LA VANGUARDIA (DINERO)
BARCELONA

19/06/11

Prensa: Semanal (Domingo)
Tirada: 238.004 Ejemplares
Difusión: 201.859 Ejemplares

Página: 6

Sección: FINANZAS (Banca) Valor: 3.750,00 € Área (cm2): 215,1 Ocupación: 19,53 % Documento: 1/2 Cód: 48143440

Francisco Longo
Profesor de Esade

Director del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública de Esade y Asesor de la ONU

ESPAÑA: SIETE PATOLOGÍAS DEL EMPLEO PÚBLICO

El empleo público español es el 12,5% del PIB, lo que convierte su gestión, en el contexto que vivimos, en un punto clave de la política económica. Las disfunciones que deben ser abordadas son importantes.

Crecimiento descontrolado. Aunque su dimensión con relación a la población activa es intermedia entre los países desarrollados, su fuerza expansiva lo convierte en una excepción en Europa. En los últimos 20 años, duplicó su tamaño. Sólo en las comunidades autónomas, se crearon, según la EPA, 1,3 millones de empleos. Nada anómalo si se hubieran dado dos condiciones: a) que el aumento fuera en paralelo a la descentralización de competencias estatales, y b) que se redujera proporcionalmente el tamaño de la administración central (AGE). Sin embargo, la AGE sólo redujo en este periodo 25.000 plazas. Además, durante los últimos cinco años, completadas las transferencias, las comunidades autónomas crearon nada menos que 565.000 nuevos empleos. Es más, desde el 2008, ya en plena recesión, los tres niveles de administración siguieron ampliando sus plantillas en un cuarto de millón de puestos.

En los últimos cinco años las comunidades autónomas crearon 565.000 nuevos empleos

Inflación salarial fuera de mercado. La factura salarial del empleo público español es más alta que la media de la OCDE, y también lo es la compensación por empleado con relación a la renta per cápita. Entre el 2004 y el 2009, el salario público medio creció significativamente por encima del salario medio de la economía española. A nivel interno, el diferencial respecto del mercado beneficia claramente a los empleos de inferior rango. Al contrario de lo que haría cualquier empresa, las administraciones fijan retribucio-

Las administraciones fijan retribuciones menos competitivas al talento que al trabajo de ejecución y trámite

LA VANGUARDIA (DINERO)
BARCELONA
19/06/11
Prensa: Semanal (Domingo)
Tirada: 238.004 Ejemplares
Difusión: 201.859 Ejemplares
Página: 7
Sección: FINANZAS (Banca) Valor: 3.681,00 € Área (cm2): 211,1 Ocupación: 19,18 % Documento: 2/2 Cód: 48143440

nes menos competitivas al talento (médicos, por ejemplo) que al trabajo de ejecución y trámite.

Baja tecnificación. Para agravar lo anterior, el peso del trabajo menos cualificado es muy alto en las plantillas públicas. A falta de datos disponibles más agregados, baste decir que en la AGE –cuyas atribuciones son, básicamente, de regulación y planificación– los empleos que no exigen titulación universitaria rondan el 70%.

Pérdida de productividad. Aparte de la influencia negativa de esa baja cualificación, la productividad se ha visto afectada en los últimos años por la reducción del tiempo de trabajo. La jornada pública es, en España, según la OIT, la más reducida de la UE. En promedio, un empleado público español trabaja casi ocho horas semanales menos que un funcionario alemán, y más de 320 horas anuales menos que uno británico.

Configuración uniforme y rígida. La OCDE elabora un índice compuesto de apertura de los sistemas públicos de empleo que mide el grado de flexibilidad de sus políticas de gestión de recursos humanos. España ocupaba en el 2008 uno de los últimos lugares. Lo mismo ocurre con otro índice que mide el peso de las prácticas de evaluación del desempeño.

Un empleado público español trabaja casi ocho horas semanales menos que un funcionario alemán

Debilidad del management. Una buena gerencia pública es imprescindible para movilizar el capital humano del sector público. Los indicadores comparados muestran claros déficit de autonomía de los gestores, de orientación de las decisiones a resultados y de profesionalización de la función directiva, que permanece entre nosotros colonizada por los partidos y constreñida por restricciones burocráticas.

Escasa utilización del sector privado. España ocupa uno de los últimos lugares en Europa en contratación de servicios al sector privado. Por poner un ejemplo, Holanda triplica con creces nuestra cifra. Dado el peso, en nuestro empleo público, de las funciones de ejecución y trámite y su elevada compensación respecto al mercado, esta política está costando muy cara a los ciudadanos. Por otra parte, la colaboración público-privada sería un medio para multiplicar el impacto de las políticas públicas en un contexto de fuertes restricciones presupuestarias.

Los recortes, inevitables por razones de equilibrio fiscal, atacarán sólo los síntomas del problema

Estas patologías requieren una terapia decidida. Los recortes –inevitables por razones de equilibrio fiscal– atacarán sólo los síntomas. Para afrontar las causas se necesita un paquete de reformas ambicioso y con visión de medio plazo. Las reformas deberían asumir tres orientaciones básicas: a) modernizar y flexibilizar el marco vigente de reglas e incentivos; b) instalar en el sistema capacidades de gestión de recursos humanos actualmente deficitarias, y c) reequilibrar un descompensado modelo de relaciones laborales que otorga a los sindicatos un enorme peso sobre las decisiones en materia de personal.