

ВОЛОНТЕРСТВО: ІННОВАЦІЙНА ФОРМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА НЕСТАНДАРТНА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ

Постановка проблеми. Волонтерство в світі розглядається як особлива сфера діяльності, якій притаманні й загальні закони економічного розвитку та єдині правила і закономірності діяльності, й особливості, пов'язані із специфікою надання волонтерських послуг. Під впливом останніх закономірностей розвитку волонтерства набувають специфічних рис, які дозволяють визначити їх й як поширення соціально-трудових відносин, й як процес трансформації інституту зайнятості на сучасному ринку праці.

Аналіз останніх публікацій. Не дивлячись на те, що проблемами соціально-трудової сфери, а саме зайнятості та соціально-трудових відносин на сучасному ринку праці займалися Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, Г. Завіновська, С. Злупко, Н. Єсінова, Р. Колосова, А. Колот, О. Крушельницька, Г. Мелік'ян, Г. Осовська, В. Петюх, Л. Петрова, Ю. Привалов, Ю. Саєнко, В. Сумцов, І. Тимош, С. Українцев, О. Уманський та ін., дослідження й трансформації зайнятості, й поширення соціально-трудових відносин потребують ще більш систематизованого та обґрунтованого підходу.

Перші кроки в узагальненні світової історії та теорії, а також вітчизняної практики волонтерського руху зробили О. Барабанова, О. Бережна, О. Дорогавцева, О. Караман, Н. Кондрашова, В. Кратінова, Н. Ларіонова, А. Мартинов, О. Меденцева, О. Песоцька, А. Соколов.

Метою статті є обґрунтування визначення волонтерства як інноваційної форми соціально-трудових відносин та форми трансформації інституту зайнятості на сучасному ринку праці.

Виклад основного матеріалу. В ході реформ, що проводяться в Україні, соціально-трудова сфера піддалася деформаціям більше, ніж інші області економіки. Про це свідчать, зокрема, різке падіння рівня життя населення, зростання безробіття, втрата мотиваційного потенціалу практично за всіма видами особистих доходів, зниження продуктивності праці та ін., й не лише в Україні [1].

Видатний український вчений А.М. Колот вважає [2], що соціально-трудову сферу можна розглядати як специфічний соціальний інститут, що забезпечує реалізацію функцій суспільного значення та задоволення потреб соціуму: реалізацію права громадян на працю й забезпечення зайнятості економічно активного населення, одержання трудових та інших доходів від участі у суспільному виробництві та продукування суспільних благ, розвиток трудового потенціалу в процесі безпосереднього докладавання праці, задоволення нематеріальних потреб, забезпечення підготовки до життя у пенсійному віці (рис. 1).

Складовими сукупності функцій суспільного значення, що реалізують соціальну сутність праці, є:

- функція створення матеріальних і духовних благ, суспільного багатства полягає у створенні в результаті праці благ і можливостей для задоволення людських потреб; характеризує загальну природу праці, що не залежить від форм соціальної організації цього життя;
- функція складання основи суспільства і суспільного ладу, що впливає з двоюкої природи праці: конкретної трудової діяльності та суспільних зв'язків й відносини, що виникають у процесі праці;
- функція міри розподілу суспільного багатства та споживання;
- функція сфери самовираження, самоствердження і розвитку людини [3].

Остання функція реалізується у створенні таких умов праці, за яких праця стає не тільки засобом задоволення потреб людини, а й сама перетворюється у важливу життєву потребу, засіб самовираження, розкриття та реалізації творчих можливостей працівника. Елементи прагнення творчо працювати завжди виявлялися в суспільстві низкою ініціатив, рухів та ін.

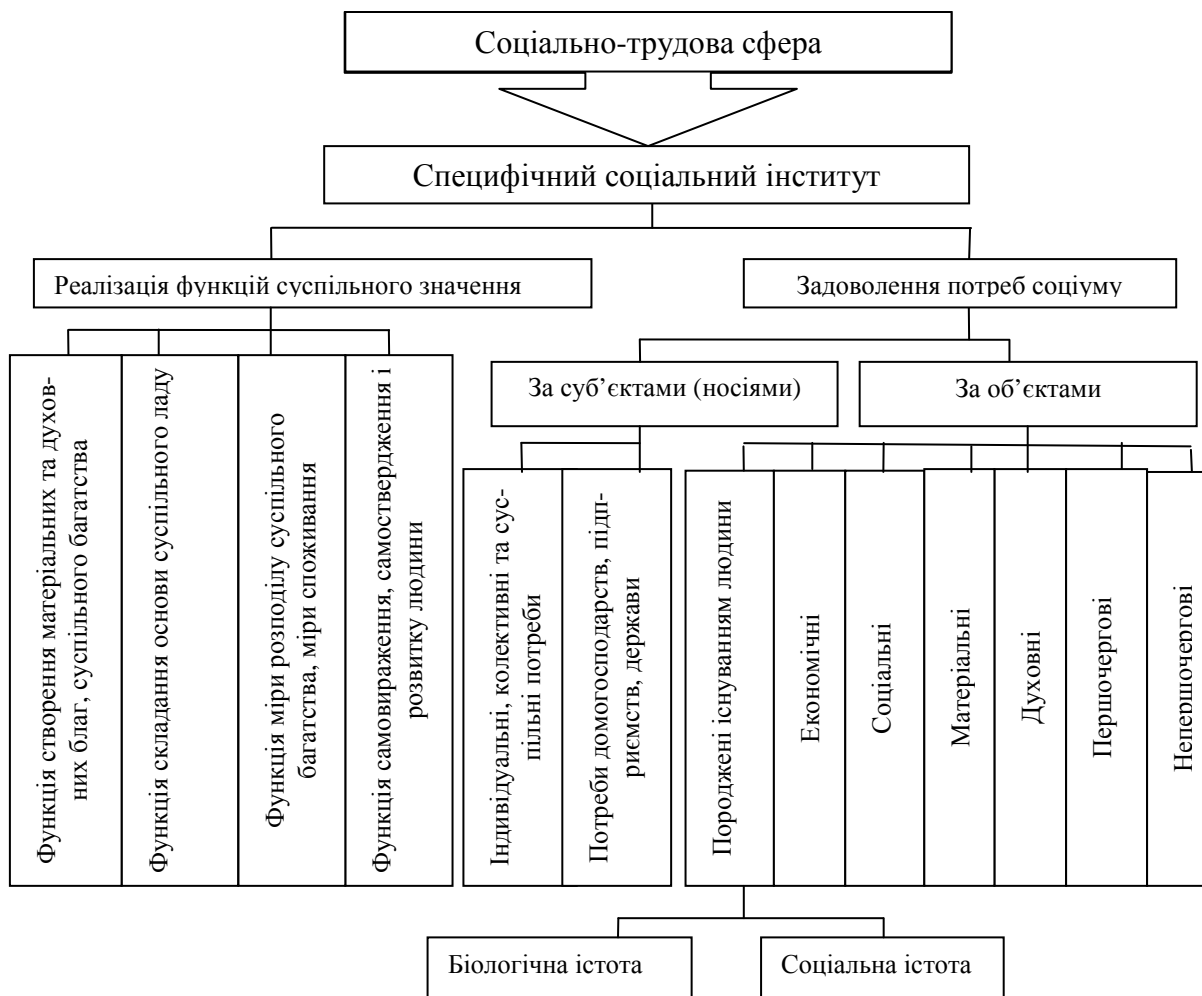


Рис. 1. Структура соціально-трудової сфери

Розроблено автором

Джерела: [3 - 5].

Потреби соціуму та особистості досліджували визначні вчені минулого і сучасності – Дж. Гобсон, К. Гельвецій, Ф. Гегель, К. Маркс, М. Вебер, Ф. Гайєк та ін. Вони вважали потребами вираження природи людини та відносили їх до ключових економічних категорій.

Отже, потреби – властивість живого, яка спонукає його до активності або викликає інші реакції завдяки відображенню надлишку, недостатності чи відсутності чинників (речовини, енергії, інформації), що позитивно або негативно впливають на життєдіяльність організму, людської особистості, соціальної групи, історичної спільноти, суспільства загалом. Потреби – це категорія, що відбиває ставлення людей до умов їх життєдіяльності.

Потреби соціуму мають об'єктивно-суб'єктивний характер. Їх класифікація та типологія включає ставлення до природи; до існуючих засобів життя; до себе та інших людей; до праці та дозвілля. Потреби можна класифікувати, насамперед, за суб'єктами (носіями) та об'єктами.

За суб'єктами потреби поділяють на індивідуальні (рис. 2), колективні (рис. 3) та суспільні; потреби домогосподарств, підприємств та держави як особливих суб'єктів економіки. Індивідуальні та колективні потреби в волонтерстві специфічні, включають потреби, притаманні різним сферам людського життя.

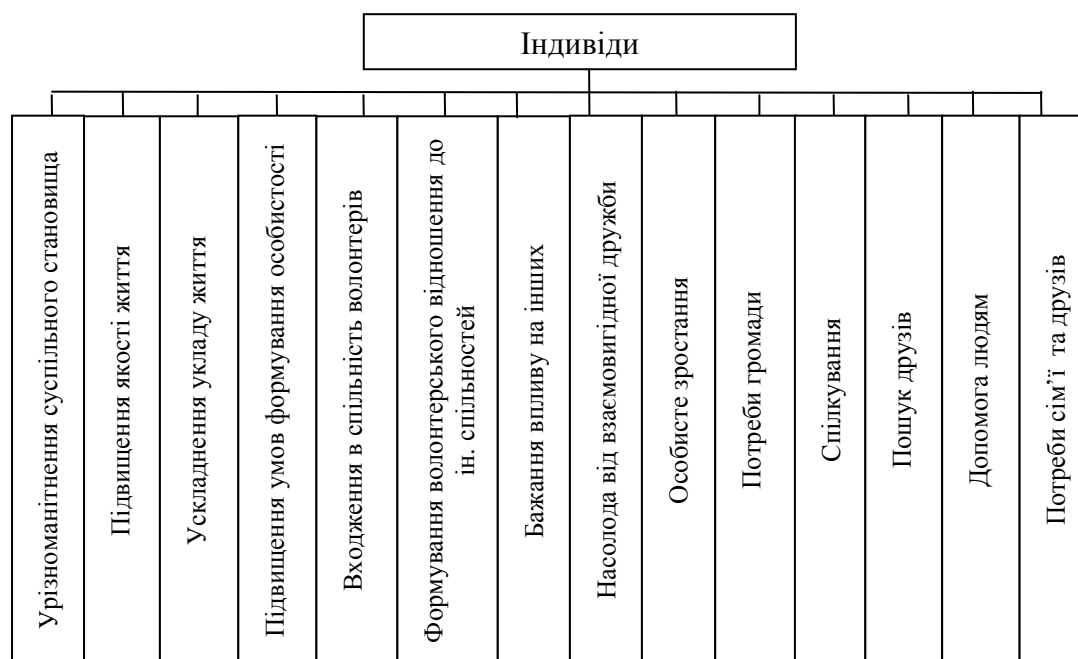


Рис. 2. Основні індивідуальні потреби населення, що ініціюють та забезпечують розвиток волонтерського руху
Розроблено автором

Індивідуальні потреби урізноманітнюють суспільне становища індивіда, підвищують якість та ускладнюють уклад його життя, підвищують умови формування особистості, входження в спільність волонтерів, формування волонтерського відношення до інших та бажання впливу на них, насолоду від взаємовигідної дружби, особисте зростання, потреби громади, спілкування, пошук друзів, допомога людям, потреби сім'ї та друзів.

Колективними потребами в волонтерстві можуть бути сприяння сталому розвитку, здоров'ю, добробуту суспільства, врахування його інтересів у власній діяльності та відповідність впливу власної діяльності на споживачів, працівників, громади і навколишнє середовище, дотримання високих стандартів операційної та виробничої діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, зважання на очікування державних органів, відповідність чинному законодавству та міжнародним нормам поведінки, інтеграція в діяльність та практику відносин волонтерської організації, мінімізація шкідливого впливу на навколишнє середовище, створення довірливих взаємовідносин між бізнесом і суспільством.

За об'єктами потреби класифікують на породжені існуванням людини як біологічної істоти та породжені існуванням людини як соціальної (суспільної) істоти; економічні, соціальні, матеріальні, духовні; першочергові та непершочергові.

Найбільш узагальненими потребами виступають потреби соціуму. Щодо них в розвитку волонтерського руху в суспільстві, то в економічній площині вони існують, перш за все, у вигляді потреб забезпечення зростання продуктивності суспільної праці та потреб в зменшенні безробіття та ін.

Тобто, потреби соціуму не обмежуються індивідуальними потребами. Вони спонукають не тільки окремі особистості, а й групи людей або підтримувати старе, або виступати за його усунення, за затвердження нового, спонукають до вирішення назрілих протиріч.

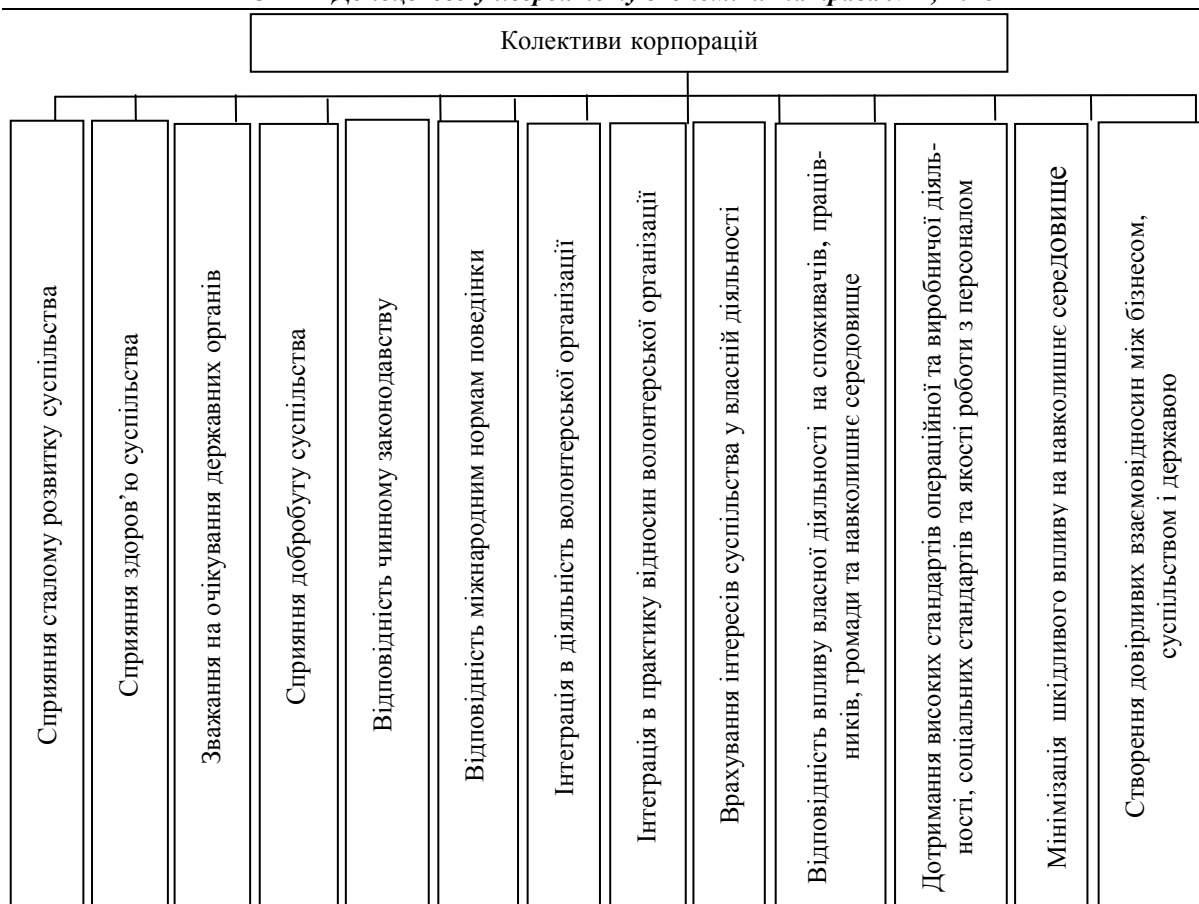


Рис. 3. Основні потреби колективів корпорацій, що ініціюють та забезпечують розвиток волонтерського руху

Розроблено автором

Потреби соціуму класифікуються на матеріальні, духовні і суспільні, а їх обсяг і характер залежать як від рівня розвитку суспільства та суспільного виробництва, так й від умов діяльності і місця різних груп людей в системі суспільних (в т.ч. соціально-трудових) відносин. В соціумі складається ієрархія потреб, підґрунтям якої є матеріальні, перш за все економічні потреби, що визначають і забезпечують розвиток потреб духовних, частина яких ініціюється в суспільстві в волонтерський рух.

Основою соціально-трудової сфери є соціально-трудові відносини. Тобто, соціально-трудова сфера – це зона дії, межа поширення трудових відносин, відносин зайнятості та відносин розподілу і споживання національного доходу, де зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб й така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Структура соціально-трудової сфери (рис. 4) наочно демонструє, що зона дії волонтерства, у широкому сенсі, відбивається у поширенні не тільки мотивації продуктивної нетрадиційної зайнятості та її ринку праці, а й відносин зайнятості, соціально-культурної сфери, соціального захисту населення, соціального партнерства, процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, тобто є черговою межею поширення відносин зайнятості соціально-трудової сфери.

У вузькому сенсі соціально-трудова сфера включає сферу зайнятості з її процесами праці, що можуть бути різними як за формою, так й за тривалістю. За формою вони класифікуються щонайменше на дві групи: стандартна та нестандартні форми зайнятості. Волонтерство відноситься до другої класифікаційної групи, як і неповна, непостійна, вторинна, неформальна, недо-, пере-, самозайнятість та зайнятість в домашньому господарстві.

Зайнятість населення являє собою фундамент економічного зростання країни, вирішальний фактор створення валового національного продукту, матеріального й духовного добробуту людей, провідну сферу реалізації їхніх життєвих інтересів, основний засіб задоволення різноманітних потреб.

Складові та елементи структури соціально-трудової сфери щільно зв'язані. Так, провідні українські дослідники соціально-трудових відносин обґрунтовано вважають, що складова "Зайнятість населення" є найважливішим результатом функціонування складової "Ринок праці" і визначає міру задоволення потреби частини економічно активного населення в робочих місцях, що є наслідком взаємодії елементів ринку праці, складові якого аналогічні складовим кожного ринку: попит, пропозиція, ціна та конкуренція.

Ключову роль у формуванні структури та розвитку соціально-трудової сфери грає соціальна політика держави, бо центром соціально-трудової сфери є людина, що взаємодіє з ринковим середовищем з приводу організації процесу праці, умов зростання його продуктивності, формування особистих доходів, забезпечення соціального захисту та ін. Волонтерство демонструє соціально-трудої сфері можливість поширення форм оплати праці за рахунок використання, у відповідності з глобалізаційним напрямом соціальної політики держави, безоплатної форми праці та форми із зворотною її оплатою.

Аналіз складових частин та елементів соціально-трудової сфери дозволяє зробити висновок про те, що, по-перше, більшість з них зв'язана з проблемами сфери не тільки в теоретичному плані, а й в процесі практичного функціонування, а по-друге, соціально-трудої відносини є підґрунтям волонтерства як складової соціально-трудої сфери.

За поширеним в літературних джерелах визначенням, соціально-трудої відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

За поширеним в літературних джерелах визначенням, соціально-трудої відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Ці відносини охоплюють широке коло питань – від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних та правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними перемовинами, ухваленням договорів та угод, визначенням умов, форм і розміру оплати праці, згладжуванням трудових конфліктів, участю найнятих робітників в управлінні виробництвом та ін. (рис. 5).

Загально визнано, що соціально-трудої відносини, як система, мають дві форми існування: перша – це фактичні соціально-трудої відносини, які функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях, а друга – соціально-трудої правовідносини, які відображають проекцію фактичних соціально-трудої відносин на інституційний, законодавчий і нормотворчий рівень (рис. 6). Системи соціально-трудої відносин є динамічними і зазнають певних змін через різні причини економічного, політичного, соціального, технологічного, культурного, релігійного характеру тощо та розглядаються, передусім, у контексті трансформацій, які відбуваються в суспільному виробництві в цілому.

Видатний вчений Осипов Ю.М. визначив залежність послідовності понять "Господарська діяльність" – "Спосіб господарювання" – "Спосіб виробництва" – "Спосіб власності" – "Спосіб господарства" – "Соціальна сфера організації виробництва" – "Соціальний спосіб виробництва" – "Форми способу виробництва" як певний феномен суспільного життя.

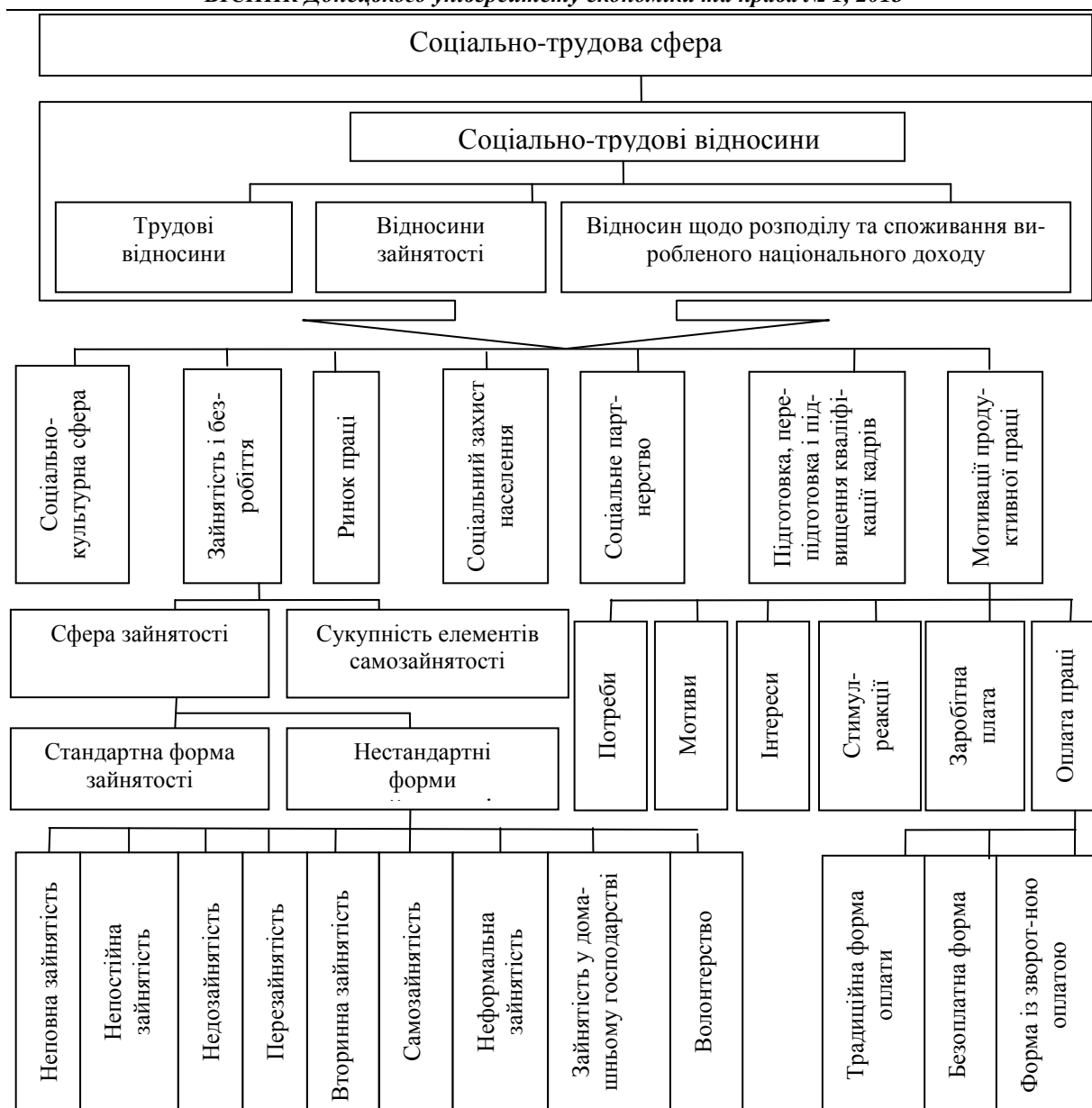


Рис. 4. Структура соціально-трудової сфери

Розроблено автором
Джерела: [3 - 5].

За Осиповим Ю.М., соціальний спосіб виробництва відбиває організацію людини, суспільства та відбиває з боку людини та суспільства, а кожний спосіб виробництва має безліч конкретних втілень. Кожне ж конкретне втілення, відрізняючись якоюсь якісною особливістю, є не що інше, як форма способу виробництва. Форми способу виробництва існують як самі собою, так і в структурному, генетичному та логічному взаємозв'язку, складаючи не тільки перелік, а й систему форм. Багато форм субординовані одна до одної, бо одна форма є формою іншої, тобто є не тільки формою, а й підформою. Кожний спосіб виробництва має здібність реалізовуватися в переліку способів, що відносяться один до одного вже не як самостійні способи виробництва, а як підспособи одного способу виробництва. Такого роду підспособи виробництва за суттю є його укладами. Найбільш поширеними формами укладного типу є, наприклад, сільські та місцеві форми способу виробництва, що часто значно відрізняються один від одного. Тобто, є підстави розглядати волонтерство як окрему форму укладного типу.

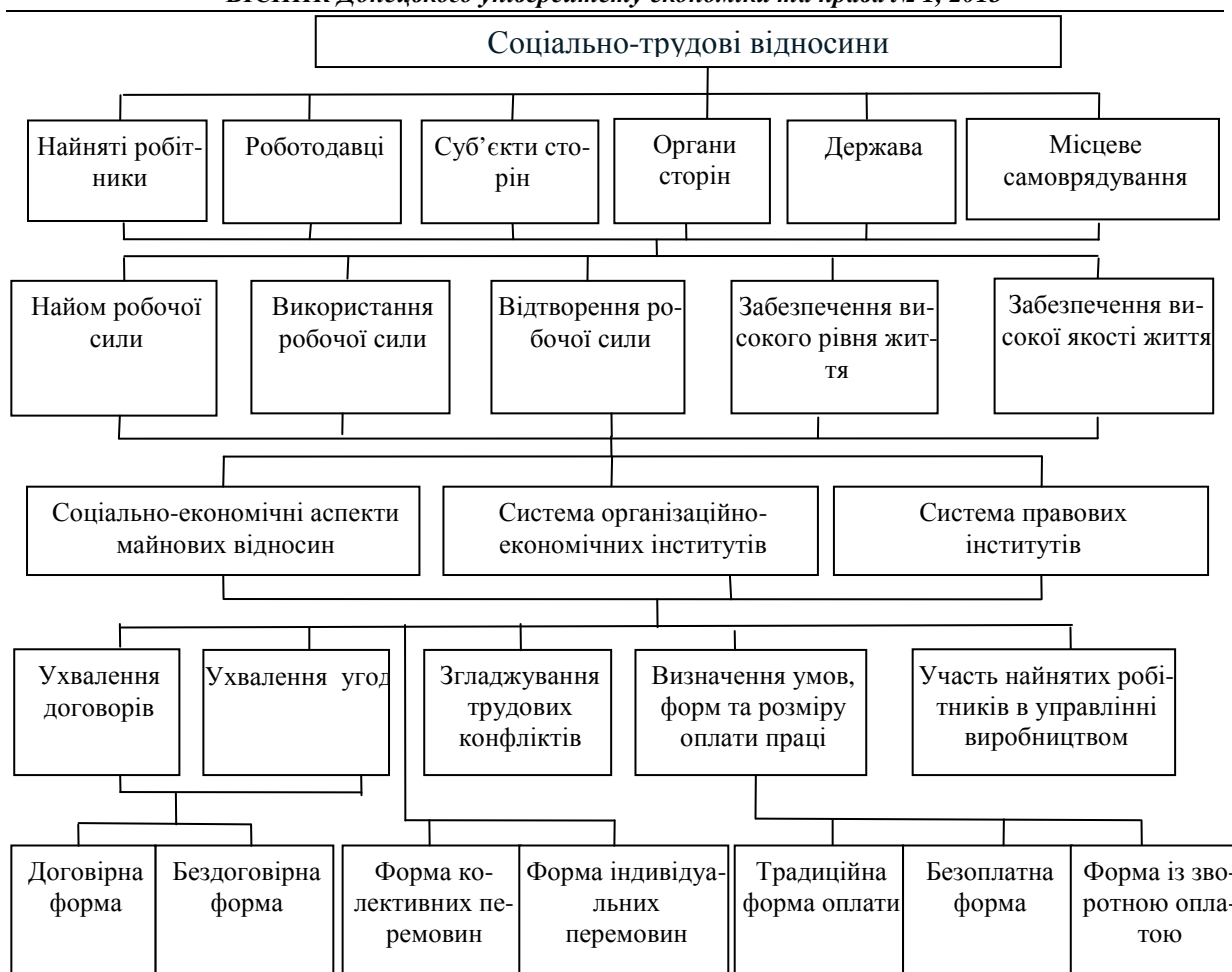


Рис. 5. Складові соціально-трудових відносин

Складено автором

Джерело: [6]

Осипов Ю.М. при дослідженні способів виробництва визначив, що перехід від однієї історичної форми до іншої, що здійснюється як результат власного розвитку способу виробництва або його пристосування до зовнішніх обставин, що змінилися, є трансформація (зміна форми).

Трансформація, за Осиповим Ю.М. – це й факт зміни форми, й сам перетин від форми до форми. Трансформація – це й перелік перетинів. Постійний процес еволюції, розвитку. Трансформація – якісний стрибок, перетин від якості до якості. Характерним є те, що спосіб виробництва не може взагалі існувати без трансформацій. Трансформація – закон життєдіяльності та умова життєдіяльності способу виробництва.

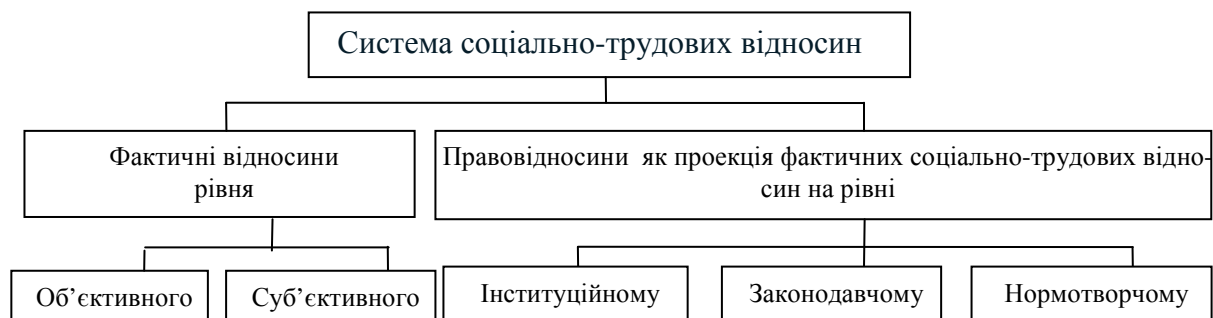


Рис. 6. Форми існування системи соціально-трудових відносин

Складено автором

Джерела: [7 - 9]

Трансформації можуть проходити по-різному: й як відносно спокійний та повільний процес, й як вибуховий, швидкий, перетворюючий. Вони можуть проходити безболісно, майже непомітно для свідомості, а можуть супроводжуватися колізіями, що безжалісно струшують суспільство. Трансформації можуть відбуватися практично стихійно, без особливої участі свідомої волі, але можуть проходити й за активною участю суб'єкта-перетворювача. Вони можуть відбуватися своєчасно, але можуть й з запізненням або з упередженням, що має, час від часу, не менш, а навіть більше негативних наслідків. Трансформації можуть бути всеохоплюючими, глибокими, а можуть бути частковими та досить поверхневими. Іноді їм вдається відбутися й в фіктивному характері, лише зімітував дієві зміни.

Так, трансформація зайнятості – це корінна зміна структури зайнятості населення, що виражається в поширенні сфери додатку трудової діяльності та можливостей неформальної зайнятості, а також в зростанні ролі недержавного сектору економіки (рис. 7).

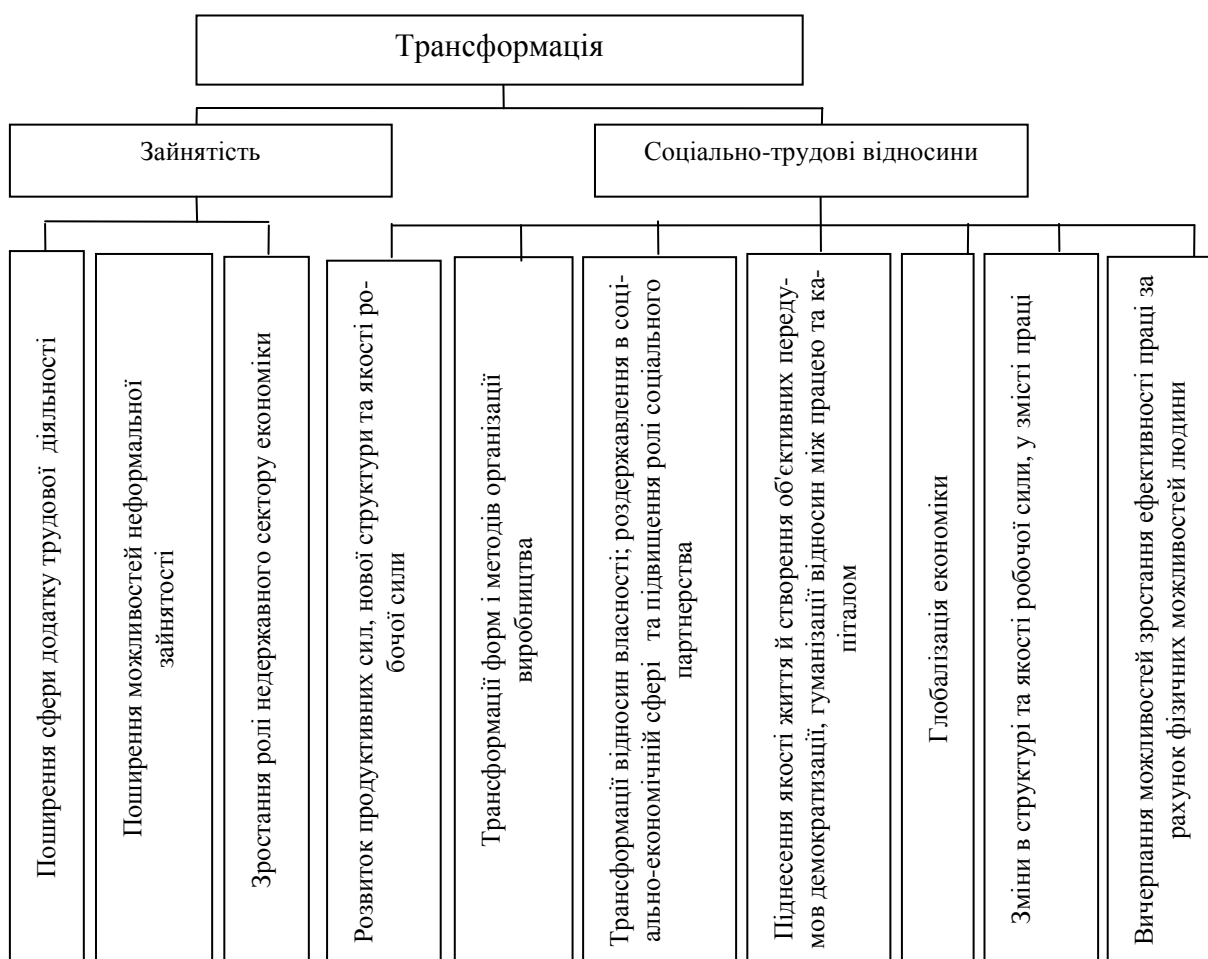


Рис. 7. Чинники трансформації зайнятості та соціально-трудових відносин

Складено автором

Джерела: [3; 7 - 9]

На відміну від трансформації зайнятості, трансформації соціально-трудових відносин є наслідками впливу наступних інституційних чинників: розвитку продуктивних сил, нової структури та якості робочої сили; трансформації форм і методів організації виробництва; трансформації відносин власності; роздержавлення в соціально-економічній сфері та підвищення ролі соціального партнерства; піднесення якості життя й створення об'єктивних передумов демократизації, гуманізації відносин між працею та капіталом; глобалізації економіки. До основних чинників трансформації соціально-

трудових відносин також відносяться зміни в структурі та якості робочої сили, у змісті праці, а також вичерпання можливостей зростання ефективності праці за рахунок фізичних можливостей людини.

Саме ці чинники потребують нетрадиційних підходів до управління працею та вдосконалення соціально-трудова відносин. При цьому завдання полягає в тому, щоб привести в дію ті можливості людини, що пов'язані з її майстерністю, освітою та професійною підготовкою, системою інтересів та їх розвитком.

Тобто, процес трансформації соціально-трудова відносин перетинається з волонтерською діяльністю на рівні її завдання, бо саме волонтерство є діяльністю, що призначена для вирішення завдань, пов'язаних з майстерністю, освітою і професійною підготовкою, системою інтересів людини та їх розвитком, але вирішення цих завдань в волонтерстві відрізняється значною специфікою.

Каталізатором змін характеру та змісту соціально-трудова відносин у сфері праці літературні джерела визначають еволюцію форм і методів організації виробництва як складову технологічної революції, але остання сама є складовою способу виробництва. Тому каталізатором трансформації сфери праці, у широкому значенні, можна визначити зміни способу виробництва.

Висновки. В статті досліджено волонтерську діяльність як форму соціально-трудова відносин та форму трансформації інституту зайнятості на сучасному ринку праці. Основні висновки та результати досліджень зводяться до наступного: волонтерство виникло в процесі трансформації інституту зайнятості на сучасному ринку праці та є симбіозом інноваційних форм соціально-трудова відносин та форм нестандартної зайнятості.

Література

1. Осипов Ю. М. Опыт философии хозяйства (хозяйство как феномен культуры и самоорганизующаяся система [Текст] : Ю. М. Осипов. – М. : Изд-во Московского университета, 1990. – 382 с.
2. Колот А. М. Наука про працю і соціально-трудова відносини: становлення, начала теоретико-методологічного оновлення [Текст] : А. М. Колот / Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 1. – К. : КНЕУ, 2012. – 660 с.
3. Фінансовий словник [Електроний ресурс]: <http://www.jobtoday.com.ua/terms.php?gnm=1006>
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку [Електроний ресурс] : [\[ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/.../2.do...\]](http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/.../2.do...)
5. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колода. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Жадан О. В. Трансформація соціально-трудова відносин у сучасному суспільстві [Електроний ресурс] : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Аpdu/2010_1/doc/3/05.pdf.
8. Чухно А. А. Основи економічної теорії [Електроний ресурс] : <http://library.if.ua/book/614366.html>.
9. Колот А. М. Глобалізація як чинник трансформації соціально-трудова відносин [Електроний ресурс] : Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації – Д. Г. Лук'яненко / <http://ecolib.com.ua/article.php?book=20&article=2299>.