

Тульчинский Григорий Львович,
засл. деятель науки РФ, д. филос. н.,
проф. кафедры прикладной политологии
СПб филиала ГУ Высшей школы экономики;
Шекова Екатерина Леонидовна,
к. экон. н., доцент кафедры
стратегического и международного менеджмента
Высшей школы менеджмента СПб ГУ

ТРУД ДОБРОВОЛЬЦЕВ В РОССИИ: проблемы организации и оплаты

Труд добровольцев, или волонтеров, с каждым годом становится все более важным ресурсом развития не только сферы культуры, но мировой экономики в целом. Наиболее давние традиции волонтерства принадлежат США, где уже в XIX в. добровольческое движение оказывало заметную роль в функционировании различных некоммерческих организаций. В России институт добровольчества начал законодательно оформляться только с середины 1990-х гг., в связи с чем, крайне актуальными остаются вопросы правового и экономического регулирования добровольческой деятельности.

Добровольчество основывается на добровольном, не требующем оплаты труде. Следовательно, мотивами добровольцев являются не материальное поощрение, а социальные, благотворительные и духовные интересы. Труд добровольцев обычно сводится к различным общественным работам (строительство дорог, уборка территорий), организации общественно-полезных мероприятий (благотворительных концертов, сбора средств в поддержку нуждающимся), индивидуальной нематериальной помощи отдельным лицам или организациям (инвалидам, детям-сиротам, ветеранам войны, некоммерческим организациям) и т.д. Однако добровольность труда отнюдь не предполагает хаотичный характер работы. Как правило, отношения между добровольцем и нанимающей организацией регулируются договорными обязательствами, которыми строго определяется объем работ. Так, в 1998 г. 48,8% взрослого населения США, согласно заключенным договорам, посвящали безвозмездному труду в среднем 4,2 часа в неделю, помимо основной работы. Важно отметить, что работа волонтером учитывается при определении трудового стажа в США так же, как и оплачиваемый труд.

Кроме того, несмотря на добровольность, добровольческая деятельность сопряжена с определенным уровнем ответственности. К примеру, добровольцы несут ответственность за выполнение норм и требований, сохранность материальных ценностей, а также за деятельность, подрывающую репутацию организации и т.п. Все это позволяет рассматривать добровольчество как особую систему трудовых отношений.

Любая система трудовых отношений строится на определенных механизмах стимулирования. В добровольчестве, при отсутствии материального поощрения, актуальным становится вопрос о методах стимулирования.

Можно выделить три основных метода нематериального стимулирования добровольцев, а именно практическое, информационное и привилегированное стимулирование.

К первой группе методов можно отнести предоставление добровольцам возможности приобретения опыта работы в различных направлениях, а также дополнительных знаний, навыков и т.д.

Второй ряд способов стимулирования заключается в доступе к информационным источникам и материалам, таким как новые технологии, научно-исследовательские разработки и др.

Последняя группа методов предоставляет добровольцам возможности получения ряда персональных привилегий, например, права бесплатного пользования услугами некоммерческой организации, участие в торжественных, юбилейных мероприятиях, первоочередного права получения поддержки со стороны государственных органов власти и некоммерческих организаций и т.д.

Итак, на основе выделенных особенностей можно сформулировать определение добровольчества. Добровольчество (волонтерство) – это система трудовых отношений, построенная на механизме нематериального стимулирования и преследующая социальные, благотворительные и иные общественно-полезные цели.

В США в 90-е гг. XX в. труд волонтеров стал важным ресурсом экономики в целом, что наглядно подтверждают статистические данные. В 1998 г. 47,7% населения США были задействованы в труде волонтеров, а среди лиц старше четырнадцати лет – 79%. Участие в волонтерской деятельности принимают все слои населения, независимо от уровня образования, профессии и доходов. Волонтерство рассматривается населением как форма гражданского участия в общественно-полезных делах, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социальных проблем. Таким образом, добровольчество является важной составляющей демократического общества.

Бурное развитие волонтерства в США привело к использованию многими некоммерческими организациями труда волонтеров в качестве основного ресурса. Чаще всего подобная практика характерна для небольших по размерам некоммерческих предприятий.

Кроме того, популярность волонтерства стала причиной появления в США отдельных организаций, занимающихся подготовкой и распределением волонтеров в некоммерческие и государственные организации, а также оказанием помощи отдельным физическим лицам. Это различные благотворительные центры, агентства, специализирующиеся в сфере волонтерских трудовых отношений.

В России, в отличие от США, уровень развития добровольчества остается крайне низким. Применение труда добровольцев для выполнения общественных работ или поддержки отдельных некоммерческих и государственных организаций практически отсутствует. Однако отдельные российские организации с середины 1990-х гг. начали широко применять труд добровольцев. Прежде всего, это различные спортивно-концертные комплексы, музеи и др.

Работа добровольцев в спортивно-концертных комплексах обычно заключается в подготовке зала, участие в организационной поддержке, работе со зрителями. При отборе добровольцев к ним предъявляются довольно жесткие требования, такие как владение иностранными языками, хорошая физическая форма и др. В ответ на добровольный труд добровольцам предоставлялось право свободного посещения всех проводимых соревнований, бесплатное питание и спортивная форма.

Музеи, в отличие от спортивно-концертных комплексов, применяют труд добровольцев не на временной, а на постоянной основе и не предъявляют жестких требований к самим добровольцам. Труд добровольцев в музеях в большинстве случаев сводится к работе с посетителями, помощи в организации образовательных и концертных мероприятий, сбору внешней информации и т.д. Преимуществами участия в такой форме добровольной деятельности является бесплатный вход в музей, получение приглашений на концерты и открытия выставок, возможность участия в закулисной жизни музея, доступ к музейным фондам и образовательным программам музея и т.д.

В России участие в добровольчестве принимают лишь отдельные категории населения - школьники, студенты, учителя и домохозяйки, в отличие о США, где в волонтерство вовлечены различные слои населения.

Успешные попытки применения труда добровольцев в России являются крайне малочисленными. В целом распространение добровольческих трудовых

отношений в стране остается крайне низким. Редкое применение безвозмездного труда в России, по сравнению с США, можно объяснить сложным экономическим положением граждан, кризисным состоянием многих некоммерческих и государственных организаций, неразвитостью гражданского общества.

Однако необходимо заметить, что добровольчество для России не выступает новым явлением, оно имеет давние традиции еще с XIX в. Различные слои населения в годы царской власти активно принимали участие в помощи малоимущим, детям-сиротам, работая на добровольной и безвозмездной основе в приютах, больницах, школах. В годы советской власти добровольчество приняло новую форму. Участие в общественных работах на безвозмездной основе приобрело принудительный характер. Таким образом, основной принцип добровольного участия перестал соблюдаться, что оказало негативное воздействие на отношение населения к труду добровольцев.

Кроме того, непопулярность добровольчества в России в настоящее время также связана, на наш взгляд, с отсутствием законодательных мер стимулирования труда добровольцев. Как отмечалось выше, методы стимулирования волонтеров в США крайне разнообразны – от скидок на продукцию организации до бесплатных образовательных и культурных услуг. Российское законодательство не допускает получение добровольцем продукции и услуг организации на бесплатной или льготной основе. Согласно ст. 5 закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», труд добровольца «безвозмезден». В результате, многие российские организации для привлечения добровольцев вынуждены отходить на практике от действующего законодательства, предоставляя добровольцам различные скидки на свою продукцию и услуги, а также другие привилегии.

Работе с добровольцами можно придать систематический характер, как это сделано, например, в Пермском театре оперы и балета им. П.И.Чайковского, где разработано специальное Положение о волонтерской службе.

Ниже приведены извлечения из этого Положения.

«Права и обязанности волонтеров.

Доброволец (волонтер) осуществляет свою деятельность на добровольных началах. Приняв на себя обязательства о выполнении работ, оказании услуг, волонтер прилагает максимальные усилия для их выполнения или своевременно предупреждает руководителя работ о невозможности выполнения.

Доброволец (волонтер) имеет право выбирать направление своей деятельности, предлагать выполнение той или иной работы, устанавливать продолжительность и объемы своего безвозмездного труда. Доброволец (волонтер) обязан согласовать график своей работы с руководителем работ (волонтером или штатным сотрудником).

Доброволец (волонтер), принимающий на себя руководство группой волонтеров, обязан отчитываться перед руководством за работу группы.

Если для выполнения задания доброволец прикомандировывается к одному из отделов театра, он обязан выполнять распоряжения начальника отдела или другого штатного работника, руководящего выполнением данной работы.

Права и обязанности театра.

Театр обязан создать условия для безвозмездного труда волонтеров и содействовать им в выполнении добровольно взятых на себя обязательств.

Театр осуществляет материально-техническое обеспечение деятельности волонтеров.

Театр осуществляет контроль за деятельностью волонтеров и производит учет этой деятельности.

Служба волонтеров ежегодно составляет отчет о содержании и результатах деятельности волонтеров.

Театр выдает волонтерам удостоверения утвержденного образца.

Театр обязан рассматривать все замечания и предложения волонтеров, касающиеся деятельность театра, и информировать их о своих решениях по данным предложениям и замечаниям.

Театр обязан рассматривать жалобы и обращения волонтеров в связи с неправомерными действиями должностных лиц в отношении волонтеров.

Театр имеет право отказаться от сотрудничества, с волонтерами объяснив причину отказа.

Театр награждает волонтеров, активно занимающихся благотворительной деятельностью.

Управление деятельностью волонтеров.

Деятельность добровольцев (волонтеров) должна направляться штатным работником Службы волонтеров, которая координирует взаимодействие волонтеров со службами, исходя из потребностей театра, с одной стороны, и интересов и возможностей волонтеров, с другой.

Работники Службы волонтеров могут привлекать добровольцев к работе по заданиям (заявкам) отделов театра; на этапе инструктирования они передают их под практическое руководство работнику театра, ведущему конкретное направление работы, и по окончании добровольной работы фиксируют полученный результат и отзыв руководителя работ.

Для более успешного управления деятельностью волонтеров в различных направлениях формируются волонтерские группы по направлениям деятельности, возглавляемые опытными добровольцами.

Штатные работники Службы волонтеров занимаются:

- организацией учебных инструктивных мероприятий,
- организацией мероприятий для волонтеров и вынесения им благодарностей,
- организацией пополнения волонтеров».

Вместе с тем, несмотря на заключение договорных трудовых обязательств, работа добровольцем в России не учитывается при определении трудового стажа, в отличие от США. Таким образом, данное обстоятельство также отрицательно влияет на развитие добровольчества в России.

Для развития добровольчества в России необходимо внести дополнения в закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Прежде всего, изменить формулировку «безвозмездного труда», исключая любые меры материального и нематериального поощрения, а также определить механизмы стимулирования и контроля добровольного труда.