

CONFERENCIA SOBRE LA ORDENACION PROFESIONAL DE LA JUVENTUD

INFORME SOBRE EL INGRESO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

Convocada por la Delegación Nacional de Asociaciones, se ha celebrado durante los días 3, 4 y 5 de diciembre pasado una conferencia nacional para estudiar los problemas planteados a la juventud española en el momento de iniciar su actividad profesional.

Aunque la conferencia fué solicitada en el Congreso Nacional del SEU celebrado en Cuenca, los pro-

blemas discutidos y analizados han rebasado el mero campo universitario. No obstante, por las comunicaciones presentadas y por las intervenciones orales, quedó patente que uno de los problemas más agudos de la hora presente en lo referente a ordenación profesional de la juventud es el de las «salidas» de los graduados universitarios.

El número de participantes se elevó a 123, con representaciones de Colegios profesionales, Centros de enseñanza, SEU y Delegaciones de Asociaciones.

Los trabajos de la conferencia se efectuaron en reuniones plenarias, donde se expusieron las ponencias previamente determinadas y reuniones de las Comisiones para discutir las comunicaciones.

Las ponencias fueron las siguientes: «El sistema de selección de funcionarios públicos», «La promoción social en relación con las empresas», «La formación de profesionales», «Las profesiones técnica e investigadora en el desarrollo económico», «Estructura ocupacional de España» y «El universitario y la empresa de España».

Se presentaron 35 comunicaciones, debidas en gran parte a Colegios Mayores, Jefaturas del SEU, y en menor número a la Sección Femenina del Movimiento, Delegaciones Provinciales de Asociaciones y algunos Colegios profesionales.

En la sesión final de la conferencia, el relator, profesor Adolfo Muñoz Alonso, leyó las conclusiones, de las cuales merecen destacarse, para los lectores de esta Revista, aquellas que hacen referencia a la selección para el ingreso en la Función pública y la alusión a algunos de los problemas del régimen de ésta que inciden en la ordenación profesional de la juventud universitaria.

Muy especialmente se insistió en la conveniencia de tener en cuenta la experiencia del Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios, cuyos sistemas de selección y formación fueron alabados, destacando la importancia de las pruebas unificadas y el régimen de escolaridad común para los funcionarios superiores, como se hace en la mayor parte de los países europeos.

A continuación recogemos las conclusiones de interés para la Función pública.

El sistema de selección de funcionarios

1. El reclutamiento del personal al servicio de la Administración se realiza actualmente de un modo asistemático y poco racional. La insuficiente información sobre la oferta de empleos públicos, la multiplicidad y carácter aleatorio de las pruebas selectivas y la falta de un plan general de selección limitan las posibilidades profesionales de los jóvenes y perjudican a la propia Administración.

2. Debe procederse a un estudio sistemático de las condiciones en que actualmente se lleva a cabo el reclutamiento de personal por todos los organismos de la Administración central y local y los organismos autónomos. Este estudio debería proporcionar información suficiente acerca del número actual de funcionarios y clase de los mismos, los procedimientos de selección empleados, los criterios con que se desarrollan las pruebas selectivas y el número de éstas, las necesidades actuales de personal de la Administración y el número de vacantes de cada clase que será necesario proveer en los próximos años.

3. Como resultado de este estudio debe elaborarse un plan general de reclutamiento de funcionarios, que habría de prever entre otros los siguientes objetivos:

a) Evitar el reclutamiento de funcionarios por procedimientos distintos de la oposición o el con-

curso abiertos a todos los españoles que reúnan los requisitos de capacidad necesarios para la función.

- b) Impedir la ocupación simultánea por la misma persona de dos o más puestos de trabajo en los organismos públicos.
- c) Determinar con precisión las necesidades de personal de la Administración y establecer un programa general de reclutamiento.
- d) Unificar las pruebas selectivas para funcionarios que van a desempeñar funciones análogas, aunque vayan a ser destinados a organismos distintos.
- f) Facilitar información amplia a los posibles candidatos sobre los distintos tipos de empleos que ofrece la Administración pública, las formas de selección para cada uno y periodicidad de las pruebas de ingreso, así como sobre los incentivos ofrecidos, especialmente condiciones de trabajo y retribución real.
- g) Establecer pruebas selectivas racionales que permitan elegir los candidatos más aptos para la función a desempeñar, prescindiendo de todas aquellas pruebas o materias que se fundan únicamente en tradiciones arcaicas o defensa de intereses de cuerpo.
- h) Confiar la supervisión del cumplimiento del plan general de selección a un órgano central, con suficientes atribuciones y medios para mantener una coordinación efectiva en el conjunto de la Administración española.

4. Dentro de la situación actual, la creación del Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios de Alcalá de Henares ha cons-

tituído un intento de valor estimable, aunque limitado por referirse exclusivamente a una parte de funcionarios. Los resultados de esta experiencia deberán tenerse muy en cuenta al estudiar en su conjunto la selección de funcionarios para toda la Administración.

Problemática de la iniciación del ejercicio profesional

1. Evitar el monopolio de una clase o título, estableciendo la libre concurrencia de jure y de facto de los titulados del mismo nivel no sólo en la Administración, sino en cualquier aspecto del ejercicio profesional, siempre que reúnan un mínimo de identidad en las especialidades requeridas.

2. Eliminación de convocatorias para oposiciones cuyos estipendios no estén de acuerdo con el nivel económico de la categoría profesional solicitada.

Promoción social de los jóvenes profesionales

Oposiciones

1. Admitir la oposición como sistema no quiere decir que se dé por buena la forma en que muchas oposiciones se celebran. Es preciso conseguir pruebas cuyos resultados sean válidos y con un alto coeficiente de fiabilidad, evitando el azar o la suerte.

2. Las oposiciones deben humanizarse, organizándolas de forma que se tenga en cuenta al opositor. Son aconsejables la regularidad de las

convocatorias, la adecuada difusión y publicidad de la oferta de empleos en la Administración pública, la profesionalización de los Tribunales, la unificación de programas para pruebas similares, etc.

3. Conviene tener en cuenta, en este sentido, los sistemas de Francia y Alemania donde se exigen las

mismas pruebas de selección para ingresar en distintos cuerpos. Hay que tener en cuenta en España la experiencia del Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios.

4. La Comisión estima que el pluriempleo es uno de los obstáculos fundamentales para la promoción social de los jóvenes.—L. H.