

© 2006 г.

Л.А. КУДРИНСКАЯ

## ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЙ ТРУД: СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, СПЕЦИФИКА

*КУДРИНСКАЯ Людмила Александровна - кандидат социологических наук, доцент Омского государственного технического университета.*

Понятие "добровольчество", а в современной западной социологии "волонтерство" (Volunteerism) применяется для обозначения добровольческого труда как *деятельности, осуществляемой людьми добровольно на безвозмездной основе и направленной на достижение социально значимых целей, решение проблем сообщества*. Во многих странах мира добровольческий труд сегодня - повседневная социальная практика: люди объединяются для того, чтобы сажать деревья, обучать здоровому образу жизни, проводить экологические акции, организовать конференции, форумы, строить, вести профилактику правонарушений, решать общие проблемы. Американский университет им. Дж. Хопкинса в конце 1990-х годов провел исследование в 22 странах, которое выявило масштабы явления - суммарное количество времени труда волонтеров в течение года было эквивалентно труду 10,5 млн. человек, работающих полный рабочий день [1, с. 28]. Признавая уникальные свойства и возможности труда волонтеров на глобальном уровне, ООН в своих резолюциях настоятельно рекомендовала включать добровольчество компонентом в национальные стратегии социально-экономического развития государств. Задача статьи - представить портрет добровольческого труда и дать эмпирический анализ исследования труда добровольцев (на примере Омского региона).

### Методологические подходы к изучению добровольческого труда

В изучении добровольчества можно выделить четыре методологические традиции. Первая - *историческая* - акцентирует внимание на становлении феномена добровольческого труда, его укорененности в религиозных ценностях и закономерностях развития общества. Вторая традиция может быть определена как *социетальный* подход и связана с выделением в обществе структурно-функциональных подсистем (секторов) и изучением функций труда в этих секторах. Третья традиция, представленная *экономической социологией*, фокусирует внимание на анализе деятельности независимого сектора, в котором используется волонтерский труд. Четвертая традиция представляет собой характерное для *социологии труда* исследование "добровольческого труда вообще" и простого процесса волонтерского труда на уровне организации.

**Историческая традиция изучения добровольческого труда.** Категория свободы является ключевой для понимания сущности добровольческого труда. Формирование его характера и специфики тесно связано с освобождением труда от всех видов принуждения: социального, экономического, административно-правового. В рабовладельческом обществе свободным считался труд социально свободных граждан, участвовавших в управлении государством, в отличие от труда рабов, который по сути оценивается как труд домашний. В средние века "труд в поте лица" считался проклятием человека за его первородный грех. Ф. Аквинский утверждал, что своим трудом человек может обеспечить только свое биологическое существование и не способен до-

стигнуть высоких целей. Свободный труд свободных людей был идеалом социалистов-утопистов. По К. Марксу, свободным выступает труд - антипод таких исторических форм труда с внешним принуждением и отчуждением, как рабский, барщинный и наемный. Объективной основой освобождения труда является превращение человека в субъекта исторического процесса. Появление *социально свободного* работника стало важнейшим условием формирования *экономически свободного* человека, личностная структура и поведение которого испытали определяющее влияние религиозной, в частности протестантской этики [2]. Критическая масса таких индивидов, сохранивших религиозный дух протестантизма и сумевших соединить его с духом свободы, заложили основы гражданского общества в США, в основе которого, по мнению А. де Токвиля, лежала способность к самоорганизации первых поселенцев, на добровольных началах строивших школы, дороги, дома, решающих совместно проблемы сообщества (цит. по: [3, с. 233-236]). Религиозные ценности (труд как путь к спасению; высокий уровень социальной организации жизни как долг служения Богу, добрые дела как знак избранничества; готовность к обучению и принятию нового) в сочетании с *гражданскими свободами* стали основой современного добровольчества. Тем самым, феномен *добровольческого труда* заключается в *свободе от социального, экономического и политического принуждения и бескорыстной направленности на решение проблем сообщества*. В то же время было бы чрезмерным считать его полностью альтруистическим. История подтверждает наличие далеко не всегда бескорыстных мотивов волонтеров, по крайней мере, их части [4].

Добровольческий труд имеет свою традицию и в России. Он явился важнейшей характеристикой отечественной истории. Для крестьянских общин в России был характерен этот вид труда при решении общих проблем. Взаимопомощь, взаимоподдержка сделали крестьянскую общину одним из самых устойчивых институтов, влияние которого сохраняется и поныне. Наряду с общинными формами, общественное благодеяние в России обрело и другие формы, что нашло отражение в гражданских движениях, объединивших в своих рядах большое число известных и неизвестных активистов, нравственной потребностью которых была помощь ближнему. Один из известных примеров - безвозмездная деятельность представителей интеллигенции (учителей, врачей и т.д.) в сфере культуры - "хождение в народ". Другой пример: Московской городской Думой в 1894 г. учреждаются "Городские Попечительства о бедных", концепция которых разработана В. И. Герье. В "Русских Ведомостях" № 57 за 1895 г. приводятся его слова: "Без общего и дружного участия всех достаточных жителей столицы Попечительства не будут в состоянии справиться со своей задачей". После революции 1917 г. добровольный труд граждан в СССР был массовым в силу организационной его поддержки государственно-партийными структурами. Он рассматривался как предкоммунистический или даже коммунистический труд (субботники, добровольные дружины, тимуровское движение, просветительская деятельность и пр.). Однако добровольный труд не был полностью свободным для граждан общества этого периода, носил во многом идеологический и частично оплачиваемый характер.

**Традиция социетального анализа.** Данный подход позволяет интегрировать генезисно-системные и субъектно-деятельностные подходы к обществу в целом, его структуре и динамике. В современной западной науке общепризнанной является социетальная модель, воспринятая и российской наукой, в соответствии с которой в обществе выделяют крупные подсистемы, сектора: государственный (его называют первым), рыночно-коммерческий (второй) и негосударственный некоммерческий (третий сектор). Основу этих секторов составляют как формальные, так и неформальные институты, ассоциации, осуществляющие организацию общественного труда. Особую роль в обосновании трехсекторной модели сыграл Ф. Хайек, который вслед за Р. Корньюэл-

<sup>1</sup> Употребление понятия "труд" к рабовладельческому и феодальному обществам условно, так как впервые слово труд (labour) появилось в английской политэкономии только в XVIII в. - *примеч. ред.*

лем предложил использовать понятие "независимый", "третий" сектор. Он писал, что для здоровья общества исключительно важно, чтобы между коммерческим и государственным секторами существовал еще и третий, независимый сектор, который может взять на себя и эффективно выполнять задачи удовлетворения *общественных* нужд, обычно перелагаемых людьми на государство. Независимый сектор - единственная надежда избежать полного господства правительства над общественной жизнью [5, с. 84-86]. Что касается российских ученых, то ими третий сектор понимается как структурно-институциональная, организационная основа гражданского общества [6; 7].

Таким образом, основными *функциями добровольческого труда* выступают: участие в формировании и развитии гражданского общества, трансляция социетальных ценностей, традиций; гражданская социализация отдельного индивида; интеграция общества через ассоциации граждан, создание социального капитала; кооперация усилий для защиты прав и интересов индивидов; самоуправление и коллективное решение проблем сообщества на основе социальных инноваций; поддержка незащищенных групп, их социальная адаптация; свободное самовыражение и социальное творчество людей.

Третья традиция связана с деятельностью института Дж. Хопкинса, прошедшего исследования сначала в 22 [8], а позднее в 36 странах [9]. Для этого были выделены четыре ключевые переменные: расходы, занятость, количество добровольцев и доходы. Добровольчество рассматривалось как неоплачиваемая занятость. Такой подход реализуется в практике рынка труда развитых стран (особенно в периоды спада производства), где существуют бюро по найму добровольцев, с которыми оформляются контракты, а волонтерам оплачивают в 90% случаев проезд и в 50% - питание на рабочем месте (Великобритания). Работа волонтером по контракту в США засчитывается в трудовой стаж [10], причем в этом случае волонтеры должны быть не моложе 18 лет.

И, наконец, еще одной традицией, связанной с проблематикой социологии труда, является рассмотрение сущности "труда вообще" и специфики определенного вида труда, анализ процесса труда в организации с выделением его основных элементов. Специфика труда добровольцев раскрывается на основе многочисленных западных исследований. Например, Институт по изучению волонтерства (Великобритания) в 1993, а затем в 1998 г. исследовал проблемы управления в волонтерских организациях. Оказалось, что в обследованных организациях, имеющих должность специального координатора добровольческого труда (77% случаев), больше волонтеров, чем в организациях, не имеющих такой должности. Большинство организаций имеют системы для поддержки (94%), управления и соблюдения дисциплины волонтеров (74%), методики для оценки их работы (59%), управления взаимоотношениями между добровольцами (55%), направления их на новые задания (54%). Выявлена положительная динамика в совершенствовании организации труда добровольцев в сравнении с 1993 г. [11].

Что касается мотивов, то учеными было выявлено множество побуждений добровольческого труда. В кризисные периоды мотивом становится сохранение безопасности своей семьи и своего сообщества как среды жизни. В мирное время побуждения выступают на первый взгляд как бескорыстные, однако многие западные профессионалы все же признают, что добровольчество обычно мотивируется также личным интересом. Аспект личного интереса выступает как познание нового, самоактуализация личности и возможность доступа к более высокому статусу (см.: [12]). Рассматривая бескорыстные и эгоистические аспекты добровольческого труда с позиций теории социального обмена Шафер (см.: [12]) считает: чтобы поддержать усилия добровольца, награда должна существовать и время от времени превышать или хотя бы быть наравне с трудовым вкладом. Однако исследования соотношения бескорыстных и эгоистических побуждений в действиях добровольца позволили это соотношение скорректировать степенью, до которой оправдывались ожидания добровольца (Роут); фазой усилия добровольца (Воленский) (см.: [12]). Например, социологическая оценка про-

**Сравнение добровольческого труда с государственным и коммерческим трудом**

Статус	Государственный (первый сектор)	Коммерческий (второй сектор)	Добровольческий (третий сектор)
Субъект труда	Госслужащий	Собственник, наемный работник	Доброволец
Цель труда	Функционирование вверенной системы управления	Максимум вознаграждения	Решение социальной проблемы, удовлетворенность благополучателя
Субъект цели труда	Субъект власти определенного уровня	Собственник, работодатель	Доброволец
Продукт труда	Достижение плановых параметров системы управления	Товар, услуга	Благо
Режим труда	Постоянно, 40-часовая рабочая неделя	Постоянно, 40-часовая рабочая неделя	Непостоянно, в форме акций
Мотивация труда	Получение позиции в иерархии и связанных с ней благ на возмездном принципе	Мотивы на возмездном принципе	Мотивы на безвозмездном принципе
Организация труда	Через государственные организации (формальные и неформальные практики)	Через коммерческие организации, индивидуальное предпринимательство	Через общественные организации либо самостоятельно
Трудовой стаж	Трудовой договор определяет стаж для начисления пенсии госслужащего	Трудовой договор определяет стаж для начисления пенсии работника	В РФ не засчитывается в трудовой стаж (в западных странах засчитывается)

екта так называемого Дружелюбного города (по размещению примерно 11 тыс. обездоленных детей Нью-Йорка в семьях добровольцев на период каникул летом 1979 г.) позволила выделить следующие этапы изменения побуждений добровольцев. 1 этап - высказывание намерения стать принимающим хозяином; мотивы бескорыстны. 2 этап - предварительное решение стать хозяином, возникает ожидание получения некоего вознаграждения за труды. 3 этап - окончательное решение о приеме ребенка, анализ преимуществ и недостатков этого шага; жена обсуждает решение с мужем (93% случаев) и со своими детьми (53%), при этом личный интерес в 60% заключается в укреплении дружеских отношений в семье и возможности привнесения в семью другого стиля жизни. 4 этап - ребенок появляется в семье. 5 этап - принятие решения о том, брать ли ребенка на следующее лето, что зависит от того, насколько оправданы ожидания ребенка и хозяев-добровольцев [12].

Американские ученые А. Омото и М. Снайдер сгруппировали мотивы добровольцев в две основные группы (см.: [13]). Главная из них связана с чувством морального или религиозного долга помогать другим. Это альтруисты, их волнуют проблемы ближних. Вторая группа - эгоцентристы. Они занимаются добровольчеством с целью извлечения какой-то пользы для себя. Эти основные мотивы не взаимоисключают друг друга, однако какой-то из них является ведущим. Основное из вышесказанного можно свести к таблице.

## Добровольческий труд в России: региональный срез

На основе результатов социологического исследования, проведенного нами в апреле-мае 2005 г., с учетом наблюдений автора (руководство НКО с 1996 г., стажировка в США), сформирован эмпирический портрет этого социального явления в одном из регионов России. Анкетный опрос проводился по целевой выборке среди добровольцев Омского региона, численность которых пока незначительна ( $N = 318$ ). В выборке представлены добровольцы из 14 сельских, 6 городских отрядов при муниципальных

центрах работы с молодежью, из 4 учебных заведений Омска (вуз, 2 колледжа, училище), 5 общественных организаций<sup>2</sup>. *Методология исследования* опиралась на трудовой подход с рассмотрением классической тематики социологии труда: сущность добровольческого труда, субъект и цель труда, его продукт и содержание, мотивация, организация, условия и др. Планировалось выделить основные элементы процесса добровольческого труда на уровне общественной организации, а также выявить сущность явления через определение понятия "доброволец", данное респондентами в открытой форме.

**Сущность добровольчества.** Респонденты в своих ответах выделили следующие три основные характеристики добровольчества: свободу выбора деятельности - добрую волю (32%), бескорыстие - бесплатность труда (13%) и социальную направленность - помощь людям, действенный отклик на социальные проблемы (35%). Два или три выделенных аспекта объединили в ответах 12% добровольцев, а 8% затруднились с ответом. Распространенные ответы: *"доброволец - тот, кто добровольно жертвует собой для блага других"*, *"делает добрые дела для себя и других безвозмездно"*, *"ценит других людей и делает шаг вперед, когда другие стоят на месте"*. Полученный результат коррелирует с приведенным выше общепринятым в мире определением. Отметим лишь, что только 12% респондентов объединили все сущностные характеристики явления, что говорит о недостаточной зрелости самосознания современного российского добровольчества, не ухватывающего всю суть этого труда.

**Субъект добровольческого труда.** Кто они, добровольцы достаточно типичного российского региона? Как показало исследование, это учащаяся молодежь в возрасте от 13 до 30 лет (96% от выборки), в основном девушки (63%). Добровольцев старше 30 лет крайне мало (4%), что связано с загруженностью взрослых, вынужденных работать на 2-3 работах. Среди молодежи 54% - учащиеся школ, 13% - училищ, 19% - колледжей и 14% - вузов. В подавляющем большинстве добровольцы-школьники проживают в сельской местности (81% от числа сельских волонтеров) и в малых городах (75%). Это объясняется тем, что большая часть выпускников школ намерена учиться в Омске, поэтому время их активности в местном сообществе приходится на школьные годы. Кроме того, политику по вовлечению подростков в волонтерские отряды проводят областные структуры по работе с молодежью, рассматривая их как средство решения проблем наркомании и других на селе. Организуют такие отряды кураторы - педагоги, психологи муниципальных центров по работе с молодежью. География добровольчества охватывает как крупные (45%) и малые города (11%), так и село (44%), что повторяет соотношение общего числа проживающих в этих местах в Омской области. Важным выводом мы считаем выявление *гуманитарного типа мышления, восприятия мира большинством добровольцев, выбор деятельности, связанной с людьми*. Индикатором стал выбор респондентом будущей профессии - 57% опрошенных видят себя педагогами, психологами, социальными работниками, специалистами в сфере медицины, управления, права, связей с общественностью. Волонтеры хотели бы работать в будущем в сфере общественных организаций как активные члены гражданского общества (39%), а некоторые видят себя руководителями волонтерских отрядов (22%).

**Цель и содержание труда.** Труд добровольца происходит в форме благо-деятельности, а не платной трудовой услуги, как это закреплено в трудовом договоре в ком-

<sup>2</sup> Отряды добровольцев, как показало исследование, формируются тремя способами: через свободный набор всех желающих специалистами-педагогами омских муниципальных центров по работе с молодежью, педагогами учебных заведений, руководителями некоммерческих организаций. Выборка формировалась через сплошной опрос членов волонтерских отрядов из сел и малых городов Омской области, участвующих в слете волонтеров в мае 2005 г., и сплошной опрос членов действующих городских отрядов добровольцев при городских муниципальных центрах по работе с молодежью, учебных заведений и общественных организаций, расположенных в Омске.

мерческой и государственной организации. *Принципу оплаты профессионального труда противостоит принцип труда на бесплатной основе.* Добровольчество в отличие от коммерческого труда не преследует цели максимизации вознаграждения. Смысл этой деятельности - в социальной, а не экономической эффективности. *Наемный труд позволяет обогащаться его субъекту в одиночку, тогда как труд добровольца помогает решать общие проблемы, а также проблемы конкретного человека.* По данным исследования, 20% волонтеров занимаются профилактикой наркомании, табакокурения, алкоголизма, ВИЧ-инфекции ("равный учит равного"); 10% пропагандируют здоровый образ жизни; 14% работают со школьниками на летних площадках и т.п.; 36% проводят акции, экспедиции различной направленности (поиск останков советских солдат Великой Отечественной войны и их перезахоронение), благотворительные концерты; 20% оказывают поддержку детдомам, престарелым, инвалидам, ветеранам, собирая вещи, помогая по хозяйству, проводя медицинский уход (будущие медсестры).

*Субъект цели труда.* Субъектом цели коммерческого труда выступает собственник или работодатель, а государственного - субъект власти определенного уровня, т.е. для большинства этих видов труда наблюдается несовпадение субъекта труда и субъекта цели труда. Наемный работник, как правило - исполнитель. *Добровольческий труд основан на другом принципе - субъект труда и субъект его цели совпадают, доброволец сам ставит цель либо активно участвует в ее выработке, это его выбор.* Эта гипотеза подтверждается следующими данными: 69% респондентов ответили, что принципы работы и традиции волонтерского отряда они определяют все вместе на собрании или это происходит само собой, лишь 27% считают, что этим занимается только руководитель их отряда; 60% волонтеров сами или вместе с руководителем определяют, какую работу им делать. В то же время в 55% случаев руководитель определял, где будет работать волонтер, а в 35% - какую работу ему предстоит выполнять, около 2% респондентов указали на нарушение принципа добровольности. Такой результат мы объясняем как молодостью респондентов, так и активной ролью работников омских государственных и муниципальных центров по работе с молодежью, курирующих волонтеров и направляющих их усилия на решение сложных местных проблем. Как видим, в переходном обществе функцию организаций третьего сектора в работе с волонтерами взяло на себя государство. С развитием гражданского общества ситуация должна измениться в направлении развития мировых тенденций в добровольчестве.

*Продукт труда и его потребитель.* Продуктом коммерческого труда выступает товар или услуга, произведенные для частной потребности конкретной группы потребителей. Труд госслужащих предполагает удовлетворение общественных потребностей и нацелен на достижение некоторых плановых параметров определенной системы управления. *Продуктом добровольческого труда является "благо", "добро", полученное благополучателем, или социальная безвозмездная помощь.* По данным опроса основные группы благополучателей - пенсионеры, инвалиды, ветераны, малоимущие, дети детских домов (28%); молодежь и сверстники (66%); учебные заведения (24%); население в целом, для которого проводятся праздники, различные мероприятия (43%). В отличие от государственного труда и товарного обмена, реализующегося в абстрактной, обезличенной форме, трудовой вклад волонтера основан на выборе конкретной группы или личности получателя блага. *Личность или принадлежность к определенной группе благополучателя имеет существенное значение для волонтера, а для наемного работника личность потребителя неважна.*

*Мотивация труда.* Получает ли доброволец что-нибудь взамен? Проверка гипотезы о наличии двух основных групп мотивов у добровольцев (альтруистических и эгоцентрических) показала, что первая группа мотивов лидирует. На вопрос "Чем тебя привлекает участие в добровольчестве?" (были возможны четыре варианта ответа) получены следующие результаты. *Мотивы альтруизма:* чтобы жизнь вокруг нас стала лучше, нужно вложить свой труд - 46,9%; принести радость другим людям, которые нуждаются в помощи - 45,3%; это важная работа, она нужна в обществе - 36,8%;

для меня это нормально - помогать людям, так принято у меня в семье - 27,7%. *"Промежуточный"* мотив: быть вместе с друзьями, в отряде - 32,4%. *Мотивы эгоцентризма*: реализовать себя, свою инициативу, способности - 36,5%; узнать что-то новое, полезное в будущем для карьеры - 31,1%; интересно провести досуг, мне нравится такой образ жизни - 24,8%; почувствовать себя свободной личностью, самому выбирать, что делать - 19,5%; преодолеть страх перед людьми через участие в добровольчестве - 13,2%.

Регуляторами труда добровольцев выступают, прежде всего, социально-культурные нормы, традиции, а не обезличенные правовые законы и законы рынка. Наши данные позволяют говорить о важности для добровольцев общечеловеческих нравственных ценностей, являющихся в большинстве светскими. Лишь 6% респондентов считают себя глубоко верующими, 60% бывают в церкви время от времени и не могут назвать себя истинно верующими, хотя и атеистами себя не считают, а 34% вообще не ощущают потребности в религии. Тем не менее, намечается готовность к усвоению религиозных ценностей, причем мы зафиксировали наибольший интерес, а, возможно, традиционную тягу к ценностям, присущим православию. Так, 63% волонтеров считают своим вероисповеданием православие, 5% - ислам, 2% - протестантизм и католицизм, 1% - буддизм, 4% - другие формы, а 25% признали, что они неверующие.

**Организация и условия труда.** Одно из главных отличий труда добровольцев от других видов труда - его нерегулярность. Часто он носит характер акций. Чтобы добровольческая деятельность была более стабильной, требуются ее организаторы, работающие на достаточно постоянной основе. Мировая практика показывает, что подобная организация труда тесно связана с изучением конкретных социальных проблем и осуществляется НКО в виде проектов. С решением одной проблемы фокус внимания переносится на новую, мобилизуются силы волонтеров, которых набирают, обучают, контролируют и поощряют в какой-либо форме. По данным нашего опроса, 88% респондентов удовлетворены организацией их труда, 10% - удовлетворены частично, а 2% - совсем не удовлетворены. При этом интенсивность труда в ходе одной акции варьировалась: от 11 до 25 часов в неделю и выше (11% случаев), от 6 до 10 час. (23%), 5 и меньше часов (41% случаев). В 19% случаев респонденты не смогли оценить недельные трудовые затраты, поскольку для них это неважно. Частота добровольческих акций у 53% волонтеров составила 1-4 раза в месяц, у 23% - раз в три месяца, у 7% - раз в полгода, у 5% - раз в год, а 12% не могли оценить регулярность акций. Следовательно, более половины респондентов работают весьма активно. Труд волонтера в 60% случаев потребовал использования какого-то инструмента или рабочей одежды, причем в 41% случаев их дали организаторы, а в 19% - волонтер принес их из дома. Один из наиболее сложных в России вопросов - поощрение волонтеров. Лишь 44% из них получали грамоты, похвалы, значки и т.п., хотя каждый пятый хотел бы, чтобы его отметили, похвалили, а 46% опрошенных заявили, что *"не нужно поощрения, их работа - добровольная и безвозмездная"*. Наиболее значимые для большинства виды поощрения - экспедиции, поездки на слеты добровольцев, турпоходы, что происходит крайне редко. На недостаток средств для волонтерской деятельности указали 34% респондентов. Отметим косвенный показатель организации труда - состояние здоровья. Оно у четверти волонтеров улучшилось с тех пор, как они влились в добровольчество, у остальных не изменилось.

Сформированный нами портрет добровольческого труда позволяет выявить сущность, функции и специфику добровольчества как преимущественно альтруистической свободной деятельности граждан, направленной на благодеяние, решение социальных проблем и развитие сообщества, а также место этого труда, тесно связанного с гражданским обществом. Эмпирическое изучение феномена в современной России показало молодость и гуманитарное мировосприятие большинства добровольцев, а также особенности организации их труда через поддержку государственными и муниципальными структурами для решения проблем молодежной среды (наркомании, алкоголизма, пьянства) и пропаганде здорового образа жизни. Полученные результаты

могут стать стартовой площадкой для поиска путей более успешного строительства гражданского общества, создания условий для свободного индивидуального вклада каждого гражданина в развитие страны.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Смит Д.* Добровольцы - капитал будущего? // Курьер ЮНЕСКО. 2001. Июнь.
2. *Вебер М.* Избранные произведения / Пер. с нем. М.: Прогресс, 1990.
3. *Арон Р.* Этапы развития социологической мысли / Общ. ред. и предисл. *П.С. Гуревича*, М.: Издательская группа "Прогресс" - "Политика", 1992.
4. *Guzzetta C.* Voluntarism and professionalism: questions of identity and relationship // *Voluntarism and social work practice: A growing collaboration* / Ed. by *Schwartz F.S.* Lanham etc.: Univ. Press of America, 1984. P. 203-219.
5. *Хэйек Ф.А.* Общество свободных / Пер. с англ., ред. *Ю. Коллер*. Лондон: Overseas Publications Interchange Ltd, 1990.
6. Гражданское общество в России: проблемы самоопределения и развития. Материалы научной конференции. М., 2001.
7. Куда пришла Россия?.. Итоги социетальной трансформации / Под общ. ред. *Т.И. Заславской*. М: МВШСЭН, 2003.
8. Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector. The Hopkins Center for Civil Society Studies. Baltimore, MD, 1999.
9. [www.jhu.edu/cnp/country](http://www.jhu.edu/cnp/country)
10. *Шлихтер А.А.* Некоммерческие организации и добровольческий труд в США // Труд за рубежом. 2000. № 4.
11. [www.ivr.org.uk](http://www.ivr.org.uk)
12. *Phillips M.* Motivation and expectation in successful volunteerism // *Voluntarism and social work practice: A growing collaboration* / Ed. by *F.S. Schwartz*. Lanham etc.: Univ. Press of America, 1984. P. 139-147.
13. *Энарес А., де.* Эгоизм или альтруизм? // Курьер ЮНЕСКО. 2001. Июнь