

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektuari buruzkoa.

**LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES**



LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAN EUSKARAREN ERABILERA NORMALIZATZEKO DEKRETU-PROIEKTUARI BURUZKOA

Aurrekariak

1.- Kultura eta Politika Sailak euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektua igorri dio Lan Harremanen Kontseiluari, haren edukiari buruzko txostena egin dezan.

Dekretu berri horrek berriaz indargabetuko du 86/1997 Dekretua, gai horri dagokionez aldez aurreko erregelamendu-mailako xedapenak bateratu zituen araua, eta haren helburua da 25 urte baino gehiago indarrean daraman arau bat modernizatzea eta eguneratzea, bai eta azken lege-aldaketetara egokitzea ere, aldaketa horiek zuzenean eta zeharka eragiten baitie hizkuntza ofizialen araubideari eta euskararen erabilerrari euskal administrazio osoan, eta, bereziki, Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Lege berriari, abenduaren 11n onartutakoari.

2.- Lan Harremanen Kontseiluak eskumena du, bere araudi erregulatzailearen arabera, Jaurlaritzaren lan-politikaren arloko dekretu-proiektuei buruzko nahitaezko txosten ez-loteslea emateko (otsailaren 23ko 4/2012 Legearen 3., b artikulua).

3.- Lehenik eta behin, beraz, txosten honen eremua mugatu behar da, aztertzen ari garen arauak lan-arloa gainditzen duten zenbait alderdi biltzen baititu. Izan ere, Dekretuak esparru komun eta bakarra ezartzen du euskal sektore publikoa osatzen duten administrazio publiko guztientzat eta erakunde guztientzat (2. artikulua). Horiek, autoantolaketaren printzipio orokorraren pean, beren organismoan hizkuntza ofizialen erabilera antolatu eta planifikatu behar dute, bertan ezarritako printzipioak, aginduak, irizpideak eta jarraibideak aplikatuz.

4.- Argi dago, nolahi ere, Dekretu-proiektuak zuzenean eragiten diela zerbitzuak ematen dituzten pertsonen eskubide eta betebeharrak guztiei, hainbat forma juridiko (funtzionarioa, estatutupekoa edo lan-kontratuduna) izanik, euskal sektore publikoko edozein erakundetan.

5.- Era berean, Dekretuaren aurreikuspenetako batzuek sektore pribatuan lan egiten dutenengan ere eragin eta ondorio jakin batzuk eragin ditzakete, nahiz eta sektore horren zuzeneko hartzaileak ez izan. Hala gertatuko da, adibidez, enpresa pribatu bat, hainbat figura juridikoren bidez, Dekretu honen eraginpeko erakunde batekin lotzeak bere langileentzat hizkuntza-gaikuntzaren arloko eskakizun



batzuk sortzea dakarrenean, 13., 14. eta 15. artikuluetan zehaztutakoarekin bat etorritik. Eskakizun horiek araudi komunaren mende dauden lan-kontratuko langileen izaeratik eratorritakoez bestelakoak izango dira.

Dekretu-proiektuaren analisisa eta edukia

LEHENENGOA.- Txostenaren irismena zehaztea.

Logikoa denez, ondoren egiten den azterketa teknikoa bat dator aurrez egindako gogoetekin, eta, batez ere, langileen eskubide eta betebeharren esparruari argien eragiten dioten arauaren alderdian eragiten du, horiek zentzu material eta zabalean ulertuta, eta alde batera utzita emandako zerbitzuen izaera juridikoa (funtzionarioa, estatutupekoa edo lan-kontratuduna).

Ikuspegi horretatik, txostenak hizkuntza-eskakizunen sistema berria izan beharko luke ardatz, bai eta hori egiaztatzekeo derrigortasun-datak ezartzeko irizpideak eta horrek dakartzan ondorioak ere, bai euskal sektore publikoaren barruan lanpostu bat betetzeko edo mantentzeko, bai euskara berariazko meritutzat hartzeko beste sarbide-, mugikortasun- eta barne-sustapeneko prozesu batzuetan.

Hala ere, aztertutako Dekretuak euskal sektore publikoko erakunde guztiek antolaketa-erabakietan eta hirugarrenekin egin beharreko jardueretan bete behar dituzten printzipioak eta arauak ezartzen ditu, eta horrek eragina izan dezake, neurri handiagoan edo txikiagoan, sektore publikoko nahiz pribatuko langileen betebeharretan. Hori dela eta, gogoeta tekniko horiek beren erregulazio orokorraren zati bat ere hartu behar dute barne, gutxienez.

BIGARRENA.- Planifikaziorako tresnak.

Euskararen erabilerari eta normalizazioari buruzko erakunde publikoen plangintzak (II. kapituluko II. atala) oinarritzako bi tresna ditu oinarri: lehena, hizkuntza ofizialak erabiltzeko irizpideak deiturikoak, arauaren mendeko guztiek beren erakundearentzako gida espezifiko gisa onartu behar dituztenak; eta bigarrena, euskararen erabilera kudeatzeko plan estrategikoak (Eusko Jaurlaritzak ezarritako plangintza-aldien barruan, aldian-aldian onartu eta betearazi behar dituzte euskal sektore publikoa osatzen dutenek).

Lehenengo tresnak, erabilera-irizpideei dagokienak, hala dagokionean irizpideok eguneratu eta berrikusi behar badira ere, irauteko asmoa du, eta kasuan kasuko erakunde publikoaren zenbait alderdi eta jardun-eremu hartzen ditu barnean: irudi instituzionala, zerbitzu-hizkuntza, lan-hizkuntza, kontratazio publikoa, hirugarrenetikiko hitzarmenak, dirulaguntzak eta harreman instituzionalak.



Txosten honen ondorioetarako, arreta berezia jarri behar zaie enplegu publikoan eragin handiagoa izan dezaketen edo, zeharka bada ere, pribatuan nolabaiteko eragina izan dezaketen jarduketa-eremu horiei.

a.- Enplegu publikoari lotuta

Esan denez, arau berriak esparru orokor bat ezartzen du, euskal sektore publiko osoan nahitaez bete beharrekoa, eta, horren barruan, autonomia-tarte handia ematen dio erakunde bakoitzari hizkuntza ofizialak dimentsio bikoitzean erabiltzeko irizpideak zehazteko eta onartzeko: herritarrei zerbitzua emateko tresna gisa (kanpo-dimentsioa) eta langileen artean komunikatzeko eta lan egiteko bitarteko gisa (barne-dimentsioa).

a.1.- Zerbitzu-hizkuntza den aldetik, Dekretuak jarraibideak ezartzen ditu administrazio-prozedurak izapidetzeko eta enplegatu publikoek beren eginkizunak betetzean herritarrekin dituzten idatzizko eta ahozko harremanak garatzeko erabili behar den hizkuntza zehazteko. Zalantzarik gabe, irizpide horiek erabakigarriak izango dira lanpostuei dagokien hizkuntza-eskakizuna esleitzeko, berariazko ezaugarrien eta publikoarekiko harreman-mailaren arabera.

Lehen maila horri dagokionez, sektore publikoko langileek euskarazko hizkuntza-gaitasunaren maila jakin bat egiaztatzeari buruzko eskakizunak herritarrek erakunde publikoekin nahi duten hizkuntza ofizialean harremanak izateko duten eskubidearen ondorio dira.

a.2.- Lan-hizkuntza den aldetik, Dekretuak modu irekian eta espresuki aldarrikatzen du bere barne-jardueretan euskararen erabilera arautzea eta planifikatzea "*bere jardueretan erabilera normal eta orokorreko lan-hizkuntza*" bihurtzeko helburuarekin egingo dela (12.1 artikulua), eta ideia hori manu bereko bigarren paragrafoan azpimarratzen du, izan ere: "*erakunde bakoitzaren hizkuntza-plangintzaren helburu nagusia izango da bere barneko jarduera guztiak, ahozkoak zein idatziak, euskaraz egitea*".

Hizkuntzaren erabileraren bigarren dimentsio honetan, eta aurreko atalean adierazi ez bezala, hizkuntza-eskakizun jakin bat egiaztatu dutenen artean euskara lehentasunezko lan-hizkuntza gisa sustatzeko borondatea izaera politikoko erabakia da, eta Dekretu honen bidez artikulatzen da juridikoki.

Nolanahi ere, aldarrikapen orokor hartatik ondorio batzuk eratortzen dira. Horien artean, eta langile publikoen eskubideei dagokienez:

- Arauaren hartzaile diren erakunde guztiek behar diren neurriak hartu "beharra" beren zerbitzuko langileak behar bezala prestatuta egon daitezen euskarazko komunikazio-gaitasunari dagokionez;

- Sektore publikoko erakundeek "aukera izatea", araua nola idatzita dagoen kontuan hartuta (23.3 artikulua), beren zerbitzura dauden



langileei euskara lan-hizkuntza gisa erabiltzeko "betebeharra" ezartzeko, betiere hizkuntza-eskakizunaren derrigortasun-data igarota badago eta lanpostuaren titularrak, aldi berean, eskakizun hori egiaztatu badu. Nolanahi ere, "betebehar" bat da, eduki zehaztugabekoa (arauak zera dio, eraginpeko langileak euskara erabili "beharko" duela...), eta zalantzazkoa termino juridikoetan; izan ere, gainditu egiten du zerbitzuak emateko harreman profesional bati berez datxezkion betebeharren eremua.

b.- Enplegu pribatuari lotuta

Txosten honen aurrekarietan aurreratu den bezala, euskal sektore publikoko erakundeek beren jarduera arruntean diharduten enpresekin eta sektore pribatuko pertsonekin duten harremanak, zeharka bada ere, ondorio esanguratsuak izan ditzake printzipioz aztertutako Dekretuaren aplikazio-eremutik kanpo dauden subjektuentzat. Horien artean daude erakunde publikoekin titulartasun publikoko zerbitzu jakin bat ematea kontratatzen duten eta/edo erakundeetatik dirulaguntzak jasotzen dituzten enpresetako langileak.

Dekretu-proiektuak bi kasu horiek arautzen ditu 13. eta 15. artikuluetan, eta bi eskakizun-maila desberdin ezartzen ditu, nahiz eta bi kasuetan formula generikoen eta oso zehatzak ez diren formulen bidez egiten duen. Horrek zalantzak sor ditzake horien aplikazioaren inguruan, eta, beraz, eragina izan dezake arau-aurreikuspen horien eraginpean egon daitezkeen beharrezko segurtasun juridikoan.

-kontratazio-prozedurak: lehen kasu honetan, printzipio orokorra zera da, kontratatutako edo azpikontratutako prestazioak herritarrekin harreman zuzena izatea badakar, eskumenaren titular den administrazioak edo erakundeak ziurtatu beharko duela zerbitzua ematen dela zerbitzua zuzenean emanez gero aplikatu beharko litzaizkiekeen hizkuntza-baldintza baliokide edo ekibalenteetan. "Baldintza baliokideak" terminoa erabiltzeak, eta ez "berberak", zera esan nahi du, erakunde publiko bakoitzaren "egokitasun-iritzia" eta interpretazio-marjina diskrezionalak direla, eta horrek zaildu egiten duela aztertutako agindua kasu bakoitzean nola aplikatzen den eraginkortasunez kontrolatzea.

Interpretaziorako edo norberaren ikuspunturako "tarte" hori da, beharbada, Dekretuak erakunde publiko bakoitzari esleitzen dion azken arrazoa, hain zuzen ere erantzukizuna har dezan kontratazio-plegetan eskakizun hori betetzen dela bermatzeko, beste kontrol-irizpide gehigarriak ezarri gabe, eta erabakia fiskalizatzeko edo berrikusteko modua finkatu gabe.

Printzipio hori hain termino generikoetan adierazteak, aurrez jada adierazi den bezala, segurtasun juridiko eza ekar dezake, eta ez txikia, eta lizitazio-prozesuetan parte hartzen duten enpresaburu



pribatuetako langileei hizkuntza-gaikuntzako eskakizun gehigarriak sor diezazkieke, justifikaziorik gabe, lan-araudi erkidea aplikatuz besteren konturako langile gisa berez dagozkienak gaindituko lituzketenak. Hori guztia, gainera, bere hizkuntza-gaitasun progresiboa lagundu dezakeen inolako neurririk gabe.

-dirulaguntzak emateko prozedurak: dirulaguntzen kasuan, Dekretuak are formula zehaztugabeagoa erabiltzen du, eta, beraz, are segurtasun gutxiagokoa, dirulaguntza jaso dezaketen erakunde guztientzat dituen ondorioen ikuspegitik. Zehazki, arauak (15.2 artikulua) xedatzen duenez, diruz lagundutako jarduerak herritarrekiko zuzeneko harremana dakarrenean, euskararen erabilera normala bermatuko da, gaztelania alde batera utzi gabe.

Txosten honen aurreko atalean egindako gogoeta guztiak, beraz, baliagarri dira hemen ere, beharrezko ñabardurekin eta honako hau gehituta: legezko adierazpena orokorragoa den heinean, areagotu egiten da segurtasun juridikoan duen eragin negatiboa eta hura gauzatzeari aurre egiteko kontrol-mekanismoak antolatzekeo zailtasuna.

HIRUGARRENA.- Hizkuntza-eskakizunen sistema berria, derrigortasun-datak eta hizkuntza-gaitasuna egiaztatzekeo sistemak.

3.1.- Hizkuntza-eskakizuna

Aztergai dugun Dekretuak aldaketa garrantzitsuak dakartza euskal sektore publikoa osatzen duten administrazio publiko, ente eta organismo guztietan aplikagarria den hizkuntza-eskakizunen sistemara. Beren jarduera garatzeko hizkuntza ofizialen erabilerari eta euskararen erabileraren normalizazioari dagokienez, guztiak arau komun baten eta esparru orokor bateratu baten mende egongo dira. Esparru horretatik abiatuta, erakunde edo ente bakoitzak bere erabakiak diseinatu, planifikatu eta inplementatu beharko ditu, eta bere plangintza-tresna espezifikoak artikulatu, onartu eta aplikatu beharko ditu.

Tresna horietako bat, enplegu publikoaren eremuan garrantzi berezia duena (euskal sektore publikoan zerbitzuak ematen dituzten pertsonen multzo gisa ulertuta, zerbitzuak emateko harremanaren izaera juridikoa edozein dela ere), lanpostu guztiei hizkuntza-eskakizun bat esleitzeko betebeharra da, salbuespenik gabe. Hizkuntza-eskakizun horrek erakunde bakoitzaren Lanpostuen Zerrendaren parte izan behar du nahitaez.

Dekretu-proiektuak honela definitzen du hizkuntza-eskakizuna: lanpostu bakoitza betetzeko ezarritako "euskarazko" beharrezko komunikazio-gaitasunaren maila.



Aurreko araudiarekiko berrikuntza esanguratsuenak zenbait puntutan zehazten dira:

-Hizkuntza-eskakizuna formalki egokitzea Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuan ezarritako hizkuntzaren ezagutza-mailetara (297/2010 Dekretuaren bidez txertatu zen euskal esparruan). Horretarako, Dekretu-proiektuaren lehen xedapen iragankorrek gaur egun dauden lau hizkuntza-eskakizunen eta Europako esparrura egokitutako izendapen berrien arteko baliokidetasunak ezartzen ditu, eta urtebeteko epea irekitzen du, indarrean jartzen denetik, egungo izendapenak arau berrian aurreikusitakora egokitzeko.

-Euskarazko ahozko eta idatzizko gaitasunak (ulermena eta adierazpena) bereiztea, lanpostuaren eginkizunak betetzeko eskatzen den eskakizun-mailaren arabera.

-Ahozko eta idatzizko gaitasunak bereizita jasotzen dituzten eskumen-taulak ezartzea (22. artikulua).

-Hizkuntza-eskakizunen hiru talde desberdin sortzea: profil simetrikoa, idatzizko eta ahozko gaitasunak bat datozenean; profil asimetrikoa, gaitasun horiek lanpostu bererako desberdinak direnean; eta maila partziala, desgaitasun-arrazoiengatik lanpostu bat betetzeko batzuk edo besteak bakarrik eskatzen direnean.

Erakunde bakoitzaren plantilla osatzen duten lanpostuei hizkuntza-eskakizunak LZren bidez esleitzea erakundearen beraren autoantolaketarako gaitasunaren parte bada ere, eta dagozkion analisi funtzionalen emaitza adierazten badu ere, Dekretuaren III. kapituluko III. atalean zehazten dira erakunde publiko bakoitzak izan dezakeen diskrezionalitate-tartea mugatzen duten irizpide komunak, derrigor aplikatu beharrekoak.

Arau orokor gisa, irizpide hauek ezartzen dira:

-Lehenik eta behin, lanpostua dagoen kidegoan sartzeko eskatzen den titulazio-maila hartu behar da kontuan. Ikasketa-maila horrek, 47/2012 Dekretuan euskaraz egin diren ikasketa ofizialetarako aurreikusitakoaren arabera, dagokion egiaztapenetik salbuesteaz gain, automatikoki hizkuntza-gaitasuneko maila jakin bat esleitzea dakar.

Hala ere, eta profilatutako beharreko lanpostuaren berezko ezaugarriekin bat etorritik, salbuespen gisa, titulazioagatik legokiokeena baino justu lehenagoko edo goragoko hizkuntza-eskakizuna esleitu ahal izango da.

-Era berean, izaera subsidiarioko arau orokor gisa ezartzen da titulazio ofizialik egiaztatutako behar ez duten lanpostuei B1 profil simetrikoa esleitu behar zaiela.



Arau horien baitan bi salbuespen daude:

-Lanpostuan jarduteko, noizean behin edo oso ohikoak ez diren idatzizko adierazpeneko gaitasunak eskatzen badira, profil asimetriko bat esleitu ahal izango da, eskatutako idatzizko adierazpenaren trebetasuna A2 mailaraino jaitsiz eta B1 mailan ahozko adierazpenaren gaitasunak mantenduz.

-Ohiko ahozko adierazpeneko gaitasunak behar dituzten eta herritarrekin harreman zuzena duten lanpostuetarako, ahozko adierazpenaren trebetasunari dagokion hizkuntza-eskakizunak gutxienez B2 izan beharko du (nahiz eta idatzizko trebetasunetarako B1 profil asimetrikoa esleitu ahalko den).

Arau horiek nahitaez bete beharreko esparru orokor bat osatzen dute, eta EAEko sektore publikoko erakundeek, lanpostu bakoitzari hizkuntza-eskakizun bat esleitzeko, beren Lanpostu Zerrendak egin behar dituzte. Horiek guztiak, bestalde, koherenteak dira 22. artikuluan oro har jasotako eskalekin: B1etik C2ra doaz profil simetrikoetarako, eta A2tik B1era profil asimetrikoetarako. Horrek esan nahi du euskal sektore publikoan ezin izango dela egon eskala horretatik kanpo dagoen lanposturik, 297/2010 Dekretuak onartutako titulazioen artean A1 maila ere sartu arren.

3.2.- Derrigortasun-datak

Euskal sektore publikoko lanpostu batean sartzeko edo jarraitzeko bete beharreko baldintzak zehazten dituen beste elementua "derrigortasun-data" delakoa da. Data horrek adierazten du lanpostuaren titularrak noiz egiaztatu behar duen lanpostu horri esleitutako hizkuntza-eskakizuna duela.

Lanpostu guztiek, adierazi den bezala, hizkuntza-eskakizuna izan behar dute esleituta, baina horietan guztietan ez da nahitaezkoa benetan egiaztatzea. Hain zuzen ere, Dekretu-proiektuaren 25. artikulua arabera, hizkuntza-eskakizuna nahitaez eduki behar duten lanpostuen ehunekoak aldatu egiten da "nahitaez bete beharreko indizea" deritzonaren arabera. Indize hori Biztanleria eta Etxebizitza Zentsuan edo Estatistikan jasotako datuetatik abiatuta lortzen da (indarrean dago dagokion plan estrategikoa onartzen den egunean), eta dagokion erakundearen jarduera-lurraldean euskaldunen eta ia-euskaldunen batura zati bi eginez zehazten da (uste inplizituaren arabera, balio horrek adierazten du komunikazio-hizkuntzat euskara erabiliz zerbitzu publikoren bat eska dezakeen pertsona-kopuru potentziala).

Hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuen ehunekoaren aldaketa horrek azaltzen du, halaber, aztertutako Dekretuak arau gehigarri batzuk ezartzea, erakunde publiko bakoitzari eragiten dion derrigor bete beharreko indizetik abiatuta, hain zuzen ere zehazteko zein diren



derrigortasun-datak esleitzeko lehentasunezkoztat jotzen diren lanpostuak (34. artikuluan ezarritakoaren arabera):

-herritarrekin harremana dutenak (euskara zerbitzu-hizkuntza erabiliko dela bermatzeko)

-zeharkako izaera dutenak (euskarak lan-hizkuntza gisa funtzionatuko duela bermatzeko)

-kanpoko beste erakunde batzuekin ohiko komunikazioa dutenak

-aurreko kasuetan sartu ez arren, hutsik daudenak.

Nolanahi ere, eta oro har, derrigortasun-data, behin lanpostuak esleituta duenean, berehala bete beharrekoa da, eta salbuespen gisa bakarrik onartzen da derrigortasun-data geroratua esleitzea aurrez jada lanpostu bat betetzen ari direnei, lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna egiaztatu gabe. Nolanahi ere, data berria ezarri behar da, eragindako pertsonaren inguruabar zehatzen arabera, eta, horiek aintzat hartuta, lanpostuari esleitutako maila benetan eskuratzeko aurreikusitako denbora-aurreikuspenen arabera.

LAUGARRENA.- Hizkuntza-gaitasuna egiaztatzeako sistemak.

Dekretu-proiektuak hizkuntza-gaitasuna baloratzeko eta, ondorioz, dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeako sistemak ere mugatzen ditu.

Zehazki, hiru bide daude, eta horiei gehitu behar zaizkie ziurtagiri eta titulu ofizialak baliozkotzeko aukera eta salbuespenen araubidea (akreditaziorako) titulazio akademiko jakin batzuk egiaztatuta izatean, 47/2012 Dekretuan ezarritakoaren arabera.

Hauek dira bideak:

-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ohiko eta ezohiko deialdiak. Erakunde hori da euskal sektore publikoaren eremuan hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeako eskumena duen (gaitutako) erakunde bakarra. Deialdi horiek independenteak izan daitezke, edo, bestela, plaza publiko batean sartzeko hautaketa-prozesuaren baitan aldi berean egin daitezke.

-plaza edo lanpostu batean sartzeko hautaprobak egitea, euskara irakas-hizkuntza gisa erabiliz, IVAPen proben aholkularitza eta "baliozkotzearekin" (hizkuntza-gaitasunaren mailari dagokionez).

-lanpostuari dagozkion eginkizunetan euskara benetan erabiltzea.

Azken bide hori berria da egungo araudiari dagokionez, eta, hala ere, ez du Dekretu-proiektua garatzen; aitzitik, geroko erregelamendugarapen batera jotzen du, 29.2 artikuluan xedatzen den bezala.



Aurrez adierazi den bezala, hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko bide horiei indarrean dagoen baliozkotze, baliokidetasun eta salbuespenen sistema osoa gehitu behar zaie, izaera ofizialeko titulazioei dagokienez.

BOSGARRENA.- Hizkuntza-eskakizunari lotutako ondorioak, euskal sektore publikoan plaza edo lanpostu bat lortzearen ikuspegitik (euskara sartzeko edo mantentzeko baldintza gisa), eta hizkuntza-eskakizunak lanpostuak betetzeko sistemetan (euskara merezimendu gisa) dituen ondorioak.

5.1.- Hizkuntza-eskakizuna, sartzeko edo irauteko baldintza gisa

-Behin derrigortasun-data igarota, hizkuntza-eskakizuna nahitaez eta ezinbestean bete behar da lanpostuan sartzeko. Ondorioz, aurreko paragrafoan aztertutako sistemaren baten arabera lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna dutela egiaztatzen ez duten pertsonak ezin izango dute lanpostu horretan jardun.

-Era berean, derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna egiaztatu gabe duen lanpostu baten titularrentzako legez ezarritako salbuespen pertsonalak alde batera utzi gabe (txosten honen hurrengo atalean aztertuko dira), derrigortasun-data igarota duen hizkuntza-eskakizuna lanpostuan jarraitzeko baldintza ere bada.

-Azkenik, egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna, lanpostua lortzeko nahitaezkoa ez bada, nahitaez baloratuko da ("baloratu beharko da" dio Dekretu-proiektuaren 38.2 artikulua) euskal sektore publikoko lanpostuak hautatzeko eta betetzeko prozesuetan merezimendu gisa. Horretarako, Dekretu-proiektuak taula bat erantsi du, arauaren hartzaile guztiek nahitaez bete beharrekoa, balorazioaren gutxieneko eta gehieneko ehuneko gaikuntza-maila desberdinen arabera "mugatzen" duena (38.3 artikulua). Ehuneko horien barruan, ordea, EAEko sektore publikoko erakunde bakoitzak nolabaiteko diskrezionalitate-tartea du euskararen ezagutza egiaztatuak merezimenduen multzoan duen garrantzi erlatiboaren zenbatekoa den zehazteko.

5.2.- Salbuespenen araubidea

Dekretu-proiektuak, azkenik, salbuespenen araubidea ezartzen du. Egoera juridiko erabat pertsonalak dira, ez lanpostuari lotutakoak, titularrari lotutakoak baizik.

Salbuespenen araubide hori soilik aplikatzen da kasuan kasuko lanpostua hizkuntza-eskakizuna nahitaezko bihurtzen den datan benetan betetzen denean, eta, beraz, salbuespena da lehen aipatutako printzipio orokorrekiko, printzipio horrek baitio nahitaezko eskakizuna lanpostuan jarraitzeko baldintza dela.



Nolanahi ere, Dekretu-proiektuaren 40.1 artikuluan "lanpostuaren titularra" aipatzen denean, horrek esan nahi du legez aurreikusitako salbuespenetako bat soilik gauzatu daitekeela okupatzailea enpleguan egonkor dagoenean, dagokion erakunde publikoarekin duen zerbitzu-prestazioaren harremanaren izaera juridikoaren arabera (funtzionarioa, estatutupekoa edo lan-kontratuduna).

Horrez gain, adinagatiko edo ikasteko ezintasunagatiko salbuespena, izaera eskusiboarekin, interesduna aintzatesteko unean betetzen ari den lanpostuan gertatzen da (43. artikulua).

Salbuespen-prozedura izapidetu ondoren (Dekretu-proiektuaren 41. artikuluan ezarritakoaren arabera, kasu bakoitzerako dokumentazio-eta prozedura-baldintza desberdinak ezartzen baititu), salbuespenak honako kasu hauetan aitortuko dira:

-lanpostuaren titularraren 45 urtetik gorako adina, hizkuntza-eskakizuna derrigorrezkotzat jotzen den plangintzaldiaren hasieran.

-oinarrizko batxilergoa, OHO edo DBH baino ikasketa-maila baxuagoko pertsonak.

-degaitasuna duten pertsonak, euskara ikasteko zailtasunak dituztenak.

-"hizkuntza ikasteko prozesuan beharrezkoak diren trebetasun aptitudinalen gabezia nabarmena eta egiaztatua" duten pertsonak.

Azkenik, Dekretu-proiektuak xedatzen du, behin aitortuta, salbuespenak mantendu egingo direla horiek aitortzea eragin zuten arrazoiak desagertzen edo indargabetzen ez diren bitartean.

Lan Harremanen Kontseiluko Txostenen Batzordeko kideen alegazioak

LEHENENGOA.- CONFEBASK erakundeak Txostenen Batzorderako izendatutako kideak honako alegazio hauek egin zituen txostena egiteko aurkeztu zen Dekretu-proiektuaren edukiari buruz:

1.- Bere erakundeak txosten honen aurreko atalean egiten diren kontsiderazio teknikoak onartu eta funtsean partekatzen baditu ere, lehenik eta behin arau berriak kontratei eta azpikontratei eta dirulaguntzen jarduerari dagokienez izan ditzakeen ondorioak azpimarratu nahi dituzte, Dekretuaren 13. eta 15. artikuluetan jasotako erregulazioa ikusita.

Euren ikuspuntutik, proiektu honetan sartutako eskakizun berriek, gaur egun bezala mantentzen badira, ondorio garrantzitsuak eragingo dituzte eremu pribatuan. Alde batetik, sektore publikoarekiko kontratazioa enpresa konkurrentearen plantillaren hizkuntza-gaikuntzako eskakizun jakin batzuk betetzera baldintzatuta dagoenez,



enpresa pribatu bati (formalki Dekretu-proiektuaren aplikazio-eremutik kanpo dagoena) baldintza gehigarri bat ezartzen zaiolako, eta horrek bideraezin bihur lezake enpresa horrek kontratu bat lortzea; eta, bestetik, bere langileentzat zeharka zenbait betebeharrak sortzen ari direlako, lan-araudi komunaren mende dauden langile gisa hertsiki dagozkienak gainditzen dituztenak.

2.- Ordezkatzen duen enpresa-erakundea ez dago, jakina, administrazioak betebeharrak ezartzeko duen ahalmen arautzailearen aurka, baldin eta betebeharrak horien azken helburua herritarren hizkuntza-eskubideak bermatzea bada, hizkuntza ofizialen erabilerari dagokionez. Era berean, abstraktuan ez du ukatzen horrek sektore publikoan ez ezik, sektore pribatuko harreman juridikoetan eta dagozkien eskubide eta betebeharrak ere eragina izan dezakeela, baina argi eta garbi zalantzan jartzen du hori Dekretu-proiektu honetan egiteko modu zehatza. Gutxienez hiru arrazoiengatik:

-Dekretu-proiektuaren 13. eta 15. artikulua idatzita dauden bezala, segurtasun juridikorik ezaren dosi handiak sortzen direlako, txosten honetako kontsiderazio teknikoan atalean adierazten den bezala.

-Hain ondorio garrantzitsuak izan behar dituen arau baten inguruan (bai enpresa-jardueraren ikuspegitik, bai langileen eskubide eta betebeharrak ikuspegitik, enplegatzaileei baldintza berriak ezartzearen ondorioak jasan beharko baitituzte) horrelako erabakien kostuaren alde aurreko ebaluazio luze eta zehatza egin beharko zatekeelako; kostua, bai ekonomiaren aldetik, bai enpleguaren aldetik. Eta CONFEBASKeko kidearen aldetik akatsik edo omisiorik ez bada behintzat, ez da inolako baloraziorik egin, eta, beraz, ez dira egin eragin eta ondorio horietako ezeini buruzko eragin-memoriak.

-Aurreko atalean azaldutako arazoi beragatik, hau da, eremu pribatuan ere arauak duen eragin nabarmenagatik, hizkuntza ofizialen erabilerari dagokionez araubide juridiko berri bat ezarri aurretik (ez dute haren beharra eta egokitasuna zalantzan jartzen) enplegatzaileen eta langileen interesak ordezkatzeko eta defendatzen dituzten gizarte-eragileekin negoziazio- eta elkarrizketa-fase bat abiatu beharko zatekeelako. Alde horretatik, eta Confebaski dagokionez behintzat, kontua ez da negoziazio hori egon ez dela, baizik eta Dekretuaren edukiari buruzko informaziorik ez dela jaso alde aurretik, euren interes espezifikoekin zuzenean lotutako alderdiei dagokienez. Interes horiek bere jardueraren eremu naturalean sartzen dira, eta bere erantzukizun instituzionalen parte dira, EAEn ordezkari handiena duen enpresa-erakundea den aldetik.

3.- Ondorioz, mahai gainean dagoen arau-proiektuari buruz duen jarrera kritikoa da, beste foro batzuetan ere adierazi duen bezala, hala nola Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean, eta haren edukiaren balorazioa argi eta garbi negatiboa da.



CONFEBASKeko ordezkariaren ustez, EAEko hizkuntza ofizialen erabileraren erregulazio berriari heltzean helburu zilegia litzateke beti herritarren hizkuntza-eskubideak bermatzea eta babestea eta sektore publikoa osatzen duten erakunde eta entitateetan hizkuntza ofizialen barne-erabilera antolatzea, baina enpresa pribatuen eta langileen interes legitimoak kaltetu gabe. Nolanahi ere, eta bere ikuspuntutik, horrek eskatzen du, aurreko paragrafoetan adierazi den bezala, elkarrizketarako eta negoziatziorako alde aurreko fase bat irekitzea, interes horiek guztiak arrazoizko moduan harmonizatu eta orekatzeko, eta kasu honetan hori ez da inolaz ere egin.

BIGARRENA.- LAB sindikatuak Txostenen Batzorderako izendatutako kideak honako alegazio hauek egin zituen txostena egiteko aurkeztu zen Dekretu-proiektuaren edukiari buruz:

1.- Lehenik eta behin, adierazi nahi du bere erakundea ez datorrela bat txosten honen aurreko atalean egiten diren kontsiderazio teknikoetakoren batekin. LABen ustez, eta Dekretu berriak sektore pribatuan izango dituen ondorioei dagokienez, sektore publikoko erakunderen batekin kontratatzen duten edo sektore publikotik dirulaguntzak jasotzen dituzten enpresetako plantillei dagokienez hizkuntza-gaitasunari lotutako baldintza jakin batzuk ezartzeak ez dakar berekin bertako langileentzat eskakizun gehigarriak sartzea, eta ez dute uste horrek enpresentzat eta langileentzat dituzten ohiko betebeharretatik haratago joatea dakarrenik. Aitzitik, isla-efektua da, baina behar-beharrezkoa eta, beraz, guztiz justifikatua, herritarrek, zerbitzu publiko baten erabiltzaile direnek, beren hizkuntza-eskubideak eraginkortasunez erabili ahal izango dituztela bermatuko baitu, kontuan hartu gabe zerbitzua administrazioak zuzenean ematen duen, edo enpresa pribatu batekin ematen den, zeharka, azpikontratazioaren bidez.

2.- Confebaskeko kide ordezkariak adierazitakoaren aurka, bere iritzia da Dekretu-proiektuak gai horri modu desegokian eta eskasean heltzen diola, hizkuntza-eskubideak erabat babestu gabe. Txosten teknikoak ohartarazten duenez, 13. artikuluan erabiltzen den "baldintza baliokideak" esamoldeak —puntu honetan guztiz bat dato— diskrezionalitate-dosi handia ematen dio arauak eragiten dion administrazio edo erakunde bakoitzari, zerbitzua ematerakoan baldintzen identitatea eta, beraz, herritarren eskubide-berdintasuna bermatu gabe; ebaluazio- eta kontrol-mekanismo oro alde batera uzten da, a priori edo a posteriori, baliokidetasun hori modu eraginkorrean gertatzen dela egiaztatzeko, hala badagokio.

3.- Bigarrenik, beharrezkotzat jotzen du txostenaren aurrekarietan behar bezala nabarmentzen ez den alderdi bat azpimarratzea: Dekretuaren helburua izan beharko litzateke, bai, indarrean dagoen legeria modernizatzea eta/edo eguneratzea, 25 urte dituen arau bat indargabetuz eta hura ordeztuko duen beste bat aldarrikatuz, baina



baita euskara euskal sektore publikoan erabilera normal eta orokorreko zerbitzu-hizkuntza eta lan-hizkuntza izan dadin bermatzea ere.

4.- Txostena behar duen arau-proiektuaren eduki espezifikoari dagokionez, erakundearen balorazioa kritikoa da.

Funtsean, LABen ustez, Dekretu berri honekin euskararen erabileraren normalizazioan aurrerapen batzuk egiten diren arren, haren aurreikuspenak eta xedapenak ez dira nahikoak inondik ere. Bereziki, hiru alderdi nabarmendu nahi ditu LABen ordezkariak, bere ikuspuntutik alderdiotan gabezia horiek argiago ikusten baitira:

-Dekretu-proiektuak euskara zerbitzu-hizkuntza gisa du ardatz, eta, hala ere, ez du lortzen herritarren hizkuntza-eskubideak bere osotasunean bermatzea. Baina, horrez gain, haren aurreikuspenak eta neurriak ez dira inondik ere nahikoak lan-hizkuntza gisa modu esanguratsuan aurrera egiteko. Araua nahikoa ez izateaz gain, horri EAEko administrazio publikoak baliabiderik ez duela eta lidergo argirik ez duela gehitzen bazaio, ondorio bakarra atera daiteke: adierazitako helburuak gorabehera, erregulazio berria argi eta garbi desegokia izango da, eta ez da nahikoa izango EAEko sektore publikoa euskalduntzeko eta hura osatzen duten administrazio, ente eta organismoen erabateko euskarazko funtzionamendua bermatzeko.

-hizkuntza-eskakizunei dagokienez, derrigortasun-datarik ez izatea oztupo da sektore publikoaren zerbitzura dauden langileak benetan euskalduntzeko. Izan ere, datu enpirikoa da derrigortasun-data duten lanpostuetan hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta duten pertsonen ehunekoa % 80koa dela, eta egiaztatuta ez duten lanpostuetan, berriz, % 20k bakarrik egiaztatzen duela eskakizun hori. Alde horretatik, Dekretu-proiektuak ez dakar neurri zehatzik eta, batez ere, ez dakar neurri ausartagorik EAEko sektore publikoaren euskalduntze-prozesua bizkortzeko.

-LAB ez dator bat hizkuntza-eskakizun asimetriko berriak sortzeko erabakiarekin, ahozko eta idatzizko ulermena bereiziz. Sindikatuaren ikuspuntutik, neurri horrek zaildu egiten du administrazioak euskaraz erabat funtzionatzea.

-Zentzuzkotzat jotzen dute Dekretu-proiektuak sektore publikoaren barruan eritmoak ezartzea, erakunde bakoitzak bere estrategia- eta kudeaketa-planak onartu eta ezar ditzan, hizkuntza-ikuspegitik EAEko lurraldeetako errealitatea askotarikoa dela ikusita, baina Dekretuaren aurreikuspenak orokorregiak dira, eta ez da tresnarik sartu administrazio eta/edo erakunde publiko bakoitzak prozesu asimetriko horren barruan hartutako neurriak koordinatzeko. Era berean, ez dago haietako bakoitzak onartutako planen jarraipen- eta kontrol-mekanismorik.



Ondorioz, LAB ziur dago neurri ausartak hartu behar direla euskara EAEko sektore publikoko zerbitzu- eta lan-hizkuntza eraginkorra izan dadin, baina, txostenaren xede den Dekretuaren edukia ikusita, uste du arau berri honekin oso urrun gaudela helburu hori betetzetik.

HIRUGARRENA.- CCOO sindikatuak Txostenen Batzorderako izendatutako kideak honako alegazio hauek egin zituen txostena egiteko aurkeztu zen Dekretu-proiektuaren edukari buruz:

1.- Lehenik eta behin, adierazi nahi du bere erakundeak, oro har, ontzat ematen duela Confedebaskek egindako alegazioen edukia, ondoren jasotzen diren ñabardurekin eta zehaztapenekin.

Hasteko, adierazi du, bere ikuspuntutik, komenigarria eta beharrezkoa dela euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeari buruzko erregelamendu-arau berri bat onartzea. Zergatik? Arau berriaren zioen azalpenean eta txosten honen aurrekarietan adierazten den bezala, egungo araudiak urte asko dituelako indarrean, eta errealitate aldakor eta konplexu batera egokitu behar delako; gainera, komeni da sektore publiko osoari erregulazio homogeen eta oso bat ezartzea. Ildo horretatik, testu berriko aurreikuspen batzuk aspalditik gertatzen ari diren errealitateei buruzkoak dira, hala nola administrazio-agirietan zerbitzu publikoak azpikontratatzeko direnerako hizkuntza-gaikuntzako eskakizunak sartzea. Beraz, komenigarria dirudi, ikuspegi teoriko batetik behintzat, errealitate horiek guztiak esparru bakarrera bideratzea, printzipio eta arau komunei lotuta, erakunde bakoitzak jarduten duen eremu eta lurraldeetako hizkuntza-errealitatearen arabera dituen berezitasunei kalterik egin gabe.

2.- Bigarrenik, eta sektore publikoari zuzendutako erregulazio batek eremu pribatuan eta lan-harreman arruntetan izan dezakeen eraginari dagokionez, CCOO sindikatuak aitortzen eta onartzen du, zerbitzu publikoak emateko modu juridiko desberdinak kontuan hartuta, Dekretu honek eragina izan lezakeela administrazio publikoarekin kontratatzen duten enpresetan, hau da, herritarren aurrean zerbitzua ematen duten enpresetan, eta, ondorioz, baita horietan lan egiten duten langileengan ere.

Hala ere, Dekretu-proiektuan (13. artikulua) gai hori ebazteko modua zehaztugabea eta okerra da behinik behin, eta, aldaketarik sartu ezean, segurtasun juridikorik eza eragingo luke, handia gainera, eta desberdintasuna ere eragin lezake hartzailleen artean.

Ildo horretatik, proiektuak "*baldintza baliokideak*" kontzeptu juridiko zehaztugabea erabiltzen du sektore publiko osoaren jarduteko arau komun gisa, eta, horrela, diskrezionalitate-tarte zabala ematen die hura osatzen duten administrazio eta erakundeei. Bestalde, ez du gehienezko eta gutxienezko mugarik ezartzen, eta ez ditu aintzat hartzen EAE osoan, eta, beraz, baita sektore publikoan ere, biltzen



diren errealitate soziolinguistikoak. Era berean, ez du "ex ante" eta "ex post" kontrolik, eta sektore pribatuko enpresei betebeharrak berri eta biziak ezartzen dizkie. Betebeharrak horien ondorioak ez dira ebaluatu, eta horiek benetan betetzeko ez dago laguntza-neurririk, ezta pizgarririk edo pixkanaka ezartzeko planik ere, sektore publikoarekin gertatzen den bezala.

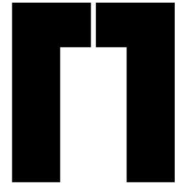
Bere ustez, eta herritarren hizkuntza-eskubideak bermatzea eta eremu publikoan euskararen erabilera sustatzea eta normalizatzea erabat zilegi den helburua bada ere, ezin da alde batera utzi eta oso aintzat hartu behar da zein errealitatetan egiten den lan, eta, bereziki, sektore pribatuari dagokionez, zein den lan-merkatuaren egungo egoera, demografiaren erronkari eta biztanleria aktiboaren epe labur eta ertainerako bilakaerari eta osakerari dagokionez.

Distorsio horiek (horietako batzuk aurreko paragrafoan aipatzen dira, nahiz eta zehatz-mehatz ez izan) are handiagoak dira dirulaguntza publikoak jasotzen dituzten enpresen kasuan, erregulazioa (15. artikulua) are orokorragoa, irekiagoa eta zehatzgabeagoa baita.

3.- Confedebak izendatutako kideak adierazi duen bezala, Dekretu-proiektua ez da alde aurretik eztabaidatu edo negoziatu. Ez hizkuntza-eskakizunen erregulazio berriak sektore publikoko langileentzat izango lituzkeen ondorioei dagokienez, eta are gutxiago arau berriak sektore pribatuko enplegatzaileentzat ekarriko lituzkeen isla-efektuei dagokienez. Egia da, euren kasuan, eta erakunde sindikal gisa, araua egiteko prozesuaren berri eman zaiela, eta administrazioak egindako ondoko ondoko testu batzuen berri ere eman zaiela, baina negoziatzeko inolako gaitasunik gabe eta langileen interesak defendatzeko gizarte-eragile ordezkatzailerak izateko aukerarik gabe, Confedebak ere adierazi zuen bezala.

Ikuspegi horretatik, CCOOek aldarrikatzen eta eskatzen du administrazioaren solaskide aitortzearen EAEko langileei eragiten dieten prozesu guztietan, bai EAEk enplegatu publikoekiko zuzeneko enplegatzaile gisa jarduten duenean, bai sektore pribatuko lan-harreman arruntei "eragiten" dieten arau juridikoak egin eta onartzen dituztenean, kasu honetan bezala.

4.- Aurreko ataletan jasotakoekin ez da, inola ere, sindikatuak Dekretu-proiektuari buruz egiten duen azterketa amaitzen, eta beharrezkotzat jotzen dituen hobekuntza- eta/edo berrikuspenezko proposamenak ere ez dira jasotzen. Hala ere, eta txosten honen ezaugarriak eta txostena egiten den organoaren jardura-eremua kontuan hartuta, Lan Harremanen Kontseiluak uste du beharrezkoa dela proposamenok xehetasunez adieraztea. Nolanahi ere, eta bistakoa denez, txosten honetan adierazitako iritzia osatu egin behar da, nahitaez, Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean egin ziren gogoetekin, eta bat egiten dute horiekin.



LAUGARRENA.- UGT sindikatuak Txostenen Batzorderako izendatutako kideak honako alegazio hauek egin zituen txostena egiteko aurkeztu zen Dekretu-proiektuaren edukiari buruz, argi utzi ondoren bere erakundea Administrazioan euskararen erabilera normalizatzeko prozesuaren alde dagoela eta indarrean 25 urte baino gehiago daramatzan araua eguneratzeko lanean aritzea begi onez ikusten duela. Dekretu-proiektuari dagokionez, honako hau adierazi zuen:

1.- Dekretu-proiektu hau zehatz-mehatz aztertu da Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean. Erakunde aholku-emaile horrek onartutako txostenean, UGT sindikatuak adierazi du jada, zehatz-mehatz adierazi ere, proiektuaren aurreikuspen orokorrei buruzko balorazioa, bai eta proiektuaren artikuluen zati handi bati buruzkoa ere.

2.- Horregatik, uste du ez dela beharrezkoa hemen gogoeta horiek guztiak berriro errepikatzea; izan ere, agerikoa denez, UGT sindikatuak horiei eusten die, erabat. Eta bat dator honako irizpide honekin: Lan Harremanen Kontseiluak beste ikuspegi batetik aztertu behar du proiektua, orokorragoa, alde batetik, eta, bestetik, lan-harremanen eremuari berariaz eragiten dioten gaitan zentratuagoa, bereziki Dekretu honek sektore pribatuan eta haren aplikazio-eremuan zuzenean sartuta ez dauden enpresetan eta langileengan eragin ditzakeen ondorioetan, sektore publikokoak ez diren heinean. Ildo horretatik, txostenaren iritzi teknikoak gogora ekartzen ditu, eta bat egiten du Confebask eta CCOO ordezkatzan dituzten Txostenen Batzordeko kideek esandakoekin.

3.- Salbuespen hori eginda, UGT sindikatua bat dator aipatutako erakundeetako ordezkariak adierazitakoarekin. Bai gizarte-eragileekin inolako negoziatorik eta elkarriketarik ez egoteari dagokionez, bai Dekretua aplikatzeak enplegu publikoan ez ezik pribatuan ere eragin ditzakeen ondorio errealean gaineko eragin-azterketarik ez egoteari dagokionez; izan ere, esan bezala, Dekretuaren eskakizun berriek, gaur egun, nabarmen baldintzatuko lukete enpresen jarduera, eta horrek bertako langileen lan-baldintzak alda litzake.

TXOSTENEN BATZORDEKO KIDEEN IRITZIAK, EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAN EUSKARAREN ERABILERA NORMALIZATZEKO DEKRETU PROIEKTUAREN IRIZPENARI BURUZ

Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordeak batera eman dezakeen irizpen bati dagokionez, eta aurreko alegazio partikularrak ikusita, Confebaskek, CCOOk eta UGTk izendatutako kideek egiaztatu dute oinarri partekatuak daudela irizpen bakarraren baldintzak adosteko.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektuari buruzkoa.

**LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES**



Irizpen honen termino zehatzei dagokienez, sinatzen duten erakundeek, kontuan hartuta arauaren alderdi zehatzak dagoeneko aztertu direla Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean egindako txostenean, eta beharrezkoak ez diren errepikapenak saihesteko, adierazi nahi dute irizpen hau aztergai den arau-ekimenaren alderdi jakin batzuetara mugatzen dela eurek hala nahita. Alderdi horiek lotura zuzenagoa dute, alde batetik, Lan Harremanen Kontseiluaren izaera eta jarduera-eremu espezifikoarekin, eta, bestetik, langileen eta enpresen interesak ordezkatzan dituzten gizarte-eragileen funtzio espezifikoarekin.

Bestalde, LABek izendatutako kideak adierazi du irizpen horren aurka bozkatzeko asmoa duela, txosten honetan zehar azaldu diren arrazoiengatik; izan ere, aztertutako arau-proiektuarekiko bere jarrera ere negatiboa bada ere, Dekretua atzera botatzeko arrazoiak gainerako erakundeen arrazoiak kontrakoak dira.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostenen batzordearen irizpena, Osoko Bilkuraren eskuordetzaz emana, euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektuari buruzkoa, kideen gehiengoz onartua, CONFEBASK enpresa-elkartearen eta CCOO eta UGT sindikatuen aldeko botoekin eta LABen aurkako botoarekin

Txostenen batzordeko kideen ustez:

- 1.- Beharrezkoa eta egokia da euskararen erabileraren normalizazioaren arloan indarrean dagoen araudia berrikusi eta eguneratzeari ekitea, bai eta euskal sektore publiko osorako hizkuntza-eskakizunen araudi berri bat egitea ere, irizpide homogeneoekin.
- 2.- EAEko enpresarien eta langile publiko zein pribatuen interes instituzionalak ordezkatzan dituzten gizarte-eragileekin elkarrizketa eta negoziazio eraginkorra izatea guztiz ezinbestekoa da arlo honetako arau berri batek izan behar dituen ondorio garrantzitsuak direla eta; ondorioak baititu, bai sektore publikoan, hainbat formula juridikoren bidez garatzen diren zerbitzu profesionalak emateko harremanen eremuan, bai eremu pribatuan, zerbitzu publikoak kontratatzeko edo dirulaguntzak jasotzeko aukera duten enpresentzat eta bertako langileentzat.

Negoiazio hori kasu honetan inola ere garatu ez izana funtsezko lehen arrazoa da txostena egiteko aurkeztu den Dekretu-proiektua baztertzeko.

Irizpen hau egiten da, kalterik egin gabe sinatzen duten erakundeen alegazio partikularrei (alegazio horiek txostenean zehar jaso dira) eta



beste foro batzuetan egindakoei (bereziki, Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean); izan ere, horiek oso-osorik onartzen dira.

3.- Zehazki, irizpenaren sinatzaileek uste dute gai honi buruzko araugintza-ekimen orok, eragin ditzakeen ondorioengatik (lehen esan bezala, administrazio eta erakunde publikoen eta haien zerbitzura dauden langileen arteko zuzeneko harremanen espazio hertsia gainditzen dutenak), irizpenaren aurreko atalean aipatzen den negoziazioa izan beharko lukeela aurrez, bai eta eragin-azterketak eta dagozkion memoriak ere, hiru eremutan, gutxienez, izan ditzakeen ondorioengatik (desberdinak baina osagarriak):

-administrazio eta erakunde publikoetan; izan ere, aginduak baldin badio azpikontratutako jarduerak hizkuntza-eskubideen ikuspegitik zuzenean ematen diren jardueren baliokideak direla, agindu horrek baldintzatu eta mugatu egin lezake, hala badagokio, zerbitzu publikoen zeharkako kudeaketarako erabilgarri dagoen espazioa.

-enpresetan eta sektore pribatuko beste erakunde batzuetan; izan ere, kontratu eta dirulaguntza publikoak eskuratzeko baldintzek horien jarduerarako dagoen espazioa de facto muga dezakete, legezko eskakizunak betetzeko ezintasun materiala dagoelako.

-langile guztiengan, batez ere sektore pribatuko enpresetan lan egiten dutenengan, baldin eta enpresa horiek kontratu-harreman esanguratsuak badituzte EAeko sektore publikoko administrazioekin eta bestelako erakundeekin; izan ere, hizkuntza-gaitasunaren ikuspegitik, lege-eskakizun berriek langileon enplegu-harremanari eragin diezaiokete bereziki, bai eta lan-merkatuaren garapenari ere, oro har.

Bilbon, 2023ko irailaren 12an.