

УДК 338.48

**МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАПОЗИЧЕНОЮ ПРАЦЕЮ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ВОЛОНТЕРСТВА)**<https://orcid.org/0000-0002-9549-2794>

**Крапівіна Галина Олексіївна**, к. н. держ.упр., доцент, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», e-mail: [galina3910@gmail.com](mailto:galina3910@gmail.com), тел. +380993643662

**Galina Krapivina, Ph. D.**, Assistant Professor, State Higher Educational Institution "Priazovsky State Technical University"

*G. Krapivina. Mechanisms of state administration of borrowed labor in non-standard forms of employment (by the example of volunteering).*

The article discusses the methodological approaches to the study of non-standard forms of employment on the example of volunteering, as a complex and multifaceted phenomenon, inherent not only in economic science, but also in sociological and legal. It is shown that the formation and development of non-standard forms of employment and volunteering, in particular, contributes to the combination of external and internal factors in the country, which create conditions and incentives for the spread and accelerated practical implementation of the process. The national features of the mechanisms of state management of borrowed labor in non-standard forms of employment are defined by the example of volunteering from the point of view of the cluster approach. Using the structural-functional analysis, the regulatory nature of the mechanisms of state administration of borrowed labor of non-standard forms of employment is revealed by the example of volunteering. With the help of the determinants of the mechanisms of state management of non-standard forms of employment, it is justified that non-standard forms of employment — borrowed labor — have been used on the labor market in volunteering in the world for a long time. It is shown that in social entrepreneurship of non-standard forms of employment, using the example of volunteering, the technology of activity in the form of contingent labor has acquired features and transformed into the scheme given in the article. The interaction of volunteering market participants is shown in the aspect of loan labor of non-standard forms of employment, which is a modification of the classical scheme of loan labor. It was revealed that the mechanisms of state management of non-standard forms of employment in the aspect of volunteer labor are constrained by a number of organizational and legal issues. It is shown that the development of social entrepreneurship and its distribution in Ukraine will enable the most active volunteer organizations to work successfully on solving modern problems of social development.

**Крапівіна Г. О. Механізми державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості (на прикладі волонтерства).**

В статті розглянуто методологічні підходи до дослідження нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства, як складного та багатогранного явища, що притаманні не тільки економічній науці, а й соціологічній та правовій. Показано, що формуванню та розвитку нестандартних форм зайнятості й волонтерства, зокрема, сприяє сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників в державі, які створюють умови та спонукальні мотиви для поширення та прискореної практичної реалізації процесу. Визначено національні особливості механізмів державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства з зору кластерного підходу. З використанням структурно-функціонального аналізу розкрито регуляторний характер механізмів державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства. За допомогою детермінант механізмів державного управління нестандартними формами зайнятості обґрунтовано, що на ринку праці волонтерства в світі вже тривалий час використовується нестандартна форма зайнятості - **запозичена праця**. Показано, що в соціальному підприємництві нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства технологія діяльності за формою запозиченої праці набула особливостей та трансформувалася в наведену в статті схему. Показано взаємодію учасників ринку волонтерства в аспекті запозиченої праці нестандартних форм зайнятості, що є модифікацією класичної схеми дії запозиченої праці. Виявлено, що дія механізмів державного управління нестандартними формами зайнятості в аспекті запозиченої праці волонтерів стримуються через низку проблем організаційного та правового характеру. Показано, що розвиток соціального підприємництва та його поширення в Україні дасть можливість найбільш активним волонтерським організаціям успішно працювати над вирішенням сучасних проблем розвитку суспільства.

**Крапівіна Г. А. Механизмы государственного управления заемным трудом нестандартных форм занятости (на примере волонтерства).**

*В статье рассмотрены методологические подходы к исследованию нестандартных форм занятости на примере волонтерства, как сложного и многогранного явления, присущие не только экономической науке, но и социологической, и правовой. Показано, что формированию и развитию нестандартных форм занятости и волонтерства, в частности, способствует совокупность внешних и внутренних факторов в стране, которые создают условия и побудительные мотивы для распространения и ускоренной практической реализации процесса. Определены национальные особенности механизмов государственного управления заемным трудом нестандартных форм занятости на примере волонтерства с точки зрения кластерного подхода. С использованием структурно-функционального анализа раскрыт регуляторный характер механизмов государственного управления заемным трудом нестандартных форм занятости на примере волонтерства. С помощью детерминант механизмов государственного управления нестандартными формами занятости обосновано, что на рынке труда волонтерства в мире уже долгое время используется нестандартная форма занятости - заемный труд. Показано, что в социальном предпринимательстве нестандартных форм занятости на примере волонтерства технология деятельности в форме заемного труда приобрела особенности и трансформировалась в приведенную в статье схему. Показано взаимодействие участников рынка волонтерства в аспекте заемного труда нестандартных форм занятости, что является модификацией классической схемы действия заемного труда. Выявлено, что действие механизмов государственного управления нестандартными формами занятости в аспекте заемного труда волонтеров сдерживается из-за ряда проблем организационного и правового характера. Показано, что развитие социального предпринимательства и его распространение в Украине даст возможность наиболее активным волонтерским организациям успешно работать над решением современных проблем развития общества.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** В сучасних умовах розвитку світового ринку праці за особливостями ознак, мотивації та реалізації в особливу форму соціально-трудових відносин відокремлюються декілька нестандартних форм зайнятості, серед яких волонтерство, яке формує окремий, специфічний ринок праці. Важливість волонтерства для національних економік, особливо для тих з них, які знаходяться на етапі трансформації, як Україна, вимагає активного державного управління процесом створення ринку праці цієї нестандартної форми зайнятості та соціально-трудовими відносинами в неї з урахуванням особливостей.

Окремі аспекти та сучасні особливості соціально-трудових відносин в нестандартній формі зайнятості волонтерство досліджували вчені різних країн: М. Бостанджогло, Р. Колосова, М. Фурлан, К. Хаджі-Міцева, Г. Чейні, О. Щокова, Д. Еберлі та ін. В Україні в новітній час проблеми соціально-трудових відносин і ринків праці детально досліджували вчені Д. Богиня, Є. Гришанова, А. Колот, В. Петюх та ін. Перші кроки в створенні вітчизняних методик організації та технології волонтерських дій виконані вченими Національного педагогічного університету ім. М.І. Драгоманова. Основні аспекти проблеми державного управління і регулювання зайнятостю населення розглядали вчені Р. Войтович, П. Ворона, К. Дубич та ін.

Слід підкреслити, що методологічні підходи до розгляду нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства, як складного та багатогранного явища, притаманні не тільки економічній науці, а й соціологічній та правовій. Соціологічна наука розглядає нестандартну форму зайнятості волонтерство з зору формування в суспільстві соціальної спільності, самореалізації людини в процесі безкоштовної допомоги та праці іншим членам суспільства. Це служить основою поширення демократичних засад в управлінні на макрорівні та сприяє формуванню громадянського суспільства. Правова наука розглядає відповідність діючих норм та законів практиці сьогодення щодо реалізації прав та свобод волонтерів та волонтерських організацій. І тільки економічна наука розглядає волонтерську діяльність як нестандартну форму зайнятості, може оцінити її ефективність та обґрунтувати дієві механізми державного управління нею.

Формуванню та розвитку нестандартних форм зайнятості й волонтерства, зокрема, сприяє сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, які створюють умови та спонукальні мотиви для поширення та прискореної практичної реалізації процесу. Так, до 2014 р. волонтерський рух в Україні розвивався досить слабо порівняно з іншими країнами світу. Згідно рейтингу World Giving Index в 2010 р. Україна займала за цим показником лише

150 місце (тільки 5% населення було залучено до волонтерської праці) [1]. Зростання активності волонтерського руху з 2014 р. було обумовлено двома основними чинниками: внутрішньополітичною кризою, що призвела до розбалансування системи державного управління, дефіциту якісних управлінських рішень, браку ресурсних можливостей, та зовнішньою агресією, яка поглибила дисбаланс між здатністю держави ефективно виконувати свої функції та забезпеченням основних потреб громадян [2].

Тому, волонтерство як нестандартна форма зайнятості набуло прискорених темпів розвитку в період проведення ООС на Сході країни. Це створило необхідність розробки теоретико-методологічних підходів щодо обґрунтування дієвих та ефективних механізмів державного управління нестандартними формами зайнятості з урахуванням їх правових, економічних, інформаційних та соціальних аспектів.

Волонтерські організації з кожним роком стають все більш значущим ресурсом розвитку національних ринків праці [3]. І, природно, що нестандартна форма зайнятості волонтерства в усьому світі підпадає під дію державних регуляторів. Так, в США волонтерська праця враховується при визначенні трудового стажу особи. В Німеччині досвід волонтерської роботи враховується при працевлаштуванні. Підприємці надають волонтерам різноманітні пільги на продукцію, якщо залучають їх працю. Вони можуть отримувати безкоштовні освітні та культурні послуги [4].

Як нестандартна форма зайнятості, волонтерство в подальшому розглядається з зору особливої системи соціально-трудова відносин з певними механізмами, в т.ч. державними, практичного, інформаційного та статусного стимулювання населення [5].

Національними особливостями механізмів державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства з зору кластерного підходу є: відсутність однозначності в складі засобів кластерної політики, які єдині тільки в країнах-учасницях однієї волонтерської акції; різноманіття методів забезпечення кластерного підходу, які визначаються національними особливостями та прийнятою концепцією; відмінність політики держав у використанні кластерного підходу, які розрізняються за ступенем втручання державних органів в процес кластеризації; методичні основи використання кластерного підходу в регіонах не розроблено.

Державне управління запозиченою працею в нестандартних формах зайнятості на прикладі волонтерства в кластерному підході проявляється в: своєчасній реакції на потреби волонтерського кластера в комерційному, географічному та історичному контекстах; посилені ролі основних факторних умов (до ролі шансу включно), які можуть бути успішно застосовані при зосередженні державних зусиль і коштів на створення робочих місць волонтерів, їх навчання і перепідготовку; європеїзації механізмів державного управління; упереджувальному наданні необхідної інфраструктури для розвитку волонтерських кластерів; підтримці волонтерських організацій як ядер кластера. Держава забезпечує безпеку соціально-трудова відносин на ринку праці нестандартної форми зайнятості волонтерства, сприяє залученню волонтерськими організаціями волонтерів та формуванню нових волонтерських організацій.

Для дослідження механізмів державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства ефективний також структурно-функціональний аналіз - метод дослідження системних об'єктів і різних форм суспільного життя, який будується на основі вилучення структурних складових та їх ролі щодо один до одного, що визначає їх різний вплив на здійснення державою регуляторних функцій. Отже, важливо не тільки визначити ступінь впливу кожної складової, а й розкрити їх місце й значення в державному управлінні, а також показати, в якій залежності ці складові знаходяться між собою.

Структурно-функціональний аналіз дозволяє розкрити регуляторний характер механізмів державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства, зокрема, встановити зв'язки між структурою відносин та державними регуляторами їх системи як в цілому, так й окремими її елементами.

Структуру професійної діяльності волонтерів визначають спільна діяльність, образом якої є групові норми, цінності, стереотипи, та персональна діяльність, в якій суб'єктом є особа із своїм психологічним образом.

Детермінанти в механізмах державного управління нестандартними формами зайнятості на прикладі волонтерства обґрунтовують той факт, що на ринку праці волонтерства в світі вже тривалий час використовується нестандартна форма зайнятості - запозичена праця, яка заснована на, що найменше, тристоронніх відносинах, за якими економічно активна людина звертається до волонтерської організації, вступає з нею в формалізовані відносини й направляється нею для виконання своїх обов'язків на об'єкт волонтерської акції.

З початку виникнення в першій третині ХХ ст., форма запозиченої праці використовувалась для запровадження схем пенсійного страхування, які дозволяли зменшити податковий тиск на підприємців. На подив, законодавче скасування відповідних норм надало запозиченій праці нові імпульси розвитку в зв'язку з трансформацією інституту зайнятості та потребою в гнучкому управлінні трудовими ресурсами. В США річні обсяги наданих послуг за формою запозиченої праці, не тільки волонтерства, перевищують \$250 млрд. Цьому сприяє трансформація інститутів зайнятості на національному та міжнародному рівнях, що визначила послуги запозиченої праці як окремий вид діяльності, зокрема, на 85-й сесії МОП 1997 р. в Конвенції № 181 та в Рекомендаціях № 188 (табл. 1).

Обсяг послуг запозиченої праці в світі зростає щорічно в середньому на 20—25%, а кількість фірм, які спеціалізуються на таких послугах, збільшується щороку в півтора рази. Послуги із запозиченої праці тільки в США надають більш ніж 2 тис. фірм з обсягом понад 25% кадрового ринку країни, тобто, працевлаштовують майже 10 млн. ос., а в країнах ЄС — майже 7 млн. ос. В Європі найбільша частка працівників, зайнятих на умовах запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії [10].

Таблиця 1

Характеристика розповсюдження форми запозиченої праці трансформації інституту зайнятості в світі

Регіон	Зростання обсягу послуг запозиченої праці, %	Фірми, які спеціалізуються на послугах запозиченої праці				
		К-сть, тис. од.	Щорічне збільшення кількості фірм, %	Обсяг послуг, % до ринку праці країни	Працевлаштовано, млн. ос.	Країни найбільшого поширення
ЄС					Майже 7,0	Ірландія, Греція, Італія
Америка		2,0		Понад 25	Майже 10,0	США
В світі	До 20-25	До 2,0	До 150	До 25	Більш ніж 17,0	

Джерело: [12]

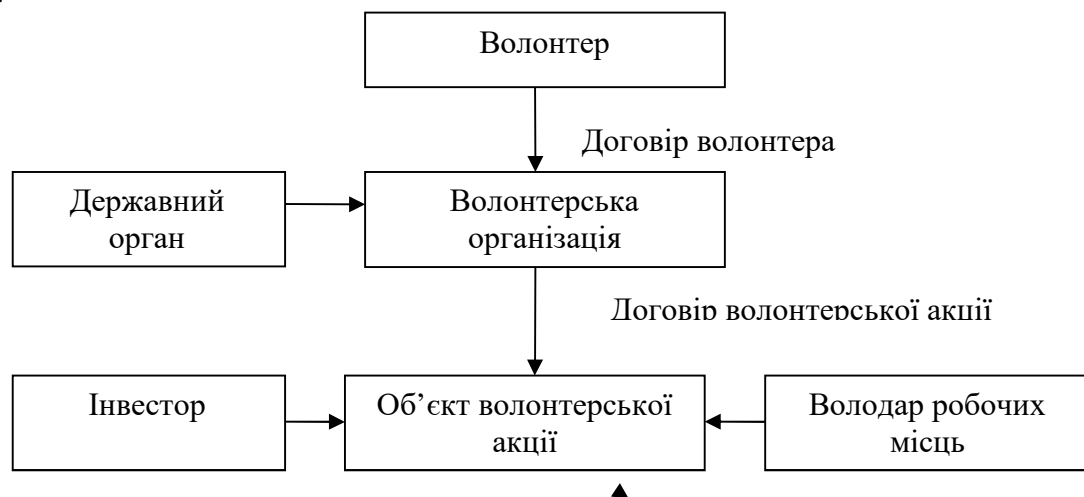
Загальна технологія діяльності агентства запозиченої зайнятості наступна: найм в свій штат працівників, тимчасових або постійних, виключно для виконання замовлень на послуги цих працівників, що надходять від замовників – юридичних та фізичних осіб. Агентства передають своїх працівників користувачам в позичку, в оренду, в лізинг, напрокат на певний час, що є видом підприємницької діяльності та приносить доход [11].

В соціальному підприємстві нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства технологія діяльності за формою запозиченої праці набула особливостей та трансформувалася в наступну схему: волонтерська організація як соціальний підприємець залучає волонтера до волонтерської діяльності за договором волонтера виключно для виконання конкретної волонтерської акції, яку волонтерській організації замовлено об'єктом акції - юридичною або фізичною особою. Волонтери працюють на робочих місцях, наданих їхнім володарем для виконання акції, та в терміни, які визначено

договором на виконання волонтерської акції, що є видом некомерційної діяльності та не приносить прибутку.

Схему основних складових механізму запозиченої праці нестандартних форма зайнятості на прикладі волонтерства зображено на рис. 1.

Використання нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства зумовлено певними «плюсами» цієї форми залучення робочої сили, серед яких основні: можливість набору необхідної кількості трудових ресурсів певних якісних характеристик в найкоротший термін; скорочення витрат (адміністративних, тощо) на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку тощо; мінімізація витрат, пов'язаних з оподаткуванням фонду оплати праці; залучення необхідності обсягу робочої сили відповідно до сезону.



*Розроблено автором*

Рис. 1. Основні складові механізму державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства

Але потенційні можливості та механізми державного управління нестандартними формами зайнятості на прикладі волонтерства в аспекті запозиченої праці в Україні належним чином ще не досліджено, а для практики застосування цієї нестандартної форми зайнятості переважно використовується метод проб і помилок. Поверхневими є й оцінки західних науковців щодо доцільності застосування цієї нестандартної форми зайнятості на ринку праці, з-поміж яких домінують позитивні оцінки волонтерства [13].

До переваг нестандартної форми зайнятості волонтерства більшість зарубіжних дослідників відносять перерозподіл ресурсів об'єкту волонтерської акції, раніше задіяних в другорядних функціях і напрямках; можливість зосередитися на основних та перспективних напрямках основної діяльності, доручаючи при цьому волонтерам операційні функції; зниження витрат; використання спеціалізованих послуг, для виконання яких об'єкт не має фахівців або ресурсів.

Оцінки вітчизняних фахівців, переважно педагогів та соціологів, щодо переваг нестандартної форми зайнятості волонтерства та доцільності його поширення на українському ринку праці стримані, оскільки, як свідчать результати досліджень, відбувається масове порушення прав працюючих, погіршення їх соціальної захищеності, тощо [14].

Нестандартна форма зайнятості волонтерство є іншою, щодо класичної, технологією запозичення робочої сили та її використання, а також модифікацією класичної. Взаємодія учасників ринку волонтерства в аспекті запозиченої праці нестандартних форм зайнятості така:

- відносини між волонтерською організацією як соціальним підприємцем та об'єктом волонтерської програми носять цивільно-правовий характер і регулюються двостороннім договором волонтерської програми. Згідно з умовами останнього волонтерська організація несе відповідальність перед об'єктом волонтерської програми за якість виконаної волонтерами роботи та зобов'язується здійснювати професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених волонтерів, їх заміну в разі неналежного виконання закріплених робіт, хвороби тощо. Складовими договору є терміни надання послуг, страхові обов'язки сторін, суми компенсацій та напрями особистих витрати волонтерів на роботи, що виконуються на замовлення, зобов'язання об'єкту волонтерської акції щодо створення належних умов праці;

- відносини між волонтерською організацією як соціальним підприємцем та волонтером є формально трудовими, але їхній характер швидше цивільно-правовий, а ніж трудовий. По-перше, такий договір, за умовами якого трудова послуга надається третій стороні, не передбачений вітчизняним трудовим законодавством. По-друге, договір між волонтерською організацією та волонтером не постійний (безстроковий), але й не класичний строковий. Термін роботи відповідає, як правило, не виконанню обумовленої договором функції, а результату послуги. По-третє, взаємні права і відповідальність сторін (особливо щодо об'єкту волонтерської програми) і третьої сторони в таких договорах, як правило, виписані фрагментарно. По-четверте, волонтер має підтвердити свою поінформованість в тому, що його договір з волонтерською організацією не може породжувати трудових правових відносин з об'єктом волонтерської акції, інвестором та володарем робочих місць. До того ж в договорі волонтера нерідко не зазначається, на які об'єкти може бути направлений волонтер, хто інвестор та володар робочих місць. Тобто, відносини між волонтерською організацією і волонтером не відповідають чинному законодавству, що потребує вдосконалення щодо особливостей нестандартної форми зайнятості волонтерства в аспекті запозиченої праці. Волонтерська організація відповідає перед волонтерами за ознайомлення волонтерів із вимогами техніки безпеки на об'єкті волонтерської акції, укладає з волонтером договір про матеріальну відповідальність, якщо останній має працювати з матеріальними цінностями;

- відносини між об'єктом волонтерської акції і волонтером не врегульовуються прямими юридичними договорами і є так звані імпліцитні відносинами. Характер останніх зумовлений здебільшого ustalеними в суспільстві соціальними та етичними нормами в сфері праці. Справді, в нестандартній формі зайнятості волонтерство в аспекті запозиченої праці відносини між його суб'єктами регулюються цивільно-правовим договором між волонтерською організацією та об'єктом волонтерської програми, а також договором волонтера між волонтерською організацією і волонтером.

Цивілізовані відносини зайнятості волонтерства в аспекті запозиченої праці нестандартних форм зайнятості мають формуватися на тих самих засадах, що й для штатних працівників об'єкту волонтерської акції. Про ці засади, що відбиваються в правилах, умовах, тощо, волонтер має бути поінформований при залученні волонтерською організацією. Однак, оскільки відносини між волонтерами та об'єктом волонтерської програми імпліцитні, то зазначені вище правила та умови праці можуть не виконуватись або діяти обмежено. Об'єкт волонтерської акції має інструктувати волонтерів на їхніх робочих місцях, контролювати дотримання технології, правил внутрішнього розпорядку, тобто перебирати на себе частку функцій роботодавця, яким формально є соціальний підприємець волонтерська організація. Питання про те, в який спосіб і в якому обсязі це здійснюється на практиці, діючим законодавством не нормується.

В умовах імпліцитного характеру відносин між об'єктом волонтерської програми і волонтером деякі питання, пов'язані з відбором, усуненням, організацією праці, тривалістю робочого часу, охороною праці, тощо на практиці не обов'язково мають відбиватися в системі договірних відносин та регламентації.

Процес реалізації волонтерських послуг в аспекті запозиченої праці нестандартних форм зайнятості можна поділити на три етапи: підготовка; реалізація волонтерської акції; завершення, які передбачають узгодження комплексу операцій всіх складових запозиченої праці ринку праці волонтерства.

До виокремлених вище позитивів волонтерства в форми запозиченої праці нестандартних форм зайнятості можна додати й таке:

- використання волонтерів на умовах запозиченої праці дає змогу об'єктам волонтерських програм швидко замінювати працівників, які відсутні на робочих місцях;

- нестандартна форма зайнятості волонтерство на умовах запозиченої праці надає можливість об'єктам волонтерських програм залучити необхідну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю, тощо);

- нестандартна форма зайнятості як форма залучення волонтерів до роботи дає змогу об'єктам волонтерських програм гнучко змінювати кількісний та якісний склад працівників за різких коливань економічної кон'юнктури;

- запозичення волонтерів на умовах, узгоджених з соціальним підприємцем волонтерською організацією, допомагає об'єктам волонтерських акцій в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал.

Негативним може бути використання волонтерів в аспекті запозиченої праці з метою:

- досягнення об'єктами волонтерських акцій економії витрат за статтею «заробітна плата»;

- урізання об'єктами волонтерських акцій соціального пакету;

- внесення розбрату в колектив об'єктів волонтерських акцій;

- посилення експлуатації працівників об'єктів волонтерських акцій;

- намагання об'єктами волонтерських акцій уникнути певних зобов'язань, що впливають з чинних законодавчих та договірних актів;

- ухиляння об'єктів волонтерських акцій від сплати податків;

- економії об'єктами волонтерських акцій за рахунок урізання соціальних гарантій, які мають постійні працівники.

Механізми державного управління нестандартними формами зайнятості в аспекті запозиченої праці волонтерів стримуються через низку проблем організаційного та правового характеру. Недостатньо досліджені механізми взаємодії складових нестандартних форм зайнятості й волонтерства, зокрема, - в аспекті запозиченої праці, їхні права та обов'язки, договірні засади відносин зайнятості волонтерства, способи розв'язання конфліктів, тощо. Не розв'язані інституціональні питання регулювання діяльності волонтерських організацій. Вітчизняне трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці волонтерів, проте й не забороняє останнє.

Тому, в сучасних умовах, необхідно посилити регуляторну політику держави стосовно нестандартних форм зайнятості й волонтерських організацій, зокрема, зробити їх діяльність більш прозорою та ефективною, й, перш за все, розробити дієвий механізм соціально-трудова відносин між волонтерською організацією та об'єктами волонтерських акцій, зараховувати в професійний стаж участь у волонтерських акціях, якщо вони не носять характеру разових, обґрунтувати класифікаційні ознаки волонтерських акцій та волонтерських організацій, що дозволить виявити критерії, за якими їх можна ранжувати, та, в залежності від цього, надавати організаціям та волонтерам державні преференції. Крім того, прозорості в діяльності волонтерських організацій можна досягти, поширюючи соціальне підприємництво в практику господарської діяльності, яке створить конкурентне середовище для волонтерських структур.

Соціальне підприємництво з'явилося в цьому столітті та активно розвивається в багатьох країнах світу. В Україні такий напрямок підприємництва також з'явився, але ще

вважається новим явищем. Єдиного визначення «соціальне підприємництво» не існує. Але ряд дослідників вважає, що це вид діяльності, який спрямований на вирішення будь-яких громадських, соціальних, екологічних проблем, характерних не стільки для людства взагалі, скільки для конкретного суспільства, країни, території. Часто вирішення соціальних проблем беруть на себе благодійні фонди, громадські організації. Але такі організації не є прибутковими за своїм визначенням, а соціальне підприємництво - це бізнес, який має на меті одержання прибутку. Хоча для соціального підприємництва прибуток - не основна та не єдина мета.

Так, в Швеції діють наступні критерії, яким має відповідати підприємство, щоб вважатися соціальним підприємством:

- отримання доходу має бути не основною метою діяльності підприємства. Головна мотивація для соціального підприємництва - намір поліпшити суспільство, допомогти вирішити його актуальну проблему;

- соціальне підприємство або організація мають працювати постійно і бути фінансово незалежними;

- соціальне підприємство має впливати на суспільство, робити його краще, вирішувати його нагальну проблему.

Часто інвесторами соціального підприємництва виступають окремі особи, організації та співтовариства. Джерелом фінансування соціального підприємництва можуть бути державний та місцеві бюджети або гранти фінансових організацій.

Приватний сектор, як свідчить досвід багатьох країн, з небажанням вкладає гроші в соціальне підприємство через невеликий прибуток для інвесторів від цього виду діяльності. Проблема ж допомоги соціальному підприємству держави у вигляді інвестицій або податкових пільг є предметом дискусії в різних країнах. Зокрема, підтримка держави і місцевої влади поширена, наприклад, в скандинавських країнах. Однак на весь термін своєї діяльності соціальне підприємство є самоокупним та незалежним.

В Україні немає стратегії розвитку окремо соціального підприємництва, але є стратегія розвитку малого та середнього бізнесу. І, відповідно до неї, найбільшою проблемою для молодих компаній є брак початкового капіталу. Тому в Україні, на першому етапі, можна розвивати проекти соціального підприємства, які передбачають підтримку місцевої влади. Наприклад, видачу грантів певним соціальним підприємцям та застосування пільгового фінансування та оподаткування, поширення механізмів спільного фінансування.

Розвиток соціального підприємства та його поширення в Україні дасть можливість найбільш активним волонтерським організаціям, які мають лідерські якості, успішно працювати над вирішенням сучасних проблем розвитку суспільства.

Відносна новизна цієї проблематики для України потребує її наукового опрацювання, критичного аналізу та адаптації зарубіжного досвіду до вітчизняної економіки, дослідження таких проблем, як ліцензування волонтерських організацій як соціальних підприємств, стандартизація та нормування статусу та прав волонтерів, забезпечення охорони їхньої праці, технологія діяльності волонтерських організацій, тощо, що потребує ухвалення Закону України «Про захист прав волонтерів».

**Висновки.** В процесі дослідження представлено методологічні підходи до дослідження нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства на підставі впровадження кластерного підходу, структурно-функціонального аналізу та заходів соціального підприємства. Основні висновки та результати досліджень зводяться до наступного:

1. Місце і роль нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства можна визначити як складне та багатогранне явище, що притаманне не тільки економічній науці, а й соціологічній та правовій.



2. Показано, що формуванню та розвитку нестандартних форм зайнятості й волонтерства, зокрема, сприяє сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників в державі, які створюють умови та спонукальні мотиви для поширення та прискореної практичної реалізації процесу.
3. Визначено національні особливості механізмів державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства з зору кластерного підходу.
4. З використанням структурно-функціонального аналізу розкрито регуляторний характер механізмів державного управління запозиченою працею нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства.
5. За допомогою детермінант механізмів державного управління нестандартними формами зайнятості обґрунтовано, що на ринку праці волонтерства в світі вже тривалий час використовується нестандартна форма зайнятості - запозичена праця.
6. Показано, що в соціальному підприємстві нестандартних форм зайнятості на прикладі волонтерства технологія діяльності за формою запозиченої праці набула особливостей та трансформувалася в наведену в статті схему.
7. Показано взаємодію учасників ринку волонтерства в аспекті запозиченої праці нестандартних форм зайнятості, що є модифікацією класичної схеми дії запозиченої праці.
8. Виявлено, що дія механізмів державного управління нестандартними формами зайнятості в аспекті запозиченої праці волонтерів стримуються через низку проблем організаційного та правового характеру.
9. Показано, що розвиток соціального підприємства та його поширення в Україні дасть можливість найбільш активним волонтерським організаціям успішно працювати над вирішенням сучасних проблем розвитку суспільства.

**Список використаних джерел:**

1. Українське волонтерство - явище унікальне. Укрінформ [URL:https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2324579-ukrainske-volonterstvo-avise-unikalne-jomu-zavdacuemo-suverenitetom.html](https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2324579-ukrainske-volonterstvo-avise-unikalne-jomu-zavdacuemo-suverenitetom.html)
2. Горелов Д.М., Корнієвський О.А. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики. Аналіт. доп. – К.: НІСД, 2015. – 36 с.
3. Крапівіна Г.О. Методологічні аспекти добровольчества: проблеми соціально-трудоих відносин та ринку праці. Наук. журнал «Економічний вісник Донбасу». Луганськ: вид-во ДЗ «Луганський нац. ун-т ім. Т.Г.Шевченка», 2011. №1(23). С.148-158.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988. 52 с.
5. Борецька Н.П., Крапівіна Г.О. Добровольчество: інноваційна форма соціально-трудоих відносин. Соціально-трудоі відносини: теорія та практика. Зб. наук. праць. Київ, КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2011. №2. 143 с. С.12-18.
6. Гаврилов Н.И. Конспект лекций по социологии конфликта. Донецк: ДонГУУ, 2007. 74 с.
7. Крутий О. Риси української ментальності як фактор специфіки діалогу в системі державного управління. Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. К.: Вид-во НАДУ, 2005. №4. С. 346-353.
8. Бурега В.В. Управленческая деятельность: теория и практика профессиографического исследования. Донецк, ИЭП НАН Украины, 2000. 96 с.
9. Крапівіна Г.А. Исследование направлений подготовки волонтеров для обслуживания массовых спортивных мероприятий. Подготовка кадров для XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр: проблемы и перспективы. Материалы Второй международной научно-практической конференции. Сочи, 29.10-1.11 2009. Сочи: РНПИ СГУТуКД, 2009. С.63-73.
10. Захарченко Н.В. Запозичена праця як сучасна форма зайнятості [URL:http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/4183?show=full](http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/4183?show=full)
11. Хозяйство и право. 2004. № 2-3. URL: <http://www.hozpravo.ru/ru/archive>
12. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. Монографія. К.: КНЕУ, 2010. 251 с.
13. Dhagwati J., Panagariya F., Srinivasan T. N. The Middles over Outsourcing. The Journal of Economic Perspectives, Vol. 18, № 4 (Autumn, 2004). pp. 93-114: URL: <http://www.jstor.org/sable>.
14. Манойленко О.В. Аутсорсинг як інструмент підвищення ефективності антикризового управління. Вісн. Міжнар. Слов'ян. ун-ту. 2006. № 1. С. 8-12. URL: <http://www/nbu.gov.ua>.

**References:**

1. *Ukrayinske volonterstvo - yavlyshhe unikalne*. Ukrinform URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2324579-ukrayinske-volonterstvo-avise-unikalne-jomu-zavdacuemo-suverenitetom.html>
2. Goryelov D.M., Korniyevsky` O.A. *Volonterskyj rux: svitovyj dosvid ta ukrayinski gromadyanski praktyky*. Analit. dop. – K.: NISD, 2015. – 36 s.
3. Krapivina G.O. *Metodologichni aspekty dobrovolchestva: problemy socialno-trudovykh vidnosyn ta rynku praci*. Nauk. zhurnal «*Ekonomichnyj visnyk Donbasu*». Lugansk: vyd-vo DZ «Luganskyj nacz. un-t im. T.G.Shevchenka», 2011. #1(23). S.148-158.
4. Klymov E.A. *Vvedenye v psichologyyu truda*. M., 1988. 52 s.
5. Boreczka N.P., Krapivina G.O. *Dobrovolchestvo: innovacijna forma socialno-trudovykh vidnosyn*. Socialno-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka. Zb. nauk. pracz. Kyiv, KNEU im. V. Getmana, 2011. #2. 143 s. S.12-18.
6. Gavrylov N.Y. *Konspekt lekcyj po sotsyologyyi konfliktu*. Doneczk: DonGUU, 2007. 74 s.
7. Krutyj O. *Rysy ukrayinskoyi mentalnosti yak faktor specyfyki dialogu v systemi derzhavnogo upravlinnya*. Visnyk Nacionalnoyi akademiyi derzhavnogo upravlinnya pry Prezzydentovi Ukrayiny. K.: Vyd-vo NADU, 2005. #4. S. 346-353.
8. Burega V.V. *Upravlencheskaya deyatelnost: teoriya y praktyka professyografycheskogo yssledovanyya*. Doneczk, YEP NAN Ukrayny, 2000. 96 s.
9. Krapyvyna G.A. *Yssledovanye napravlenyj podgotovky volonterov dlya obsluzhyvaniya massovykh sportyvnykh meropryyatij*. Podgotovka kadrov dlya XXII Olympyjskyyh y XI Paralympyjskyyh zymnykh ygr: problemy y perspektyvy. *Materyaly Vtoroj mezhdunarodnoj nauchno-praktycheskoj konferencyi*. Sochy, 29.10-1.11 2009. Sochy: RNPY SGUTyKD, 2009. S.63-73.
10. Zaxarchenko N.V. *Zapozychena praca yak suchasna forma zajnyatosti* URL:<http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/4183?show=full>
11. *Xozyajstvo y pravo*. 2004. # 2-3. URL: <http://www.hozpravo.ru/ru/archive>
12. Kolot A.M. *Socialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky`, tendencyi rozvytku*. Monografiya. K.: KNEU, 2010. 251 s.
13. Dhagwati J., Panagariya F., Srinivasan T. N. *The Middles over Outsourcing*. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 18, № 4 (Autumn, 2004). pp. 93-114: URL: <http://www.jstor.org/sable>.
14. Manojlenko O.V. *Autsorsyng yak instrument pidvyshhennya efektyvnosti antykryzovogo upravlinnya*. *Visn. Mizhnar. Slovyan. un-tu*. 2006. # 1. S. 8-12. URL: <http://www.nbuy.gov.ua>.

**Keywords:** non-standard forms of employment; borrowed labor; volunteering; government mechanisms; social entrepreneurship.

**Ключові слова:** нестандартні форми зайнятості; запозичена праця; волонтерство; механізми державного управління; соціальне підприємництво.

**Ключевые слова:** нестандартные формы занятости; заемный труд; волонтерство; механизмы государственного управления; социальное предпринимательство.

Рецензент: Колосок В. М., завідувач кафедри транспортний менеджмент і логістика, д.е.н. доцент, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/9120795>