



ÖNKÉNTES SZEMLE

2021.
1. évfolyam
4. szám

ELMÉLET | GYAKORLAT | MÓDSZERTAN

SZERKESZTŐBIZOTTSÁG

Kuti Éva *tiszteletbeli elnök*, Pavluska Valéria *elnök*

szerkesztőbizottsági tagok:

Kozák Annamária, Molnár Klára, Nárai Márta, Oláh Miklós,

Reisinger Adrienn, Sebestény István, Szabó Máté

SZERKESZTŐSÉG

Bartal Anna Mária

(főszerkesztő)

Dorner László

Fényes Hajnalka

Laki Ildikó

Nagy Réka

Perényi Szilvia

Perpék Éva

www.onkentesszemle.hu

szerkesztoseg@onkentesszemle.hu

KIADÓ

Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért

1024. Budapest, Buday László utca 5/b.

Kmetty Zoltán (kurátor), Bartal Anna Mária (főszerkesztő)

ISSN 2786 - 0620

2021

Az Önkéntes Szemle 4. száma

a **Pallas Athéné Domus Meriti Alapítvány**

támogatásával jött létre.



Az Önkéntes Szemle szerkesztősége és kiadója,

az Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért,

köszönetet mond a támogatásért.

TARTALOM

ELMÉLET

- Váradi Rita:** Az önkéntesség alakulása Magyarországon a 2010-es években 3-38
– a Központi Statisztikai Hivatal Munkaerő-felmérésének 2011-2019
közötti kiegészítő felvételei alapján
- Sebestény István:** A magyar önkéntesség gazdasági ereje – a nonprofit 39-56
szervezeti statisztika szerint, 1995-2020
- Bartal Anna Mária – Perpék Éva – Nagy Réka:** Ingyen munkaerő-e az 57-75
önkéntes?

GYAKORLAT

- Molnár Klára – Vida Vivien:** Vállalati önkéntesség a gyakorlatban 76-93
- Hergár Eszter:** A Magyar Nemzeti Bank társadalmi felelősségvállalási 94-101
stratégiája – áttekintés és eredmények

MÓDSZERTAN

- Molnár Klára:** A nagyvállalati önkéntesség az elmúlt tíz évben – az 102-122
Effekteam vizsgálatainak tükrében

RECENZIO

Junkertné Szűcs Zsuzsanna: Mennyibe kerül egy önkéntes?	123-131
Fényes Hajnalka: Változásban: az önkéntesség értékei	132-139

AZ ÖNKÉNTESSÉG ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON A 2010-ES ÉVEKBEN – A KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL MUNKAERŐ-FELMÉRÉSÉNEK 2011-2019 KÖZÖTTI KIEGÉSZÍTŐ FELVÉTELEI ALAPJÁN

VÁRADI RITA¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.3-38>

Absztrakt

A cikk olyan mérési ajánlásokon, tapasztalatokon alapulóan mutatja be a magyarországi önkéntességet a 2010-es években, amelyek világszerte alkalmasak az önkéntes munkavégzés értékelésére, mértékének nemzetközi összehasonlítására. A Központi Statisztikai Hivatal a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, valamint a Johns Hopkins Egyetem által az önkéntes munka mérésére kidolgozott módszertani kézikönyv ajánlásaival összhangban 2011, 2014, 2017 és 2019 években a Munkaerő-felmérés lakossági kikérdezésen alapuló felvételhez kapcsolódóan „Önkéntes munka” címmel kiegészítő felvételeket hajtott végre. Ennek keretében – az önkéntesek demográfiai jellemzőin túl – mind a formális, mind pedig az informális, önkéntesek tevékenységi területeiről, az általuk teljesített órákról, a kedvezményezettjeik köréről, illetve az önkéntesség egyéb jellemzőiről, például a motivációkról képet kaptunk. A kiegészítő felvételek adatai mellett, az önkéntességre fordított idő alapján a becsült egyenértékes létszámadatokat, illetve a becsült értékadatokat is közzétesszük. A becslések elsősorban annak érdekében készültek, hogy számszerűsítsük, milyen mértékben járult hozzá a magyarországi önkéntes munka az ország gazdasági és társadalmi teljesítményéhez. Az adatgyűjtés-módszertani azonosságokon túl az óra- és értékbecslések módszereinek változatlanságai is biztosították, hogy az eredmények maradéktalanul összehasonlíthatóak legyenek. A kiegészítő modulok arról tanúskodtak, hogy a felnőtt magyar lakosság jelentős hányada – egyharmada – végzett önkéntes tevékenységet a felvételeket megelőző 12 hónap során, illetve, hogy az önkéntesség össztársadalmi és egyének számára nyújtott hasznossága, a GDP-hez való hozzájárulás pénzben kifejezhető értéke továbbra is igen jelentős.

Kulcsszavak: önkéntesség mérése, informális önkéntesség, formális önkéntesség, önkéntesek által teljesített munkaórák, önkéntesség értéke,

¹ Váradi Rita, statisztikus, osztályvezető, Központi Statisztikai Hivatal, Foglalkoztatásstatisztikai osztály

The evolution of volunteering in Hungary in 2010s – Based on additional data from the 2011 – 2019 Labour Force Survey of the Hungarian Statistical Office

Rita Váradi

Abstract

The article presents volunteering in Hungary in the 2010s based on measurement recommendations and experiences that are suitable for assessing the extent of volunteering worldwide and for international comparison. In accordance with the recommendations of the methodological manual on measuring volunteering developed by the International Labour Organization and Johns Hopkins University, the Central Statistical Office conducted additional surveys in 2011, 2014, 2017 and 2019 entitled "Volunteering" in connection with the Labour Force Survey based on the population interview. This included, in addition to the demographic characteristics of volunteers, a picture of both formal and informal volunteer activity areas, the hours they volunteer, the range of beneficiaries, and other characteristics of volunteering, such as motivation. Besides the additional survey data, we also publish estimated equivalent headcount data and estimated value data based on the time spent on volunteering. The estimates are primarily designed to quantify the extent to which volunteering in Hungary has contributed to the country's economic and social performance. In addition to the similarities in data collection methodology, the unchanged methods of estimating hours and values ensured that the results were fully comparable. The complementary modules showed that a significant proportion of the adult Hungarian population – one third – had volunteered in the 12 months preceding the survey, and that the benefits of volunteering to society as a whole and to individuals, in terms of the monetary value of the contribution to GDP, remained very significant.

Keywords: measurement of volunteering, informal volunteering, formal volunteering, volunteer hours, value of volunteering,

BEVEZETÉS – KIT TEKINTÜNK ÖNKÉNTES MUNKÁT VÉGZŐNEK A MUNKAERŐ-FELMÉRÉS SZERINT?

Nemzetközi összehasonlításokban az egyik leggyakrabban hivatkozott statisztikai jelzőszám a foglalkoztatottak száma, illetve a foglalkoztatási arány, mely a fizetett munka megfigyelésére irányul, miközben a közvélemény viszonylag keveset tud arról a hasznos értékalkotó munkáról, amelyre az „önkéntes” jelző alkalmazható. Míg az előbb említett fogalomkörre szinte az egész világon egységesen alkalmazzák a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), ajánlásait, addig az utóbb említett önkéntes munka számbavétele – a létező nemzetközi ajánlások ellenére – sokféle definíció mentén történik, s ez a nemzetközi összehasonlításoknak értelemszerűen korlátot szab.

Az önkéntes munkavégzés témája ismételten különösen időszerű. A koronavírus-járvány idején ugyanis az önkéntesség több területen is kiemelt szerepet kap. Fokozottan szükség van azokra a formális és informális formában végzett tevékenységekre, amelyek a korábbi években is a legjellemzőbb tevékenységek közé tartoztak a segítséget nyújtók körében (pl. ügyintézés és vásárlás, betegápolás és idősgondozás stb.). Továbbá a 2001-es Önkéntesek Nemzetközi Éve és a 2011-es Önkéntesség Európai Éve után Magyarország Kormánya – tizenegy civil szervezet kezdeményezésére – 2021-et az Önkéntesség Magyarországi Évének nyilvánította, mely kezdeményezés a hazai önkéntesség fejlődésének is egy új időszakát indíthatja el.

Ennek kapcsán olyan mérési ajánlásokon, tapasztalatokon alapulón mutatjuk be a hazai önkéntességet, amelyek világszerte alkalmasak az önkéntes munkavégzés értékelésére, mértékeinek nemzetközi összehasonlítására. A KSH² ugyanis a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint a Johns Hopkins Egyetem által az önkéntes munka mérésére kidolgozott módszertani kézikönyv ajánlásait az elsők között adaptálta, s ezekkel összhangban 2011 III. negyedévében a Munkaerő-felmérés (továbbiakban MEF) lakossági kikérdezésen alapuló felvételhez kapcsolódóan „Önkéntes munka” címmel kiegészítő felvételt hajtott végre. Ennek keretében mind a formális (szervezeteken keresztül, szervezetek javára) önkéntes munkát végzők, mind az informális (közvetlenül, nem szervezetekhez kapcsolódó) önkéntesek tevékenységéről képet kaphattunk. A változások nyomon követése érdekében, illetve a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020 időszakra tervezett feladataival összhangban 2014, 2017 és 2019 I. negyedéveiben ismételten ebben a témakörben kapcsolódott kiegészítő felvétel a MEF alap-adatgyűjtéshez.

Mind a négy felvételben – a nemzetközi ajánlásokkal összhangban – azokat a személyeket tekintettük önkénteseknek, akik

- közvetlenül vagy valamilyen szervezeten keresztül,
- önszántukból, ingyen, ellenszolgáltatás, fizetség nélkül,
- háztartásukon kívül élő személyek javára, vagy a társadalom (csoport, tágabb közösség, állatok vagy a környezet stb.) hasznára végeztek valamilyen tevékenységet a kikérdezést megelőző 12 hónap során.

² KSH: Központi Statisztikai Hivatal

A három feltételnek együttesen kellett érvényesülni. *A háztartáson kívül élő szülőknek, gyermeknek, rokonnak nyújtott segítség is beletartozott az önkéntes munkák körébe.*

A sajátosságok feltérképezésekor fő elkülönítési szempontnak számított, hogy milyen formában valósult meg az önkéntes munka. Amennyiben az „adakozó”, illetve a „kedvezményezett” között közvetlenül, akkor *informális önkéntességről* van szó, ha pedig a kettő közé beékelődött egy szervezet, amelynek a szervezésében, amelyen keresztül vagy pedig javára történt az önkéntes tevékenység végzése, akkor *formális önkéntességről* beszélünk.

Az adatgyűjtés módszertani azonosságain túl az óra- és értékbecslések módszereinek változatlanságai is biztosították, hogy az eredmények maradéktalanul összehasonlíthatóak legyenek. Mivel a segítségnyújtás alapérték, a saját háztartásukon kívül élőkre idejüket, energiájukat „adományozók” egy része sokszor nem is gondol arra, hogy segítő tevékenysége egyúttal önkéntes munkának is számít, amelynek mind társadalmi, mind gazdasági szempontból értéke van.

A formális, vagyis szervezeten keresztül, azok javára önkéntes munkát végzők egy része pedig azért marad rejtve, vagy – feltételezhetően – kerül számbavételre az informális önkéntesek között, mert – annak ellenére, hogy valamilyen intézmény felhívására, szervezésében tevékenykedik – mégsem tekinti szervezettnek ilyen jellegű munkáját. Ennek következtében a *formális keretek között önkéntes munkát végzők száma ezekben a lakosság megkérdezésén alapuló felvételekben rendkívül alacsony, a nonprofit statisztikák adataival történő összehasonlításban jelentősen alulbecsült.*

Az említett számbavételi sajátosságok, nehézségek ellenére azonban megállapítható, hogy az önkéntesség össztársadalmi és egyének számára nyújtott hasznossága, a GDP-hez való hozzájárulás pénzben kifejezhető értéke továbbra is igen jelentős, és nagymértékben járul hozzá az ország gazdasági és társadalmi teljesítményéhez. A MEF kiegészítő moduljai ugyanis mind a négy alkalommal arról tanúskodtak, hogy a felnőtt magyar lakosság jelentős hányada – egyharmada – végzett önkéntes tevékenységet a kikérdezést megelőző 12 hónap során. Voltak, akik rendszeresen vagy alkalmanként segítettek anyagi haszonszerzés szándéka nélkül, és voltak olyanok is, akik csak egy alkalommal. Munkájukat azonban valamennyien olyan céllal végezték, hogy másokat, egy közösséget segítsenek, vagy egy fontos cél megvalósulását támogassák.

ÖNKÉNTES MUNKA*

- (i) közvetlenül vagy valamilyen szervezeten keresztül,
- (ii) saját akaratból, ingyen, ellenszolgáltatás, fizetség nélkül
- (iii) háztartásukon kívül élő személyek javára vagy a társadalom (csoport, tágabb közösség, állatok vagy a környezet stb.) hasznára végzett tevékenység.

**A definíció szerint a háztartáson kívül élő szülő, gyermek, rokon javára végzett munka is önkéntes munkának számít.*

ÖNKÉNTESÉK*

Azok a 15-74 éves személyek, akik (i) közvetlenül vagy valamilyen szervezeten keresztül, (ii) önszántukból, ingyen, ellenszolgáltatás, fizetség nélkül, (iii) háztartásukon kívül élő személyek javára vagy a társadalom hasznára a felsorolt tevékenységek közül bármelyiket végezték rendszeresen, alkalmanként, vagy akár csak egyetlen alkalommal is a kikérdezést megelőző 12 hónap során. A rokonok javára végzett tevékenységek is beletartoznak az önkéntes tevékenységek körébe, amennyiben a kedvezményezettjei más háztartásban élnek.

**A definíció szerint a háztartáson kívül élő szülő, gyermek, rokon javára végzett munka is önkéntes munkának számít.*

Közvetlen önkéntes munkát végzők

Azok a 15-74 éves személyek, akik saját szervezésben, közvetítés nélkül végeztek önkéntes tevékenységet a kikérdezést megelőző 12 hónap során.

Szervezeten keresztül önkéntes munkát végzők

Azok a 15-74 éves személyek, akik egy nonprofit vagy egyéb szervezetnek, vagy azon keresztül, annak szervezésében végeztek önkéntes munkát a kikérdezést megelőző 12 hónap során.

1. tábla Munkaerő-felmérés kiegészítő felvételeinek

Önkéntességi arány

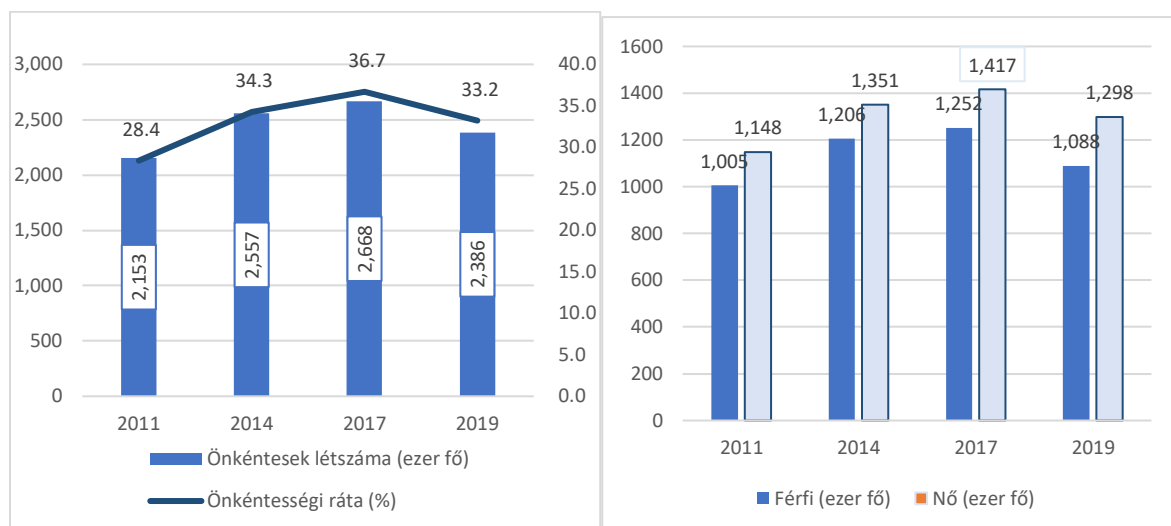
Az önkéntesek aránya az azonos korú népességben belül.

kategóriái

A 15-74 ÉVESEK EGYHARMADA VÉGZETT ÖNKÉNTES MUNKÁT

A hazai önkéntesség számbavételére irányuló felvételek arról tanúskodnak, hogy a 2010-es években átlagosan kb. 2 millió 440 ezer fő, a 15–74 évesek egyharmada végzett valamiféle önkéntes tevékenységet a felvételt megelőző 12 hónap során. Az önkéntesek száma és aránya összességében növekedő tendenciát mutatott, a 2011. évi 28,4 százalékos önkéntességi ráta 2014-ben 5,9 százalékponttal, 2017-ben 8,3 százalékponttal volt magasabb a kezdeti értéknél. 2019-ben ugyan az előző felvételhez képest meglehetősen nagy visszaesés volt tapasztalható, de a kiindulópontnak is tekinthető 2011. évi értéket még így is 4,8 százalékponttal meghaladta az önkéntesek aránya (1. ábra).

1. ábra Az önkéntes tevékenységet végzők számának és rátájának alakulása, 2011-2019 között

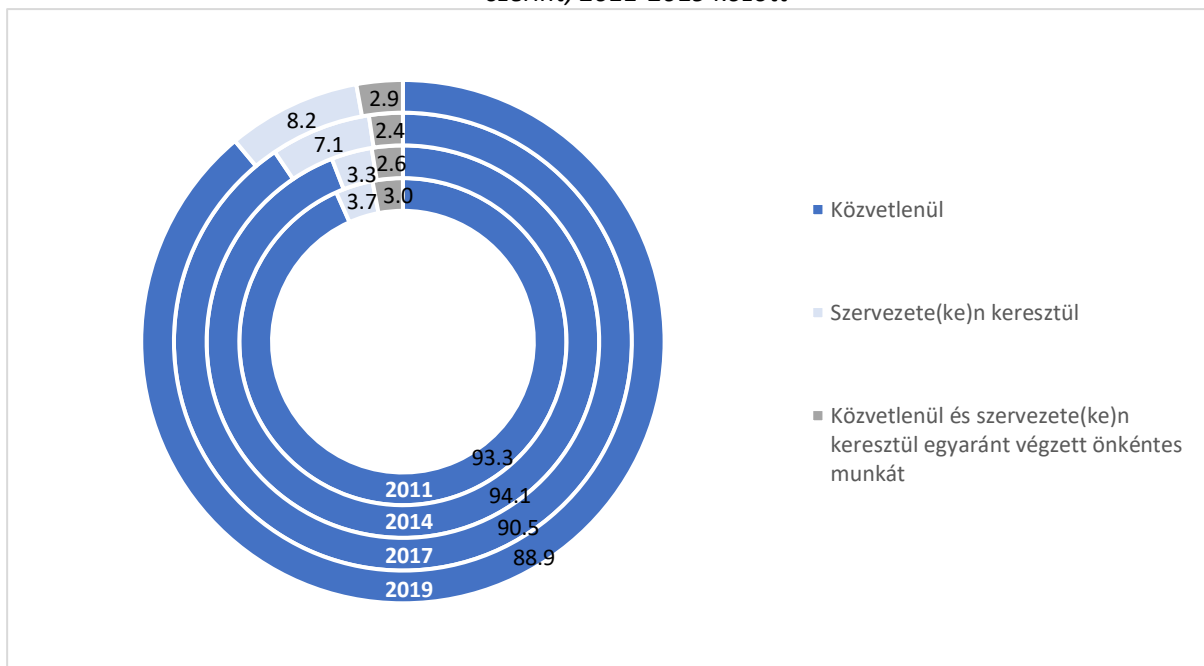


Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

Ennek ellenére az önkéntesség struktúrájában markáns változások nem történtek; a felvételek eredményei azt mutatják, hogy az önkéntesség leginkább közvetlen segítségnyújtás formájában valósul meg. Az önkéntesek túlnyomó többsége – 89-94 százaléka – közvetlenül segített ingyenes munkájával (ők az informális önkéntesek), szervezet közreműködésével, szervezeten keresztül vagy annak javára 3-8 százaléuk végzett ilyen tevékenységet (ők a formális önkéntesek), míg 2-3 százaléuk közvetlenül és szervezet közreműködésével egyaránt támogatott rászoruló személyeket, különböző szervezeteket, intézményeket vagy valamiféle közös ügyet (2. ábra).

A közvetlenül, informálisan önkéntes munkát végzők száma 2011 és 2017 között folyamatosan növekedett (2 millió 10 ezer főről 2 millió 416 ezer főre), és ugyan a 2019. évi felvétel meglehetősen nagy visszaesést mutatott, számuk ennek ellenére 112 ezer fővel meghaladta az évtized elején mért értéket.

2. ábra Az önkéntes tevékenységet végzők megoszlásának alakulása az önkéntesség formája szerint, 2011-2019 között



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

A szervezeten keresztül ingyenesen segítők száma 2011 és 2019 között két és félszeresére (196 ezer főre) bővült, ugrásszerű növekedés 2014 és 2017 között következett be, amikor is a formális önkéntesség súlya általánosan nőtt, hogy az önkéntesség egyre szélesebb körben jelent meg az intézményekben és valószínűleg nem függetlenül az érettségi feltételével szabott közösségi szolgálat bevezetésétől.

A társadalom működését az önkéntesség mindkét (informális és formális) formájában önkéntesen, ingyen végzett munkájukkal segítők létszáma a 2010-es évek folyamán 63-68 ezer fő szinten, gyakorlatilag stagnált.

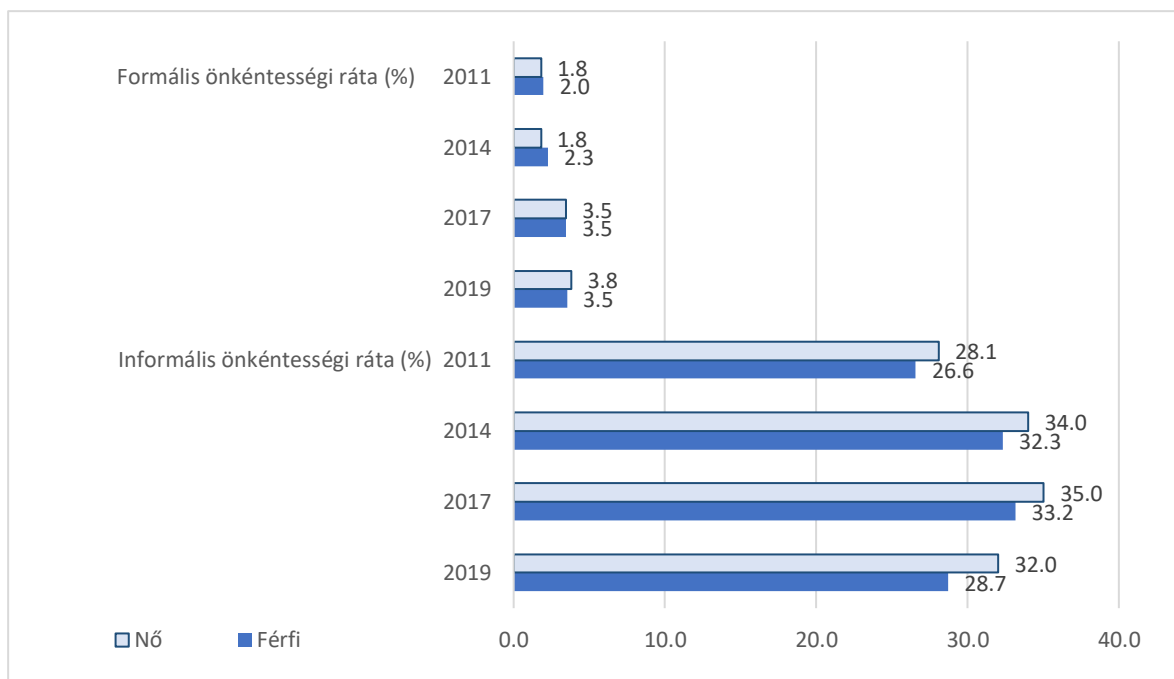
A Munkaerő-felmérés eredményei is igazolják azt a külföldi és hazai szakirodalomban szereplő, kutatásokkal alátámasztott feltevést, miszerint az emberek társadalmi helyzete, demográfiai jellemzői és az önkéntesség között szoros kapcsolat van. Az is igazolást nyert, hogy a formális önkéntesség erősebben függ attól, hogy a magánszemély milyen demográfiai csoporthoz tartozik, milyen társadalmi státuszú. Mivel a hazai önkéntességi struktúra a

formális – informális dimenzió mentén messze nem kiegyensúlyozott, így az önkéntes munkát végzőket nem célszerű homogén csoportként vizsgálni. Az informális önkéntesek dominanciája ugyanis olyan mértékű, hogy a jellemzők bemutatásakor a formális önkéntesek sajátosságai többnyire rejtve maradnának. A következőkben ezekre a különbségekre is igyekszünk rávilágítani.

AZ ÖNKÉNTESÉG MINDKÉT – FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS – FORMÁJÁBAN TÖBB NŐ TEVÉKENYKEDETT

Az önkéntes munka valamennyi formáját figyelembe véve megállapítható, hogy a 15–74 éves népesség körében a nők nagyobb számban és arányban kapcsolódtak be az ellenszolgáltatás nélküli tevékenységekbe, mint a férfiak (3. ábra).

3. ábra A formális és informális önkéntességi ráta³ alakulása nemek szerint, 2011-2019 között



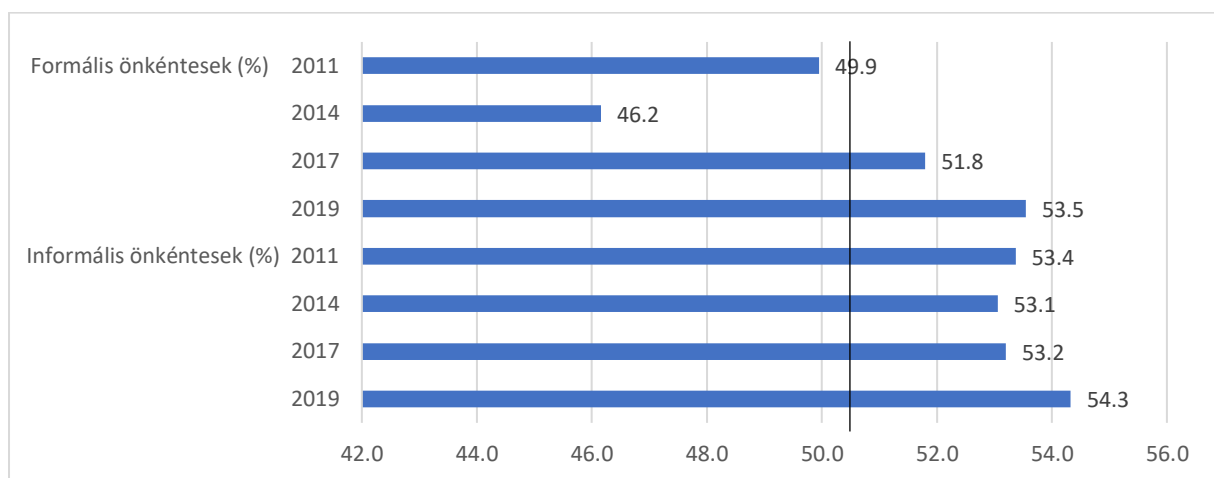
Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

A nők 29–38 százaléka (1 millió 148 ezer és 1 millió 417 ezer fő közötti létszámban) segített munkájával, míg a férfiak 28–36%-a (1 millió 5 ezer és 1 millió 252 ezer fő között).

³ Mind a formális, mind pedig az informális önkéntességi ráta számlálójában szerepelnek azok a személyek, akik az önkéntesség mindkét formájában végeztek önkéntes tevékenységet a felvételt megelőző 12 hónap során 2014: 65244 fő (ebből: 35166 férfi és 30078 nő); 2017: 63484 fő (ebből: 303019 férfi és 33165 nő); 2019: 68100 fő (ebből: 35141 férfi és 32959 nő);

Szervezeteken keresztül, szervezet bekapcsolásával az évtized első felében még több férfi végzett önkéntes munkát, mint nő. 2014-ben 81 ezer férfi segített ilyen módon, szemben a 70 ezer nővel (beleszámítva még azt a 35 ezer férfit, illetve 30 ezer nőt, akik ilyen tevékenységük mellett közvetlenül is támogatták a rászorulókat vagy valamiféle ügyet). 2017-ben a korábban említett ugrásszerű növekedés kísérőjelenségeként a női formális önkéntesek száma már meghaladta a férfiakét (131 ezer versus 122 ezer), és 2019-ben tovább emelkedett (142 ezerre) a női formális önkéntesek száma, miközben a férfiak körében gyakorlatilag stagnálás volt tapasztalható (4. ábra).

4. ábra A nők aránya a formális és informális önkénteseken belül, 2011-2019 között



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

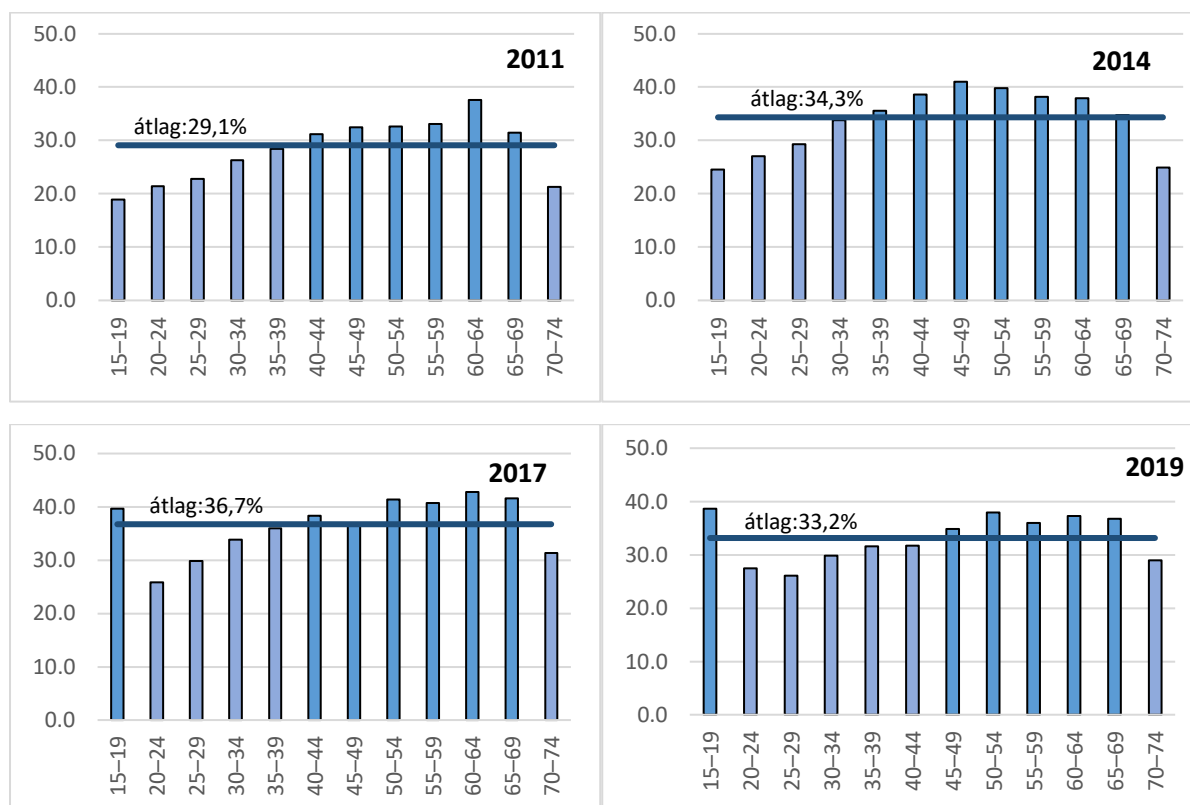
KISSÉ ELŐREGEDŐVÉ VÁLT AZ ÖNKÉNTES MUNKÁT VÉGZŐK KORSTRUKTÚRÁJA

A magyarországi önkéntes munkát végzőket kissé előregedő korstruktúra jellemezte, jóllehet az elmúlt évek változásai a korcsoportonkénti kiegyenlítődés irányába hatottak (5. ábra). Míg a 2010-es évek elején az önkéntességi arány a 15–19 évesek körében volt a legalacsonyabb (18,9 százalék) és a 60–64 éves korcsoportig fokozatosan nőtt, ott elérve a csúcsát (37,6 százalék), addig a 2019-es felvétel adatai szerint az önkéntes munka vállalása – a 15–19 éves korcsoport speciális helyzetétől eltekintve – legmagasabb arányban (37,9 százalék) az 50–54 éveseket jellemezte.

A 15–19 éves korcsoportban megfigyelhető átlag feletti és egyben legmagasabb (38,6 százalék) arány elsősorban az iskolai közösségi szolgálat kiterjesztésének volt a

következménye. Jóllehet a Nemzeti Önkéntes Stratégia⁴ 2012–2020 kimondja, hogy a közösségi szolgálatot el kell különíteni az önkéntes tevékenységen belül, ugyanis az ilyen jellegű „vállalások” leginkább „csak” bevezető lépésnek tekinthetők a valódi önkéntes tevékenységek irányába, elemzésünkben ezt a csoportot nem zárjuk ki a megfigyelés köréből, inkább csak utalásokat teszünk rá.

5. ábra Az önkéntességi ráta alakulása korcsoportok szerint, 2011-2019 között



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

A 20–39 év közötti korcsoportok esetében az önkéntesség az átlagosnál többnyire alacsonyabb volt, 21,5 és 36,0 százalék közötti, de az a tendencia is jól tetten érhető, ami szerint az életkor mentén a segíteni akarás, a társadalmi szerepvállalás, elköteleződés növekedett. A fiatalok esetében, – ahogy azt a felvétel eredményei mellett más nemzetközi kutatások eredményei is alátámasztják – a „klasszikus” motivációkat egyre inkább a szakmai tapasztalatszerző, ún. új típusú önkéntes motivációk váltották fel: például a munkatapasztalat-

⁴ A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény a 2012/2013-as tanévtől kezdődően felmenő rendszerben vezette be a nemzeti köznevelés rendszerébe az iskolai közösségi szolgálatot. A közösségi szolgálat szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység.

szerezés, a készségfejlesztés, a kapcsolatépítés stb. Ebből következően joggal feltételezhető, hogy az érettségi feltételeként kötelezővé tett középiskolai közösségi szolgálat mellett az ilyen jellegű indíttatások eredményezték, hogy az elmúlt években a fiatalok körében, különösen a 20–29 éves korosztályban az önkéntesség szélesebb körben jelent meg.

A 40 év alattiak további korcsoportjaiban az önkéntesség átlagosnál alacsonyabb arányát a szakmai (álláskeresés, elhelyezkedés, karrierépítés) és magánéleti (párkapcsolat, gyermekvállalás) tervek megvalósítása érdekében tett lépések is magyarázhatják. Az egzisztenciateremtés, a családalapítás, a gyermekvállalás, a gyermek születésével, gondozásával járó plusz kötelességek ugyanis olyan élethelyzetek, amelyekben a jövedelmet biztosító munka prioritást élvezhet az önkéntes munkával szemben, amikor a fiatalok sokkal inkább a saját közös életükre koncentrálnak, mint a közösség érdekeire. Ugyanakkor a gyermekek száma és kora jelentős hatással lehet az önkéntes munkavégzésre.

Az önkéntesek aránya a 40–69 évesek ötéves korcsoportjaiban átlag fölötti volt: az ilyen korúak közül 100 főből átlagosan 37 kapcsolódott be valamiféle önkéntes tevékenységbe 2011 és 2019 között. Az 50–69 évesek körében az önkéntesek aránya magas szinten állandósult. A korosztály tagjai nagymértékben kapcsolódtak be – felnőtt korú gyermekeik, illetve szüleik, rokonaik révén – a gyermekfelügyelettel, az idős- és beteggondozással kapcsolatos szociális tevékenységekbe. A 65–69 éves korcsoport magas önkéntességi aktivitása pedig azért is jelzésértékű, mert azt mutatja, hogy a nyugdíjba vonulást követően az idősödő népesség nem válik a munka világában hirtelen passzívvá és szakad ki a társadalmi tevékenységekből, hanem önkéntes tevékenysége révén segít másokon vagy szolgál valamilyen társadalmi ügyet.

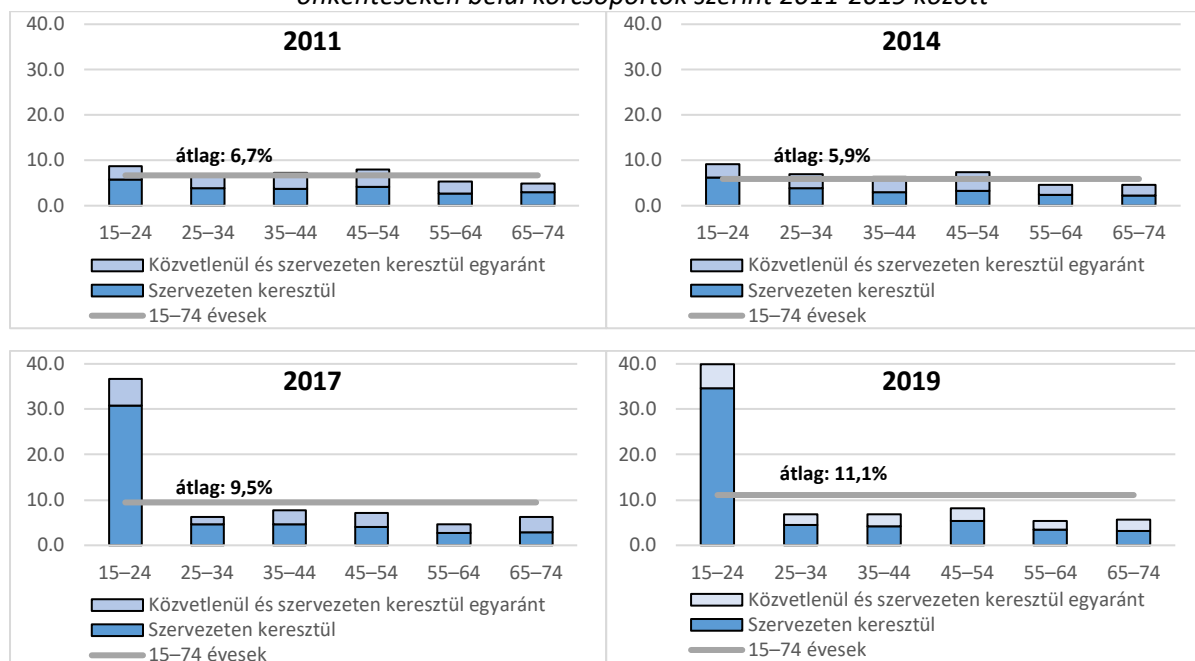
KIUGRÓAN MAGAS VOLT A 15-24 ÉVESEK SZERVEZETEKEN KERESZTÜL VÉGZETT ÖNKÉNTESSÉGE

A szervezeten keresztül, illetve annak javára önkéntes munkát végzők aránya az önkénteseken belül – mint már említettük – nagyon alacsony volt, és az életkor növekedésével ez a részvételi arány csökkenő tendenciát mutatott (6. ábra).

A 15–24 évesek esetében az évtized közepétől megfigyelhető kiugróan magas részvételi arányt elsősorban a már említett, az érettségihez szükséges közösségi szolgálat igazolása érdekében végzett tevékenység magyarázza véleményünk szerint. A hagyományos önkéntesség mellett ugyanakkor főként ezt a korcsoportot jellemezte az új típusú önkéntesség

irányába történő elmozdulás, ahol a szaktudás, a gyakorlati tapasztalat megszerzése, a kapcsolati háló bővítése és hasonló, a tudásalapú társadalomra jellemző társadalmi értékek állnak a középpontban.

6. ábra A szervezeten keresztül, szervezetek javára önkéntes tevékenységet végzők aránya az önkénteseken belül korcsoportok szerint 2011-2019 között



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

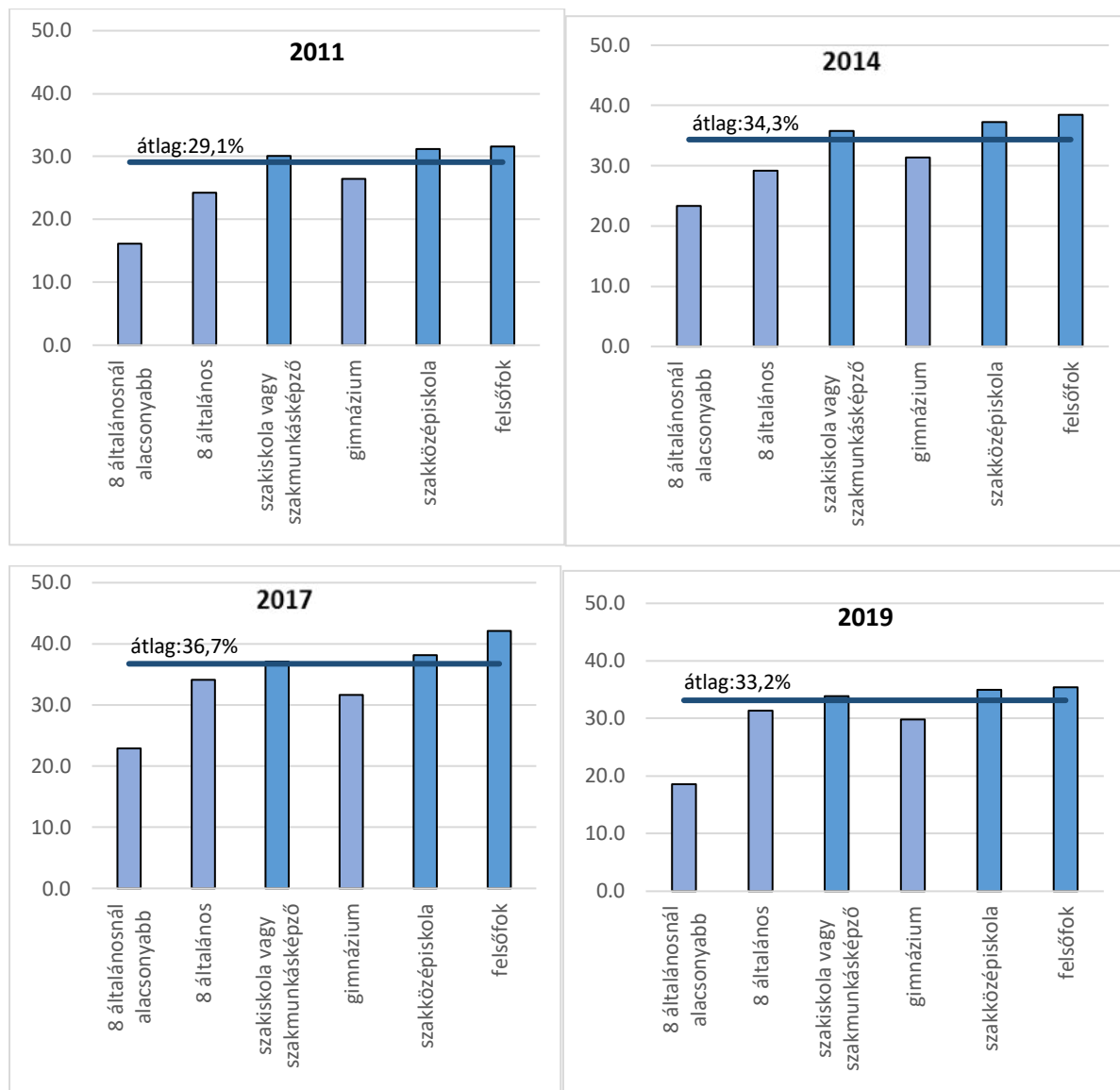
A 45–54 évesek körében a formális önkéntesség relatív magas volt, melyet többek között az is magyarázott, hogy a megszerzett tudás, illetve kellő munkatapasztalat birtokában a korcsoportokhoz tartozók több közéleti szerepet vállaltak, a társadalmi szervezetekben aktívabbak, és a társadalmi felelősségvállalásuk is magasabb volt.

LEGMAGASABB ARÁNYBAN A FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGŰEK VÉGEZTEK ÖNKÉNTES MUNKÁT

Az iskolázottság a jótekonysági magatartás fontos meghatározója, az önkéntes segítők aránya a legmagasabb iskolai végzettségi szinttel növekedett, és a diplomások körében volt a legmagasabb. Míg a legfeljebb alapfokú végzettségűek 23,7 százaléka végzett önkéntes tevékenységet 2011-ben és 30,5 százaléka 2019-ben, addig a középfokúaknak 29,7, illetve 33,3 százaléka, a diplomásoknak pedig 31,6, illetve 35,4 százaléka.

Az iskolázottsági struktúra tekintetében is a kiegyenlítődés irányában történtek az elmozdulások. 2011-ben az alap-, illetve a felsőfokú végzettségűek önkéntességi arányában 7,9 százalékpontos különbség mutatkozott, a legutóbbi felvételben azonban ez a különbség 4,9 százalékpontra csökkent (7. ábra).

7. ábra Az önkéntességi ráta alakulása legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2011-2019 között



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

A szakmai végzettség továbbra is differenciáló tényezőnek tekinthető. A középfokú végzettséggel rendelkezők körében mind az érettségivel nem rendelkező, mind pedig az érettségizett szakmai végzettségűek az átlagosnál magasabb, a felsőfokúakéhoz nagyon közelálló aktivitást mutattak az önkéntesség tekintetében, miközben a gimnáziumi

végzettségűek önkéntessége – hasonlóan a legfeljebb alapfokú végzettségűek arányaihoz – átlag alatti volt (26,4 és 31,7 százalék közötti értékekkel).

Az átlagot jelentősen meghaladó mértékben nyújtottak támogatást 2011 és 2019 között az oktatás (időrendben: 45,7, 36,8, 51,2 és 43,9 százalék), illetve az egészségügyi és szociális gondoskodás területen (időrendben: 38,3, 34,4, 39,1 és 37,5 százalék) szakmai végzettséget szerzettek, amit feltételezhetően a felmerülő igények természete, illetve „kényszerítő ereje” határozott meg nagyban.

Miután a közvetlenül (informálisan) önkéntes munkát végzők alkotják az önkéntesek meghatározó sokaságát, így a legmagasabb iskolai végzettség szerinti önkéntességi arányukról ugyanaz mondható el, mint a teljes önkéntes sokaságról, vagyis, hogy az egyre magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők egyre nagyobb arányban adományoztak időt és energiát mások, vagy a társadalom javára. 2011-ben az alapfokú végzettségűeknek 23,1, a középfokúaknak 28,8, a felsőfokúaknak pedig 29,4 százaléka végzett közvetlenül önkéntes munkát. 2019-re ezek az arányok nőttek; 1,3, 2,9, illetve 4,2 százalékponttal.

Szervezeten keresztül vagy szervezet javára 2011-ben az alapfokú végzettségűeknek 1,1, a középfokúaknak 1,7, a felsőfokúaknak pedig 3,8 százaléka végzett ingyenesen munkát. Körükben is nőttek az arányok 2019-re; 5,9, 0,7, illetve 0,2 százalékponttal.

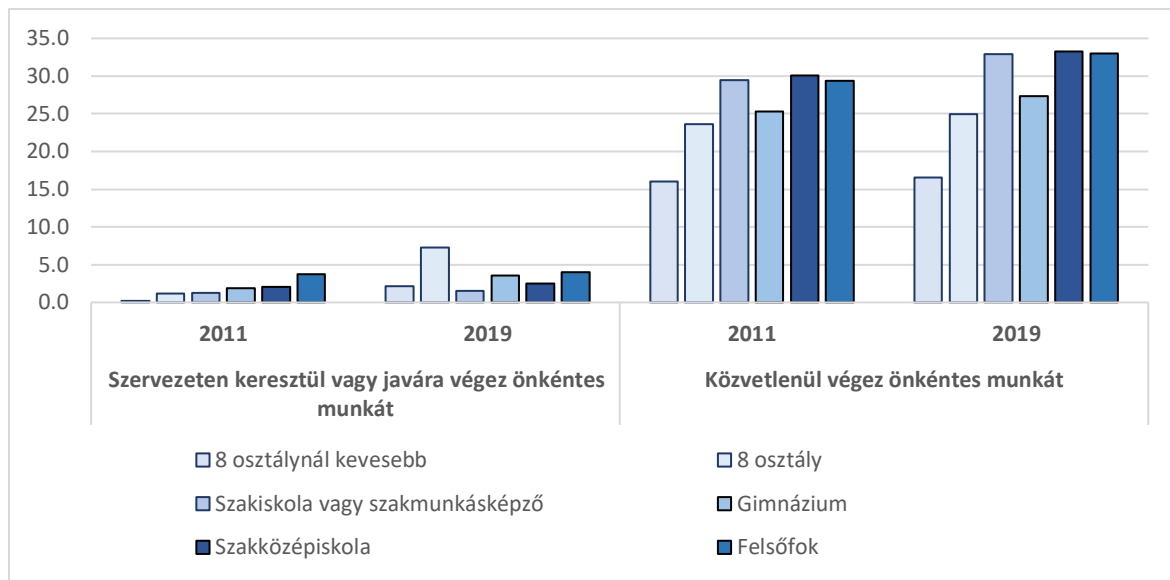
Az informális, illetve formális önkéntesség iskolai végzettség szerinti struktúrája az évtized folyamán jelentősen átalakult. 2011-ben az informális önkéntesek 23 százaléka volt alapfokú végzettségű, miközben a formális önkénteseknek csak 15,4 százaléka. A társadalom általános iskolázottsági szintjének növekedésével a nagy számosságú informális önkéntesek körében is nőtt az iskolázottság, melynek következtében 2019-re a legfeljebb alapfokú végzettségűek aránya 17 százalékra csökkent (8. ábra).

Mindeközben a formális önkéntességben belül az alapfokú végzettségűek aránya jelentősen (25,1 százalékponttal), 40,3 százalékra nőtt. Valószínűsíthető, hogy túlnyomó többségében azok a középfokú intézményben tanulók duzzasztották fel ezt az arányt, és tartoztak a legfeljebb alapfokú végzettségűek közé, akik az érettségi feltételül szabott közösségi szolgálatban vettek részt.

A felsőfokú végzettségűek mellett a gimnáziumi érettségivel rendelkezők – zömében nők – formális önkéntes tevékenysége volt átlagot meghaladó 2019-ben. Ennek oka lehetett, hogy a nők segítő attitűdje a családi feladataik mellett, azt kiegészítve olyan formális önkéntességi

tevékenységekben is releváns, mint az óvoda, iskola segítése, rendezvényszervezés, vállással kapcsolatos, egyházi szervezetnél végzett tevékenység stb.

8. ábra Az önkéntességi ráta alakulása az önkéntesség formája és legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2011 és 2019



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

ÁTLAG FELETTI SEGÍTSÉGNYÚJTÁS JELLEMEZTE A KISTELEPÜLÉSEKET

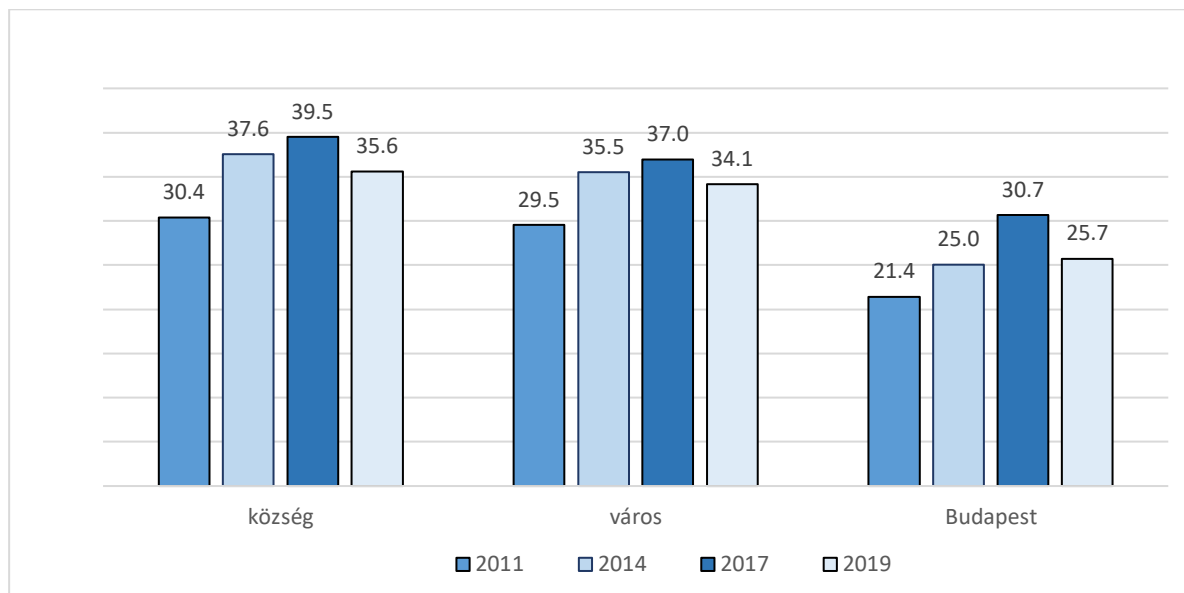
A hazai önkéntességre általában igaz, hogy a települési lejtő mentén nő az önkéntesek aránya. A 2010-es években végrehajtott felvételek arról tanúskodnak, hogy a Budapesten élők jóval az átlag alatt segítettek másokat önkéntes tevékenységükkel, miközben a többi városban a budapestit jelentősen, az országos átlagot kismértékben meghaladó volt az önkéntesség. A legmagasabb, átlag feletti segítségnyújtás a községeket, kis lélekszámú településeket jellemezte (9. ábra).

Ennek fő magyarázó tényezője, hogy a kisebb települések, közösségek szükségletei jobban átláthatók, így az azok kielégítésére irányuló törekvések is mind egyéni, mind pedig szervezeti kezdeményezés keretében könnyebben megvalósíthatók. A nyilvánosság motiváló hatása is az egymást ismerők esetében nagyobb, vagyis a kistelepüléseken élők körében érvényesül a leginkább az ilyen jellegű motiváció.

A gazdasági aktivitási adatok azt mutatták, hogy a fizetett munkával rendelkezők (foglalkoztatottak) ingyenes, önkéntes munkát is magasabb arányban végeztek. Ezért azt várnánk, hogy a munkaerő-piaci szempontból kedvező helyzetű területeken magasabb az

önkéntesek aránya. Ezzel szemben azt találtuk, hogy az önkéntesen, ellenszolgáltatás nélkül, az átlagosnál magasabb arányban olyan megyék lakói tevékenykedtek, amelyeket közepes vagy alacsony foglalkoztatottság jellemzett.

9. ábra Az önkéntességi arány alakulása a település típusa szerint, 2011-2019 között



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

Ezeknek a megyéknek lényeges sajátossága, hogy aprófalvas, kis lélekszámú települések tagolják, ahol a lakosok egymáshoz való viszonya, összefogási képessége magas önkéntességet eredményezett.

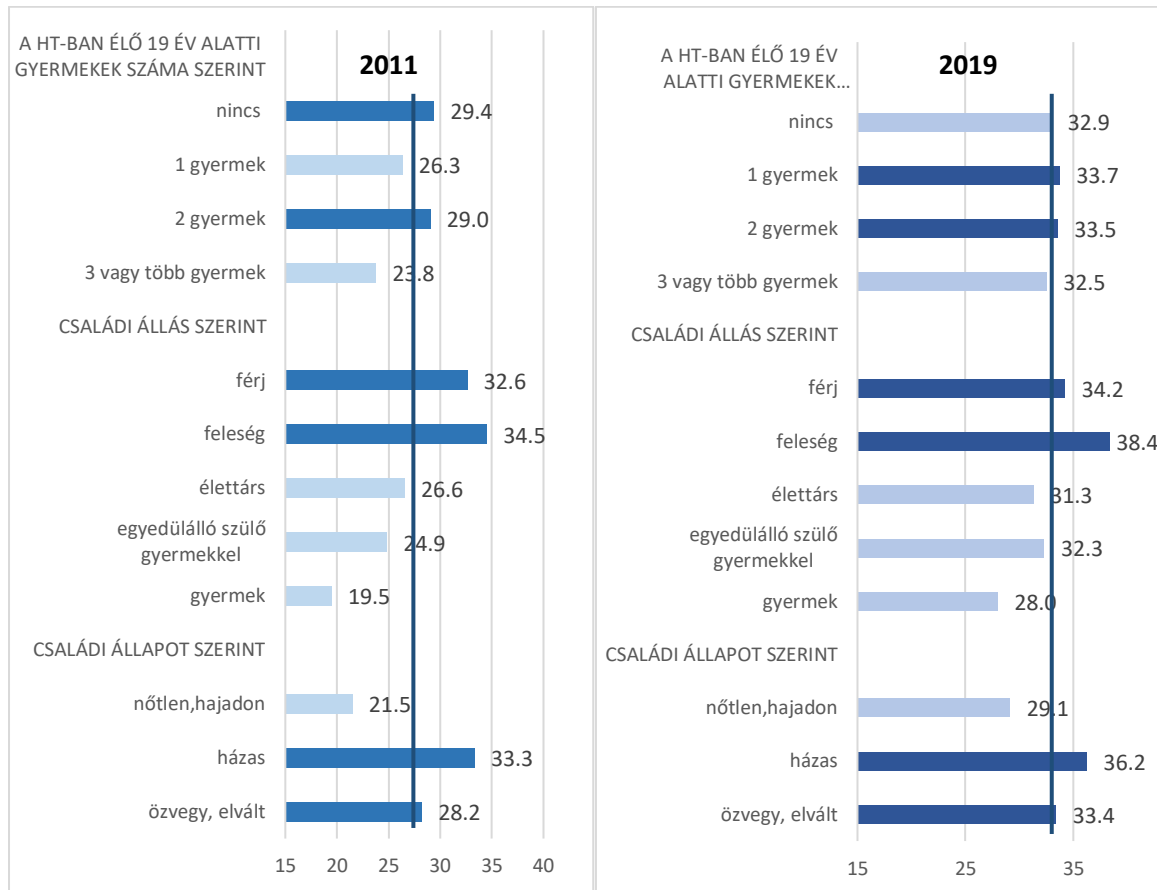
2019-ben a legmagasabb önkéntességi arány Jász-Nagykun-Szolnok megyét jellemezte, ahol a 15–74 évesek közel kétharmada (62,1 százalék) végzett önkéntes munkát, de említésre méltó volt Nógrád (46,3 százalék) és Heves (42,1 százalék) megye is, ahol a lakosság majdnem fele kapcsolódott be önkéntes tevékenységekbe, ami az országos 33,2 százalékos átlagot jelentősen meghaladta.

A HÁZASSÁGBAN ÉLŐKRE JELLEMZŐBB VOLT AZ ÖNKÉNTES MUNKAVÉGZÉS

Önként vállalt, ellenszolgáltatás nélküli tevékenységet a házasságban élők az átlagosnál jóval magasabb arányban végeztek, 2011-ben 33,3 százalékuk, 2019-ben 36,2 százalékuk segített másokon, vagy szolgált valamilyen közösségi, társadalmi ügyet a felvételt megelőző 12 hónapban (10. ábra). Ennek részben az lehet a magyarázata, hogy az együttélés, az áldozatvállalás normáinak a kényszerítő ereje a családokban nagyobb, továbbá a személyes

példamutatás igénye és lehetősége is erősebb. A házások ugyanis gyakrabban élnek idős, beteg, gondozásra, ápolásra szoruló hozzátartozójuktól külön háztartásban, és segítenek nekik (ami az alkalmazott módszertannak megfelelően önkéntes tevékenységnek számít), gyakrabban nevelnek gyermekeket, akik közösségei (egyre) nagyobb arányban igénylik a szülői támogatást, az ingyenes segítséget.

10. ábra Az önkéntesek aránya családi jellemzők szerint, 2011 és 2019

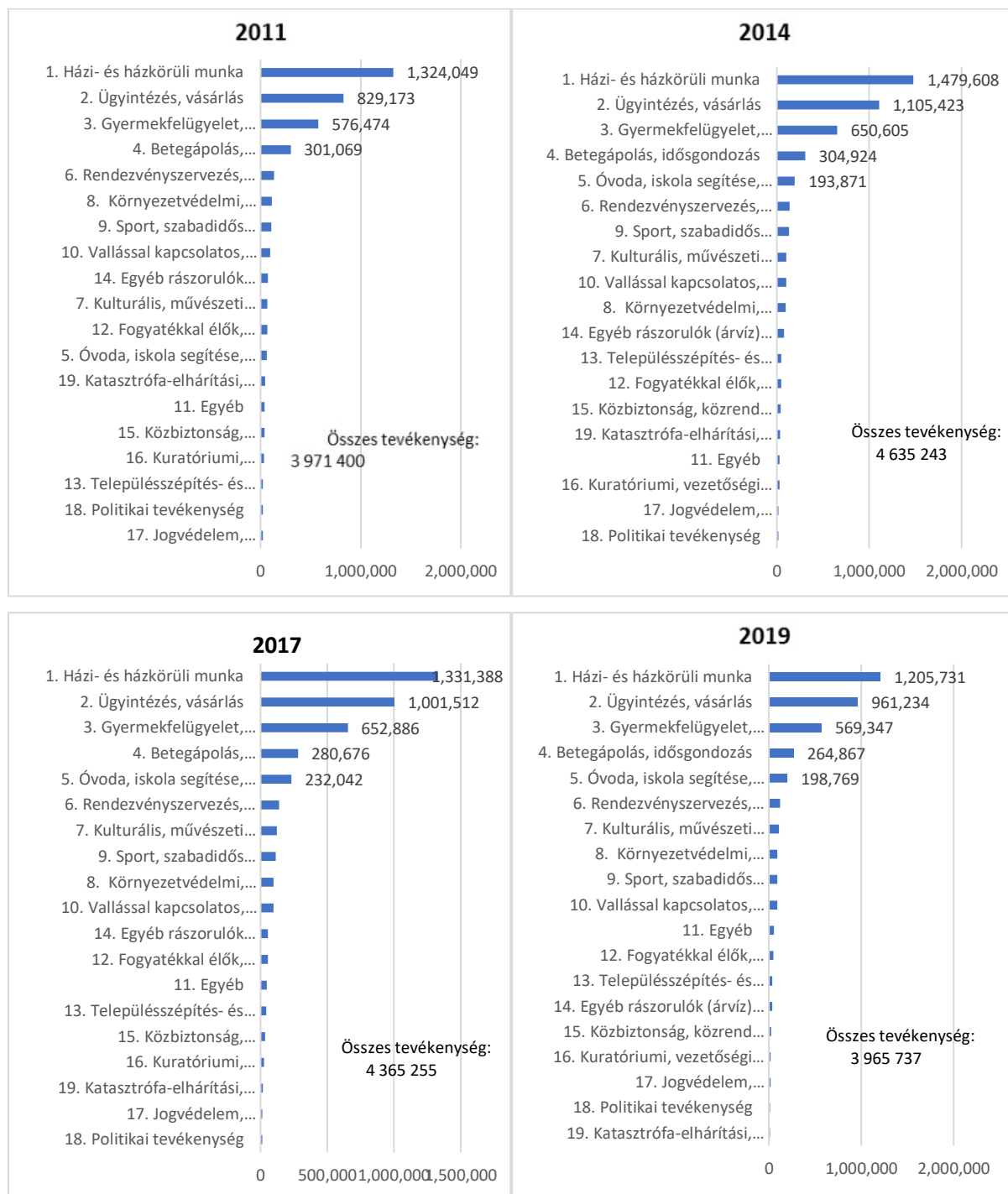


Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011; 2019.

AZ ÖNKÉNTESK LEGINKÁBB HÁZI- ÉS HÁZKÖRÜLI MUNKÁKAT VÉGEZTEK

A négy felvétel adatai szerint a házi- és házkörűli munka, az ügyintézés és vásárlás, a gyermekfelügyelet, gyermekgondozás, illetve a betegápolás, idősgondozás volt az önkéntesség leggyakoribb megjelenési formája. Az önkéntesek által – rendszeresen vagy alkalmanként – végzett összes tevékenység háromnegyedét is ezek a tevékenységek alkották (11. ábra). Egy önkéntes több tevékenységi területen is nyújtott segítséget, s ennek eredményeként 4–4,5 millió tevékenység került jelölésre.

11. ábra Az önkéntes munkát végzők száma tevékenységi területenként, 2011-2019 között



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

Az önkéntes munka rendszerességét illetően, a 2019-es adatok alapján azt tapasztaltuk, hogy elsősorban a formális önkéntes tevékenységek tartoztak ebbe a körbe, olyanok, mint a közbiztonság, közrend védelme, a polgárőrség vagy a kuratóriumi tagság, illetve adminisztratív munkák, a jogvédelemmel kapcsolatos tevékenységek.

Ugyanakkor ki kell emelni, hogy a négy fő – mintegy 3 millió esetet jelentő – önkéntes tevékenység több, mint egynegyede rendszeres segítség formájában valósult meg (12. ábra).

12. ábra Az önkéntes tevékenységek területei és rendszeressége, 2019 (%)



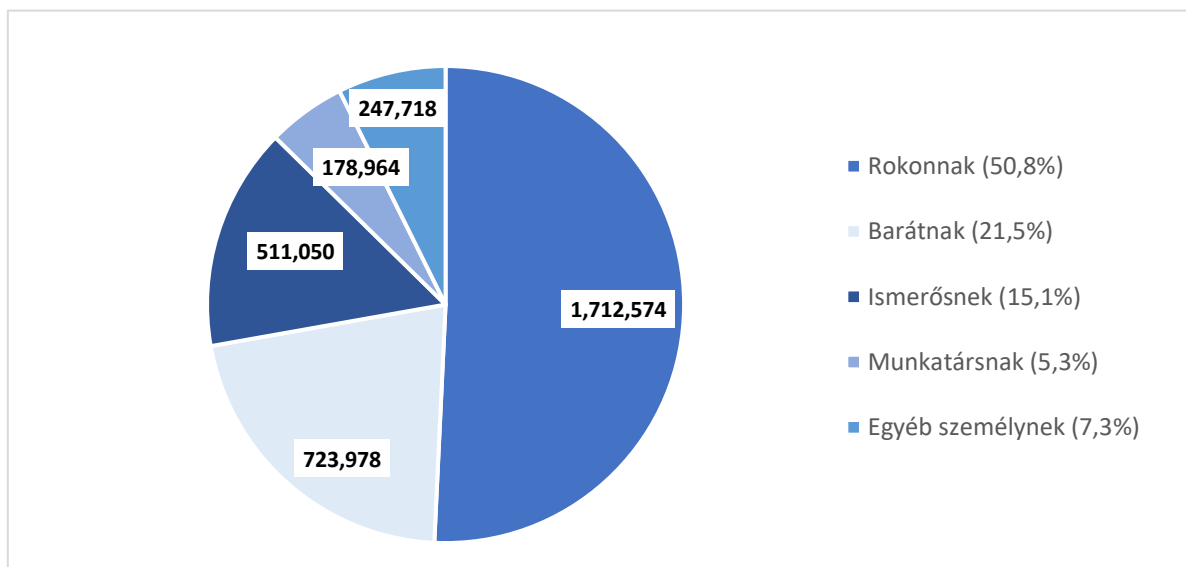
Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2019.

A KÖZVETLENÜL VÉGZETT (INFORMÁLIS) ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉGEK KEDVEZMÉNYEZETTJEINEK FELE A ROKONI KÖRBE TARTOZOTT

Az önkéntes tevékenység kedvezményezettjei sokfélék lehetnek, és közvetlen vagy közvetett módon részesülhetnek a tevékenységek „eredményeiből”. A négy felvétel adatai azt mutatják, hogy a közvetlen segítségnyújtással kedvezményezettek száma ugyan nagyon eltérően alakult

(2011-ben volt a legalacsonyabb, 3 millió 238 ezer és 2017-ben a legmagasabb 4 millió 117 ezer), a struktúra azonban az évtized folyamán szinte nem változott. 2019-ben a 2 millió 189 ezer közvetlen önkéntes tevékenységének 3 millió 374 ezer kedvezményezettje volt, akik többsége a háztartáson kívül élő családi, rokoni, (50,8 százalék), illetve a baráti (21,5 százalék) körhöz tartozott (13.ábra).

13. ábra A közvetlen önkéntes tevékenységek kedvezményezettjeinek száma és aránya, 2019



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2019.

Az, hogy ilyen magas arányban voltak azok, akik rokonokat, barátokat támogattak ingyenes munkájukkal, több dologra is ráirányítja a figyelmet. Egyrészt a hazai önkéntesség azon jellemzőjére, hogy olyan területeken és tevékenységekkel van jelen a társadalomban, ahol és amelyeket valójában az államnak, vagy valamiféle közösségeknek kellene biztosítani. Hiánypótló jellegével, illetve ingyenességével olyan valós igényeket elégít ki, amelyekre az államnak, a közösségeknek komoly anyagi és humán erőforrásokat kellene áldozni. Továbbá azt is sugallja, hogy az önkéntesség részben tudatos értékek mentén valósul meg. Feltételezhető ugyanis, hogy akik ily módon segítenek, azok a családi, rokoni, baráti körön kívül is hasonlóan viselkednek.

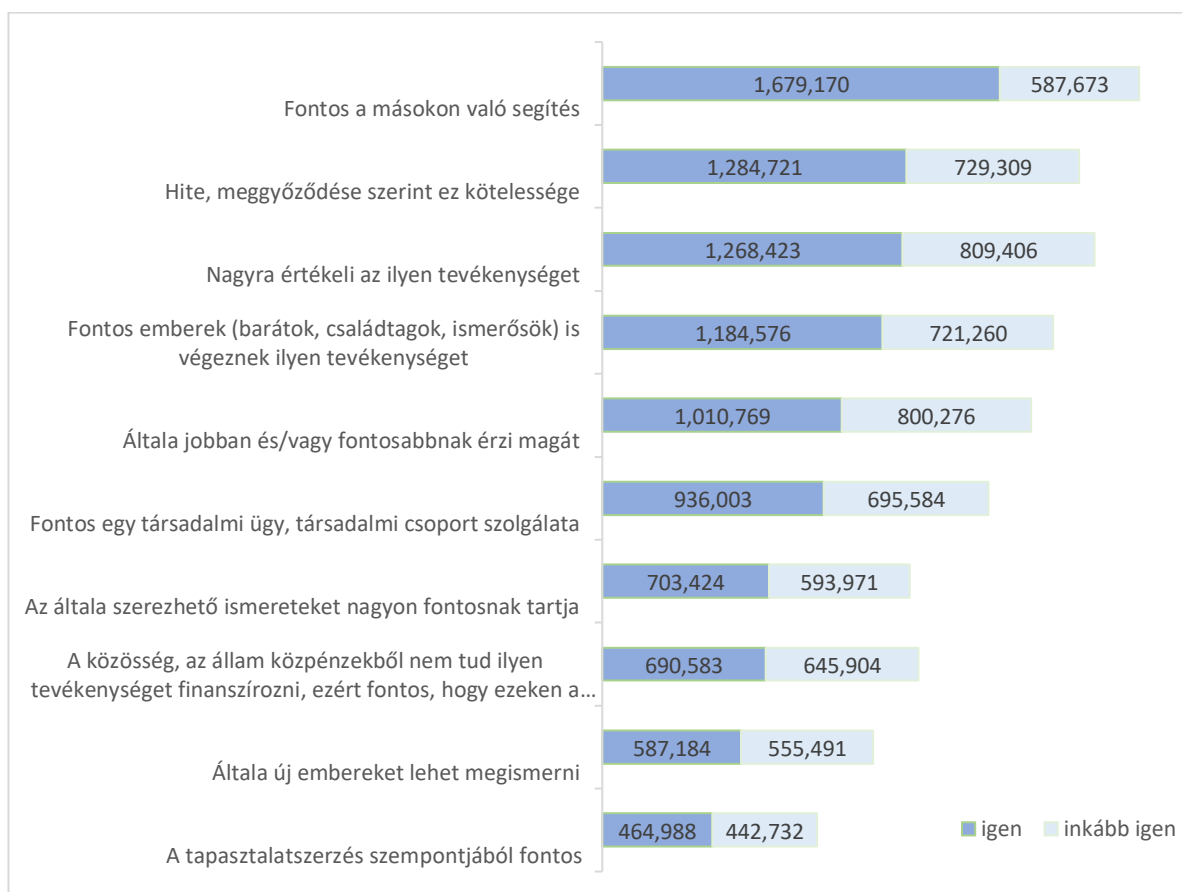
A közvetlen (informális) önkéntes tevékenységek 27,7 százalékának kedvezményezettjei olyan személyek voltak, akik nem tartoztak a családi, baráti körhöz: 15,1 százalék az ismerősök, 5,3 százalék a munkatársak köréből került ki, további 7,3 százalék pedig egyéb személyek javára valósult meg. Ennek az utóbb említett körnek a javára az önkéntesek többnyire olyan

tevékenységeket végeztek, mint például óvoda, iskola segítése, oktatási, képzési, tudományos tevékenység vagy kulturális, művészeti tevékenység stb., amelyek már a formális önkéntesség irányába mutatnak, és ezzel némi magyarázatát adják annak, miért is lehet alulbecsült a felvételben a formális önkéntes tevékenység.

AZ ÖNKÉNTESSEG LEGFŐBB MOTIVÁCIÓJA A „MÁSOKON SEGÍTÉS” ÖRÖME VOLT

A motiváció erősségének feltérképezésére irányuló kérdések a régi típusú, klasszikus, hagyományos önkéntességi magatartásra vonatkozó értékeken túl a modern önkéntesség értékei melletti elköteleződés feltérképezésére is lehetőséget teremtettek. Az eredmények azt mutatják, hogy az önkéntesek legfőbb motivációi az elmúlt közel tíz évben sem a sorrendiséget, sem a nagyságrendet illetően nem igazán változtak.

14. ábra Az önkéntes tevékenységet végzők motivációi 2019



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2019.

2019-ben is – a korábbi felvételek eredményeihez hasonlóan – az önkéntes munka leggyakoribb indítéka a „másokon való segítség” öröme volt, amit az önkéntes tevékenységet

végzők 95 százaléka jelölt meg (14. ábra). E mögött az az általánosnak tekinthető hit, meggyőződés állt a második helyen, ami szerint a rászorulókon segíteni erkölcsi kötelesség (2019: 84,4 százalék). Az önkéntes tevékenység – mint fontos társadalmi érték – melletti elköteleződés a motivációs tényezők között ugyancsak kiemelkedő fontosságúnak bizonyult (2019: 68,4 százalék).

A klasszikusnak számító okok mellett azonban olyanok is egyre inkább előtérbe kerülnek, amelyeket a tudásalapú társadalmakban egyre nagyobb értéket jelentő szaktudás, gyakorlati tapasztalat megszerzése, megőrzése, vagy az élethosszig tartó tanulás indukál. Egyre markánsabban jelennek meg az önkéntesség motiváló tényezőiként olyanok, mint az ismeretek megszerzése (2019: 54,4 százalék), az új emberek megismerése (2019: 47,9 százalék), vagy a tapasztalatszerzés (2019: 38 százalék). Ezek azonban egyúttal azt is jelzik, hogy az önkéntesség átalakulóban van, modernizálódik, igyekszik a kor kihívásainak megfelelni.

AZ ÖNKÉNTESÉK ÁLTAL ADOMÁNYOZOTT ÓRÁK SZÁMA FOLYAMATOSAN JELENTŐS VOLT 2011 – 2019 KÖZÖTT

Az önkéntesek elkötelezettsége, szerepvállalása leginkább az általuk teljesített órákban tükröződik. Mielőtt rátérnénk az adatok részletes ismertetésére, fontos, hogy néhány statisztikai fogalmat tisztázzunk.

- *Az önkéntes munkát végzők által teljesített éves óraszám* a kikérdezést megelőző 12 hónap során közvetlenül és/vagy szervezeten keresztül önkéntes tevékenységre fordított órák száma összesen. Az önkéntes tevékenységre fordított idő az elmúlt 12 hónapban önkéntes munkával töltött napok, illetve napi perc mennyiségek alapján becsült.
- *A közvetlenül (informálisan) önkéntes munkát végzők által teljesített óraszám* a kikérdezést megelőző 12 hónap során a közvetlen önkéntes tevékenységre fordított órák száma összesen. Az önkéntes tevékenység-re fordított idő az elmúlt 12 hónapban önkéntes munkával töltött napok, illetve napi perc mennyiségek alapján becsült.
- *A szervezeteken keresztül önkéntes munkát végzők által teljesített óraszám* a szervezeten keresztül önkéntesként végzett időráfordítás számbavételekor legfeljebb három szervezetnél legfeljebb háromféle tevékenység tételes jelölésére volt lehetőség, illetve a további szervezeteknél ledolgozott időráfordítást együttesen lehetett megadni. A

statisztikai táblázatokban azonban az egy személy által ledolgozott/teljesített időráfordítások csak abban a nemzetgazdasági ágban, illetve abban a foglalkozási főcsoportban jelennek meg, amelyet a megkérdezett a (leg)fontosabbnak tartott, vagy amelyiknél a legtöbb időt töltötte önkéntes munkával.

- Az éves átlag óraszám az egy önkéntesre jutó óraszám a kikérdezést megelőző 12 hónap során közvetlenül és/vagy szervezeten keresztül önkéntes tevékenységre fordított órák száma alapján kerül kiszámításra.
- Az éves medián⁵ óraszám pedig az az óraszám, amelyre az önkéntes tevékenységet végzők fele azt mondta, hogy ennél kevesebb ilyen jellegű tevékenységet végez, míg a másik fele azt, hogy ennél többet.

2011-ben az önkéntesek által teljesített összes, 346 millió 146 ezer 472 óra 92,6 százaléka közvetlen (informális) segítségnyújtás formájában valósult meg, 3 százaléka szervezeten keresztül, miközben 4,4 százalékát olyan személyek teljesítették, akik mind formális, mind informális önkéntes tevékenységükkel hozzájárultak mások segítéséhez. Ez utóbbi csoportba tartozó személyek éves szinten átlagosan 239,2 óra önkéntes munkát végeztek, szemben a közvetlen (informális) önkéntesek 159,5, illetve a szervezeten keresztül (formális) segítők 129,7 órájával.

A formális önkéntesség irányába történt elmozdulások ellenére az önkéntesek által teljesített órák struktúrája lényegesen nem változott, 2019-ben az informális önkéntesek az összes, 313 millió 620 ezer 459 teljesített óra 90,9 százalékát, a formális önkéntesek a 3,7 százalékát, az önkéntesség minkét formájában segítők pedig az 5,4 százalékát teljesítették. A formális önkéntesek által teljesített meglehetősen alacsony óraszámot nagymértékben meghatározhatta az érettségire készülők diákok 50 órás közösségi szolgálat kötelezettsége.

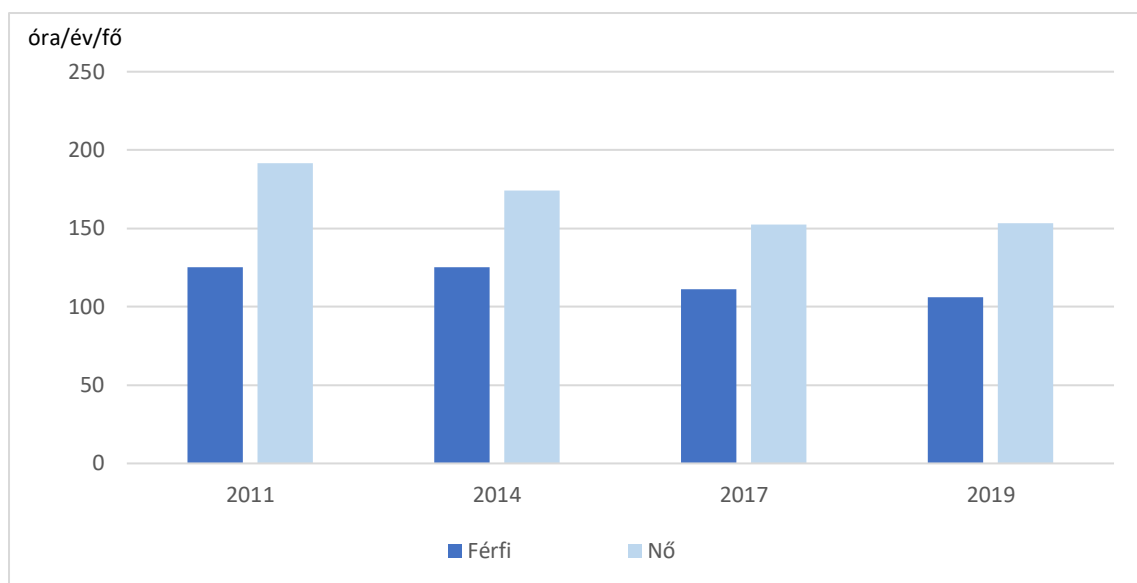
Azok éves átlagos óraszám, akik formális és informális módon egyaránt segítettek másokat vagy valamiféle ügyet ingyenes munkájukkal, 247,9 órára nőtt, miközben a csak informális módon segítők 134,8 órára, a csak formális módon segítők 59,2 órára csökkent.

Az önkéntes tevékenységre fordított idő vizsgálata nemcsak azt mutatta meg, hogy a nők nagyobb arányban végeztek önkéntes munkát, mint a férfiak, hanem azt is, hogy létszámarányuknál magasabb arányban részesedtek az önkéntesek által teljesített összes

⁵ A medián a sorba rendezett adatok közül a középső érték, vagyis az az érték, amely a sorba rendezett adatokat két egyenlő részre osztja.

órából. 2011-ben és 2019-ben is az önkéntes órák több, mint 63 százalékát a nők teljesítették. Az egy főre jutó éves óraszám azonban 2019-ben mindkét nem esetében alacsonyabb volt a 2011. évi értéknél, a nők által teljesített éves átlagos óraszám jelentősen (38,2 órával) 153,5 órára, a férfiak által teljesített pedig 22,6 órával 106 órára esett vissza (15. ábra).

15. ábra Az önkéntes munkát végzők éves átlagórászáma nemek szerint



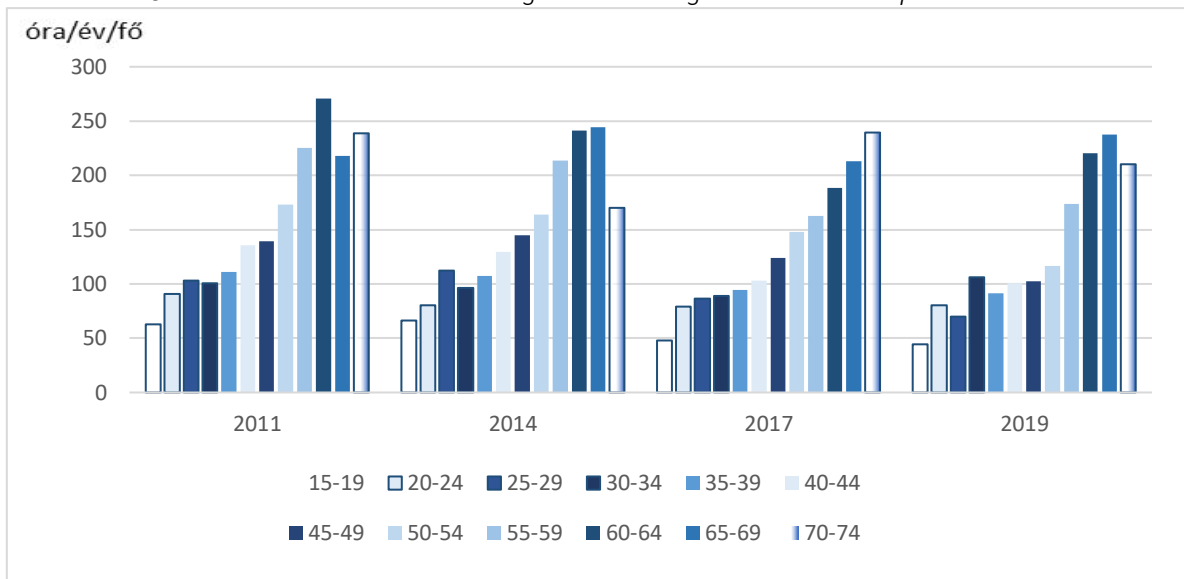
Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

Az önkéntesek által teljesített óraszám vizsgálatakor az életkor – az évtized elején és nyolc évvel később is – meghatározó tényezőnek bizonyult. Az önkéntességre fordított összes órából az egyre idősödő (ötéves) korcsoportokba tartozók órái egyre nagyobb arányt képviseltek, és mindkét évben a 60-64 évesek körében érték el a legmagasabb részarányt, vagyis az ilyen korúak fordítottak összességében a legtöbb időt önkéntes tevékenységekre. 2011-ben a 15-19 évesek az összes óra mindössze 1,9 százalékát teljesítették, miközben a 60-64 évesek a 19 százalékát, 2019-ben a fiatalok az összes önkéntességre fordított időből 2,5 százalékkal részesedtek, miközben a 60-64 évesek 17,4 százalékkal. Az egy főre jutó éves óraszám 2011-ben a 60-64 évesek körében volt a legmagasabb, 271 óra, 2019-ben azonban a 65-69 évesek körében érte el a csúcst 237,5 órával (16. ábra).

A legmagasabb iskolai végzettség és az önkéntesség közötti kapcsolatok vizsgálatakor azt tapasztaltuk, hogy 2011-ben is és 2019-ben is az érettségizett szakmai végzettséggel rendelkezők áldozták leginkább szabadidejüket ingyenes segítségnyújtásra (2011: 175,4 óra/év/fő; 2019: 143,5 óra/év/fő), de a diplomások körében is mindkét évben átlag feletti volt

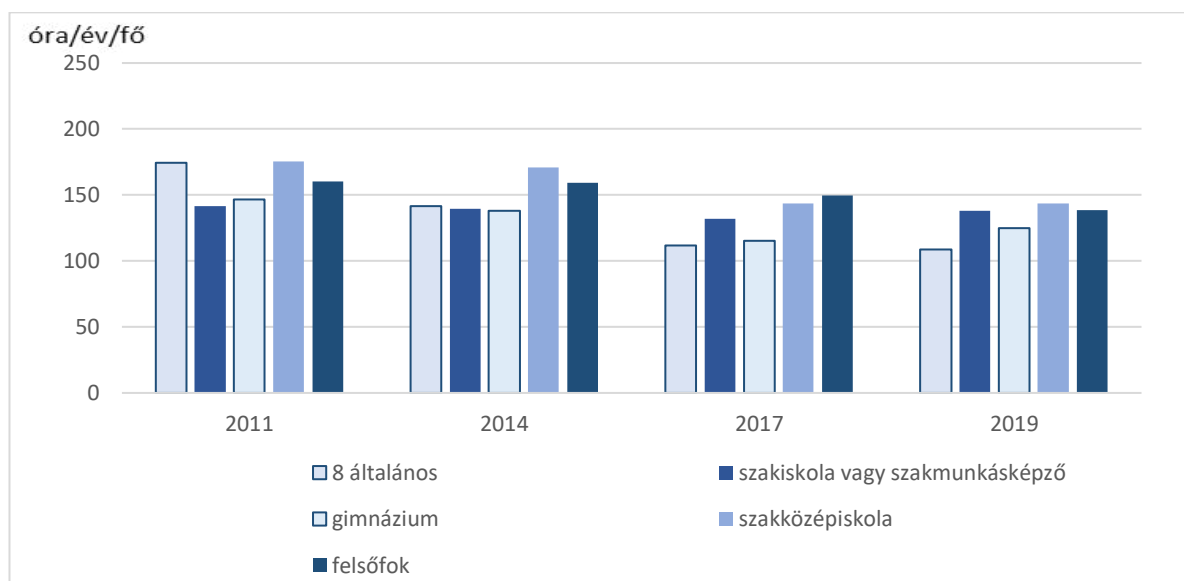
az önkéntes tevékenységekre fordított idő (2011: 160,3 óra/év/fő; 2019: 138,6 óra/év/fő). Érdemes ugyanakkor azt is megemlíteni, hogy jóllehet az önkéntesek által teljesített órák száma összességében 2019-ben az évtized elejihez képest jelentősen visszaesett, a jelenség a szakiskolát, szakmunkásképzőt végzettek mutatóiban nem igazán tükröződik. Az érettségivel nem rendelkező szakmai végzettségűek (szakmunkások) fajlagos mutatói ugyanis nagyon kis mértékben változtak. Esetükben az önkéntességre fordított éves átlagos óraszám a 2011. évi 141,8 órától 2019-re mindössze 3,8 órával (138,0 órára) csökkent (17. ábra).

16. ábra Az önkéntes munkát végzők éves átlagóraszámja korcsoportok szerint



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

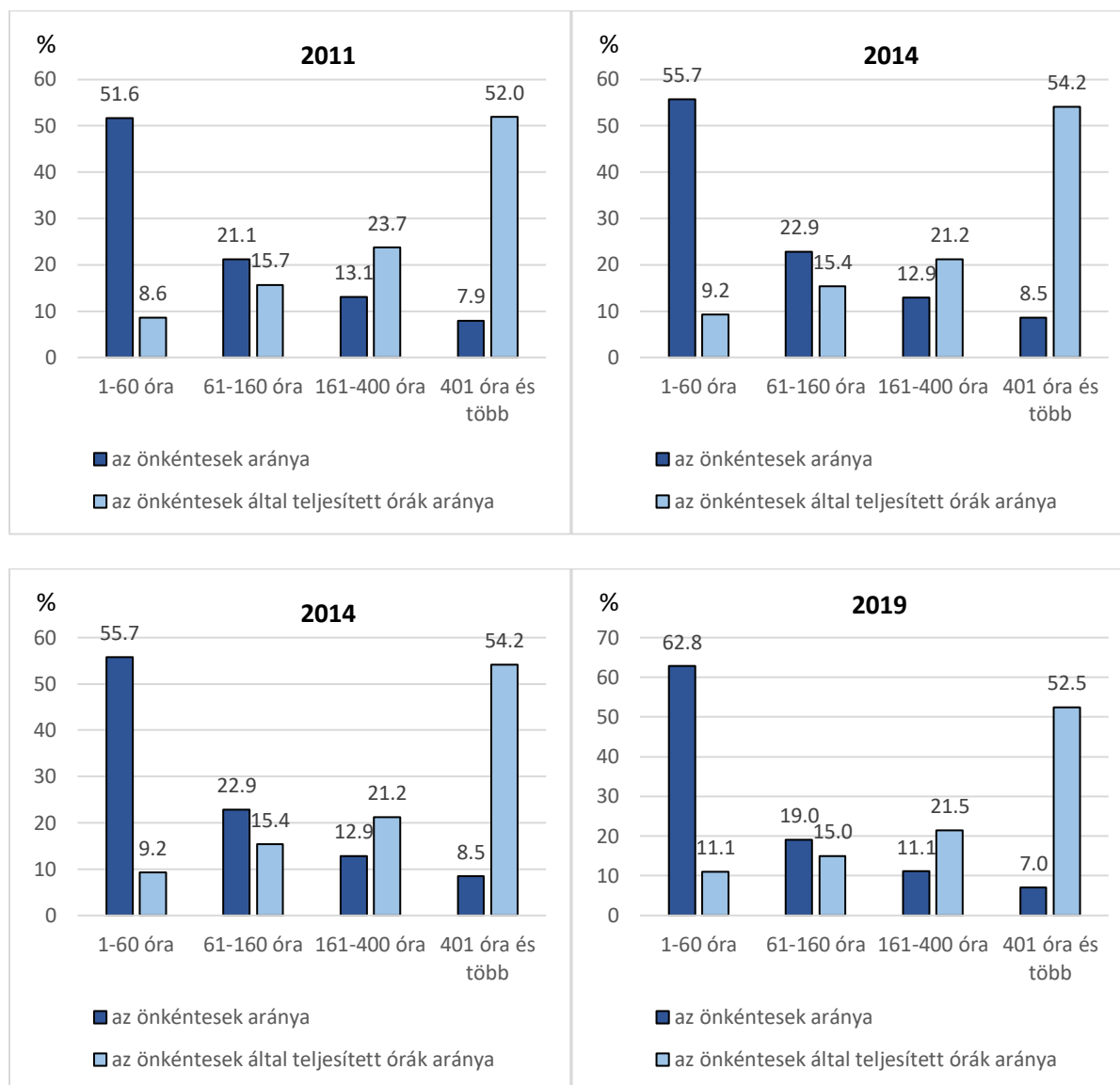
17. ábra Az önkéntes munkát végzők éves átlagóraszámja néhány jellemző szerint



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

Összességében megállapítható, hogy a 2011. évi felvételhez képest 2019-re az önkéntesek száma ugyan 10,8 százalékkal nőtt, az önkéntes tevékenységgel töltött órák száma azonban 9,4 százalékkal csökkent (18. ábra).

18. ábra Az önkéntesek és az általuk teljesített órák aránya



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételek 2011-2019.

Az önkéntesek segítséssel töltött idejüket illetően nem tekinthetők homogén csoportnak; meglehetősen sokan voltak, akik átlagosan heti 1-2 órát végeztek önkéntes munkát, és viszonylag kevesen azok, akik sok idejüket áldozták ilyen tevékenységre. A 2010-es évek elején az önkéntesek valamivel több, mint a fele (51,6 százalék) éves szinten legfeljebb 60 órát dolgozott, az általuk teljesített órák száma az összes (346 millió 146 ezer 472 óra) 8,6 százalékát tette ki. A skála másik végén az önkéntesek 7,9 százaléka éves szinten 400 órát

meghaladó óraszámban végzett ilyen jellegű munkát. Az ő teljesítményük az összes ledolgozott óra 52 százalékát tette ki. A 2019. évi felvétel eredményei azt mutatják, hogy az évi legfeljebb 60 órát segítő önkéntesek aránya 62,8 százalékra nőtt, és ők az összes önkéntes óra (313 millió 620 ezer 459 óra) 11,1 százalékát teljesítették. Ugyanakkor 7 százalékra csökkent azok aránya, akik éves szinten 400 óránál is többet segítettek önkéntes tevékenységükkel.

AZ ÖNKÉNTES MUNKA ÉRTÉKELÉSÉNEK MÓDSZERE

A GDP-számítások az adott társadalom teljes munkamennyiségének „csak” a piaci javakat előállító részét mutatják ki, ugyanakkor nagy értékű „piacon kívüli” gazdasági folyamatok a megfigyelés, kimutatás körén kívül eshetnek. A gazdaság összteljesítményének meghatározása során azonban kiemelkedő fontosságú, hogy ennek a nem piaci módon folyó és/vagy nem pénzben mért termelésnek a nagyságát és szerkezetét is számításba vegyük. Ennek egyik jellemző esete az önkéntes munka.

A továbbiakban a MEF kiegészítő felvételei alapján az önkéntes munka nagyságából, szerkezetéből kiindulva becsüljük meg az önkéntes munka értékét. A becslés során két alapvető problémát kell megoldani: mérni kell az önkéntes tevékenység nagyságát (volumenét), valamint pénzben ki kell fejezni annak értékét.

Az önkéntes munka mérete nehezen állapítható meg, mivel nem egyszerű sem a felhasznált források, sem az eredmények mérése. Mivel az önkéntes tevékenység által megtermelt javak és szolgáltatások piaci értékelésére nem kerül sor, eredménye nem kerül megmértetésre a piacon, így nem rendelődik hozzá pénzben kifejezett érték. Továbbá, pénzbeli értékének meghatározása sem egyszerű, a felhasznált erőforrások ugyanis ingyenesek, jóllehet néha nagy szimbolikus értékkel rendelkezhetnek.

Általában a termelés mérésének legkézenfekvőbb módja az eredmény, a kibocsátás mérése. Tekintettel a kibocsátott áruk és szolgáltatások árainak ismeretéhez szükséges adatok hiányára, az önkéntes munka eredménye ily módon nehezen lett volna megbecsülhető. Ezért a munkaráfordítással való mérést alkalmaztuk a becslési eljárás során. A volument az önkéntes munkára fordított idővel becsültük, egy óra munkaráfordítást pedig annak helyettesítési költségével értékeltük. A piaci helyettesítési-költség módszer lényege, hogy az önkéntes munka eredményét vagy ráfordításait olyan értéken veszi figyelembe, amelyen azok a piacon

megszerezhető. Jelen esetben e módszer alkalmazása azt jelenti, hogy a felhasznált munka értékét egyenlőnek tekintjük az egyes tevékenységekre fordított időnek és – az adott tevékenységet a munkaerőpiacon végző – dolgozó órabérének a szorzatával. Attól függően, hogy kinek a bérét tekintjük helyettesítő piaci munkabérnek, különböző megoldások közül lehetséges választani.

2. tábla Az önkéntes munka értékének kiszámítása

AZ ÖNKÉNTES MUNKÁT VÉGZŐK TEVÉKENYSÉGÉNEK BECSÜLT ÉRTÉKE

A szervezeten keresztül (formális) önkéntes munkát végzők tevékenységei, valamint a közvetlen (informális) önkéntes munkát végzők tevékenységei becsült értékének összege.

A közvetlen önkéntes munkát végzők tevékenységének becsült értéke az egy órára jutó munkajövedelem és az „Egyéb szolgáltatás” nemzetgazdasági ágban közvetlen önkéntes munkában ledolgozott éves óraszám szorzata.

Az egy órára jutó munkajövedelem adatforrása: éves integrált gazdaságstatisztikai jelentések, és az éves adóbevallások adatai.

A közvetlen önkéntes munkában ledolgozott órák száma: az „Önkéntes munka” című MEF kiegészítő felvételből származik.

A közvetlen önkéntes munka nemzetgazdasági szintű értékének becslése az „Egyéb szolgáltatás” nemzetgazdasági ágban egy órára jutó munkajövedelem, illetve a közvetlen önkéntes munkában ledolgozott éves óraszám alapján történt. A közvetlen önkéntes munkát végzők tevékenységének becsült értéke demográfiai, illetve egyéb jellemzők mentén a *ledolgozott órák arányában került felosztásra.*

A szervezeten keresztül önkéntes munkát végzők tevékenységének becsült értéke az egy órára jutó munkajövedelem és a szervezeten keresztül önkéntes munkában ledolgozott éves óraszám szorzata.

Az egy órára jutó munkajövedelem adatforrása: az éves integrált gazdaságstatisztikai jelentések, és az éves adóbevallások adatai.

Vonatkozási kör: 1 fő feletti vállalkozások, valamennyi költségvetési és társadalombiztosítási intézmény, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek adatai. Az egy órára jutó munkajövedelem adatok nemzetgazdasági ágak szerinti bontása szolgált az értékbecslés alapjául.

A szervezeten keresztül önkéntes munkában ledolgozott órák száma: az „Önkéntes munka” című MEF kiegészítő felvételből származik.

A szervezeten keresztül végzett önkéntes munka értékének becslése ágazati szinten történt, az egy órára jutó munkajövedelem, illetve a ledolgozott éves óraszám alapján.

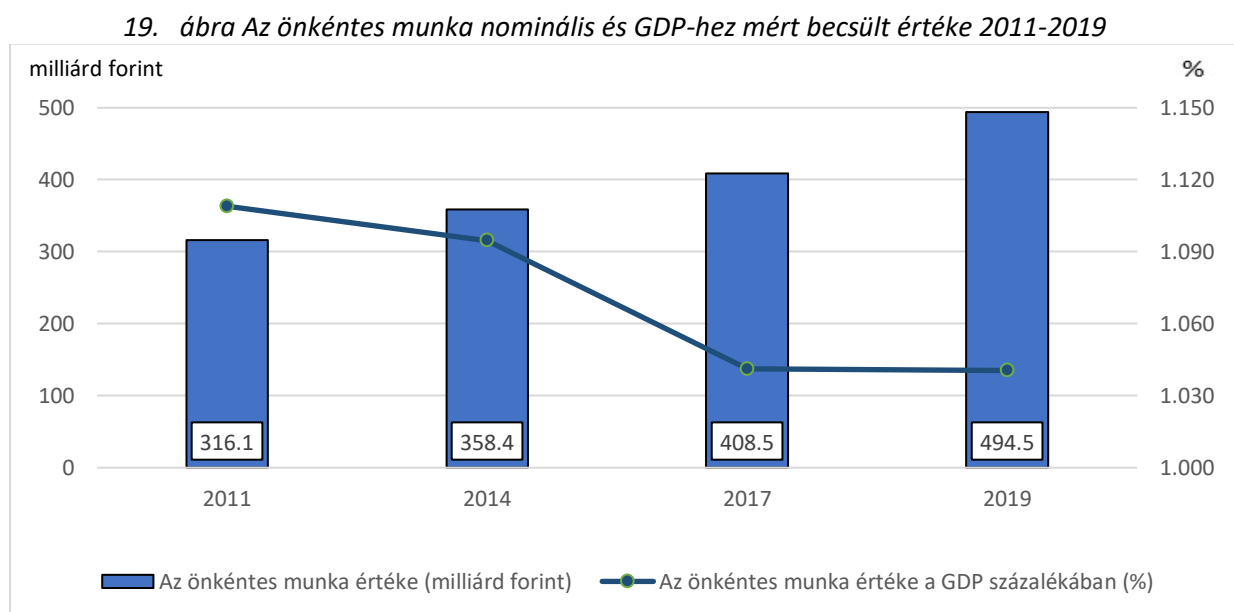
A nemzetgazdasági szintű érték a becsült nemzetgazdasági ág-értékek összege. A szervezeten keresztül önkéntes munkát végzők tevékenységének becsült értéke demográfiai, illetve egyéb munkaerő-piaci jellemzők mentén a *ledolgozott órák arányában került felosztásra.*

Az időráfordítás értékeléséhez a piacon működő vállalkozásokban hasonló tevékenységet végzők keresetéből indultunk ki, különbséget téve az önkéntes munka formális és informális volta között. Előbbire – a piaci szektorhoz hasonlóan – a tevékenységi területek, a foglalkozások szerinti specializáltság inkább jellemző, ezért esetükben a piaci szektorban hasonló tevékenységet ellátók bérének alkalmazása mellett döntöttünk.

Az informális önkéntes munka értékének becslésére pedig – a hazai ilyen jellegű fizetett munka csekély elterjedtsége, valamint az ilyen keresetekre vonatkozó adatok bizonytalansága miatt – az általános helyettesítő bérek alkalmazása tűnt a legmegfelelőbbnek. Ezért az ágazati átlagos kereseteket vettük alapul, ami azt jelenti, hogy a piaci szektor szerinti súlyozást fogadtuk el az önkéntes munka esetében is.

AZ ÖNKÉNTES MUNKA NOMINÁLIS ÉS GDP-HEZ MÉRT BECSÜLT ÉRTÉKE 2011-2019

Az önkéntes munka – a társadalmi értékén túl – jelentős hozzáadott értéket is képvisel. Pénzbeli értékének becslése azért is kiemelkedően fontos, mert általa arról is képet kaphatunk, mekkora gazdasági értéket képvisel az ország összteljesítményében. Az önkéntes tevékenység becsült értéke 2011-ben, 2014-ben, 2017-ben és 2019-ben is meghaladta a GDP 1 százalékát (19. ábra).

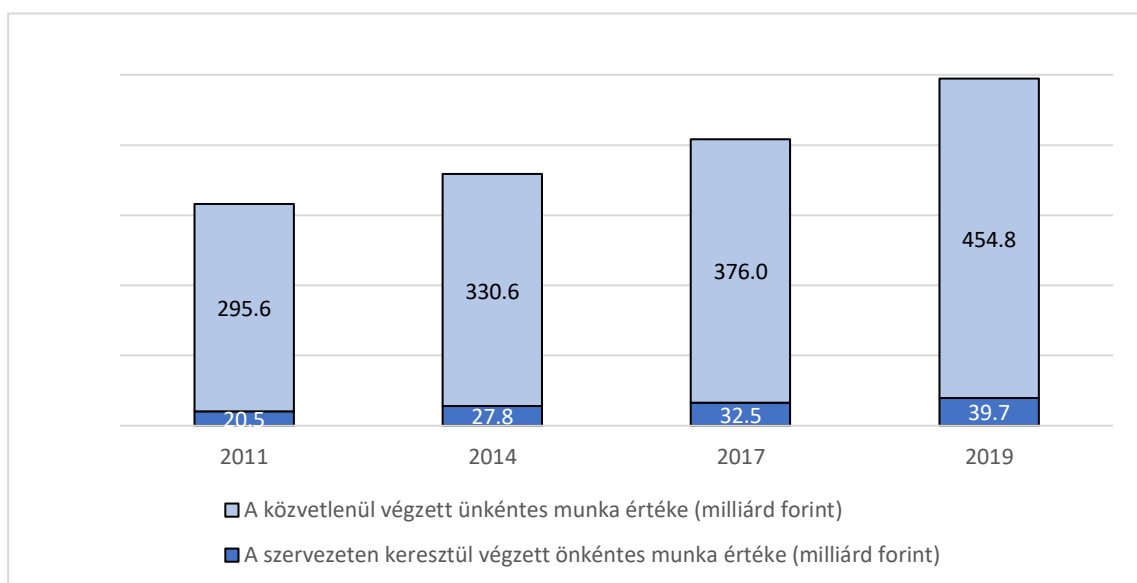


Forrás: Becslés a KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételei (2011-2019) alapján

Az önkéntes munka értéke 2011-ben 316,1 milliárd forintra volt becsülhető és – folyamatos növekedés mellett – az évtized végére több, mint a másfélszeresére, 494,5 milliárd forintra nőtt (19. ábra).

Ez a jelentős érték továbbra is túlnyomórészt az informális önkéntesek munkájának volt az eredménye, jóllehet az összértéken belüli arányok a formális önkéntesség javára változtak. 2011-ben az önkéntes munka összértékének 6,5 százaléka (20,5 milliárd forint) a szervezeten keresztül segítő munkájából származott, 2019-ben pedig a 8,0 százalékos részesedés 39,7 milliárd forintos értéket jelentett (20. ábra).

20. ábra Az formális és az informális önkéntes munka becsült értéke 2011-2019



Forrás: Becslés a KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételei (2011-2019) alapján

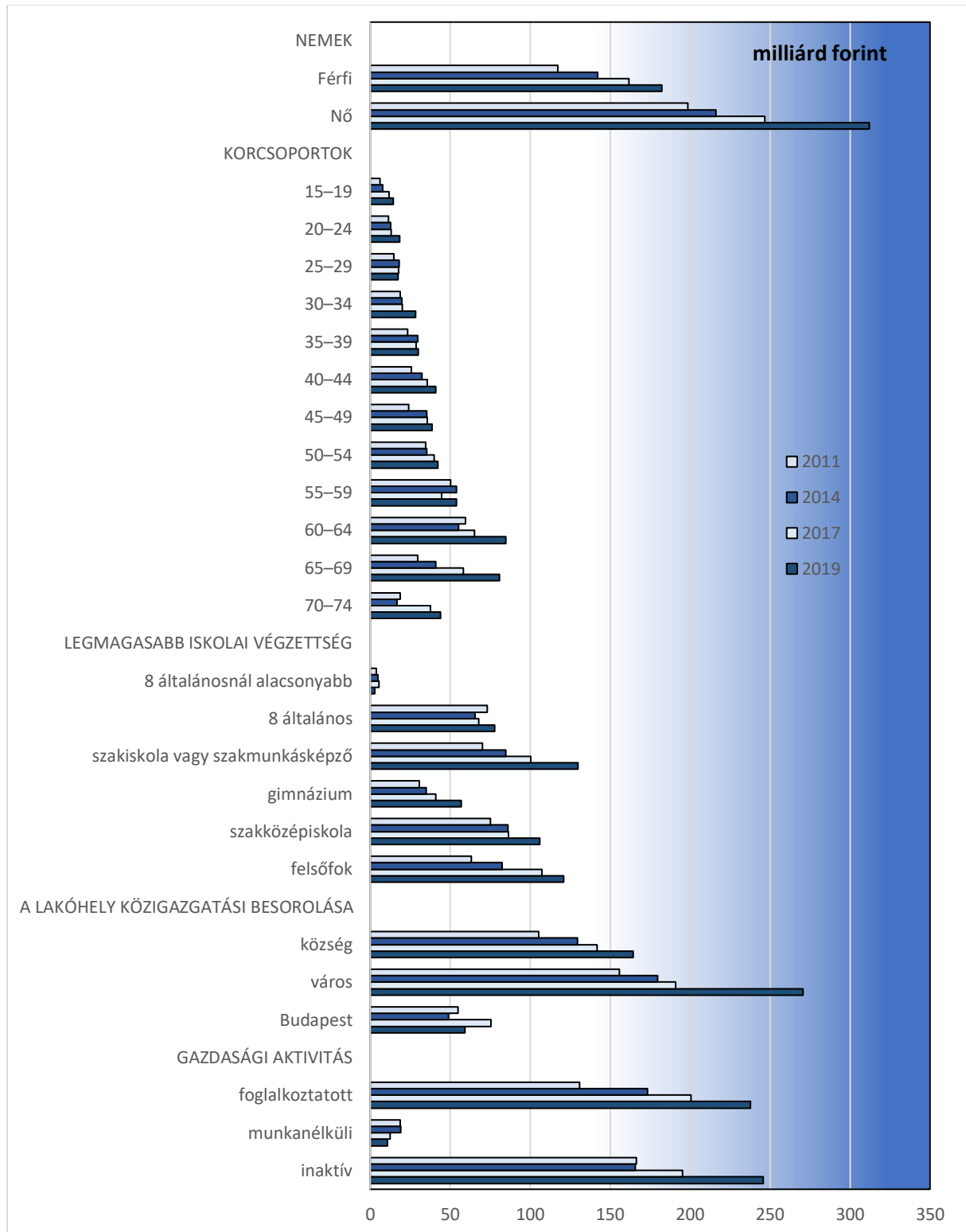
AZ ÖNKÉNTES MUNKA BECSÜLT ÉRTÉKE DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐK MENTÉN

Az önkéntes munka becsült értékéből a nők részesedése a 2010-es években meglehetősen stabilnak mondható, a mindenkor becsült érték több, mint 60 százaléka az ő tevékenységükből származott. 2011-ben 198,7 milliárd forintra volt tehető az általuk végzett munka értéke, 2019-ben pedig 312,1 milliárd forintra (ez utóbbi közel akkora értéket képviselt, mint a 2011. évi összes önkéntes által teljesített érték).

Az öt éves korcsoportokra becsült értékeket vizsgálva megállapítható, hogy legnagyobb gazdasági hasznossága mind a négy alkalommal a 60–64 évesek önkéntes tevékenységének

volt. 2011-ben közel 60 milliárd forint volt önkéntes munkájuk értéke, 2019-ben pedig már 84,7 milliárd forint.

21. ábra Az önkéntes munka becsült értéke demográfiai jellemzők mentén (milliárd Ft)



Forrás: Becslés a KSH, Munkaerő-felmérés, Önkéntes munka c. kiegészítő felvételei (2011-2019) alapján

Az iskolai végzettség, mint az önkéntesség meghatározó tényezője, az értékadatokban is tükröződik. Különösen a szakmai végzettséggel rendelkezők áldozzák nagy számban és/vagy sok órában szabadidejüket önként, ingyenesen mások segítésére. 2019-ben az önkéntesek által végzett 494,5 milliárd forint háromnegyede szakmai végzettséggel rendelkező önkéntesek tevékenységéből származott.

Legnagyobb értéket 2019-ben is, a korábbi évekhez hasonlóan, a városlakók önkéntes tevékenysége képviselt. 2011-ben a kisebb-nagyobb városokban élők 155,8 milliárd forintnyi értéket képviselő önkéntes munkát végeztek, mely az összes érték 49,3 százalékát jelentette, miközben 2019-ben az általuk teljesített munka értéke 270,7 milliárd forintra, az összértékből a részesedés pedig 54,7 százalékra nőtt.

A következőkben az összefoglaló 3.-5.táblázatok a Munkaerő-felmérés 2011, 2014, 2017 és 2019 évi „Önkéntes munka” című kiegészítő felvételeinek létszám- és óraadatait, valamint a becsült értékadatokat tartalmazzák.

3. tábla Az önkéntesség főbb mutatói 2011

2011	15-74 évesek		
	összesen	ebből: férfi	ebből: nő
Önkéntesség			
15-74 éves népesség (fő)	7 578 669	3 639 464	3 939 205
Önkéntes munkát végzők (fő)	2 153 415	1 005 453	1 147 962
Önkéntességi arány (%)	28,4	27,6	29,1
Az önkéntesek órái			
Ledolgozott órák (óra)	346 146 472	126 091 062	220 055 410
Éves egyenértékes létszám (állás)	189 665	69 104	120 561
Éves átlagóraszám (óra/fő/év)	160,7	125,4	191,7
Éves medián óraszám (óra/fő/év)	60,0	50,0	71,7
Becsült érték (forint)	316 075 922 079	117 413 636 149	198 662 285 930
1 fő önkéntes munkát végzőre jutó érték (ft/fő)	146 779	116 777	173 057

4. tábla Az önkéntesség főbb mutatói 2014

2014	15-74 évesek		
	összesen	ebből: férfi	ebből: nő
Önkéntesség			
15-74 éves népesség (fő)	7 446 056	3 589 700	3 856 356
Önkéntes munkát végzők (fő)	2 557 447	1 206 481	1 350 966
Önkéntességi arány (%)	34,3	33,6	35,0
Az önkéntesek órái			
Ledolgozott órák (óra)	386 731 112	151 238 692	235 492 420
Éves egyenértékes létszám (állás)	189 519	69 183	120 335
Éves átlagóraszám (óra/fő/év)	151,2	125,4	174,3
Éves medián óraszám (óra/fő/év)	50,0	48,0	60,0
Becsült érték (forint)	358 393 192 361	142 086 874 393	216 306 317 969
1 fő önkéntes munkát végzőre jutó érték (ft/fő/év)	140 137	117 770	160 112

5. tábla Az önkéntesség főbb mutatói 2017

2017	15-74 évesek		
	összesen	ebből: férfi	ebből: nő
Önkéntesség			
15-74 éves népesség (fő)	7 263 932	3 499 340	3 764 592
Önkéntes munkát végzők (fő)	2 668 243	1 251 635	1 416 608
Önkéntességi arány (%)	36,7	35,8	37,6
Az önkéntesek órái			
Ledolgozott órák (óra)	353 793 797	138 814 217	214 979 580
Éves egyenértékes létszám (állás)	193 230	75 814	117 416
Éves átlagóraszám (óra/fő/év)	133,0	111,3	152,2
Éves medián óraszám (óra/fő/év)	40,0	33,3	40,0
Becsült érték (forint)	408 472 662 770	161 629 667 663	246 842 995 106
1 fő önkéntes munkát végzőre jutó (ft/fő/év)	153 087	129 135	174 249

6. tábla Az önkéntesség főbb mutatói

2019	15-74 évesek		
	összesen	ebből: férfi	ebből: nő
Önkéntesség			
15-74 éves népesség (fő)	7 196 366	3 483 633	3 712 733
Önkéntes munkát végzők (fő)	2 385 742	1 087 651	1 298 091
Önkéntességi arány (%)	33,2	31,2	35,0
Az önkéntesek órái			
Ledolgozott órák (óra)	313 620 459	114 941 917	198 678 542
Éves egyenértékes létszám (állás)	177 055	64 879	112 176
Éves átlagóraszám (óra/fő/év)	131,8	106,0	153,5
Éves medián óraszám (óra/fő/év)	40,0	36,7	45,0
Becsült érték (forint)	494 482 576 530	182 404 807 809	312 077 767 179
1 fő önkéntes munkát végzőre jutó (ft/fő/év)	207 266	167 705	240 413

ÖSSZEGZÉS – FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSOK AZ ÖNKÉNTESSEG ALAKULÁSÁRÓL A 2010-ES ÉVEKBEN

Magyarországon egyre elterjedtebb az önkéntes munka. 2011-ben a 15-74 évesek 28,4 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a felvételt megelőző 12 hónap során végzett valamiféle önkéntes tevékenységet, 2019-ben pedig már egyharmaduk, mintegy 2 millió 386 ezer fő számolt be ilyen tevékenységről.

Nyolc év alatt az önkéntesek száma 232 ezer fővel nőtt; ezen belül a közvetlenül segítők száma, illetve a szervezeten keresztül önkéntes munkát végzőké közel fele-fele arányban emelkedett, miközben az önkéntesség mindkét formájában segítők száma nem igazán változott.

Az önkéntesek túlnyomó többsége – tízből kilenc – továbbra is kizárólag közvetlenül segített ingyenes munkájával, a szervezett keretek között végzett önkéntes munka – növekedése ellenére – még mindig nem igazán elterjedt.

A nők továbbra is nagyobb számban és arányban kapcsolódtak be az önkéntes tevékenységekbe, mint a férfiak, és az évtized elejéhez képest már a formális önkéntesek között is több nőt találunk, mint férfit.

Annak ellenére, hogy a magyarországi önkéntesség továbbra is kissé előregedő korstruktúrát tükröz, a kiegyenlítődés irányába történtek elmozdulások. Az önkéntes munka vállalása – a 15–19 éves korcsoport speciális helyzetétől eltekintve – legmagasabb arányban az 60–64 éveseket jellemezte. A 15–19 éves korcsoportban megfigyelhető átlag feletti és egyben legmagasabb arány elsősorban az iskolai közösségi szolgálat kiterjesztésének a következménye.

Az önkéntes segítők aránya az iskolázottsággal növekszik, és a diplomások körében a legmagasabb.

A települési lejtő mentén nő az önkéntesek aránya; a Budapesten élők továbbra is jóval az átlag alatti arányban végeztek önkéntes tevékenységet, miközben a többi városban továbbra is az országos átlagot kismértékben meghaladó volt az önkéntesség. Az ingyenes, önzetlen segítségnyújtás a községekben, kis lélekszámú településeken élőkre volt jellemző, hasonlóan az évtized elején tapasztaltakhoz.

Az önkéntesség leggyakoribb megjelenési formái változatlanul a házi- és házkörűli munka, az ügyintézés és vásárlás, a gyermekfelügyelet, gyermekgondozás, illetve a betegápolás, idősgondozás voltak. Az önkéntesek által – rendszeresen vagy alkalmanként – végzett összes tevékenység háromnegyedét ezek a tevékenységek alkották.

A közvetlenül végzett önkéntes tevékenységek kedvezményezettjeinek száma – az évtized elejéhez hasonlóan 2019-ben is – másfélszeresen haladta meg a közvetlen önkéntesek számát. A kedvezményezettek struktúrája sem igazán változott; fele arányban a háztartáson kívül élő családi, rokoni körhöz tartozott, egyötödük pedig a baráti körből került ki.

Az önkéntesek motivációja leginkább a másokon való segítségnyújtás öröme volt, azzal az általánosnak tekinthető meggyőződéssel, hogy a gyerekeken, öregeken, súlyos betegeken segíteni erkölcsi kötelesség.

A hagyományos önkéntesség mellett főként a fiatalokat jellemzi az elmozdulás az új típusú önkéntesség irányába. A szaktudás, a gyakorlati tapasztalat megszerzése, a kapcsolati háló bővítése és olyan – ezekhez hasonló, a tudásalapú, információs társadalomra jellemző – társadalmi értékek kerülnek a középpontba, mint például az élethosszig tartó tanulás.

Az önkéntesek száma 2011 és 2019 között több, mint 10 százalékkal nőtt, az önkéntes tevékenységgel töltött órák száma azonban közel 10 százalékkal csökkent.

Az önkéntesek segítséggel töltött idejüket illetően nem tekinthetők homogén csoportnak; meglehetősen sokan vannak, akik átlagosan heti 1-2 órát végeznek önkéntes munkát, és viszonylag kevesen azok, akik sok idejüket áldozzák mások segítésére.

Az önkéntes munka értéke 2011-ben 316,1 milliárd forintra volt becsülhető és – folyamatos növekedés mellett – az évtized végére több, mint a másfélszeresére, 494,5 milliárd forintra nőtt. De hogy valójában mekkora is a gazdasági értéke, azt leginkább GDP-hez mért arányában tudjuk értékelni. A 2010-es években a magyarországi önkéntesség a GDP 1 százalékát meghaladó értéket képviselt.

„Az önkéntes tevékenység az egész társadalmi, gazdasági életet behálózza. A társadalmi beilleszkedés egyik eszközeként különösen fontos, hogy az egyének, a társadalom számára értékke válnak, és olyan önkéntességi kultúra valósuljon meg, amely minden korosztály számára közvetíti a társadalmi felelősségvállalás, a közösségi szerepvállalás, a kompetenciakészségek elsajátításának jelentőségét. Az önkéntes tevékenység egy lehetőség arra, hogy bárki, nemtől, kortól, iskolai végzettségtől, társadalmi-gazdasági háttértől, nemzetiségtől, vallástól függetlenül közreműködjön a pozitív változás elérése érdekében. A polgárok egyéni felelősségvállalásukkal, így az önkéntességgel is hozzájárulhatnak a társadalmi összetartozás erősítéséhez. A hátrányos helyzetű csoportok önkéntes segítése hozzájárul e csoportok helyzetének javításához, emellett pedig kapcsolatot teremt az eltérő környezetben élő emberek között, erősítve a társadalmi szolidaritást. A klubokban, egyesületekben, illetve hasonló társadalmi intézményekben vállalt önkéntes tevékenység növekedése szintén a társadalom tagjai közötti kapcsolatokat, a közösségi összetartozást erősíti.” (KSH, A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018. 96.o.)

IRODALOM

- A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal 2019. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/fenntartfejl/fenntartfejl18.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal 2011. évi Munkaerő-felmérés III. negyedévi, az „Önkéntes munka” c. kiegészítő felvétel adatai
- Központi Statisztikai Hivatal 2014. évi Munkaerő-felmérés I. negyedévi, az „Önkéntes munka” c. kiegészítő felvétel adatai.
- Központi Statisztikai Hivatal 2017. évi Munkaerő-felmérés I. negyedévi, az „Önkéntes munka” c. kiegészítő felvétel adatai.
- Központi Statisztikai Hivatal 2019. évi Munkaerő-felmérés I. negyedévi, az „Önkéntes munka” c. kiegészítő felvétel adatai.
- Váradí Rita (2017): Az önkéntes munka jellemzői a munkaerő-felmérés alapján. In. Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka I. A háztartási és az önkéntes munka mérése, elemzése (szerk.: Janák K.- Szép K – Tokaji Kné). Budapest: Központi Statisztikai Hivatal pp. 66-89. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/lathatatlan_munka_1.pdf

A MAGYAR ÖNKÉNTESSÉG GAZDASÁGI EREJE – A NONPROFIT SZERVEZETI STATISZTIKA SZERINT, 1995 – 2020

SEBESTÉNY ISTVÁN¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.39-56>

Absztrakt

Az önkéntesség a nonprofit szervezetek – az állami és piaci szektorral szembeni – egyedülálló erőforrása, működésük elengedhetetlen, szükséges, de természetesen nem elégséges feltétele, ugyanakkor tényleges súlyát, értékét nem könnyű megbecsülni. Ebben az írásban bemutatjuk, hogy a Központi Statisztikai Hivatal nonprofit szervezetekre kiterjedő adatfelvétele miként próbálta meg a statisztika eszközeivel mérni ennek az időben és pénzben is kifejezhető természetbeni hozzájárulásnak a mértékét az elmúlt 25 év során, valamint milyen módszertani problémákkal kellett és kell szembenézni a szervezeti adatgyűjtések során. Mindezt abból a célból, hogy ebben a kontextusban is megkíséreljük a 2020-ban kezdődött koronavírus-járvány negatív hatásának kimutatását, felmérve, hogy a civilek a tőlük elvárt intenzívebb részvételhez, fokozódó aktivitáshoz a korábbihoz képest milyen mértékű lakossági anyagi és humán erőforrás-támogatásra számíthattak.

Kulcsszavak: nonprofit szervezeti statisztika, önkéntesség mérése, formális önkéntesség, önkéntes tevékenység tartalma, önkéntes munka mennyisége, önkéntes munka értéke,

The economic power of volunteering of Hungary – According to nonprofit organisation statistic 1995 – 2020

István Sebestény

Abstract

Volunteering is an unique resource of nonprofit organisations compared to the public and market sectors, it is an essential, necessary but certainly not sufficient condition for their operation, although its actual weight and value is not easy to estimate. In this paper, we show how the Central Statistical Office's survey of nonprofit organisations has attempted to measure the extent of this in-kind contribution, both in time and, in money, over the last 25 years with the help of statistical tools, and what methodological problems it has faced and continues to face during the organisational data collection. All this in order to try, also in this context, to show the negative impact of the coronavirus epidemic that started in 2020, by assessing the extent of financial and human resources support that

¹ Sebestény István (PhD) közgazdász-szociológus, statisztikus, vezető főtanácsos, Központi Statisztikai Hivatal

NGOs could hope from the public – despite thier more intensive participation and activity expected by the society.

Keywords: nonprofit organisation statistics, measurement of volunteering, formal volunteering, content of volunteering, volume of volunteering, value of volunteering,

BEVEZETÉS

Az önkéntesség a nonprofit szervezetek – az állami és piaci szektorral szembeni – egyedülálló erőforrása, működésük elengedhetetlen, szükséges, de természetesen nem elégséges feltétele. Jelentőségét nem lehet eléggé kihangsúlyozni, ugyanakkor tényleges súlyát, értékét nem könnyű megbecsülni. Mindamellet az önkéntesség fogalomkörébe tartozó *önkéntes munka, önkéntes tevékenység, önkéntes segítség* kifejezések tartalma, formája sem teljesen tisztázott². A következőkben a hagyományos vagy köznapi önkéntesség mellett megpróbáljuk feltérképezni azt a tágabb értelemben vett, és a többé-kevésbé általánosan elfogadott definíció szerinti önkéntesen, ellenszolgáltatás nélkül, nem rokoni-baráti kör részére végzett közhasznú munkavégzést, amellyel a lakosság, illetve a civil-nonprofit szervezetek önkéntesei/tagjai hozzájárulnak a szervezeteik működéséhez.

Elméleti megközelítés helyett az empiria oldaláról próbáljuk a kérdéskört megragadni. Bemutatjuk, hogy a Központi Statisztikai Hivatal nonprofit szervezetekre kiterjedő adatfelvétele miként próbálta meg a statisztika eszközeivel mérni ennek az időben és pénzben is kifejezhető természetbeni hozzájárulásnak a mértékét az elmúlt 25 év során, valamint milyen módszertani problémákkal kellett és kell szembenézni a szervezeti adatgyűjtések során. Végezetül a fenti eredmények tükrében és ebben a kontextusban is megkíséreljük a koronavírus-járvány negatív hatásának kimutatását.

Miután, a 2020-ban kezdődő pandémia következtében elrendelt intézkedések és korlátozások nem csak az önkéntes tevékenység végzését nehezítették meg, hanem a betegség és az ideiglenesen vagy véglegesen megszűnő munkahelyek okozta bevétel- és jövedelem-kiesések a lakossági adományok várható visszaesését is előrevetítették. Történt mindez annak ellenére, hogy a súlyos krízis miatt a társadalomban az eddiginél nagyobb igény jelentkezett szociális és

² Az önkéntességre vonatkozóan számos megközelítést találunk a szakirodalomban, és nem is mindig ugyanazt értik a fogalom alatt. Lásd: Bartal 2005:310; Czike–Bartal 2005:16; Németh et al. 2013:62–63; Központi Statisztikai Hivatal 2016.

egészségügyi szolgáltatások és anyagi segítségnyújtás iránt, és ebben éppen a civil szervezetek intenzívebb részvételére, fokozódó aktivitására is nagy szükség lett volna. A 2019-es a 2020-as adatok összevetése alapján úgy tűnik, mindegyre a korábbinál szűkösebb lakossági anyagi- és humán erőforrás-támogatásra számíthatnak.

AZ ÖNKÉNTESSEG MINT STATISZTIKAILAG MÉRHETŐ JELENSÉG

A nonprofit szervezetek az önkéntes tevékenységet közvetlenül az általa előállított használati érték miatt veszik igénybe, mert ezzel, ha nem is tudatosan, de a valóságban megvásárolható – tehát csereértéken mérhető – munkaerőt váltanak ki. Az önkéntes munka értéke tehát megegyezik az igénybe nem vett fizetett humán erő – megtakarított – munkabérével³. Ebből fakadóan ez az összeg kiegészítő anyagi forrásnak – bevételnek – tekinthető. Ez ugyan közvetlenül nem jelenik meg a szervezetek költségvetésében, pénzügyi beszámolóiban, azonban, ha a ráfordításokban ezt a tételt is számba vennénk, akkor ez átcsoportosítható, szabadon felhasználható virtuális fedezetté válna más szükséges kiadásokra. Forrás oldalról viszont, ellenszolgáltatás hiányában ez *önkéntes adománynak*, ahogy egyre gyakrabban nevezik, „*időadománynak*” minősül. S mint ilyen, meg is vannak a maga sajátosságai mind mennyiségi, mind minőségi szempontból.

Számos kutatás, adatfelvétel próbálja meg felmérni az önkéntesség mértékét, az erre való hajlandóságot, az önkéntesek számát, arányát, teljesítményét. Ezek vizsgálata nem kevés módszertani problémát is felvet:

- kiket tekintünk önkéntesnek;
- ténylegesen mi minősülhet önkéntes munkának;
- milyen mértékegységeket, indikátorokat használjunk;
- és nem utolsósorban, kiktől gyűjtsük be az információkat.

Hiszen egészen más eredményre jutunk, ha lakossági felvételt hajtunk végre, mintha szervezetek szolgáltatnak erre vonatkozó adatokat. Az eltérések nagyságrendjéről képet kaphatunk, ha felvillantjuk a magyarországi önkéntesség legjellemzőbb – és legfrissebbnek tekinthető – mutatóit mindkét megközelítésben.

³ Ennek kiszámításáról és problémáiról a következőkben még szót ejtünk.

A lakosság körében végzett adatgyűjtés szerint 2019-ben a 15-74 éves népesség 33 százaléka, mintegy 2,4 millió fő végzett valamilyen önkéntes munkát. Ugyanakkor ezen belül csupán 264 ezer ember tevékenykedett valamilyen szervezeten keresztül (is) vagy annak számára. Ilyen módon, vagyis az úgy nevezett *formális önkéntesség* keretében elvégzett munkaidőben kifejezve 14 ezer főállású foglalkoztatott évi teljesítményének felel meg, összes értéke 40 milliárd Ft-ra becsülhető⁴. Ezek az eredmények növekedést mutatnak a hasonló módon végzett első 2011-es felvétel során mért értékekkel összehasonlítva.⁵ Mielőtt ezeket az adatokat összevetnénk, ki kell emelni, hogy a lakossági felvétel során „a nem rokoni, baráti kör részére” kritérium helyett a „háztartáson kívül” szerepel. Ez azt jelenti, hogy a rokoni, baráti kör nagy része számára nyújtott segítséget is számba veszik. Hogy ez mekkora részét ölelheti fel a mért önkéntességnek, arról nincs pontos adat, azonban sokat elárul, hogy a munka jellege szerinti besorolás szerint ház körüli munkát 1,2 millió, a gyermek, illetve idős felügyeletet, – gondozást 960, illetve 570 ezer önkéntes végzett – feltehetően döntő részük a családon belül.

A civil-nonprofit szervezetek éves beszámolójuk szerint 2020-ban ezzel szemben 311 ezer önkéntes segítőről tettek említést, akik együttesen körülbelül 21 ezer főállású munkáját „helyettesítették”, így 83 milliárd Ft-ot takarítva meg a szervezetek számára. Ha ezt a szektor teljes bevételéhez hasonlítjuk, akkor ez plusz 3 százalékos „forrást”, időadományt jelent. Emellett kiemelendő, hogy a teljes (157 ezer főállásúnak megfelelő) fizetett és nem fizetett munkaerő-ráfordításuk 13 százalékát az önkéntesek hozzájárulása jelentette.⁶

És van még valami érdekesség: a szervezeteknek „csak” 43 százaléka jelentette, hogy voltak önkéntes segítői. Ha ezt kiegészítjük azzal, hogy a nonprofit szervezetek közül csupán úgy minden ötödik (20 százalék) alkalmazott munkavállalót, felmerül a kérdés, hogy honnan is biztosítja a szektor egy jelentős része a működéséhez szükséges humánerőforrást⁷.

⁴ Forrás: Központi Statisztikai Hivatal 2019. évi Munkaerő-felmérés I. negyedévi, az „Önkéntes munka” c. kiegészítő felvétel adatai.

⁵ 2011-ben a 15-74 éves népesség 28 százaléka, közel 2,2 millió fő végzett valamilyen önkéntes munkát. Közülük 144 ezer ember tevékenykedett valamilyen szervezeten keresztül vagy annak számára. Az elvégzett munkaidőben kifejezve szintén 11 ezer főállású foglalkoztatott évi teljesítményének felel meg, becsült értéke pedig összes értéke 23 milliárd Ft-volt. (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal 2011. évi Munkaerő-felmérés III. negyedévi, az „Önkéntes munka” c. kiegészítő felvétel adatai.)

⁶ Forrás: A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2020. Központi Statisztikai Hivatal, 2021.

⁷ Még plasztikusabban jelentkezik a probléma a szektor közel 90 százalékát kitevő klasszikus civil szervezetek esetében. Körükben 294 ezer önkéntes segítőről tettek említést, akik munkája mintegy 19 ezer főállású munkáját váltották ki, melynek értéke 79 milliárd Ft. Ez a civil szervezetek összes bevételéhez mérten 9 százalék. Ez által a

A kétféle megközelítés módszertani különbségeiből fakadó jelentős eredménybeli eltérés okainak részletesebb kifejtésére a következő fejezetben kerül sor. Mindazonáltal azt azonban már most megjegyezzük, hogy a különböző fajta úgynevezett „láthatatlan” vagy látens önkéntesség jelenségével – az „adminisztratív” önkéntesség kivételével – nem foglalkozunk⁸, mivel azok számbavételére nincsen sem lehetőség, sem kidolgozott statisztikai módszer – egyelőre.

A SZERVEZETI ÖNKÉNTESÉK STATISZTIKAI SZÁMBAVÉTELÉNEK PROBLÉMÁI

A nonprofit szervezeteket segítő önkéntesek számáról, teljesítményéről – mint említettük – nemcsak a reprezentatív felmérésekből, hanem a Központi Statisztikai Hivatal nonprofit szektorra vonatkozó éves gyakoriságú adatgyűjtéseiből is vannak információink.⁹ A két típusú adat közötti különbségek valamennyiünk számára zavarba ejtően nagyok. Ezért szükségét érezzük, hogy ennek okaira a nonprofit statisztika oldaláról is rávilágítsunk.

A nonprofit szervezetek számára kiküldött adatlap 1995 óta tartalmazott az önkéntes tevékenységre vonatkozó kérdéseket.¹⁰ A tapasztalatok kezdettől fogva azt mutatták, hogy – a szervezeti taglétszám mellett – erre a kérdéskörre lehetett a legbizonytalanabb válaszokat begyűjteni, és az adatok javítása, ellenőrzése is komoly gondokat okozott. Ennek oka az, hogy a szervezetek pénzügyi helyzetéről, foglalkoztatási viszonyairól „hivatalos” beszámolók, nyilvántartások vannak, és még a tagok létszáma is elérhető, addig ez az önkéntesekre, illetve az önkéntes tevékenység mennyiségére nem mondható el, így ezek – statisztikai szakkifejezéssel élve – „puha adatok”.

Nem véletlen, hogy a szektor egészére becsült eredmények is igen széles sávban mozogtak. Emellett – éppen a jobb válaszok reményében – szinte évről-évre változtatott kérdésforma is magában hordozta az adatok ingadozásának lehetőségét, így az évek során közölt értékek egymás utáni időbeni összehasonlítása, ezekből valamiféle konkrét következtetés levonása,

teljes (66 ezer főállásúnak megfelelő) fizetett és nem fizetett munkaerő-igényük 30 százalékát az önkéntesek fedezték. Bevallásuk szerint csak 46 százalékuknak voltak önkéntes segítők, és csupán minden hetedik (16 százalék) alkalmazott munkavállalót.

⁸ A parciális, relatív és additív önkéntesség problémájáról lásd Sebestény (2013).

⁹ Ez alól csak a 2001-es és 2002-es év jelent kivételt, amikor az addigi teljes körű felvétel helyett mintavételes eljárással, a szektor mintegy harmadát érintő lekérdezés zajlott le. Miután az előzetes szimulációs kísérletek kimutatták, hogy még a jobban mérhető és „bevallható” pénzügyi adatokban is jelentős torzulások várhatóak (így is történt), úgy döntöttünk, hogy az önkéntes tevékenységre e két évben nem kérdezzük rá.

¹⁰ A kérdésblokk változásairól részletes leírás található: Sebestény 2005:202; 2013:104–105.

vagy különböző tendenciák, változások meghatározása módszertanilag nem támasztható alá. Ugyanakkor a nagyságrendben nem eltérő éves adatsorok azt bizonyítják, hogy a szektort alkotó szervezetek körében az általunk mért önkéntes tevékenység mértéke az adott periódusban – nevezetesen 1995 és 2020 között – mégiscsak a valóságos értékek közelében helyezkedik el. S miután a kérdésblokk 2013 óta változatlan, az akkortól kiinduló idősor adatai azért már jóval nagyobb megbízhatósággal hasonlíthatók össze. Más szavakkal, meghatározhatjuk azt a széles sávot, amiben ez utóbbiak lehetnek, így van lehetőség arra, hogy óvatosan megfogalmazhatunk olyan változásokat, melyek a bő két és fél évtizedes időszak alatt játszódtak le (Sebestény 2005; 2013)

Az önkéntesség méréséhez szükséges mutatók előállítását a kérdőív kérdései alapján ugyanakkor nem egyszerű feladat, eleve négy alapvető kérdést kell tisztázni:

- Mi az önkéntes tevékenység egy szervezetben?
- Kik és milyen minőségben tekinthetők önkéntesnek?
- Hogyan mérhető az önkéntes tevékenység mértéke?
- Hogyan mérhető az önkéntes tevékenység értéke?

Mielőtt vizuálisan is bemutatnánk az önkéntesség mutatóinak alakulását, vegyük sorba a fenti kérdéseket

1.ábra A nonprofit adatgyűjtés kérdőívének humánerőforrásra vonatkozó adatlapja

A gazdasági szervezet adatai: _____ törzsszám _____ statisztikai _____ megye _____ főtevékenység _____

1156

4. Tagok, foglalkoztatottak, önkéntesek, segítők	
01	Voltak-e szervezetüknek 2020-ban nyilvántartott magánszemély és/vagy jogi személy tagjai? igen, csak magánszemélyek (1) – igen, magán- és jogi személyek is (2), – igen, csak jogi személyek (3), – nincs tagság (4) ☐ Ha <i>vannak</i> magánszemély tagjaik, (az előző kérdésre adott válasz 1 vagy 2), azok létszáma (fő) (Ha <i>nem tudja</i> a magánszemély tagok tényleges számát, kérjük, válassza ki a megfelelő létszámcsoportot!) - 10 fő alatti (1), - 11–30 fő (2), - 31–50 fő (3), - 51–100 fő (4), - 101–200 fő (5), - 201–500 fő (6), - 501–1000 fő (7), - 1001–2000 fő (8), - 2001–5000 fő (9), - 5001–10000 fő (10), - 10000 fő felett (11) ☐
02	Volt-e szervezetüknek 2020-ban fizetett alkalmazottja (közfoglalkoztatási jogviszonyon kívül)? igen (1) – nem (2) ☐ Ha <i>voltak</i> fizetett alkalmazottak, akkor a bér- és járulékköltségeknek szerepelniük kell a 8. tábla 03 és 06 soraiban. Ha <i>nem volt</i> fizetett alkalmazottjuk, akkor a 8. tábla 03 (bérköltség) sorában érték nem szerepelhet! Ha <i>igen</i>, teljes munkaidőben – heti 40 órában – foglalkoztatottak száma (fő) részmunkaidőben – legalább heti 20 órában – foglalkoztatottak száma (fő) részmunkaidőben – kevesebb mint heti 20 órában – foglalkoztatottak száma (fő)
03	Volt(ak)-e 2020-ban a szervezettel önkéntes jogviszonyban álló személyek? igen (1) – nem (2) ☐ Ha <i>igen</i>, a szervezettel önkéntes jogviszonyban álló személyek száma (fő) egy önkéntes jogviszonyban álló személy átlagos havi munkaideje (óra) Kérjük, az önkéntes jogviszonyban levő önkénteseket a következő 04 és 05 kérdéseknél ne vegyék számításba!
04	Volt-e szervezetüknek 2020-ban – a szervezettel önkéntes jogviszonyban nem álló – rendszeresen dolgozó önkéntese (akár tagok közül is)? igen (1) – nem (2) ☐ Ha <i>igen</i>, a rendszeres, legalább havi 8 órát dolgozó önkéntesek száma (fő) egy rendszeresen dolgozó önkéntes – átlagos – havi munkaideje (óra)
05	Végeztek-e alkalmanként – a szervezettel önkéntes jogviszonyban nem álló – magánszemélyek a szervezetük részére 2020-ban önkéntes munkát? igen (1) – nem (2) ☐ Egy hónap alatt átlagosan körülbelül hányan végeztek alkalmi önkéntes munkát? (segítők, tagok összesen, fő) Ezek a segítők egy átlagos hónapban, együttesen körülbelül hány órányi önkéntes munkát végeztek? (óra)

Kitöltési útmutató:

03. kérdés: Kérjük, írjon 1-es vagy 2-es kódszámot a megfelelő rovatokba. Ha volt önkéntes jogviszonyban álló segítőjük 2020-ban, kérjük, írja be, hogy hány fő volt, és hogy mennyi egy önkéntes jogviszonyban álló önkéntes átlagos havi munkaideje!

04. kérdés: A szervezettel önkéntes jogviszonyban nem álló önkéntes segítőkön azokat a tagokat, támogatókat, szervezeten kívüli magánszemélyeket értjük, akik 2020-ban rendszeresen (legalább heti 2 óra rendszerességgel) vagy alkalmanként, ingyenes munkával, ellenszolgáltatás nélkül támogatták a szervezetet. Ilyen önkéntes munkának számít például a programok lebonyolításában, rendezvények szervezésében, pályázatok írásában, elbírálásában, szolgáltatási tevékenységben, jótékonyági akciókban, tanácsadásban, könyvelésben, adminisztrációban stb. ellenszolgáltatás nélkül végzett munka. Nem tartoznak az önkéntes segítők körébe azok, akik fizetett alkalmazottként vagy megbízási díj ellenében végeztek munkát, vagy látnak el tisztséget a szervezetben!

05. kérdés: Kérjük, 1-es vagy 2-es kódszámmal válaszoljon! Kérjük, írja be, hogy 2020-ban, egy hónapban átlagosan hányan végeztek önkéntes munkát, és a következő mezőbe pedig, hogy egy átlagos hónapban, együttesen mennyi volt a havi munkaidejük!

Az önkéntes tevékenység tartalma

A civil-nonprofit szervezetek olyan különböző közhasznú és alaptevékenységek végzésére jöttek létre, melyeket alapító okirataikban meghatároztak. Vannak ezek között olyanok, melyek értelemszerűen önkéntességnek bizonyulnak, és vannak, amelyek nem. Egy lelki telefonsegély-szolgálat munkatársai szolgálati idejükben önkéntes tevékenységet végeznek, ugyanakkor egy kártyaklub tagjairól játékszenvedélyük kiélése során ez nem mondható el. E két szélsőséges példa között azonban számos tevékenység-fajta létezik. Vajon hol húzható meg a határ, amelyen belül elszámolható önkéntességről beszélhetünk, illetve amin túl már nem? Egy néptáncegyüttes vajon saját táncosai kedvteléséből lép fel ingyen, vagy közhasznú kulturális szolgáltatást nyújt? Magyarán, a szektor által kifejtett aktivitás mekkora hányada tekinthető közcélú önkéntességnek, és mekkora öncélú szórakozásnak? Erre a kérdésre az adatszolgáltatónak kell válaszolni, így ez már önmagában szubjektív módon erőteljesen befolyásolja az önkéntesség mennyiségére adandó válaszait.

Emellett létezik az önkéntességnek egy olyan fajtája, éppen a legkézenfekvőbb, mely mindannyiunk számára olyannyira nyilvánvaló, hogy nem is vesszük figyelembe, az éppen a szervezet menedzselése. Köztudott, hogy a civil szervezetek vezetőinek, ügyvivőinek, kurátorainak, titkárainak döntő többsége „ingyen” dolgozik, és ezt annyira természetesnek veszik, hogy nem is gondolják tényleges önkéntes tevékenységnek, így erről nem is tudnak számot adni, következésképpen ennek értéket sem képesek felbecsülni.

Önkéntesnek a „szervezet mellett”, meghatározott időben, – esetenként *önkéntes szerződés* keretében – konkrét feladatokat rendszeresen ellátó személyeket, illetve az egy-egy eseményre időlegesen mozgósított tagokat, támogatókat tekintik. Pedig ez a tevékenység, beleértve a forrásteremtést, humán erő-szervezést, adminisztrációt, nem utolsósorban a törvényeknek való megfelelést, a szektor összmunikaidejének vélhetően nagy – talán még a nagyobb – részét kiteszi. Érdemes lenne erre vonatkozó kutatásokat is végezni, úgy véljük, váratlan és „megdöbbentő” eredményeket kapnánk. Mindenesetre fontos lenne, ha a szervezetek ennek a „hétköznapi erőforrásnak” és egyúttal teljesítménynek a tudatában lennének, és ezt kellőképpen tudnák elfogadtatni nemcsak a tagságukkal, hanem támogatóikkal, vagy éppenséggel a pályázatok kiíróival és döntéshozóival is, amikor a saját hozzájárulásról kell „számot adniuk”.

Az önkéntesek státusza

A fenti gondolatmenetet továbbszőve, még egy kérdés adódik: vajon egyesületek esetében a tagok egyben önkéntesek is vagy nem? Mondhatnánk, ha a tevékenységükről megállapítható, hogy az önkéntesség, akkor a válasz igen. És annak tekinthetők azok az alkalmi segítők is, akik közvetlenül vagy közvetve egy szervezet programjához ingyenesen hozzájárulnak, akkor is, ha mindezt „személytelenül” teszik. Az ő létszámukról, teljesítményükről még nehezebb információt adni. Egy szervezeti rendezvény kapcsán mozgósított tagok, támogatók, rokonok, ismerősök tényleges számát még megbecsülni is nehéz, nem beszélve az általuk teljesített munkaórákról.

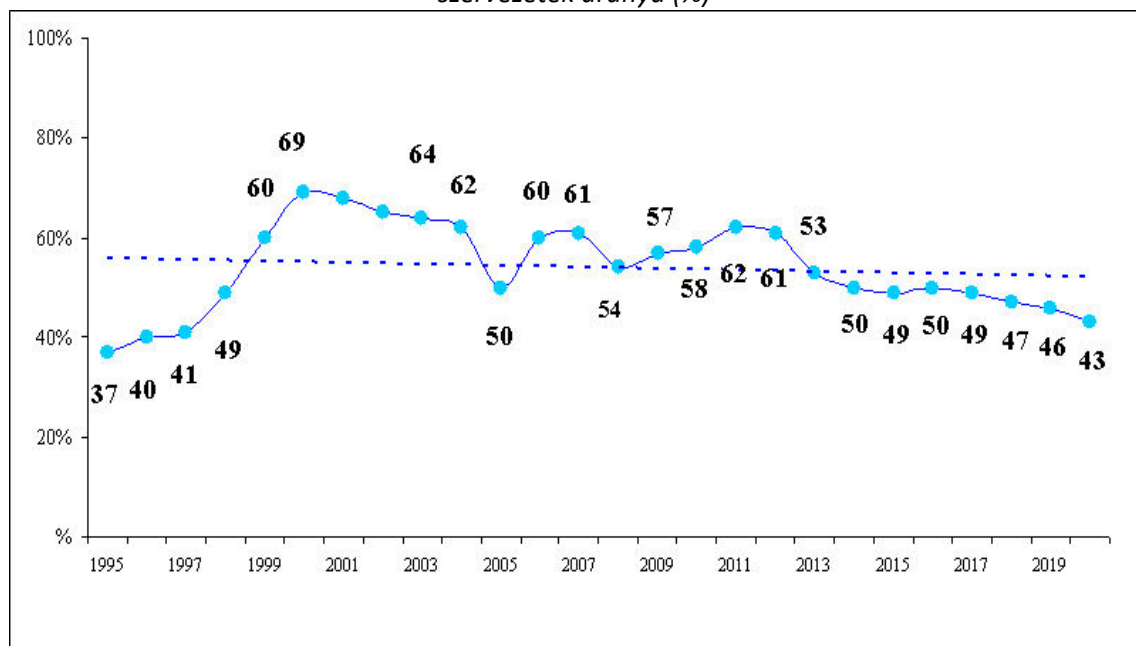
Mindezt összegezve tehát három féle, és három féle módon számba vehető önkéntesről beszélhetünk a szervezeteknél. A „szerződéses jogviszonyban” levőkről, akik nyilvántartása a foglalkoztatottakéhoz hasonlóan dokumentált. A „rendszeres önkéntesekről”, akik kötődnek a szervezethez, a vezetőség is ismeri, számon tartja őket, munikaidejük kiszámítható, teljesítményük is számszerűsíthető. Végül nem elhanyagolható az „alkalmi segítők” hozzájárulása is, ám ezek számáról, munkateljesítményükről a legkevesebb az információ.

Mégis, a statisztikai megközelítéshez mindhárom formájú erőforrás együttes felmérésére van szükség. Az önkéntesek száma mutató tartalmazza valamennyiüket.

A SZERVEZETI (FORMÁLIS) ÖNKÉNTES MUNKA MENNYISÉGE ÉS ÉRTÉKE

Az önkéntes tevékenység a foglalkoztattak munkaviszonyához képest igen hektikus, a szezonalitása is jelentős. Emiatt nem kérhetünk egy évet felölelő összesített adatokat, mint a munkaügy statisztikában. Ebből adódóan egy átlagosnak tekintett hónapban teljesített munkaórák számát tekinthetjük még a legpontosabb becslési alapnak. Ahogy a bemutatott kérdőív-blokkban is látható, maximum ilyen időintervallumra vonatkozó időmennyiségek megadására kérhetjük az adatlap kitöltőit. Az éves munkaórák száma tehát ezek felszorzásából állnak elő. Az alábbiakban bemutatjuk a kérdéses indikátorok alakulását a vizsgált időszakban (2.- 4. ábrák).¹¹

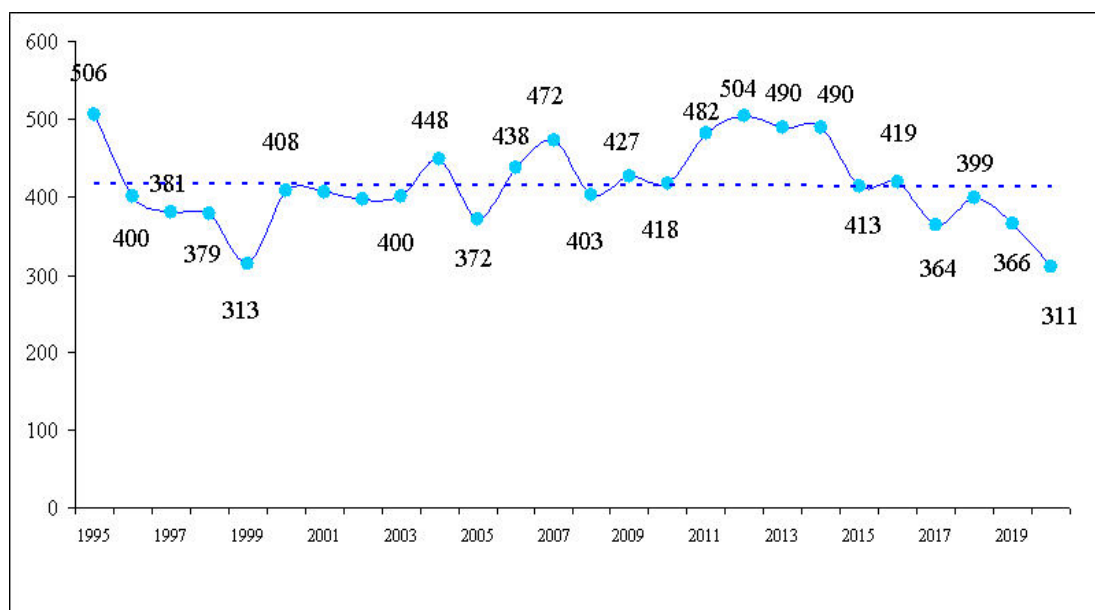
2. ábra Az önkéntesek főbb mutatóinak változása, 1995–2020 – Önkéntesek munkáját igénybe vevő szervezetek aránya (%)



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 1995 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

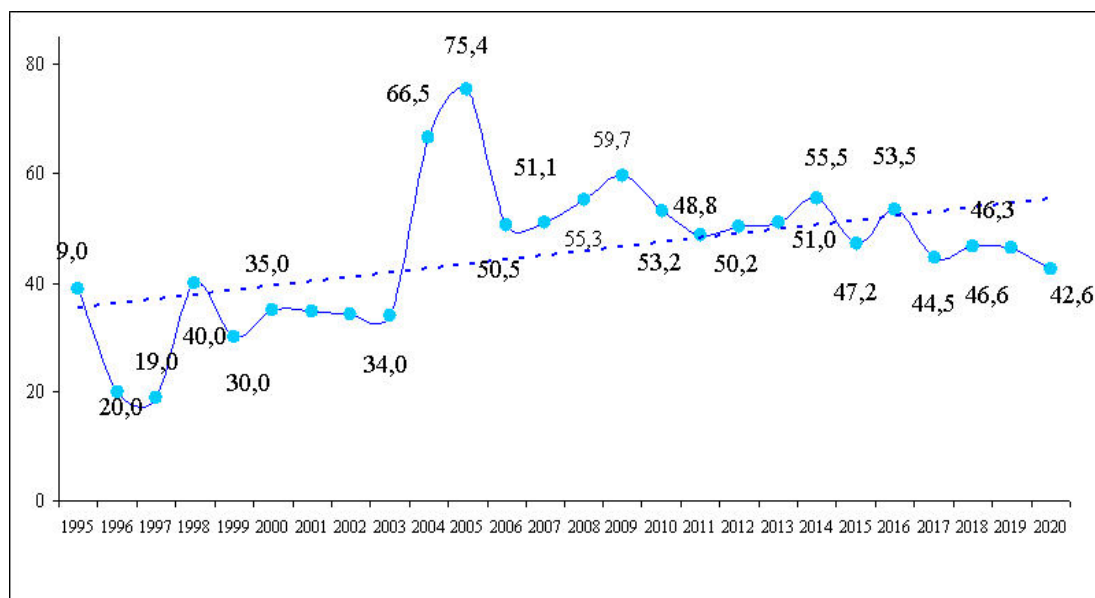
¹¹ Az 1995-2020 közötti időszak részletes idősoros adatai a mellékletben megtalálhatók.

3. ábra Az önkéntesek főbb mutatóinak változása, 1995–2020 – Az önkéntesek száma (ezer fő)



Forrás: Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 1995 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

4. ábra Az önkéntesek főbb mutatóinak változása, 1995–2020 – Önkéntes munkaórák száma (millió óra)

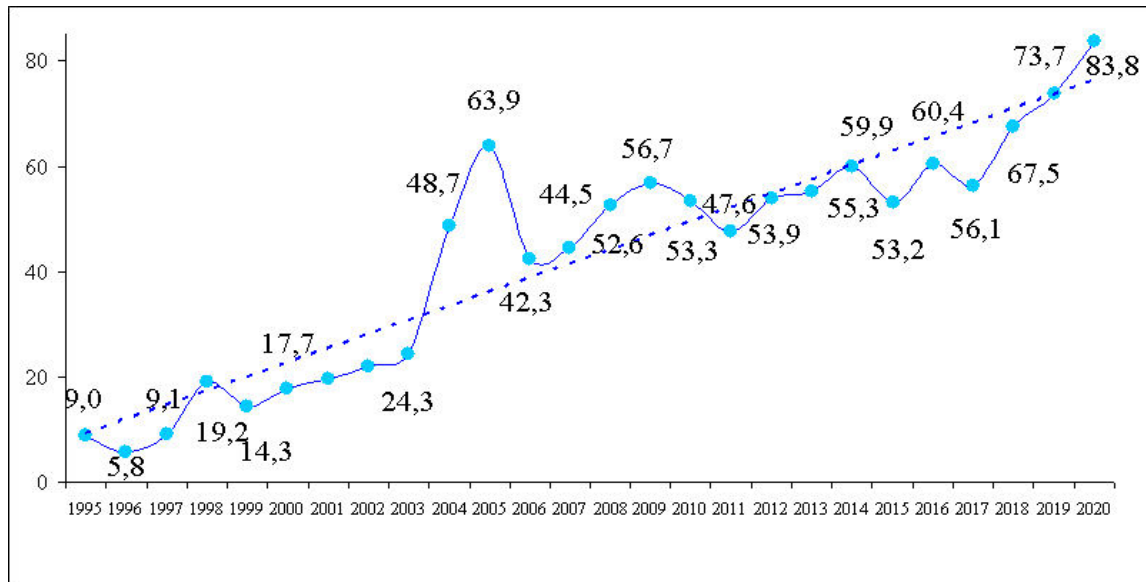


Forrás: Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 1995 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

Az önkéntes munka fizetett munkaerő kiváltását jelenti, értéke tehát elvben annyi, mint az általa helyettesített – ténylegesen nem létező – foglalkoztatott teljes munkabéreköltsége

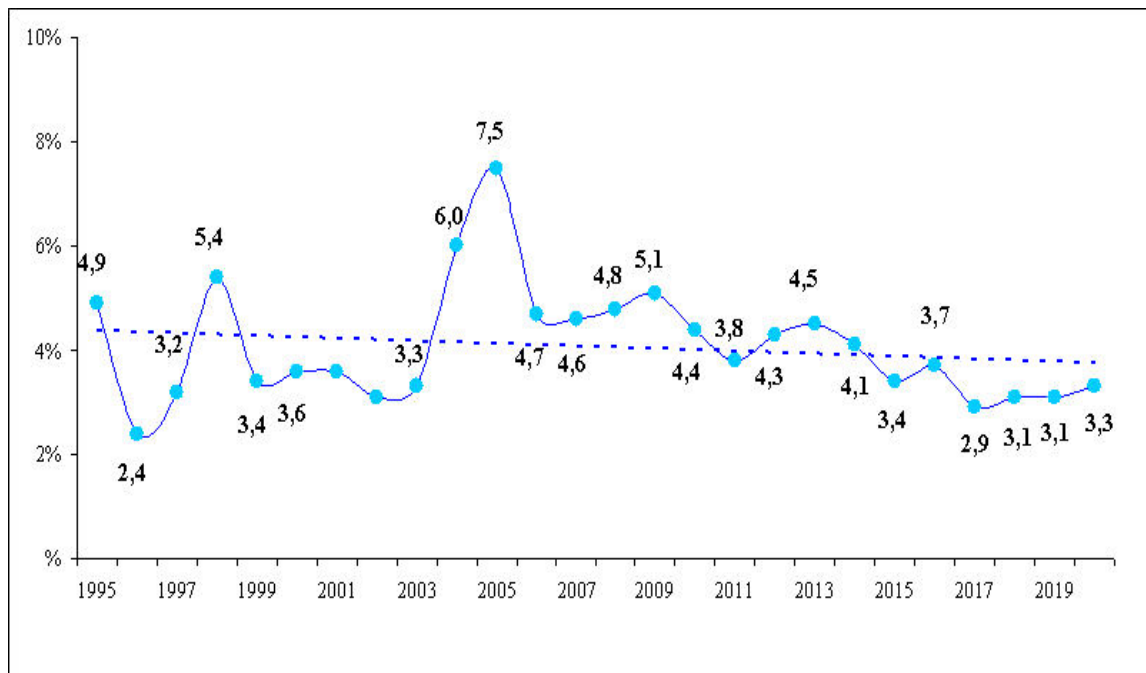
lenne. A számítása az szektorban mért átlagos órabér és az éves becsült munkaórák összeszorozásával történik (5.- 7. ábrák).

5. ábra Az önkéntesek főbb mutatóinak változása, 1995–2020 - Az önkéntes munka értéke (milliárd Ft)



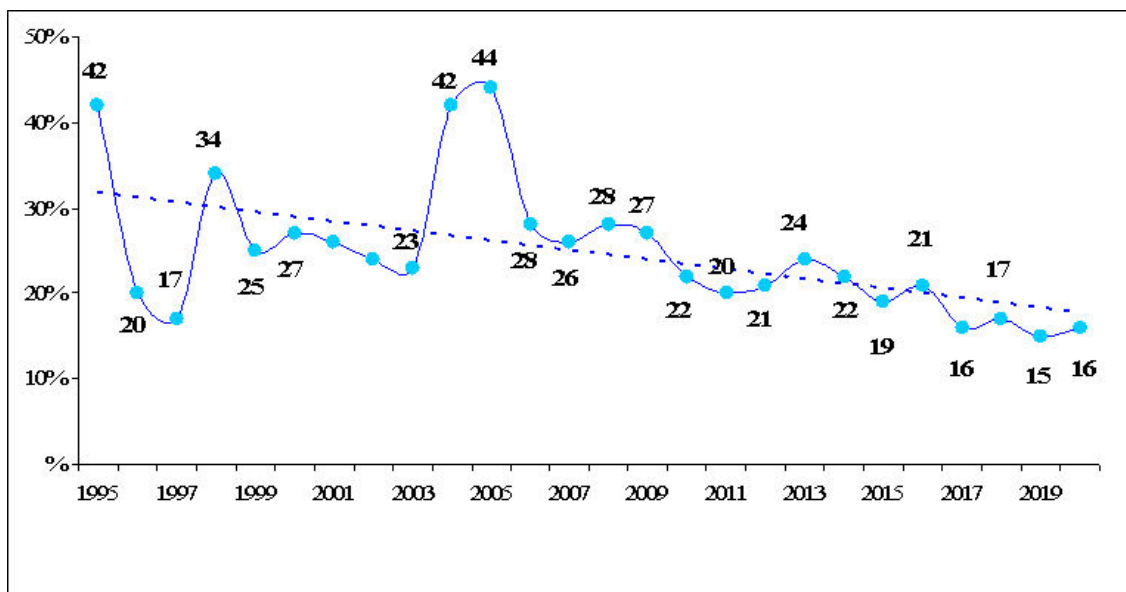
Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 1995 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

6. ábra Az önkéntesek főbb mutatóinak változása, 1995–2020 – Az önkéntes munka értéke az összes bevételhez viszonyítva (%)



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 1995 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

7. ábra Az önkéntesek főbb mutatóinak változása, 1995–2020 – Az önkéntes munka értéke az összes bérköltséghez viszonyítva (%)

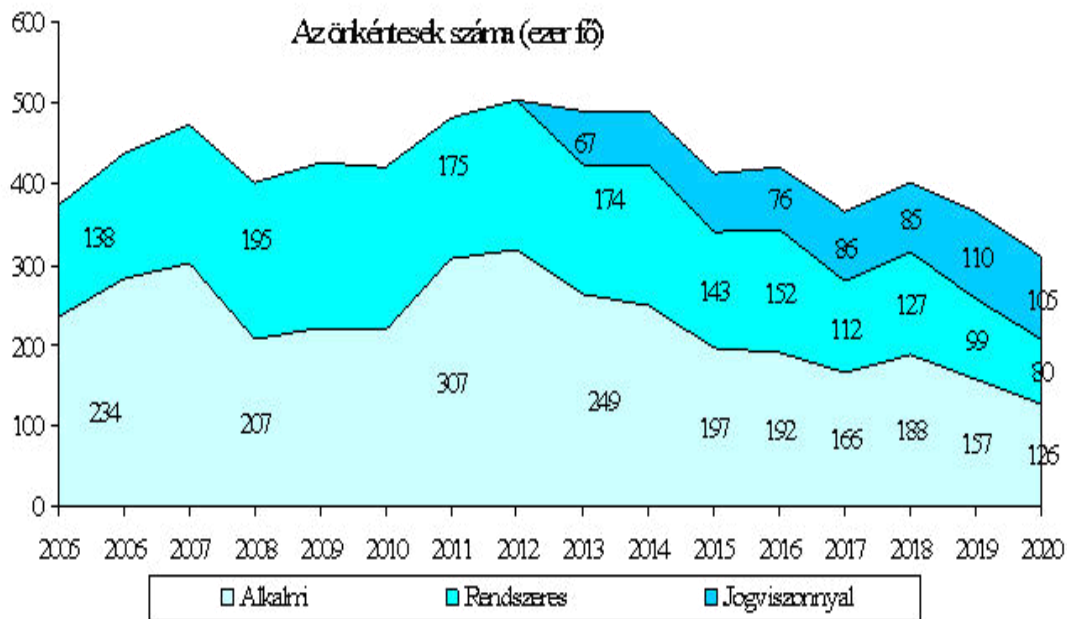


Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 1995 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

Természetesen ez is tartalmaz torzítást, mert a különböző munkafajták órábéra szignifikánsan eltérő. Nem mindegy, hogy az adott önkéntes jogi tanácsokat ad, vagy egyszerű fizikai segédmunkát végez. Ugyanakkor a szervezeti adatgyűjtésünk nem terjed ki a végzett munka minőségére, tartalmára, így nincs lehetőség arra, hogy tevékenység-specifikus óradíjakkal számoljunk. Hiába tudjuk az adott szervezet tevékenységi besorolását, az nem ad elegendő támpontot az önkéntes munka tartalmára, egy sportegyesületnél például az lehet szakedzői feladat ellátása és a sportpálya karbantartása egyaránt, így be kell érnünk a szektorszintű átlagos munkabérrel mint számítási alappal.

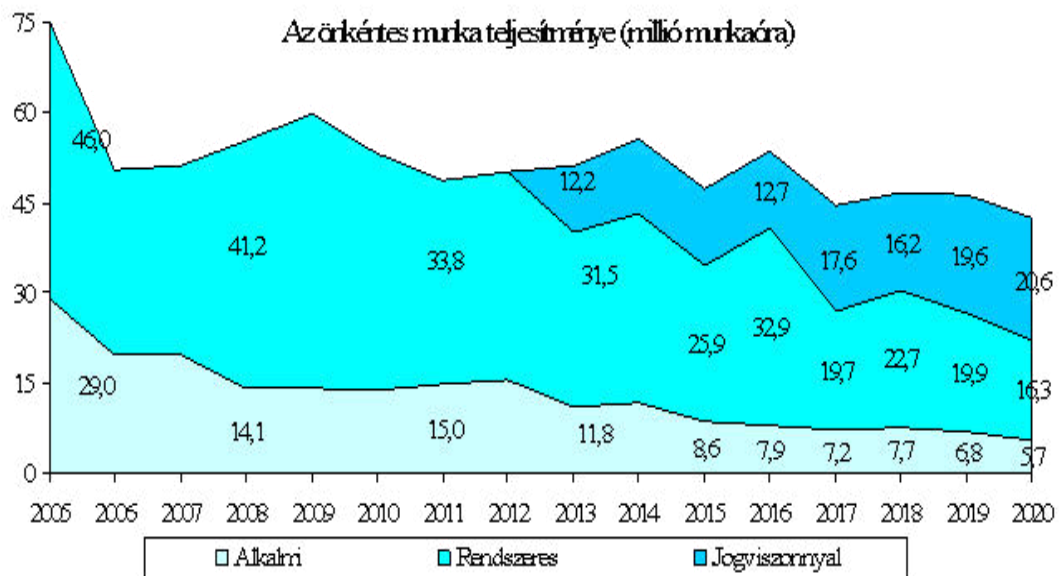
Az önkéntes munka forma szerinti összetételének alakulásából is levonhatunk egy következtetést. A rendszeres (és ebbe beleértve a későbbiekben megjelent szerződéses jogviszonyúakat is) önkéntes tevékenység „termeli ki” a teljes munkamennyiség egyre nagyobb hányadát, hozzávetőlegesen már 85 százalékát úgy, hogy ezek a személyek ugyan 2014-től a többséget adják, ám még 2020-ban is csak az összes segítő mintegy 60 százalékát jelentik. Ebből adódóan tehát a rendszeres önkéntesek átlagosan már négyszer nagyobb teljesítményt nyújtanak, mint az alkalmilag be-, illetve kisegítő társaik. Mindez a „hivatásos” önkéntesség térnyerését sejteti (8.-9. ábra).

8. ábra Az önkéntesek létszáma a tevékenység formája szerint, 2005-2020



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 2005 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

9. ábra Az önkéntesek munkateljesítménye a tevékenység formája szerint, 2005-2020



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon éves kiadványai 2005 – 2017. „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2018-2020.

A KORONAVÍRUS ELSŐ TÜNETEI A NONPROFIT STATISZTIKÁBAN

A civil-nonprofit szervezetek tevékenységét, munkáját a lakosság önkéntes munkával (időadomány) és anyagi, illetve természetbeni hozzájárulással (pénz és egyéb adományok) tudja segíteni. A természetbeni adományozásról nem rendelkezünk információval, azonban az önkéntes munkáról és a lakossági támogatás mértékéről gyűjtünk adatokat.

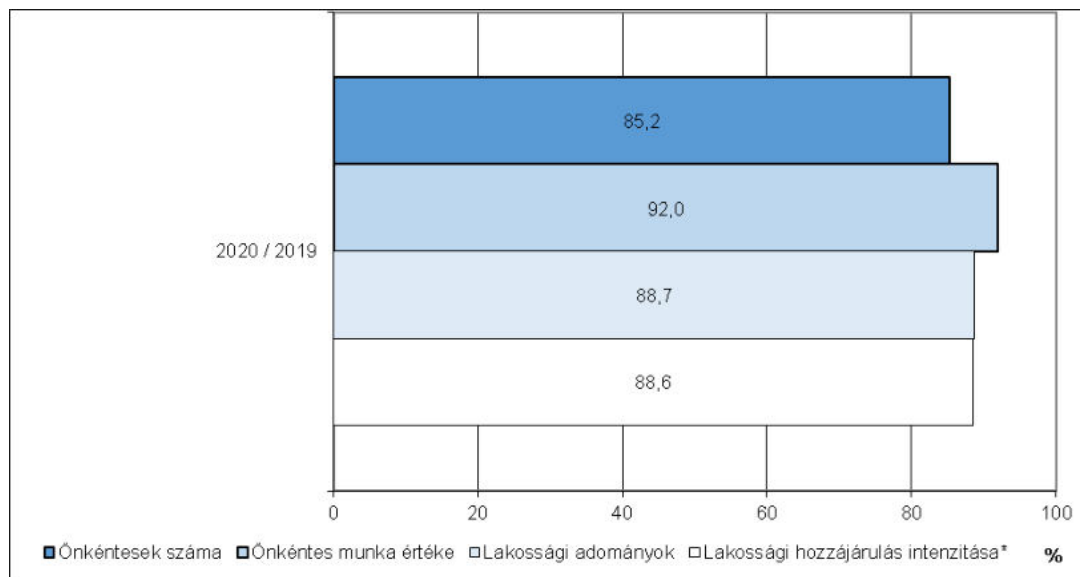
A 2020-ban kezdődő koronavírus-járvány következtében elrendelt intézkedések és korlátozások egyfelől az önkéntes tevékenység végzését megnehezítették, a betegség és az ideiglenesen vagy véglegesen megszűnő munkahelyek okozta bevétel- és jövedelem-kiesések pedig a lakossági adományok várható visszaesését is előrejelezték. Ugyanakkor az a feltevés is felmerült, hogy e kétféle lakossági segítség, ha mennyiségében csökkent is, belső összetételében, vagyis a célcsoportok tevékenység szerinti megoszlásában elmozdulást tapasztalhatunk azon szervezetek felé, melyek profiljába jobban beleillik a pandémia okozta problémák megoldása és az abból fakadó igények kielégítése. Nevezetesen, ha a nonprofit statisztika által használt 18 tevékenységi főcsoportot vizsgáljuk, akkor feltételezhetjük, hogy ezen belül a szociális-egészségügyi (a továbbiakban „jóléti”¹²) területre az abszolút mértékben csökkenő lakossági erőforrások relatíve nagyobb hányada koncentrálódott.

Ahogy várható volt, valamennyi mutató értéke csökkent, az önkéntesek száma 15 százalékkal, a munkamennyiség viszont csak 8 százalékkal esett vissza 2019-hez képest, vagyis 2020-ban kevesebben, de több idejüket áldozták a civilek kisegítésére. A lakosság pénzbeli támogatása szintén csökkent, 2020-ban az előző évi összeg kilenc tizede érkezett csak a szervezetekhez. Ha mindezek átlagát vesszük, akkor elmondható, hogy a pandémia beköszönté az állampolgári hozzájárulást mintegy 13 százalékkal vetette vissza (10.-12. ábra).

¹² A 18 statisztikai tevékenységet az alábbiak szerint vontuk össze főbb csoportokba:

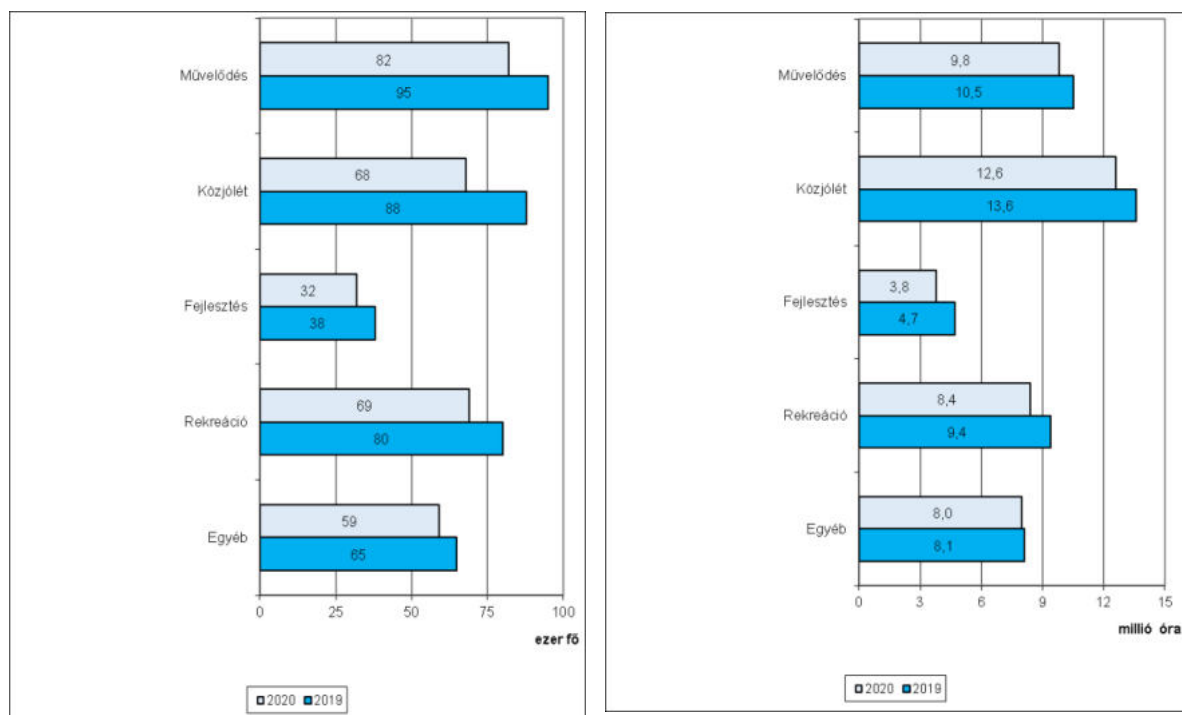
Kultúra, oktatás, tudomány	Művelődés
Egészségügy, szociális szolgáltatás	Közjólét
Település- és gazdaságfejlesztés, környezetvédelem	Fejlesztés
Sport, hobbi, szabadidő	Rekreáció
Vallás, polgárvédelem, tűzoltás; jogvédelem; közbiztonság védelme; többcélú adományozás, nonprofit szolgáltatás, támogatás; nemzetközi kapcsolatok; szakmai, gazdasági érdekképviselet; politika	Egyéb

10. ábra A lakossági hozzájárulás a nonprofit szervezetek körében, 2019–2020



Forrás: „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2019-2020.

11. ábra Az önkéntesek száma és munkamennyisége fő tevékenységcsoportok szerint, 2019–2020

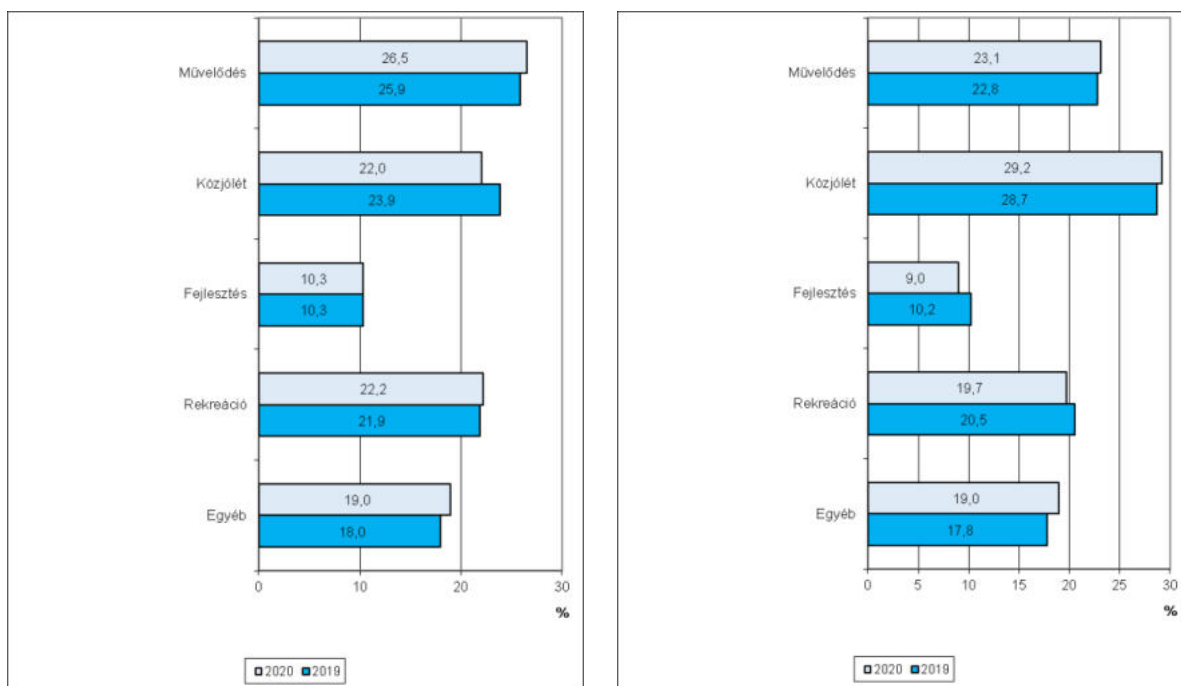


Forrás: „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2019-2020.

Az első hipotézisünk tehát, a mennyiségi ismérvek negatív elmozdulására vonatkozóan, az adatok alapján beigazolódott: az önkéntesség mértéke csökkent.

Ugyanakkor az is észrevehető, hogy a belső eloszlások mást mutatnak a létszám és a teljesítmény tekintetében. Annak ellenére, hogy egyedül az egészségügyi, szociális szegmens részesedése esett vissza egyedül, a munkaórák aránya viszont megnőtt, ami arra utal, hogy a járvány nem csak paralizálta az önkénteseket, de azokon a területeken, ahol nagyobb szükség volt rájuk (közjólét), mozgósítani, aktivizálni is tudta őket.

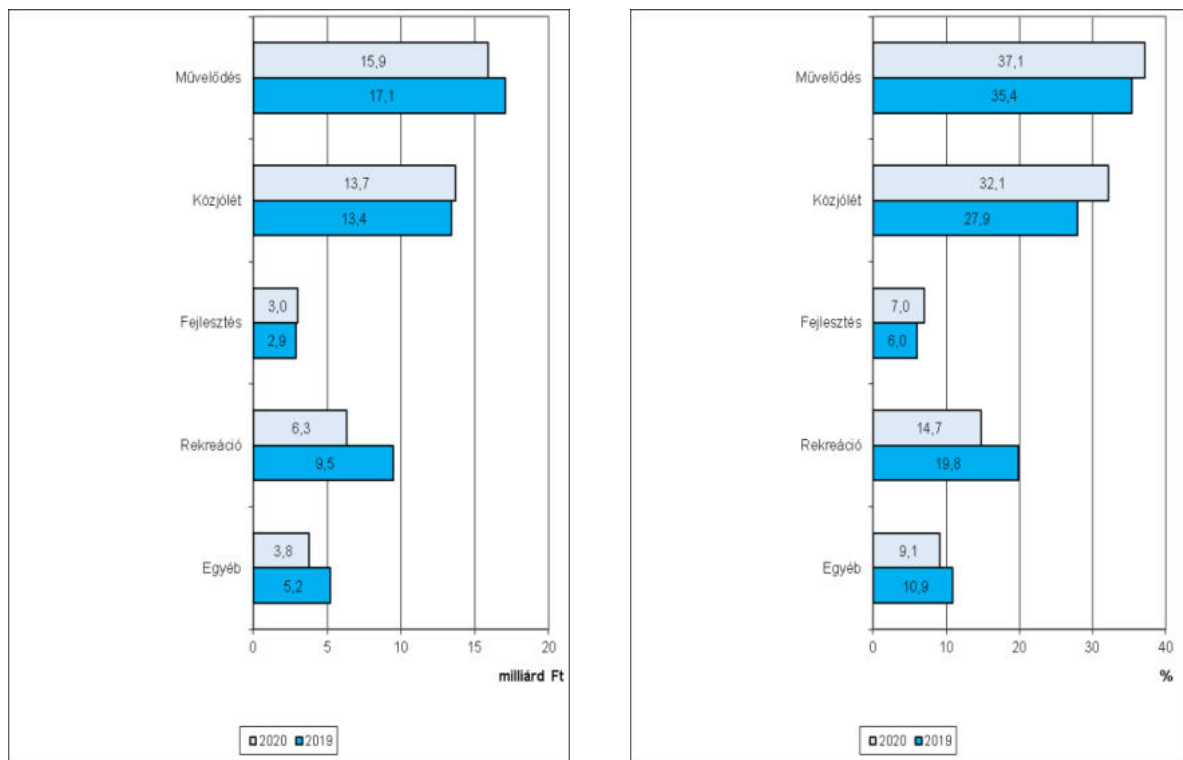
12. ábra Az önkéntesek és munkamennyiségük megoszlása fő tevékenységcsoportok szerint, 2019–2020



Forrás: „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2019-2020.

A lakosság pénzügyi hozzájárulásában hasonló, bár enyhe, preferencia-eltolódást fedezhetünk fel. Itt a közjóléti szervezetek támogatása még abszolút értékben is emelkedett mintegy negyed milliárd forinttal, ami viszont már szignifikáns súlynövekedést is maga után vont. S bár a művelődési szervezetek szintén növekedő vonzerejét nem hagyta le, de a több mint 4 százalékos arányjavulás mindenképpen figyelemre méltó (13. ábra).

13. ábra A lakossági támogatások összege és megoszlása fő tevékenységcsoportok szerint, 2019–2020



Forrás: „A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői” éves kiadványai 2019-2020.

ZÁRSZÓ HELYETT

A fenti adatokat, és a belőlük levonható következtetéseket azonban nagyon óvatosan kell kezelni. Egy év változásaira – ahogy azt a módszertani ismertetés során hangsúlyoztuk – az önkéntesség mérési lehetőségeinek korlátai miatt akkor is nehéz egyértelmű magyarázatot adni, ha az adatgyűjtés metodológiája, a kérdések tartalma és az adatszolgáltatói kör is változatlan maradt. Ugyanakkor a két vizsgált esztendő pandémia által generált társadalmi, gazdasági hatásának tünetei – ahogy más területen is – kétségtelenül a nonprofit statisztikában is felbukkannak.

IRODALOM

Bartal Anna Mária (2005): Nonprofit elméletek, modellek trendek. Budapest: Századvég.
 Cziike Klára – Bartal Anna Mária (2005): Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában. Budapest: Civitalis Egyesület.

Központi Statisztikai Hivatal (2016): Az önkéntesség jellemzői. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentes.pdf>

Németh Eszter – Nagy Renáta – Sebestény István – Bécsy Etelka – Kocsis Tamás (2013): A civil szervezetek statisztikai számbavételének módszertani kézikönyve. Budapest: Emberi Erőforrások Minisztériuma.

http://84.206.127.114/documents/10179/104253/%C3%81ROP1118_K%C3%A9zik%C3%B6nyv_civil%20szervezetek%20statisztikai%20sz%C3%A1mbav%C3%A9tel%C3%A9nek%20m%C3%B3dszertana.pdf

Sebestény István (2006): A makrostatisztikai adatok problémái. In: Cziike Klára – Kuti Éva (2006): Önkéntesség, jótekonyság, társadalmi integráció. Nonprofit Kutatócsoport: Budapest, pp. 201-207.

Sebestény István (2013): „Mérhetetlen” segítség – az önkéntesség alternatív formái. Civil Fórum, 2., Kolozsvár, <http://civilforum.ro/t/?p=987>, <https://adoc.pub/civil-szerepek-tanult-szerepek.html> pp. 27–29.

Sebestény István (2017): „Mérhetetlen” segítség – az önkéntesség alternatív formái és mérési lehetőségei a nonprofit statisztikában In: Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, I. – Háztartási és önkéntes munka mérése, Tudományos konferencia, Budapest, 2016. április 9. (Szerk.: Janák K. – Szép K. – Tokaji Kné) – Konferenciakötet, Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, pp. 90–107. (http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/lathatatlan/lathatatlan_munka_1.pdf)

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 becsült 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 teszik 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 ÖNKÉNTESSEG 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” adományosztó 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 amerikait, 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 becült 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 jogviszonnyal 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 nélkülsége, „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(nek)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
- elmaradt munkajövedelem - szabadidő becsült értéke	- közlekedési költségek - egyenruha költsége - útiköltség - szállás költség stb.
Szervezeti szinten jelentkező költségek	
Humánerőforrás költségek	- toborzás - kiválasztás - képzés - irányítás (mentorálás, önkénteskoordináció) - ellátmányok (védőruha, felszerelések stb.) - utazási, szállás, étkezési költségek - adminisztrációs költségek - bérleti költségek - egyéb (szervezetspecifikus, illetve tárgyi) költségek
Materiális költségek	
Szolgáltatási 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 kortársegítés 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
tanulásegítés (éves adat)	2	6	153	31
családi segítségnyújtás (éves adat)	3	-	300	100

*A rendelkezésünkre bocsátott szöveges ismertetés fél évre vonatkozó becsült 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, tanulásegítés). 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 tanulásegítési 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 költségelemeit (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 munkaórán nyújtják-e az önkénteseknek és legfőképpen pedig hány órát fordítanak rá (a kórházi önkéntes és a családi segítségnyújtó programoknál ez önkéntes munkaórán, 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 segítségnyújtás 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 munkatártnak 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 humán erőforrás 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 szervezeti 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 irodabérlet, a rezszi 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 költség sorok bővítésére, amit más tételek kapcsán meg is tettek.

5. táblázat Az önkéntes programok megvalósításának költségei (eFt)

Költség- típus	Költség- elemek	kórházi önkén- tesség * 207 fő (éves szinten)		egészség -ügyi szolgálat 44 fő (1 hónap) eFt (1560 Ft/ó)		telefo- nos 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 segítség- nyújtás 300 fő (éves szinten)	
	Munkaórák típusa	F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö	F	Ö
1.Humán- erőforrás költségek	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.Szolgálta- tási költségek	kommuni- káció					601		20		52			
3.Az önkéntes juttatások, költség- térítés, a munka- feltételek biztosítása	jutalom, elismerés					300				598		X*	
	útiköltség					50		30		216		X*	
	egyenruha									250			
	munka- és segédeszk.					5		230		501			
	szállás							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 állapíthattuk 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 költségek. 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 kiadásai, 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 terembérlet, 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 volunteers: 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.

VÁLLALATI ÖNKÉNTESSÉG A GYAKORLATBAN

MOLNÁR KLÁRA¹ – VIDA VIVIEN²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.76-93>

Absztrakt

Az Effekteam Egyesület kutatásából kiderül, hogy az elmúlt 10 évben az önkéntesség fokozatosan teret nyert a nagyvállalatok társadalmi felelősségvállalási gyakorlatában. Jelen tanulmányban három nagyvállalattal – a dm Magyarország Kft., az E.ON Hungária Zrt. és az OTP Bank Nyrt. – készült interjút dolgozunk fel. Az elemzés áttekintést kíván nyújtani a hazai piacon működő három vállalat elmúlt 10 éves önkéntes gyakorlatának változásairól, fejlődéséről. A tanulmány keretében részletesen megvizsgáljuk, milyen kereteket biztosítottak a vállalatok az önkéntes aktivitásoknak, milyen önkéntes programok születtek, valamint azt, hogyan valósítják meg a különféle típusú önkéntes kezdeményezéseket ezen cégek. Az esettanulmány végére jól körvonalazódik az a hipotézisünk, miszerint a vizsgált vállalatok társadalmi felelősségvállalási stratégiájában, gyakorlatában egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az önkéntes kezdeményezések.

Kulcsszavak: CSR, társadalmi felelősségvállalás, felelős vállalatok, vállalati önkéntesség

Corporate volunteering in practice

Klára Molnár – Vivien Vida

Abstract

According to the research projects of Effekteam Association, it is clear that volunteering has gained ground in the practice of corporate social responsibility gradually in the last 10 years. In the present study, interviews with three large companies (dm Magyarország Kft., E.ON Hungária Zrt. and OTP Bank Nyrt.) are discussed. The analysis aims to provide an overview of the changes and evolution in the practice of volunteering of the three companies operating in the domestic market over the last 10 years. The study will examine in detail the frameworks provided by the companies for volunteering activities, the types of volunteer programs and the details of how these companies have executed different types of volunteering initiatives. By the end of the study, our hypothesis that voluntary initiatives are becoming increasingly important in the CSR strategies and practices of the companies studied is well outlined.

Keywords: CSR - corporate social responsibility, responsible companies, corporate volunteering

¹ Molnár Klára (univ. doc. jur), jogász, az Effekteam Egyesület igazgatója, szakmai vezetője

² Vida Vivien, germanisztika szakos bölcsész, operatív asszisztens, Effekteam Egyesület

BEVEZETÉS

Egy profitorientált vállalat nem titkolt szándéka az, hogy gazdasági teljesítménye folyamatosan kimagasló legyen. Ennek a törekvésnek azonban összhangban kell lennie többek között a munkavállalók érdekeivel és a társadalom szükségleteivel is. A vállalat, a munkavállalók és a társadalom közös, értékteremtő metszetének egyik kiemelt terepe a vállalati önkéntesség.

Jelen esettanulmányban átfogó betekintést kívánunk nyújtani három Magyarországon működő nagyvállalat – a dm Magyarország Kft., az E.ON Hungária Zrt. és az OTP Bank Nyrt. – elmúlt 10 éves önkéntes gyakorlatába. Az interjúk a cégek vállalati önkéntességért felelős képviselőivel készültek 2021 októberében. A tanulmány keretében a következő kérdéseket vizsgáltuk meg az érintett szereplőknél:

- mióta van a vállalatnál önkéntesség, mióta van önkéntes stratégia;
- mi a célja a vállalati önkéntességnek;
- milyen vállalati önkéntes kezdeményezések a jellemzők;
- proaktív vagy reaktív a vállalat hozzáállása az önkéntességet tekintve;
- ki dönti el, hogy mit csináljanak önkéntes munka kapcsán;
- ki szervezi az önkéntességet;
- munkaidő keretben vagy azon kívül van-e mód az önkéntes munkára;
- egyéni és/vagy csoportos-e az önkéntesség;
- fizikai és/vagy szellemi-e az önkéntesség;
- az önkéntesség költségeit fedezi-e a vállalat;
- van-e fókuszterülete az önkéntességnek, milyen témák mentén szerveződnek a programok;
- meg van-e határozva a programok kedvezményezett köre;
- munkatársak és kedvezményezettek felkészítik-e az önkéntes programok előtt;
- a vezetőség mennyire vesz részt az önkéntességben;
- a munkavállalók kapnak-e elismerést az önkéntes munkáért, illetve, hogy teljesítményértékelésüknél számít-e az önkéntesség;
- nyomon követi-e a vállalat az önkéntesség eredményeit és hatásait;
- mennyi a részt vevő munkatársak száma/év;

- mennyi az önkéntességgel eltöltött munkaórák száma/év;
- az önkéntesség hatása a munkavállalók életére és a vállalat működésére;
- milyen kommunikációs csatornákon kommunikálnak a vállalatok az önkéntességről.

Igyekeztünk azt is feltárni, hogy voltak-e olyan nagyobb fordulópontok az egyes vállalatok önkéntes gyakorlatában, melyek esetleges szakaszhatárt jelenthettek-e az elmúlt 10 év során, külön kiemelve a koronavírus-járvány időszakát.

A DM MAGYARORSZÁG KFT. ÖNKÉNTES GYAKORLATA AZ ELMÚLT TÍZ ÉVBEN

Kezdetek (2013)

A német eredetű vállalat ausztriai üzletlánc 2011-ben ünnepelte 35. jubileumát, amelyet az Önkéntesség Európai Évének³ alkalmából a *Mehr vom Leben Tag*⁴ elnevezésű önkéntes kezdeményezéssel kötött össze. Ezt a vállalati önkéntes kezdeményezést 2013-ban vette át a magyar leányvállalat *Egy nap másokért*⁵ címmel, amely a mai napig nagy sikernek örvend. Az önkéntes program elindításának alapvető célja az volt, hogy a résztvevő munkatársak új, személyiségfejlesztő tapasztalatokat szerezzenek, mivel a vállalat nagy hangsúlyt fektet a munkatársak személyes fejlődésére. A program alapja, hogy a dm Magyarország munkavállalói minden évben egy munkanapot fordíthatnak önkéntes munkára a saját maguk által választott szervezetnél. Amennyiben a munkavállaló nem munkaidőben, hanem hétvégén megy önkéntesmunkát végezni, úgy cserébe egy szabadnapot biztosít számára a cég.

A magyar leányvállalat a programot 2013. február 1. és 2013. szeptember 1. között tesztjelleggel vezette be. A program szabályrendszerét egy munkacsoport dolgozta ki, amelyben a vállalat minden osztálya képviseltette magát. A munkacsoport munkáját egy a civilekkel való kapcsolattartásban jártas, külsős partner segítette, aki bevezette a munkacsoport tagjait a civilek világába, segítette őket a velük való kommunikáció kidolgozásában, és aki, egy kontaktlistát is biztosított az önkénteseket fogadó szervezetekhez. A listán lévő civil-nonprofit szervezeteket a dm megkereste, majd a beérkező információkat egy belső kommunikációs felületen rögzítették, hogy mely szervezetek, mikor, hány főt,

³ az Európai Parlament kezdeményezésére a 2011. évet az önkéntesség évének nyilvánították (<https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/hu/be-heard/eurobarometer/2011-european-year-of-volunteering>)

⁴ <https://www.dm.at/unternehmen/verantwortung/soziales-engagement/mehr-vom-leben-tag-219372>

⁵ <https://www.dm.hu/vallalat/felelossegvallalas/egyuttegymasert/egy-nap-masokert-275046>

milyen önkéntes munkára várnak. A lista az olyan kollégák számára nyújtott segítséget, akik tanácsstalanok voltak, hogy mely területen, milyen önkéntességet végezzenek. Az önkéntesek civil szervezethez, önkormányzati fenntartású intézményekhez, iskolákhoz, óvodákhoz, egyházi intézményekhez jelentkezhettek egyénileg vagy csoportosan. A szervezetek kiválasztásában egyetlen kikötés szerepelt: fegyveres vagy politikai irányultságú szervezetnél nem lehet önkéntességet vállalni. Arra azonban nem volt megkötés, hogy a befogadó szervezetek mennyire illeszkedjenek a vállalati stratégiához. Későbbi években ez, ha nem is elvárassá, de ajánlássá vált a vállalat önkéntes gyakorlatában. A munkavállalók feladata volt, hogy felvegyék a kapcsolatot az önkénteseket fogadó szervezetekkel – akár olyanokkal is, akik ebben az adatbázisban nem szerepeltek.

A cég a kommunikációs felületeken például belső hírlevélben segédletet nyújtott a jelentkezőknek arról, hogy az önkéntes munka kapcsán mire figyeljenek oda: mi alapján válasszanak befogadó szervezetet; ne vágjanak bele olyasmibe, ami fizikailag vagy lelkileg túl megterhelő számukra; megfelelő öltözetet viseljenek a munka során. Emellett a vezetőknek egy érzékenyítő workshopot tartottak, de alapvetően a vezetőség nyitott volt, sőt ők maguk is vállaltak önkéntes munkát.

A dm kezdetben monitorozta, hogy az önkéntesek milyen szervezetekhez jelentkeznek. A cég nyomon követte, hogy hány munkavállaló, hová ment és mennyi időt töltött el önkéntes tevékenységgel. Az első évben rekordszámú volt az érdeklődés, több mint 500-an jelentkeztek, a munkavállalók 28,6 százaléka csatlakozott a kampányhoz, 3800 munkaórát töltöttek önkéntes tevékenységgel. Az önkéntes témák népszerűség szerinti sorrendben a következők voltak: állatvédelem, foglalkozás sérült gyerekekkel, természetvédelem, óvodai tevékenység, szociális tevékenység, anyaoththon, foglalkozás fogyatékos személyekkel.

A keretek stabilizálódása (2014 – 2019)

A vezetőség elvárása a kezdeti sikerek után az volt, hogy az első évet követően a munkacsoport elengedje a program kezét, és a munkavállalók önállóan szervezzék meg a saját önkéntességüket. A mai napig kulcsfontosságú, hogy a munkavállaló maga válasszon, ne az ölébe hulljon a lehetőség, hanem egy olyan ügy érdekében tegyen lépéseket, amely fontos neki és amely motiválja. Ezért is alakult úgy, hogy a vállalat központilag nem szervezett sohasem önkéntes eseményt, s nem adott pénzt vagy eszközöket a munka elvégzéséhez.

2014-től tehát a munkacsoport aktivitása megszűnt, innentől a HR és a PR osztályok közösen terelgették a programot tovább, csendesebb, de állandó jellegű belső kommunikációval segítették, hirdetve, hogy az *Egy nap másokért* kampány továbbra is fut, és várják a lelkes jelentkezőket. A munkavállalókat rendszeres (havonta) e-mail hírlevelekkel bíztatták a részvételre. A levélben önkéntes lehetőségeket kínáltak, és amennyiben élménybeszámoló érkezett be a munkatársaktól, akkor azt is megosztották. Ettől függetlenül fontos volt a vezetők pozitív hozzáállása, hiszen a cégen belül jól látható az, mely területeken vonódnak be aktívabban a munkavállalók az önkéntes kedvezményezésbe.

A vállalat a külsős kommunikációs csatornákon a mai napig nem kommunikál a programról, mivel teljes mértékben a dolgozójuk döntésére hagyják, hogy szeretne-e részt venni az önkéntességben vagy sem. Emiatt a belső elhivatottság miatt mindig is kihívást jelentett és jelent a HR és PR osztályok számára az, hogy rábírják munkavállalóikat önkéntes munkájuk tapasztalatainak megosztására, mivel a dolgozók egyfajta kérkedésnek érzik a kérést, pedig ez lehetne a részükről akár példamutatás is. A cég az utánkövetés érdekében kezdetekben kérdőívet küldött ki, hogy visszajelzést kérjenek a résztvevőktől, ez azonban a fent említett okból nem volt eredményes. Éppen ezért a későbbiekben inkább közvetlenül keresték és keresik meg a résztvevő kollégákat, és élménybeszámolót kérnek tőlük.

2014-től a civil kontaktlistát igyekeznek frissen tartani (pl. egyéb dm-es pályázati programokra jelentkező civil szervezetek integrálása, a vállalat honlapján kint levő adatlapot kitöltve is jelentkezhetnek szervezetek). Emellett bármely munkavállaló is szerkesztheti a szervezeti listát, újabb szervezeteket, önkéntes lehetőségeket adhat hozzá.

A statisztikák alapján 2014-ben a kezdeti lelkesedés csökkent, a következő évben már csak körülbelül 300 fő vett részt a programban, ami betudható volt annak, hogy a vezetőség próbálta elengedni a projekt szervezését. 2015-ben jelentkeztek a legkevesebben a programra, körülbelül 140-en vállaltak önkéntes munkát. Ennek egyik oka lehetett, hogy ebben az időben nem volt kiemelt felelőse ennek a területnek, továbbá a belső kommunikációban sem kapott nagy hangsúlyt a téma. 2016-ban azonban újból megemelkedett a részvételi arány, ismét 300 főre emelkedett az önkéntességet vállalók száma, míg 2017-ben pedig 200-an jelentkeztek. Összességében 2014-2019 között évente átlagosan 250 munkavállaló végzett önkéntes munkát évi egy nap, 8 órában. Ezekben az években speciális projektekkel igyekeztek dinamizálni a dm Magyarországnál a vállalati önkéntességet:

- általában a novemberi és decemberi időszakban, karácsony környékén az emberek érzékenyebben állnak hozzá a segítségnyújtási akciókhoz, így ezekben az időszakokban próbálnak a mai napig is plusz lendületet adni az önkéntesség vállalásának;
- 2018-ban a dm Magyarország fennállásának 25 éves évfordulóján pályázatot hirdetett, amelyre a dolgozók önkéntes projektekkel pályázhattak pénzbeli támogatásra, a projekt során 30-40 pályázat érkezett be, amelyből ötöt támogatott a cég;
- a dm Magyarország által kiírt pályázati projektek közül az elbírálás során előnyben részesültek azok a közösségi-jótekonysági projektek, amelyek megvalósítása során dm-Magyarország munkatársaknak is lehetőségük volt részt venni.

Pandémiás évek (2020 – 2021)

A pandémiát megelőzően a fizikai önkéntesség volt jellemző a vállalati kezdeményezésekben. A koronavírus-járvány megjelenésével azonban a vállalat pro bono önkéntes kezdeményezésbe vágott bele, amelynek sikere elmaradt a fizikai önkéntes munkáétól. Eleinte nagy volt az érdeklődés, és voltak olyan munkavállalók, akik online együttműködésbe kezdtek, és később offline folytatták azt. A kezdeti érdeklődés azonban gyorsan lankadt. Ennek egyik oka lehet, hogy az önkéntesek szeretnek kilépni a komfortzónájukból, kimenni otthonról, valami mást csinálni, mint ami megszokott. A pro bono önkéntesség azonban ezeket a lehetőségeket nem adta meg. Emellett a munkatársaknak időbe telt, amíg átálltak az online világban való otthoni munkavégzésre, adott esetben az otthon lévő kisgyerekek mellett. 2021-ben az óvodák és az iskolák kinyitásával, valamint annak köszönhetően, hogy a vállalat integrálódott lelkileg, technikailag az online világba, így minden feltétel adott ahhoz, hogy mind a fizikai, mind a pro bono önkéntes programokat folytassák.

Mára jól láthatóvá vált az is, hogy a jelentkezők kevésbé használják a korábbi civil kontaktlistát. A mai működés szerint beérkeznek az önkéntes lehetőségek, a HR és PR osztály megnézi, helyileg hol találhatók, és regionálisan azoknak az osztályoknak, boltoknak ajánlják ki, akik a közelben vannak. Amennyiben egy szervezet fizikai munkához kér segítséget, úgy a megkeresést inkább olyan osztályoknak továbbítják, ahol több férfi dolgozik. A tapasztalat alapján tehát a munkavállalók inkább akkor érzik magukat megszólítva, ha személyre szólóan keresik meg őket az önkéntes lehetőséggel. A HR és PR osztály havi riportokat kap arról, hogy mennyi munkavállaló, hány órát tölt el önkéntes munkával. A kollégák a HR rendszerben, a munka-nyilvántartásban dokumentálják a CSR napokat is. A HR és PR osztály tehát nem látja

a befogadó szervezeteket, a területi eloszlást, s igazolást sem kérnek az önkéntes munka elvégzéséről. A programban való részvétel bizalmi alapon működik. A különböző adatokra kizárólag a HR rendszerben található riportok alapján tudnak következtetni.

Az önkéntesek számára nincs központi elismerés, a teljesítmény-értékelésüknek nem része az önkéntesség. A cég filozófiája szerint alapvetően az egyén döntése az, hogy végez-e önkéntes munkát, mivel véleményük szerint az önkéntesség lényegét venné el az elismerés vagy a személyi értékelésbe való beépítése. A munkavállaló számára az a juttatás, hogy a vállalat fizeti azt a napot, amit nem mindennapi munkával, hanem önkéntes munkával tölt és ez által jót is tesz.

AZ E.ON HUNGÁRIA CSOPORT ÖNKÉNTES GYAKORLATA AZ ELMÚLT TÍZ ÉVBEN

Keretek

Egy cég alapvető célja az, hogy minél eredményesebb legyen a vállalkozása, viszont minél nagyobb egy vállalat, annál nagyobb szerepet kell vállalnia a társadalmi kezdeményezésekben – ez a szándék vezérli az E.ON Hungária Csoport társadalmi felelősségvállalását, így a vállalati önkéntességet is. Az E.ON szilárd meggyőződése, hogy a vállalat csak úgy lehet hosszú távon sikeres, ha gondolkodásában és tetteiben szem előtt tartja a társadalom hosszú távú érdekeit. Az E.ON Hungáriánál 2009-ben indultak el az önkéntes programok. A vállalat a kezdetektől fogva meghatározta a vállalati önkéntesség keretrendszerét, amelyen az évek során kisebb finomítások történtek, azonban alapjait tekintve a szabályrendszer változatlan maradt. 2009 óta van dedikált felelőse is a vállalati önkéntességnek, mert fontos szempont volt és lesz is a jövőben az önkéntesség koordinálása vállalati szinten, illetve az is, hogy legyen olyan felelős személy, aki támogatja az önkéntességet végző kollégákat a folyamatokban.

A munkavállalók évente 16 munkaórát fordíthatnak önkéntességre. Amennyiben hétvégén végzik a tevékenységet, úgy plusz szabadnapot kapnak. Az önkéntesek létszámát és az óraszámokat a HR rendszerben is adminisztrálják. A kimutatások szerint változó, hogy a dolgozók kihasználják-e a teljes 16 órás munkaidő keretet.

A vállalat az önkéntes programokat pénzügyileg is támogatja. A könyvelésben külön költségsor van az önkéntességre, ami alapvetően teljesen lefedi a korábbi éveket, inflációval, eszközkiadásokkal együtt. Amennyiben a vállalati vezetés úgy látja, hogy az évi keret nem

lenne elég, van lehetőség a pótlásra, de általában jól kijönnek az előre kalkulált pénzügyi keretből.

Az E.ON Hungáriánál az önkéntes programok céljai szerteágazóak: kultúra, tömegsport, oktatási és felújítási célú programjaik is vannak. Így a kedvezményezett kör alapvetően nem határolható körül élesen, de a fókusz a jövő generációjával és a fenntarthatósággal kapcsolatos projektek jelentik. A civil szervezeteket sem részesíti feltétlenül előnyben a cég: akár állami és önkormányzati intézményekhez, EGYMI-khez, iskolákhoz, óvodákhoz is lehet menni önkéntes munkavégzésre – tulajdonképpen mindenhova –, ahol szükség van a segítségre.

A vállalati önkéntes kezdeményezések több típusba tartoznak:

- (1) központilag szervezett programok;
- (2) a kollégák ad hoc jellegű, egyéni vagy csoportos kezdeményezéseinek megvalósítása; (
- (3) „Tetterő” pályázati önkéntes program;
- (4) edukációs és szakmai önkéntesség (E.ON „EnergiaKaland”, E.ON pro bono).

Központilag szervezett programok

A központilag szervezett önkéntes programokat az önkéntességért felelős munkatárs szervezi, több esetben külső szakmai partner bevonásával. Az elmúlt években az Önkéntes Központ Alapítvánnyal működtek ebben együtt. A vállalaton belül a központilag szervezett programokra jelentkeznek a legtöbben, ugyanis ez a legkézenfekvőbb megoldás a kollégák számára. Ezeket a programokat kifejezetten úgy tervezik, hogy nagy létszámú események legyenek. Évente néhány központi eseményt szervez a cég, 2011 óta ilyen éves rendszeres program az „Adásnap”, országosan több helyszínnel.

Ad hoc jellegű, egyéni vagy csoportos kezdeményezések

Az egyéni és csoportos ad hoc jellegű megkeresések száma átlagosan 15-20 db, melyeket az önkéntességgel foglalkozó felelős kolléga az adott osztályon belül a vezetővel együtt hagy jóvá. Amennyiben nincs konkrét hely vagy programötlete az adott osztálynak, akkor az önkéntességért felelős személy segít a helyszíneresésben, programötletben. Ahogy más vállalatoknál, így itt is előfordul, hogy bizonyos osztályok csapatépítő alkalomként végeznek önkéntes tevékenységet.

Általában egy önkéntes csapatvezetőt jelölnek ki a programok alkalmával, ami megkönnyíti a szervezés folyamatát. A megvalósítást követően tőle kérnek beszámolót, képes dokumentációval együtt. A beszámolóba nemcsak a csapatvezető, hanem a csapat többi tagja is írhat. Ezeket a beszámolókat a belső kommunikációban felhasználják, hogy vállalaton belül bemutassák a megvalósult önkéntes programokat. A fizikai jellegű önkéntesség esetében ennél hosszabb utánkövetés nincs.

„Tetterő” pályázati önkéntes program

A „Tetterő” pályázati önkéntes programot évente kétszer hirdeti meg a cég, tavasszal és kora ősszel, amire átlagosan öt-öt pályázat érkezik. A pályázati programokat a munkatársak egyénileg adják le, de meg kell határozniuk, hogy hány fő szeretne részt venni a programban a cégen belül. A „Tetterő” programoknál az Adományozási Bizottság választja ki a megfelelő projekteket. A pályázat során nagyobb összeget is el lehet nyerni, ezért részletes költségvetést kérnek a pályázóktól. Azokat a programokat preferálja a vállalat, amelyekben a kollégák kilépnek a saját ismeretségi körükből, s földrajzilag máshol találnak programot, mint ahol a mindennapjaikat élik. A pályázatok kiválasztásánál kizáró ok lehet az egyéni érdekeltség, illetve politikai érdekű szervezetekhez köthető programmal nem lehetséges pályázatot benyújtani. A pályázati alapot eredetileg azzal a céllal hozta létre az E.ON Hungária, hogy a vállalat mindennapjaiba bevigyék az önkéntesség témáját, és hogy minél több kolléga csatlakozzon. Ez elérte a célját, így mondhatni, mára „feleslegessé” vált ez a fajta önkéntes program. Viszont a koronavírus-járvány miatt jobbnak látta a vállalat meghagyni ezt a lehetőséget is, hogy plusz motivációként szolgáljon a kollégák számára.

Edukációs és szakmai önkéntesség

A vállalatnak vannak szakmai jellegű programjai is, ilyen pl. az *E.ON EnergiaKaland*, ami az egyik legnagyobb, szakértői önkéntességre lehetőséget adó projekt. Az *EnergiaKaland* lényege, hogy a munkatársak egy képzés elvégzése után, energetikai témákban (például energiabiztonság, energiapazarlás, fenntarthatóság) tartanak órákat – egyénileg vagy párosan – gyerekeknek, oktatási vagy egyéb, gyermekekkel foglalkozó intézményekben, eseményeken. Az óraadással kapcsolatban általában a kollégákat személyesen keresik meg a különböző, általában velük kapcsolatban álló intézmények, vagy kifejezetten a kolléga keresi fel ezeket az ismerős intézményeket: többnyire a saját gyermekeik vagy ismerőseik iskolái, óvodái és egyéb oktatási intézményei. Előfordul az is, hogy a központi felelőshöz érkezik óraadásra

megkeresés, de az is, hogy a vállalat egy CSR programjába illesztik be a fenti programot és az önkénteseket.

A vállalat 2016 óta szervez pro bono napot, és erre a felhívást általában először civil szervezetek körében hirdetik meg. A jelentkező szervezetek esetében mindig sor kerül egy előszűrésre. A munkatársi felhívás időbeliségére több példa is volt az évek során: volt, hogy a kollégák már az előszűrt projektekre jelentkezhettek; volt, hogy párhuzamosan történt a civil és munkatársi jelentkezés. 2021-ben a jelentkezett önkéntesekkel együtt választották ki a programban résztvevő civil szervezeteket, a következő témakörökre:

- (1) folyamatszervezés, projektfejlesztés,
- (2) HR, szervezetfejlesztés,
- (3) kommunikáció és marketing,
- (4) szervezeten belüli tudásfejlesztés.

A kiválasztás sarkalatos pontja a folyamatnak. A szakterületek alapvetően adottak, viszont sokféle pályázat érkezik be, amelyek kapcsán fontos megvizsgálni, hogy a projekt megvalósítható-e a felkínált szaktudásból, megvannak-e a megvalósítás technikai és személyi feltételei, társadalmilag hasznos- és hiteles-e a szervezet, elkötelezettek-e a munkatársak és a vezetők a pályázatban leírtak mellett. A programnak éves szinten kisebb létszámú az elérése a munkatársak körében, de alapvető cél az, hogy maximalizálják a létszámot körülbelül 20-30-ban, ami még szervezési és technikai szempontból is könnyen átlátható. A program során öt-hat munkacsoport szokott felállni. A szervezetek és a munkatársak összepárosítását követően először egy diagnózis-alkalomra kerül sor. Ez egy félnapos program, ahol találkozik a két fél, átbeszéljük a megjelölt célt és felkészülnek az ehhez szükséges feladatokra. Ezt követően hozzávetőlegesen két hét elteltével rendezik meg az E.ON a *Pro Bono Maraton* napot, ahol a munka nagyobb része történik. Az eredményekről a munkacsoportok prezentációt készítenek. Az események megvalósítását követően felmérést végez a cég a résztvevő civil szervezetek és a munkatársak körében is, hogy kiderüljön, sikerült-e megoldani a problémát, elégedettek-e az eredményekkel, megfelelőnek találták-e a közös munkát, valamint ekkor is visszajelzést adhatnak a résztvevők, hogy a szervezési és egyéb kérdésekben milyen finomhangolásokat vagy akár új elemeket érdemes megfontolni.

Az önkéntesek számának alakulása dinamikusan fejlődött az E.ON Hungáriánál az elmúlt tíz évben: 2009-ben még 160 fő; 2010-ben már 410 fő, 2016 és 2019 között átlagosan 500 fő,

végzett önkéntes tevékenységet. A 2017-es kiemelkedő év volt, 700 főre emelkedett az önkéntesek száma. Az E.ON Hungária munkatársai az elmúlt években átlagosan 2500-3500 munkaórát fordítottak önkéntességre.

Kommunikáció

Az önkéntességgel kapcsolatos híreket a vállalat belső kommunikációs felületein teszik közzé, akár központilag szerveződő önkéntes programról van szó, akár a „Tetterő” program felhívásáról vagy a megvalósult projektek beszámolójáról. Év végén a vállalat összesítő videót készít az eredményekről, aminek alapján jól nyomon követhető, hogy a vállalat önkéntesei hányan voltak, hány munkaórát dolgoztak, infografikával, térképes illusztrációval is prezentálva, földrajzilag mekkora volt az önkéntesség hatóköre. Ezeket a videókat a vállalat a külső kommunikációban is használja és esetenként az E.ON a közösségi média felületeken is megjelenteti. Kiemelkedő programoknál vagy, ha a kedvezményezett ezt kifejezetten igényli, sajtóközleményt is kiad a cég. Ezen felül az E.ON Hungária Csoport minden évben riportálja az önkéntes programokhoz kapcsolódó adatait az anyavállalat felé: hány önkéntes kolléga, milyen programokon, mennyi munkaórában vett részt az adott évben. Ezek a számok az éves, nemzetközi cégcsoport szintű Fenntarthatósági Riport részét képezik.

Elismerés, vezetői részvétel

Az önkénteseket szimbolikus ajándékkal jutalmazza a vállalat: minden önkéntes munkát végző kolléga kisebb karácsonyi ajándékot kap, amit évek óta a pécsi Fogd A Kezem Alapítványtól⁶ szereznek be, hogy az erre szánt összeggel is egy társadalmilag fontos területen segítsenek. A vállalatnak van egy Önkéntes Díja is, amire a munkatársak egymást jelölhetik: ide olyan kollégák jelölését várják, akik a vállalat által meghirdetett önkéntes programokban vettek részt, vagy segítettek a szervezést, és motiválták erre munkatársaikat is. A nyertes, évente egy fő, 50.000 Ft-os ajándékutalványt kap. A kiválasztás a cég belső kommunikációs oldalán történik, a munkatársak szavazatai alapján. A teljesítményértékelésben központilag nem elvárás az önkéntesség, előfordulhat azonban, hogy egyes vezetők ezt is figyelemmel követik. A vállalati önkéntesség elindulásakor a vezetőség is aktívan részt vett a programokban, személyes példájukkal is erősítve ezek megismertetését és elterjesztését. Az osztályszintű

⁶ <http://fogdakezemalapitvany.hu>

csapatépítő alkalmakra a vezetők is elmennek, illetve kiemelt programokon a legfelsőbb vezetés is részt vesz.

Pandémiás évek (2020 – 2021)

A koronavírus-járvány miatt 2020-ban és 2021-ben a személyes jelenléte kívánó önkéntesség többször is átmenetileg szünetelt a cégnél. Így kiesett a tavaszi pályázati időszak is, ami például kifejezetten sűrű időszak szokott lenni, mivel a legtöbb program ekkor valósul meg. Amikor a szabályozások engedték a személyes programok megtartását, akkor is többnyire csak a központilag szervezett önkéntes események valósultak meg. Csoportos és egyéni ad hoc jellegű kérelmek ezekben az években alig voltak. 2020-ban a pandémia következtében a Pro Bono Maraton egy részét virtuális keretek között szervezte meg a cég, 2021-ben már sikerült személyesen megvalósítaniuk ezt a programot.

AZ OTP BANK ÖNKÉNTES GYAKORLATA AZ ELMÚLT TÍZ ÉVBEN

Keretek

Az OTP Bank önkéntes kezdeményezéseinek középpontjában a segítségnyújtás, az értékteremtés és a közösségépítés áll. Az önkéntes tevékenységeken keresztül nem csak a támogatott szervezetekkel, helyi közösségekkel épít ki szorosabb kapcsolatot a bank, de célja, hogy erősítse a munkatársak egymás közötti kapcsolatát is, és lehetőséget nyújtson az önkéntes munka nyújtotta öröm átéléséhez. Az OTP Bank fontosnak tartja, hogy országszerte közvetlenül, helyben reagáljon az adott igényekre, és a helyi közösségek bevonásával valódi értéket teremtsen.

Az önkéntes tevékenység négy területre fókuszál:

- (1) helyi közösségek segítése;
- (2) öngondoskodás, oktatás, pénzügyi tudatosság fejlesztése;
- (3) hátrányos helyzetűek támogatása;
- (4) környezetvédelem.

Az önkéntes programok elbírálásánál előnyben vannak azok a projektek, melyek megfelelnek a vállalatcsoport fenntarthatósági alapelveinek és stratégiai céljainak, az etikai kódexben

foglaltaknak, továbbá együttműködő partnerük, a Humanitás Szociális Alapítvány⁷ célkitűzéseinek. A kedvezményezett szervezetek köre nem kötött, cél, hogy minél inkább a helyi igényekre reagáljanak a projektek.

A vállalatnál 2007-re tehetők az első önkéntes aktivitások, ekkor még jellemzően „ad hoc” jellegű kezdeményezésekként. Az első néhány évben a fizikai önkéntesség dominált, majd hamarosan megjelentek a pénzügyi edukációt középpontba helyező önkéntes programok is. Az önkéntes kezdeményezések folyamatosan fejlődtek az elmúlt években, és évről évre egyre több aktivitás épült be a vállalat önkéntes gyakorlatába:

- (1) hagyományos önkéntes programok (pl. véradás, sütivásár);
- (2) központi szervezésű vagy munkavállalói kezdeményezésre szerveződő adománygyűjtések (például tartós élelmiszergyűjtés, „Mindenki Karácsonya” ajándékgyűjtés);
- (3) OTP Helyi Érték Önkéntes Pályázati Program;
- (4) központi szervezésű önkéntes események;
- (5) pro bono önkéntes aktivitások.

Véradás

Az OTP Banknál a véradásnak több mint 10 éves hagyománya van, évente átlagosan 900 kolléga 1600 alkalommal ad vért.

Központi szervezésű vagy munkavállalói kezdeményezésre szerveződő adománygyűjtések

Munkavállalói kezdeményezések:

A bank munkavállalói általában nagyobb, országos kezdeményezésekhez csatlakoznak önszerveződően, pl. *Nem Luxus Táská*⁸ és a *Cipősdoboz*⁹ akciók.

Központi szervezésű gyűjtések:

Tartós élelmiszergyűjtés: A gyűjtésben 2012-től az OTP Fáy András Alapítvány Oktatási Központja és az Alapítvány két Mintaiskolája, 2015-től pedig az OTP Bank munkatársai is részt vesznek. 2017-től a Humanitás Szociális Alapítvány is csatlakozott a kezdeményezéshez. A koronavírus-járvány idején sem maradt el az adományozás, a munkatársak pénzádományából a járvány ideje alatt tartós élelmiszereket vásárolt és juttatott el rászorulóknak a cég.

⁷ <https://humanitasalapitvany.hu>

⁸ <http://nemluxustaska.hu>

⁹ <http://ciposdoboz.hu>

Mindenki Karácsonya ajándékgyűjtés: A karácsonyi időszakban már hetedik éve szervezi meg a bank a *Mindenki karácsonya* ajándékgyűjtést. A Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálat segítségével 300 rászoruló gyermek számára juttatnak el adományokat minden évben. A Covid idején a dolgozók pénzádományából lepték meg a gyerekeket.

Gyereknapi: A bank elhivatottan karolja fel azokat a kezdeményezéseket, amelyek beteg gyermekek gyógyulásához járulnak hozzá, illetve hátrányos helyzetű gyermekeknek segítenek. A közelmúltban a cég munkatársainak bevonásával a Dr. Bohóc Mosolyszolgálat Alapítványt segítette.

Az adománygyűjtő kampányok során a bank előre kommunikálja a gyűjtés célját, illetve utólag beszámol az eredményéről a munkatársaknak. Az adománygyűjtéseken évente kb. 1000 kolléga vállal szerepet.

OTP Helyi Érték Pályázati Program – „Helyben vagyunk. Segítünk. Értéket teremtünk.”

A programot 2010-ben indította a cég. A Helyi Érték Program keretében a munkatársak saját önkéntes csapatukkal pályázhatnak egy 150.000 Ft-os keretre, amelyből munkaidőn kívül önkéntes programot valósíthatnak meg. A pályázatokat szakmai zsűri bírálja el, ezt követi a megvalósítás, majd a beszámolási időszak. A bank kezdetben évente egyszer, később a munkatársak igényeinek növekedése miatt évente kétszer hirdeti meg a pályázati programot. A munkatársi részvételt 2017-től részletes pályázati kisokos segíti, ekkor kapta jelenlegi nevét is a program.

2019-től a Humanitás Szociális Alapítvány mentorként segíti az önkéntes csapatokat. Az alapítványt a munkatársak közvetlenül is megkereshetik, segítséget kérhetnek tőlük a kedvezményezettek felkutatásában, valamint a megvalósítás és az elszámolás során is. Az alapítvány emellett a zsűri munkájában is részt vesz.

A koronavírus-járvány előtt évente, pályázati időszakonként átlagosan 30 pályázat érkezett be, a programokra átlagosan 10-15 fős csapatok jelentkeztek, és gyakorlatilag a pályázati szempontoknak és a kitűzött céloknak megfelelő valamennyi önkéntes kezdeményezés szabad utat kapott a megvalósításhoz.

A pályázati program lezárását fényképes beszámoló követi, amely tartalmazza a program megvalósításának részleteit, a résztvevők számát, az önkéntességgel töltött időt, valamint a bevont szervezetek és kedvezményezettek számát és listáját. A beszámoló része a pénzügyi elszámolás is, számlákkal, bizonylatokkal szükséges bemutatni a 150.000 Ft-os támogatás

felhasználását. Az önkéntesség munkavállalókra gyakorolt hatását kutatásokon, kérdőíveken keresztül vizsgálja a cég. Az erre vonatkozó legutolsó 2020-as kutatás válaszaiban megjelentek olyan önkénteseket motiváló tényezők, mint a valahova tartozás érzése, vagy a segítségnyújtás öröme.

A bank célja, hogy az OTP Csoport magyar leányvállalatit is bevonják a Helyi Érték Programba, valamint, hogy az önkéntes csoportok körében ösztönözzék a pro bono kezdeményezések megvalósítását.

Központi szervezésű önkéntes programok

A központi szervezésű önkéntességnek 5-6 éves hagyománya van a cégnél. Ezeket a fizikai önkéntességre alapuló lehetőségeket a vállalati CSR csoport organizálja a munkatársak számára. A hétvégékre szervezett önkéntes eseményekre a budapesti munkatársak mellé a régiós önkéntesek is könnyen bekapcsolódhatnak. Általában egy-két nagyobb központi aktivitás van évente, a résztvevők létszáma eléri a 80-100 főt is.

A programokhoz olyan civil-nonprofit szervezeteket választanak, akikkel már hosszabb távon együttműködnek, az ő igényeikhez igazodva, de közösen alakítják ki a központi önkéntes programokat. Alapvető követelmény, hogy nagyobb számú önkéntes is aktívan részt tudjon venni, hasznosan hozzá tudjon járulni a projekt megvalósulásához.

Pro bono

A pro bono önkéntesség középpontjában a pénzügyi edukáció áll, melynek jelenleg elsődleges helyszíne – a pandémiás helyzetre tekintettel – az online tér. Ehhez kapcsolódóan elengedhetetlen, hogy a kedvezményezettek rendelkezzenek a szükséges digitális feltételekkel, amelyet az OTP Bank több éves számítógép és laptop adományozó tevékenysége támogat. A Http Alapítvány¹⁰, a Trenkwalder¹¹ és a Microsoft mellett a bank is szerepet vállalt abban a programban, amely a munkából kiesők edukációját és mielőbbi munkába állását támogatja. A kollégák pro bono önkéntesség keretében, edukációs feladatokban és a résztvevők mentorálásban vesznek majd részt.

¹⁰ <https://http-alapitvany.hu>

¹¹ <https://hu.trenkwalder.com>

Kommunikáció, elismerés, vezetői részvétel

Az önkéntes tevékenységek kommunikációja hangsúlyos megjelenést kap a bank kommunikációs felületein. A munkatársak felé cikkeken, illetve az irodaházak digitális felületein keresztül jutnak el az önkéntességgel kapcsolatos hírek. A bank közösségi média felületein, honlapján és a sajtóban is kommunikál a kiemelkedő önkéntes kezdeményezésekről és azok eredményeiről. A célcsoportok elérése érdekében a bank egyre tudatosabb, előre tervezett, kampányszerű kommunikációt folytat, emellett az évente megjelenő fenntarthatósági jelentésben is kiemelt szerepet szánnak az önkéntességnek.

A bank 2016-ban vezette be a Felelősséggel Egymásért Díjat, amelyet az évente szervezett OTP Gálán adnak át. A díjjal olyan csapatokat ismernek el, amelyek a közösségépítésre és a társadalmi szerepvállalásra egyaránt nagy hangsúlyt helyeznek, illetve a helyi közösségek és a közvetlen környezet segítésére jöttek létre. Az önkéntes tevékenység elbírálása során a szakmai zsűri értékeli a bevonás mértékét, az elért hatást, a programok teljeskörűségét és komplexitását, valamint a hitelességet és a dokumentáltságot. Az első helyezett csapat támogatást nyer további önkéntes tevékenységeket megvalósításához.

A munkavállalók teljesítményértékelésnél az önkéntesség nem jelenik meg értékelési szempontként, mivel a bank nem szeretné, ha ez motiválná a munkavállalókat a segítségnyújtásra.

A pályázati programokon való részvétel a középvezetői és régióvezetői szinten is jellemző. Gyakori motivációként megjelenik a program csapatépítő jellege is. A központi önkéntes eseményeken szintén törekszenek arra, hogy vezetői példamutatással még inkább ösztönözzék a munkavállalókat a részvételre.

Koronavírus – járvány hatása a vállalati önkéntes kezdeményezésekre

2020-ban a járvány megjelenésekor épp folyamatban volt a Helyi Érték Önkéntes Pályázati Program tavaszi fordulója, de az év hátralevő részében a fizikai jelenléttel járó önkéntesség háttérbe szorult. A koronavírus-járvány alatt nem csökkent az önkéntes kedv a kollégák körében, bár számos korlátozás megnehezítette a korábbiakban megszokott programok megvalósítását, a munkatársak kreatív módon digitális és érintésmentes megoldások használatával hidalták át a nehézségeket. Ez az időszak számos tapasztalatot nyújtott, a kollégák a segítségnyújtás újabb (ezúttal digitális és érintésmentes) módszereit fedezték fel, melyeket a vírus után is be tudnak építeni önkéntes programjaikba. 2020-ban az átlagosnál

kevesebb, megközelítőleg 250 fő végzett önkéntes munkát, a kedvezményezettek száma azonban nagyobb volt, feltehetően a digitális elérés miatt, az átlagos 2000 fős kedvezményezetti kör helyett kb. 2600 főt értek el. 2021 nyarán újra indultak a fizikai jelenlétet igénylő önkéntes események is, szeptemberben zajlott a központi önkéntes program, a nyáron meghirdetett pályázatok nyertesei pedig október végéig valósíthatták meg programjaikat.

ZÁRSZÓ

A vizsgált vállalatok jelentős piaci szerepe az elmúlt évtizedben egyre inkább megkövetelte, hogy a társadalmi felelősségvállalással, ennek részeként az önkéntességgel is szükséges foglalkozniuk. Ezt a cégek egyrészt a példamutatás miatt is fontosnak tartják, másrészt a társadalmi elvárások is ez irányba formálják a vállalati gyakorlatokat.

A három esettanulmányból kiderül, hogy a vizsgált cégeknél az elmúlt 10 évben alakult ki a vállalati önkéntesség gyakorlata, amihez stabil keretrendszerek is meghatározásra kerültek, valamint konkrét felelőst dedikáltak szervezetben belül az önkéntesség koordinálására, szervezésére (E.ON Hungária Zrt.-nél, OTP Bank Nyrt.-nél), illetve adott esetben csak inspirálásra (a dm Magyarország Kft.-nél). Az alulról jövő kezdeményezések mindhárom cégnél erősen jelen voltak és vannak, ezeket két cégnél (E.ON, OTP Bank) belső pályázati rendszer is segíti, és utóbbi cégeknél a felülről jövő központi kezdeményezések is megtalálhatóak.

A fókuszterületek az OTP Bank esetén kifejezetten a CSR stratégiához kötődnek, míg a dm Magyarország és az E.ON esetében ez a terület egyéb vállalati stratégiákhoz kapcsolódik. A kedvezményezetti kört az önkéntességet tekintve mindhárom cég tágan értelmezi.

Az elemzésben szereplő cégek jellemzően proaktív hozzáállást tanúsítottak és tanúsítanak az önkéntesség során: a dm Magyarország és az E.ON esetében munkaidőben, az OTP Banknál pedig szabadidőben engedték, illetve engedik az önkéntes munkát, amelynél két esetben (E.ON, OTP Bank) a vállalat plusz anyagi erőforrásokat is biztosít.

Ezen vállalatok önkéntes tevékenységét inkább a csoportos fizikai munkák jellemzik, ugyanakkor üdítő kivétel az E.ON *Pro Bono Maraton* kezdeményezése. Az esettanulmányból az is jól kirajzolódott, hogy a koronavírus-járvány a fizikai önkéntességet hátráltatta, egyúttal lehetőséget adott a pro bono hazai piacon való térhódítására. Igaz, a nagyvállalatok még csak

most ismerkednek ezzel az önkéntes tevékenységgel, jól látható viszont, hogy a jövőben még több lehetőség rejlik benne.

A vezetőség önkéntes programokban való részvétele mindhárom cégnél aktívnak mondható. Két vállalatnál (E.ON, OTP Bank) elismerésben részesítik év végén az önkéntességben részt vevő munkatársakat, ugyanakkor a dolgozók teljesítményértékelésének egyik cégnél sem része az önkéntes programokban való részvétel.

Az elemzés célkitűzése volt bemutatni azt is, nyomon követik-e a vállalatok a kezdeményezések eredményeit és hatásait. Az interjúk alapján elmondható, hogy a vállalatoknak nincsen egy kiterjedt mérési rendszere a programok eredményeinek és hatásainak mérésére. A leggyakoribb mutató, amit a vállalatok néznek az, hogy éves szinten, hány munkatárs, mennyi önkéntes munkaórát tölt el önkéntes munkavégzéssel. További visszacsatolást biztosít a cégek számára, hogy interjúkat készítenek az önkéntes munkatársakkal, vagy élménybeszámolókat kérnek tőlük a megvalósult programokról.

Az interjúkból megállapítható, hogy a vállalatok célja – a jövőre nézve – a kezdeményezések sikeres fenntartása és fejlesztése. Továbbra is törekedni fognak a helyi igények feltárására, a hosszú távú együttműködések kialakítására, a társadalom bevonásának elősegítésére.

A MAGYAR NEMZETI BANK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSI STRATÉGIÁJA – ÁTTEKINTÉS ÉS EREDMÉNYEK

HERGÁR ESZTER¹

Absztrakt

Az Alaptörvény és a Jegybanktörvény biztosítja a jegybank szervezeti, működési és gazdálkodási függetlenségét, ugyanakkor ez a függetlenség, továbbá az MNB jelentősége, társadalmi elismertsége és az általa kezelt köztulajdon társadalmi felelősséggel is jár. 2014 májusában megjelent az MNB Alapokmánya, amelyben többek között lefektette társadalmi felelősségvállalásának alapelveit, majd a júniusban közzétett Társadalmi Felelősségvállalási Stratégia meghatározta a jegybank kiemelt céljait és kijelölte a megvalósítást szolgáló program részleteit.

A Magyar Nemzeti Bank küldetésének tekinti, hogy elsődleges céljának és alapvető feladatainak veszélyeztetése nélkül fenntartható pozitív eredménye terhére a közjót szolgálja és lehetőségeihez mérten olyan szakmai és össztársadalmi célok megvalósításához nyújtson támogatást, amelyek tükrözik a hitelességet, értéket teremtenek és erősítik a társadalmi kohéziót. Ezen elveket tükrözik az MNB Társadalmi Felelősségvállalás Programjának legfőbb pillérei, vagyis a pénzügyi ismeretterjesztés, a gazdasági oktatási-kutatási infrastruktúra fejlesztése, a nemzeti kultúra támogatása és karitatív tevékenységekhez való hozzájárulás. A jegybank társadalmi felelősségvállalási stratégiája a meghatározó külföldi jegybankok gyakorlatának figyelembevételével került kialakításra.

A jegybank társadalmi felelősségvállalási tevékenységének elmúlt hét évi eredményei hatékonyan járultak hozzá a stratégiai célok megvalósításához.

Kulcsszavak: Magyar Nemzeti Bank, társadalmi felelősségvállalás, stratégia, önkéntesség, karitatív tevékenység

The social responsibility strategy of the National Bank of Hungary (MNB) – overview and results

Eszter Hergár

Abstract

The Fundamental Law and the MNB Act guarantee the central bank's organisational, operational, and financial independence. At the same time, the independence, significance, and social recognition of the MNB and the public assets under its management entail social responsibility. Published in May 2014,

¹ Hergár Eszter, külkereskedelmi üzemgazdász, igazgató, Magyar Nemzeti Bank társadalmi kapcsolatokért felelős igazgatóság

the MNB's Statute laid down the principles of the MNB's corporate social responsibility, and the Corporate Social Responsibility Strategy issued in June determined the central bank's key objectives and presented the details of the programme for their implementation.

The National Bank of Hungary regards it as its mission to serve the public good by utilising its sustainable positive results, without jeopardising its primary objective and core tasks, and to support, as far as possible, the realisation of professional and social goals that reflect credibility, create value, and strengthen social cohesion. These values are reflected in the main pillars of the MNB's Corporate Social Responsibility Strategy, namely the improvement of financial literacy, the development of economic education and research infrastructure, the support for national culture and contribution to charitable activities. The Bank's CSR strategy was developed taking into account the practices of major foreign central banks. The results of the Bank's social responsibility activities over the last 7 years have significantly contributed to the implementation of the strategic objectives.

Keywords: National Bank Hungary (MNB), corporate social responsibility strategy - CSR strategy, volunteering, charitable activity

BEVEZETÉS – AZ MNB TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSI TEVÉKENYSÉGÉNEK MEGALAPOZOTTSÁGA

Az Alaptörvény és a Jegybanktörvény biztosítja a jegybank szervezeti, működési és gazdálkodási függetlenségét, ugyanakkor ez a függetlenség társadalmi felelősséggel is jár. 2014 májusában jelent meg a *Magyar Nemzeti Bank Alapokmánya*, amely többek között lefektette a jegybank társadalmi felelősségvállalásának alapelveit, majd a júniusban közzétett *Társadalmi Felelősségvállalási Stratégia* meghatározta a kiemelt célokat és kijelölte a megvalósítást szolgáló program részleteit. A jegybank társadalmi felelősségvállalási stratégiája a meghatározó külföldi jegybankok gyakorlatának figyelembevételével került kialakításra.

A Magyar Nemzeti Bank küldetésének tekinti, hogy – elsődleges céljának és alapvető feladatainak veszélyeztetése nélkül, fenntartható pozitív eredménye terhére – a közjót szolgálja és lehetőségeihez mérten olyan szakmai és össztársadalmi célok megvalósításához nyújtson támogatást, amelyek tükrözik a hitelességet, értéket teremtenek és erősítik a társadalmi kohéziót. Ezen elveket tükrözik a stratégia alappillérei, vagyis:

- pénzügyi kultúra és ismeretterjesztés, a pénzügyi tudatosság, valamint az ezt megalapozó közgazdasági és társadalmi gondolkodás, illetve az ehhez kapcsolódó intézményrendszer és infrastruktúra fejlesztése;
- a nemzeti kultúra támogatása – értékmegőrzés és értékteremtés;
- karitatív tevékenység.

A PÉNZÜGYI – GAZDASÁGI FELSŐOKTATÁS FEJLESZTÉSÉNEK TÁMOGATÁSA

A felsőoktatási együttműködések keretében az MNB szakmai konferenciák rendezéséhez, tudományos kiadványokhoz, kutatási projektekhez, nemzetközi hallgatói és kutatói mobilitáshoz, valamint az általános közgazdasági ismeretek és pénzügyi kultúra fejlesztéséhez nyújt szakmai és anyagi hozzájárulást az egyetemek számára. Az egyes támogatási programokat a felek minden tanév végén közösen értékelik annak érdekében, hogy az eredmények és tapasztalatok tükrében fejlesszék azokat tovább.

Az „Egyetemi hálózat a fenntartható fejlődésért” című horizontális egyetemi együttműködési program keretében 2021 első félévében öt egyetemmel kötött az MNB együttműködési megállapodást és ez alapján keresztféléves ciklusban támogatási szerződést. A pandémia miatt megváltozott távoktatási formához alkalmazkodva tovább folytatódott a magyar felsőoktatás magas presztízsű intézményeivel, többek között a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemmel és a Debreceni Egyetemmel az oktatási projektek megvalósítását célzó sikeres együttműködés, amelyhez mind az MNB, mind a felsőoktatási intézmények gyorsan és rugalmasan alkalmazkodtak.

A Magyar Nemzeti Bank Alapokmányában is rögzítette: kiemelt feladatának tartja a magyar közgazdaságtani szaktudás, a magyar közgazdaságtudomány fejlesztését és támogatását. A fenti cél érdekében a Magyar Nemzeti Bank 2016-ban a legjobb közgazdász hallgatók számára *Kiválósági Ösztöndíjat* alapított. A 2020/2021-es tanévben 541 ösztöndíj került kiosztásra 25 magyarországi felsőoktatási intézményben. A 2021/22-es tanévben is meghirdetésre került az ösztöndíjprogram, melynek keretében a kiemelkedő tanulmányi-, tudományos és közösségi teljesítményt nyújtó nyertes hallgatók tíz hónapon keresztül havi ötvenezer forint ösztöndíjban részesülnek egy tanéven keresztül.

PÉNZÜGYI FOGYASZTÓVÉDELEM – TÁJÉKOZTATÁS, TANÁCSADÁS A TUDATOS FOGYASZTÓI TÁRSADALOM KIALAKÍTÁSÁNAK ÉRDEKÉBEN

Az MNB célja a tudatos fogyasztói társadalom kialakítása, a helytelen fogyasztói döntésekből adódó károk, kockázatok csökkentése, ezáltal a hazai pénzügyi kultúra fejlesztése, valamint az MNB pénzügyi fogyasztóvédelemben betöltött szerepének erősítése a köztudatban. Mindezek elősegítése érdekében az MNB *egységes tájékoztatórendszert alakított ki*, valamint *Pénzügyi Navigátor Tanácsadó Irodahálózatot működtet* az ország valamennyi megyeszékhelyén. Az

irodák üzemeltetését a pénzügyi intézményektől és szolgáltatóktól független civil szervezetek végzik. A tanácsadók *pártatlan, szakszerű és díjmentes pénzügyi tanácsadást nyújtanak* a lakosság számára személyesen, telefonon, elektronikus és postai úton. Az irodahálózat szakemberei 2012 áprilisa óta közel 140 ezer ügyfélmegkeresést kezeltek.

Az MNB a mindennapi életben hasznos pénzügyi fogyasztóvédelmi információk hatékony, közérthető átadására alkalmas, védjegyyalalom alatt álló *tájékoztatórendszert hozott létre*. A *Pénzügyi Navigátor* néven elérhető tartalmak füzet sorozatból, kisebb és hosszabb oktatófilmekből, honlapból, termékválasztást segítő kereső és összehasonlító alkalmazásokból, valamint mobilapplikációból állnak. Az egyes tájékoztatóanyagok egyrészt mindenkor érvényes – pénzügyi termékekhez, szolgáltatásokhoz köthető és élethelyzetek alapján összeállított – témákat dolgoznak fel, másrészt nagy érdeklődésre számot tartó piaci aktualitásokra reagálnak.

A Pénzügyi Navigátor Partnerek a saját társadalmi felelősségvállalási stratégiájukat kiegészítve, díjmentesen biztosítják a rendelkezésükre álló kommunikációs csatornáikat és felületeiket. A kampányok során alkalmanként több mint 800 üzletben és közel 500 postafiókban jelennek meg az adott témához készült szórólapok és plakátok, emellett egyéb felületeken (weboldal, közösségi média, hírlevél) is közzéteszik az aktuális információs anyagokat.

KÖRNYEZETPOLITIKA, KÖRNYEZETVÉDELMI CÉLKITŰZÉSEK MEGVALÓSÍTÁSA

A Magyar Nemzeti Bank társadalmi felelősségvállalási stratégiájában kinyilvánította a környezet iránt érzett felelősségét is. E felelősségtől vezérelve alkotta meg a Környezeti Politikát és egyben elkötelezte magát a környezeti teljesítmény folyamatos javítása mellett.

Az MNB a fenntarthatóságra irányuló, a természeti és épített környezettel szembeni általános intézményi felelősség alapján korszerű, nemzetközi szinten is elismert környezetvédelmi gyakorlatot folytat. A környezetvédelmi stratégiában rögzített célok megvalósítását szolgálja a 2019 februárjában meghirdetett *Zöld Program*, melynek küldetése:

- a klímaváltozáshoz és más környezeti problémákhoz kapcsolódó kockázatok csökkentése;
- a magyarországi zöld pénzügyi szolgáltatások bővítése;
- a témához kapcsolódó hazai és nemzetközi tudásbázis szélesítése;

- a pénzügyi szereplők és az MNB saját ökológiai lábnyomának további mérséklése.

Zöld pénzügyi termékek

A Magyar Nemzeti Bank 2020. december 1-én indította el új, Családi Zöld Pénzügyek² programját a Pénzügyi Navigátor honlapon. A projekt célja, hogy felhívja a figyelmet az ökológiai lábnyomunk csökkentésének pozitív hatásaira, valamint, hogy az egyének, háztartások felismerjék, befektetéseikkel közvetve maguk is finanszírozhatnak fenntarthatóságot szolgáló beruházásokat, igénybe vehetik az egyre bővülő „zöld pénzügyi termékek” körét. A Családi Zöld Pénzügyek oldalon elérhető ökolábnyom-kalkulátor segítségével kiszámítható egy adott háztartás fogyasztási szokásainak környezetre gyakorolt hatása, azaz ökológiai lábnyoma. Ennek lehetséges csökkentéséhez a honlap számos gyakorlati tanáccsal szolgál, melyek a családi kiadások kapcsán a környezeti terhelés négy fő területéhez kapcsolódnak (étkezés, lakhatás, közlekedés, vásárlás).

A NEMZETI KULTÚRA TÁMOGATÁSA – ÉRTÉKTEREMTÉS ÉS ÉRTÉKŐRZÉS

Az MNB a 2013 szeptemberében életre hívott és 2018 decemberében befejeződött *Értéktár Programmal* azon meghatározó jegybankok sorába emelkedett, amelyek műkincs-visszavásárlási programjukkal és gyűjteményükkel hozzájárulnak a kulturális örökségvédelemhez.

A program elsődleges célja a korábban külföldi tulajdonba került műkincsek minél nagyobb hányadának visszaszerzése volt Magyarország számára, valamint a hazai hagyatékokban fellelhető értékek itthon tartása, azok megvásárlásával. A program keretében történt beszerzések – tematikai és műfaji korlátok nélkül – a képzőművészet, az iparművészet, a népművészet, a történelmi tárgyak és a különböző dokumentumok széles skáláját ölelik fel. Az MNB Értéktár Programjának keretében megvásárolt tárgyakról és gyűjteményekről ismeretterjesztő kisfilmek, valamint részletes leírások is elérhetőek a jegybank honlapján.

Az elmúlt hétéves időszakot tekintve a kulturális- és értékvédelmi és értékteremtési célú kezdeményezések során az MNB főbb partnerei a Szépművészeti Múzeum, a Magyar Állami Operaház, a Kecskemétfilm Kft., a Művészetek Palotája (MÜPA), valamint a Nemzeti Színház voltak.

² <https://www.mnb.hu/fogyasztovedelem/csaladi-zold-penzugyek/>

TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS FÓKUSZÚ TÁMOGATÁSI AKTIVITÁS

A fentieken túlmenően, az MNB társadalmi felelősségvállalási stratégiájának megvalósítása során lehetőségeihez mérten stratégiai együttműködési megállapodások keretében, illetve eseti támogatások nyújtásával vállal szerepet az értékteremtésben, a nemzeti értékek, a szellemi és kulturális örökség megőrzésében, valamint a szakemberképzés, tudományos tevékenység támogatásában. Emellett karitatív célú adományozással járul hozzá a hátrányos helyzetű csoportok életminőségének, esélyegyenlőségének javításához, a rendkívüli élethelyzetek okozta nehézségek enyhítéséhez.

Az MNB által nyújtott támogatások pozitív hozadéka, hogy az elmúlt évek során összesen *több mint 3 millió hazai lakoshoz* jutott el:

- A pénzügyi ismeretterjesztést célzó támogatott programok elsődlegesen a fiatalabb korosztályokat szólították meg;
- a kulturális és nemzeti értékeink védelmét és gyarapítását szolgáló kezdeményezések, valamint a váratlan nehézségek és nehéz élethelyzetek kezelését szolgáló karitatív programok a hazai társadalom valamennyi rétegében kifejtették pozitív és segítő hatásukat.

Az MNB – a Társadalmi Felelősségvállalási Stratégiájában kitűzött célokkal összhangban – eseti megkeresések alapján *karitatív jellegű támogatásokat* folyósított elsősorban a *hátrányos helyzetű csoportok segítése, az esélyegyenlőség javítása* érdekében, de olyan segítségnyújtásra is vállalkozott, amelyek krízishelyzetben jelenthettek megoldást.

2013 és 2020 között az Magyar Nemzeti Bank több mint 200 karitatív szervezet tevékenységéhez nyújtott pénzügyi támogatást. A *nagycsaládosokat, az állami gondozottakat, a fogyatékkal élőket segítő, valamint a gyermekvállalást ösztönző szakmai programok és szervezetek karitatív támogatása* kiemelt jelentőségű, de emellett a jegybank a halmozottan hátrányos helyzetű csoportok életminőségének javítására is törekszik. Az együttműködési partnerségek közül a legjelentősebb támogatott intézmények: a Magyar Máltai Szeretetszolgálat, a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet, a Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálat, a Magyar Vöröskereszt, a Városmajori Alapítvány az Ér- és Szívbetegékért, valamint a Közép-Európai Idegsebészeti Alapítvány voltak.

A vállalati önkéntesség az MNB dolgozói körében

A Magyar Nemzeti Bank célja, hogy a karitatív tevékenység ne csak az adományozást, hanem az önkéntes tevékenységet is magába foglalja.

A Magyar Nemzeti Bank elkötelezett abban, hogy egyéni szinten és munkatársai körében is ösztönözze a felelősségvállalást a társadalmi célok, értékek érvényesítésében. A jegybank úgy tekinti, hogy munkatársainak és azok családtagjainak önkéntessége része a bank társadalmi értékteremtésének, ugyanakkor fontos eleme a munkatársi közösség formálódásának is. Éppen ezért a Magyar Nemzeti Bank saját eszközeivel támogatja és elősegíti a munkatársak önkéntes segítő tevékenységeit, karitatív és jótékonyági szerepvállalásait.

Az önkéntes tevékenység jól kiegészíti a Magyar Nemzeti Bank adományozási és karitatív tevékenységét. Az önkéntesség két fő eleme az egyéni önkéntes munka, illetve a csoportos önkéntes munka. Az egyéni önkéntes munka esetében a munkavállalók motivációk alapján kiválasztott megfelelő és hiteles szervezetek önkéntes programjaiban vehetnek részt a munkatársak, a bank kiajánlása alapján. A csoportos önkéntes munka – amely csapatépítési elemeket is tartalmazna – évente 2-3 alkalommal, környezetvédelmi vagy településfejlesztési program részeként egy-egy konkrét program megvalósítására irányulna.

Az önkéntes tevékenység egyik sajátos szerveződése, a jegybanki önkéntesség belső partnere a Magyar Nemzeti Bank Karitatív Csoportja. Az önkéntes alapon, munkatársi közösségként létrejött Karitatív Csoport célja a munkavállalók karitatív és önkéntes tevékenységének szervezése, ösztönzése. Ennek keretében:

- önkéntes gyűjtési akciókat szervez a bank dolgozói körében, különösen a húsvéti és a karácsonyi időszakban, ünnepekhez kapcsolódóan;
- segíti intézmények, intézményesített jótékonyági akciók támogatását;
- karitatív és társadalmi célok megvalósítása és a közösségi értékek megőrzése érdekében olyan segítő tevékenységeket kezdeményez és koordinál, amelyekbe önkéntes munkával a bank munkavállalói bekapcsolódhatnak;
- rendszeres tájékoztatást ad a bank munkavállalóinak jótékonyági szerepvállalásáról, adományozásban való részvételéről és egyéb önkéntes segítő tevékenységéről, illetve az ezekkel kapcsolatos további lehetőségekről.

ÖSSZEGZÉS

A Magyar Nemzeti Bank társadalmi felelősségvállalási stratégiájának középpontjában olyan, – a jegybank feladataihoz illeszkedő szakmai jellegű, valamint egyes össztársadalmi célok megvalósulását elősegítő, a jegybank támogatási alapelveivel összhangban álló – programok megvalósítása áll, amelyek a hitelesség és szakmaiság megőrzését, az értékek teremtését, a szakmai élet és a tudományos gondolkodás elősegítését, a pénzügyi kultúra fejlesztését, az oktatást, tehetséggondozást, a társadalmi kohézió erősítését, valamint a szolidaritást foglalják magukban. Az MNB e téren kifejtett, az elmúlt hét évben elért eredményei jelentős mértékben járultak hozzá a kitűzött célok megvalósításához.

A NAGYVÁLLALATI ÖNKÉNTESSÉG AZ ELMÚLT TÍZ ÉVBEN – AZ EFFEKTEAM VIZSGÁLATAINAK TÜKRÉBEN

MOLNÁR KLÁRA¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.102-122>

Absztrakt

Magyarországon a nagyvállalatoknál jellemzően a kétezres évek közepén jelentek meg az első önkéntes aktivitások, amelyek többnyire alulról jövő kollegiális, jótékony összefogások formájában, szabadidőben valósultak meg. Az önkéntes keretek, policyk kialakítása, valamint a vállalatok részéről kezdeményezett programok ösztönzése, szervezése inkább a kétezres évek második felében kapott teret a vállalatok társadalmi felelősségvállalási gyakorlatában. Ez összefügg azzal, hogy maga a nagyvállalati társadalmi felelősségvállalás – vagy, ahogy akkoriban a vállalatok és a szakma is nevezte CSR – a kétezres évek közepén bontakozott ki erőteljesen és szilárdult meg a nagyvállalati kultúrában. Ennek következtében a hazai nagyvállalati önkéntesség első fejlődési szakasza az elmúlt 10 évre tehető, ezt az időszakot vizsgáljuk meg az elemzésben.

A tanulmányban bemutatjuk, hogyan változott hazánkban a nagyvállalati önkéntesség az elmúlt 10 évben. Elemeire, illetve mutatóira bontjuk az önkéntesség gyakorlatát és egy áttekintő képet formálunk a tervezés, menedzselés, utánkövetés megvalósításáról. Ezenfelül bemutatjuk azokat a tényezőket, amelyek hatást gyakorolhattak, illetve befolyásolhatták a hazai nagyvállalati önkéntesség alakulását.

Kulcsszavak: CSR, társadalmi felelősségvállalás, felelős vállalatok, vállalati önkéntesség

The practice of corporate volunteering in light of the past 10 years – in context of Effecteam's studies

Klára Molnár

Abstract

In Hungary, the first volunteer activities in large companies appeared in the mid-2000s and were executed characteristically with a bottom-up approach, in the form of collegial charity cooperation, as free-time activities. The establishment of the frameworks and policies of volunteering, as well as the promotion and organization of corporate-initiated programmes gained importance in the practice of corporate social responsibility in the second half of the 2000s. This is related to the fact that corporate social responsibility itself – called CSR by the companies and professionals as well back then in Hungary – emerged strongly and became firmly established in the corporate culture in the mid-2000s. Therefore, the first development phase of corporate volunteering in Hungary can be dated back to the last ten years. This period will be examined by this analysis.

¹ Molnár Klára (univ. doc. jur) jogász, igazgató, szakmai vezető Effecteam Egyesület

In this study, we aim to demonstrate how corporate volunteering has changed in Hungary over the last 10 years, in the light of the Effecteam's research. We break down the practice of volunteering into its elements and indicators, and present an overview of how it is planned, managed and followed up. Furthermore, we present the factors that might have influenced the evolution of corporate volunteering in Hungary.

Keywords: CSR, corporate social responsibility, responsible companies, corporate volunteering

BEVEZETÉS

A vállalati önkéntesség szerves része egy cég társadalmi felelősségvállalásának, melynek során a vállalat munkatársai munkaidőben vagy szabadidejükben valami fontos, értelem-teli cselekvést hajtanak végre azzal a céllal, hogy hozzájáruljanak a társadalom, a közösség, és az egyes emberek jóllétéhez, kiemelten abban a közösségben, melyben a cég működik. Ezáltal a vállalat – lehetőségeihez mérten – erőforrásai egy részét visszaadja a társadalom számára, miközben a munkatársaknak is megvan a lehetőségük az önkéntes projektekben való részvételre, hogy élményekkel, ismeretekkel, képességekkel stb. gazdagodjanak. Sőt mindezeket túl a vállalat üzleti működésére – üzletmenet, reputáció, fogyasztói kapcsolatok stb. – is pozitív hatással lehet a jól tervezett és menedzselt önkénteskedés.

A tanulmányban bemutatjuk és elemezzük a hazai vállalati önkéntesség főbb jellemzőit, például, hogy ez a fajta támogatási forma mennyiben kapott szerepet, hangsúlyt az évek során a többi támogatási formához képest. Továbbá, arra a kérdésre keressük a választ, hogy vajon miért vágnak bele a cégek az ilyen típusú aktivitásokba, hogy mennyire proaktívak ezen a téren és ki felel a cégen belül az önkéntesség szervezéséért. Fontosnak tartjuk megvizsgálni a vállalati önkéntesség főbb mutatóit: a vállalati munkatársaknak munkaidőben vagy szabadidőben van lehetőségük másokon segíteni; ez egyéni vagy csoportos formában valósul-e meg; illetve, inkább fizikai vagy szellemi és/vagy pro bono segítségnyújtás történik-e a részükről. A tanulmány végén kitérünk a vállalati önkéntesség által elérhető eredményekre és hatásokra is.

Az elemzéshez szolgáló kereteket az Effecteam Egyesület (korábbi néven: Magyar Adományozói Fórum) által végzett kutatási anyagok biztosították. Az Effecteam Egyesület kutatásai az aktuális TOP 200 vállalatot (Figyelő éves listái, nettó árbevétel alapján), TOP 20 bankintézményt (Figyelő éves listái, mérlegfőösszeg és eredmény alapján), valamint a TOP 10 biztosítót (Figyelő éves listái, díjbevételek alapján) vonták be a mintába. A különböző listák alapján készült elemzéseink 2011–2013 között, illetve 2015 és 2016-ban, valamint 2021-ben

készültek, és megállapításainkat ezen adatok alapján fogalmazzuk meg a nagyvállalati szektorra.

A felmérések során rendszerint 50 körüli válaszadó került be a vizsgálati mintába. Bár ez az adat nem tűnik számottevőnek, azonban érdemes figyelembe venni azt, hogy a mintában szereplő cégek közel fele nem végzett a vizsgálat időpontjában társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos aktivitásokat. A cégek további, jelentős hányadánál pedig nagyon kezdetleges, ad hoc módon megvalósuló kezdeményezések voltak jelen. Így tehát, az Effekteam – 2011–2013 között, illetve 2015 és 2016-ban készült – elemzései alapján azt mondhatjuk, hogy az elmúlt 10 évben körülbelül minden negyedik, illetve ötödik nagyvállalatnál volt fellelhető valamilyen formában a vállalati önkéntesség.

Mindezen kutatások megléte ellenére fontos kiemelni, hogy a hazai vállalati önkéntesség vizsgálata a mai napig feltáratlan terület, nem állnak rendelkezésre rendszeres és a teljes vállalati szektort lefedő kutatások, elemzések. Így a rendelkezésre álló információk részlegesek – ahogy fent is említésre került – jelen tanulmány esetén a vállalati szektor egy szeletére irányulnak.

AZ ÖNKÉNTESÉG ARÁNYA, SZEREPE ÉS TÉRNYERÉSE A TÁRSADALMI BEFEKTETÉSEK TERÉN

Társadalmi befektetéseknek nevezzük azokat a vállalati forrásokat, melyeket a cégek önként, a saját erőforrásaikból biztosítanak olyan társadalmi, környezeti ügyek vagy szervezetek támogatásához, melyeknek közérdekű vagy közcél jellegük van.

Társadalmi befektetések mint erőforrások

Társadalmi befektetéseknek nevezzük azokat a vállalati forrásokat, melyeket a cégek önként, a saját erőforrásaikból biztosítanak olyan társadalmi, környezeti ügyek vagy szervezetek támogatásához, melyeknek közérdekű vagy közcél jellegük van.

A társadalmi befektetések mint erőforrások

A társadalmi befektetéseknek többféle szegmentációja létezik. Ezek egyike, amikor a társadalmi befektetéseket mint vállalati erőforrásokat definiáljuk. Ezen szegmentáció mentén beszélhetünk:

(1) pénzbeli támogatásokról;

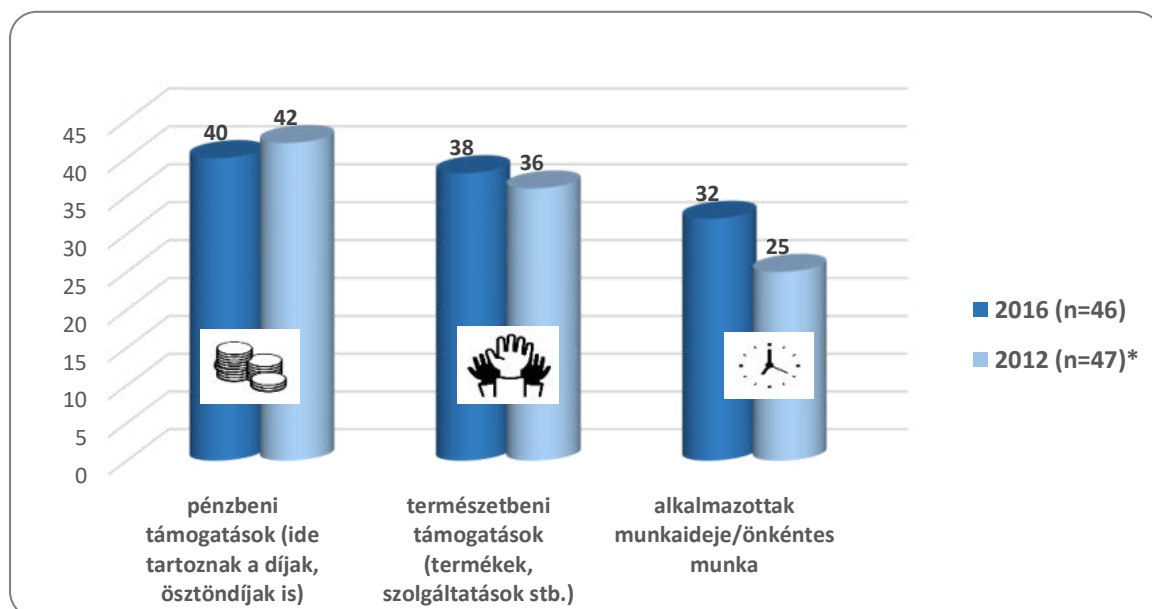
(2) természetbeni támogatásokról;

(3) a munkavállalók munkaidejéről, azaz vállalati önkéntességről.

Az elmúlt 10 évben az Effekteam 2012-ben és 2016-ban vizsgálta ezen *erőforrások egymáshoz viszonyított arányát*. Az akkori eredmények azt mutatták, hogy a 2010-es évek elején az önkéntesség aránya jóval a pénzübeni és a természetbeni támogatások mögött foglalt helyet. 2012-ben a vállalatok 1-5-ig terjedő skálán 2,5-re értékelték azt, hogy cégüknel mennyire jellemző az önkéntesség. Ezzel szemben a pénzübeni támogatások 3,76-os, a természetbeni támogatások pedig 3,12-es értéket kaptak (Effekteam Egyesület 2012:7).

Az idő előrehaladtával az arányok változtak, és az önkéntesség már nagyobb hányadot tett ki az erőforrások tortájából. 2016-ban megerősítést kaptunk egy folyamatosan növekvő tendenciára, hiszen összehasonlítva a 2012-es adatokkal, szemmel látható, hogy a vállalati önkéntesség részaránya dinamikus fejlődésnek indult. Míg 2012-ben a vállalatok fele nyilatkozott úgy, hogy engedi a munkatársak számára az önkéntes munkát, 2016-ban közel háromnegyedük jelezte ezt (1. ábra).

1. ábra A támogatási program során felhasznált erőforrások



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2016-os kutatása 5. oldal

Az Effekteam 2013-as kutatása arra szolgáltatott eredményeket, hogy az alkalmazottak munkaidejének vállalati önkéntes programokba való irányítása növekedett a 2009-2012 közötti években, hiszen a cégek 58 százaléka jelezte, hogy munkavállalói többet időt töltenek

önkéntes munkával, mint a korábbi években. Maguk a cégek is azt prognosztizálták, hogy döntő többségüknél nőni fog a munkavállalói önkéntesség a következő két évben (Effekteam Egyesület 2013:11). A változásokat leginkább a bevont alkalmazottak létszámában és az általuk kezdeményezett aktivitások arányában valószínűsítették. Az előbbit a cégek körülbelül 60 százaléka jelezte előre, míg az önkéntességre biztosított munkaidő növekedését 42 százalékuk (Effekteam Egyesület 2013:13).

Az Effekteam 2015-ös felmérése alapján azt találtuk, hogy a növekedés nem alakult a prognózisnak megfelelő mértékben, hiszen csak a vállalatok 41 százalékánál nőtt a bevont munkatársak száma, továbbá az önkéntesség megvalósításához biztosított munkaóráké pedig csak 26 százalékos volt (Effekteam Egyesület 2015:20). Ennek okait a jövőben érdemes lenne megvizsgálni, hiszen a területen történő előrelépéshez szükséges lenne látni, hogy milyen okok álltak a történések hátterében.

A 2015-ös felmérésben ugyancsak arra kértük a vállalatokat, hogy prognosztizálják a következő három évre vonatkozóan a vállalati önkéntesség mutatóit. A 2000-es évek második felére tett előrejelzések szerint leginkább az önkéntesek létszámának (a cégek 57 százaléka nyilatkozta) növekedését jelezték előre, míg az eltöltött munkaórák emelkedését csak a vállalatok 38 százaléka jelezte előre (Effekteam Egyesület 2015:21). Az Effekteam vállalati munkacsoport találkozóin született beszélgetések, és a 2021-es kismintás felvételnek eredménye alapján azt mondhatjuk, hogy ezek az előrejelzések – ha nem is ilyen mértékben – , de reálisnak mutatkoztak.

A vállalati önkéntesség térnyerésének dinamikája egészen a koronavírus-járványig intenzívnek volt mondható. Ezt jól visszaadja az Effekteam 2021-ben készült kismintás (15 vállalatra kiterjedő) felvétele, amelyből kiderül, hogy a pandémiás éveket megelőzően a vizsgált vállalatok felénél a fizikai önkéntesség mértéke egyértelműen növekedett (Effekteam Egyesület 2021:7). Ugyanakkor 2020-ban a járvány kitörésével a fizikai önkéntesség szinte teljességgel ellehetetlenült. A későbbiekben látni fogjuk, hogy a szellemi/szakmai önkéntesség még nem volt annyira elterjedt és beágyazott a vállalati gyakorlatokban, hogy át tudta volna venni a fizikai önkéntesség helyét.

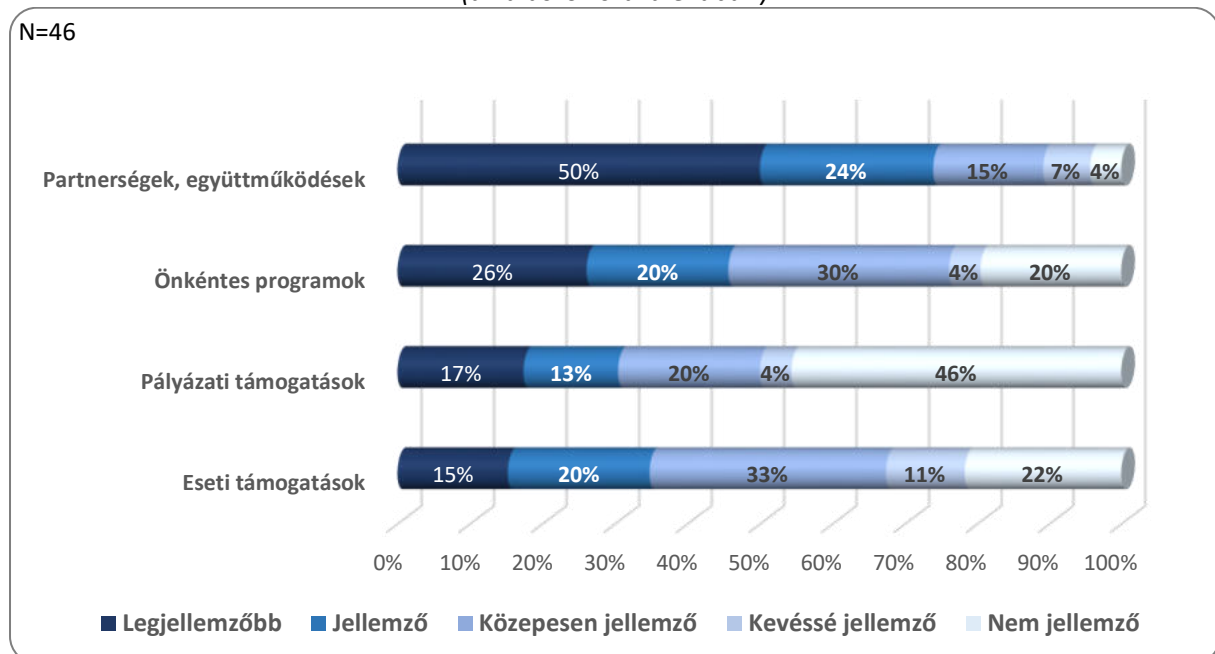
Társadalmi befektetések mint támogatási formák

A vállalati társadalmi befektetések egy másik szegmentációja szerint a támogatási formákat tekintve megkülönböztethetünk:

- (1) hosszú távú partnerségeket;
- (2) önkéntes programokat;
- (3) pályázati támogatásokat;
- (4) eseti vagy ad-hoc támogatásokat.

Ezen osztályozás szerint a hazai vállalatok számára a hosszú távú partnerségek foglalták el az elmúlt 10 évben az első helyet. Az Effekteam 2016-os kutatásának adatai (2. ábra) azt mutatják, hogy a társadalmi befektetések ezen csoportosítása szerint az önkéntesség a 2010-es évek közepére – a partnerségek és együttműködések után – az előkelő második helyre került.

2. ábra Melyik forma jellemző leginkább vállalatuk támogatási programjaira?
(a válaszok százalékában)



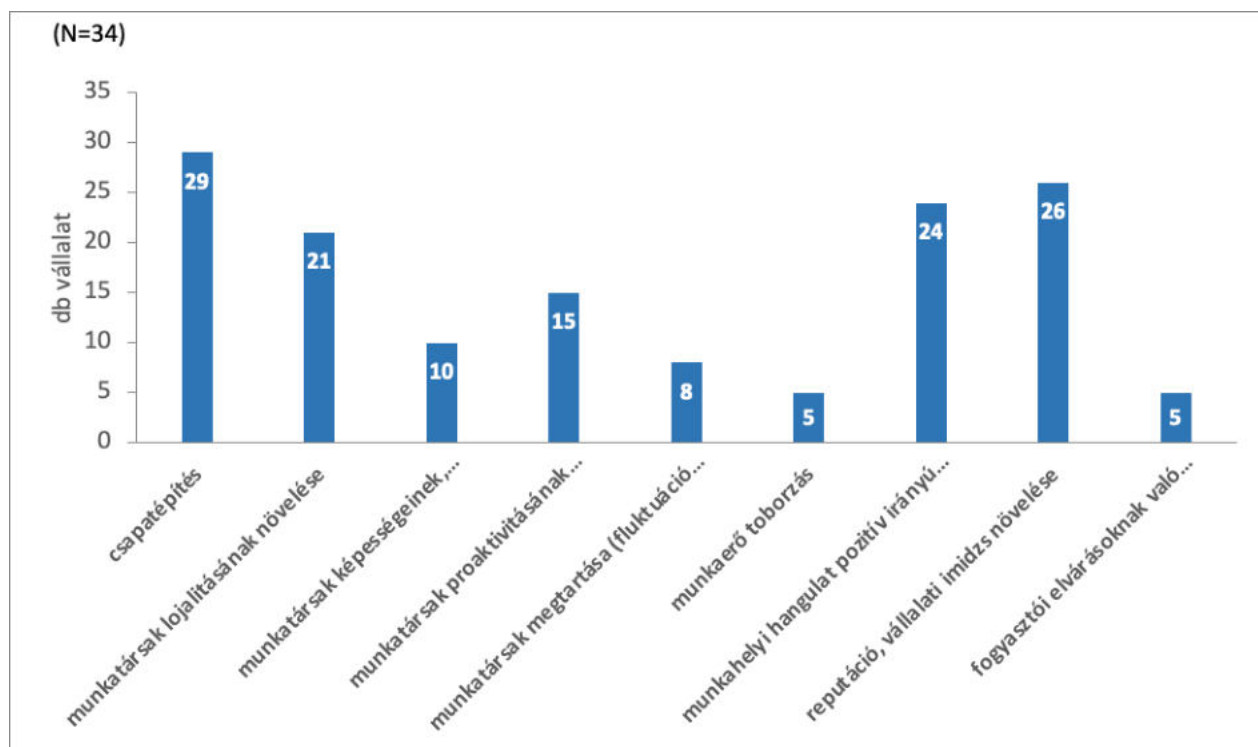
Forrás: Az Effekteam Egyesület 2016-os kutatása 13. oldal

Ma már elmondható, a 2021-es felvétel adatai alapján, hogy az önkéntes programokat megelőzi a pályázati támogatások preferálása (Effekteam Egyesület 2021:9). Ezen változásnak a hátterében úgy véljük, egyfelől a nemzetközi anyavállalatok gyakorlatának átvétele, másfelől a vállalatok körében ezen időszak alatt nyert teret a hatékony pályázati rendszer bevezetése.

A VÁLLALATI ÖNKÉNTESÉG CÉLJAI

Alapvető kérdésként merülhet fel, miért is kínálják fel a vállalatok azt a lehetőséget, hogy a munkatársak önkéntes programokban vegyenek részt? Az Effekteam elemzései jól reprezentálják, hogy a 2000-es évek elején, illetve közepén mennyiben változott a vállalatok szemlélete ennek a kérdésnek a tükrében. A 2011-es felmérés szerint a megkérdezett 34 vállalat leginkább azt várta az önkéntességtől, hogy a csapategység is fejlődik, nő a vállalati reputáció, javul a munkavállalók elégedettsége, valamint nő a munkatársak lojalitása a vállalathoz (3. ábra).

3. ábra Mely vállalati célok játszanak szerepet az önkéntes munka támogatásában, szervezésében?
(a válaszadó vállalatok számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2011-es kutatása 7. oldal

A némiképp eltérő kérdéssor mentén készült 2015-ös felmérés adatai azonban már azt mutatták, hogy a megkérdezett cégek leginkább azt várták az önkéntességtől, hogy nő a vállalat iránti elkötelezettség (4. ábra). Ezt követte a munkahelyi hangulat elégedettségének javítása, valamint ugyanilyen erősséggel a csapatepítés, együttműködési készségek fejlesztésének célja. Kiemelkedik még ebből a rangsorból a negyedik legtöbbet említett cél: a munkavállalók érzékenyítése, nyitottságának ösztönzése az önkéntes munkavégzésre. A

megjelölt célok középmezőnyében foglaltak helyet az olyan választások mint: a reputáció javítása a külső érintettek körében, a munkatársak lojalitása, megtartása, valamint a dolgozók bevonódásának javítása.

4. ábra Milyen vállalati célok játszanak szerepet Önöknél a munkatársak önkéntességbe való bevonásakor? (a válaszadó vállalatok számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2015-ös kutatása 8. oldal

Ezen célok megfogalmazását és elérését segíti az is, - ahogy a következő fejezetekben látni fogjuk –, hogy a vállalatok nagy részénél az önkéntesség, de a felelősségvállalás tervezésében és szervezésében nagy szerep jut a vállalati kommunikációs, PR-os, marketinges munkatársaknak. Felméréseinkből egyértelműen kiderült az is, hogy az önkéntesek képesség- és készségfejlesztése mint cél (például a személyes, menedzsment és az üzleti hatékonyság) – melyre a vállalati önkéntesség szintén lehetőséget adna –, a cégek számára a fentiekben felsorolt szempontokhoz képest inkább másodlagosként jelent meg.

VÁLLALATON BELÜLI FELELŐSÖK

Fontos kérdés, hogy cégen belül ki a felelős az önkéntes programok működéséért. Az Effekteam kutatásai azt mutatják, hogy a vállalatoknál ez a terület egyre inkább eltolódott a HR és a kommunikációs részleg közös munkája felé. A két szervezet megjelenését az

önkéntesség koordinálásában 2011-ben még csak a megkérdezett vállalatok 31 százaléka jelezte, de több volt az olyan cégek aránya (36 százalék), ahol még változó jelleggel dedikáltak felelőst a témának (Effekteam Egyesület 2011:6). Viszont a 2015-ös adatok szerint a megkérdezett vállalatok 38 százalékánál már a két osztály részvételével szervezték az önkéntességet (5. ábra).

5. ábra Ki felelős a vállalatnál a munkatársak önkéntes munkájának tervezéséért, szervezéséért?
(a válaszadó vállalatok számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2015-ös kutatása 12. oldal

A fenti adatokban azonban nincs semmi meglepő, ha figyelembe vesszük azt, hogy idehaza a társadalmi felelősségvállalás menedzselése a 2000-es években leginkább a PR és kommunikációs osztályokhoz volt köthető, amit 2016-os kutatásunk is visszaigazolt.

A VÁLLALATI SZEREPVÁLLALÁS

Vajon proaktívan vagy reaktívan állnak hozzá a cégek az önkéntesség megvalósításához? A vállalatok nagy részénél több lehetőség is rendelkezésre állt az elmúlt 10 évben a munkatársak számára, hogy önkéntes tevékenységekben vehessenek részt.

Egyrészt a vállalatok többsége úgynevezett központi önkéntes eseményeket szervez, amelyre erősen ösztönzi a dolgozók részvételét. Ezen felül sok cég inspirálja munkavállalóit arra, hogy maguk is keressenek olyan szervezeteket, ahol szívesen segítenének. Ez utóbbi lehetőséget van, hogy ad hoc módon kezeli a cég – vagyis a munkatársak egyéni kéréseit az év során folyamatosan értékeli –, de több helyen pályázati rendszert is kialakítottak arra, hogy a

kollegák igényeit a megfelelő helyre tudják becsatornázni. Ilyen esetben évente egy vagy két alkalommal, de akár folyamatosan is lehetőségük van a dolgozóknak ún. belső pályázatot benyújtani, amit a vállalat szakértői bizottsága értékeli, és támogatásban részesíti vagy elutasítja a kérést. Elutasításra – jellemzően – a vállalat társadalmi felelősségvállalási koncepciójától távol álló opciók esetén kerül sor.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a vállalatok hozzáállása az önkéntességhez az elmúlt 10 évet tekintve inkább proaktív, mint reaktív volt. Egyrészt keresték és szervezték maguk is az alkalmakat, ahol a munkatársak mások segítségére lehettek, másrészt ösztönözték is a kollegáikat arra, hogy ők maguk is szervezzenek ilyen eseményeket, amelyeket a vállalatok többsége anyagi erőforrással is támogatni tudott. 2011-ben a vállalatok 66 százaléka jelezte, hogy a cég proaktívan keresi az önkéntes munka formájában megvalósuló támogatási lehetőségeket (Effekteam Egyesület 2011:5).

Az Effekteam 2015-ben végzett kutatása szerint a vállalati önkéntesség szervezésében a megkérdezettek nagy hányada maga is kezdeményező volt, míg a dolgozók kezdeményező készsége alacsonyabban, kis mértékben volt jelen (6. ábra).

*6. ábra Kinek a kezdeményezésére, illetve szabadidőben vagy munkaidőben szervezett önkéntes programokban vehetnek részt a munkavállalók a vállalatuknál?
(a válaszadó vállalatok számában)*



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2015-ös kutatása 12. oldal

A központi, illetve munkatársi kezdeményezések alakulásához az is hozzájárul, hogy számos cég számára dilemmát jelent, hogy noha a programokat nevében és tematikájában önkéntességnek nevezik, ugyanakkor aktívan és tevékenyen részt is vesznek azok szervezésében. Sok esetben kérdésként merül fel, hogy hol húzódnak a határok - az alulról vagy felülről jövő struktúrák - a kezdeményezések tekintetében. Ezért a vállalati szabályzatok, policyk – már amennyiben vannak – többször változnak a tekintetben, hogy például munkaidőben történjen-e az önkéntesség vagy sem; hogy a vállalat biztosítson-e anyagi erőforrásokat a kezdeményezésekhez vagy inkább ne; hogy elismerjék-e és/vagy jutalmazzák-e az önkénteseket vagy ezt mellőzzék; illetve, hogy mennyiben legyenek központi, céges események vagy inkább a munkatársakra bízák-e az önkéntesség megszervezését.

MUNKAIIDŐBEN VERSUS SZABADIDŐBEN VÉGZETT ÖNKÉNTESSÉG

Általánosan elmondható, hogy a magyarországi cégeknél az elmúlt 10 évben egyre inkább jellemző, hogy munkaidőt biztosítanak az önkéntes tevékenységek megvalósításához, illetve, azt egyre több vállalat kompenzálja plusz szabadnappal, ha szabadidőben történik az önkéntesség.

Az Effekteam 2011-ben készített vizsgálatából még az látszott, hogy a vállalatok 61 százalékánál a munkatársak inkább szabadidőben végeztek önkéntes munkát (Effekteam Egyesület 2011:4). Ugyanakkor a 2015-ös felmérésünkből már az derült ki, hogy a megkérdezett vállalatok többségénél inkább a munkaidőben megengedett és támogatott önkéntesség volt az elterjedtebb (Effekteam Egyesület 2015:12).

Azon vállalatoknál, ahol a munkatársak szabadidőben engedélyezett önkéntes aktivitásairól a munkaidőben megvalósított aktivitásokra helyeződött át a hangsúly, jellemzően 1-4 munkanap időtartamot határoztak meg, ami az önkéntes munkával eltölthető munkaidőkeret. A munkaidőben való önkéntes tevékenységeknek megvan az az ösztönzője, hogy a vállalat már önmagában ezzel támogatja dolgozóját, hogy önkéntes munkát végezzen, azaz valami jót cselekedjen, illetve más tevékenységet csináljon, mint a megszokott munkaidőben. Ugyanakkor minden esetben, amikor a cég vált a szabadidőben való önkéntesség ösztönzéséről a munkaidőben való önkéntesség ösztönzésére, a középvezetők érzékenyítése és elkötelezetté tétele – a tapasztalatok szerint – elengedhetetlenné válik, hiszen

munkaidőkeret ide vagy oda, csak olyan esetben tud egy-egy dolgozó önkéntes munkát vállalni, amikor és amennyiben a felettese elengedi.

Nyilvánvaló, hogy azoknál a cégeknél, ahol a vállalati önkéntesség munkaidőben (is) történik, szinte kivétel nélkül a HR rendszer részévé válik annak dokumentálása: konkrétan ki hány órát töltött el egy-egy év során azzal, hogy munkaidejében másoknak segít.

FIZIKAI VERSUS SZELLEMI VAGY PRO BONO (SZAKMAI) ÖNKÉNTESSÉG

A 2010-es évek elején szinte kizárólag a fizikai munka merült fel, mint lehetőség, ha a vállalatok az alkalmazottak önkéntes munkavégzésére gondoltak. Ahogy telt az idő, fokozatosan kapott teret a szellemi és/vagy pro bono önkéntesség is. Az Effekteam 2011-es felmérése szerint, amíg a cégek csupán 5 százalékánál volt jellemző ebben az időszakban kizárólagosan a szellemi önkéntes munka, addig 2015-ben ez az arány már 32 százalékra nőtt (Effekteam Egyesület 2015:14).

Ezt a növekedést már az Effekteam 2013-as kutatása is prognosztizálta, miszerint a cégek 53 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a vállalati önkéntességen belül növekedni fog a munkatársak szakértelméhez kapcsolható feladatok aránya (Effekteam Egyesület 2013:13).

A hazai vállalatok a szellemi és a pro bono önkéntességet legtöbb esetben szinonimaként használják, ezért most a pontosság kedvéért teszünk egy rövid kitérőt a szellemi és pro bono önkéntesség megkülönböztetésére.

„A pro bono támogatások könnyen összetéveszthetők a szellemi, kompetencia alapú önkéntes munkával. A legfontosabb különbséget az jelenti a két támogatási forma között, hogy a pro bono tevékenységek alapvetően nem a munkavállalók, hanem a cég által vállalat önkéntes segítségnyújtását jelentik. A vállalat az alapszolgáltatását természetbeni támogatásként ajánlja fel valamilyen szervezetnek, de ugyanolyan feltételekkel, felelősségvállalással, és általában szerződés alapján, mint egyéb, üzleti ügyfeleinek. Leggyakrabban az üzleti szolgáltatásokat nyújtó vállalatoknál fordul elő ez a forma: pl. pénzügyi, jogi, IT vagy kommunikációs vállalkozásoknál.” (Effekteam Egyesület 2015:14)

Sok esetben az, hogy egy vállalat alkalmazottjai fizikai vagy szellemi és/vagy pro bono önkéntes munkát végeznek, nemcsak a cégen múlik, hanem a munkavállalókon is.

„Az önkéntes feladatok jellegét tekintve a fizikai feladatok népszerűségének több oka is lehetséges. Egyrészt a tudás alapú, szellemi önkéntes feladatok általában rendszeres,

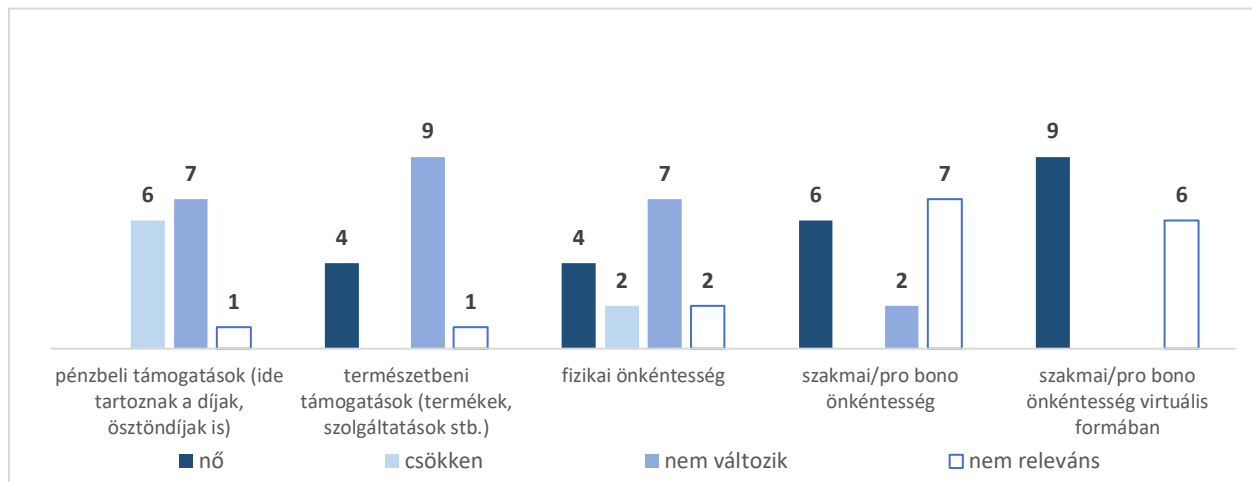
hosszabb időn át tartó és jellemzően egyéni vagy legalábbis kis csoportban végezhető elkötelezettséget jelentenek. Ezzel szemben sok vállalatnál évente csak egy-két alkalommal nyílik munkaidőben végzett önkéntes feladatokra, valamint sok cég a nagyobb csoportban végezhető tevékenységeket preferálja. Másrészt hazánkban az amúgy is sok esetben irodai vagy szellemi munkát végző önkéntesek számára nagyobb élményt jelent az, ha a szokásos munkájuktól merőben eltérő feladatokat kapnak és kézzelfogható, maradandó eredményét láthatják a segítségnyújtásnak. Emellett még mindig kevés olyan társadalmi szervezetet vagy intézményt találhatunk, amely képes lenne rendszeresen önkénteseket fogadni és megfelelően foglalkozni velük, akár fizikai, akár szellemi munkáról van szó. Részben a szervezetek kis mérete miatt, illetve a legtöbb helyen kapacitáshiány miatt nem tudnak munkatársat biztosítani az önkéntesek koordinációjához, felkészítéséhez.” (Effekteam Egyesület 2015:14)

Nem hagyható figyelmen kívül az a tényező sem, hogy a szellemi önkéntesség megvalósításához több odafigyelés, inkubáció, érzékenyítés szükséges a vállalat részéről, egyszóval több energia- és időbefektetést igényel, mint a fizikai önkéntes programok szervezése.

A szellemi és/vagy pro bono önkéntesség a nemzetközi témában jártas és elismert Taproot Foundation megállapítása szerint hatványozottan több, mintegy nyolcszoros értéket képes teremteni a fizikai önkéntességhez viszonyítva. Ehhez érdemes azt is hozzá tenni, hogy a szellemi és/vagy pro bono önkéntesség másfajta lehetőséget nyújt a munkatársak képesség- és készség fejlesztéséhez, mint a fizikai önkéntesség. Ugyanakkor, ahogy fentebb láttuk, a vállalatoknál az önkéntesség szervezésekor más célok (pl. reputáció, csapatépítés) nagyobb súllyal esnek latba, mint a munkatársak személyes, menedzsment vagy üzleti hatékonyságának fejlesztése. A szellemi és/vagy pro bono önkéntesség kisebb arányát talán ez a tény is befolyásolhatja.

A 2020-tól a vállalatok abba a helyzetbe kerültek, hogy a koronavírus-járvány következtében az év nagyobb részében ellehetetlenült a fizikai önkéntesség. Így több cég is nyitottá vált a szellemi és/vagy pro bono önkéntesség irányába. Ez újabb lökést adhat az önkéntesség ezen formájának, amit az Effekteam 2021-es kutatása is megerősített. Eszerint a következő időszakban a vállalatok 60 százaléka tervezi a szakmai és/vagy pro bono önkéntes tevékenységek ösztönzését, kipróbálását (7. ábra).

7. ábra A következő évben (2021) Ön szerint várhatóan hogyan változik vállalatuknál az egyes támogatási típusok mértéke (a válaszadó 15 vállalat számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2021-es kutatása 7. oldal

ESETI VAGY HOSSZÚ TÁVÚ ÖNKÉNTESSÉG

A következő, 8. és 9. ábra alapján jól látható, hogy egyrészt az eseti önkéntes tevékenységek jóval népszerűbbek a hosszabb távú segítségnyújtásnál.

8. ábra Önkéntesség: eseti, egyszeri alkalommal történő segítségnyújtás, amely külön szakmai felkészülést nem igényel (a válaszadó vállalatok számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2015-ös kutatása 15. oldal

Másrészt az eseti segítségnyújtást jelentő feladatok között a legtöbb cég a munkahelyen történő pénzbeli vagy tárgyi adománygyűjtést választja (29 említés), de emellett nagyon népszerűek a támogatott szervezet ingatlanjának a felújítását, megszépítését célzó tevékenységek is (28 említés).

A hosszú távú, rendszeres együttműködést kívánó programok között a véradás áll az első helyen (24 említés). Számos vállalat kifejezetten a munkahely területén ad erre lehetőséget.

9. ábra Önkéntesség: hosszú távú, rendszeres segítségnyújtás
(a válaszadó vállalatok számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2015-ös kutatása 15. oldal

A főleg szellemi munkavégzéshez kapcsolódó, tartós elkötelezettséget kívánó feladatok még csak néhány cégnél fordultak elő, ezen tevékenységek említése jóval alacsonyabb (3-6 említés).

CSOPORTOS VERSUS EGYÉNI ÖNKÉNTESSÉG

A csoportosan végzett önkéntes tevékenységek a mai napig jóval népszerűbbek a nagyvállalatok körében, mint az egyéni formában megvalósuló önkéntesség. Mind a vállalati önkéntesség céljainak meghatározása (például csapatépítés), mind a fizikai versus szellemi önkéntesség fejezetben részletezett okok – a fizikai önkéntesség előnyben részesítése – miatt választják a cégek munkatársai a mai napig is a csoportos formát az egyéni segítségnyújtással szemben. Míg az Effekteam 2011-es kutatása szerint a vállalatok 6 százaléka szervezett vagy támogatott kizárólag egyéni önkéntességet, addig 2015-ben ez az arány már 10 százalékos volt a megkérdezett vállalatok körében.

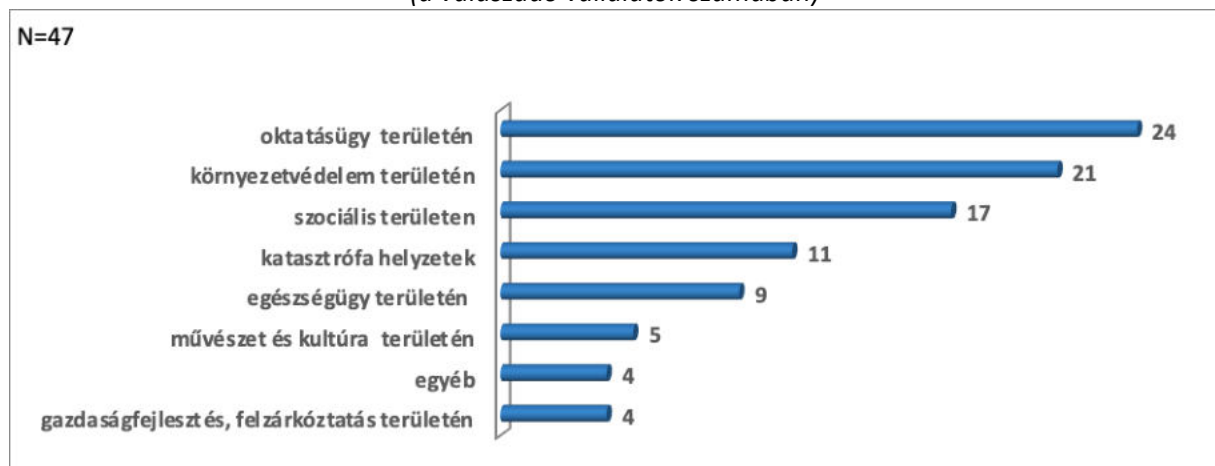
ÜGYEK, KEDVEZMÉNYEZETTEK

Annak meghatározása, hogy egy-egy cég mennyire szűkíti le azon ügyek, kedvezményezettek és konkrét tevékenységek körét, amelyek a vállalati önkéntesség fókuszát jelentik, mindig stratégiai döntés kérdése. Ezen a téren az a legoptimálisabb, ha a vállalatok összehangolják a vállalati, a munkavállalói és a kedvezményezetti érdekeket.

Az Effekteam különböző időben végzett felvételeinek eredményei szerint az elmúlt 10 évben a legtöbb önkéntes órával megcélzott ügyek – ha változó arányban is – a környezetvédelem, az oktatás és a szociális ügyek voltak, amelyek a leginkább lehetővé teszik a felsorolt három – vállalati, munkatársi és kedvezményezetti – érdekkör összehangoltságát.

Az Effekteam 2011-es kutatása alapján még leginkább a környezetvédelmet, a szociális területeket, valamint az oktatásügyet preferálták a vizsgálatban résztvevő cégek (Effekteam Egyesület 2011:10). A 2015-ös vizsgálatunk adatait érdemes megidézni ide, mert a támogatott tevékenységek sorrendje változott és a következőképpen alakult: az oktatásügy került az első helyre a legtöbbet említett ügyek közé, megelőzve a környezetvédelem és szociális területeket (10. ábra).

10. ábra Önkéntesség: milyen ügyeket támogatnak a vállalatok önkéntes programjaik során?
(a válaszadó vállalatok számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2015-ös kutatása 16. oldal

Az elmúlt tíz évben a kedvezményezetti kör tekintetében – sok vállalatnál a politikai, vallási szervezetek vagy fegyveres testületek önkéntes munkával való segítségét kivéve – szinte bármilyen szervezet szóba jöhetett, legyen az alapítvány, egyesület, szociális szövetkezet, akár oktatási vagy egyéb önkormányzati intézmény. Az önkéntességgel való segítség esetén a

kedvezményezett kört tehát viszonylag tágan értelmezték a cégek, ugyanakkor érdemes felfigyelni arra, hogy az egészségügyi, valamint a művészeti és kulturális területeket a válaszadók 19-11 százaléka említette, mint vállalati önkéntességgel támogatandó/támogatható „ügyet”.

EREDMÉNYEK, HATÁSOK

A társadalmi befektetések, ezen belül a vállalati önkéntesség nyomon követése – az eredmények és hatások feltérképezése, mérése – a mai napig gyerekcipőben jár még a nagyvállalati kört tekintve is. Következésképpen ezen a téren az elmúlt 10 évet tekintve nagy változások nem detektálhatóak. Pedig utánkövetés, mérés nélkül nagyon nehéz megmondani, vajon jó úton jár-e a cég, a kitűzött célok megvalósultak-e, illetve meg valósulnak-e.

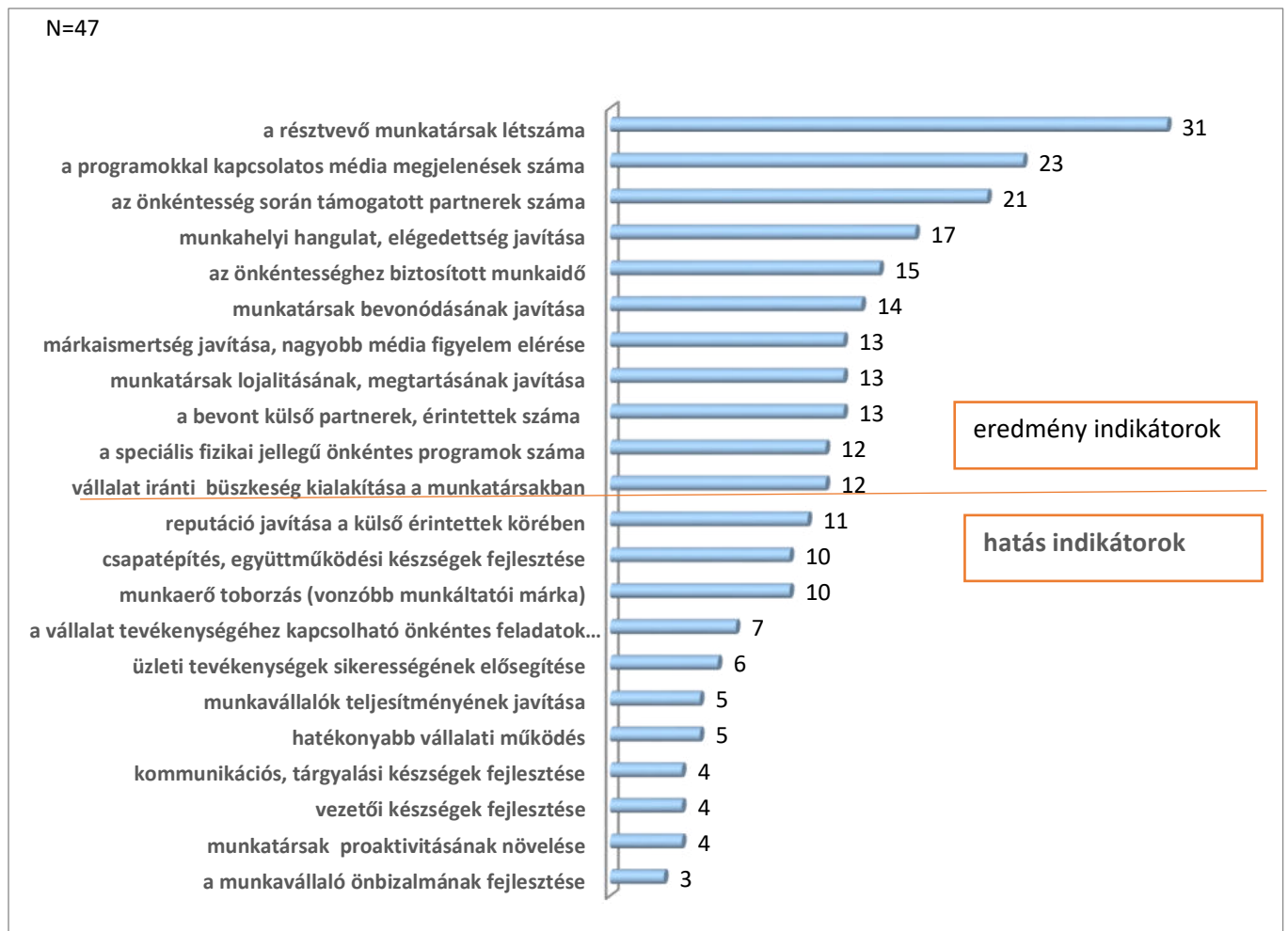
A vállalati adatgyűjtés leginkább arra terjed ki, hogy hány munkatárs, hány munkaórában vett részt önkéntes aktivitásokban éves szinten. Sajnos rendszeres, átfogó kutatási eredmények sem állnak rendelkezésre, hogy pontos számokról beszélhessünk.

Az, hogy az önkéntesség a vállalat üzleti működésére, valamint a munkavállalók életére hogyan hatott, milyen változásokat okozott – kevés kivétellel – szinte láthatatlan a cégek számára. Ezzel kapcsolatosan az Effekteam 2011-es kutatásából (Effekteam Egyesület 2011:14) az derült ki, hogy sok vállalat mindössze feltételezésekkel él arra nézve, hogy az önkéntes munkavégzés következtében javul a csapategység (71 százalékos említés), jobb lesz a munkahelyi hangulat (65 százalékos említés), illetve, hogy nő a vállalat reputációja (65 százalékos említés).

Több vállalatnál az a gyakorlat, hogy a cégek a munkatársaktól eseti élménybeszámolókat kérnek, vagy velük interjúkat készítenek, amelyeket a belső kommunikációs csatornákon publikálnak. Természetesen, ha a cég pénzbeni támogatást is ad egy-egy csapatnak az önkéntes munkavégzéshez, azzal szinte minden esetben tételesen el kell számolni az aktivitás megvalósítása után.

A későbbi, 2015-ös felmérésünk alapján már az látható, hogy a cégek a vállalati önkéntesség mérése és hatása esetében inkább a számszerűsíthető eredmény indikátorok (főként a résztvevők száma, média megjelenések száma, támogatott partnerek száma) figyelemmel kísérését helyezték előtérbe, mint a hatás indikátorokét (11. ábra).

11. ábra Vállalatuknál milyen mutatók alapján követik, mérik a munkavállalók vállalati programokba való bevonásának eredményét és hatásait? (a válaszadó vállalatok számában)



Forrás: Az Effekteam Egyesület 2015-ös kutatása 17. oldal

ZÁRSZÓ

Ahogy elemzésünk bemutatta, az elmúlt 10 évben az önkéntesség fokozatosan teret nyert a nagyvállalatok társadalmi felelősségvállalási gyakorlatában. Ugyanakkor, a mai napig úgy tekinthetünk rá, mint a cégek társadalmi befektetéseinek egyik legnagyobb potenciállal rendelkező formájára, amely még nem foglalta el az őt megillető helyét a hazai vállalatok gyakorlatában. A cégeknél rendszerint megvan a szándék arra, hogy növeljék ezen támogatások szerepét a társadalmi befektetések terén, ahogy ezt az Effekteam 2013-as és 2015-ös kutatásaiban felállított hosszú távú prognózisok is visszaigazolták.

Ugyanakkor több tényező is hátráltathatja ezen felelősségvállalási forma fejlődését, amelyek közül néhány mérvadó tényezőt ki kell emelni. Neheztítő tényezők közé sorolhatjuk a fogadó szervezetek hiányát, illetve azt a körülményt, hogy sok esetben külsős szakmai partner,

szakmai támogatás nélkül nehéz megtalálni az önkéntesség „helyszínét”, legyen szó akár fizikai, akár szellemi önkéntességről. Ezenfelül az is tapasztalható, hogy a vállalaton belüli fluktuáció miatt sok esetben elvész a vállalati felelősségvállalásról, így az önkéntesség menedzseléséről már megszerzett tapasztalat és tudás egy része, s így a cég kénytelen újra tanulni a már korábban bevett gyakorlatokat. Továbbá a vállalati önkéntesség fejlesztésének egyik akadálya a vezetői érzékenyítés vagy bevonás hiánya, hiszen az ő engedélyük nélkül csak törekvés marad a dolgozók számának növelése. Ezen túlmenően említést kell tenni az eredmény és hatásmérés hiányáról is, hiszen utánkövetés – eredmények és hatások feltérképezése és visszacsatolása – nélkül nehéz felmérni, hogy az önkéntességgel kitűzött célok, mennyiben valósultak meg, és milyen irányokban érdemes tovább fejleszteni az önkéntes gyakorlatot.

Az elmúlt 10 évben több külső körülmény is katalizálta, illetve formálta ezen vállalati támogatási forma alakulását Magyarországon. Ezek közül az egyik legfontosabb volt, hogy a 2008-as gazdasági válságot követő években egy-egy vállalat, még ha nem is csökkentette éves szinten a társadalmi befektetéseinek összértékét, a három támogatási forma (pénzbeni támogatások, természetbeni támogatások, önkéntesség) közül a munkatársak munkaideje tűnt a legköltséghatékonyabbnak a pénzbeni vagy a természetbeni támogatásokkal szemben, ezért az önkéntesség aránya növekedni tudott a másik két támogatási formához képest. Következésképp ez a támogatási forma nagyobb hangsúlyt kapott a nagyvállalatoknál a felelősségvállalási aktivitásaik terén.

A válság ugyanakkor szemléletformálást is hozott abban a tekintetben, hogy a vállalatok társadalmi felelősségvállalási tevékenysége fókuszáltabbá, proaktívabbá vált. Ezenfelül a cégek támogatási stratégiáját egyre inkább áthatotta az üzleti szemlélet, illetve az aktivitások menedzselése hatás- és eredményorientáltabbá vált, amely részint kihatott az önkéntességre is.

Ezen túlmenően az Európai Bizottság által 2011-ben meghirdetett Európai Önkéntesség Éve érezhetően lökést adott általában az önkéntesség, de a vállalati önkéntesség dinamikus növekedésének, társadalmi elfogadottságának. A 2011-es programok során az Európai Bizottság a vállalatok, a munkáltatók számára is deklaráltan értékesé kívánta tenni az önkéntességet, összhangban az európai alapértékekkel, a szolidaritás és a társadalmi kohézió erősítésével.

A befolyásoló tényezők között mindenképp érdemes megemlíteni, hogy az önkéntesség a munkáltatói márkaépítés egyik eszközévé vált az elmúlt években. Ahogy az elemzésben láttuk, már az Effekteam 2015-ös kutatása is jelezte, hogy a cégek közel fele használja a támogatási programokat munkáltatói márkájának építéséhez. A 2010-es évek derekától pedig a munkaerő-piaci változások arra készítették a vállalatokat, hogy nagyobb figyelmet fordítsanak munkavállalók személyes igényeire, preferenciáira, mint korábban. Ezért tudásalapon, hiteles felmérésekre, munkahelyi kutatásokra építve kell napjainkban kidolgozniuk azokat a megoldásokat, programokat, amelyek elősegítik a munkavállalók jóllétét, és a társaság iránti hosszú távú elköteleződését, amelynek része az önkéntesség is.

Végezetül azt sem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a koronavírus-járvány ugyan átmenetileg, illetve időszakosan lehetetlenné tette a fizikai önkéntességet, ugyanakkor lehetőséget adott a cégek munkavállalóinak arra, hogy kipróbálják magukat a szellemi és/vagy pro bono önkéntesség terén. Ez az alkalom megfelelő alapot biztosíthat a jövőben ezen önkéntes forma beágyazódásának és terjedésének a hazai közegben is.

IRODALOM

Magyar Adományozói Fórum (2011): *Vállalati önkéntesség (TOP200)*. Budapest

https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/vallalati_onkentesseg_2011.pdf

Letöltve: 2021.11.10.

Magyar Adományozói Fórum (2012): *Eseti támogatások a hazai vállalatok támogatási gyakorlatában 2012 (TOP 200+ pénzügyi szektor)*. Budapest

[https://effekteam.hu/wp-](https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/eseti_tamogatasok_a_hazai_nagyvallalatok_tamogatasi_gyakorlataban_2012.pdf)

[content/uploads/2019/06/eseti_tamogatasok_a_hazai_nagyvallalatok_tamogatasi_gyakorlataban_2012.pdf](https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/eseti_tamogatasok_a_hazai_nagyvallalatok_tamogatasi_gyakorlataban_2012.pdf) Letöltve: 2021.11.10.

Magyar Adományozói Fórum (2013): *A hazai vállalatok társadalmi befektetéseinek trendjei 2009-2015 (TOP 200+ pénzügyi szektor)*. Budapest

https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/a-hazai_vallalatok_tarsadalmi-befekteteseinek-trendjei-2009-2015.pdf Letöltve: 2021.11.10.

Magyar Adományozói Fórum (2015): *A munkavállalók bevonásának szerepe a vállalatok támogatási programjaiban 2015 (TOP 200+ pénzügyi szektor)*. Budapest

[https://effekteam.hu/wp-](https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/a_munkavallalok_bevonasanak_szerepe_a_vallalatok_tamogatasi_programjaiban_2015tanulmany.pdf)

[content/uploads/2019/06/a_munkavallalok_bevonasanak_szerepe_a_vallalatok_tamogatasi_programjaiban_2015tanulmany.pdf](https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/a_munkavallalok_bevonasanak_szerepe_a_vallalatok_tamogatasi_programjaiban_2015tanulmany.pdf) Letöltve: 2021.11.10.

Magyar Adományozói Fórum (2016): *Vállalatok támogatási gyakorlata 2016 (TOP 200 és pénzügyi szektor)*. Budapest

[https://effekteam.hu/wp-](https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/kutatasi_osszefoglalo_vallaltok_tamogatasi_tevekenysege_2016.pdf)

[content/uploads/2019/06/kutatasi_osszefoglalo_vallaltok_tamogatasi_tevekenysege_2016.pdf](https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/kutatasi_osszefoglalo_vallaltok_tamogatasi_tevekenysege_2016.pdf) Letöltve: 2021.11.10.

Effekteam Egyesület (2021): *Társadalmi befektetések az Effekteam tagjainál - trendek 2021*. Budapest
<https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2021/03/Társadalmi-befektetések-az-Effekteam-tagjain%C3%A1l-trendek-2021-1.pdf> Letöltve: 2021.11.10.

MENNYIBE KERÜL EGY ÖNKÉNTES?

JUNKERTNÉ SZÚCS ZSUZSANNA¹

Áttekintés a közérdekű önkéntes tevékenység ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatásainak köréről.

A címben szereplő kérdésre – első megközelítésben – azt a választ adnák, hogy semmibe, tekintettel arra, hogy egy ingyenes jogviszonyról van szó, amikor is a magánszemély a fogadó szervezet részére ellenszolgáltatás nélkül végez munkát. Ugyanakkor a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény egy sor juttatás biztosítását írja elő a fogadó szervezet részére, melyek effektív pénzkidrást is jelentenek e szervezetek számára. A hivatkozott jogszabály alapján biztosítandó juttatások körét – a szerző által kialakított csoportosítás alapján –, valamint ezen juttatások adó- és társadalombiztosítási vonatkozásait ismerteti a cikk.

AZ INGYENES JOGVISZONY

A közérdekű önkéntes tevékenység: ellenszolgáltatás nélkül, mások javára, szabad elhatározásból végzett munka, a – közérdekűség követelményének teljesülése érdekében megfelelően – törvényben meghatározott fogadó szervezet és tevékenységi kör vonatkozásában. Nem tekinthető a fentiek alapján közérdekű önkéntes tevékenységnek, ha az illető:

- a tevékenységet ellenérték fejében vagy
- maga, illetve közeli hozzátartozója javára végzi, továbbá, ha
- a tevékenységre jogszabály vagy bírósági, hatósági határozat kötelezi.

¹ Junkertné Szűcs Zsuzsanna (univ. doc. jur), igazságügyi adó- és járulékszaktő, az Önadózó lap főszerkesztője

Ha a tevékenység jellegénél fogva, illetve a felek között egyébként fennálló jogviszony (pl. polgári jogi jogviszonyban egyesület, alapítványkezelő szervének tagjaként) miatt az ingyenes tevékenység más jogviszonyban is végezhető, akkor a törvény lehetőséget ad arra, hogy a felek eldöntsék, önkéntes jogviszonyban vagy más jogviszonyban végzik a tevékenységet. Ez utóbbi esetben nincs szó a törvényben meghatározott adminisztrációs, illetve írásba foglalási kötelezettségről és ellenőrzésről, de a felek nem lesznek jogosultak a kedvezményekre sem.

AZ ELLENSZOLGÁLTATÁS FOGALMA

A törvény szerint ellenszolgáltatásnak minősül minden olyan vagyoni előny, amelyhez az önkéntes vagy közeli hozzátartozója az önkéntes tevékenységhez kapcsolódóan jut.

Nem várható el ugyanakkor, hogy az önkéntes a tevékenységével kapcsolatban felmerülő költségeket maga viselje. Ezeket az önkéntes tevékenységhez szükséges természetbeni juttatásokat, illetve a szükséges költségek megtérítését a törvény nem minősíti ellenszolgáltatásnak, hiszen az nem hozza jobb vagyoni helyzetbe az önkéntest, hanem csak nem engedi, hogy rosszabb anyagi helyzetbe kerüljön azért, mert önkéntes tevékenységet végez. Ez alól egyedül az értékhatárhoz kötött jutalom a kivétel, a többi juttatás az önkéntes tevékenység ellátásához szükséges feltételek biztosítását jelenti. Fontos kiemelni, hogy a jutalom kivételével mindegyik juttatásnál feltétel, hogy csak akkor adható, ha az a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges, vagyis, hogy nélkülük az önkéntes tevékenységet nem, vagy komoly nehézségek árán lehetne ellátni. Ugyanakkor a tevékenység végzésének feltételeit biztosítani kell az önkéntes számára, épp oly módon, mint egy munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban dolgozó számára. Az önkéntes a jogviszonya okán nem kerülhet kedvezőtlenebb helyzetbe a jogszabályi előírások biztosítása során, mint egy munkaviszonyban álló. Egyes juttatások esetén a jogalkotó juttatási kötelezettséget ír elő a fogadó szerv részére.

JUTTATÁSOK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK KÖRE

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény 2. § (3) bekezdése a)-i) pontokban nevesíti az ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatások körét, melyek jelentős részben a fogadó szervezet részére előírt jogszabályi feltételekből következnek. Tekintsük át ezeket csoportosítva.

a) Biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények

a1) Munkaruházat, védőfelszerelés

Ugyan a közérdekű önkéntes tevékenységre nem terjed ki a Munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) hatálya, ugyanakkor az élet- testi épség és egészség védelmének biztosítása érdekében az önkéntest is kötelezően el kell látni – amennyiben az önkéntes tevékenység indokolja – munkaruházattal védőfelszereléssel és védőanyaggal. Erre vonatkozó szabályt rögzít a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény 8. § (1) bekezdés a) pontja, miszerint *a fogadó szervezet köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit*. Így például kórházi önkéntesek esetén a védőruha, maszk, gumikesztyű biztosítása kötelező.

a2) Védőoltás, szűrővizsgálat

Ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatás az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenység biztonságos ellátása érdekében biztosított védőoltás, szűrővizsgálat és más betegségmegelőző szolgáltatás.

Az önkéntes tevékenység ellátásához közvetlenül kapcsolódó oltások (például külföldi utazás esetén speciális betegségek elleni oltások) és vizsgálatokon túlmenően a COVID-19 járvány okán ebbe a körbe tartozik a COVID-19 elleni védőoltás, influenza oltás, PCR tesztek költsége is.

b) Munkavégzés feltételrendszere – tárgyi, személyi

b1) Iskolarendszeren kívüli képzés költsége

A fogadó szervezet köteles biztosítani a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges ismeretek megszerzését (lásd: 8. § (1) bekezdés c) pont). Ennek megfelelően ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatás az önkéntes részére biztosított – a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges – iskolarendszeren kívüli képzés költsége. Az iskolarendszeren kívüli képzés fogalmát a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. § 86. pontja határozza meg. Ennek megfelelően iskolarendszeren kívüli képzésnek az olyan képzés minősül, amelynek résztvevői nem állnak a képző intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban. Ennek megfelelően az iskolarendszeren kívüli képzések körébe tartoznak a különböző tanfolyamok, továbbképzések, nyelvtanfolyamok stb.

b2) Állattartás költségének megtérítése

Amennyiben az adott önkéntes tevékenység ellátásához állatra is szükség van (pl. terápiás kutya), úgy az állat élelmezésének, ellátásának, képzésének biztosítása, illetve ezek bizonylattal igazolt költségének az önkéntes részére történő megtérítése nem minősül ellenszolgáltatásnak.

Vagyis a fogadó szervezet az önkéntes tevékenység ellátásához közvetlenül szükséges, az önkéntes tulajdonát képező állat ellátási-, élelmezési-, és oktatási feladatait természetben is biztosíthatja (például kutyatáp, állatorvos, tanfolyam helybeni megszervezése), vagy ezek igénybevételét igazoló költséget bizonylat ellenében megtérítheti. Azaz, amennyiben *a tevékenység ellátásához nélkülözhetetlen az állat, és az, az önkéntes tulajdonát képezi (nem a fogadó szervezet biztosítja az állatot), úgy a fogadó szervezet természetben, vagy pénzbeli költségtérítés formájában köteles az állat ellátását, élelmezését és oktatását biztosítani oly mértékben, mint ahogy az, az önkéntes tevékenység ellátása indokolja.*

b3) Saját eszköz használatának költségtérítése

Előfordulhat, hogy az önkéntes a fogadó szervezetnél történő tevékenysége ellátása során a saját tulajdonát képező eszközt használja. Ezen eszköz működéséhez szükséges feltételeknek az önkéntes részére történő biztosítása, illetve ezek bizonylattal igazolt költségének megtérítése a fogadó szervezet által, szintén nem minősül ellenszolgáltatásnak. Ide tartozhat az önkéntes saját mobiltelefonjának a fogadó szervezet érdekében felmerült használatának a megtérítése (részletes telefonszámla alapján). Ennek megfelelően, ha *az adott eszköz nélkül a tevékenység nem látható el, és az eszközt a fogadó szervezet természetben nem biztosítja, úgy az önkéntes saját eszközének az önkéntes tevékenység érdekében felmerült használatát a fogadó szervezet biztosítani indokolt.*

c) Kiküldetéshez kapcsolódó juttatások

c1) Utazás, szállás, étkezés

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény 8. § (2) bekezdés a) pontja értelmében, *ha az önkéntes szerződés másként nem rendelkezik, a fogadó szervezet gondoskodik a közérdekű önkéntes tevékenység ellátása érdekében szükséges utazásról, szállásról és étkezésről, ha a közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön végzik, vagy az Önkéntes Magyarországon lakóhellyel nem rendelkező nem magyar állampolgár.*

A közérdekű önkéntes tevékenység ellátása érdekében szükséges:

- utazás
- szállás
- étkezés

természetben történő biztosítása, illetve bizonylattal igazolt költségének megtérítése nem minősül ellenszolgáltatásnak.

Amennyiben az utazás az önkéntes saját gépjárművével valósul meg, úgy kiküldetési rendelvénnyel alapján a saját személygépkocsi fogadó szervezet érdekében történő felhasználásra tekintettel kifizetett azon összeg nem minősül ellenszolgáltatásnak, amely nem haladja meg a saját személygépkocsi munkáltató érdekében történő használatára tekintettel bizonylat nélkül elszámolható költségtérítésként kifizethető összegének nagyságát. Ez utóbbi összeg meghatározása a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. számú melléklet II. fejezetének 6. pontjában található, miszerint igazolás nélkül, költségként elszámolható a kifizető által a magánszemélynek a saját személygépkocsi (ideértve a közeli hozzátartozó tulajdonát képező személygépkocsit is) használata miatt fizetett költségtérítés összegéből a kiküldetési rendelvénnyel feltüntetett km-távolság szerint az üzemanyag-fogyasztási norma és legfeljebb a NAV által közzétett üzemanyagár, valamint 15 Ft/km általános személygépkocsi normaköltség alapulvételével kifizetett összeg.

c2) Napidíj

Ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatás:

- az önkéntesnek külföldön végzett közérdekű önkéntes tevékenysége esetén, illetve a
- Magyarországon lakóhellyel nem rendelkező nem magyar állampolgár által végzett közérdekű önkéntes tevékenység esetén

adott napidíj, ha annak egy hónapra számított összege nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér mindenkor havi összegének 20 százalékát (2021-ben a havi 33.480 forintot).

A napidíj a külföldön, illetve a külföldi által Magyarországon végzett önkéntes tevékenységhez kapcsolódó – jellemzően a szálláson és utazáson túlmenően felmerülő – egyéb költségek megtérítésére biztosít fedezetet. A jogszabály kimondja – a rendeltetésszerű joggyakorlás biztosítása érdekében –, hogyha az önkéntes egy időben több fogadó szervezettel is önkéntes jogviszonyban áll, egy napra csak egy szervezettől részesülhet napidíjban. Az önkéntesnek

értesíteni kell a többi fogadó szervezetet arról, hogy meghatározott napon más szervezettől már részesül napidíjban.

d) Károk, kockázatok viselése, kártérítés

d1) Biztosítások díja

Egyrészt a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény 10. §-a általános jelleggel kimondja, hogy az önkéntes által az önkéntes jogviszonnyal összefüggésben harmadik személynek okozott kárért a fogadó szervezet felel.

Másrészt – különös szabályként – az a fogadó szervezet, amely jogszabály alapján köteles az általa nyújtott szolgáltatás során okozott kár megtérítésére, illetve a személyiségi jogi jogsértésért járó sérelemdíj megfizetésére köteles felelősségbiztosítási szerződést kötni, önkéntest akkor foglalkoztathat, ha a felelősségbiztosítási szerződés kiterjed az önkéntes által okozott kár megtérítésére, illetve az önkéntes által elkövetett személyiségi jogi jogsértésért járó sérelemdíj megfizetésére is. Ez jellemzően az egészségügyi és a szociális jogszabályok hatálya alá tartozó szolgáltatókra, illetve fenntartókra vonatkozik. Ahol ezt ágazati jogszabály nem teszi kötelezővé, ott csak akkor kötelező az önkéntes által okozott kár megtérítésére felelősségbiztosítási szerződést kötni, ha az önkéntes nem az EGT megállapodásban részes állam polgára, vagy annak családtagja, és nem menekült, menedékes, letelepedett vagy bevándorolt (lásd: 4. § (6) bekezdés).

Fenti kötelezettséggel összhangban ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatás az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenység során bekövetkező:

- halála,
- testi sérülése,
- egészségkárosodása

esetére kötött élet-, egészség- és baleset-biztosítás, illetve annak díja.

Ide tartozik továbbá az önkéntes által:

- okozott kár megtérítésére, illetve
- elkövetett személyiségi jogi jogsértésért járó sérelemdíj megfizetésére

kötött felelősségbiztosítás, illetve annak díja.

d2) Kártérítés fizetése

Az önkéntes tevékenységről szóló törvény meghatározott esetekben kártérítés fizetési kötelezettséget ír elő a fogadó szervezet számára.

Amennyiben az önkéntes bizonyítja, hogy:

a) a testi sérüléséből, illetve egészségkárosodásából eredő kára, vagy
b) a tulajdonában vagy használatában álló, a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges dologban a közérdekű önkéntes tevékenység végzésének helyén keletkező kára az önkéntes jogviszonnyal összefüggésben következett be, a fogadó szervezet akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag az önkéntes elháríthatatlan magatartása okozta. A fogadó szervezetnek nem kell megtérítenie a kárnak azt a részét, amely az önkéntes felróható magatartásából származott. Az önkéntes közeli hozzátartozója az önkéntes halálából eredő kárát érvényesítheti a fogadó szervezettel szemben.

e) Munkavégzés elismerése – jutalom

Az önkéntes tevékenységének elismerését szolgálja a jutalmazás lehetősége, mely abban az esetben nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha nem haladja meg a törvényi korlátot. A jutalom adható pénzben, illetve természetben (pl. tárgy, vagy utalvány formájában is). Az összegszerűsége vonatkozó korlát a kötelező legkisebb munkabér mindenkori havi összegének 20 százaléka, ez 2021. évben 33.480 Ft volt.

ADÓ- ÉS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI SZABÁLYOK

a) Személyi jövedelemadó

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényben az önkéntes részére biztosított juttatások, valamint egyéni vállalkozó – mint fogadó szervezet – vonatkozásában jelennek meg irányadó rendelkezések.

a1) Ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatások adómentessége

Szja törvény 7. § (1) bekezdés y) pont szerint:

„A jövedelem kiszámításánál nem kell figyelembe venni a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény alapján az önkéntesnek nyújtott ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatást.”

Fenti rendelkezés alapján a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény 2. § (3) bekezdése a)-i) pontokban felsorolt – jelen cikk 3. pontjában részletezett – juttatások nem jelentenek adóköteles jövedelmet sem a fogadó szervezet, sem az önkéntes magánszemély

vonatkozásában. A saját gépkocsi használat költségtérítése körében a törvény az Sza törvényre utal, tehát ilyen címen is csak az általános szabályok szerinti költség téríthető, amely adómentességet élvez.

A jogszabályi rendelkezésekből megállapítható, hogy ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatások csak abban az esetben élveznek adómentességet, amennyiben azok:

- közvetlenül a közérdekű önkéntes tevékenysége ellátása érdekében merülnek fel,
- nem haladják meg az önkéntes törvényben, illetve egyéb jogszabályokban – jellemzően Sza törvényben – előírt adómentes értékhatárt, illetve azok a szokásos piaci áron kerültek beszerzésre,
- költségtérítés esetében a termék- és szolgáltatás-beszerzésekkel kapcsolatos számlákat a fogadó szervezet nevére és címére állították ki. A költségek minden esetben csak bizonylat alapján számolhatók el.

a2) Egyéni vállalkozó, mint fogadó szervezet

Amennyiben az önkéntes személyt foglalkoztató fogadó szervezet egyéni vállalkozónak minősül, akkor az önkéntes tevékenységet végző személy részére nyújtott, ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatás az egyéni vállalkozónál költségként elszámolható. Erre vonatkozó rendelkezést tartalmaz az Sza tv. 11. számú melléklet I. fejezetének 29. pontja, mely szerint jellemzően előforduló költség az önkéntest foglalkoztató egyéni vállalkozó által az önkéntesnek nyújtott, a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény alapján ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatás, ha az önkéntest az egyéni vállalkozó gazdasági-vállalkozási tevékenysége érdekében foglalkoztatta.

b) Társadalombiztosítási járulék

A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény két szakaszban tér ki a közérdekű önkéntesekre.

Egyrészt a Tbj. 6. § (1) bekezdés f) pontja értelmében a közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy nem minősül biztosítottnak, így járulékfizetési kötelezettség nem merül fel.

Ugyanakkor baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultságot szerez az, aki közérdekű önkéntes tevékenységet végez a Tbj törvény 21. § f) pontja alapján. Ugyanakkor táppénzre, nyugdíjra ezen jogviszony alapján nem lesz jogosult.

c) Szociális hozzájárulási adó

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 18. § h) pontja mentesíti a szociális hozzájárulási adó megállapítása, bevallása, megfizetése alól a kifizetőt (fogadó szervezetet) a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény hatálya alá tartozó közérdekű önkéntes tevékenységet végzésének alapjául szolgáltató jogviszonyból származó jövedelemre, juttatásra tekintettel.

d) Társasági adó

Amennyiben a fogadó szervezet a társasági adóról és osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény hatálya alá tartozik, úgy az önkéntes jogviszonyban álló magánszemély részére a közérdekű önkéntes törvény alapján előírt ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatás a vállalkozási tevékenység elismert költségének tekintendő.

Tao. törvény 3. számú melléklet „B” fejezet – A vállalkozási tevékenység érdekében felmerülő egyes költségek ráfordítások cím – 7. pontjának rendelkezése szerint:

„A vállalkozási tevékenység érdekében felmerült költségnek, ráfordításnak minősül különösen az adózó által a vele önkéntes jogviszonyban álló magánszemély részére személyi jellegű egyéb kifizetésként elszámolt összeg.”

Ugyancsak az elismert költségek között nevesíti a Tao törvény – 3. számú melléklet B) fejezet 8. pont – az önkéntes jogviszonyban álló magánszemélyhez kapcsolódóan felmerült biztosítási díjat.

KONKLÚZIÓ

A címben szereplő kérdésre tehát, csak konkrét esetben lehet pontos választ adni. A cikk tanúsága lehet, hogy míg az adótörvények preferálják az önkéntes jogviszony alapján történő munkavégzést, tekintettel arra, hogy a kapcsolódó juttatások, kifizetések elismert költségnek minősülnek mind az egyéni vállalkozók, mind a társasági adóalanyok vonatkozásában, továbbá az önkéntes törvény alapján előírt ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatások mentesülnek az adó- és járulékfizetés alól. Ugyanakkor az önkéntes törvény által előírt juttatásokat a fogadó szervezetnek biztosítani kell akár természetben, akár költségtérítés formájában, mellyel a szervezeteknek a költségvetésük tervezése során indokolt számolniuk, figyelemmel lenniük.

VÁLTOZÁSBAN: AZ ÖNKÉNTESSÉG ÉRTÉKEI

FÉNYES HAJNALKA¹

Paul Dekker, Loek Halman (eds.): *The Values of volunteering. Cross-cultural perspectives*.
Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow 2003

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.132-139>

Tizennyolc évvel ezelőtt, 2003-ban jelent meg a Paul Dekker és Loek Halman által szerkesztett kötet. Általában a recenzió rovatokban nem szokás közel két évtizede kiadott könyveket, tanulmányokat ismertetni. *The Values of volunteering. Cross-cultural perspectives* c. kötet azonban semmit nem veszített aktualitásából – mi sem bizonyítja ezt jobban, hogy a Researchgate-en csak az előszót 1600-an hivatkozták le azóta – ezért is tartjuk fontosnak mostani bemutatását.

A könyv máig ható újdonsága az átfogó szociológiai szempontú áttekintés mellett, hogy kiemelt figyelmet szentel az értékek és az önkéntesség kapcsolatának, mind mikro-, mind makroszinten. Egyrészt, részletesen foglalkozik az önkéntesség kapcsán a szolgáltatáscentrikus attitűddel és a reciprocitás kérdésével, valamint az önkéntesség és a demokrácia kapcsolatával. Másrészt az önkéntesség elméleti kérdései (definíciói, motivációi, mikro- és makroszintű meghatározó tényezői, az önkéntesség és az értékek kapcsolata) mellett több országot (és kultúrát) átívelő empirikus vizsgálatok eredményeit is bemutatja. Külön tanulmányok szólnak Európáról, a posztkommunista országokról, a romániai, a norvégiai, a kanadai, az amerikai és a mexikói helyzetről. A kötet nemcsak a szervezeti keretek között zajló önkéntességet vizsgálja, hanem az informális önkéntességet is, és nem köti össze azt csupán a nonprofit szektorral.

¹ Fényes Hajnalka (PhD) közgazdász-szociológus, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

A kötet tanulmányait négy témakör köré csoportosítva mutatjuk be, és a témakörök ismertetése kapcsán kitérünk azok jelentőségére és esetleges kritikájára, valamint arra, hogy mennyiben aktuális a mondanivalója napjainkban, illetve, hogy számunkra milyen újdonságot jelentett.

AZ ÖNKÉNTESÉG DEFINÍCIÓS KÉRDÉSEIRŐL

A kötetben számos tanulmányban előkerült a definíciós kérdés. A szerzők a közös vonásokat kiemelve, az önkéntesség legfontosabb jellemzőjének tartották, hogy:

- nem kötelező tevékenység;
- mások (egyének, szervezet vagy az egész társadalom) érdekében történik;
- nem jár érte fizetség;
- általában szervezett keretek között folyik.

Voicu és Voicu elemzésükben² az önkéntességet ennél szűkebb értelemben, formális (szervezeti) keretek között zajló, mások, vagy az egész társadalom érdekében folyó tevékenységnek tekintették, amely önkéntes, és nem jár jövedelemmel.

A könyv második tanulmányában Meijts et al.³ az önkéntesség nyolc országban honos definíciójának hasonlóságait és különbségeit is elemezte. Ötven tevékenységet rangsoroltak aszerint, hogy az mennyiben tekinthető önkéntességnek. A rangsor elején és végén hasonló elemeket találtak mind a nyolc országban, noha azért voltak kisebb különbségek is (például India és a többi ország között a kulturális különbségek miatt mutatkozott nagyobb eltérés). A tanulmány megállapítása a részletes elemzés alapján az volt, hogy az önkéntesség definiálása széleskörű konszenzuson nyugszik.

Fontos még megjegyezni, hogy a köznyelvben elfogadott definícióval szemben egyes szerzők (Meijts et al. és Voicu-Voicu) kiemelték, hogy az önkéntesség nem tisztán altruista tevékenység, mivel az önkéntesség egyéni haszonnal is jár. Annál inkább tekinthetünk egy

² Voicu, Malina – Voicu, Bogdan: Volunteering in Romania: A rara avis. (pp. 143-160)

³ Meijts, Lucas – Handy, Femida – Cnaan, Ram – Brudney, Jeffrey. – Ascoli, Ugo – Ranade, Shree. – Hustinx, Lesley – Weber, Suzanne – Weiss, Idit: All in the eyes of the beholder? Perceptions of volunteering across eight countries. (pp. 19-34)

tevékenységet önkéntesnek, ha minél inkább meghaladják az önkéntes saját költségei (a ráfordított szabadidő/munkaidő) a tevékenységgel járó saját hasznot.

AZ ÖNKÉNTESSEG MOTIVÁCIÓIRÓL

A motivációkkal foglalkozó tanulmányok szerint az önkéntesség motivációi lehetnek belső indíttatású, egyéni személyiség jellemzők (például segítőkészség, aktivitás, nagylelkűség), de külső indíttatásúak is (például a befolyásoló körülmények, mások viselkedésének hatása). Így tehát, altruista és egoista motivációk egyaránt okozhatják az önkéntes tevékenységet, és napjainkban egyre inkább a racionális motívumok dominálnak.

Wollebaeck és Selle⁴ megállapításai szerint Norvégiában (de a fejlett országok többségében is) az új típusú önkéntesség volt a jellemző, amely specializáltabb, kevésbé ideologikus és kisebb a szervezeti kötődés, mint a tradicionális, elsősorban érték alapú önkéntesség esetén. Az ezredforduló után kimutathatóvá vált, hogy a kulturális és a szabadidős önkéntesség, a sport szervezetek, a fogyatékosokat támogató szervezetek, a szomszédsági csoportok jelentősége nőtt. Az új típusú önkéntesség érdekes és értelmes elfoglaltságot ajánl, cselekvésorientált, rövid időtartamú elkötelezettséggel jár, de az önkéntes szervezetekben erős a fluktuációt okoz. A szerzők szerint az önkéntes munka típusában bekövetkezett változások hátterében az egyéni értékek változása állt.

A kötet negyedik fejezetében Inglehart⁵ interpretálja Putnam⁶ amerikai eredményeit, miszerint a fiatalok körében csökkent, míg az idősek körében viszont nőtt az önkéntesség. Az okokat keresve felmerült, hogy a fiatalok általában kevésbé preferálják az önkéntességet (életciklus-hatás), illetve az is, hogy a 2000-es évek fiataljai kevésbé végeznek majd önkéntes munkát idősebb korukban is (generációs váltás). Inglehart a két hatást ugyan nem tudta szétválasztani vizsgálatában, de eredményei szerint nem az önkéntesség csökkent a kétezres években, hanem annak típusa. A fiatalok új, rugalmasabb, kevésbé állandó szervezeti keretek között végeztek önkéntes tevékenységet (főleg karitatív és sport szervezetekben).

⁴ Wollebaeck, Dag – Selle, Per: Generations and organizational change. (pp. 161-178)

⁵ Inglehart, Ronald: Modernization and volunteering. (pp. 55-70)

⁶ Putnam, Robert (2000): Bowling alone: The collapse and revival of american community. New York: Siman and Schuster

Butcher⁷ az önkéntesség „hasznával”, a segítők és a segítették közti humanisztikus viszonyral foglalkozott mexikói példák alapján. Mexikóban korábban az önkéntesség elsősorban morális és/vagy vallásos kötelezettség volt, és az önkéntességet tradicionálisan paternalista viszony jellemezte. Azonban az ezredfordulón megfigyelhető lett a szolgáltatás-centrikus attitűd elterjedése, melynek eredményeként nőtt a bizalmi légkör, élvezetesebb és termékenyebb kapcsolat jött létre az önkéntes és a segítették között, szemben a korábbi „csak” segítő attitűddel, ahol nem feltétlenül érvényesült ez a kapcsolati reciprocitás.

Áttekintve a definíciós és motivációs kérdésekkel foglalkozó tanulmányokat két témával érdemes kiegészíteni a 18 évvel ezelőtti elemzéseket. Egyfelől, az elmúlt két évtizedben a magyar oktatási rendszerben megjelent a „kötelező önkéntesség”, ami az egyik definíciós szempont (a nem kötelező jelleg) tágítása mellett szól. A középiskolai közösségi szolgálat, illetve a felsőoktatásban kreditért végzett önkéntes munka (például a service learning kurzus vagy szakmai gyakorlat) összességében nem igazi önkéntesség, de növeli a későbbi, „valódi” önkéntesség esélyét. Ez a folyamat Nyugat-Európában és a tengeren túl már az ezredforduló előtt is beindult, de erről a kötetben még nem olvashattunk tanulmányt.

A másik téma, az önkéntesség azon attribútuma, hogy az elsősorban „mások javára” végzett tevékenység. Ennek a definíciós szempontnak a tágítása már megjelent a könyvben, szó volt az önkéntesség individualista motivációiról is – főként a szabadidős (kulturális intézményekben, sportszervezetekben végzett) önkéntesség és a posztmodern önkéntesség (ahol maga a részvétel a fontos), illetve a rövid elkötelezettséggel járó egyéb önkéntes tevékenységek kapcsán –, de a karrierépítő és kapcsolatépítő motivációk nem kerültek a kutatói figyelem fókuszába.

AZ ÖNKÉNTESÉG MAGYARÁZÓ ELMÉLETEI

A „társadalmi erőforrás elmélet” szerint a nagyobb gazdasági tőke (például a jövedelem), a nagyobb humán tőke (például az iskolázottság), illetve a nagyobb társadalmi tőke (például a kapcsolathálók kiterjedtsége, a szervezeti tagság, a politikai kötődés, a vallási- közösségi

⁷ Butcher, Jacqueline: A humanistic perspective on the volunteer-recipient relationship: A mexican study. (pp. 111-126)

aktivitás) növeli az önkéntesség valószínűségét. Voicu- és Voicu által bemutatott, Romániára vonatkozó eredmények szerint az erős kötések jelenléte (rokoni, szoros baráti kapcsolatok) és az önkéntes tevékenység között nincs érdemi kapcsolat, de a gyenge kötések (távoli ismerősök, munkahelyi kapcsolatok, társadalmi osztályokon átívelő kapcsolatok), és az emberek közti bizalom elősegítik az önkéntességet. Emellett kimutatták azt is, hogy az iskolázottabb, gazdagabb, fiatalabb, vallásosabb, és a városi lakosok hajlamosabbak az önkéntességre.

Hodgkinson⁸ a társadalmi erőforrás elmélet alapján a kapcsolati tőke hatását vizsgálta részletesebben. Eredményei jórészt igazolták az erőforrás-elmélet előrejelzéseit: a vallásos aktivitás, az önkéntes szervezeti tagság, a kapcsolatháló kiterjedtsége (családi- és baráti kapcsolatok), a politikai aktivitás szoros kapcsolatban voltak az önkéntességgel, bár a politikai aktivitással – a várakozásokkal ellentétben – viszonylag gyenge volt a kapcsolat.

Az önkéntességet magyarázó elméletek egy másik része azon értékek hatásával foglalkozott, amelyek egyéni és csoportszinten is befolyásolják az önkéntességet. Egyéni szinten az altruizmus, a szolidaritás, a reciprocitás, az igazságosság, a mások segítése, az egyenlőség és egyenlőtlenséghez való viszony hatott az önkéntes tevékenység előfordulására. Azonban az önkéntesség jellegét az individualizmus terjedése is befolyásolja, és ennek hatására az önkéntesség új formái terjedtek el. Az értékek társadalmi szinten is hatnak az önkéntességre, és emellett az önkéntesség vissza is hat a társadalomban érvényesülő értékekre: erősítheti a demokráciát.

Az értékek makroszintű hatásával kapcsolatban, a negyedik fejezetben Inglehart a kulturális változás (az ipari társadalomból a posztipari társadalomba való átmenet) befolyását vizsgálja az önkéntességre. Ezt a gondolatmenetet folytatja Reed és Selbee⁹, akik azt elemzik, hogy Kanadában mennyiben különböznek az önkéntesek – értékeikben és eszményeikben – a nem önkéntesektől. Eredményeik szerint kicsi volt a különbség az önkéntesek és nem önkéntesek értékválasztásai között, de a rendszeres önkéntesek és a nem önkéntesek, illetve a formális és informális önkéntesek között nagyobb különbségeket találtak (például a nagylelkűségben, az állampolgári elkötelezettségben és a közjó iránti érzékenységben).

⁸ Hodgkinson, Virginia: Volunteering in global perspective. (pp. 35-54)

⁹ Reed, Paul – Selbee, Kevin: Do people who volunteer have a distinctive ethos? A canadian study. (pp. 91-110)

Salamon és Sokolowski tanulmányának¹⁰ középpontjában a „társadalmi eredet elmélet” áll, miszerint az önkéntesség a szélesebb társadalmi- és szervezeti erők és intézmények függvénye, és azokban az országokban gyakoribb, ahol fejlettebb a nonprofit szektor. Az önkéntesség tehát, nemcsak önkéntes választás, vagy spontán altruizmus következménye, hanem befolyásolja a szélesebb társadalmi és intézményrendszeri hatások is.

Az önkéntesség makroszintű magyarázata során a tanulmányok egy része azt vizsgálta, hogy a társadalmi berendezkedés típusának, a GDP nagyságának, a szabadság mértékének és a nonprofit szektor fejlettségének milyen hatása van az önkéntességre.

Kutatásaimban a mikroszintű magyarázó tényezőkkel kapcsolatos hipotéziseim alapját jelentették az itt olvasott tanulmányok, sőt mivel voltak több országot átfogó vizsgálataim, az országok közti különbségeknél a makroszintű tényezők hatásával kapcsolatban is jó alapot nyújtottak. Amit hiányoltam, hogy a motivációkat meghatározó tényezőkről nem esett szó, igaz a szakirodalomban elsősorban pszichológusok foglalkoztak ezzel, és napjainkban is hiányoznak az ezzel kapcsolatos szociológiai szempontú elemzések. Összességében úgy gondolom, hogy a könyv, noha 2003-ban jelent meg, de az itt szereplő magyarázó elméletek a jelenlegi kutatások hipotéziseihez is megfelelő alapot tudnak biztosítani.

AZ ORSZÁGOK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉGEK

Salamon és Sokolowski számára a társadalmi eredet teória megalapozásához azok az eredmények szolgáltak igazolásul, amelyeket az 1991 és 1999 között végzett nemzetközi összehasonlító nonprofit kutatások alapoztak meg. Az összehasonlító vizsgálatok kitértek az önkéntesség népességen belüli arányának vizsgálatára, amely a legmagasabb az észak-európai, a legalacsonyabb pedig a kelet-európai és latin-amerikai országokban volt az 1990-es évek végén. Az önkéntes tevékenységek között a szociális szolgáltatások, a kultúra és rekreáció voltak a leggyakoribb területek.

Hodgkinson ugyancsak összehasonlító országelemzések alapján vizsgálta az önkéntesség mértékét és az önkéntes tevékenység típusait (jóléti típusú önkéntesség, vallásos

¹⁰ Salamon, Lester – Sokolowski, Wojciech: Institutional roots of volunteering: Toward a macro-structural theory of individual voluntary action. (pp. 71-90)

szervezetekhez kötődő önkéntesség, sport stb.). Figyelemre méltó eredménye, hogy az önkéntesség mértékét nem magyarázza egyértelműen sem a politikai berendezkedés típusa, sem a GDP nagysága, sem a szabadság mértéke vagy a nonprofit szektor fejlettsége.

A tizenegyedik fejezetben Halman¹¹ azt tárta fel, hogy időben miként alakultak az önkéntesség trendjei a fejlett országokban. Azt találta, hogy az önkéntesség összességében nem nőtt, de nem is csökkent Nyugat-Európában 1980 és 1999 között, és a generációk (fiatalok, idősök) önkéntessége között sem volt jelentős különbség. A szerző annak a kérdésnek a vizsgálatára is kitért, hogy egyrészt egyéni szinten fennáll-e a kapcsolat az önkéntesség és a demokratikus attitűd között. Másrészt az önkéntes szervezetek száma, a gazdasági fejlettség, a vallásos kultúra, a demokrácia hagyománya országonként hogyan hatnak az önkéntességre. Eredményei szerint az önkéntesség és a demokrácia között nem volt kölcsönös összefüggés sem egyéni, sem országos szinten. Az önkéntesek valamivel magasabb értékeket értek el a demokratikus attitűd skálán, mint akik nem végeztek önkéntes tevékenységet (az életkor, a nem és az iskolázottság kontrollálása után is), de a hatás igen gyenge volt (noha az iskolázottság hatása erős a demokratikus attitűdre). Azonban a demokrácia években mért hossza és az emberi jogok helyzete az adott országban erős pozitív kapcsolatban állt az önkéntesség gyakoriságával.

Juknevičius és Savicka¹² tanulmánya szerint Közép- és Kelet-Európában a rendszerváltás után csökkent a szocialista rendszert jellemző erőltetett, sokszor kötelező jellegű önkéntesség, és nőtt az új szervezetekben zajló „önkéntes alapú” önkéntesség. Ez a növekedés azonban nem volt töretlen. A civil társadalom erősödésével a rendszerváltásokat követő években gyorsan nőtt az önkéntesség, majd a változások után ezek a folyamatok lelassultak, sőt az önkéntesség csökkenése volt megfigyelhető. Összevetve a nyugat-európai országokkal, a térségben, az ezredfordulón már igen alacsony volt az önkéntesség. A szerzők Közép- és Kelet-Európa országai közti különbségeket vizsgálva azt találták, hogy az önkéntesség mértékére és típusára három tényező hatott erősen: a kommunista ideológia erőssége a korábbi rendszerben, a demokratikus reformok gyorsasága és a civil szektor kiterjedtsége.

¹¹ Halman, Loek.: Volunteering, democracy, and democratic attitudes. (pp. 179-198)

¹² Juknevičius, Stanislovas – Savicka, Aida: From restitution to innovation: Volunteering in the postcommunist countries. (pp. 127-142)

Eliasoph¹³ külön nézőpontot képviselve, egy etnográfiai (résztevő megfigyeléses) vizsgálat eredményét mutatta be, amit a szerző kétféle önkéntes szervezetben vett fel az Amerikai Egyesült Államokban. A vizsgálat abból a kérdésfeltevésből indult ki, hogy az önkéntesség szélesíti-e a polgárok látókörét és erősíti-e a politikába való bekapcsolódásukat.

Eredményei szerint az önkéntes munka egyre kevésbé generált igazi közösségeket, és az önkéntes tevékenység inkább individuális aktivitássá vált. Fontos megállapítás született a tekintetben, hogy a demokrácia hatása az önkéntességre erősebb, mint az önkéntesség hatása a demokráciára.

¹³ Eliasoph, Nina: Cultivating apathy in voluntary associations. (pp. 199-212)