

ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЙ ТРУД: СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, СПЕЦИФИКА

Понятие «добровольчество», а в современной западной социологии термин «волонтерство» (Volunteerism), применяется для обозначения движения, зародившегося в XIX веке. Добровольческий труд в современном понимании выступает как *деятельность, осуществляемая людьми добровольно на безвозмездной основе и направленная на достижение социально значимых целей, решение проблем сообщества*. Во многих странах мира добровольческий труд является сегодня повседневной социальной практикой: 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 90-х гг. XX в. провел исследование в 22-х странах, которое выявило масштабы явления - суммарное количество времени труда волонтеров было эквивалентно труду 10,5 млн. человек, работающих полный рабочий день [1,с.28]. В силу признания и осознания на глобальном уровне уникальных свойств и возможностей труда волонтеров ООН в своих резолюциях настоятельно рекомендовала включать добровольчество компонентом в национальные стратегии социально-экономического развития государств. Однако добровольческий труд до сих пор остается вне поля зрения большинства российских социологов. Сам термин «добровольческий труд» появился в российской науке в последнее десятилетие XX в. Задача статьи – построить теоретический портрет добровольческого труда, сравнив с другими видами труда, и дать его эмпирический портрет на основе результатов 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 индустриального общества. В этой традиции исследуется и развитие отношений между добровольцами и профессиональными группами, например с социальными работниками. Вторая традиция, может быть названа *социетальным* подходом с выделением в обществе структурно-функциональных подсистем (секторов) и изучением функций труда в этих секторах. Третий подход, представленный *экономической социологией*, акцентирует внимание на экономическом 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. Усложнение и развитие общества тесно связано с развитием общественного труда. Труд, создавая богатство в обществе, привел к возникновению институтов частной собственности и государства, а также к институту брака и семьи, в рамках которого шла передача этого богатства от поколения к поколению. Труд издавна был объектом теоретического анализа мыслителей разных эпох, и сущность его рассматривалась с двух позиций: 1) труд как тяжелейшая повинность человека; 2) труд как свободное творческое раскрытие и актуализация личности. В этих подходах отражено противоречивое единство необходимости и свободы самого процесса труда, а также историческая направленность изменений в сфере труда: от жизненной необходимости и отчуждения к осознанному и свободному раскрытию творческой сущности человека. Категория свободы является ключевой для понимания сущности труда в целом, в том числе 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, социально зависимых людей. 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 достигнуть высоких целей. Свободный труд свободных людей являлся идеалом социалистов-утопистов. По К.Марксу свободным выступает труд – антипод таким историческим формам труда с внешним принуждением и отчуждением как рабский, барщинный и наемный. Объективной основой освобождения труда является развитие производительных сил и демократизация всех сфер жизни общества. Появление *социально свободного* работника стало важнейшим условием формирования *экономически свободного* человека западного типа, личностная структура и поведение которого испытали определяющее влияние протестантской этики (М.Вебер [2]). Критическая масса таких индивидов, сохранивших религиозный дух протестантизма и сумевших соединить его с духом свободы, заложили основы гражданского общества в США. Феномен США, по мнению А. де Токвиля заключается в том, что в этом индустриально развитом обществе, сложились исключительные условия, определившие формирование гражданского общества, в основе которого лежала способность к самоорганизации первых поселенцев, на добровольных началах строивших школы,

дороги, дома, решающих совместно любые проблемы сообщества. Такими условиями выступили: свобода передвижения ценностей, лиц и капиталов на территории США, гарантированные конституцией страны; свобода добровольных ассоциаций граждан и свобода слова; нравы и верования людей – «пылких сектантов и экзальтированных новаторов», свободных от политических предрассудков [3,с.233-236]. Ценности протестантских сект (труд как путь к спасению; высокий уровень социальной организации жизни как религиозный долг служения Богу, добрые дела как знак избранничества; готовность к обучению и принятию нового) в сочетании с *гражданскими свободами* заложили традиции добровольчества. Тем самым, феномен *добровольческого труда* заключался в *свободе от социального, экономического и политического принуждения и бескорыстной направленности на решение проблем сообщества*. В то же время было бы чрезмерно считать его полностью альтруистическим. Несомненна религиозная мотивация и мотивация выживания сообщества за счет синергетики совместного труда его членов. Последующая история подтверждает наличие личных, далеко не всегда бескорыстных мотивов волонтеров, по крайней мере, их части. Как показали исследования в области социальной работы в США [4], отношения между социальными работниками и волонтерами в XIX и XX вв. складывались напряженно и через противодействие со стороны первых, которые стремились изменить свои статусы и роли. Это напряжение привело к дифференциации ролей, специализации и потере некоторых функций волонтерами. Суть заключалась в том, что оплачиваемые работники (сами бывшие добровольцы), организующие труд волонтеров, пытались переместить работу по оказанию социальных услуг из сферы бескорыстной деятельности в сферу оплачиваемой профессиональной деятельности, что им удалось и принесло определенный статус и вознаграждения за их профессионализм. На этом примере прослеживается тесная связь добровольческого и профессионального труда: среди добровольцев появляется группа, желающая сделать данный вид труда своим постоянным занятием, оплачиваемой профессией. Различия между этой группой и остальными добровольцами постепенно нарастают, затем под влиянием множества факторов происходит институализация новой профессии, как правило, в области социальных услуг, социального обеспечения. Для крестьянских общин в России был также характерен добровольный труд по решению общих проблем и на основе религиозных ценностей, однако отсутствие гражданских свобод, свободы перемещения капиталов, трудовых ресурсов и пр. в традиционном российском обществе не позволило запустить процесс формирования гражданского общества. Последнее формируется лишь после отмены крепостного права и с развитием

товарно-денежных отношений, становлением индустриального общества. В России к концу XIX века общественное благо-деяние выливается в широкое гражданское движение, объединившее в своих рядах большое число известных и неизвестных активистов, нравственной потребностью которых была помощь ближнему. Например, безвозмездная деятельность представителей интеллигенции (учителей, врачей и т.д.) в сфере культуры – «хождение в народ». Другой пример: Московской Городской Думой в 1894 г. учреждается система "Городских Попечительств о бедных", разработанная В.И. Герье. В "Русских Ведомостях" № 57 за 1895 г. приводятся слова В.И.Герье: «Без общего и дружного участия всех достаточных жителей столицы Попечительства не будут в состоянии справиться со своей задачей». Такой подход демонстрирует те же, что и в развитых странах, принципы добровольчества, развитие которого в либеральной форме, к сожалению, было прервано революцией 1917 г. Добровольный труд граждан в СССР был массовым в силу организационной поддержки государственно-партийными структурами. Он активно изучался советскими учеными-обществоведами, рассматриваясь как предкоммунистический труд или даже коммунистический труд (субботники, добровольные дружины, тимуровское движение, просветительская деятельность и пр.). Как показал опыт распада социалистической системы, 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 сектор (его называют Первым), рыночно-коммерческий сектор (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. Корньюэллем предложил использовать понятие «независимый» сектор, «третий» сектор. Ф.Хайек в работе «Общество свободных» пишет, что для здоровья общества исключительно важно, чтобы между коммерческим и государственным секторами существовал еще и третий, независимый сектор, который может взять на себя и выполнять более эффективно задачи удовлетворения *общественных* нужд, в силу инерции мысли, перелагаемые людьми на государство. Независимый сектор - единственная надежда избежать полного господства

правительства над общественной жизнью [5,с.84-86]. Третий сектор российскими учеными понимается как структурно-институциональная, организационная основа гражданского общества [6], [7]. Основным трудом, создающим, развивающим гражданское общество, аккумулирующим его специфику, выступает добровольческий труд. На наш взгляд, следует рассматривать сущность каждого из секторов в четырех различных аспектах. 1. С предметной, объективно-организационной стороны каждый сектор включает формальные и неформальные институты, организации, сети отношений, со своим специфическим способом их существования. Государство создает рациональную систему *управления*, властную иерархию госсубъектов, которые задают принципы функционирования социетальных процессов и их контролируют. Два других сектора функционируют как *самоорганизующиеся* подсистемы: экономически направленная (рынок хозяйствующих субъектов) и социально направленная (гражданское общество). 2. В каждом секторе главенствует свой критерий эффективности, свои нормы, отражающие «дух» трудовой деятельности каждого сектора. Для Второго сектора главным критерием труда является его экономическая эффективность («Максимум прибыли, минимум затрат»), для Третьего сектора – социальная эффективность («Социальное благополучие – прежде всего»), а для Первого сектора – социально-экономическая эффективность, благосостояние общества в целом («Выполнение общественных функций при минимуме затрат»). 3. Каждый сектор можно рассматривать как набор частных и общественных нужд. Эти нужды (потребности) исторически возникают, становятся массовыми и детерминируют новые потребности. Государственный и рыночный секторы возникают исторически первыми. Третий возникает как самоорганизация граждан для уменьшения эффекта социальной энтропии, решения социальных проблем (безработицы, бедности, загрязнения окружающей среды, социальной незащищенности безработных, инвалидов труда и т.п.), порожденных деятельностью Второго сектора, ориентированного на максимальную прибыль с жесткой экономией всех ресурсов. Хайлбронер Р., Тароу Л. указывают, что рынок неэффективен для тех общественных товаров и услуг, на которые нет установленной цены (образование, здравоохранение, услуги местной администрации т.п.), он применяет сугубо экономические расчеты для удовлетворения запросов и нужд человека [8,с.250]. Неспособность капитализма производить общественно необходимые товары и социальная безответственность породили эффект протестной интеграции, ускорившей формирование гражданского общества, активно влияющего как на государство, так и на рынок. Социокультурные взаимодействия, коэволюция трех секторов привела к созданию системы межсекторного партнерства. США 1950-1960-х гг.

выступили образцом интегрированного общества, что отражено в теоретической модели социетального общества западного типа Т.Парсонса [9].

4. Функции труда в разных секторах различны. С одной стороны, труд - субстанциональный способ воспроизводства и развития общества. С этих позиций труд выполняет общие для всех видов труда функции. С другой стороны труд является основой существования каждого из обозначенных секторов, поэтому в каждом секторе труд выполняет специфические функции. Функции труда были проанализированы И.И. Чангли [10], А.М. Шкуркиным [11], А.Я. Кибановым [12] и др.. Представляется целесообразным выделить следующие **общие функции труда**: 1) социально-формирующую функцию - труд формирует, создает человеческое общество во всем многообразии его элементов и структур путем природно-преобразующей и социально-преобразующей деятельности; 2) антиэнтропийную, т.е. труд вносит упорядоченность в социальное бытие, противостоит социальной энтропии; поддерживает общество и жизнь человека на необходимом уровне за счет коллективной синергетики; 3) социализирующую - труд формирует, создает, развивает человека как члена общества.

Сравнение секторных подсистем труда позволяет выделить **специфические функции труда**. Так, основой деятельности госсектора является управленческий, осуществляемый в интересах всего общества труд. Функции труда в *Первом секторе* - создание общих легитимных правовых норм для обеспечения жизни, безопасности общества и личности, организация и контроль за их исполнением, разрешение конфликтов между субъектами различных секторов через судебную систему. Кроме того, государство задает стратегию социализации будущих поколений через институты социализации. Функции социального государства, которое возникает в результате влияния на общественную систему зрелого гражданского общества, заключаются в создании системы социального обеспечения и защиты, доступного здравоохранения и образования; проведение социальной политики в сфере занятости и доходов и т.д. Организация государственного труда основана на принципе отрицательной обратной связи, характерной для систем управления. Труд в рыночно-коммерческом секторе выполняет следующие функции: удовлетворение потребностей членов общества через производство благ и услуг; создание общественного богатства; интеграция через общественное разделение труда и кооперацию; воспроизводство и развитие человека «профессионального»; создание страт по уровню дохода, образованию, профессии; освобождение человека для раскрытия творческого потенциала через сокращение тяжелого и однообразного труда.

Организация труда основана на синергетическом принципе положительной обратной связи – накопление изменений и дальнейшее развитие системы.

Основными *функциями добровольческого труда* выступают:

- формирование и развитие 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 самых разных проблем сообщества на основе социальных инноваций;
- поддержка незащищенных групп, их социальная адаптация;
- свободное самовыражение и социальное творчество людей.

Экономические исследования добровольчества. Межстрановые сравнительные исследования труда волонтеров с использованием экономических показателей начали проводиться с 90-е гг. XX в. Наиболее известными являются исследования, проводимые институтом Дж. Хопкинса, главная цель одного из проектов которого «Третий сектор в сравнительной перспективе» - отражение масштаба и источников дохода некоммерческого сектора в обследуемых 22 странах [13], а позднее 36 странах [14]. Для этого были выделены четыре ключевые переменные: расходы, занятость, количество добровольцев и доходы. Добровольчество здесь рассматривается как неоплачиваемая занятость. Такой подход реализован 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 [15], причем в этом случае волонтеры должны быть не моложе 18 лет. Из-за межгосударственных различий в ставках заработной платы и других затратах занятость оказалась лучшей основой для сравнения масштаба некоммерческого сектора по всем странам, чем расходы. Число работников НКО было переведено с помощью государственных стандартов в эквивалент полной занятости (ЭПЗ) работников, т.к. многие некоммерческие работники заняты на неполную ставку. Также был использован эквивалент полной занятости добровольцев. Были собраны данные относительно количества добровольцев, работающих в некоммерческих организациях разных стран, посредством опроса населения. Этот подход позволил рассчитать стоимость труда добровольцев для использования, главным образом, в оценках дохода (через

умножение числа ЭПЗ работников на среднюю заработную плату в отдельной отрасли). По данным исследования общее число волонтеров в 36 странах мира равно 131, 557 млн. человек. С использованием эквивалента полной занятости распределение рабочей силы организаций Третьего сектора с выделением штатных сотрудников и волонтеров в разрезе развитых стран и стран с переходной и развивающейся экономикой выглядит следующим образом [14].



SOURCE: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Как мы видим, в среднем масштаб развития добровольчества в группе развитых стран в 3,86 раза превышает аналогичный уровень в группе стран с переходной экономикой, к которой относится и Россия.

Трудовой подход. Классическая тематика этого направления – проблематика социологии труда: 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, Институтом по изучению волонтерства (Великобритания) в 1993, а затем в

1998 г. исследовались проблемы управления в волонтерских организациях. Оказалось, что в обследованных организациях, имеющих должность специального координатора добровольческого труда (в 77% случаев), больше волонтеров, чем в не имеющих такой должности. Большинство организаций имеют системы для поддержки (94%), управления и соблюдения дисциплины (74%) волонтеров, методики для оценки их работы (59%), управления взаимоотношениями между добровольцами (55%), передвижения их на новые задания (54%). Выявлена положительная динамика в совершенствовании организации труда добровольцев в сравнении с 1993 г. [16].

Что касается мотивов, то выявлено множество побуждений добровольческого труда. В кризисные периоды мотивом становится сохранение безопасности своей семьи и своего сообщества как среды жизни. В мирное время побуждения на первый взгляд выступают как бескорыстные, однако многие западные профессионалы все же признают, что добровольчество обычно мотивируется частично личным интересом. Этот аспект личного интереса выступает как: познание нового, самоактуализация личности и возможность доступа к более высокому статусу (Нейлор, 1967[17]). Рассматривая бескорыстные и эгоистические аспекты добровольческого труда с позиций теории социального обмена, Шафер [17] считает: чтобы поддержать усилие добровольца, время от времени награда должна превышать или хотя бы быть наравне с вкладом. Однако исследования соотношения бескорыстных и эгоистических побуждений в действиях добровольца, позволили это соотношение скорректировать: 1) степенью, до которой оправдывались ожидания добровольца (Роут, 1977); 2) фазой усилия добровольца (Воленский, 1980) [17]. Например, социологическая оценка проекта Дружелюбного Города (по размещению примерно 11 тысяч обездоленных детей Нью-Йорка в семьях добровольцев на период каникул летом 1979 г.) позволила выделить такие этапы изменения побуждений добровольцев [17]. 1 этап – высказывание идеи стать принимающим хозяином, мотивы бескорыстны. 2 этап – предварительное решение стать хозяином, начинает появляться ожидание получения некоего вознаграждения за труды. 3 этап – окончательное решение по приему ребенка с анализом преимуществ и недостатков, жена обсуждает решение с мужем (93% случаев) и со своими детьми (53%), при этом личный интерес в 60% - дружеские отношения в семье и возможность открыть семье другой стиль жизни. 4 этап – ребенок - в семье. 5 этап – решение брать ли ребенка на следующее лето, которое зависит от оправдания ожиданий ребенка и хозяев-добровольцев.

Американские ученые А. Омото и М. Снайдер [18] сгруппировали мотивы добровольцев в две основные группы. Главная группа мотивов – чувство 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 два мотива не являются взаимоисключающими, однако какой-то является ведущим. Первую точку зрения подтверждают исследования австралийских ученых, которые показали, что волонтеры имеют личностные особенности: они более открыты, доброжелательны, коммуникабельны [19]. Вторая точка зрения поддержана в Национальном центре волонтерской работы Великобритании, где считают, что сегодня волонтеры не имеют имиджа "альтруистов" - вполне законно извлекать из добровольческой деятельности выгоду для себя. У молодых людей особенно выражен мотив приобретения новых знаний, умений, опыта. Это связано с тем, что труд волонтера воспринимается как прямой путь к постоянной работе. В Великобритании при поиске работы или поступлении в университет немаловажно указать, что ты работал в качестве добровольца в соответствующей сфере [20].

***Добровольческий труд в России: региональный срез
(по результатам эмпирического исследования)***

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. *Методологией исследования* явился трудовой подход с рассмотрением классической тематики социологии труда: сущность добровольческого труда, субъект и цель труда, его продукт и содержание, мотивация, организация и 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. Вот 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 существенные характеристики явления, что говорит о недостаточной зрелости самосознания современного российского добровольчества, не ухватывающего всю суть этого труда.

Субъект добровольческого труда. Кто же они, добровольцы достаточно типичного российского региона? Исследование показало, что 63% волонтеров – девушки и 37% – юноши. Это, прежде всего, *учащаяся молодежь (96% от выборки)* в возрасте от 13 до 30 лет. Добровольцев старше 30 лет крайне мало – 4%, что связано с загруженностью населения, вынужденных работать на 2-3 работах в целях выживания. Среди молодежи 54% – учащиеся школ, 13% – училищ, 19% – колледжей и 14% – вузов. Наибольшее количество добровольцев-школьников проживает в сельской местности (81% от числа сельских волонтеров) и в малых городах (75%). Это объясняется тем, что большая часть выпускников школ уедут учиться в Омск, 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 по решению проблемы наркомании и других проблем на селе. Организуют такие отряды кураторы – педагоги, психологи муниципальных центров по работе с молодежью. География добровольчества охватывает как город (45%), 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 большинства 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. 39% волонтеров хотели бы работать в будущем в сфере общественных организаций как активные члены гражданского общества, а 22% видят себя руководителями волонтерских отрядов.

Цель и содержание труда. Труд добровольца происходит в форме благо-деятельности, а не платной трудовой услуги, как это закреплено в трудовом договоре в коммерческой 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 как общие проблемы, так и помочь конкретному человеку.* 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 ВОВ и их перезахоронение), благотворительные концерты; 20% помогают 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 труда – 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 цели труда совпадают, доброволец сам ставит цель, либо активно участвует в ее выработке, это его выбор.* Эта гипотеза в основном 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, 4% затруднились с ответом. 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 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 сторону 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 основными группами благополучателей являются: 28% - пенсионеры, инвалиды, ветераны, малоимущие, дети детских домов; 66% - молодежь и сверстники; 24% учебные заведения; 43% - население в целом, для которых проводятся праздники, различные мероприятия. 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 существенную роль 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. По вопросу «Чем тебя привлекает участие в добровольчестве?» (были возможны четыре варианта ответа) получены следующие ответы. *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 сделать – 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, не могут назвать себя истинно верующими, но и не атеисты, а 34% не ощущают вообще религиозной потребности. Тем не менее, намечается готовность к усвоению религиозных ценностей, причем мы зафиксировали наибольший интерес, а возможно традиционную тягу к ценностям, артикулированным православием. Так, 63% волонтеров считают своим

вероисповеданием православие, 5% - ислам, 2% - протестантизм и католицизм, 1% - буддизм, 4% - другие формы, а 25% - неверующие.

Организация и условия труда. Одно из главных отличий труда добровольцев от других видов труда - его непостоянство. Часто он носит характер акций. Чтобы добровольческая деятельность была более стабильной, нужны ее организаторы 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 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% - частично удовлетворены, а 2% - совсем не удовлетворены. При этом интенсивность труда в 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). 19 % не смогли оценить недельные трудовые затраты, поскольку это для них неважно. Частота добровольческих акций у 53% волонтеров составила 1-4 раза в месяц, у 23% - 1 раз в три месяца, у 7% - 1 раз в полгода, у 5% - 1 раз в год, а 12% не могли оценить регулярность акций. Следовательно, более половины респондентов работают весьма активно. При этом 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 21% хотели бы, чтобы их отметили, похвалили, а 46% опрошенных заявили, что «не нужно поощрения, их работа – добровольная и безвозмездная», наиболее значимы для большинства – экспедиции, поездки на слеты добровольцев, турпоходы, что происходит крайне редко. На недостаток средств для волонтерской деятельности указали 34% респондентов. Косвенный показатель организации труда – состояние здоровья. В здоровье у 25% волонтеров произошли улучшения с тех пор, как они влились в добровольчество, а у остальных оно не изменилось.

Основное из вышесказанного можно свести к таблице:

Сравнение добровольческого труда с государственным и коммерческим трудом

Статус	<i>Государственный I</i>	<i>Коммерческий II</i>	<i>Добровольческий III</i>
Субъект труда	Госслужащий	Собственник, наемный работник	Доброволец
Цель труда	Функционирование	Максимум	Решение социальной

	вверенной системы управления	вознаграждения	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 (на Западе засчитывается)

Полученные результаты формируют стартовую площадку для дальнейших массовых исследований добровольчества в России с целью поиска путей более успешного строительства гражданского общества, создания условий для свободного индивидуального вклада каждого гражданина в процветание страны.

Литература

1. Смит Д. Добровольцы – капитал будущего?//Курьер ЮНЕСКО, июнь 2001.
2. Вебер М. Избранные произведения. Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990.
3. Цит. по 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.Хайек Фридрих А. Общество свободных /Пер. с англ. А.Кустарева, ред. Ю. Колпера, предисл. Э.Батлера.-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. Хайлбронер Р., Тароу Л. Экономика для всех. Тверь. 1994.
9. Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997.
10. Чангли И.И. Труд. Социальные аспекты теории и методологии исследования.-М.: Наука.1973.
11. А.М.Шкуркин. Феномен труда: синергетический взгляд//Общественные науки и современность, №1, 1998, с.122-131.
12. Управление персоналом организации: Учеб./ Под ред. А.Я.Кибанова.-М.:2003.
13. Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector. The Hopkins Center for Civil Society Studies. Baltimore, MD. 1999.
14. www.jhu.edu/cnp/country
15. Шлихтер А.А. Некоммерческие организации и добровольческий труд в США//Труд за рубежом, № 4, 2000.
16. www.ivr.org.uk
17. Phillips M. Motivation and expectation in successful volunteerism// Voluntarism and social work practice: A growing collaboration / Ed. By Schwartz F.S.- Lanham etc.: Univ. Press of America, 1984, p. 139-147.
18. Алькала де Энарес. Эгоизм или альтруизм?//Курьер ЮНЕСКО, июнь 2001.
19. Elshaug, C.; Metzger, J. Personality attributes of volunteers and paid workers engages in similar occupational tasks // J. Of social psychology. Provincetown, 2001. Vol. 141, N 6. P. 752–763.
20. Бидерман К. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании. – 1999. www.trainet.org