submitted: 2011-02-14 ▪ Accepted: 2011-05-05 ▪ Published online: 2011-06-20

KONTAKT: 13/2: 177–186 ▪ ISSN 1212-4117 (Print) ▪ ISSN 1804-7122 (Online)

v souvislosti s řešením nezaměstnanosti stále spíše neviditelným projektem, ačkoliv bylo poprvé implementováno v roce 2000. V článku představujeme koncept dobrovolnictví včetně české právní normy upravující dobrovolnictví, výhody dobrovolnictví pro nezaměstnaného, možnost využití dobrovolnictví jako součást či substituci rekvalifikace nebo nástupní praxe, současná úskalí dobrovolnictví nezaměstnaných a nakonec i tuzemskou zkušenost s dobrovolnictvím nezaměstnaných. Uvědomujeme si, že dobrovolnictví může oslovit jen některé nezaměstnané a jen některé neziskové organizace mohou najít dobrovolníky mezi nezaměstnanými, nicméně věříme, že dobrovolnictví je jednou z cest ke snižování nezaměstnanosti a zejména negativních vlivů doprovázejících nezaměstnanost a vidíme cesty, které k větší popularitě dobrovolnictví mohou vést. Rok 2011 je vyhlášen Evropským rokem dobrovolníků a v té souvislosti bychom si přály, aby i dobrovolnictví nezaměstnaných zaznamenalo svůj rozvoj.

Klíčová slova: dobrovolnictví – nezaměstnaní – rekvalifikace – nástupní praxe – úskalí

ÚVOD

S pozvolna ustupující celosvětovou ekonomickou krizí je nezaměstnanost v ČR v porovnání s dobou před vypuknutím krize stále vysoká. Ve čtvrtém čtvrtletí minulého roku dosáhla nezaměstnanost, definovaná Mezinárodní organizací práce jako nezaměstnanost ve věkové skupině 15–64 let a očištěná od sezonních vlivů, výše 7 % (ČSÚ, 2010, 4. čtvrtletí). Toto číslo indikuje zlepšení ve srovnání s prvním čtvrtletím roku 2010, kdy obecná míra nezaměstnanosti dosáhla maxima 8,2 % (ČSÚ, 2010, 1. čtvrtletí), ale zároveň také indikuje dvoutřetinový nárůst nezaměstnanosti v porovnání s dobou před vypuknutím krize, pokud vycházíme z údaje o obecné míře nezaměstnanosti 4,4 %, vypočítané pro 4. čtvrtletí roku 2008 (ČSÚ, 2008, 4. čtvrtletí). Pozvolné zlepšování v oblasti vývoje míry nezaměstnanosti ovšem narušuje nárůst počtu nezaměstnaných osob rok a déle, tj. dlouhodobě nezaměstnaných. Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2010 jejich podíl dosáhl 44,1 % (ČSÚ, 2010, 4. čtvrtletí), což je číslo blížící se polovině všech nezaměstnaných. Přetrvávající je vysoká míra nezaměstnanosti ve skupině osob se základním vzděláním (23,1 %) a mírně nadprůměrná je u osob se středním vzděláním bez maturity (8,1 %) (ČSÚ, 2010, 4. čtvrtletí). Nově se zvýšil i podíl nezaměstnaných ve věkové skupině 20–29 let oproti podílu nezaměstnaných v dalších věkových skupinách, což signalizuje zhoršení postavení mladých na trhu práce.

Nedobrovolná nezaměstnanost pro stát znamená nárůst výdajů na pokrytí základních potřeb nezaměstnaných, ale také riziko pro ty, kteří byli nedobrovolnou nezaměstnaností stíženi. Nedobrovolná nezaměstnanost jako sociální událost se vyznačuje svým nedobrovolným cha-

rakterem, schopností člověka pracovat, připraveností člověka k výkonu povolání a součinností s úřadem práce, který pomáhá nezaměstnanému s hledáním práce (Tomeš, 1996). Stát řeší nezaměstnanost tzv. aktivní politikou zaměstnanosti. Mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se řadí rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Integrovaný portál MPSV, aktualizace 14. 6. 2009). Lze mezi ně přiřadit i dobrovolnictví (Tošner, Sozanská, 2005). Zřejmě je, že dobrovolnictví zatím nenabývalo takové významnosti, aby ve výčtu prezentovaném na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR [MPSV] nechybělo. Hlavními důvody současného stavu je patrně malý zájem úřadů práce o spolupráci s dobrovolnickými centry, nízká popularita dobrovolnictví mezi nezaměstnanými a převážně zdravotně sociální zaměření spolupracujících neziskových organizací, které zužuje nabídku dobrovolnických míst vhodných pro nezaměstnané. V následujícím textu čtenáři osvětlíme pojem dobrovolnictví, aplikaci české legislativní normy upravující dobrovolnictví na dobrovolnictví nezaměstnaných, dále nastíníme rizika nezaměstnanosti a výhody pramenící z dobrovolnictví pro samotné nezaměstnané i stát a úskalí provázející větší zapojení dobrovolnictví u skupiny nezaměstnaných. Poslední část příspěvku věnujeme analýze tuzemské zkušenosti s dobrovolnictvím nezaměstnaných. Rok 2011 byl vyhlášen Evropským rokem dobrovolníků a v souvislosti s tím si přejeme, aby dobrovolnictví v ČR dosáhlo většího rozvoje a prestiže, a to i v oblasti, se kterou zatím nebylo moc spojováno, a pokud ano, tak spíše v negativním

smyslu slova pramenícím z nepochopení ze strany možných vykonavatelů dobrovolnické práce, zákonodárců i některých úředníků státní správy.

Dobrovolnictví

Definice dobrovolnictví existuje mnoho a velmi se liší podrobností výčtu jednotlivých charakteristik. Ku příkladu Austrálie užívá 11 charakteristik k definování dobrovolnictví (Cordingley, 2000). Popisuje dobrovolnictví jako práci vykonávanou v neziskovém sektoru a pro neziskový sektor, která je přínosná jak pro samotného dobrovolníka, tak pro společnost, vždy dobrovolná ze strany vykonavatele, neplacená pro vykonavatele, neprováděná za cílem získat jiné dávky z penzijního systému či systému sociální podpory a vždy s možností výběru činnosti. Dobrovolnictví je zároveň chápáno jako legitimní možnost participovat na rozvoji společnosti a reagovat tak na lidské a environmentální potřeby, stejně tak jako na potřeby celé společnosti. Dobrovolnická práce není substitucí placeného zaměstnání a nemá tedy ohrožit pracovní pozici placeného personálu, respektuje práva, důstojnost a kulturu ostatních lidí a přispívá k rozvoji lidských práv a rovnosti mezi lidmi (Cordingley, 2000).

Pojem a organizaci dobrovolnictví v ČR vymezuje zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 Sb., který vznikl během Mezinárodního roku dobrovolníků v roce 2001 a v platnost vstoupil v roce 2003. Zákon obsahuje a dále rozvíjí většinu z charakteristik, které k popisu dobrovolnictví uvádí Cordingley (2000). Paragraf 2 vymezuje okruh potřebných osob, kterým dobrovolník poskytuje službu, jmenovitě nezaměstnaným, sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím a dětem. Kromě výčtu těchto osob dobrovolník také poskytuje pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, zlepšování životního prostředí, zachování kulturního dědictví a při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí (§ 2). Ačkoliv jsou nezaměstnaní zdůrazněni ve výčtu příjemců dobrovolnické služby, mohou být i vykonavatelé dobrovolnické služby, nezaměstnanost není

překážkou k dobrovolnictví. Dobrovolníkem se může stát osoba starší 15 let pro dobrovolnictví v tuzemsku a osoba starší 18 let pro dobrovolnictví v zahraničí. Dle délky trvání se v české legislativě dobrovolnická služba dělí na krátkodobou a dlouhodobou, což je služba trvající více než tři měsíce.

Zákon definuje tři subjekty: dobrovolníka, přijímací a vysílací organizaci a náležitosti smlouvy, která se uzavírá na ochranu všech tří zúčastněných stran. Vysílací organizací je právnická osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, školí a uzavírá s nimi smlouvu o dobrovolnické službě (§ 4), uzavírá smlouvu s přijímací organizací (§ 8) a je akreditovaná Akreditační komisí ministerstva vnitra (§ 6). Akreditace se uděluje na dobu tří let. V českých podmínkách je touto organizací dobrovolnické centrum. Seznam akreditovaných organizací, včetně anotací programů, na které byla akreditace udělena, je veřejně přístupný na webových stránkách ministerstva vnitra a „slouží pro zájemce o dobrovolnou činnost, kteří se mohou na tyto organizace obrátit a nabídnout jim své schopnosti, dovednosti, zkušenosti a chuť vykonat prospěšnou činnost pro své bližní“ (Ministerstvo vnitra ČR, Dobrovolnická služba, 2010). Smlouva o dobrovolnické službě se uzavírá mezi dobrovolníkem a vysílací organizací (§ 5), a to vždy písemně, pokud se jedná o dlouhodobou dobrovolnickou službu nebo krátkodobou dobrovolnickou službu vykonávanou v zahraničí. Podle povahy vykonávané dobrovolnické služby může vysílací organizace od dobrovolníka požadovat i výpis z Rejstříku trestu mladší tři měsíců a potvrzení o dobrovolníkově zdravotním stavu, též mladší tři měsíců. Vykonavatelé dobrovolnické služby může být uděleno kapesné na krytí běžných výdajů na místě působení a náleží mu náhrady za cestovní výlohy.

Z § 5 zákona o dobrovolnické službě zároveň vyplývá, že dlouhodobá dobrovolnická služba může být za určitých podmínek započítána do doby důchodového pojištění, pokud dobrovolník pracuje průměrně 20 a více hodin týdně a vysílací organizace se zaváže hradit za dobrovolníka důchodové pojištění. Ze strany neziskové organizace jde tedy o projev svobodné vůle, ne povinnost. Uchazečům o zaměstnání vedeným v evidenci úřadu práce a zároveň majícím nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo pod-

poru při rekvalifikaci hradí důchodové pojištění stát (§ 6, zákon č. 115/1995 Sb.). Pro přiznání podpory v nezaměstnanosti se doba dlouhodobé dobrovolnické služby počítá do náhradní doby zaměstnání v rozhodném období před vstupem do evidence úřadu práce (Integrovaný portál MPSV, aktualizace 31. 12. 2009).

Vysílací organizace je dle § 7 povinna sjednat pojištění pro svého dobrovolníka. Pojištění kryje odpovědnost škody na majetku a na zdraví, které se dobrovolník při výkonu dobrovolnické služby může dopustit, ale která mu zároveň může být způsobena.

Nedobrovolná nezaměstnanost, její dopad na nezaměstnaného a výhody dobrovolnictví

Nedobrovolná nezaměstnanost, jak bylo zmíněno, je stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, ale je připraven pracovat a zaměstnání si aktivně hledá. Dle délky trvání doby bez zaměstnání se nezaměstnanost rozlišuje na krátkodobou a dlouhodobou, pokud trvá déle než rok. Dlouhodobá nezaměstnanost je obzvláště nebezpečná, protože člověk po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnán kvůli ztrátě kvalifikace (tzv. dequalifikace), sociálních návyků (tzv. sociální zlenivění) a získání zvyku žít ze sociálních dávek (tzv. úpadek do sociální pasti) (Tomeš, 1996). Dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost přináší kromě ekonomického i sociálního riziko pro stát. Mezi rizikové skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy, patří zejména absolventi škol, zvláště pak mladí lidé vyučení či se středním vzděláním, mladé ženy po rodičovské dovolené a lidé v předdůchodovém věku. Významnou skupinu tvoří i Romové, cizinci, lidé se změněnou pracovní schopností a lidé s handicapem (Königová, 2009, s. 11).

Převládajícím typem nezaměstnanosti v ČR je strukturální nezaměstnanost, způsobená kvalifikačním a regionálním nesouladem mezi poptávkou a nabídkou pracovních míst. Nejrozšířenějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti při řešení strukturální nezaměstnanosti je rekvalifikace. Dalším významným typem nezaměstnanosti v ČR je nezaměstnanost frikční, což je nezaměstnanost mezi dvěma zaměstnáními, která většinou není pro stát škodlivá a je přirozená. Nezaměstnanost absolventů lze též řadit mezi frikční nezaměstnanost (Zemánek, 2009). Kvůli přetrvávajícímu útlumu na trhu

práce se však šance absolventů na rychlé zařazení do pracovního procesu zmenšují a je tedy možné, že i z nezaměstnaných absolventů se v současné době mohou rekrutovat dlouhodobě nezaměstnaní. Dobrovolnictví jako možnost uplatnit se v době bez placeného zaměstnání je dle našeho názoru ke zvážení právě v případech řešení strukturální nezaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů.

Dobrovolnictví není substitucí placeného místa (Cordingley, 2000; zákon č. 198/2002 Sb.), ale může osobně i profesně pomoci nezaměstnanému, na kterého tíživý stav nezaměstnanosti doléhá, státu, kterému vznikají finanční výdaje spojené s řešením nezaměstnanosti, a v neposlední řadě i neziskovým organizacím, které by bez pomoci dobrovolníků byly jen těžko schopné fungovat. Z pohledu nezaměstnaného jednotlivce dobrovolnictví zamezuje ztrátě pracovních návyků, protože i dobrovolnická činnost vyžaduje pravidelnou docházku do místa výkonu služby a plnění pracovních povinností. V případě možnosti zvolit si dobrovolnické místo kvalifikačně blízké může dojít i k rozvoji kvalifikace nezaměstnaného. Nezaměstnaný vykonávající dobrovolnickou službu je též mezi lidmi, se kterými s největší pravděpodobností komunikuje a může se dozvědět o dalších možnostech pracovního uplatnění. Zkušenost s dobrovolnickou službou ovšem může nezaměstnanému prezentovat i úplně jinou oblast, než bylo jeho původní zaměstnání, a ukázat mu cestu, kudy se dál profesně ubírat (Königová, 2009). Udržení pracovních návyků, stejně tak jako možnost profesního růstu a získání kontaktů při hledání nového zaměstnání jsou pozitiva, která si nezaměstnaní mnohdy neuvědomují. Za dobrovolnickou práci vidí pouze činnost, kterou člověk provádí zdarma. Vyplynulo to z anketního šetření Königové (2009) u dvaceti nezaměstnaných metodou výběru vzorku snowball sampling v malém městě (5 000–10 000 obyvatel) v kraji Vysočina.

Výhod, které dobrovolnictví nezaměstnanému přináší, je mnohem více. Jsou v podstatě shodné s těmi, které popisuje Craig (2004) ve výzkumu dobrovolníků-seniorů, neboť lidé, kteří ztratili práci nebo si po úspěšném ukončení studia nemohou najít zaměstnání, se nacházejí v podobné situaci jako senioři, kteří odešli do důchodu. Všechny tři skupiny lidí ztrácejí s odchodem ze zaměstnaneckého poměru nebo

školy většinu vybudovaných vazeb s kolegy či se spolužáky a zároveň pro ně může být obtížnější vyplnit plán dne po letech zaběhnutého pracovního nebo školního režimu. Craig (2004) udává, že dobrovolnická činnost pomáhá člověku vytvořit náplň a rozvrh dne, smysl a důvod pro něco žít, dále také poskytuje pocit sounáležitosti s větší skupinou, osobní pohodu, naplnění získané vykonáváním práce a již zmiňované navázání nových vztahů. Nezaměstnaný vykonávající dobrovolnickou službu má tak mnohem menší šanci, že se pod tíhou stavu děletrvající nezaměstnanosti uchýlí k sociální patologii, například ke gamblerství a alkoholismu, které téměř vždy také vedou ke ztrátě člověku nejbližší podpůrné sociální sítě – rodiny. Větší psychická vyrovnanost, kterou nezaměstnaný dobrovolník získává výkonem dobrovolnické služby, se tedy promítne i do kvality jeho rodinných vztahů a jeho nazírání na svět. Do výčtu přínosů dobrovolnictví nezaměstnaných se řadí i zabránění sociálnímu vyloučení, případně pomoc při opětovné integraci do společnosti (Tošner, Sozanská, 2005).

Přínos dobrovolnictví vnímáme i v jiné než osobní rovině. Z pohledu výdajů státu spojených s řešením nezaměstnanosti může dobrovolnictví přispět i k rekvalifikaci nezaměstnaných, kteří za stávajících podmínek nemohou najít práci. Dobrovolnictví v ČR není dle našich informací hojně využívané při řešení nezaměstnanosti strukturální ani nezaměstnanosti absolventů a s největší pravděpodobností ještě méně jako forma či součást rekvalifikace. Nejznámějším a klienty nejpreferovanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti zůstává rekvalifikace. Dobrovolnická činnost přitom může být pro některé nezaměstnané i součástí rekvalifikace nebo přímo její substitucí. Na mysli máme substituci rekvalifikace, která spočívá spíše v získání pracovních dovedností než teoretických znalostí, a zároveň skupinu nezaměstnaných, kteří se kvůli svému věku necítí způsobit k absolvování rekvalifikačního kurzu. Dle údajů MPSV v roce 2009 úspěšně prošlo rekvalifikací téměř 38 000 nezaměstnaných z počtu asi 44 000 nezaměstnaných, kterým v daném roce byla úřadem práce rekvalifikace zaplacená. Z počtu úspěšně rekvalifikovaných se více než 11 000 osob podařilo v daném roce i umístit do placeného zaměstnání (MPSV, 2009, Statistiky...). Účinnost rekvalifikací tedy byla zhruba třetinová. Ceny rekvalifika-

ních kurzů se přitom pohybují od 6 600 Kč za 140hodinový kurz na manikérku (EDU Agency, 2010) po 21 000 Kč za 300hodinový kurz na řezníka (IVEX, aktualizace 29. 4. 2010). Tisková zpráva MPSV (2010) též uvádí, že celkový objem peněz směřovaný do rekvalifikace v roce 2009 dosáhl výše přes 388 milionů Kč. Když uvažíme, že pouze necelé třetinu rekvalifikovaných se podařilo najít zaměstnání a doufáme, že díky rekvalifikaci a ne kvůli jiným okolnostem, více než čtvrt miliardy investované do rekvalifikací se vůbec nevyplatilo. Výzkum úspěšnosti programu dobrovolnictví nezaměstnaných v letech 2000 až 2002 přinesl informaci, že přibližně 30 procentům nezaměstnaným se během vykonávání dobrovolnické služby či do třech měsíců po jejím ukončení podařilo najít zaměstnání (Tutr, Novotný, 2007). Dobrovolnictví není zcela zadarmo, nehodí se pro všechny, ale věříme, že náklady spojené s výběrem, zaškolením a pojištěním jednoho dobrovolníka jsou menší než náklady na klasické rekvalifikační kurzy. Dobrovolníci přitom odvádějí práci, která je pro fungování společnosti prospěšná a dá se vyčíslit v penězích. Ku příkladu v roce 2006 všichni registrovaní dobrovolníci v ČR odpracovali celkem 49 765 000 hodin, což odpovídalo částce 5,9 milionu Kč (Hladká, 2008). Je zřejmé, že by tato možnost rekvalifikace mohla oslovit jen úzkou skupinu nezaměstnaných lidí. Toto řešení se ovšem nabízí ke zvážení v době rozpočtových škrtů, neustále se zvyšujícího zadlužování země, nákladů na udržení štědrého sociálního státu a nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

Další přínos dobrovolnictví vidíme v možnosti zprostředkovat první pracovní zkušenost nebo přímo nástupní praxi čerstvým absolventům škol a přispět tak k jejich konkurenceschopnosti na trhu práce a rychlejšímu startu pracovní kariéry. Za vykonání dobrovolnické služby v akreditovaném dobrovolnickém programu v rozsahu minimálně 50 hodin se v ČR podle nepsaného úzu uděluje dobrovolníkům certifikát o absolvování dobrovolnické služby. Certifikát může posloužit jako doklad o pracovní zkušenosti pro jakékoliv zaměstnání, o které se absolvent uchází. Pokud byla dobrovolnická služba vykonána v oboru podobném studovanému, může být čerstvým absolventům uznána jako nástupní praxe. V ideálním případě může dojít i k tomu, že absolventi vykonávající dobrovolnickou službu v jimi zvolené přijímací organiza-

ci následně dostanou nabídnuto i placené pracovní místo, protože prokázali, že jejich docházka na pracoviště je pravidelná, včasná a v konkrétní práci jsou již zaškoleni. Zaškolení a proběhlá testovací doba jsou jistě nesmírnou výhodou oproti situaci, kdy k zaměstnavateli přichází na pohovor neznámý uchazeč, kterého po přijetí bude nutné zaškolit a otestovat. Pro srovnání, ve Velké Británii a Severním Irsku fungují akreditované dobrovolnické programy představující plný úvazek (myšleno 30 a více hodin) určené pro mladistvé a absolventy ve věkové skupině 16–25 let, kteří nemají pracovní zkušenost a nárok na podporu v nezaměstnanosti. Účastníkům programů je „úřadem práce“ vypláceno týdenní kapesné ve výši 60 liber na pokrytí cestovních nákladů, a to až do doby devíti odpracovaných měsíců (Department for Work and Pensions, 2006). Možná by podobný model k řešení nezaměstnanosti absolventů mohl fungovat i v ČR.

Úskalí dobrovolnictví nezaměstnaných

Kromě zjevných i domnělých osobních výhod i výhod pro stát je dobrovolnictví nezaměstnaných vystaveno mnoha úskalím, která ho zatím tvoří nepopulárním řešením v boji s nezaměstnaností. Ačkoliv dobrovolnictví může přinést pouze pozitiva nezaměstnaným, kteří se do něho zapojí, je tu skupina nezaměstnaných, která se do současného systému dobrovolnictví nehodí (např. nemají osobnostní vlohky nutné pro nabízené dobrovolnické pozice), nebo z důvodu záznamu v trestním rejstříku nemohou na dobrovolnictví participovat. To konstatuje i Metodický pokyn č. 1/2009 k limitům dobrovolnické služby u osob v hmotné nouzi.

Dalším úskalím dobrovolnictví nezaměstnaných je malá informovanost a povědomí cílové skupiny, tedy nezaměstnaných, o dobrovolnictví a všem, co s ním souvisí. Jak zároveň v polovině roku 2009 ukázalo zavedení novely zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, někteří nezaměstnaní vidí v dobrovolnictví „nutné zlo“, které jim zabezpečí vyšší výměr příspěvku na živobytí, pokud na něho mají vzhledem ke svým posuzovaným příjmům a majetku nárok. Novela stanovila, že pokud nezaměstnaný vykonává veřejně prospěšnou práci (§ 12, odst. 2c) pro obec nebo dobrovolnickou práci (§ 12, odst. 2d) v akreditovaném dobrovolnickém programu ve výši minimálně

20 hodin měsíčně, je možné nezaměstnanému zvýšit částku příspěvku na živobytí o polovinu rozdílu mezi jeho existenčním a životním minimem. Příspěvek na živobytí v základní výměře činí 2 020 Kč, což je částka existenčního minima (zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu), životní minimum jednotlivce je 3 126 Kč a polovina rozdílu mezi těmito částkami činí 553 Kč. Tento legislativní krok ze strany MPSV bohužel postavil dobrovolnickou práci na roveň obecně prospěšných prací a došlo k porušení základního prvku pro popis dobrovolnictví, a to že dobrovolnická služba je vykonávána bez nároku na odměnu. Po zavedení novely do praxe zaznamenala dobrovolnická centra skokový nárůst poptávky ze strany finančně motivovaných nezaměstnaných, což je navíc zatížilo.

Úskalím je i protichůdnost zájmu participujících neziskové organizace získat dobrovolníka na delší časový úsek a zájmu samotného úřadu práce umístit uchazeče o zaměstnání do zaměstnanec-kého poměru v co nejkratší době. Dlouhodobost v trvání dobrovolnické služby pro jednu organizaci je důležitá zejména pro neziskové organizace zabývající se poskytováním sociálních služeb, kterých je více než participujících organizací zabývajících se ku příkladu kultivováním životního prostředí. V sociálních službách dobrovolníci často působí jako společníci obyvatel zařízení sociální péče či jako pomocné síly pedagogů v ústavních i neústavních zařízeních pro děti a mládež, což jsou pracovní pozice dlouhodobějšího rázu, vyžadující navázání silnějších vazeb mezi dobrovolníkem a klientem, déletrvající zácvik a čistý trestní rejstřík. Na druhou stranu existuje řada činností, ve kterých dobrovolníci nenavazují blízký a dlouhodobý kontakt s klientem, nevyžadují dlouhodobý zácvik a ty jsou zejména vhodné pro dobrovolnictví nezaměstnaných. Takovými činnostmi mohou být dobrovolnictví v nemocnicích na odděleních s akutními lůžky, péče o zeleň nemocnice, péče spojená s provozem sociálního šatníku, jednorázové sbírky, benefiční koncerty a výstavy, roznos propagačních letáků pro neziskovou organizaci, vytváření didaktických pomůcek (ku příkladu nahrávání mluveného textu pro nevidomé) nebo péče o knihy v městské knihovně. V ČR je stále otevřený prostor pro neziskové organizace zapojující dobrovolníky do výše popsanych pozic.

Dalším vnímaným úskalím dobrovolnictví nezaměstnaných je komunikace pracovníků úřadu práce s nezaměstnanými. Jak uvádí Tošner a Sozanská (2005), bariérou k rozvoji dobrovolnictví nezaměstnaných je nejasnost terminologie i role dobrovolníka při jednání s úřady práce. Věříme, že současný stav lze připisovat 40 letům komunistického režimu, kdy dobrovolníkem „musel“ být každý jedinec, a že pouze větší osvěta konceptu dobrovolnictví může z dlouhodobého hlediska situaci vylepšit.

S komunikací úzce souvisí včasnost nabídky dobrovolnictví skupině nezaměstnaných. Získat pro dobrovolnictví dlouhodobě nezaměstnaného člověka, který nikdy dobrovolnickou činnost nevykonával, je velmi těžké. Primárně by oslovanou skupinou měli být krátkodobě nezaměstnaní, kteří stále mají pracovní návyky a zároveň vidinu toho, že se jim v brzké době podaří najít placené zaměstnání. Z pohledu vysílací organizace jsou nejlépe motivovanou skupinou dobrovolníků z řad nezaměstnaných čerství absolventi středních škol, matky navracející se do pracovního procesu po mateřské dovolené a lidé předdůchodového věku. Tyto skupiny nezaměstnaných jsou navíc plny entuziasmu, který na druhou stranu může chybět dlouhodobě nezaměstnaným a lidem z národnostních menšin nebo etnik, kterým je koncept dobrovolnictví vzdálený. Není ale na místě skupiny nezaměstnaných předem kastovat a je nutné zaměřit se na každého jednotlivce, který projeví zájem dozvědět se něco o dobrovolnictví.

Posledním vnímaným úskalím je nedostatek mezinárodních i českých empirických výzkumů v oblasti dobrovolnictví nezaměstnaných a zároveň i malá propagace dosavadních úspěchů lokálně probíhajících programů, o kterých bude zmínka dále. Projekt dobrovolnictví nezaměstnaných, který v letech 2000 až 2002 probíhal v pěti regionech ČR, zapojil celkem 225 nezaměstnaných a ti odpracovali celkem 13 570 hodin (Tošner, Sozanská, 2005). Mezi roky 2002 a 2011 se však změnila situace na trhu práce a bylo by dobré vytvořit novou studii úspěšnosti programu, včetně vypočtení průměrných nákladů na jednoho dobrovolníka, celkové množství hodin odvedených v jednotlivých letech nezaměstnanými dobrovolníky a finanční odhad jejich vykonané dobrovolnické práce. To jsou data, která všeobecně k dobrovolnictví v ČR spíše chybí a která by jistě přispěla k jeho propagaci.

Dobrovolnictví nezaměstnaných v České republice

Program dobrovolnictví nezaměstnaných není v ČR novinkou, ačkoliv z hlediska familiárnosti zůstává spíše neviditelným. Centrum pro komunitní práci střední Moravy se sídlem v Přerově, spolu s národním dobrovolnickým centrem Hestia, zahájilo program dobrovolnictví nezaměstnaných už v roce 2001 (Ministerstvo vnitra ČR, Dobrovolnická služba, 2009). V roce 2001 byl projekt určen výhradně nezaměstnaným z města Přerov. V roce 2003 došlo pod názvem Dobrovolnictví na střední Moravě k rozšíření programu do dvou sousedních měst a dále k postupnému rozšíření skupin dobrovolníků. Projekt „Dobrovolnictví nezaměstnaných“ se následně rozvinul i v Charitě Zábřeh (Ministerstvo vnitra ČR, Dobrovolnická služba, 2009). Informace o obou již proběhlých projektech jsme ovšem nenašli na webových stránkách žádné ze zmíněných organizací, ale pouze jako doplňkovou informaci o organizacích, kterým byla udělena akreditace na dobrovolnictví v roce 2009 na jiný typ programu.

Z přibližně 320 udělených akreditací na dobrovolnickou činnost v letech 2003 až 2010, které byly uděleny odhadem 160 různým neziskovým organizacím, jen zhruba jedna šestina (asi 52) programů zmiňuje v sekci cílová skupina nezaměstnané (Ministerstvo vnitra ČR, Dobrovolnická služba, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008/I, 2008/II, 2009, 2010). V některých z 52 případů je ovšem obtížné se dovědět, zda je dobrovolnický program cílený na nezaměstnané jako vykonavatele nebo jako příjemce dobrovolnické služby, protože cílová skupina projektu je vyplněna v souladu s cílovou skupinou definovanou v § 2, odst. 1a zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. V některých případech, a těch je více než polovina, je tato formulace tak nejasná, že je těžké najít v obecnosti anotace programu jakoukoliv návaznost mezi nezaměstnanými jako jednou z cílových skupin projektu a obsahem tohoto stručného představení programu. Nezaměstnaní jsou z pohledu pisatele anotace skupinou dobrovolníků jako zaměstnaní či studující, což ztěžuje hledání člověku, který chce zmapovat současný stav dobrovolnictví nezaměstnaných v ČR. Zdá se tedy, že ve zkoumaném období bylo akreditováno pouze sedm projektů neziskových organizací, které v době udělení akreditace měly navázanou spolupráci

s místními úřady práce při získávání dobrovolníků nebo spolupráci plánovaly. Stejně množství organizací v akreditační anotaci programu uvedlo, že jejich organizace již nezaměstnané jako dobrovolníky přijímá. Přibližně stejná skupina akreditovaných programů se zaměřila na pomoc nezaměstnaným. Příkladem takového programu je program „Dobrovolníci v přechodném zaměstnání“ pardubického občanského sdružení SKP-Centrum (Ministerstvo vnitra ČR, Dobrovolnická služba, 2007). Tento program hledá dobrovolníky z řad osob jiných než nezaměstnaných pro mentorování nezaměstnaných, konkrétně mladých lidí vracejících se z výkonu trestu, s cílem pomoci se zvýšením jejich kvalifikace, nalezením a udržením zaměstnání. Podobným příkladem je i program plzeňské Diakonie Českobratrské církve evangelické, které hledá dobrovolníky pro tréninkový pracovní program pro dospělé lidi s mentálním postižením Kavárna a čajovna Kačaba (Ministerstvo vnitra ČR, Dobrovolnická služba, 2008/II). Pomoc lidem s mentálním postižením v náviku provádění činností spojených s chodem kavárny je v podstatě možností jejich pozdějšího pracovního zařazení, tedy získání kvalifikace nebo rekvalifikace.

Vzhledem k tomu, že se akreditace uděluje na tři roky, by v současné době podle akreditačních informací mělo být po ČR realizováno nebo právě dokončováno asi 15 projektů zapojujících mimo jiné nezaměstnané nebo plánující zapojení nezaměstnaných jako dobrovolníků. Možné ovšem je, že programů je více, ale kvůli obecnosti anotace v seznamu akreditací je nemáme šanci detekovat. Jediné projekty zaměřené výlučně na dobrovolnickou činnost nezaměstnaných uskutečňuje od roku 2009 Charita Zábřeh a od roku 2010 i Dobrovolnické centrum Vysočina z Nového Města na Moravě. První z projektů je koncipován jako vzdělávací a má pomoci nezaměstnaným získat nové dovednosti. Nezaměstnaným je nabídnuta činnost v oblasti ochrany památek a kulturního dědictví. Podílet se tak mohou na obnově a zdokumentování kapliček, na pořádání dobročinných sbírek, organizování kulturních akcí a na obnově naučných stezek (Ministerstvo vnitra ČR, Dobrovolnická služba, 2009, str. 64). V druhém z projektů je nezaměstnaným nabídnuta dobrovolnická činnost v sociálních službách v okrese Žďár nad Sázavou, např. v domově pro duchovní či Hospicovém hnutí Vysočina (Ministerstvo vnitra

ČR, Dobrovolnická služba, 2010). Z dalších současných projektů zapojujících i nezaměstnané zmiňujeme pomoc seniorům (ADRA Prostějov, Střed Třebíč), podíl na organizaci filmového festivalu Jeden svět (Člověk v tísni), aktivizační volnočasový program pro mládež (Salesiáni Dona Boska), sociální kontakt s lidmi s duševním onemocněním (Diakonie Praha) a sociální kontakt s obyvateli zařízení sociální péče a též s dětskými obyvateli. Tento výčet demonstruje predominantní zdravotně sociální zaměření neziskových organizací zapojujících i nezaměstnané, ale zároveň i oblasti dobrovolnictví, které mohou v tuzemských podmínkách oslovit lidi, pro které přímá práce s klientem není vhodná.

Informace získané pročtením seznamů udělených akreditací slouží jako ilustrace vývoje a současného stavu dobrovolnictví nezaměstnaných v tuzemsku. Nejdetailejší informace o programu dobrovolnictví nezaměstnaných v ČR pro případné participující neziskové organizace poskytuje Hestia, národní dobrovolnické centrum, ve formě zkrácené a panem Tošnerem okomentované absolventské práce paní Slezákové (Tošner, 2003), popisující rozvoj programu v Kroměříži v letech 2000 a 2001. Zde se program rozvinul spoluprací kroměřížského dobrovolnického centra Spektrum, o. s., místního úřadu práce, Hestie a několika přijímacích organizací, zejména z oblasti poskytovatelů sociálních služeb. V Kroměříži bylo v roce 2000 zapojeno sedm nezaměstnaných absolventů patrně kvůli započetí programu až v poslední třetině roku. V roce 2001 se do programu zapojilo 43 nezaměstnaných, celkem odsloužili 1 433 hodin a bylo jim vydáno 16 certifikátů o vykonání alespoň 50 hodin dobrovolnické služby (Tošner, 2003, s. 9). Lze říci, že program byl úspěšný. Detailně popsání metodika zavádění programu dobrovolnictví nezaměstnaných do praxe, včetně práce se samotnými dobrovolníky a vzory smluv uzavíraných s přijímací organizací může posloužit ostatním neziskovým organizacím majícím zájem stejný program rozšířit ve svém geografickém poli působnosti. Zatímco v prvo počátku se kroměřížský program zaměřoval zejména na absolventy, v roce 2002 rozšířil okruh nezaměstnaných osob i na matky vracející se z rodičovské dovolené a lidi v předdůchodovém věku, což je stále velmi aktuální spektrum nezaměstnaných a navíc těch, kteří jsou nejvíce motivováni.

ZÁVĚR

V příspěvku jsme čtenáře seznámily s dobrovolnictvím tak, jak má být chápáno a jak je ošetřeno v české legislativě. Na několika příkladech jsme demonstrovaly výhody využití dobrovolnictví jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, výhody plynoucí pro samotného nezaměstnaného, který se rozhodne věnovat dobrovolnické činnosti, a úskalí, která dobrovolnictví nezaměstnaných v současné době provází. Dobrovolnictví nezaměstnaných v České republice již funguje zhruba deset let, ale není mezi lidmi známým a hojně preferovaným prostředkem k řešení nezaměstnanosti. Programy zapojující nezaměstnané se realizují pouze na lokální úrovni a zatím nebyly zpracovány výzkumy k ověření jejich účinnosti a prospěšnosti. Domníváme se, že větší popularizace dobrovolnictví ze strany státu a potažmo úřadů práce by pomohla dobrovolnictví nezaměstnaných stát se známějším a více preferovaným konceptem, ať už jako smysluplná činnost k překlenutí doby bez zaměstnání či jako nástupní praxe nebo cesta k rekvalifikaci. Propagaci dobrovolnictví by pomohlo například vytvoření jednoduché brožurky, s kterou by mohli pracovat pracovníci úřadu práce a sociální pracovníci tak jako ve Velké Británii a Severním Irsku (Department for Work and Pensions, 2006). Domníváme se, že propagaci dobrovolnictví nezaměstnaných by pomohla i reklamní kampaň ve formě televizního šotu nebo reportáže, protože televize je častým společníkem lidí bez zaměstnání. Informační plakáty vysvětlující dobrovolnictví a hlavně ty z výhod, které si nezaměstnaní většinou neuvědomují, by mohly být vyvěšeny na všech úřadech práce a správách sociálního zabezpečení. Pro nezainteresovanou veřejnost by bylo dobré vyzdvihnout finanční hodnotu práce, kterou dobrovolníci z řad nezaměstnaných ročně odvedou, a porovnat ji s průměrnými náklady na jednotlivce, které vznikají státu v souvislosti s řešením nezaměstnanosti. Domníváme se, že dobrovolnictví má velký potenciál, který je v ČR nutný teprve rozvinout.

LITERATURA

CORDINGLEY, S.: The Definition and Principles of Volunteering, A Framework for Public Policy, Chapter 6. In: *Volunteers and Volunteering*. J. Warburton & M. Oppenheimer. The Federation Press. 2000, p. 73–82.

CRAIG, G.: Citizenship, Exclusion and Older People. *Journal of Social Policy*, 2004, vol. 33, no 1, p. 95–114.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Rychlé informace, Odvětvově diferenciovaný vývoj zaměstnanosti, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2008 [online]. 2009 [cit. 2010-06-15]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020209.doc>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Rychlé informace, Historicky nejvyšší meziroční pokles zaměstnanosti, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2010 [online]. 2010 [cit. 2010-05-18]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam051010.doc>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Rychlé informace, Zhoršení postavení mladých osob na trhu práce, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2010 [online]. 2011 [cit. 2011-04-08]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020711.doc>

DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS NORTHERN IRELAND: A Guide to Volunteering While on Benefits [online]. 2006 [cit. 2010-02-04]. Dostupné z <http://www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/D1C7064B-561C-4057-84ED-77AF8CEEDA93/0/VG12006.pdf>

EDU AGENCY: Rekvalifikační kurzy, Přehled nabízených rekvalifikačních kurzů, Manikúra a nehtová modeláž [online]. [cit. 2010-06-02]. Dostupné z <http://www.edu-agency.cz/JakPriznatSlevu.php>

HLADKÁ, M.: Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje, 2008 [online]. [cit. 2011-01-21]. Dostupné z http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2009 [cit. 2010-02-05]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání, 5. 9. 2005 [online]. 2009 [cit. 2010-06-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

IVEX. Nabídka rekvalifikačních kurzů pro období zima a jaro 2010 [online]. 2010 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z <http://http://www.ivex.cz/>

KÖNIGOVÁ, P.: Dobrovolnická činnost jako možná prevence patologických důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. Třebíč, 2009, 82 s. *Bakalářská práce na Západomoravské vysoké škole v Třebíči*. Vedoucí bakalářské práce Michaela Kabelková.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: Díky úřadům práce se v roce 2009 rekvalifikovalo téměř 40 000 lidí, tisková zpráva [online]. 2009 [cit. 2010-06-12]. Dostupné z [http://www.finance.cz/zpravy/finance/266349-diky-uradum-prace-se-v-roce-2009-rekvalifikovalo-temer-40-000-lidi-/](http://www.finance.cz/zpravy/finance/266349-diky-uradum-prace-se-v-roce-2009-rekvalifikovalo-temer-40-000-lidi/)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: Statistika o rekvalifikacích, Uchazeči po rekvalifikacích 2. čtvrtletí, v celé ČR za 4. čtvrtletí 2009 [online]. 2010 [cit. 2010-02-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_1298285_37_241135_241135.statse=20000000000011&_piref37_1298285_37_241135_241135.statse=20000000000014&_piref37_1298285_37_241135_2

41135.send=send&_piref37_1298285_37_241135_241135_5.stat=2000000000026&_piref37_1298285_37_241135_241135.obdobi=4&_piref37_1298285_37_241135_241135.rok=2009&_piref37_1298285_37_241135_241135.uzemi=1000&ok=Vybrat

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: Metodický pokyn č. 1/2009 k limitům využití dobrovolnické služby u osob v hmotné nouzi [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Dostupné z <http://www.hest.cz/akt.shtml?x=2180200>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2003 [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2004 [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2005 [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2006 [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2007 [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2008/I [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2008/II [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2009 [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR: Dobrovolnická služba, Seznam akreditovaných projektů, rok 2010 [online]. [cit. 2010-06-14]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-organizaci.aspx>

TOMEŠ, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub, 1996, s. 116.

TOŠNER, J.: Výťah z absolventské práce Kamily Slezákové na Obchodní akademii a Vyšší škole sociální v Ostrově-Mariánských Horách v roce 2002, 2003 [online]. [cit. 2010-1-16]. Dostupné z <http://www.hest.cz/pruvodce.shtml>

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O.: Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. Praha: HESTIA, 2005 [online]. [cit. 2010-01-16]. Dostupné z <http://www.hest.cz/pruvodce.shtml>

TUTR, V., NOVOTNÝ, M.: Metodika dobrovolnictví v sociálních službách pracujících s klienty ohroženými exekucí, 2007 [online]. [cit. 2010-01-14]. Dostupné z: www.hest.cz/ruzne/Metodika_dobr_socsl.doc

Zákon č. 115/1995 Sb. ze dne 30. června 1995, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/ 2002 Sb. ze dne 24. dubna 2002, o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 110/ 2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o životním a existenčním minimu.

Zákon č. 111/ 2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o pomoci v hmotné nouzi.

ZEMÁNEK, J.: 10. lekce ekonomie [online]. 2009 [cit. 2010-01-14]. Dostupné z <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>

Michaela Kabelková, Petra Königová
misakabelkova@yahoo.com,
mkabelk@clemson.edu