



## EUSKADIKO ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE-PROIEKTUARI BURUZKO AZALPEN-MEMORIA

### 1.- ARRAZOIAK.

Euskal funtzio publikoa arautzeko xedea hartu zuen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, eta arau-esparrua ezarri zion funtzio publikoaren instituzioaren eraikuntzari euskal administrazio publikoetan, bai Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoan, bai eta foru- eta toki-administrazioetan ere. Euskal Autonomia Erkidegoko autonomia-estatutuaren 10.4 artikulua autonomia-erkidegoari eman dion eskumenean hartzen du euskarri arau-garapen horrek, zeinak azken helburutzat baitu —aipatu legearen zioen adierazpenean agertu bezala— "Euskal Administrazio Publikoentzat (...) Funtzio Publikoaren euskal eredu bat lortzea".

Hogeita bost urte igaro dira 1989ko lege hori onartu zenetik, eta, zalantzarik gabe, lagungarria izan da euskal funtzio publikoa sendotzeko kasuan kasuko gobernu-mailen eta herritarren zerbitzuko erakunde modura. Aurrerapen handiak egin dira lege horren indarraldian, nahiz eta Estatuko oinarrizko esparruak mugak ezarri garai hartan. Egin-eginean ere, estua zen orduan araugintzarako tartea, eta are gehiago mehartzen zen, tokiko funtzio publikoari zegokion guztian mugak lausotzeraino, eremu horretako Zuzenbide-iturrien sistema oso anbiguotzat jo baitzitekeen orduan, nabarmen nahasitzat ez bazen.

Nolanahi ere, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak argi erakutsi zuen zer helmuga zuen bere bidean: funtzio publikoaren euskal eredu bat, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak eta autoantolamendua ahala eragotzi gabe, identifikaziorako oinarrizko elementu komun batzuk erakutsiko zituen. Alde batetik, "euskal sektore publiko"aren kontzeptua arian-arian sartuz joan zen Euskal Autonomia Erkidegoko lege batzuetan; eta, bestetik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak berak defendatu zuen euskal administrazio publiko guztietan aplikatu behar zela, eta are haren aurreikuspenetatik asko lan-kontratuko langileei ere hedatzea.

Funtzio publikoaren euskal ereduak ez da funtsarri horiekin bakarrik eraiki; izan ere, Eusko Jaurlaritzak jarduera tinkoa izan du eredu horren garapenaren une erabakigarrietan, eta zenbait elementu identifikatu ditu, zeinek, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean bederen, funtzio publiko mota bat nabarmendu baitute, gainerako administrazio publikoetarako, estatuko zein foruko nahiz tokiko, "modernizazio-paradigma" bihurtu dena, neurri handi batean.



Funtzio publikoaren eredu berria arian-arian sartu da Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoan, eta joan den mendeko laurogeita hamarreko hamarkadan ditu sustraiak; zehatzago, 1993. urtean, CORAME txostena prestatu baitzuten orduan. Gero, Analisi funtzionalak Ezartzeko Plana zehaztu zen, Ekonomia Gaietarako Ordezko Batzordeak 2002an bultzatuta, eta, 20015etik aurrera, erregelamenduzko xedapenen soka luzea hasi zen onartzen hainbeste gairen inguruan (lanpostuak, alor funtzionalak, ordainsariak, prestakuntza, eta abar): 2005.etik aurrera onartu ziren. Arau-multzo hori guztia, dena den, 1989ko Legearen ondoriozko lege-esparruan zegoen kokatuta, eta, beraz, hainbat muga zuen, funtzio publikoari buruzko oinarritzko legeriak halakoak zituen-eta orduan. Hala ere, aurrerapen nabarmenak egin ziren, eta —arestian esan dugun bezala— "funtzio publikoaren euskal eredu" paradigma halako bat ere bihurtu zen, eta beste gobernu-maila batzuetan (estatukoa, forukoa nahiz tokikoa) inspirazio-iturritzat ere hartu dute, beren funtzio publikoen sisteman arrazionalizazio- eta modernizazio-prozesuak egin dituztenean.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko lege-aurreproiektu hau zuzenean dago lotuta duela bi hamarkada baino gehiago hasitako prozesu luze horrekin, funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzekoarekin alegia. Jarraitutasun- eta finkatze-lerro argi bat nabari da —ikusiko denez— ereduaren funtsezko elementuetako batzuetan (lanpostuak, alor funtzionalak eta lanpostuen analisi funtzionalak); baina, beste alde batetik, funtsezko aldaketak egiten dira sistemaren muineko elementu batzuetan, enplegu publikoak 2014. urtean duen testuingurua ere errotik aldatu delako, orain dela hogeita bost urteko egoerarekin konparatuz gero.

Testuinguru-aldaketak, funtsean, bi dira. Lehenengo aldaketa da Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea (EPOE) argitaratzeak oinarritzko arau-esparru berri bat ekarri zuela arlo horretan. Arau-esparru berri horrek, erregulazioaren xedeko instituzioa birdefinitzeaz gain ("funtzio publiko"tik "enplegu publiko"ra), arloarekin lotutako estatu-oinarrien ikuspegi irekia ezarri du (batzuetan, xedapen bidez, baina beste batzuetan, printzipio irekien bidez), eta hortaz, araugintzarako tarte zabalagoa utzi du autonomia-erkidegoen esku.

Araugintzarako tarte zabalago horrek berebiziko garrantzia du enplegu publikoko harremanen egitura-kontuetan edo dimentsio objektiboetan, hala nola zuzendaritza publiko profesionalean, enplegu publikoaren antolamenduan eta egituran, karrera profesionalean, jardunaren ebaluazioan eta ordainsarien sisteman.

Egitura-elementu horiek guztiak oso zabal taxututa daude oinarritzko legerian bertan, eta horrek legegile autonomikoari (euskal legegileari, kasu honetan) eskatzen dio definitzea haien norainokoa, funtzioa, eta, azken buruan, defendatzen den enplegu publikoaren eredu bera. Are gehiago, EPOEk eremu

horietan guztietan izan zuen berritze-indarra garapen-legegileak zer ezarriko zain geratu zen, oinarrizko legerian jasotako aurreikuspen batzuek geroratua baitzuten aplikagarritasuna; hau da, legegile autonomikoak berrikuntza-potentzial hori guztia (edo, nahiago bada, paradigma-aldaketa hori) baliatu ezean, hibernatuta geratuko zela, eraginkortasunaren aldetik. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege berri bat onartzearen garrantzia, enplegu publikoaren alorreko oinarrizko legeriaren alderdirik berritzaileenak aktibatuko ditu-eta, arau-garapena behar baitute zuzenean aplikatu ahal izateko: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Begien bistakoa da, baita ere, testuinguruaren bigarren elementua. Denboraren joanak bere eragina izan du funtzio publikoaren erakunde zaharrear, eta aldaketa ugari izan da administrazio publikoen inguruan azken hamarkada biotan; batez ere, 2007tik aurrera. Ez da alferrik izango errepikatzea euskal gizarteak, mendebaldeko gainerako gizarteak bezala, aldaketa-prozesu sakona jasan duela zenbait alorretan. Globalizazioa areagotzearekin batera, estatuen eta lurraldeen artean elkarrekiko mendetasun handia sortu da; informazioaren eta komunikazioaren teknologiek eragin izugarria dute; ezagutzaren gizartea gauzatuz joan da; mugak zabaldu dira, eta immigrazioaren fenomeno hedatu; eta, azken finean, lurraldeetako gobernu-maila desberdinetako erakundearen artean gero eta lehiakortasun handiagoa sortu da (estatuak, autonomia-erkidegoak, lurralde historikoak eta udalak). Besteak beste, faktore horiek eskatzen diete, eta eskatuko diete, euskal administrazio publikoei ahalegin sakon eta iraunkorra, une bakoitzeko beharrian objektiboetara egokitutako kudeaketa-sistemak edukitzearren, pertsonen begira: sistema eraginkor eta arduratsuak, berrikuntzaren aldekoak, beti-beti arituko direnak euskal herritarren eskakizun gero eta handiago eta zorrotzagoak asetzeko lehian.

Hortaz, euskal enplegu publikoaren erakunde-kalitatea hobetzea lege-aurreproiektu honen egituraketaren ardatzetako bat da, eta azken helburua du oinarrizko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoa erakunde profesionaltasun-maila handikoa, inpartziala eta arduratsua izan dadin emaitzen kudeaketari begira; eta, beraz, erakundea herrialdeko ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilua izan dadin, herritarrak zerbitzatzea lehentasuna izanik. Instituzio bat, balioak eta kode etikoa bereganatuko dituen, eta bere funtzioak edo eginkizunak zuzentasunez betetzean eredu zotasuna funtzionamenduaren funts bihurtuko duena. Instituzio bat, azken buruan, bere existentzia eta zeregina etengabe eta egunero justifikatuko dituen zerbitzatzen duen gizartearen aurrean.

Zalantzarik gabe, enplegu publikoaren egungo abaguneak hau eskatzen du —are gehiago gurea bezalako mendebaldeko gizarte batean, zeinak aurrekontu-euspina izango baitu arau urte batzuetan—: egunero-egunero indartzea iritzi publikoaren aurrean zerbitzu-idea hori, eta herritarrei erakustea ezinbestekoa dela zerbitzari publikoen multzo bat, herritarrek euskal administrazio publikoei

eskatzen dizkieten ondasun-zerbitzuak emango dizkiena. Enplegu publikoaren existentziaren justifikazio hori bakarrik etor daiteke kudeaketa profesional, objektibo, eraginkor eta beti emaitzei begirako batetik, hau da, euskal enplegatu publiko bakoitzak bere lanpostuan dituen eginkizunak zuzen betetzetik. Hauxe dugu, hain zuzen ere, lege-aurreproiektu honek bultzatzen duen ereduaren giltzarrietako bat: enplegu publikoa kudeatzeko kulturaren aldaketa, enplegatu publikoa denetik enplegatu publikoak egiten duenerako bidea egingo duena. Zalantzarik gabe, azken horrek dio axola gizarteari.

## **2.- HELBURUA.**

Lege-aurreproiektu honen xede edo helburua da euskal arlo publikoko enplegu publikoaren sistema antolatzea eta arautzea, euskal funtzio publikoa eta funtzio publiko hori osatzen duten langileen araubide juridikoa egituratzeko oinarritzko muina denez sistema hori, eta hori guztia Euskal Herriko Autonomia Estatutuan eta Espainiako Konstituzioan aitortzen diren eskumenekin bat.

## **3.- ALTERNATIBAK.**

Aurreko ereduari jarraitzen zaizkion elementuak ditu lege-aurreproiektuak, baina, horrekin batera, paradigma-aldaketa bultzatzen du euskal enplegu publikoa taxutzeko moduan. Arau-proiektu honen xedapenak, 1989ko legearekin gertatzen zen moduan, euskal administrazio publiko guztiei aplikatzen zaizkie; hala ere, arau-esparru berri honen funtsezko elementuetako bat dugu, zalantzarik gabe, legeak erabat errespetatzen dituela, enplegu publikoaren alorrean betetzekoa izango den araubide komun bat ezartzen duen arren, bai foru- eta toki-autonomia, bai eta lurralde-gobernu bakoitzak berezko dituen araugintza- eta antolamendu-ahalak ere.

Hain zuzen ere, egitura- edo antolaketa-eragina duten gai guztietan, lege-aurreproiektuak berezko autonomia eta araugintza- eta antolamendu-ahalak aitortzen dizkie foru- eta toki-gobernuei, kasu bakoitzean erabaki dezaten haien aplikagarritasuna eta martxan jartzeko erritmoa edo intentsitatea. Hala gertatzen da, adibidez, zuzendaritza publiko profesionalaren kasuan, gobernu-maila bakoitzak erabakiko baitu, hala badagokio, zer lanpostu gordeko dituen izendapen-sistema horren bitartez betetzeko. Gauza bera gertatzen da lanpostuen ordenazioan, lanpostuen zerrendetan, alor funtzionaletan edo analisi funtzionaletan, foru- eta toki-erakundeek jarduteko tarte oso zabalak baitituzte alor horietan. Antzekoa esan daiteke karrera profesionalaren ereduari buruz, administrazio publiko bakoitzak bere borondatez zehaztuko baitu zer eredu ezarri, bertikala, horizontala edo mistoa, edo, are, aldi batean egungo ereduari eusten dion. Era berean, foru- eta toki-erakundeen autonomia- eta antolamendu-ahalak bi esparruotara ere iristen dira: enplegatu publikoen aukeraketa- eta prestakuntza-eredura, eta lanpostuak hornitzeko prozeduretara. Nolanahi ere den, tresna batzuk aurreikusi ditu arau-proposamenak, gai horietan guztietan lankidetzan aritzeko edo, are, laguntza

teknikoa eskatu edo kudeaketa bera ere beste erakunderen baten eskuetan uzteko. Lankidetzeta eta laguntza horiek eraginkorrak izan daitezen, funtsezko pieza bilakatu dira, proposatutako eredian, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta, batez ere, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

Lege-aurreproiektuak, beraz, oinarri batzuk ezarri nahi ditu, euskal enplegu publikoak pausoz pauso egin dezan hurbilbidea, hargatik eragotzi gabe gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak, eta beti gogoan hartuta halako operazio baten zailtasuna; izan ere, diferentek dira funtzionario-egiturak, ordainsariak ere ez daude paretsuak izatetik hurbil, eta, azken buruan, sartzeta eta enplegu-baldintzak ere desberdinak dira gobernu-maila guztietako enplegatu publikoen artean. Hala ere, lanpostuak arrazionalizatzeko prozesu baten bidez eta Eusko Jaurlaritzaren aldeko gaikuntzaren bitartez saiatzen da hurbilketa, azken xedapenetatik lehenengoak aurreikusi baitu legegintzako dekretu bat egin dezala kidegoen eta eskalen arteko baliokidetzeta-sistema bat ezartzeko.

Lege-aurreproiektu honen apustu nagusietako bat dugu, gainera, esparru edo marko malgu bat ezartzea pertsonak kudeatzeko tresnentzat, administrazio-egitura bakoitzak aplikatu dituzten dagokion intentsitate aldakorrarekin, kasuan kasuko beharrezkoen arabera. Horrela, bada, kasu bakoitzerako ekar daiteke, malgutasun-irizpideak baliatuta, erakunde bakoitzaren autonomiaren zaintza eta haren araugintza- eta autoantolamendu-ahalen errespetua.

Finean, euskal sektore publikoak hurrengo urteetan enplegu publikoaren alorrean izango duen arau-esparru berria lantzeko erronkari aurre egiteko garaian, aukera posibleak aztertu dira, eta, haien artean, osotasunezko izaera izango duen lege berri bat egitea erabaki da. Ez dira oinarritzko araubideak beharrezkoak izan ditzakeen egokitzapen sektorialak eta partzialak egin; aitzitik, gure autonomia-erkidegoko lurralde-gobernuek dituzten eskumen-esparruak zainduta, euskal herri-administrazioen eta haietan lan egiten duten enplegatuen arteko integrazioaren bidea urratzeko ahalegina egin da.

#### 4.- ARAU-PROPOSAMENAREN EDUKIA

Euskal Enplegu Publikoari buruzko Legearen aurreproiektua testu luze samarra da; batez ere, gai asko eta asko arautzen dituelako. Arauak atariko titulu bat du, hamalau titulu espezifikiko, beste horrenbeste gai jorratzen dituztenak, hogeita hamar xedapen gehigarri, hogeita xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat, lau azken xedapen eta eranskin bat.

Xedapen orokorrak arautzen ditu **atariko tituluak**. Eta, haien barruan, alde batera utzita legearen xedea eta jarduteko eta kudeaketa egiteko printzipio oinarritzkoak, gailen nabari da, zalantzarik gabe, aplikazio-eremua. Garrantzizko alderdi horretan, honako hauei aplikatu nahi zaie lege-aurreproiektua: funtzionarioei, lan-kontratuko langileei eta behin-behinekoei,

arauaren testuak berak jasotakoaren arabera, baldin eta euskal sektore publikoa osatzen duten administrazio publiko, erakunde edo organoetarik baten zerbitzuan badihardute.

Nolanahi ere den, lege-aurreproiektuak abiapuntutzat hartu du enplegu publikoaren sistemaren egungo errealitatea, zeinak atomizazio funtzionala baitu ezaugarri iraunkor; batez ere, kolektibo sektorial jakin batzuei eragiten dien guztian: batzuetan, legearen aplikazioa modulatu da; beste batzuetan, legegile sektorialak xedatzen duenaren mende utziko da; beste batzuetan, berriz, osagarri modura baino ez zaie aplikatuko lege berria, edo, bestela, dagokion araudiak —estatukoak, erkidegokoak edo foru-esparrukoak— araututakoari erreparatuko zaio.

Legea "Euskal enplegu publikoarena" dela dio izenburuak, eta horrek garrantzizko ondorioak ditu aplikagarritasunaren alderditik; izan ere, funtzionario publikoei ez ezik, euskal administrazio publikoaren zerbitzuko lan-kontratuko langileei ere aplikatuko zaie, aplika dakiekeen guztian. Enplegatuen egoera juridikoari erreparatuta, ageriko aldeak ikusten dira araubide juridikoaren alorrean, baina, hala ere, lege-aurreproiektuaren xedapenetako asko —batez ere, antolamenduaren eta kudeaketa-tresna batzuen esparrukoak— betetzekoak dira bai funtzionario publikoentzat, bai lan-kontratuko langileentzat. Bereziki garrantzizkoa da lege-proposamenaren zati batzuk hedatu izana —batez ere, antolaketa-tresnak eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen erregulazioa, oinarrizko legegileak aurreikusi dituenegain— euskal sektore publikoko erakunde instrumental batzuetan lan egiten duten langileentzat, nahiz eta erakunde horiek legearen testuan araututakoez kanpo egon. Aukera horrek indartu egiten du enplegatu publikoaren kontzeptua, halakotzat hartuta euskal sektore publikoko edozein erakundetan zerbitzuak ematen dituenak.

Arauaren **I. tituluaren** xedea da euskal enplegu publikoko organoak eta haien eskumenak arautzea. Arrazoizkoa ematen du lehenik eta behin arautzea erakundearen beraren antolamendu- edo "gobernu"-elementuak. I. titulu horrek hiru kapitulu ditu. Lehenengoa "enplegu publikoko organo orokorrei" buruzkoa da, eta erregulazio horretako alderdirik garrantzizkoena, zalantzarik gabe, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzea da. Organo horrek, dituen osaera eta eginkizunak ikusita, garrantzizko zeregina izango du Euskadirako enplegu publikoaren eredu integralaren garapenean eta kohesioan. Organo teknikoa da, eta koordinazioa, informazio-trukea, kontsulta eta lankidetzak ditu xede, gobernuko hiru lurralde-mailak eta Euskal Herriko Unibertsitatea aintzat hartuta. Era berean, haien pertsonal-egituren integrazio-prozesua bultzatu behar du.

II. kapituluaren eitea tradizionalagoa da, Euskal Autonomia Erkidegoan enplegu publikoaren alorreko eskumena duten organoak zehazten dituelako, eta haiek erabil ditzaketen eskumenen zerrenda luzea paratzen. Goi-organoek

pertsonal-politika diseinatu eta exekutatzen dute, eta haiei esleitutakoen artean nabarmendu daitezke Eusko Jaurlaritzari ereduaren zuzendaritzan eman zaion zeregina, eta, batez ere, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailari eman zaion zentraltasuna. Baina aurreko erregulazioarekiko bereizgarria da malgutasun handiagoko elementuak sartu direla Legeak proposaturiko ereduan; izan ere, egitura-dekretuen bitartez, eta, hala balegokio, deskontzentrazio-teknikaren bidez, aukera aurreikusi dute eskumen jakin batzuk, hala antolamenduzkoak nola kudeaketakoak, beste organo batzuei aldi baterako esleitzeko. Bide hori baliatuta, beraz, are gehiago indartu daiteke enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren zeregina, eta, hala badagokio, pertsonak kudeatzeko eredu deszentralizatuago batera jo Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioan. Alor horretan, aipagarri dira Ogasunaren arloko eskumenak dituen sailaren eginkizuna, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearena, eredu berriaren giltzarrietako bat baita, eta, bereziki, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrarena, zeinak sektore publiko osora hedatuko baitu bere ikuskaritza-lana, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileak eta irakasleak alde batera utzita.

Eta, azkenik, hirugarren kapitulua, xedetzat hartu duena arau orokor eta ireki batzuk ematea foru- eta toki-erakundeetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoei begira. Gutxienekoen erregulazio horrek oinarritzat onartzen ditu foru- eta toki-autonomiaren printzipioa, oinarritzko legerian jasotako aurreikuspenak, eta gobernu-maila horien araugintza- eta antolamendu-eskumenak, enplegu publikoaren alorreko organo eskumendunak eta haien eginkizunak zehaztekoak.

Legearen **II. tituluak** euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak ditu araugai, eta bi kapitulu ditu. I. kapituluak langile-moten zerrenda egiten du, eta berariazko tratamendua ematen die karrerako funtzionarioei, bitarteko funtzionarioei eta lan-kontratuko langileei. Konfiantzazko eta aholkularitza berezirako langileak, langile-motatzat hartzen badira ere, II. kapituluan arautzen dira, aparte, berezitasun aipagarriak dituztelako gainerako langileekiko.

Titulu honek langile-motak jorratzen ditu, sistematikoki. Karrerako funtzionarioaren definizioa eman ondoren, bitarteko funtzionarioak arautzen dira, zehatz baina malgutasunez, halako moldez non figura hori baliatu ahal izango den administrazio publikoak, urgentziak eta beharrak hala aginduta, berez karrerako funtzionarioei dagozkien lanpostuak bete behar dituenarako; bai eta aldi baterako programak bete behar dituenarako ere, edozein politika publiko garatze aldera.

Lan-kontratuko langilearen figura ere aurreikusi da, ohiko edo tradiziozko hiru modalitateetan: langile finkoak, epai baten ondorioz administrazio publikoarekiko erlazio mugagabea dutenak eta aldi baterako lan-kontratuko

langileak. Era berean, beren-beregi aipatzen dira, nahiz eta ondorengo tituluan arautu, lan-araubidean betetzen diren zuzendaritza-izaerako lanpostuak edo erantzukizunekoak. Hala lan-kontratu finkoko langileak nola aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatuko dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalen arabera.

II. kapituluan arautzen dira behin-behineko langileak; arautu ere, langile-mota espezifiko eta berezi gisa, aldi baterako eginkizunak baitituzte, konfiantzazkoak eta aholkularitza politikokoak; urrunduta, nolabait, instituzio gisa ulertutako enplegu publikotik; izan ere, langile horiek ez dituzte ezaugarritzat ez aipatu printzipio konstituzionalei men egitea lanpostura iristeko, ez eta profesionaltasuna ere, are gutxiago inpartzialtasuna eta emaitzen araberako kudeaketa eginkizunak betetzerakoan. Konfiantza bereziko lanpostuak izaki, dagokien gobernu-mailetako egitura politikoei aholkularitza ematekoak, salbuespenezkoak dira, eta ezin dituzte bete ez zuzendaritza-mailei gordetako eginkizunak, ez eta enplegatu publikoei gordetakoak ere. Legeak, beraz, onartzen du haien existentzia, bai eta haien eginkizuna objektiboki beharrezkoa dela ere, baina bereiz arautzen ditu, tratamendu murriztailea emanda, langile horiek izendatzeko legezko gaikuntza duten organoak zehazteraino.

Zalantzarik gabe, lege-aurreproiektuaren berrikuntzarik handienetako bat da zuzendaritza publiko profesionala arautzea, **III. tituluan** xedatua. Egin-eginean ere, honela definituta dago zuzendaritza publiko profesionala: administrazio publiko bakoitzak bere autoantolamendu-ahalak erabilita halakotzat zehazten dituen lanpostuen multzoa. Erregulazio horretan, beraz, lehenetsuna du, alde batetik, antolaketa-dimentsioak, eta, bestetik, gobernu-maila bakoitzak zein borondate duen, bere zuzendaritza publiko profesionalaren egituren norainokoa, perimetroa eta sakontasuna zehazteko. Oinarri horiekin, erabat errespetatzen da kasu honetan foru- eta toki-autonomiaren printzipioa, eta hala agertzen da xedapen gehigarrietan.

III. tituluak arau-multzo bat definitu du, zuzendaritza publiko profesionala bereganatzen duen administrazio publiko orok bete beharrekoa. Lehenik eta behin, zuzendaritzako langile publiko profesional joko direnak definitzen ditu, eta eginkizun batzuk deskribatzen; hain zuzen ere, bere autoantolamendu-ahalaren esparruan, administrazioari aukera ematen diotenak lanpostuen zuzendaritza-izaera eta lanpostu horiek betetzeko behar direnak identifikatzeko.

Zuzendaritza publiko profesionalaren antolaketa-dimentsioa ere ageri da legean: hura ezartzen duten administrazio publikoek zuzendaritza-postuen monografiak eduki beharko dituzte, baita langile-mota horrentzako antolamendu-tresna espezifikoa ere. Antolaketa-dimentsio hori munta handikoa da, bete nahi den zuzendaritza-lanpostuaren eginkizun- eta eskumen-profila definitzen du eta.



Arreta berezia egiten dio legeak zuzendaritza-kide publiko profesionalak hautatzeko prozeduraren garapenari. Prozedura horrek merezimendu-, gaitasun-, egokitasun-, publizitate- eta lehia-printzipioak ditu oinarri. Geroko erregelamendu-garapenerako uzten dira gaitasun profesionalak egiaztatzeko eta ebaluatzeko prozedurak, zuzendaritza-kide profesionalak hautatu eta izendatzeko irizpideak, eta zer egoeratan kendu haiek kargutik.

Sistema horren giltzarrietako bat da, zalantzarik gabe, zuzendaritza-kide profesionalak ebaluatzea kudeaketan erdietsitako emaitzengatik, eta, horri lotuta, ordainsari aldagarrien sistema bat, emaitzen arabera, ezartzeko aukera.

Erregulazioari itxiera emateko, arau batzuk ezarri dira zuzendaritza-kide publiko profesionalari aplikatzeko araubide juridikoa dela eta; izan ere, langile horiek zerbitzu-harremana formalizatzeko irizpideak argitu dira.

Enplegu publikoaren antolaketa eta egitura arautzen ditu **IV. tituluak**, eta bi kapitulutan sistematizatzen du garrantzi handiko gai hori. Lehenengo kapituluak hiru ataletan jorratzen ditu enplegu publikoa kudeatzeko tresnak. Honaino helduta, komeni da aipatzea legeratu egiten direla "funtzio publikoaren euskal eredu" esan zaiona taxutzen duten elementuak; batez ere, lanpostuen kontzepzioa, lanpostuen taldekatzea (alor funtzionalen edo lanpostuen beste taldekatze batzuen bitartez taldekatzen dira) eta lanpostuen eginkizun eta ezaugarrien azterketak. Zehaztasunez arautzen dira elementu horiek, baina, kasu batzuetan, (lanpostuen taldekatzeak eta analisi funtzionalak) dagokion gobernu-maila edo erakunde bakoitzaren esku uzten da haiek aplikatzea.

Euskal enplegu publikoaren arrazionalizazioa, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioan bederen, antolaketa-tresna horien bitartez eta lanpostua sistema osoaren oinarritzko unitatetzat hartuta egin da. Lege-aurreproiektu hau azken urteotan hasitako prozesuaren jarraipena da, hari sendotasuna eman, eta Euskal Autonomia Erkidegoko beste administrazio batzuetara hedatzea nahi du.

Legeak arau orokortzat hartu du, era berean, euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileen funtzionarizazioa; hala ere, 1989ko legearen ildotik, zerrenda zabala aurreikusi du, lan-harremana ezartzeko aukera dagoen eremu jakin batzuekin. Aukera horren osagarri, beren-beregi zehazten dira funtzio publiko batzuk, funtzionarioei erreserbatzen zaizkienak.

Lanpostuen zerrendaren kontzepzioa bat dator oinarritzko legeriak aurreikusi duenarekin, eta, beraz, ereduaren malgutasuna bilatzen du, edukien alorreko ikuspegi mugatu batetik abiatuta, kudeaketa-tresna osagarri batzuen bitartez garatzeko gero, baina aldi berean aurreikusita, osagarririk ezean, lanpostuen zerrendetan bertan jasotzea datu horiek.

Tratamendu espezifikoa jasotzen dute enplegu publikorako plangintza-tresnek. Haien artean, giza baliabideak antolatzeko planen modalitate espezifiko gisa —oso garrantzizkoa krisi ekonomikoa dagoen garaietarako—, pertsonakudeaketa optimizatzen diren planak aurreikusi dira, giza baliabideak antolatzeko planetan jasotako aurreikuspenetako batzuk zehazte aldera. Hauek ere aurreikusi dira euskal administrazio publikoen enplegu publikorako plangintza-tresna gisa: enplegu publikoaren eskaintza, aurrekontu-plantillak eta langileen erregistroa.

Arreta berezia eman behar zaio jardunaren ebaluazioaren erregulazioari. Erregulazio labur-zehatza izanagatik ere, funtsezko elementuak nabarmentzen dizkio tresna edo baliabide honi, garrantzizkoa baita kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoen garapen profesionala egiaztatzen, hala eginkizunak betetzeari dagokionez nola bakoitzak bere lanpostuan duen jokabide profesionalari. Euskal enplegu publikoaren eredu berriaren giltzarrietako bat da, zalantzarik gabe; izan ere, era fidagarrian eta objektiboan egiaztatu gabe euskal enplegatu publikoen zeregin-jarduna eta testuinguru-jarduna, nekez taxutuko baita enplegu publiko eraginkorra, euskal herritarren zerbitzuko.

Enplegu publikoaren egituraz dihardu IV. tituluko II. kapituluak. Horko berrikuntzak euskal administrazio publikoko kidego eta eskalen eite berriari zor zaizkio; batez ere, oinarriko legeriak dioenaren arabera jarri, eta Euskal Autonomia Erkidegoaren errealitate eta eskakizunetara moldatzeko egin baitira. Kasu honetan, jarraikotasun-ildoak ikusten da otsailaren 25eko 1/2004 Legearekiko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzekoa baita berau. Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoari dagokionez, jada adierazitako doiketak doiketa, 1/2004 Legearen egitura-ardatzei beren horretan eutsi zaie (kidegoak, eskalak, espezialitateak eta aukerak).

Foru- eta toki-administrazioaren egiturari dagokionez, oraingoz egungo itxurari eustea aurreikusi arren, hainbat zubi prestatu da haien egiturak, alde batetik, autonomia-erkidegoen antza hartzen joan daitezkeen (espezialitate eta aukerei dagokienez). Beste alde batetik, azken xedapen baten bidez, autonomia-erkidegoko botere publikoei autonomia-, foru- eta toki-egituren arteko baliokidetasun-sistema zehazteko aukera ere eman zaie. Eusko Jaurlaritzaren aldeko legegintza-eskuordetza baten bitartez egin beharko dute.

Funtzionario bihurtzea eta funtzionario izateari uztea arautu ditu **V. tituluak**. Bi kapitulu ditu.

Lehenengoak arau batzuk ezarri ditu funtzionario bihurtzearen eta funtzionario izateari uztearen gainean, eta gauza bera, zeharkago bada ere, euskal administrazio publikoen zerbitzuko lan-kontratuko langile finkoei dagokienez.

II. kapituluak enpleguan sartzeko printzipioak eta betekizunak jorratzen ditu, eta printzipio konstituzionalez eta oinarritzko legerian jasotakoez gain, beste batzuk ere aurreikusi ditu, euskal sektore publikoan enplegua duten langile guztiei aplikatzeko. Jarraian, Europar Batasuneko beste estatu batzuetako herritarrak funtzio publikoan nola sartu arautu du, eta desgaitasunen bat duten pertsonen sarbiderako diskriminazio positiboko neurri inportante batzuk ere bai, kolektibo horretarako sarbide-sistema espezifikoa paratzeraino.

Euskal sektore publikoko enplegatuen hautaketari eta prestakuntzari buruzkoa da **VI. titulua**, eta hiru kapitulu ditu. I. kapitulua enplegatu publikoak hautatzeko prozesu eta sistemez ari da, eta hauek arautzen ditu: enplegu publikora iristeko prozedurak, deialdien oinarriak eta hautaketa-baliabideak.

II. kapituluan, enplegu publikoko hautaketa-organoak jasotzen dira. Organo horien profesionalizazioaren aldeko apustua egiten da, eta pertsona-talde batzuentzako debeku batzuk ere ezartzen dira, ez dezaten organo horietan parterik hartu eta, hartara, hautaketa-prozesu guztietan inpartzialtasun-printzipioa, objektibotasuna eta profesionaltasuna begiratzearren. Hautaketa-organo iraunkorrak eratzeko aukera ere aurreikusi da.

Enplegu publikoaren alorreko prestakuntza osagai inportantea da euskal administrazio publikoen giza baliabideen kudeaketa-politiken garapenean: horra VI. tituluko III. kapituluaren gaia. Dударik gabe, gobernu-maila bakoitzak alor honetan dituen eskumenak ondo begiratuta ere, funts-funtsezko zeregina du Herri Ardurularitzaren Euskal Erakundeak enplegatu publiko eta zuzendaritza-kide publiko profesionalentzako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta kudeatzen; eta, bere eskumenak egikaritzean, kontuan hartu beharko ditu enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren pertsonal-politikak.

Karrera profesionala funtsezko elementua da ikusteko zer paradigma-aldaketa eman nahi zaion euskal enplegu publikoari, instituzio gisa. Garrantzizko gai hori lege-aurreproiektu honen **VII. tituluan** arautu arren, eredia bere osoan ulertuko bada, testuaren amaierako xedapen iragankor batzuk ere hartu behar dira kontuan.

Oinarritzko legeriak aurreikusitakoaren ildotik, funtzionarioen aurrerapen profesionallean oinarritzen du lege-aurreproiektuak karrera profesionalaren kontzeptua. Funtzionarioei aplikatzen zaie zuzenean, hala da, baina administrazio publikoen zerbitzuko lan-kontratuko langile finkoen artean hedatzeko asmoarekin, lan-kontratuko langileen karrera profesionalaren eredia taxutzeko ere lege-aurreproiektu honen printzipioak hartuko direlako kontuan, kontratuen araubide juridikoaren berezitasunak aintzat hartuta, jakina.

Karrera profesionalak, baina, alderdi subjektiboaz gain —funtzionarioen eskubidea—, dimentsio objektiboa ere badu, eta hori azpimarratzera etorri da lege-aurreproiektua: kudeaketa-baliabide bat ere badela, administrazio publikoen funtzionamendua eta zerbitzugintza eraginkorrago egiteko.

Lege-aurreproiektu honek, beste alde batetik, oinarrizko legegileak aurreikusitako karrera profesionalak ere biltzen ditu -hainbat motatakoak aurreikusten ditu-, eta, gainera, aukera ematen die administrazio publikoei, karrera bertikala eta horizontala ez ezik, biak hartuko dituen karrera misto bat ere era dezaten.

Karrera profesionalaren ereduaren funtsezko elementua garapen profesionalaren gradua da, zalantzarik gabe. Hartara, karrera profesionala ez dago funtzionario jakin batek betetzen dituen lanpostuen mende, baizik eta alderantziz: lanpostu jakin batean jarduteko, funtzionario publikoak alde aurretik egiaztatu behar du aitortuak dituela garapen profesionalaren gradu bat edo batzuk. Garapen profesionalaren graduak erakusten du, beraz, funtzionarioak zer aurrerapen egiaztatzen duen lanpostuko edo alor funtzionaleko eginkizunak betetzen eta zeregin-jardunean eta testuinguru-jardunean, antolamenduaren barruan. Administrazioak sistema objektibo batez aitortu edo aintzatetsiko du garapen edo gradu hori, zeinak, konpentsazio ekonomikoaz gain (karrera profesionaleko osagarria), gaikuntza emango baitio enplegatu publikoari lanpostu jakin batzuetan aritzeko. Jauzi kontzeptuala eta kualitatiboa, beraz, euskal enplegu publikoaren benetako profesionalizazioaren bidean.

Lege-aurreproiektuak euskal administrazio publiko guztiei aitortu die aukera, euren sistema propioak ezar ditzaten karrera profesional horizontalari dagokionez, halakotzat hartuta funtzionarioak bere garapen profesionaleko graduan aurrera egitea, baina lanpostua aldatu beharrik gabe. Garapen profesionaleko gradu edo maila batzuk zehaztuko dira, funtzionarioek arian-arian egiaztatu ditzaketenak; eta horixe izango da karrera profesional horizontalaren ardatza. Bereziki garrantzizkoa da, ildo horretatik, garapen profesionaleko mailak edo graduak egiaztatzeke aukera lotuta dagoela interesdunaren merezimenduen balorazio aldekoarekin.

Lege-aurreproiektuak ildo beretik dioenez, karrera profesionaleko modalitateak eraginkortasunez ezarri eta garatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu; nolana ere, Eusko Jaurlaritzak garapen pertsonalari eta errendimenduaren ebaluazioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpideak jasoko dituen. Erregelamendu hori lantzeko, bestalde, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezartzen dituen irizpideak hartuko ditu aintzat. Aurreikuspen horretan, legegilearen borondatea agertzen da berriro, hots, euskal administrazio publikoek euren burua antolatzeke duten gaitasuna uztartzea guztientzako

araubide juridiko erkidea aplikatzearekin: alor horretan ere ageri da funtsezkotzat Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak euskal enplegu publikoan duen ardatz-eginkizuna.

Karrera profesional bertikala arautzen du, labur, VII. tituluko II. kapituluak, oinarritzko legeriak aurreikusitakoaren antzeko ildotik. Hartara, honela definitu dute karrera profesional bertikala: lanpostuen egituran gora egitea; betiere, lege-aurreproiektu honetan arautzen diren horniketa-prozeduren bidetik. Karrera profesional bertikal hori, nolnahi ere, talde edo azpitalde beraren barrutik edo kidego, eskala edo titulazio eskakizunik gabeko lanbide-taldearen barrutik hedatzen da.

Lege-aurreproiektu honek, beraz, irtenbide-multzo zabala uzten du euskal administrazio publikoen esku, karrera profesionala ezar dezaten, aldaera guztietan. Gainera, aldi batean egungo sistemari bere horretan eustea ere zilegitzen du, eta horrek eredu berria zuhertasunez eta patxadaz sartzea errazten du, bete nahi diren antolaketa-betebeharrei antzeman ahala, kasu bakoitzean.

Jakina, lege-aurreproiektuak karrera profesionalari eman dion diseinuak asmo estrategikoa du, honela baitago pentsatuta, lehentasunez: joko-arau batzuk jartzen ditu, karrera profesionalaren eredu berri bat asmatzeko euskal funtzio publikora sartzen diren guztientzat, halako moldez non dena delako pertsona horrek eskura izango dituen, alde batetik, ibilbide profesional batzuk, argi markatuko diotenak noraino iritsi daitekeen baldin eta eman zaizkion eginkizun guztiak bikain burutzen baditu, eta, bestetik, profesionalki garatzeko aukerak, bere lanpostuko edo dagokion alor funtzionaleko funtzioen esparruan. Nahitaezkoa da, dena den, arau horiek osatzea, lege-aurreproiektuaren xedapen iragankor batzuekin, egun euskal administrazio publikoetan dihardutenek ere izan dezaten bermatuta garapen profesionalerako arrazoizko igurikimen edo itxaropenak euren organizazioetan.

Deskribatutako ereduaren osagarri da, zalantzarik gabe, barne-sustapen horizontal zein bertikalaren sistema osoa, lege-aurreproiektuak hori ere jaso baitu, helburutzat hartuta aurrerabide profesionalerako aukerak ematea titulazio jakin bat egiaztatu duten langileei; hain zuzen ere, zer lanpostutan diharduten, bada lanpostu hori sailkatuta dagoen talderako edo azpitalderako eskatzen den titulazioa baino goragokoa dutenei. Sustapen-sistema horrek aurreko legeriaren ildoak jarraitzen ditu; izan ere, baliabide egokia izan da, eskuarki, funtzionarioek, bakoitzak bere organizazioan, aurrerapen profesionala gauzatzeko.

Lanpostuak hornitzeko prozedura da **VIII. tituluaren** xedea, eta mugigarritasun-kasuak ere arautzen dira bertan. Titulu horrek, lehenengo eta behin, lanpostuak hornitzeko modalitateak ezartzen ditu: lehiaketa eta izendapen askea nabarmentzen dira, eta, haiekin batera, horniketarako beste

prozedura batzuk, administrazio publikoak edo, zehatzago, funtzionario jakinen batek aurrean izan ditzaketen arazoei erantzun puntualagoak eman ahal izateko.

Oinarrizko legeriak ezarritako hastapenak ditu abiapuntu lanpostuak hornitzeko lehiaketaren erregulazioak, eta helburutzat du, beraz, horniketarako eredu berri bat taxutzea, oinarritzat harturik funtzionarioak alde aurretik egiaztatzea gaitasun profesionalak, dagokion lanpostua betetze aldera. Horrenbestez, diseinatutako lehiaketa-ereduak elementu hauek ditu muinean: profesionaltasuna, merezimenduen eta gaitasunen balioespen objektiboa eta eginkizunak zuzen betetzeko behar diren eskakizunak betetzea.

Era berean, izendapen askearen prozedura berrerratu egiten da; izan ere, nahiz eta elementu tradizionalak gorde —adibidez, diskrezionalitatea izendapenean eta postutik kentzean—, organo tekniko bat baliatzeko aukera ematen da, lanpostu baterako izangaien egokitasuna eta gaitasun profesionalak ebaluatu ditzan. Esan daiteke, beraz, funtzio publikoaren ereduaren profesionalizazioaren ildotik, diskrezionalitatea leundu egin nahi dela, gaitasun profesionaleko irizpideak oinarritzat hartuta.

Bide beretik doa lege-aurreproiektuak horniketarako organo teknikoei eman dien erregulazioa, inpartzialtasun- objektibotasun-, profesionaltasun eta espezializazio-printzipioak baititu nagusi, genero-parekotasunaren irizpideak ahaztu gabe, funtzio publikora sartzeko sistemetan bezala. Era berean, garrantzizko debeku edo galarazpen batzuk ezarri dira, kolektibo jakin batzuetakoak ez daitezen sartu lanpostuak hornitzeko organoetan.

Lanpostuen hornidurarako beste prozedura batzuk arautzen dira VIII. tituluan, V. kapituluan, eta behin-behineko atxikipena bidezkotzen duten inguruabarrak zehazten; ildo beretik, zerbitzu-eginkizunen motak aurreikusten dira (ohikoa, beste administrazio publiko batzuetan, funtzio berezien esleipenarengatik...), eta, salbuespenezko figura denez, mugak ezarri zaizkio, hala denboraren aldetik nola araubide juridikoarenetik.

Lanpostuen horniketarako prozeduren ekonomiari dagokionez, oso inportantea da giza baliabideen berresleipenaren erregulazioa, estu-estu lotzen baitaio giza baliabideak antolatzeke planen eta pertsonen kudeaketa optimizatzekeo aurreikuspen jada aztertuei, plan horiek bereziki pentsatuta daudelako gertaldi kontingente batzuei aurre egiteke, gastuei eusteko ziklo ekonomikoaren ondoriozkoak baitira normalean. Alor honetan, funtzionarioen karrera profesionalari beste norabide bat emateke modalitate espezifiko bat aurreikusi da, lanpostuak kentzen direnerako, bide berriak ebaki nahirik administrazio publikoetako langileen berresleipen-prozesuan. Lanpostuen horniketarako prozedura horren erregulazioak, alde batetik, sistema horren elementu tradizionaletako batzuk arrazionalizatu, eta epeak laburtzen ditu; bestetik, sistema hori malguago erabiltzeko aukera ematen die euskal administrazio

publikoei, gobernu-maila guztiek tresna eraginkorragoak izan ditzaten langileen plantillak arrazionalizatu eta unean uneko beharrianetara egokitzeke.

VIII. tituluak, azkenik, mugigarritasun-kasu batzuk arautzen ditu (genero-indarkeria, terrorismoa, herri-administrazioen arteko mugigarritasuna, osasun-arrazoiengatikoa, eta abar); haien bidez, herri-administrazioen beharrian objektiboei baino gehiago, herri-administrazioetako funtzionario publikoen kasu subjektibo jakin batzuei eman nahi zaie arreta. Nolanahi ere, nahiz eta luze jo, denbora-muga jakinik gabe, lege-aurreproiektuaren apustua da euskal enplegu publikoaren ereduak burokrazien arteko komunikagarritasuna erdiets dezala, arian-arian. Hala ere, lege-aurreproiektua, alor honetan, guztiz zordun zaio eredu oso heterogeneo bati, hala egituraren aldetik nola ordainketarenetik edo enpleguko gainerako baldintzenetik.

Ordainsari-sistema da, zalantzarik gabe, lege-aurreproiektuak giza baliabideak kudeatzeko arautzen duen ereduaren muineko elementuetako bat. **IX. titulu**an arautzen da eredu hori. Lege-aurreproiektuak gehiago azpimarratu nahi izan dio sistema horri kudeaketa-tresnaren alderdia, enplegatu publikoen eskubidearena baino. Ordainsari-sistema horren hastapenak edo printzipioak azaldu eta gero, ordainsari-sistemaren egitura tipikoa arautzen du lege-aurreproiektuak, eta oinarrizko ordainsariak eta osagarriak bereizi ditu, ohi bezala.

Ordainsari-sistemak, jakina, ordainsari osagarrien eremuan ditu berrikuntzarik handienak. Lege-aurreproiektuak enplegu publikorako ezarri duen ereduari zuzen loturik daude ordainsari horiek, eta, bereziki, antolaketa-ereduari, karrera profesionalarenari eta jardunaren ebaluazioarenari, administrazio publiko bakoitzak zehaztuko baititu lege-testu honetan ezarritakoari jarraiki.

Ildo horretatik, ordainsari-osagarri batzuk ezarri dira, eta aplikatu egingo dira, edo ez dira aplikatuko, azkenean ezarriko den enplegu publikoaren ereduaren arabera; izan ere, erabateko zentzua hartuko dute administrazio publiko bakoitzak karrera profesionalaren eredu berria abiarazten duenean, hala eginez gero. Hona lege-aurreproiektuak jasotzen dituen ordainsari-osagarriak:

- a) Lanpostuagatiko osagarria —zeina, hala badagokio, destino-osagarrian eta berariazko osagarrian banatu daitekeen— dena delako lanpostuaren berezko ezaugarrien arabera ordaintzen da; beraz, dimentsio objektiboa du nagusi, edo, bestela esanda, lanpostuari emandako eginkizunak edo ardurak.
- b) Karrera profesionalerako osagarria: funtzionario publiko bakoitzari karrera-ereduaren arabera aitortu zaion garapen profesionalaren gradua ordaintzen du bereziki (karrera-ereduaren oinarrizko bereizgarriak lege-aurreproiektuan datoz jasota); hortaz, dimentsio subjektiboa

- azpimarratzen du, hots, funtzionario bakoitzak egiaztaturiko garapen profesionala.
- c) Kudeaketa-emaizengatiko osagarriaren azken helburua funtzionario publikoen jarduna ordaintzea da, bai zeregin-jarduna eta bai testuinguru-jarduna ere, eta zuzeneko zerikusia du administrazio bakoitzak jardunaren ebaluazioari azkenean ezarriko dion sistemarekin.
  - d) Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.

Lege-aurreproiektuak, era berean, aparteko ordainsariak, zerbitzuagatiko kalte-ordainak eta praktiketako funtzionarioen ordainsariak arautzen ditu. Bereziki garrantzizkoa da hala zuzendaritza-kide publikoen nola behin-behineko langileen ordainsarien erregulazioa. Lege-aurreproiektuak, azkenik, ordainsari geroratuak, ordainsarietako kenketa eta ordainsarien sortzapenak arautzen ditu.

Funtzionario publikoen administrazio-egoerak lege-aurreproiektuaren **X. tituluan** arautzen dira. Alor horretan, ezin ezkutatu lege-aurreproiektuak garrantzizko berrikuntzak dituela, nahiz eta, gai batzuetan, —beharrezko egokitzapenekin— azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuak bere garaian ezarritako ildoari jarraitu. Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartu zuen dekretu horrek.

Titulu honek jasotako berrikuntza nagusietarik bat da, hain zuzen ere, zuzendaritza-kide publiko profesionalak sektore publikoko erakunde instrumentaletan duten egoera ere arautzen duela; hain zuzen ere, langile horiek aukeran dute euren sorburu-administrazioarekiko loturari eustea, jatorrizko lanpostuaren erreserba gordetzeko eta karrera profesionalean aurrera egiteko eskubideei dagokienez.

Lege-aurreproiektuak, era berean, berezitasun batzuekin, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuak betetzeko administrazio-egoera ere arautu du, eta oinarrizko legeria errepikatzen du ia —aldaketa txikiak aldaketa— borondatezko eszedentzien alorrean, askotarikoak baitira (norberaren interesarengatikoa, familia elkartzekoa, familiartekoak zaintzekoa, genero-indarkeriagatikoa), eta garrantzizko berrikuntzak sartu ditu borondatezko eszedentzia lanpostu-erreserbadunean eta sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzian, erregelamenduan jada agertutako proposamen batzuk jaso baititu.

Zehatza da, era berean, funtzionarioa zerbitzu aktibora itzultzeko inguruabarren eta prozeduraren erregulazioa, eta, ondorio horietarako, itzultzea zer administrazio-egoeretatik eskatzen den bereizten da: lanpostua erreserbatzea dakarren batetik ala halakorik ez dakarren batetik.

Baina, oinarrizko legeriaren arabera, EPOEren 85.2 artikulua aurreikusi duenez, legegile autonomikoari arautzeko edo taxutzeko tarte handiagoa eman



zaio antolamenduaren, barne-berregituraketaren edo gehiegizko langilekopuruaren ondoriozko administrazio-egoerei dagokienez. Lege-aurreproiektuaren erregulazio horrek zerikusi zuzena du, noski, plangintza-tresna jakin batzuekin (giza baliabideak antolatzeko planak eta pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak) eta lanpostuen horniketarako sistema jakin batzuekin, giza baliabideen berresleipenarekin batez ere.

Lege-aurreproiektuak benetako berrikuntza dakar alor horretan, eta erantzun eraginkorrak eman nahi dizkie euskal sektore publikoak egoeraren arabera izan ditzakeen beharizan batzuei, eta giza baliabideen kudeatzaileei erreminta eraginkorrak eskuratu bolada horiei aurre egin ahal izateko. Horretarako, eraginen eta ondorioen arabera hainbat administrazio-egoera arautzen da, mailaz maila; hala nola borondatezko eszedentzia pizgarriduna —eszedentzia-mota erakargarria egin nahi da—, destinoaren zain egotea, aldi baterako nahitaezko eszedentzia eta nahitaezko eszedentzia.

Hona erregulazio horren azken helburua: sektore publikoak une jakin batzuetan paira ditzakeen baldintza konplexuak gorabehera, ahalegina egitea funtzionario publikoek euskal administrazio publikoei zerbitzuak ematen jarraituko dutela bermatzeko, nahiz eta beste lanpostu, arlo funtzional edo, are, beste administrazio publiko batzuetan jardun; horretarako, prestakuntza egokia beharko dute, edo, hala egokituz gero, karrera profesionalari beste norabide bat emateko prozesuetan sartu, baina, beti, irtenbide traumatikoagoak saihestuta, beste inguru batzuetan jada gertatzen ari direnen antzekoak, hala nola funtzionario publikoak administrazioetik bereiztea. Lege-aurreproiektuak, beraz, mugiezintasunaren printzipioaren aitortpena hartzen du abiapuntutzat, mendebaldeko herrialdeetako administrazio publikoak pairatzen ari diren inguruabar zailtara egokituta.

Titulu hau amaitzeko, beren-beregi aipatzen dira, alde batetik, zeintzuk diren bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak, eta, bestetik, hitzarmen kolektiboek aukeran dutela aurreikusitako administrazio-egoerak lan-kontratuko langile publikoei ere aplikatzea.

Lege-aurreproiektuaren **XI. tituluaren** xedea da enplegatu publikoen eskubide eta betebeharrak arautzea; hau da, langileen araubide juridikoaren zati klasikoetatik bat hartu du araugaitzat. Ikusirik, hala ere, oinarrizko araugileak nolako trinkotasunez arautu duen gai hori, orobat, eskubideei dagokienez bederen, negoziazio kolektiborako tresnen bitartez gertatzen direla alor horretako garapenak eta zehaztapenak, minimoen erregulazioa baino ez du egin lege-aurreproiektuak.

Egin-eginean ere, titulu honetako I. kapituluak zerrendan jartzen ditu euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak zein taldean baliatzen direnak, oinarrizko legeriak berak ezarritakoa eredutzat hartuta; legeria horretara jotzen du baimenen definiziorako, hargatik eragotzi gabe baimenen norainokoa

negoiazio kolektiborako tresnen bitartez zehaztea kasu bakoitzean, eta aurreikuspen batzuk jasotzen dira euskal enplegatu publikoen oporrak eta lanaldiaren araubidea direla eta.

Enplegatu publikoen etika-kodeari eta betebeharreri buruzkoa da II. kapitulua. Gai honetako oinarrizko legeriak arautzen duena betetzekoa izanda ere, lege-aurreproiektuak enplegatu publikoen jarduerarako printzipioak arrazionalizatzeko prozesua egiten du, eta, era berean, printzipio etiko eta betebeharrak berrantolatu, euskal enplegu publikoan barneratu dadin zer garrantzizkoa den hango langileentzat euskal administrazio publikoen zerbitzura jardutea, eta, ondorioz, herritarrak eurak zerbitzatzeari. Zalantzarik gabe, publikoaren balioek garrantzi handia dute enplegatu publikoen jardueran, eta funtsezkoak dira enplegu publikoaren instituzioaren eta administrazio publikoaren jardueraren zilegitasuna herritarren artean sendotzeko.

Enplegatu publikoaren erantzukizunarekin eta bateraezintasun-araubidearekin zerikusia duten alderdiak arautzen ditu III. kapituluak.

Enplegu publikodun langileen diziplina-erantzukizuna lege-aurreproiektuaren **X. titulu**an arautzen da. Ezin ohikoagoa da titulu honen egitura: I. kapitulua diziplina-araubidearen xedapen orokorrei eta printzipioei buruzkoa da; II. kapitulua, arau-hausteei buruzkoa, hau da, antijuridikotzat zer portaera edo jokabide jo daitekeen tipifikatzen du; III. kapituluak zehapenak jorratzen ditu, eta IV. kapituluak, azkenik, diziplina-prozedura arautzen du.

Titulu honen aplikazio-eremua I. kapituluan arautzen da, eta han esaten da funtzionarioei zuzenean aplikatzen zaiela, eta hau zehazten: lan-kontratuko langileei zer kasutan aplikatzen zaien. Era berean, diziplina-ahala baliatzeko modua jasotzen du, diziplina-araubidearen printzipioekin batera, eta berariazko arauak aurreikusten ditu erantzukizunaren amaierari buruz eta diziplina-zehapenen idatzoharra egiteari eta diziplina-zehapenak ezerezteari buruz.

Diziplinako arau-haustek II. kapituluan arautzen dira, eta oso astuntzat, astuntzat eta arintzat sailkatzen, euskal administrazio publikoei aukera emanaz erregelamenduz gara dezaten faltatzat jo daitezkeen egintzak tipifikatzeko irizpideen aplikazioa. III. kapituluak, bere aldetik, zer zehapen ezar daitezkeen ezarri du (hau da, zehapenen tipologia), baita zehapenak mailakatzeko irizpideak ere. Eta, IV. kapituluan, azkenik, prozedurarako eta behin-behineko neurriak erregulatzeko arau batzuk ageri dira zerrendatuta.

Lege-aurreproiektuaren **XIII. titulu**ak gai inportantea jorratzen du: hizkuntza-normalizazioa euskal enplegu publikoan. Gai honetan, aurreko legegileak bere garaian ezarri zituen printzipio eta adierazpenak bereganatu ditu lege-

aurreproiektuak, baina xedapenak arau-testuinguru berrira egokituta, eta orobat indarrean dagoen oinarrizko legeriaren ondoriozko eskakizunetara.

Euskal administrazio publikoen apustua da zerbitzuak euskaraz eman eta eginkizunak euskaraz garatuko dituen administrazioa eratzea, gazteleraz egiten duen bezala. Horrek, dena den, helburu jarraitzen du izaten, baina planteatu zenean, 1989an, baino eskuragarriago, aurrerapenak eta zehaztapenak egon direlako, zalantzarik gabe, gobernu-maila guztietan. Kasu batzuetan, hala ere, bide luzea egin behar da oraindik, eta lege-aurreproiektu honen asmoa da bere garaian hasitako ahaleginari ekitea: euskal herritarrei Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan zerbitzatzea, berdin-berdin.

Legearen azkena da **XIV. titulua**, eta euskal enplegu publikoko negoziazio kolektiboaren erregulazioari ekin dio. Gai honetako oinarrizko arauteriaren trinkotasuna ez errepikatzeko, honetara jo du lege-aurreproiektuak: negoziazio kolektiboak euskal administrazio publikoetan dituen berezitasunak baino ez ezartzera.

Beti ere, negoziazio kolektiboaren ordenazioak goiburu izan behar dituen printzipio orokor batzuk gogoratzen dira, nahiz eta errepikakor samarra gertatu, garrantzizkotzat jotzen baita hori prozesu inportante horren garapen egokirako. Baina, era berean, ikusirik negoziazio kolektiboko prozesu orotan tartekatzen diren interes eta baliabide publiko inportanteak, lege-aurreproiektuak orientazio-irizpide batzuk ezarri dizkie administrazio publikoei, negoziazio kolektiboan begiratu ditzaten. Ildo beretik interpretatu behar dira Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren borondatea eratzeko prozedurari buruz jasotako arauak, baita dei hau ere: gainerako euskal administrazio publikoei egiten zaiena, gobernu-maila bakoitzari aplikatu beharreko arauak definitu ditzaten kasu bakoitzean, zeinek bere administrazio-egituraren arabera.

XIV. titulu honek, gainera, negoziazio kolektiboko prozesuekin lotura estua duten hainbat alorretan, oinarrizko legegileak egindako aurreikuspen batzuk garatu eta zehaztu egiten ditu. Ildo horretatik, aukera hau arautu du: administrazio publikoek organo tekniko espezializatuak sortzea, negoziazioan jardun dezaten administrazio bakoitzaren ordezkari gisa. Era berean, beren-beregi aitortzen zaie negoziatzeko gaitasuna udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko elkarte eta erakundeei, haietarikoren bat aipatzeraino, haren ordezkagarritasuna kontuan hartuta. Era berean, hauteskunde-unitateak zehazten dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremurako batez ere, haiek aldatzeko araubidea malgutzen den arren. Eta, azken buruan, mekanismo instituzional batzuk aurreikusi dira, gatazka kolektiboari epaitegiz kanpoko irtenbidea bilatze aldera.

Eta lege-aurreproiektuak, azkenik, xedapen gehigarri eta iragankor asko jaso du, baita xedapen indargabetzaile bat, lau azken xedapen eta eranskin bat ere.

**Xedapen gehigarriek** —hogeita hamar dira guztira— hauek arautzen dituzte, besteak beste: enplegatuak kidegoetan eta eskaletan sartzeko irizpideak, administrazio-isiltasunaren kasuak eta ondorioak prozedura jakin batzuetan, kolektibo jakin batzuk enplegu publikora iristeko neurri positiboak, zuzendaritza-kide publiko profesionalen berezitasun batzuk, nazionalitate-eskakizunetik salbuestea hautaketa-prozesuetan, berdintasun-planak edo zerbitzu aktiboaren luzapena.

Xedapen gehigarrien artean, aipamen berezia zor zaio aldi baterako lan-kontratuko langile batzuen egoera erregularizatzeko jarri denari: epai baten ondorioz, muga-eperik gabeko langile ez-finko bihurtu direnez ari gara. Xedapen gehigarri horren bitartez, euskal administrazio publikoei aukera ematen zaie neurri batzuk har ditzaten planteatutako egoera konpontzeko.

Bereziki garrantzizkoak dira lege-aurreproiektu honen **xedapen iragankorrak**; izan ere, arazo askori eman nahi diote konponbidea, funtzio publikoaren aurreko eredutik lege-aurreproiektu honek ezarritako arau-postulatuen bitartez eraiki nahi den paradigma berrirako iraganaldiak halakoak ekarriko ditu-eta. Esaterako, hau arautzen dute lehenengo xedapen iragankorrean: lege-aurreproiektua indarrean jartzen denean, zuzendaritza publiko profesionalen sartzan diren lanpostuetan ari diren profesionalak lan berean jarraituko dutela, harik eta lanpostu horiek hornitzeko deialdia egin arte lege-aurreproiektu honen III. tituluan agindutakoa betez. Eta bigarren xedapen iragankorrean, erabat errespetatzen baitu foru- eta toki-autonomiaren printzipioa, gai hori bera arautzen da gobernu-maila horietarako.

Gailentasun berezia dute, baita ere, beste arazo bati erantzun nahi dioten xedapen iragankorrek, eta arazo hori da nola irauli karrera profesionalaren sistema berria egun dagoen postu-egiturara (hobe esanda, gradu pertsonalen egiturara). Gai hori arautzeko, funtzionario direnek karrera profesionalerako eskubide osoa izan dezaten sustatzeko, lege-aurreproiektuak gaikuntza ematen dio erregelamenduari halako fikzio batez pareka ditzan garapen profesionalerako graduak gradu pertsonal finkatuekin (eta, hala badagokio, destino-osagarriaren mailekin), funtzionario horiek aukera izan dezaten karrera profesionala benetan garatzeko: horretarako, aldi baterako osagarri pertsonalizatu batzuk ere sartu dira, kasu batzuetan. Karrera profesionalaren eredu eraginkor eta iraunkorra da, azken finean. Zailagoa da translazio hori Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren kasuan, destino-osagarrien mailen sinplifikazioak (eta, ondorioz, gradu pertsonalenak) berariazko erregulazio bat eskatzen duelako, aldi baterako erantzun bideragarriak emango dituen hala garapen profesionalaren ikuspegitik nola, batez ere, ordainsarien alderditik.

Gainerako xedapen iragankorrek beste gai batzuk jorratzen dituzte, hala nola unibertitate-titulazioen sistema berria, lan-kontratu finkoko langileek barne-sustapeneko prozesuetan parte hartzea, sailkapen profesional berriak indarra

hartzea, hizkuntza-eskakizuna egiaztatetik salbuestea adinarengatik, edota talde eta azpitalde berrietara sartzeko prozedura bereziak.

**Xedapen indargabetzaile bakarrak** hauek derogatzea aurreikusi du: 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa, eta 1/2004 Legea, otsailaren 25koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzeakoa.

Nabarmendu behar da **azken xedapenetako** batek Jaurlaritzari agintzen diola legegintzako dekretu bat egin dezala, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego eta eskalen baliokidetasun-sistema zehazteko.

Azkenik, I. eranskin bat du legeak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalean langile funtzionarioak direnen lanbide-antolamendua arautzen duena. Eranskin horretan, 1/2004 Lege indargabetuan jasotzen ziren xedapen batzuk ekartzen dira, eta, haien bidez, lege-aurreproiektu honek arautzen dituen talde, azpitalde eta kidego berrietan sartzeko aukera ematen zaie eranskinaren eraginpeko langileei. Horrekin batera, berritasun moduan, lan-arriskuen prebentzioko, ingurumeneko, enplegu eta lan-orientazioko, eta larrialdien arretako eskala berriak sortzen dira.

## 5.- AZTERKETA JURIDIKOA.

Hertsiki juridikoa den ikuspegia baliatuz gero, ezinbestekoa da zehaztea, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoak 105/2012 Irizpenean azaldutakoaren haritik, zer aplikazio-esparru duen Espainiako Konstituzioko 103.3 artikulua legearentzat erreserbatzen dituen gaiak.

Konstituzio Auzitegiaren 99/1987 sententziak egin zuen zehaztapen hori, Funtzio Publikoa erreformatzeko neurriak ezartzekoa den abuztuaren 2ko 30/1984 Legeko (hemendik aurrera, 30/1984 Legea) zenbait alderdi aurkatu ondoren. Izaera orokorrez, oharpen hau egin zuen Konstituzio Auzitegiak 3.a oinarri juridikoan:

“Horri dagokionez, nabarmendu behar da, lehenik eta behin, legez arautzeko erreserba bat gordetzen duela, bai, Konstituzioko 103.3. artikuluan, funtzio publikoarekin lotutako zenbait alderdientzat, eta horietako bat “Funtzionario publikoen estatutua” da. Erregelamenduek, beraz, ezin dute gai-alor hori arautu, baina horrek ez du esan nahi Gobernuak ematen dituen xedapenek ezin dutenik, lege-aurreproiektu batean beharrezkoa baldin bada, legearekin lankidetzan jardun, erreserbatutako gai-alorraren lege-antolamendua beteta beti, hura osatu edo zehazteko alderdi instrumentaletan; izan ere,

lankidetzara hori, legegintza-politikaren ikuspegitik, zilegi izango da egoera askotan, eta horrek ez du urratuko Konstituzioak agintzen duena, baldin eta erregelamendu-araupenera egiten den igorpena aurretik eman den lege-xedapen bat garatu eta osatzeko egiten baldin bada zentzu hertsian".

Legeak arautzeko erreserba daitezkeen gaiak hizpide hartuta, legegilearen jarduna mugatzen duten parametroak ezarri zituen sententzia horrek berak, eta gogoratu behar da gai-alor bakoitzaren titulartasuna duen legegileari (estatukoari edo autonomia-erkidegokoari) dagokiola erreserbaren egikaritzea:

“Konstituzioak, 103.3. artikuluko lehen aipamenean, legeak arautzeko erreserbatzen du funtzionario publikoen enplegu-egoera eta haien zerbitzu-harreman edo «estatutu-araubidea», arau goren horrek berak 149.1.18 artikuluan darabilen izendapena erabiltzeko. Lege-erreserbaren eremua ezin da, inola ere, modu abstraktuan edo a priori izaeraz zehaztu, baina eremu horretan sartzen dira, hasiera batean, funtzionario-izaera eskuratu eta funtzionario izateari uzteko araubidea, administrazio-karreran mailaz igotzeko baldintzak eta sustapen-bide horretan aitortuko diren egoerak, funtzionarioen eskubideak, betebeharrak eta haien diziplina-araubidea, funtzionarioen kidegoen eta eskalen sorrera eta horietan sartzeko arauak, eta administrazio publikoen zerbitzurako lanpostuak hornitzeko araubidea; izan ere, Konstituzioak, izaera orokorrez, zerbitzari publikoen estatutu-araubide bat ezarri behar dela agintzen du (103.3 eta 149.1.18 artikulua), eta legeak arautu behar du, era berean, administrazio publikoan lan egiteko bestelako zer sarbide-mota izango diren eta zer baldintzatan. Gai-alor horiek xedatuko dituzten arauak, konstituzio-ikuspegitik, funtzionario-publikoen estatutua antolatzeko arauak izango dira, arau horiek guztiek zuzenean xedatuko baitituzte funtzionarioen eta haiek zerbitzatzen dituzten administrazioen arteko harremanak. Arau horiek ezartzen dute funtzionario-izaeraren sorrerari eta funtzionarioen jardunari dagokion araubide juridikoa eta administrazioan izango duten kokapena antolatzen. Konstituzioak legearentzat gordetzen duen erreserba hori betetzeko, legegileak modu jakin batean eman behar du araubide hori. Orain arte azaldu duguna beteta, legegileak ematen duen lege horrek berak behar bezala zehaztu behar ditu funtzionarioen estatutuan sartzen diren gai-alorrak, eta, ondorioz, ezin du erregelamendu-ahalerako igorpen esanbidezko edo isilbidezkorik egin, Konstituzioak lege-arauari agintzen dion egiteko hori betetzeko. Muga horiek betetzen

badira, ez dira konstituzioaren aurkakotzat joko legeak erregelamenduari egiten dizkion igorpenak. Auzitegi honek horixe bera adierazi zuen 57/1982 sententziako 6. oinarri juridikoan."

Aurrez adierazitakoa behar bezala beteta, enplegu publikoaren araubide juridikoari eta euskal administrazio publikoetan lan egiten duten langileen araubide juridikoaren oinarritzko alderdiak, lege-erreserbaren printzipioaren mendean daudenak, arautzen ditu Euskal Enplegu Publikoaren legeak, eta alderdi horien erregelamendu-garapen luzea egin behar dela agintzen du haren artikuluetan.

## **6.- TRAMITAZIOAREN DESKRIBAPENA.**

Lege-aurreproiektua idatzi eta tramitatzeko, izaera orokorreko xedapenak egiteko prozedurari buruzko abenduaren 22ko 8/2003 Legeak arautzen dituen irizpideak beteko dira, eta, horrez gainera, lortu nahi diren helburuei eta egin asmo den arauaren egokitasuna eta legezotasuna bermatzeko egoki irizten diren kontsulten emaitzei hobekien egokitzen zaizkien aukerak hartuko dira kontuan.

Lege-proiektua idatzi ondoren, haren testu elebiduna Herri Administrazio eta Justizia sailburuaren esku utziko da, onartu edo ez erabaki dezan, hori egin behar dela agintzen baitu Eusko Jaurlaritzak 2013ko maiatzaren 14an hartu zuen erabakiak.

Generoaren araberako eraginaren ebaluazioaren txosten bat egingo da, horretarako oinarri gisa hartuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 19. artikulua eta Jaurlaritzaren Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiak ezarritakoa. Erabaki horrek genero-eraginaren aurreko ebaluazioa egiteko jarraibideak onartzen ditu eta neurriak hartzen gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak desagerrarazi eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko.

Era berean, 8/2003 Legeko 7.3. artikulua arautzen duena betetzeko, Herri Administrazio eta Justizia Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak txosten juridiko bat egingo du, arau-asmoaren funts objektiboa aztertzeko, haren edukia legearen eta zuzenbidearen araberakoa den zehazteko eta araugintza-teknikaren irizpideak betetzen dituen argitzeke.

Indarreko araubideak agintzen duena beteta, nahitaezko txosten hauek eskatu behar dira:

1. Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren txostena, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, euskal funtzio publikoarenak, 6.1.a) artikulua bidez

zuzendaritza horri agintzen dionaren baitan eta apirilaren 9ko 188/2013 Dekretuak, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak, 16.a) artikuluan arautzen duenarekin lotuta.

2. Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzaren txostena, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzeko apirilaren 9ko 188/2013 Dekretuaren 18.c artikuluan ezarritakoari jarraituz.
3. EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundearen txostena, 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, Emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, 22. artikuluan xedatutakoa betetzeko.
4. Herri Administrazioetan Hizkuntza Normalizatzeko Zuzendaritzaren txostena, 2012ko azaroaren 6ko 233/2012 Dekretuaren 2. artikulua agindutakoari jarraituz, xedapen orokorrek euskararen erabileraren normalizazioan zer eragin duten eta hizkuntza arloan indarrean dagoen araudia betetzen duten ala ez argitzeko. Xedapen orokorrak egiteko prozeduran euskararen erabileraren normalizazioaren ikuspegia txertatzeko araubidea ezartzen du dekretu horrek.
5. Datuen Babeserako Euskal Bulegoaren txostena, Datuen Babeserako Euskal Bulegoko zuzendariak emandakoa, 2005eko azaroaren 28ko ebazpenaren bosgarren artikuluko 3.b) puntuak arautzen duena beteta.
6. Ekonomia- eta arau-kontrolako txostena, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandakoa, aintzat hartuta zer arautzen duten ekainaren 30eko 14/1994 Legeak, Euskal Autonomia Erkidegoko Ekonomia Kontrolari eta Kontabilitateari buruzkoak, III. tituluko III. kapituluan, eta urriaren 31ko 464/1995 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren barneko ekonomiaren kontrola eta kontabilitatea garatzen dituenak, eta bat etorrita apirilaren 9ko 192/2013 Dekretuak, Ogasun eta Finantza Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak, 4.a) artikuluan xedatzen duenarekin.
7. Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, aintzat hartuta zer arautzen duen otsailaren 23ko 4/2012 Legeak, Lan Harremanen Kontseiluarenak, 3.b) artikuluan, aurreko urteetan onartutakoen jarraipena diren aldetik.
8. Euskal Kooperatiben Goren Kontseiluaren txostena, aintzat hartuta zer arautzen duen Euskadiko Kooperatiben ekainaren 24ko 4/1993ko Legearen 145. artikulua.
9. Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen txostena, maiatzaren 17ko 8/2012 Legeak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearenak. 3.1.b) artikuluan egiten duen proposamena aintzat



hartuta, Lan Harremanen Kontseiluari atxikitako gai-alorrak baztertzen dituen aldetik.

10. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak emandako txostena, aintzat hartuta zer arautzen duen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989ko Legearen 8. artikulua.

11. EAEko Aholku Batzorde Juridikoaren irizpena, azaroaren 24ko 9/2004 Legeko 3.1.d) artikulua betetzeko.

Kontsulta egingo zaie Eusko Jaurlaritzako sailei, eta haiek, era berean, informazioa helaraziko diete zuzenbide pribatuko erakunde publikoei eta lege-aurreproiektu honen eraginpean izango diren sektore publiko gainerako erakundeei, egoki irizten dioten alegazioak egin diezazkioten arau-egitasmoari.

Aintzat hartuta zer-nolako garrantzia duen arauaren eragin-eremuak, foru-erakundeekin partaidetza eta kontsultarako izapidea beteko da (araua egiteko prozeduran parte hartuko dute). Horixe bera egingo da EUDEL-Euskal Udalen Elkartearekin eta arauaren aplikazio-eremuan sartzen diren gainerako administrazio publikoekin. Era berean, Euskal Funtzio Publikoaren alorrean indarrean den legeak, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, VI. tituluan arautzen duenari erreparatuta, arau-proiektua izapidetzeko epean ekarpenak egiteko aukera izango dute EAEko enplegu publikoaren alorrean ordezkariak duten organismo eta sindikatuek.

Ez da nahitaezkoa jendaurreko informazioaren izapidea egitea, arauak ez diolako herritarren osotasunari eragiten, eta ez dago izapiderik egin beharrik Europar Batasunean.

Arau-proiektuaren tramitazioa amaitu eta hura Jaurlaritzaren Kontseiluan onartu aurretik, prozedura osoaren memoria labur bat egingo da, aurrekariak eta egin diren tramiteak azaltzeko, 8/2003 Legeko 10.2. artikulua arautzen duen moduan.

## **7.- ERAGINEN AZTERKETA.**

### **a.- Eskuduntza-tituluen azterketa.**

EAEko autonomia-estatutuaren 10.4. artikulua eskuduntza eskusiboa ematen dio Euskal Autonomia Erkidegoari autonomia-erkidegoko funtzionarioen eta toki-administrazioaren gai-alorretan, baina Espainiako Konstituzioko 149.1.18. artikulua araututako eremuaren baitan egiten du hori, eta artikulua horrek estatuari ematen dio funtzio-publikoaren gai-alorreko oinarritzko araubidea ezartzeko eskuduntza.

Gai-alar honetan, eskumenak partekatuta daude. Arauak garatzeko eta betearazteko eskumenak ditu Euskal Autonomia Erkidegoak, baina muga batekin: oinarrizko araubidea ematea estatuaren ardura da.

Bestalde, administrazio publikoaren zerbitzura lan egiten duen langileen kontuetan, batzuetan, Konstituzio Auzitegiak EK 149.1.18. artikuluan arautzen diren eskuduntza-tituluak batera ulertu ditu, hau da, administrazio publikoen araubide juridikoaren oinarriena eta haren funtzionarioen estatutu-araubidearena.

Hau adierazi du Konstituzio Auzitegiak, funtzionario publikoen estatutu-araubidearen eskuduntzari buruz (Konstituzio Auzitegiaren 37/2002 sententzia, 8. oinarri juridikoa): "Funtzio publikoaren gai-alorrean, Estatuari dagokio, Espainiako Konstituzioaren 149.1.18. artikulua araututakoaren ondorioz, funtzionario publikoen estatutu-araubidearen oinarriak ezartzeko eskuduntza eskusiboa, eta kontzeptu horren edukiak, Konstituzio Auzitegiak argitu izan duen moduan, administrazio guztiak hartzen ditu; ondorioz, eskuduntza-titulu horretan sartzen dira bai Estatuko Administrazioko funtzionarioak, bai autonomia-erkidegoetakoak, bai toki-korporazioetakoak".

Oinarrizko arau-esparrua errespetatuta, arau-garapeneko eta egikaritzako eskumenak dagozkie Euskal Autonomia Erkidegoari, bai estatutu-araubidearen alorrean, bai haren zerbitzura dauden langileak antolatzeko ahalmenaren alorrean.

Gai-alar horretan, oinarrizko araua apirilaren 12ko 7/2007 Legea da, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarena (hemendik aurrera, EPOE), eta haren asmoa da enplegu publikoaren sistema osorik antolatzea. Hala ere, aintzat hartzen ditu administrazioarentzat lan egiten duten langile-moten berezitasunak eta funtzio publikoaren sektore espezifikotan topa daitekeen aniztasuna. Oinarrizko legeak langileria-politika propioa osatzeko aukera ematen dio administrazio bakoitzari, oinarrizkoaren dentsitatea arinduta, baina "beharrezkoak diren kohesio-elementuak eta haien ondoriozko koordinazio-bitartekoak kaltetu gabe" (zioen azalpena).

Lege-aurreproiektuak bere arau-esparruan hartzen ditu, bai lurralde historikoak, bai toki-administrazioa, EAEko erakunde erkideek zuzenbideko iturri lehen bat baitute haien legegintza-eskumenaren abiapuntu. Zehazki, EAEko Autonomia Estatutuko 10.4. artikulua da abiapuntu, autonomia-erkidegoan funtzionario publikoek betetzekoa izango duten araubide erkidea zehazteko, eta, berariaz, legeak arautu beharreko gai-alorra finkatzeko, nahiz Eusko Jaurlaritzarentzat erreserbatutako arau-garapenak egiteko.

Administrazioen antolamenduan eragina duten egiturazko alderdien arloan, agerikoa da autonomia-erkidegoko legegileak eskumena duela toki-administrazioen araubide juridikoa antolatzeko, EAEko autonomia-

estatutuaren 10.4. artikuluko horren babesean; izan ere, artikuluko horrek arautzen du "toki-araubidea" autonomia-erkidegoaren eskuduntza eskusiboa dela, alde batera utzita, noski, estatuak emateko duen oinarrizko araubidea eta Konstituzioak bermatzen duen toki-autonomiaren funtsa.

Foru-administrazioei erreparatuta, esan behar da autonomia-erkidegoak eskumena duela, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoak DCJA 46/2012 irizpenean adierazi duen moduan, foru-erakundearen araubide juridikoaren antolamendu labur bat egiteko, ez baita ahaztu behar lurralde historikoen antolamendu instituzionala egitea dela foraltasunaren eduki-muin ukiezina —hori arautzen du Espainiako Konstituzioko 1. xedapen gehigarriak, hura eguneratu zuen EAEko autonomia-estatutuko 37.3.a) artikulua, eta berariaz jasotzen du eskumen hori azaroaren 25eko 27/1983 Legeak, Autonomia Erkidego Osorako Erakundearen eta bertako Lurralde Historikoetako Foruzko Jardute Erakundearen arteko harremanei buruzkoak, 7 a).1 artikuluan—.

Lege-aurreproiektuak sektore publikoko erakundeetara zabaltzen du bere eragin-eremua, eta hori egiteko, EAEko autonomia-estatutuaren 10.24. artikulua ematen dion eskumena ere baliatzen du —“Euskal Herriaren beraren sektore publikoa, Estatutu honetako beste araurik eragiten ez dion bitartean—”. Hala ere, kontuan izan behar da EAEko autonomia-estatutuak eskusibotzat jotzen duen arren, eta Estatuak gai-alor honetan izan ditzakeen beste eskumen batzuk alde batera utzita, Espainiako Konstituzioko 149.1.18 artikulua estatuari ematen dion oinarrizko estatu-eskumenaren menpe dagoela (“Administrazio Publikoaren araubide juridikoaren oinarriak”). Autonomia-erkidegoan, autonomia politikodun entitateek beren administrazioak antolatzeko dituzten eskumenek mugatu egiten dute erakunde erkideen eskumena.

#### **b.- Eragina arauetan.**

Proposatzen den aldaketak eragin zuzena izango du zerrenda honetan adieraziko diren arauetan:

- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoarena (uztailaren 28ko EHAA), azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatua.
- 27/2013 Legea, abenduaren 27koa, Toki-administrazioaren Arrazionalizazio eta Iraunkortasunari buruzkoa.
- 36/1990 Dekretua, otsailaren 20koa, langilegoaren gaietan eskuduntzak aitortzeari buruzkoa (1990ko martxoaren 8ko EHAA).
- 1/2004 Legea, otsailaren 25ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde

- Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzekoa (2004ko martxoaren 5eko EHHA).
- 208/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, Euskal Administrazio Publikoen Kidego eta Eskalen baliokidetasuna zehazten duena (1990eko abuztuaren 16ko EHAA).
  - 75/1983 Dekretua, otsailaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta haren mendeko erakunde publikoen zerbitzura dauden langileen erregistroa sortzekoa.
  - 190/2004 Dekretua, urriaren 13koa, Euskal herri-administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzekoa (2004ko urriaren 27ko EHAA), irailaren 12ko 170/2006 Dekretuak aldatua (2006ko irailaren 26ko EHAA).
  - 207/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, Euskal Administrazio Publikoetako Funtzionarioen soldatei buruzkoa (abuztuaren 16ko EHAA), gerora arau hauek aldatua: abenduaren 22ko 343/1992 Dekretua (abenduaren 30eko EHAA), azaroaren 19ko 267/1996 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetako funtzionarioen ordainsariei buruzkoa (abenduaren 5eko EHAA) eta abenduaren 28ko 452/1999 Dekretua (abenduaren 30eko EHAA).
  - 79/2005 Dekretua, apirilaren 12koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituena (2005eko maiatzaren 4ko EHAA).
  - 339/2001 Dekretua, azaroaren 11koa, euskal herri-administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko dena (2002ko urtarrilaren 15eko EHAA).
  - 304/1987 Dekretua, urriaren 6koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoen zerbitzuko pertsonalaren ordezkatzeko-organoei, hauteskunde-prozesuaren arautzeari, lan-baldintzak zehazteari eta parte-hartzeari buruzkoa (urriaren 9ko EHAA), irailaren 4ko 228/1990 Dekretuak (irailaren 10eko EHAA) eta uztailaren 28ko 328/1994 Dekretuak (abuztuaren 16ko EHAA) aldatua.
  - 30/2008 Dekretua, otsailaren 19koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen prestakuntza planifikatu eta antolatzeko irizpide orokorrei buruzkoa (otsailaren 27ko EHAA).

Era berean, eragina du lege-aurreproiektuaren eremu subjektiboan adierazten diren gainerako herri-administrazio, instituzio eta organoen arau eta hitzarmenetan, funtzionarioen, lan-kontratupeko langileen eta behin-behineko langileen alorretan.

Bestalde, hauek dira sektore-administrazioaren esparruan eragindako arauak:

- 4/1992 Legea, uztailaren 17koa, Euskal Herriko poliziar buruzkoa, gerora 6/2006 Legeak (2006ko abenduaren 15eko EHAA) eta 2/2008 Legeak (2008ko ekainaren 23ko EHAA) aldatua.
- 2/1993 Legea, otsailaren 19koa, Euskal Herriko Autonomi Elkarteko Unibertsitateko kanpoko Irakaskuntzarako Irakasleen Kidegoari buruzkoa (1993ko otsailaren 25eko EHAA), gerora otsailaren 6ko 1/1998 Legeak (1998ko otsailaren 27ko EHAA) eta abenduaren 19ko 15/2008 Legeak (29ko EHAA) aldatua.
- 1/1996 Legea, apirilaren 3koa, Larrialdiak kudeatzekoa (1996ko apirilaren 22ko EHAA) eta hura aldatzeko arauak.
- 8/1997 Legea, ekainaren 26koa, Euskadiko Antolamendu Sanitarioarena

Proiektuak karrerako funtzionarioengan, behin-behineko langileengan eta lan-kontratudun langileengan du eragina, proposatzen den araubidean jasotako moduan; betiere, administrazio publiko, erakunde edota organo hauetakoren batean zerbitzua ematen ari badira:

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa.
2. Foru-administrazioak.
3. Toki-erakundeetako administrazioak.
4. Organismo autonomiadunak, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, enpresa-erakunde publikoak eta nortasun juridiko propioa duten zuzenbide publikoko gainontzeko erakundeak, baldin eta gorago aipaturiko administrazio publikoei loturik badaude edo horien mendekoak badira.
5. Euskal Herriko Unibertsitatea (administrazioko eta zerbitzuetako langileen kasurako besterik ez).
6. Datuak Babesteko Euskal Bulegoa

7. Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa.
8. Herri Kontuen Euskal Epaitegia.
9. Lan Harremanen Kontseilua.
10. Ekonomia eta Gizarte Kontseilua.
11. Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua.
12. Lehiaren Defentsarako Auzitegia.

Araua betetzekoa izango da, era berean, honako langile hauentzat:

1. Osakidetza - Euskal Osasun Zerbitzuko langile ez unibertsitario eta estatutarioak, haien berariazko araubideak arautzen ez dituen alderdietan, ordainsariei, borondatezko mugikortasunari eta karrera profesionalari buruz diharduten artikuluen kasuan izan ezik.
2. Lan-kontratupean diharduten unibertsitateko ikerlarien eta irakasleen egoera juridikoa haientzat berariaz eta haien egoera berezira egokitzeke ematen diren arauen arabera zehaztuko da.
3. Lege-aurreproiektu honek izaera osagarria izango du administrazio publikoetan nahiz erakunde eta organismo publikoetan lan egiten duten langile guztientzat, haren aplikazio-eremukoak izan ez arren.
4. Foru- eta toki-administrazioetako langileak, araudi berezia dutenak:
  - a. EAEko foru- eta toki-administrazioetako eta haien mendeko erakundeetako langileak, baina betetzekoa izanda, beti, foru- eta toki-administrazio horiek berezkoak dituzten arautzeko eta antolatzeko ahalak.
  - b. Tokiko poliziek betetzekoa izango dute, enplegu publikoaren alorreko oinarrizko araubideaz gain, hori arautzen duenean haien araubide bereziak, eta, beti, arau osagarri moduan, hark arautzen ez dituen alderdietan.

- c. Suak amatatu eta prebenitzeko zerbitzuetako eta salbamendu-zerbitzuetako langileak, haien araubide bereziak ezarritako berezitasunekin.
5. Eusko Legebiltzarreko eta Arartekoaren Institutzioko funtzionarioak, haien araubide bereziak berariaz adierazten duenean.
6. Lurralde historikoetako batzar nagusietan lan egiten duten funtzionarioak, haien araubide bereziak berariaz adierazten duenean.
7. Ertzaintzako funtzionarioak, haren araubide bereziak horrela arautzen duenean.
8. Justizia Administrazioan lan egiten duten kidegoetako funtzionarioak, Euskal Autonomia Erkidegoak kudeatu beharrekoak badira, eta haien araubide berezian berariaz araututa ez dauden alderdietan.

Horrez gainera, euskal administrazio publikoen zerbitzuan diharduten lan-kontratuko langileek lege-aurreproiektu honetako xedapenak bete behar dituzte, baita lan-arloko legerian jasotzen direnak eta hitzarmen bidez aplikagarriak direnak ere.

Azkenik, autonomia-erkidegoko eta foru- eta toki-eremuetako sektore publikoko erakundeetan lan egiten duten langileei zuzenean aplikatzekoak diren artikulua zehazten dira, 3. artikuluko aplikazio-eremutik kanpo izan baina haien kapitalaren %50 baino gehiago zeharka edo zuzenean herri-administrazioek jarria baldin bada. Artikulu horiek dira, batetik, 70. artikulua, sarbide-printzipioak arautzen dituenak, bestetik, 42., 43., 44., 46. eta 47. artikulua, portaerako betebeharrak eta kodea, goi-zuzendaritzan diharduten lan-kontratupeko langileen araubide juridikoa eta giza baliabideen plangintza egiteko bitartekoak arautzen dituztenak, eta, azkenik, 74. artikulua eta hamaikagarren xedapen gehigarria, kolektibo jakin batzuei buruzko xedapenak ezartzen dituztenak. Horrez gainera, erakunde horiek, negozio kolektiboko prozesuak egiten badituzte, betetzekoak izango dituzte atxikita dauden erakundeetako gobernu-organoen arauak eta haiek emandako irizpideak eta jarraibideak.

Euskal enplegu publikoaren lege berria onartzen denean, ezinbestean egin beharko da honako alderdi hauen arauko garapena:

- Kidego eta eskalen antolamendua eta integrazioa.

- Talde, azpitalde, kidego, eskala, azpieskala eta espezialitateen arteko baliokidetzak euskal herri-administrazioetan, administrazioen arteko mugikortasuna errazteko.
- Kidego edo eskalaren batean sartu ez diren langileek, eskatzen den titulazioa eskuratu ondoren, dagokien kidegoan edo eskalan sar diezaieten eskatzeko bete beharko dituzten baldintzak eta horretarako ezarriko den prozedura.
- Lanpostu-taldeak egiteko modua, Jaurlaritzaren Kontseiluko eskumen diren enplegatu publikoen karrera profesionaleko sistema, mugigarritasuna eta prestakuntza antolatzeko.
- Lanpostuen analisia eta arrazionalizazioa, eta egiten den lanaren ebaluazioa.
- Zerbitzu publikoak kudeatu eta haien kalitatea ebaluatzeko programak.
- EAEko Administrazio Orokor eta Instituzionaleko enplegu publikoaren sektorearteko batzordearen antolamendu- eta funtzionamendu-arauak.
- Zuzendaritzarako programak eman edo homologatzeko irizpideak, zuzendari publikoei zuzenduak.
- Gaitasun profesionalak egiaztatze prozedura eta zuzendaritza-kide profesionalak hautatu, izendatu eta kargugabetzeko irizpideak.
- Zuzendaritza-kideen pizgarriak onartu eta ezartzeko araubide orokorra eta haiek ordaintzea onartuko duen ebaluazio-sistema.
- Hornidurako erregelamendua eta eginkizunen behin-behineko esleipena garatzeko dekretua.
- Betetzen den lanpostuaren bestelako eginkizun eta betekizunen behin-behineko esleipena eta horiei lotutako ordainsari-igoera.
- Lana egiteko modua ebaluatzeko sistemen arau-garapena.
- Lanpostua betetzeko modua eta errendimendua ebaluatzeko irizpideak.
- Lanpostua betetzeko moduak karrera profesionalean, barne-sustapenean, prestakuntzan, lanpostuen horniduran, lanpostuko jarraitasunean eta enplegatu publikoen ordainsari osagarrietan izango duen eraginaren arau-garapena.



- Garapen profesionala eta lana betetzeko moduaren ebaluazioa, alor horietan beteko diren irizpideak jasoko dituen, izaera komun eta homogenea bermatuta euskal herri-administrazio guztietarako.
- Lanpostuen zerrendak arau honek agintzen duenera egokitzea.
- Lanpostuen zerrenden osagarri izango diren kudeaketako beste tresna batzuk ezartzeko irizpideak, haien edukia finkatzea eta onartzea.
- Ordainsari osagarriak zehazteko irizpide orokorrak.
- Administrazioko funtzionarioen kasuan, karrera profesional horizontaleko modalitateen ezarpenaren eraginkortasunari eta garapenari dagokion arau-garapena.
- Euskal herri-administrazio guztietan betetzekoak izango diren printzipioak, lanbide-garapeneko mailak aitortzeko, karrera profesionala ezartzeko prozesuan.
- Administrazioko langileen sarbidea eta lanbide-sustapena.
- Zehaztea funtzio publikoko zein lanpostu ezin dituzten bete Europar Batasuneko beste herrialde batzuetako herritarrek.
- Hautaketarako organo iraunkorren irizpide orokorrak eta eginkizunak, eta haien kideen prestasun-erregimena.
- Hautatze-prozesuetan denbora eta bitartekoen arrazoizko egokitzapenak eta doikuntzak ezartzeko hartu behar diren neurriak.
- Hautatze-prozesuaren probaldian tutoretza-lanak egiteko dituenaren izendapena, eskakizunak eta eginkizunak arautzeko arau-garapena eta izangaien ebaluazio-irizpideak.
- Ezintasunak dituzten pertsonen lanpostuak betetzeko baldintzak eta enplegu-motak zehaztea.
- Lanpostuetan egin beharreko egokitzapenak, ezintasunak dituzten langileek behar bezala bete ditzaten haien lanbide-eginkizunak.
- Sustapen-neurriak, ezintasunak dituzten pertsonak, apurka-apurka, euskal administrazio publikoetan sar daitezen.

- Herri-administrazioek bultzatutako gizarteratze-programetan sartutako dauden pertsona-kolektiboen identifikazioa.
- Diskriminazio positiboko neurriak zehaztea terrorismoaren biktimak enplegu publikora iris daitezen.
- Aldi baterako programak desabantaila-egoeran dauden kolektiboek enplegu publikorako sarbidea izan dezaten.
- Langileen erregistroen antolamendua, funtzionamendua eta edukia, eta, beharrezkoa baldin bada, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren sektoreetan sortuko diren erregistro osagarriak.
- Langileen erregistroei buruzko irizpide komun gutxienekoak euskal herri-administrazioetarako.
- Jaurlaritzaren kontseiluaren dekretua, titulazio ofizial berrien eskaletarako sarbidea gaitzeko, baldin eta haiei dagozkien eginkizunak betetzeko egokiak irizten baldin badira.
- Indarrean dauden titulazioen eta titulazio berrien baliokidetzak adieraziko duen katalogoa, enplegu publikorako sarbidearen alorrean soilik erabiltzekoa.
- Enplegatu publikoen lanbide-sustapeneko irizpideak zehaztea.
- Karrera profesionaleko sistemaren egitura diseinatzea. Lanbide-sustapeneko ibilbideen egitura eta lanbide-garapeneko mailen aitortzea.
- Enplegatu publiko diren langileen prestakuntza-sistema: helburuak eta emaitzen ebaluazioa.
- Zuzenbide pribatuko erakunde publikoen, agentzien, sozietate publikoen eta fundazio publikoen kontrol eta ikuskarpeneko sistemak.
- Osasun-arrazoiengatik mugikortasuna baimentzeko eta ebazteko prozedurak eta baldintzak.
- Lanaldi partziala eta aukera ematea funtzionarioei hura haien etxean egiteko, baliabide telematikoak erabilita.
- Zehaztea ezintasunak dituzten pertsonen zer kasutan ez duten zertan hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen lanpostu batera iristeko eta bertan jarduteko. Salbuespeneko izaera izango du aukera horrek, eta egoerak objektiboki baloratuko dira beti.

- Ziurtagiri ofizialak, tituluak eta euskararen ezaguera frogatzeko eta ebaluatzeko beste sistemak baliozkotzeko araubidea; betiere, euskal administrazio publikoetan lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeari begira.
- Lanpostuak amortizatzeko prozedura.
- Bateragarritasuna baimentzeko prozedura.
- Enplegatu publikoen betebeharren eta portaera-kodearen garapena.
- Diziplina-erregimena arautzea.
- Administrazio-egoeren erregelamendua.

#### **b.- Foru- eta toki-administrazioen partaidetza proiektuaren lanketan.**

Euskal enplegu publikoari buruzko lege-aurreproiektuaren testua egiteko prozesuaren ezaugarrietako bat izan da arau-proiektuak ukitutako herri-administrazioen inplikazioa eta lankidetzaren izan duela. Eusko Jaurlaritzak, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren bidez, arau-proiektuaren ekimena eta lidergoa uztartu ditu, baina foru-administrazioekin eta EUDEL erakundearen ordezkariekin batera hausnartu du tituluen, xedapen gehigarrien, iragankorren indargabetzaileen eta azken xedapenen edukia. Lan hori egiteko, zortzi bilera egin dira guztira. Lankidetzaren horren ondorioz, administrazio horiek ekarpenak egin dituzte, eta horietako asko testuan jaso dira.

#### **C.- Ekonomia- eta aurrekontu-eragina.**

Euskal Autonomia Erkidegoko arlo publikoaren zerbitzura diharduten langileei aplikatuko zaie dekretu hau; betiere. Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 7. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Memoria ekonomiko bat jasoko da espedientean, eta memoria horrek, ahal den neurrian, arauak aurrekontu orokorretan zer-nolako eragina izango duen adieraziko du. Hala ere, aurrekontu-eragin hori lege-aurreproiektuak arautzen dituen gai-alorren arau-garapena egitean eta haiek betetzean gauzatuko denez, orduan egingo da eragin horren kuantifikazioa eta aurrekontu-ekarpen zehatza.

#### **d.- Genero-eragina.**

Genero-eragineko txosten bat du espedienteak, hori agintzen baitu gizonen eta emakumeen berdintasunerakoa den 4/2005 Legeko 19. artikulua eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 2007ko otsailaren 13an hartu zuen erabakiaren lehen jarraibideko 2. puntuak.

**e.- Beste eragin batzuk.**

Arauk eragin onuragarriak izango ditu beste alderdi sozial batzuetan; hala nola, aukera-berdintasunaren alorrean, diskriminaziorik ezarenean, enplegu publikorako sarbidean, herri-administrazioen funtzionamenduaren gardentasunean eta haien kudeaketa efikaz eta efizientean.

Vitoria-Gasteizen, 2014ko abuztuaren 7an.

Izpta.: Juan M<sup>a</sup> Barasorda Goicoechea  
FUNTZIO PUBLIKOKO ZUZENDARIA