

*Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella*

## **2011 – az Önkéntesség Európai Éve. Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége**

*„... a munka társadalmában végbemenő alapvető változások megsejtett feltételei közepette új fogalmi keretekre van szükségünk ahhoz, hogy ... minden újdonságot a maga sajátossága szerint nevezünk meg és ismerjünk el.” (U. Beck)*

Az ENSZ a 2001. évet az Önkéntesség Nemzetközi Événé nyilvánította, az Európai Tanács pedig – az Európai Bizottság javaslatára – 2011-et az Önkéntesség Európai Événé, amelyhez programok sorával Magyarország is kapcsolódott, célul tűzve ki a hazai önkéntesség kultúrájának fejlesztését. Minden „hangzatos elnevezés” egy fontosnak tartott jelenségre irányítja a figyelmet, amit talán e nélkül jelentéktelennek, érdektelennek, társadalomtudományi kutatásra érdemtelennek tartanánk. Ezt gondolhatnánk az önkéntességről is.

Közelebbről vizsgálva azonban azt látjuk, hogy napjainkban - bár múltját tekintve igen régi társadalmi jelenlétről van szó - számottevően növekedett az önkéntesség népszerűsége, nőtt a benne résztvevők száma, nőtt jelentősége minden (gazdasági, társadalmi-közösségi, politikai, szociálpszichológiai) dimenziójában. A pozitív tendencia elsősorban a munkatársadalom vége, a jóléti társadalom válsága, a növekvő szabadidő, a civil szféra, a non profit szektor erősödése következtében alakult ki, átalakítva az önkéntes munka korábbi jellemzőit, érték-, érdek- és motivációs rendszerét, ezzel segítve az új körülményekhez való sikeres alkalmazkodását, növekvő funkcióvállalását.

A hazai önkéntességi mutatók javuló tendenciájuk ellenére mennyiségben és elismertségben nem érik el a nyugati országokét. Oka nemcsak a gyengébb tradíció, történeti fejlődésében az államszocializmus centralizált és paternalisztikus politikája miatti háttérbeszorulás, hanem az is, hogy a jóléti szolgáltatások alacsony foka növeli a családi, rokonsági gondoskodás és a baráti, szomszédsági kölcsönös segítségnyújtás iránti igényt, és ez időt, energiát von el az önkéntes munkától, és a „self-help” mentalitást úgy erősíti, hogy a szűkebb környezetben kívüli figyelmet, segítő készséget gyengíti. A társadalmi időstruktúra jellegzetességei, a foglalkoztatottságban, a háztartásban töltött nagyobb időarány, az önkiszákmányoló túlmunka, az élethossziglani tanulás kényszere, a kevesebb szabadidő csökkenti jelenlétét (Falussy B. 2004), míg más tendenciák ösztönzőleg hatnak fejlődése irányába, szükségletet alakítanak ki iránta. Az önkéntes munka komoly szerepet kap a különböző társadalmi problémák (pl. munkanélküliség, anómia) enyhítésében. Egyre több az olyan civil szervezet, amely önkéntes munkásokat alkalmaz, de a non profit szférán túl, az állami és a for-profit (piaci) szférában is megjelenik. A hasznos, értelmes szabadidő-eltöltés iránti igény növekedése, a változó, kevésbé altruista motivációjú önkéntes tevékenységek terjedése is vonzóbbá teszi, különösen a fiatalok

körében. A háttérben nemcsak nemzedékváltás húzódik meg, de különösen fontos a társadalmi változásokat követő, hozzá igazodó új típusú önkéntesség terjedése szociológiailag jól elemezhető differenciáltságban (kor, nem, iskolai végzettség, település típus stb.).

Hazai jelentőségének felismerését mutatja, hogy 2005 óta már törvény szabályozza a vele kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket. Az Önkéntesség Európai Éve még jobban tudatosítja értékeit, és tovább erősíti sokszínű jelenlétét.

#### *Az önkéntesség meghatározása*

Az önkéntesség meghatározása, bár felvet problémákat, korántsem nehéz, és nincs is szükség merev definíciók alkotására. Van néhány határozott, elhagyhatatlan kritériuma, míg más karakterisztikumairól lehet vitatkozni.

A legfontosabb négy kritérium:

1. Anyagi ellenszolgáltatás nélküli. Ezzel ki lehet zárni a fizetett munkát (bár az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket lehet anyagilag támogatni, természetesen a munkavégzés során felmerült költségeket is el lehet számolni). Nem tartozik ide a viszonzossági alapon működő kaláka: a családi, rokoni, baráti, szomszédsági munka és az ún. „polgári munka”: a közjóért nyilvánosan végzett „fontos és hatékony”, önkéntes elköteleződés formájában saját ötletre épülő, önállóan szervezett és végzett honorált munka. (Beck, U. 2009, 140-145)
2. Mások (egyén, csoport) számára vagy a közjó, ill. egy „ügy érdekében” végzett anyagi-, szellemi javak, szolgáltatások előállítására. Ezzel ki lehet zárni a tisztán szubjektív indíttatású, önmagára irányuló, az öncélúság és önérdekűség keretein belül maradó önkéntes, nem kényszer jellegű tevékenységeket, pl. hobbi, amatőr tevékenységek, sport, játék. Általában az önkéntesség segítőcélú, amelyre egyre nagyobb szükség van a hagyományos közösségi támogatások gyengülésével, de nem tekintik önkéntes munkának a családon, rokonságon stb. belül végzett segítő tevékenységet. Önkéntes tevékenység a „politikáért élés” (pl. új társadalmi mozgalmakban való részvétel), de nem az a „politikából élés” (honorált politikai tevékenység, pl. képviselőség).
3. Önként, szabad elhatározásból, szabad akaratból végzett, nem kötelező jellegű. Ezért nem sorolható ide a régi „társadalmi munka”, vagy bármilyen kötelező jellegű közösségi munka (pl. a most tervezett, érettségig megelőző kötelező közösségi munka).
4. Belső (szubjektív, értékorientált) és/vagy külső (instrumentális, de nem közvetlenül anyagi) indíttatású vagy motivációjú.

A kiváló munkaszociológus, Offe, C. (1990) is azt hangsúlyozza, hogy az önkéntes-ségen van a hangsúly, az olykor meglévő formális elköteleződés vagy az általa megszerezhető különböző előnyök ellenére. Az elkötelezettség pozitívan motiválja, ezáltal erősítheti az önkéntességet. A közgazdaságtanban, szociálpszichológiában ismerős „az elkötelezettségi hatás (endowment effect), azokat a javakat, amelyek iránt az ember elkötelezett, sokkal magasabbra értékeli, mint amelyek nem hozhatók kapcsolatba elkötelezettségével.” (Hámori B. 1998:17) Az elkötelezettség erősíti az altruista beállítottságot, ezért az egyén anyagi ellenszolgáltatás nélkül is képes cselekedni. Ez mind a négy –

az önkéntességre szintén vonatkoztatható – weberi cselekvéstípusánál (tradicionális, affektív, értékracionális, célracionális) működik, bár eltérő módon.

Igaz ugyan, hogy minden *önkéntes* és *önkéntesség* bizonyos tekintetben egyforma, így kritériumait meg lehet adni, de ugyanakkor igaz, hogy mindig egyedi, sajátos is. Ez utóbbira különösen kell figyelni, mert az önkéntesség 21. századi formája – a munka világának radikális megváltozásából, a társadalom instabilitásának és innovatív kényszerének növekedéséből, az individualizáltabb életvitelből, a biográfia nagyobb szerepéből adódóan (Hustinx, L. – Lammertyn, F. 2003) – az *önkéntesek* és az *önkéntesség* sokféleségét, típusainak bővülését és erőteljesebb keveredését hozta létre. Így – éppen sokszínűsége miatt – a helyes törekvés: a legtágabb értelmezés, hogy minden formája beleférjen, s egyben kizárja az ide nem sorolható tevékenységeket.

Forgalomban van több elnevezés is, amelyek a társadalom jellegéhez, illetve szűkebb-tágabb értelmezéséhez igazodnak. Érthető, hogy a klasszikus munkatársadalom hagyományos értelmezésében elsősorban „önkéntes munkáról” beszélnek, és csak a későbbi modern társadalmak munkacentrikusságának csökkenésével, új szcenáriók felmerülésével (Kiss G. 1994) kezdik használni az „önkéntes tevékenység”, az „önkéntes aktivitás”, vagy a semlegesebb „önkéntesség” kifejezéseit, kategóriáit. A néha szinonimaként, néha megkülönböztetésként használt fogalmak viszonyának tisztázására van szükség.

A fent adott differencia-specifikák elsősorban a fizetett munkától választják el az önkéntességet, amennyiben a fizetett munka „bérmunka”, dominánsan külső, instrumentális kényszer és motiváció (a megélhetés biztosítása) jellemzi. Igaz, a munkafilozófia, a munkaszociológia és az antropológia a munkát árnyaltabban látatja, és nem azonosítja a munkatársadalom bérmunkájával. Különösen nem lehet azonosítani napjainkban a munkatársadalom nyilvánvaló válságakor, a munka világának erőteljes változása idején. A probléma megoldására születnek javaslatok, például a munka helyett a tevékenység kifejezés használata. Dahrendorf, R. (1983) a bekövetkezett változásokat vizsgálva a munkatársadalmat felváltó „tevékenységtársadalom” vízióját veti fel, ahol visszaszorul a munka hagyományos formája és jelentősége. A „tevékenység” nem külső céljában teljesül ki, hanem magából a részvétel folyamatából adódó értékekben. A tevékenység a szubjektum számára értékkel, jelentéssel és jelentőséggel bíró cselekvés, de amennyiben nem irányul minden esetben a szubjektumon túlra, valamely közösség vagy tagjának javára, például a szabadidős tevékenységek nagy része esetében, a honorárium nélkül, „mások számára végzett önkéntes tevékenység” ennek is csak egy esete.

Az önkéntesség új modellje alakul ki az új típusú munka terjedésével, amelyben a munka jelentése kitágul, pluralizálódik. Ez a szemlélet, számolva a változó munkaerőpiac követelményeivel, a munkaviszony megszakított jellegével, a foglalkoztatottság és életutak fragmentációjával, kialakítja „a munka triád modelljét”, amelyben a fizetett, az önkéntes és az önértékű formák egymást kiegészítő alternatívák lesznek a munkaerőpiacon, a foglalkoztatottságban, de az egyén életútjában is, akár egyidejűleg, akár az életút során, egymást váltva a biográfiai és kínálati meghatározottságnak megfelelően (Mutz, G. 2002, Hustinx, L. –Lammartyn, F. 2003).

Az „önkéntes munka” kifejezés helyett az önkéntességet kutató magyar szerzők is az „önkéntes tevékenység” fogalmát javasolják (Czike K. –Kuti É. 2006), de az argu-

mentálásuk nem helyes<sup>1</sup>, mert a *munkát a bérmunkával* azonosítják, egy történelmi formájával, ez pedig megengedhetetlen leszűkítés, ami önmagában nem választ el az „önkéntes tevékenység” nem mások számára végzett formájától.

Véleményünk szerint, elfogadva a késő modern társadalomra alkalmazott „triád formát”, bizonyos esetekben használhatjuk az „önkéntes munka” kifejezést is, mert jelentése így közvetlen ellenszolgáltatás nélküli, mások számára önkéntesen végzett – materiálisan, gazdasági értékben is mérhető – javak, anyagi vagy szellemi szolgáltatások előállítása lesz. Amennyiben azonban nemcsak kialakul a munka három formája, de azok módosulnak, gazdagodnak, színesednek is, s ezzel egyre inkább áthatják egymást, s csökken a különbségük, ezáltal nő „tevékenység jellege” (lásd Dahrendorf, R. 1983); akkor használhatjuk az „önkéntes tevékenység” kifejezést is, elsősorban a tipikusan szabadidős aktivitások (pl. sport, játék, szórakozás., művészet, reklám stb.) esetében.

Az önkéntes tevékenység szabadidőben végzett, szabadon választott tevékenység. Az összes szabadidős tevékenység önkéntes, de ez még csak egy a kritériumaink sorában, fontos a mások számára történő javak és szolgáltatások előállítására való felhasználás. Így egyszerre teljesül az önkéntesség két alapmotívuma, hogy segítsünk másokon (altruista motiváció) és segítsünk magunkon (örömelev vagy érdekelv) (Van Til, J. 1988). S mivel a két motiváció a legtöbb esetben nem különül el (Hámori, B. 59-82), így különösen igaz, hogy a mások számára végzett szabadidős önkéntes tevékenységek valóban egyszerre szolgálják magunk és mások javát, érdekeit. (Kaplan, M. 1975)

#### *Az önkéntesség funkciói*

Megkülönböztetjük gazdasági – társadalmi – közösségi – politikai – szociálpszichológiai funkcióit, és elkülöníthetjük társadalmi és egyéni hasznát.

#### *Gazdasági funkció*

Az „önkéntes munka” esetében a legnyilvánvalóbb funkció, hogy a gazdaság dinamikus szektora, gazdasági hasznot hajtó atipikus munkavégzés. Lehetővé válik általa:

- a társadalmi erőforrások gyors, hatékony, célirányos mozgatása, felhasználása;
- jelentős anyagi érték előállítása a termelő- és szolgáltató szektorban;
- a munkaerőpiac, a foglalkoztatás bővítése;
- a munkanélküliség káros hatásainak gyengítése;
- munkahelyi tapasztalatszerzés, szolgáltatástanulás;
- a munkaerő formális és informális képzése.

#### *Társadalmi-közösségi funkció*

Túlmutat az önkéntesség egyéni perspektíváján, természetesen nem tőle függetlenül. Itt elsősorban a társadalmi inklúzió, -exklúzió kérdését, közösség- és csoportképző valamint közösség- és csoporterősítő szerepét, a társadalmi tőkeképződéshez (kapcsolati tőkéhez) történő hozzájárulását, a konfliktuskezelés informális tanulását, a társadalmi érzékenység és felelősségvállalás növelését, megkülönböztetetten a hátrányos helyzetű társadalmi

<sup>1</sup> „Arra a különbségre szeretnénk a figyelmet felhívni, hogy az önkéntesség nem tekinthető munkának a szó hagyományos értelmében, hiszen a munka olyan szerződéses tevékenység, amelyért mindenképpen fizetés jár. Az önkéntes tevékenység fogalom pedig lehetőséget ad arra is, hogy az önkéntességet a lehető legtágabb munkán túli értelemben használhassuk, azaz a közösségért, a társadalomért végzett fejlesztő, értékteremtő tevékenységként fogjuk fel.” Czike K.-Kuti É. 2006. 24-25.

csoportok (öregek, szegények, különösen gyermekszegénység által érintettek, betegek, megváltozott képességűek, munkanélküliek, bevándorlók stb.) irányába – mint az esélyegyenlőség elősegítőjét – vizsgálhatjuk.

#### *Politikai funkció*

Az önkéntesség közérdekűsége, elkötelezettsége révén politikai jelleget nyerhet: közvetlenül (pl. Greenpeace mozgalom), illetve áttételesen:

- amennyiben mások (egy ügy, a közjó) javára végzett tevékenység,
- a társadalmi nyilvánosság, a demokrácia gyakorlása,
- a politikai részvétel (globális és lokális) gyakorlása, az aktív állampolgárság elősegítése, a „politikáért élés” és nem „politikából élés” erősítése,
- a politikai-állampolgári szocializáció: demokratikus értékek és készségek elsajátítása (pl. felelősségvállalás, szolidaritás, társadalmi tudatosság, együttműködés, esélyegyenlőség stb.).

#### *Szociálpszichológiai funkció*

Az önkéntesség szubjektív értelme, jutalma által töltődik be.

- *Szocializációs funkció:* az önkéntes munkának és tevékenységnek, különösen a fiatalok vonatkozásában kimagasló a többirányú, beilleszkedést segítő, személyiség fejlesztő, szakmai- és politikai szocializációs funkciója. A szocializáció hagyományos formái mellett új szocializációs színterek jelennek meg. Megnő a kortárs csoport, a média és az ún. „harmadik hely” a szabadidő eltöltése helyének szerepe. Az önkéntesség pedig tipikusan szabadidős tevékenység.
- *Mentálhigiénés funkció:* a társadalom egészségi és mentális állapotának javítása, az anómia társadalmi jelenlétének gyengítése, a társadalmi elégedettség növelése, a mentális problémák, a devianciák, a munkanélküliség, a magányosság pszichés kárainak csökkentése, mentális védelemnyújtás (prevenció, védelem és korrekció) értelmes és respektált tevékenységvégzéssel. Anómiás társadalmunkban erre egyre nagyobb szükség van. Ez a funkció kapcsolatba hozható a motívumok, attitűdök, identitás, értékvilág kérdéseivel.

Mint korábban említettük, megkülönböztetjük az önkéntesség egyéni és társadalmi hasznát.

*Egyéni haszna* (Stebbins, A., R. 1996):

- a közvetett anyagi megtérülés;
- az egyén számára egzisztenciális és mentális stabilitás biztosítása;
- önaktualizáció, önkifejeződés, önjutalom;
- rekreáció;
- személyiségfejlesztés;
- formális és informális tanulás.

*Társadalmi-közösségi haszna:*

- a társadalmi integráció, a csoportba involválódás segítése, a kiilleszkedés csökkentése, a csoport normarendszerének, az intézményes és szervezeti lojalitás erősítése, a közösségi alapok megszilárdításának segítése, az esélyegyenlőség növelése;

- társadalmi tőkeképződés: formális és informális kapcsolatok építése és gazdagítása három vonatkozásban: kliensekkel (akikért), más önkéntesekkel (akikkel), a hivatalos intézményekkel és képviselőikkel;
- a csoport térben-időben lejátszódó feladatteljesítményei, az önkéntesség tervének teljesítése;
- gazdasági haszon;
- szocializációs és mentálhigiénés haszon;
- politikai haszon: demokratikus állampolgári értékek erősítése, modelladás.

#### *Az önkéntesség motivációi*

A motivációkutatás mindig is a kedvelt és gyakorolt vizsgálódások közé tartozott, nincs ez másképpen az önkéntesség elemzése esetében sem: arra keres választ, miért is végez valaki önkéntes tevékenységet. A motivációs modellek kezdetben egyszerűek, két vagy háromfaktorosak (altruisztikus, egoisztikus, szociális motivációjú) voltak, ma – elméleti-gyakorlati bonyolultságának, összetettségének felismerésével - inkább multifaktorális modelleket használnak. Itt is erősödik az interdiszciplináris megközelítés: szociológiai, pszichológiai és szociálpszichológiai, közgazdasági stb. faktorokat figyelnek. A motivációk nem függetlenek egymástól, egyesek között szoros a kapcsolat, így inkább motivációs bázisról lehet beszélni. A régi típusú önkéntesség koherensebb, az új típusú önkéntesség motivációrendszere kevésbé az: tudatosan tervezett, olykor szervezett, növekvő reciprocitás és professzionalizáció jellemzi, kevésbé szokás jellegű vagy spontán, az érdeklődés és élmény vezérli, ezért a szabadidős önkéntesség válik vonzóbbá. (Czike K. – Kuti É. 2006)

A motívumok különbözőek lehetnek, a vizsgálódásokban meg kell különböztetni az önkéntesség objektív, strukturális vonatkozását és szubjektív motivációs szintjét. A motívumok egyszerre függenek a strukturális különbségektől, a társadalmi státusztól, a demográfiai csoport-hovatartozástól, az intézményes szervezeti keretektől és az értékpreferenciáktól, az egyéni reflexióktól, az elkötelezettség jellegétől és erősségétől. A motiváció megfelel a biográfiai helyzetnek (kor, nem, családi állapot, anyagi-jövedelmi helyzet, lakóhely stb.), amely korlátokat is állít (pl. kevés szabadidő, pénzkeresés szükséglete, az önkéntesség végzésének rossz feltételei, alulmotiváltság stb.).

A modernizációban az önkéntesség motivációjának két fő történeti típusát különböztethetjük meg: a *kollektív motivációs törekvéseket* és a *reflexív motivációs törekvéseket* (Hustinx, L. – Lammertyn, F. 2003). A „kollektív motiváció” a közös orientációból, közös értékrendből fakadó kötelezettség. Hagyományosan vallási közösségek tradíciójába ágyazódik. Erős az altruista attitűd. Cél a közjó előmozdítása, az egyéni motiváció alárendelt a közösségi érdekeknek. Nem reflektált, a közösségbe erősen integrált egyén természetes beállítódásának része. A többé-kevésbé zárt közösség által definiált, és a betöltött szereppel, közösségi szerepértelmezéssel, -előírással és -elvárással függ össze.

A „reflexív motiváció” erőteljesebben kapcsolódik az individualizált életúthoz, mint a közösségi léthez. Az önreflektált életút vezető elve az öncentrikusság és reflektáltság, ami új önkéntes attitűdöt alakít ki. Sajátosságait meghatározzák a késő modern társadalom jellegzetességei, így a motivációjára jellemző lesz az egoizmus, a folytonosság hiánya, a megszakítottság, a biográfikus bizonytalanságból fakadó kockázat (Beck, U. 2003, Beck, U. et al. 1994). A reflexív motiváció önorientáltsága határozza meg az altruizmus, a szolidaritás, a felelősség értékéhez való viszonyát. A késő modernkor életstí-

lusa kevésbé altruista, kedvez – különösen fiataloknál –, az „önvezérelt instrumentális motívumoknak”. A motívumok pluralizáltsága, sokfélesége és nem koherens rendszere figyelhető meg.

Más osztályzásban a motívumok két fő típusaként a *gyakorlati-pragmatista* (főleg fiatalok) és az *altruista-idealista* (főleg idősebb vallásos emberek) motívumbázisát jelölik meg: „Az önkéntesek motivációi ezerfélék, de két jól elkülöníthető típust mégiscsak fel lehet vázolni: a társadalmi, közösségi hasznosság szempontjából mindegy, hogy valaki gyakorlatias, pragmatista értékek mentén, vagy altruista, idealista értékek birtokában önkéntes. Tulajdonképpen mindkét motiváció vallója a közösségek fejlődését, a tudatos, felelős, munkavégző állampolgárok sorát gazdagítja.” (Czike K. – Kuti É. 2006: 58.)

A magyar kutatók is vizsgálják az önkéntesek motivációit. Czike K. – Bartal A. (2005) non-profit szervezetek önkéntesei között a következő leggyakoribb 8 motivációt találták:

1. szegényeken való segítség,
2. tapasztalatszerzés,
3. vallás, hit fontossága,
4. kihívás, szakmai fejlődés,
5. erkölcsi kötelesség,
6. a szabadidő hasznos eltöltése,
7. új barátok szerzése,
8. közösséghez tartozás.

A motivációk alapján két fő típus kirajzolódását figyelték meg:

1. A régi típusú (más elnevezéssel tradicionális vagy közösségi) önkéntességet jellemzi az 1., 3., 5., 8 pontok alatt megjelölt motiváció. Ennél a típusnál erős a vallási indíttatás, jellemző az idealisztikus-altruista attitűd, az értékelvűség, a közösségi motívum, a szolidaritás, a segítség szándéka, azaz a hagyományos értékekhez kapcsolódik.
2. Az új típusú (vagy modern, reflexív) önkéntességet jellemzi 2., 4., 6., 7. pontok alatt megjelölt motiváció. Ez a típus érdekalapú, kevésbé altruista, a tudás vágya inkább vezérli, individualizáltabb, egoistább, reflektáltabb, kreatív, innovatív, önmaga kipróbálására, az élményre lehetőséget adó, kísérletező munka motiválja. A rövidebb elkötelezettségű, változatosságot nyújtó „forgóajtós önkéntesség” (Hustinx, L. 2001) lesz a vonzó, főleg az „élménytársadalom” (Schulze, G. 2000, 2003) fiataljai számára, összhangban „kísérletező szocializációjukkal” (Galland, O. 2004).

#### *Az önkéntesség típusai*

Az önkéntesség típusai az önkéntesség jellegzetességei, jellegzetes és elkülönülő motívumai alapján alakulnak ki. A szakirodalom természetesen weberi értelemben vett ideáltípusokat rajzol fel. Bár számos osztályzás létezik, de két nagy típusát különítik el, mint láttuk a motiváció vizsgálatánál már:

- *hagyományos-, régi-, klasszikus típusú:* csoport- vagy szervezeti tagsággal jár, altruista indíttatású, erős vallásos háttér jellemzi,
- *új típusú:* tudatos választással jár, individuálisabb, értékrend szempontjából megosztott, ellentmondásos (egyszerre instrumentálisabb és posztmodern értékrendű), a fiatalokra inkább jellemző.

Egyéb használt típus-párok:

- formális (szervezethez kötődő) – informális (nem szervezethez kötődő),
- szervezeti jelleg szerint: állami, non-profit, for-profit,
- foglalkoztatási (erre inkább használható az önkéntes munka fogalma) - nem foglalkoztatási (tevékenység jellegű),
- egyéni vagy csoportos,
- rendszeres vagy alkalmi,
- belföldi vagy külföldi,
- globális vagy lokális.

#### *Aktivítási területei*

Területei igen heterogének: a munka jellegű, „termelő”, anyagi érték előállító aktivitások, különböző szolgáltatások és szabadidős tevékenységek képezik aktivitási területeit.

A legfőbb területek:

- az egészségügyi szolgáltatások,
- a szociális szolgáltatások,
- a kulturális-oktatási szolgáltatások,
- a sport és szabadidő szolgáltatások,
- a jogvédelem, az egyenlő bánásmód, és az esélyegyenlőség értékei mentén: emberi és állampolgári jogok (szabad vallásgyakorlás, a nők jogai, a gyermekek jogai, a békéhez való jog, a munkához való jog, a lakhatáshoz való jog stb.) és állati jogok,
- a környezetvédelem.

Az aktivitási területek megoszlása még ma is erősen kor- és nemspecifikus, egyenlőtlenségei nehezen változnak. A különféle önkéntes aktivitások a munkavállaláson kívül a nők nagyobb részének ma is a legfontosabb nyilvános megjelenési lehetősége. „A korábbi évszázadok maradványaiként a nőket még ma is legnagyobb számban a szociális, vagy indirekten szociális területhez kapcsolódó terület önkéntesei között találjuk. Az esélyegyenlőtlenségre való társadalmi törekvés azonban itt is megjelenik, számos korábban a férfiak által dominált terület (pl. vezető tisztségek civil szervezetekben, pártokban) váltak a két nem közötti megosztott területté.” (Czike K.-Kuti É. 2006. 60.)

A fiatalok túlréprezentáltak az új társadalmi mozgalmakban (jogvédelem, környezetvédelem), szabadidős szervezetekben, attraktív önkéntes tevékenységekben, de a hazai részvétel az ilyen típusú önkéntességben különösen alacsony.

#### *Irodalom*

- BECK, U. (2003): A kockázat-társadalom. Út egy másik modernitásba. Budapest
- BECK, U. (2009): A munka szép új világa, Belvedere, Szeged
- BECK, U.- GIDDENS, A.-LASH, S. (1994): Reflexive Modernisation. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order, Polity Press, Cambridge
- CZIKE KLÁRA – BARTAL ANNAMÁRIA (2005): Önkéntesek és non-profit szervezetek. OFA
- CZIKE KLÁRA – KUTI ÉVA (2006): Önkéntesség, jótékonyosság és társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány
- DAHRENDORF, R. (1983): Die Chancen der Krise. Über der Zukunft des Liberalismus. Stuttgart: Deutsche Verlag



- DEKKER, P. HALMAN, D. (2003) (ed.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow
- FALUSSY BÉLA (2004): *Az időfelhasználás metszetei*. Bp. Új Mandátum Kiadó
- GALLAND, O. (2004): *Sociologie de la jeunesse*, Armand Collin
- HÁMORI BALÁZS (1998): *Érzelem-gazdaság*, Bp. Kossuth Kiadó
- HUSTINX, L. (2001): Individualization and New Styles of Youth Volunteering: an Empirical Exploration. *Voluntary Action*, 3/2/ 57-76.
- HUSTINX, L.- LAMMERTYN, F. (2003): *Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective*
- KAPLAN, M. (1975): *Leisure Theory and Policy*, New York, Wiley
- KISS GABRIELLA (1994): *Munka és szabadidő*, *Szociológiai Szemle*, 3.65-81.
- MAR CZALI VERONIKA, TERCZA GABRIELLA (2010): „Segíthetek?” A Debreceni Egyetem kortárssegítői (kézirat)
- MUTZ, G. (2002): *Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit*. *Arbeit* 11/1/: 21-32.
- OFFE, C. (1990): *Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring*. Frankfurt: Campus
- SCHULZE, G. (2000): *Élménytársadalom. A jelenkor kultúrszociológiája. A mindennapi élet esztétizálódása*. *Szociológiai Figyelő* 2000/1,2. 135-157.
- SCHULZE, G. (2003): *A Német Szövetségi Köztársaság kulturális átalakulása* In: Wessely Anna (szerk.): *A kultúra szociológiája*. Osiris Kiadó, Budapest, 186-204.
- STEBBINS, A. R. (1996): *Volunteering: A Serious Leisure Perspective*, *Nonprofit and Voluntary Sector Quartely*, vol.25, no.2, June
- VAN TIL, J. (1988): *Mapping the Third Sector. Voluntarism in a Changing Political Economy*. New York, Foundation Center.
- WOLLEBÆK, D., SELLE, P. (2003): *Generations and Organizational Change*. In: Dekker, P. Halman, D. (2003) (ed.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow 161-179.