



EAPC blog

## Una PPP per a la transformació de l'ocupació pública de Catalunya – Josep Ramon Morera i Balada

🕒 20 d'abril de 2021



Malauradament no és una informació pública d'actualització permanent, de manera que no podem saber en temps real quantes persones hi treballem. Ens hem de conformar a conèixer les dimensions de l'ocupació pública catalana un cop l'any, i això fa que les darreres dades de què disposem siguin

de desembre de 2019, per bé que d'aleshores ençà, de ben segur, la nòmina ha engreixat. **En aquella data**, 324.920 persones prestàvem serveis a les administracions catalanes i els respectius sectors públics, i si a aquesta xifra hi afegim la gent que exercia ocupacions conjunturals, reforçant serveis, fent substitucions o atenent altres contingències i eventualitats, és molt probable que se superés amb

escreix la xifra de les 400.000 persones. En definitiva, el col·lectiu més nombrós de treballadores i treballadors del país, amb un cost associat que suposa el capítol de despesa més elevat dels pressupostos de la majoria de les nostres institucions.

Tot i això, es fa difícil, per no dir impossible, trobar en els idearis de les diferents forces polítiques la descripció d'un relat, el dibuix d'un pla sustentat en anàlisis preliminars que incorporin diagnòstic, amb fases i calendaris que permetin identificar la vertebració d'una política pública de personal (PPP) per a les administracions catalanes, una estratègia que expliqui què es pensa fer, per què, com es durà a terme i quant temps i recursos es consumiran en la transformació d'un model d'ocupació pública que tothom considera superat, un model amb unanimitat a l'hora d'afirmar que no s'ajusta a les necessitats reals i que ha esdevingut més un llast que no pas un estímul o un factor positiu per a la competitivitat del país. I és l'absència d'una PPP en el discurs dels partits el que també ha provocat que mai l'hàgim vist debatuda en seu parlamentària. No sabem de cap ponència o grup de treball, ni hem assistit a cap debat profund dirigit a tancar un pacte entre totes les forces polítiques, a fixar les bases i els punts de convergència per al disseny d'un pla de transformació de l'ocupació pública. Al seu torn, aquesta mateixa orfenesa és la que explica que mai hagi estat un ítem rellevant en l'ordre de prioritats de les agendes dels successius governs de la Generalitat.

La lectura dels programes electorals dels partits que han obtingut representació parlamentària el passat 14 de febrer permet identificar mesures, més o menys agosarades, algunes de les quals descrites amb la pretensió d'enunciar una PPP. No obstant això, en la majoria de casos es tracta de propòsits puntuals que no incorporen arguments o garanties que n'assegurin el compliment, de manera que sembla que es tracti més de declaracions programàtiques afegides perquè no sigui dit que hi ha manca de compromís que no pas promeses formulades amb la convicció de fer-les efectives si arriba el cas.

Convindreu amb mi que un post no dona per dibuixar una estratègia de transformació de l'ocupació pública, però sí que permet formular unes observacions que tal vegada ajuden a destriar el gra de la palla:

- Que l'objectiu principal de l'acció d'un govern sigui combatre l'excés de temporalitat laboral no és una PPP, és la cura prescrita davant d'una patologia generada per la mala praxi del sistema mateix.
- No es pot presentar com una PPP la gestió de les ofertes públiques d'ocupació, perquè és simple administració de personal.
- Tampoc és justificable que els màxims responsables de la funció pública del país es limitin a dirigir la gestió del personal d'administració i serveis de la Generalitat, un col·lectiu que amb prou feina supera el 8% del total de l'ocupació pública, i abdiquin i desatenguin la vertebració d'una estratègia d'abast nacional.
- Hem de deixar d'amagar-nos sota la falsa afirmació de la manca de competències i començar a treballar sobre l'articulació d'una veritable PPP.

- És inajornable la implementació d'un pla de xoc perquè la distribució del gènere en l'ocupació pública actual tingui reflex en l'estructura de comandament.
- Confiar el lideratge de la PPP a l'expertesa permetrà sostraure'l a la mediocritat i al mercadeig de vicaries.
- En l'accés al servei públic cal valorar les competències, les aptituds i les actituds, i oblidar la memòria.
- La complicitat i la col·laboració lleial dels agents socials és una exigència per transformar l'ocupació pública.
- La prospectiva s'ha d'incorporar com a pràctica habitual d'anàlisi, per conèixer la realitat i poder vertebrar una veritable PPP.
- Cal deixar en mans de la tecnologia l'administració de personal per concentrar tots els esforços corporatius en el disseny d'una política pública nacional en aquest camp.

La transformació digital de les administracions públiques ha d'anar acompanyada d'un capgirament profund del model d'ocupació pública que hem tingut fins ara; una cosa sense l'altra ens durà a un alentiment gratuït en l'assoliment de l'excel·lència en la prestació de serveis públics. No atendre aquesta crida adoba el terreny perquè el país romangui a la cua dels governs eficients, els estats competitius i ensem amb les societats emprenedores.

I si voleu, un altre dia parlem de la relació que podem trobar entre allò que en el món anglosaxó es coneix com a *public-private partnership* i el que aquí identifiquem com a PPP.

### **Josep Ramon Morera i Balada**

Funcionari de la Generalitat

Departament de la Presidència

---

🔗 ADMINISTRACIONS CATALANES, FUNCIÓ PÚBLICA, JOSEP RAMON MORERA I BALADA, OCUPACIÓ PÚBLICA, PERSONES DEL SERVEI PÚBLIC, SERVEI PÚBLIC, TRANSFORMACIÓ DE LES ADMINISTRACIONS