

Voluntariado y empleo: desafíos de la (doble) profesionalización

Lorenzo Cachón Rodríguez

Universidad Complutense de Madrid

Se vienen incluyendo entre los "nuevos yacimientos de empleo" (NYE) los ámbitos estudiados por la Comisión Europea en sus trabajos de preparación y desarrollo del Libro Blanco Crecimiento, competitividad y empleo y otros dos analizados recientemente por los Servicios de la CE. Pero se puede considerar que existen otros ámbitos que podrían ser incluidos entre los NYE porque responden a lógicas similares a esos 19: son campos que reflejan cambios relativamente recientes en nuestras sociedades, a partir de los cuales se están generando actividades socioeconómicas que satisfacen necesidades sociales y que conllevan creación de empleo. Uno de esos "otros" ámbitos son las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs): satisfacen necesidades de nuestras sociedades en base fundamentalmente a prestaciones de trabajo voluntario pero también con un componente importante de empleo asalariado, y ambos -voluntariado y empleo- deben producirse desde una orientación profesional. En este artículo intentaremos mostrar porqué consideramos que las ONGs, como forma organizada de voluntariado, pueden ser consideradas como un NYE y porqué los desafíos de la (doble) profesionalización: del voluntariado y del empleo.

Palabras clave: Voluntariado; Empleo; Nuevos Yacimientos de Empleo.

1. Voluntariado, tercer sector y nueva economía social

La Ley 6/1996, de 15 de enero, regula el voluntariado en España. Esta intervención normativa vino a institucionalizar legalmente una realidad que había tenido un notable auge en la sociedad española desde mediados de los años ochenta y sobre la cual muchas comunidades autónomas ya había llevado a cabo regulaciones en sus respectivos territorios reconociendo, de esa manera, la creciente importancia del fenómeno. La Ley define el voluntariado como "el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: a) que tengan carácter altruista y solidario; b) que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una

obligación personal o deber jurídico; c) que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione; d) que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos" (art.3). La Ley entiende por "actividades de interés general" las asistenciales, los servicios sociales, las cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado o cualesquiera otras de naturaleza análoga (art. 4). Se establecen también en la Ley un conjunto de derechos y deberes de los voluntarios (art. 5 y 6). Entre los derechos figuran: recibir información, formación, orientación y apoyo; ser tratados sin discriminación; participar activamente en la

organización; ser asegurados contra los riesgos de accidente o enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria; realizar ésta en condiciones de seguridad e higiene y obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución. Entre los deberes del voluntario se incluyen: cumplir los compromisos adquiridos con la organización; guardar confidencialidad; rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir de los beneficiarios; actuar de forma diligente y solidaria; participar en tareas formativas previstas por la organización para mantener la calidad de los servicios que presten y seguir las instrucciones para las actividades encomendadas. Esta larga referencia a la norma nos permite desbrozar elementos relevantes de la relación que formalmente plantea el título de este artículo: la que pudiera existir entre voluntariado y empleo. El voluntario es definido por contraposición al "empleo" pero lo es bajo algunos rasgos característicos básicos de una relación salarial clásica: debe cumplir los compromisos (realizar su actividad) de forma diligente, ofrecer servicios de calidad y hacerlo siguiendo las instrucciones y la formación que le proporcione la organización. Tiene, como en aquella, derechos: a la formación (entendida a la vez como obligación y derecho), a la seguridad en el trabajo y al aseguramiento contra los riesgos en el desarrollo de su actividad y al respeto y reconocimiento por su contribución. Además, su actividad ha de llevarse a cabo en el marco de una organización y en programas o proyectos concretos en actividades de "interés general". Pero todo ello sin "contraprestación económica" porque su actividad es altruista y libre. Este es el (único) rasgo fundamental que diferencia al "voluntariado" del "empleo", entendido éste como relación salarial. Es importante contemplar esta gran proximidad y, sin embargo, radical diferencia entre ambos para la argumentación que intentaremos exponer. La Ley añade una cláusula vacía: "La actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido" (art. 3.3). Hueca porque es de imposible comprobación. En las organizaciones que encauzan el voluntariado no hay un "catálogo

de puestos de trabajo retribuido" con una delimitación de competencias y que sería un terreno prohibido para el voluntariado. La relación voluntariado y empleo es más dinámica (y más abierta y más compleja) de lo que supone esa consideración normativa.

Pero antes de avanzar conviene ubicar el fenómeno del voluntariado en el contexto más amplio del llamado "tercer sector", "un espacio clave en un momento histórico de transición estructural profunda" (Jerez y Revilla, 1997, 31). En él se podrían incluir las formas tradicionales de ayuda mutua, los movimientos sociales, el asociacionismo civil, las ONGs y las fundaciones y centros de investigación. Salomon y Anheier (1) hacen una primera propuesta de clasificación del "tercer sector" denominada "Clasificación internacional de entidades no lucrativas". Organizan sobre la base de un criterio simple cuya variable de discriminación entre entidades se fundamenta en la consideración del tipo de actividad económica principal que éstas realizan: cultura y ocio, educación e investigación, salud, servicios sociales, medio ambiente, desarrollo y vivienda, servicios legales y políticos, promoción del voluntariado e intermediarios, actividades internacionales, actividades religiosas y asociaciones profesionales y sindicales. El concepto "tercer sector" "sólo sirve para designar globalmente una enorme área de sujetos no incluidos ni en el *business* ni en el *government*, un área de gran complejidad y absolutamente heterogénea" (Ascoli, citado por Jerez y Revilla, *ibid.*). Heterogeneidad que se (re)produce también en la relación entre voluntariado y empleo en los diversos campos del tercer sector. Pero hay todavía otra órbita en la que se puede englobar el fenómeno del voluntariado. Es el de la "nueva economía social". El grupo de investigadores EMES ha definido diez características de la "empresa social": en el aspecto económico, realiza una actividad

(1) L. Salomón y H. Anheier, "In Search of Non Profit Sector II: the problem of classification", *Voluntas*, 1993, nº 3, pp. 267-309 (citado por Alvarez de Mon, 1999).

económica continuada de bienes y/o venta de servicios, tiene un alto nivel de autonomía, significativo nivel de riesgo, un mínimo de empleo remunerado y una orientación al mercado; en el aspecto social son iniciativas procedentes de un grupo de ciudadanos, el poder no se basa en la propiedad del capital, la participación incluye a las personas afectadas por la actividad, hay una distribución limitada de beneficios si es que no son sin ánimo de lucro y tienen un explícito objetivo de beneficio a la comunidad (Vidal, 1998). Ejemplos de empresas sociales de este tipo son el Grupo Gureak en el País Vasco o AMICA-SOEMCA en Cantabria (ambas orientadas a la inserción de personas con minusvalías), Traperos de Emaús, Fundación Engrunes/Cooperativa Miques o Can Ensenya orientadas a personas con discapacidades sociales (2). En ellas es posible, junto al trabajo asalariado de colectivos con diversas discapacidades y otros sin ellas, el ejercicio de actividades voluntarias aunque estas "empresas sociales" no sean asimilables a las ONGs (3). Otra relación entre voluntariado y empleo que se complejiza porque desarrollan su actividad en sectores mercantiles de la economía y/o en relaciones contractuales con las administraciones públicas.

2. Los "nuevos yacimientos de empleo"

En el Libro Blanco Crecimiento, competitividad y Empleo se proponen una serie de pistas para entrar en el próximo milenio afrontando el problema del desempleo. Y entre ellas incluye el "ir al encuentro de las nuevas necesidades ligadas a los cambios que acontecen en nuestras sociedades". Los que el Libro Blanco califica de

(2) Sobre algunas de estas experiencias puede verse el nº 44 de *Revista de Estudios de Juventud* (monográfico sobre "Experiencias locales de empleo y juventud") y Vidal (1998). Para un análisis internacional en este campo véase Vidal (1996) y Defourny, Favreau y Laville (1997).

(3) Sobre las "empresas de inserción" véase Cáritas (1997) y Rojo (1997).

"nuevos yacimientos de empleo" son ámbitos de la actividad (económica y socioeconómica) que vienen a satisfacer estas necesidades nuevas o relativamente nuevas que se producen en nuestras sociedades y que, además, pueden ser generadores de empleo. La Comisión Europea (1995) ha clasificado los NYE en cuatro grandes apartados y en los 17 ámbitos siguientes:

A) Los servicios de la vida diaria: 1. Los servicios a domicilio; 2. El cuidado de los niños; 3. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; 4. La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción. B) Los servicios de mejora del marco de vida: 5. La mejora de la vivienda; 6. La seguridad; 7. Los transportes colectivos locales; 8. La revalorización de los espacios públicos urbanos; 9. Los comercios de proximidad. C) Los servicios culturales y de ocio: 10. El turismo; 11. El sector audiovisual; 12. La valorización del patrimonio cultural; 13. El desarrollo cultural local. Y D) Los servicios de medio ambiente: 14. La gestión de los residuos; 15. La gestión del agua; 16. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales y 17. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes. En los más recientes estudios de los servicios de la Comisión Europea (1998) se incluyen dos nuevos: 18. Las energías renovables y 19. El deporte (4).

A estos diferentes ámbitos de los NYE, tan diferentes entre sí, se podría añadir otros campos de actividad como la agricultura ecológica y la industria agroalimentaria de carácter artesanal, la restauración de obra pública, la reforestación o las ONGs.

Todos estos NYE pueden producirse en el marco de una serie de cambios sociales que van aconteciendo en nuestro tiempo en las sociedades más desarrolladas: transformaciones demográficas, como el envejecimiento de la población; sociales,

(4) Para un análisis de estos ámbitos en la UE puede verse Comisión Europea (1995 y 1998) y para España (Cachón, 1998a); sobre la relación de los jóvenes y los NYE (Cachón, 1998a y 1998b) y el conjunto de artículos recogidos en los números 41 (julio 1998) y 44 (marzo 1999) de la *Revista de Estudios de Juventud*.

como la notable incorporación de la mujer al mercado laboral, la transformación de las estructuras familiares y del gasto familiar o la creciente urbanización de la población; tecnológicas, como el desarrollo de las nuevas tecnologías o de los medios audiovisuales; o culturales, como las nuevas demandas de ocio y cultura ligadas a la mejora del nivel educativo y al mayor desarrollo económico.

A esto hay que añadir las demandas sociales que se producen por la toma de conciencia, por grupos sociales cada vez más importantes en la sociedad, de las limitaciones de nuestro modelo de desarrollo: la insostenibilidad de un desarrollo que afecta negativamente a las condiciones medioambientales, el deterioro de los espacios urbanos, sean viviendas o espacios públicos y, *last but not least*, los problemas de desigualdad, marginación y exclusión social. Los movimientos sociales de los sesenta comienzan a producir un nuevo paradigma de la política con un cambio de actores, de contenidos, de valores y de modos de actuar que reflejan la asunción de algunas de estas transformaciones (Offe, 1988). A mediados de los años ochenta, "con la aparición de un intenso discurso de la solidaridad y de la cooperación, emergen nuevas maneras de expresión de identidad" (Alonso y Jerez, 1997, 233) que están en la base de la explosión del tercer sector y más en general de los fenómenos que hemos calificado como "nueva economía social". Interesa poner de relieve cuatro notas de los NYE:

1. Conviene huir tanto de la "naturalización" de la necesidad como de su "renaturalización" en los NYE. Las necesidades a las que aquí hacemos referencia son "construcciones sociales" que no tienen validez económica si no presentan la forma de "un deseo solvente individual monetizable" (Alonso, 1998a, 138). Como recuerda este autor citando a Titmuss, el análisis de las necesidades y de la forma de paliarlas nos remite "sobre todo a elecciones entre objetivos y fines políticos en conflicto y su formulación; analiza aquello que constituye una buena sociedad, que distingue culturalmente entre necesidades y aspiraciones del hombre social en contradicción con las del hombre

económico". La necesidad aparece así como "un concepto eminentemente político" (*ibid*, 139). Galbraith señalaba en *La sociedad opulenta* en 1960 que "sugerir que examinemos nuestras necesidades públicas para ver donde la felicidad puede ser aumentada por más y mejores servicios tiene un tono marcadamente radical (...) Por el contrario, quien tiene idea de una panacea para una necesidad no existente y promueve ambas con éxito sigue siendo un prodigio de la naturaleza". Este es uno de los aspectos de la "radicalidad" de los NYE. En muchos de los NYE se trata realmente de crear una construcción política de las necesidades: cambios y presiones sociales pueden llevar a abrir campos nuevos de intervención del Estado de bienestar keynesiano que "producen" necesidades y se esfuerzan en satisfacerlas. Si Galbraith resume en una frase la nueva misión de las empresas para impulsar el consumo de masas a principios de siglo: "crea las necesidades y esfuérzate por satisfacerlas", podría decirse que ésta es la consigna (política) para (algunos de) los NYE. Pero los sujetos a los que se dirige son otros: básicamente el Estado. Papeles nuevos para un Estado de bienestar en proceso de reformulación.

2. Pero esa intervención productora de necesidades, que contribuye a articular una demanda de un servicio, se produce en el marco de una relación nueva entre el sector público y el privado, entre el mercado y el Estado; o mejor, en el marco de la aparición de espacios nuevos entre el Estado y el mercado. El terreno de la "nueva economía social" y del tercer sector. Sin que esto quiera decir que no haya espacios de alta rentabilidad para el sector privado en estos ámbitos (como lo prueba la presencia de numerosas e importantes empresas privadas en estas actividades: unas en relaciones contractuales con las administraciones y otras directamente en el mercado) o ámbitos que deban ser directamente asumidos por las administraciones.

3. Entre las cuatro pistas básicas que la Comisión Europea (1995) apunta para estimular el crecimiento y la consolidación de estos nuevos yacimientos, está la necesidad de "estructurar

profesionalmente estos ámbitos, mejorando la formación y los títulos para consolidar los nuevos oficios". De los análisis llevados a cabo para el conjunto de la UE y para España se deduce que uno de los obstáculos más relevantes que se detectan para la constitución de los mercados de los NYE por parte de la oferta son la falta de estructuración de las cualificaciones y las carencias formativas de los trabajadores en algunos de estos ámbitos. La formación, la profesionalidad y las cualificaciones aparecen como elementos claves del empleo en un doble sentido: en términos negativos, porque la falta de formación y de estructuración de las cualificaciones puede tener un efecto de estrangulamiento sobre algunos de estos mercados en fase incipiente o de expansión de su desarrollo; y en términos positivos, porque unas cualificaciones adecuadamente estructuradas y una formación bien organizada e impartida son un estímulo para la articulación de mercados que satisfacen necesidades reales de distintos colectivos de nuestras sociedades y, de esa manera, crean empleo y mejoran las condiciones de vida y de bienestar (Cachón, 1997a).

4. Una vez que en España se ha dado a conocer la problemática de los NYE, ha llegado el momento de poner de relieve algunos de los varios peligros que acechan a los NYE en la coyuntura actual:

- 1) La "urgencia política" por los "resultados", ignorando que el desarrollo local y la puesta en marcha de programas públicos tienen un *tempo* que es peligroso ignorar.
- 2) La consideración de los NYE como "milagros" que van a resolver el problema del paro.
- 3) El uso político-manipulador a que se prestan los NYE porque es una idea que "vende" bien.
- 4) El vaciamiento nominalista de los NYE: algunas políticas que se agotan en su mismo enunciado (se refleja bien en la generalizada incorporación a los (diferentes) discursos políticos de palabras/denominaciones en boga).
- 5) La ignorancia política de los NYE y su potencial. Son planteamientos políticos (irreflexivamente) anti-moda que "tiran al niño con el agua sucia".
- 6) La espontaneidad y el voluntarismo: peligro que acecha a algunos técnicos que equivocan la vocación de minero que se exige en los NYE (que estudia, diseña, organiza, construye, trabaja y recoge) con la del recolector (que recoge los frutos naturales del árbol).
- 7) Los riesgos internos 1: la aparición de un nuevo subproletariado de servicios en algunos de los NYE.
- 8) Los riesgos internos 2: la creación de un nuevo enclasmiento que encasille a las mujeres en un proceso de guetización que tiende a reproducir en este campo papeles atribuidos tradicionalmente a la mujer (véase Torns, 1998).

Si esta enumeración de peligros viene a cuento, es por la doble relación de las ONGs con los NYE: en primer lugar, porque la actividad de algunas ONGs se desarrolla en campos que hemos calificado (y clasificado) como NYE, como son los servicios a domicilio, la atención de los niños, la ayuda a jóvenes y otros colectivos en situación de dificultad o el desarrollo cultural local. Pero también, en segundo lugar, por el componente que tienen las ONGs en general como NYE porque responden a esos cambios que se están produciendo en nuestras sociedades sobre los que se levantan las necesidades que los NYE (y las ONGs) quieren satisfacer.

3. El fenómeno de las ONGs y las redes de ciudadanía

Desde finales de los ochenta se está produciendo "la eclosión de un asociacionismo activo y voluntario, difícilmente descifrable usando la división tradicional entre Estado y sociedad civil. Asociacionismo militante que se teje como una red de iniciativas ciudadanas de carácter activo y que, en gran medida, recoge a la vez tanto el declinar del asociacionismo clásico (político o de clase) como las expectativas de cambio que levantaron

los nuevos movimientos sociales (de los sesenta)" (Alonso, 1998b, 18) (5).

Hay dos aspectos de gran relevancia para el objetivo de este artículo: en primer lugar el hecho de que este asociacionismo ha venido en constituirse "como una de las dimensiones semiocultas, pero fundamentales de la crisis y transformación del Estado benefactor (Gutiérrez Resa). Un asociacionismo que ha sido, a la vez, tanto límite como resultado de los sistemas de legitimación del capitalismo maduro" (*Ibid.*, 19): límite porque ha explorado y explotado "espacios de necesidad social en gran medida invisibles para los sistemas burocráticos de detección de demandas e implementación de políticas públicas" (*Ibid.*). Algunas de las políticas puestas en marcha por las administraciones para prestar determinados servicios que han dado lugar a una importante actividad en diversos campos de los NYE han sido iniciadas desde (pequeños) proyectos desarrollados en el tercer sector y/o la nueva economía social. Sólo después de esa fase de "experimentación" (no planteada como tal) en los límites (exteriores) del Estado, ha sabido (y podido) éste incorporarlo a sus políticas públicas. En los cuatro ámbitos citados al final del epígrafe anterior se encuentran iniciativas de este tipo. Ha sido también resultado porque se plantea en la lógica desmercantilizadora del Estado de Bienestar Keynesiano. Pero, como recuerda L.E. Alonso, "además de quebrado, difuso y difícil de delimitar, las ambigüedades político-ideológicas que crea el tema son múltiples y complejas". Y este es el segundo aspecto del que conviene dejar constancia: la diversidad interna del tercer sector que -típicamente- "tiende a romperse en una parte empresarializada o monetarizada, y otra premarginalizada, producto del impacto de la

(5) Seguimos en este epígrafe los planteamientos de L.E. Alonso expuestos en numerosos trabajos (véase Alonso 1998a y 1998b y Alonso y Jerez, 1997) que culminan, por el momento, con su reciente e importante libro *Trabajo y ciudadanía* (Madrid, Trotta, 1999) que aparece mientras termino de escribir este artículo. No analizaré a fondo este proceso porque otros autores lo hacen con mayor conocimiento en diversos artículos de este número monográfico de la *Revista de Estudios de Juventud*.

dualización y fragmentación social de la postcrisis" (*Ibid.*).

En España (6) habría que diferenciar, al menos, tres grandes tipos de ONGs: las de acción social, las medioambientales y las de desarrollo. De las primeras, según la *Guía de Solidaridad* (De Felipe y Rodríguez, 1995), el 15% de las ONGs trabajan con drogodependientes, el 17% con la comunidad gitana, el 36% con familia y/o infancia, el 52% con inmigrantes y refugiados, el 43% con la juventud, el 32% con mujeres, el 19% con mayores, el 14% con discapacitados, el 16% con reclusos y el 12% con enfermos de SIDA (cada organización puede tener más de un área de actividad). En la distribución de subvenciones que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha concedido a las ONGs de Asistencia Social desde el año 1990 hasta 1996, se observa que las actividades que más ayuda reciben son las realizadas con mayores (el 24% del total de ayuda concedida en estos seis años) y minusválidos (16%). En segundo lugar están las que hacen referencia a infancia y jóvenes (con un 10% cada una de ellas). Las actividades que menos recursos reciben son las que atienden a enfermos de SIDA (3%) y reclusos (2%). Por otra parte, en el reparto de subvenciones de la partida del IRPF correspondiente al 0,52% y conocido por el epígrafe "otros fines de interés social", las 214 ONGs seleccionadas se repartirán un total de 11.937 millones de pesetas. Cruz Roja, Cáritas Española y la Orden San Juan de Dios figuran a la cabeza de las beneficiadas por la ayuda estatal. En este mismo campo habría que incluir redes de ONGs que trabajan en el campo educativo o redes de apoyo al empleo de colectivos en dificultad como los jóvenes: es, por ejemplo, el caso de la Red Araña (véase García Fachal, 1999). Las ONGs medioambientales han tenido también una notable expansión en España en los últimos años. En 1991 B. Varillas (1991) estimaba en unas 300 las asociaciones activas en la conservación de la naturaleza y el medio ambiente. Las más activas (unas 90) están federadas en la CODA

(6) Para un somero análisis de las transformaciones del tercer sector en Europa véase Casado (1997).

(Coordinadora de Organizaciones de Defensa Ambiental), fundada en 1978. Tenemos poca información global de las ONGs que actúen en el campo del desarrollo, pero es probable que en términos relativos sea donde se ha experimentado mayor crecimiento en los últimos años.

4. Trabajo voluntario y trabajo asalariado

Las ONGs encauzan mucho trabajo de voluntarios en las diversas actividades. Pero también trabajo asalariado. No se conoce el volumen de empleo ni el número de voluntarios que colaboran con el conjunto de las ONGs. Según un estudio reciente (Álvarez de Mon, 1998) las ONGs que se dedican a servicios sociales en España tienen unos 100.000 empleos asalariados. Cuatro de ellas (las llamadas "entidades singulares": Cruz Roja, Cáritas, ONCE y Confederación de las Obras Sociales de las Cajas de Ahorros) concentran el mayor número de esos empleos con cerca de 43.000 empleados, mientras que el resto, en su mayoría de pequeño tamaño, dan empleo al 57% restante. Los trabajadores de las ONGs tienen contratos fijos en un 54% de los casos y a jornada completa el 65%. En estas ONGs de servicios sociales colaboran, además, entre 300.000 y 400.000 voluntarios cada año. Por la dedicación de (12-14 horas semanales de media) estos voluntarios suponen el "equivalente" a unos 25.000 puestos de trabajo a tiempo completo. Pero la prestación de este trabajo voluntario no sería posible sin la organización y la estructura que se proporciona con aquellos 100.000 empleos asalariados. No hay, pues, oposición entre "voluntariado" y "empleo" porque son realidades complementarias. Pero si es una simplificación argumentar que los voluntarios "quitan" puestos de trabajo, también lo es decir que el sector de las entidades sin ánimo de lucro dedicadas a actividades sociales crea unos 125.000 puestos

(7) Como hace Álvarez de Mon (1998), sumando "cosas" que difieren radicalmente.

de trabajo al año (7). Si se incrementa las prestaciones de voluntarios en organizaciones del tercer sector o de la nueva economía social es presumible que ello produzca, no una reducción sino un incremento del empleo asalariado de estos sectores (8).

Pero ya hemos señalado que el tercer sector "está cruzado de una serie de dinámicas problemáticas". Alonso y Jerez (1997, 247) han señalado el peligro que representan ONGs que intentan la "profesionalización de colectivos que tienen dificultades para entrar en el mercado de trabajo". Un peligro de otro tipo viene representado por el "falso voluntariado", como es el caso de los objetores de conciencia que realizan trabajos de interés social cubriendo necesidades sociales (con frecuencia ligadas a los NYE, como la atención domiciliaria de ancianos o minusválidos o la protección del medio ambiente). Pero su actividad tiene, en nuestra opinión, cuatro de-meritos: desvirtúa el sentido del voluntariado, desplaza empleo asalariado o trabajo de voluntarios, desprofesionaliza las tareas que realizan (puesto que no se les atribuyen en función de su preparación profesional, contribuyendo a extender la idea de que son trabajos que cualquiera puede hacer) y, en consecuencia, desprestigia esos trabajos (que en otros casos se llevan a cabo por profesionales asalariados o voluntarios).

(8) En un reciente estudio de la Fundación BEV para el "Proyecto comparativo del sector no lucrativo" desarrollado por el Instituto Hopkins de Baltimore (que incluye 22 países) se señala que en España existen 253.309 organizaciones privadas sin ánimo de lucro que emplean a un millón de personas; de ellas 548.366 remuneradas. A éstas se añaden otro millón de voluntarios que dedica más de cuatro horas de su semana a fines sociales y cerca de tres millones que colaboran de forma esporádica (*El País*, 4 noviembre 1998). Sin conocer la definición de "sector no lucrativo" que se utiliza, ni la metodología seguida en el estudio para hacer las estimaciones de empleo (y no-empleo) y de voluntariado que se presentan (además de la complejidad de las comparaciones internacionales), es difícil emitir un juicio sobre estas informaciones. Sin embargo, no parece descabellado apuntar que señalan un fenómeno importante en términos de empleo en nuestras sociedades.

5. "Profesionalizar" las organizaciones, "profesionalizar" los voluntarios

Hay trigo (mucho) y paja (alguna) en el tercer sector. El crecimiento del movimiento del tercer sector ha sido tan importante en el último decenio que no es de extrañar que algunos autores hablen de "crisis de crecimiento" de las ONGs en España. De ahí que algunos sectores hayan decidido autorregularse para tener total transparencia ante la sociedad. Es el caso de las ONGs agrupadas en la Coordinadora de ONG para el desarrollo (CONGD) que han aprobado un "código de conducta" (en diciembre de 1997) que exige a sus asociados: estabilidad y un grado mínimo de estructura; ausencia de ánimo de lucro; trabajar activamente en la solidaridad para el desarrollo y la solidaridad internacional; voluntad de cambio social; respaldo y presencia de la sociedad; independencia institucional y decisoria (lo que implica que las ONGs con "relación de dependencia" respecto a partidos, sindicatos, organizaciones religiosas o empresas deberán hacer pública esa relación); suficientes recursos humanos y económicos; elección participativa de sus cargos; transparencia en sus políticas, en sus prácticas y en sus presupuestos y, por último, basarse y articularse en torno a los fines de solidaridad internacional y cooperación. De estos intentos de autorregulación hay cinco aspectos especialmente relevantes en el campo que analizamos:

- 1) la necesidad de reforzar lo que constituyen elementos originales de las ONGs: participación y voluntad de cambio;
- 2) la urgencia de que se produzca una clarificación en la actividad del tercer sector en general y de cada uno de sus campos en particular (servicios sociales, defensa del medio ambiente o cooperación para el desarrollo), tanto dentro del tercer sector como en sus relaciones con fenómenos próximos pero no identificables como son los que están apareciendo en el campo de la "nueva economía social" con la aparición de cooperativas de trabajo asociado

de iniciativa social o con las llamadas "empresas de inserción";

- 3) la conveniencia de potenciar las redes e instrumentos de cooperación entre distintas organizaciones del tercer sector entre sí y con la "nueva economía social".
- 4) la urgencia en "profesionalizar" las organizaciones. Algunos responsables de importantes ONGs señalan que es el momento de "profesionalizarse o morir". "Profesionalizarse" no es (no debe ser) incompatible con la potenciación de la participación activa de los miembros de la organización y con el mantenimiento de la voluntad de transformación social que está en la raíz de estos movimientos.
- 5) "profesionalizarse" implica transformar tanto la estructura de la organización, como de los diferentes empleos asalariados (directivos y otros) que la componen. Dotarse de un modelo empresarial en la gestión de las ONGs no significa tener que adoptar modelos autoritarios de dirección bajo alguna de las "modernas" (y encubridoras) formas de gestión de los llamados "recursos humanos". En el sector privado hay algunos ejemplos (pocos) de lo que puede ser una gestión a través de valores y a través de las capacidades de las personas que forman una organización. Que algunas de estas experiencias hayan surgido muy ligadas al movimiento cooperativo vasco no es más que un aliciente para las ONGs (véase Vázquez, 1998) (9).

6. La "profesionalidad" de la "prestación voluntaria"

El problema que tiene el tercer sector por la falta de profesionalidad lo plantea, entre otros,

(9) El llamado "modelo vasco de transformación empresarial" (Vázquez, 1998) es un planteamiento de gestión que se está desarrollando en empresas industriales vascas, muchas de ellas cooperativas, que trabajan en sectores abiertos a la competencia internacional y que son empresas punteras en ellos. No se trata, por tanto, ni de fantasías de iluminados ni de modelos válidos sólo para pequeñas empresas al abrigo de la competencia.

Salomon (10) cuando señala que la constante transformación del voluntariado aficionado en un profesional capacitado debe ser el principal caballo de batalla de estas organizaciones. La profesionalización del personal vinculado pasa por brindarle la oportunidad de mejorar, de desempeñar tareas más exigentes y de asumir responsabilidades.

Esta "profesionalización" debe afectar también a los voluntarios. De hecho les está afectando ya, tanto por lo que ellos ofrecen y desean aportar como por lo que de ellos demandan las organizaciones. Por ejemplo, si se examinan las características de los puestos para voluntariado que ofrecen las ONGs incluidas en la *Guía de las empresas que ofrecen empleos* de la Fundación Universidad-Empresa se ven perfiles "profesionales" donde, además de ciertos estudios, se requieren o se valoran el conocimiento de idiomas y de informática y las cualidades más estimadas son la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad, la sensibilidad y las habilidades sociales.

La necesaria motivación de los voluntarios se mantendrá mejor si el ejercicio de su actividad les genera satisfacción personal, satisfacción que puede provenir del aprendizaje que se obtiene a partir de la experiencia de la actividad desarrollada, de las relaciones personales que se establecen, de la responsabilidad que se asume, de las transformaciones conseguidas o del reconocimiento de la labor realizada (Heras, 1997, 297-298). Por ello, como señala el mismo autor, "es importante hacer de la acción voluntaria un medio educador; un espacio de encuentro, de socialización; un espacio abierto a la participación de todos; un espacio transparente que sirva de modelo social; un espacio en el que se reconoce el valor del trabajo de todos".

Un voluntariado ejercido en estas condiciones es un excelente campo donde, además de colaborar de modo desinteresado en un proyecto

cuyos objetivos se quiere apoyar consiguiendo así una satisfacción personal por el compromiso con unas ideas, se puede encontrar espacio de mejora de la capacidad profesional que son "valorables" (y son valorados) en el mercado laboral (no en vano en muchos currículos se incluye/pide información sobre estas prácticas). Las bases del "Servicio Voluntario Europeo", por ejemplo, plantean entre sus objetivos "proporcionar una experiencia educativa, no formal, de interés para su futuro personal y profesional" porque pretende que, a través de la participación en un programa de solidaridad en otro Estado de la UE, se amplíen los "conocimientos y experiencia", se mejore el conocimiento de otro idioma, se aumente la confianza en sí mismo, se aprenda a asumir responsabilidades. Todo ello se recoge en un certificado que se otorga al final del servicio de voluntariado y que está muy bien considerado en países donde el voluntariado está más consolidado que en España.

Ni cuantitativa ni cualitativamente (la doble profesionalización) cabe contraponer las realidades del empleo asalariado y el voluntariado, que son fenómenos no sólo complementarios sino dependientes: puesto que no se puede entender el voluntariado sin el empleo asalariado profesional que le organiza ni éste sin el voluntariado que le sustenta y le da razón de ser.

Las ONGs, que responden a una sensibilidad muy característica de nuestro tiempo, pueden ser consideradas como un NYE por un triple motivo: porque satisfacen necesidades sociales importantes y significativas, porque en ellas se crean empleos asalariados profesionalizados y porque las actividades que desempeñan los voluntarios les proporcionan capacitación y experiencia (re)valorizable en el mercado de trabajo.

Sin duda esto planteará nuevos retos a las ONGs: especialmente para no caer en procesos de burocratización que rutinicen sus actividades y las hagan olvidar las metas transformadoras en cuya conquista se habían embarcado.

(10) L. Salomon, "Partners in Public Service: The Scope and Theory of Government-Non Profit Relations" (citado por Alvarez de Mon, 1999, p. 31).

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. (1998a): "La producción social de la necesidad y la modernización de la pobreza: una reflexión desde lo político", en RIECHMANN, 1998, pp. 129-161.
- ALONSO, L.E. (1998b): "El sector comunitario: juventud y empleo", *Revista de Estudios de Juventud*, nº 41, julio, pp. 17-29.
- ALONSO, L.E. y JEREZ, A. (1997): "Hacia una politización del tercer sector", en JEREZ, pp. 209-255.
- ALVAREZ DE MON, S. (dir.) (1998): *El Tercer Sector: retos y propuestas para el próximo milenio*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CACHÓN, L. (1997a): "La formación y los 'nuevos yacimientos de empleo' en España", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 77-78, enero-junio, pp. 117-135.
- CACHÓN, L. (1997b): "A la búsqueda del empleo perdido: los nuevos yacimiento de empleo", *Sistema*, nº 140-141, noviembre, pp. 245-264.
- CACHÓN, L. (1998a): en L. CACHÓN y CEET, *Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CACHÓN, L. (1998b): "Juventud y nuevos yacimientos de empleo: retos y posibilidades", *Revista de Estudios de Juventud*, nº 41, julio, pp. 9-16.
- CACHÓN, L. (1999a): "La juventud española ante los nuevos yacimientos de empleo", *Revista de Estudios de Juventud*, nº 44, marzo, pp. 9-18.
- CÁRITAS (1997): *La inserción por lo económico: experiencias de inserción laborales en la economía social*. Edit. Cáritas, Madrid.
- CASADO, D. (1997): "El sector voluntario de objeto social en perspectiva europea", en JEREZ, pp. 169-182.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro blanco*. Bruselas-Luxemburgo.
- COMISION EUROPEA (1995): *Iniciativas locales de desarrollo y de empleo. Encuesta en la Unión Europea*, Bruselas-Luxemburgo.
- DE FELIPE, A. y RODRÍGUEZ, L. (1995): *Guía de Solidaridad*. Madrid.
- DEFOURNY, J., FAVREAU, L. y LAVILLE, J.L. (1997): *Inserción y nueva economía social. Un balance internacional*. Valencia, CIRIEC-España
- GARCÍA FACHAL, V. (1999): "Hacer de la necesidad virtud: la acción local frente al desempleo", *Revista de Estudios de Juventud*, nº 44, marzo, pp. 35-42.
- HERAS, F. (1997): "El sector voluntario y el medio ambiente", en JEREZ, pp. 285-298.
- JÉREZ, A. (1997): *¿Trabajo voluntario o participación?. Elemento para una sociología del Tercer Sector*, Tecnos, Madrid.
- JEREZ, A. (Coord.) (1997): *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del tercer sector*, Madrid, Tecnos.
- JEREZ, A. y REVILLA, M. (1997): "El tercer sector. Una revisión introductoria a un concepto polémico", en JEREZ, pp. 26-45.
- OFFE, C. (1988): *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*. Madrid, Sistema.
- RIECHMANN, J. (coord.) (1998): *Necesidad, desear, vivir. Sobre necesidades, desarrollo humano, crecimiento económico y sustentabilidad*, Los libros de la catarata, Madrid.
- ROJO, E. (1997): "La regulación jurídica de las empresas de inserción", en CÁRITAS (1997).
- TORNS, T. (1998): "Las jóvenes y los nuevos yacimientos de empleo: ¿Un futuro venturoso?", *Revista de Estudios de Juventud*, nº 41, julio, pp. 69-75.
- VARILLAS, B. (Dir.) (1991): *Las organizaciones no gubernamentales de medio ambiente en Europa Occidental*, Quercus, Madrid.
- VÁZQUEZ, A. (1998): *El modelo vasco de gestión empresarial*, Bilbao, HOBEST.
- VIDAL, I. (1998): "Empleo y nueva economía social: la empresa social como instrumento de creación de empleo en el ámbito de la exclusión", ponencia en el curso *El desafío del empleo y la economía social en el umbral del siglo XXI*, UIMP, Cuenca, 6-8 mayo 1998.
- VIDAL, I. (Coord.) (1996): *Inserción laboral por el trabajo. Una visión internacional*, Barcelona, CIES.