

AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ
V PRAZE

DIVADELNÍ FAKULTA

Dramatická umění

Produkce

Bakalářská práce

**Dobrovolnictví v nezávislém
divadle v číslech**

Bc. Tereza Rybová

Vedoucí práce: Ing. Jana Ledvinová

Oponentka práce: MgA. Klára Mišunová

Datum obhajoby: 9. – 10. září 2021

Přidělovaný akademický titul: BcA.

ACADEMY OF PERFORMING ARTS IN PRAGUE

THEATRE FACULTY

Performing arts
Theatre management

BACHELOR THESIS

**Volunteering in Independence
Theater in Numbers**

Bc. Tereza Rybová

Supervisor: Ing. Jana Ledvinová

Opponent: MgA. Klára Mišunová

Defense date: 9th – 10th September 2021

Degree granted: BcA.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

Dobrovolnictví v nezávislém divadle v číslech

vypracovala samostatně pod odborným vedením vedoucího práce a s použitím uvedené literatury a pramenů.

Praha, dne 23. 7. 2021

.....
podpis diplomanta

Upozornění

Využití a společenské uplatnění výsledků diplomové práce, nebo jakékoliv nakládání s nimi je možné pouze na základě licenční smlouvy, tj. souhlasu autora a AMU v Praze.

Poděkování

Moc děkuji své vedoucí práce za pozitivní motivaci a babičce za cepování. Partě Bláznů, i tomu největšímu, co nás opustil, jsem vděčná za krásné vzpomínky na DAMU. A nejvíc děkuji všem dobrým duším, o kterých a pro které tato práce je.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá dobrovolnictvím v nezávislém divadle. V první řadě je cílem práce poskytnout ucelené informace o legislativě týkající se dobrovolnictví a možnostech zahrnování hodnoty dobrovolnické práce do spolufinancování grantové podpory. Dále práce poskytuje přehled metodik vyčíslení hodnoty dobrovolnické práce ve snaze zdůraznit výhody a nevýhody jednotlivých postupů pro určité oblasti.

Druhá část práce se zaměřuje na data od 44 organizací, která byla získána pomocí dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů. Data jsou následně použita pro výpočet konkrétní hodnoty dobrovolnické činnosti v jednotlivých organizacích v roce 2019 ve snaze odhalit, do jaké míry jsou nezávislá divadla a festivaly závislé na pomoci dobrovolníků. Toto vyčíslení může pomoci k rozšíření povědomí o hodnotě dobrovolnické činnosti, a tím i dopomoci k případným legislativním změnám či vstřícnějšímu nastavení podmínek grantové podpory.

Abstract

This bachelor thesis deals with volunteering in an independent theater. The first part of the work provides comprehensive information on the legislation concerning volunteering and the possibilities of including the value of volunteering in the co-financing of grant support. Furthermore, the thesis provides an overview of methodologies for quantifying the value of volunteer work in an effort to emphasize the advantages and disadvantages of individual methods for particular fields.

The second part of the thesis focuses on data obtained from 44 organizations, which were collected via a questionnaire survey and semi-structured interviews. The data are used to calculate the specific value of volunteering in each organization, in an effort to reveal the extent to which independent theaters are dependent on the help of volunteers. This appreciation can help to raise awareness of the value of volunteering, and thus help to make possible legislative changes or a more responsive setting of grant support conditions.

OBSAH

1.	ÚVOD	8
1.1.	Nastínění problematiky	8
1.2.	Stručné vymezení pojmů	10
1.3.	Hypotézy a cíle práce	12
2.	TEORETICKÉ UKOTVENÍ	13
2.1.	Legislativa	13
2.1.1.	Současný zákon o dobrovolnické službě	13
2.1.2.	Připravovaný zákon o dobrovolnictví	18
2.1.3.	Ministerstvo kultury ČR a jeho vztah k dobrovolnictví	18
2.2.	Možnosti zahrnutí do finanční spoluúčasti a evidence práce	20
2.3.	Hodnota dobrovolnické práce	22
2.3.1.	Kvalitativní přínos	22
2.3.2.	Ekonomická hodnota dobrovolnictví a metody vyčíslení	23
2.3.3.	Ukazatel VIVA	28
3.	PRAKTICKÁ ČÁST	29
3.1.	Metodologie	29
3.2.	Zkušenosti a statistiky jednotlivých subjektů	31
3.2.1.	Základní data	31
3.2.2.	Srovnání dat jednotlivých subjektů	34
3.2.3.	Další důležitý dopad dobrovolnictví	43
3.2.4.	Služby a přesčasy	44
4.	ZÁVĚR	45
5.	ZDROJE	46

1. ÚVOD

1.1. Nastínění problematiky

Dobrovolnictví je důležitou součástí neziskového sektoru¹, a to i v oblasti kultury. Obecně je ale mapování ekonomického přínosu dobrovolnictví opomíjeno. Český statistický úřad se zaměřuje pouze na vývoj ekonomiky probíhající skrze peněžní mechanismy. Netržní aktivity ekonomiky jsou upozaděny, a tak se s přínosem dobrovolnictví nepočítá ve státních plánech a cílech. To může mít mimo jiné za důsledek nepochopení určitých oblastí, především neziskové sféry (Musilová, 2005).

Ve své bakalářské práci bych se proto ráda zaměřila na to, jakým způsobem organizace s dobrovolnictvím pracují, do jaké míry jsou na práci dobrovolníků závislé, zda jejich práci evidují, případně vyčíslují, nebo dokonce uvádějí v grantových žádostech. Zejména mě pak bude zajímat uvedení celkové ušetřené sumy, kterou by musela organizace vynaložit, pokud by práci obstarával placený personál, do kontextu rozpočtu organizace. V souvislosti s tím mě zajímají pochopitelně i náklady, které organizace na dobrovolnický program musí vynaložit (odměna koordinátora, dárky pro dobrovolníky, volné vstupy, náklady na akce určené pro dobrovolníky apod.). Tyto hodnoty bych dále ráda porovнала mezi jednotlivými subjekty.

Každoročně je odpracováno ve všech sdruženích a spolcích statisíce hodin zdarma (Tošner, 2020). Přesto fenomén dobrovolnictví stále nezískal odpovídající podporu státu a tato hodnota, která by např. v roce 2017 mohla dosahovat až 6 644 mil. Kč (8,1 % HDP) (Fořtová, 2020), není zachycena v žádných standardních ekonomických indikátorech. Existuje sice zákon o dobrovolnické službě, týká se pouze dobrovolné činnosti vykonávané v rámci akreditovaných programů (v roce 2020 se toto týká přibližně 15 – 20 tisíců dobrovolníků). Celkový počet dobrovolníků, včetně těch v kultuře, se ale blíží

¹ Jak tvrdí Tošner (2020), [dobrovolnictví] Tvoří převážnou část celkové pracovní síly v sektoru neziskových institucí sloužících domácnostem (NISD), a to přibližně ze 78 %. Dobrovolnická činnost není placená, tudíž neziskové instituce ušetří na mzdových nákladech. A navíc jsou dobrovolnickou prací vytvářeny hodnoty, které zvyšují celkovou produkci neziskových institucí.

ke dvěma milionům (Tošner, 2020), což činí přibližně 29 % populace starší 14 let.

V kulturní sféře je to pak podle výsledků účtu kultury ČR za rok 2018 (NIPOS, 2020) tak, že v kultuře pracovalo 112,4 tis. pracovníků v rámci pracovního poměru, z toho 23,9 tis. bez nároku na honorář, tedy dobrovolníků. Výzkum uvádí, že v divadelní oblasti v tomtéž roce pracovalo přibližně 7,2 tis. zaměstnanců a 3,5 tis. dobrovolníků.

I když existují metodické příručky pro práci s dobrovolníky v kultuře, tyto práce se jen velice obecně věnují současné legislativě a této problematice po finanční stránce. Studie, která by přehledně poskytla možné metody vyčíslení práce dobrovolníků se zaměřením na kulturní sektor, pak chybí úplně. Vzhledem k netradičnímu pandemickému roku 2020 se ve své práci budu těmto tématům věnovat se zaměřením na rok 2019.

Dobrovolnictví je pro mě samotnou velice důležitým tématem. Jako koordinátorka dobrovolníků jsem měla možnost působit na mnoha festivalech. Proto zcela souhlasím s následujícím úryvkem: *„Dobrovolnictví není oběť, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacím v mezilidských vztazích.“* (Tošner, Sozanská, 2006).

1.2. Stručné vymezení pojmů

Dobrovolnictví v nejširším slova smyslu má tři základní znaky. Tato činnost musí být nepovinná, neplacená a ve prospěch druhých (Pospíšilová, 2010).

Konkrétnější definice je následující: „*Veřejně prospěšné dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně². Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena.*“ (Sozanská, Tošner, 2006)

Dobrovolnictví můžeme rozdělit na tři základní typy (Tošner, 2020):

- **Občanská participace** - např. podpis petice, účast na demonstraci, zájem o dění v obci
- **Neformální dobrovolnictví** - zdroj pomoci a sounáležitosti
- **Formální dobrovolnictví** neboli **dobrovolnická služba** - ukotvená v zákoně, organizovaná dlouhodobá neplacená pomoc (Pospíšilová, 2010)

V Metodickém doporučení Ministerstva kultury ČR (NIPOS, 2015) se pracuje s dobrovolníkem jen ve smyslu třetího typu zmíněného výše, tedy dobrovolnické služby. Tato metodická příručka definuje dobrovolníka s odkazem na legislativu následovně: „*Dobrovolník – Dle § 3 ZoDS dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let, která je občanem ČR nebo členské země EU či jakéhokoliv třetího státu. Osoby mladší 18 let mohou vykonávat takovou činnost pouze se souhlasem zákonných zástupců. Dobrovolník může vykonávat dobrovolnickou službu pouze mimo svůj pracovněprávní vztah, služební či členský poměr a mimo školní vzdělávání, studium či praxi. Pracovněprávní vztah vzniká na základě pracovní smlouvy, dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti. Člen sociálního družstva nemůže vykonávat dobrovolnickou službu pro toto družstvo. Pokud někdo vykonává vojenskou činnou službu, nemůže vykonávat dobrovolnickou službu vůbec. Dobrovolníkem je ten, který bez nároku na odměnu a na základě*

² Jakmile se vyplácí i velmi nízká odměna podle pracovněprávních předpisů, nejedná se již o dobrovolníka (Müllerová, Doležalová, 2011).

svých vlastností, znalostí a dovedností se svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu. Dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby nenáleží odměna (§ 5 odst. 4 ZoDS).“

Ve stejné publikaci (NIPOS, 2015) pak uvádí Müllerová, že ve scénickém umění rozvoj dobrovolnictví oproti jiným oblastem umění pokulhává. Odráží se to i ve skutečnosti, že dobrovolníci v divadlech fungují většinou mimo akreditovaný systém. A právě proto je pro mou práci důležité především dobrovolnictví neformální, které podle některých studií představuje až 75 % dobrovolnické práce v Česku (Sedláček, Hynek 2015).

Do svého výzkumu okrajově zahrnuji jako dobrovolnickou práci i přesčasy pracovníků a služby poskytnuté organizaci zdarma.

1.3. Hypotézy a cíle práce

V první řadě bych svou práci chtěla poskytnout ucelený přehled této problematiky. Nejdříve nastíním současné **legislativní podmínky**. Dále pak se zaměřím na **různé metodiky vyčíslení** a evidence dobrovolné práce ve snaze zdůraznit výhody a nevýhody jednotlivých postupů pro určité oblasti.

Díky svému výzkumu nepochybně poodhalím povahu dobrovolnictví v divadelních provozech (typy činností, míru zapojení, charakteristiku dobrovolníků a jejich motivaci). Dále bych pak chtěla nalézt odpovědi na následující hypotézy. **Do jaké míry je nezávislé divadlo závislé na dobrovolné práci? Nezájímá mě ale pouze to, kolik dobrovolníci divadlu ušetří výdajů, ale také to, kolik vlastně dobrovolnictví divadlo stojí** (výdaje na koordinaci, odměny apod.). Dále bych se pokusila o **vyčíslení hodnoty práce dobrovolníků jednotlivých organizací** pomocí různých metodik. Vztáhnutím těchto hodnot k rozpočtům organizací zjistím, jak velkou část by bylo možné dobrovolnickou prací pokrýt povinnou spoluúčasť u dotací a jaká metodika by mohla být nejvhodnější.

Prozkoumáním této oblasti skrze čísla a statistiky by se mohlo dosáhnout zdůraznění důležitosti dobrovolnictví. Musilová (2005) zmiňuje vize, které jsou pro můj výzkum sice nedosažitelné, nicméně je třeba je mít na paměti. Kalkulace ekonomické hodnoty dobrovolnictví by podle ní měla přesvědčit nejen veřejnost, ale i představitele vlády a tvůrce politiky o ekonomickém přínosu dobrovolné činnosti pro společnost. Zahrnutím netržní produkce do ekonomických statistik se tak vyjasní procesy, které vedou k vytváření hodnot pro společnost. A i dílčí výzkumy, jako je ten můj, jsou pro tyto dlouhodobé cíle důležité.

2. TEORETICKÉ UKOTVENÍ

2.1. Legislativa

Rok 2001 byl stanoven jako **Mezinárodní rok dobrovolníků**. Česká republika na tuto skutečnost, ve snaze přiblížit se evropským hodnotám před vstupem do EU, reagovala vznikem legislativní úpravy dobrovolnictví. V roce 2002 byl přijat Zákon o dobrovolnické službě (zákon č. 86/2014 Sb.)³. Tyto události měly za následek, že se dobrovolnictví dostalo větší pozornosti. Došlo k nastavení organizovaného dobrovolnictví a systému akreditování. Vznikly dotace a aktivity pro podporu dobrovolnictví (Tošner, 2020).

Dalším důležitým milníkem byl pak rok **2011 - Evropský rok dobrovolných činností**, jehož vyhlášení mělo podpořit aktivní občanství (Tošner, 2020). Došlo také k jednotnému zakotvení pojmu dobrovolnictví ve státech Evropské unie. Pro Českou republiku měl tento rok kromě vzniku *Metodického doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění (2012 a aktualizace 2015)*⁴ ještě další dopad. Začala se totiž zvažovat úprava dosavadního zákona a v roce 2014 byl vydán věcný záměr.

2.1.1. Současný zákon o dobrovolnické službě

Smyslem současného zákona by mělo být poskytnutí příznivého prostředí pro dobrovolnické aktivity v České republice. Zákonem se řídí organizace akreditované Ministerstvem vnitra ČR v oblasti dobrovolnické služby (Müllerová, Doležalová, 2011).

Kromě definice dobrovolnictví, kterou jsem uvedla v úvodu, zákon zmiňuje, co za dobrovolnictví považovat nelze. „[Dobrovolnická služba] není vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výtěžné činnosti a zároveň není ani činností, která by jinak byla v přijímající organizaci zajištěna zaměstnancem v pracovním právním vztahu nebo služebním či členském poměru. To znamená, že

³ **Zákon o dobrovolnické službě** (zákon č. 86/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) - reakce na novou podobu občanského zákoníka - dobrovolník je tedy osoba v režimu občanskoprávních předpisů, ne pracovní právních.

⁴ V plném znění zde: <http://www.nipos-mk.cz/?s=dobrovolnictv%C3%AD&B1> (NIPOS, 2015).

dobrovolník nenahrazuje práci zaměstnance, jeho činnost je tedy něčím nadstandardním, něčím co obohacuje činnost organizace." (NIPOS, 2015) Dobrovolnictví nesmí vykazovat rysy závislé činnosti. I v případě malé odměny vyplacené skrze zaměstnaneckou smlouvu by se povaha spolupráce musela považovat za zaměstnanecký vztah (Müllerová, Doležalová, 2011). Zákon se pak nevztahuje na činnosti upravené jinými právními předpisy - na dobrovolné hasiče, aktivity Červeného kříže nebo Evropskou dobrovolnou službu (Zákon č. 86/2014 Sb. § 1). Dobrovolnictví konané mimo akreditovaný systém se nazývá dobrovolnická činnost (NIPOS, 2015).

Dobrovolnická centra (též vysílající organizace⁵), která se tímto zákonem řídí, se v obecné rovině zaměřují na propagaci a rozvoj dobrovolnictví jako takového. Hlavní činností je pak koordinace dobrovolnické služby. Komunikují s organizacemi (přijímajícími), které dobrovolníky potřebují, zajišťují jim nábor, proškolení a koordinaci dobrovolníků (NIPOS, 2015).

Vysílající organizace musí splňovat podmínku veřejné prospěšnosti a být jednou z následujících právních forem: spolek, ústav, nadace, nadační fond, sociální družstvo, obecně prospěšná společnost, právnická osoba církve anebo náboženské společnosti (Zákon č. 86/2014 Sb. § 4 a 6).

Přijímající organizace nepodléhá nutnosti získání akreditace, nicméně musí být také veřejně prospěšná. Zde požadavky na právní formu nejsou, může se jednat i o fyzickou osobu⁶, případně o organizaci ze státní správy (Zákon č. 86/2014 Sb. § 10). Přijímající organizace může být i s.r.o. nebo a.s., nicméně dobrovolník nesmí působit v rámci podnikatelské činnosti. Ve zdůvodněných případech je možné, aby vysílající organizace zároveň přijímala své dobrovolníky pro činnosti v rámci akreditovaných programů (Müllerová, Doležalová 2011).

Akreditace je udělována Ministerstvem vnitra České republiky (Oddělení prevence kriminality a dobrovolnické služby) vždy na omezenou dobu čtyř let.

⁵ Nicméně ne všechny vysílající organizace musí být nutně dobrovolnická centra. Příkladem může být Junák – český skaut, který sice funguje i jako vysílající organizace, nicméně jeho hlavní činnost je jiná, a nejde ho tak považovat za dobrovolnické centrum.

⁶ Zde podmínka veřejné prospěšnosti logicky nenastává.

Žádost o akreditace je vyřizována průběžně a je možné zažádat i na více druhů dobrovolnické činnosti najednou (Müllerová, Doležalová 2011).

Na webových stránkách⁷ Ministerstva vnitra ČR se pak dočteme, jaké výhody akreditace přináší. V první řadě je to možnost žádat o dotace Ministerstva vnitra ČR pro zajištění dobrovolnických programů/projektů. Touto dotací lze pokrýt až 70 % nákladů spojených s dobrovolnickým programem dané organizace, 30 % musí pocházet z neveřejných zdrojů. Do této spoluúčasti lze zahrnout i činnost dobrovolníků (podrobněji v kapitole věnované možnostem zahrnutí do spoluúčasti). Přerozdělovaná výše prostředků činí v roce 2021 15 mil. korun. Dotací lze pokrýt pojištění dobrovolníků, výdaje spojené s koordinací dobrovolníků, pojistné na důchodové pojištění, příspěvek na stravu (100 Kč na dobrovolníka a den) a ubytování (300 Kč na dobrovolníka a noc). Výše dotace se odvíjí od obsahové kvality žádosti, ale také od počtu a míry zapojení dobrovolníků⁸(Ministerstvo vnitra ČR, 2020).

Konkrétní personální výdaje spojené s koordinací dobrovolníků mohou být hrazeny dotací v následující míře. Mzda koordinátora dobrovolníků max. 17 000 Kč/měsíc (hodinová sazba však max. 250 Kč) na DPP, DPČ či fakturu. Ostatní osobní náklady (DPP, DPČ) a fakturované personální služby související s realizací projektu mohou dosahovat max. výše 300 Kč/hod (např. supervize, semináře) (Ministerstvo vnitra ČR, 2020).

Akreditace pak bezpochyby slouží jako známka kvality a způsobilosti. Dobrovolníci i organizace mají vyšší právní ochranu a díky povinnému pojištění zajištění v případě škod či zranění. Dobrovolníci pak mají nárok na pracovní pomůcky, proplacení cestovného a dalších nákladů. Další výhodou je možná spolupráce s úřadem práce. Pokud je trvání služby dlouhodobé a odpovídá průměrně minimálně 20 hodinám týdně, vysílající organizace platí důchodové pojištění, což slouží jako motivace pro nezaměstnané jedince.

⁷ Oficiální stránky k akreditaci: <https://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-akreditace.aspx>

⁸ Vypočítává se skrze pomocný koeficient. Dlouhodobý dobrovolník má koeficient 1, krátkodobý 0,5, dlouhodobý dobrovolník v mentoringovém programu 1,5 a dobrovolník sbírek 0,1. Koeficienty všech úspěšných žádostí se sečtou a touto hodnotou vydělíme celkové prostředky. V poměru se pak následně přerozdělí do jednotlivých programů. Krátkodobé dobrovolnictví je stanoveno do 3 měsíců činnosti (Zákon č. 86/2014 Sb. § 2).

Nevýhody jsou však zřejmé – větší administrativní a organizační zátěž pro obě strany. Kromě administrativy spojené s žádostí o (re)akreditaci je v případě získání dotace nutné vést evidenci doložitelnou případné kontrole. Navíc má vysílající organizace povinnost uzavírat tři smlouvy⁹.

1. VYSÍLAJÍCÍ ORGANIZACE – DOBROVOLNÍK

Smlouva mezi vysílající organizací a dobrovolníkem může být ústní či písemná (Zákon č. 86/2014 Sb. § 3). Písemná smlouva je typu inominátní nebo příkazní (Hroncová, 2010) a je nutné ji uzavřít, pokud se dobrovolnictví týká práce s dětmi, organizace žádá dotaci na podporu dobrovolnického programu, či chce zahrnovat dobrovolnickou práci do finanční spoluúčasti jiných grantů (Müllerová, Doležalová, 2011).

Kromě upřesnění smluvních stran by smlouva měla obsahovat popis a povahu činnosti (včetně upřesnění místa a času), kterou bude dobrovolník vykonávat. Smlouva může obsahovat ustanovení o mlčenlivosti a další vymezení práv a povinností smluvních stran. Ve smlouvě by neměla chybět doba, na kterou je uzavíraná, a podmínky ukončení spolupráce (Müllerová, Doležalová, 2011). Další podmínky je nutné do smlouvy uvést podle povahy vykonávané činnosti (potvrzení o zdravotní stavu, výpis z evidence Rejstříku trestů apod.) (Zákon č. 86/2014 Sb. § 5).

2. VYSÍLAJÍCÍ ORGANIZACE – PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE

Jedná se o smlouvy, kde jsou stanoveny podmínky a závazky obou organizací. Smlouva v podstatě obsahuje vše, co je uvedeno v předchozí smlouvě (rozsah, náplň a podmínky práce dobrovolníka). Dále pak obsahuje způsob ověřování průběhu dobrovolnické služby. Přijímající organizace je povinna vysílající organizaci informovat o rizicích, která mohou vzniknout v průběhu výkonu služby (Zákon č. 86/2014 Sb. § 8).

⁹ Vzory smluv, kromě pojistné smlouvy, je možné najít na webu Ministerstva vnitra ČR zde: <https://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-akreditace.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

3. POJISTNÁ SMLOUVA

Zodpovědnost za dobrovolníky zůstává na akreditované vysílající organizaci. Proto je uzavření pojistné smlouvy nutné. Pojistná smlouva kryje újmy na majetku či zdraví způsobené dobrovolníkem nebo dobrovolníkovi (Müllerová, Doležalová, 2011). Dobrovolník je pak zodpovědný pouze za škodu způsobenou úmyslně (Zákon č. 86/2014 Sb. § 7).

Pojištění dobrovolníků neposkytují všechny pojišťovny. Proto je možné pro zjednodušení procesu pojištění zajistit skrze společnost HESTIA, případně se přímo obrátit na Hasičskou vzájemnou pojišťovnu a.s. (Müllerová, Doležalová, 2011). Ačkoli se tedy nejedná o zaměstnanecký vztah, je vhodné dobrovolníky proškolit v rámci BOZP jako ostatní zaměstnance, aby se úrazům a působení škod zamezilo (Müllerová, Doležalová, 2011).

Vysílající organizaci vznikají zejména následující náklady - cestovné a pojištění dobrovolníků, důchodové pojištění u značně zapojených dobrovolníků, výdaje na koordinaci¹⁰, přípravu a vedení dobrovolníků. Existují ale způsoby, jak spolufinancovat náklady spojené s dobrovolnictvím jinak než z vlastních zdrojů. Základní možností je dotace Ministerstva vnitra ČR pro akreditované organizace¹¹. Ministerstvo vnitra ČR vyhláší dvakrát ročně dotační řízení určené pouze pro akreditované organizace. Dotační řízení vychází z platných zásad vlády pro dotace neziskovým organizacím (Müllerová, Doležalová, 2011). Dotace je ve formě záloh a vyúčtovává se na konci roku. Může pokrýt 70 % nákladů jednoho projektu dané organizace. Tato podpora je ale podle Tošnera (2020) vzhledem k navyšujícímu se počtu akreditovaných organizací nedostačující.

Podobné granty je možné nalézt také v resortech Ministerstva kultury ČR, Ministerstva zdravotnictví ČR, Ministerstva školství ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Ty jsou ale většinou spojeny s určitým konkrétním

¹⁰ Podle potřeby dozoru a vedení při dané činnosti zvládne jeden koordinátor na plný úvazek přibližně 30-100 dobrovolníků při průměrném zapojení dobrovolníka 2 - 3 hodiny týdně přibližně 40 týdnů ročně (Tošner, 2020).

¹¹ Více informací zde: <https://www.mvcr.cz/clanek/dotace-na-akreditovane-projekty-642310.aspx>

tématem či účelem. Další spíše neobvyklou možností získání prostředků na udržení činnosti dobrovolnických center je oslovení nadací a dalších sponzorů. Účinnější se pak zdá podpora obcí či menších správních celků (Tošner, 2020).

2.1.2. Připravovaný zákon o dobrovolnictví

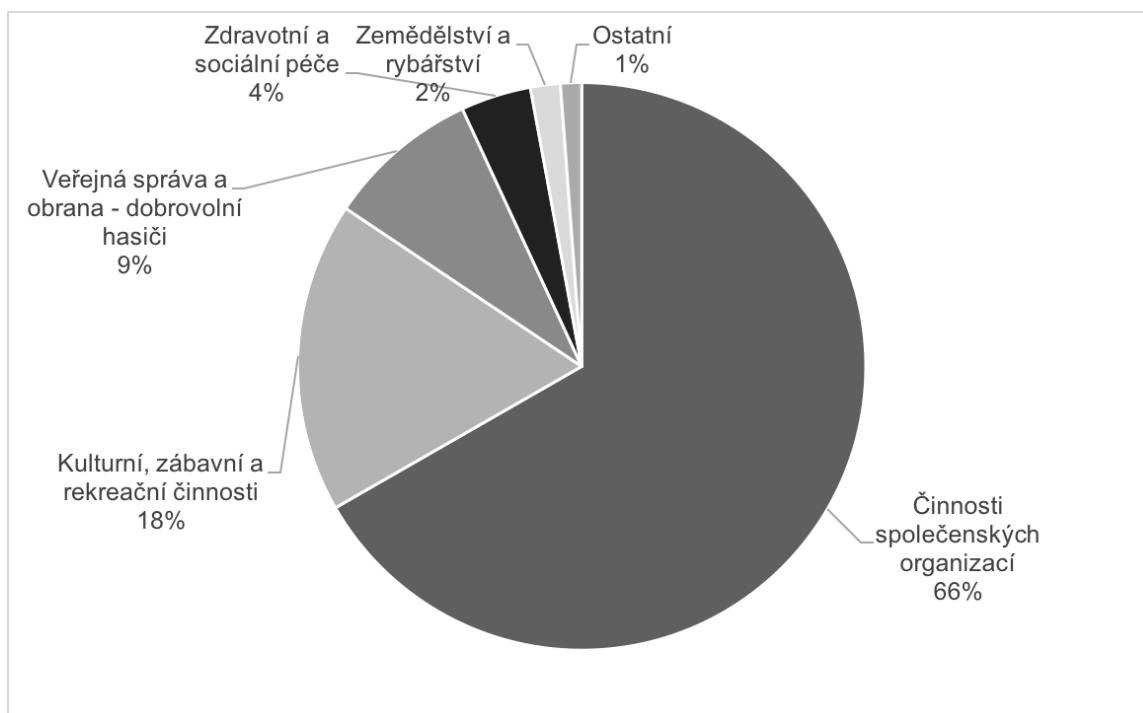
V rámci Plánu legislativních prací vlády ČR na rok 2015 vznikl Věcný záměr nového zákona o dobrovolnictví. Bylo ale vzneseno velké množství připomínek a následně byla příprava zákona pozastavena. Podle informací Oddělení preventivních činností a dobrovolnictví¹² se ani žádné další úpravy a nová podoba zákona nechystají z toho důvodu, že by svou restriktivností situaci pro organizace spíše komplikovaly.

Důležitým bodem připravovaného zákona mělo být rozšíření pojmu dobrovolnictví i nad rámec dobrovolnické služby v akreditovaném režimu. Definice dobrovolníka je určena demonstrativním výčtem - pozitivním i negativním vymezením. Každopádně přes výčet hlavních oblastí je možné považovat za dobrovolnou činnost i jiné aktivity zákonem nezmiňené, pokud splňují veřejně prospěšný záměr. Podmínkou pro zahrnutí do finanční spoluúčasti by pak měla být písemná smlouva s dobrovolníkem a řádná evidence práce (Tošner, 2020). Výši hodnoty práce dobrovolníka podle tohoto návrhu rozebírám dále.

2.1.3. Ministerstvo kultury ČR a jeho vztah k dobrovolnictví

V koncepci rozvoje dobrovolnictví v ČR (Hruška aj., 2018) je uvedeno, že v resortu Ministerstva kultury ČR je (především v rámci odboru regionální a národostní kultury) vysoký podíl dobrovolníků. Fořtová (2020) pak ve své prezentaci uvádí, že v kulturní, zábavní a rekreační oblasti pracuje skoro až 18 % všech dobrovolníků.

¹² Informace jsem získala od Mgr. Nataši Diatkové, Vrchní ministerský rada, Odbor prevence kriminality, Oddělení preventivních činností a dobrovolnictví, Ministerstvo vnitra ČR



Graf 1 Dobrovolníci podle odvětví 2017 (Fořtová, 2020)

Dobrovolnictví se pak v rámci dokumentu Ministerstva kultury ČR *Integrovaná strategie podpory kultury do roku 2020* objevuje v rámci dvou opatření (Hruška aj., 2018):

- Zapojení znevýhodněných občanů a minorit
- Celoživotní vzdělávání

Jak jsem již zmínila, v roce 2011 vzniklo *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*. Aktualizované vydání vyšlo v roce 2015.

Jak se ministerstvo staví k možnosti spolufinancování projektů a činnosti pomocí dobrovolnické práce, shrnuji v následující kapitole.

2.2. Možnosti zahrnutí do finanční spoluúčasti a evidence práce

I když to zákon přímo nezmiňuje, hodnotu práce dobrovolníků vykonávajících činnost v rámci akreditovaného režimu je možné zahrnout do finanční spoluúčasti v rámci plnění podmínek dotací. Mohou tak učinit vysílající organizace, ale i přijímající organizace bez vlastní akreditace, které pouze přijímají dobrovolníky od jiné akreditované organizace. Ministerstvo vnitra na svém webu¹³ uvádí, že „organizace, ve kterých vykonávají činnost dobrovolníci vyslaní akreditovanou vysílající organizací podle zákona o dobrovolnické službě mohou uplatnit hodnotu činnosti těchto dobrovolníků v rámci vlastního podílu (dofinancování) na nákladech projektu, na které žádají o státní dotace u vybraných ústředních orgánů.”

Možnost zahrnutí do spoluúčasti stanoví poskytovatel grantu. Není tedy podmínkou, že veškeré dotace je možno takovým způsobem spolufinancovat. Stejně tak metodiku vyčíslení, způsob evidence práce a možné procento spoluúčastí stanovuje poskytovatel.

Spolufinancování pomocí dobrovolnické práce by měly umožňovat dotační tituly, které se řídí **Zásadami vlády pro poskytování dotací ze státního rozpočtu** (Vláda ČR, 2014). V úplném znění těchto Zásad je možnost definována následovně: *“Do spolufinancování projektu může ústřední orgán hodnověrným způsobem zahrnout i práci dobrovolníků, která je organizována podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů. Výši této spoluúčasti stanoví příslušný ústřední orgán.”* (Vláda ČR, 2014). Dobrovolnická práce je pro účely zahrnutí spolufinancování ohodnocena dle sazby oceněné Českým statistickým úřadem (viz v další kapitole) (Hruška aj., 2018). Těmito Zásadami se řídí i Ministerstvo kultury ČR, jak uvádí na svém webu.

Konkrétně tuto možnost lze uplatnit například při čerpání **dotace pro rozvoj**

¹³ Konkrétně zde: <https://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-akreditace.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

dobrovolnických programů. Zásady této dotace (Ministerstvo vnitra ČR, 2020) uvádí povinnost příjemce dotace vést průkaznou evidenci práce dobrovolníků. Ta musí obsahovat jméno, příjmení a kontakt na dobrovolníka (telefon a email), předmět činnosti, typ dobrovolnictví (dlouhodobost, krátkodobost, mentoring, zapojení do sbírek), místo a časový rozsah. Nesmí chybět ani datum zaevidování, podpis dobrovolníka a podpis statutárního zástupce vysílající organizace, případně i podpis zástupce organizace přijímající. Správnost evidence podléhá kontrole Ministerstva vnitra ČR. Maximální výše, kterou ze spoluúčasti může tvořit dobrovolnická práce je zde stanovena na 10 % celkových rozpočtovaných nákladů/výdajů projektu (Ministerstvo vnitra ČR, 2020). Evidence slouží v podstatě jako finanční podklad a je nutné ji uchovávat v souladu s předpisy pro účetnictví.

Fondy EHP a Norska také umožňují spolufinancování pomocí práce dobrovolníků. Je zde možné až 50 % povinné spoluúčasti vykázat až do výše 50 % prostřednictvím nepeněžitého příspěvku ve formě dobrovolnické práce (v režimu dobrovolnické služby dle zákona). Každopádně je nutné mít s dobrovolníkem písemnou smlouvu s následujícími položkami: předmět, místo, rozsah a doba výkonu. Stejně tak je nutné vést průkaznou evidenci o době a rozsahu dobrovolnické práce (blíže nespecifikovanou) (Fondy EHP a Norska, 2014-2021, 2021). V dalších mezinárodních grantech, jako jsou Visegradský fond budoucnosti a ČNFB, jsem možnost započtení dobrovolné práce nenašla. Nevylučuji ale, že v minulosti tuto možnost poskytovaly.

Z pohledu účetnictví je situace trochu složitější. Do účetnictví je velice těžké hodnotu dobrovolnické práce zahrnout. Rozhodně nelze tyto položky do účetnictví zahrnout jako osobní náklady. Nejvíce se práce dobrovolníků přibližuje darované službě, ale ani to není zcela správné. To ale není překážkou pro vykázaní takové práce právě pro pokrytí finanční spoluúčasti z neveřejných zdrojů. Případně je možné uvést to i do přílohy k účetní závěrce nebo do výroční zprávy (Nebuželská, 2020).

2.3. Hodnota dobrovolnické práce

2.3.1. Kvalitativní přínos

V první řadě bych ráda zmínila nehmotné přínosy dobrovolnictví, které se jen velmi těžko vyčíslují. V Koncepti rozvoje dobrovolnictví v ČR (Hruška aj., 2018) je uvedeno následující: *„Česká republika považuje dobrovolnictví za výraz svobody, odpovědnosti a solidarity, vnímá dobrovolnictví jako významnou hodnotu pro další rozvoj společnosti.“* Nejedná se ale pouze o abstraktní dopady. Naopak - dobrovolnictví je významným činitelem občanské společnosti skrze popsitelné jevy. Každopádně můj výzkum se orientuje především na lépe vyčíslitelné faktory, a tak zůstávám u pouhého výčtu těchto dopadů.

Kvalitativní ukazatele se v tomto případě pohybují ve třech rovinách: **co dobrovolnictví přináší dobrovolníkovi, co organizaci a co společnosti.** Metodické doporučení MKČR (NIPOS, 2015) uvádí následující výčet přínosů:

Pro jedince dobrovolníka

- praxe
- profesní kontakty
- lepší uplatnění na trhu práce (Tošner, 2020)
- kontakt s aktivními umělci
- socializace
- identifikace s významným prostorem / souborem

Pro organizaci

- otevřenost k veřejnosti
- rozšíření služeb veřejnosti
- zpětná vazba, nové impulsy
- vytvoření komunity
- získání potenciálních dárců, diváků a zaměstnanců (Tošner, Sozanská, 2006)
- tvorba identity organizace, marketing a PR

Pro společnost

- úroveň dobrovolnictví přímo souvisí s úrovní občanské společnosti
- smysluplné trávení času
- aktivní nástroj nezaměstnanosti
- vliv na životní dráhu jedince a v konečném důsledku na společnost (Pospíšilová, 2010)

2.3.2. Ekonomická hodnota dobrovolnictví a metody vyčíslení

Vyčíslení hodnoty dobrovolnické práce s sebou nese několik výhod. V první řadě může tato informace sloužit jako motivace samotným dobrovolníkům. Představa o hodnotě jejich práce pro společnost může fungovat jako forma uznání. Pro organizace tato znalost může napomoci k efektivnějšímu využití dobrovolnické práce a k případnému získání finančních prostředků nejen pro fungování dobrovolnického programu, ale i samotného chodu organizace. V neposlední řadě je tato informace důležitá pro samotný stát, který díky konkrétním datům a statistikám bude moci posoudit přínos a vývoj dobrovolnických aktivit a případně je efektivně podpořit.

Pro české prostředí je důležitý projekt SAFE¹⁴ z roku 2013, jehož hlavním cílem bylo pečlivě zmapovat tuto oblast, najít příčiny nedostačující evidence a nabídnout řešení vhodné jak pro orgány státní správy, tak pro samotné neziskové organizace. Řešitelé vycházejí z osvědčených mezinárodních metodik ze zahraničí a přizpůsobují je zjištěným specifikům v České republice (Sedláček, Hynek 2015).

Níže uvádím výčet možných postupů jak zhodnotit dobrovolnou práci. Základ vychází ze zmíněného projektu SAFE (Sedláček, Hynek, 2015), doplňuji ho pak o další metodiky nalezené v literatuře a studiích, případně přímo v praxi. Začínám obecnými metodami a v druhé části uvádím již používané metodiky, kde je možné hodinovou sazbu dobrovolnické práce konkrétně vypočítat. Tento výčet slouží pro zorientování se v metodikách. Nelze totiž jednoznačně

¹⁴ Zrealizováno Českou radou dětí a mládeže a organizací Zelený kruh ve spolupráci s Evropským centrem dobrovolnictví (CEV)

určit, jaká metoda je obecně nejvhodnější. Vždy záleží na kontextu a v podstatě i účelu vyčíslování.

Obecné způsoby ocenění dobrovolnické práce

a) Ocenění na základě fixní výše hodinové odměny bez ohledu na typ vykonávané práce

Jedná se o nejjednodušší způsob, kdy se stanoví jednotková (univerzální) sazba hodiny dobrovolnické práce. Sazbu náhradní ceny práce je možné zvolit podle trhu práce, např. tedy medián mzdy ČR, průměrná mzda ČR, minimální mzda, průměrná mzda v dané organizaci apod.

Je nutné zvážit, k jaké oblasti se bude výpočet vztahovat. Zda se zvolí průměrné hodnoty určité oblasti, či celého státu. V prvním případě může docházet k diskriminaci ekonomicky slabých oblastí, ve druhém k neadekvátním výpočtům pro danou lokaci. Stejně tak je ke zvážení, z jaké sféry budou pocházet dané sazby (komerční či nezisková) a zda toto vůbec zohledňovat. Při zohledňování sféry se již nacházíme na pomezí s níže zmiňovanou metodou.

b) Ocenění na základě typu práce

Tato metoda se od předchozí liší v tom, že se zohledňuje typ vykonávané práce. Pod tento typ patří zejména mezinárodně uznávaná metodika ILO¹⁵. Jedná se o metodiku, kterou vytvořilo Evropské centrum pro dobrovolnictví (CEV) ve spolupráci s Johns Hopkins University v USA. Metodiku následně zaštitila i Mezinárodní organizace práce (ILO). Vznikla také příručka Mezinárodní organizace práce o měření dobrovolné práce "*Manual on the Measurement of Volunteer Work*" jakožto koncepční rámec pro měření formální a neformální dobrovolnické práce. Tato metodika je mezinárodně uznávaná i díky tomu, že je aplikovatelná v různých kulturních a právních podmínkách.

¹⁵ „Mezinárodní organizace práce (*anglicky International Labour Organization*, zkratka ILO) má za svůj cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN.“
Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>

Metodika ILO je aplikovatelná na veškeré druhy dobrovolné práce. Zahrnuje následující proměnné: čas věnovaný práci (počet skutečně odpracovaných hodin), druh vykonávané činnosti (odpovídající profese) a oblast, v níž byla práce vykonávána (hospodářské odvětví či institucionální sektor). Pro správné zařazení druhu práce se používají standardizované klasifikace zaměstnání (ISCO) a odvětví (standardní klasifikace NACE nebo klasifikace ICNPO zaměřená na činnost neziskového sektoru). Díky tomu je pak možné analyzovat dobrovolnou práci z hlediska trhu práce a ekonomický význam pro danou oblast a odvětví. Tento způsob je vzhledem ke komplexnosti třídění aktivit jednou z nejpřesnějších, ale také jednou z nejnáročnějších metod vyčíslování.

c) Mzda specialisty

Jedná se o metodu výpočtu především u služeb a specifických činností, pro které by musela organizace najmout specialistu. Ten by si svou odměnu kalkuloval včetně vedlejších nákladů (zkušenosti, náklady na podnikání apod.) (Musilová, 2005).

d) Náklady ušlé příležitosti

Tato metoda se od předešlých zásadně liší. Předchozí dvě totiž vyčíslují hodnotu odvedené práce. Tato se orientuje více na samotného dobrovolníka a staví na předpokladu, že jedinec by svůj čas věnovaný dobrovolnictvím strávil jinak ve své placené práci. Mzda, kterou by získal, je pak považována za hodnotu dobrovolnické práce. V případě, že je dobrovolník nezaměstnaný, započítává se průměrná měsíční mzda (Musilová, 2005). Ve zkratce je hodnota dobrovolnické práce vypočtena skrze hodinovou mzdu, za kterou dobrovolník vykonává svou obvyklou práci.

e) Hodnota odměn

Na tuto metodu jsem narazila přímo v praxi. Hodnota dobrovolné práce se vypočítá součtem hodnot veškerých odměn, které jsou dobrovolníkovi poskytnuty zdarma. Klasicky se jedná o vstupenky na představení, reklamní předměty, poukázky na občerstvení apod. Jedinec, který chce organizaci poskytnout pomoc zadarmo, si v podstatě zakoupí veškeré slíbené odměny

a bude s ním na stejnou částku uzavřena pracovní dohoda. Oficiálně se tedy nejedná o dobrovolníka, ale zaměstnance. Nevýhodou je, že hodnota práce bude vždy omezena hodnotou odměn (v reálu ale tuto hodnotu dobrovolnická práce většinou zdaleka přesahuje) a získaný příjem bude vždy stejný jako výdaj. Dále je potřeba ohlídat odvody plynoucí ze zaměstnaneckých smluv. I tak může tento způsob některým organizacím pomoci hlavně díky tomu, že tato hodnota prochází i účetnictvím.

Konkrétní příklady ocenění dobrovolnické práce

a) Zásady poskytování dotací a hospodaření s neinvestičními dotacemi ze státního rozpočtu České republiky v programu Rozvoj dobrovolnické služby pro rok 2021 (Ministerstvo vnitra ČR, 2020)

Pro stanovení výše hodnoty dobrovolnické činnosti se vychází z mediánu hrubé měsíční mzdy (pro rok 2019 to bylo 30142 Kč) a mediánu průměrné placené doby ve mzdové sféře z posledního publikovaného ročního mediánu (pro rok 2019 to bylo 173,2) (MPSV ČR, 2021a). Podílem těchto dvou hodnot se získá medián hodinové sazby činnosti dobrovolníka. Sazba se následně zaokrouhlí na celé koruny směrem dolů. Hodinová sazba v tomto případě vychází na **174,00 Kč**.

b) Metoda Věcného záměru zákona o dobrovolnictví (Barbořík, Diatková, Frýdlová, 2015)

Ministerstvo vnitra ČR v návrhu Věcného záměru zákona o dobrovolnictví, který předložilo na jaře 2015 do meziresortního připomínkového řízení, uvádí, že pro stanovení výše hodnoty odvedené dobrovolnické činnosti bude využita částka ve výši 50 % měsíční průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Ta se následně vydělí průměrem průměrné placené doby za posledních 5 let (2015 – 2019) a dané číslo se zaokrouhlí na koruny dolů. Záměrem zpracovatele je stanovit částku vyšší, než je minimální hodinová mzda, a zároveň pro dobrovolnické organizace předvídatelnou a jednoduše aplikovatelnou (Tošner, 2020). Pro rok 2019 je průměrná měsíční mzda 35 855 Kč (MPSV ČR, 2021a). Průměr hodnot placené doby za roky

(2015-2019) vychází na 173,6¹⁶. Hodnota je tedy přibližně **103,00 Kč**.

c) Metoda Českého statistického úřadu

K ocenění dobrovolnické práce se používá medián hodinového výdělku v nepodnikatelské (platové) sféře za 4. čtvrtletí sledovaného roku opět podle statistické služby Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (Informační systém o průměrných výdělcích) (Tošner, 2020). Pro rok 2019 je hodnota mediánu **203,78 Kč** (MPSV ČR, 2021b).

d) Metoda ADRA, o.p.s.

ADRA je jednou z největších dobrovolnických organizací v ČR. Autoři studie (Dostál, Vyskočil, 2014) zvolili metodu mediánu mezd v platové sféře v odvětvích, kde nejčastěji působí dobrovolníci, a dospěli v daném roce k rozpětí od 86 Kč/hod (kultura) do 175 Kč/hod (školské aktivity). Data o mediánech tržních mezd jsou opět čerpána ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (Informační systém o průměrném výdělku) s ohledem na rozdělení dle klasifikace CZ-NACE. Pro rok 2019 je pak hodnota pro kulturu přibližně **160,57 Kč** (MPSV ČR, 2021a).

e) Metoda sdružení HESTIA

Tato metoda vychází z minimální mzdy a za hodnotu dobrovolnické práce považuje její 1,5násobek (Tošner, Sozanská, 2006). Pro rok 2019 byla minimální hodinová mzda stanovena na 79,80 Kč¹⁷. Hodnota dobrovolnické hodiny by tedy měla být **119,70 Kč**.

g) Metody oslovených divadel

U několika oslovených subjektů jsem se pak setkala s vyčíslováním dobrovolné práce pomocí sazby, kterou by za stejnou činnost zaplatilo divadlo placenému brigádníkovi. Nejčastěji se objevovala hodinová sazba **100,00 Kč** u pomocných prací a 1000,00 Kč/večer při umělecké participaci na představení. Jedná se o metodu, která se neopírá o žádnou obvyklou hodnotu trhu, ale

¹⁶ Pro úplnost uvádím hodnoty průměrné placené doby za daných pět let: 2019 173,2; 2018 173,4; 2017 173,5; 2016 174; 2015 173,8. Jednotlivé údaje jsem čerpala z archivu ISPV zde: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>

¹⁷ Zdroj zde: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

vychází z deklaráce samotné organizace. Deklarace (prohlášení) hodnoty kompetentní osobou je také validní způsob vyčíslení dobrovolnické práce (Šmídová, 2019).

f) Fondy EHP a Norska

Fondy EHP a Norska pak stanovují také fixní neměnnou částku. Hodinová mzda pro vyčíslení dobrovolnické práce je stanovena na **150,00 Kč** (Fondy EHP a Norska, 2014-2021, 2021).

Tento výčet není jistě úplný. Snažila jsem se ale poskytnout výběr takových metod, které jsou snadno aplikovatelné na kulturní sféru a nepředstavují velké administrativní zatížení pro organizace. Zároveň je důležité zmínit, že uvedené metody se vždy snaží poskytnout hodnotu jedním číslem. Existují ale metody, které náhradu sazby uvádějí intervalem, a tím zjemňují nejednoznačnost vyčíslování (Šmídová, 2019).

2.3.3. Ukazatel VIVA

Je důležité poznamenat, že vypočtená hodnota dobrovolné práce by neměla být brána jako finální výše (finančního) přínosu dobrovolníků organizaci. Je nutné zohlednit i náklady, které jsou s dobrovolníky spojené. Dostál a Vyskočil (2014) mluví o takzvané **dobrovolnické hodině**, ve které jsou právě zohledněny i náklady s dobrovolníkem spojené. Ve Velké Británii je používán tzv. **ukazatel VIVA** (Volunteer Investment and Value Audit). Ukazatel se vypočítá jako hodnota dobrovolné práce vůči investicím, které organizace na chod dobrovolnické agendy musí poskytnout. Jinými slovy slouží k výpočtu, do jaké míry se organizaci dobrovolníci ekonomicky vyplatí (Musilová, 2005).

hodnota času dobrovolníka/ů

Ukazatel VIVA = -----

ekonomické investice na činnost dobrovolníků

3. PRAKTICKÁ ČÁST

3.1. Metodologie

Výchozím zdrojem informací pro první část mé práce je česká legislativa, právní nařízení, zásady poskytování dotací a materiály vzniklé pro potřeby Ministerstva kultury ČR a dalších správních úseků. Nelze opomenout ani studie občanského sektoru, výsledky statistických výzkumů a literaturu zabývající se současnou situací české divadelní scény.

Stěžejní jsou pro mne ale data poskytnutá samotnými divadelními organizacemi vztahující se k roku 2019. Kompletní seznam oslovených organizací a institucí v příloze. Získávání dat probíhalo v první řadě pomocí krátkého online dotazníku. Ten mi především pomohl vytipovat ty organizace, které jsou pro můj výzkum nejrelevantnější. Od těch jsem si pak vyžádala konkrétnější data a případně provedla polostrukturované rozhovory (Divadlo na cucky, Studio Hrdinů, Luhovaný Vincent, Divadelní Flora, Moving Station, Plzeň 2015, Loukařská Chrudim, Studio Alta).

Tak jako divadelní scéna v České republice není úplně snadno škatulkovatelná, tak ani můj výběr subjektů do výzkumu nebyl jednoduchý. Zcela mimo můj zájem stojí komerční divadla, kde by dobrovolnictví bylo považováno za zvýhodňování organizace z hlediska hospodářské soutěže, případně jako „černá práce“ (Tošner, 2020). Ze svého výzkumu jsem také vyřadila soubory bez vlastní stálé scény, hlavně z toho důvodu, že jich je opravdu velké množství a nesnadno se zde definuje práce nad rámec povinností.

Nicméně u veřejných divadel jsem měla největší problém. I když u nich dobrovolnictví není tolik běžné, není úplně vyloučené. Příspěvkové organizace sice nemohou být vysílající organizací s akreditací, mohou ale dobrovolníky přijímat. Do výzkumu jsem zahrнула dvě příspěvkové organizace - HaDivadlo (kvůli povaze svého fungování a blízkosti ke Studiu Hrdinů) a Pražské Quadriennale (pořádané IDU, ale financované z velké části mezinárodními granty).

Kritéria pro oslovování organizací jsem si stanovila následovně: nezávislé profesionální scény ČR (Praha i regiony), scény s vlastním souborem i bez něj, festivaly, zaměření především na divadlo / tanec (možné i vedlejší multižánrové a komunitní zaměření). Při výběru mi napomohly následující skupiny: Asociace nezávislých divadel, Český kulturní network Nová síť a pražské scény festivalu nového divadla Malá inventura. Pro doplnění jsem prošla i úspěšné grantové žádosti Ministerstva kultury ČR v oblasti profesionálního divadla v roce 2019.

3.2. Zkušenosti a statistiky jednotlivých subjektů

3.2.1. Základní data

První proměnná, která by měla logicky zaznít, je počet dobrovolníků působících v jednotlivých organizacích. Uvádět celkový počet dobrovolníků může být ale zavádějící. Velice totiž záleží na tom, jak je každý jedinec do dobrovolnictví zapojen. Je velký rozdíl, zda se dobrovolníci zapojí pouze do jednorázové akce (festivaly, Noc divadel apod.), či poskytují pomoc divadlu dlouhodobě. Každopádně pro představu: základna zapojených dobrovolníků v celoroční činnosti pro rok 2019 ve Studiu Hrdinů činila kolem 55 jedinců, v Moving Station pravidelně pomáhá přibližně 5 osob. Do festivalů se pak v roce 2019 zapojil následný počet jedinců: Malá inventura 17, Divadelní Flora 15, Luhovaný Vincent 47, Open Air Program 15. Pro stěhování, zabydlení v novém prostoru v roce 2020 a nyní i pro nárazovou pomoc využívá Studio Alta přibližně 25 jedinců. Organizace se pak shodují, že mezi dobrovolníky je výrazně více žen než mužů. I když se najdou jedinci, kteří se i přes svou vlastní práci na plný úvazek do divadla rádi i třeba jen jednou měsíčně vrátí vypomoci, dobrovolnictví bývá stále výsadou mladých. Nejčastěji se jedná o studenty vyššího gymnázia či středních uměleckých škol a také studenty vysokých škol (nejen uměleckých). To odpovídá i informaci Evropského sboru solidarity (2013), který uvádí, že dobrovolnictví se nejčastěji věnují lidé ve věkové skupině 15 až 29 let. Důvodem může být dostatek volného času a nedostatek financí, což je pro tuto skupinu typické. V neposlední řadě je to také snaha o získání zkušeností pro další profesní život.

Pozice, které dobrovolníci zastávají, lze rozdělit do několika okruhů. **Klasické pomocné práce**, pro které není nutná žádná kvalifikace - uvaděči u vchodů, obsluha šatny, koordinace návštěvníků a hostů (guest service, guidi), jednoduchá manuální práce, roznos plakátů a základní produkční činnosti. Velice často subjekty ale uváděly i činnosti, kde je určitá **specializace nutná**. Typicky jsou to pozice techniků, vytváření rešerší, korektury, redaktorské práce, IT výpomoc apod. Speciální skupinou prací, které dobrovolníci vykonávají, je pak **podílení se na umělecké oblasti** - asistenti režie či

scénografie, inspicie, komparz atd. Některá divadla pak pro tyto účely volí dlouhodobější spolupráci se zájemci skrze umělecké stáže. Tento způsob preferují například divadla NoD, MeetFactory, Alfred ve dvoře a HaDivadlo.

Výjimkou pro kulturní instituce není ani využívání organizovaného dobrovolnictví - například firemní dobrovolnictví, INEX, Tamjdem a dobrovolníci z ESC (Program Evropský sbor solidarity)¹⁸. Některá divadla pak využívají pomoci jiných akreditovaných center a nechávají u nich své dobrovolníky vyřešit smlouvu a další náležitosti s ní spojené. Výhodou je, že takoví dobrovolníci podléhají pojištění vysílající organizace a je možné uplatnit hodnotu jejich práce jako spoluúčast v grantech, které to umožňují. Příkladem toho může být spolupráce divadla Moving Station s Mezigeneračním a dobrovolnickým centrem TOTEM, z.s. I když tato situace způsobuje vysílající organizaci vyšší náklady (pojištění, koordinace apod.), na druhé straně může tato spolupráce dobrovolnickému centru získat na důležitosti a případně dopomoci k získání vyššího obnosu z dotace na podporu dobrovolnické činnosti.

Nejčastějšími odměnami pro dobrovolníky jsou volné vstupy na program, festivalová akreditace, merchandise (či sleva na něj), občerstvení, ubytování, příspěvek na dopravu atd. Celkovou motivací je ale především touha být součástí dané organizace a kolektivu, nahlédnutí do kulturní oblasti a možnost podílet se na společenském dění. To často jako odměna stačí a dobrovolníci jsou ochotni pracovat i bez dalších materiálních výhod. Obzvláště odměny, které nesouvisí přímo s danou kulturní institucí (vstupenky do ZOO, sleva do bazénu apod.), nemusí fungovat tak, jak fungují pro dobrovolníky v sociálních službách¹⁹.

V textu *Metodického doporučení MKČR* (NIPOS, 2015) jsou uvedeny následující bariéry vůči dobrovolnickému programu, které organizace mohou

¹⁸ Důkazem toho je i výpověď Divadla Continuo: „V současné chvíli představují právě dobrovolníci z ESC (Program Evropský sbor solidarity) velmi důležitou součást našeho týmu. Bez jejich pomoci bychom skutečně měli potíže udržet chod organizace na stejné úrovni jako před pandemií covid“.

¹⁹ Opět případ Divadla na cucky, které se celkově při rozjždění dobrovolnického programu inspirovalo v neziskovce Maltézská pomoc (Centrum Olomouc). Díky tomu se jedná o jediné divadlo s akreditací. Divadlo na cucky využívá i supervize.

mít - vytíženost zaměstnanců, obava z nespolehlivosti a obava z přílišné administrativy. Ke každému bodu se krátce vyjádřím s ohledem na získané informace.

Organizace se shodují, že **role koordinátora** je pro dobrovolnictví velice důležitá²⁰. Dobrovolníkům je opravdu potřeba se alespoň základně věnovat. Koordinátor by měl být člověk, který do organizace opravdu vidí a je schopný využít potenciál dobrovolníků pro správné činnosti. Musí to být navíc člověk, který má pro dobrovolníky dostatek času a porozumění. Často na této osobě stojí, zda bude dobrovolnický program úspěšný či nikoliv. Problém, na který ale nejspíše organizace naráží, je schopnost efektivního delegování práce (s tím ale jistě nebojuje pouze kulturní sféra). Každopádně nedostatečná kapacita pracovníků divadla může být vyřešena dotací Ministerstva vnitra ČR, kterou lze pokrýt odměnu koordinátora až do výše 17 000 Kč (včetně odvodů).

Při rozhovorech jsme se dostali i na téma **rozdílu dobrovolníků a brigádníků**. V podstatě u všech subjektů se potvrdila má hypotéza, že nelze práci odváděnou za peníze považovat za efektivnější. Naopak dobrovolníci bývají často motivovanější a nadšení, které do úkonů dávají, přidává každé činnosti na hodnotě. Pro brigádníky nemají divadla dostatečně vysokou sumu na to, aby motivovala k nadstandardnímu plnění úkolů. Pochopitelně existují pozice, které je vhodnější obsadit placeným personálem. Typicky se jedná o pozice s větší zodpovědností (pokladna apod.), nezáživné pozice (hlídání), či pozice, kde je zapotřebí minimálního střídání osob (aby se předešlo častému zaučování). Organizace sice přiznávají, že pocit zodpovědnosti dorazit na směnu bývá u dobrovolníků nižší, nicméně pak samotný výkon práce je ve výsledku při nejmenším stejně tak dobrý jako u brigádníků. V případě dobrovolníků je pak důležitý vztah s koordinátorem - při takové spolupráci se totiž vytváří hodnoty pro obě strany.

²⁰ Takto shrnuje situaci pro festival MOVE Jana Ryšlavá: „Zároveň v roce 2019 se poprvé opravdu využili pro MOVE Fest Ostrava dobrovolníci stylem, který považuju za správný, měli svou vlastní koordinátorku, tím pádem měli péči i informace, a proto byli velmi efektivní součástí, velmi to ulevilo hlavnímu týmu, festival probíhal hladčeji a ke spokojenosti všech. Je ale opravdu třeba mít člověka, který komunikaci s dobrovolníky umí a vytvoří se to jako dobrovolnický program, jinak to také může vytvořit hodně stresu a nedorozumění.“

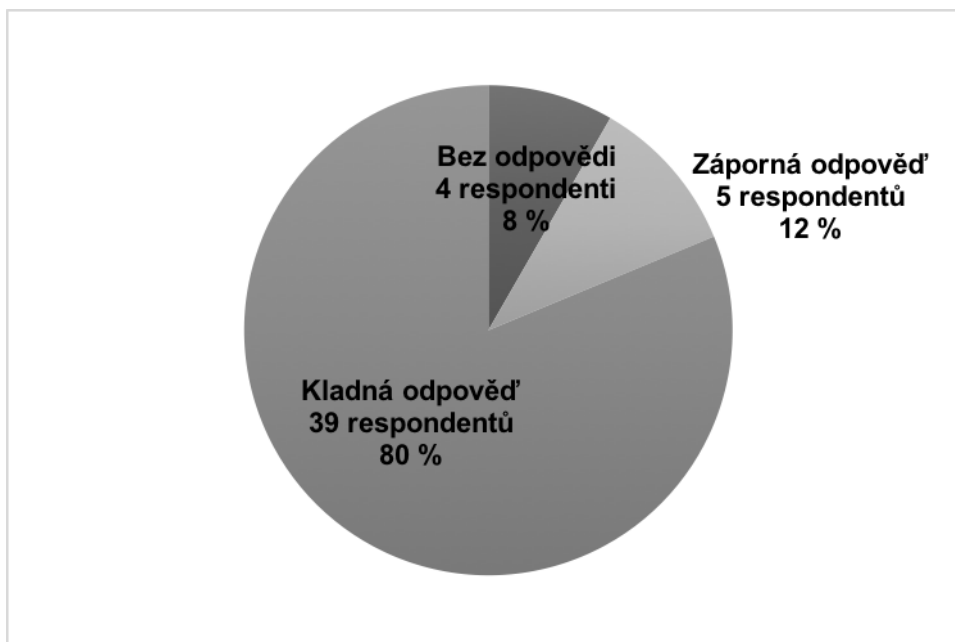
Zřízení akreditace s sebou přináší i **administrativní úkony**. Nicméně ze zkušenosti Divadla na cucky, které akreditaci získalo, se nejedná o přílišnou zátěž. Navíc pro využívání dobrovolníků a zahrnutí jejich práce do finanční spoluúčasti není akreditace nutná. Je možné fungovat pouze jako přijímající organizace, která uzavře smlouvu pouze s vysílající organizací a povede prokazatelnou evidenci práce dobrovolníků.

S ohledem na současnou situaci při rozhovorech nemohla nezazní otázka, zda současná pandemie a s ní spojená krize kultury může mít za následek vzestup dobrovolnictví. V současné chvíli ale nikdo z tázaných nedokázal jednoznačně odpovědět. Nacházíme se ve stadiu, kdy organizace získaly běžnou grantovou podporu jako v letech před covidem, nicméně neměly možnost ji zatím zcela využít. Je ale možné, že v příštích sezónách, obzvláště pokud pandemie nepoleví, se význam dobrovolnictví umocní. V Divadle na cucky zmínili, že dobrovolnictví se u nich vyvíjí ve vlnách a jsou různá stadia (klidovější či naopak rozvojovější). Covid by tak mohl sloužit jako další impuls.

To souvisí i s faktem, že dobrovolnictví bývá důležité pro prvotní vývojovou fázi organizací. Dobrým příkladem je toho ale i Studio Alta, které se díky přesunu na novou lokaci na rozvoj dobrovolnické pomoci zaměřilo. Nemusí se tedy jednat pouze o počáteční fázi organizace, ale i jiná těžká období mohou dobrovolníci pomoci organizaci překonat.

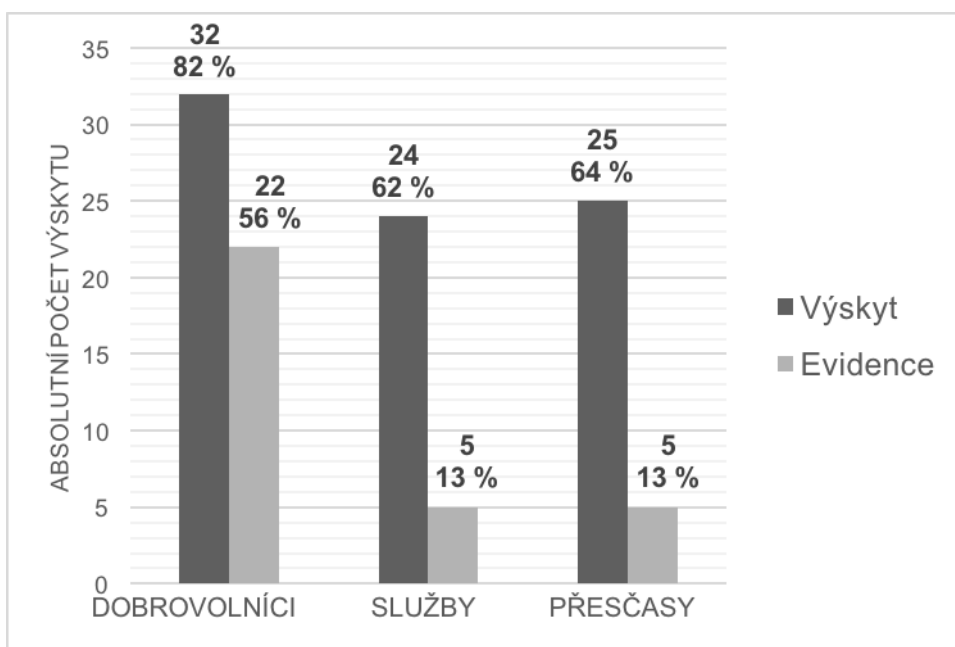
3.2.2. Srovnání dat jednotlivých subjektů

Z oslovených 48 subjektů odpovědělo 44. Z tohoto počtu pak 5 organizací nemá s prací zadarmo žádnou zkušenost. Jedná se o **PONEC - divadlo pro tanec, Divadlo D21, 4+4 Dny v pohybu, Divadlo Tramtarie a Divadlo X10**.



Graf 2 Oslovené subjekty (vlastní zpracování)

Naopak 39 organizací se s prací zadarmo setkává alespoň v nějaké podobě. 82 % z nich má zkušenost s klasickými dobrovolníky v provozu či v rámci umělecké činnosti. 62 % se setkává se službami poskytnutými zdarma a 64 % s neplacenými přesčasů svých pracovníků.



Graf 3 Výskyt typů práce zadarmo a případná evidence (vlastní zpracování)

Evidenci vede ale pouhá část organizací. U dobrovolnictví se evidování pohybuje kolem 56 %, u služeb zadarmo a přesčasů pouze 5 %. Pro **evidenci**

odpracovaných hodin dobrovolníků organizacím slouží především směnové tabulky, ze kterých je pak možné celkový objem práce odhadnout. Výkazy hodin typické pro brigádníky ale organizace nedělají. V situaci, kdy práci dobrovolníků nemohou nijak dál uplatňovat, je to pro ně práce navíc a mohlo by se vytratit "kouzlo" spontánní pomoci.

I když některé organizace evidence dobrovolnických hodin vedou, ve většině případů se jedná pouze o odhady. Je pochopitelné, že pečlivá evidence by byla pro organizace přítěží a v situaci, kdy se tato práce nedá dále zúročit, postrádá pro ně smysl. Přesto níže v tabulce a v grafu uvádím počty hodin, které byly organizace schopny uvést.

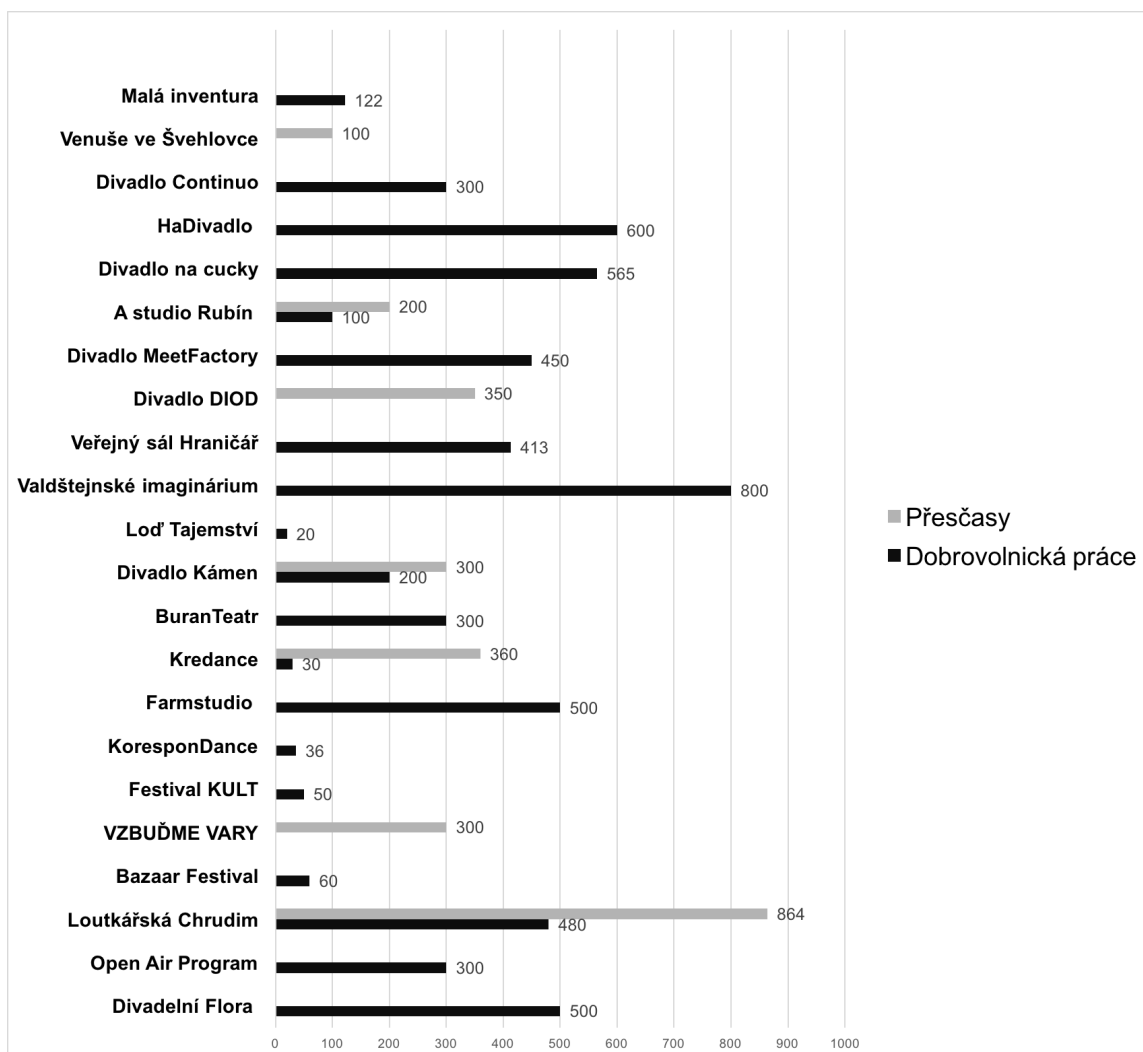
ORGANIZACE²¹	HODINY DOBROVOLNÍKŮ	HODINY PŘESČASŮ²²
Divadelní Flora	500	
Open Air Program	300	
Loutkářská Chrudim	480	864
Bazaar Festival	60	
VZBUĎME VARY		300
Festival KULT	50	
KoresponDance	36	
Farmstudio - středisko umění a kultury	500	
Kredance	30	360
BuranTeatr	300	
Divadlo Kámen	200	300

²¹ Oficiální názvy organizací uvedeny v příloze.

²² V případě absence hodin přesčasů se většinou nejedná o případ, kdy by organizace s touto prací zadarmo neměla zkušenosti. Spíše tuto práci nijak neevidují.

Lod' Tajemství	20	
Valdštejnské imaginárium	800	
Veřejný sál Hraničář	413	
Divadlo DIOD		350
Divadlo MeetFactory	450	
A studio Rubín	100	200
Divadlo na cucky	565	
HaDivadlo – Centrum experimentálního divadla	600	
Divadlo Continuo	300	
Venuše ve Švehlovce		100
Malá inventura	122	
Luhovaný Vincent, z.s.	4700	

Pro znázornění grafem (číslo 4) jsem vynechala festival Luhovaný Vincent. Odhad dobrovolných hodin tam činí cca 4700 a to by mohlo ostatní data v grafu znepřehlednit. V roce 2019 totiž zdarma pracoval kompletně celý tým. Ze stejného důvodu jsem tento festival nezahrnovala ani do grafu následujícího. Vzhledem k celkem nízkému rozpočtu (v roce 2019 kolem 400 000 Kč) by dobrovolná práce mohla být vyčíslena v procentech vůči rozpočtu v rozmezí 117,50 % - 304,33 % dle zvolené metody vyčíslení. Tyto hodnoty jsou extrémní a odpovídají povaze festivalu, kdy do roku 2019 byla veškerá personální agenda (včetně nejužšího týmu) zajišťována dobrovolníky.



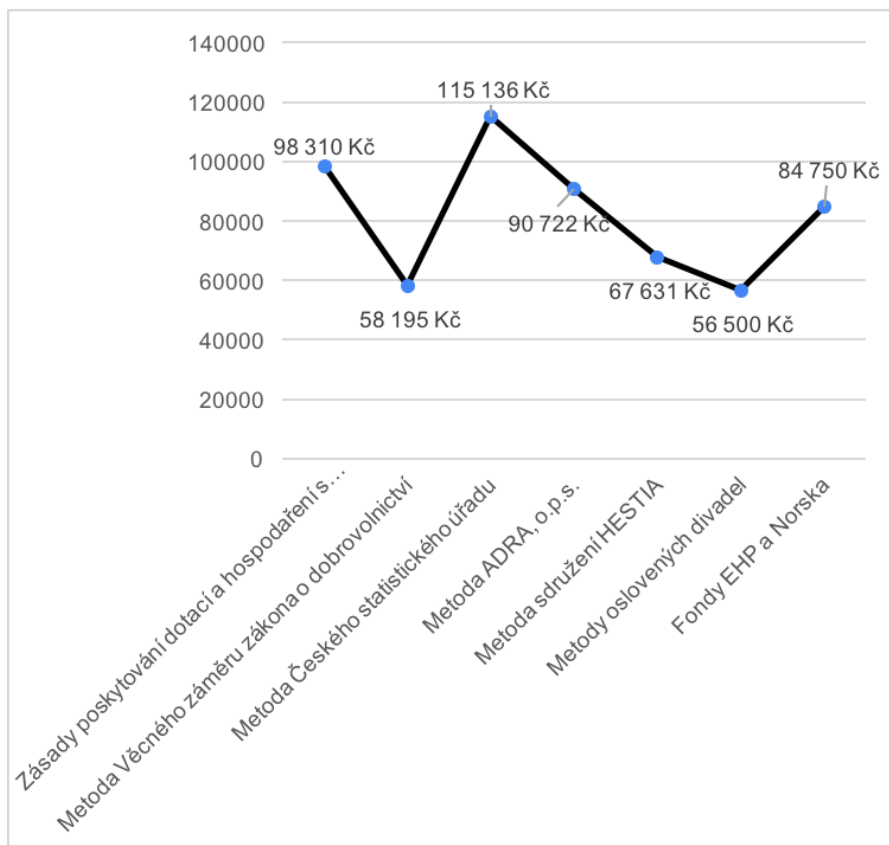
Graf 4 Počet dobrovolnických hodin a přesčasů za rok 2019 (vlastní zpracování)

Pro výpočet následujících grafů jsem použila metody vyčíslení, které bylo možné konkrétně vypočítat. Údaje pro výpočet jsem čerpala z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)²³ Metody, které zohledňují typ práce (metodika ILO, mzda specialisty apod.), jsem vzhledem k nedostatku informací a celkové složitosti nemohla použít. Stejně tak metody, které závisí na konkrétní situaci (náklady příležitosti, hodnota odměn apod.), se dají uplatnit jen při dostatku podrobných informací. Pro přehlednost níže uvádím tabulku vypočtených sazeb za rok 2019.

²³ ISPV je systém čtvrtletních statistických šetření zpracovávaných pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Webové stránky zde: <https://www.ispv.cz/>

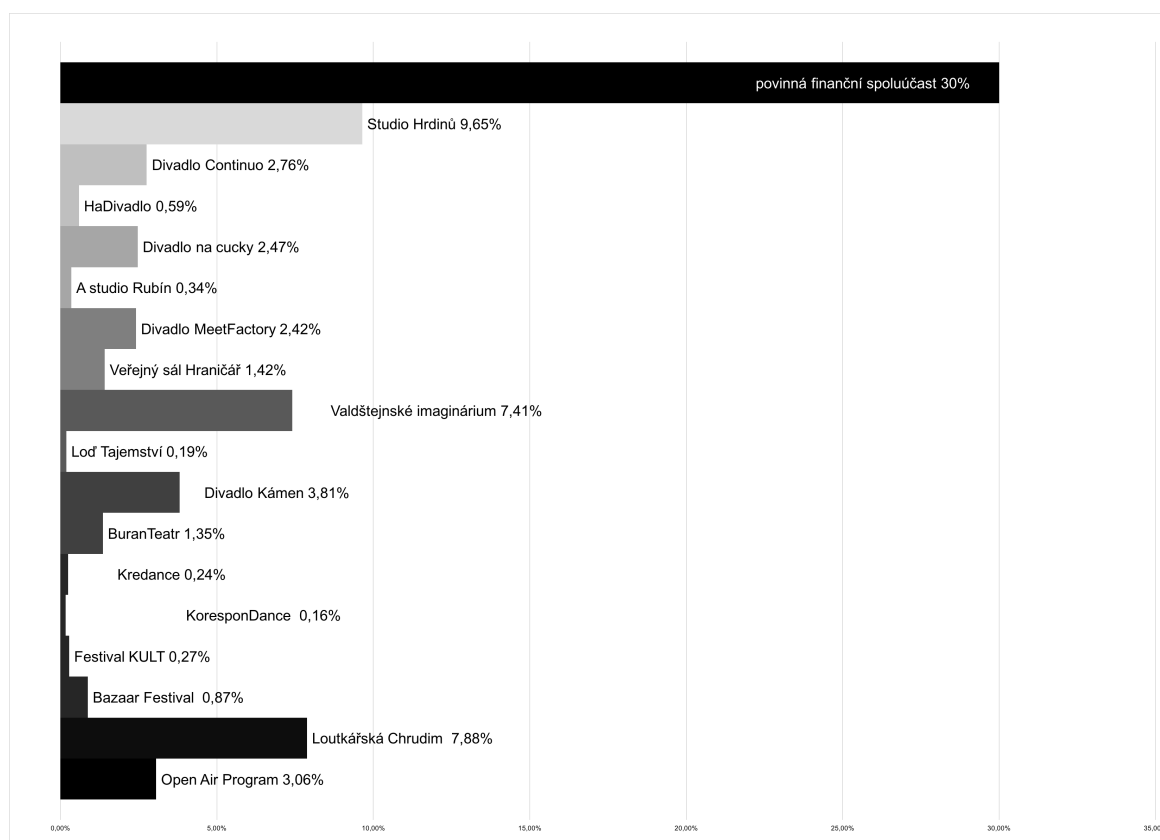
PŘEHLED METOD VYČÍSLENÍ	Kč/hod
Zásady poskytování dotací a hospodaření s neinvestičními dotacemi ze státního rozpočtu České republiky v programu Rozvoj dobrovolnické služby pro rok 2021	174,00
Metoda Věcného záměru zákona o dobrovolnictví	103,00
Metoda Českého statistického úřadu	203,78
Metoda ADRA, o.p.s.	160,57
Metoda sdružení HESTIA	119,70
Metody oslovených divadel	100,00
Fondy EHP a Norska	150,00

Na následujícím grafu pak srovnání jednotlivých metod na konkrétním případu Divadla na cucky. Samotné vyčíslení nám příliš neprozradí. Přínosnější by měly být grafy níže.

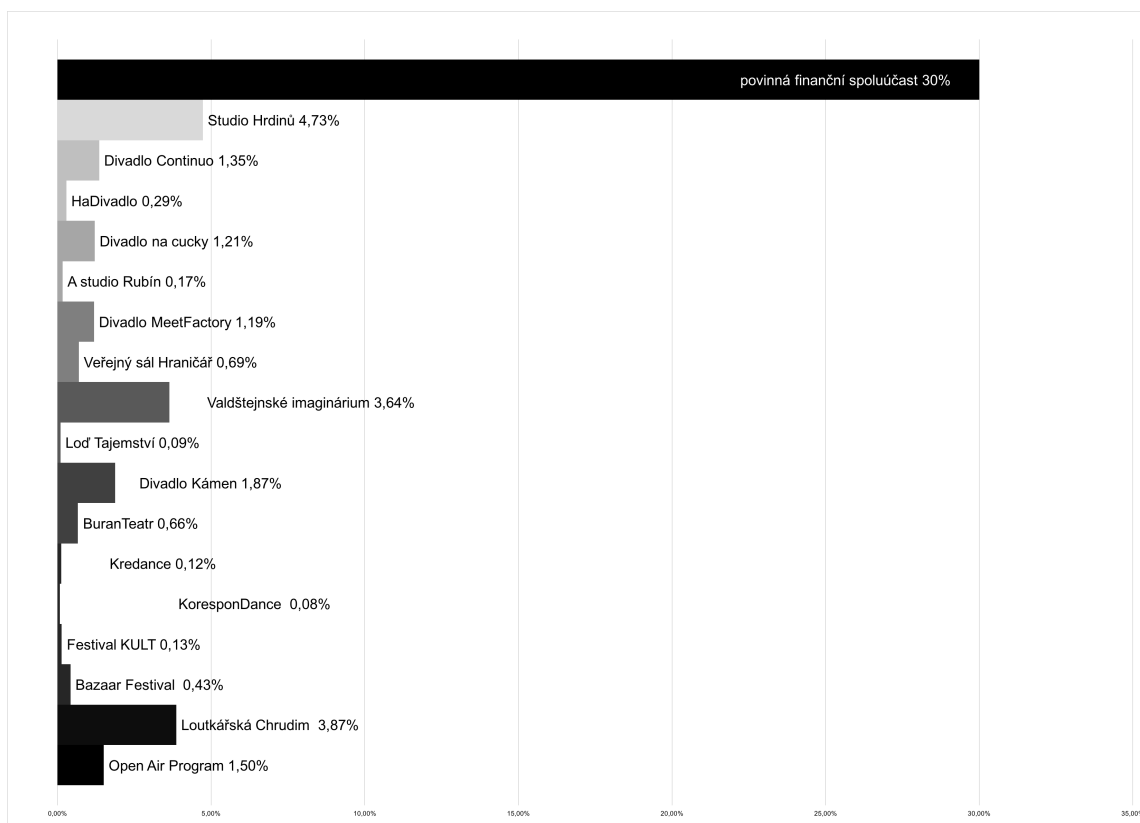


Graf 5 Přehled metod vyčíslení – příklad Divadlo na cucky (vlastní zpracování)

Pro můj výzkum je zásadní porovnání, jaký podíl by dobrovolná práce tvořila z celkového rozpočtu. Na grafech níže je tato hodnota uvedena v procentech. Pro představu je v grafu zaznamenána i hranice 30 %, které je při spolufinancování nutné dosáhnout. Je nutné uvést, že informace o rozpočtech organizací, ze kterých jsem při výpočtech vycházela, jsou přibližné. Pro první graf jsem použila metodu Českého statistického úřadu. Tato metoda je k dobrovolné práci nejštedřejší a používá sazbu 203,78 Kč/hod. Naopak pro druhý graf jsem použila metodu běžnější pro organizace, která stanovuje sazbu na 100 Kč/hod (respektive sazbu běžnou v organizaci pro placené brigádnické pozice).



Graf 6 Vyčíslení možného podílení dobrovolnické práce na finanční spoluúčasti – skrze maximální možnou sazbu (metodu) (vlastní zpracování)



Graf 7 Vyčíslení možného podílení dobrovolnické práce na finanční spoluúčasti – skrze minimální možnou sazbu (metodu) (vlastní zpracování)

Většina oslovených organizací by uvítala možnost uznání dobrovolnické práce do povinné spoluúčasti. Samozřejmě pro část je v tuto chvíli procento zanedbatelné a zřízení akreditace by byla zbytečná zátěž. Pokud by ale poskytovatelé grantů nastavili systém tak, aby organizace motivoval dobrovolnictví rozvíjet, věřím tomu, že i procenta by začala být pro organizace významná.

I s ohledem na získaná data nelze jednoznačně určit, jaká metoda vyčíslení je pro kulturní organizace nejvhodnější. U festivalů jako Loutkářská Chrudim nebo Luhovaný Vincent, kde je velké zapojení odborníků, jako jsou technici, recenzenti apod., by byla nejvhodnější metoda vyčíslení pomocí **mzdy specialisty**. Neslo by to s sebou ale do jisté míry větší administrativní zátěž - pro poskytovatele grantu a pro příjemce. **Odměna placených brigádníků daného divadla** by sice odrážela, kolik divadlo opravdu ušetřilo, ale zároveň to neposkytuje spravedlivý systém, který by pomohl plošně unifikovat vyčíslení dobrovolnické práce. **Vyčíslení pomocí mediánů a průměrů mezd v ČR** za dané období je jednoduchou metodou. V podstatě záleží na

poskytovateli dotace, jakou metodu zvolí a tedy i do jaké míry považuje dobrovolnickou práci jako hodnotnou. Efektivitu a přínos práce dobrovolníků se sice snažím touto prací zdůraznit, ale nejsem schopna tyto proměnné důvěryhodně změřit či potvrdit.

Bohužel nejsem schopna uvést ukazatel VIVA či dobrovolnickou hodinu. Organizace totiž nevidují náklady spojené s dobrovolníky. Přesnou **kalkulaci výdajů** organizace nedělají, ale všichni dotazovaní se shodují, že je jejich činnost na dobrovolnících závislá. Mezi nejčastější výdajové položky patří – odměna koordinátora, pojištění dobrovolníků²⁴ a odměny dobrovolníků. Studio Hrdinů sice náklady odhaduje na 150 000 Kč (dobrovolnickou práci pak vyčísluje přibližně na 250 000 Kč), ale je to opravdu pouhý odhad. Divadla kalkulaci nákladů tolik neřeší možná i z toho důvodu, že tyto náklady by byly částečně vynaloženy i na placený personál. Jistě se to týká výdajů jako práce koordinátora a pojištění. Stejně tak odměny v podobě volných vstupů apod. jsou u placeného personálu také obvyklé.

Ráda bych zde ještě zmínila **festivally filmové**, kde mám vlastní bohaté zkušenosti. **Mezinárodní festival animovaných filmů Anifilm** se v roce 2019 přestěhoval do Liberce a díky tomu bylo možné zavést dobrovolnický systém²⁵. Už během tohoto ročníku dobrovolníci (přibližně 75 osob) během 6 dní odpracovali přibližně 1214 hodin. Na **Mezinárodním festivalu dokumentárních filmů Ji.hlava** je pak tradice dobrovolníků velice dlouhá a pevná. V roce 2019 se odhaduje počet dobrovolných hodin na 5600, které odpracovalo přibližně 230 dobrovolníků.

Nabízí se tedy otázka, v čem se filmové festivaly od těch divadelních liší. Nemám data, která by dokazovala větší atraktivitu filmů oproti divadlu, důvod tedy hledám spíše v praktickém měřítku. Stačí nahlídnout do programů obou typů festivalů a je celkem zřejmé, proč tomu tak je. Filmy je možné promítat v jednom sále od rána do večera a po celou dobu je nutné, aby u sálu byli

²⁴ Pojištění dobrovolníků uzavírá v podstatě jen Divadlo na cucky, které tento výdaj pokrývá z dotace Ministerstva vnitra ČR. Ostatní organizace mají pouze obecné pojištění dané akce či celkové činnosti.

²⁵ Město Třeboň, kde se festival do té doby konal, nebylo dostatečně velké pro nábor dobrovolníků a místní studenti byli již zvyklí na možnost zajímavého přivýdělků.

uvaděči. V určitém prostoru je ale povětšinou možné vždy odehrát pouze jedno divadelní představení, někdy dokonce daný prostor okupuje soubor i dva dny. Pak také záleží, v jakém ročním období se festival koná. Podzimní a zimní termíny navíc vyžadují i obsazení šaten. V každém případě si myslím, že divadla a divadelní festivaly se mohou u filmových festivalů inspirovat a využít dobrovolnické energie na maximum.

3.2.3. Další důležitý dopad dobrovolnictví

Pro organizace nejsou dobrovolníci pouhou úsporou. Divadla si uvědomují i další konkrétní výhody programů. Dobrovolnictví otevírá studentům možnost zapojit se do organizace více a získat i placenou pozici. Pro divadla je tento model velmi žádaný. Úplně pochopitelné je to v případě praxí, které si už ze své podstaty dávají za cíl lepší uplatnění účastníků na trhu práce. Ale je to běžné i pro "obyčejné" dobrovolnictví, kdy jedinec nevykonává nijak kvalifikovanou činnost. Pro organizace je pak vhodné při hledání posily týmu sáhnout do již osvědčených řad příznivců organizace. Tomu nasvědčuje i fakt, že většina zástupců divadel, se kterými jsem uskutečnila rozhovor, byla v minulosti v dané organizaci (nebo v jiné s ní spojené) dobrovolníkem/dobrovolnicí.

Zajímavým přínosem, který si ne každý uvědomuje, je, že dobrovolnictví v podstatě slouží jako nástroj **propagace a audience developmentu**. Krásně tuto skutečnost vystihla Eva Kraftová z Moving Station: "*Dobrovolníci jsou tou nejlepší reklamou, protože tomu věří.*" Šuška je nejlepším propagačním nástrojem a pro ni je vhodné mít širokou základnu osob, které jsou k organizaci nějakým způsobem vázány. Vhodně toho využívá např. Studio Hrdinů, které kromě vstupů zdarma pro samotné dobrovolníky, poskytuje i slevu na vstupenky pro doprovod dobrovolníků. Bývalí dobrovolníci se pak stávají věrnými návštěvníky divadla.

Respondenti si uvědomují i celkový význam dobrovolnictví pro celou společnost. Nicméně nejsou schopni toto objektivně posoudit ze své vlastní konkrétní zkušenosti. V této oblasti budeme muset tedy důvěřovat výzkumům z oblasti studií občanské společnosti.

3.2.4. Služby a přesčasy

Do svého výzkumu jsem částečně zahrnula i služby poskytnuté zdarma a přesčasy pracovníků, i když obě zmíněné kategorie jsou jako "práce zdarma" celkem problematické.

Organizace se setkávají v podstatě se všemi službami, které pro svou činnost potřebují, i ve formě darů či práce zdarma, která je nad rámec mediální či jiné oboustranné spolupráce. Jedná se typicky o IT služby, mediální prostor (i bez mediálního partnerství), pohostinské, ubytovací a logistické služby, tisk, fotografování, tvorbu videa (trailery, záznamy), vypůjčení vybavení či prostoru, ekonomické a právní poradenství, korektury a překladatelské služby apod. Nicméně tato oblast se velice těžko celkově uchopuje a vyčíslení těchto nefinančních příjmů by muselo probíhat přes konkrétní informace pro každou organizaci zvlášť. Přesto mi přišlo důležité existenci této práce zdarma do výzkumu zahrnout alespoň informačně. Často se totiž jedná o práci zdarma, která by se dala vyčísřit jako "mzda specialisty", případně též pomocí běžného ceníku dané firmy, která službu poskytuje. U druhé možnosti přicházíme ale o univerzálnost metody vyčíslení. První varianta může zas poskytnout méně reálný obraz toho, kolik organizace opravdu ušetřila.

Přesčasy jsou zase problematické z jednoho zásadního důvodu. V nezávislé kultuře totiž pracovní poměry nejsou příliš časté a práce je odváděna často osobami samostatně výdělečně činnými. Za přesčasy lze tedy spíše považovat práci, která je vykonávána nad rámec sjednaného objemu. Celkově je tato problematika mnohem širší, než ve své práci dokáží obsáhnout. Hraničí to totiž už s tématem podhodnocení pracovníků v kultuře celkově.

I když samotná divadla²⁶ povahu práce v kultuře považují spíše za klad, je na tomto místě nutné zmínit, že dobrovolnictví by nemělo být využíváno čistě jako náhrada placeného personálu. Dobrovolnictví by mělo zaplňovat mezeru na trhu a přinášet divadlu i něco navíc. Dobrovolnictví je navíc oboustranně prospěšný vztah. Je tedy důležité vycítit hranici, kdy je pracovníka nutné finančně ohodnotit.

²⁶ Například: „*Naše práce je založena hodně na osobní investici, myslím, že všichni často pracují přesčas, nebo se hodiny nedají úplně dobře spočítat, řešíme problémy i o víkendech, v noci, tak jak je potřeba. Proto se špatně rozlišuje práce povinná a dobrovolná.*“

4. ZÁVĚR

Svou prací jsem poskytla ucelený obraz současné situace v oblasti nezávislého divadla ve vztahu k dobrovolnictví. Abych zodpověděla hlavní hypotézu vytyčenou v úvodu, nezávislá divadla jsou na dobrovolnické pomoci značně závislá. U některých organizací lze dobrovolnickou práci vyčíslit až k 10 % jejich ročního rozpočtu. Pochopitelně ne všechny organizace dobrovolnickou pomoc využívají a určitě si nemyslím, že by dobrovolníci měli být nutně součástí každé organizace. Nicméně nastavení vhodných legislativních a společenských podmínek pro dobrovolnické programy je základem každé vyspělé občanské společnosti.

Doufám, že svou prací povzbudím poskytovatele dotací, aby nastavili příznivé podmínky vůči této skutečnosti. Základem je vnímat zapojení dobrovolníků do divadla / festivalu jako ukazatel kvality organizace. Dalším krokem, který současná legislativa umožňuje, je nastavení způsobu finanční spoluúčasti pomocí dobrovolnické práce. Ve své práci jsem poskytla výčet metodik vyčíslení. Poskytovatel grantů pak musí sám zvážit a vybrat pro něho tu nejvhodnější.

Vstřícné kroky poskytovatelů pak mohou mít za následek i větší zájem organizací dobrovolnické programy rozvíjet. Samotné zřízení akreditace je sice na zvážení, ale i bez ní lze výhod dobrovolnictví využívat ve velké míře. Je možné totiž spolupracovat s dobrovolnickými centry. Případně pro začátek dobrovolnictví využívat neformálně.

A v neposlední řadě by má práce mohla být ve výsledku i dobrým impulsem pro samotné dobrovolníky se do kulturních organizací zapojovat ve větší míře.

5. ZDROJE

LITERATURA A ONLINE ZDROJE

- BARBOŘÍK, Michal, Nataša DIATKOVÁ a Hana FRÝDLOVÁ. *Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace (RIA): Věcný záměr zákona o dobrovolnictví* [online]. Ministerstvo vnitra ČR, odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality, 2015 [cit. 2021-5-5]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/zaverecna-zprava-z-hodnoceni-dopadu-regulace-pdf.aspx>
- BUSSELL, Helen a Deborah FORBES. *Volunteer Management in Arts Organizations: A Case Study and Managerial Implications. International Journal of Arts Management* [online]. HEC - Montréal - Chair of Arts Management, 2007, 9(2), 16-28 [cit. 2021-7-18]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/41064916>
- ČESKO. *Zákon č. 86/2014 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů*. In: *Sbírka zákonů*. 5. 6. 2014. Částka č. 37/2014 Sb.
- DOSTÁL, Jakub a Marek VYSKOČIL. *Ekonomická hodnota dobrovolnictví: ADRA ČR za rok 2013*. CVNS (Centre for non-profit sector research), 2014.
- EVROPSKÝ SBOR SOLIDARITY. *Dobrovolnictví v Evropě*. Evropský portál pro mládež [online]. Europa.eu. 04/2013, [cit. 2021-06-20]. Dostupné z: https://europa.eu/youth/eu/article/46/1012_cs?language=mt
- FONDY EHP A NORSKA 2014-2021. *Příručka pro příjemce grantů financovaných z programů Zdraví, Kultura, Řádná správa, Lidská práva a Spravedlnost* [online]. Verze č. 2 platná od: 28. 1. 2021 [cit. 2021-5-18]. Dostupné z: <https://www.eeagrants.cz/cs/zakladni-informace/zakladni-dokumenty/pokyny/prirucka-pro-prijemce-grantu-3017>
- FOŘTOVÁ, Jitka. *DOBROVOLNÍCI V POJETÍ ČSÚ: Příspěvek na konferenci* [online]. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 16. 4. 2020, Jihlava [cit. 2021-6-20]. Dostupné z: <https://www.dobrometr.cz/konference/images/Dobrovoln%C3%ADci%20v%20pojet%C3%AD%20%C4%8CS%C3%9A.pdf>

- HRONCOVÁ, Marcela. *Moderní nezisková organizace základy jejího řízení, metodika a praktické rady v kostce*. Praha: Ateliér vzdělávání, 2010. ISBN 978-80-904519-0-2.
- HRUŠKA, Lubor, Andrea HRUŠKOVÁ, Jiří TOŠNER, Ivana FOLDYNOVÁ, Miroslav PILÁT a kol. *Koncepce rozvoje dobrovolnictví v ČR*. Ostrava: ACCENDO, 2018.
- HYNEK J., Ing. Aleš SEDLÁČEK. *Metodika evidence a stanovení hodnoty dobrovolnické práce v České republice*. [online]. Operační program: Lidské zdroje a zaměstnanost, č. projektu: CZ.1.04/5.1.01/B2.00024. Praha, květen 2015. [cit. 2021-5-5]. Dostupné z: <http://crdm.cz/download/projekty/SAFE-OP-LZZ-Metodika-evidence-a-stanoveni-hodnoty-dobrovolnicke-prace-v-CR.pdf>
- MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zásady poskytování dotací a hospodaření s neinvestičními dotacemi ze státního rozpočtu České republiky v programu Rozvoj dobrovolnické služby pro rok 2021: Příloha k Pokynu ředitele odboru prevence kriminality č. 10/2020* [online]. Ministerstvo vnitra ČR, Odbor prevence kriminality, 2020 [cit. 2021-5-5]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dotace-na-akreditovane-projekty-642310.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>
- MPSV ČR. *Informační systém o průměrném výdělku: Mzdová sféra - Rok 2019*. 2021a. [cit. 2021-7-5] Dostupné z: https://www.ispv.cz/getattachment/420e160d-1069-4ca7-b12f-782ea17c0b9e/CR_194_MZS-pdf.aspx?disposition=attachment
- MPSV ČR. *Informační systém o průměrném výdělku: Platová sféra - 4. čtvrtletí 2019*. 2021b. [cit. 2021-7-5] Dostupné z: https://www.ispv.cz/getattachment/6a9e4ca8-abe3-41f2-9f7f-a29b304cd1b1/CR_194-xlsx.aspx?disposition=attachment
- MÜLLEROVÁ, Magdalena a Kateřina DOLEŽALOVÁ. *Dobrovolníci pro kulturu, dobrovolnická činnost v kulturních organizacích*. 1. vyd. Praha: Česká kancelář programu Culture nákladem Institutu umění-Divadelního ústavu, 2011, 128 p. ISBN 80-700-8268-2.
- MUSILOVÁ, Klára. *Jakou cenu má dobrovolník?* GRANTIS 6/2005 [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: http://www.neziskovky.cz/clanek/1165/511_559_565/fakta_legislative-aucetnictvi_navody-legislative/jakou-cenu-ma-dobrovolnik/

- NEBUŽELSKÁ, Miroslava. *Online seminář Daně a účetnictví pro Novou síť*. 22HLAV. 19. 11. 2020.
- NIPOS. *Metodické doporučení Ministerstva kultury pro dobrovolnictví v kultuře* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2021-5-5]. Dostupné z: <http://www.nipos-mk.cz/?s=dobrovolnictv%C3%AD&B1>
- NIPOS. *Výsledky účtu kultury ČR za rok 2018* [online]. In: . Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-5-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-uctu-kultury-2018>
- POSPÍŠILOVÁ, Tereza. *Dobrovolnictví v kontextu životní dráhy dobrovolníků*. Praha: Fakulta humanitních studií UK, 2010. Dostupné z: https://lidemesta.cuni.cz/LM-1014-version1-lm_1_10_pospisilova.pdf
- ŠMÍDOVÁ, Nikola. *Ekonomická hodnota dobrovolnictví v neziskové organizaci na regionální úrovni*. In: *XXII. Mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. Sborník příspěvků*. Brno: Masarykova univerzita (Masaryk University Press), 2019, s. 10. ISBN 978-80-210-9268-6. Dostupné z: doi:10.5817/CZ.MUNI.P210-9268-2019-95
- TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-178-6.
- TOŠNER, Jiří. *Studie o dobrovolnictví: Koncepce politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020* [online]. 2020 [cit. 2021-9-16]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_tosner_pro_web.pdf
- VLÁDA ČR. *Úplné znění Zásad vlády pro poskytování dotací ze státního rozpočtu České republiky nestátním neziskovým organizacím ústředními orgány státní správy: Schváleno usnesením vlády ze dne 1. února 2010 č. 92, ve znění usnesení vlády ze dne 19. června 2013 č. 479 a usnesení vlády ze dne 6. srpna 2014 č. 657*. [online]. [cit. 2021-6-17]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/uplne_zneni_zasad_pro_web.pdf

ROZHOVORY

- Studio Hrdinů – Madla Zelenková, Anna Mášová
- Studio Alta – Anežka Medová
- Divadlo na cucky - Alžběta Kvapilová
- Luhovaný Vincent – Magdaléna Petráková
- Divadelní Flora – Magdaléna Petráková
- Moving Station – Eva Kraftová
- Plzeň 2015 – Eva Kraftová
- Loutkářská Chrudim – Michal Drtina

PŘÍLOHA

SEZNAM ORGANIZACÍ, KTERÉ SE S PRACÍ ZADARMO SETKÁVAJÍ
A studio Rubín o.p.s.
ALT@RT z.ú. (Studio ALTA)
AvantgArt, z. s. (Zauhlovačka)
BuranTeatr z.s.
Centrum choreografického rozvoje SE.S.TA (KoresponDance)
Člověk na hranici, z.s. (Mezinár. divadelní festival BEZ HRANIC/BEZ GRANIC)
DEAI Setkání z.s. (Experimentální prostor NoD)
Divadlo bratří Formanů spolek (Lod' Tajemství)
Divadlo Continuo, z.s.
Divadlo DIOD - Tělocvičná jednota Sokol Jihlava
Divadlo Kámen, z.s.
Divadlo Viola, o.p.s.
DW7, o.p.s. (Divadlo na cucky)
Farmstudio - středisko umění a kultury, z.s.
Flora Theatre Festival, z.s. (Divadelní Flora)
HaDivadlo – Centrum experimentálního divadla, p.o.
Institut umění – Divadelní ústav Pražské Quadriennale
Jatka78, z. ú.
Johan, zapsaný ústav (Moving Station)
kontrapunkt, z.ú. (Open Air Program)

Kredance, z. s.
KULT, spolek (Festival KULT)
Live Performance Bazaar z.s. (Bazaar Festival)
Luhovaný Vincent, z.s.
MeetFactory, o.p.s. (Divadlo MeetFactory)
MOTUS, z.s. (Alfred ve dvoře)
MOVE Ostrava z.s. (MOVE Fest)
Nová síť z.s. (Malá inventura)
O. s. Paradox (Cross Attic)
PaNaMo spolek (Divadelní léto pod plzeňským nebem)
Plzeň 2015, zapsaný ústav
Spolek pro vydávání časopisu Loutkář (Loutkářská Chrudim)
Studio Hrdinů z.s.
Theatrum Kuks z. s.
Tygr v tísní, z.s.
Valdštejnské imaginárium, z.ú.
Veřejný sál Hraničář, spolek
VZBUĎME VARY z.s.
Zákulisí, z.s. (Venuše ve Švehlovce)