



EAE-KO ENPLEGU PUBLIKOARI BURUZKO LEGE-PROIEKTUAREN ADMINISTRAZIO-ZAMEN GAINEKO MEMORIA, XEDAPEN OROKORRAK EGITEKO PROZEDURARI BURUZKO 8/2003 LEGEAREN 10.3 ARTIKULUAREN ONDORIOETARAKO

1.- AURREKARIEN DESKRIBAPENA ETA XEDAPENA BEHARREZKOA DELA ERAKUSTEN DUTEN ARRAZOI EKONOMIKOAK

Euskal funtzio publikoa 6/1989 Legearen bidez arautu zen. Arau-garapen horren azken asmoa -lege haren zioen azalpenean zehazten zen moduan- "euskal administrazio publiko guztientzat funtzio publikoaren eredu bat ezartzea" zen, hura identifikatzeko oinarritzko elementu komun batzuk izan zitzaizkien, betiere aintzat hartuta gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak eta antolaketa-ahalmenak.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau zuzenean dago lotuta duela bi hamarkada baino gehiago hasitako funtzio publikoaren arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesu luze horrekin. Testuinguru-aldaketak, funtsean, bi dira. Lehenengo aldaketa da Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea argitaratzeak oinarritzko arau-esparru berri bat ekarri zuela arlo horretan, arloarekin lotutako estatu-oinarrien ikuspegi irekia ezarri baitzuen (batzuetan, xedapen bidez, baina beste batzuetan, printzipio irekien bidez), eta hortaz, autonomia-erkidegoen esku ahalmen nahiko zabala utzi baitzuen araugintzarako. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta enplegu publikoaren alorreko oinarritzko legeriaren alderdirik berritzaileenak, arau-garapena behar baitute zuzenean aplikatu ahal izateko: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Bigarren testuinguru-elementua administrazio publikoen esparruan izandako aldaketa sakona da: globalizazioa areagotzearekin batera, estatuen eta lurraldeen artean elkarrekiko mendetasun handia sortu da; informazioaren eta komunikazioaren teknologiek eragin izugarria dute; ezagutzaren gizartea gauzatu joan da; mugak zabaldu dira, eta immigrazioaren fenomenoak hedatu; eta, azken finean, lurraldeetako gobernu-maila desberdinetako erakundearen artean gero eta lehiakortasun handiagoa sortu da (estatuak, autonomia-erkidegoak, lurralde historikoak eta udalak).

1989ko legearen ildoari jarraituz, Lege honetako xedapenak euskal administrazio publiko guztiei aplikatzen zaizkie, eta arau-esparru komuna ezartzen da enplegu publikoaren arloan; nolana ere, legeak erabat errespetatzen du foru- eta toki-autonomia, bai eta lurralde bakoitzeko gobernu-organoei dagozkien araugintza- eta antolaketa-ahalmenak ere. Nolanahi ere den, tresna batzuk aurreikusitako legeak, gai horietan guztietan lankidetzan aritzeko edo, are, laguntza teknikoa eskatu edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko.

Eusko Jaurlaritzak berak 2013ko ekainaren 25ean egindako bilkuran laburtu bezala (hartan, X. Legegintzaldiko, hau da, 2012-2016 urteetarako legegintza-egutegia onartu zen), Jaurlaritzaren konpromisoa da administrazio eraginkor eta gardenean

aurrera egitea, baliabide publikoen kudeaketa modernoa eta arduratsua egin dezan. Akordio horretan bertan, araututakoaren helburuak zehaztu ziren:

b.1) Arautzearen helburu nagusia:

- *Euskadiko enplegatu publikoaren araubide juridikoa antolatzea eta zehaztea, oinarrizko legedian aurreikusitako taxutze-tarteen barruan, eta Euskadiko Autonomia Estatutuan eta Konstituzioan aitortutako eskumenen arabera.*
- *EAEko herri-administrazioetan enplegu publikoa kudeatzeko aplika daitezkeen tresnak garatzea.*

b.2) Beste helburu batzuk:

- *EAEko herri-administrazioen arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesua gauzatzea.*
- *Arautegi autonomikoa 7/2007 Lege, apirilaren 12ko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua onartzekoak ezarritako oinarrizko arau-esparru berrira egokitzea, bereziki egiturazko gaiei lotutako alderdi guztiei dagokienez, edo enplegu publikoaren erlazioetan alde objektiboa dutenei dagokienez: zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura, lanaren ebaluazioa, lanpostuak betetzeko sistema eta ordainsari-sistema.*
- *Enplegatu publikoaren berezko eredia zehaztea.*
- *Arau-esparru komun bat ezartzea enplegu publikoaren alorrean, gobernuaren lurralde-maila guztietan aplikatu ahal izango dena, foru- eta toki-autonomia ez ezik, lurralde-gobernu bakoitzaren arauketa- eta antolaketa-eskumenak ere errespetatuko dituen.*
- *EAEko enplegu publikoak pausoz pauso hurbilketa-prozesu baterantz aurrera egiteko oinarriak finkatzea, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak baztertu gabe.*
- *Lana ebaluatzeko sistema bat ezartzea; sistema hori tresna garrantzitsua izango da kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoek lanpostuetako zereginetan eta jokabide profesionalen duten garapen profesionala egiaztatzeko.*

Euskal Autonomia Erkidegoko lege-aurreproiektuen eta eduki ekonomikoko arau-xedapenen proiektuen ekonomia- eta arau-kontrola nahitaezko izapidea da, arauak onartu aurretik nahitaez egin beharrekoa, ekainaren 30eko Euskal Autonomia Erkidegoko Ekonomia Kontrolari eta Kontabilitateari buruzko 14/1994 Legearen 25. eta 55. artikuluen arabera.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren barne-kontrol ekonomikoa eta kontabilitatea garatzen dituen abenduaren 31ko 464/1995 Dekretuaren 42.1 artikulua memoria ekonomiko batek jaso behar dituen atalak edo alderdiak ezartzen ditu.

Laburbilduz, euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzea lege honen egituraketaren ardatzetako bat da, eta haren azken helburua da oinarrizko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren instituzioa profesionaltasun-maila handikoa, inpartziala eta arduratsua izan dadin emaitzen kudeaketari begira. Hau da, herrialdeko ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilua izango den erakundea, herritarrak zerbitzatzea izango duena aurreneko lana. Balio egokiak eta kode etikoa bereganatuko dituen, eta bere funtzioak edo eginkizunak zuzentasunez betetzean eredugarritasuna funtzionamenduaren funts bihurtuko duena.

Horretarako, alde aurretik, helburu jakin batzuetan inbertitu behar da, eta horrek gastua dakar epe laburrean, baina, geroago, eragin onuragarria izango du euskal administrazio publikoetako langileen gastuan, eraginkortasun eta efizientzia handiagoa lortu nahi baita administrazioaren funtzionamenduan, are administrazio-egituren iraunkortasuna bera ere bermatuta. Horregatik, hurrengo atalean administrazio-karga gisa aipatzen direnak egokitzat hartu behar dira etorkizunerako inbertsio diren neurrian.

2.- ADMINISTRAZIO-KARGAK

Jaurlaritzaren Kontseiluak 2010eko abenduaren 28an egindako bilkuran onartutako erabakian xedatutakoa aplikatuz, hark xedapen orokorrak izapidetzeko jarraibideak onartu baitzituen, berariaz aipatu behar da zer eragin izango duen arau-proiektuak administrazio-zamei dagokienez, arautze berriak inolako beharrik gabe trazarik ekar ez dezan.

Legesarea lankidetzeta-gunean argitaratutako dokumentazioaren arabera, proiektu honi egokituta, "administrazio-kargatzat" hartzen dira araudian xedatutako eginbeharrak betetzeko partikularrek eta herri-administrazioek egin beharreko administrazio-jarduerak.

Herri-administrazioek bere gain hartu beharreko administrazio-kargak dira

- Zuzendaritza Publiko profesionala (III. titulua)
- Jardunaren ebaluazioa (53. artikulua)
- Lanpostuen azterketa (54. artikulua)
- Lanbide-karrera horizontalaren garapena (88.-90. artikulua)
- Barne-sustapen horizontala (93. artikulua)

III. titulan hauek zehaztu eta arautzen dira: zuzendaritza publiko profesionala, zuzendaritza-lanpostuei lotutako zereginak, betebeharrak eta monografiak, eta zuzendaritza-lanpostuak antolatzekeo tresnen ezaugarriak. Ondoren, izendatzeko prozedura eta zuzendari publiko profesionalen araubide juridikoa zehazten dira.

Jardunaren ebaluazioari dagokionez, beharrezkoa da enplegatuta dauzkan langileen jardunaren ebaluazio-sistemen arau-garapena egitea. Haiek ezartzeko, lanpostuak deskribatu behar dira lehenago. Euskal administrazio publikoek garatuko dute arau bidez jardunaren ebaluazioak nolako eragina izango duen enplegatu publikoen karrera profesionalean, barne-sustapenean, lanpostuen hornikuntzan, lanpostuan jarraitzean eta ordainsari osagarrietan, lege honetan ezarritako eran.

Lanpostuen azterketa ezinbesteko tresna da informazioa lortzeko lanpostuari dagozkion eginkizunei eta hura betetzeko izan beharreko gaitasunen profilari buruz. Informazio hori oinarri hartuta prestatzen dira giza baliabideak antolatzekeo eta kudeatzeko tresnak. Lanpostuen azterketatik ateratzen den informazioak enplegatu publikoen eskura egon beharko du.

Jardunaren ebaluazioa eta lanpostuen azterketak onuragarriak dira argi eta garbi Administrazioa efikazagoa eta eraginkorragoa izateko, nahiz eta hasieran lan gehiago egin behar izan.

Karrera profesionala funtzionarioek beren garapen profesionalean lanpostua aldatu behar izan gabe aurrera egitea izango da.

Lanbide-karrera horizontalak funtzionarioaren hazkunde profesionala aitortzen du, lanbide-gaitasunak egiaztatzekeo sistema baten bidez; sistema hori irizpide objektiboen bidez egituratzen da, eta irizpide horiek funtzionario bakoitzaren benetako lanbide-garapena identifikatu, ebaluatu eta baloratu egiten dute.

Karrerako funtzionarioek bermatuta izango dituzte, administrazio publikoek beren legeetan ezarritakoaren arabera, karrera profesionaleko sistemen barruan eskuratuta edo aitortuta dauzkaten eskubide ekonomikoak.

Partikularrek beren gain hartu beharreko administrazio-kargak dira.

- Dokumentazioa aurkeztea hautatzeko prozesuetan parte hartzean.

3.- IDENTIFIKATUTAKO KARGAK MURRIZTEA

Nabarmena da testu osoan administrazio eraginkorra eta kalitatekoa sortzeko kezka; horren adierazgarri, besteak beste: Egiturak arrazionalizatzea, langileen profesionaltasuna eta kontrol-tresnak.

Zenbait mekanismo ezartzen dira kostuak arrazionalizatu ahal izateko; besteak beste: aurretiatzko plangintza, herri-administrazioen arteko lankidetzak-hitzarmenak, komunikazio-sare komunak sorrera, datu-baseak partekatzea eta bateratzea, eta azpiegiturak partekatzea.

Batzordeen sorrera, sektoreak elkartzeko eta parte-hartzaile izateko foro moduan; horri esker, eztabaidatu egin daitezke, irtenbideak aurkez daitezke, eta, horrenbestez, kargak errazago arrazionalizatzen dira.

1. Herritarren eta Administrazioaren arteko harremana administrazio elektronikoren bidez

Herritarren lana erraztera jotzen da, hiru bide hauek erabiliz: lehenik, beharrezkoak ez diren edo behin eta berrizkoak diren izapideak kentzen dira, eta izapideak eta dokumentazioa sinplifikatu; bigarrenik, bitarteko telematikoen erabilera bultzatzen da, besteak beste, aukera ematen dutelako gestioak egiteko leku jakin batera joan gabe, datuak eta agiriak berehala helarazteko aukera emateaz gain; hirugarrenik, administrazioaren esku dagoen dokumentazioa ez aurkezteko eskubidea benetan erabili ahal izatea ahalbidetzen du. Azken puntu horretan, bi bide irekitzen ditu: alde batetik, ez da eskatzen dokumentaziorik, gestioa egiten den administrazioan badago; bestetik, interesdunak baimena eman ondoren, datuak eska daitezke gestioa egiten den administrazioa ez diren beste administrazio batzuetan: datuak egiaztatzea Barne Ministerioan, Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrean eta abar.

Zehazki, 78.1.h) artikulua aipa dezakegu, hautaketa-prozesuetako deialdietan ezinbestean jaso behar den informazioa zein den zehazten duelako; besteak beste: *h) zer eredu erabili eskabidea formalizatzeko, edo zer helbide edo egoitza elektronikoren bidez izapidetu eskabidea, eskaera telematikoak ondorioak izan ditzan.*

2. Behin-behineko langileen kontrola

Lehenengo aldia da berriaz arautu dena gehienez ere behin-behineko zenbat langile eduki daitezkeen eta zer-nolako lansariak eduki behar dituzten. Herri-administrazio bakoitzeko gobernu-organismoak zehaztuko ditu lansari-baldintza horiek, baina informazio publikoa izango da, eta lanpostu-zerrenda batean jaso behar da (27. artikulua). Autonomia-erkidegoko administrazioan bete beharreko irizpideak eta mugak, berriz, enplegu publikoaren eskumenak dituen sailak arautuko ditu.

3. Herri-administrazioen arteko koordinazioa/mugikortasuna

Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea sortzen da, funtzio publikoaren euskal kontseiluaren ordeztuz, 10. artikuluan eta hurrengoetan araututa, haren izaera, osaera eta eskumenak zehazten baitituzte.

Batzordea enplegu publikoaren inguruko gaiak kontsultatzeko eta koordinatzeko organo teknikoa da, eta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrari eta instituzionalari, foru-administrazioei, toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzu-erakunde langileei eragiten die, eta guztiak hartan daude ordezkaturik.

Lege-proiektuaren 12. artikuluan, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eginkizunak datoz jasota. Herri-administrazioek langileei buruzko beren politikak koordinatu behar badituzte, koordinazio hori organo tekniko honetan gauzatuko da. Hainbat ideia dago berariaz jasota: administrazioen arteko mugikortasuna sustatzea; langileei buruzko politika puntualak martxan jartzeko irizpideak bateratzea; ebaluaketak egiteko irizpideak bateratzen ahalegintzea; karrera profesionala egiteko eredu homogeneoak proposatzea; administrazio guztietarako prestakuntza politikak sustatzea; enplegu publikoa batera eskaini ahal izateko proposamenak egitea; lanpostua definitzeko eta bateratzeko irizpideak homogeneizatzea; eta euskal zuzendari publiko profesionali buruzko politika erkidea bat proposatzea.

Organo honetan parte hartuz ez ezik, esperientziak trukatzuz eta irizpideak bateratuz ere, lankidetzaz bitarteko zehatzak ezartzen dira hitzarmenen bidez.

4. Euskal Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordeak Euskal Enplegu Publikoaren sorrera sustatuko du.

5. Enplegu publikoaren sektorearteko batzordearen sorrera (17. artikulua)

Enplegu publikoaren arloan eskumena duen sailaren eta sektore-esparruen organo kudeatzaileen arteko koordinazio- eta informazio-organoa teknikoa, autonomia-erkidegoko administrazio osoko langileen kudeaketa eta negoziazio kolektiboa koordinatzeko.

6. Legean enplegu publikoa antolatzeko eta pertsonen kudeaketa optimizatzeko aurreikusita dauden planak (45.-47. artikulua).

Enplegu publikoaren plangintzaren eta plangintzan erabiltzen diren tresnen helburua zerbitzu publikoak eskaintzeko orduan eraginkortasunez aritzea izango da, eta eskura dauden baliabide ekonomiko, material eta teknologikoak efizientziaz erabiltzea. Plangintzaren oinarriak hauek izango dira: administrazio publikoaren baliabideak egokitzea; prestakuntzan, lanbide-sustapenean eta mugikortasunean politika egokiak aurrera eramatea; eta, hala egokituz gero, pertsonen kudeaketa optimizatzeko lege honetan aurreikusitako planak abian jartzea.

Zehazki, pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak antolamendu-planen barruko modalitate berezi bat dira, eta haien helburu nagusia da euskal administrazio

publikoer enplegu publikoa arrazionalizatzeko eta optimizatzeko nahiz, hala behar duenetan, birdimentsionatzeko neurriak eskatzen dizkieten egoerei aurre egiten laguntzea, zerbitzuen eskaintza berriz definitu beharra gertatzen bada, gastu publikoa murriztu egiten bada aurrekontua mugatu beharra dagoelako nahiz ekonomia edo finantzen krisia gertatu delako, edo diru-sarrera publikoak murriztu egin direlako, eta horren ondorioz ezinezkoa bada unean uneko langile-taldee eustea.

7. Administrazioaren benetako beharrei lotutako lanpostuak sortzea.

Horretarako, honako hauek aurrez aztertu behar dira: lanpostuen kargak eta neurria, lanpostuei lotutako eginkizunak, betebeharrak, haiek betetzeko behar diren abileziak, eta haien adierazpena lanpostuen zerrendetan.

Lanpostuak betetzeko eskatutako ezagutzen edo abilezien arabera multzokatuko dira, lanbide-karrerako sistema, langileak hautatzeko prozesuak eta lanpostuak hornitzekoak, eta enplegatu publikoen prestakuntza antolatzeko (14.e eta 39. artikulua).

8. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak proposatuta, EAEko administrazio sektore publikoan diharduten langileen kopurua zehaztea (14.c artikulua).

9. Lanpostu bakoitzean lanpostua betetzeko langile egokiena egon dadin lortzea, langileek zer dakiten eta zer gaitasun eta trebetasun dituzten kontuan hartuta.

Horrek berekin dakar langileak ondo prestatzea (83. artikulua), ondo aukeratzea (70. artikulua) eta lanbide-karreran bakoitzak aurreratutakoa ezagutzea (88.-90. artikulua).

10. Karrerako funtzionarioen eta lan-kontratu finkoko langileen barne-sustapena (91. artikulua)

Lanpostuak gordetzen zaizkion langile-mota eta lanpostu jakin bat betetzen duen pertsonak administrazioarekin daukan lotura elkarri egokituta egotea ahalbidetu nahi da. Hala, langileen kudeaketaren konplexutasuna ezin gehiago areagotzea galarazten da.

Euskal administrazio publikoetan zerbitzuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioen eta lan-kontratu finkoko langileen lanpostuak norbere administrazioak barik beste administrazio bateko lanpostu modura sailkatzen badira, langile horiek aukera izango dute norbere administrazioko langile-multzoan sartzeko, edo dagokien kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo kategoria profesionalean funtzionario izatera iristeko. Dena den, horretarako eskatzen diren titulazio-eskakizunak eta gainerako betekizunak bete beharko dituzte; horrez gain, dagozkien administrazioek salbuespen modura egiten dituzten hautaketa-proba mugatuak gairiditu beharko dituzte.

11. Enplegu publikoaren eskaintza batean hitzemandako lanpostuen zuzkidurak areagotzea (51.2 artikulua)

Enplegu publikoaren eskaintza batean hitzemandako lanpostuen zuzkiduren ehuneko hamar gehiago ere onar daiteke deialdi batean, hura onartu denetik lanpostu batzuk hutsik geratu badira, benetako beharrak eskainitakoetara egokitzeko, enplegu publikoa berriz eskaini, beste deialdi bat egin eta beste hautaketa-prozesu bat kudeatu behar izan gabe, eta, horrenbestez, diru- eta denbora-kudeaketa gehiegi handitu gabe.

12. Izangaien zerrenda osagarria (79.6-79.8 artikulua)

Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek ezingo dute proposatu funtzionario izatea deitutako lanpostu kopurua baino handiagoa den aukeratutako izangai kopuru bat; hala ere, hautaketa-organismoek izangaien zerrenda osagarria eska dakieke, haiek karrerako funtzionario izendatzeko, honako hauek gertatuz gero: barne-sustapeneko txandan aukeratutako pertsonen lehen betetzen zuten lanpostuan esleitzea destinoa, edo aukeratutako pertsonen lanpostua uztea, edo eszedentzia eskatzea, lanpostua gordetzeko eskubiderik izan gabe.

4.- ADMINISTRAZIO-KARGAK AREAGOTZEA

- Jardunaren ebaluazioa (53. artikulua)

Proposamenaren helburua da figura hori enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko tresna bihurtzea, jokabide profesionala, errendimendua eta emaitzen lorpena ebaluatu eta baloratu ahal izateko, eta euskal administrazio publiko bakoitzak du eskumena, bere esparruan, jardunari buruzko ebaluazioaren ondorioak zehazteko.

Jarduna ebaluatzeko sistemak aplikatzeko, beharrezkoa izango da alde zuzenetik lanpostuak deskribatzea eta alde zuzenetik jarduna baloratzeko aukera ematen duten sistema objektiboak arautzea eta onartzea.

- Karrera profesional bertikala eta karrera profesional horizontala, lanbide-garapenera lotuta, eta Eusko Jaurlaritzaren erregelamenduzko garapeneraren mende (85. artikulua eta hurrengoak).

Karrera profesional horizontala funtzionarioek lanpostua aldatu behar izan gabe lortutako garapen profesionalaren bana-banako aintzatespena da, eta garapen horren adierazgarri honako hauek dira: lanbide-jardunean izandako hobekuntza, lanbide-ibilbidearen eta jarduteko eraren ondorioz; egindako lanen kalitatea; ikasitakoa; jardunaren ebaluazioaren emaitza; eta betetako eginkizunarekin eta lortutako esperientziarekin zerikusia duten beste meritu eta gaitasun batzuen ebaluazioaren emaitza (86. artikulua).

Karrera profesionalak arauzko garapena behar du, ebaluaziorako irizpide objektiboak, ebaluaziorako prozedura eta behar diren giza baliabideak zein bitarteko teknikoak zehatz ditzen.

- Langileen erregistroa sortzea (52. artikulua)

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrak eta instituzionalak, foru-aldundiek eta toki-administrazioek, hala nola Euskal Herriko Unibertsitateak eta Batzar Nagusiek langileen erregistroa izango dute, eta bertan administrazio horietan diharduten langile guztien datuak jasoko dira.

Langileen erregistroek helburuok izango dituzte:

- a) Inskribatutako langileen espediente pertsonalak erregistroan daudela bermatzea.
- b) Informazioa izatea giza baliabideen eboluzioaren plangintza, azterketa eta jarraipena egiteko.
- c) Enplegatu publiko bakoitzaren ordainsariak zehaztea.

Horretarako, euskal administrazio publiko bakoitzeko sektore publikoa osatzen duten erakundeek langileen erregistro osagarria izango dute, eta erakunde bakoitzak zuzenean kudeatuko du hura, langileen erregistro orokorrarekin koordinatuta.

Estatistiketan erabiltzeko eta enplegu publikoari buruzko azterlan eta txostenak egiteko, autonomia-erkidegoko langileen erregistroan atal berezi bat sortuko da, euskal administrazio publiko guztietako langile guztiei buruzko informazio osagarria jasotzeko, bai eta kasuan kasuko sektore publikoan diharduten langileei buruzkoa jasotzeko ere.

Toki-administrazioek ez badute gaitasun teknikorik edo ekonomikorik langileen erregistro bat garatu edo mantentzeko, foru-administrazioek beharrezko laguntza teknikoa eskainiko diete, artikulua honetan eskatzen dena beteko dela bermatzeko; horretarako, eragindako administrazioen arteko lankidetzeta-hitzarmena izenpetuko da.

- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra sortzea (20. artikulua)

Haren esparruaren barruan Administrazioko eta sektore publikoko entitateetako unitate, zerbitzu eta lanpostu guztiak sartzen dira, haietan lurralde-esparrua, izaera, izena eta langile-multzoa edozein izanda ere, honako hauek izan ezik: unibertsitateko eta unibertsitatez kanpoko irakasleak eta Osakidetzako langileak.

Foru- eta toki-administrazioek Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra sortuko dute. Foru-administrazioek, gainera, lagundu egin behar dute, toki-administrazioek behar bezala gara ditzaten Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorri dagozkion eginkizunak, gaitasun tekniko edo finantzario egokirik ez badute (20.4 artikulua).

Zehazki, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearentzat:

- Zuzendari publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea (19.2.f artikulua).
- EAEko herri-administrazioetako zuzendari publiko profesionalentzako zuzendaritza-garapenerako programak irakastea edo homologatzea (19.2.g artikulua).
- Karrera profesionalerako prestakuntza (19.2.b artikulua).
- Emakumeen eta gizonen berdintasun-arloko prestakuntza (19.2.b artikulua).
- Hitzarmenen bidez, bere gain hartu ahal izango ditu foru- eta toki-erakundeetan edo EAEko sektore publikoko gainerako entitateetan enplegatutako langileen kanpo-prestakuntza eta haien gaitasunen egiaztapena (19.4 artikulua).
- EUDELekin (Euskadiko udalen elkarte), hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu, toki-entitateetako langileen prestakuntza bermatzeko (19.4 artikulua).

5.- MEMORIA EGITEKO ESKUMENA

Txosten hau eman da Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 6.1.a) artikuluan ezarritakoari jarraiki, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako sailak sortu, kendu eta aldatzeari buruzko eta haien eginkizun eta jardun-arloak zehazteari buruzko abenduaren 15eko 20/2012 Dekretuaren 6.1.e) artikuluari dagokionez, 6. artikulua 1.e) atalean sailak honako gai honetan zer eskumen duen zehazten baitu: "*Funtzio publikoa, administrazioaren antolamendua eta langileen araubide juridikoa eta ordainketari buruzkoa.*"

Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzeko apirilaren 9ko 188/2013 Dekretuaren 16.1.a) artikuluan xedatutakoaren arabera, Funtzio Publikoko Zuzendaritza honen eskumena da "*arau orokorren proiektuak prestatzea funtzio publikoaren arloan.*"

Aztergai dugun gaian aipatutako araudiak aitortutako eskumenean oinarrituta, eta Xedapen Orokorrak egiteko Prozeduraren abenduaren 22ko 8/2003 Legeak xedatutakoa betetzeko, honako Memoria hau egin da.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko apirilaren 7a

Juan M^a Barasorda Goicoechea
Funtzio Publikoaren zuzendaria