

Návrh systematickej spolupráce úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s dobrovoľníckymi centrami na Slovensku v oblasti rozvoja kompetencií uchádzačov o zamestnanie získavaných prostredníctvom dobrovoľníctva

Obsah

1. Úvod
2. Východiská návrhu
3. Legislatívny kontext dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku
4. Návrh spolupráce úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s dobrovoľníckymi centrami na Slovensku v oblasti rozvoja kompetencií uchádzačov o zamestnanie získavaných prostredníctvom dobrovoľníctva
5. Opatrenia potrebné na zavedenie návrhu o praxe
6. Definícia pojmov vo vzťahu k téme
7. Spracovateľky a spracovatelia návrhu

1. Úvod

Návrh systematickej spolupráce úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s dobrovoľníckymi centrami na Slovensku v oblasti rozvoja kompetencií uchádzačov o zamestnanie získavaných prostredníctvom dobrovoľníctva vznikol na základe zámerov stanovených v Akčnom pláne koncepcie rozvoja občianskej spoločnosti na roky 2016 až 2018 a Programu podpory dobrovoľníctva a dobrovoľníckych centier, ktorý bol vypracovaný v nadväznosti na Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 68, bod C.15. a schválený Radou vlády SR pre mimovládne neziskové organizácie Uznesením č. 22/2013.

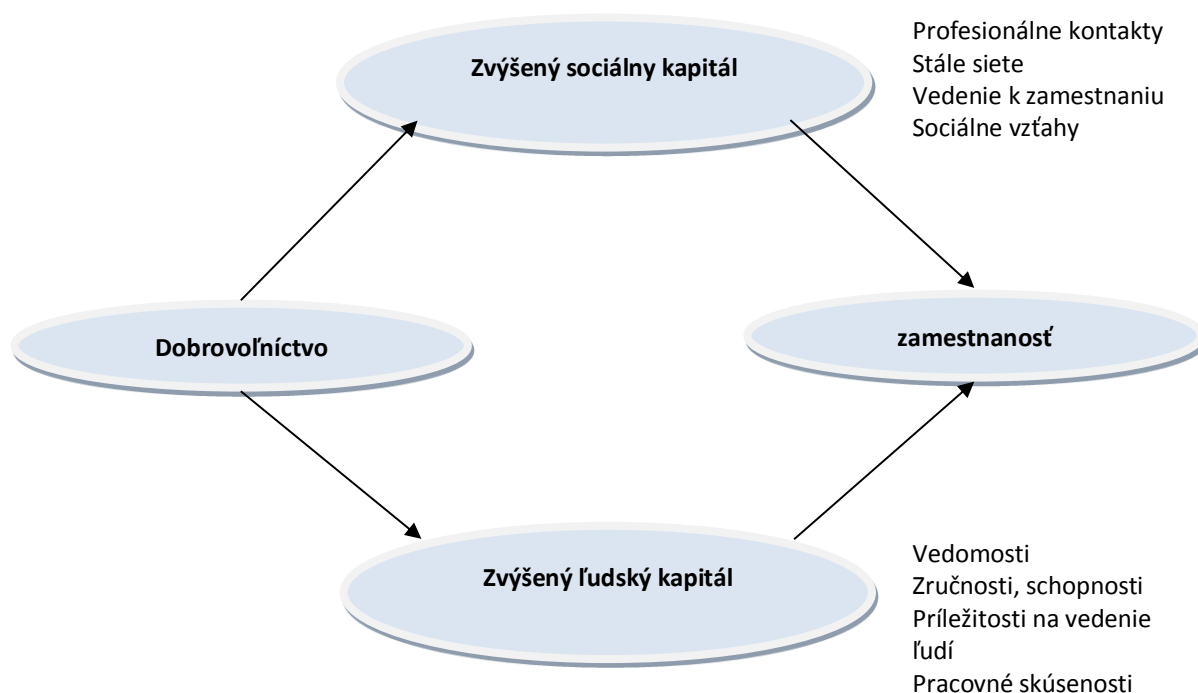
Návrh vznikol na základe skúseností Platformy dobrovoľníckych centier a organizácií a dobrovoľníckych centier na Slovensku s realizáciou programov zapájajúcich do dobrovoľníctva nezamestnaných ľudí, najmä projektu VOLWEM a na základe metodiky práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie s názvom Skúste to inak (Brozmanová Gregorová, et al., 2014) a projektu Domáca dobrovoľnícka služba a programu KOMPAS, ktorý realizovalo Občianske združenie V.I.A.C. – Inštitút pre podporu a rozvoj mládeže. Cieľom návrhu je vymedziť úlohy jednotlivých subjektov pri realizácii programov na zapájanie nezamestnaných do dobrovoľníctva s cieľom rozvíjať ich kompetencie a zamestnateľnosť a stanoviť konkrétne opatrenia na zavedenie návrhu do praxe.

2. Východiská návrhu

Nezamestnanosť, najmä dlhodobá, prináša so sebou veľa úskalí. Osoby bez práce sú často odkázané na systém podpory zo strany štátu. Vplyv nezamestnanosti na ich finančnú situáciu je však len jedným z následkov života bez práce. Dôsledky nezamestnanosti sú omnoho širšie a dotýkajú sa psychickej, emocionálnej a sociálnej stránky ich života. K dôsledkom primárne sa viažucim k osobnosti a individualite nezamestnaného by sme mohli zaradiť najmä akceptovanie neistoty pracovného miesta, nevybudovanie pracovnej kariéry, zhoršený sebaobraz, zneistenie vlastnej identity, sociálnu izoláciu, stratu pracovných návykov, či naučenú bezmocnosť. K špecifickým dôsledkom veľmi dlhobodej nezamestnanosti by sme mohli zaradiť napr. vznik a dlhodobé pretrvávanie javu tzv. nezamestnatelnosti, vytvorenie permanentnej sociálnej závislosti od pomoci v hmotnej núdzi a iných sociálnych dávok. Jednou z možností podpory zamestnateľnosti a zamestnanosti nezamestnaných je dobrovoľníctvo. Skutočnosť, že dobrovoľníctvo zohráva dôležitú úlohu pri podporovaní zamestnanosti, dokumentuje niekoľko odborných štúdií (napríklad: Gay, 1998; Wilson, Musick, 1999; Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013, Brozmanová Gregorová, 2014 a i.).

Skupina autorov v ostatnej štúdii o vplyve dobrovoľníctva na zamestnanosť nezamestnaných v USA (Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013) poskytuje model, ktorý umožňuje teoreticky vysvetliť mechanizmus, akým dobrovoľníctvo môže viesť k zvyšovaniu zamestnanosti. Pozri Obrázok č. 1. Následne poskytujú empirické dôkazy o vplyve dobrovoľníctva na zamestnanosť dobrovoľníkov a dobrovoľníčok na základe komplexnej štúdie.

Obrázok č. 1 Sociálny a ľudský kapitál – mechanizmus dobrovoľníctva ako cesty k zamestnaniu



Zdroj: Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013.

Empirické zistenia o špecifikách participácie nezamestnaných v oblasti dobrovoľníctva priniesol výskum „Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie“ realizovaný v roku 2011 (Brozmanová Gregorová, A. et al., 2012). Výskum poukázal na skutočnosť, že zapojenie sa do dobrovoľníctva súvisí

so sociálno-ekonomickou pozíciou respondentov a respondentiek, a to v prípade formálnych aj neformálnych dobrovoľníckych aktivít. V rámci formálneho dobrovoľníctva boli rozdiely medzi očakávanými a reálnymi početnosťami zaznamenané u pracujúcich a nezamestnaných respondentov a respondentiek a respondentov s pracovnou pozíciou iné. Nezamestnaní respondenti pritom vykazovali najnižšiu mieru zapojenia sa, len 13,3 percenta (priemer za populáciu Slovenska bol 27,5 percenta). V rámci neformálnych dobrovoľníckych aktivít nebol v participácii nezamestnaných významný rozdiel, ale aj tak bol nižší ako priemer na Slovensku (47,1 percenta). Do neformálneho dobrovoľníctva za posledných 12 mesiacov sa zapojilo 39,0 percenta nezamestnaných respondentov a respondentiek. Zaujímavé je, že medzi nezamestnanými nachádzame významne viac pravidelných neformálnych dobrovoľníkov s najvyšším objemom odpracovaných hodín.

Na osobitosti dobrovoľníctva nezamestnaných poukazujú aj bariéry zapojenia sa do dobrovoľníctva. Najmenej zapojenými skupinami do dobrovoľníckych aktivít na Slovensku boli nezamestnaní respondenti, ľudia s najnižším vzdelaním a ľudia s najnižším príjmom. Je zrejmé, že nezamestnanosť, nízke vzdelanie a nízky príjem sú charakteristiky respondentov a respondentiek, ktoré navzájom súvisia. Pre všetky uvedené skupiny bol významnou bariérou zapojenia sa do formálneho dobrovoľníctva nezáujem. Je to reálna bariéra, ktorá môže byť spôsobená ťažkými životnými okolnosťami, v ktorých sa tieto osoby nachádzajú a z tohto dôvodu neprejavujú záujem o angažovanie sa vo sfére dobrovoľníckej pomoci. Sami totiž túto pomoc môžu v rôznych oblastiach skôr potrebovať. U nezamestnaných respondentov a respondentiek môže byť nezáujem výrazom stavu apatie spôsobený samotným stavom nezamestnanosti. Nezáujem však nie je jedinou bariérou. Pri ľuďoch s najnižším vzdelaním a príjmom bolo významnou bariérou zapojenia sa do formálneho dobrovoľníctva aj nepožiadanie o pomoc. U skupiny so základným vzdelaním sa k tejto bariére pridala aj neinformovanosť a finančné náklady spojené s vykonávaním dobrovoľníckych aktivít. Nízka participácia nezamestnaných v dobrovoľníctve nesúvisí teda len s ich nezaujmom, ale je aj záležitosťou bariér spojených s absenciou vhodných spôsobov zameraných na informovanie a zapojenie týchto skupín do dobrovoľníctva.

Osobitú pozornosť nezamestnaným ako vykonávateľom dobrovoľníckych aktivít venoval v rokoch 2012 až 2014 projekt „VOLWEM - Volunteering – Way to Employment“. Analýza prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných vydaná v rámci tohto projektu v záveroch uvádza, že dobrovoľníctvo vytvorilo pre nezamestnaných priestor pre rozvoj špecifických vedomostí, zručností a postojov a tým prispelo k rozvoju ich zamestnateľnosti. Celkové zhodnotenie rozvoja jednotlivých skupín kompetencií zaznamenaných v dotazníkoch poukazuje na to, že dobrovoľnícke aktivity vytvorili predovšetkým priestor pre rozvoj kompetencií súvisiacich s riešením problémov a pre rozvoj komunikačných kompetencií. Prostredníctvom dobrovoľníctva sa zlepšila schopnosť nezamestnaných pracovať v náročných a záťažových situáciách, schopnosť rozhodovať sa, schopnosť zvládať stres, schopnosť spolupracovať s inými pri riešení problémov a schopnosť riešiť problémy a konflikty. V oblasti komunikačných kompetencií najväčší posun nastal v rozvoji schopnosti zúčastňovať sa diskusie, vedieť vyjadriť svoj názor, schopnosti aktívne počúvať iných ľudí a prezentačných zručnostiach. Medzi najviac rozvinuté pracovné a podnikateľské kompetencie patrili: schopnosť organizovať si čas, schopnosť viesť iných ľudí, schopnosť zorientovať sa v pracovnom prostredí, zručnosti v oblasti projektovania a kreativity. V oblasti sociálnych a personálnych kompetencií sme najväčší rozvoj pod vplyvom dobrovoľníctva zaznamenali v schopnosti pracovať s inými ľuďmi v tíme, sebaúcte a sebadôvere a sebauvedomení a sebariadení ľudí. Dobrovoľníctvo vytvorilo u väčšej skupiny nezamestnaných aj priestor pre rozvoj zručností v práci s počítačom a s internetom. Ostatné prínosy dobrovoľníctva dokazujú, že dobrovoľníctvo predstavuje pre nezamestnaných priestor:

- pre rozvoj sociálnych kontaktov,
- pre zmenu postoja k práci a získanie pracovných návykov,
- pre zmenu v osobnom rozvoji a zmenu v živote a životnom smerovaní,
- pre osobné naplnenie

- pre zmenu pohľadu na rôzne veci,
- pre rozvoj špecifických schopností a zručností,
- pre rozšírenie vedomostí o rôznych cieľových skupinách,
- pre zmenu názorov a postojov vo vzťahu k rôznym cieľovým skupinám,
- pre získanie a rozvoj špecifických zručností v oblasti práce s rôznymi skupinami,
- pre zmenu názoru na dobrovoľníctvo a mimovládne organizácie. , (Brozmanová Gregorová, 2014)

Existujúce empirické zistenia i konkrétne praktické skúsenosti v oblasti práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami dokazujú, že dobrovoľníctvo môže byť jedným z nástrojov podpory zamestnateľnosti a zamestnanosti nezamestnaných. Predpokladom pre uplatnenie a zvyšovanie tohto efektu dobrovoľníctva je však na jednej strane rozvíjanie špecifických programov začleňujúcich nezamestnaných do dobrovoľníctva, pričom sa vychádzajúca z ich reálnych potrieb a možností, a na druhej strane zlepšovanie uznávania dobrovoľníckych skúseností na trhu práce.

Napriek prínosom dobrovoľníctva pre nezamestnaných je potrebné zdôrazniť, že aj keď prostredníctvom vykonávania dobrovoľníckych aktivít môže človek rásť, učiť sa a získavať nové skúsenosti, dobrovoľníctvo nie je stopercentným receptom na zvýšenie úspešnosti pri hľadaní si zamestnania. Je možné ho vnímať skôr ako spôsob zvyšovania zamestnateľnosti.

3. Legislatívny kontext dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku ¹

Situáciu na Slovensku týkajúcu sa rozvoja programov zameraných na začleňovanie nezamestnaných ľudí do dobrovoľníctva komplikuje skutočnosť, že s dobrovoľníctvom nezamestnaných sa môžeme stretnúť v rámci viacerých variantov (do roku 2013 existovali dva varianty, od roku 2014 sú vytvorené právne podmienky pre existenciu troch variantov). Pri vymedzení dobrovoľníctva a dobrovoľníka v rámci týchto variantov existuje niekoľko základných rozdielov. Odlišnosti sú stručne zhrnuté v tabuľke č. 1.

Tabuľka č. 1 Varianty dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku

Aspekt	Dobrovoľnícka činnosť ako neplatená, slobodne zvolená činnosť v prospech iných	Dobrovoľnícka činnosť ako podmienka poberania dávky v hmotnej núdzi	Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby
Právny	Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve	Zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
Časový	Nie je stanovený časový rozsah	Minimálne 32 hodín mesačne	V rozsahu 20 hodín týždenne najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov.
Finančný	Občan nemá nárok na odmenu Organizácia nemá nárok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej činnosti	Nezamestnaný má nárok na dávku v hmotnej núdzi, ak odpracuje určený počet hodín Organizácia nemá nárok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej činnosti	Uchádzač o zamestnanie má nárok na príspevok počas vykonávania dobrovoľníckej služby vo výške sumy životného minima, fyzickej osobe alebo právnickej osobe možno poskytnúť príspevok na úhradu časti nákladov uvedených v § 4 zákona o službách zamestnanosti
Organizačný	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným a prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným, prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody v zmysle § 52a zákona o službách zamestnanosti.

Prvým variantom dobrovoľníctva nezamestnaných je **dobrovoľnícka činnosť v kontexte zákona o pomoci v hmotnej núdzi**. Pri tomto variante dobrovoľníctva nezamestnaných dochádza

¹ Kapitola je spracovaná na základe príspevku Brozmanová Gregorová, A., Jusko, P.: Možnosti riešenia dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít. In Sociálna práca : nabízíme spojenie teórie a praxi = Sociálna práca : ponúkame spojenie teórie s praxou, 2014., Roč. 14, č. 1 (2014), s. 65-78.

k rozporom vo výklade dobrovoľníckej činnosti tak, ako je chápaná v zákone o dobrovoľníctve a ako je chápaná v zákone o pomoci v hmotnej núdzi. Základné kritériá dobrovoľníckej činnosti podľa zákona o dobrovoľníctve hovoria o tom, že dobrovoľnícka činnosť je neplatená, vykonávaná na základe slobodnej vôle a v prospech niekoho iného. Podľa zákona o pomoci v hmotnej núdzi účinného od 1. 1. 2014 je dobrovoľnícka činnosť jednou z podmienok nároku na získanie dávky v hmotnej núdzi. Táto skutočnosť je podľa nášho názoru v rozpore s dvomi základnými kritériami dobrovoľníctva – slobodným rozhodnutím a vykonávaním činnosti bez nároku na odmenu. Asi len veľmi ťažko môžeme súhlasiť s tým, že ak je aktivita podmienená vyplatením dávky, bude sa diať na základe slobodného rozhodnutia. Tento variant dobrovoľníctva organizujú na Slovensku úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so samosprávami a niektorými organizáciami.

Druhým variantom dobrovoľníctva nezamestnaných je **dobrovoľnícka činnosť v kontexte zákona o službách zamestnanosti**. Tento zákon chápe dobrovoľnícku prácu v §52a ako formu aktivizácie uchádzača o zamestnanie vykonávaním všeobecne prospešných činností, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby vykonáva UoZ v rozsahu 20 hodín týždenne nepretržite najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov u právnickej alebo fyzickej osôb, ktorá svoju činnosť nevykonáva za účelom dosiahnutia zisku. V zmysle § 52a uchádzač o zamestnanie môže poskytovať pomoc len v oblastiach stanovených zákonom: pri starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, imigrantov, osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, drogovu a inak závislé osoby, nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, rodinu alebo pri poskytovaní verejnoprospešných služieb a ďalších služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu, pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, pri uskutočňovaní kultúrnych alebo zbierkových charitatívnych akcií, pri ochrane spotrebiteľa a v oblasti styku s verejnosťou, pri prírodných katastrofách, ekologických katastrofách, humanitárnej pomoci a v civilnej ochrane. Počas vykonávania dobrovoľníckej služby úrad práce sociálnych vecí a rodiny poskytuje uchádzačovi o zamestnanie paušálny príspevok vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe na úhradu nevyhnutných výdavkov na stravovanie, ubytovanie a výdavkov na cestovné z miesta jeho trvalého pobytu alebo prechodného pobytu do miesta vykonávania dobrovoľníckej služby. Úrad uzatvára s uchádzačom o zamestnanie dohodu o podmienkach vykonávania dobrovoľníckej služby. Účasť na vykonávaní aktivačných činností formou dobrovoľníckych prác je dobrovoľná (§52a ods. 2). Uchádzač, ktorý vykonáva aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby dostáva príspevok vo výške sumy životného minima. Nie je možné v tomto prípade, aj keď je v hmotnej núdzi poberať aktivačný príspevok. Podľa § 12 ods. 9 zákona o pomoci v hmotnej núdzi aktivačný príspevok nepatrí členovi domácnosti, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a poskytuje sa mu príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej činnosti. Dobrovoľnícke činnosti v zmysle aktivačných prác sa vykonávajú na základe dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a organizátorom dobrovoľníckej činnosti. Úrad tiež môže poskytnúť právnickej alebo fyzickej osobe príspevok na úhradu časti nákladov potrebných na kvalifikované vykonávanie dobrovoľníckej služby a prevádzku dobrovoľníckej služby, úrazové poistenie UoZ, na osobné ochranné pracovné prostriedky UoZ a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu. V prípade tohto variantu dobrovoľníctva UoZ nejde podľa nášho názoru o dobrovoľníctvo v pravom zmysle slova, nakoľko výkonom týchto aktivít vzniká nárok na príspevok nezamestnaného, a teda je porušený základný princíp dobrovoľníctva, ktorým je bezodplatnosť. Tento príspevok totiž nevychádza z reálnych nákladov dobrovoľníka. V rámci prípravy zákona o dobrovoľníctve bola iniciovaná snaha o zmenu názvu tohto typu aktivačných prác, ale tento návrh nakoniec nebol do zákona zahrnutý.

Druhým variantom dobrovoľníctva nezamestnaných je **dobrovoľnícka činnosť v kontexte zákona o službách zamestnanosti**. Tento zákon chápe dobrovoľnícku prácu v § 52 ako formu aktivačnej

činnosti uchádzača o zamestnanie vykonávaním všeobecne prospešných činností, ktorej cieľom je udržiavanie jeho pracovných návykov. Dobrovoľnícka práca ako aktivačná činnosť sa pritom vykonáva v rozsahu najmenej 10 hodín týždenne u zákonom vymedzených právnických alebo fyzických osôb. Účasť na vykonávaní dobrovoľníckych prác je síce dobrovoľná, ale podľa zákona o pomoci v hmotnej núdzi, ak občan vykonáva dobrovoľnícku činnosť v rozsahu najmenej 64 hodín mesačne a najviac 80 hodín mesačne, má nárok na poberanie aktivačného príspevku. Dobrovoľnícke činnosti v zmysle aktivačných prác sa vykonávajú na základe dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a organizátorom dobrovoľníckej činnosti. Zároveň pre fyzickú alebo právnickú osobu zakladá organizovanie dobrovoľníckych prác nárok na poberanie príspevku, ktorý možno použiť na úhradu časti nákladov súvisiacich s vykonávaním dobrovoľníckych prác. Príspevok sa poskytuje na základe dohody uzatvorenej s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. V prípade tohto variantu dobrovoľníctva nezamestnaných nejde podľa nášho názoru o dobrovoľníctvo v pravom zmysle slova, nakoľko výkonom týchto aktivít vzniká nárok na finančnú odmenu nezamestnaného, a teda je porušený základný princíp dobrovoľníctva, ktorým je bezodplatnosť. V rámci prípravy zákona o dobrovoľníctve bola iniciovaná snaha o zmenu názvu tohto typu aktivačných prác, ale tento návrh nakoniec nebol do zákona zahrnutý.

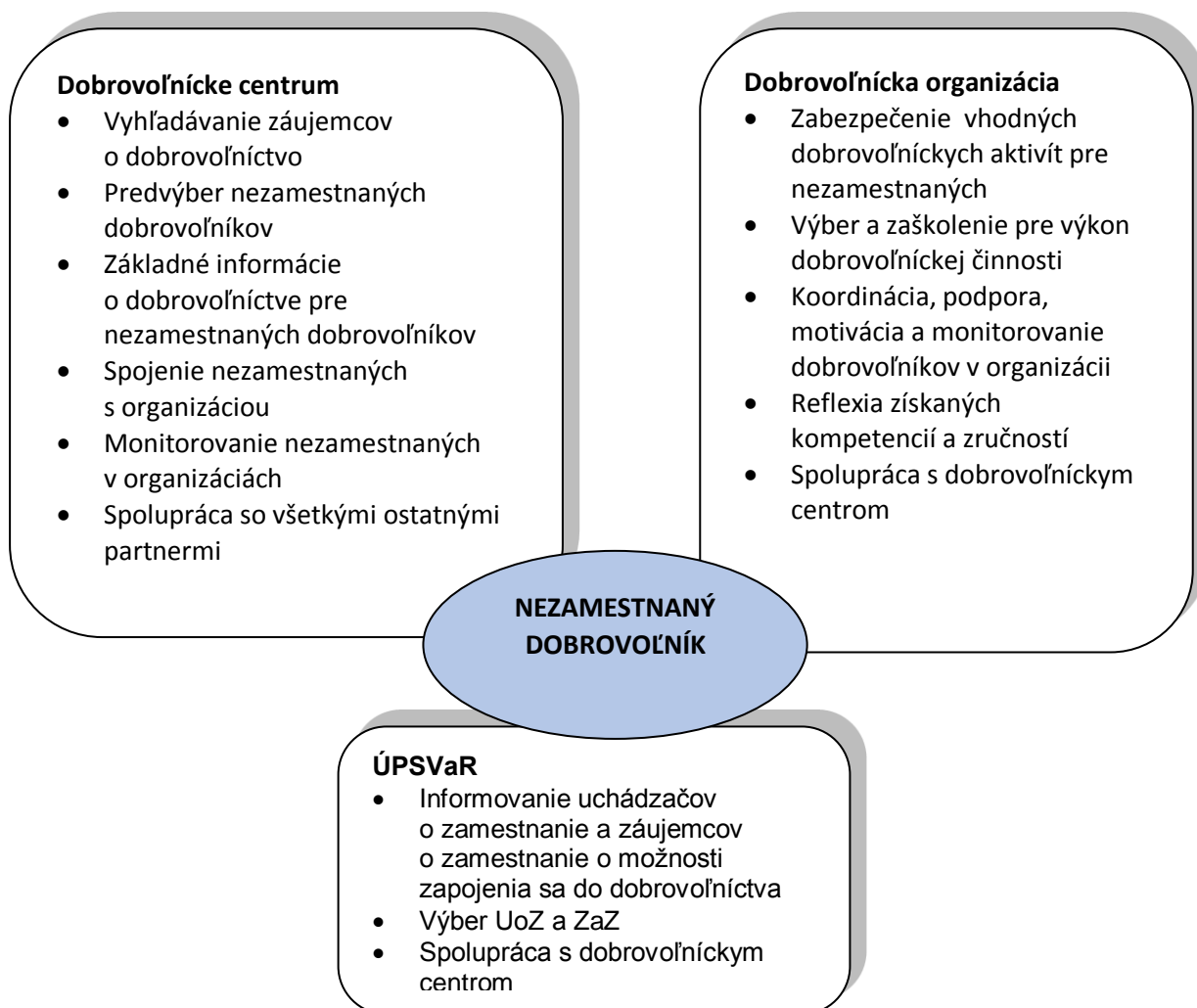
Tretím variantom dobrovoľníctva nezamestnaných sú **dobrovoľnícke aktivity vykonávané v zmysle zákona NR SR č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov**, respektíve mimo zákona o službách zamestnanosti. V tomto prípade nezamestnaných nachádzame medzi ostatnými skupinami obyvateľstva ako tých, ktorí vykonávajú dobrovoľníctvo ako uvedomelú neplatenú aktivitu alebo prácu na základe slobodnej vôle v prospech iných ľudí alebo spoločnosti, či životného prostredia mimo členov rodiny a domácnosti dobrovoľníka/dobrovoľníčky. Pri tomto type dobrovoľníckej činnosti nie je presne stanovený časový rozsah a jej výkon nezakladá nárok ani nezamestnanému, ani organizácii na poberanie žiadneho príspevku. Prijímajúca alebo vysielajúca organizácia pritom môže s nezamestnaným podľa zákona o dobrovoľníctve uzatvoriť zmluvu o dobrovoľníckej činnosti. Zákon umožňuje pri dlhodobej dobrovoľníckej činnosti zarátanie času, ktorý dobrovoľníci venujú dobrovoľníctvu, do odpracovaného času s cieľom dôchodkového zabezpečenia. Organizovanie tohto variantu dobrovoľníckych aktivít nezamestnaných nie je priamo prepojené s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, ale práve tieto majú byť subjektmi, ktoré sa do informovania o jeho možnostiach zapoja.

Predložený návrh systematickej spolupráce úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s dobrovoľníckymi centrami na Slovensku v oblasti rozvoja kompetencií uchádzačov o zamestnanie získavaných prostredníctvom dobrovoľníctva smeruje k rozvoju posledného typu dobrovoľníctva. Jedným zo základných predpokladov úspešnej spolupráce je však legislatívna úprava v tejto oblasti. Úprava dobrovoľníctva vo vyššie uvedených právnych normách si totiž protirečí. Dobrovoľníctvo je následne nesprávne interpretované a chápané. Táto nejednoznačnosť a protichodnosť má dopad na rozvoj dobrovoľníctva a kvalitný manažment dobrovoľníckych programov.

4. Návrh spolupráce úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s dobrovoľníckymi centrami na Slovensku v oblasti rozvoja kompetencií uchádzačov o zamestnanie získavaných prostredníctvom dobrovoľníctva

Nasledujúca schéma poskytuje stručný prehľad úloh jednotlivých partnerov pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi. Vychádza z metodiky Skúste to inak.

Úlohy jednotlivých partnerov pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi.



4.1. Dobrovoľnícke centrum a jeho úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi

Dobrovoľnícke centrum zastáva v systéme práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi kľúčovú pozíciu. Spolupracuje so všetkými zúčastnenými subjektmi: nezamestnanými, organizáciami pracujúcimi s dobrovoľníkmi, úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

A. Spolupráca dobrovoľníckeho centra s nezamestnaným dobrovoľníkom

Práca s nezamestnanými dobrovoľníkmi zahŕňa vyhľadávanie, predvýber, informovanie a odporúčenie pre konkrétnu dobrovoľnícku organizáciu a dobrovoľnícku pozíciu, prípadný monitoring nezamestnaných dobrovoľníkov v organizáciách. Koordinátor v dobrovoľníckom centre má niekoľko dôležitých úloh. Funguje ako kontaktný pracovník, vedie vstupné pohovory so záujemcami o dobrovoľníctvo, je s nimi v priamom kontakte, neskôr, podľa dohody s koordinátorom v dobrovoľníckej organizácii môže monitorovať a evidovať nezamestnaného dobrovoľníka.

Dobrovoľnícke centrum vyhľadáva dlhodobo nezamestnaných dobrovoľníkov primárne prostredníctvom propagácie na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny a spolupráce s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny (systém je bližšie popísaný v časti úlohy úradov práce, sociálnych vecí a rodiny). Nezamestnaní však môžu byť oslovení aj prostredníctvom iných foriem náborov, ktoré

sú zamerané aj na ďalšie cieľové skupiny: na školách, cez rozhovory a reportáže v médiách, prostredníctvom internetovej stránky, sociálnych sietí, emailov, distribúciou letákov a plagátov na verejné miesta (knížnice, zdravotné strediská a pod.)

Predvýber nezamestnaných dobrovoľníkov sa realizuje v niekoľkých krokoch. Prvý kontakt záujemcov o vykonávanie dobrovoľníckej činnosti s dobrovoľníckym centrom prebieha obvykle telefonicky alebo e-mailom. Po prvom kontakte koordinátor dobrovoľníkov elektronicky zasiela, alebo osobne spolu s nezamestnaným dobrovoľníkom vyplňa registračnú kartu alebo základný informačný dotazník dobrovoľníka. V tomto kroku má koordinátor možnosť dozvedieť sa omnoho viac informácií napr. o kvalifikácii dobrovoľníka, jeho zručnostiach a záujmoch, o jeho očakávaniach a časových možnostiach, o doterajších prípadných skúsenostiach s dobrovoľníctvom a podobne. Na základe prejavenej miery záujmu nezamestnaného o konkrétnu oblasť alebo viacero oblastí, dokáže koordinátor zhodnotiť jeho možnosti pre pozíciu, ktorá sa čo najviac približuje predstávam záujemcu. Nie vždy sa môžu očakávania jednej aj druhej strany stretnúť vzhľadom na potreby organizácie aj záujemcu. V tom prípade je úlohou koordinátora neodporučiť nezamestnaného pre dobrovoľnícku činnosť v organizácii. Na stretnutí sa tiež môžu koordinátor a nezamestnaný záujemca dohodnúť na termíne informatívneho stretnutia pre nezamestnaných dobrovoľníkov. Dovtedy si nezamestnaný môže premyslieť vhodnú dobrovoľnícku pozíciu.

Informatívne stretnutie pre nezamestnaných dobrovoľníkov v závislosti od počtu a charakteristiky účastníkov môže trvať 1 až 4 hodiny. Môže prebiehať individuálne alebo skupinovo. Nejde o striktnu predpísanú formu školení o bezpečnosti, zdraví a zodpovednosti za škodu, jedná sa skôr o nevyhnutné informácie súvisiace s výkonom jeho dobrovoľníckej činnosti z pohľadu vysielajúcej organizácie (dobrovoľníckeho centra), vzájomných očakávaniach a nevyhnutných povinnostiach.

Témy školenia:

- predstavenie dobrovoľníctva,
- druhy a možnosti dobrovoľníckej činnosti,
- vyjasnenie motivácie dobrovoľníkov – prečo sa chcú venovať dobrovoľníctvu, prečo konkrétnemu typu dobrovoľníckej činnosti, aké sú záujmy a predstavy dobrovoľníkov,
- základne práva a povinnosti dobrovoľníkov,
- etické princípy a zásady mlčanlivosti,
- iné otázky.

Základné školenie nenahrádza školenie v organizáciách, v ktorých budú dobrovoľníci pracovať. Je len oboznamujúcim informatívnym stretnutím o dobrovoľníctve, jeho princípoch a možnostiach.

Po základom školení nasleduje *spojenie nezamestnaného s dobrovoľníckou organizáciou*, kde prebehne výber, školenie a priame začlenenie dobrovoľníka do dobrovoľníckej činnosti.

Dobrovoľnícke centrum sa môže dohodnúť s dobrovoľníkmi na pravidelnej emailovej/ telefonickej/ osobnej komunikácii a monitoringu jeho dobrovoľníckej činnosti.

B. Spolupráca dobrovoľníckeho centra s dobrovoľníckou organizáciou

Predtým, ako dobrovoľnícke centrum „vyšle“ dobrovoľníka do konkrétnej dobrovoľníckej organizácie, teda predtým, ako mu priradí dobrovoľnícku ponuku, pripraví na príchod dobrovoľníka dobrovoľnícku organizáciu. Úlohou dobrovoľníckeho centra je osloviť pre prácu s nezamestnanými dobrovoľníkmi organizácie vo svojej pôsobnosti. Nie všetky organizácie majú kapacitu na prijímanie dobrovoľníkov z radov nezamestnaných. V projekte VOLWEM sa osvedčilo, že tie organizácie, ktoré majú vytvorený dobrý dobrovoľnícky program, resp. ktorých kvalita manažmentu dobrovoľníkov je

vysoká, a ktoré majú k dispozícii koordinátora dobrovoľníkov, sú schopné prijať do svojich radov aj nezamestnaných dobrovoľníkov a úspešne s nimi spolupracovať. Ukazovateľom kvality môže byť tiež skutočnosť, či má organizácia implementované Štandardy kvality manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a či získala značku kvality (pozri bližšie www.dobrovolnickecentra.sk)

Dobrovoľnícke centrum ponúka všetkým organizáciám základné školenie manažmentu dobrovoľníkov zamerané na prácu s nezamestnaným dobrovoľníkom.

Spolupráca dobrovoľníckeho centra s dobrovoľníckou organizáciou spočíva v pravidelnom kontakte a monitoringu práce nezamestnaných dobrovoľníkov, v reflexii skúseností pracovníkov a dobrovoľníkov, a v neposlednom rade v hodnotení dobrovoľníckeho programu.

Vhodnou formou spolupráce sú tiež skupinové supervízne stretnutia koordinátorov dobrovoľníckych programov v organizáciách, ktoré môže dobrovoľnícke centrum organizovať. Tie môžu byť cenným zdrojom spätnej väzby o spolupráci organizácií s nezamestnanými dobrovoľníkmi, čím môžu pomôcť riešiť prípadné problémy pri práci s touto cieľovou skupinou. Stretnutia koordinátorov sú dôležité aj pre tie organizácie, ktorých očakávania sa v danom čase nenaplnili. Umožní im to spoznať dôvody „nezájmu“ nezamestnaných, alebo získať podnety pre to, ako motivovať nezamestnaných dobrovoľníkov.

C. Spolupráca dobrovoľníckeho centra s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny

Úlohou dobrovoľníckeho centra je vyhľadanie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov so záujmom o dobrovoľnícku činnosť. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sú jednou z najväčších možností získania kontaktov na nezamestnaných dobrovoľníkov.

Predpokladom úspešného priebehu spolupráce dobrovoľníckych centier a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny je vyjasnenie základných úloh partnerov a vzájomných očakávaní. Dôležité je nastaviť atmosféru spolupráce. Je dôležité pochopiť, že nejde o konkurenčný vzťah, ale o zabezpečenie čo najlepšieho záujmu klienta.

Dobrovoľnícke centrá by mali pre pracovníkov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorí priamo pracujú s nezamestnanými najmä formou odborného poradenstva zrealizovať informačné stretnutie. Príklad informačného stretnutia z projektu VOLWEM je uvedený v rámečku.

Informačné stretnutie pre pracovníkov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Dĺžka stretnutia: cca 1,5 hodiny

Obsah stretnutia:

1. Predstavenie dobrovoľníckeho centra, cieľa, obsahu a trvania stretnutia, účastníkov a účastníčok stretnutia.
2. Všeobecné informácie o dobrovoľníctve (základné údaje o zapájaní sa obyvateľov Slovenska do dobrovoľníctva; právny rámec dobrovoľníctva, ktorý poskytuje Zákon o dobrovoľníctve; rozdiel medzi dobrovoľníctvom podľa zákona o dobrovoľníctve a podľa zákona o službách zamestnanosti a pod.).
3. Nezamestnaný klient - diskusia o tom, aké charakteristiky má nezamestnaný klient a aké sú prekážky pre jeho zamestnanie.
4. Nezamestnaní ako cieľová skupina. Predstavenie kritérií nezamestnaných pre výber do projektu – typológia vhodných nezamestnaných pre projekt: spoľahlivý, chce sa učiť, nie je závislý, vhodný pre dobrovoľnícku činnosť, mal by byť dlhodobo nezamestnaný, ale môže ísť aj o absolventa;

dĺžka a frekvencia dobrovoľníctva, činnosti pre dobrovoľníkov v organizáciách, prínosy pre nezamestnaných dobrovoľníkov.

5. Úlohy úradu práce, sociálnych vecí a rodiny – ako postupovať, ak nezamestnaný človek prejaví záujem o účasť v projekte. Vysvetliť, čo je úlohou pracovníkov úradov (spojiť nezamestnaného s dobrovoľníckym centrom a vysvetliť, čo sa bude diať ďalej – dobrovoľník príde do dobrovoľníckeho centra a ak bude vhodný pre niektorú z dobrovoľníckych činností v ponuke, dobrovoľnícke centrum ho pošle do organizácie, kde ho zaškolia atď.)
6. Spätná väzba o projekte – určiť si ďalšiu komunikáciu medzi dobrovoľníckym centrom a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.
7. Iné otázky, diskusia.

Stretnutie je možné realizovať napríklad v rámci pravidelnej porady zamestnancov úradu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo podľa dohody. Počas stretnutia získajú pracovníci úradu práce, sociálnych vecí a rodiny propagačné materiály, ktoré môžu využiť pri motivácii nezamestnaných k dobrovoľníctvu.

5.1. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a jeho úlohy pri práci s potenciálnymi dobrovoľníkmi

Úloha úradov práce, sociálnych vecí a rodiny spočíva predovšetkým v propagácii dobrovoľníctva medzi nezamestnanými. Toto je možné realizovať niekoľkými spôsobmi:

1. Informovaním o možnostiach dobrovoľníctva počas individuálneho alebo počas skupinového poradenstva. Ideálne je, ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny počas konzultácie ponúkne uchádzačovi o zamestnanie dobrovoľníctvo ako alternatívnu činnosť, ktorá síce nie je platená, ale dlhodobozamestnaný klient môže vďaka nej získať nové skúsenosti a zručnosti. V prípade, že nájdu vhodného kandidáta pre dobrovoľníctvo, spoja ho s dobrovoľníckym centrom, resp. odovzdajú mu leták alebo kontaktné údaje a vysvetlia mu, čo sa bude diať ďalej. Je nutné, aby dobrovoľník vedel, že ide o neplatenú činnosť, a že ak bude vhodný pre niektorú z dobrovoľníckych činností v aktuálnej ponuke organizácií, dobrovoľnícke centrum ho pošle do organizácie, kde ho vyškolia pre konkrétnu dobrovoľnícku pozíciu. Pracovníci a pracovníčky úradov by mali nezamestnaným vysvetliť prínosy, ktoré môže mať dobrovoľnícka činnosť a ako im môže pomôcť zlepšiť si pozíciu na trhu práce. Ponuka dobrovoľníckej práce je totiž v iných európskych krajinách prirodzenou súčasťou ponuky úradov práce. V prípade, že uchádzači o zamestnanie nenájdu vhodnú pracovnú pozíciu, majú možnosť vybrať si z ponuky dobrovoľníckej činnosti, ktorá im umožní udržať si pracovné návyky, získať nové skúsenosti a zručnosti, ale aj spoznať nových ľudí a udržiavať sociálne kontakty.
2. Vytvorením priestoru pre informovanie o možnostiach dobrovoľníctva pre nezamestnaných na skupinových aktivitách realizovaných pre túto skupinu zo strany pracovníkov a pracovníčok dobrovoľníckych centier.

5.2. Dobrovoľnícka organizácia a jej úlohy pri práci s nezamestnaným dobrovoľníkom

Základnou úlohou dobrovoľníckej organizácie je zabezpečiť pre nezamestnaného dobrovoľníka dobrovoľnícke aktivity. Medzi základné podmienky prijatia nezamestnaných dobrovoľníkov patrí prítomnosť pozície koordinátora dobrovoľníkov v organizácii a prítomnosť kvalitného manažmentu dobrovoľníkov.

Nezamestnaného dobrovoľníka získa a predvyberie dobrovoľnícke centrum, to ale neznamená, že bude dobrovoľník vhodný pre organizáciu. Organizácia si preto selekciu a školenie nezamestnaných dobrovoľníkov musí uskutočniť sama. *Výber dobrovoľníkov* by mal byť prispôbený

dobrovoľníckemu programu v organizácii. Náročnejšie dobrovoľnícke programy si môžu vyžadovať náročnejšiu diagnostiku a následný výber záujemcov. Po výbere dobrovoľníkov nasleduje ich *príprava* alebo zaškolenie. Príprava dobrovoľníkov (dĺžka aj obsah) je v každej organizácii iná a závisí od zručností a schopností, ktoré od dobrovoľníka vyžaduje. Organizácia môže s dobrovoľníkom *uzatvoriť zmluvu o dobrovoľníckej činnosti* podľa Zákona č.406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve. Súčasťou zmluvy môžu byť aj etický kódex a zásady mlčanlivosti. (vzor zmluvy tvorí prílohu E)

Po zaškolení a podpísaní zmluvy nasleduje umiestnenie nezamestnaného dobrovoľníka v organizácii, jeho *podpora, motivácia, supervízia a evidencia*. Pre kvalitný výkon dobrovoľníckej služby je potrebné nezamestnaných, najmä dlhodobo nezamestnaných, viac motivovať a podporovať a to predovšetkým na začiatku ich dobrovoľníckej služby. Je dôležité poskytnúť im potrebné informácie o tom, ako bude ich činnosť vyzeráť, čo bude jej obsahom, ako dlho a pod. Keď sa nezamestnaný dobrovoľník v organizácii zadaptoval a dôkladnejšie zoznámil so svojou činnosťou v praxi, je veľmi dôležité komunikovať s ním i naďalej a dávať mu spätnú väzbu. Stanoviť si priestor, kde, resp. kedy sa môže nezamestnaný dobrovoľník obrátiť na koordinátora s prípadnými otázkami, či postrehmi. Nezamestnaný dobrovoľník potrebuje vedieť (či) je potrebný, či svoju prácu vykonáva dobre a v prípade, ak je to potrebné, potrebuje byť usmernený. Tu je rola koordinátora dobrovoľníkov v organizácii nezastupiteľná. Nezamestnaný dobrovoľník môže zápasíť s nedôverou v samého seba, s dlhším adaptačným procesom, s neistotou z budúcnosti. Ale o to viac môžu byť pre neho prínosné skúsenosti získané nielen samotnou činnosťou, ale aj súvisiace s komunikáciou v organizácii, pri riešení prípadných problémov, dávaní a prijímaní spätnej väzby, resp. so zvyšovaním zodpovednosti za jednotlivé úlohy. Odmenou je nielen zlepšenie sa v zručnostiach či naučenie sa nových, ale veľmi dôležité je zvýšenie sebavedomia, zlepšenie reakcií pri riešení konfliktov resp. prípadných stresových situácií, väčšia sebadôvera a radosť z práce, ktorú za sebou bude vidieť.

Na záver nasleduje *reflexia získaných kompetencií a zručností*. Po ukončení činnosti dobrovoľníka v organizácii, rozhovore a vyplnení výstupných dotazníkov, je možné pozitíva dobrovoľníckej skúsenosti umocniť ešte niekoľkými jednoduchými krokmi, ktoré môžu nezamestnanému dobrovoľníkovi pomôcť lepšie sa uplatniť na trhu práce. V prvom rade mu môžeme, na základe rozhovoru s ním a podaním konštruktívnej spätnej väzby, pomôcť sformulovať nadobudnuté skúsenosti tak, aby bol schopný si ich v primeranej miere odbornosti uviesť vo svojom profesijnom životopise. Nezamestnaný dobrovoľník môže mať na základe získaných skúseností príliš nízku/príliš vysokú mieru sebareflexie, preto je na mieste, aby mu spätnú väzbu dokázal profesionálne podať koordinátor. Na základe vzájomnej dohody môže koordinátor poskytnúť taktiež odporúčanie pre budúcich zamestnávateľov. Pre účely reflexie je možné využiť on-line nástroj D-zručnosti pre zamestnanie, ktorý umožňuje vystaviť dobrovoľníkom potvrdenie/certifikát o nadobudnutých alebo kompetenciách (pozri www.dzrucnosti.dobrovolnickecentra.sk).

5. Opatrenia potrebné na zavedenie návrhu o praxe

1. Pripraviť a implementovať legislatívne zmeny k zjednoteniu vnímania dobrovoľníctva týkajúce sa Zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z.z. a Zákona o hmotnej núdzi č. 417/2013 Z.z.

Gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Spolupracujúce subjekty: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, Úrad splnomocnenca vlády pre rozvoj občianskej spoločnosti

Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z.z.

- Z dôvodu jasného vymedzenia rozdielu medzi dobrovoľníckou činnosťou a aktivačnou činnosťou nahradiť v Zákone o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z.z. pojem dobrovoľnícka služba, dobrovoľnícka činnosť (paragraf 52a) iným vhodným pojmom, napr. komunitné práce, verejnoprospešné práce a pod., teda vyhnúť sa použitiu slova dobrovoľnícka práca/práce.

Zákon o hmotnej núdzi č. 417/2013 Z.z.

- Z dôvodu jasného vymedzenia rozdielu medzi dobrovoľníckou činnosťou a povinnosťou vykonávať isté práce za účelom poberania dávky v hmotnej núdzi vylúčiť zo zákona o hmotnej núdzi možnosť vykonávať dobrovoľnícku činnosť, a vylúčiť aj spoluprácu s osobami, ktoré sprostredkujú alebo organizujú dobrovoľnícku činnosť. Upraviť tak paragrafy 4, 9, 10, 12, 26, a vylúčiť jednotlivé body, ktoré sa odvolávajú na dobrovoľnícku činnosť vymedzenú zákonom o dobrovoľníctve č. 406/2011 Z.z.

2. Pripraviť materiály o dobrovoľníctve pre pracovníkov a pracovníčky úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré by mohli distribuovať nezamestnaným

Gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Spolupracujúce subjekty: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, Úrad splnomocnenca vlády pre rozvoj občianskej spoločnosti

3. Vytvoriť priestor pre propagáciu databáz dobrovoľníckych príležitostí na web stránkach úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Spolupracujúce subjekty: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, dobrovoľnícke centrá, Úrad splnomocnenca vlády pre rozvoj občianskej spoločnosti

4. Zabezpečiť informatívne školenia o dobrovoľníctve nezamestnaných pre pracovníkov a pracovníčky úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Spolupracujúce subjekty: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie

5. Zabezpečiť finančné krytie realizácie návrhu systematickej spolupráce úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s dobrovoľníckymi centrami na Slovensku v oblasti rozvoja kompetencií uchádzačov o zamestnanie získavaných prostredníctvom dobrovoľníctva

Gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Spolupracujúce subjekty: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, Úrad splnomocnenca vlády pre rozvoj občianskej spoločnosti

6. Definícia pojmov vo vzťahu k téme

Základným východiskom pre vysvetlenie pojmov používaných v tejto publikácii sú:

- Zákon NR SR č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon NRSR č. 330/2008 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon NRSR č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Dobrovoľníctvo

Dobrovoľníctvo je uvedomelá neplatená aktivita alebo práca vykonávaná vo voľnom čase na základe slobodnej vôle v prospech iných ľudí alebo spoločnosti, či životného prostredia mimo členov rodiny a domácnosti dobrovoľníka/dobrovoľníčky. Dobrovoľnícka činnosť môže byť vykonávaná v rámci rôznych typov organizácií alebo môže byť nimi sprostredkovaná, v tomto prípade hovoríme o formálnom dobrovoľníctve. Dobrovoľníctvo sa však odohráva aj mimo kontextu organizácií (ako susedská pomoc, práca v komunite a pod.). Tomuto typu dobrovoľníctva hovoríme neformálne dobrovoľníctvo.

Dobrovoľník

Dobrovoľníkom podľa Zákona o dobrovoľníctve je fyzická osoba (staršia ako 15 rokov), ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo vo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom.

Nezamestnaný

Pojmom nezamestnaný označujeme človeka, ktorý nemá platenú prácu, je schopný pracovať, je pripravený pre výkon zamestnania a aktívne si prácu hľadá. Pojem nezamestnaný je takmer totožný s pojmom uchádzač o zamestnanie. Na druhej strane nie každý nezamestnaný človek musí byť evidovaný ako nezamestnaný na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (môže byť napríklad dobrovoľne nezamestnaný).

Uchádzač o zamestnanie

Podľa Zákona o službách zamestnanosti uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu, a ktorý

- a) nie je zamestnanec,
- b) nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu (občiansky zákonník, zákonník práce) ak v odseku 2 nie je ustanovené inak,
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,
- d) Ods. 2 UoZ môže:
 - a) byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru,¹²⁾ ak trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku a ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu (Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny, u zamestnávateľa,
 - u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebol v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu,
 - ktorý ho v predchádzajúcich šiestich mesiacoch pred uzatvorením tohto pracovnoprávneho vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom,

- b) vykonávať osobnú asistenciu podľa osobitného predpisu, (zákon č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu (Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny,
 - c) poskytovať údaje pre štatistiku rodinných účtov, ktorú vykonáva Štatistický úrad Slovenskej republiky,^{13b)} na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.
 - d) vykonávať dobrovoľnú vojenskú prípravu podľa osobitného predpisu (zákon č. 378/2015 Z.z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov alebo
 - e) byť zaradený do aktívnych záloh, vykonávať pravidelné cvičenie alebo plniť úlohy ozbrojených síl Slovenskej republiky počas zaradenia do aktívnych záloh podľa osobitného predpisu (zákon č. 570/2005 Z.z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
- Uchádzač o zamestnanie nesmie byť súčasne vo viacerých pracovnoprávných vzťahoch podľa odseku 2 písm. a).

Záujemca o zamestnanie

Záujemca o zamestnanie je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie informačných a poradenských služieb a odborných poradenských služieb a nie je uchádzačom o zamestnanie.

Hmotná núdza

Hmotná núdza je stav, keď príjem členov domácnosti nedosahuje sumy životného minima ustanovené osobitným predpisom²⁾ a členovia domácnosti si nevedia alebo nemôžu prácou, výkonom vlastníckeho práva alebo iného práva k majetku a uplatnením nárokov zabezpečiť alebo zvýšiť príjem.

Dobrovoľnícka činnosť v kontexte Zákona o dobrovoľníctve

Dobrovoľnícka činnosť podľa Zákona o dobrovoľníctve je činnosť vykonávaná na základe slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo vo verejný prospech. Dobrovoľníckou činnosťou podľa tohto zákona nie je:

- činnosť vykonávaná medzi manželmi alebo medzi blízkymi osobami,
- činnosť vykonávaná v rámci podnikania alebo inej zárobkovej činnosti,
- činnosť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo činnosť vykonávaná v rámci študijných povinností,
- vzájomná občianska alebo susedská výpomoc,
- činnosť vykonávaná osobami, ktoré nedovršili 15 rokov.

Dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti s prijímateľom dobrovoľníckej činnosti alebo s vysielajúcou organizáciou.

Dobrovoľnícke centrum

Dobrovoľnícke centrum (DC) je servisnou organizáciou, ktorá poskytuje služby pre verejnosť a organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi, zaujíma sa o dobrovoľníctvo, dobrovoľníkov a organizácie/projekty, ktoré pomoc dobrovoľníkov potrebujú.

Základné aktivity a funkcie DC:

²⁾ § 2 zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- prepája organizácie a dobrovoľníkov, vedie databázu organizácií, dobrovoľníckych príležitostí a dobrovoľníkov – má prehľad o organizáciách v oblasti, kde pôsobí, vie ako s dobrovoľníkmi pracujú a akých dobrovoľníkov potrebujú,
- propaguje dobrovoľníctvo, hľadá a motivuje ľudí pre dobrovoľníctvo v oblasti, kde pôsobí,
- komunikuje s dobrovoľníkmi a informuje ich o možnostiach dobrovoľníctva – odporúča dobrovoľníkov do jednotlivých organizácií, informuje nových dobrovoľníkov o ich dobrovoľníckych možnostiach, o ich právach, povinnostiach, etických zásadách a pýta sa na ich očakávania,
- pracuje s dobrovoľníckymi organizáciami, poskytuje školenia, konzultácie a supervízie v oblasti manažmentu dobrovoľníkov,
- sieťuje dobrovoľnícke organizácie – podporuje výmenu ich skúseností z práce s dobrovoľníkmi,
- spolupracuje s firmami – rozvíja firemné dobrovoľníctvo – vysiela dobrovoľníkov z firiem do dobrovoľníckych organizácií, pripravuje firemné dobrovoľnícke programy podľa očakávaní firiem a dobrovoľníckych organizácií,
- zviditeľňuje spoločenskú hodnotu dobrovoľníctva prostredníctvom spoločenských podujatí zameraných na oceňovanie a motivovanie dobrovoľníkov,
- buduje medzisektorové partnerstvá medzi dobrovoľníckymi organizáciami, samosprávou a firmami ,
- realizuje výskumy v oblasti dobrovoľníctva – sleduje vývoj a trendy v tejto oblasti.

Dobrovoľnícka organizácia

Pod pojmom dobrovoľnícka organizácia rozumieme organizáciu, ktorá pre naplnenie svojich cieľov potrebuje a využíva dobrovoľnícku činnosť. Môže ísť o mimovládnu neziskovú, ale aj verejnú organizáciu, ktorá v prospech svojho cieľa spolupracuje s dobrovoľníkmi. Dobrovoľnícka organizácia môže mať platených zamestnancov, ale aj nemusí.

Prijímateľ dobrovoľníckej činnosti

Prijímateľ dobrovoľníckej činnosti môže byť fyzická alebo právnická osoba (mimo obchodnej spoločnosti), pre ktorú dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti. Prijímateľ dobrovoľníckej činnosti vyberá, spravídla eviduje a pripravuje dobrovoľníkov na výkon dobrovoľníckej činnosti a uzatvára s nimi zmluvu o dobrovoľníckej činnosti.

Vysielajúca organizácia

Vysielajúca organizácia vyberá, eviduje, pripravuje a vysiela dobrovoľníkov na výkon dobrovoľníckej činnosti a uzatvára s nimi zmluvu o dobrovoľníckej činnosti. Vysielajúcou organizáciou môžu byť podľa Zákona o dobrovoľníctve:

- občianske združenie,
- nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby,
- cirkev alebo náboženská spoločnosť alebo právnická osoba odvodzujúca svoju právnu subjektivitu od cirkvi alebo náboženskej spoločnosti,
- škola alebo školské zariadenie,
- štátne orgány, vyššie územné celky, obce a nimi zriadené alebo založené právnické osoby.

Koordinátor dobrovoľníkov

Koordinátor dobrovoľníkov je kľúčovou postavou manažmentu dobrovoľníckeho programu v organizácii. Je zodpovedný za manažovanie tohto programu a dobrovoľníkov. Povinnosťami koordinátora dobrovoľníkov sú najmä:

- uskutočňovať výber dobrovoľníkov a úvodné pohovory so záujemcami o dobrovoľnícku činnosť v organizácii,

- vypracovať pracovnú náplň dobrovoľníka,
- vypracovať dohodu s dobrovoľníkom,
- pripravovať a školiť dobrovoľníkov,
- založiť a viesť evidenciu dobrovoľníkov,
- koordinovať prácu dobrovoľníkov v organizácii,
- odborne usmerňovať dobrovoľníkov,
- poskytovať podporu a zabezpečiť supervíziu pre dobrovoľníkov,
- hodnotiť prácu dobrovoľníkov,
- vypracovať a používať systém odmeňovania dobrovoľníkov,
- v prípade potreby ukončiť spoluprácu s dobrovoľníkom,
- sprostredkovať komunikáciu medzi dobrovoľníkmi, ostatným personálom, klientmi a vedením organizácie.

7. Spracovateľky a spracovatelia návrhu

Alžbeta Brozmanová Gregorová (Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií a Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici)

Pavel Červienka (Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Banská Bystrica)

Alžbeta Frimmerová (Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií)

Branislav Kožuch (Občianske združenie V.I.A.C. – Inštitút pre podporu a rozvoj mládeže)

Nataša Košecová (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny)

Mária Milková (Úrad splnomocnenca vlády pre rozvoj občianskej spoločnosti)

Jana Oravcová (Centrum dobrovoľníctva, Banská Bystrica)

Gabriela Podmaková (Bratislavské dobrovoľnícke centrum)