ELA EUSKAL SINDIKATUA

LAB

EUSKALGINTZAREN KONTSEILUA

EAEko SEKTORE PUBLIKOA EUSKALDUNTZEKO PROPOSAMENA

Izenburua:
EAEko sektore publikoa euskalduntzeko proposamena

Egilea:
ELA, LAB eta Euskalgintzaren Kontseilua

Argitaratze-data:
2022ko iraila

KOKAPENA

EAEko sektoreko publikoaren euskalduntzea arautzen duen dekretuaren inguruko eztabaida abiatu berri den honetan, ELAk, LABek eta Euskalgintzaren Kontseiluak administrazio-zerbitzu horiek euskalduntzea helburu duten oinarrizko proposamenak aurkeztu asmo ditugu. Aipatutako dekretuaren eztabaidaren aurretik abiatua genuen jada horren inguruko lanketa eta adoste-prozesua, baina denboran bat egin dute bi proposamenek. Hortaz, dekretuaren eztabaida aberastera eta horren inguruan egin beharreko eztabaida modu osoan edo integralean kokatzera dator honako ekarpen hau.

Proposamena, esan bezala, hiru eragileon artean (ELA, LAB, Kontseilua) ondu dugu eta horrek, noski, bakoitzak egingo lukeen proposamenetik urrunago joatea eskatu digu. Alegia, proposamen hau ez da gutako inork bere horretan egingo lukeena; aitzitik, lankidetza-bide honek proposamena hiruron artean adostera ekarri gaitu. Horrek esan nahi du, hirurok amore eman behar izan dugula zer edozertan, baina, aldi berean, egungo egoeratik jauzi esanguratsua egiteko edo aurrerapauso garrantzitsuak egiteko eta hiru eragileok bat egiteko moduko proposamena osatu dugula. Badira adostasunetik kanpo geratu diren zenbait xehetasun, baina, dokumentu honetan jasotako proposamenak sektoreko publikoa euskalduntzeko nahikoa oinarri eta neurri sendoak jasotzen dituela argi dugu.

Edukiaren filosofiari lotzen bagatzaizkio, hamabost urtetan administrazioko lanpostu guztietan euskarazko gutxieneko ezagutza bermatzea nahi dugu, horrela bakarrik bermatuko baita euskaldunek euskarazko zerbitzua jaso ahal izatea, gaztelaniadunek bezalaxe. Eta, era berean, horrela bakarrik bermatuko da langile euskaldunek euskaraz lan egin ahal izatea. Hartara, bide hau eskubideen bermea erdiestekoa da, ez da inoren kontra eraikitzen. Are gehiago, prozesu guztian egun administrazioetan lanean ari diren eta euskarazko ezagutzarik ez duten langile publikoentzat euskararen ezagutza jasotzeko bide eta baliabideak aurreikusi dira, edota salbuespenak bide hori, adin edo bestelako arrazoiengatik, egin ezin dutenentzat.

Azkenik, administrazioa euskalduntzea eta langileen eskubideak bateragarriak direla erakusten duen proposamena da. Horrela, administrazioaren aldetik borondatea egonez gero, langileen eta administrazioaren arteko esfortzu partekatuaren bitartez eskubide guztiak bateragarriak izango dira.

1. HELBURU ETA EPE ZEHATZAK EZARTZEA

Dekretu berriak helburu eta epe zehatzak ezarri behar ditu. Euskararen legea onartu zenetik ia bi belaunaldi igaro diren honetan, administrazioaren euskalduntzeari jada jomuga zehatza ezarri behar diogu. Horrela, sektore publikoko arduradunak eta langileak jomuga horien jakitun izan behar dira, bai eta ezarritako helburuetara egokitzeko zenbateko denbora-tartea izango duten ere.

ELA, LAB eta KONTSEILUAren iritziz, sektoreko publikoaren euskalduntzeari begira ondorengo helburu orokorrak finkatu beharko lirateke:

1.1. Bost urtean herritarrekiko euskarazko harremana bermatzea.
1.2. Hamabost urtean sektoreko publikoak (hizkuntza-eskakizunen sistemara biltzen diren erakunde berrien kasuan hogei) euskaraz jardutea.

2. LANGILEEN BEHARREZKO HIZKUNTZA GAITASUNA

Lan-jarduna egoki garatzeko, bestelako gaitasunak zehazten eta bermatzen diren modu berean zehaztu eta bermatu behar da langileek euren lan-jarduna egoki garatzeko behar duten hizkuntza-gaitasuna. Horrela, herritarrekiko euskarazko eta gaztelaniazko zerbitzua bermatzeko, ezinbesteko izango da bi hizkuntza horietan gaitasun egokia izango duten langile elebidunak izatea. Halaber, baldintza hori bete beharko da, bai eta langileen euskaraz lan egiteko eskubidea bermatzeko edota sektore publikoaren euskalduntzea gauzatu ahal izateko ere. Bide horretan, beraz, lanpostuz lanpostu herritarren eta lankideekin duten harremanaren arabera hizkuntza-gaitasun zehatza definitu beharko den arren, 15 urteko ikuspegian ondorengo helburuak edo proposamenak adostu dira:

2.1. C2 maila izatea, goi mailako hizkuntza-gaitasuna behar duten langile kualifikatu guztiek.
2.2. C1 maila, gutxienez, izatea goi karguek edota unitate buruek, bai eta herritarrekin idatzizko harremana dutenek ere.
2.3. Ahozko gaitasunean B2, gutxienez, izatea herritarrekin ahozko harremana duten gainerako langileek, bai eta idatzizko gaitasunean ere idatzizko harremana izanez gero.

3. EUSKARAZKO ZIRKUITUAK ETA UNITATEAK SORTZEA

Aurreko helburuei jarraiki eta horiek gauzatu ahal izateko, sektoreko publikoan euskarazko zirkuituak eta euskarazko unitateak eratu beharko dira. Lehengoen kasuan, herritarrak euskaraz artatzea bermatzeko, euskaraz jardungo duen zerbitzu-katea definitu beharko da. Alegia, herritarrarekin harremana izan dezaketen administrazio-atal eta -maila desberdinetan, zerbitzua euskaraz eskaintzea bermatzeko gaitasuna izango duten langileen harreman-katea edo zirkuitua eratu beharko da. Bigarren kasuan, berriz, lan-jarduna euskaraz garatuko duten unitateei buruz ari gara. Horretarako, beraz, unitate horretako langileek euren lan-harremanak euskaraz garatzeko behar besteko gaitasuna izan beharko dute.

Aurreko puntuan ezarritako helburu orokorrak garatu ahal izateko, beraz, ondorengo helburu zehatzak definitu dira:

3.1. Herritarrekiko euskarazko zerbitzua bermatzeko, eratu beharreko zirkuituak definitzea eta beharrezko atal guztietan hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta duten langileak egongo direla bermatzea ondorengo 5 urteetan.
3.2. Atal bateko langileen %75ek dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatua duenean, atal hori euskara-unitate izendatzea, eta jarduera euskaraz garatzea. 15 urtean, sektore publikoko unitate guztiak euskara-unitate izatea.
3.3. Euskara-zirkuituek eta -unitateek trataera berezia izatea, bestek beste, bertako lanpostuak hornitzeko eta ordezkapenak egiteko, bai eta horien arduradunak izendatzeko ere.

4. DERRIGORTASUN-INDIZEAREN SISTEMA GAINDITZEA

Derrigortasun-indizeak hizkuntza-eskakizunaren derrigortasun-data zenbat lanposturi ezarri behar zaion ezartzen du. Gure ustez, sistema hori gainditzera jo behar da. Hala egin ezean, beti geratuko baita aukera sektore publikora beharrezko hizkuntza-gaitasunik ez duten langileak sartzeko. Eta langile horien euskalduntzeak gainkostua ekarriko du.

Derrigortasun-indizearen sistema gainditzeko, ondorengoa proposatzen dugu:

4.1. Lanpostu guztiei derrigortasun-data jartzea: jendaurreko eta gizarte-mailako atalak zein goi karguak gehienez 5 urtean iraungiko duen derrigortasun-data, eta gainerako lanpostuen kasuan, gehienez, 15 urtean iraungiko duena.
4.2. Edozein arrazoirengatik (erretiroa, lanpostu-aldaketa…) hutsik geratzen diren lanpostuei hutsik geratzen diren eguneko derrigortasun-data ezarriko zaie.

5. LANGILEAK EUSKALDUNTZEKO FORMAZIO PROGRAMA SENDOA: FORMAZIORAKO BALIABIDEAK ETA LIBERAZIOAK

Aurrez esandakoaren bidetik, sektore publikoa euskalduntzeko proposamen serio batek neurri zehatzak hartzea eta baliabideak ezartzea eskatzen du. Baliabideei dagokienez, langileen formaziorako programa sendoa garatzea beharrezkoa delakoan gaude. Zorionez, lehendik euskalduntze-prozesu sakona garatu izan duen euskal sektore publikoko arlo baten esperientzia, ezagutza eta aurrekaria baditugu, hezkuntza-sektorearena, hain zuzen.

Horrela, sektoreko publikoko langileei begira, bere garaian hezkuntza-sektorean garatu zen IRALE programaren pareko formazio-programa garatzea proposatzen da. 2019ko datuen arabera, dagokion hizkuntza-gaitasuna egiaztatua ez duten 14 mila langiletik gora (Osakidetza eta administrazio orokorra soilik aintzat hartuta) euskalduntzeko epemuga zehatzak eta bitartekoak ezarriko dituen formazio-programa garatu beharko da.

Langileen formaziorako ondorengo neurri zehatzak proposatzen dira:

5.1. Langile finkoei dagokien hizkuntza-gaitasuna (gehienez C1era arte) eskuratzeko ikasketak ordainduko zaizkie, eta erabateko liberaziorako ordu-kreditua zehaztuko zaie. Abiapuntuko gaitasunaren eta eskuratu beharreko gaitasunaren arteko aldearen araberakoa izango da eskainitako ordu-kreditu kopurua.
5.2. Ordu-kreditua gastatu ondoren, liberazio partzialeko azken kreditua eskainiko zaie.
5.3. Behin-behineko langileei liberazio partziala eskainiko zaie, modu berean.
5.4. Prestakuntza aurrez aurrekoa izango da, eta urtero aprobetxamendua egiaztatu beharko da
5.5. Liberazio-ordu guztia agortuta, dagokien hizkuntza-gaitasuna eskuratu ez badute, derrigortasun-datara bitartean, langileek euren kontu hartu beharko dute ikasketa-prozesua.
5.6. Langile euskaldunekin hornitzeko zailtasunak dauden lanpostuen kasuan, neurri bereziak aplikatuko dira:
- Langile finko eta behin-behinekoen kasuan, dagokion hizkuntza-eskakizunaren azpiko maila gorena duten langileei liberaziorako lehentasuna eskainiko zaie.
- Lan-poltsetan dauden langileen kasuan, liberazio partzialerako aukera eskainiko zaie (aurrez aipatutako lehentasun berdinarekin).
- Ikasketa-praktikak edo MIRa egiten daudenen kasuan, hizkuntza-ikaskuntzarako ikasgaiak sartuko dira.

5.7. Lanpostuari dagokion formazioa lanpostuan bertan jasotzeko aukera eskainiko da.
5.8. Euskarazko zirkuituetako langileentzako berariazko formazioa, sentiberatzea eta motibazioa prestatu eta eskainiko zaie.
5.9. Goi karguen kasuan, C1 maila eskuratzeko liberazio partzialak ezarriko dira.
5.10. Politikariei dagokienez, euskaraz lan egitea ez oztopatzeko beharrezko ikaskuntza-programa espezifikoa garatu beharko dute.
5.11. Sektore publikoan zerbitzu egokia bermatze aldera eta formazioa modu ordenatuan garatu ahal izateko, plangintza zehatza osatuko da, lehentasunez hornitu beharreko lanpostuak (herritarrekin eta lankideekin harreman sarriena, atalen arabera, ingurune soziolinguistikoa…) eta langileen eskaerak aintzat hartuta

6. LAN-POLTSA ETA LAN-DEIALDI BERRIAK

Sektore publikoko langileen lanerako sarbidea lan-poltsak eta lan-deialdiak izaten dira. Horregatik, sarbidean bertan hizkuntza-irizpide egokiak ezartzea ezinbestekoa da. Izan ere, hala egin ezean, ondotik, langile horiei beharrezko hizkuntza-gaitasunak eskuratzeko formazioa eskaini beharra ekarriko baitu. Eta horrek denbora eta diru-inbertsio gehigarria dakar.

Horrekin batera, kontuan hartu behar da lan-poltsa eta lan-deialdi berrien bidez administrazioko langile berrien sarbidea bideratzen dela, eta gaur egun lan-mundura jauzia egingo duen belaunaldia aspaldiko belaunaldi elebidunena izango dela (%80etik gorako ezagutza-tasa). Horrek, beraz, administrazioaren euskalduntzean jauzia egiteko aukera eskaintzen digu. Horretarako:

6.1. Deialdi berri guztietan B2 hizkuntza-eskakizuna, gutxienez, izango dute lanpostuek.
6.2. Gaitasun hori hautaketa-prozesuaren aurretik edo hautaketa-prozesuan zehar frogatu ahal izango da.
6.3. Hautaketa-prozesuan gaitasun-maila hori frogatzeko, azterketa euskaraz egin ahal izango da. Horretarako, irakurtzeko, idazteko, ulertzeko eta mintzatzeko gaitasuna frogatzeko, beharrezko probak aurreikusiko dira.
6.4. Lanpostuaren funtzioari edo betekizunari lotutako proba bat, gutxienez, euskaraz izango da.
6.5. Horretarako, gaitegi eta galdera-sorta guztiak euskaraz eskainiko dira.
6.6. 47/2012 Dekretuak ahalbidetzen duen salbuespena aplikatu ahal izateko, ikasketak euskaraz egin dituztenek azterketak euskaraz egin eta gainditu beharko dituzte.

7. LANGILEEN MUGIKORTASUNARI BURUZKO IRIZPIDEAK

Sektore publikoa langileen mugikortasun handiko sektorea dugu. Batetik, langileek eurentzat egokiagoak izan daitezkeen lanpostuak bilatzeko joera dutelako, baina nagusiki lanpostuetan gertatzen diren ezegonkortasunengatik. Horrek sektore publikoaren euskalduntze-prozesuan ere eragina du. Prozesu horri konplexutasuna gehitzeaz gain, prozesuaren planifikazioa eta jarraikortasuna zailtzen du. Zentzu horretan, ulertzen dugu langileen egonkortasuna bultzatzea administrazioaren euskalduntzea bultzatzeko neurri egokia dela. Horrekin batera, langileen mugikortasunak administrazioaren euskalduntze-prozesuari ahal den neurrian laguntzeko eta, edozein kasutan, ez kaltetzeko irizpideak finkatu behar dira.

7.1. Lanpostua Euskara Unitate bati edo euskarazko zirkuitu bati atxikitakoa bada, dagokion hizkuntza-eskakizuna eskatuko zaio.
7.2. Lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna duen norbaitek beti izango du lehentasuna.
7.3. Halako hautagairik ez dagoen kasuetan, lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizunaren azpiko hizkuntza-eskakizuna duten langileek eskatu ahal izango dute lanpostu horretara aldatzeko:
    - Hizkuntza-eskakizun berria eskuratzeko gehienez bi urteko liberazioa hartu ahal izango du, eta ordurako eskuratu ezean, lanpostu-aldaketa egingo da.
7.4. Azkenik, garapen profesionala euskararekin lotzeko, barne-promoziorako lehiaketetan hizkuntza-eskakizuna egiaztatua izatea bete beharreko baldintza izango da, eta azterketak euskaraz egingo dira.

8. HIZKUNTZA-ERABILERA IRIZPIDEAK

Hizkuntza-erabilera arautu ezean, beti nagusituko da hizkuntza hegemonikoa. Hizkuntza hegemonikoa boterez eta baliabidez baita nagusi. Horregatik, gutxiagotutako hizkuntza lehenesteko irizpideak ezartzea ezinbestekoa da, horren erabilera normalizatuko bada. Sektoreko publikoaren euskalduntzean, beraz, langileek bete beharreko hizkuntza-irizpideak ezarri beharko dira. Ezer gutxirako balio du hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeak eta lanpostuari dagokion gaitasuna duten langileak izateak, ondotik, langile horiek euren lan-jarduna euskaraz garatzen ez badute. Modu berean, sektoreko publikoak langile horien gaitasunak kamustea eta hizkuntza-gaitasun hori eskuratzeko ahalegina ezerezean geratzea eragin dezake, euskararen erabilerari ateak irekiko dizkion irizpideak ezarri ezean.

Horretarako, beharrezkoa da:

8.1. B2 maila egiaztatua duten langileek euren ahozko jarduna, gutxienez, euskaraz garatu beharko dute. C1 ezagutza-maila egiaztatua duten langileek, aldiz, ahozkoa eta idatzizkoa.
8.2. Hizkuntza-eskakizuna egiaztatua duten langileen zein euskara-unitateetako edo euskarazko zirkuituetako lanpostuen kasuan, behar bezala identifikatu beharko dira, barne erabilera zein kanpo erabilera errazteko.
8.3. Zerbitzua euskaraz eskaintzeko gai diren administrazioko ataletan hori agerian jarriko da dagokion identifikazio-ikurraren bidez.
8.4. Administrazio guztiek euren zerbitzuak euskaraz jaso nahi dituzten herritarrak identifikatuko dituzte.
8.5. Kanpo kontratazioen kasuan, administrazioari dagozkion zerbitzuak eskaintzeko administrazioaren betebehar berdinak bete beharko dituzte. Hizkuntza-klausulen bidez arautuko dira betekizun horiek.

8.6. Administrazioko software informatikoa (aplikazioak, datu-baseak, webguneak, intraneta…) euskaraz instalatuko da, edota euskara izango da hasierako hizkuntza. Horrela, idatzizko B2 gaitasuna eskatzen ez den lanpostuetan, erdaraz jarri ahal izango da, langileak hala eskatuz gero.

9. DERRIGORTASUN-DATA EZ BETETZEAREN ONDORIOAK ETA SALBUESPENETARAKO AUKERA

Proposamen honekin bat egiten dugun eragileok argi dugu administrazioko langileak euren lanpostuetan mantentzearen aldeko apustua egiten dugula. Horrela, langile horiei baliabidez hornitutako formazio-programa eskaintzearen aldeko apustua egiten dugu.

Halere, derrigortasun-data dagoeneko iraungita ez duten lanpostu guztiek, gehienez, hamabost urtera luzatuko den derrigortasun-data izanik, dagokion data iritsitakoan, beharrezko hizkuntza-eskakizuna lortu ez duten langileek zein ondorio izango duten argi ezarri behar da. Ondoriorik izan ezean, helburu horiek sinesgarritasuna galduko dute, eta finean, ez dira bete beharrekotzat hartuko. Horrek ere balioko du langileek argi izan dezaten zeri aurre egin beharko dioten, eta helburuak bete ezean zein ondorio izango dituzten.

Aldi berean, ordea, langileek euren lanpostua mantentzearen eta administrazioaren euskalduntze-prozesuaren arteko talka eragozte aldera, iruditzen zaigu, kasu zehatz batzuetarako salbuespenetarako aukera ere arautu behar dela. Betiere, herritarrek zerbitzua euskaraz jasotzeko duten eskubidea kaltetu gabe, eta dagokien hizkuntza-gaitasuna eskuratzeko ahalegina egin duten langileak ez kaltetzeko ikuspegia mantenduz. Horretarako, beraz, unibertsala izango ez den eta behar bezala arrazoitua egongo den salbuespen aukera ezartzea proposatzen dugu:

9.1. Derrigortasun-data igarota hizkuntza-eskakizuna egiaztatu ez dute langileen kasuan, lanpostutik kentzeko espedientea hasiko da, erremozioa edo lanpostu aldaketa ezarriz.
9.2. Salbuespenerako aukerak, kasuan kasu, langilearen eta lanpostuaren egoera zehatzaren arabera definituko dira. Horretarako, kontua hartu beharko da, besteak beste: langilearen adina eta antzinakotasuna; lanpostuaren izaera eta herritarrekin izan dezakeen harremana; langileak duen hizkuntza-gaitasunaren (ahoz zein idatziz) eta lanpostuak eskatzen duenaren arteko aldea eta langileak hizkuntza-eskakizuna eskuratzeko eginiko ahalegina. Horiek guztiak aintzat hartuta, langilea, salbuespenez, bere lanpostuan mantentzeko edo beste lanpostu batera aldatzeko erabakia hartu ahalko da, betiere hizkuntza-politikarako sailaren txostena oinarri hartuta
9.3. Zenbait administraziotan formaziorako aukera errealik egon ez dela kontuan hartua, bereziki behin-behineko langileentzat, euskalduntzeko bide zehatzak ezarriko dira.