

# Volunteering in the Employment Context

Irina Sergievskaya<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Saint Petersburg State University of Economics, Russian Federation

## ABSTRACT

The relevance of the topic is dictated by the humanistic directionality of the common goal of volunteering – the implementation of the useful socially significant activity on gratuitous basis. The process of recruitment, training, organization of volunteer work is a special kind of human resource management, which requires special technologies. However, it should be noted that volunteering in Russia is formed spontaneously, without the necessary economic, legal and program provision.

## KEYWORDS

volunteering, volunteer, volunteer work

## CITATION

Sergievskaya, I.A. (2016). Volunteering in the Employment Context. *Russian Journal of Labor Economics*, 3(3), 229–246. doi: [10.18334/et.3.3.36094](https://doi.org/10.18334/et.3.3.36094)

JEL: A13, J20, M12

Original Research

Language: Russian

Received: 6 Jun 2016, Published: 30 Sep 2016

© Sergievskaya I.A. / Publication: Creative Economy Publishers



This work is licensed under a Creative Commons BY-NC-ND 3.0

- ▶ **the insufficient number of effective programs of youth volunteering in organizations, the absence of a direct access to the information about the opportunity of participating in a volunteer program for many young people are serious obstacles to participation in socially useful activities**
- ▶ **the participation of young people in volunteering alters the world outlook and benefits both the state, and volunteers who have the opportunity to develop their skills and abilities, to satisfy the need for communication and self-esteem, to realize the usefulness and necessity, to develop personal qualities**
- ▶ **the main motive for volunteering is volunteering itself, which aims to help others, but the altruistic motive, which should ideally be prevalent, is unstable and is supported by the desire of a volunteer to get something more**
- ▶ **to engage young people in volunteering at the state level, the necessary conditions and incentives should be created, for example the accounting of the volunteer work experience**
- ▶ **an additional incentive for working people, who besides the primary employment are engaged in volunteering, may be brought in by adding three additional days to the size of a vacation for 100 hours of volunteer work**
- ▶ **the presence of the experience gained by a young man during the volunteering can be a decisive factor for an employer to make an employment decision**

# Волонтерство в контексте занятости

**Ирина Сергиевская**<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия

---

## АННОТАЦИЯ

Актуальность темы обусловлена гуманистической направленностью общей цели волонтерства – осуществление полезной социально значимой деятельности на безвозмездной основе. Процесс привлечения, обучения, организации работы волонтеров – это особый вид управления человеческими ресурсами, требующий специальных технологий. Вместе с тем следует отметить, что волонтерство в России формируется стихийно, без необходимого экономического, правового и программного обеспечения.

---

## КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

волонтерство, добровольчество, волонтерская деятельность, волонтер, волонтерский труд

---

## ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Сергиевская И.А. Волонтерство в контексте занятости // Экономика труда. — 2016. — Т. 3. — № 3. — С. 229–246. — doi: [10.18334/et.3.3.36094](https://doi.org/10.18334/et.3.3.36094)

JEL: A13, J20, M12

Язык публикации: русский

© Сергиевская И.А. / Публикация: Издательство «Креативная экономика»

Статья распространяется по лицензии Creative Commons BY-NC-ND 3.0



---

 Для связи: [tanjerinka@gmail.com](mailto:tanjerinka@gmail.com)

- ▶ недостаточное количество эффективных программ молодежного добровольческого движения в организациях, отсутствие для многих молодых людей прямого доступа к информации о возможности участия в волонтерской программе являются серьезным препятствием для участия в общественно полезной деятельности
- ▶ участие молодых людей в волонтерском движении изменяет мировоззрение и приносит пользу и государству, и волонтерам, которые имеют возможность развить свои навыки и умения, удовлетворить потребность в общении и самоуважении, осознать полезность и нужность, развить личностные качества
- ▶ основным мотивом волонтерства является сама добровольческая деятельность, которая направлена на помощь другим, но альтруистический мотив, который в идеале должен быть преобладающим, – неустойчив и подкрепляется желанием добровольца получить что-то большее
- ▶ для вовлечения молодых людей в волонтерство на уровне государства должны быть созданы необходимые условия и стимулы, например ведение волонтерского стажа
- ▶ для работающих граждан, которые помимо основной работы занимаются добровольческой деятельностью, за 100 часов волонтерской работы можно ввести дополнительное стимулирование в виде трех дополнительных дней к отпуску
- ▶ наличие у молодого человека опыта работы, приобретенного во время добровольческой деятельности, может стать решающим фактором выбора работодателя

---

**Об авторах:**

**Сергиевская Ирина Александровна**, Санкт-Петербургский государственный экономический университет ([tanjerinka@gmail.com](mailto:tanjerinka@gmail.com))

*At the heart of volunteerism are the ideals  
of service and solidarity and the belief that together  
we can make the world a better place<sup>1</sup>.*

Кофи Аннан, генеральный секретарь ООН

## **Введение**

На сегодняшний день волонтерство набирает популярность, охватывая десятки различных направлений. Волонтерство способно стать действенным фактором социального и экономического развития страны при благоприятных условиях, которые общество и государство могут создать.

Объединяющим фактором всех направлений выступает общая цель – осуществление полезной социально значимой деятельности на безвозмездной основе. В 2014 году количество волонтеров в России – 23 миллиона человек.

Значительную часть волонтеров составляет молодежь. Это связано с тем, что молодые люди находятся на стадии становления, выбора профессии, определения своей роли в обществе в целом, обладая большим потенциалом с точки зрения выбора и времени его осуществления, пробуя себя в том или ином качестве и приобретая новые или закрепляя уже намеченные ценности. При этом молодежь в силу своего максимализма и свободы склонна к более активному высказыванию своих позиций, в связи с чем она уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе.

Процесс привлечения, обучения, организации работы и удержание волонтеров требует эффективного управления, определенной технологии, это особый вид менеджмента человеческих ресурсов, где не может применяться материальное стимулирование. Для поддержания деятельности добровольцев необходимы материальные средства, но социальный и экономический эффект, произведенный за счет их деятельности, несомненно, выше этих вложений.

Вместе с тем стоит обратить внимание на то, что фактически добровольчество в России формировалось стихийно, значительная часть добровольцев действует вне правового поля. Среди проблем и причин, препятствующих развитию добровольчества в России, можно выделить социально-психологические (недоверие граждан, пассивная позиция в обществе), отсутствие соответствующих норм законодательной базы,

---

<sup>1</sup> Перевод с английского: «В сердце волонтерства собраны идеалы служения и солидарности и вера в то, что вместе мы можем сделать этот мир лучше».

отсутствие программ, стимулирующих добровольчество, отсутствие механизмов стимулирования волонтеров.

Волонтерская деятельность – это общественная работа, круг деятельности которой включает в себя предоставление услуг на официальном уровне. Она осуществляется обязательно на добровольной основе на благо общественности и без расчета на денежное вознаграждение.

Законодательство напрямую не регулирует волонтерскую деятельность, но некоторые ее черты и механизм можно выяснить, проанализировав закон «О благотворительной деятельности» от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ.

В статье 5 этого закона перечислены субъекты благотворительной деятельности. Следует обратить внимание, что законодательством не предусмотрено такого понятия, как «волонтер», но указано близкое к нему определение «доброволец». Признаки полностью совпадают с пониманием определения «волонтер».

Добровольческая деятельность охватывает многочисленные аспекты жизни общества. Группирующий фактор этих направлений – осуществление бескорыстной деятельности на благо социума.

Однако волонтеры не только альтруисты: они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов.

Каждый молодой человек получает возможность делать то, что ему действительно интересно, то, что ему еще не знакомо, то, в процессе чего он приобретет опыт.

В наше время волонтерство приобрело поистине глобальный характер: волонтерские организации существуют в 80-ти странах мира.

Еще в январе 2001 года в Амстердаме состоялась XVI Всемирная Конференция Добровольцев Международной Ассоциации Добровольческих Усилий (IAVE), на которой была провозглашена Всеобщая Декларация Добровольчества. В ней были обозначены цели, смысл и основные принципы движения.

Первая страна, в которой был принят закон о волонтерстве, – Италия. «Основные положения о волонтерстве» вышли в 1991 году.

Добровольчество за границей развито сильнее, чем в России, т. к. большинство стран уделяет значительное внимание правовой поддержке волонтерства. Но при этом в некоторых странах существуют значительные препятствия для работы некоммерческих организаций:

– законы некоторых стран, таких как Швейцария, Бельгия, Эстония, обязывают платить налоги с возмещения волонтерских расходов;

– процедуры регистрации организаций, занимающихся благотворительной деятельностью, достаточно бюрократичны.

В Германии, США, Канаде для развития волонтерства созданы оптимальные условия, добровольцам положены налоговые льготы, страхование, возможно возмещение потери заработка за счет государства. Но самое главное – это то, что в резюме учитывается участие в программах волонтерства. Эти навыки ценятся особенно высоко.

В России добровольческая деятельность в среде молодежи регулируется Федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь) [8]. Волонтерство делится по направлениям: патриотическое воспитание, развитие международного и межрегионального молодежного сотрудничества, пропаганда ЗОЖ, молодежные медиа, вовлечение молодежи в инновационную деятельность и научно-техническое творчество, содействие профориентации и карьерным устремлениям молодежи, содействие в подготовке и переподготовке специалистов в сфере государственно-молодежной политики.

Особое внимание стоит уделить общественному объединению «Волонтеры-медики», которое призвано содействовать развитию медицинского добровольчества [6].

На данный момент штабы Объединения располагаются в регионах Москвы, Республики Коми, в Забайкальском крае, Приморском крае, Республике Крым, Нижегородской области и многих других.

Цель Объединения: создание возможностей для получения профессионального опыта, навыков и новых компетенций студентами, занимающимися волонтерской деятельностью в сфере здравоохранения.

#### Задачи:

- ранняя интеграция студентов в профессию;
- повышение конкурентоспособности будущих специалистов;
- привлечение молодежи к решению социально значимых задач;
- помощь медицинскому персоналу, разгрузка больниц;
- дополнительные образовательные программы;
- развитие добровольчества в России;
- самореализация молодежи.

Направления работы общественного объединения:

- помощь в работе младшего и среднего персонала в больнице (изучение практических навыков и новых компетенций студентами, заинтересованными в дальнейшей работе по выбранной специальности);
- санитарно-профилактическое просвещение населения;
- помощь в осуществлении медицинского надзора на мероприятиях (организация медицинского надзора – помощь бригадам скорой помощи на спортивных и культурно-массовых мероприятиях);
- помощь в профессиональной ориентации школьников (волонтеры-медики помогают школьникам 9–11 классов определиться в выборе профессии и познакомиться с будущей работой);
- образовательные программы;
- специальные проекты (основы безопасности и эффективной организации работы добровольцев в зоне чрезвычайных ситуаций и при проведении гуманитарных мероприятий – помощь гражданам, проживающим в труднодоступных населенных пунктах).

В Санкт-Петербурге действует два крупных центра по привлечению волонтеров:

«Добровольческое агентство Санкт-Петербурга» Государственного бюджетного учреждения «Дом молодежи Санкт-Петербурга» при Комитете по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга. На сайте зарегистрировано почти 11 000 добровольцев [1].

А также Центр привлечения волонтеров Санкт-Петербургского государственного экономического университета. Команда состоит уже более чем из 2000 волонтеров, и с каждым днем это число увеличивается [9].

Но для города-миллионника эта цифра крайне мала.

Это объясняется тем, что недостаточное количество эффективных программ молодежного добровольческого движения в организациях, отсутствие для многих молодых людей прямого доступа к информации о возможности участия в волонтерской программе являются серьезным препятствием для участия в общественно полезной деятельности.

Отсутствие условий общественно полезного досуга для подавляющей части молодых людей создает высокую вероятность приобщения молодежи к криминогенной среде, употреблению алкоголя, наркотиков, к антиобщественным поступкам.

В этой связи развитие волонтерства в обществе представляется одним из наиболее эффективных методов формирования у молодых

людей социального опыта, воспитания морально-нравственных ценностей, гуманности.

Участие молодых людей в волонтерском движении изменяет мировоззрение и приносит пользу и государству, и волонтерам, которые имеют возможность развить свои навыки и умения, удовлетворить потребность в общении и самоуважении, осознать полезность и нужность, развить личностные качества.

Одной из важнейших задач в развитии волонтерского движения является стимулирование добровольцев: что побуждает молодых людей принимать участие в этом виде деятельности, какова их мотивация?

В соответствии с теорией Маслоу самыми сильными являются первичные потребности: чувство голода, физическое развитие, сохранение жизни.

Далее идет потребность в безопасности, в защите от риска. Затем следуют вторичные мотивации, социальные потребности – это потребности в общении, в любви, дружбе. Следующий уровень – эгоистические потребности (гордость, определенный статус или самоуважение, уверенность в себе, свобода). На самом верху – удовлетворение потребности самореализации и творчества.

Стоит обратить внимание на то, что среди молодежи очень сильна потребность расширения круга общения.

В иерархии потребностей Маслоу следует обратить внимание на такой фактор, как самореализация. Один из ее аспектов – альтруизм, который широко распространен в добровольческой деятельности. Он означает бескорыстные побуждения человека и предусматривает получение удовольствия от заботы о благополучии других.

Одной из основных потребностей для молодежи является ее востребованность, особенно потребность в общении на равных. Немаловажны мотивы, которые связаны с получением новых навыков и знаний.

Следовательно, предлагать работу волонтеру нужно в соответствии с теми или иными его потребностями (*рисунок*).

Точно определить мотивы участия в волонтерской деятельности можно на основе тестирования.

Безусловно, что основным мотивом волонтерства является сама добровольческая деятельность, которая направлена на помощь другим. Но альтруистический мотив, который в идеале должен быть преобладающим, – неустойчив и подкрепляется желанием добровольца

получить что-то большее: или моральное удовлетворение, или расширение круга общения, или осознание необходимости обществу.



**Рисунок.** Потребности волонтера

*Источник:* составлено автором

Следовательно, молодежные добровольческие программы должны быть реализованы через стимулирование интереса молодежи к добровольческой деятельности и создание возможностей становиться волонтерами в значимой для них сфере деятельности.

Эффективность добровольческих программ определяется наличием процесса администрирования, который должен включать необходимый инструментарий, тренинги, помощь в получении молодыми людьми навыков разработки собственных идей, планирования, реализации проектов.

Необходимо учитывать, что добровольческая деятельность в организациях реализуется в различных формах, таких как акции, проекты, программы и т. п., и, следовательно, может носить как краткосрочный, так и долгосрочный характеры.

Добровольческое объединение формируется из инициативных молодых людей (студентов вузов, сузов, школьников и т. д.) под руководством кураторов.

Процесс формирования, а также организация деятельности добровольческого объединения состоит из нескольких этапов: во-первых, само введение в волонтерство.

Далее с помощью опроса или анкетирования выявляется инициативная группа. При помощи «ролевых» игр выбирается руководитель.

Следующее действие: построение команды. Здесь хорошо себя зарекомендовали тренинги.

Следующий этап: разработка символики (логотип), атрибутики, девиза, сайта (в крайнем случае страницы в социальных сетях). Желателен эскиз дневника волонтера.

И последнее: обозначение целей, задач, потребностей, системы поощрения.

Статья 7 Федерального закона № 135-ФЗ от 1 августа 1995 года определяет благотворительные организации как:

- общественные организации (объединения);
- фонды;
- учреждения;
- иные формы.

Если волонтеру предстоит работать в организации (например, в НКО) то отношения между субъектами добровольческой деятельности должны быть задокументированы. Но в связи с тем, что волонтеры трудятся добровольно и безвозмездно, у благополучателей и добровольцев не имеется возможности для заключения трудового договора, т. к. трудовой договор включает в себя обязательное условие о выплате работодателем заработной платы работнику за выполненную работу, что противоречит принципам добровольчества.

Также, в отличие от работника, принятого на работу по трудовому договору, доброволец работает и без оплачиваемого отпуска. Время, которое он потратил в данной благотворительной организации, не засчитывается в трудовой стаж.

Для того чтобы исключить требования и проверки со стороны налоговых органов, организации следует заключить с волонтером гражданско-правовой договор об оказании услуг на безвозмездной основе [3].

Также по уже сложившейся практике можно заключить с волонтером так называемый договор о добровольческом труде. Этот договор не является трудовым, Гражданским кодексом РФ прямо не регулируется.

Условия этого договора определяются сторонами (волонтером и благополучателем) и должны соответствовать общим принципам и нормам гражданского законодательства. Важные условия договора: добровольность, безвозмездность, характер деятельности, исключающий коммерческую основу и направленный в пользу благополучателя. Предмет: безвозмездное выполнение волонтером работ и (или) оказание услуг в интересах другой стороны договора – благополучателя.

В этом договоре стоит предусмотреть возмещение издержек на транспортные расходы волонтеров, и, возможно, расходы на жилье и питание.

Заключение подобного договора необходимо:

- если доброволец оказывает услуги достаточно продолжительное время;
- если подобные услуги оказывают другие сотрудники на платной основе.

Также стоит прописать в договоре, если доброволец изготавливает какую-то вещь для организации. Указанные отношения должны регулироваться статьями 573 и 580 Гражданского кодекса РФ и подпадать под действие норм о дарении.

Подобный договор можно заключить и с несовершеннолетним. В соответствии с действующим законодательством несовершеннолетние граждане в возрасте от 6 до 14 лет (малолетние) уже вправе заключать сделки о безвозмездном получении выгоды, следовательно, это может быть и договор о безвозмездном оказании услуг (статьи 28 и 172 Гражданского кодекса РФ). Хотя подобные сделки не накладывают личную ответственность на несовершеннолетних до 14 лет; но ответственность по ним могут нести родители и опекуны. Граждане старше 14 лет по безвозмездной сделке самостоятельны, и в соответствии со статьей 26 Гражданского кодекса РФ несут имущественную ответственность за причиненный ими ущерб.

Волонтерскую деятельность можно рассмотреть с точки зрения права на участие в деятельности организаций, которое гарантировано Конституцией Российской Федерации и Законом «Об общественных объединениях». Например, некоммерческое партнерство, которое по закону является членским. Здесь труд волонтера можно рассматривать

как членский взнос в эту организацию, с обязательной четкой фиксацией его деятельности. Волонтер обязан иметь документально зафиксированный статус члена НКО.

Стоит учитывать право ребенка на защиту от выполнения работы, которая может представлять опасность для жизни, может служить препятствием для получения образования, наносить вред здоровью, физическому, умственному, социальному развитию, духовному и моральному облику (статья 32 Конвенции ООН о правах несовершеннолетнего).

В России статья 265 Трудового кодекса РФ описывает условия, при которых запрещен труд лицами моложе 18 лет:

- работы, связанные с вредными и опасными условиями труда;
- подземные работы;
- если выполнение работы может повредить их нравственному и духовному развитию (игорный бизнес, ночные клубы, производство, перевозка, торговля спиртными напитками, табаком, наркотическими и токсическими препаратами).

Статья 92 Трудового кодекса РФ регулирует правовые отношения с несовершеннолетними, достигшими 14-летнего возраста: в свободное от учебы время, с согласия родителей, без нарушения процесса обучения подростка. Несовершеннолетним устанавливается сокращенная рабочая неделя:

- младше 16 лет – не более 24 часов, если совместно с учебой, то 12 часов;
- от 16 до 18 лет – не более 36 часов, если совместно с учебой, то 18 часов.

Также стоит учитывать, что несовершеннолетним запрещена работа в ночное время, выходные дни, сверхурочные работы, работы, связанные с переноской тяжестей, превышающих специальные нормы. Учащимся предусмотрен отпуск на время экзаменов.

В организации, которая по роду своей деятельности использует труд добровольцев, есть смысл разработать и принять Положение о волонтерах, в котором можно прописать взаимодействие сотрудников организации и добровольцев, права и обязанности сторон (а именно: организации, сотрудников, а также добровольцев).

Труд волонтеров используется достаточно широко и чрезвычайно разнообразен. Например, в сфере экологии добровольцев задействуют для работы в лесопарках, парках, лесах, заповедниках. Привлекают

для уборки мусора, посадки молодых деревьев, в питомниках по уходу за бездомными животными.

Волонтеры также принимают участие и на более квалифицированных участках работ, например по сбору данных, участвуют в научных наблюдениях, в обработке данных и т. п. Традиционно подобной деятельностью занимается учащаяся молодежь, обычно во время каникул.

Очень часто до места проведения подобных акций волонтерам приходится добираться достаточно далеко и приобретать билеты на проезд. Помимо этого еще нужно оплатить проживание и питание.

Не секрет, что некоторые волонтеры готовы и могут оплатить проезд, питание и жилье за счет собственных средств. Но, конечно же, далеко не все. К тому же задача волонтера сводится к тому, что они отдают на благо общества свой труд, свое время, а не свои средства. Поэтому задача организации сводится к тому, чтобы компенсировать волонтерам понесенные расходы на основании заключенного гражданско-правового договора.

Таким образом, на сегодняшний день волонтерам с низким уровнем дохода (например, студентам) значительно проще согласиться на участие в мероприятии, связанном с непредвиденными тратами.

С другой стороны, взимание налогов с подобных расходов является значительным препятствием на пути распространения волонтерства и мобильности добровольцев не только в России, но и в других странах.

Например, в Швейцарии, Бельгии, Македонии, Эстонии компенсация расходов добровольцам облагается налогом. Ведь возмещение расходов происходит на основе заключенного договора (гражданско-правового), а все выплаты по ним облагаются налогом.

В России же до 2002 года на федеральном уровне существовали налоговые льготы для компаний, занимающихся благотворительностью. Фирмы могли до 15 % от налогов перечислять не государству, а благотворительным фондам. Это привело к появлению большого количества схем по уходу от налогов и во многом дискредитировало само понятие благотворительности. В 2002 году льготы для компаний, участвующих в благотворительных программах, были ликвидированы.

Хотя за последние годы наше государство начало уделять волонтерству больше внимания в области правового решения проблем по финансированию организаций, которые осуществляют волонтерские

акции, но недостаточно для того, чтобы сделать эту деятельность привлекательной для более широкого круга общественности.

Желательно продолжать работать в этом направлении и подходить к ней более системно, что, несомненно, приведет к росту экономической составляющей этой деятельности и пополнению в лице новых участников.

Для вовлечения молодых людей в волонтерство на уровне государства должны быть созданы необходимые условия и стимулы, например **ведение волонтерского стажа**.

Для этого необходимо введение в повсеместное обращение аналога трудовой книжки – личной карточки волонтера. Подобная книжка уже введена Росмолодежью, но не имеет статуса официального документа.

На основании записей в волонтерской книжке появится возможность включения срока занятия активной волонтерской деятельностью **в трудовой стаж**.

Также на стадии общественного обсуждения находится законопроект о внесении изменений в закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. и ряд других нормативно-правовых актов. В случае его одобрения добровольцы, которые на безвозмездной основе принимают участие в предоставлении услуг, смогли бы воспользоваться **преимущественным правом на зачисление в вузы страны** (бакалавриат, специалитет) на профильные специальности.

Для этого им было бы необходимо успешно сдать экзамены, отработать 100 часов в течение года и заручиться рекомендацией главы НКО.

Также, для работающих граждан, которые помимо основной работы занимаются добровольческой деятельностью, за 100 часов волонтерской работы можно ввести дополнительное стимулирование **в виде трех дополнительных дней к отпуску**.

### ***Заключение***

Молодежь на рынке труда – это одна из наиболее проблемных сфер государства. На настоящий момент наличие высшего образования у молодого человека уже не считается залогом получения престижной и высокооплачиваемой работы. Работодатели предпочитают кандидатов с опытом работы, чтобы избежать траты времени и ресурсов. Поэтому молодежь, сама того не желая, попадает в зависимость от спроса и предложения на рынке молодых специалистов. Однако стоит учитывать

то, что молодежный рынок труда был и будет оставаться самым крупным инновационным и стратегическим ресурсом государства. Поэтому наличие у молодого человека опыта работы, приобретенного во время добровольческой деятельности, может стать решающим фактором выбора работодателя.

В стимулировании волонтерской деятельности необходимо пользоваться опытом развитых стран. Например, в Америке (стране с огромным опытом волонтерской деятельности) эти методы крайне разнообразны: это и скидки на продукцию организации, и бесплатные образовательные и культурные услуги. Помимо прочего там добровольческая деятельность засчитывается в общий трудовой стаж так же, как и оплачиваемая трудовая деятельность.

Становится очевидным, что этот опыт пора перенимать, брать все лучшее, что могли создать в этой области страны, в которых значительно развито волонтерство (Америка, Германия). И обходить те моменты, которые «тормозят» развитие волонтерства. Например, сильно развитый бюрократизм в организации волонтерства в Чехии.

Если в России ввести условия, способствующие развитию мотивации у молодых людей, которые хотят стать волонтерами, то выгоды будут несомненны для обеих сторон (как для волонтеров, так и для благотворительной организации). Молодой специалист после окончания ссуза или вуза может начать трудовую деятельность на безвозмездной основе в благотворительной организации. У значительной части молодых людей существует такая возможность: первое время после окончания учебного заведения их материально могут поддержать родители, многие еще не обременены семьей. Стаж и опыт будут учитываться будущими работодателями.

НКО тоже остаются в выигрыше, т. к. молодые специалисты, с полученными знаниями, с инновационным мышлением, с креативным подходом, хоть и не имея опыта работы, будут являться дополнительным ресурсом для организации.

Со стороны организации не надо забывать об эффективности управления волонтерами. Основные инструменты, которые должен использовать грамотный менеджер – мотивы, которыми руководствовался доброволец, когда решил заниматься волонтерской деятельностью при вступлении в организацию.

Также организации надо принять во внимание тот факт, что, хотя оплаты труда добровольца не происходит, но она все же тратит денежные средства на поддержание условий, необходимых для выполнения

добровольцем его функций (содержание рабочего места, обучение, повышение квалификации, компенсация проезда, жилья, питания).

На основании вышеизложенного, выделяются проблемные области, которые необходимо проработать.

1. На уровне государства в первую очередь крайне важно прописать статус волонтера и его особые условия занятости в отдельном законе «О волонтерах», подкрепив его соответствующими поправками в Трудовой, Налоговый и Гражданский кодексы, касающиеся: признания волонтерства как особой формы занятости, закрепления прав и обязанностей добровольцев и привлекающих их организаций, уточнения налоговых льгот и т. д. Также на государственном уровне необходимо выработать систему стимулирования волонтерства.

2. На уровне организаций необходимо развивать волонтерскую активность как в некоммерческих организациях, так и в частных компаниях и государственных учреждениях.

Формально добровольцы трудятся безвозмездно, но для организации их деятельности необходимы финансовые и материальные ресурсы.

Организации предоставляют волонтерам необходимую материально-техническую базу, обеспечивают питанием, проживанием и компенсацией транспортных расходов и т. п. Иногда специфика деятельности организации может подразумевать наличие у волонтера необходимых знаний и навыков. В таком случае организации необходимо провести предварительный отбор и организовать соответствующее обучение.

3. На уровне отдельных добровольцев необходимо вовлекать и мотивировать молодежь для участия в общественно полезной деятельности, используя для этого социальную рекламу для поднятия престижа добровольческой деятельности, информирование населения о потенциальных возможностях волонтерства. Разработка системы государственного стимулирования, например награды за активное участие в добровольческой деятельности, так же необходима для пропаганды волонтерства.

В заключение необходимо отметить, волонтерство – это дополнительные человеческие ресурсы, привлечение которых позволит перейти на новый качественный уровень решения социальных проблем, реализации национальных проектов, что обеспечит значительный экономический эффект и окажет влияние на развитие общества в дальнейшем.

## ИСТОЧНИКИ:

1. Сайт Добровольческого агентства Санкт-Петербурга.
2. Блясова И.Ю. Добровольческая деятельность – фактор предупреждения безнадзорности и правонарушений подростков // Всероссийский научно-практический журнал «Волонтер». – 2014. – № 1.
3. Козак: Олимпиада в Сочи поможет развитию волонтерского движения [Электронный ресурс] // Vesti.ru. – 2012. – 15 января. – Режим доступа: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=685547>
4. Меснянко А. Волонтер на перепутье [Электронный ресурс] // Miloserdie.ru. – 2013. – 9 января. – Режим доступа: <http://www.miloserdie.ru/index.php?ss=20&s=36&id=17496>
5. X Общероссийская конференция «Стратегия развития добровольчества в России – 2020. Дорожная карта». 11 ноября 2013 г.: Материалы конференции. – Москва, 2013.
6. Сайт Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики».
7. Ребрина Э.М., Лобузина О.В. О программе мотивации волонтерской деятельности // Всероссийский научно-практический журнал «Волонтер». – 2012. – № 1–2.
8. Волонтерство [Электронный ресурс] // FADM.gov.ru. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/activity/scope/1/details>
9. Сайт Центра привлечения волонтеров Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
10. Сайт электронного журнала о благотворительности «Филантроп».