

NVO Institūta pētījums

Kā trūkst brīvprātīgo kustības izaugsmei Latvijā?

2007.gads

Satura rādītājs

1. Ievads	3
2. Galvenie secinājumi	4
3. Pētījuma analīze	5
3.1. Brīvprātīgie NVO darbā: būtiskākās tendences	5
3.2. NVO attieksme un viedoklis par brīvprātīgo kustības situāciju Latvijā	11
4. Respondentu profils, eksperti	13
5. Kas ir nevalstiskās organizācijas	14
6. Kas ir brīvprātīgais darbs?	15

Pētījuma autori: Rūta Dimanta, Mareks Indriksons.

Aptaujas datus apkopoja Ilze Šēfere – Siliņa, apstrādāja Līga Rube.

Pētījums tapis ar Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās atbalstu

© NVO Institūts
2007.gads

1. Ievads

Pētījuma "Kā trūkst brīvprātīgo kustības izaugsmei Latvijā?" mērķis ir noskaidrot Latvijas nevalstisko organizāciju (turpmāk tekstā - NVO) galvenās vajadzības un aktuālās problēmas brīvprātīgo piesaistes jomā, kā arī novērtēt galvenās tendences brīvprātīgā darba attīstībā. Pētījuma rezultātu uzdevums ir sniegt atbalstu kvalitatīvu un mērķtiecīgu NVO atbalsta un apmācību programmu veidošanai, kā arī palīdzēt rast atbildes uz jautājumu par brīvprātīgā darba popularizēšanas nepieciešamību sabiedrībā.

Pētījumā meklētas atbildes uz šādiem brīvprātīgo darba attīstību raksturojošiem jautājumiem:

- kā raksturot situāciju brīvprātīgā darba jomā Latvijā?
- kādas ir galvenās problēmas, tendences un izaicinājumi?
- vai NVO ir gatavas darboties ar brīvprātīgajiem?
- kāpēc indivīdi iesaistās brīvprātīgā darba veikšanā?
- kāda ir likumdošanas vide?

Pētījums veikts fonda "Ziedot" apmācību programmas "NVO Institūts" ietvaros ar Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta atbalstu.

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma priekšmets

Brīvprātīgo darba Latvijas nevalstiskajās organizācijās aktuālās problēmas.

Pētījuma dalībnieki

1. NVO - Latvijas reģistrētās biedrības un nodibinājumi.
2. Eksperti, kuri vai ilgstoši darbojas kā brīvprātīgie vai darbojas NVO, kuras piesaista brīvprātīgos.

Pētījumu forma

1. NVO anketēšana saskaņā ar iepriekš izstrādātu jautājumu formu, kas izveidota, balstoties uz materiāliem par brīvprātīgo darbu nevalstiskajās organizācijās, kā arī konsultējoties ar NVO jomas ekspertiem.
2. Ekspertu intervijas, saskaņā ar iepriekš izstrādātu jautājumu formu, balstoties uz NVO anketu un materiāliem par brīvprātīgo darbu nevalstiskajās organizācijās.

Pētījuma veikšanas veids

Elektroniski izsūtītas anketas, telefonintervijas un klātienē intervijas.

Pētījuma respondentu profils

Kopumā tika saņemtas 118 organizāciju anketas un veiktas 10 ekspertu intervijas. No aptaujātajām organizācijām 91% ir biedrības un 9% nodibinājumi. 43% aptaujāto organizāciju darbojas Rīgā, 57% - Kurzemē, Vidzemē, Latgalē un Zemgalē.

Pētījuma veikšanas laiks

2007.gada oktobris - novembris

Pētījuma autori

Rūta Dimanta, Mareks Indriksons

2. Galvenie secinājumi

Pētījums parāda tendenci, ka Latvijas NVO pārāk maz savā darbā izmanto brīvprātīgos – tikai nedaudz vairāk kā 50% NVO savu mērķu īstenošanai piesaista brīvprātīgos. Galvenokārt tas saistīts ar to, ka organizācijas nav definējušas vajadzības, kuras varētu apmierināt ar brīvprātīgo darbu. Brīvprātīgie bieži tiek uztverti kā tehniska darba darītāji, retāk viņos tiek redzēts nopietns instruments organizācijas attīstībā un mērķu sasniegšanā.

Organizācijas mērķtiecīgi nestrādā, lai brīvprātīgos piesaistītu. Tas nozīmē, ka NVO nav pozicionējušās kā vieta, kur cilvēks bez atlīdzības var veikt darbu sabiedrības labā. Biežāk tas izskatās kā izmisuma palīdzības lūgums - „lūdzu palīdziet mums, jo mūsu organizācijai nav naudas”. Organizācijas bieži vien ir samērā slēgtas un neiesaista „cilvēkus no malas”.

Samērā maz tiek strādāts, lai brīvprātīgos motivētu. Lai indivīds ilgtermiņā darbotos kā brīvprātīgais, organizācijai jāapzinās, ka brīvprātīgajam jājūt gandarījums un novērtējums par savu darbu, brīvprātīgajam svarīgi redzēt sava darba ietekmi vai nu organizācijas līmenī vai tās problēmas līmenī, kuru organizācija risina.

Tiek atzīts, ka no vienas puses brīvprātīgo darbam nav prestiža un indivīdi reti kad lepojas ar savu brīvprātīgo darbu. No otras puses pārāk maz sabiedrībā tiek veidots pozitīvs viedoklis par brīvprātīgā darba nozīmi gan sabiedrības kontekstā, gan indivīda ieguvumu ziņā.

Kā būtisks trūkums tiek norādīts arī informācijas trūkums un iespēja saņemt informāciju gan par brīvprātīgo pieprasījumiem, gan piedāvājumu. Dažkārt līdz cilvēki nemaz nezina par iespējām vai vajadzībām pēc viņu brīvprātīgā ieguldījuma sabiedrības labā.

NVO, kas piesaista brīvprātīgos, trūkst resursu, lai šo darbu darītu kvalitatīvi. Tikai katrai trešajai organizācijai ir darbinieks, kura atbildībā ir brīvprātīgo vadība, motivēšana un pārraudzība. Ja NVO nav neviena atbildīgā par brīvprātīgajiem, nereti rodas situācijas, kad brīvprātīgais ir par apgrūtinājumu un vairāk rada problēmas nekā ieguvumus. Savukārt, brīvprātīgais, kurš nokļuvis neprofesionālā NVO, zaudē motivāciju un neredz brīvprātīgā darba jēgu.

NVO jomas eksperti atzīst, ka tuvākajos gados ar vien pieaug brīvprātīgo loma organizāciju darbā. Īpaši tas attiecas un ekspertīzes sniegšanu un augstas pievienotās vērtības radīšanu. Brīvprātīgo piesaistīšana jāuztver tik pat nopietni kā ziedojumu piesaiste. Tas nozīmē, ka ar brīvprātīgo darbu var panākt līdzīgu efektu kā ar saņemtu mantisku vai finansiālu ziedojumu. Ieguvējas būs tās NVO, kuras piesaista brīvprātīgos, kas grib un spēj darboties ilgtermiņā, kā arī ziedo savas profesionālās zināšanas un laiku.

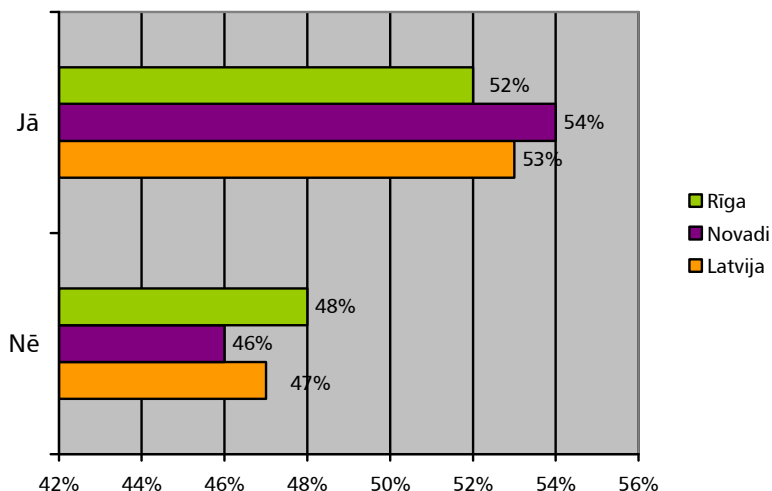
Likumdošanas vide būtiskus šķēršļus brīvprātīgo kustībai nerada, tomēr likums par brīvprātīgo darbu palīdzētu kustību attīstīt, jo skaidri definētu spēles noteikumus.

3. Pētījuma analīze

3.1. Brīvprātīgie NVO darbā: būtiskākās tendences

Attēls Nr.1

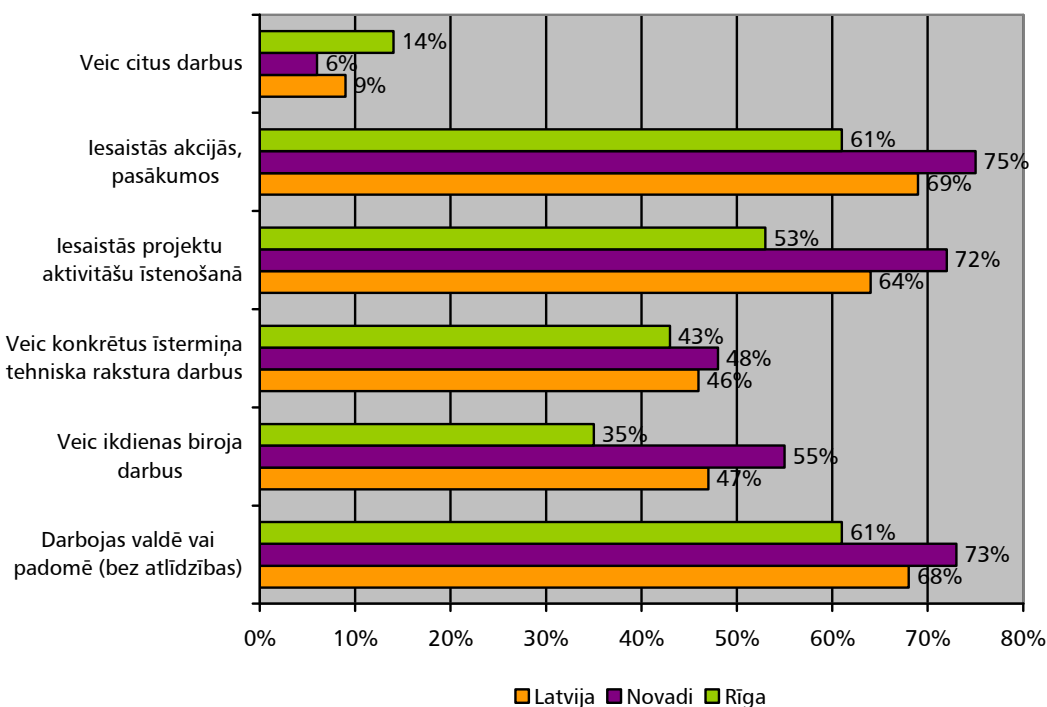
Vai Jūsu organizācija savā darbā piesaista brīvprātīgos?



Organizāciju aptauja parāda, ka vidēji tikai puse (53%) savas organizācijas darbu sekmīgākai veikšanai piesaista brīvprātīgos. Nav novērojamas būtiskas atšķirības starp Rīgas un reģionu - Kurzemes, Vidzemes, Latgales un Zemgales organizācijām. Galvenokārt tas saistīts ar to, ka organizācijas nav definējušas vajadzības, kuras varētu apmierināt ar brīvprātīgo darbu.

Attēls Nr.2

Kādus darbus un pienākumus Jūsu organizācijā veic brīvprātīgie?
(tajās, kuras piesaista brīvprātīgos; varēja norādīt vairākas izvēles, %)

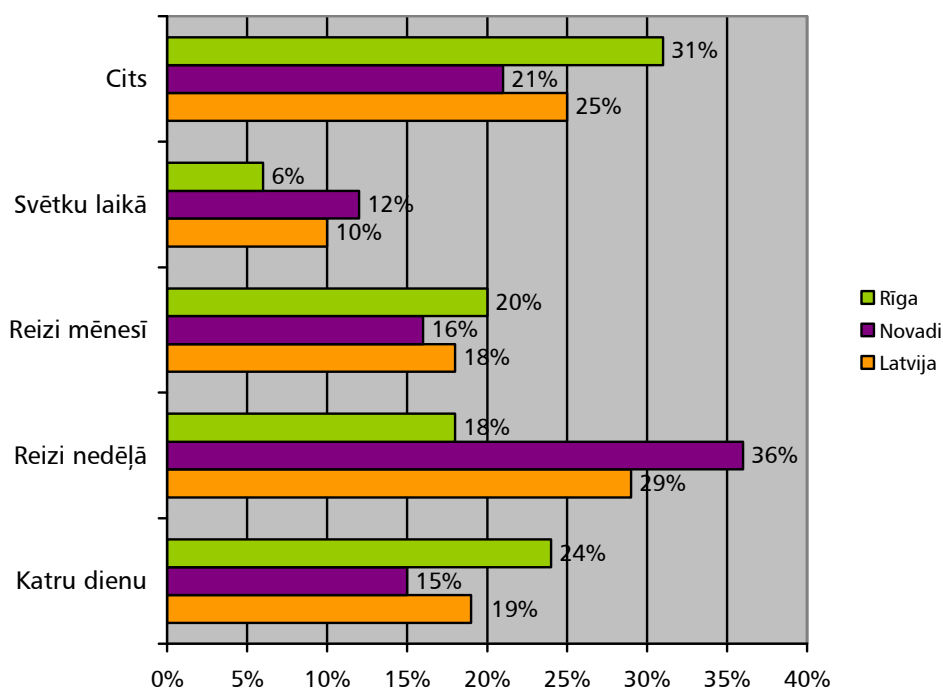


Organizācijas visbiežāk brīvprātīgos piesaista organizācijas akciju un pasākumu sagatavošanā un norisē (69%), kā arī konkrētu projektu aktivitāšu īstenošanā (64%). Līdzvērtīga daļa (68%) aptaujāto organizāciju norāda, ka jau savu darbību nevalstiskajā organizācijā (dalību valdes sēdēs, kopsapulcēs, kopējo organizācijas pasākumos sagatavošanā un norisē) vērtē kā savu brīvprātīgo darbu. Reģionu organizācijās biežāk nekā Rīgā brīvprātīgie iesaistās akcijās, pasākumos, palīdz veikt ikdienas biroja darbus un darbojas valdes/padomēs (skat. attēlu Nr.2).

Pētījuma ietvaros aptaujātie eksperti vērtē, ka Latvijas NVO pārāk neproduktīvi izmanto savā darbā brīvprātīgos. Brīvprātīgie bieži tiek uztverti kā tehniska darba darītāji, retāk viņos tiek redzēts nopietns instruments organizācijas attīstībā un mērķu sasniegšanā. Galvenokārt tas saistīts ar to, ka organizācijas nav definējušas vajadzības, kuras varētu apmierināt ar brīvprātīgo darbu.

Attēls Nr.3

Cik bieži brīvprātīgie darbojas Jūsu organizācijā? (tajās, kuras piesaista brīvprātīgos, %)



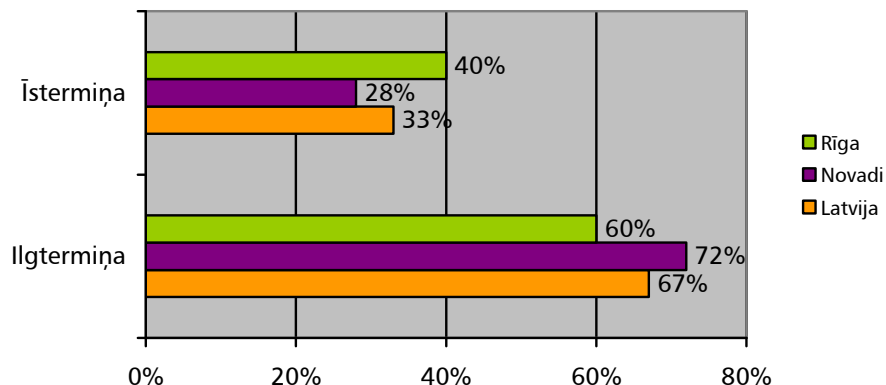
Visbiežāk (29% organizāciju) brīvprātīgie velta laiku darbībai kādā nevalstiskā organizācijā reizi nedēļā, visvairāk tas raksturīgi reģionu organizācijās (36% organizāciju). Rīgas organizācijās biežāk nekā reģionos brīvprātīgie katru dienu atlicina laiku brīvprātīgajam darbam, ko var skaidrot ar salīdzinoši tuvāku attālumu starp brīvprātīgā dzīvesvietu, darba vietu un nevalstisko organizāciju, kā arī plašākām iespējām izmantot informācijas tehnoloģijas brīvprātīgā darba uzdevumu izmantošanā.

Atbildes uz pētījuma papildus jautājumu liecina, ka 80% aptaujāto organizāciju neveic brīvprātīgo nostrādāto darba stundu uzskaiti. Tādējādi gan organizācijām, gan brīvprātīgajiem ir tikai aptuvenš priekšstats par brīvprātīgo darba devumu organizācijas mērķu sasniegšanā. Nostrādāto darba stundu uzskaitē ir būtisks elements brīvprātīgo motivēšanas un atzinības izteikšanas sistēmā, piem., izsakot īpašu atzinību brīvprātīgajiem, kas nostrādājuši 100, 500 vai 1000 stundu, kā arī veidojot brīvprātīgo izaugsmes „karjeras kāpnes”.

Brīvprātīgo ieguldījuma (stundu) uzskaitē ir svarīga arī organizācijas ieguldījuma sabiedrības labā pierādīšanai dialogā ar pašvaldību un valsts institūcijām, kā arī atsevišķos gadījumos kā organizācijas pašieguldījuma pierādīšanai kāda projekta finansēšanai finansētājiem (piem., Sabiedrības integrācijas fondam un AB.LV Sabiedriskā labuma fondam).

Attēls Nr.4

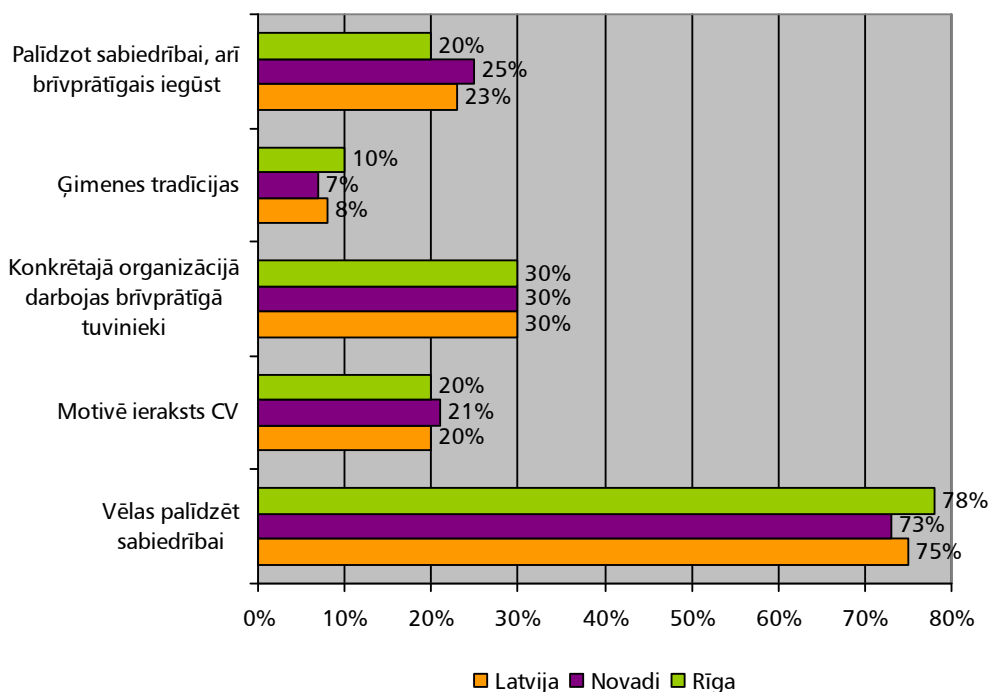
Kādi brīvprātīgie biežāk darbojas Jūsu organizācijā? (tajās, kuras piesaista brīvprātīgos, %)



Pētījuma ietvaros 60% Rīgas un 72% reģionu organizāciju apgalvo, ka tām ir izveidojusies ilgtermiņa sadarbība ar brīvprātīgajiem. Tas būtu skaidrojams gan ar to, ka brīvprātīgie izjūt piederības sajūtu organizācijai; īpaši, ja darbojas valdē vai padomē. Gan ar to, ka Latvijas nevalstiskās organizācijas ir ar samērā nelielu biedru, atbalstītāju loku (20 – 30 cilvēki), bieži vien ir samērā slēgtas un nelabprāt iesaista „cilvēkus no malas”.

Attēls Nr.5

Kādēļ, Jūsprāt, brīvprātīgie izlemj ziedot savu darbu Jūsu organizācijai? (tajās, kuras piesaista brīvprātīgos, %)

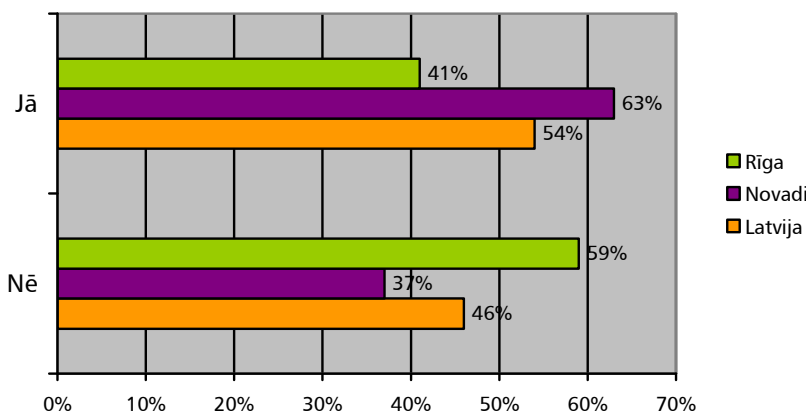


Pētījumā aptaujātās organizācijas gan Rīgā, gan reģionos norāda, ka būtiskākā motivācija, kādēļ brīvprātīgie darbojas viņu organizācijās, ir vēlme palīdzēt sabiedrībai kādā jomā (vidēji – 75% organizāciju). Aptaujas rezultāti rāda, ka būtisks gan motivētājs, gan brīvprātīgo piesaistes resurss ir paši brīvprātīgie – viņi organizācijai piesaista arī savus tuviniekus un pazīstamos no savu draugu loka (vidēji 30% organizāciju). Teiciens – „dots devējam atdodas” ir spēkā arī brīvprātīgajā darbā, un 23% organizāciju norāda, ka, palīdzot sabiedrībai, brīvprātīgie iegūst, piemēram, gandarījuma sajūtu, jaunus sociālos kontaktus, zināšanas un iemaņas.

Attēls Nr.6

Vai Jūsu organizācijā ir atbildīgais par brīvprātīgo piesaisti un viņu darba koordinēšanu?

(% no tām, kuras piesaista brīvprātīgos)



Pētījumā intervētie eksperti norāda, ka organizācijas samērā maz uzmanības velta tam, lai brīvprātīgos motivētu. Lai indivīds ilgtermiņā darbotos kā brīvprātīgais, organizācijai jāapzinās, ka brīvprātīgajam jābūt gandarījums un novērtējums par savu darbu, brīvprātīgajam svarīgi redzēt sava darba ietekmi vai nu organizācijas līmenī vai tās problēmas līmenī, kuru organizācija risina.

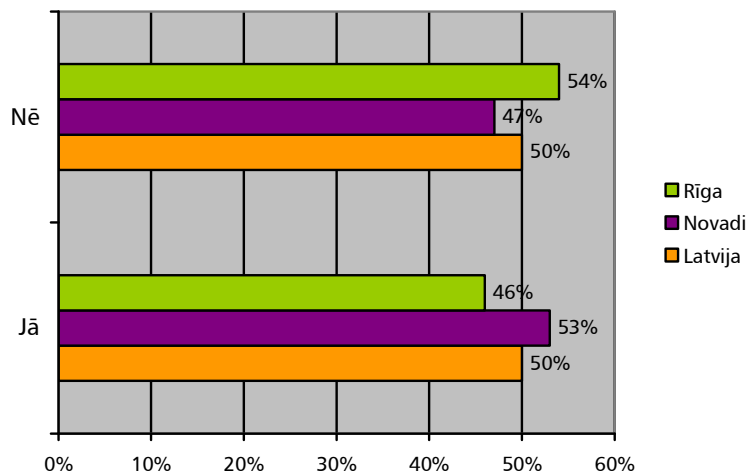
Šo situāciju apliecina arī attēlā Nr.6 attēlotie dati – tikai vidēji 54% organizāciju no tām, kurās piesaista brīvprātīgo, ir nozīmēts kāds atbildīgais par brīvprātīgo piesaisti un viņu darba koordinēšanu. Tomēr atšķirīga aina ir vērojama Rīgā un reģionos. Reģionos 63% organizāciju, kurās piesaista brīvprātīgos, ir atbildīgais darbinieks, Rīgas organizācijās – tikai 41% (skat. attēlu Nr.6).

Pētījuma ietvaros vēlējāmies uzzināt, vai un cik bieži organizācijas sedz brīvprātīgajiem izdevumus, kas radušies veicot brīvprātīgo darbu (skat. attēlu Nr.7 nākamajā lpp).

Brīvprātīgo darbība organizācijai rada izmaksas, tomēr tās parasti tās dod ievērojami lielāku atdevi nekā ieguldījums. Piemēram, organizācijai nav pietiekami daudz naudas grāmatveža algošanai, tomēr pietiekami, lai segtu brīvprātīga grāmatveža darbības tērīnus – veidlapas, telefona sarunas u.c. Ja kā gandarījums brīvprātīgajiem tiek piedāvāts bezmaksas izmantot datoru vai internetu, jāparedz, vai organizācija spēs apmaksāt lielākus rēķinus. No otras puses raugoties, varbūt tieši šī ir tā izmaksu pozīcija, kurai organizācija daudz vieglāk var piesaistīt finansējumu nekā atalgojumam.

Veicot brīvprātīgo darbu, arī brīvprātīgajam var rasties finansiāli izdevumi, piem. nokļūšana uz/no dzīvesvietas un brīvprātīgā darba veikšanas vietas vai pusdienu izdevumi, ja brīvprātīgais darbs ir nodarbības ar bērniem visas dienas garumā. Bieži brīvprātīgajiem, lai veiktu brīvprātīgo darbu, ir jāatbilst tām pašām sanitārajām prasībām kā algotiem darbiniekiem, un tad rodas jautājums – kurš sedz šādas izmaksas? Tādējādi būtisks apstāklis ir, vai brīvprātīgais (jaunieši u.c.) var finansiāli atļauties veikt brīvprātīgo darbu?

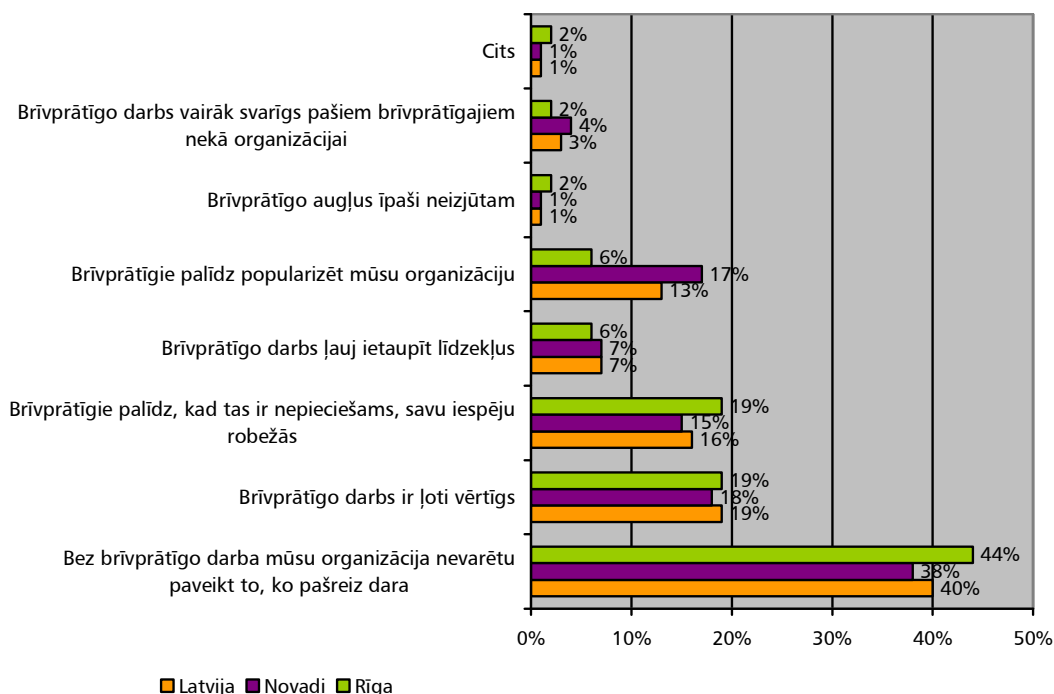
Vai Jūsu organizācija sedz izdevumus, kas brīvprātīgajiem radušies, veicot brīvprātīgo darbu? (tajās, kuras piesaista brīvprātīgos, %)



Pētījuma rezultāti rāda, ka Latvijā nevalstiskās organizācijas īsteno abējādu praksi – pusē organizāciju apmaksā šādu izdevumus, otrā pusē organizāciju šīs izmaksas sedz pats brīvprātīgais vai kāds cits.

Pasaules praksē nav vienota standarta šo izmaksu segšanā. Daļā valstu un organizāciju, īpaši sociālajā jomā, visbiežāk organizācijas, kuras piesaista brīvprātīgos, arī sedz viņu darbības izmaksas. Bet daļā valstu un darbības jomu atsevišķos gadījumos brīvprātīgie pat piemaksā par iespēju veikt brīvprātīgo darbu.

Lūdzu, novērtējiet brīvprātīgo darba efektivitāti Jūsu organizācijā (tajās, kuras piesaista brīvprātīgos; varēja norādīt vairākus izvēles, %)

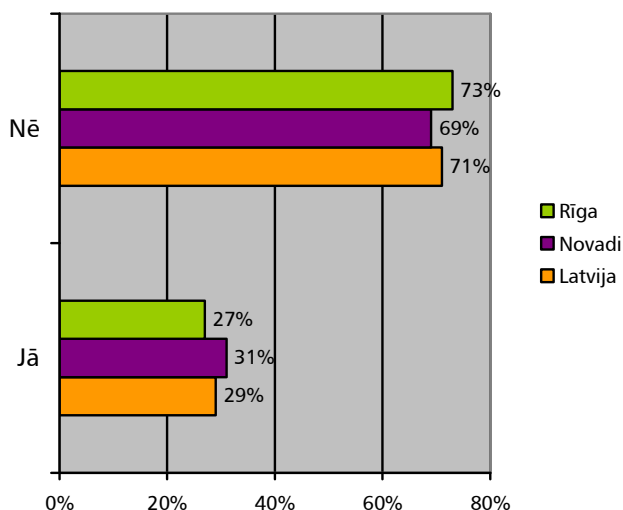


Gan Rīgas, gan reģionu organizācijas (vidēji 40%) piekrīt apgalvojumam, ka bez brīvprātīgo atbalsta nevarētu paveikt to, ko tā pašlaik dara. Kopumā brīvprātīgo darbu kā ļoti vērtīgu un dažkārt pat neaizstājamu novērtē nepilni 60% respondentu. Tas ļauj secināt, ka brīvprātīgo ieguldījums NVO darbā ir būtisks resurss organizāciju mērķu sasniegšanai. Turklāt brīvprātīgie ir vieni čačkākajiem informācijas izplatītājiem vietējā sabiedrībā par konkrēto organizāciju un tās darbiem.

Attēls Nr.9

Vai, Jūsaprāt, ir skaidras juridiskās attiecības brīvprātīgo darba aspektā?

(tajās, kuras piesaista brīvprātīgos, %)



Biedrību un nodibinājumu likuma 8. pants regulē biedrību un nodibinājumu tiesības nodarbināt personas brīvprātīgā darbā. Šis pants arī nosaka, ka pēc personas pieprasījuma par brīvprātīgā darba veikšanu ir slēdzams līgums, ka var prasīt atlīdzināt izdevumus, kas radušies brīvprātīgā darba izpildes gaitā, un atbildību, ja organizācijas vainas dēļ radies kaitējums brīvprātīgajam. Šīs normas attiecināmas tikai uz biedrībām un nodibinājumiem un neregulē brīvprātīgā darba veikšanu valsts un pašvaldību institūcijās.

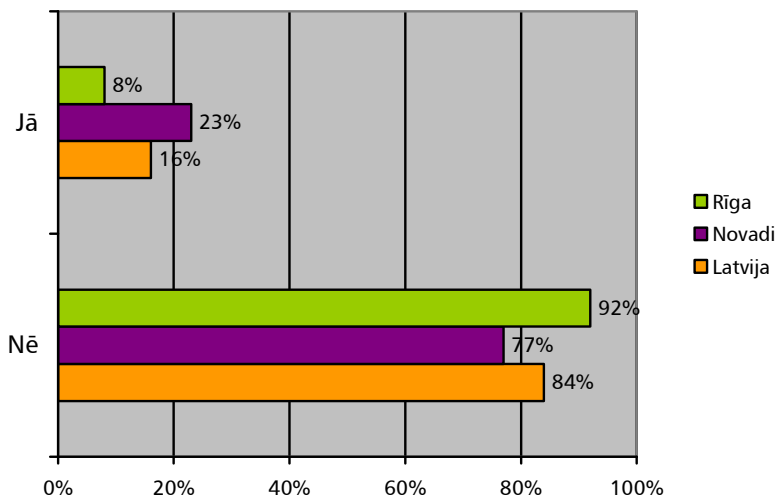
Pēdējos gadus Latvijā turpinās diskusija par nepieciešamību normatīvos aktos detalizētāk regulēt brīvprātīgā darba organizāciju gan nevalstiskās organizācijās, gan valsts un pašvaldību institūcijās. Īpaši situācijās, lai brīvprātīgo darbu nevarētu izmantot kā nelegālās nodarbinātības paveidu, kā arī regulētu jautājumus par nepilngadīgu personu iesaistīšanu brīvprātīgā darbā, par organizāciju atbildību, ja indivīdam, veicot brīvprātīgo darbu, ir radies kaitējums veselībai vai apdraudēta viņa dzīvību, plašāks regulējums par izdevumu atlīdzināšanu brīvprātīgajiem, kas radušies veicot brīvprātīgo darbu u.c.

Pārlicenošs pārsvars aptaujāto organizāciju gan Rīgā, gan reģionos (vidēji 73%) atzīst, ka tām nav skaidrs regulējums par tiesiskajām attiecībām starp organizāciju un brīvprātīgajiem. Kā norāda gan organizāciju vadītāji, gan pētījumā iesaistītie eksperti, tad visbiežāk brīvprātīgie organizācijā darbojas un darba nosacījumus norunā mutiski starp brīvprātīgo un organizācijas vadītāju. Brīvprātīgā darba pārtraukšana visbiežāk notiek iepriekš neplānoti, vairāk balstoties uz brīvprātīgā paziņotiem personīga rakstura iemesliem.

3.2. NVO attieksme un viedoklis par brīvprātīgo kustības situāciju Latvijā

Attēls Nr.10

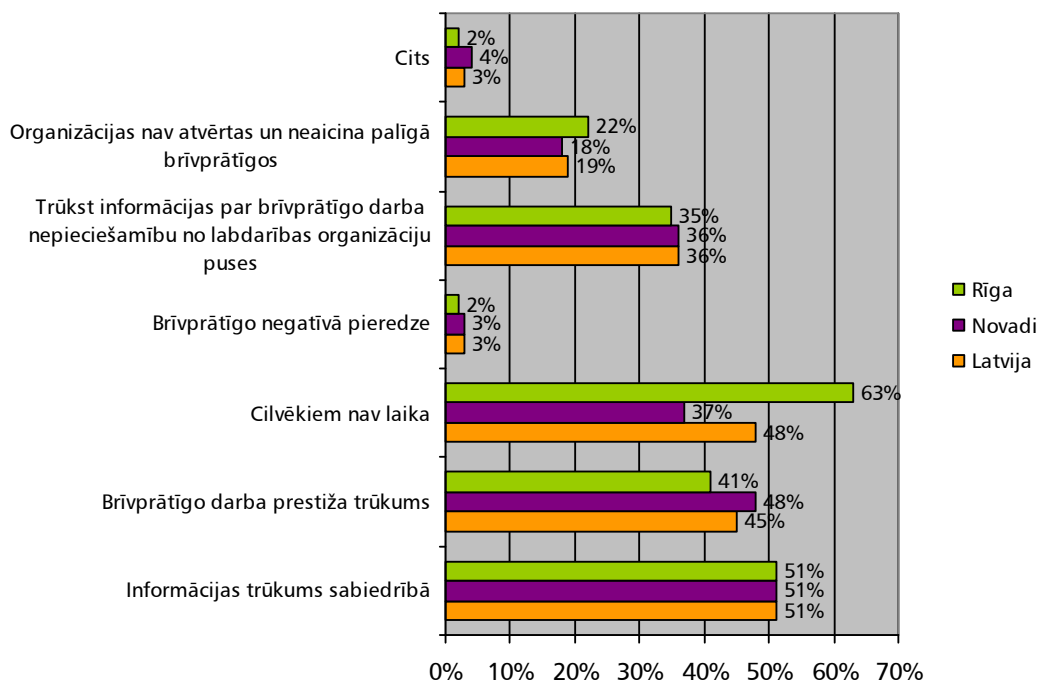
Vai, Jūsaprāt, brīvprātīgo kustība Latvijā ir attīstīta?



Pētījuma ietvaros aptaujāto organizāciju lielākā daļa (vidēji 84%) uzskata, ka brīvprātīgo kustība nav attīstīta. Rīgas organizācijas pat ir kritiskākas – 92% sniedz noliedzošu atbildi. Arī pētījumā ietvaros iesaistītie eksperti norāda, ka Latvijā vēl ir plašs darba lauks brīvprātīgo kustības kopumā attīstīšanā, gan strādājot ar konkrētām mērķa grupām (jaunieši, darbaspējas vecuma iedzīvotāji, brīvprātīgie, kas dodas brīvprātīgo darbā uz ārvalstīm u.c.), gan attīstot brīvprātīgo darbu dažādu jomu organizācijās un institūcijās (biedrības un nodibinājumos, valsts un pašvaldību institūcijās).

Attēls Nr.11

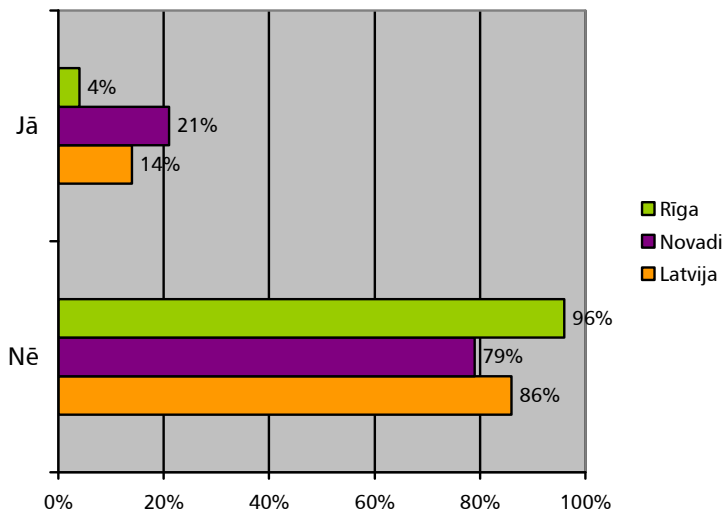
Kas, Jūsaprāt, kavē brīvprātīgo kustības attīstību Latvijā? (varēja norādīt vairākas izvēles, %)



Aptaujātās organizācijas (skat. attēlu Nr.11) un eksperti atzīst, ka no vienas puses brīvprātīgo darbam nav prestiža un indivīdi reti kad lepojas ar savu brīvprātīgo darbu. No otras puses pārāk maz sabiedrībā tiek veidots pozitīvs viedoklis par brīvprātīgā darba nozīmi gan sabiedrības kontekstā, gan indivīda ieguvumu ziņā (skat. attēlu 12). 63% Rīgas organizāciju, divreiz biežāk nekā reģionu organizācijas, norāda, ka viņu organizācijās brīvprātīgo darba attīstību kavē tas, ka potenciālajiem brīvprātīgajiem nav pietiekami daudz brīva laika.

Attēls Nr.12

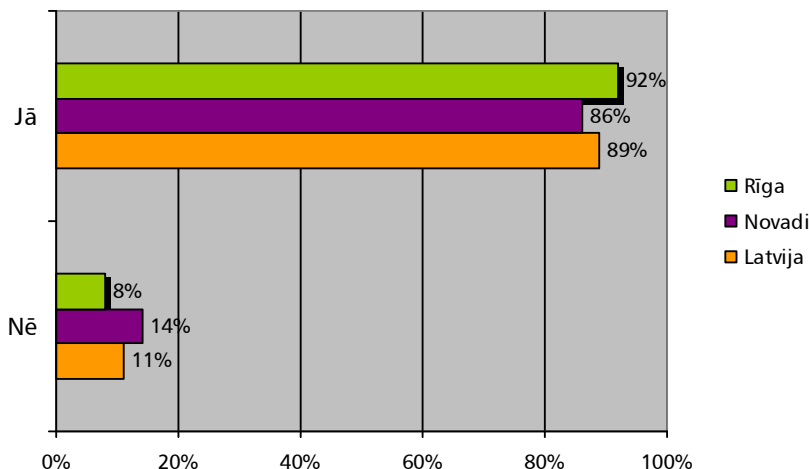
Vai, Jūsaprāt, sabiedrība ir pietiekami informēta par brīvprātīgo darbu un tā iespējām?



Arī eksperti uzskata, ka iegūtie rezultāti (skat. attēlus Nr.11, Nr.12 un Nr.13) atspoguļo sekas tam, ka pēdējos trīs četros gados neviena organizācija vai institūcija plānveidīgi nenodarbojas ar brīvprātīgo kustības popularizēšanu Latvijā, brīvprātīgo darba koordinātoru apmācību, kā arī šī procesa metodisku vadīšanu. Laikā posmā no 1998. gada līdz 2004. gadam šo darbu veica tagad darbību pārtraukusi biedrība „Brīvprātīgo Centrs”. Iepriekš šīs organizācijas darbība galvenokārt tika finansēta, galvenokārt, no ārvalstu fondiem un programmām.

Attēls Nr.13

Vai, Jūsaprāt, ir nepieciešama vienojoša datubāze ar brīvprātīgā darba palīdzības vajadzībām un brīvprātīgā darba sniedzējiem?



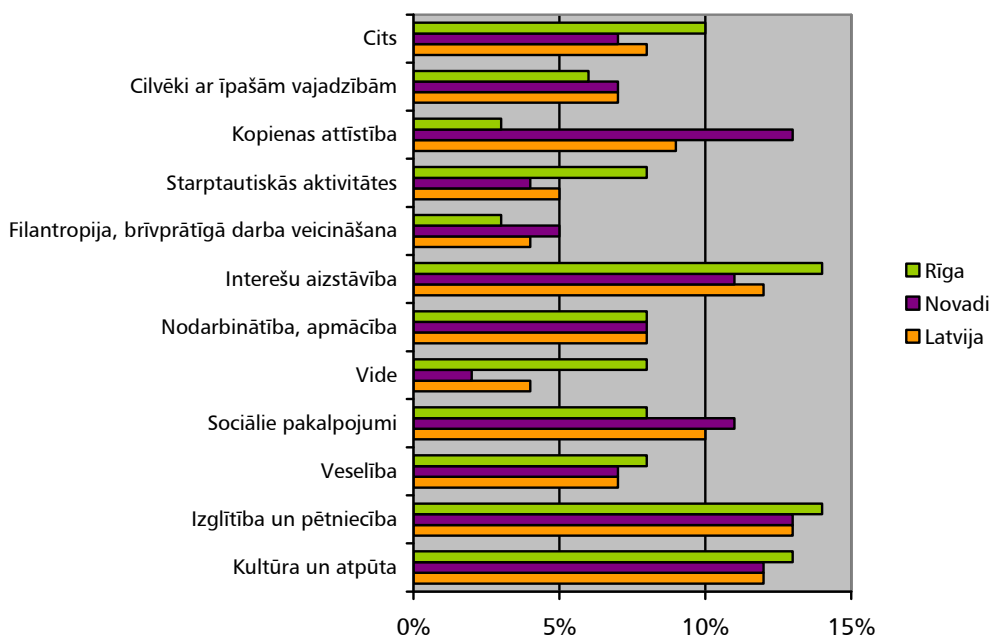
2005. – 2007. gadā atsevišķus pasākumus brīvprātīgo jomā veic vai finansē no valsts budžeta Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts (pilsoniskās sabiedrības stiprināšanas politikas ietvaros) un Bērnu un ģimenes lietu ministrija (jaunatnes atbalsta politikas jomā). Ir atsevišķi piemēri, kad brīvprātīgie tiek iesaistīti valsts mēroga pasākumu organizēšanā un norisē (piem., NATO samits Rīgā 2006. gadā). Pētījuma gaitā neizdevās atrast publiski pieejamu informāciju, ka notiktu brīvprātīgo darba organizēšana, piemēram, sociālās jomas valsts un pašvaldību institūcijās (slimnīcās, aprūpes namos u.c.).

4. Respondentu profils, eksperti

Kopumā tika aptaujātas 118 organizācijas un veiktas 10 ekspertu intervijas. No aptaujātajām organizācijām 91% ir biedrības un 9% nodibinājumi. 43% aptaujāto organizāciju darbojas Rīgā, 57% - reģionos (Kurzemē, Vidzemē, Latgalē un Zemgalē).

Attēls Nr.14

Aptaujāto organizāciju darbības jomas
(varēja norādīt vairākas izvēles, %)



Uzdodot jautājumu par brīvprātīgo skaitu organizācijās, uzzinām, ka vidēji vienā aptaujātajā organizācijā darbojas 28 brīvprātīgie (Rīgas organizācijās vidēji 47 brīvprātīgie, reģionu organizācijās – 13 brīvprātīgo). Ja samēro aptaujātajās organizācijās nodarbināto skaitu ar brīvprātīgo skaitu, iegūstam vidējo attiecību 1:8 (viens algots darbinieks un 8 brīvprātīgie).

Ekspertu interviju dalībnieku saraksts

- Inese Danga, Kopienu fondu kustības vadītāja,
- Josts Ingus, reklāmas aģentūras "Frank&Stein" radošais direktors, brīvprātīgais,
- Kārklīņa Annija, LU Juridiskās fakultātes Valststiesību zinātņu katedra, brīvprātīgā,
- Martinsone Aiga, fonda „Ziedot” Padomes locekle,
- Megne Agnese, Centra „Dardedze” valdes priekšsēdētāja
- Mence Dace, Kultūras un sporta veicināšanas biedrības vadītāja
- Rāfelde Lelde, Labklājības ministrijas Komunikāciju departamenta vadītājas vietniece,
- Rutka Daiga, Sabiedrības par atklātību Delna administratīvā direktore
- Siliņš Uldis, „Dienas bizness” mārketinga speciālists, brīvprātīgais
- Tormane Helga, žurnāliste, brīvprātīgā

5. Kas ir nevalstiskās organizācijas?

Parasti ar nevalstiskajām organizācijām (NVO) tiek saprastas tās organizācijas, kas darbojas pēc brīvprātības un peļņas negūšanas principa. Latvijā tās ir biedrības un nodibinājumi (līdz 2005.gada beigām bija arī sabiedriskās organizācijas).

Nevalstiskas organizācijas raksturo vairākas būtiskas pazīmes¹:

1. Tās ir **organizācijas**, t.i., grupas, kurām piemīt zināma organizatoriska forma. Nav būtiski, vai organizācija ir reģistrēta un juridiski atzīta, cik tas, vai tai ir institucionāla realitāte. Par to var liecināt, piemēram, zināms iekšējās organizētības līmenis, mērķu, struktūras un aktivitāšu relatīva pastāvība, organizācijas robežu aprīses. Definīcija ietver gan formālas, gan neformālas organizācijas. Izslēgtas tiek tikai speciāli un īslaicīgi sapulcējušās cilvēku grupas bez reālas struktūras un organizatoriskas identitātes. Ja nebūtu šī nosacījuma, tad par NVO varētu rasties priekšstats kā par kaut ko pārāk neskaidru, īslaicīgu un netaustāmu.

2. Tām ir **privāts raksturs**, t.i., tās ir organizatoriski atdalītas no valsts pārvaldes. Tas nozīmē, ka organizācijas nevar izmantot valsts atbalstu vai arī, ka to vadībā nevar būt iekļauti valsts institūciju pārstāvji. Noteicošais faktors šajā gadījumā ir tas, ka NVO pamatstruktūra savā būtībā ir privāta.

3. Tās **nesadala savu peļņu**. Tas nozīmē, ka organizācijas peļņa netiek sadalīta starp organizācijas īpašniekiem vai vadītājiem. Nevalstiskai organizācijai drīkst būt peļņa, bet tā noteikti tiek izmantota dotās organizācijas uzdevumu īstenošanai un nevar tikt uzskatīta par organizācijas vai tās vadības peļņu. Šajā gadījumā tā ir privāta organizācija, kuras primārais mērķis nav saistīts ar peļņas gūšanu. Šī pazīme nosaka atšķirības starp bezpeļņas organizāciju un komercorganizāciju privātajā sektorā.

4. Tās ir **pašregulējošas un autonomas**, kas nozīmē, ka organizācijas patstāvīgi kontrolē pašu aktivitātes. Nevalstiskajās organizācijās ir sava regulējoša vadība, kura nav atkarīga no valsts pārvaldes.

5. Tām ir **brīvprātīgs raksturs**, tas ietver divus apstākļus, pirmkārt, organizācijas darbības un vadībā jābūt iesaistītiem brīvprātīgajiem, t.i., valdes darbs vai brīvprātīgais personāls, otrkārt, "brīvprātīgs" nozīmē, ka nav piespiedu vai obligāts. Organizācijas, kurās dalība tiek noteikta ar likumu vai pieprasīta noteiktam personu lokam, netiek ietvertas jēdzienā "NVO". Ar šo domātas, piemēram, profesionālās asociācijas, kuru biedriem jābūt, lai iegūtu kādu noteiktu licenci vai atļauju.

Pazīme, kas ir būtiska NVO funkcionēšanai, bet nav raksturīga visām NVO, ir sabiedriskais labums. No šī aspekta NVO var iedalīt divās grupās, atkarībā no tā, kā to darbība atbilst publiskā labuma kritērijiem:

Savstarpēja jeb biedru labuma organizācijas ir tādas, kuru galvenais mērķis ir kalpot biedru interesēm. Tādas organizācijas rodas, piemēram, apvienojoties vienas profesijas, sociālā statusa vai vecuma cilvēkiem, un to mērķis nav kalpot sabiedriskajam labumam.

Sabiedriska labuma organizācijas savukārt ir tās, kuru galvenais uzdevums ir visai sabiedrībai svarīgu mērķu sasniegšana, nodrošināt sabiedriska labuma pakalpojumus, darbības, aptverot ne tikai savas organizācijas biedrus un viņu intereses.

NVO var tikt definēta arī kā indivīdu grupa, kuri apvienojušies vienam no trīs mērķiem:

- lai veiktu publisku/valstisku funkciju, ko tai deleģējusi valsts,
- lai veiktu publisku/valstisku funkciju, ko tai nav pasūtījusi valsts, bet organizācijas to ir gatavas darīt,
- lai ietekmētu politikas procesus valstī, privātajā sektorā vai NVO sektorā.

Pēc Lursoft datiem, 2007. gada novembrī Latvijā darbojas **7828 biedrības** un **554 nodibinājumi**, sabiedriskā labuma statuss no tām, pēc Finanšu ministrijas datiem, ir 872 organizācijām, tajā skaitā 737 biedrībām un 135 nodibinājumiem.

¹ Lester M. Salamon, Helmut K. Anheier, Regina List, Stefan Toepler, S. Wojciech Sokolowski and Associates "Global Civil Society. Dimensions of Nonprofit Sector", The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, Baltimore, MD, 1999

6. Kas ir brīvprātīgais darbs?

Brīvprātīgais darbs ir laika un prasmju ziedojums sabiedriski lietderīgiem mērķiem. Biedrību un nodibinājumu likuma 8. pants nosaka, ka „par brīvprātīgo darbu ir uzskatāms bezatlīdzības darbs vai pakalpojuma sniegšana, ko veic fiziska persona, nestājoties ar biedrību vai nodibinājumu darba tiesiskajās attiecībās, un kas ir vērstas uz biedrības un nodibinājuma statūtos noteiktā mērķa sasniegšanu”.

Savukārt, **brīvprātīgais** ir indivīds, kas ziedo savu laiku un prasmes bez apmaksas, lai palīdzētu citiem. Brīvprātīgais var būt jebkurš cilvēks, kas vēlas izmantot savas spējas un pieredzi, attīstīt intereses, gūt pieredzi jaunās jomās, ietekmēt sabiedrībā notiekošās izmaiņas un būt iesaistītam tajās.

Viena no Eiropas Komisijas Baltās grāmatas “Jauns impulss Eiropas jaunatnei” izvirzītajām prioritātēm jaunatnes politikas jomā ir brīvprātīgā darba sistēmas veidošana un attīstīšana: „**Brīvprātīgais darbs ir sociālās līdzdalības forma**, uz pieredzes balstīta izglītība un vienlaicīgi arī faktors, kas veicina nodarbinātību un integrāciju. Brīvprātīgais darbs ir lieliska iespēja gan jauniešiem, gan sabiedrībai. Brīvprātīgajam darbam ir jātiek attīstītam jo īpaši nacionālajā, reģionālajā un vietējā līmenī.” Eiropas Komisijas Baltā Grāmata rekomendē attīstīt jaunatnes brīvprātīgo darbu vietējā, reģionālā un valstiskā līmenī, nodrošināt brīvprātīgajiem sociālo un likumisko aizsardzību.

Brīvprātīgais darbs dod iespēju lietderīgi izmantot savu brīvo laiku, ceļ pašapziņu un ļauj likt lietā esošās iemaņas un gūt jaunas, kas var kalpot kā darba pieredzes avots. Brīvprātīgais darbs jauniešiem kalpo par vienu no praktiskas līdzdalības veidiem sabiedriskajās norisēs un palīdz tiem pārbaudīt sevi konkrētā darba vidē un profesijā, pašizvēlētos apstākļos. Brīvprātīgais darbs var kalpot kā viens no sociālās integrācijas veidiem un sekmēt vieglāku integrāciju darba tirgū.

ASV un Rietumeiropas valstīs brīvprātīgais darbs ir atzīts un populārs veids, kā iedzīvotāji iesaistās sabiedriskajā dzīvē un pārveido, uzlabo savu un apkārtējo dzīves kvalitāti, darbojoties kā valstiskajās, tā arī nevalstiskajās organizācijās. Piemēram, Skandināvijas valstīs ap 30% iedzīvotāju darbojas kā brīvprātīgie, Vācijā tie ir 34%, ASV vairāk kā 50% iedzīvotāju.

Latvijā norit darbs pie brīvprātīgo darba tiesiskā regulējuma definēšanas. Šobrīd Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts sadarbībā ar nozaru ministrijām, pašvaldībām un nevalstiskajām organizācijām ir izstrādājis **likumprojektu par brīvprātīgo darbu**, kura mērķis ir nodrošināt brīvprātīgā darba sistēmas izveidi Latvijā. Arī valsts programmā „**Pilsoniskās sabiedrības stiprināšana**. 2005. - 2009.gads” paredzēti pasākumi, kas veicina brīvprātīgā darba popularizēšanu.

Bērnu un ģimenes lietu ministrijas izstrādātajā **Jaunatnes politikas valsts programmā** 2005.-2009.gadam viens no uzstādītajiem mērķiem ir - daudzpusīgi attīstīti jaunieši, kas lietderīgi izmanto savu brīvo laiku, iesaistās neformālās izglītības pasākumos un brīvprātīgā darba aktivitātēs.