

11/23

irizpena

Euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko

Dekretu-proiektuari buruzkoa

Bilbon, 2023ko uztailaren 26a



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

Irizpena 11/23

I.- AURREKARIAK

2023ko uztailaren 3an, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren idazki bat sartu zen. Bertan, *“Euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektuari”* buruzko txostena eskatu zuten, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzko maiatzaren 17ko 8/2012 Legeko 3.1 artikuluan xedatutakoaren arabera.

Kontsultatzen zaigun arauaren xedea da, bertan adierazten denez, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen argitan, hizkuntza-normalizazioaren irizpideak garai berrietara egokitzea eta euskal sektore publiko osoaren koordinazioa bermatzea. Eta, horretarako, hiru helburu ditu (1.2 art.):

“a) Euskararen eta gaztelaniaren erabilera ofiziala bermatzea, herritarrekiko inolako diskriminazio instituzionalik gabe, euskal sektore publikoko entitateekiko harremanetan.

b) Euskara zerbitzuetan eta lanean ohikoan eta orokorrean erabiltzen den hizkuntza gisa kokatzea euskal sektore publikoko entitateen jardunean, entitate horiek ezarritako erabilera-irizpideen arabera, gaztelaniaren erabilera inola ere mugatu gabe.

c) Benetako berdintasuna lortzea, euskal sektore publikoko entitateen jardun-eremuan herritarren hizkuntza-eskubideak bermatzeari dagokionez; horretarako, beharrezkoak diren ekintzak bultzatuko dira eta ager daitezkeen oztopoak saihestuko dira”.

Berehala agiriaren kopia Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei bidali zitzaie, proposamenak eta iritziak igorri eta guztiak lan-batzordeari helarazteko, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen funtzionamenduari buruzko araudiak xedatutakoari jarraikiz. Garapen Ekonomikorako Batzordea 2023ko uztailaren 19an bildu ostean, hartutako erabakietatik abiatuta, irizpen-proiektu hau egin da batzordearen osoko bilkurak lan dezan. Bertan, uztailaren 26an gehiengoz onartu da.

II.- EDUKIA

“Euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektua” hauexek biltzen ditu: zioen azalpena; 49 artikulua, lau kapitulutan egituratuta; xedapen gehigarri bat; hiru xedapen iragankor; xedapen indargabetzaile bat eta bi azken xedapen.

Zioen azalpenaren arabera, euskal administrazio publikoekiko harremanetan herritarren hizkuntza-eskubideak bermatze aldera, EAEk hizkuntza-eskakizunen berezko sistema du 1982tik. Euskararen erabilera normalizatzeko azaroaren 24ko 10/1982 Oinarrizko Legeak giza baliabideen hizkuntza-plangintzarako prozesuaren oinarrizko ildoak ezarri zituen, 14.2 artikuluan xedatu baitzuen botere publikoek zehaztuko zutela zein lanpostutarako den derrigorrezkoa bi hizkuntzak jakitea.

Duela gutxi, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legeak xedatu du Eusko Jaurlaritzari dagokiola, batetik, hizkuntza-eskakizunen sailkapena eta ezaugarriak zehaztea, eta, aldi-analdian, hizkuntza-eskakizun horiek euskal administrazio publikoetako, instituzioetako eta erakundeetako lanpostuetan aplikatzeko irizpideak zehaztea, eta, bestetik, euskal administrazio publikoetako, instituzioetako eta erakundeetako lanpostu bakoitzaren hizkuntza-eskakizunaren esleipenari eta derrigortasun-datari buruzko nahitaezko informazioa ematea.

Eusko Jaurlaritzak, bere aldetik, lan eskerga egin du administrazio publikoetan euskararen erabilera

normalizatzeko, eta, une honetan, apirilaren 15eko 86/1997 Dekretua indarrean jarri zenetik bi hamarkada baino gehiago igaro direnean, euskararen ezagutza- eta erabilera-mailak nabarmen egin du gora euskal sektore publikoko entitateetan.

Gaur egun, funtsezko helburua da euskara zerbitzuetan eta lanean ohikoan eta orokorrean erabiltzen den hizkuntza izatea bermatzea horien jardueretan, eta, horrela, herritarrek euskal sektore publikoko entitateekin harremanak dituztenean zer hizkuntza ofizial erabili aukeratzeko duten eskubidea benetan baliatzen dutela errekonozitzea. Hain zuzen ere, helburu hori lortzeko laguntza ematea da dekretu berri horren xedea.

Era berean, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legean jasotako aurreikuspenak eraginkortasun osoz betetzera bideratuta dago dekretua. Horretarako, euskal sektore publiko osorako normalizazio-arau orokor komunak bateratu nahi ditu. Izan ere, izaera eta berezitasun funtzionalak direla-eta, apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuaren aplikazio-eremutik kanpo geratu ziren sektoreak daude (irakaskuntza, osasuna, Ertzaintza eta Justizia), baita orain arte hizkuntza-eskakizunen sistematik kanpo egon diren beste subjektu publiko batzuk ere.

Azken batean, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legeak markatutako bidea kontuan hartuta, dekretu berriaren helburua da hizkuntza-normalizazioaren irizpideak garai berrietara egokitzea eta euskal sektore publiko osoaren koordinazioa bermatzea.

Dekretu honen **lehen kapituluak xedapen orokorrak** jasotzen ditu, hala nola dekretuaren xedea, aplikazio-eremu subjektiboa, aplikaziorako lurralde-eremua eta euskal sektore publikoko entitateen hizkuntza-normalizazioko prozesuan aplikatu beharreko printzipio gidariak.

Dekretua, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen aplikazio-eremuarekin bat etorriz, euskal sektore publikoko entitateei aplikatu behar zaie. Horrek hizkuntza-normalizazioko prozesuetan inplikaturako eragileen beharrezko koordinazioa erraztuko du. Gainera, administrazio publikoak ez diren baina euskal sektore publikoak diren entitateei euskararen erabilera normalizatzeko bidean aurrera egiteko aukera emango die. Egia da euskal sektore publikoa osatzen duten entitate guztiek euskal herritarrei ematen dizkietela zerbitzuak; hala ere, euskal sektore publikoa osatzen duten entitateen aniztasuna dela-eta, dekretu horren aplikazioak ez du intentsitate bera izango horietan guztietan, alegia, bakoitzaren ezaugarrietara egokituko da.

Bestalde, euskal sektore publikoa osatzen duten subjektuek beren jarduna euskara lanerako eta zerbitzuak emateko hizkuntza gisa erabat normalizatzera bideratuko dutela xedatu da. Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 2.2 e) artikuluan jaso da hori, hau da, euskal enplegu publikoak arau izango dituen printzipioen artean, euskararen erabileraren hizkuntza-normalizazioarekiko konpromisoa jasotzen du.

Bigarren kapitulua hizkuntza-plangintzari buruzkoa da, eta hiru atal ditu.

Lehenak hizkuntza-plangintzaren tresnak eta plangintzaz arduratzen diren subjektuak arautzen ditu. Hizkuntza-plangintzari dagokionez, hori gauzatzeko tresna nagusiak definitzen ditu dekretuak, bai eta euskal sektore publikoko entitateek plangintzaldiak zehazteko jarraitu behar dituzten irizpideak ere. Horren harira, dekretuak plan estrategikoen indarraldiak bateratzen ditu. Orain arte, planak hamar urtekoak edo bost urtekoak izan zitezkeen; hemendik aurrera, plan estrategikoak plangintzaldi bakoitzaren lehen urtean onetsiko dira, eta bost urteko iraupena izango dute. Horrez gain, hizkuntza-plangintza gauzatzeko ardura duten organoak identifikatzen ditu, eta instituzioetako ordezkari

esleitzen die normalizazio-prozesuaren erantzukizun nagusia.

Bigarren atalak hizkuntza ofizialak erabiltzeko irizpideak ezartzen ditu. Hala, euskal sektore publikoko entitateek planifikatu eta arautuko dute euskararen erabilera, beren jardueretan lanerako eta zerbitzuak emateko ohikoan eta orokorrean erabiltzen den hizkuntza gisa. Betiere beren egoera soziolinguistikoaren arabera egingo dute hori.

Hirugarren atalak euskararen erabilera normalizatzeko plan estrategikoak eta kudeaketa-planak arautzen ditu, eta ezartzen du euskal sektore publikoko entitateek plangintzaldiaren ebaluazio orokorra egingo dutela hura amaitu ondoren.

Hirugarren kapituluak hizkuntza-eskakizunen sistema arautzen du. Kapituluak bost atal ditu.

Lehen atalean hizkuntza-eskakizunen eta derrigortasun-daten definizioa zehazten da. Nabarmendu behar da hizkuntza-eskakizunen sistema aldatu egin dela. Hala bada, euskal sektore publikoko entitateek, lanpostuaren komunikazio-funtzioen azterketan oinarrituta, hizkuntza-eskakizun simetrikoak, asimetrikoak edo partzialak ezarri ahal izatea arautu da. Horrez gain, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 80.3 eta 190. artikuluetan aurreikusitakoaren ildotik, atal horretan hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko sistemak sartu dira.

Bigarren atalak euskararen ezagutza egiaztatzeko eta ebaluatzeko sistemak jasotzen ditu, eta sistema horien artean, lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeko, bitarteko hauek erabili ahal izango direla aurreikusten da: egiaztagiri, ziurtagiri ofizialak eta tituluak baliozkotzea eta salbuespena.

Hirugarren atalak hizkuntza-eskakizunak eta, hala badagokio, horien derrigortasun-datak esleitu eta aldatzen ditu.

Laugarren atala lanpostuak betetzeari buruzkoa da, eta Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 80.3 artikulua bigarren apartatuan jasotako aurreikuspena garatzen du. Horren arabera, hautaketa-probak euskara komunikazio-hizkuntzat erabilia gaingitzea hizkuntza-eskakizunari dagokion hizkuntza-kompetentzia egiaztatzeko eta ebaluatzeko sistematzat hartuko da, hura egiaztatze aldera.

Bosgarren atalak hizkuntza-eskakizunak egiaztatetik salbuesteko araubidea arautzen du. Horrela, salbuespen-kasu bakoitzerako aurreikusitako prozedura deskribatzen da. Gainera, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoari dagokionez, ezarri da Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea izango dela bere enplegatu publikoei dagozkien salbuespen-prozedurak ebazteko organo eskuduna. Azkenik, salbuespen horien irismena eta indarraldia arautzen dira.

Laugarren kapituluak Herri Administrazioen Koordinazio Batzordea (HAKOBA) sortu eta arautzen du. Batzorde hori Eusko Jauriaritzan hizkuntza-politikaren eskumena duen sailari atxikita egongo da, eta hizkuntza-normalizazioarekin lotutako jarduketak garatzen dituzten euskal sektore publikoko entitateen arteko lankidetzaren areagotzeko ardura izango du.

Dekretuaren **xedapen gehigarrian** aurreikusten denez, Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak azterketa bat egingo dute hizkuntza-eskakizunen egokitasun-maila aztertzeko.

Xedapen iragankorren haritik, euskal sektore publikoko entitateen lanpostu-zerrendetan hizkuntza-eskakizunen izena egokitzeke betebeharra ezartzen da. Era berean, hainbat egokitapen-aldi

aurreikusten dira. Amaitzeko, adinagatik edo ikasteko ezintasunagatik euskara-maila egiaztatetik salbuesteko prozedurei dagokionez, dekretu hori indarrean sartu aurretik hasi baziren prozedura horiek, hasi zirenean indarrean zegoen araudiak arautuko ditu.

III.- GOGOETA OROKORRAK

"*Euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektuaren*" helburua da hizkuntza-normalizazioaren irizpideak garai berrietara egokitzea eta euskal sektore publiko osoaren koordinazioa bermatzea. Eta horretarako, hiru helburu ditu (1.2 art.): euskararen eta gaztelaniaren erabilera ofiziala bermatzea, herritarrekiko inolako diskriminazio instituzionalik gabe, euskal sektore publikoko entitateekiko harremanetan; euskara zerbitzuetan eta lanean ohikoan eta orokorrean erabiltzen den hizkuntza gisa kokatzea euskal sektore publikoko entitateen jardunean, eta benetako berdintasuna lortzea, euskal sektore publikoko entitateen jardun-eremuan herritarren hizkuntza-eskubideak bermatzeari dagokionez.

Bat gatoz funtzionarioen hizkuntza-eskakizunen sistema garai berrietara eguneratzeko beharrezkin. Hala ere, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak proposatutako testua aztertu ondoren, **uste dugu ez dela egokia testua sortu den moduan izapidetzea**, eta beharrezkotzat jotzen dugu irizpen honetan azalduko diren funtsezko gaiak kontuan hartzea.

Lehenik eta behin, hizkuntza-eskakizunei buruzko dekretu berri horren mugarrria azpimarratu behar da. Izan ere, aurrekoa ordeztu du, zeina ia hiru hamarkadatan indarrean egon baita, eta, hura bezala, irauteko asmoarekin diseinatu da, ibilbide luzeko inpaktuekin.

Bigarrenik, kontuan izan behar da haren edukiak oso eskubide garrantzitsuei eragiten diela, hala nola, herritarrek administrazioaren arreta eurek aukeratutako hizkuntzan jasotzeko duten eskubideari, baina baita enplegatu publikoen (euskaldunak zein erdaldunak) lan-eskubideei eta lanerako eskubideari ere. Era berean, administrazioan lan egiteko izangaien eskubideei ere eragiten die. Hori horrela izanik, arau horren inguruan, ezinbestekotzat jotzen dugu gizartearen adostasun zabala lortzea, eskubide horien guztien bateragarritasuna eta errespetua oinarri hartuta.

Horregatik, eta abiapuntuko premisa gisa, azpimarratu nahi dugu aurkeztutako testuaren kasuan, zeinak hain gai sentikorra eta hainbeste inplikazio dituen erregulatzen baitu, **aldez aurretik benetako negozio-eragileekin bat egin behar dela gizarte-eragileekin**, baina ez dela halakorik egin.

1. Langileen eskubideak

Sektore publikoak zerbitzua euskaraz eta gaztelaniaz eskaini behar duela alde batera utzi gabe, dekretuaren edukia aztertuz gero, ondoriozta daiteke **oso erritmo bizkorra ezartzen ari dela euskal sektore publikoko langileen artean elebitasunaren helburua lortzeari begira** (eta "denborak" aintzat hartzea oso garrantzitsua da, are gehiago gai horri dagokionez). Egoera horrek, zalantzarik gabe, oztopatu egingo du gure entitate publikoek kanpoko talentuarentzat edo berezko talentu ez-euskaldunarentzat duten erakargarritasuna zenbait jardura espezializatutan, hala nola ikerketan, goimailako irakaskuntzan edo medikuntzan, adibide batzuk jartzearren.

Eskatutako euskara-maila ez da beti errealitate soziolinguistikora egokitzen, eta horrek zaildu egiten du langile publiko gehienek karrera profesionala eskuratzea eta garatzea.

Euskara **zerbitzuak emateko hizkuntza** gisa (herritarren aurrean) eta **laneko hizkuntza** gisa

(administrazioaren barruko harremanetan) ezartzen da, gaztelaniaren kaltetan, eta horrek kalte larria egin diezaieke euskara menperatzen ez duten langileei.

Azken batean, dekretu horren bidez aldatu egiten da gure funtsezko helburua, hau da, euskaraz arreta ematea hala nahi duten herritarrei. Izan ere, langile publikoei beren lanpostuetan laneko hizkuntza gisa euskara soilik erabiltzea eskatzen zaie, baita lankideekin ari direnean ere, eta horrek urratu egiten du langileek lanaren eremu pribatuan duten askatasunez aukeratzeko eskubidea.

Azken buruan, milaka langileren **lan-baldintzen funtsezko aldaketa** da, eta ez da aldaketa horretarako inolako justifikaziorik ematen.

Gainerakoan, arau berriak gainditu egiten du funtzionarioen hizkuntza-eskakizunen araberako betekizunen ikuspegi klasikoa, eta eskakizun horiek **sektore pribatuko langileei** helarazten dizkie, administrazioak azpikontrata ditzakeen jardueretan.

2. Enpresan duen eragina

Bereziki garrantzitsua iruditzen zaigu, euskal enpresari dagokionez, proposatutako erregulazioak euskararen sustapena eta EAEko ekoizpen-, ekonomia- eta enpresa-jardueraren garapena behar bezala bateragarri egitea ahalbidetzea.

Proiektaturiko dekretua **kontratazio publikoaren, hitzarmenen eta dirulaguntzen esparruan** sartzen da orain (ohiko administrazio-/funtzionario-eremutik haratago). Gure ustez, ikuspegia zabaltzearen eraginez, legegileak, errealitate soziolinguistikoz gain (herritarren ikuspegia kontuan hartzen duena), gure enpresa-sarearen **errealitate ekonomiko-produktiboa** hartu behar du aintzat.

Bada, **paradigma-aldaketa** baten aurrean gaude: langabezia-tasa handietatik negu demografikorantz goaz azkar, non etorkinak gure lan-merkatuan agertzea eta sartzea (gure biztanleriaren % 11,5 dira — 2022ko datuak—) geratzeko iritsi den errealitatea baita, eta ekarpen garrantzitsua baita gure gizartean eta gure enpresetan.

Gure ustetan, **testuinguru hori ezin da alde batera utzi** sektore pribatuarekiko kontratazio publikoan hizkuntza-betebeharrak ezartzerakoan, ezta hitzarmenen eta dirulaguntzen esparruan ere. Testuinguru hori alde batera uztea edo ez baloratzea errealitatea baztertzea litzateke, eta ondorio kaltegarriak sortuko lirateke, gure produkzio-sistemak behar dituen pertsonak aurkitzeko dauden zailtasunak larriagotuz.

Ondorioz, **erregulazioak euskararen sustapena jarduera ekonomiko eta enpresarialaren garapenarekin bateragarri egiteko beharra** azpimarratzen dugu. Horretarako, ezinbestekoa dirudienez:

1. Inplikaturako sektoreekin **elkarrizketa irekia** izanda, administrazioak aukera izan beharko luke azaldutako problematika eta, bereziki, eragin ekonomikoa ezagutzeko, ezarri nahi dituen hizkuntza-betebeharrak behar bezala egokitzeko, nahi ez diren albo-ondoriorik sortu gabe.
2. Nolanahi ere, betebeharr horientzako **arrazoi objektibo eta justifikatuak** jaso beharko lirateke kontratuaren xedean (baita dirulaguntzaren edo hitzarmenaren xedean ere), eta ez beste inolako gogoetatan.
3. Lehen adierazi dugun bezala, enpresa kontratistak ez direnez administrazioak, ezta haien langileak publikoak ere, **eskakizun-mailak ez luke inolaz ere berdina izan behar**.

4. Lurrealdean **errealitate sozio-linguistikoa** administrazio publikoaren hizkuntza-betebeharrak diseinatzeko eta hedatzeko funtsezko elementua bada, kontuan hartu beharko litzateke betebeharrak horiek sektore pribatura eraman nahi direnean ere.
5. **Segurtasun juridikoa** balio bat da berez, eta arau argiak, ulergarriak eta aurreikusteko modukoak eskatzen ditu bere garapenean.

Printzipio horiek gauzatzeko, aipatutako elkarrizketaren ondoren, Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak aurkeztutako dekretuaren **13., 14. eta 15. artikuluen** idazketa berrikusi beharko litzateke, besteak beste.

3. Beste gogoeta orokor batzuk

- 4. artikulua arabera, entitate publiko bakoitzaren **autoantolaketa-printzipioa** xedatzen da hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak ezartzeari dagokionez, eta, beraz, ematen du nahitaez bete beharreko indizearen derrigortasuna (25. artikulua) gainditu egiten duela administrazio bakoitzari hori ez jarraitzeko emandako ahalmenak. Dirudenez, inolako tutoretzarik gabeko autoantolaketa hori, gainera, artikulua guztietan berresten da (6. eta 33. artikulua, besteak beste).

Nolanahi ere, ezinbestekotzat jotzen dugu entitate publikoen autoantolaketa-printzipioa **goi-organoren** batek gainbegiratzea/koordinatzea.

- Artikulu askok, ondo definituta ez daudenez, nahasmendua eragiten dute eta ez dute behar bezalako **segurtasun juridikoa** bermatzen. Besteak beste, hauek dira: profil simetrikoak edo asimetrikoak bereizten dituztenak, ahozko edo idatzizko adierazpenaren premia-mailaren arabera (22. artikulua); EPEak osorik edo gutxienez zati batean euskaraz garatzeko aukera arautzen dutenak (39. artikulua); izangaia hizkuntza-eskakizuna egiaztatu gabe eskainitako lanpostura egokitzea arautzen dutenak (37. artikulua); eta abar.

Komenigarria litzateke artikulua horiek guztiak **orokorrean berrikustea**; izan ere, gehienek arauaren eduki berria jasotzen dute.

Gogoeta horiek guztiak direla-eta, aurreratu dugun bezala, arau hori sortu den moduan izapidetzea ez dugu egokitzat jotzen, batez ere eskubide oso garrantzitsuei eragiten dielako eta alde aurretik ez delako negoziazio-prozesurik egin gizarte-eragileekin.

Hala eta guztiz, interesgarria iruditzen zaigu honako gogoeta espezifiko hauek egitea; kasu batzuetan, modu orokorragoan adierazitakoaren isla zehatza dira.

IV.- GOGOETA BEREZIAK

Xedapen orokorrak

4. artikulua. Printzipio gidariak

Lehenik, berretsi egin nahi dugu euskal sektore publikoko entitate bakoitzak hizkuntza-politikaren arloan duen autoantolaketa-printzipioari buruz gogoeta orokorretan azaldu duguna (**6. apartatua**), komenigarria iruditzen baitzaigu koordinazio-organoren batek kontrolatzea.

Bigarrenik, artikulua horren **7. apartatuak** ekintza positiboko printzipioan xedatzen duenez, *“euskal sektore publikoa osatzen duten entitateek euskara mugatzen duten oztopoak ezabatzeko neurriak hartuko dituzte...”*, eta ez dakigu, ziur, zertaz ari den.

Hizkuntza-plangintza

6. artikulua. Hizkuntza-plangintzaren subjektuak

Lehenik eta behin, berretsi egin nahi dugu, autoantolaketa-printzipioaren babesean, hizkuntza-normalizazioaren plangintzaren ardura sektore publikoko entitate bakoitzari dagokiola (**1. apartatua**).

Bigarrenik, artikulua horren **4.2 apartatua** honako hau ezarri da: *“euskal sektore publikoko entitateen zerbitzura dauden langile guztiei dagokie herritarren hizkuntza-eskubideak bermatzea, baita herritarrekin harremana noizbehinka edo ez-ohikoan duten lanpostuak betetzen dituzten langileei ere. Horretarako, euskal sektore publikoko entitateen zerbitzura dauden pertsona guztiek herritarrei arreta emateko edo, hala badagokio, komunikazioa euskaraz komunikatzeko gaitasun egokia duen langile bati bideratzeko gutxieneko komunikazio-gaitasuna izan behar dute, entitateak horretarako aurreikusitako protokoloen arabera”*.

Idazkera horrek aditzera ematen du administratuen hizkuntza-eskubideak bermatzeko erantzukizuna administrazioko langileen esku uzten dela, hori Eusko Jaurlaritzaren erantzukizuna denean.

8. artikulua. Hizkuntza-irizpideak zehaztea

1. apartatua, honako hau xedatu da: *“euskal sektore publikoko entitateek planifikatu eta arautuko dute euskararen erabilera, beren jardueretan lanerako eta zerbitzuak emateko ohikoan eta orokorrean erabiltzen den hizkuntza gisa. Betiere beren egoera soziolinguistikoaren arabera egingo dute hori”*.

Gure ustez, manu horrek argiagoa izan behar du, eta, nolana ere, plangintzarako irizpideak nahitaez bete beharreko indizean oinarritu behar dira (25. artikulua), horrexek islatzen baitu errealitate soziolinguistikoa.

10. artikulua. Irudi instituzionala

1. apartatuak honako hau ezartzen du: *“euskal sektore publikoko entitateen nortasun korporatiboko elementuak, bereziki organo eta erakundeen izenak, edozein euskarritan, gutxienez euskaraz idatziko dira”*.

Gure iritziz, nortasun korporatiboko elementuak bi hizkuntza ofizialetan idatzi behar dira.

Bigarrenik, **3. apartatua** xedatzen denez, *“euskal sektore publikoko entitateen irudi instituzionalean bi hizkuntza ofizialak erabiltzen direnean, euskarak lehentasuna izango du”*. Bi hizkuntza ofizialek maila berean egon beharko lukete.

Azkenik, **4. apartatuak** honako hau dio: *“publizitate-kanpainen diseinuan bereziki zainduko da euskarazko mezuak ez izatea gaztelaniaz formulatutako esloganen itzulpen hutsak, jatorriz euskaraz sortuak baizik”*. Beharrezko deritzogu artikulua horren edukia argitzeari, hainbat interpretazio izan ditzake eta.

11. artikulua. Zerbitzuak emateko hizkuntza

Euskara zerbitzuak emateko hizkuntza izateari buruz azaldutakoa berretsiz (erabateko babesa ematen

diogu herritarrek zerbitzu publikoa nahi duten hizkuntzan jasotzeko duten eskubideari), artikulua honetan honako kontu partikular hauek nabarmendu nahi ditugu:

- Administrazio-prozedurak bi hizkuntza ofizialetan izapidetu beharko lirateke beti (**1. apartatua**).
- Herritarrekiko ahozko harremani dagokienez (**4. apartatua**), harreman horiek inguruko errealitate soziolinguistikora egokitu behar dira (4.a eta 4.d puntuak). Azpimarratu dugunez, herritarrek nahi duten hizkuntzan artatuak izateko duten eskubidea bermatu behar dute entitate publikoek, eta ez arreta publikoan diharduten pertsona guzti-guztiak elebidunak izatea (4.c puntua).
- **6. apartatua** xedatzen denez, *“eredu normalizatuak herritarren eskura egongo dira bi bertsiotan: euskaraz edo ele bitan, hau da, euskaraz eta gaztelaniaz”*. Hala ere, legez, eredu horiek elebidunak izan behar dute.
- **7. apartatua** honako hau ezarri da: *“administrazio-jarduketa automatizatueta... euskara izango da erantzuteko lehen hizkuntza eta kontsultarako lehen aukera; gaztelania, bigarrena; eta, hirugarrenik, beste hizkuntzak, halakorik balego”*. Dena den, hori lan-ingurune bakoitzaren errealitatera egokitu beharko litzateke.
- Azkenik, **8. apartatuak** honako hau dio: *“euskal sektore publikoko entitateek bi hizkuntza ofizialetan bermatuko dute entitateok ematen duten informazio orokorra eskuratzeko aukera. Hala ere, informazioa euskara sustatzeko jarduketekin lotuta badago, hizkuntza horretan soilik zabaldu ahal izango da”*. Gure iritziz, administrazio-prozedura batean interesa duten pertsonak eduki osoa eskuratzeko aukera izan behar dute, betiere, nahi duten hizkuntzan.

12. artikulua. Laneko hizkuntza

Laneko hizkuntzari buruz gogoeta orokorretan azaldutakoa berresten dugu: artikulua horren arabera, euskara laneko hizkuntza izatea da helburua (**1. apartatua**), eta horrek langileen banakako askatasunari eragiten dio mintzatzeko orduan, euskaldunak izan ala ez, eta lantokietan dituzten harremanak zailtzen ditu.

Era berean, mugatu egiten da langileek beren lanpostuan bulegotikako materiala zein hizkuntzatan instalatzea nahi duten aukeratzeko duten askatasuna (**4. apartatua**).

13. artikulua. Kontratazio publikoko prozedurak

Lehendabizi, azpimarratu nahi dugu ez gatzela bat kontratazioan eta azpikontratazioan prestazioaren titularraren entitate publikoari eska dakizkiokeen hizkuntza-eskakizunen baliokideak eskatzearekin, gogoeta orokorretan adierazi dugun bezala. Eskakizun horrek eragin nabarmena izango du, neurtu eta kuantifikatu gabea, kontuan hartuta, gainera, administrazioak ez duela inolako neurririk aurreikusi eskatutakoa betetzea errazteko.

Bigarrenik, artikulua horren **3. apartatuak** honako hau xedatzen du: *“kontratuak gauzatzeko baldintzetan sartu ahal izango dira entitate kontratatzailearen eta esleipendunaren arteko harremanetan erabiliko den hizkuntzari buruzko alderdiak”*.

Xedapen hori kentzea planteatzen da, ez baitu zerikusirik herritarren hizkuntza-eskubideekin, baizik

eta enplegatu publikoen eta enpresa kontratistetako langileen arteko harremanekin. Alderdi horri buruzko epaia eman berri du EAEANK.

Azkenik, **4. apartatuak** honako hau xedatzen du: *“azterlanak, txostenak, proiektuak edo antzeko beste lan batzuk egitea xede duten kontratuen kasuan, kontratazio-organoak lan horiek gutzienez euskaraz idaztea ezarri ahal izango du kontratazio-prozedura arautzen duten agirietan, salbu eta, kontratuaren xedea kontuan hartuta, gaztelaniaz idaztea eskatzen bada”*. Gure ustetan, agiri horiek bi hizkuntza ofizialetan idatzi behar dira beti.

16. artikulua. Erakundeen arteko harremanak

Ez gatoz bat **1. apartatuan** jasotakoarekin; honela dio: *“euskal sektore publikoko entitateek Euskal Autonomia Erkidegoan eta euskara hizkuntza ofiziala duten gainerako lurraldeetan dauden sektore publikoko beste entitate batzuetara bidaltzen dituzten euskarazko dokumentuak, edo horien kopiak, gutzienez euskaraz egongo dira”*. Dokumentazio horrek elebiduna izan beharko lukeela deritzogu.

17. artikulua. Plan estrategikoa eta eranskina. Aginte-taularen adierazleak

Lehenik, artikulua horren **4. apartatuak** honako hau ezartzen du: *“entitate bakoitzak koordinaziorako beharrezkotzat jotzen diren adierazleak sartuko ditu, bai hasierako diagnostikoan, bai plan estrategikoan bertan, dekretu honen eranskinean jasotzen den bezala. Era berean, eranskinean jasota egon ez arren, egokitzat jotzen dituen beste batzuk ere sartu ahal izango ditu entitateak.*

Adierazleen aginte-taula eta haren egitura aldatu ahal izango dira, hizkuntza-politikaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako saileko titularraren aginduz”.

Eranskineko II.1.a) apartatuan adierazle bat sartzea proposatzen da. Hain zuzen ere, letra lodiz nabarmendutako pasarte hauek:

“II. Erabilera.

1. Zerbitzuak emateko hizkuntza

a) Herritarrekiko komunikazioak

- Ahozko arretan, langileek modu aktiboan eskaintzen dute zerbitzua euskaraz, herritarrek arreta zer hizkuntza ofizialetan jaso nahi duten aukeratu aurretik.

- Ahozko arretan, herritarrei euskaraz ematen zaie zerbitzua, herritarrek hala eskatzen duten guztietan.

- Herritarrei zuzendutako jarduerak eta ikastaroak euskaraz eskaintzen dira.

- Herritarrei zuzendutako dokumentuak euskaraz edo bi hizkuntza ofizialetan bidali eta ematen dira.

- Entitateari euskaraz idazten dioten eta entitatearekin komunikatzeko hizkuntza ofizial hori aukeratu duten herritarrei euskaraz erantzuten zaie idatziz.

- Zerbitzu publikoei dagokienez herritarren eskari eraginkorra hizkuntza-ikuspegitik neurtzea”

Justifikazioa: langileen hizkuntza-eskakizunei buruzko eztabaidan arrazoizkotasun-parametroak sartzeko eta politikak eta bilakaera soziolinguistikoa hobeto ebaluatu ahal izateko, dagoeneko jasota dauden zerbitzu publikoen eskaintzaren ezinbesteko hizkuntza-adierazleez gain, zerbitzu publikoei

dagokienez herritarren eskari eraginkorra hizkuntza-ikuspegitik neurtzeko adierazleak sartzea planteatu da.

Bigarrenik, **7. apartatuan** honako hau adierazten da: *“euskal sektore publikoko entitate bakoitzak entitatearen zerbitzura dauden langileen ordezkariekin kontsultatu beharko du bere plan estrategikoaren diseinua, aplikatzekoa zaion araudian ezarritako baldintzetan”*. Gure ustez, plan horren jarraipena entitate bakoitzeko negoziazio-mahai paritarioetara eraman behar da.

Azkenik, eta **8. apartatuan** xedatutakoaren kontrara, koordinazio eta arrazionalizazio handiagoa lortzeko eta diskrezionalitatea saihesteko, Eusko Jaurlaritzak entitate bakoitzaren plan estrategikoari buruz egin behar duen nahitaezko txostena loteslea izan beharko litzatekeela iradokitzen da.

Hizkuntza-eskakizunen sistema

22. artikulua. Hizkuntza-eskakizunak

Lehenik eta behin, gure iritziz, **1. apartatuak** esan beharko luke hizkuntza-eskakizuna lanpostu bateko dotazioa betetzeko euskaraz izan behar den komunikazio-gaitasunaren maila dela, hots, ez dela lanpostu bakoitzerako.

Bestalde, **6. eta 7. apartatuetan** (eskakizun simetrikoak eta asimetrikoak), taulen izenburuetan akatsa egon daitekeela mahaigaineratzen dugu; izan ere, HABEk euskaltegietan prestakuntza emateari begira ezartzen duen egungo bilakaera islatu nahi dela iruditzen zaigu: euskaltegietan, lehenik, ulertzeko gaitasuna lortzen da (ahozkoa zein idatzizkoa), eta, ondoren, adierazteko edo ekoizteko gaitasuna (ahozkoa zein idatzizkoa). Kasu horretan, tauletako errubrikak “ahozko eta idatzizko ulermena” eta “ahozko eta idatzizko adierazpena” izango liriateke.

Gainera, **7. apartatuan**, deigarria egiten zaigu C2-C1 eskakizun asimetriko bat egotea. Izan ere, taulan jasotako lau aukeren artean, eskakizun horretan bakarrik da ahozko adierazpenaren eta ulermenaren maila idatzizkoa baino handiagoa (eskakizun hori, bestalde, 38.3 artikuluan dago jasota, euskara merezimendu gisa baloratzeari buruzkoan).

23. artikulua. Euskarazko hizkuntza-gaitasuna

Lehen buruan, azaldutakoa berretsiz (12. artikulua), gure ustez, langileak ez dira behartu behar laneko barne-harremanetan hizkuntza bat edo bestea erabiltzera, herritarrei arreta ematen ez dietenean (**3. apartatua**). Ez dago hori eskatzeko justifikazio nahikorik.

4.2 apartatuari dagokionez, kezka sortzen zaigu zenbait langilek ez ote duten prestakuntza-ikastaroetan parte ez hartzea erabakiko, ez direlako gai ikusten prestakuntza hori euskaraz behar bezala jarraitzeko. Errealitate hori kontuan hartu behar da langile publikoen prestakuntza planifikatzerakoan, eskaintza nahikoa egon dadin bi hizkuntzetan.

25. artikulua. Nahitaez bete beharreko indizea

1. apartatuan honako hau xedatu da: *“nahitaez bete beharreko indizeak zehaztuko du entitate bakoitzean eta plangintzaldi bakoitzerako nahitaez derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna izan behar duten lanpostuen guztizko kopuruaren ehunekoa”*.

Gure iritziz, adierazi beharko litzateke indize hori dela, administrazio bakoitzerako eta plangintzaldi

bakoitzerako, lanpostuen dotazio guztiei dagokienez, derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna esleituta duten lanpostuen kopuruak izan behar duen ehunekoak; dotazio batean gora edo behera egin dezake, plangintzaldi bakoitzerako.

26. artikulua. Euskararen ezagutza egiaztatze eta ebaluatze beste sistema batzuk, hizkuntza-eskakizunak egiaztatze aldera

b) apartatuan ezarri denez, hizkuntza-eskakizunak egiaztatze beste sistema batzuk daude, IVAPek edo HABEk egiten dituen ohiko azterketek gain. Terminologia nahasia erabili da, hala nola hautaprobetan euskara erabiltzea edo bere funtzioetan benetan erabiltzea, baliozkotze hori nork edo nola egiten duen zehaztu gabe.

Gure ustetan, mekanismo hori ez da beharrezkoa, HABEk eta IVAPek gaitasun asimetrikoak egiaztatze behar diren proba guztiak egin baititzakete.

27. artikulua. Ohiko edo ezohiko deialdian egiaztatzea, edo berariazko proba bat gaindituz

Lehenen, hizkuntza-trebetasunak egiaztatzea erraztu nahi bada, horretarako aukera gehiago eman behar dira; ez da orain arte onartutakoaz bestelako metodologiarik behar. Horregatik, egiaztatze aukera ematen duten urteko proba gehiago egitea proposatzen dugu, hots, sei hilean behin egitetik hiru hilean behin egitea igarotzea (**2. apartatua**).

Gainera, IVAPeko proba horietara jarduneko langileak zein administrazioko lan-poltsetako langileak aurkezteko aukera ematea iradokitzen da.

Era berean, artikuluko horren **7. apartatua** letra lodiz nabarmendutako pasartearekin osatzea proposatzen da:

*“7.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari dagokio hizkuntza-eskakizunak egiaztatze proben edukia, modua eta ebaluazio-irizpideak ezartzea. Proba horiek, nolahi ere, Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateria egokitu beharko dira, **maila bakoitzeko ahozko eta idatzizko ulermen-eta adierazpen-gaitasunak modu berezian egiaztatze eta erregistratzeko aukerara**, eta helduen euskalduntzearen arloan eskumena duen erakundeak ezarritako ebaluazio- eta egiaztapen-irizpideetara...”*

Gure iritziz, euskararen ezagutza askotarikoak modu berezian egiaztatu ahal izatea (lau trebetasun maila bakoitzean, A1 eta C2 artean) motibagarria da, eta erabilera eta bizikidetzak aukerak zabaltzen ditu, Euskaraldian frogatu den bezala.

29. artikulua. Euskararen ezagutza egiaztatzea eta ebaluatzea, hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatze aldera, lanpostuan euskara erabiliz

“Lanpostuari dagozkion funtzio eta zereginetan euskara erabiltzea lanpostuari dagozkion hizkuntza-eskakizuna egiaztatze modu gisa ebaluatu ahal izango da” (1. apartatua).

Ez da ulertzen manu horren esanahia, ezta eskakizunak edo lanpostuak kendu ahal izango ote dituzten ere. Zehazki zer esan nahi duen ez da argi geratzen eta, ondorioz, segurtasun juridikorik eza sortzen die langileei.

32. artikulua. Hizkuntza-eskakizunak esleitzea

2. apartatutik ondorioztatzen da titulaziorik gabeko lanpostuetan B1 hizkuntza-eskakizun simetrikoa

esleituko dela, eta, salbuespen gisa, A2 hizkuntza-eskakizuna.

A2 ez dakigu zehazki zein hizkuntza-eskakizuni dagokion (gaur egun, LM taldeei 1. HE esleitzen zaie derrigortasun-datarik gabe).

Bestalde, **3. apartatua** letra lodiz nabarmendutako pasartearekin osatzea gomendatzen da:

*“3. Lanpostu bati esleitutako komunikazio-ezaugarriak eta -beharrak eta lanpostu hori betetzeko eska daitezkeen hizkuntza-trebetasunak aztertzetik ondorioztatzen bada lanpostu jakin baten funtzioak, idatzizko adierazpenaren bidez bete behar badira, **ez direla existitzen**, noizbehinkakoak direla edo ez direla oso ohikoak, lanpostu horri idatzizko adierazpenean **“bat ere ez”, A1 edo A2 maila duen hizkuntza-eskakizuna esleitu ahal izango zaio. Nolanahi ere, hizkuntza-eskakizun horiek bete behar diren funtzioak behar bezala betetzeko nahikoak direla bermatu beharko da”**.*

Justifikazioa: idazketa-azterketarik gainditu gabe egin daitezkeen lan asko daudela onartzea, laneko funtzioak soilik edo nagusiki ahozkoak direlako. Ez dugu justifikaziorik aurkitzen maila idatzia eskatzeko beti, hau da, lanpostu eta zeregin mota guztietarako.

Ondoren, artikuluko horren **4. apartatua** osatzea proposatzen dugu, honela:

*“4. Lanpostu bati esleitutako komunikazio-ezaugarriak eta -beharrak eta lanpostu hori betetzeko eska daitezkeen hizkuntza-trebetasunak aztertzetik ondorioztatzen bada lanpostu jakin baten funtzioak, ahozko adierazpenaren bidez bete behar badira, ohikoak direla eta herritarrekin **Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuaren arabera maila aurreratuko** harreman zuzena dagoela, lanpostu horri ahozko adierazpenean gutxienez B2 maila duen hizkuntza-eskakizuna esleitu beharko zaio. Horrela, aipatutako hizkuntza-eskakizunari esleai dakioken derrigortasun-data, hala badagokio, nahitaez bete beharreko indizearen arabera ezarriko da”.*

Herritarrekin harreman zuzena eta ohikoa izateak (adibidez, gidariek eta bedelek) ez du esan nahi beti komunikazio-eskakizun bera dagoenik; beraz, B2 maila automatikoki esleitzea gehiegizkoa iruditzen zaigu. Hura esleitzea proposatzen dugu, Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuak xedatzen duen bezala, interakzio mota maila aurreratukoa denean (B2).

Gure ustez, aplikatu beharreko arau orokorra 32.1 artikuluan jasotakoa izan behar da (“*Lanpostu bakoitzari dagozkion hizkuntza-eskakizunak ezartzerakoan, euskal sektore publikoko entitateek kontuan hartuko dute lanpostua txertatzen den kidego bakoitzean sartzeko eskatzen den titulazio-maila*”), eta horren adibiderik onena izango litzateke bedel edo autobus-gidariantzako betekizuna, herritarrekin dituzten harremanak laburrak izan ohi baitira, eta normalean eduki errepikakorra izaten baitute. Une honetan, eskatutako titulazio-mailaren arabera, betekizuna B1 maila da, eta ez da beharrezkoa B2 mailara igotzea.

Horrez gain, berriz diogu eskakizunak eremu soziolinguistikoaren eta nahitaez bete beharreko indizearen arabera izan behar duela.

Azkenik, **5. apartatuak** honako hau xedatzen du: “*lanpostu jakin baten funtzioak hizkuntza-normalizazioko prozesuarekin lotuta daudenean, hala nola hizkuntza-normalizazioko eskalak, itzulpengintzakoak edo interpretaziokoak, besteak beste, lanpostu horri C2 hizkuntza-eskakizun simetrikoa esleituko zaio. Aipatutako hizkuntza-eskakizuna nahitaezkoa izango da lanpostua sortzen den unetik bertatik. Lanpostuen zerrendan TP (teknikari profesionala) letrak jasoko dira derrigortasun-*

datari dagokion tartean. Lanpostu horiek ez dira kontuan hartuko nahitaez bete beharreko indizearen betetze-maila kalkulatzeko”.

Harrigarria egiten zaigu talde horiek nahitaez bete beharreko indizetik kanpo uztea.

33. artikulua. Hizkuntza-eskakizunak berrikustea

Manu horrek hizkuntza-eskakizunak berrikusteko ahala ematen die instituzioei. Ahal horri dagokionez, azpimarratu behar dugu ez direla zehazten berrikuspen horrek izango lituzkeen ondorioak, ezta horren irismena ere, eta horrek segurtasun juridikorik eza eragingo lieke langileei.

34. artikulua. Derrigortasun-datak esleitzea

1. apartatuak honako hau xedatzen du: *“derrigortasun-data zein lanposturi esleitu behar zaion zehazteko, euskal sektore publikoko entitate bakoitzak hizkuntza-plangintzako tresnetan ezarritako helburuak hartuko dira kontuan nahitaez”.*

Adierazitakoaz gain, kontuan izan beharko litzateke, nolana ere, entitate jakin bakoitzeko langileen errealitate soziolinguistikoa.

35. artikulua. Derrigortasun-data geroratuak

1. apartatuak honako hau dio: *“derrigortasun-data ezartzen den unean lanpostu horri dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta ez duen pertsona batek betetzen badu lanpostua, derrigortasun-data geroratu ezarriko zaio”.*

Hau da, langileari eskakizuna aldatu, eta bost urteko plangintzaldiaren barruko data bat ezarriko zaio. Era berean adierazi beharko litzateke, segurtasun juridiko handiagoa izan dezan, zer gertatuko den langile horrek, inguruabarrak direla-eta, ezin badu hizkuntza-eskakizuna egiaztatu.

36. artikulua. Hizkuntza-eskakizunei eta derrigortasun-datei buruzko txostenak

2. apartatuaren arabera, ez da txostenik beharko B2 hizkuntza-eskakizuna esleitzeko, eta, horren eraginez, herritarrekin komunikatzen diren lanpostu guztietan gutxienez B2 hizkuntza-eskakizuna zehaztu ahalko da, nahitaez bete beharreko indizeak ezarritakoa kontuan hartu gabe eta errealitate soziolinguistikoa aintzat izan gabe.

Hizkuntza-eskakizunen aldaketak egiteko, langileen ordezkaritza izan beharko litzatekeela deritzogu.

37. artikulua. Lanpostuak betetzea

- Lehendabizi, uste dugu langileen legezko ordezkariak jakinarazi behar zaiela, baldin eta lanpostuen baldintzei salbuespenak aplikatuko bazaizkie (**1. apartatua**) eta aldi baterako langileak eskakizunetatik salbuestea eragin dezaketen salbuespenezko egoerak beteko badira (**2. apartatua**).
- **3. apartatuari** dagokionez, alegia, eskakizun hori duen hautagairik ez egoteagatik C2 eskakizuneko plazen salbuespenari dagokionez, kasu horrek islatuko luke ez dela errealitate soziolinguistikoa araberakoa. Horregatik, apartatu hori **kentzea** iradokitzen dugu.

38. artikulua. Euskara merezimendu gisa baloratzea

2. apartatuak honako hau dio: *“derrigortasun-datarik ez duten edo, data hori iraungita ez duten lanpostuak hautatzeko edo betetzeko prozesuetan, euskararen ezagutza merezimendu gisa baloratu beharko da”*.

Plazen ehuneko handi batek eskakizunak esleituta eta derrigortasun-datak iraungita dituzenez, gainerako plazen ehunekoan euskara merezimendu gisa baloratzea oso haztapen handiarekin ezartzen bada, horrek administrazioak talentua erakartzean nola eragin dezakeen kezkatzen gaitu.

Bestalde, **3. apartatuan**, euskara merezimendu gisa baloratzeko moduak nahasgarriak dira, eskakizun simetrikoak, asimetrikoak eta partzialak ezarri baitira.

39. artikulua. Hautaprobak

EPEak oso-osorik egin daitezke euskaraz edo, bestela, horien probaren bat euskaraz egitea aukera daiteke. Orain arte oposizilogileak aukeratutako bi hizkuntza ofizialetako edozeinetan egin zitezkeen.

Funtzio publikora sartzeko probek hautagaien gaitasunak ahalik eta ondoen neurtu behar dituztela iruditzen zaigu. Horretarako, hautagaiek beren ezagutzak erakusteko egokien deritzoten hizkuntza aukeratu ahal izango dute. Alde horretatik, gure ustetan, egokiagoa da egungo erregulazioari eustea, sarbide-probetarako hizkuntza aukeratzea ahalbidetzen duelako.

42. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoko enplegatu publikoei dagozkien salbuespenak

2. apartatuan xedatutakoaren harira, nahitaez aplikatu behar den erregulazioaz gain, komenigarria litzateke dekretu honek berariaz jasotzea administrazioak errekerimendu orori dagozkion epeetan erantzuteko duen legezko betebeharra, eta are gehiago bere langileen errekerimenduen aurrean.

43. artikulua. Aitortutako salbuespenen irismena eta indarraldia

1. apartatuaren arabera, salbuespenak lanpostu jakin bati bakarrik aplikatuko zaizkio, baina, gure ustez, beste lanpostu batzuetara ere zabaldu beharko lirateke, eta are gehiago langilea administrazioaren barruan dagoenean. Aurreikusitakoak langilearen garapen profesionala mugatzen du.

1. xedapen iragankorra. Hizkuntza-eskakizunen izendapena egokitzea lanpostu-zerrendetan

Lehenik, **2. apartatuaren** arabera, lanpostu-zerrendak urtebetean egokitu behar dira dekretura. Erreformaren irismenerako denbora gutxi dela iruditzen zaigu.

Bigarrenik, **4. apartatuak** xedatzen du lanpostu-zerrenden egokitzapenak ez direla horien aldaketatzat hartuko, baina, egiaz, aldaketak dira, eta, hortaz, berme guztiekin egin behar dira; adibidez, sindikatuekin negoziatzea.

V.- ONDORIOA

Irizpen honetan azaldutakoa berretsiz, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak uste du ez dela egokia *“Euskal sektore publikoan euskararen erabilera normalizatzeko Dekretu-proiektua”* sortu den moduan izapidetzea, eta beharrezkotzat jotzen du arauan irizpen honetan adierazitako gaiak kontuan hartzea.

Bilbon, 2023ko uztailaren 26an

O.E. Presidentea

Emilia M. Málaga Pérez

Idazkari nagusia

Olatz Jaureguizar Ugarte