

**ANTOLAMENDU TXOSTENA**

Dokumentua:	IO-2017-047
Izena:	Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua

Nork egin:

Sin.: Koldobike Uriarte Ruiz de Eguino

Proiektuen arduraduna

Data: 2017-11-13

Nork onartua:

Sinatuta: Javier Bikandi Irazabal

Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa

Berritzeko eta Hobetzeko zuzendaria

Data: 2017-11-13

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 2/22

Proposamena:

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak du espedientea izapidetzeko ardura, eta 2017ko urriaren 23ko sarrera-data duen eskaeran, Euskal Enplegu Publikoaren aurreproiektuko antolamendu-txostena eskatu du.

Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzaren (HHABHZ) eginkizunen artean daude «*erakunde instituzionalen barne-egituraketaren, antolaketaren eta sorreraren arloko sailaren jarduerak, eta erakunde horiek ezartzen dituzten xedapen orokorrak aztertu eta ebaluatzea; eta, halaber, administrazioko sail eta erakundeei aholkularitza eta laguntza teknikoa ematea antolaketaren eta prozeduren arloan*», **Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 71/2017 Dekretuaren** 11.1 c) artikuluan xedatuta dagoen moduan, azaroaren 26ko 24/2016 Dekretuaren 6.1.f) artikuluan aurreikusitakoarekin loturik. Zuzendaritza honi dagokio, halaber, berrikuntzako eta zerbitzuen kalitatearen hobekuntzako ereduak eta tresnak diseinatzea eta garatzea, politika publikoak ebaluatzea eta gobernantza-sistemak sartzeko eta EAEko gobernantza publikoa ezartzea, e) eta f) idatz-zatietan xedatutakoaren arabera.

Beraz, txosten honen ardatz izango dira erakunde instituzionalen barne-egiturari, antolamenduari eta sorrerari buruzko kontu garrantzitsuak, baita prozeduren gai-alorrari buruzkoak ere, behar bezala argitzeko izapidetzen ari den testuak egiten duen arau-aukera edo egokiak nahiz bideragarriak izan zitezkeen bestelako aukerak. Era berean, EAEko gobernantza publikoaren eremuarekin lotutako zenbait orientabide ere erantsiko dira (zuzentasuna, gardentasuna, parte-hartzea eta lankidetzak)

Balorazioa:

1. Jaurlaritza koherentzia kontzeptualaren bidea jorratzen ari da EAEko gobernantza publikoko ereduak ezartzeko bidean, eta, ildo horretatik, **egoki da hasieratik jasotzea, haren zio eta printzipioetan, ekintza publikoaren zuzentzaile izan behar duten gobernantza eta gobernu onaren kontzeptuak, eta gerora testu artikulatuan zeharka barneratu beharrekoak direnak**, enplegu publikoaren gai-alorrari dagozkion

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 3/22

alderdietan, nola diren, gardentasuna, herritarren parte-hartzea, gai publikoetan herritarrak, agente sozialak eta ekonomikoak maila instituzional ezberdinekin eta enplegatu publikoekin lankidetzan aritzea, zerbitzuak ematean izan beharreko eraginkortasuna eta efizientzia eta zeregin publikoaren zuzentasun-sistemak. Filosofia horrek goitik beherako eragina izan du Euskal Autonomia Erkidegoko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legean eta azken urteotan Eusko Jaurlaritzak onartutako zenbait lege-aurreproiektuetan ere: *EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiektua*, *Gardentasunaren, herritarren parte hartzearen eta gobernu onaren Lege-proiektua* eta *EAEko sektore publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren Lege-proiektua*. Eusko Legebiltzarrean ari dira izapidetzen une honetan lege-proposamen gisa. Alde horretatik, "administrazio onerako eskubidearen" kontzeptua, Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunak 41. artikuluan jasotakoa, hartu beharko litzateke erreferentzia moduan. Kontzeptu horren baitan, ezinbestekoa da enplegu publikoa egokitasunez egituratzea eta arlo publikoaren kudeaketa irekitzearen aldeko kultura administratiboa sortzea, oraingoa baino lankidetzat eta partaidetzat handiagokoa, arduratsuagoa, efizienteagoa eta herritarren beharrezanekiko koherenteagoa izango dena, hori baita gobernantza europarraren paradigma modernoekin bat egiteko bidea.

2. Hori esanda, egia da, gure ustez, kalitatezko arauak behar bezala justifikatu behar dutela haien beharrezan, eta argitasunez adierazi behar dituztela haien xedea eta helburuak; hala, sinpletasunaren printzipio beharrezkoa betetzeko, **zio-azalpenaren luzera laburtzea aholkatzen dugu**, arauak sinpleak, argiak eta sakabanaketa handirik gabeak izan behar dutela arautzen baitu Ekonomia iraunkorrari buruzko martxoaren 4ko 2/2011 Legearen 4. artikulua, haien edukiaren ezagupena eta ulermena errazteko xedez. Arauak egiteko teknika modernoek ere ildo horri jarraitzeko aholkatzen dute.
3. EAEko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeari buruzko 11. artikuluan, Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluari buruzko 14. artikuluan eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordeari buruzko 20. artikuluan, aztertu egin beharko litzateke komenigarria ez ote den atal bat sartzea honako hau zehazteko: "**organo horretako kide izateak ez du dedikazio eskusiborik eskatuko eta ez du ordainsaririk jasotzeko eskubiderik sorraraziko**". Kontuan izan behar da hori adierazi dela

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 4/22

kontsultako edo koordinazioko beste organo batzuekin EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiektuan edota EAEko sektore publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren Lege-proiektuan.

4. **Organo horiek izango dituzten giza baliabideak eta baliabide materialak ezarri beharko litzateke**, era berean.
5. Arauaren 19. artikuluak sailen eskumenak adierazten ditu eta 45. artikuluak, berriz, lanpostuen zerrendak.

EAEko Enplegu Publikoaren aurreko lege-aurreproiektua izapidetzearekin batera egin zen txostenean ohartarazi zen inkongruentzia bat zegoela EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiekturako landutako testuan eta gero EAEko sektore publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren Lege-proiekturako landutako testuan, non 16. artikuluan zehazten zen zer diren administrazio-unitateak.

“1.- Egitura organikoak antolatzeke oinarritzko elementuak dira administrazio-unitateak; funtzio edo jarduera batzuk bilduta, produktu edo zerbitzu bat burutzen dute, eta, emaitza modura, ekarpen oso bat egiten diote kanpoko edo barruko bezero bati. Unitateen barruan, plantillako lanpostuak edo dotazioak daude. Lanpostu horiek, berriz, funtzionalki lotuta daude, zeregin berdintsuak baitituzte; organikoki, burutza amankomun batek batzen ditu.

2.- Administrazio-unitateetako buruak arduratzen dira unitatearen funtzionamendu egokiaz eta unitateari esleitutako eginkizunak ondo egiteaz.

3.- Haien berariazko araubidearen arabera onartutako lanpostuen zerrenden bidez ezartzen dira administrazio-unitateak, eta organo jakinetan txertatzen dira.”

Horiekin bat etorritz, aztertu egin beharko litzateke honako hau jasotzea

1. 19. artikuluan, sailen eskumen gisa: **“Sailtako zuzendaritzak osatzen dituzten administrazio-unitateak proposatzea, antolamendu eta enplegu publikoaren gai-alorretan eskumena duen sailak emandako irizpideak beteta”**.

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 5/22

2. 45. artikuluan, lanpostuen zerrendetan jaso beharreko informazioaren atalean, hau xedatu behar litzateke:

- *“Euskal administrazio publikoek antolakundearen egituraren berri emateko duten tresnak dira lanpostuen zerrendak, eta tresna horien bidez, lanpostuak antolatzen dituzte.*
- **Egoki diren administrazio-unitateak ezarriko dira lanpostuen zerrendetan**
- *Lanpostuen zerrendetan jarri beharko dira aurrekontuan zuzkidura duten egiturako lanpostu guztiak, elkarrekin edo bereizita: funtzionarioentzako postuak, lan-kontratudunentzakoak eta behin-behineko langileentzat direnak, eta **haien atxikitzea eta zer administrazio-unitatetara dauden atxikiak.***

Izan ere, administrazio-unitatearen kontzeptuaren aipamena egiten da 192.3 artikuluan hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeko planak garatzen direnean, eta ez litzateke koherentea izango aldez aurretik definitu ez izana administrazio-unitatearen kontzeptua.

- a) Zer **administrazio-atal** proposatzen den atal **elebidun** eta euskara-atal izateko, erakundearen hizkuntza-helburuen arabera; zehatz-mehatz adierazi beharko da zer lanpostu dagoen atal bakoitzean, eta zeini jarriko edo aldatuko zaion derrigortasun-data.
- b) Zer neurri aurreikusten diren **administrazio-atal elebidunek** eta euskara-atalek funtziona dezaten, eta bereziki noiz eta nola erabili behar den euskara herritarrekin eta beste erakunde batzuekin ahozko eta idatzizko harremanetan; noiz eta nola erabili ekitaldi publikoetan, argitalpenetan eta hizkuntza-paisaian, baita ezarritako helburuak betetzeko erakunde bakoitzak begiz jotzen dituen jarduera-esparruetan ere.

6. 23. artikulua. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra Inkoherentzia bat dago lege-aurreproiektu honen eta azken legegintzaldian izapidetu diren EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiektuaren edota EAEko sektore publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren Lege-proiektuaren artean, hain zuzen ere **administrazio-unitateen ebaluazioari eta beste ebaluazio-modalitate batzuei dagokionez.**

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 6/22

1. **Administrazio-unitateen ebaluazioa eta beste ebaluazio-modalitate batzuk. KUDEALAGUNTZA eredia.**

Onartuak izan ziren EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiektuak edota EAEko sektore publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren Lege-proiektuak, biek arautzen zuten Administrazio publikoaren antolamendua eta funtzionamendua, eta berariaz arautzen zuten **nola ezarri behar diren kudeaketa publiko aurreratuko sistemak**. Horrenbestez, sistema horiek ezartzeko eredia egituratzen zen, Jaurlaritzaren Planean zehazten den estrategia gauzatzeko ezarri beharreko helburuen eta adierazleen aurretiazko plangintza eginez. Horrez gainera, herritarren beharrezanetan oinarritutako prozesuen bidezko kudeaketarekin ezartzen ziren operazioak, enplegatu publikoen partaidetza eta lankidetzak bultzatzeko tresnak ezartzen ziren, organizazioko eta interes-taldeetako pertsonen artean trukeak eta ikaskuntza inklusiboak egiteko testuinguruak sortzen ziren, eragile anitzen arteko hitzartze-bideak ezartzen ziren eta emaitzen ebaluazio-mekanismoak barneratzen ziren.

Kudeaketa aurreratuko sistemak erabiltzeko derrigortasuna agindu eta eredia ezartzeaz gain, **kudeaketaren ebaluazioa nola egin** azaltzen zen, hau da,

- kudeaketa aurreratuko sistemen ezarpen-mailaren eta haiek kudeatzeko moduaren ebaluazioa.
- haien jardueraren ebaluazioa eta Jaurlaritzaren Planaren helburu estrategikoekiko bateratasunarena.
- emandako zerbitzuen kalitatearen ebaluazioa, herritarren asebetetze-mailarena barne.

Bestalde, **politika publikoen ebaluazioa nola egin behar zen** agintzen zuten zenbait artikuluk: haien egokitasuna, efikazia, efizientzia, eragina eta iraunkortasuna..., eta zehazki, kudeaketarako ezarritako prozedurak dakartzan karga administratiboak.

Gaur egun, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila, IVAPekin eta Zerbitzu Zuzendaritzekin lankidetzan, **zerbitzu egituratu eta oso bat garatzen ari da**,

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 7/22

kudeaketa aurreratuko sistemak ezartzeko beharrizanak aseko dituen eta gure administrazioak egiten duen kudeaketa publikoaren kalitatea neurtuko duena. Oraindik ofiziala ez bada ere, KUDEALAGUNTZA izena jarri zaio zerbitzu horri, eta sailetako laguntzaile-sare bat du atzetik.

Kudeaketa aurreratuko joera modernoak eta administrazioaren zientziek egindako ekarpenak baliatu dira ebaluazioa sortzeko. Haren oinarria gure **unitateen barne-ebaluazioa da, KUDEALAGUNTZA zerbitzuaren eta sailetako laguntzaile-sarearen kanpo-laguntzaz osatua,** neurketari zorrotasuna eta fidagarritasuna eransteke. Horrek ez du esan nahi gerora kanpo-ebaluazioko ildorik ezar ez daitekeenik, ikuskapenean edo kanpo-kontrollean gehiago eragin dezakeena, baina ez da abiapuntu egokiena, baldin eta asmoa helburuen eta emaitzen arabera kudeaketa-kultura bat ezartzea baldin bada, parte hartzen duten eragileen inplikazio bizia izango duena. Ikuspegi hori motibatzailea da, eta, gure ustez, baita ereduak izan duen arrakastaren eta harrera onaren arrazoi nagusia ere. Horrela jokaturik, haren berri eman zaie ereduaren prestakuntza- eta ezarpen-prozesuan parte hartzen ari diren eragile guztiei.

Ez litzateke inondik inora egokia izango ikuskapen bat auditoria edo kontrol tradizional baten moduan arautzea une honetan. Horrek, gainera, arriskuan jarriko luke kudeaketa-eredu aurreratua ezartze-bidean urte hauetan egin diren aurrerapenak. Areago, arriskuan jarriko luke abiatutako ekimenaren sinesgarritasuna.

EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiektuan eta ondorengo EAEko sektore publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren Lege-proiektuan ez da arautzen nork eta nola egingo dituen ebaluazioak (oraindik zehazteko dago nolakoa izan behar duen prozesu horrek), eta, ondorioz, ez da zerbitzua sortzeko arau-aurreikuspenik egin. Baina beti ere eredu hori buruan, hori aldarrikatzen baitu arauak sektore publikoko erakundeentzat 64. artikuluko 3. puntuan, Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren esku utzita efizientziaren kanpo-kontrola (2. puntuan).

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 8/22

“2.- Efikazia ekonomikoa eta efizientzia ebaluatzeko, erakundearen helburuak eta xedeak nola bete diren egiaztatuko da lehenik eta behin, erabilitako baliabideak, kostu-onura erlazioa eta erabilitako baliabideen optimizazioari erreparatuta, eta Kontrol Ekonomikoko Bulegoak egingo du lan hori, haren berariazko araudia beteta.

*3.- **Autoebaluazio-tekniken bidez eta arauz ezartzen denaren arabera** ebaluatuko dira efikazia materiala eta sektore publikoko erakundeen jardueraren efikazia –jarduera horrek jomuga duen eremuan eta oro har herritarrengan duen eraginari dagokionez–. Kasu guztietan, herritarrek kanpo-zerbitzuak emateko moduari buruzko duten iritzia jasoko da ebaluazio horretan”.*

Pentsatu zen egokia izango zela gerorako arauzko garapen bat egitea, prozedurak, haiek ezartzeaz arduratuko diren organoak, barne-ebaluazioko mekanismoak, eta, zergatik ez, kanpo-ebaluaziokoak eta bestelakoak operatibo egiteko... Edonola ere, eredu guztia garatzen laguntzen ari diren taldeetan aintzat hartu behar dira kanpo-ebaluazioko mekanismo horiek, oinarrizkoa baita hori ereduak osotasunean eta sendotasunez funtziona dezan.

Hauk izango lirateke, besteak beste, KUDEALAGUNTZA zerbitzuaren egitekoak:

Kudeaketa publiko aurreratuko ereduari lotuta

- Kudeaketa-eredu aurreratu eta dinamiko bat, Jaurlaritzako organo eskudunak onartu beharrekoa, egin, berrikusi eta eguneratu, eta komunikazio-lanak zuzendu eta koordinatzea.
- Kudeaketa publiko aurreratuko ereduaren organizazio-unitateetan ezartzearekin lotuta
- Eredua ezartzen laguntzea antolamendu-unitateei, eta, xede horrekin, hauek egitea:
- Lehentasunak ezartzea lehentasunez inplementatu beharrekoak diren ereduaren alderdi oinarrizkoen artean.
- Prestakuntza-ekintzen programak prestatu eta mailaz maila inplementatzea.
- Jardunbide onak zabaldu eta orokortzea.

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 9/22

- Komunitate praktikoan, berrikuntzarako taldeen eta laguntzaile-sareen arteko koordinazioa.
- Etengabeko aholkularitza.

Ebaluazioekin eta kudeaketa hobetzeko planekin lotuta

- Organizazio unitateen autoebaluazioko eta ebaluazio-kontrasteko sistema bat egiteko, eguneratzeko eta komunikatzeko lanak zuzentzea eta koordinatzea, kudeaketa publiko aurreratuko sistemen ezarpen-mailaren berri izateko, eta berariaz jakiteko nola lerratzen diren haiek Jaurlaritzaren Planean adierazitako politika publikoekin, eta herritarrek hark emandako zerbitzuen hartzaile izan daitezkeen bestelako hartzaileek zer-nolako asebetetze-maila duten haren jarduerarekin eta kudeaketaren ezaugarriekin.
- Organizazio-unitateen ebaluazioari dagozkion aldiroko planak koordinatzea eta haien ardura hartzea.
- Hobekuntza-planak egiteko sistema bat egin, berrikusi, eguneratu eta komunikatzeko lanak zuzentzea eta koordinatzea.
- Organizazio-unitateen hobekuntza-planak koordinatzea eta haien jarraipena egiteaz arduratzea.

Kudeaketa hobetzeko laguntzaileen sarearekin lotuta

- Kudeaketa aurreratuaren alorrean laguntzaileen sare bat osatu, hautatu eta funtzionamenduan jartzeko proposamen bat egiteko lanak zuzentzea eta koordinatzea eta sarearen jardueraren plangintza egin eta hura zuzentzea.
- Hezkuntzaren, osasunaren, segurtasunaren eta justiziaren sektoreek zuzenbide pribatuko gainerako erakunde publikoekin, foru-aldundiekin, udalekin eta gainerako administrazio publikoekin izango duten lankidetzaren koordinatzea, kudeaketa aurreratuko eredu bat zabaltzeko euskal administrazio guztian.

Zerbitzu publikoen hobekuntzarekin lotuta

- Aldian-aldian zerbitzu publikoen funtzionamenduari buruzko txosten bat egiteko lanaren plangintza egitea eta lan horiek koordinatzea.

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 10/22

- Antolamendu-unitateen zerbitzu-katalogoak eguneratzeko proposamenak egitea.
- Zerbitzu publikoak kudeatzeko alorrean esperientzia pilotuak egiteko plangintzak egitea eta haiek abian jartzeko lanak koordinatzea haiek ezarri aurretik.

2. **Kokapena EAeko Administrazio Publikoaren Legean (eta ondorengoetan) eta Enplegu Publikoaren Legean.**

Aztertu beharreko gaia da ea onartu berri den EAeko Administrazio Publikoaren lege-proiektuaren edo EAeko sektore publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren Lege-proiektuaren edo antzekoaren esparruan egin behar ote den KUDEALAGUNTZA zerbitzuari estaldura juridikoa emango dion arauzko garapena edo, zentzuren batean (LANGILERIA atalari lotuta) maila handiagokoa den xedapenen baten estaldura jaso dezakeen, Euskal Enplegu Publikoaren Legearen esparruan. Barne- eta kanpo-ebaluazioak osotasun zatiezina direnez eta zerbitzu bakarrari dagozkionez (KUDEALAGUNTZA), koherenteagoa da, gure ustez, lehenaren arauzko garapena egitea. Azken finean, kanpo-ebaluazioaren helburua da unitateen arteko konparazioak egiteko aukera emango duten neurtzeko tresnak izatea, pizgarriak ematea unitate aurreratuenei eta neurri zuzentzaileak (ez, derrigorrean, zigortzekoak) atzeratuenei.

Euskal Enplegu Publikoaren Legean izango lukeen kokapenari erreparatuta, aukera horren aldeko arrazoia da enplegatu publikoen eta ordezkari politikoen bizkar eusten dela kudeaketa publiko aurreratuaren ezarpen-sistema osoa. Horren erakusgarri da, esaterako, Kudeaketa Publiko Aurreratuaren Ereduko Pertsonak izeneko ardatz bat ezarri dela. Aukera hori lantzeko, ordea, agerikoa da Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektuko testu artikulatuari dagokionaren oso bestelako eredia aztertzen ari garela txosten honetan.

Eredua finkatzen duen konbentzimendua da konfiantzazko eta erantzukizun partekatuko giro bat sortuz soilik lor daitekeela pertsona batek duen onena ematea, bai erakundeari, eta bai, ondorioz, gizarteari. Zuzendaritzako ardurak, ardura politikoak eta ardura teknikoak dituzten pertsonak konpromiso goren

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 11/22

izan behar dute giro hori sortzeko. Esparru horretan, eredia bete eta lantaldeen kohesioa sustatuko da. Horretarako, haien funtzionamenduaren elkarrekintza eta proaktibotasuna indartuko da, eta behar bezala eskuordetuko edo eskuratuko dira erantzukizunak, erakundeak behar bezala egin dezan bere lana.

3. **Pertsonalaren eta Zerbitzuen Ikuskapen Orokorren alternatiba osatzea, beste izendapen batekin.**

Pertsonalaren eta zerbitzuen ikuskapenak, pixkanaka, zerbitzuen kalitatea neurtzeko unitateak bilakatu dira beste autonomia-erkidego batzuetan. Hori horrela, haien izendapena ere aldatu egin da denborarekin, ikuskapen hitza, izaera erreaktibo eta zigortzailea izanik, ez baitator bat kudeaketa publikoan eragiteko jardun-ildo berriekin eta ez da ondo egokitzen administrazio-kulturak aldatzeko prozesuetan baliatzen diren motibazio, prestakuntza, aholkularitza, laguntza eta babeseko jardueren bidez ematen diren laguntza eta errefortzu positiboko dinamikekin. Jaurlaritzak ikuspegi berritzaile horren aldeko apustua egin du XI. Legegintzaldirako Gobernu Planean eta arau-proposamenera bildu beharko luke kontzeptua eta izendapena. Kudealaguntza hitza edo antzekoak aukera egokiak izan daitezke.

4. **Langileen eta zerbitzuen ikuskapenak pertsonen kudeaketarekin lotuta dituen eginkizunen azterketa.** Orain arte, KUDEALAGUNTZA aztertzean, kudeaketa publiko aurreratuaren ikuspegia baliatu dugu, baina ez dugu pertsonen kudeaketaren ikuspegia landu, nahiz eta, adierazi dugun moduan, PERTSONEN ARDATZ bat lantzen duen ereduak berak.

Hala ere, Ikuskaritzak LANGILEEN alorrean dituen eskumen batzuk adierazten ditu 23.3. artikulua. Gure ustez, **ez da oso egokia, itxura batean, organo berri bat sortzea orain arte Jaurlaritzako beste organo batzuk egoki bete dituzten eginkizunak betetzeko.** Eginkizun horiek Funtzio Publikoko Zuzendaritzak berak, zerbitzu-zuzendaritzek edo sailek nahiaz zuzendaritzek beren gain hartuta bete dituzte.

Hori horrela, "Zerbitzu publikoen eta bertako langileen jardunak indarrean diren lege-xedapenetan jasotakoa betetzen duela zaintzea", funtzioa jasotzen da,

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 12/22

goi-kargu guztiek bete behar dutena mendean dituzten pertsonetik eta, era berean, enplegatu publikoek beraiek bete behar dutena, baina, itxura batean, erabilgarritasun praktikorik ez duena.

Bestalde, alde zehar, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak bete izan du orain arte arauak adierazitako funtzio hau: *“Diziplina-espeditentzako izapidetzeko orduan, lankidetzaren eta aholkularitzaren eskaintza”*. Izan ere, sailei dagokien diziplina-espeditenteen instrukzio materiala egiteko lana, haien zerbitzu-zuzendaritzek edo pareko organoek koordinatuta eta haien aholkularitza juridikoen laguntzarekin, izapidegileak eta idazkariak behar bezala bete dezaten ezarritako prozedura formala eta akatsik gerta ez dadin. Arauaren asmoa koordinazioa handitzea, jakintza partekatua sortzea edo adituen laguntza nahiz aholkularitza izatea baldin bada, badira, gure ustez, organo bat sortzea baino jardun-modu praktikoagoak, kontuan izanda, gainera, administrazio-egitura murrizte-bidean dela garaiotan.

5. **Zerbitzu alternatibo batek pertsonak kudeatzeko eginkizunarekin lotuta bete beharko litzuzkeen funtzioak.**

Hala ere, **komeni da funtzio batzuk ezartzea, gaur egun betetzen ari ez direnak, pertsonen kudeaketa egoki bat egiteko. Aztertu egin beharko litzateke zer unitate edo zerbitzu den egokiena haiek ezartzeko, lotura estua baitute kudeaketa publiko aurreratuko sistemen ezarpenarekin.**

Hasiera batean motibazioari, gaikuntzari, lidergoari, lankidetzaren jarrerei eta antzeko alderdiei eragin eta, gerora, zalantzarik gabe, kudeaketaren hobekuntza ekarriko duten funtzioak.

- Antolamendu-unitateetan antolamendu-neurriak eta adierazleak abiaraztea, enplegatu publikoen motibazioa, asebetetzea, haien errekonozimendua, kudeaketan duten inplikazio-maila eta haien bilakaeraren jarraipena taxutzeko.
- Saitetako prestakuntza-planak berriro diseinatzea IVAP erakundearekin eta zerbitzu-zuzendaritzekin koordinatuta, babesak emateko antolamendu-unitateei gaur egun dituzten pertsonen beharrezkoak eta

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 13/22

gerora izango dituztenak identifikatzeko, ezarritako helburuak lortze aldera.

- Sentsibilizazioa eta koordinazioa baliatzea lidergoa bultzatzeko neurriak ezartzean, eta Jaurlaritzak haren liderrengandik espero dituen portaerak eta ezaugarriak identifikatzea, gizarteak egiten dituen eskakizunei erantzuteko. Autoebaluazioak eta ebaluazioak sustatzea, lidergoaren jarduerak antolamendu-unitateetan egiten dituen aurrerapausoen berri izateko.
- Lan-metodoak modu koordinatuan abiaraztea, lankidetzaren eraginkortasuna eta arina areagotzeko, eta, lehentasunez, talde-lana eta komunitate praktikoak indartzeko, unitateetan partaidetzarako eta ideien ekarpenak egiteko espazioak sor daitezela.
- Administrazio-unitate guztietan barne-komunikazioko sistemak ezartzeko lanaren egituratzea eta koordinatzea, bermatzeko pertsona guztiak dutela politika publikoen berri eta haien unitateen helburuak ezagutzen dituztela.
- Pertsona guztiak etika-kodea (edo portaerakoa edo egitekoak) ezagutu dezaten egin beharreko zabalte- eta ziurtatze-lana koordinatzea, eta, horren bidez, sentsibilizazio-lana egitea hura guztiak bete dezaten.
- Goi karguekin eta enplegatu publikoekin egin beharreko sentsibilizazio-lana koordinatzea, jabe daitezela zer-nolako garrantzi handia duen eginkizunak behar bezala betetzea, zerbitzu publikoak emateko modua hobetzeko.
- Funtzio Publikoko Zuzendaritzarekin eta zerbitzu-zuzendaritzekin lankidetzan aritzea, zerbitzuen produktibitatea ebaluatzeko eta enplegatu publikoen lan-jarduna ebaluatzeko proiektu pilotuetan.

Hasiera batean organizazioan, eta, gerora, kudeaketaren hobekuntzan eragin dezaketen funtzioak, nola diren

- *Sailtako zerbitzu-zuzendaritzekin koordinatzea antolamendu-unitateak birdimentsionatzeko eta arrazionalizatzeko.*

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 14/22

Hau izan liteke aukera praktikoena: **Euskal Enplegu Publikoaren Legean arautzea derrigorrezkoa izango dela PERTSONEN KUDEAKETAREKIN ETA ANTOLAMENDUAREKIN** lotuta dauden funtzioen multzo honi ekitea, kudeaketa publiko aurreratuko sistemekin koordinatuta, eta arauzko garapenari uztea horretarako berariazkoa izango den zerbitzu bat sortzeko aukera, **KUDEALAGUNTZA**rekin koordinatuta edo hartan txertatuta.

Finean, ez dirudi koherentea eta egokia denik **enplegu publikoko lege batek arautzea funtzionamendu-alderdi bat, hau da, kudeaketaren ebaluazioa, edo, Euskal Enplegu Publikoaren Legeak bere testuan adierazten duen moduan, zerbitzuen kalitatea (Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza sortzeko esparru horretan); izan ere, onartu berri diren bi lege-proiektuk berariaz arautzen dute alderdi hori, oso bestelako ikuspegi batekin, eta une honetan, Legebiltzarrean ari dira izapidetzen lege-proposamen bat zentzu horretan. Hala ere, balioa eransten du **PERTSONEN KUDEAKETAKO ETA ANTOLAMENDUKO** funtzioak betetzeko betebeharra eransteak, baldin eta **KUDEAKETA AURRERATUKO SISTEMEI** lotzen bazaie, arauzko garapen bidez jarri beharko balirateke abian, aurreko paragrafoan egindako proposamenarekiko koherentziari eusteko.**

7. Arauaren 1. kapituluak Zuzendaritza Publiko profesionala eta haren antolamendua arautzen ditu, zer postu, betekizun eta baldintza ematen zaizkion zehazten du eta haren antolamendurako bitartekoak adierazten ditu. Ez da argi geratzen zuzendaritza publiko profesionalak nola ahalbidetuko duen gaur egun goi-karguek (zuzendariak) okupatutako zenbait lanpostu Zuzendaritza Publiko Profesionaleko lanpostutzat jotzea.

Egia da goi-karguei dagokiela zuzendaritza politikoa, baina betekizun hori, gehien gehienetan, sailburuek eta sailburuordeek betetzen dute, eta ez beti zuzendariak.

Gaur egun dauden zuzendaritza-postuetako asko eraginkortasun handiagoz bete daitezke, baldin eta zuzendari publiko profesionalek betetzen badituzte; izan ere, eduki tekniko profesional handia dute eta izaera politikoko jardun gutxi. Eta batez ere, politika ezarria baldin badago, aurreko EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiektuak edo EAEko Sektore Publikoaren Antolaketaren eta Funtzionamenduaren Lege-proiektuak agintzen zuten moduan, legegintzaldi bakoitzeko Gobernu Planaren bidez eta beste plangintza-tresna batzuen bidez.

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 15/22

Uste zabaldua da zuzendari publikoak direla politikaren eta administrazioaren arteko zubi-lana egiten dutenak, zuzendariak baitira hauteskunde- eta gobernu-programak proiektu konkretu bihurtzen (eta kudeatzen) dituztenak. Horrek ekarriko luke berez murriztea sailletako zuzendaritzen kopurua (eta, ondorioz, zuzendarien goi-kargua dutenen kopurua) EAeko Administrazio Publikoaren Legeko proiektuak arautzen zuen zentzuan. Gainera, beharrezkoak izanez gero, zuzendaritza profesionalak izango lirateke zuzendaritza politikoaren azpian, jakintza-arloaren eta jardunaren arabera. Administrazio Orokorraren Arloko Zuzendaritza izendatutakoak lirateke azken horiek (zuzendaritza-organoen izaera dute).

Egia da 33. artikuluari paragrafo hau gehitu zaiola: “3. *Nolanahi ere, administrazio publikoetako gobernu-organoen esku egongo da lanpostu jakin batzuk norbere administrazio publikoko zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuen artean sartzea, egokitzen diren autoantolamendu- eta aukera-irizpideen arabera.*”, eta horrek jardunerako tarte bat uzten duela, baina askoz ere argiagoa izango da, baldin eta horrelako zerbait dioen testuren bat izaten baldin badu:

“Edonola ere, zuzendaritza publiko profesionaleko posturen bat erabakitzeko, hura betetzeko jardunari erreparatuko zaio, kudeaketakoa, profesionala edo teknikoa den, eta funtsezkoa zaion zuzendaritza politikoari, gobernu-plangintzak zehaztutako politikak inplementatzeko.”

Bestalde, hau arautzen du 1 b) puntuan Hamargarren Xedapen Gehigarriak: “*Honako hauek dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren organismo autonomoetako zuzendaritza-postuak:*

a) *Eusko Jaurlaritzako sailletako zerbitzu-zuzendariaren lanpostua*”.

Agerikoa da zerbitzu-zuzendariaren postuak bere baitan izan ditzakeela kudeaketa-izaerako edo izaera tekniko edo profesionaleko jardun-baldintzak, gaur egun betetzen dituen funtzioen artean: giza baliabideen kudeaketa, erosketen kudeaketa, kontratazio publikoarena, kudeaketaren kontrola, euskarri teknologikoa ematea, etab. **Ez litzateke horrelakorik gertatuko, baldin eta, esaterako, plangintza estrategikoarekin eta**

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 16/22

politiken eta zerbitzuen kalitatearen jarraipenarekin eta ebaluazioarekin lotutako funtzioak bete beharko balitu, funts estrategiko-politikoa baitute. Azken funtzio horietan, noski, nabarmena da konpromiso politikoezko lotura eta lidergoaren premia, lantalde teknikoak eta politikoak mugiarazteko

Bestalde, **sail guztiek dituzte kudeaketa-izaerako edo izaera tekniko edo profesional nabarmeneko zuzendaritza ugari, zuzendaritza-postuen izaera eskura dezaketenak, goi-karguei gordetako postuak izan beharrean. Horrenbestez, ikuspegi murriztailea dirudi haiek ez osatzea.**

8. 44. artikulua. Oso egoki irizten da funtzionario publiko diren langileentzat gordetako funtzio publiko moduan arautzea gardentasunarekin eta gobernu onarekin lotutako jarduerak, instituzio publikoen eta sistema demokratikoa eraberritzeko zutabe oinarritzakoak baitira, bai informazioa eskuratzeko eskubidearen bermea, bai publizitate aktiboa, bai eta gobernu onari lotutako jarduera-ildo guztiak ere.
9. 48 eta 49 artikulua. 48. eta 49. artikulua enplegu-planak arautzen dituzte, enplegu publikoa antolatzeko behin-behineko tresna moduan. Efikazia handiagoko zerbitzuak ematea eta giza baliabideak modu efizienteagoan erabiltzea da haien helburua. Esaten da plan horien oinarria prestakuntzako, lanbide-sustapeneko eta mugikortasuneko politikak izango direla. Kontuan izan behar da administrazio hau ez dela berria eta, haren historian, lege-proiektu honek sortu asmo duen ereduarekin bat ez datorren plantilla-egitura bat osatu duela (bitarteko funtzionario gutxi izan behar ditu eredu horrek eta epe laburreko postuen estaldurak); horrenbestez, aldi baterako enpleguak finkatzeko prozesuak antolatuko dituzten xedapenen bat jaso beharko litzateke, Enplegatu Publikoaren Oinarritzako Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legean egiten den moduan. Ezin daiteke ukatu errealitatea egoskorra dela eta erakunde honen plantillaren herena bitarteko langileez osatuta dagoela, urte asko daramatzatenak lanean balio publikoa sortzen. Legeak **aparteko neurri bat jaso behar du aldi baterako enplegua finkatzeko**, eta ez soilik, denbora luzean enplegu publikoaren kudeaketa okerra egin ondoren, 1.500 pertsona inguru daudelako egoera horretan. Aparteko neurri hori hartzen ez baldin bada, jakintzaren eta gaitasunen galera handia izango du organizazioak, eta ez litzateke horretarako biderik eman behar. Nabarmendu behar da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko laugarren

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 17/22

xedapen iragankorrak horrelako xedapen bat jaso zuela, eta, ondorioz, behar bezala baloratu daiteke zer eragin izan zuen xedapen horrek eta zer hobekuntza egin daitekeen aurreproiektu honetan.

Ez da erraza izaten aldi baterako enpleguak finkatzeko aparteko neurriak implementatzea, eta gerta daiteke egungo egoera denboran luzatzea. Hori gertatzen baldin bada, **bitarteko funtzionario diren langileen jarduna ebaluatzeko eta pizgarriak ezartzeko neurri iragankorrak hartu beharko liriateke (gestio-emaitzengatikiko osagarriak, etab.)**, karrerako funtzionarioentzat ezartzen direnaren antzekoak, baina, beti, langile finkoen karrera profesionalaren eremuan salbuetsi beharrekoa izan daitekeena salbuetsita.

10. 53. artikulua. Ikusita administrazio honek bere historian enplegu publikoko eskaintza gutxi egin dituela, egokia litzateke, autoexijentziako neurri moduan, hura egiteko **gutxieneko denbora derrigorrezko bat jasotzea lege-testuan; bi urtekoa, esaterako**. Horrek prozesu arinak (hain masiboak izango ez direnak) egiteko aukera emango luke eta ziurgabetasun gutxiago sortu luke aldi baterako langileengan eta administrazio publikoko postuetarako hautatuak izateko prozesuetan parte hartu nahi duten herritarrengan. Horrez gainera, unean uneko beharrezanean hobeto egokituko diren plantilla finkatuak izango liriateke.
11. 53.7. artikulua. Nahasgarria da adieraztea lan-eskaintza publikoak aldizkari ofizialetan eta egoitza elektronikoetan argitaratuko direla, aldizkari ofizialak egoitza elektronikoetan argitaratzen baitira hain justu, eta egoitza elektronikoetan daude, halaber, ohar-taula elektronikoak, egoitza elektronikoaren bermeak dituzten iragarkietarako bitarteko arinak.

Sarbide-puntu elektroniko bat da egoitza elektronikoa, administrazio publikoak kudeatu eta herritarrekin harremanetan jartzeko aukera ematen duena, babes juridikoaren, sarbide-aukeren, eskuragarritasunaren eta erantzukizunaren berme guztiekin. Hala, erantzukizun osoz jarduten da haren bidez ematen diren informazioen eta zerbitzuen osotasunari, egiazkotasunari eta eguneratzeari dagokionez. Horrek esan nahi du hor argitaratzen den informazioa ofiziala dela, eta, horrez gain, aukera ematen duela prozedurak alderdiak eskatuta abiarazteko, egoera horrek behar dituen berme

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 18/22

guztiekin, eta, kasu honetan, hautatze-prozedurekin eta sustapen profesionaleko prozedurekin baliatuko litzateke.

Aldizkariaren eta egoitza elektronikoaren arteko nahasmendu hori bera ageri da 53.8, 80.4.eta 95.9. artikuluetan.

12. Arauaren 84. eta 85. artikuluek prestakuntzari erreparatzen diote, giza baliabideak kudeatzeko politikaren ikuspegitik. Testuaren filosofia aztertuta, prestakuntza-ikastaroen edo prestakuntza-jardueren sustapenari, koordinazioari eta kudeaketari erreparatzen diola dirudi, enplegatu publikoek lanpostuak betetzeko modua eta haien garapen- eta sustapen-profesionala hobetu dezaten. Hala ere, adierazi behar da, prestakuntza-ikastaro edo prestakuntza-jarduera horiek garrantzirik kendu gabe, indarra hartu dutela gaur egun bestelako ikaskuntza-mekanismo batzuek, aurrekoek baino formaltasun eta izaera sistematiko apalagoa dutenak. Egituratzeko-maila apalagoa izan arren, formalizatutako mekanismoak dira, eta eraginkorragoak dira ematen diren zerbitzuen edo kudeatzen diren politiken kalitatea eta haiek betetzeko modua etengabe hobetzeko. Zehazki, **“ikaskuntza-komunitateak”** ditugu hizpide, hau da, esperientzia, jakintza eta trebetasun askotarikoak dituzten pertsonen taldeak, jarduera esanguratsuetan duten inplikazioaren eta partaidetzaren bidez ikasten dutenak, haien arteko lankidetzari esker, eta elkarrekin jakintza kolektiboa eraikitzen dutenak, elkarri askotariko laguntza ematen diotenak eta, une jakinetan, kanpoko ikaskuntza-baliabideetara jotzen dutenak, ikasteko dituzten beharrianak asetzeko, bete beharreko helburuari begira. Ikaskuntza-komunitate horiek forma askotarikoak izan ditzakete: interes partekatua duen arlo batean sakontzeko sortzen dira “praktika-komunitateak” izenez ezagutzen direnak, eta etengabeko elkarrekintzaren bidez funtzionatzen dute; eta “berrikuntza-taldeak”, berriz, modu puntualean sortzen dira, gai konplexuak aztertzeko, haiek buruzko datuak aztertuz, haien kausak bilatuz eta zuzenean kausa horien aurka egingo duten berehalako soluzioak abiaraziz. Biak dira ikaskuntza-komunitateak, eta, lana egokitasunez egingo badute, modu naturalean sortu behar dute, eta ez kanpotik inposatuak. Dena den, baldintza egokiak behar dituzte haiek eratu eta abian jartzeko.

Hori horrela izanda, eginkizun edo funtzio bat gehiago erants dakioko IVAP erakundeari 85. artikuluan:

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 19/22

n) "sektore publikoaren erakundeetan ikaskuntza-komunitateak sortzeko aukerak erraztuko dituzten baldintzak sustatzea, zabalpen, sentsibilizazio eta sostenguko ekintzak eginez, eta komunitate horiek ezartzen dituzten helburuak betetzeko beharrezkoak izan daitezkeen baliabide eta bitarteko materialak eta pertsonalak jarriz"

13. 102.1.b artikulua. Ulergarriagoa izango da, hau gehitzen bazaio:

b. "Bere lan-jarduna nabarmen eskasa baldin bada, jarduna ebaluatzeko egindako azterketaren arabera, eta eskastasun hori agindu zaizkion egitekoak betetzean izandako inibizioak eragindakoa ez bada.

Izan ere, artikulua horren hitzak oinarritzko legeditik hartutakoak diren arren, ez dira erraz ulertzekoak testuinguru horretatik kanpo.

14. Eskubide hau aitortzen die 163.I. artikulua enplegatu publikoei: "Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, antolamendu juridikoaren mugak errespetatuta". Funtzionario eta zerbitzari publikoek, funtzionario-harreman edo harreman estatutario batez lotuta dauden aldetik, ezin dute murrizturik edo mugaturik izan haien adierazpenerako eta iritzirako askatasuna, ezta, oro har, giza duintasunari dagokion bestelako eskubide oinarritzorik ere. Adierazpen-askatasunak arrazoizko moldaketa arin eta proportzional batzuk izan ditzake, arlo horretan eragiten baitute administrazio-antolamendu batean sortzen diren lankidetzaharremanek, zuzendaritza-organoen eta organo horietako langileen artean zertu behar den konfiantzak, leialtasun instituzionalak eta isilpeko izaera duten gaiek. Hala ere, gobernu onaren joera berriek garrantzi handia ematen diote kudeaketa publikoaren gardentasunari, bai kontuak ematearen ikuspegitik, bai oinarritzko tresna den aldetik herritarrek iritzia eta kontzientzia kritikoa izan dezaten. Orobat, herritarren gai publikoetan parte har dezaten sustatzea da joera berri horien beste xedeetako bat. Interes publikoa bermatuta eta fede oneko eta leialtasuneko printzipioak beteta, enplegatu publikoek eguneroko lanean txertatu behar dute haien kudeaketa-lana, haien eginkizunak betetzean sortzen duten informazio esanguratsua eta, are, erakunde edo organo publikoaren lan instituzionalari buruzko balorazio-iritziak gardentzeko eskubidea, jokabide hori kudeaketa publikoa kontrolatu eta ikuskatzeko tresna indartsua baita, eta, baita ere, errendimendu-maila eta emaitza hobekitzeko. Horren ondorioz, erakunde

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 20/22

demokratikoek konfiantza eta balorazio hobea lortzeko modua izango dute zerbitzatzen dituzten herritarrengandik.

Enplegatu publikoaren eskubide dira adierazpen-, eta informazio-askatasunerako eskubideak eta ezin zaizkie eskubide horiek zalantzan jarri, jazarri, gaitzetsi edo zigortu erakunde publikoaren kudeaketari, haren zuzendaritza-organoen jardueri edo beste enplegatu publiko batzuen jardueri buruzko iritziak, ideiak, pentsamoldeak edo balio-iritziak adierazteagatik.

Agerikoa da eskubide horiek erabiltzeko moduan izango badira, hainbat tresna osatu beharko liratekeela, hala nola, iradokizunetarako postontziak, etika-batzordeak, lan-giroari buruzko galdetegiak eta gardentasun-atariak, horiek ematen baitute eskubide hori erabiltzeko aukera, lan instituzionalarekiko errespetua gordez.

Horregatik guztiagatik, asmo handi eta berritzailekoa izango litzateke gardentasunaren alderdi hori gehitzea:

*“adierazpen-askatasunerako eskubidea dute enplegatu publikoek, eta **gardentasunerako eskubidea haien eginkizun publikoak betetzean, ordenamendu juridikoaren mugak errespetatuta**”.*

15. *II. kapitulua. Etika Kodea.* Etika-kode bat dago ezarria Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kargu publiko eta behin-behineko langileentzat, eta aukera hori balia zitekeen etika-kodearen edukia enplegatu publiko diren langileen esparrurantz bideratzeko.

Hala ere, hasieran adierazi dugun moduan, **Gobernu Onaren printzipioak adierazi behar dira, berariaz, kapitulu honetan, gardentasunaren, herritarren partaidetzaren eta lankidetzaren alderdian;** izan ere, horixe egin baita EAEko Administrazio Publikoaren Lege-proiektuan, Gardentasunaren, Herritarren Parte Hartzearen eta Gobernu Onaren Lege-proiektuan, EAEko Sektore Publikoaren Antolaketaren eta Funtzionamenduaren Lege-proiektuan eta EAEko Toki Erakundeei buruzko Legearen aurreproiektuan. Hori ikusita, hauek gehi daitezke:

- 169. artikuluan, printzipioei buruzkoan, d) letraren ondoren,

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 21/22

- **Herritarrekin elkarreragiteko eta gai publikoen kudeaketan laguntzeko jarrera, komunikazio azkar eta gardenak errazteko;**

izan ere, herritarrekiko eta interes-taldeekiko elkarreragina Gobernu Onaren oinarrizko zutabea da.

- 170. artikuluan, portaera-kodeari buruzkoan, b) eta c) letren artean,

- **Herritarrekiko eta interes-taldeekiko elkarreragina sustatuko du, haien beharrezkoen eta aurreikuspenen berri izateko eta kontuan hartzeko haien zeregin publikoetan, eta herritarren laguntza eskuratzeko gai publikoetan;**

izan ere, politikak eta zerbitzuak herritarren eskaeretara doitzea da herritarrekiko elkarreraginaren helburua, eta herritarrek modu aktiboan laguntzea arazo komunitarioak konpontzen.

- 170. artikuluan, c) eta d) letren artean,

- **Egindako kudeaketaren erantzukizuna izango du, baita lanpostuaren funtzioei berezko zaizkien erabaki, ekintza eta ez-egiteena ere, eta lana etengabeko inplikazioz eta ahaleginez egin behar du;**

jokabide horiek profesionaltasunaren eta kudeaketa publikoaren bikaintasunari baitagozkie.

- 170. artikuluan, portaera-kodeari buruzkoan, e) eta f) letren artean,

- **Beste enplegatu publiko batzuekin lan egingo du haren eginkizunak betetzean, informazioa eta jakintza partekatuz, ikaskuntza konpartituko espazioak sortuz eta kudeatzen diren zerbitzuak eta politikak etengabe hobetzeko prozesuetan inplikatur;**

izan ere, gobernu onaren printzipioa barnetik irekia den gobernuaren eta etengabeko hobekuntzaren kontzeptuetan oinarritzen da, eta haren oinarrizko zutabeak berrikuntza eta ikaskuntza dira.

16. 196.1 d) artikulua. Negoziazioaren antolaketarako printzipio orokorrak.

ANTOLAMENDU TXOSTENA

Dokumentua: IO-2017-47

Orria: 22/22

Apartatu honetan, negoziatzeko fede onaren printzipioa gehitzen da. Eusko Legebiltzarrean aho batez onartutako mozio batean elkarlan zuzenbidea bultzatzea eta sustatzea eskatu zitzaion Eusko Jaurlaritzari. Bada, azken urteotan, elkarlan negoziazioaren eredu bat lantzen aritu gara, aurkako alderdiaren interesak eta azpian dagoen logika ezagutzean oinarritutako eredu batean. Izan ere, harremanak indartzen eta alderdiek lortu nahi duten balioa maximizatzen laguntzen du. 2014an onartutako Euskadiko demokraziari eta herritarren parte-hartzeari buruzko Liburu Zuriaren hedapenean kokatzen da proiektu hori eta aplikazio ugari dauzka laneko adiskidetzeari, elkarlaneko itun eta kontratuetan, negoziazio kolektiboan...

Horrela bada, Gobernu Onaren bidean aurrera egiteko elementuak txertatze aldera, koherentea litzateke era honetako testu bat

- d) *Negoiazteko fede onaren eta **elkarlanerako jarreraren printzipioa** Negoziatioetan, fede onaren printzipioaren arabera jardungo dute alderdi biek, eta negoziatioarekin, datu pertsonalen babesarekin eta hura babesten duen araudiarekin lotutako informazio guztia emango diote elkarri. Hori guztia, **elkarren premiak ase ditzaketen interes osagarriak edo interes elkarren kontrakoak ez direnak aztertzea eta ulertzea posible izan dadin; partekatutako zilegitasun irizpideez baliatuta, ahalik eta konponbide-aukera gehien sorrarazteko, eta negoziatioa harremanak indartzeko eta lortu nahi den balio substantiboa maximizatzeko jardura bihur dadin.***

17. *Berraztertu egin behar hizkera sexistaren erabilera. Gaztelaniazko testuan “personal empleado público” erabiltzen bada ere gehienetan, “empleado público” terminoa ere askotan erabiltzen da, eta hori zuzendu egin behar da.*

Ondorioak:

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 71/2017 Dekretuaren 11.1 c), e) eta f) artikuluen bitartez izendatutako eginkizunekin bat etorriz, horiek dira EAEko Enplegu Publikoaren Lege-aurreproiektuari egin dizkiogun ohartarazpenak, antolamenduaren eta prozeduren diseinuaren aldetik, baita beste alderdi hauei dagokienez ere: zerbitzu publikoen kalitatea hobetzeko eta berritzeko tresnak eta ereduak diseinatu eta garatzea, politika publikoak ebaluatzea, gobernantza sistemak sartzeko eta EAEko Gobernantza Publikoa ezartzea.