

# **LES POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS AL SECTOR PUBLIC DE CATALUNYA**

Comunicació presentada al I Congrés de Gestió Pública de Catalunya.

MIQUEL SALAZAR CANALDA  
Setembre 2002

Catalunya disposa d'un sistema de prestació de serveis públics que es basa en la titularitat d'aquests per part de l'Administració estatal, autonòmica i local, pel que fa a la regulació dels recursos humans de les dues darreres, el Parlament de Catalunya gaudeix de competències en matèria de legislació i l'Administració de la Generalitat és la titular de l'ordenació i regulació.

Dins d'aquest marc, els darrers anys pel traspàs de competències de l'Estat a l'Administració Autonòmica o bé per l'increment dels serveis dels que s'han fet càrrec aquesta administració i la local s'han augmentat el nombre de persones que la seva retribució té una vinculació directa amb el pressuposts públics catalans.

Ens trobem amb dos col·lectius que treballen en els serveis públics catalans, aquells que estan relacionats directament amb l'administració que els ha contractat, siguin laborals o estatutaris i aquells que treballen per a una empresa, cooperativa, fundació o altres que per una relació contractual presta un servei per encàrrec de l'administració.

Normalment, els darrers anys aquests segons s'han incrementat notablement en tots els camps possibles alguns amb una llarga tradició i altres en els que han aparegut empreses especialitzades, moltes vegades, induïdes per la pròpia administració. En la majoria de casos parlem amb propietat d'externalització de serveis i en una minoria, sobretot pel que fa als serveis públics catalans, podem parlar de privatització. En aquest darrer cas, el de les empreses privatitzades no és rellevant inicialment en les polítiques de recursos humans.

Pel que fa a l'externalització de serveis, es basa en alguns casos en la necessitat d'incorporar empreses que disposen d'un coneixement i una preparació que no es troba entre els recursos humans més estrictament públics i en altres casos per la idoneïtat del treball que hom demanda que aquest s'encarregui a entitats implicades en el servei. Un exemple, és el cas de les Associacions per a la Defensa Forestal (ADF) i les campanyes de prevenció d'incendis forestals on aquestes entitats sense afany de lucre es responsabilitzen i gestionen les polítiques de prevenció per encàrrec de les administracions i amb finançament d'aquestes. Avui alguns estudiosos parlen del tercer sector com un element de participació del ciutadans en la gestió dels serveis públics i sembla que aquesta

formula gaudeix d'una certa emergència en el panorama dels serveis públics a Catalunya i pot arribar a tenir un paper rellevant en un futur proper i a vull ja gestiona un bon nombre de serveis.

Però la immensa majoria dels casos d'externalització de serveis s'han fet per raons estrictament economicistes , hi ha una realitat inexorable el cost dels recursos humans al sector privat és molt inferior al del sector públic i per aquest motiu molts serveis per poder prestar-se cal fer-ho amb la participació d'empreses o altres entitat no públiques.

Al sector públic es paguen millors retribucions en la majoria des llocs de treball per dues raons , la activitat sindical continuada els darrers vint anys ha permès millors condicions laborals dins del sector públic , espai on els sindicats disposen d'un marge d'actuació i participació molt més important que al sector privat i ha implicat unes jornades més reduïdes i uns millors salaris. El segon motiu es la legislació de funció pública altament reglamentista i proteccionista de les condicions laborals la qual cosa ha provocat que moltes decisions dels governs , locals , autonòmics i estatal siguin modificades posteriorment per via judicial.

Hi ha normes de millora de les condicions socials que només s'apliquen al sector públic , tenim un exemple en el debat que el Parlament de Catalunya va realitzar la primavera passada en relació a la reducció de jornada laboral dels empleats. La Consellera de Governació proposa a fi d'incrementar i fomentar la vida familiar, que els assalariats puguin reduir un terç de la jornada laboral sense reducció salarial. S'aprova per la cambra legislativa aquesta disposició per la majoria dels grups de la següent forma, les Administracions públiques hauran de complir aquesta norma de forma preceptiva i per a les empreses privades serà potestativa i el legislatiu es limita a recomanar la seva aplicació. Un segon exemple també recent fa referència a la possibilitat que tenen els empleats públic de prorrogar la seva vida laboral fins els setanta anys per decisió unilateral, aquesta disposició es limita al sector públic i seria impensable al sector privat on malgrat que les tendències siguin les de perllongar la vida laboral , avui per avui les jubilacions anticipades, incentivades o no, són un fet.

En ambdós casos no es va calcular prèviament l'impacte econòmic de la decisió, el que no s'acaba d'entendre es que si les mesures són bones pel sector públic, perquè no són bones pel sector privat i a l'inrevés si no són bones pel sector privat perquè han de ser-ho pel públic. Aquesta és la gran contradicció en la que avui es mou la política de recursos humans a les Administracions catalanes.

No qüestiono, personalment, cap d'aquestes disposicions ni la legislació que regula la funció pública com tampoc vull qüestionar la pràctica sindical al sector públic. El que vull posar de manifest és el fet de que vivim un sistema de relacions laborals basat en un doble criteri, per una banda disposem d'una legislació proteccionista pels empleats públics i per l'altra totes les administracions externalitzen serveis sobre la base argumental de que es la única forma de garantir la prestació donat que les carències financeres són moltes i més quan des del Govern de l'Estat s'està imposant l'objectiu de dèficit zero.

Pel que fa al funcionament del sector públic crec que l'externalització de serveis tard o d'hora ens passarà factura i que ens acabarà generar en alguns casos més problemes que solucions. Externalitzar, com s'està fent per part d'algunes administracions, serveis de caràcter estratègic que estan vinculats estretament amb la presa de decisions és un error quan no es privatitzen i ens trobem en la paradoxa de que la intel·ligència roman fora de l'organització i a dins i tenim l'estructura més estrictament operativa.. Per altre banda des d'un punt de vista social estem generant una distància cada cop més llarga entre les condicions de treball del sector públic i les del privat que fa que els ciutadans cada cop entenguin menys aquesta situació, quins són els motius de que uns col·lectius disposin de més dies de vacances que la majoria del ciutadans quan per altre banda la realitat del món laboral està marcat per la precarització laboral, la pèrdua de condicions i una competitivitat cada cop més ferotge basada en un liberalisme probablement interessat i mal entès,

Caldrà més aviat o més tard posar remei a aquesta situació sobre la base de reduir la distància de les condicions de treball de les persones que treballen al sector públic o al privat de tal manera que les externalitzacions no es facin per motius economicistes sinó per raons d'idoneïtat . I que així també els ciutadans no vegin el sector públic com un lloc on es treballa en unes condicions laborals molt millors que al sector privat. Així ajudarem a que vegin l'Administració pública com una cosa molt més seva , el comú, i es perdi el distanciament que avui existeix.

Per acabar que ningú pensi que estic en contra de les condicions laborals existents en el sector públic, ans al contrari, el que he intentat explicar són el efectes que aquestes avui provoquen i com estan servin de justificació per promoure externalitzacions i a vegades privatitzacions amb l'argument de que son ingestionables des de l'administració i ho fa els mateixos agents que han permès o participat en la regulació de les condicions de treball dels funcionaris públics .

El debat sobre les relacions laborals en el sector públic no es pot basar novament en una reforma de la llei de Funció Pública on el legislador discuteixi els efectes de l'excedència o altres figures jurídiques, si es vol fer seriosament, al meu criteri, s'ha de basar en les relacions públic-privat i analitzar el sector públic en la seva totalitat, sense limitar-se a veure un part important molt important des del punt de vista normatiu, la part estatutària, però que cada cop és menys important des de la vessant pressupostària puix que cada cop el pes dels contractes externs és més alt.

Només els països amb voluntat d'anar endavant creuen fermament en un sector públic fort eficaç i eficient , que intervingui en la vida dels ciutadans prestant serveis de cohesió i per això calen polítiques de recursos humans més coherents i conseqüents amb els objectiu que es pretén assolir.

Barcelona setembre del 2002

MIQUEL SALAZAR CANALDA.

