



Добровольческие трудовые отношения: основные определения

Екатерина Шекова

Кандидат экономических наук

Санкт-Петербургский государственный университет

Институт волонтерства широко распространен во многих странах. Причем труд добровольцев с каждым годом становится все более значимым ресурсом развития мировой экономики. Движение зародилось в США, где уже в XIX в. волонтеры обеспечивали функционирование различных некоммерческих организаций. Волонтерство в России, для которой этот институт в принципе - явление также не новое, законодательно начало оформляться лишь с середины 90-х годов, однако процесс правового и экономического регулирования этого вида деятельности еще не завершен.

Волонтерство основывается на добровольном труде, не требующем оплаты. Следовательно, его мотивы - не в материальном поощрении, а в удовлетворении социальных и духовных потребностей. Труд волонтеров обычно сводится к различным видам общественных работ (строительство дорог, уборка территорий), организации общественно полезных мероприятий (благотворительных концертов, сбора средств в поддержку нуждающихся), индивидуальной нематериальной помощи отдельным лицам или организациям (инвалидам, детям-сиротам, ветеранам войны, некоммерческим структурам) и др.

Однако добровольность труда отнюдь не предполагает хаотичного характера работы. Отношения между волонтером и нанимающей организацией регулируются, как правило, договорами, строго определяющими объем работ. Так, в 1998 г. согласно заключенным договорам 48,8% взрослого населения США посвящали безвозмездному труду в среднем 4,2 ч в неделю (помимо основной работы). Важно отметить, что в США работа в качестве волонтера учитывается при определении трудового стажа так же, как и оплачиваемый труд.

Несмотря на добровольность, волонтерство не исключает ответственности: например, за выполнение норм и требований, сохранность материальных ценностей, деятельность, подрывающую репутацию организации, и т.п. Все это свидетельствует о том, что волонтерство является особой системой трудовых отношений, которая, как и любая другая, строится на определенных механизмах стимулирования.

Результаты исследований добровольческих трудовых отношений в Соединенных Штатах позволяют выделить три вида нематериального стимулирования: практическое, информационное и привилегированное.

К первому виду можно отнести предоставление волонтерам возможности приобретения дополнительных знаний, навыков, опыта работы в различных направлениях и т.д., к второму - обеспечение свободного доступа к информационным источникам и материалам (новым технологиям, научно-исследовательским разработкам и др.), к третьему - предоставление права бесплатного пользования услугами некоммерческой организации,

участия в торжественных, юбилейных мероприятиях, получения поддержки со стороны государственных органов власти, некоммерческих организаций и т.д.

Труд добровольцев в 90-е годы стал для США весомым экономическим ресурсом, что наглядно подтверждают статистические данные. В 1998 г. этим видом деятельности была охвачена почти половина граждан, а с учетом подростков старше 14 лет - 79%. В ней участвуют все слои населения независимо от уровня образования, профессии и доходов. Волонтерство рассматривается американцами как форма гражданского участия в общественно полезных делах, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социальных проблем.

Бурное развитие волонтерства в США привело к тому, что для многих некоммерческих организаций (прежде всего небольших) труд таких помощников стал определяющим. Более того, популярность добровольчества - причина появления в США организаций, занимающихся подготовкой и распределением волонтеров в некоммерческие и государственные организации, оказанием помощи отдельным физическим лицам. Таким образом, добровольчество стало важной составляющей демократического общества.

В России в отличие от США уровень развития данного вида деятельности остается крайне низким. Труд волонтеров для выполнения общественных работ или поддержки некоммерческих и государственных организаций практически не применяется, хотя с середины 90-х годов отдельные российские организации - спортивно-концертные комплексы, музеи и т.п., начали активно привлекать добровольцев в период проведения различных соревнований и культурных мероприятий.

В качестве примера можно привести опыт работы Ледового дворца в Санкт-Петербурге, привлечшего в 2000 г. (во время прохождения чемпионата мира по хоккею) более 50 добровольцев для подготовки зала дворца к спортивным играм, организационной поддержки хоккейных команд, работы со зрителями на соревнованиях и т.д. При отборе конкурсантам предъявлялись достаточно жесткие требования: владение иностранными языками (помимо английского, желателен был один из скандинавских), знание специфики хоккейных игр, хорошая физическая форма и др. С победителями конкурса заключались договоры, по условиям которых их труд не оплачивался, но им предоставлялось право свободного посещения всех проводимых соревнований, бесплатное питание и спортивная форма.

Музеи в отличие от спортивно-концертных комплексов принимают волонтеров преимущественно не на краткосрочной, а на долгосрочной основе и не предъявляют к ним жестких требований. В большинстве случаев волонтеры работают с посетителями, участвуют в организации образовательных и концертных мероприятий, сборе внешней информации и т.д. За это приобретают право свободного посещения музея и проводимых им мероприятий, открытий выставок, концертов и т.д. К примеру, в Эрмитаже сегодня трудятся девять добровольцев, которые работают с посетителями, спонсорами и благотворителями, а также участвуют в организации пресс-конференций и юбилейных мероприятий, проведении маркетинговых исследований. Чтобы стимулировать труд волонтеров, руководство Эрмитажа позволяет им и членам их семей бесплатно посещать музей, предоставляет 20%-ные скидки на сувенирную продукцию музея и др.

Несмотря на активные усилия российских музеев, внедрить добровольческие трудовые отношения в повседневную работу пока не особенно удастся. Максимальное количество таких помощников в отечественном музее обычно не превышает десяти человек, тогда как в США их численность может достигать 100 человек. Кроме того, в отличие от

Соединенных Штатов, где в волонтерство вовлечены различные слои населения, в нашей стране в нем, как правило, участвуют лишь школьники, студенты, учителя и домохозяйки. Редкое использование безвозмездного труда в России по сравнению с США объясняется сложным экономическим положением граждан, кризисным состоянием многих некоммерческих и государственных организаций, неразвитостью гражданского общества. До революции, как известно, в помощи малоимущим, детям-сиротам, работе на добровольной и безвозмездной основе в приютах, больницах, школах участвовали представители не только российской интеллигенции, но и предпринимательского класса. В годы советской власти волонтерство приняло новую форму: участие в общественных работах на безвозмездной основе приобрело принудительный характер. То есть основной принцип добровольности был нарушен, что, естественно, не могло не сформировать негативное отношение граждан к подобному труду.

На наш взгляд, непопулярность добровольчества в России в настоящее время связана и с отсутствием нормативных актов и, как следствие, невозможностью стимулировать труд волонтеров. В отличие от американского законодательства, закрепляющего предоставление добровольцам разнообразных скидок на продукцию организации, получение бесплатных образовательных и культурных услуг, российское законодательство этого не допускает (согласно ст. 5 Закона "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" труд добровольца безвозмезден). В результате многие российские организации для привлечения волонтеров вынуждены отходить на практике от действующего законодательства, предоставляя им привилегии. Кроме того, на развитие отечественного волонтерства отрицательно влияет то, что эта деятельность не засчитывается в трудовой стаж.

Улучшить ситуацию могло бы внесение дополнений в Закон "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях", прежде всего касающихся изменения формулировки о "безвозмездности труда волонтера", исключающей любое материальное и нематериальное поощрение, а также определения механизмов стимулирования добровольного труда и контроля за ним.

<http://www.chelt.ru/main.html>