

El tercer sector a Catalunya: situació i perspectives

Sr. Rafael Ruiz de Gauna

Darrerament l'anomenat tercer sector començar a despertar un cert interès entre la societat i els seus dirigents. Més enllà de la difícil i controvertida delimitació del sector, algunes evidències manifesten la importància quantitativa i qualitativa de la seva acció. En efecte, s'han pràcticament finalitzat diferents estudis i llibres blancs promoguts per les Administracions Públiques catalanes, tant de la ciutat de Barcelona, com de tot Catalunya sobre el tercer sector i l'economia social i en tots ells l'impacte social i econòmic és notable¹:

- Més de 900 (Milions d'euros): més de l'1% sobre el PIB
- Més de 52.000 contractats (més del 2,4% de la població ocupada)
- Més d'un milió d'usuaris
- Més de 155.000 voluntaris (més del 2,6% de la població catalana)

Els sindicats i el propi sector –a través de l'Associació d'Entitats d'Iniciativa Social– han iniciat actuacions per a regular-lo laboralment i aconseguir qualitat en la prestació dels serveis i en l'ocupació dels treballadors.

La Generalitat i alguns ajuntaments han creat normatives d'ajuts i han fixat algunes polítiques de promoció, i des de fa un cert temps s'han iniciat consells de participació social i s'està impulsant l'estructuració del sector.

¹ Aquestes dades contempnen les xifres provisionals del llibre blanc del tercer sector cívicsocial de la Generalitat de Catalunya presentades a finals del passat mes d'abril.

Ara bé, per què un sector que contribueix de manera decidida a les polítiques públiques -atès que desenvolupen actuacions d'interès general i afavoreixen la cohesió i participació social- no gaudeix encara d'un marc més clar i de polítiques fiscals, legislatives, ocupacionals i de finançament consensuades, estables i estimulants? Per què encara no s'ha arribat a aquella confiança que permet un treball plenament complementari entre aquestes organitzacions de dret públic i privat que promuen la mateixa finalitat: el benestar social?

Bona part de les respostes estan en les pròpies administracions públiques, tant en determinades concepcions socials com en les polítiques de benestar social i serveis d'atenció a la persona així com en els recursos disponibles. I també en la mateixa societat que no es capaç d'impulsar o exigir determinades prestacions i certes condicions d'atenció a les situacions d'exclusió.

Ara bé, els actuals reptes i situació del propi tercer sector expliquen aquesta falta de complementarietat i col.laboració. Quins són els principals canvis que les organitzacions no lucratives al servei de la persona han d'afrontar per a ser eficaces i eficients en un context de noves necessitats socials a Catalunya? Algunes possibles millores podrien ser:

1. Si bé és un sector molt heterogeni en els àmbits de població i activitats que realitza, i plural ideològicament, **té entitats petites² i atomitzades, descoordinades**, essent encara pràcticament inexistent **organismes de tercer nivell** forts que apleguin

² En l'esmentat estudi s'indica que el 52% de les organitzacions del tercer sector cívic social no tenen assalariats i el 31,8% tenen un pressupost inferior a 12.000 euros (2 milions de pessetes).

federacions i que exercixin una funció de diàleg i contrapunt a les demandes públiques. Urgeixen per tant confederacions o supraestructures que defensin interessos comuns al sector a favor de les persones més desfavorides. En aquesta línia caldria trobar aliances amb altres sectors que configuren l'Estat del Benestar, com ara la sanitat o l'educació. A França l'organització privada més important del tercer sector aplega tant a entitats sanitàries com de serveis socials³. Paradoxalment es donen situacions com que altres sectors productius i concurrents –la Banca.- estan perfectament organitzats, i aquest que hauria de buscar l'interès general li costa més de fer-ho.

2. Cal **capacitar i delimitar les funcions de les persones** que formen els equips implicats en aquestes organitzacions, tant siguin professionals com voluntaris. Freqüentment es dona una confusió entre els nivells de decisió de les Juntes Directives o Patronats, amb els tècnics contractats o voluntaris que no permet avançar o adoptar visions més estratègiques. S'ha d'avançar en la consolidació dels òrgans de govern i en la flexibilitat i assaig d'experiències creatives de col.laboració entre professionals i voluntaris.

A més, la bona voluntat i la sensibilitat social necessàries en organitzacions com aquestes són insuficients davant de la complexitat de les intervencions socials i de l'exigència de qualitat en els serveis a prestar d'atenció a les persones. La formació bàsica i continua són imprescindibles en aquest moment, juntament amb polítiques salarials competitives i en un marc clar que permetin la captació en retenció de bons professionals.

³ UNIOPSS (Union Nationale Interfédérale des Oeuvres et organismes Privés Sanitaires et Sociaux) que aplega a 7000 equipaments, amb 630.000 treballadors i 412.000 voluntaris.

3. La necessitat d'utilitzar eines de gestió ajustades a la complexitat d'aquestes institucions i intervencions, i en particular **la planificació estratègica** que vagi més enllà del curt i mig termini i que doni perspectiva i voluntat de canvi i de missió institucional.

4. La **cultura de l'avaluació i de la qualitat** encara estan poc exteses. Prima la voluntat de servei per sobre de les garanties de qualitat en la prestació del serveis, dins dels estandars social que es fan fixant (models ISO, EFQM, ... o conjunt d'indicadors). Avançar en aquests nivells permetrà generar més confiança institucional i social.

5. Cal incrementar la **comunicació externa i la transparència** a tots els nivells: d'una banda a la societat a través dels mitjans de comunicació i altres mecanismes per a explicar què fa el sector i generar complicitats (captació de donants o de persones sensibilitzades per l'actuació de l'entitat o prescriptors socials), amb codis deontològics i auditories comptables i socials que garanteixin la utilització adequada dels recursos confiats públics o privats.

6. Millorar la **gestió econòmica i el finançament** tant des d'un punt de vista estratègic com operatiu. En aquest sentit la negociació amb les organitzacions bancàries per a obtenir tractes preferents o la diversificació de fonts de finançament extenent-les a altres agents privats (empreses, donants, la pròpia prestació dels serveis en alguns casos, etc.).

En definitiva, per a atendre eficaçment les demandes socials i el servei als desfavorits cal un canvi cultural que sense abandonar els valors solidaris originaris aposti per estendre'ls però cercant nous mecanismes que permetin una major implicació social, un treball en xarxa amb els múltiples agents socials, un millora de la seva gestió interna (qualitat), una atenció preferent als voluntaris i professionals amb condicions adequades i flexibles, i una transparència pública de les actuacions socials i econòmiques realitzades. Tot un repte que necessita de la confiança i el suport del propi sector, i també de les administracions públiques.

Rafael Ruiz de Gauna

Secretari General

Institut de Formació – Fundació Pere Tarrés

Escola Universitària d'Ed. Social i Treball Social Pere Tarrés de la URL

Barcelona, 5 de juliol de 2.002