

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА: ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА РИНКУ ПРАЦІ

Постановка проблеми в загальному вигляді. Дослідження та диференціація соціально-трудо­вих відносин та ринків праці показують доцільність їх класифікації та визначення типів моделей та сегментів ринку праці. Особливо це важливо для країн, економіка яких перебуває на етапі трансформації.

У добровольчестві метою моделювання є визначення можливості диференціації соціально-трудо­вих відносин та ринку праці щодо політики держави, а метою класифікації — можливість диференціації тієї ж сукупності за різними ознаками, виявлення дії на неї певних чинників. Сегментація ж в добровольчестві має за мету визначення впливу комплексу чинників на соціально-трудо­ві відносини та ринок праці добровольчест­ва за допомоги способів включення до процесу виробництва, координацію та оцінки робочої сили, а також, завдяки запровадженню теоретико-методологіч­ному підходу, та є складовою державної стратегії регулювання соціально-трудо­вих відносин та ринку праці.

Необхідність запровадження цих понять щодо добровольчест­ва зумовлено об'єктивною потребою поглибленої диференціації його соціально-трудо­вих відносин та ринку праці як взагалі, так по складових. Поглиблення диференціації добровольчест­ва можливо і за рахунок визначення нових ознак диференціації і внаслідок ускладнення відмінностей в межах кожної складової; так і потреби щодо визначення політики держави у створенні соціально-трудо­вих відносин і ринку праці добровольчест­ва.

При цьому комплексність дії чинників диферен­ціації зумовлює як схожі зміни в різних групах доб­ровольців, так і виникнення нових якостей складових соціально-трудо­вих відносин та ринку праці через вплив багатьох чинників.

Актуальність. Необхідність створення соціально-трудо­вих відносин та ринку праці добровольчест­ва визначається появою перших цивільних ініціатив із про­ведення окремих добровольчих акцій та наукових кроків із їх осмислення, систематизації та висування на їх досвіді пропозицій зі створення технологій доб­ровольчих дій. У цих умовах дослідження методоло­гічних аспектів проблем соціально-трудо­вих відносин та ринку праці добровольчест­ва, особливо напередодні

ЄВРО-2012 та СОЧІ-2014, набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Осно­ви добровольчест­ва закладено закордонними вченими: англійцем Т. Мором, французом А. Дюнаном та ін. Сучасні особливості соціально-трудо­вих відносин у добровольчестві досліджували вчені різних країн: М. Бо­станджогло, І. Городецька, Є. Климов, С. Кружкова, М. Маціула, І. Межлаук, Н. Моїна, А. Толмасова, М. Фурлан, К. Хаджи-Міцева, Г. Чейнен, О. Щекова, Д. Еберлі. Перші кроки в узагальненні українського дос­віду добровольчест­ва зробили О. Главник, О. Голіченко, О. Данильченко, Т. Друженко, М. Земба, Н. Ла­гоцька, Н. Романова, К. Скутович та ін., а у створенні методики організації та технології добровольчих дій — вчені Національного педагогічного університету ім. М. І. Драгоманова: О. Безпалько, Р. Вайнола, Т. Го­ворун, Н. Заверико, О. Капська, О. Карпенко, Н. Кома­рова, Ж. Петрович, І. Пінчук, С. Хоружий та ін.

Проблемами суспільних соціально-трудо­вих відносин ще у стародавні часи займалися Ксенофонт, Платон, Арістотель, Ф. Аквінський, а в новий час — А. Сміт, К. Маркс та ін. В Україні, в новітній час, ці проблеми та проблеми створення і функціонування ринків детально досліджували Д. Богиня, О. Грішанова, М. Долішній, Г. Завіновська, С. Злупко, Н. Єсінова, А. Колот, О. Крушельницька, Г. Осовська, В. Пелюх, Л. Петрова, Ю. Привалов, Ю. Саєнко, В. Сум­цов, І. Тимош, С. Українцев, О. Уманський та ін.

Невирішені раніше частини загальної пробле­ми. В Україні, на жаль, добровольчест­во як загально­суспільний рух відсутнє, бо немає системи відповід­них соціально-трудо­вих відносин та ринку праці у зв'язку із браком науково-систематизованого теоретичного та практичного їх підґрунтя з урахуванням вітчизняно­го та закордонного досвіду їх створення в державі.

Метою статті є дослідження методологічних ас­пектів проблем соціально-трудо­вих відносин та ринку праці добровольчест­ва.

Відповідно до поставленої мети статті сформуль­овано такі завдання:

— запропонувати визначення та дослідити співвідношення понять „добровольці”, „соціально-тру-

дові відносини добровольчества”, „трудові ресурси добровольчества” та „ринок праці добровольчества” та визначити мотивації вступу різних шарів суспільства до добровольчества;

— сформулювати вимоги до визначення соціально-трудових відносин та ринку праці добровольчества та обґрунтувати вибір наукових підходів щодо їх дослідження;

— визначити мету створення, складові, основні риси та класифікувати ринок праці добровольчества.

Методи дослідження — діалектичний та функціональний аналіз, моделювання, класифікація та диференціація.

Виклад основного матеріалу. Соціальні відносини — це відносини між соціальними групами та окремими індивідами з приводу їх суспільного становища, способу й укладу життя, із приводу умов формування й розвитку особистостей і соціальних спільностей. Вони проявляються у становищі окремих груп, працюючих у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного стану, що впливає на формування інтересів й поведінки цих груп.

Ці відносини нерозривно зв'язано з трудовими відносинами. А об'єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їх інтересів, близькість або віддаленість цілей та поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, проміжними її ланками робочі місця та блага.

У сучасних умовах розвитку світового ринку праці за особливостю ознак, мотивації та реалізації вилучається добровольчество як окрема форма соціально-трудових відносин та окремий ринок праці, які поширено в багатьох країнах світу. Праця добровольців з кожним роком стає все більш значимим ресурсом розвитку національних ринків. У багатьох країнах Європи, Азії та Америки добровольчество є звичайним явищем. У цих країнах у добровольстві беруть участь до 15-20 % населення, чому держави надають всіляку підтримку за допомоги організацій третього сектору (добровольчі). Так, напередодні фінансової кризи 2008 р. в США 60,8 млн добровольців пожертвували суспільству 8,1 млрд годин свого особистого вільного часу. Лише у штаті Іллінойс 2,7 млн добровольців відпрацювали 302,9 млн годин, що оцінено в 5,9 млрд доларів. Кожен резидент штату витратив 35,5 години особистого часу на добровольчество.

Зрозуміло, люди добровільно беруться лише до роботи, яка відповідає б їх інтересам [1]. Взагалі, у світі прийнято, що доброволець самостійно вибирає добровольчу роботу з чималого переліку, куди входять різні види суспільних робіт (будівництво доріг,

прибирання територій), організація суспільно корисних заходів (добродійних концертів, збору засобів на підтримку тих, що мають потребу), індивідуальна нематеріальна допомога окремим особам або організаціям (інвалідам, дітям-сиротам, ветеранам війни, некомерційним структурам) та ін., який пропонується суспільством через створені більш ніж за століття розвитку добровольчества ринок праці та систему формування та регулювання добровольчого руху.

Проте добровольність праці не передбачає хаотичного характеру цих соціально-трудових відносин, бо вони підпадають під дію державних регуляторів. Перш за все, стосунки між добровольцем і добровольчими організаціями як організаторами добровольчого руху регулюються договорами з суворим визначенням умов праці: обсягу робіт, прав, обов'язків. Більш того, у США, наприклад, добровольчество враховується під час визначення трудового стажу. У Німеччині досвід добровольчої роботи враховується під час працевлаштування. Добровольцям також надаються різні пільги на продукцію організації. Вони можуть отримувати безкоштовні освітні та культурні послуги [2].

Для розвитку громадського соціуму в Україні традиційні соціально-трудові відношення потребують поширення через створення ринку праці добровольчества, основними засадами якого є наявність незадіяного суспільством вільного часу населення та об'єктів посиленої уваги, недосягнення частиною населення морального задоволення від обов'язкової праці на робочому місці, наявність у більшості особистостей більш значного інтелектуального, професійного, психологічного потенціалу ніж потреби обов'язкової праці на робочому місці, психологічна потреба частини населення допомагати людям, бажання частини населення брати безпосередню участь в розвитку соціуму, підвищена самосвідомість частини населення та ін.

В Україні добровольчество почало набирати форми порівняно недавно, та впровадити соціально-трудові відносини в повсякденну роботу суспільства і створити хоча б нескладну модель ринку праці добровольчества вдається слабо. У проекті закону „Про волонтерський рух в Україні”, каталізатором розробки якого стало наближення ЄВРО-2012, держава оприлюднила намір регулювати роботу лише 30 тис. волонтерів (фр. *volontaire* — доброволець), яких до цієї акції буде залучено в чотирьох містах України.

Для цього проектом передбачалося оформлення договору волонтера із волонтерською організацією (організатором добровольчого руху), що його залучає, отримання статусу і посвідчення волонтера. Якщо ж особа не має бажання входити у волонтерську організацію, то все одно вона має звернутися до неї із клопотанням про зарахування її до участі в волонтерській акції,

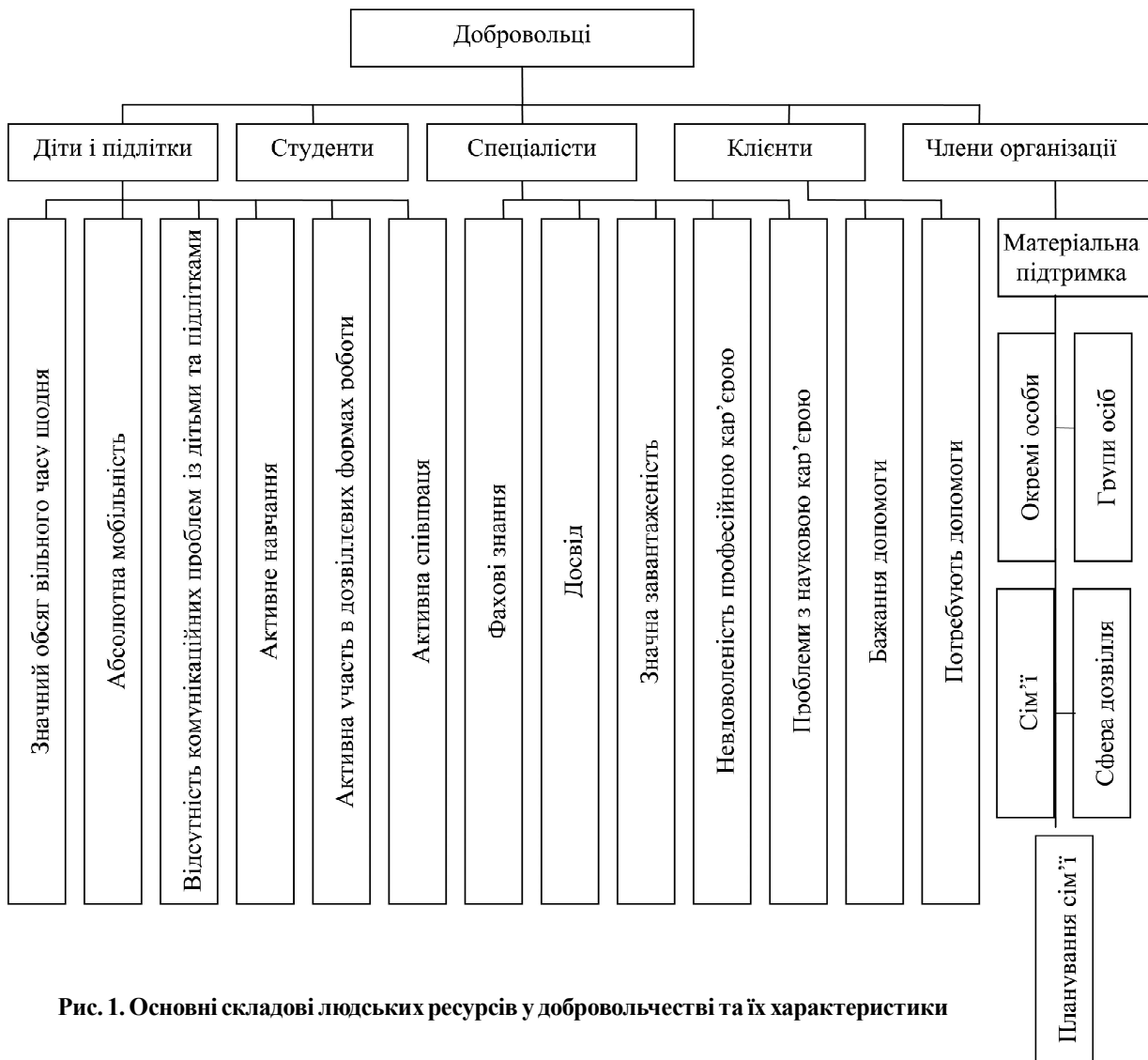


Рис. 1. Основні складові людських ресурсів у добровольчестві та їх характеристики

а посвідчення волонтера їй видадуть лише на термін акції. Проектом також передбачалося створення відповідного державного координуючого органу.

Недоліками цього проекту є не передбаченість системи підбору і підготовки волонтерів, а також не вирішеність низки їх проблем. Наприклад, відшкодування витрат волонтеру (на проїзд, придбання матеріалів та ін.) у багатьох випадках може оподатковуватися як його дохід. Не визначено, хто має забезпечувати волонтерів вакцинацією, медичним оглядом та ін. А державна роль в розвитку волонтерської діяльності зводиться лише до інформаційної підтримки [3].

Але в сьогоднішньому законі немає, а дії організаторів добровольчества і державних органів обмежені діючим механізмом управління в державі.

Не дивлячись на добровільність, волонтерство, загалом, передбачає відповідальність за виконання норм і вимог, за збереження матеріальних цінностей, за

діяльність, що підриває імідж добровольчої організації та ін. Тобто, добровільчество є особливою системою соціально-трудова відносин, які включають певні механізми стимулювання, хай і нематеріального характеру.

Світовий добровільчий рух використовує практичне, інформаційне та привілейоване нематеріальне стимулювання: надання добровольцям можливості придбання додаткових знань, навичок, досвіду роботи в різних сферах; забезпечення вільного доступу до інформаційних джерел і матеріалів та надання права безкоштовного користування послугами організації, участі в урочистих та ювілейних заходах; здобуття підтримки з боку державних органів, некомерційних організацій та ін.

В умовах сучасних трансформаційних змін в соціально-трудова відносинах в Україні [4] добровільчество має зайняти місце значного ресурсу суспільного життя, що відповідає світовій практиці.

Під добровольцтвом розуміють систему взаємодії людини з соціальним середовищем, яке характеризується специфічною формою трудових відносин. Взаємодія добровольців і суспільства створюється на основі вилучення суб'єктного шару суспільства, з яким відбувається взаємодія. У разі великих спортивних змагань — це вболівальники, журналісти, футбольні команди [5].

Добровольцтво визначається, по-перше, ієрархічністю, яку обумовлено відмінністю рівнів взаємодії із певними суспільними шарами; по-друге, суб'єктивним складом відповідного шару; по-третє, мірою узагальненості дій добровольців [6].

Щодо ринку праці добровольцтва, то в економіці поширено, що загальними умовами виникнення ринку праці [7] є юридична свобода і здатність власника робочої сили на свій розсуд розпоряджатись своїми здібностями до праці, відсутність у нього необхідного джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування та наявність покупця, який виходить на ринок праці, щоб купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

Але у сьогодення потреба в продажу своєї робочої сили часто виникає у разі, коли індивід має нематеріальний інтерес до найманої праці, що і є умовою виникнення ринку праці добровольцтва.

Узагалі до складових ринку праці відносять носіїв, виконавців та виразників соціально-трудова відносин. На ринку праці добровольцтва носіями соціально-трудова відносин є власники робочої сили (добровольці) та організаторів добровольчого руху (добровольчі організації). Кожна з цих груп має свої інтереси, зумовлені їхнім соціально-економічним становищем, а також належністю до того чи іншого регіону, виду діяльності та ін. Звертаючись індивідуально до добровольчих організацій, що реєструються державою, окремі представники цих груп формують одну з ліній зв'язків у механізмі функціонування ринку праці добровольцтва (рис. 1).

Складовою добровольчого ринку праці є й ринок робочих місць добровольцтва, що характеризується наявністю реального і постійного попиту на них та їхньої пропозиції, об'єднанням праці багатьох добровольців та закріпленням кожного за певним робочим місцем, а також пов'язаністю робочих місць між собою технологією та внутрішньою кооперацією діяльності добровольчої організації.

Цілком природно, що вплив добровольчих організацій як носіїв соціально-трудова відносин на державні структури та один на одного залежить від масштабів їхньої діяльності, здатності консолідуватись та ін. Бо державний апарат з більшою увагою поставиться, наприклад, до клопотання або вимоги спілки добровольчих організацій, ніж до окремої, незначної за

обсягом діяльності, добровольчої організації. Тому добровольчі організації, як носії соціально-трудова відносин, об'єднуються в асоціації, які є виразниками соціально-трудова відносин добровольцтва, взаємодіють на ринку праці добровольцтва, реалізуючи власні концепції соціально-економічної політики розвитку добровольчого руху, прагнучи максимально вплинути на державні структури та один на одного. Для цього вони використовують свої друковані видання, центри підготовки кадрів і зв'язків з громадськістю. Консультації, поради, рекомендації, меморандуми та інші різноманітні засоби впливу на державні органи створюють другу лінію зв'язків у механізмі функціонування ринку праці добровольцтва.

Третью складовою ринку праці добровольцтва є державні органи усіх гілок влади як виразники соціально-трудова відносин, що покликані запроваджувати в життя програми державної економічної політики (третя лінія зв'язків у механізмі функціонування ринку праці добровольцтва).

Державні органи влади використовують лінії зв'язку між складовими ринку праці добровольцтва як засоби адміністративного та економічного впливу на добровольців і добровольчі організації: трудове та господарське законодавство, оподаткування, пенсійне законодавство, пільгове кредитування, санкції та штрафи тощо.

Здійснюючи свій вплив, державні органи потребують інформації про результати своєї діяльності як свідчення про успіхи або невдачі державного регулювання ринку праці добровольцтва, що може надходити різними каналами і в різноманітних формах, наприклад, в оцінці впливу держави на ринок праці добровольцтва засобами масової інформації. Успіхи чи невдачі дій державних органів можуть відбиватися у реакції добровольців і добровольчих організацій.

Об'єктами державного регулювання ринку праці добровольцтва є ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, фази процесу відтворення добровольчої робочої сили, де виникають або можуть виникати труднощі, проблеми, які не розв'язуються автоматично, тоді як їх розв'язання терміново потрібне для підтримки соціальної стабільності.

Головним об'єктом державного регулювання ринку праці добровольцтва є соціально-трудова відносини між добровольцями та добровольчими організаціями, включаючи охорону праці, реєстрацію добровольців та ін. Крім цього, слід видокремити соціальні відносини між добровольцями і добровольчими організаціями, включаючи соціальне забезпечення; регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць добровольцтва; підготовку та перепідготовку добровольців; розподіл та перерозподіл робочої сили добровольців.

У спрощеному вигляді механізм функціонуван-

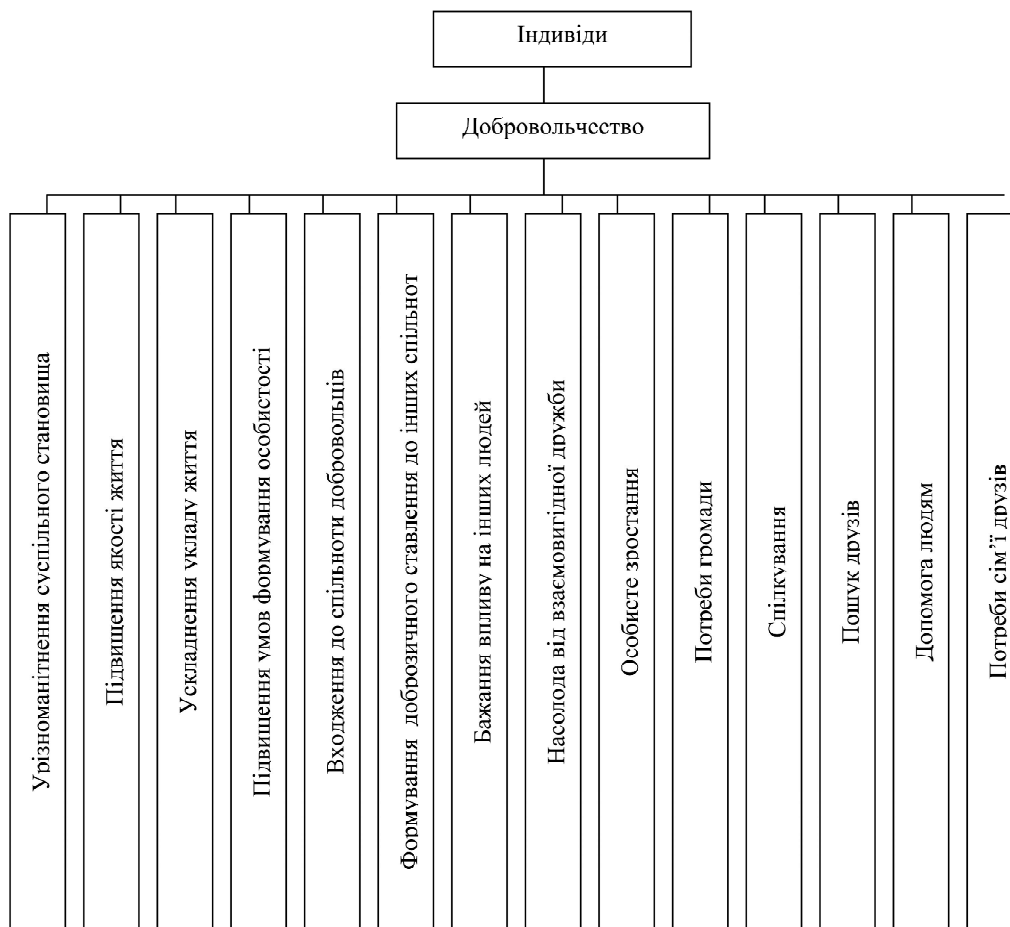


Рис. 2. Основні потреби населення в добровільчій праці

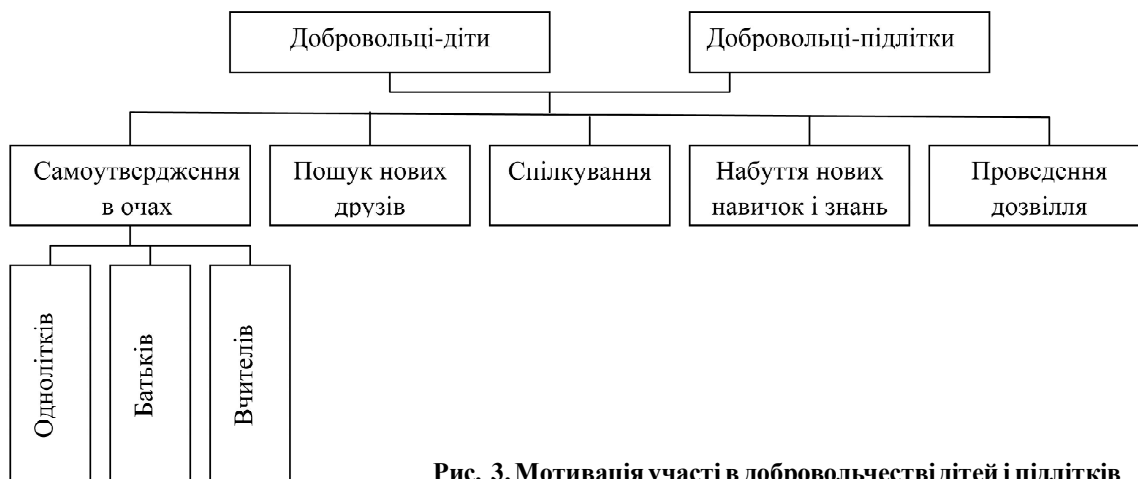


Рис. 3. Мотивація участі в добровільчестві дітей і підлітків

ня ринку праці добровільчества можна поділити на дві частини: механізм регулювання соціально-трудо-вих відносин між добровольцями та добровільними організаціями та механізм соціального захисту доб-ровольців.

Структуру потреб добровольців під час добро-вольчої праці важко визначити однозначно (рис.2).

Вона має різні типи та рівні. Найпростіше виділити дві якісно різні групи потреб: елементарні (фізичні потре-би збереження і продовження людського роду та здо-ров'я суспільства, складовою якої є догляд за його окремими особами) та фізичні, інтелектуальні, со-ціальної потреби більш високого рівня. Серед них по-треби у всіляких видах діяльності до бажання впливу

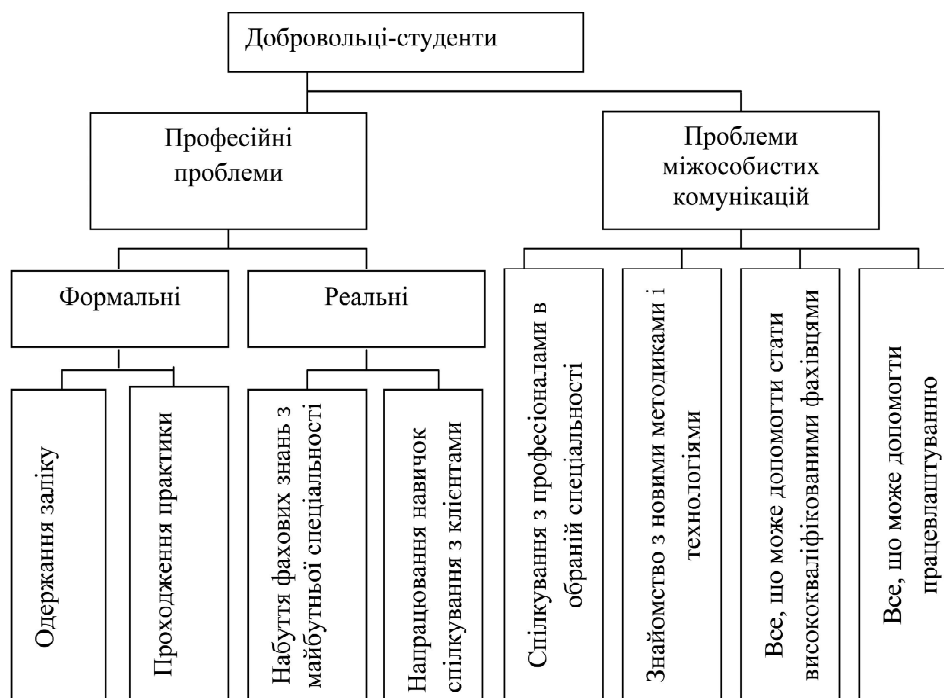


Рис. 4. Мотивація участі в добровільстві студентів

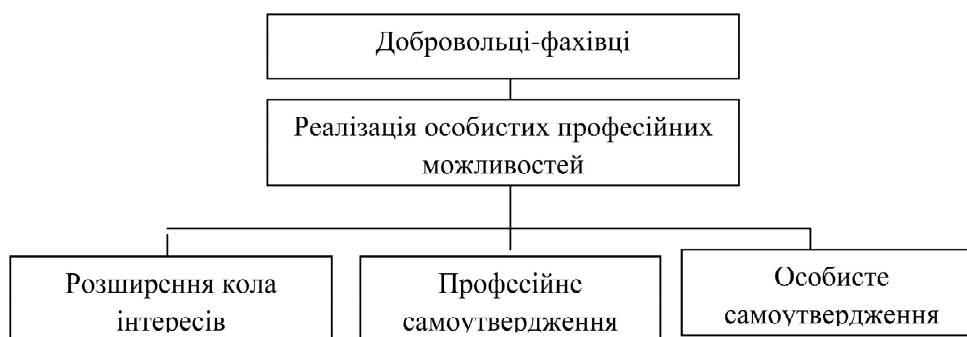


Рис. 5. Мотивація участі в добровільстві спеціалістів

на інших тощо; у спілкуванні за допомогою входження до спільноти добровольців, формування доброзичливого ставлення до інших спільнот, пошук друзів і спілкування з ними, можливо, на взаємовигідній основі; пізнанні проблем громади, сім'ї та друзів; саморозвитку через урізноманітнення особистого суспільного становища, підвищення якості життя, ускладнення його укладу та умов формування особистості.

Усі потреби визначають мотивацію складових ринку праці добровільства до участі в добровільстві.

Мотивація участі дітей і підлітків досить проста (рис. 3). Це самоутвердження в очах однолітків, батьків і вчителів, пошук нових друзів, спілкування, набуття нових навичок і знань та проведення дозвілля.

Мотивація участі студентів більш складна, бо вони шукають в добровільстві вирішення як професійних, так і комунікаційних проблем (рис. 4).

Комунікаційні проблеми, які вирішують студенти в добровільстві, є багатоплановими. Це й особисте спілкування з фахівцями в обраній спеціальності, й знайомство з новими методиками і технологіями. Тобто все, що може допомогти стати висококваліфікованими фахівцями та працевлаштуватися.

Реалізацією особистих фахових можливостей мотивується участь в добровільчій праці спеціалістів, яких приваблює можливість розширення кола інтересів та особистого й професійного самоутвердження (рис. 5).

Таким чином, палітра загальних мотивацій вступу до добровільства достатньо широка (рис. 6). Це й отримання знань із проблем суспільства; й причетність до їх вирішення; й цікаве проведення вільного часу та розваги; й нові знайомства і спілкування з старими друзям; й нові навички і досвід та ділові контакти; й входження в престижну групу; й корисність

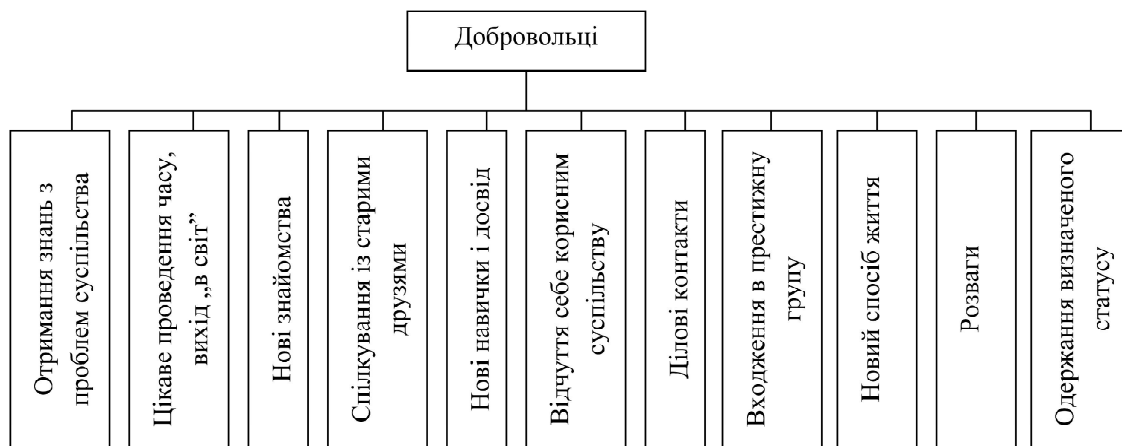


Рис. 6. Загальна мотивація вступу в добровольці

суспільству; й одержання визначеного статусу і новий спосіб життя.

Отже, доброволець і добровольча організація однаковою мірою виступають на ринку праці добровольчества як власники: доброволець як власник робочої сили, а добровольча організація — як власник робочих місць добровольчества. Отже, ринок праці добровольчества охоплює ринок робочої сили добровольців та ринок робочих місць добровольчества.

Щодо ринку робочих місць добровольчества, то труднощі виникають лише при визначенні їх ринкової ціни, бо складається враження, що на практиці робочі місця добровольчества безкоштовно надаються добровольцям.

Робочі місця добровольчества як засоби виробництва є товарами на ринку засобів виробництва, але на ринку праці добровольчества вони явних ознак товару не мають.

Отже, ринок робочих місць добровольчества є відносно уособленим типом ринку, частиною ринкового господарства країни, тісно пов'язаною з іншими типами ринків, зокрема з ринком праці добровольчества.

Тобто, видокремлюються наступні аспекти ринку праці добровольчества: узгодження попиту і пропозиції робочої сили добровольців; характер відносин і механізм взаємодії між добровольцями та добровольчими організаціями; державне регулювання ринку праці добровольчества; участь різних шарів населення в добровольчестві; механізми функціонування ринку праці добровольчества; ступінь і ланка ринку праці добровольчества у суспільному виробництві.

У подальшому ринок праці добровольчества визначається як механізм, у якому добровольці та добровольчі організації вступають у соціально-трудові відносини. При визначенні поняття „ринку праці добровольчества” багато уваги приділяється соціально-трудовим відносинам, бо ця сфера відіграє значну роль у світовій системі суспільного виробництва.

Наразі, коли ринок праці змінився у зв'язку з переходом капіталізму до монополістичної стадії та ускладнення соціально-трудових відносин, а також через поширення умов найму, які тепер включають не лише заробітну плату та робочий час, а й гарантії зайнятості, оплачений, але не відпрацьований час, соціальні виплати та ін., склалися умови виникнення ринку праці добровольчества у зв'язку із зміною ставлення до робочої сили і в роботодавців, зокрема, стосовно якості робочої сили: кваліфікації, професійної та загальноосвітньої підготовки, творчого ставлення до праці, високої якості роботи, а також стосовно соціальних гарантій тощо. Тобто, механізм ринку праці вийшов за межі процесу обміну робочої сили, пронизуючи й інші форми використання цього специфічного товару.

Однією з особливостей ринку праці добровольчества є те, що в сьогодення він пронизує лише використання робочої сили добровольців. До цього варто додати, що соціально-трудові відносини в добровольчестві безперервні від моменту реєстрації добровольців аж до їхнього виходу з добровольчого руху.

Тобто ринок праці добровольчества існує як межамі добровольчої організації, так в її внутрішньому середовищі.

Тобто, добровольці, зайняті на робочих місцях добровольчої організації, все одно перебувають у стані пропозиції свого товару. І добровольча організація придивляється до зареєстрованих добровольців, з якими вже укладено договір, пропонуючи їм більш привабливі умови добровольчої праці, коли шукає необхідних йому добровольців на нові або на вакантні робочі місця. Водночас серед зайнятих добровольців є такі, які шукають собі застосування з більш привабливими умовами добровольчої праці. Знайшовши такі, вони переходять до інших добровольчих організацій.

Тобто, у визначенні ринку праці добровольчества підставою є ринок праці вільної конкуренції, де голов-

ною є фаза обміну робочої сили добровольця на фонд життєвих благ, а його регулювання є державним регулюванням.

Крім того, простежуються два методологічних підходи до аналізу сутності ринку праці добровольчества — діалектичний метод соціально-економічного аналізу явищ та функціональний метод.

З погляду діалектичного методу ринок праці добровольчества розглядається як сукупність соціально-трудових відносин добровольчества в суспільстві.

Функціональний підхід, запроваджений західною економічною теорією, при аналізі сутності ринку праці добровольчества виходить з функціонально-економічних зв'язків і „технології” руху робочої сили добровольців в умовах ринку. За таким підходом ринок праці добровольчества розглядається як форма функціонування особистого чинника виробництва і як форма розвитку людського капіталу.

Органічно доповнюючи один одного, обидва підходи дають змогу різнопланово аналізувати сутність ринку праці добровольчества як організаційно-економічну форму функціонування робочої сили добровольців в ринковій економіці. Дослідження соціально-трудових відносин, з одного боку, допомагають глибше зрозуміти функціональну залежність між явищами і процесами на ринку праці добровольчества, вивчити і пізнати множину його глибинних інтересів, потреб і відносин. Функціональний аналіз, з іншого боку, доповнює отриману інформацію знаннями конкретних механізмів на ринку праці добровольчества, дає кількісну оцінку ситуації, що є основою для проведення державної політики.

Узагальнюючі наведене, можна зробити концептуальний висновок, що, визначаючи поняття „ринку праці добровольчества”, необхідно виходити з вимог комплексного та системного підходів. Комплексний підхід до визначення цього поняття полягає в урахуванні організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів у їхній сукупності та взаємозв'язку при домінуючій ролі соціально-трудових аспектів добровольчества. Системний підхід відбиває врахування зв'язків між окремими аспектами, механізмами ринку праці добровольчества та їхніми елементами і полягає в розробці кінцевих цілей, визначенні напрямків їхнього досягнення.

Отже, визначаючи поняття „ринку праці добровольчества” як частину ринкового господарства країни, треба визнати, що це, по-перше, категорія, яка характеризує систему соціально-трудових відносин добровольчества, що пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили добровольця (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та

ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями. А по-друге — система механізмів організації соціального страхування; забезпечення умов праці та техніки безпеки добровольчества; забезпечення зайнятості добровольчою працею як частина механізму забезпечення зайнятості всього населення; соціального захисту добровольців як частини механізму соціального захисту всього населення; формування та розвитку добровольчої форми використання робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили добровольців тощо.

Трудові ресурси добровольчества як економічна категорія виражають соціально-трудові відносини в суспільстві, де населення має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою умов відтворення індивідуальної робочої сили. Останнє підкреслює залежний від суб'єкта державного управління характер трудових ресурсів добровольчества.

Отже, цілком очевидно, що наведений методологічний підхід до аналізу трудових ресурсів добровольчества, який розглядає склад і співвідношення елементів їхньої структури, є дуже важливим для управління їх відтворенням.

Без сумніву, структурно-функціональний підхід до аналізу трудових ресурсів добровольчества дає змогу конкретизувати суспільне значення цієї економічної категорії, що сприяє більш глибокому відображенню її суті. І якщо врахувати, що трудові ресурси добровольчества функціонують і розвиваються тільки у формі виробничих відносин добровольчества, то на етапі ринкової трансформації економіки України методологічно доцільним буде використання в різних ситуаціях такого складу трудових ресурсів добровольчества за структурно-функціональним підходом, у якому чітко проявляється їх суб'єктивна характеристика:

— „члени добровольчої організації”. До них належать підприємці; особи, зайняті творчою діяльністю; особи, які живуть на доходи від власності (дивіденди, проценти, спадок); деякі інші категорії громадян;

— „добровольці”, тобто особи, які пропонують свою робочу силу на ринку праці добровольчества.

Поняття „трудові ресурси добровольчества” в економічній літературі стоїть в одному ряду з такими поняттями, як „працездатне населення”, „трудовий потенціал”, „сукупність носіїв індивідуальної робочої сили”.

У свою чергу, і трудовий потенціал добровольчества країни, на думку В. Костакова та А. Попова, — це також трудові ресурси добровольчества, які розглядаються в аспекті єдності їхньої кількісної та якісної харак-

теристик. Вони вважають, що з кількісного боку основу трудового потенціалу добровольчества складає населення працездатного віку. А з якісного боку важливими виступають такі характеристики трудових ресурсів добровольчества, як їхня статева та вікова структура, рівень освіти, професійна підготовка, мобільність [8].

Аналізуючи далі поняття „трудові ресурси добровольчества”, слід відмітити, що вони, за винятком незайнятих, у кількісному відношенні являють собою зайнятих у всіх сферах економіки незалежно від форми власності. Уся сукупність зайнятого населення відповідає поняттю „сукупний доброволець”. Це поняття використовується для характеристики складу та ступеня використання задіяних у добровольстві. Воно характеризує ефективність сукупної суспільної праці добровольчества, носієм якої є сукупний працівник.

Порівнюючи два згадуваних поняття — „трудові ресурси добровольчества” та „добровольці”, можна зробити висновки, що останнє є більш цікавим показником, який відбиває бажання населення до добровольчої праці. Але це не означає, що треба повністю відмовитись від показника „трудові ресурси добровольчества”, якщо брати до уваги визначення обсягу потенційної пропозиції на ринку праці добровольчества з метою подальшої розробки державної політики з регулювання добровольчого руху.

Загальновідомо, що ефективне функціонування ринку праці добровольчества в будь-якій країні можливе в разі дотримання ряду умов, а саме:

— повна самостійність і незалежність добровольця і добровольчої організації в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю;

— відносини складових на ринку праці добровольчества — це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами, яким притаманний високий ступінь потенційної мобільності;

— існування балансу між робочими місцями добровольчества та сукупною пропозицією робочої сили добровольців;

— добровольчі організації для захисту своїх інтересів можуть об’єднуватись у спілки;

— активна проява ринкові мотивації поведінки складових на ринку праці добровольчества.

Розглянуті методологічні аспекти ринку праці добровольчества взмозі забезпечити створення механізму його функціонування, подальшого розвитку та виконання функцій, притаманних моделі соціально орієнтованої економіки:

— *суспільного поділу праці*. Ринок праці добровольчества розмежовує добровольця та добровольчу організацію, розподіляє добровольців за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва й регіонами;

— *інформаційну*. В умовах ринку попит і

пропозиція постійно змінюються, що позначається на стані ринку праці добровольчества. Ринок дає складовим добровольчого руху інформацію з пропозиції робочих місць добровольчества і робочої сили добровольців, якість останньої тощо. Ринок праці добровольчества реагує на будь-які зміни в соціально-трудових відносинах, виявляє середньостатистичні витрати на робочу силу добровольців, дисбаланс між її попитом і пропозицією та інформує зацікавлені складові ринку;

— *посередницьку*. Ринок праці добровольчества встановлює зв’язок між добровольцями і добровольчими організаціями, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб. У нормально розвиненій економіці доброволець має змогу вибрати оптимальне для нього робоче місце (залежно від умов праці, професійної спрямованості, рівня кваліфікації та ін.). Він виконує важливу соціальну функцію — сприяє виконанню соціально значущої роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності;

— *відтворювальну*. Це основна функція ринку праці добровольчества, який встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили добровольців. При цьому задоволення попиту досягається за рахунок поширення пропозиції та підвищення якості робочої сили добровольців, які постійно рухаються й урівноважують одне одного. Лише на ринку виявляються суспільно необхідні умови відтворення робочої сили добровольців;

— *стимулюючу*. Ця функція полягає в тому, що ринок праці добровольчества розвертає економіку лицем до потреб суспільства, робить усіх учасників добровольчого руху зацікавленими в задоволенні цих потреб. З одного боку, завдяки механізму конкуренції ринок праці добровольчества стимулює краще використання трудових ресурсів добровольчества з метою забезпечення розвитку і прибутковості суспільного виробництва. З іншого боку, він висуває вимоги до робочої сили добровольців, стимулюючи їх поліпшувати її якісні характеристики, що значною мірою залежить від її конкурентоспроможності;

— *оздоровлюючу*. Ринок праці добровольчества — це демократичний механізм економічного підвищення ефективності діючих добровольчих організацій. Досвід зарубіжних держав свідчить, що результативність дії ринкового механізму добровольчества як стимулятора значно вища, ніж функції відповідних органів управління. Адже саме ринок створює таку мотивацію праці, яка зацікавлює, стимулює ініціативність, компетентність, кваліфікованість добровольців;

— *регулюючу*. Ринок праці добровольців впливає на всі сфери економіки і передусім на виробництво. Певною мірою він впливає і на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток

регіонів, сприяючи переливанню робочої сили добровольців з одних регіонів, господарств в інші, які пріоритетно розвиваються.

Тобто, ринок праці добровольчества регулює надлишки трудових ресурсів суспільства за рахунок добровольчества, їх оптимальне розміщення, а також ефективне використання. Він, зокрема, регулює рух трудових ресурсів добровольчества у народному господарстві, спонукаючи добровольчі організації задіяти саме ту кількість добровольців і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість для суспільства.

Висновки. У процесі дослідження представлені методологічні аспекти теоретичного узагальнення і вирішено науково-практичне завдання дослідження соціально-трудова відносин та ринку праці добровольчества на підставі впровадження комплексного і системного підходів до диференціації, класифікації та моделювання розвитку добровольчества в країні.

Основні висновки та результати досліджень зводяться до наступного:

1. Визначено, що соціально-трудова відносина відіграють значну роль у світовій системі добровольчого руху. Запропоновано визначення ринку праці добровольчества як механізму, у якому добровольці, добровольчі та державні організації вступають у соціально-трудова відносина. Порівнено поняття „добровольці” і „трудова ресурси добровольчества” та визначено, що перше відбиває бажання населення до добровольчої праці. Поняття „трудова ресурси добровольчества” визначає обсяг потенційної пропозиції на ринку праці добровольчества, придатний для розробки державної політики з регулювання добровольчого руху. Визначено і структуровано мотивації вступу різних шарів суспільства в добровольчество.

2. Запропоновано визначення поняття „ринок праці добровольчества”, виходячи з вимог комплексного та системного підходів, де комплексний підхід вимагає врахувати організаційно-економічні, соціально-психологічні, правові, технічні, педагогічні та інші аспекти в їх сукупності та взаємозв'язку при домінуючій ролі соціально-трудова відносин добровольчества. Системний підхід відбиває врахування зв'язків між окремими соціально-трудова відносинами та механізмами ринку праці добровольчества та їх складовими і полягає в визначенні кінцевих цілей та напрямків їх досягнення. Запропоновані підходи вимагають розробки механізмів узгодження попиту і пропозиції робочої сили добровольців; врахування характеру соціально-трудова відносин і наявності механізмів взаємодії добровольців і добровольчих організацій та державного регулювання ринку праці доброволь-

чества; створення мотивацій участі різних шарів населення в добровольстві та механізмів функціонування ринку праці добровольчества; визначення місця і ролі ринку праці добровольчества у суспільному виробництві.

3. Встановлено, що доброволець і добровольча організація однаковою мірою виступають на ринку праці добровольчества як власники: доброволець — робочої сили, а добровольча організація — робочих місць добровольчества. Що ринок праці добровольчества охоплює ринки робочої сили добровольців, робочих місць добровольчества та ін., які відносно уособлені, є частиною ринкового господарства країни та тісно пов'язані між собою. Що ринок праці добровольчества існує у зовнішньому і внутрішньому середовищі добровольчої організації, а добровольці, зайняті на її робочих місцях, все одно пропонують свій товар. Що ринок праці добровольчества є ринком праці вільної конкуренції, де головним є обмін робочої сили добровольця на життєві блага, які задовольняють його потреби, а його регулювання є державним. Визначення поняття „ринок праці добровольчества” як частини ринкового господарства країни визнає, що це, по-перше, категорія, яка характеризує систему соціально-трудова відносин добровольчества, що пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили добровольця (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями. А по-друге — система механізмів організації соціального страхування; забезпечення умов праці та техніки безпеки добровольчества; забезпечення зайнятості добровольчою працею як частина механізму забезпечення зайнятості всього населення; соціального захисту добровольців як частини механізму соціального захисту всього населення; формування та розвитку добровольчої форми використання робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили добровольців тощо. Тобто, ринок праці добровольчества регулює надлишки трудових ресурсів суспільства за допомогою добровольчества, їх оптимальне розміщення та ефективне використання.

Перспективи подальших розробок. Правильніше ніж „ринок праці добровольчества” було б вживати термін „соціально-трудова відносина добровольчого руху” або „соціально-трудова відносина у сфері зайнятості населення добровільною працею”. Бо ринок праці добровольчества є специфічним, що не має єдиного визначеного товару (хоча здебільшого вва-

жається, що товаром на ринку праці добровольчества є робоча сила добровольців). У вітчизняній економічній літературі це питання розглянуто досить слабо, бо полеміки з цього приводу ще немає, як немає і спільної думки про те, що можна вважати об'єктивним явищем ринку праці добровольчества, яке й буде досліджено в подальшому.

Література

1. Стуль Я. Я — волонтер. А Вы? / Я. Стуль / www.geocitis.com.
2. Щекова Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения / Е. Щекова // Человек и труд. — 2003. — №4. — С. 32 — 33.
3. Гладких Е. Власть намерена контролировать волонтерское движение / Е. Гладких / www.delo.ua.
4. Куценко О. Украина в трансформационных процессах: Quo vadis? / О. Куценко / Социология: теория, методы, маркетинг. — 2007. — №1. — С.18 — 32.
5. Бурега В. В. Социально-адекватный менеджмент / В. В. Бурега / Монография. — К. : Институт социологии НАН Украины, 2000. — 379 с.
6. Бурега В. В. Управленческая деятельность: теория и практика профессиографического исследования / В. В. Бурега. — Донецк, ИЭП НАН Украины, 2000. — 96 с.
7. Пелюх В. М. Ринок праці: навч. посібник / В. М. Пелюх. — К. : КНЕУ, 1999. — 288 с.
8. Костаков В. Интенсификация использования трудового потенциала / В. Костаков, А. Попов // Соц. труд. — 1980. — № 7. — С. 61.

Крапівіна Г. О. Методологічні аспекти добровольчества: проблеми соціально-трудових відносин та ринку праці

У межах дослідження методологічних аспектів проблем соціально-трудових відносин та ринку праці добровольчества з позицій комплексного і системного підходів та діалектичного і функціонального методів розглядаються основні складові проблем у взаємозв'язку, теоретичні засади соціально-трудових відносин та ринку праці добровольчества та показано, що отримані результати взмозі забезпечити функціонування механізмів створення соціально-трудових відносин та ринку праці добровольчества в суспільстві, подальшого розвитку та виконання функцій, притаманних моделі соціально орієнтованої економіки.

Ключові слова: добровольчество, методологічні аспекти добровольчества, соціально-трудові відносини добровольчества, ринок праці добровольчества, складові, механізми.

Крапівіна Г. О. Методологические аспекты добровольчества: проблемы социально-трудовых отношений рынка и труда

В рамках исследования методологических аспектов проблем социально-трудовых отношений и рынка труда добровольчества с позиций комплексного и системного подходов и диалектического и функционального методов рассматриваются основные составляющие проблем во взаимосвязи, теоретические основы социально-трудовых отношений и рынка труда добровольчества и показано, что полученные результаты в состоянии обеспечить функционирование механизмов создания социально-трудовых отношений и рынка труда добровольчества в обществе, дальнейшего развития и выполнения их функций, характерных для модели социально ориентированной экономики.

Ключевые слова: добровольчество, методологические аспекты добровольчества, социально-трудовые отношения добровольчества, рынок труда добровольчества, составляющие, механизмы.

Krapivina G. O. Methodological aspects of volunteering: problems of socially labour relations and labor-market

In the framework of research of methodological aspects of problems of social labour relations and volunteering labour market applying complex and system approach and dialectical and functional methods the article covers main components of the problems in their interconnection, theoretical basis of social labour relations and volunteering labour market and it is shown that the results can ensure functioning of mechanisms of creation of social labour relations and volunteering labour market in the society, of further development and fulfilment of their functions peculiar to the model of socially oriented economy.

Key words: volunteering, methodological aspects of volunteering, socially labour relations of volunteering, volunteering labour-market, constituents, mechanisms.

Стаття надійшла до редакції 24.12.2010
Прийнято до друку 15.03.2011