

INGYEN MUNKAERŐ-E AZ ÖNKÉNTES?

BARTAL ANNA MÁRIA¹ – PERPÉK ÉVA² – NAGY RÉKA³

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.57-75>

Absztrakt

Tanulmányunk abból a problémafelvetésből indul ki, hogy Magyarországon az önkéntesség társadalmi jelentősége viszonylag jól kidogozott témának számít, ugyanakkor (nemzet)gazdasági hasznáról, szektorális jelentőségéről – még becslő adatok szintjén is – alig láttak napvilágot részletesebb elemzések. Még nehezebb és homályosabb a helyzet, ha úttörő módon, újszerű módszertan szerint az önkéntesség költségeit (inputját), próbáljuk felfejteni a hazai, önkénteseket foglalkoztató szervezeteknél.

Mindezek alapján célunk az önkéntesség költségeinek elemzése volt, egyrészt a nemzetközi szakirodalom vonatkozó eredményeinek bemutatásával, másrészt egy próba felvétel (pilot study) segítségével. Írásunkban hat önkéntes program példáján vizsgáljuk azt, hogy a hazai szervezetek körében milyen költségtípusok – humán erőforrás, szolgáltatás és materiális –, és költségelemek kapcsolódnak az önkéntesek toborzásához, kiválasztásához és megtartásához. A tanulmánnyal hozzá kívánunk járulni az önkéntesség költségeinek szisztematikus kvantitatív vizsgálatához, e költségek differenciálásához és tudatosításához.

Eredményeink egyértelműen megerősítik, hogy az önkéntes nem ingyen munkaerő. Empirikus elemzésünk kimutatta, hogy míg a humán erőforrással, az önkéntesek jutalmazásával kapcsolatos, és egyes szolgáltatási ráfordítások manifeszt módon és reálisabban jelennek meg a vizsgált szervezetek költségei között, addig a materiális és más szolgáltatási (háttér)költségek ezeknél „rejtettebbek”, mert beépülnek a szervezeti-működési költségekbe és ezért jóval kevésbé tudatosulnak.

Eredményeink alapján elsősorban azt várjuk, elindul a szakmai párbeszéd – arról a kérdésről, hogy „ingyen munkaerő-e az önkéntes” – egyfelől a hazai önkéntes szektoron belül, másfelől pedig a döntéshozókkal az önkéntes programok differenciáltabb támogatásának átgondolására. Véleményünk szerint az önkéntes programok költségeinek (inputjának) részletesebb és konkrétabb megjelenítése mind a kormányzati, mind a vállalati és magán támogatók, de az önkéntes programokat működtető szervezetek számára is átláthatóbbá teszi a gazdálkodást és a támogatások felhasználását.

Kulcsszavak: önkéntesség költsége, input, önkéntesség költségtípusai, önkéntesség költségei, önkéntesség humán erőforrás felhasználása, önkéntesség materiális, szolgáltatási költségei

¹ Bartal Anna Mária (PhD) szociálpolitikus-szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője

² Perpék Éva (PhD) szociológus-közgazdász, tudományos munkatárs, Társadalomtudományi Kutatóközpont MTA Kiváló Kutatóhely

³ Nagy Réka, szociológus, a Fesztivál Önkéntes Központ vezetője

Are volunteers free labour force?

Anna Mária Bartal – Éva Perpék – Réka Nagy

Abstract

While in Hungary the social significance of volunteering is a relatively well-discussed topic, its economic benefits and sectoral importance – even at the level of estimated data – have hardly been analysed in detail. The situation becomes even more difficult when we try, as a novel methodological approach, to reveal the costs (inputs) of volunteering in Hungarian organisations that employ volunteers.

Against this background, our aim is to analyse the costs of volunteering by presenting relevant findings from the international literature on the one hand, and by conducting a pilot study on the other. In this paper, we use six examples of volunteering programmes to examine the types of costs – human, service and material – and cost elements associated with the recruitment, selection and employment of volunteers. By doing this, we would like to contribute to a systematic quantitative examination of the costs of volunteering and raise awareness of these costs.

Our results clearly confirm that volunteers are not free labour. The empirical analysis has shown that while the costs related to human resources, volunteers' rewards and some services appear manifest and more realistic in the costs of the organisations studied, the material and other background service costs are more "hidden" as they are embedded in operating costs of the organisations and therefore are much less visible.

On the basis of our results, we expect to launch a professional dialogue on the question of whether volunteers are "free labour force" - both within the Hungarian voluntary sector itself and with decision-makers who might rethink more differentiated support schemes for voluntary programmes. In our view, a more detailed and tangible presentation of the costs (inputs) of volunteer programs will make the management and use of funds more transparent for government, corporate and private donors as well as for the organisations that run volunteer programs.

Keywords: cost of volunteering, types of volunteering input costs, cost elements of volunteering, human resource cost of volunteering, material costs of volunteering, service costs of volunteering

BEVEZETÉS, AVAGY HOGYAN KERÜL AZ ELEMZÉSEK FÓKUSZÁBA AZ ÖNKÉNTESÉG KÖLTSÉGE?

Az általánosan elfogadott definíció szerint az önkéntesség olyan tevékenység, aktivitás, amelyet nem ellenszolgáltatásért végeznek, önkéntes – azaz az adott személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi –, valamint a tevékenység más személy vagy a társadalom hasznát szolgálja. Fontos jellemzője, hogy tervezett segítség (planned helping), mivel az önkéntesek kinyilvánítják akaratukat, és elkötelezettségüket, hogy másokon segítsenek, amire a szabadidejükből áldoznak időt (Clary et al. 1998:1517).

Ez a leíró jellegű meghatározás az 1970-es évek közepétől az 1990-es évek végéig megjelent elméleti tanulmányok eredményei, a gyakorlati tapasztalatok, valamint a nagy nemzetközi szervezetek (Egyesült Nemzetek Szervezete 1997; Európai Parlament 2008) állásfoglalásai

alapján született meg. Ezért az önkéntes, civil-nonprofit szervezetek tevékenységével foglalkozó közgazdaságtani- és társadalomtudományi tanulmányok egyik központi témája volt annak elemzése és bizonyítása, hogy mi az önkéntesség haszna, értéke – azaz outputja – (nemzet)gazdasági, társadalmi szempontból (Weisbrod 1975; Hansmann 1987; Salamon – Anheier 1995), valamint az önkéntes számára is milyen – társadalmi és humán tőke növekedése, mentális, fizikai jóllét, foglalkoztatásbeli – pozitív tapasztalatokat és személyes fejlődést jelent, ha önkéntes munkát végez (Cnaan – Goldberg-Glenn 1991; Wilson – Musick 1999). Ez utóbbit feltáró eredmények alapján gazdagodik az önkéntesség definíciója azzal a kitéttel is, hogy az önkéntesség az önkéntes számára is számos előnnyel jár(hat), és nemcsak más személy vagy a társadalom hasznát szolgál(hat)ja.

A XXI. századba lépve azonban mind élesebb megvilágításba került az önkéntesség – inputjának – költségeinek vizsgálata. Erre a „kiváltó okot” – bár eltérő ideológiai alapokon, de – mind az Egyesült Királyságban⁴, mind az Egyesült Államokban⁵ az szolgáltatta, hogy meghirdették az önkéntesség extenzív fejlesztését célzó programokat, amelyek az önkéntesség gazdasági, társadalmi és „magán” értékeit, hasznát, jelentőségét igyekeztek a társadalmi integráció, az aktív állampolgáriság fejlesztésére felhasználni.

Gyorsjelentések (Grantmaker Forum 2003) és tanulmányok (Gaskin 1999; 2000; 2004; Handy-Mook 2011; Manetti et al. 2014) sora jelent meg azzal a céllal, hogy egyrészt megmutassák, az extenzív fejlesztésnek és a magasszintű önkéntes-programoknak „ára” van, mivel a XXI. századi önkéntes foglalkoztatása jóval több erőforrás-befektetést igényel a szervezetek részéről, mint a korábbi évszázadban. Ebből következően az önkéntesek még a „legegyszerűbb” adományoztó programokban sem tekinthetők ingyen munkaerőnek, noha mind a társadalom, mind pedig a szervezetek többsége „szeret” így gondolni rájuk. Ezért már annak a kérdésnek a feltevését is kínosnak tartják, hogy „mennyibe kerül egy önkéntes.”

⁴ Tony Blair angol miniszterelnök két évvel hivatalba lépését követően 1999-ben indította útjára a „Harmadik út” nevű programja keretében a „Millenniumi Önkéntesek - Aktív közösségek” (Millennium Volunteers – Active Community) nevű programot, aminek célja az volt, hogy a „hétköznapi emberek” képességébe (a társadalmi tőkébe) befektetve rendkívüli változást érjenek el a brit társadalomban az aktív állampolgárság terén (Blair 1999).

⁵ George W. Bush ugyancsak megválasztását követő második évben, 2002-ben az Államok helyzetéről szóló beszédében szólított fel minden amerikaiat, hogy aktívabb állampolgárként vegyen részt az önkéntességben és élete során legalább 4000 órát (két évet) szenteljen önkéntes szolgálatra. A „Felhívás a szolgálatra” (Call to Service) arra hívta fel a figyelmet, hogy minden amerikainak be kell fektetnie a nemzet megerősítésébe az által, hogy személyesen, aktívan tesz mások jólétének javítása érdekében.

Másrészt a kutatók kísérletet tettek arra, hogy „mérjék a mérhetetlent” – az önkéntesség költséghatékonyságát – olyan módszerek kidolgozásával, mint a VIVA – Volunteer Investment and Value Audit (Gaskin 1999) vagy a SROI – Social Return on Investment (Manetti et al. 2014).

PROBLÉMAFELVETÉS A MAGYARORSZÁGI HELYZET ALAPJÁN

Magyarországon, a szakmai és társadalmi közbeszédben, ha az önkéntesség outputjáról van szó, akkor leginkább annak társadalmi haszna, értékei, hatásai, valamint az önkéntesek által megélt pozitív tapasztalatok kerülnek a fókuszba. Míg tehát, az önkéntesség társadalmi jelentősége jól kidogozott témának számít a hazai szakirodalomban (Czike – Kuti 2005; Fényes – Kiss 2011; Perpék 2011), addig (nemzet)gazdasági hasznáról, szektoriális jelentőségéről – még becslő adatok szintjén is – alig láttak napvilágot részletesebb elemzések (Kuti 2003; Bartal 2005; Központi Statisztikai Hivatal Munkerő felmérésének kiegészítő adatgyűjtése 2011-2019). Márpedig ennek ismerete nélkül nagyon nehéz a döntéshozók, a különböző érdekeltek figyelmét felhívni arra, hogy az önkéntesek által ledolgozott munkaórák nem „ingyen munkák”, hanem komoly gazdasági hasznot, megtakarítást jelentenek a nemzetgazdaságnak.

Még nehezebb és homályosabb a helyzet, ha az önkéntesség költségeit (inputját), próbáljuk felfejteni a hazai, önkénteseket foglalkoztató szervezeteknél. Egyfelől nincsenek egységes ajánlások arra nézve, hogy milyen programoknál, hány önkéntes után kell – akár önkéntes, akár fizetett munkaerőként – mentort és/vagy önkénteskoordinátort alkalmazni. Amennyiben egy szervezetnek nincsenek megfelelő forrásai a felsoroltakra, nagyon sok kompromisszumra kényszerül az önkéntesfoglalkoztatás minősége terén. Ennek következtében pedig növekedhet a lemorzsolódás – ahogy Govekar és Govekar (2002) is felhívták a figyelmet arra, hogy az önkéntes programok elhagyásának egyik vezető oka a szervezetlenség –, illetve az újabb önkéntesek toborzásának, képzésének, adminisztrációjának költségei is emelkedhetnek.

Másfelől a hazai, önkénteseket foglalkoztató szervezetek körében is általánosnak mondható az, hogy a szervezeti, működési költségek és a programköltségek összeolvadnak és ebből következően nagyon kevesen tudnak számszerűsíthető adatokkal szolgálni: mi a költsége annak, hogy egy jelentkezőből tényleg önkéntes válhasson? Különösen hangsúlyosan merül fel ez, az olyan – az oktatási, szociális, egészségügyi, környezet- és természet, közrendvédelmi

és katasztróaelhárítási – tevékenységi területeken, ahol szükséges felkészítés, képzés előzi meg az önkéntes munkavállalását.

Végezetül, a 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről tiszta helyzetet teremtett abból a szempontból, hogy a jogviszonnal rendelkező önkéntesek milyen opcionális juttatásokat kaphatnak szolgálatukért.⁶ Ezek a juttatások azonban effektív pénzkidrást jelentenek a szervezetek számára, de a jelenlegi (akár az európai uniós, akár a Nemzeti Együttműködési Alap) pályázati rendszerek nem adnak lehetőséget a törvényben szabályozott kiadások elszámolására az önkéntes programoknál.

Mindezen problémafelvetésekből kiindulva tanulmányunk⁷ fő célja, hogy a hazai önkéntesség-kutatásban eddig alig vizsgált kérdést, az önkéntesség költségeit (inputját) elemezzük: egyrészt a vonatkozó nemzetközi szakirodalom eredményeinek bemutatásával, másrészt egy próba-felvétel (pilot study) keretében, újszerű kvantitatív módszerekkel, hat önkéntes program vizsgálatán keresztül. Az újszerű módszer lényege, az önkéntesség/önkéntesek lehetséges költségeinek azonosítása, osztályozása és csoportosítása az egyes programok szintjén. További célunk, hogy mindezek alapján részletesen bemutassuk és feltárjuk, hogy a vizsgált, hazai szervezetek körében, különböző programok esetén, milyen lehetséges és eltérő, humán, materiális és szolgáltatási költségek kapcsolódnak az önkéntesek toborzásához, kiválasztásához és megtartásához.

AZ ÖNKÉNTESÉG INPUTJA – AMIÉRT NEM INGYEN MUNKAERŐ AZ ÖNKÉNTES, A SZAKIRODALMI ELEMZÉSEK SZERINT

Az önkéntes munkaerő fontos gazdasági erőforrást jelent több ezer civil-nonprofit szervezet számára. Ellenszolgáltatás nélkülisége, „ingyenessége” ellenére az önkénteseknek – mint minden erőforrásnak – a nyilvánvaló hasznuk, értékeik mellett vannak „bekerülési” és „fenntartási” költségeik is. Ezeknek a költségeknek a kimutatása rendkívül nehéz, mert sok

⁶ A törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a juttatásokat további adóterhek nélkül adhassa az önkéntesnek a fogadó szervezet, például az étkeztetésnél a reprezentációs adót nem kell kifizetnie pluszban, ha az önkéntes szerződés tartalmazza az étkeztetés juttatást; vagy például pénzbeli jutalomnál, amit a mindenkori minimálbér 20%-ig adómentesen adható az önkéntesnek.

⁷ A szerzők köszönetet mondanak a tanulmányt megalapozó empirikus felvétel elkészítéséhez nyújtott közreműködésért és segítségért Fábián Sárának és Harazin Reginának Amigos Alapítvány, Szegedi Gabriellának Otthon Segítünk Alapítvány, Horváth Péter Zsoltnak Magyar Vöröskereszt, Reményi Imrének, Bethesda Kórház Alapítvány.

Külön köszönetet mondunk Kuti Évának a tanulmányhoz fűzött szakmai észrevételeiért.

esetben nem közvetlenül megjelenő, hanem rejtett vagy externális költségekről van szó. A kétezres évek szakirodalmi elemzései szerint három ok áll ennek hátterében.

Egyrészt a keresleti típusú, közgazdaságtani megközelítésű nonprofit elméletek (Weisbrod 1975; Hansmann 1987; Duncan 1999) egyik fő tétele, hogy a nonprofit szervezeteknek komparatív előnyük van a piaci és állami szervezetekkel szemben, mivel szolgáltatásaikat alacsony költségen vagy ingyenesen tudják nyújtani az önkéntes munkaerő alkalmazása miatt. Ezért – a Grantmaker Forum 2003-as felmérése szerint – mind a kormányzati, mind a filantróp támogatók vonakodnak a szervezeti infrastrukturális költségek (mint például a szervezeten irányítás, adminisztráció, felszerelések, tárgyi és személyi biztosítások) finanszírozásától. Másrészt ennek következtében igen gyakori, hogy maguk a nonprofit szervezetek sem látják differenciáltan az önkéntesek „bekerülési” költségeit, mert azt a szervezeti-működési költségekkel együtt kezelik (Handy – Mook 2011). Harmadrészt a szervezeti professzionalizáció mértéke, valamint a tevékenység jellege is befolyásolja, hogy mit tart egy szervezet ténylegesen elszámolandó költségnek, ami az önkéntesek foglalkoztatása során felmerül (Manetti et al. 2014). Teljesen nyilvánvaló, hogy egy kizárólag csak önkéntesekkel és/vagy fizetett alkalmazottakkal is rendelkező szervezetnél – ami ráadásul önkénteseivel olyan szolgáltatást nyújt, amelynek eleve meghatározott személyi, tárgyi ismeretekhez és készségekhez kötött feltételei vannak – mennyiségileg és minőségileg is más-más költségek jelezhet(het)nek.

Handy és Mook (2011:414-418) elemzése szerint az önkéntesség költségei egyéni (az önkéntes szempontjából) és szervezeti szinten is differenciálhatók. A szerzők arra hívják fel a figyelmet, hogy az önkéntesség időadomány, tehát *egyéni szinten jelentkező költségek* egyfelől az elmaradt jövedelem, illetve szabadidő értékét jelentik. Másfelől olyan költségeket, amelyek az önkéntes munkavégzés megvalósulása folytán jelentkeznek (például: közlekedési költségek, egyenruha, de esetlegesen lehet ez a saját gyermek felügyeletének költsége is; illetve, különösen a külföldi önkéntesség esetén, az útiköltség vagy szállásköltség). Ezek mind olyan „rejtett” költségek, amelyeket az önkéntes önzetlenül áldoz fel, hogy önkéntességét teljesíteni tudja, és gyakran fel sem merül megtérítésük.

A *szervezeti szinten jelentkező költségek* főbb elemei mind Handy és Mook-nál (2011), mind Manetti és szerzőtársainál (2014) az önkéntesek toborzásával, képzésével és irányításával összefüggő költségelemeket jelentik. Manetti et al. (2014) ezeket három nagyobb – a

humánerőforrás, anyagi és szolgáltatások – kategória alá rendezték, hiszen gyakran összetett költségekről van szó. Gaskin (1999) pedig tíz kategóriába sorolta az önkéntesekre fordított kiadásokat úgymint: toborzás, képzés, irányítás (személyzet), ellátmányok (védőruha, felszerelések), az önkéntességgel összefüggő utazási, szállás, ételmezési, adminisztrációs, biztosítás, bérleti és egyéb (szervezetspecifikus, illetve tárgyi) költségek (1. ábra).

1. táblázat Az önkéntesség inputja (költségei)

Egyéni, az önkéntes szintjén jelentkező költségek	
Az önkéntességre fordított idő költségei	Addicionális költségek
<ul style="list-style-type: none"> - elmaradt munkajövedelem - szabadidő becsült értéke 	<ul style="list-style-type: none"> - közlekedési költségek - egyenruha költsége - útiköltség - szállás költség stb.
Szervezeti szinten jelentkező költségek	
Humánerőforrás költségek	<ul style="list-style-type: none"> - toborzás - kiválasztás - képzés
Materiális költségek	<ul style="list-style-type: none"> - irányítás (mentorálás, önkénteskoordináció) - ellátmányok (védőruha, felszerelések stb.) - utazási, szállás, étkezési költségek
Szolgáltatási költségek	<ul style="list-style-type: none"> - adminisztrációs költségek - bérleti költségek - egyéb (szervezetspecifikus, illetve tárgyi) költségek

Forrás: Gaskin 1999; Handy – Mook 2011; Manetti et al. 2014; alapján saját rendszerezés

Az önkéntesség inputjával foglalkozó tanulmányok tehát több nézőpontból és osztályozás szerint igyekeztek feltárni azokat a költségeket és költségfajtákat, amelyek alapján jól alátámasztható az az állítás, hogy az önkéntes nem ingyen munkaerő. Szinte egyöntetűen kiemelik, amennyiben a kormányzati, vállalati és magán támogatók elvárják, hogy a szervezetek hatékony és magas színvonalú programokat működtessenek, akkor ehhez megfelelő finanszírozással is kell rendelkezniük. Továbbá hangsúlyozzák, hogy az önkéntes programok költségeinek differenciált megközelítése nem csak a kormányzati, vállalati és magán támogatók számára teszi átláthatóbbá a szervezetek gazdálkodását, támogatás felhasználását, hanem az önkéntes szervezetek számára is hatékonyabb gazdálkodást eredményezhet a legfontosabb erőforrásaikkal, az önkéntesekkel (Grantmaker Forum 2003).

AZ ÖNKÉNTESÉG INPUTJA HAT MAGYARORSZÁGI ÖNKÉNTES PROGRAM VIZSGÁLATA ALAPJÁN

A tanulmány további részében négy szervezet hat önkéntes programjának pilot vizsgálatával mutatjuk be az önkéntesség lehetséges és differenciált költségeit. Először ismertetjük a vizsgálat módszereit, majd pedig a rendelkezésre álló kvalitatív és kvantitatív adatokat elemezzük.

Módszerek

A pilot kutatás alapjául interjúk és költségadatok szolgáltak. Több szervezettel készítettünk félig strukturált interjúkat 2021 őszén, melyek időtartama általában egy óra volt. A szervezetek kiválasztásánál szempont volt, hogy valamilyen egészségügyi, oktatási vagy szociális szolgáltatási területen működjenek, amely szolgáltatásokat önkéntesek segítségével látják el; továbbá, mind nagyobb, mind kisebb szervezetek, illetve több évtizede és nem régen alapított szervezetek is szerepeljenek a mintában. Az interjúalanyok az önkéntesség szempontjából kompetens vezetők vagy koordinátorok voltak, akik a beszélgetés előtt megkapták az interjú főbb kérdéseit, amelyek a következők voltak:

- az önkéntesség szerepe, helye a szervezet történetében és működtetésében;
- a szervezeti stratégiái az önkéntesek bevonására, kiválasztására, képzésére és megtartására;
- az önkéntes szervezés és foglalkoztatás humánerőforrás és materiális költségei, illetve az ezekre bevont források;
- változások a szervezet életciklusa, tevékenységbővülés, önkéntes létszám tekintetében és ezek kezelése az erőforrás-gazdálkodásban.

A beszélgetést követően az interjúalanyok kitöltötték egy táblázatot⁸, amiben az önkéntesség által generált költségeket rögzítették, program és munkaóra szinten, valamint:

- az önkéntesek toborzására (kampány, kommunikáció, közösségi média);
- kiválasztására (interjúk, kiértékelés, kiértékelés);

⁸ Hatból egy programra vonatkozóan táblázat helyett egy rövid szöveges ismertetést kaptunk, aminek az adatait mi rögzítettük a táblázatban.

- megtartására (képzés, koordinálás, mentorálás, programok, szupervízió) vonatkozóan tartalmazott személyi és dologi költségtételeket.

Az interjúalanyokat ezen tételek minél teljesebb körű beárazására kértük, és az elemzés során ezeket az adatokat dolgoztuk fel.

A vizsgálatba bevont szervezetek formális és humán erőforrás jellemzői

Az elemzés során végül négy szervezet hat önkéntes programjára vonatkozóan rendelkezünk – vizsgálatunk szempontjából – értékelhető adatokkal. A formális jellemzők alapján a vizsgált szervezetek közül három alapítványi, míg egy egyesületi formában működött (2. táblázat). A mintába bekerült egy nagy presztízzsel rendelkező kórházi alapítvány önkéntes programja, az egyik legrégebbi magyarországi egészségügyi, szociális, humanitárius, továbbá egy tanulást segítő, alig hat éve alapított oktatási-egészségügyi szervezet, valamint egy otthonsegítéssel foglalkozó szociális célú alapítvány.

A hat vizsgálatba vont önkéntes program közül három – kortársképzés, tanulássegítés, családsegítés – a szervezetek alaptevékenységéhez kapcsolódott. A kortársképzés egy nyári program keretében önkéntesek képzése volt, aminek célja egészségügyi ismeretek (elsősegélynyújtás, baleset-szimuláció), valamint a szervezettel kapcsolatos tudás átadása, továbbá a szervezet leendő önkéntes bázisának növelése. A tanulássegítő önkéntes programban főként egyetemista önkéntesek látogatnak beteg gyerekeket kórházakban, és nyelvtanuláson, játékokon, kreatív foglalkozásokon keresztül segítik gyógyulásukat. A családsegítésben résztvevő önkéntesek kisgyermekes családokat támogatnak a saját otthonukban gyakorlati segítségnyújtással, tanácsadással, tapasztalatok átadásával.

A kórházi önkéntes segítő szolgálat a kórházi alapítvány egyik tevékenységként valósult meg. A kórházi önkéntesek laborokban és a betegágyak mellett (illetve oltópontokon) nyújtott segítségen kívül adminisztratív és könnyű fizikai (például sofőri) munkát is végeznek.

A pandémia alatt jött létre a vizsgált önkéntes programok közül kettő: az egészségügyi, illetve a telefonos információs szolgálat. Az egészségügyi szolgálat önkéntesei a kórházi oltópontok munkáját segítették körülbelül egy hónapon keresztül. A vizsgáltunkba bevont szervezet az önkéntesek toborzásában és étkeztetésében vállalt aktív szerepet. A telefonos diszpécser szolgálat önkéntesei a koronavírus második hullámában az Országos Mentőszolgálat munkáját segítették három és fél hónapon át azzal, hogy a hatósági karanténban lévők PCR teszteléséhez kapcsolódó adminisztratív háttérmunkákat végeztek.

2. táblázat A vizsgálatba bevont szervezetek jellemzői és önkéntes programjaik

Szervezet	Szervezeti forma	Tevékenységtípus	Önkéntes program
1.	alapítvány	egészségügyi célú	kórházi önkéntesség
2.	egyesület	egészségügyi, szociális, humanitárius célú	egészségügyi szolgálat (pandémia idején) telefonos információs szolgálat (pandémia idején) kortársképzés
3.	alapítvány	oktatási-egészségügyi célú	tanulássegítés
4.	alapítvány	szociális célú	családi segítőszolgálat

Forrás: saját szerkesztésű táblázat adatfelvétel alapján

Bevételeiket tekintve, a vizsgált szervezetek eltérő gazdasági erőt képviseltek: voltak köztük, amelyekre viszonylag biztos és fejlődő, míg másokra bizonytalan bevételi források voltak jellemzőek.

Ki kell emelni, hogy az alig hat éve alapított oktatási-egészségügyi szervezet, mind alapítását, mind szervezeti struktúráját és menedzsmentjét nézve jelentősen eltért a többi szervezettől. A közkeletű felosztás szerint „új típusú” önkéntes szervezetnek is nevezhetnénk, míg a többi három a „klasszikus” önkéntes szervezetek közé volt sorolható.

A vizsgált önkéntes programok humánerőforrás adatai – véleményünk szerint – viszonylag jól reprezentálják a magyar önkéntes szektorban jelenlévő humánerőforrás modelleket. Az éves adatok alapján elemezhető három projekt három különböző típust képvisel: a kórházi önkéntes program *csak részmunkaidős*, a tanulássegítő program *vegyes, de inkább részmunkaidős*, míg a családsegítő és az ad hoc létrehozott, a pandémia alatt futó középtávú program *kis létszámú, de teljes munkaidős* foglalkoztatottakkal valósult meg.

A két rövid lefutású, időszakos önkéntes program humánerőforrás szükséglete a program „komplexitásától” függött: a telefonos információs szolgáltatás *egy fő teljesmunkaidős*, míg a kortárssegítés program *inkább részmunkaidős* foglalkoztatással valósult meg.

A négy szervezet hat önkéntes programjába összesen 998 önkéntest vontak be a vizsgált időszakban. Mindegyik önkéntes jogviszonnyal (írásbeli szerződéssel) rendelkezett.

A 3. táblázat számított adatai alapján látható, hogy mekkora leterhelést jelentett az önkéntes programokban dolgozó fizetett alkalmazottaknak (abból a gyakorlati tapasztalatból kiindulva,

hogy a civil-nonprofit szervezetekre nagyrészt jellemző, hogy „minden alkalmazott minden munkát” ellát) a bevont önkéntesek száma.

3. táblázat A vizsgált önkéntes programok humánerőforrás jellemzői (fő)

Önkéntes program célja	Teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma (fő)	Rész-munkaidőben foglalkoztatottak száma (fő)	Önkéntesek száma az egyes programokban (fő)	Egy teljes munkaidős foglalkoztatásra jutó önkéntesek száma (fő) (számított érték) adott időszakban ⁹
kórházi önkéntesség (éves adat)	-	5	207*	82
egészségügyi szolgálat (1 hónap)	1	-	44	44
telefonos szolgálat (3,5 hónap)	2	-	224	112
kortársképzés (12 nap)	1	4	70	23
tanulássegítés (éves adat)	2	6	153	31
családi segítségnyújtás (éves adat)	3	-	300	100

*A rendelkezésünkre bocsátott szöveges ismertetés fél évre vonatkozó becslt adatai alapján saját számítás.

Forrás: saját szerkesztésű táblázat adatfelvétel alapján

Optimálisnak mondható az egy fizetett alkalmazottra jutó önkéntesek száma azoknál a programoknál, ahol több részmunkaidős foglalkoztatott segítette a kevés teljes munkaidős foglalkoztatott munkáját (lásd: kortársképzés, tanulássegítés). Látható, hogy hiába van több részmunkaidős foglalkoztatott a kórházi önkéntes programban, a (számított) egy teljes munkaidős foglalkoztatottra jutó önkéntesek száma több mint két és félszeresével haladja meg például a tanulássegítési programét. Hasonló megállapítás tehető a telefonos szolgáltatási program esetében, de itt éppen a kiegészítő részmunkaidős foglalkoztatás hiánya miatt mutatkozik túlterheltség.

Külön esetet képvisel a családi segítségnyújtással foglalkozó szervezet. Első látásra a főállású alkalmazottak számára hatalmas leterheltség mutatkozik a bevont önkéntesek számát illetően. Ugyanakkor tudni kell, hogy az önkénteseket 35 szintén önkéntesként dolgozó

⁹ A részmunkaidős foglalkoztatottak teljes munkaidősre való átszámítása 0,5-ös szorzóval történt, abból kiindulva, hogy általában a részmunkaidő négy órás foglalkoztatást jelent. Természetesen nem ritka, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás ennél hosszabb (6 óra) vagy ennél rövidebb (2 óra). Éppen ezért tekintettük a 4 órát egy középértéknek.

koordinátor irányítja, és a szervezet egyik legnagyobb problémája, hogy 20 éves működése alatt nem tudta megvalósítani azt a finansziális hátteret, hogy ezt a 35 koordinátort (legalább) részállásban tudja foglalkoztatni.

Az esettanulmány adatai arra hívják fel a figyelmet, hogy a magyar civil-nonprofit szektor legtöbb szervezete nem csak szervezeti szinten küzd humánerőforrás deficittel (Bartal et al. 2011) hanem ez hangsúlyosan megjelenik az önkéntes programok szintjén is. Az általunk vizsgált hat programból négyenél megállapítható volt, hogy a bevont önkéntesek száma jelentős túlterhelést jelentett a programok irányítását végző fizetett alkalmazottak számára.

A vizsgált önkéntes programok és egyes elemeinek megvalósítására fordított fizetett és önkéntes munkaórák

A négy szervezettől beérkezett adatokat a már korábban ismertetett szakirodalmak (Gaskin 1999; Handy – Mook 2011; Manetti et al. 2014) alapján összeállított költségtípusok és költségelemek felhasználásával rendszereztük. Ebben a fejezetben a humánerőforrás költségeleseit (toborzás, kiválasztás, koordináció, mentorálás, képzés, program és szupervízió) mutatjuk be aszerint, hogy ezek fizetett és/vagy önkéntes munkaórákként kerültek-e elszámolásra a szervezetnél. A 4. táblázatban – a programok eltérő időtartama miatt – inkább azt szerettük volna modellálni, hogy még az azonos hosszúságú (például az éves, vagy a rövid távú programok) között is milyen különbségek lehetnek a humánerőforrás ráfordítás, illetve a szerint is, hogy fizetett és/vagy önkéntes munkaórákat használnak-e fel a programok megvalósítására.

A szervezetek által megadott adatokból – a humánerőforrás ráfordítás tekintetében – a vizsgált önkéntes programok három, alábbi jellemzője tűnik ki:

- Egyrészt a hosszú távú (éves) programok adatai alapján jól látható, hogy minden szervezetnél az önkénteskoordináció jelenti a domináns munkaidő-ráfordítást, akár fizetett, akár önkéntes munkaórák keretében valósítják meg azt. Mivel szolgáltatási programokról van szó, tehát a képzésre fordított munkaóra is minden egyes esetben megjelenik, de a szervezet anyagi erőforrásaitól függ, hogy ezt fizetett vagy önkéntes munkaórában nyújtják-e az önkénteseknek és legfőképpen pedig hány órát fordítanak rá (a kórházi önkéntes és a családi segítségnyújtó programoknál ez önkéntes munkaórában, míg a tanulássegítési program mind a kétfajta humánerőforrást felhasználja erre, és négyszer annyi munkaórát fordítanak rá, mint a másik két szervezet).

4. táblázat Az önkéntes programok megvalósítására fordított humán erőforrás a fizetett és önkéntes munkaórák tükrében (órában)

Költség-típus	Költség-elemek	kórházi önkéntesség * 207 fő (éves szinten)		egészségügyi szolgálat 44 fő (1 hónap)		telefonos szolgálat 224 fő (3,5 hónap)		kortárs- képzés 70 fő (12 nap)		tanulás- segítés 153 fő (éves szinten)		családi segítség- nyújtás 300 fő (éves szinten)	
		F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö
Humán-erőforrás költségek	Munkaórák típusa												
	toborzás			14		160		6		140	160		16
	kiválasztás			12		165				176	210		24
	koordináció	4200		40		80		96		2000	1400		1980
	mentorálás			40		80		48		150	150		420
	képzés		36					192		100	100		50
	program- (találkozók stb.)		4				16			150	150		40
szupervízió			10						150	150		480	
Összesen		4200	40	116	0	501	0	342	0	2866	2320	0	3010
Egy önkéntesre jutó munkaóra		20,3	40•	2,6	0	2,2	0	4,9	0	18,7	15,1	0	10

* A rendelkezésünkre bocsátott rövid szöveges ismertetés alapján.

- Egy önkéntesre jutó munkaóra

Forrás: saját szerkesztésű táblázat adatfelvétel alapján

- Ahol a legnagyobb különbségeket látni a hosszú távú programok között, az a toborzás és kiválasztás. Ennek alapján az önkénteseket foglalkoztató szervezetek három típusát azonosíthatjuk. Az első típust, az *alacsony humán erőforrás felhasználás* jellemzi a toborzás és kiválasztás terén. Így például a kórházi önkéntes szolgálat azért nem fordít toborzásra több munkaidőt, mert olyan népszerű a program, hogy „várólista” van a jelentkezőkből. Felvételüket egy rövid motivációs levél előzi meg, aminek alapján „válogathatnak” az önkéntesek között. Noha a motivációs levelek elolvasása és a kiválasztása ugyanúgy időigényes feladat, de közel sem annyi, mint egy összetettebb kiválasztási folyamat (amire majd látunk is példát a tanulássegítő programnál). A *közepes, kiegészítő humán erőforrás felhasználás* jellemző a családi segítségnyújtó programra. A szervezetnél egyrészt az a gyakorlat, hogy egyik önkéntes hozza a másikat, másrészt pedig a szervezet 20 éves működése alatt nagyon gyakorivá vált, hogy a korábbi segítettek közül rekrutálódnak az önkéntesek. Mindez nagy „szerencsége” is a programnak, mert a három főállású munkatársnak sem ideje, sem pedig affinitása nincs a széleskörű, „modern” toborzási

eszközök alkalmazására. A tanulássegítő program esetében – mint látható – dominánsak a toborzásra és a kiválasztásra fordított munkaórák. Ezért ezt a típust *magas humánerőforrás felhasználás* jellemzi a toborzási és kiválasztási folyamatokban. Ennek háttérében az áll, hogy a toborzásnál erőteljesen támaszkodnak önkénteseik személyes networkjére és a modern toborzási eszközöknek a használatára. A kiválasztás nagyon komoly szervezeten belüli procedúra során valósul meg, ugyanis, nagy hangsúlyt fektetnek az önkéntesek erős és tartós szervezeti elköteleződésére. Ez utóbbit támasztja alá az is, hogy a szupervízió – amely a professzionális önkéntes „foglalkoztatás” egyik jele, és fontos szerepe van az önkéntesek megtartása, jólléte és hosszú távú elköteleződése szempontjából – ennél és a családsegítő programnál jelenik meg, mint számottevő munkaidő-ráfordítás.

- A közép- és rövid távú önkéntes programok munkaidő-ráfordítási adatai arról tanúskodnak, hogy a program jellege határozza meg azt, hogy melyik költségelemre fordítanak több munkaidőt. Így például, míg a telefonos szolgálatra gyorsan kellett nagyszámú önkéntest mozgósítani, ezért a toborzásra és a kiválasztásra fordított munkaórák itt a legmagasabbak, addig az egészségügyi szolgálat program kis létszámú önkéntessel valósult meg, és a koordinálás, a mentorálás igényelt több munkaidőt. A kortársképzésnél a program jellegéből következően a képzési idő tette ki a legmagasabb munkaidő-ráfordítást.

További jellemzője volt a rövid távú programoknak, hogy csak fizetett munkaidő ráfordítással valósultak meg, amit magyarázhat az is, hogy limitált idő alatt valósultak meg, de az is, hogy a szervezetnek voltak erre külső és/vagy belső anyagi forrásai.

- Végezetül, adataink arról is tájékoztatnak, hogy a hosszú-, illetve a közép- és a rövid távú önkéntes programok munkaidő ráfordításai milyen időintervallumokba helyezhetők el. Példáink szerint a hosszú távú programok összes munkaóráját tekintve ez 3010 és 5186 munkaóra közé esett; a fizetett munkaóráké 2866 munkaóra (358 munkanap 8 órával számolva) és 4200 munkaóra (525 munkanap 8 órával számolva), míg az önkéntes munkaóráké 3010 munkaóra (376 munkanap 8 órával számolva) és 2320 munkaóra (290 munkanap 8 órával számolva) közé volt elhelyezhető.

A közép- és rövid távú programok esetében a legkisebb időráfordítás 310 (38 munkanap 8 órával számolva), a legnagyobb pedig 501 munkaóra (67 munkanap 8 órával számolva) volt. Az egy önkéntesre jutó munkaóra a hosszú távú programok esetében 10 és 20,3 munkaóra között, míg a közép és rövid távú programoknál pedig 2,2 és 4,9 munkaóra között változott.

Elemzésünk alapján megállapítható, hogy az egyes önkéntes programokra fordított munkaórák számát a program ideje, összetettsége, a szervezeti prioritások döntik el. Hangsúlyozni kell azt is, hogy az önkéntes programokra fordított munkaórák számát a szervezet anyagi helyzete, finanszírozási jellemzői döntően befolyásolják. A szűkös pénzeszközökből gazdálkodó szervezetek a humánerőforrás költségeiket is önkéntes munkaórával helyettesítik, a közepes bevételűek pedig a fizetett és önkéntes munkaórák kombinációjával, míg a biztosabb programköltségvetésű szervezetek pedig fizetett munkaórákkal igyekeznek elszámolni humánerőforrás költségeiket.

A vizsgált önkéntes programok és egyes elemeinek költsége

Amilyen „könnyen” ment a szervezetek számára a vizsgált önkéntes programok megvalósítására fordított humán erőforrás fizetett és önkéntes munkaóráinak kiszámolása, olyan problémás volt ezeknek a munkaóráknak a „forintosítása”. Ezért ezt csak négy program esetében tudjuk bemutatni. További gondot jelentett a materiális és a szolgáltatási – a kommunikációs kiadások kivételével – költségek azonosítása is. Öt költségtétel – például az irodabérlés, a rezsiköltségek és fenntartási, az adminisztrációs, az irodaszer, valamint a karbantartási költségek¹⁰ egyáltalán nem jelentek meg költségelemként (5.táblázat).

Handy és Mook (2011) megállapítása – miszerint a nonprofit szervezetek sem látják differenciáltan az önkéntesek „bekerülési” költségeit, mert azt a szervezeti-működési költségekkel együtt kezelik – az általunk vizsgált szervezetekre is érvényesnek bizonyult. Jól mutatja ezt az is, hogy csak három program szolgáltatási költségeit, valamint önkénteseknek járó juttatásait tudjuk jól nyomon követni. A humánerőforrás munkaóra költségeinek értékét a szervezetek adták meg Ft/óra értékre kiszámolva. Az önkéntes programok egyes költségelemeinél felmerülő materiális költségeket csak jelzés értékűen tudták megadni a szervezetek. A szolgáltatási költségeknél pedig csak a kommunikációs költségek jelentek meg, mint közvetlen programköltségek, három programnál.

¹⁰ Bár ezek a látens költségtételek nem szerepeltek az általunk készített és a szervezetek által kitöltött költségtáblában, a válaszadóknak lehetőségük volt a költségsorok bővítésére, amit más tételek kapcsán meg is tettek.

5. táblázat Az önkéntes programok megvalósításának költségei (eFt)

Költség-típus	Költség-elemek	kórházi önkéntesség * 207 fő (éves szinten)		egészség-ügyi szolgálat 44 fő (1 hónap) eFt (1560 Ft/ó)		telefonos szolgálat 224 fő (3,5 hónap) eFt (1560 Ft/ó)		kortárs-képzés 70 fő (12 nap) eFt (1560 Ft/ó)		tanulás-segítés 153 fő (éves szinten) eFt (1934 Ft/ó)		családi segítségnyújtás 300 fő (éves szinten)	
		F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö
1.Humán-erőforrás költségek	Munkaórák típusa												
	toborzás			22		160		9		270	309		n.a
	kiválasztás			19		165				340	406		n.a
	koordináció	n.a		62		80		149		3868	2708		n.a
	mentorálás			62		80		75		290	290		n.a
	képzés		n.a					299		193	193		n.a
	program (találkozók stb.)		n.a.			16				290	290		n.a
szupervízió			10						290	290		n.a	
Összesen		n.a	n.a	116	0	501	0	533	0	5543	4508		n.a
Egy önkéntesre jutó humán erőforrás költség		n.a	n.a	2,6	0	2,2	0	8	0	36	29		n.a
Materiális költségek	toborzás					X*				X			X***
	kiválasztás			X**		X*				X			X***
	programok	X*								X			
2.Szolgáltatási költségek	kommunikáció					601		20		52			
3.Az önkéntes juttatások, költség-térítés, a munkafeltételek biztosítása	jutalom, elismerés					300				598			X*
	útiköltség					50		30		216			X*
	egyenruha									250			
	munka- és segédesszk.					5		230		501			
	szállítás							960		1008			
	étkezés	X*		66		336		1120					
egyéb	X*				100								
Összes becsült 2+3 költség		n.a.		66		1392		2340		2625			n.a.
Egy önkéntesre jutó becsült 2+3 költség				1,5		6,2		33,4		17,1			

X szervezeti költségek, illetve önkéntes munkafeltételeinek biztosítása

X* A programot működtető szervezet biztosítja, számszakilag nem azonosítható

X** A fogadó egészségügyi intézmény biztosította, számszakilag nem azonosítható

X*** Az alapítvány vagy helyi egységek pályázataiból fizetik

Forrás: saját szerkesztésű táblázat adatfelvétel alapján

Mindezek alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a hosszú távú önkéntes programokban a humán erőforrás költségei teszik ki az önkéntes programok bekerülési költségeinek nagyobb hányadát, míg a további költségek a teljes költség harmadát fedik le.

Ugyanakkor a közép, illetve rövid távú program – a telefonos szolgáltatás és a kortársképzés – esetében azt láthatjuk, hogy a szolgáltatási költségek (a kommunikációs kiadások) és az önkéntesek juttatásai (étkezés, szállás) magasabbak, mint a humánerőforrás költségei. Ezek tehát olyan programok, ahol a vásárolt szolgáltatások dominálják az önkéntesség költségeit, szemben a humánerőforrás befektetést igénylő programokkal. A részletesebb elemzés is azt mutatta, hogy az egy önkéntesre jutó szolgáltatási kiadások és önkéntes juttatások együttes költsége a kortársképzésnél volt a legmagasabb, főként a tanfolyami képzés alatt biztosított étkezés és szállásköltség miatt.

Az általunk vizsgált és teljes költségtablával rendelkező négy önkéntes program vizsgálata alapján megállapíthatjuk, hogy az önkéntes programoknak vannak jól látható kiadásaik, amelyeket a pénzügyi gazdálkodás miatt a szervezetek nyilvántartanak: például humánerőforrás, szolgáltatási költség vagy az önkéntesek juttatásai. Az is jellemző, hogy a forráshiányos szervezetek az önkéntesek munkájával pótolják azokat a humánerőforrás szükségleteiket, amelyeket nem tudnak fizetett formában megvásárolni. Ugyanakkor az elemzés azt is megmutatta, hogy az önkéntes programoknak vannak olyan rejtett, főként materiális költségei, amelyek egyrészt szervezeti kiadásokként jelennek meg, másrészt azok az „ingyen” juttatások (például terembérlés, kötelező szűrés stb.) amelyeket kvázi adományként kapják a szervezetek és ezeket nem is „árazzák” be.

ÖSSZEGZÉS

Az önkéntesség inputjával foglalkozó tanulmányok és saját pilot kutatásunk eredményei alapján úgy véljük, bizonyítást nyert, hogy az önkéntes nem ingyen munkaerő. Az általunk kísérleti jelleggel vizsgált programok nagy részével kapcsolatban az a kép rajzolódik ki, hogy míg a közvetlen program-megvalósítással és az önkéntesekkel kapcsolatos ráfordítások manifeszt módon és reálisabban jelennek meg a költségek között, addig a szervezeti szinten jelentkező (háttér)költségek ezeknél látensebbek és jóval kevésbé tudatosulnak (Handy – Mook 2011). Ezekre a költségekre a későbbi kutatásokban nagyobb hangsúlyt érdemes fektetni, már az adatgyűjtés során költségként rögzítve és kommunikálva őket. Azért, hogy az önkéntes programok megvalósítóinak ne csak benyomásaik legyenek az önkéntességgel kapcsolatos költségekről, hanem megbízható belső elemzéseik, amelyek által

tudatosulhatnak ezek a költségek, elősegítve a szervezeti működés professzionalizálódását (Manetti et al. 2014).

Tanulmányunk is visszaigazolta a Grantmaker Forum 2003-as megállapításait, miszerint, ha a kormányzati, vállalati és magán támogatók elvárják, hogy a szervezetek hatékony és magas színvonalú programokat működtessenek, akkor ehhez megfelelő finanszírozással is kell rendelkezniük. Az önkéntes programok költségeinek differenciált megközelítése mind a kormányzati, mind a vállalati és magán támogatók, de az önkéntes programokat működtető szervezetek számára is átláthatóbbá teszik a gazdálkodást és a támogatás felhasználást.

Reményeink szerint ez a kísérleti tanulmány alapjául szolgálhat további részletes és összehasonlító elemzéseknek, amelyek az önkéntesség költségeivel foglalkoznak. Ehhez a tanulmányunk a költségek osztályozásának módszertanával kívánt hozzájárulni. Eredményeink alapján elsősorban azt várjuk, elindul a szakmai párbeszéd arról a kérdésről, hogy „ingyen munkaerő-e az önkéntes” – egyfelől a hazai önkéntes szektoron belül, másfelől pedig a döntéshozókkal – az önkéntes programok differenciáltabb támogatásának átgondolására. A téma fontosságát véleményünk szerint az is kiemeli, hogy a koronavírus-járvány után, amikor részben újra kell építeni a hazai önkéntességet egy extenzív fejlesztéssel, nem lehet a „régimódon” gondolkodni az önkéntes programok fejlesztéséről és támogatásáról sem.

IRODALOM

Blair, Anthony (1999): „The Active Community”, Speech to NCVO conference on Third Sector, Third Way, London, 21 January 1999.

Bartal Anna Mária (2005): *Nonprofit elméletek, modellek, trendek*. Budapest: Századvég.

Bartal Anna Mária – Nagy Renáta – Sebestény István (2011): *Tények és lehetőségek – a foglalkoztatás helyzete a magyar nonprofit szektorban*. Zárótanulmány kézirat. Budapest: Civitalis Egyesület.

Clary, Gil.E – Snyder, Mark – Ridge, Robert – Stukas, Arthur – Copeland, John – Haugen, Julie – Miene, Peter (1998): Understanding and assessing the motivations of molunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6) pp. 1516-1530. DOI: 10.1037//0022-3514.74.6.1516.

Cnaan, Ram – Goldberg-Glen, Robert (1991): Measuring motivations to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27. pp. 485-505.

Declaration of the European Parliament on announcing 2011 as the European Year of Volunteering P6_TA(2008)0389.

<https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200911/20091103ATT63541/20091103ATT63541EN.pdf>

Duncan, B. (1999): Modelling charitable contributions of time and money. *Journal of Public Economics*, 72. pp. 213-242. DOI: 10.1016/S0047-2727(98)00097-8

Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): 2011 – az önkéntesség Európai Éve. Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége. *Debreceni Szemle*, 4. pp.360-368.

Gaskin, Katharine (1999): Valuing Volunteers in Europe: A Comparative Study of the Volunteer Investment and Value Audit. *Voluntary Action*, 2(1) pp. 33-49.

Gaskin, Katharine (2000). *An evaluation of the application of the volunteer investment and value audit (VIVA) in three European countries*. London: Institute for Volunteering Research.

Gaskin, Katharine (2004). *Valuing volunteers in Europe. A comparative study of volunteer investment and value audit*. London: Institute for Volunteering Research.

Govekar, Paul – Govekar, Michele (2002): Using economic theory and research to better understand volunteer behavior. *Nonprofit Management and Leadership*, 13(1) pp. 33-48.

Grantmaker Forum on Community and National Service (2003): *Cost of a volunteer. What it takes to provide a quality volunteer experience*. Berkley (California): Grantmaker Forum on Community and National Service

Handy, Femida – Mook, Laurie (2011): Volunteering and volunteers: benefints cost analysis. *Research on Social Work Practice*, 21(4) pp. 412-420 DOI: 10.1177/1049731510386625

Hansmann, Henry (1987): Economic theories of nonprofit organisation. In. Powell, W.W. (ed.): *The nonprofit sector: A research handbook*. New Have: Yale University Press.

Központi Statisztikai Hivatal Munkaerő felmérésének kiegészítő adatgyűjtése 2011-2019. https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_13

Kuti Éva (2003) *Kinek a pénze, kinek a döntése*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport

Manetti, Giacomo – Bellucci, Marco – Como, Elena – Bagnoli, Luca (2014): Investing in volunteering: measuring social returns of volunteer recruitment, training and management. *Voluntas*, 26. pp. 2104-2129 <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9497-3>

Perpék Éva (2011): *Önkéntesség és közösségfejlesztés*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.

Salamon, Lester – Anheier, Helmut (1995) *Szektor születik*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport.

The United Nations General Assembly, in its resolution 52/17 of 20 November 1997, proclaimed 2001 as the International Year of Volunteers (IYV).

Weisbrod, Burton (1975): Toward a theory of voluntary nonprofit sector in a three-sector economy.

In: Phelps, E.S. (ed): *Altruism, morality and economy theory*. New York: Russel Sage Foundation. pp. 171-195.

Wilson, John – Musick, Marc (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62. pp. 141-168.