



ENTREVISTA DEL MES

CON MR. JAMES R. WATSON, QUE NOS HABLA DE LOS PROBLEMAS ACTUALES DE LA RETRIBUCION DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS EN ESTADOS UNIDOS

Mr. JAMES R. WATSON, conocido ya por los lectores de DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA, que permaneció en España durante dos años como especialista en Administración pública en un programa de asistencia técnica de la ICA, es actualmente Director ejecutivo de la National Civil Service League, y aprovechamos la ocasión de su estancia en Madrid para que nos hable de los problemas que el sistema de retribución de los empleados públicos tiene planteados en su país y de las actividades que en la actualidad se desarrollan para remediarlos.



—Repetidamente se ha tratado en estas páginas sobre el sistema de retribución americano; por ello nos interesa conocer cuáles son sus problemas y cuáles son las orientaciones actuales a este respecto. ¿Podría, Mr. Watson, decirnos algo en cuanto a esto?

—En primer lugar me interesa hacer alguna aclaración que es básica, aunque para la mayoría de ustedes resulte innecesaria por demasiado conocida; me refiero al esquema fundamental retributivo utilizado en el Gobierno federal norteamericano. En principio se parte de la distinción entre los diversos factores que integran la retribución: los que tienen carácter económico y los que no lo tienen. Dentro de los primeros podemos distinguir los que integran la retribución como precio del servicio y aquellos otros que dependen del nivel general de salarios en un país y en un momento determinado, es decir, de lo que pudiéramos llamar condiciones del mercado de mano de obra.

Los factores integrantes del salario —naturaleza del trabajo, rendimiento, tiempo, etc.— han sido desde hace muchos años estudiados con atención y han dado lugar a las escalas de salarios que en relación con un plan de clasificación de puestos viene aplicándose satisfactoriamente, no planteando en la actualidad más problemas que los meramente técnicos, inherentes a la dificultad de la clasificación objetiva de cada uno de los puestos de trabajo.

Existen los dieciocho grados que ustedes ya conocen, y dentro de cada uno de esos grados hay una posibilidad de aumentos de retribución por antigüedad o por méritos.

Ahora bien; esta escala de sueldos ha de tener un principio y ha de tener un fin, ha de determinar el aumento de grado a grado, la uniformidad o diversidad de estos aumentos y ha de estar de acuerdo, en definitiva, con el nivel general de salarios en el país.

Estos últimos son los aspectos del sistema de retribución de los funcionarios públicos que actualmente están sometidos a revisión.

—Respecto a la relación del nivel de retribución de los funcionarios con el nivel de salarios en la empresa privada, ¿puede decirnos en qué situación se encuentra actualmente este problema en los EE. UU.?

—Es necesario distinguir aquí los distintos niveles de funcionarios. Hay dos clases de funcionarios para los que la situación actual es clara: los altos directivos y los auxiliares. Respecto a estos últimos el nivel retributivo en la Administración pública y en las empresas privadas es sensiblemente el mismo. Sin embargo, para los funcionarios directivos el caso es bien distinto. Existen muy notables diferencias a favor de los dirigentes de empresas privadas.

Evidentemente este es un problema grave, ya que de esta forma la Administración pública no atrae a lo más granado de la juventud ambiciosa del país; y en segundo lugar, porque las personas de valía que por cualquier causa llegan a la Administración pública escuchan tan insistentes e intensos cantos de sirena procedentes de las empresas que terminan por abandonar el servicio público, creando el riesgo de que en éste permanezcan solamente los menos capacitados.

—Este problema, ¿desde qué nivel se produce? ¿Puede decirnos las posibilidades de carrera de un universitario en el Servicio civil?

—El problema se produce ya para el universitario desde el momento del ingreso, aunque se va agudizando a lo largo de la carrera adminis-

trativa. Un universitario puede entrar ya con un sueldo base quizá suficiente y a tono con el nivel general, pero sus posibilidades desde que ingresa se limitan a triplicar el sueldo, mientras que en la empresa privada las perspectivas son más estimulantes.

—Creo recordar que la diferencia entre el máximo de retribución y el mínimo era en EE.UU. aproximadamente de cuatro veces y media o cinco. ¿Considera usted adecuada esta diferencia en las actuales circunstancias sociales y económicas de su país?

—Creo que en la actualidad esta diferencia puede resultar escasa. Si la Administración pública ha de competir en este campo con la empresa privada es necesario aproximar los sistemas retributivos de ambas. Respecto al problema que usted apunta creo que existe mayor diferencia en la empresa privada.

—El posible incremento de esta diferencia obligará a una revisión de las escalas de sueldos existentes para los distintos grados. ¿Cree usted que ha de hacerse con aumentos uniformes en cada grado o es necesaria alguna diferenciación?

—El grado de estímulo para el ascenso en los primeros escalones salariales es considerado suficiente por la mayoría de los especialistas; sin embargo no ocurre lo mismo respecto a los últimos o más altos. Esto exige una reconsideración de las diferencias existentes entre los grados más elevados para adaptar su retribución al nivel general del país y estimular a los funcionarios más capacitados a asumir las tareas de mayor responsabilidad.

—¿Qué actividad realiza el Gobierno de los EE.UU. para resolver estas cuestiones?

—En primer lugar se realiza una labor preparatoria de investigación y estudio de datos por los organismos federales interesados en esta materia. Son principalmente la U. S. Civil Service Commission, el Bureau of Budget y el Bureau of Labor Statistics. Estos organismos ya elaboraron sus informes, que han sido sometidos a consideración del Presidente de los EE. UU.

El Presidente, en consecuencia, ha nombrado una Comisión para estudiar este asunto, presidida por M. Clarence Randall y cinco miem-

bros más, y esta comisión se ocupa de preparar las propuestas que este mismo año se proyecta enviar al Congreso.

—¿Cuál es la colaboración de la Asociación a que usted pertenece con la comisión oficial?

—Todos los especialistas de Administración de Personal que pertenecen a la National Civil Service League, entre los que se encuentran muy eminentes profesores e investigadores, a alguno de los cuales, por ejemplo Mr. Siciliano, ya conoce usted por su participación en el coloquio internacional que sobre Formación de Funcionarios se celebró en Alcalá de Henares en mayo de 1960, participan en las tareas de la comisión con su asesoramiento y con su trabajo.

—Para terminar, ¿quiere resumirnos cuáles son los resultados de la actuación de la Comisión a que se acaba de referir?

—Podemos afirmar que existen grandes probabilidades de que en este mismo año 1962 se someta al Congreso una proposición de reforma que aborde fundamentalmente los siguientes puntos:

1.º El Gobierno Federal realizará y mantendrá permanentemente un estudio comparativo de las retribuciones en el ámbito estatal y en el ámbito privado para tratar de adaptar las retribuciones de los empleados públicos a las de las empresas privadas.

2.º El Presidente hará anualmente una revisión del nivel general de retribuciones y propondrá al Congreso las oportunas modificaciones. La revisión anual de las escalas de retribuciones es de gran importancia para mantener el equilibrio deseado, dado el dinamismo que esta cuestión tiene en el mundo de los negocios.

3.º El tercer punto a que se refiere la propuesta se encamina a solucionar las dificultades a que nos hemos referido respecto a los niveles superiores. Se propone un incremento adecuado del grado de estímulo en cada uno de los escalones superiores.



Creo que con estas tres medidas fundamentales se dará un paso decisivo en el perfeccionamiento del sistema de retribución del personal al servicio del Estado Federal.