

Климова Светлана Гавриловна
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Российская Федерация
sgklimova@mail.ru

Климов Иван Александрович
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»;
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Российская Федерация
iklimov@hse.ru

Труд волонтеров: социологическая проблематизация видов и особенностей деятельности

Аннотация. Труд волонтеров почти всегда ограничен регламентами, связанными с его эффективностью и безопасностью. Регламентация волонтерского труда придает ему черты регулярности, а подчас и обязательности. Соответственно, труд волонтеров может анализироваться с использованием методологии, разработанной в социологии труда. Такой подход, на наш взгляд, имеет больше исследовательских перспектив и практической пользы, чем анализ волонтерства как досуговой деятельности. В статье анализируются проблемы использования волонтерского труда. Делаются выводы о том, что эти проблемы требуют внимания специалистов, изучающих трудовые отношения: социологов и юристов.

Ключевые слова: социальные функции волонтерства; добровольный труд; нормативное регулирование волонтерства; модели деятельности волонтеров

Klimova Svetlana Gavrilovna
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russian Federation
sgklimova@mail.ru

Klimov Ivan Aleksandrovith
NRU «Higher School of Economics»,
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russian Federation
iklimov@hse.ru

Volunteering as a socio-economic phenomenon in the labor sphere

Abstract. The report offers an analysis of volunteering from the point of view of problematisation of the sociology of labor, since volunteer work is now acquiring a significant scale. It is involved in important areas of society (primarily in the field of social assistance). Volunteer work is often subject to the regulations of administration and project management, and only in this form is it effective. On the other hand, the regulation of volunteer labor (especially in the version of corporate volunteering) gives it the features of regularity, and sometimes compulsory. This fact requires the attention of labor sociologists and specialists in the field of labor law.

Keywords: social functions of volunteering; voluntary work; volunteering regulations; models of volunteers

Волонтерство (добровольную бесплатную работу на благо других людей) в обществоведческой литературе принято рассматривать как феномен гражданского участия. Этот аспект волонтерства – предмет анализа социологов, которых интересуют социальные механизмы, цели, мотивы, социальные функции волонтерской деятельности как проявления и эффекта солидарности.

Но работа волонтеров – это труд. Соответственно, возникает вопрос: какова типологическая суть волонтерского труда: можно ли считать волонтерство добровольной досуговой деятельностью на благо других (общество в целом), или оно может принимать формы труда, организованного в соответствии с бизнес-моделями? Мы считаем, что подход к анализу волонтерства как трудовой деятельности, позволяет выйти за рамки традиционной проблематики изучения волонтерства и поставить перед аналитиками и организаторами волонтерской деятельности новые проблемы, либо переопределить прежние. В частности, весьма мало для формулирования и решения реальных проблем волонтерства даёт излишняя, на наш взгляд, психологизация темы, которая выражается, к примеру, в весьма популярной, но мало практичной теме мотивации волонтерской деятельности или теме отношения социума к волонтерам.

Анализ волонтерской деятельности с точки зрения проблематики социологии труда позволяет поставить соответствующие исследовательские вопросы. Это:

Каковы *масштабы участия* в добровольческом труде и сферы деятельности добровольцев?

Насколько *регулярен* труд волонтеров?

Какова доля *профессиональной помощи* во всем многообразии волонтерской работы и востребованность профессионализма?

Насколько *добровольен* труд волонтеров?

Каковы *модели деятельности* добровольцев (горизонтальные системы самоорганизации или вертикальные модели эффективности)?

Волонтерство с точки зрения социолога – трудовика выглядит как регулярный, но бесплатный труд. При этом содержание труда может оставаться неизменным, а состав занятых этим трудом – меняться. В социологии труда эту традиционную проблему определяют как текучесть кадров и анализируют её негативное влияние на производство и работников. Соответственно, применительно к труду волонтеров эта проблема может выглядеть похожей или иной для разных видов волонтерства.

Мы полагаем, что есть основания для того, чтобы считать волонтерство предметом изучения социологии труда еще и потому, что основания для этого дают данные Росстата. Сведения о труде российских волонтеров в последнее время стали регулярно публиковаться в статистических сборниках «Труд и занятость в России» [Труд и занятость, 2017: 100–101; Труд и занятость, 2019: 49–50].

В этих сборниках содержатся определения того, что такое труд волонтеров. Это любая необязательная, неоплачиваемая деятельность (производство товаров или услуг) в интересах других лиц. Волонтерством **не** считается работа, «выполняемая в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму, или во время оплачиваемого отпуска наемного работника, предоставленного работодателем» [Труд и занятость, 2017: 17]. Это значит, что волонтеры должны работать в свободное от работы время.

Данные Росстата дают ответы на некоторые вопросы из тех, что поставлены нами выше, и позволяют сформулировать новые, – те, что пока остаются за пределами внимания аналитиков.

По данным Росстата, численность волонтеров России растет. В 2016 г. их было 1 435 тыс. человек (в возрасте 15–72 гг.) [Труд и занятость, 2017: 99], а в 2018 – 1 527 тыс. чел [Труд и занятость, 2019: 49]. Это 2,1 % от числа всех занятых в России в 2018 г. (в 2016 г. было – 1,9 %). По другим данным (Минэкономразвития, Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ на 2017 г.) количество волонтеров в России значительно больше. Эта разница обусловлена разными методами подсчета. Мы будем исходить из данных Росстата. И эти данные показывают, что волонтерством занимаются, конечно, не треть населения, но многие наши сограждане. Численность волонтеров сравнима с числом занятых такими видами деятельности как финансы и страхование (1 643 тыс. чел.) или деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений (1 341 тыс. чел) [Труд и занятость, 2018: 26].

Среди добровольцев больше всего тех, кто занимается *социальной работой*: 487 тыс. чел.; было – 561 тыс. чел. Это помощь слабым: пожилым, инвалидам, детям и пр. Заметим, что в социальной сфере стало на 27 тыс. чел. меньше добровольцев.

На втором месте по количеству вовлеченных – деятельность, связанная с разными видами *благоустройства территории* (населенных пунктов и природных объектов), а также со строительными, ремонтными, реставрационными работами. Этим стало примерно на треть больше. В 2018г. их было 407 тыс. чел.; а в 2016–299 тыс. чел.

Возникает вопрос: почему первых стало меньше, а вторых больше? Это случайность или закономерность, связанная с особенностями этих видов деятельности и интенсивностью запросов на соответствующие волонтерские услуги?

На наш взгляд, здесь есть проблема отчужденности и спонтанной эпизодичности волонтерства. Эта проблема очевидная людям, включенным в практическую помощь слабым, но недостаточно осознанная идеологами и исследователями волонтерской деятельности. Для работы, где не нужна преемственность (например, уборка территории), это, скорее всего, не будет проблемой. Но для таких занятий, которые связаны с личностным общением (помощь разным группам социально незащищенных людей), нерегулярность может стать серьезным препятствием даже для самых мотивированных добровольцев. Вот яркое высказывание на эту тему: «В корпоративном волонтерстве сегодня большей частью приживается то, что не

связано с очным столкновением с чужой болью...» [Невская, 2017: 69]. «Ты можешь повредить дерево при посадке, но это не критично... Основной риск спонтанной волонтерской деятельности – в повреждении живых людей» [Невская, 2017: 71].

Статистические данные косвенно подтверждают эти мнения. В среднем один волонтер отработал в 2018 г. 7,8 час. в месяц (примерно 0,9 рабочих дня) [Труд и занятость, 2018: 49], – несколько меньше, чем в 2016 г. (9,4 часа в месяц) [Труд и занятость, 2017: 99]. Это примерно один раз в месяц – столько рабочего времени, сколько приходилось на «черные субботы» при Советской власти. Это достаточно большой совокупный объем трудовых усилий, но для работы с проблемными группами – категорически недостаточный. Представители НКО, профессионально занимающиеся социальной помощью, говорят: «В 90 % случаев корпоративное волонтерство – это одноразовые истории, которые проводятся три-четыре раза в год... Корпоративные волонтеры «вне контекста» [Корпоративное волонтерство, 2016: 13, 18]. Данные статистики говорят, что социальная помощь – самый востребованный вид волонтерской деятельности. Но он требует долговременной и интенсивной включенности. Фрагментарность и эпизодичность здесь вносят дезорганизацию и наносят психологическую травму реципиентам. Это понимают люди, включенные в процесс. Поэтому на практике помощь непрофессиональных волонтеров пенсионерам, детям-сиротам и другим проблемным группам чаще всего ограничивается денежными пожертвованиями или трудовыми усилиями по благоустройству. Непосредственных контактов с реципиентами обе стороны стараются чаще всего избегать, оставляя их волонтерам-профессионалам.

В этом контексте можно считать позитивным тот факт, что *профессиональной помощью, направленной на благо других* (русская версия рго-вопо), россияне стали заниматься чаще. Это такие работы как медицинская помощь, юридические консультации, педагогическая деятельность. В 2018г. таких было 97 тыс. чел.; а в 2016 на 23 тыс. меньше – 75 тыс. чел.

Стало больше на 20 тыс. чел. и общественников, занятых в разных самоуправляемых организациях (школьных советах, клубах, религиозных организациях): было 77 тыс., стало – 97 тыс.

Тех, кто занимаются *поиском пропавших людей* тоже стало больше (12 тыс. чел., было -11 тыс. чел.).

Почти не изменилось число тех, кто участвуют в *организации массовых акций* (культурных, спортивных мероприятий): в 2018 г. их насчитали 82 тыс. чел., а в 2016 их было 80 тыс. чел.

Несколько меньше за два года стало тех, кто *помогает животным* (103 тыс. чел.; было – 106 тыс. чел.).

Стало несколько меньше и тех, кто собирает деньги на благотворительность или другие социальные проекты (96 тыс. чел.; было – 103 тыс. чел) [Труд и занятость, 2018: 50; Труд и занятость, 2017: 100],

Таким образом, данные Росстата позволяют понять, в какие сегменты трудовой деятельности включены волонтеры и как меняется востребованность той или иной волонтерской деятельности.

Социальная помощь и благоустройство – это два самых востребованных вида деятельности. Но первых стало меньше, а вторых больше. Нишу социальной помощи занимают, вероятно, социальные предприятия или волонтеры с профессиональной подготовкой, заменяющих волонтеров – непрофессионалов. Это тема, на которую исследователи гражданского общества обращают мало внимания. Здесь речь идет о профессионализации волонтерской деятельности. Недаром волонтерством pro-bono в России стали заниматься чаще. А это значит, что к этой деятельности применимы категории социологии труда: ответственность, безопасность, продолжительность работы, прямые и косвенные бонусы за работу, и др.

То, что волонтеров, занятых благоустройством, стало больше за два года, тоже требует анализа реальных практик, проясняющих этот статистический факт. Означает ли увеличение численности этого отряда волонтеров то, что общественники с большим энтузиазмом принялись наводить чистоту и порядок там, где они живут, или что местные власти нашли источник бесплатной рабочей силы и стали с большим энтузиазмом его использовать? Или оба процесса совпали? На этот вопрос исследователи волонтерства тоже не дают ответа. А на самом деле за ним стоит проблема добровольности добровольчества / волонтерства. Добровольность – вынужденность – принудительность – эти три характеристики любого труда особенно перспективно изучать на примере волонтерства, где свойства добровольности или вынужденности/принудительности совсем не очевидны, что не означает отсутствия связанных с ними проблем.

Еще один аспект анализа добровольческой работы россиян, отраженный в данных статистики, но недостаточно отрефлексированный аналитиками, это организация волонтерской деятельности. Росстат фиксирует такие группы субъектов-инициаторов этой деятельности:

Организации (видимо, это учреждения, где волонтеры учатся или работают); НКО – общественные или религиозные; государственные или муниципальные органы власти; группы самопомощи или другие неформальные объединения; другие организации; лично волонтеры. Статистика не даёт ответа на вопрос о том, было ли взаимодействие между перечисленными субъектами на этапах подготовки и проведения добровольческих акций; если такое взаимодействие было, то кто формировал запрос, кто на него отвечал, кто мобилизовывал волонтеров и кто организовывал работу. Это крайне важная и интересная, но весьма мало изученная тема, проблематика которой связана с разными системами взаимодействия субъектов волонтерской деятельности. Здесь возможно довольно большое разнообразие вариантов. Например: индивид как волонтер-инициатор → его ВУЗ (место работы) → муниципалитет → НКО, занимающееся благотворительной (досуговой) деятельностью → объект (реципиент) благотворительной, волонтерской, досуговой деятельности.

Возможна и обратная цепочка, когда инициатива для приложения волонтерских усилий исходит от реципиента (больницы, детского дома, лесничества, водоохранного учреждения, и пр.). Во всех случаях анализ разных типов взаимодействия в этих цепочках продуктивен как с научной, так и с практической стороны, но такой анализ крайне редок и фрагментарен.

Статистические данные, конечно, не дают ответы на вопросы о схемах социального взаимодействия разных субъектов волонтерской деятельности. Но в них можно увидеть крайне любопытные факты о том, какие виды волонтерской работы реже инициируются самими волонтерами. Подчеркнем, что мы не считаем, что если инициатива волонтерской программы или акции принадлежит какой-то организации (корпорации, муниципалитету, НКО), то участие в этой программе отдельного человека обязательно вынужденно. Это означает, что данный вид волонтерства более организован. Но, с другой стороны, если инициатива принадлежит индивиду, то эта инициатива, скорее всего, – результат добровольного решения. Эта альтернатива выглядит так: человека позвали, убедили, принудили другие, либо он сам принял решение включиться в эту деятельность.

Сразу стоит сказать, что собственная инициатива присутствует во всех видах волонтерства в большей доле. Но доля индивидуальной инициативы разная в разных видах деятельности.

Стало больше личной инициативы

95 % – профессиональная помощь (российская версия rго-вопо) (было – 93 %).

Как было, так и осталось

94 % – социальная работа

97 % – помощь животным

Стало меньше личной инициативы

68 % -благоустройство территории (было – 75 %).

83 % – поиск пропавших людей (было – 91 %).

43 % – организация спортивных, культурных мероприятий (было 46 %).

43 % – участие в работе общественных органов управления (было – 48 %).

Эти данные показывают, что личное инициативное поведение в волонтерской деятельности в наибольшей степени свойственно тем, кто использует свои профессиональные знания и навыки в волонтерства. Здесь есть свои особенности и проблемы, которые пока мало интересуют социологов. Посмотрим, какие это проблемы.

Исследование компанией Social Business Group, проведенное в 2016 г., [Корпоративное волонтерство, 2016]. было посвящено одной разновидности добровольческой деятельности – корпоративному волонтерству (КВ)⁴⁶⁴. КВ – это

⁴⁶⁴ Исследование проведено в 2016 г., компанией Social Business Group (руководитель исследования – И.А. Климов) среди волонтеров более 20 компаний, работающих в России (1344 человека).

непосредственная (трудовая деятельность) либо опосредованная (сбор денег, продуктов, вещей) помощь нуждающимся или работа на общее благо. Корпоративное волонтерство типологически ближе организованному труду, чем другие виды волонтерства, поскольку здесь быстрее совершается переход от разовых практик к системной и регулярной деятельности. Организационные модели корпоративного волонтерства, во-первых, стабильнее, устойчивее, чем модели инициативных проектов граждан и НКО, а во-вторых, эти модели способны к развитию. В корпоративном волонтерстве устойчивее финансирование; больше возможностей мобилизовать профессиональные ресурсы сотрудников и организовать обучение там, где это необходимо. Повышает эффективность программ корпоративного волонтерства и готовность к кооперации как с другими компаниями, так и с другими субъектами – местными органами власти, НКО, неформальными ассоциациями людей и т.д.

Исследование выявило ряд проблем, которые не фиксируются статистикой. Эти проблемы – традиционные темы социологии труда, но ещё не осознаны как таковые исследователями. Одна из таких проблем – это несовпадение мотивации сотрудников, участвующих в волонтерских акциях организации и руководства компании.

Росстат в качестве первого признака волонтерской работы указывает на её необязательность. И данные Росстата не дают данных о том, какая доля волонтеров занимается этой деятельностью под прямым или косвенным принуждением со стороны работодателей, руководителей вузов и других ресурсных субъектов. Их можно получить только в ходе опросов. Данные исследования корпоративного волонтерства, а также другие исследования, позволяют сделать некоторые выводы на этот счет.

Участники корпоративных волонтерских акций в ходе опроса довольно часто говорят о том, что им непонятны цели КВ в компании (34 %); неочевидны результаты деятельности волонтеров (23 %); нет ощущения личной близости к направлениям волонтерства (37 %). Большинство сотрудников рассчитывают на поощрения от компании, и только 16 % не видят в них необходимости [Корпоративное волонтерство, 2016: 17]. Косвенно на факт вынужденности участия в корпоративных волонтерских акциях указывают дискуссии на фокус-группах, где участники упоминали об этой проблеме. *«Я категорически против волонтерских тим-билдингов целых команд или отделов, потому что так решил начальник. Так любое благое дело можно загубить».*

Эксперты из числа участников волонтерского движения пишут, что руководство компаний, имеющих программы корпоративного волонтерства, преследуют в первую очередь корпоративные цели, и этот факт прямо или косвенно осознается волонтерами. Цели КВ для корпорации – это: продвижение собственного бренда; инструмент по повышению эффективности работы и мотивации персонала [Хромов, 2017: 9]. «...Те организации, которым оказывают помощь корпоративные волонтеры, становятся просто бесплатной площадкой для тим-билдинга» [Масальцов, 2017: 81].

И. Краснопольская, участница исследования Корпоративного волонтерства 2016 г., пишет, что рыночный успех компании объявляется и целью корпоративного

волонтерства. Она делает вывод: компании скорее руководствуются своими корпоративными интересами, а не реальными потребностями благополучателей [Краснопольская, 2012: 42].

Цели благополучателей и волонтеров с одной стороны, и цели менеджмента и хозяев компаний с другой, – вполне можно совмещать. В идеале это так. Но на практике довольно часты случаи, когда целеполагание, предусматривающее пользу для корпорации, делает вторичным целеполагание для получателя помощи, что изначально допускает имитационную деятельность. Эти «ножницы» становятся причиной деформации целей КВ. Оно начинает восприниматься как внешнее, навязанное, и даже, в какой-то мере вынужденное.

Ещё одна проблема, выявленная исследованием и имеющая отношение к проблематике социологии труда, – это неясный правовой статус волонтерства про- боно.

Любая (в том числе и профессиональная) помощь нуждающимся, оказанная в рабочее время, не считается волонтерством. Но такая практика распространена довольно широко. Треть опрошенных (32 %) имеет опыт волонтерства про- боно – использования своих профессиональных навыков для оказания помощи. В ряде компаний помощью про- боно можно заниматься в рабочее время и её инициатива исходит «сверху». Поскольку работник получает зарплату за сделанную для нуждающихся работу (например, если работник сделал сайт или сформировал отчет для благотворительного фонда; дал юридические или медицинские советы) в рабочее время, фактически это акция организации, а не работника. С правовой точки зрения такая деятельность – это смена рабочего места. Она может интерпретироваться как заемный труд. С другой стороны, в условиях всеобщей моды на волонтерство за волонтерскую деятельность можно выдавать бесплатную работу сотрудников одной организации в пользу другой за бонусы, получаемые руководством компании, «сдающей в аренду» сотрудников.

Выводы.

В 2018 г. принят Федеральный закон о добровольчестве (волонтерстве) [Федеральный закон, 2018], в котором зафиксированы важные аспекты этой деятельности. Это, в частности, вопросы организации и статуса волонтерской организации, волонтера, его прав и обязанностей; финансирования добровольческих программ, вопросы освобождения от НДФЛ в части средств, полученных на компенсацию расходов в ходе реализации добровольческой деятельности, и пр. Но мало внимания уделяется волонтерству с точки зрения проблематики, которая традиционно фиксируется законодательством о труде. Это такие вопросы как: профессионализация волонтерской деятельности; организационное взаимодействие в процессе волонтерской деятельности; добровольность и вынужденность волонтерской деятельности; охрана труда и страхование рисков; ответственность субъектов, мобилизующих и организующих труд волонтеров; и др.

Библиографический список

Корпоративное волонтерство в России: оценка состояния и рекомендации по развитию. Аналитический отчет по результатам исследовательского проекта [Электронный ресурс] // URL: <https://corpvolunteers.ru/upload/iblock/495/4952a70e372f741fec033c9cb54a2d54.pdf> (дата обращения: 30.07.2020).

Краснопольская И. Корпоративное волонтерство в России: основные характеристики. // В сб. Корпоративное волонтерство в России. изд. 2. Центр развития филантропии М.: «Сопричастность», 2012. С. 36–42 [Электронный ресурс] // URL: <https://grans.hse.ru/data/2013/01/18/1305957392/text.pdf>. (дата обращения: 30.07.2020).

Масальцов М. Корпоративное волонтерство – не только инструмент для HR // Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л, 2017. С. 80–88. ISBN 978–5–370-04014–6

Невская В. Мнение специалиста в сфере HR. /Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М. Омега-Л, 2017. С.64–73. ISBN 978–5–370-04014–6.

Труд и занятость в России 2017. Стат.сб./М.: Росстат. 2017. – 261 с. ISBN 978–5–89476–443–6.

Труд и занятость в России 2019: Стат.сб./М.: Росстат. 2019. – 135 с. ISBN 978–5–89476–476–4.

Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)" [Электронный ресурс] // Президент России: [веб-сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42800>. (дата обращения: 30.07.2020).

Хромов В. Корпоративное волонтерство, бизнес и НКО. Опыт Союза волонтерских организаций и движений. // Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л, 2017. С. 9–22. ISBN 978–5–370-04014–6