

El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo. Dinámicas de precarización en el tercer sector español*

Ángel ZURDO ALAGUERO

Universidad de Alcalá de Henares
angel.zurdo@uah.es

RESUMEN

El artículo se aleja del diagnóstico «convencional» que considera el sector voluntario como generador neto de empleo, y que defiende la separación aséptica entre mercado de trabajo y voluntariado. El voluntariado «real» fortalece paulatinamente sus vínculos con el mercado de trabajo. El artículo discute este «diagnóstico» en el contexto del mercado laboral español —fuertemente precarizado y excedentario de trabajadores—. Considerando el caso de las titulaciones académicas vinculadas al área social, y en función del creciente volumen de personal asalariado contratado por las entidades voluntarias, constatamos la cristalización del voluntariado como una de las vías prioritarias, para estudiantes y recién titulados, para la adquisición de experiencia laboral rentabilizable en el mercado de trabajo, y como fórmula de meritaje dentro de las entidades para la promoción asalariada. Es observable además, una progresiva tendencia hacia la «profesionalización funcional» de la acción voluntaria, proceso —en gran medida intencional— que hace referencia a la realización de tareas propias de profesionales (con un marcado perfil «técnico») por parte de voluntarios. Por otro lado, en el texto se caracteriza al tercer sector como un núcleo de fuerte precarización del trabajo asalariado.

Palabras clave: sector voluntario; política de inserción laboral; profesionalización funcional; trabajo voluntario; precarización; tercer sector.

Voluntary work as a strategy of labour market incorporation
in a context of labour market crisis. How insecurity and non-standard forms
of employment are being fostered within the third sector in Spain

ABSTRACT

The article moves away from the «conventional» diagnosis which regards the voluntary sector as a net creator of jobs and condones a strict separation between the labour market and voluntary work. The «real» voluntary sector is gradually strengthening its links with the labour market. The article discusses

* Gran parte de las tesis expuestas en este artículo se fundamentan en una investigación cualitativa sobre el voluntariado joven madrileño realizada a través de 30 entrevistas en profundidad (a voluntarios, ex voluntarios, gestores de entidades voluntarias y técnicos de la administración) y 7 grupos de discusión (voluntarios, no participantes y gestores de entidades voluntarias). El trabajo de campo se desarrolló a lo largo de 2001. La limitación de la extensión del texto ha hecho imposible introducir referencias directas a nuestro trabajo de campo.

this «diagnosis» in the context of the Spanish labour market —characterised by a high degree of non-standard employment practices and surplus labour supply—. In view of the numerous academic qualifications linked to the «social» area and the increasing volume of salaried staff taken on by voluntary organisations, we observe a process of crystallisation according to which voluntary work has become recognised as one of the principle routes whereby students and recent graduates can gain some work experience that will serve them on the labour market at large and that may, in particular, facilitate their subsequent recruitment in a salaried capacity by the organisation in question. What can be observed, furthermore, is a gradual trend towards the «functional professionalisation» of voluntary work, a process —and one that is, to a considerable extent, intentional— which consists in the performance by volunteers of tasks that (entailing strongly «technical» features) ought, strictly speaking, to be performed by a professional. The text thus shows how, by the same token, the third sector has become a hive of increasingly non-standard and insecure forms of employment among salaried workers.

Key words: Voluntary Sector; Policy of Labour Market Incorporation; Functional Professionalisation; Voluntary Work; Non-standard Employment Practices; Third Sector.

REFERENCIA NORMALIZADA

ZURDO ALAGUERO, Ángel. 2004. «El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo. Dinámicas de precarización en el tercer sector español». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 2, pp.

ZURDO ALAGUERO, Ángel. 2004. «Voluntary work as a strategy of labour market incorporation in a context of labour market crisis. How insecurity and non-standard forms of employment are being fostered within the third sector in Spain». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 2, pp.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El voluntariado como vía de promoción profesional en las organizaciones voluntarias. 3. Dinámicas de precarización del empleo remunerado en el tercer sector. 4. Tendencias hacia la profesionalización funcional de la acción voluntaria. 5. La posición del Estado. 6. La posición de los sindicatos. 7. Conclusión. 8. Referencias bibliográficas.

1. INTRODUCCIÓN

La descripción «ideal» que usualmente se hace del voluntariado, parte de las siguientes premisas: el voluntariado no es mano de obra barata, ni suplencia de profesionales remunerados, ni prácticas profesionales, ni tan siquiera, una vía de acceso a un puesto de trabajo (Vázquez, cfr. Renes *et al.*, 1994: 41-42; Martí Bosch, 2000: 16-18 y 29-32). A la sombra de esta idealización, positiva como referente ético, pero sin valor como diagnóstico social (ya que en definitiva habla de una inverosímil independencia total entre voluntariado y mercado de trabajo), se constituye la corriente discursiva hegemónica, que plasma estos principios ideales —éticos— del voluntariado en su diagnóstico de la realidad. En función de esta construcción idealizada —y estrictamente ideológica— del voluntariado, éste *jamás* podría tener un impacto negativo, ni tan siquiera ambivalente, sobre el mercado laboral. No hay lugar alguno en estas visiones para la precarización, y mucho menos, para la sustitución de puestos de trabajo por voluntarios/as —esto es, para la destrucción de empleo a nivel *micro*, aunque tal hecho se disuelva en las cifras globales: crecimiento de empleo a nivel *macro*—. Este tipo de planteamientos son muy abundantes en la literatura sobre el voluntariado, encontramos trabajos que resaltan monolíticamente —y magnifican— la influencia positiva del voluntariado —y de las

organizaciones voluntarias— sobre el mercado de trabajo, en términos, claro está, de creación de puestos de trabajo. Dentro de esta corriente de análisis «convencional» podemos ubicar por ejemplo a Stubings (1986), Morón (1999) y Rifkin (1997). De entre estos autores, quizás el ejemplo más notable de fe ciega en el tercer sector como potencial productor neto de puestos de trabajo, e incluso como única esperanza ante el agotamiento del sector industrial y sector servicios a la hora de generar empleo, lo podemos encontrar en la obra de Rifkin (1997), donde se profetiza el advenimiento de una «era posmercado» (ibíd.: 280) construida sobre el tercer sector, atribuyéndole además al fenómeno el rango de «tendencia histórica» (ibíd.: 307). Los argumentos de la corriente «convencional», tienen una amplia difusión en las organizaciones voluntarias —dado que proveen de una fuente adicional de legitimación social—, y también son asumidos y difundidos por las distintas administraciones —puesto que justifican y fortalecen su opción (esta vez desde una óptica macroeconómica) por la promoción del voluntariado como prestador de servicios—.

Articularemos en las posteriores páginas un diagnóstico muy alejado de esta posición «convencional» idealizante. Nuestra posición es mucho más matizada y recoge mucho más fielmente la compleja —y ambivalente— realidad del voluntariado en relación con el empleo asalariado. Anticipemos parte del «diagnóstico»: *a veces* el voluntariado *sí* funciona como mano de obra barata, *a veces* supone una suplantación de personal profesional remunerado, *cada vez más*, el voluntariado funciona como vehículo de adquisición de experiencia práctica rentabilizable en el mercado de trabajo, y por último, *un porcentaje muy significativo* de los profesionales asalariados de las organizaciones voluntarias soportan condiciones laborales precarias. Ese es el oscuro reverso del «resplandeciente» aumento de contratados/as en el sector voluntario.

La actividad voluntaria es perfectamente encuadrable en la categoría «trabajo», al constituirse como una labor dirigida a la producción de servicios y bienes para la satisfacción de necesidades tanto personales como sociales. Otra cuestión muy diferente, es referirse a la salarización de ese trabajo. Como recuerda Morán (1997: 97), «no todo el trabajo está en el mercado», y en ese sentido, el voluntariado sería parte del trabajo social no remunerado (Pérez Pérez, 2000, Colozzi, 1994: 235) aunque potencialmente remunerable (Casado, 1992: 86; Hawrylyshy, cfr. Ascoli, 1987: 126). Así pues, *el trabajo voluntario no está en el mercado*, al menos desde la perspectiva de la salarización. La no remuneración del trabajo voluntario se erige como una de las características más distintivas —más «clásica»—, y más reiterada (Velloso, 1999: 31), entre las atribuidas al voluntariado: estamos hablando, en términos más cotidianos de la realización de «trabajo gratis» (bien por motivaciones morales, o incluso instrumentales). Así pues, la ubicación real del voluntariado está en los *márgenes* del mercado de trabajo —asalariado—, produciéndose por ello numerosas interferencias y distorsiones dinámicas entre el «mercado» de trabajo voluntario (atravesado también por ofertas y demandas de «empleo», en ese sentido podríamos hablar de un mercado de trabajo voluntario «mimético») y el mercado de trabajo asalariado o profesional. Por eso, yerran estrepitosamente todos aquellos que conciben la esfera del voluntariado y el trabajo asalariado como esferas

asépticamente separadas e independientes. Debemos reincidir en que se trata de ámbitos estrechamente vinculados.

En este artículo, abordaremos el análisis de esas complejas dinámicas que se establecen entre el voluntariado y el mundo «profesional», o si se quiere, entre voluntariado y empleo. El voluntariado ocupa una posición extremadamente paradójica y ambigua con respecto al mercado de trabajo, hallándose sometido a grandes tensiones que tienden a distorsionar lo que podríamos denominar su perfil «clásico», especialmente desde el punto de vista motivacional: contribuyendo a diluir, matizar o reconstruir su «altruismo». Todo ello se produce, claro está, en el contexto de un mercado fuertemente precarizado y excedentario de trabajadores como es el español, y en cuyos márgenes encontramos un nutrido colectivo de jóvenes aspirantes hipertitulados (especialmente en ciertos sectores, como puede ser el de servicios sociales). Aportemos algún dato sobre el nivel de precarización del empleo juvenil. Según datos de *Eurostat*, aparecidos en julio de 2002, en España, y para el intervalo de edad entre 20 y 29 años, un 54,4% de las mujeres y un 53,2% de los hombres disponían de trabajos eventuales. La media de la UE se situaba en el 26% y en el 23% respectivamente. Como parte del contexto prefigurador, tampoco deberíamos olvidar las penalidades económicas que caracterizan el día a día de muchas de las organizaciones voluntarias, sometidas a los ilógicos «ritmos» e insuficientes cuantías de las subvenciones (en su mayoría: verdaderas subcontratas estatales).

2. EL VOLUNTARIADO COMO VÍA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LAS ORGANIZACIONES VOLUNTARIAS

El voluntariado aparece, cada vez más, ante los jóvenes como «una estrategia desdinerizada hacia la producción de la mercancía trabajador y la integración en el mercado laboral» (Callejo, 1999: 57). Tal estrategia de búsqueda de empleo sería más utilizada por los jóvenes universitarios, más amenazados éstos por la «inconsistencia de estatus», o por la desincronización de los marcadores de estatus. Así pues, el voluntariado aparece cada vez más como un *recurso* de aproximación al mercado de trabajo, un verdadero «camino hacia el empleo» (MacDonald, 1996: 26), o incluso como un «tiempo de espera, de transición hasta encontrar un empleo» (Tovar y García Albert, 1999: 148), y cada vez menos como un espacio de participación social. De ahí, que se configure como un espacio de acción progresivamente más *reflexivo* («egocéntrico»: cerrado sobre el individuo) y menos *transitivo* socialmente (sin una articulación comunitaria). Por eso, para Javier Callejo (1999: 58) el actual voluntariado «tiene que ver más con «buscarse la vida» que con la solidaridad. La flexibilidad estratégica parece llevar más a una especie de utilitarismo de amplios horizontes que [...a] la solidaridad».

Como punto de partida, para analizar los condicionamientos que puedan ejercer mercado de trabajo y voluntariado entre sí, es necesaria la evaluación de las tareas y funciones que acostumbra a desarrollar los voluntarios y voluntarias, determinando en qué casos pueden contribuir a desplazar a los profesionales (evaluación que necesariamente encuentra a su paso abundantes zonas grises). Asimismo, es necesari-

rio estudiar las frecuentes dinámicas de paso —«promoción»— que se producen en el seno de las organizaciones voluntarias, desde el colectivo voluntario al grupo de profesionales. Con respecto a esta segunda cuestión —de análisis más asequible— Gregorio Rodríguez Cabrero (1999: 26) recuerda que «la entrada en las entidades sociales como voluntarios suele ser el inicio de un proceso o continuo cuyo culmen es la profesionalización dentro de la entidad». Podemos hablar, en consecuencia, de la existencia de verdaderas «*carreras profesionales*» dentro de las organizaciones voluntarias, con una notoria peculiaridad, y es que una parte importante de esas carreras es, en sentido estricto, pre-profesional —si es que asociamos tal término a la ausencia de remuneración económica—. Podríamos, además, plantear que el aumento del número de voluntarios/as durante los últimos años (en términos globales), pudiera haber complicado en algunos casos la promoción profesional —asalariada— en las organizaciones voluntarias, si bien, por otro lado, la ampliación paralela del volumen de trabajadores asalariados en las organizaciones voluntarias ha funcionado en sentido contrario. Como una variante de este último proceso de promoción profesional, podríamos hablar de la función «trampolín» de la actividad voluntaria, dado que facilita la proyección exterior desde el punto de vista laboral: hacia otras organizaciones voluntarias, o incluso empresas privadas —especialmente las ubicadas en el sector de servicios sociales— (puede verse algún ejemplo en Pearce, 1993: 35).

Así, en la dinámica del proceso motivacional del voluntario/a, interferiría (aunque no de manera universal), la probable perspectiva de acceder a un puesto de trabajo remunerado en la organización y/o la cualificación paralela, esto es, la formación teórica, y sobre todo práctica —adquisición de experiencia—, rentabilizables en el mercado de trabajo (MacDonald, 1996: 26; Lysack y Krefting, 1993: 139). El riesgo, lo encontramos en la *mercantilización* del trabajo voluntario (debido a su valorización en el acceso al mercado de trabajo). El peligro reside, como señala Estivill (1989: 129), en que en algunos casos las colaboraciones profesionales, que responden a expectativas de trabajo remunerado futuro «pueden encubrir relaciones laborales de absoluta precariedad y dependencia».

Las organizaciones voluntarias se erigirían, como indica Alonso (1999: 15) —refiriéndose a la cooperación internacional, pero siendo un argumento perfectamente aplicable al conjunto del voluntariado—, en «...un primer espacio de transición en el mercado de trabajo para jóvenes cualificados sin empleo». Lo que significa insistir en cómo el voluntario/a, percibe la práctica voluntaria como un medio que facilita la inserción —y, por consiguiente, rentabilizable— en el mercado de trabajo. Esta rentabilización en la entrada al mercado de trabajo es resaltada por diferentes autores —entre otros: Callejo (1999), Ascoli (1987: 151), Ariño (1999: 150), García Campá (2001: 131); Herrera (1998: 164), Morón (1999: 217); Urrutia (2001: 92), Velloso (1999: 22-23), Weisbrod (1988: 132)—, e incluso, por instituciones políticas como la Comisión Europea y el propio Congreso de los Diputados español. En definitiva, podríamos hablar, de nuevo siguiendo la formulación de Alonso (1999: 15) de «estrategias adaptativas de ciertos colectivos juveniles para poder encontrar un acceso secundario y meritório al mercado de trabajo —como forma de adquirir cierta experiencia profesional, capital relacio-

nal, etc.—». Estas estrategias se manifiestan necesariamente más acentuadas en *las jóvenes*, en función de la fuerte feminización que presentan los estudios relacionados con el «cuidado» social (servicios sociales), y de la paralela «marca» femenina del colectivo de trabajadores/as asalariados de las organizaciones voluntarias de acción social. Según un estudio de la Fundación Tomillo (2000: 59), este colectivo de asalariados estaría integrado por un 68% de mujeres y un 32% de varones —datos que invertirían los porcentajes globales del mercado laboral español según género—.

Pero esta línea explicativa es tan sólo un diagnóstico parcial del panorama. Prueba del lugar paradójico ocupado por el voluntariado en relación con el mundo del trabajo asalariado, son los resultados obtenidos en algunas investigaciones de carácter empírico. En el estudio de R. MacDonald (1996: 30), se señala una interesante tendencia antagónica, pero a la vez, perfectamente «compatible» (lo que nos remite a la enorme ambivalencia social del fenómeno voluntario). Los propios voluntarios/as entrevistados por MacDonald señalan que el trabajo voluntario puede significar una traba a la hora de obtener un trabajo remunerado, en especial en el seno de la propia organización. El planteamiento sería el siguiente: si el voluntario/a trabaja gratuitamente, y de manera satisfactoria ¿por qué habría que asignarle un salario? De todas maneras, con respecto a esta tendencia deberían confluír al menos dos supuestos: *a)* que el voluntario/a busque como estrategia consciente solucionar su futuro laboral en el seno de la asociación, y *b)* que la organización utilice a los voluntarios/as como exclusivo sustitutivo de profesionales asalariados, como simple fuerza de trabajo gratuita. Así, y de forma paradójica, el voluntariado podría facilitar y bloquear —simultáneamente, si consideramos las tendencias a nivel estructural— el acceso al mercado de trabajo asalariado, situación ambivalente que se expresa modélicamente en el discurso de los voluntarios/as que podemos denominar «profesionistas». Este segmento incorpora usualmente estudiantes y titulados/as en el área del «cuidado social» que consideran que el voluntariado en su configuración actual —abusiva— elimina gran cantidad de puestos de trabajo (es por eso que el sector «profesionista» más extremo, llega a propugnar incluso la desaparición del voluntariado y su sustitución sistemática por profesionales), pero al mismo tiempo se aproximan a él, dado que constituye una de las pocas formas de acumular experiencia y acercarse al mercado de trabajo.

Parece pues necesario, para comprender el papel que cumple el voluntariado en relación con el acceso al mercado de trabajo, tener en cuenta los grandes problemas de acceso y el alto grado de precariedad que aquejan especialmente a los jóvenes españoles, convertidos de esta manera —en su prolongada espera— en jóvenes «de larga duración» (Santos, 1999: 45). Como muy bien apunta Rodríguez Victoriano (1999: 107) completando la perspectiva, «entre los jóvenes, el problema del desempleo tiende a convertirse en el problema de la precarización del empleo». Y en esa línea, el «nuevo» voluntariado crecería a la sombra de la precariedad, y en cierta medida, contribuiría a la degradación de las condiciones de empleo. Ante la presión que ejerce el mercado laboral sobre los jóvenes, estos intuyen una salida a la precarización laboral —y no es sino una perpetuación, en

términos globales— a través del propio voluntariado (vid. Albarracín *et al.*, 1999). De ahí que el devenir del voluntariado se inscriba plenamente en el proceso que define Rodríguez Victoriano (ibíd.: 107), según el cual «...estaríamos asistiendo a una normalización de la precariedad, que viene expresada por el auge de la temporalidad en el empleo y por la eclosión de franjas intermedias, en situaciones altamente aleatorias en las que se confunde trabajo, empleo, formación, y donde las figuras del meritorio, de los trabajos insignificantes, del cursillista o del trabajador voluntario delinean un panorama de trayectorias vitales discontinuas o provisionales que se prolongan indefinidamente». Weisbrod (1988: 134) apunta por su parte, que el estado de la economía afectaría significativamente al nivel de las «reservas» de trabajo voluntario disponible por las organizaciones voluntarias. Cuanto más fuerte es el estado de la economía, más fácil es para un trabajador encontrar un puesto de trabajo remunerado, y por lo tanto, menos atractivo resulta un trabajo voluntario (ibíd.), especialmente para aquellos que buscan en el voluntariado una vía de capacitación y acumulación de experiencia. No obstante, el «factor económico», no explica por sí solo, ni mucho menos, la evolución del volumen de voluntarios. A pesar de ello, no es ninguna coincidencia accidental, que la «explosión» del voluntariado en España, se solape en su inicio con un período (aproximadamente: 1992-1995) marcado por una acentuada crisis del mercado laboral —crisis asociada, a una gran destrucción de puestos de trabajo remunerados, incrementos significativos de la población activa (lo cual confluye en el porcentaje de paro más elevado históricamente datado en España, superior al 24% de la población activa) y a una corriente de precarización ostensible—. De todas maneras, resulta tremendamente reduccionista asociar con exclusividad el éxito de la fórmula voluntaria con los «avatares» del mercado laboral y la economía. Insistimos, otros muchos factores confluyen en, y conforman, la tendencia (la reestructuración de la sociedad civil española y el paralelo fortalecimiento de las organizaciones voluntarias, las estrategias de promoción estatal, el agotamiento de otros modelos de participación social, el perfil ideológico bajo y fuerte individuación del nuevo voluntariado, etc.).

Revisemos ahora el análisis de MacDonald (1996), autor que aborda el tema del voluntariado, superando los prejuicios dominantes sobre su relación con el mercado de trabajo. Su excelente trabajo explora las pautas de trabajo voluntario en entornos caracterizados por una economía local deprimida —concretada en niveles elevados de paro—. MacDonald abunda en la percepción de la actividad voluntaria como: *a*) una «respuesta activa al desempleo» (ibíd.: 19), y *b*) como una vía sustitutiva, que es utilizada por los sujetos para «re-crear por sus propios medios, una vivencia de trabajo positiva» (ibíd.: 20), vivencia que el mercado laboral les negaría. Así, el autor británico relaciona el incremento del número de voluntarios/as con circunstancias asociadas al difícil acceso —sin olvidar el fácil abandono, dada la abundancia de trabajo precario— del mercado de trabajo asalariado. El abandono no sólo afectaría a los jóvenes, sino también de manera abundante a trabajadores maduros, principales víctimas, por ejemplo, de los procesos de «reconversión» industrial (que cobraron especial virulencia en los años ochenta), que en muchos casos presentan, muy escasas posibilidades de reincorporación a la esfera del tra-

bajo asalariado. De esta manera, MacDonald constata que en localidades con economías deprimidas, el número de voluntarios/as sin empleo remunerado pertenecientes a la clase trabajadora —la más vulnerable en un contexto de desindustrialización—, tiende a crecer (ibíd.: 21). En la base de esa tendencia (aplicándolo al caso español), encontraríamos que la ampliación del voluntariado —a la que hemos asistido durante fines de los ochenta y los años noventa— se habría producido fundamentalmente «por debajo», incorporando en su mayor parte a jóvenes pertenecientes a la clase trabajadora, y clase media baja, jóvenes con grandes dificultades (en un contexto de un mercado de trabajo excedentario de jóvenes cualificados) para traducir —utilizando la conceptualización de Bourdieu (1998)— en términos de trabajo y salario (capital económico) el capital cultural adquirido en el sistema educativo.

En el caso de los miembros «maduros» del segmento de la clase trabajadora en paro (como límite inferior orientativo, pensemos en los mayores de cuarenta y cinco años) que participan en programas de voluntariado, éstos no pretenderían prioritariamente la rentabilización del capital cultural —frecuentemente reducido—, ni siquiera, una problemática re-inserción laboral, sino que, siendo conscientes de su difícil reentrada en la esfera del trabajo asalariado, aspirarían fundamentalmente, a la *reactivación social* de su cotidianidad (proporcionando rutinas, interacción social y sentido). De ahí que la actividad voluntaria cobre sentido en sí misma, al permitir una «vivencia» de trabajo positiva. Para estas personas, que responderían mayoritariamente al perfil de parados de larga duración, el voluntariado se constituye como una verdadera *vía alternativa* de trabajo —no asalariado— (MacDonald, 1996: 31). Evidentemente, esta función sustitutiva del trabajo asalariado, sólo puede existir si los ex-trabajadores disponen de prestaciones de carácter indefinido (aunque se trate de ingresos mínimos de subsistencia), por lo que tal situación abundaría más en países con cobertura «indefinida» del desempleo. De esta manera, podríamos ver en el trabajo voluntario, incluso una particular forma de amortización social de los subsidios públicos. En España, la situación es diferente, existe un número muy importante de parados de larga duración, pero, encontramos un bajo nivel de cobertura y una severa limitación temporal en las prestaciones por desempleo, «condiciones» que dificultarían optar de manera «duradera» por el voluntariado como sustituto «funcional» del trabajo asalariado, imponiendo a esta modalidad de voluntariado un papel marginal. No correspondiéndose con el modelo perfilado en el trabajo de MacDonald —aunque en sus lindes— encontramos en nuestro país un volumen muy importante de prejubilados de clase obrera —mayoritariamente hombres—, que se ubicaría como una potencial cantera para el voluntariado (disponen de una relativa seguridad económica y se hallan en edad laboral, lo que les sometería a tensiones para buscar un sustituto funcional al trabajo asalariado). Sin embargo, las patentes y generalizadas barreras culturales —que limitan sus pautas de participación social con respecto a las tasas femeninas— hacen que muy pocos prejubilados pertenecientes a la clase trabajadora se aproximen al voluntariado u a otras formas de asociacionismo y participación social. Los niveles de participación entre prejubilados se incrementan en el caso de las clases medias profesionales.

3. DINÁMICAS DE PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO REMUNERADO EN EL TERCER SECTOR

Trascendamos ahora el análisis del voluntariado, incluyendo en el mismo «sistema» a los profesionales asalariados de las organizaciones voluntarias (que en una proporción muy significativa fueron, anteriormente, voluntarios/as). Al respecto, aparecen esporádicamente en la literatura referencias a la fuerte precarización que afecta a los profesionales del sector (por ejemplo, *vid.* Rodríguez Cabrero, 1999 y 2000; Petras, 2000: 105), verdadero «efecto perverso», y ciertamente preocupante, derivado de la actividad del sector voluntario. Muy vinculado a esta tendencia precarizadora, el sector voluntario aparecería como un espacio que escondería formas de trabajo «irregular» (MacDonald, 1996: 26), con figuras de actividad de difícil ubicación tanto en el marco del trabajo asalariado —fuera de la legalidad— como en la acción voluntaria —transgrediendo sus características «esenciales»—. Desde la perspectiva ideológica liberal, se podría hablar de un sector modélico, perfectamente fluido y flexible en su gestión de los recursos humanos, verdadero ejemplo para la empresa privada y el Estado.

Especialmente preclaros en la ilustración de la precariedad laboral que recorre al tercer sector español, son los resultados contenidos en el estudio elaborado por la Fundación Tomillo (2000: 63), según los cuales «las condiciones de trabajo de los asalariados del sector de ONG de acción social se concretan en una fuerte extensión del tiempo parcial, una alta temporalidad y salarios relativamente bajos». Según los datos que se manejan en el estudio, prácticamente un 19% de estos trabajadores asalariados lo son a tiempo parcial (frente a un 8% para el total de la economía española) (*ibíd.*: 62); y un 45% tiene algún tipo de contrato temporal (frente al 33% del empleo total, porcentaje este último, no lo olvidemos, elevadísimo). Con respecto a los salarios, estos son bajos en todas las categorías ocupacionales: el salario (bruto anual) medio de un trabajador se sitúa en torno a los 15.000 euros (*ibíd.*: 63), —pensemos, además, que una proporción importante de los trabajadores/as poseen formación universitaria—. Las comparaciones son mucho más desfavorables, si observamos la comparación realizada en el estudio, entre ONG de acción social, y el sector sanitario y de servicios sociales en su conjunto (*ibíd.*: 65). Otro estudio cuyos resultados redundan en mostrar la elevada precariedad que recorre el trabajo asalariado en las organizaciones voluntarias es el dirigido por Rodríguez Cabrero y Monserrat (1996: 264).

Desde la administración y las organizaciones voluntarias, se ha llegado a vincular los bajos salarios y la precarización con la dimensión altruista que recorrería y caracterizaría al sector. En ese sentido, aceptar salarios reducidos sería interpretado en términos de expresión de una evidente orientación moral hacia la actividad remunerada por parte de los contratados, en vez de considerarlo una característica estructural del sector (vinculada a financiación insuficiente, etc.). Implícitamente se está fusionando en un mismo sistema la precarización y la vocación, dignificando y justificando la primera a través de la segunda. Ciertamente algunos profesionales escogen puestos de trabajo con baja remuneración (por ejemplo en organizaciones voluntarias, aunque no sólo) por criterios morales o de compromiso social. Pero, los

salarios precarios en el tercer sector son mucho más *impuestos* (por la dinámica y estructura del sector, y por la situación del mercado de trabajo) que elegidos libremente por los profesionales asalariados. En las actuales corporaciones voluntarias, existiría un sector de profesionales «vocacionales» que antepondrían su realización personal en su trabajo a las condiciones asociadas: un salario bajo, un contrato temporal. Personas que en definitiva prefieren ese trabajo «precario» a otros trabajos más seguros fuera del tercer sector. Pero, en la actualidad no habría que magnificar ese sector de profesionales vocacionales (minoritario), y sobre todo, es necesario ser consciente de que los aspectos motivacionales —la «vocación»— no niegan en ningún caso la precariedad «objetiva» de una situación laboral.

Así, a pesar de que el fuerte crecimiento experimentado por las organizaciones voluntarias, y en general, por el tercer sector, durante las dos últimas décadas (tendente a una progresiva institucionalización y corporativización), se ha visto acompañado por un incremento del volumen de empleo total «generado» —eso es incuestionable—, lo importante es que tal crecimiento no ha redundado en un paralelo aumento relativo del trabajo estable —y en general, del empleo no precario—. De ahí, que podamos hablar en términos de diagnóstico, y con total propiedad, de la *profesionalización precaria de las organizaciones voluntarias*; profesionalización plenamente *fluida*, y por ello, absolutamente *inestable*.

En relación con este hecho, podemos tratar de elucidar algunas de sus causas. Debemos considerar que el aumento del volumen de las subvenciones concedidas por la administración (y otras formas de financiación pública) durante las décadas de los 80 y 90, lejos de minimizar la precariedad e inseguridad económica de las organizaciones voluntarias, tiende a perpetuarla o cronificarla. La razón es que las subvenciones toman progresivamente la forma de «subcontratas» de servicios de la administración (existentes o a implementar), con cuantías dinerarias que se ubican al límite —o por debajo— de los costes «de mercado» (y por supuesto, siempre por debajo de los costes «de Estado»). Además, esta financiación pública está ligada de manera creciente al desarrollo efectivo de programas (con condicionamiento estricto de: número y perfil del personal a contratar, períodos temporales de desarrollo del programa, actuaciones concretas —volumen de trabajo a desarrollar—, etc.), lo que fuerza a precarizar a los profesionales e incluso los servicios. En ese contexto, algunas organizaciones tratarán de sustituir a los profesionales, en la medida de lo posible, por voluntarios/as o estudiantes en prácticas. Así, la administración aparecería como responsable indirecto de la precarización laboral, aunque al mismo tiempo, el Estado también presionaría, a través de la imposición de condiciones para el desarrollo de programas subvencionados, hacia la profesionalización asalariada de al menos una parte mínima de los servicios y puestos de trabajo existentes en las organizaciones voluntarias.

También podemos encontrar de manera recurrente en el seno de las organizaciones, la derivación de fondos económicos que se han concedido para un determinado programa, para cubrir los déficits de otros que no disponen de subvención (o ésta es insuficiente) o que la recibirán en el futuro. Asimismo, se producen derivaciones de fondos para cubrir las necesidades funcionales cotidianas de la organización (alquileres, material, personal administrativo y de mantenimiento...), son éstas otras causas de la precarización laboral. De esta forma, las administraciones públi-

cas están fomentando en numerosos casos —como consecuencia indirecta de la concesión de subvenciones a organizaciones voluntarias— la precarización significativa del mercado laboral en el sector de los servicios sociales, e incluso, contribuyendo al mantenimiento de irregularidades contractuales (contratos ilegales y fraudulentos, horarios desmesurados, situaciones de inseguridad...). Se podría hablar casi de una economía sumergida en torno a las organizaciones voluntarias, si bien, paradójicamente fiscalizada y controlada por las distintas agencias públicas de «asuntos sociales» para la sucesiva concesión de subvenciones.

Pero las organizaciones voluntarias no son simples y desvalidas víctimas de los «designios» del Estado. De hecho, muchas se prestan solícitamente a estas prácticas que redundan en la precarización. Además, el planteamiento «competitivo» —estrictamente empresarial— de algunas entidades, que les hace decantarse por la opción del crecimiento a cualquier precio, y la resistencia a perder cuotas de poder y presencia social (en términos de número de programas gestionados, volumen de servicios generado, número de usuarios, presencia en los medios de comunicación...) también influyen poderosamente en la tendencia. No debemos tampoco olvidar la gran abundancia de titulados/as del «cuidado» dispuestos a trabajar también a «cualquier precio» —salario—, etc. De lo hasta aquí planteado, se deriva la imperiosa necesidad de «...articular un tipo de intervención que no sirva como excusa para la eliminación de puestos de trabajo o la generación de economías subterráneas a través de estas organizaciones» (Alonso, 1998: 168).

Se puede argumentar que, en el caso del sector asociativo «clásico» (nuevos y «viejos» movimientos sociales) y del sector más comunitario de las actuales organizaciones voluntarias, también se genera empleo precario (quizá incluso más precario en sus condiciones), por un condicionamiento immanente de tipo estructural: podríamos hablar del elevado nivel de *incertidumbre organizacional*. Es más que posible el diagnóstico, pero la diferencia radica en la excepcionalidad de la profesionalización (siempre de alguno de los asociados/as), el peso relativamente bajo de la prestación de servicios de forma profesionalizada, la menor corporativización —burocratización— de las organizaciones, y sobre todo la opción libre —al margen de las condiciones del mercado laboral— de profesionalización consensuada entre los propios asociados/as y aceptada por el nuevo profesional. El volumen de contratados («liberados») en estos casos es realmente irrelevante, pudiendo decir que el carácter «voluntario» de las organizaciones es, en sentido estricto, mucho mayor. De ahí, que hasta los años ochenta, el tercer sector no actuara (en el caso español) como vector de precarización laboral. Hoy en día, inmerso en una profunda transformación corporativa y un proceso de fuerte crecimiento (configurándose como una opción consistente de empleo), sin duda, sí actúa en esta dirección.

4. TENDENCIAS HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN FUNCIONAL DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Cuando se diluyen los aspectos participativos de la acción voluntaria —y su fundamentación política/ideológica (ambas en sentido amplio)—, existe un riesgo

asociado de profesionalizarla funcionalmente. Especialmente ilustrativas con respecto al que podemos denominar *proceso de profesionalización funcional del nuevo voluntariado* (que hace referencia a la realización de tareas propias de profesionales por parte de voluntarios/as), son las estrategias de captación/selección y formación de los voluntarios/as de las organizaciones voluntarias (estrategias a la postre de gestión de «recursos humanos», cada vez más centrales en el sector voluntario más corporativo), tácticas de las que solamente se ofrece, habitualmente, una parte de su sentido. Evidentemente, son necesarias, dado que capacitan al voluntario/a, aumentan la eficacia de la intervención, garantizan la adecuación de la persona al «puesto», permiten evaluar y orientar su «vocación» voluntaria. Pero, asimismo, habilitan al voluntario/a para acometer tareas más «profesionales», entendiendo como tales aquéllas que son remuneradas económicamente, en la mayoría de los casos, en el mercado laboral (en empresas, administraciones públicas, e incluso organizaciones voluntarias), aunque en términos generales, con una dedicación horaria superior. Actividades «profesionales» que, usualmente, presentan un perfil «técnico» más marcado. Así, la formación del voluntariado, en ocasiones, puede estar asociada a procesos de profesionalización encubierta.

La determinación y delimitación social de las tareas remuneradas con salario no es ni mucho menos estable, sino dinámica: cambia históricamente. De hecho, el reconocimiento de derechos sociales en el marco de la consolidación del Estado del Bienestar, supuso un enorme impulso hacia la salarización —y por tanto, *legitimación profesional*— de una parte de la asistencia y cuidado social que anteriormente dependían de la caridad, de la atención familiar y vecinal, etc. (fundamentalmente de la esfera social comunitaria), para amplias capas sociales; en definitiva, se produjo la *salarización/profesionalización parcial del cuidado social*.

En la actualidad, el riesgo, como queremos argumentar, es la *desalarización consciente de los profesionales del cuidado*; desalarización fundamentada sobre la creciente *profesionalización funcional del voluntariado* (paralela al crecimiento y reforzamiento del tercer sector en su versión más corporativa), y justificada ideológicamente sobre un discurso que se concentra sobre la necesidad y beneficios asociados a la reactivación/responsabilización de la sociedad civil —a nivel individual y no colectivo—. Este argumento oculta deliberadamente la austeridad presupuestaria de la administración y la maximización de los recursos económicos del sector voluntario como inspiradores de la tendencia.

Maticemos, el problema no depende de que ciertos voluntarios/as realicen tareas que pueden ser remuneradas habitualmente en el mercado de trabajo, esa es una *constante estructuralmente imprescindible para la existencia del movimiento asociativo* (y lo que le separa de la lógica del lucro empresarial); sin esta contribución de trabajo voluntario, las asociaciones desaparecerían y/o perderían su identidad y razón de ser. El problema aparece verdaderamente cuando se desdibujan los perfiles asociativos (cuando los fines organizativos son fundamentalmente de autoperpetuación y crecimiento —mediados por la gestión económica eficiente—), cuando esta tendencia de «sustitución» está planificada «desde arriba» (desde puestos de gestión o instancias políticas) como un medio para ahorrar costes. Es entonces, cuando aparece una «competencia desleal» con los profesionales, y fundamental-

mente con los parados y paradas que intentar infructuosamente vender su fuerza de trabajo en el mercado. Es en ese momento, cuando podemos referirnos a una «coacción» estructural hacia la profesionalización funcional del voluntariado.

En estas situaciones no se trata de incorporar *personas* al proyecto (llámeseles militantes, o asociados/as, o voluntarios/as...) ideológicamente y/o moralmente comprometidas con los fines de la asociación (independientemente de que éstas puedan intervenir activamente —trabajar— sobre el medio social). A través de este tipo de estrategias organizativas, se está reforzando la adscripción utilitaria del voluntario/a (en busca de un trabajo, etc.). La profesionalización funcional del voluntariado apunta a una relación instrumental, pero que lo es en un doble sentido. Los voluntarios/as se prestarían a su «utilización» por parte de la organización, pero desde un planteamiento utilitarista: existe una compensación objetivable.

Asistimos, además, a un curioso fenómeno; la profesionalización creciente de las organizaciones voluntarias (asociada al aumento de la contratación/salarización del trabajo) se ve acompañada de forma simultánea y paralela por la «profesionalización funcional» de los voluntarios/as. Ésta se encuentra vinculada de manera soterrada al propósito de minimizar el proceso de profesionalización asalariada. No son éstas tendencias contradictorias como pudiera parecer a priori —aunque sí presenten elementos paradójicos—, sino absolutamente confluentes, pudiéndose observar un refuerzo mutuo: la primera facilita, y al mismo tiempo, es una condición de la segunda.

En general, encontramos una creciente demanda —por parte de las organizaciones voluntarias— de un «*voluntariado a la carta*». Las organizaciones definen, cada vez más, verdaderos *perfiles profesionales*, ligados a la disposición de titulaciones específicas, a la hora de captar voluntarios/as. Tal selección «técnica» invierte, necesariamente, la prioridad en la valoración de las «cualidades» del voluntario, siendo especialmente relevante la evaluación de su pericia técnica y su currículum académico, y relegando frecuentemente a un prescindible segundo plano la dimensión participativa: la identidad con el proyecto, las motivaciones, el perfil ideológico.

Otro rasgo relevante que no podemos dejar de señalar, y en el que se refleja claramente la creciente profesionalización funcional del voluntariado, es la reciente proliferación en las organizaciones voluntarias españolas de los llamados *contratos de voluntariado* —figura que sólo cobra pleno sentido en el marco de la progresiva regulación estatal del voluntariado—. Al no existir, en el caso de los voluntarios/as, un condicionamiento económico de subsistencia —como el que vincula sólidamente al trabajador con la empresa—, y siendo progresivamente utilizados como fuerza de trabajo y no como persona «completa» —diluyéndose el vínculo participativo con la organización, que parte del «compromiso» ideológico y de la identidad personal con el proyecto—, es necesario *fidelizear* al voluntario/a a través del contrato. A través de esta figura jurídica, la organización exige y consigue continuidad, logra pautar y planificar la dedicación del voluntario/a y garantiza la continuidad y volumen de las prestaciones. De esta forma, se desactivan los riesgos de la voluntariedad individual (la incertidumbre). Así, cada vez más, los voluntarios/as ocupan una posición ambigua, en la que, frecuentemente, el libre compromiso está mediado

—y subvertido: es exigido— por contratos que regularizan su actividad. Se abre paso un elemento más de confusión entre el ámbito del voluntariado y las relaciones laborales.

5. LA POSICIÓN DEL ESTADO

El Estado participa plenamente de las tesis de la corriente que hemos dado en llamar «convencional» al inicio de este texto. Así, a los ojos de las distintas administraciones, el voluntariado es visto como un contribuyente neto en la creación de puestos de trabajo, y su máxima preocupación pasa por cómo desarrollar al máximo su potencial de crecimiento. Esta percepción es absolutamente dominante y figura entre los principios articuladores de jornadas, publicaciones, etc. El Estado no sólo asume una visión del sector, sino que contribuye activamente a difundir socialmente los presupuestos de esta corriente «convencional», y lo que es más importante, consigue que tal diagnóstico se convierta en una *profecía que se cumple a sí misma* (Merton, 1995), al inyectar paralelamente crecientes partidas presupuestarias con destino al tercer sector (se trata de una estrategia compleja de fomento y reconstrucción). Hay que recordar que el volumen de empleo del tercer sector español —y concretamente las organizaciones voluntarias— fue nimio hasta la llegada de un marco presupuestario estatal propicio.

El Estado está «apostando» por el tercer sector y las organizaciones voluntarias como generadoras de puestos de trabajo, advirtiendo que la participación en estas organizaciones es una vía que facilita la incorporación *individual* al mercado de trabajo (vía capacitación técnica y social), esto es, utilizando la terminología al uso, mejora su «empleabilidad». Esto descubre un interés exclusivamente instrumental en el fomento de la participación social (vid. Jerez, 1999: 117-118). La participación social no parece ser positiva en sí misma. Se «olvidan», cada vez más, los efectos sociales de dicha praxis como por ejemplo la vertebración (argumentos absolutamente centrales en un pasado no tan lejano), para pasar a loar exclusivamente sus efectos benéficos sobre el individuo (que redundan en el descargo del Estado). Se está fomentando un uso interesado —desde el punto de vista individual— de la participación social, gradualmente transformada en simple *participación individual e individualista*. Lo importante no es que los ciudadanos/as participen, sino que los jóvenes al participar mejoren sus expectativas de encontrar un empleo (promoción personal).

En estas argumentaciones se recoge una percepción simplista del desempleo (concretamente del juvenil), al entenderse el paro en términos de simple ineptitud individual, de ausencia de capacidades y formación entre los/as jóvenes¹. Siendo planteado el paro como problema absolutamente personal, dejando al margen las innegables causas y condicionamientos estructurales, y olvidando la hipertitulación de amplios sectores de la juventud española, se deforma grotescamente la realidad. No negamos que la participación asociativa habilite nuevos recursos (de más difícil

¹ Para profundizar la crítica de este planteamiento vid. Martín Criado (1999: 34 y ss.).

adquisición a través de la formación académica) a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. Hablamos de relaciones personales (esos utilísimos «contactos»), de potenciación de habilidades sociales, de aprendizajes variados y de información privilegiada. Pero, evidentemente, el asociacionismo no puede configurarse como una solución global para el paro, ni su fomento debe entenderse jamás como una política activa de empleo (ni una iniciativa novedosa); hacerlo significa caer en el esperpento.

Congruente con este modelo, se muestran los dos planes estatales de promoción del voluntariado: 1997-2000 (MTAS, 1997) y 2001-2004 (MTAS, 2001). En el primero de ellos se expone como actuación programada «promover que las empresas valoren, a efectos curriculares, la experiencia adquirida en acciones de voluntariado, especialmente de los/as jóvenes demandantes de empleo» (MTAS, 1997: 40). Esta propuesta es significativa a dos niveles. Por un lado, refuerza, de hecho, la percepción social generalizada del voluntariado como vía de acceso al trabajo asalariado (visión que provoca efectos contraproducentes al contribuir a distorsionar el perfil motivacional del voluntariado). Por otra parte, juega con esta expectativa —que pretende fortalecer al involucrar activamente a las empresas en la «medición» de la actividad voluntaria como mérito curricular— como estrategia de incentivación al voluntariado. Lo que realmente se está promocionando no es el voluntariado como vía de participación social sino la instrumentalización de la práctica voluntaria en un doble sentido: *a)* por parte de los jóvenes que consideran la acción social voluntaria como vía y recurso de integración laboral; *b)* y por parte de la administración que concibe la fuerza de trabajo voluntaria como fuente de servicios sociales.

6. LA POSICIÓN DE LOS SINDICATOS

En el caso de los sindicatos, éstos se alejan de las posiciones contenidas en el diagnóstico «convencional», aunque ciertamente no han sido especialmente prolíficos —al menos desde un punto de vista documental— en el desarrollo de una reflexión y valoración sistemática del impacto del voluntariado y de las ONG sobre el mercado de trabajo asalariado. En ese sentido, las dificultades mostradas por las organizaciones sindicales a la hora de operativizar una posición nítida frente al voluntariado, reflejan una posición ambivalente no resuelta, a veces ni tan siquiera explicitada, así como algunas paradojas de carácter interno que trataremos de mostrar.

Pese a que los sindicatos comparten espacio social con las organizaciones voluntarias, aunque formalmente son también parte integrante del llamado tercer sector, no hay conciencia de identidad compartida. En ocasiones desde los sindicatos se habla de «dos mundos» separados: el sindical y el tercer sector, «que tradicionalmente se han visto con hostilidad o, cuanto menos, con indiferencia» (Aragón y Rocha, 2000: 1). Ello contrasta, sin embargo, con la realidad de un solapamiento ocasional en el espacio de las organizaciones voluntarias. Si bien el perfil —e ideal— de participación sindical es la militancia, el movimiento sindical ha amparado y puesto en marcha distintas iniciativas (como por ejemplo distintas fundaciones e

incluso ONG) en las que es y ha sido habitual la figura del voluntario/a —que puede ser, o no, simultáneamente sindicalista—. Como es de suponer, tal situación condiciona —y desactiva parcialmente— una potencial crítica al voluntariado, que se tornaría parcialmente en autocrítica.

En ocasiones las organizaciones voluntarias son un buen aliado de los sindicatos frente a las administraciones públicas a la hora de reivindicar y negociar (por ejemplo en relación con la regularización de inmigrantes sin papeles, etc.). Esta posibilidad de establecer frentes comunes, hace que un discurso de confrontación, centrado sistemáticamente en los riesgos de precarización del trabajo asalariado, resulte en ocasiones contraproducente con respecto a los intereses de la organización sindical. Ante la creciente capacidad del sector voluntario para generar puestos de trabajo, se impondría la necesidad de un discurso flexible y pragmático, que se fija como objetivo prioritario la penetración de los sindicatos en las organizaciones voluntarias (generalización de elecciones sindicales, fijación de convenios...).

El voluntariado se muestra como un modelo participativo de perfil ideológico bajo, desprovisto de una propuesta global de intervención y transformación social; pero el sindicalismo —aunque representante de los movimientos sociales clásicos del siglo XIX— se está desplazando progresivamente hacia este modelo participativo «débil» propio del voluntariado —desideologizado y prepolítico (Alonso, 1999: 15)—, eminentemente instrumental y pragmático. Pese a que nominalmente conserve como referente la «militancia» —mitificada en el imaginario colectivo—, supuestamente correlacionada con un elevado perfil ideológico y de compromiso político, parece claro que buena parte de los nuevos afiliados se aproximan al sindicato más desde un interés particular, y no a partir de la conciencia de clase o de la «simple» constatación intereses colectivos. No negamos el perfil ideológico del militante sindical (y por extensión del movimiento sindical), pero constatamos su debilitamiento, de ahí la proliferación (y considerable éxito) de sindicatos sectoriales (de pilotos, transportistas, etc.).

Gómez de Lora (1990: 11) diagnostica la *posición ambivalente* —característica de fines de los ochenta y principios de los noventa— de los grandes sindicatos españoles frente al voluntariado. El voluntariado estaba bajo sospecha de los sindicatos, como encubridor de puestos de trabajo (Mogín, 1999: 17). Las centrales sindicales se manifestaban favorables a la participación social, fundamentalmente en su versión reivindicativa (más cercana a su matriz sociohistórica), y por su capacidad de vertebración social, pero no tanto en su dimensión asistencial (en el marco de un precario Estado Social). Así, detectaban con preocupación crítica «...el auge de un determinado voluntariado» que suponían en su opinión «...la intromisión de «grupos de voluntarios» que parecen acometer misiones de la posible competencia personal de trabajadores...», especialmente en los sectores de servicios sociales, sanidad, trabajo social (ibídem). Por ello, era «...una preocupación permanente desde el sindicato la delimitación entre el trabajo voluntario y el trabajo contractual» (Manglano, 1986: 51).

Pero, además, según Gómez de Lora (1990: 13) los sindicatos explicitaban una segunda preocupación en aquellos días, referida al establecimiento de «pseudomodos de acceso a profesiones mediante «pequeños trabajillos» en asociaciones

«sin ánimo de lucro»». Entendían los sindicatos que era «el asfixiante paro juvenil [...] la razón que envuelve el progresivo interés de muchos jóvenes por contactar con organizaciones de voluntarios, a través de las cuales puedan tener una «primera experiencia» que genera conocimientos «pre-profesionales» y que pueda ser el origen de un contrato que les es necesario» (ibídem). Se trataba de señalar el riesgo de un mercado de trabajo sumergido y paralelo, instrumentalizable en la incorporación al mercado de trabajo «general». Desde esa posición, los sindicatos exponían unas ciertas condiciones para un «buen voluntariado»: *a)* no es, ni puede ser una mano de obra barata; *b)* no es una fórmula para acceder a un lugar de trabajo; *c)* el voluntario no supe al profesional, aunque pueda darse el caso de que está preparado para ello (Manglano, 1986: 51), ideal también referenciado, como hemos visto, desde fuera de los sindicatos. A la postre, el apoyo sindical a la potenciación del voluntariado, estaba condicionado a que se entendiera siempre la acción voluntaria como «subsidiaria» a la acción de los poderes públicos (ibíd.: 52).

El recelo sindical hacia el voluntariado no ha sido privativo del caso español, incluso en los Estados Unidos, donde se ensalza hasta términos insospechados el voluntariado como expresión genuina de «espíritu» americano (la libre iniciativa ciudadana...) los sindicatos de funcionarios, mostraban durante los años ochenta una preocupación ante el temor de que el voluntariado (potenciado especialmente por Reagan y Bush) pudiera sustituir el trabajo remunerado efectuado por los empleados públicos (Rifkin, 1997: 295). También el asociacionismo femenino más regresivo (asociaciones de amas de casa) vio en los setenta el voluntariado como un recurso para negar a las mujeres el pago de sus servicios «voluntarios» (ibíd.).

Aunque los argumentos esgrimidos hace unos años por los grandes sindicatos, podrían hoy tener más vigencia que nunca, en la actualidad estas reticencias sindicales parecen, salvo excepciones, haber pasado a un muy segundo plano). Un texto de reciente factura que escapa a esta «condescendencia» con respecto al voluntariado y organizaciones voluntarias, y que bien podría marcar un punto de inflexión en la explicitación de la postura sindical es el de Aragón y Rocha (2000), documento que recupera y enuncia alguno de los temas más polémicos: el voluntariado como sustitución de empleo remunerado, la privatización de servicios sociales de responsabilidad pública, la precarización de relaciones laborales dentro de entidades del tercer sector, el voluntariado dentro del sindicato. Aragón y Rocha apuntan —y recuperan como argumento— el riesgo de un voluntariado que se convierta en cobertura del empleo precario y/o en cobertura precaria de necesidades colectivas y básicas (ibíd.: 6); sin olvidar que a juicio de los autores «se está generando una situación de des-regulación y desprotección de los trabajadores del tercer sector, legitimada bajo el discurso del «compromiso solidario»» (ibíd.: 8).

Al margen de elaboraciones más o menos aisladas y recientes, las centrales sindicales parecerían participar mayoritariamente —si bien, sobre todo por omisión— del discurso idealizante socialmente generalizado en el que las organizaciones voluntarias, y el propio voluntariado, aparecen como promotores puros e indiscutibles de empleo remunerado. Posiblemente, a lo largo de los años ochenta la percepción de algún sindicato español cambió parcialmente, a raíz de la incorporación generalizada de objetores de conciencia en su organización (cubriendo en numero-

sas ocasiones puestos de trabajo, e igual que los voluntarios/as, sin remuneración alguna —si eludimos el ridículo pago mensual—, aunque en este caso por «imperativo legal»), hecho que «cortocircuitaba» en gran medida su visión crítica del voluntariado como sustituto de trabajadores remunerados. Asimismo, como señalamos al principio, los sindicatos han pasado a estar ahora dentro del mismo —y heterogéneo: verdadero «cajón de sastre» — «saco» conceptual que el voluntariado, ese tercer sector creador de empleo. Sin olvidar que están sometidos a la misma «trampa» que las organizaciones voluntarias españolas, su extremadamente alta dependencia de la financiación pública, que cuestiona parcialmente su independencia y su estrategia de acción.

7. CONCLUSIÓN

Se ha procedido a caracterizar primordialmente al tercer sector español (pese a su creciente peso económico y volumen de contratación) como un *núcleo de precarización del trabajo*, e incluso, como resultado de la creciente *profesionalización funcional del voluntariado*, de *sustitución de puestos de trabajo asalariado* por trabajo voluntario —a nivel *micro*—. Podríamos afirmar —aplicando y ampliando el diagnóstico de Bourdieu sobre las instituciones religiosas, en tanto en cuanto atravesadas por la lógica del voluntariado— que, en el tercer sector, «la explotación está *enmascarada*» (Bourdieu, 1997: 191), configurándose en definitiva dicho sector como un espacio extremadamente apropiado «para eufemizar las relaciones sociales, incluidas las relaciones de explotación» (ibídem). De tal sombría caracterización, no se desprende la necesidad de profesionalizar totalmente el sector, sino por el contrario, la urgencia de potenciar su perfil asociativo (sin que ello suponga la «erradicación» de la figura del profesional asalariado). La profesionalización total de los procesos de participación social es absurda por definición y lógicamente imposible (no hay lugar para la participación social remunerada). Cualquier aproximación a un modelo asociativo estrictamente profesional lo disuelve, y en el límite, entrañaría un severo riesgo de desestructuración social. Hemos tratado pues, de romper la idealización que atribuye unívocamente —superficialmente— al tercer sector y al voluntariado un función «virtuosa» en su incidencia con respecto al mercado de trabajo.

Valorando su potencial social, el «sector voluntario» puede mostrarse especialmente dinámico en la constitución y promoción de nuevas iniciativas sociales, pero difícilmente puede constituirse *por si sólo* (a partir de sus propias inercias) como un polo de creación de empleo —desde una perspectiva macroeconómica—, por una simple razón: en general su actividad no genera el capital necesario para contratar (a no ser que «acuda» al mercado a vender, a las convocatorias de subvención, o a las empresas a solicitar patrocinio, lo que disuelve su perfil), sino déficits financieros. Por ello, en el caso español el crecimiento del volumen de empleo asalariado en las organizaciones voluntarias (véase la evolución en: Rodríguez y Monserrat 1996; Ruiz Olabuénaga, 2000; Fundación Tomillo 2000), tiene que ver en su mayor parte, con un proceso de derivación de nuevos servicios

y «subcontratación» de alguno de los existentes, fomentada por las distintas administraciones. Tal estrategia pública produce indefectiblemente —como hemos expuesto— una enorme presión hacia la precarización profesional, y por supuesto, una cierta tensión hacia la utilización de fuerza de trabajo voluntaria en puestos habitualmente «salarizados». Es por ello, que debemos poner entre comillas el crecimiento del empleo en este sector. Sin lugar a duda habrá cada vez más asalariados en el tercer sector español, cada vez más formados, pero sobre todo, cada vez más precarizados. Estamos ante un proceso de degradación de las condiciones laborales de los profesionales sociales frente a sus homólogos tecnológicos (ante la dificultad de acceder a contratos indefinidos, debido a la generalidad de bajos salarios, etc.).

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBARRACÍN, D., IBÁÑEZ, R., ORTÍ, M.

- 1999 «La participación social de los jóvenes en un nuevo contexto laboral: en torno a la génesis en España del Tercer Sector», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 61-75.

ALONSO BENITO, L.E.

- 1996 «Nuevos movimientos sociales y asociacionismo», en RODRÍGUEZ CABRERO, G., MONSERRAT CODORNIÚ, J. (dir.) *Las Entidades Voluntarias en España: Institucionalización, Estructura Económica y Desarrollo Asociativo*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, pp. 101-120.
- 1998 «Los nuevos movimientos sociales en el umbral del año 2000», en *La España que Viene*, monográfico de *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, núm. 111, Madrid, Cáritas Española, pp. 155-177.
- 1999 «La juventud en el tercer sector: redefinición del bienestar, redefinición de la ciudadanía», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 9-20.

ARAGÓN, J., ROCHA, F.

- 2000 *Tercer Sector, Voluntariado y Empleo* (ponencia multicopiada).

ARIÑO, A. (dir.)

- 1999 *La Rosa de las Solidaridades: Necesidades Sociales y Voluntariado en la Comunidad Valenciana*, Valencia, Bancaja.

ASCOLI, U.

- 1987 «Estado de Bienestar y Acción Voluntaria», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, núm. 38, Madrid, CIS, pp. 119-162.

BOURDIEU, P.

- 1997 *Razones Prácticas. Sobre la Teoría de la Acción*, Barcelona, Anagrama. (e.o. 1994)

1998 *La Distinción. Criterios y Bases Sociales del Gusto*, Madrid, Taurus. (e.o. 1979)

CALLEJO GALLEGO, J.

1999 «Voluntariado estratégico en un contexto no elegido: una hipótesis sobre el creciente acercamiento de los jóvenes a las ONGs», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 51-60.

CASADO, D.

1992 «Informe sobre las Organizaciones Voluntarias en España», en CASADO, D. (dir.), *Organizaciones Voluntarias en España*, Barcelona, Editorial Hacer, pp. 56-110.

COLOZZI, I.

1994 «El papel del voluntariado en los servicios socio-sanitarios», en DONATI, P. (ed.), *Manual de Sociología de la Salud*, Madrid, Díaz de Santos. (e.o. 1987)

ESTIVILL, J.

1989 «La intervención de las organizaciones no gubernamentales en las comunidades autónomas», en ÁLVAREZ, J.J., AZÚA, P., BELTRÁN, J.L., CASADO, D., ESTIVILL, J., [et al.], *Organizaciones Voluntarias e Intervención Social*, Madrid, Acebo.

FUNDACIÓN TOMILLO

2000 *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Fundación Tomillo.

GARCÍA CAMPÁ, S.

2001 «¿Participación voluntaria o trabajo voluntario? Algunas respuestas a la luz de la legislación estatal, autonómica y europea», en GARCÍA INDA, A., MARTÍNEZ DE PISÓN, J. (coords.) *Ciudadanía, Voluntariado y Participación*, Madrid, Dickinson.

GÓMEZ DE LORA, F.

1990 *Voluntariado y Sindicalismo*, Madrid, Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.

HERRERA GÓMEZ, M.

1998 «La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas», en *Papers, Revista de Sociología*, núm. 56, pp. 163-196.

JEREZ NOVARA, A.

1999 «Imágenes para pensar los retos de la participación juvenil», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 113-123.

LYSACK, C., KREFTING, L.

- 1993 «Community-based rehabilitation cadres: their motivation for volunteerism», en *International Journal of Rehabilitation Research*, Volumen 16, núm. 2, London, Chapman & Hall y Rehabilitation International, pp. 133-141.

MACDONALD, R.

- 1996 «Labours of Love: Voluntary Working in a Depressed Local Economy», en *Journal of Social Policy*, vol. 25, parte 1, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 19-38.

MANGLANO, B.

- 1986 «Voluntariado y mundo laboral», en BERNARDO CORRAL, F. (coord.), *Conferencia Nacional Sobre Voluntariado*, Madrid, Cruz Roja Española, Departamento de Información, Relaciones Públicas y Publicaciones, pp. 51-52.

MARTÍ BOSCH, LL.

- 2000 *Por qué el voluntariado*, Madrid, CCS.

MARTÍN CRIADO, E.

- 1999 «El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución», en CACHÓN, L. (ed.), *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Valencia, 7 i Mig editorial, pp. 15-47.

MERTON, R.K.

- 1995 *Teoría y estructura sociales*, México, Fondo de Cultura Económica. (e.o. 1968)

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (MTAS)

- 2001 *Plan del Voluntariado 2001-2004*
2002 *Plan Estatal del Voluntariado 1997-2000: Balance de ejecución.*

MOGÍN BARQUÍN, T.

- 1999 «El voluntariado: una mano abierta a la sociedad: pasado, presente y futuro de la acción social voluntaria en España», en CARPIO, M. (coord.), *El Sector No Lucrativo en España. Especial Atención al Ámbito Social*, Madrid, Pirámide, pp.14-23.

MORÁN, A.

- 1997 «El futuro del trabajo, el empleo y el sector voluntario», en JEREZ, A. (coord.), *¿Trabajo Voluntario o Participación? Elementos para una Sociología del Tercer Sector*, Madrid, Tecnos-Diputación Provincial de Segovia.

MORÓN BÉCQUER, P.

- 1999 «Generación de empleo por el tercer sector», en CARPIO, M. (coord.), *El sector no lucrativo en España. Especial atención al ámbito social*, Madrid, Pirámide, pp. 197-222.

PEARCE, J.L.

1993 *Volunteers: The Organizational Behavior of Unpaid Workers*, Londres, Routledge.

PÉREZ PÉREZ, G.

2000 «El voluntariado entre la libertad y la necesidad social», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 17, pp. 123-137.

PETRAS, J.

2000 *La izquierda contrataca: Conflicto de clases en América Latina en la era del neoliberalismo*, Madrid, Akal.

RENES, V., ALFARO, E., RICCIARDELLI, O.

1994 *El Voluntariado Social*, Madrid: CCS.

RIFKIN, J.

1997 *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Paidós. (e.o. 1994)

RODRÍGUEZ CABRERO, G.

1999 «Políticas de empleo y tercer sector», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 21-42.

2000 «La economía política de las organizaciones no lucrativas», en revista *Economistas*, núm. 83, Madrid, Colegio de Economistas de Madrid, pp. 6-17.

RODRÍGUEZ CABRERO, G., MONSERRAT CODORNIÚ, J. (dir.)

1996 *Las Entidades Voluntarias en España: Institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.

RODRÍGUEZ VICTORIANO, J.M.

1999 «La sorpresa no era la emancipación adulta: autonomía virtual y dependencia real en la juventud española de la década de los noventa», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 103-111.

RUIZ OLABUÉNAGA, J.I.

2000 «El sector no lucrativo en España», en revista *Economistas*, núm. 83, Madrid, Colegio de Economistas de Madrid, pp. 63-78.

SANTOS ORTEGA, A.

1999 «Identidades formateadas: normalización del empleo inestable y participación juvenil», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 43-50.

STUBINGS, P.

1986 «Desempleo y voluntariado en Europa: Resumen», en BERNARDO CORRAL, F. (coord.), *Conferencia Nacional Sobre Voluntariado*, Madrid, Cruz Roja Española, Departamento de Información, Relaciones Públicas y Publicaciones, pp. 53-61.

TOVAR VELÁZQUEZ, N., GARCÍA ALBERT, I.

1999 «Género y voluntariado», en *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 143-150.

URRUTIA PÉREZ, C.

2001 «Sector voluntario y mercado de trabajo», en ARANGUREN GONZÁLO, L.A. [et al.] *Voluntariado y Trabajo Social: III Foro de Trabajo Social*, Madrid, Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas, pp. 89-96.

VELLOSO DE SANTISTEBAN, A.

1999 *Guía crítica del voluntariado en España*, Madrid, Espasa Calpe.

WEISBROD, B.A.

1988 *The Nonprofit Economy*, Cambridge, Harvard University Press.