

**ANTOLAMENDU-TXOSTENA**

Dokumentua:	IO-2014-033
Izena:	Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua

Egileak:

Sin.: Koldobike Uriarte Ruiz de Eguino

Proiektuen arduraduna

Data: 2014-10-01

Onartua:

Sin.: Javier Bikandi Irazabal

Herritarrek Hartzeko eta Administrazioa

Berritzeko eta Hobetzeko zuzendaria

Data: 2014-10-01

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 2/26

Proposamena:

Herri Administrazio eta Justizia Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak du espedientea izapidetzeko ardura, eta 2014ko irailaren 10eko sarrera-data duen eskaeran, Euskal Enplegu Publikoaren aurreproiektuko antolamendu-txostena eskatu du.

Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzaren egitekoen artean dago *“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”*, hori arautzen baitu **apirilaren 9ko 188/2013 Dekretuak, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak**, 18 c artikuluan, abenduaren 20/2012 Dekretuak 6.1f artikuluan arautzen duenarekin lotuta.

Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzak modu paraleloan tramitatu ditu arau hau eta Euskal Administrazio Publikoaren Legea, sail berberak sustatu baititu bi xedapen horiek. Hori horrela, agerikoa da irizpide komun ugari eta ikuspegi orokorra txertatu direla xedapen honetan, hasiera-hasieratik konpartitu baitituzte haiek bi arauak. Hala ere, komeni da bi arauen artean inkoherentziarik ote dagoen aztertzeko eta, halakorik izanez gero, haiek egokitzea.

Horri erreparatuta, zenbait gai nabarmen azaldu behar dira, erakunde instituzionalen barne-egiturari, antolamenduari eta sorrerari buruzkoak, 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.

Balorazioa:

1. Jaurlaritzak koherentzia kontzeptualaren bidea jorratzen ari da elkarrekiko lotura estua duten hiru lege-proiektu sortzeko bidean, nola diren, Euskal Administrazio Publikoaren

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

3/26

Legea, Udal Legea eta Euskal Enplegu Publikoaren legea, eta, ildo horretatik, **egoki da hasieratik jasotzea, haien zio eta printzipioetan, ekintza publikoaren zuzentzaile izan behar duten gobernantza eta gobernu onaren kontzeptuak, eta gerora zeharka barneratu beharrekoak direnak**, enplegu publikoaren gai-alorrari dagozkion alderdietan, nola diren, gardentasuna, herritarren parte-hartzea, herritarren arteko lankidetzak gai publikoetan, maila instituzionalak eta enplegatu publikoak, zerbitzuak ematean izan beharreko efikazia eta efizientzia eta zeregin publikoaren zuzentasun-sistemak. Filosofia horrek goitik beherako eragina izan du Euskal Administrazio Publikoaren lege-aurreproiektuan eta Udal Legearen aurreproiektuan, eta haren eragina agerikoa izan beharko luke lege-aurreproiektu honetan ere.

Alde horretatik, "administrazio onerako eskubidearen" kontzeptua, Europar Batasuneko Oinarritzko 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 lankidetzak eta partaidetzak 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. 2. ñ) artikulua. Hau zehaztu behar litzateke alor honetan: *Zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, agentziak, sozietate publikoak eta fundazio publikoak kontrolatu eta gainbegiratzeko sistemak ezartzea. **"enplegu publikoaren gai-alorrean"***
4. Arauaren 11. artikulua Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen osaera arautzen du, eta hutsune gisa hautematen da ez dela atal bat jaso honako hau

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

4/26

zehazteko: “organo horretako kide izateak ez du dedikazio eskusiborik eskatuko eta ez du ordainsaririk jasotzeko eskubiderik sorraraziko”. Kontuan izan behar da hori adierazi dela kontsultako edo koordinazioko beste organo batzuekin Euskal Administrazio Publikoaren Legean.

5. Horrez gainera, **organo hori nola eratuko den, zer araubide izango duen eta zer baliabide material eta pertsonal izango dituen adierazi beharko litzateke.**
6. **Ez da argi geratzen** zer hedadura duten 14. artikuluko, 2 a) eta b) atalek, hau da, ez da argitzen zuzenbide pribatuko erakunde publikoek —administrazio instituzionalaren parte direnak— ba ote duten Eusko Jaurlaritzaren ahalmena, haien lanpostuen zerrendak onartu eta lanpostuen egitura egokia ezartzekoa, ez baita hori esanbidez adierazten a) letran, eta bai modu generikoan b) letran, administrazio instituzionalaren terminoa baliatzen duen aldetik, baina haren parte diren erakunde autonomiadunak soilik aipatuta haren baitan. Bestalde, c) letrari erreparatuz gero, nahasgarria da sektore publikoa kontzeptuaren erabilera, haren baitan sartzen baitira erakunde instrumentalak, baina, 14.2. artikulua izenburuari begiratuta, balirudike kanpo geratzen direla.
7. Arauaren 15.3. artikulua zehatzagoa izango da “publikoa” hitza erabiltzen baldin badu “enpleguaren gai-alorrean eskudun den saila” aipatzen denean, bai baitago herritarren enpleguaz arduratzen den beste sail bat.
8. Arauaren 16. artikulua sailen eskumenak adierazten ditu eta 42. artikulua, berriz, lanpostuen zerrendak.

Administrazio-unitateak zer diren arautzen du Euskal Administrazio Publikoaren Legeak 16. artikuluan.

“1.- Egitura organikoen oinarritzko antolaketa-elementua da administrazio-unitatea, produktu edo zerbitzu jakin bat egiten duena, eta, horretarako, zenbait funtzio eta jarduera elkartzen ditu, kanpo- edo barne-hartzaile batentzako ekarpen integratu bat lortzeko. Haien egiteko homogeneoen ondorioz lotura funtzionalak dituzten lanpostuak edo plantilla-dotazioak hartzen dituzte unitateek, burutza komun batez lotzen direnak ikuspegi organikotik.”

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

5/26

2.- Administrazio-unitateetako burutzen ardura izango da unitateak behar bezala funtzionatzea eta haien gain uzten diren egitekoak egokitasunez betetzea.

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

Horrenbestez, koherentziari eusteko, hau jaso behar da

1. 16. artikuluan, sailen eskumen gisa: **"Sailetako zuzendaritzak osatzen dituzten administrazio-unitateak proposatzea, antolamendu eta enplegu publikoaren gai-alorretan eskumena duen sailak emandako irizpideak beteta".**
2. arauaren 42. 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-kontratadunentzakoak eta behin-behineko langileentzat direnak, eta haien atxikitzea **eta zer administrazio-unitatetara dauden atxikiak.**
9. Arauaren 20.1. artikulua argiagoa izango da, baldin eta zehazten baldin bada eremua hau dela: **Euskal Autonomia Erkidegoko** sektore publikoko Administrazioaren eta erakundeen unitate, zerbitzu eta lanpostu guztiak"
10. 20.3. artikulua. Inkoherentzia bat ikusten da lege-proiektu honen eta onartu berri den Euskal Administrazio Publikoaren Lege Proiektuaren artean, **administrazio-unitateen ebaluazioaren alorrean.**

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 6/26

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

Euskal Administrazio Publikoaren antolamendua eta funtzionamendua arautzen ditu Euskal Administrazio Publikoaren lege-proiektuak, eta berariaz arautzen du **nola ezarri behar diren kudeaketa publiko aurreratuko sistemak**. Horrenbestez, sistema horiek ezartzeko eredua egituratu da, Jaurlaritzaren Planeari zehazten den estrategia gauzatzeko ezarri behar diren helburuen eta adierazleen aurretiazko plangintza eginez. Horrez gainera, herritarren beharrezanetan oinarritutako prozesuen bidezko kudeaketarekin ezarri dira operazioak, enplegatu publikoen partaidetza eta lankidetzak bultzatzeko tresnak ezarri dira, organizazioko eta interes-taldeetako pertsonen artean trukeak eta ikaskuntza inklusiboak egiteko testuinguruak sortu dira, eragile anitzaren arteko hitzartze-bideak ezarri dira eta emaitzen ebaluazio-mekanismoak barneratu dira.

Kudeaketa aurreratuko sistemak erabiltzeko derrigortasuna agindu eta eredua ezartzeaz gain, arauaren 61. artikulua azaltzen du **nola egingo den kudeaketaren ebaluazioa, 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 den** agintzen dute zenbait arau: haien egokitasuna, efikazia, efizientzia, eragina, iraunkortasuna, eta bestelako alderdiak ebaluatzeko. Berariaz ebaluatu behar dira kudeaketarako ezarri den prozedurak dakartzan karga administratiboak.

Gaur egun, gure zuzendaritzak lankidetzan dihardu IVAP erakundearekin eta zerbitzu-zuzendaritzekin, eta hasiera batean egin asmo zen baina arautu ez

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

7/26

den Zerbitzuen Ikuskaritzako pertsonen laguntza eskuratuta, 2014ko ekainaren 17an onartu zen Berrikuntza Publikorako Planaren 4. ardatza lantzen ari gara. Landu beharreko proiektuak, finean, **zerbitzu egituratu eta oso bat sortu behar du, kudeaketa aurreratuko sistemak ezartzeko beharrianak aseko dituen eta gure administrazioak egiten duen kudeaketa publikoaren kalitatea neurtuko duena**. Oraindik ofiziala ez bada ere, **KUDEALAGUNTZA** izena jarri diogu 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 eransteko. 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 jokatura, 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 aurten egin diren aurrerapenak. Areago, arriskuan jarriko luke abiatutako ekimenaren sinesgarritasuna.

Onartu berri den Euskal Administrazio Publikoaren lege-proiektuak ez du 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 agerikoa da beti izan

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 8/26

dela eredu hori buruan, hori aldarrikatzen baitu arauak sektore publikoko erakundeentzat 64. artikuluko 3. puntuan, Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren esku utzita efizientziaren kanpo-kontrola (2. puntuan).

“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.- Efikazia materiala eta sektore publikoko erakundeen jarduera haren xedetzat duen esparruarekiko, eta, oro har, herritarrekiko duen erlazioan ebaluatzeko, **adostasunaren autoebaluazioko teknikak erabiliko dira, arauz xedatzen den moduan.** 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.

Hauek izango lirateke, besteak beste, KUDEALAGUNTZA zerbitzuaren egitekoak:

Kudeaketa publiko aurreratuko ereduarekiko

- Kudeaketa-eredu aurreratu eta dinamiko bat, Jaurlaritzako organo eskudunak onartu beharrekoa, egin, berrikusi eta eguneratu, eta komunikazio-lanak zuzendu eta koordinatzea.
- Organizazio-unitateetan eragitea, kudeaketa publiko aurreratuko eredua ezartzeko alorrean.
- Eredua ezartzen laguntzea antolamendu-unitateei, eta, xede horrekin, hauek egitea:

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

9/26

- Lehentasunak ezartzea lehentasunez inplementatu beharrekoak diren ereduaren alderdi oinarritzkoen artean.
- Prestakuntza-ekintzen programak prestatu eta mailaz maila inplementatzea.
- Jardunbide onak zabaldu eta orokortzea.
- Komunitate praktikoen, berrikuntzarako taldeen eta laguntzaile-sareen arteko koordinazioa.
- Etengabeko aholkularitza.

Ebaluazioekiko eta kudeaketa hobetzeko planekiko

- 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 sarearekiko

- 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

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 10/26

lankidetzak koordinatzea, kudeaketa aurreratuko eredu bat zabaltzeko euskal administrazio guztian.

Zerbitzu publikoen hobekuntzarekiko

- Aldian-aldean zerbitzu publikoen funtzionamenduari buruzko txosten bat egiteko lanaren plangintza egitea eta lan horiek koordinatzea.
- 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 Euskal Administrazio Publikoaren Legean eta Enplegu

Publikoaren Legean. Aztertu beharreko gaia da ea onartu berri den Euskal Administrazio Publikoaren lege-proiektuaren 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 artikuludun

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 11/26

testuari dagokionaren oso bestelako eredua 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 pertsonen konpromiso gorena izan behar dute giro hori sortzeko. Esparru horretan, eredua 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. Ikuspegi berritzaile horren alde egin behar du Jaurlaritzak eta izendapenean islatu behar du apustu hori. 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.

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

12/26

Hala ere, Ikuskaritzak LANGILEEN alorrean dituen eskumen batzuk adierazten ditu 20.3. 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, goi-kargu guztiek bete behar dutena mendean dituzten pertsonetikiko 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-espedienteak izapidetzeko orduan, lankidetzaren eta aholkularitza eskaintzea”*. Izan ere, sailei dagokien diziplina-espedienteen 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.

Era berean, ez da ulertzekoa zergatik bete nahi den *“bateragarritasunari buruzko eskaeren gaineko irizpena ematea”* funtzioa Funtzio Publikoko Zuzendaritzaz aparteko organo baten bidez, zuzendaritza horrek bete baitu funtzio hori orain arte. Gainera, kontuan izan behar da berriki onartu den ekainaren 26ko 1/2014 Legeak, Kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituenak, zuzendaritza horren beraren esku, eta, zehazki, haren Pertsonal Erregistroaren esku, uzten duela kargu publikodunen katalogoaren, bateraezintasunen erregimenaren eta legeak kargu publikodunei ezartzen dizkien betebeharren eta beste alderdi batzuen kudeaketa

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 13/26

administratiboa, eta Jardueren eta Ondare Ondasun eta Eskubideen Erregistroa eramateko eginkizuna. Logika baten barruan sar daiteke enplegatu publikoen bateraezintasun-erregimenari buruzko eskabideez edo espedienteaz arduratzen den organo bera izatea eginkizun hori beteko duena.

Beste funtzio batek, *“Dagozkion jardueretan aholkularitza eta laguntza ematea, lantokia, edozein dela arrazoa, jazarpen-kasuen ondorioz sortuko diren bitartekaritza-aldian eta ikerketa-batzordeetan”* formulazioa duenak arauan, badu prozedura bat ezarria Ogasun eta Herri Administrazioako sailburuak 2006ko urriaren 4an eman zuen Aginduaren bidez. Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen esparruan laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen ditu agindu horrek. Berariaz, bitartekaritza-lana egiteko modua eta Ikerketa Batzordearen osaera eta jardunbideak zehazten dira agindu horren 9. artikulutik 26. artikulura bitarteko xedapenetan. Halaber, Ogasun eta Herri Administrazioako sailburuak 2007ko urriaren 9an emandako aginduaren bidez, ikerketa-batzordearen antolamendu eta funtzionamenduko araudia onartu zen, eta arau horretan zehazten dira, xeheki, ikerketa egiteko forma eta modua. Arau horrek berak, 7.e. artikuluan, ageriko gaitasuna eta prestigioa duten pertsonak izendatzeko aukera ematen du, ikerketa-lana egin dezaten, baldin eta batzordeak erabakitzen badu haren partaide ez den norbaitek beteko dituela ikerketa-funtzioak.

Luzea da gaur egun gaiari buruzko jakintza eduki eta haren partaide izan daitezkeen zerrenda (Funtzio Publikoko Zuzendaritzako kideak, Prebentzio Zerbitzukoak, ageriko gaitasuna edo ospea duten pertsonen artean aukeratzen direnak, langile-ordezkariek, etab.), eta kontuan hartzekoa da, era berean, zer ekarpen egin dezakeen arlo horretan organo sortu berri batek, Pertsonal eta Zerbitzuen Ikuskaritzak.

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

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 14/26

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, lankidetzaz-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, babesa emateko antolamendu-unitateei gaur egun dituzten pertsonen beharrianak eta 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, lankidetzaz eraginkor eta arina areagotzeko, eta, lehentasunez, talde-lana eta komunitate praktikoak indartzeko, unitateetan partaidetzarako eta ideien ekarpenak egiteko espazioak sor daitezen.
- Administrazio-unitate guztietan barne-komunikazioko sistemak ezartzeko lanen egituratzea eta koordinatzea, bermatzeko pertsona guztiek dutela politika publikoen berri eta haien unitateen helburuak ezagutzen dituztela.

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

15/26

- Pertsona guztiek etika-kodea (edo portaerakoa edo egitekoak) ezagutu dezaten egin beharreko zabaltze- eta ziurtatze-lana koordinatzea, eta, horren bidez, sentsibilizazio-lana egitea hura guztiek bete dezaten.
- Goi karguekin eta enplegatu publikoekin egin beharreko sentsibilizazio-lana koordinatzea, jabe daitezen 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.*

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 lege-proiektu batek berariaz arautzen du alderdi hori, eta oso bestelako ikuspegi batekin. Hala ere, balioa eransten du **PERTSONEN KUDEAKETAKO ETA ANTOLAMENDUKO** funtzioak betetzeko betebeharra eransteak, baldin eta **KUDEAKETA AURRERATUKO SISTEMEI** lotzen bazaie, arauzko garapen bidez jarri

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 16/26

beharko balirateke abian, aurreko paragrafoan egindako proposamenarekiko koherentziari eusteko.

11. Artikuludun testuan zehar nahiko modu nahasgarrian eta parekoak balira bezala erabiltzen dira “**funtzio publikoaren** edo **enplegu publikoaren** gai-alorrean eskudun diren organoak” terminoak. Agian, komeni da “funtzio publikoa” kontzeptua enplegatu publikoek egiten duten jarduerari buruz hitz egiteko soilik erabiltzea, eta “enplegu publikoa” kontzeptua erabiltzea enplegatu publikoekiko harremanez, haien lan-baldintzez, egituraz eta horien antzeko alderdiez hitz egiteko... Esate baterako, lehen sekzioan, “Euskal Funtzio Publikoaren Goi Organoak” izenekoan, egokiagoa da “**Euskal Enplegu Publikoaren**” kontzeptua erabiltzea; era berean, “*Ogasunean eta Funtzio Publikoan eskudun diren sailak*” erabiltzea 25.1 artikuluko II eta III ataletan eta ondorengo artikuluetan, nola diren 56.3. artikulua eta beste batzuk, enplegatu publikoekiko harremanei buruzkoak baitira.
12. Arauaren 27.2. artikulua arautzen du behin-behineko langileek ezin izango dituztela zuzendaritzako eta betearazteko eginkizunak aurrera eraman, ez eta funtzionario edo lan-kontratudun langileentzat gordetakoak ere, euskal administrazio publikoetan. Akaso, komeni da betearazteko eginkizunak dituzten behin-behineko langileen postuak salbuestea, hala nola, idazkariena, sailburuena, txoferrena edo Ajuria Eneako langileena, eta, ondorioz, nabartzea aholkularitza-lanak egiten dituzten behin-behineko langileez ari dela. **Aholkularitza-lanetan diharduten behin-behineko langileek ezin izango dituzte zuzendaritzako eta betearazteko eginkizunak aurrera eraman, ez eta funtzionario edo lan-kontratudun langileentzat gordetakoak ere, euskal administrazio publikoetan.**
13. Arauaren I. kapituluak Zuzendaritza Publiko profesionala eta haren antolamendua arautzen ditu, zer postu, betekizun eta baldintza ematen zaizkion zehazten du eta haren antolamendurako bitartekoak adierazten ditu. Ezin da esan, goi-organoak, goi-karguak eta zuzendaritza-organoak zer diren adierazterakoan, kontraesanik dagoenik Euskal Administrazio Publikoaren lege-proiektuak arautzen duenarekin, baina egia da, era berean, bi testuei erreparatuta ez dela argi geratzen zer neurritan emango duen

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

17/26

aukera zuzendaritza publiko profesionalak Zuzendaritza Publiko Profesionalaren baitan sartzeko gaur egun goi-karguek (zuzendariak) betetako zenbait postu.

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 profesionalak betetzen badituzte; izan ere, eduki tekniko profesional handia dute eta izaera politikoko jardun gutxi. Azken eremu hori are gehiago murriztuko da, baldin eta politika ezarria baldin badago, eta horixe da, hain justu, Euskal Administrazio Publikoaren Legeak agintzen duena legegintzaldi bakoitzeko Gobernu Planaren bidez eta plangintza-izaerako beste bitarteko batzuen bidez.

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. Bide hori urratzea erabakitzen baldin bada, berez murriztuko da sailetako zuzendaritzen kopurua (eta, ondorioz, zuzendarien goi-kargua izango dutenen kopurua) Euskal Administrazio Publikoaren Legeko proiektuak arautzen duen zentzuan. Gainera, beharrezkoak baldin badira, zuzendaritza profesionalak izango dira zuzendaritza politikoaren azpian, jakintza-arloaren eta jardunaren arabera. Arauko 8.6. d) artikulua Administrazio Orokorren arloko zuzendaritza izendatzen dituenak dira azken horiek (zuzendaritza-organoen izaera dute).

Egia da 30. 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 jotzen 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 erabakitzeke, hura betetzeko jardunari erreparatuko zaio, kudeaketakoa, profesionala edo

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 18/26

teknikoa den, eta funtsezkoa zaion zuzendaritza politikoari, gobernu-plangintzak zehaztutako politikak inplementatzeko.

Bestalde, hau arautzen du bigarren puntuan xedapen gehigarrietatik laugarrenak: *“Honako hauek dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren organismo autonomoetako zuzendaritza-postuak:*

a) _____Eusko Jaurlaritzako sailetako 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 politiken eta zerbitzuen kalitatearen jarraipenarekin eta ebaluazioarekin lotutako funtzioak bete beharko balitu, funts estrategiko-politikoak baitute.** Azken funtzio horietan, noski, nabarmena da konpromiso politikoekiko 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.**

14. 36.2.b eta 141.1. artikuluak. Hitz hauek erabili behar dira **Euskal Administrazio Publikoaren Legearen erabiltzen diren termino eta adieretikiko koherentzia bermatzeko:**

1. EAEko Administrazio Publikoa terminoa erabili behar da administrazio orokorraz eta, hartaz gainera, administrazio instituzionalaz hitz egitean (erakunde autonomiadunak eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoak).
2. EAEko Sektore Publikoa terminoa erabili behar da EAEko Administrazio Publikoaz, eta, hartaz gain, haren erakunde instrumentalez hitz egitean.

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

19/26

Alde horretatik, ez da zuzena, esaterako, 36.2 b) artikulua egiten duen aipamena “*baldin eta Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postu baterako izendatzen badituzte*”. Nahikoa litzateke hauek erabiltzea: “**Euskal Administrazio publikoetan...**” edo “**bai administrazio orokorrean, bai euskal administrazio instituzionalean**”.... Edo 141.1. artikulua, hau esaten duenean “*Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionaletan integratuta ez dauden erakunde instrumentaletan zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioak*”; izan ere, erakunde instrumentalak ez dira administrazio instituzionalaren parte, hori egiazta baitaiteke berriki onartua izan den Euskal Administrazio Publikoaren lege-proiektuak 4. 5 artikuluetan eta ondorengoetan. “... Zuzenagoa litzateke “... **zuzendaritza-postuak administrazio orokorretik eta administrazio instituzionaletik kanpo betetzen dituztenak, haien erakunde instrumentaletan...**” esatea, edo, besterik gabe “**sektore publikoaren erakunde instrumentaletan**”.

15. 41. 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 oinarritzkoak baitira, bai informazioa eskuratzeko eskubidearen bermea, bai publizitate aktiboa, bai eta gobernu onari lotutako jarduera-ildo guztiak ere.
16. 41.4. artikulua. Komeni daiteke, agian, zerbitzu zuzeneko arlo moduan jasotzea enplegu-politikak, artikulua horrek adierazten dituen gizarte-zerbitzu, kultura- eta kirol-arloko politikez gainera; izan ere, hor sartzen dira zenbait figura profesional, hala nola, informazio-emaileak, orientatzaileak, profesionalak, prestakuntza-emaileak, autoenplegurako aholkulariak edo enpresa-sortzaileak, lan-merkatuaren prospekzio-egileak eta antzerako figurak, lan-kontratupeko langileen eremuan sartu ohi direnak.
17. 44. artikulua. Ez da batere egokia artikulua horri “giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarriak” esatea; izan ere, I. sekzio horrek daraman izenak adierazten duen moduan, “**Enplegu publikoaren plangintzarako tresnak**” arautzen dira, eta ez ditu jasotzen biltzeko, hautatzeko, kontratatzeke, ordainsarien alorreko, ebaluazioko edo

ANTOLAMENDU-TXOSTENA	
Dokumentua: IO-2014-33	Orrialdea: 20/26

prestakuntzako alderdiak, giza baliabideen kudeaketarako tresnak baitira horiek, funtsean.

18. 45. artikulua. Era berean, ez dirudi oso zehatza denik “Langileak hobeto kudeatzeko planak” terminoa erabiltzea, artikulua horrek **“plantillak optimizatzeko”** neurriak jasotzen baititu, haiek berregokitzeko, enpleguak berregituratzeko eta soberakinak berresleitzeko.

19. 45. eta 46. artikulua. Arauaren 45. artikulua enplegu-planak arautzen ditu, enplegu publikoa antolatzeke behin-behineko tresna moduan. Efikazia handiagoko zerbitzuak ematea eta giza baliabideak modu efizienteagoan erabiltzea da haien helburua. Arauak esaten du plan horien oinarria prestakuntzako, lanbide-sustapeneko eta mugikortasuneko politikak eta pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak izango direla (gure ustez, egokiagoa litzateke azken horiei plantillak optimizatzeko planak esatea). 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 Oinarrizko 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, jakintza 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 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 inplementatzea, eta gerta daiteke egungo egoera denboran luzatzea. Hori gertatzen

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

21/26

baldin bada, **bitarteko funtzionario diren langileen jarduna ebaluatzeko eta pizgarriak ezartzeko neurri iragankorrak hartu beharko lirateke (gestio-emaitzengatiko osagarriak, etab.),** karrerako funtzionarioentzat ezartzen direnaren antzekoak, baina, beti, langile finkoen karrera profesionalaren eremuan salbuetsi beharrekoa izan daitekeena salbuetsita.

20. 51. artikulua. Ikusita 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 beharrezanez hobeto egokituko diren plantilla finkatuak izango dira.

21. 51.7. artikulua. Paragrafo hau irakurrita, badirudi enplegu-eskaintza publikoak (maila handiagokoak) aldizkari ofizialetan argitaratu behar direla, eta enplegu publikoko eskaintzak (maila txikiagokoak) egiten dituzten antzeko beste tresna batzuk administrazio bakoitzaren egoitza elektronikoan argitaratu behar direla. Aldizkari ofizialak ere egoitza elektronikoetan argitaratzen direla argitu behar da. Bestalde, komeni da azaltzea **zein den egoitza elektronikoen esentzia eta zergatik diren espazio egokiak herritarrentzat interesgarri den informazio oro argitaratzeko, haiek aldizkari ofizialetan argitaratu beharrik izan gabe.**

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 guztiekin, eta, kasu honetan, hautatze-prozedurekin eta sustapen profesionaleko prozedurekin baliatuko litzateke. Horregatik guztiagatik, ahalik eta gutxien argitaratu behar da aldizkari ofizialean, tresna azkarra ez denez, berandutzak eragiten baititu eta

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

22/26

hark ematen duen informazio estatikoak egoitza elektronikoko beste leku batera joan beharra dakarrelako, interesdunekin elkarreragiteko eta prozedurak alderdien eskariz abiarazteko.

Kontuan hartu beharrekoa da Euskal Administrazio Publikoaren lege-proiektu onartu beharriaren 75.3. artikulua arautzen duena, sinplifikazio administratiboko eta zerbitzu eta kanal elektronikoen erabilera egokiko neurri gisa:

“5.- Hautaketa-prozeduren edo edozein motatako norgehiagoka-prozeduren barruko egintzen kasuan, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren ohar-taula elektronikoa erabiliko da. Prozeduraren deialdian emango da horren berri, eta beste nonbait gauzatutako egintzak baliogabeak izango dira.”

Aldizkariaren eta egoitza elektronikoen arteko nahasmendu hori bera ageri da 51.8, 78.4.eta 94.8. artikuluetan.

22. 52.5. artikulua. Ez da puntu honen edukia ulertzen zati honetan: “5. *Euskal administrazio publikoek eta sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeek sustatuko dituzte giza baliabideak modu integratuan kudeatzeko sistemak*”. Izan ere, artikulua horrek langileen erregistroak arautzen ditu hamabi puntutan, baina ez du xedapenik jasotzen giza baliabideak kudeatzeko sistemen funtsezko alderdiak arautzeko. Agian, haren asmoa “giza baliabideen kudeaketaz informatzeko sistemak” adieraztea da.

23. Arauaren 83. eta 84. 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,

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

23/26

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 dakioke IVAP erakundeari 84. artikuluan:

- j. “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 jarritz”**

24. 101.1.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** inhibizioak eragindakoa ez bada.*

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

25. 101.1.f. artikulua. Arauaren 45. artikuluan gertatzen den moduan, ez dirudi oso zehatza denik “Pertsonen kudeaketa optimizatze plan” terminoa; izan ere, artikulua horren aurreko letretan arautzen da zer egoeratan mugiaraz daitezkeen langileak pertsonen egozgarri zaizkien arrazoiengatik, eta f) letrak, zehazki, **“plantillen**

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

24/26

“optimizazioarekin” lotutako arrazoiak arautzen ditu, hau da, plantillen birdimentsionatzearekin, enpleguen berregituratzearekin eta soberakinen berresleipenarekin lotutakoak.

26. Akats bat ageri du 109.3 artikulua. “3. *Nahitaezko zerbitzu-eginkizunek bi urte **urtebete** iraungo dute, gehienez, eta urtebetez luza daitezke lanpostua ez bada arauz hornitu; baina, ezin dira amaitu funtzionario batzordekideak uko egiteagatik.*”

27. Eskubide hau aitortzen die 162.l. 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 hobeak lortzeko. Horren ondorioz, erakunde demokratikoek konfiantza eta balorazio hobeak 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

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

25/26

zigortu erakunde publikoaren kudeaketari, haren zuzendaritza-organoen jardueri edo beste enplegatu publiko batzuen jardueri buruzko iritzia, ideia, pentsamoldeak edo balio-iritzia adierazteagatik.

Agerikoa da eskubide horiek erabiltzeko moduan izango badira, hainbat tresna osatu behar direla, 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 alderdi hau gehitzea

*“adierazpen-askatasunerako eskubidea dute enplegatu publikoek, ordenamendu juridikoaren muga baitan eta **gardentasunerako eskubidea haiei eginkizun publikoak betetzean**”.*

28. *II. kapitula. Etika Kodea.* Etika-kode bat dago ezarria Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kargu publiko eta behin-behineko langileentzat, baina aukera hau balia daiteke etika-kode horren 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 alderdietan**; izan ere, horixe egin da Euskal Administrazio Publikoaren lege-proiektuan eta Udal Legearen aurreproiektuan. Hori ikusita, hauek gehi daitezke:

- 167. artikuluan, printzipioei buruzkoan, d) letraren ondoren,
 - **herritarrekin elkarreagiteko eta gai publikoen kudeaketan laguntzeko jarrera, komunikazio azkar eta gardenak errazteko:**

izan ere, herritarrekiko eta interes-taldeekiko elkarreagina Gobernu Onaren oinarritzko zutabea da.

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

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

26/26

- **Herritarrekiko eta interes-taldeekiko elkarreragina sustatuko du, haien beharrianen 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.

- 168. 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.

- 168. 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 inplikatz;**

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

29. Hizkuntza sexistaren erabilera berrikusi behar da, eta, berariaz, oso deigarria da gaztelaniaz goi karguko idazkari terminoa erabiltzea femeninoan, goi karguko **idazkaritza** postuez ari denean (102.2.c artikulua), edo gaztelaniazko burua erabiltzea maskulinoan, haren **arduradunez** edo zuzendaritzako langileez ari denean (162.2. artikulua).

ANTOLAMENDU-TXOSTENA

Dokumentua: IO-2014-33

Orrialdea:

27/27

Konklusioak:

Horiek dira antolamenduaren eta prozeduren diseinuaren aldetik Euskal Enplegu Publikoaren Legearen Aurreproiektuari egin dizkiogun oharpenak; betiere, kontuan hartuta zer eskumen ematen dizkigun ***apirilaren 9ko 188/2013 Dekretuak, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak***, 18. c. artikuluan.