

## EN PROFUNDIDADE

## Reducción do salario aos empregados públicos

O goberno español ven de comprometerse a reducir o gasto público para 2010 en 15.000 millóns de euros. Entre as medidas adoptadas atopase a redución do salario dos empregados públicos, unha medida "popular" socialmente de menor custo político. Por qué "popular"? Existen varias razóns: i) os funcionarios teñen emprego fixo, mentres o 20% da poboación activa está desempregada; ii) porque moito empregado público ten accedido a cargos públicos non pola súa cualificación senon a través da súa filiación política; e, iii) porque existe a percepción de ineficiencia do traballador público e a falta de control do servizo que presta.

Nembargantes, dubido que o profesor dos seus fillos, o métrico que o atende na consulta, o xuíz que atende o seu caso, a guardia civil que lle tranquiliza

za nunha desgracia, ou o bombeiro que apaga un lume vaían a ensinar peor, oscultarlle peor, dicarlle peor senténcia, non tranquilizarlle ou non apagar un lume porque lle recorten o salario un 5%. Por qué siguen traballando profesionalmente? Na excepción a situación actual de crise económica pide un esforzo a toda a sociedade. Disque este é o cerne da pouca resposta dos funcionarios públicos á convocatoria da pasada folga do 8 de Xuño. Porén, os problemas de produtividade e calidade no sector público non están resoltos.

Para a teoría económica a estrutura salarial óptima debe posuír dous tramos: 1) un tramo fixo (o "salario base"), onde se remunera a un traballador para "rete-lo" na empresa, en competencia cun hipotético contrato que poidese obter noutra (éis, remunerando a súa cualificación, experiencia, ca-

pacidade, etc.); e, 2) un tramo variábel: "prémios" que recibe o asalariado por realizar un traballo profesional conforme aos obxectivos da empresa (os "incentivos de produtividade"). Un empresario que quere que se realice un traballo profesional, premiará con grandes incentivos variábeis. O resultado? Os traballadores prestan un servizo axeitado: atenden aos clientes mellor, equívocanse menos, producen máis... e a cambio gañan máis.

Qué acontece no sector público? Os "prémios" por traballar profesionalmente i) son escasos; ii) os sindicatos teñen os convertidos gran parte deles nun dereito: concédense, e cómpense a través de negociación colectiva. O resultado? Empregados públicos prestando un servizo de calidade moi dispar nun sistema sen apenas penalizacións e control, e fundamentado na boa vontade individual. Temos a experiencia de atoparmos con empregados públicos que só buscan escaquearse, xunto con grandes profesionais cunha atención exquisita... mais cuxos

méritos non son recoñecidos; ambos grupos cobran practicamente o mesmo por un traballo de calidade moi diferente.

Como mellorar a calidade e a produtividade no sector público nestes tempos de crise? Vaia por diante que existen medidas de calidade de "impartición de docéncia," e "de xustiza," "investigación," "atención sanitaria," e "ao público," etc. Existen tres liñas de actuación: 1) baixar o salario base mantendo, cando non subindo, os incentivos de produtividade; 2) asignar incentivos claros con criterios de concesión obxectivos para percibir "prémios" pola consecución dun traballo profesional; e, 3) potenciar e reorientar o labor de inspección non só para supervisar o cumprimento do traballo, senon tamén para axetar os postos de traballo público cara a maior calidade na prestación do servizo. Isto redundaría nunha mellora na calidade da provisión pública de bens e servizos á sociedade, e nunha maior produtividade.

O Real Decreto-Ley 8/2010 reduciu proporcionalmente aos empregados públicos un 5% do seu salario. Aos asalariados públicos que cumpren axeitadamente co seu traballo recortou-se-lles o salario na mesma proporción que aqueles profesores, persoal sanitario, xuíces, policía e bombeiros que realizan o seu traballo "chapeuticamente," e mesmo "irresponsablemente," ou que aqueles "baixistas" profesionais (non me estoy referindo aos que desgraciadamente sufreren unha enfermidade crónica, senon aos "expertos en baixas") que buscan excusas para non acudir a traballar durante meses. A percepción social dos empregados públicos será a mesma. A produtividade e a calidade na provisión pública de bens e servizos non mellorará. Outra oportunidade de perda.

EDUARDO L. GIMÉNEZ FERNÁNDEZ  
UNIVERSIDADE DE VIGO  
EGALÍDEM