

QUINES SÓN LES CAUSES QUE DIFÍCULTEN LA NORMALITZACIÓ LINGÜÍSTICA A L'ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA CATALANA?

per Yvonne GRILEY I MARTÍNEZ
i Pepa COMAS I SANMARTÍ

INTRODUCCIÓ

En aquest estudi intentarem donar resposta a la pregunta següent: Quines són les causes que dificulten la normalització lingüística a l'administració autonòmica catalana?, i per fer-ho analitzarem una sèrie de factors que han influït i influeixen en la configuració de l'administració autonòmica.

Aquests factors, en primer lloc, són descrits partint d'un marc general per adaptar-los, en una segona fase, al cas concret objecte d'aquest treball.

El grau de divergència entre el que seria una situació òptima i la situació real observada és el que ens donarà la resposta a la pregunta que ens hem plantejat.

Els factors que analitzarem són:

- Centralització i descentralització: traspassos.
- La qüestió lingüística dins dels programes polítics.
- Concreció dins l'administració del vessant lingüístic dels programes polítics.
- La llengua com a element tècnic dins l'administració.
- L'organització del personal i l'administració: selecció, mobilitat interna, actituds i polítiques de personal.
- Organització departamental i normalització lingüística i Xarxa Tècnica de Normalització Lingüística.

No s'ha pogut començar a parlar de normalització lingüística de l'administració pública al nostre país fins que la situació històrica no s'ha introduït en un procés de descentralització político-administrativa. L'inici d'aquest procés el trobem l'any 1975 amb la caiguda del règim franquista.

S'entén per descentralització política la delegació del poder legal de decisió a les parts d'un sistema o als nivells inferiors d'una estructura administrativa escalonada; per contra, es parla de descentralització administrativa quan allò que es delega no és el poder de decisió sinó únicament l'execució de tasques concretes.

A Catalunya, l'estat de les autonomies suposa una forma especial d'entendre el procés de descentralització que no ha derivat de manera clara ni cap a la cobertura regional, ni federal o comunal, sinó cap al respecte dels trets territorials dins d'una unitat nacional indivisible. Això, possiblement respon a la tendència europea general de considerar impossible la descentralització política total.

Aquesta estructura fa que es mantinguin les prerrogatives legislatives del poder central, en convivència amb la potestat política de les autonomies i amb la descentralització administrativa, de manera gairebé total. La descentralització político-administrativa no s'ha fet, per tant, de manera global, la qual cosa provoca tensions inevitables entre l'estat central i l'autonòmic, entre les quals trobem les derivades de la discussió sobre quina ha de ser la llengua vehicular per a l'ús administratiu.

La descentralització administrativa comença a Catalunya amb els traspassos de competències marcats per la Constitució espanyola i per l'Estatut d'autonomia de Catalunya. La política de traspassos, però, no va suposar únicament la cessió de prerrogatives polítiques al govern autonòmic, sinó que va implicar la cessió d'una estructura administrativa ja existent (la dels ministeris) que incloïa el personal i la gestió pressupostària.

La cessió del personal implicarà un greu problema per a la normalització lingüística, tal com veurem més endavant en aquest treball, atesa la no exigència de coneixements lingüístics de llengua catalana al personal contractat prèviament per l'estat. El termini de quatre anys per al reciclatge lingüístic del personal traspassat que dona la Llei de Normalització Lingüística, avui ja s'ha exhaurit, i el problema continua vigent.

En un primer moment, l'autoadministració podia suposar la inexistència d'entrebancs per a la normalització lingüística, almenys en departaments molt grans, fruit d'una important delegació de competències. La història recent, però, ens ha demostrat que aquesta fita topa amb molts més obstacles derivats del marc legal lingüístic vigent que es presta a diverses interpretacions i que crea certa perillosa incertesa a l'hora d'aplicar els programes de govern i de vehicular les activitats autonòmiques en llengua catalana.

POLÍTICA I ADMINISTRACIÓ

La interrelació entre aquestes dues realitats sovint ens condueix a qüestionar fins a quin punt l'administració conserva el seu caràcter d'instrument o si, contràriament, s'independitza esdevenint ella mateixa un centre de poder propi arribant fins i tot a utilitzar el seu poder per als seus propis beneficis i fites.

Si l'administració pública ha de ser només un instrument, hauria de gaudir de neutralitat política, almenys en els règims democràtics, per tal d'estar a disposició de qualsevol govern escollit amb el mateix grau d'eficàcia. Això no obstant, ens trobem que gairebé mai l'administració pública d'un país no actua com a instrument completament neutral.

És clar, d'altra banda, que l'administració pública necessita un cert grau d'autonomia per defensar-se amb èxit de les pressions d'individus o grups que pretenguin eludir o violar les normes establertes i legítimes políticament. Però aquesta autosuficiència, fins a cert punt necessària, implica el risc que l'administració es desentengui del control que s'exerceix sobre la seva pròpia activitat i faci ús del seu marge d'acció en profit d'idees polítiques desenvolupades per ella mateixa. Que això succeeixi en major o menor grau depèn de diversos factors, fonamentalment:

- De la procedència social dels alts funcionaris i la seva identificació amb els interessos d'un grup social determinat.
- De les característiques estructurals de l'administració: la seva magnitud, cohesió i centralització.
- De les tasques que s'hi desenvolupen, només de prestació de serveis o si s'hi inclouen planificació i establiment d'objectius.

Determinades característiques de l'entorn social exerceixen influència en relació a la tendència a la independització de l'administració pública davant la direcció política, per exemple, si és capaç de captar com a aliats grups socials influents i així ampliar el seu camp d'acció davant el grup polític dirigent.

En el terreny del sistema polític, com més gran sigui la densitat del poder, la unitat i l'autonomia del comandament polític, és a dir, del Parlament i del Govern, més costarà a l'administració pública sostreure's al seu control i a la seva direcció.

Veiem, per tant, que el fet que l'administració pública actuï o no com a poder independent està directament relacionat amb el seu grau d'autonomia d'acord amb els factors que hem esmentat.

En els moderns estats industrials es procura que l'administració no assumeixi funcions reservades originàriament a les instàncies polítiques i per tant la direcció legislativa ha deixat de ser plenament eficaç, fonamentalment, per dues raons:

- El grau màxim de determinació legislativa de l'acció administrativa s'aconsegueix mitjançant lleis en forma de programes condicionals d'actuació; moltes de les atribucions de l'administració pública no poden ser dirigits a través d'una programació condicional, sinó que necessiten una programació d'objectius amb marges de decisió més amplis.

- La multiplicitat i complexitat de les matèries a regular imposen al Parlament exigències que sobrepassen la seva capacitat de treball i el seu grau d'informació. L'aparell ministerial, que és en aquest sentit superior al Parlament, desenvolupa un paper cada vegada més important en el procés legislatiu i en tenim una clara mostra en la quantitat de projectes de llei presentats pel Govern que han estat elaborats als ministeris.

LA CONCRECIÓ DE LA LLENGUA CATALANA EN ELS PROGRAMES POLÍTICS

Si ens situem en un període de campanya electoral, a Catalunya, tots els partits que pretenen accedir al Parlament, en els seus programes presenten, entre d'altres qüestions, la necessitat de l'ús de la llengua pròpia en una nacionalitat diferenciada, i ho fan amb diferents formulacions i amb diverses intensitats, però el cert és que tots ho fan. Si analitzem quin és el paper que juga en els programes polítics, aquesta presència permanent del fet lingüístic ens adonem que només és instrumental, és a dir, és una mena d'estàndard, una «tarja d'identificació», un símbol, una condició «sine qua non» per presentar-se al Parlament de Catalunya.

Com és lògic, els polítics no ignoren que la llengua és un dels trets diferenciadors més importants; per aquest motiu aquest aspecte ha arribat a ser una constant en les voluntats programàtiques dels diferents grups polítics, però poques vegades, per no dir mai, s'ha concretat en plans i objectius concrets dins de polítiques globals realistes, fruit d'estudis seriosos per part de tècnics especialistes en la matèria.

A la pràctica trobem el gran buit; en un extrem les declaracions de principis carregades de bones intencions, i a l'altre extrem la «crua i dolorosa» realitat, que en cap cas no es correspon. En definitiva, un miratge, un engany o un emmascarament.

Però si la llengua és un element de reivindicació política, en un govern que des de fa 9 anys governa amb majoria absoluta, l'ús lingüístic de l'estructura administrativa s'hauria hagut de considerar com un element tècnic per poder assolir el grau de normalitat que els programes polítics preconitzen.

Amb aquesta intenció es va crear la Direcció General de Política Lingüística, com a estructura administrativa que havia de donar resposta a

les expectatives collectives de catalanització. El poder polític, però, no defineix uns objectius lingüístics clars, i aquesta Direcció General decideix treballar, en un primer moment, amb la finalitat d'augmentar els coneixements lingüístics de la població.

L'Escola d'Administració Pública serà l'encarregada de vetllar pels coneixements del personal que treballa per a les administracions dins del territori de Catalunya. L'Escola ha organitzat cursos de català per al funcionariat, al ritme que el mateix funcionariat ho anava sollicitant. Els cursos, de caràcter voluntari i sense una planificació prèvia de les necessitats i sense marcar prioritats a normalitzar, tampoc no han comptat amb una avaluació del seu impacte, i la gent que els ha seguits no ha passat per cap mena de control d'assistència ni d'aprofitament.

D'aquesta manera, aquest organisme ha exhaurit les seves possibilitats d'influir en el reciclatge de funcionaris, atès que la falta d'assistència i la poca coordinació en la programació no han donat bons resultats. En el moment actual gairebé tot el personal que treballa a l'administració ha assistit a cursos de català dins l'horari laboral, i no els està permès de tornar-hi. Així, l'oferta de cursos és, el 1990, molt minsa i la imatge que tenen entre el funcionariat està extremadament degradada. La dinàmica exposada ha fet que la tendència natural dels cursos sigui la d'anar desapareixent, malgrat que els coneixements del personal no siguin encara els idonis.

No hi ha, doncs, un organisme que popularment estigui acceptat per a la normalització lingüística de l'administració. La Direcció General de Política Lingüística és vista com a òrgan encarregat del foment de l'ús extern i la major part de les conselleries no han començat a interpretar fins molt darrerament que l'ús de la llengua catalana com a vehicular sigui una qüestió de la seva competència.

La llengua, com a element tècnic i comú a tota l'administració, no és vista, més que en casos molt determinats, com qualsevol altre element del procediment administratiu comú a tot departament.

LA LLENGUA COM A ELEMENT TÈCNIC DINS L'ADMINISTRACIÓ

El català com a llengua oficial i pròpia de Catalunya ho és també de l'administració catalana. El seu ús, per tant, és regulat en els seus diferents àmbits:

- Ús lingüístic general.
- Ús intern.
- Relacions institucionals.
- Relacions amb els administrats.
- Activitats públiques.

- Registres.
- Reciclatge de personal.

El concepte de llengua pròpia hauria de justificar un desequilibri a favor de l'ús preferent i, sempre que sigui possible, exclusiu del català. Dit d'una altra manera: per més que a Catalunya siguin oficials tant el català com el castellà, el català és la llengua que històricament té una íntima relació amb el territori, i el castellà és oficial per una imposició constitucional.

El concepte de llengua oficial, d'altra banda, es desvincula de la seva realitat i del seu pes com a fet social. Una llengua és oficial quan és reconeguda pels poders públics com a mitjà normal de comunicació entre ells i en la seva relació amb els subjectes privats, amb validesa plena i efectes jurídics.

Dins del marc legal vigent (Estatut, Llei de Normalització Lingüística, Decret 107/1987) com veïem, el català és llengua oficial i pròpia, vehicle d'expressió i comunicació per part de l'administració autonòmica; caldria pensar que, *com a mínim*, pel que fa a l'administració de la Generalitat, el seu ús hauria de considerar-se plenament normal. Sembla ser que, si més no, els instruments legals necessaris per garantir-ho ja són suficients.

Més endavant veurem com a la pràctica no és tan senzill, i analitzant-ho amb més profunditat ens adonarem que fins i tot el marc legal és limitat, o almenys la seva interpretació ha estat, sovint, molt restrictiva.

La llengua com a element tècnic de treball suposa o requereix, per part dels membres integrants de l'administració, que dominin certes habilitats: un coneixement actiu del català, en expressió oral, escrita i, fins i tot, domini de llenguatges d'especialitat (llenguatge administratiu, llenguatge jurídic o el llenguatge de l'especialitat vinculada al lloc de treball que s'ocupa).

EINES DE FOMENT D'HABILITATS

En general, els instruments de l'acció administrativa es poden classificar en les cinc categories següents:

1. Normes d'ordre i prohibició i el control de les sancions en cas d'incompliment.
2. Autoritzacions i foment de certes activitats privades.
3. Transferències financeres.
4. Estímulos positius i negatius, sobretot de caire econòmic: subvencions i gravàmens que es concedeixen o s'imposen per una acció o omissió.

5. Provisió directa de béns i prestacions de serveis a través de l'administració pública.

En relació a aquestes categories podem caracteritzar qualsevol acció administrativa observable d'acord amb els paràmetres següents:

- Segons l'àmbit d'acció al qual pertanyi.
- Si dins d'aquest àmbit desenvolupa una acció política (direcció, establiment de normes) o la funció administrativa (execució).
- Si com a acció d'execució, està programada condicionalment o d'acord amb uns objectius.
- I, finalment, segons el tipus d'instrument que s'utilitza.

L'administració autonòmica catalana utilitza com a eines de foment d'habilitats lingüístiques, entre d'altres, les que esmentem a continuació:

- Cursos de reciclatge en llengua catalana.
- Cursos específics.
- Distribució de material de consulta, en general: diccionaris, gramàtiques, etc.
- Comissió Assessora de Llenguatge Administratiu, per a l'establiment del llenguatge administratiu.
- Estímuls positius en la promoció interna, no de caire econòmic sinó meritals.

En cap moment no s'han fet servir com a eines de foment les normes de prohibició ni sancions en cas d'incompliment, ni tampoc estímuls positius o negatius de caire econòmic.

EINES D'APLICACIÓ

Les eines d'aplicació que es donen a l'administració no són únicament de caràcter intern, sinó que tenen com a objecte passiu tant la pròpia administració com altres organismes externs, privats i parastatals.

Fent ús de la seva potestat reglamentària, l'administració autonòmica ha dictat, per a l'aplicació interna, disposicions administratives de compliment general:

- Decret 107/1987 i 254 (de modificació).
- Circular de desplaçament del Decret, comuna a tots els departaments.
- Circulars internes exclusives d'alguna conselleria, de temàtica puntual, per exemple:

- Al Departament d'Economia i Finances i al Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, sobre normalització d'impresos.
- Al Departamen de Política Territorial i Obres Públiques, sobre ús general.

D'altra banda, la política de subvencions es dibuixa com a única forma de foment extern, ja sigui a l'administració local, organismes parastatals o ens privats. La signatura de convenis per a la creació de serveis lingüístics iniciada en els ajuntaments s'ha estès a la resta d'organitzacions i abraça, ara com ara, les tipologies següents:

- Organitzacions empresarials.
- Sindicats.
- Serveis locals de català.
- Universitats.

PERSONAL

La posició especial del personal de l'administració pública comporta diferents aspectes.

Primerament, implica determinats drets o privilegis (durada i seguretat en el treball, assistència en cas de malaltia o vellesa...). D'altra banda, però, exigeix unes obligacions (fidelitat, discreció o una conducta exemplar...).

La configuració del personal de l'administració pública en un grup professional amb trets clarament diferenciats ha assolit als diversos països un grau de desenvolupament diferent, però en general, es pot afirmar que, si bé d'una banda aquest col·lectiu gaudeix de privilegis en certs aspectes, no succeeix el mateix en relació a la remuneració, per exemple.

Totes les administracions públiques compten amb una organització interna pel que fa al seu personal, molt estratificada, la qual cosa permet una direcció més flexible. Aquesta estratificació, d'altra banda, possibilita l'existència d'una regulació específica per a cada grup relativa, entre altres coses, a les condicions per a l'ingrés a la funció pública, a la remuneració i a l'ascens dels seus membres. Existeixen, per tant, escales tècniques i escales no tècniques, a part de les diferenciacions de rang i estatus.

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA: DISTINCIÓ DEL PERSONAL SEGONS L'ACCÉS

La classificació establerta per l'administració autonòmica de Catalunya a la Llei 17/1985 és la següent:

- A) Funcionaris: ho són per nomenament, relació professional sotmesa al dret públic i ocupen places dotades en els pressupostos.
- B) Personal eventual: lliure nomenament dels consellers, en règim no permanent; ocupen llocs de confiança o d'assessorament no reservats a funcionaris. Són llocs que consten a la relació de llocs de treball.
- C) Personal interí: ho són per nomenament, presten serveis amb caràcter transitori i ocupen places reservades a funcionaris i dotades per les plantilles pressupostàries.
- D) Personal laboral: mitjançant contracte de naturalesa laboral i ocupen llocs classificats com a tals.

Segons quina sigui la relació laboral que s'hagi d'establir amb la Generalitat, les exigències de la funció pública varien, com veurem a continuació.

EXIGÈNCIES DE LA FUNCIÓ PÚBLICA

La qüestió del reclutament del personal de l'administració pública és rellevant en dos sentits: primerament, per la importància funcional del reclutament, és a dir, cal veure sobretot fins a quin punt s'aconsegueix que les exigències de l'activitat administrativa s'adiguin amb la qualificació del personal. En segon lloc, el reclutament té un aspecte polític, és a dir, la possible selectivitat de l'elecció, o que s'hi introdueixin limitacions per a l'ingrés a la funció pública que puguin implicar, en casos extrems, la discriminació de grups socials determinats.

És per aquest motiu que cada vegada més s'utilitzen procediments estandaritzats de reclutament basats en la qualificació professional i en els quals, les circumstàncies de religió, raça, sexe, llengua i origen social no hi han de jugar cap paper rellevant. És a dir, que els esforços tendeixen a establir sistemes de selecció cenyits a valors d'efectivitat i d'igualtat d'oportunitats. En el cas de l'administració autonòmica, ho diu la Llei 17/1985: «la Generalitat selecciona tot el seu personal amb criteris d'objectivitat, en funció dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat dels aspirants i mitjançant convocatòria pública (...). Per ser admès a les proves de selecció de personal cal:

- Ser espanyol.
- Haver complert 18 anys.
- Posseir la titulació exigida.
- Complir les condicions per exercir les funcions que dins el cos i l'escala corresponents li poden ser encomanades.
- No estar inhabilitat per sentència ferma per a l'exercici de les funcions públiques.

»(...) En el procés de selecció s'ha d'acreditar el coneixement de la llengua catalana, tant en l'expressió oral com en l'escrita».

Val a dir, però, que actualment a les proves d'accés a la funció pública no es demana explícitament una prova de llengua catalana. L'any 1988 la Comissió Tècnica de Normalització Lingüística va acordar que cada tribunal d'oposició recordaria als aspirants l'obligació de realitzar almenys una part de les proves en català. Tanmateix, aquest acord no sempre se segueix fidelment.

MOBILITAT INTERNA

La mobilitat interna pot tenir lloc dins d'un òrgan administratiu o entre diferents òrgans. Pot significar un canvi de posició vertical ascendent o descendent (mobilitat vertical), o un canvi horitzontal entre posicions del mateix rang (mobilitat horitzontal). El canvi de posició pot suposar un canvi d'activitat i, fins i tot, un canvi de localitat des d'on es presta el servei.

Si s'analitza la mobilitat interna des del punt de vista de l'individu, podem dir que la suma de processos de mobilitat que experimenta constitueix la seva carrera professional.

Des de la perspectiva de l'administració pública, la repercussió de la mobilitat interna en el sistema té un aspecte doble: el polític i el funcional.

Polític. D'una banda, una mobilitat escassa, especialment en els càrrecs superiors, fa augmentar la capacitat de resistència davant la direcció política.

Funcional. En l'aspecte funcional, els moviments de personal poden contribuir a l'adequació entre les exigències que requereix una activitat i les qualificacions dels individus que la desenvolupen.

En la pràctica, però, no es pot dir que tots els canvis que es produeixen com a mobilitat interna es facin amb l'únic objectiu de trobar per a cada lloc de treball la persona més adient; existeixen una sèrie d'obstacles de tipus jurídic i administratiu. Per exemple:

- La pertinença a un cos administratiu determinat pot impedir canvis de posició que serien convenients en un sentit estrictament pràctic.
- El personal, d'altra banda, no pot ser traslladat arbitràriament, sense el seu consentiment, en la major part dels casos.
- Sobretot, hi ha restriccions en relació als trasllats descendents.
- També coneixem la pràctica generalitzada que consisteix a cobrir els llocs de comandament mitjançant promoció interna i no mitjançant reclutament exterior, la qual cosa restringeix la implantació del criteri funcional.

Un altre factor a tenir en compte és l'antiguitat. Implica que el nombre de moviments d'ascens que experimenta un funcionari és determinat pels anys de servei i, com a conseqüència de la relació que existeix entre els anys de servei i l'edat, els ocupants de les posicions superiors d'un cos o d'un grup són normalment els de més edat.

L'ascens pot ser utilitzat intencionadament com a incentivació i com a estímul per al rendiment. Però, en realitat, aquesta concepció pot entrar en contradicció amb les exigències d'una ocupació òptima de llocs. És a dir, pot ser una paradoxa premiar algú separant-lo del lloc on dona un bon rendiment. Recordem l'anomenat principi de Peter segons el qual les persones ascendeixen fins a assolir un lloc per al qual ja no estan capacitades.

Un fet força rellevant en aquest sentit és la consideració dels ascensos per part dels mateixos funcionaris per als qui no signifiquen la conseqüència d'un rendiment especial, sinó que més aviat creuen que no cal un esforç extraordinari per ascendir, i encara més, hi ha la convicció en molts casos que fins i tot les persones més qualificades són les que menys es promocionen.

En resum, hi ha la creença generalitzada que la regulació dels ascensos no es dona d'acord amb els principis d'igualtat d'oportunitats, d'objectivitat i de rendiment.

Intentant centrar-nos altra vegada en l'administració autonòmica, ens trobem amb un col·lectiu de treballadors que tenen, segons els casos, una relació amb l'administració de diversa naturalesa. Hi ha, d'altra banda, un marc legal que en regula els processos de selecció i mobilitat interna, i una pràctica que, com veiem, no sempre s'hi ajusta perfectament.

El paper i la importància que es dona a les habilitats lingüístiques del personal en tots aquests processos és força irregular; per exemple, no s'exigeix el mateix coneixement de la llengua a algú que vol accedir a la funció pública actualment, com a algú que ja pertanyia a l'administració durant l'antic règim. No és sorprenent, doncs, que no es pugui parlar, ara com ara, d'una administració pública normalitzada.

D'altra banda, hi ha un gran desequilibri entre la situació lingüística desitjada i esperada, i les exigències lingüístiques a les proves d'accés, les possibilitats d'ascensos o incentivació pel perfeccionament en llengua i la inexistència de sancions per motiu d'incompliment de la normativa vigent en matèria lingüística.

La situació actual es mou, doncs, entre els eixos següents:

- Les eines d'aplicació de què disposa l'administració autònoma són (tot i que no totes es fan servir):
 - Llei de Normalització Lingüística.
 - Decret 107/1987.
 - Circular interna de desplegament del Decret 107/1987.
 - Primes.
 - Sancions, etc.
- Les eines de foment d'habilitats:
 - En el període de pre-ingrés a la funció pública, escoles i acadèmies de preparació d'opositors.
 - Dins l'administració:
 - Reconeixement del nivell C de la Junta Permanent de Català, com a mèrit per a la promoció interna.
 - Cursos de llengua de l'Escola d'Administració Pública.
 - Comissió Assessora de Llenguatge Administratiu i la difusió dels acords que s'hi prenen.
 - TERMCAT, investigació i elaboració de vocabularis específics.

ACTITUDS

El fet que els treballadors de l'administració acceptin la llengua pròpia i oficial i duguin a terme tota mena d'interaccions en el treball en aquesta llengua, pot suposar, segons el tipus de personal, diverses coses:

- N'hi ha que hauran d'adquirir la competència lingüística suficient, però ho faran de bon grat si ho veuen com a possibilitat d'enriquir-se personalment.
- N'hi ha que el fet d'haver de renunciar a la seva llengua materna els fa reaccionar de manera negativa i es resisteixen a efectuar el canvi de codi lingüístic i obstaculitzen, per tant, la normalització.
- Molta gent, simplement per hàbit, persisteix en l'ús del castellà. És difícil que hi hagi canvi de codi si abans no hi ha un estadi previ de reflexió sobre aquest tipus de comportament.

Les dues darreres posicions haurien de ser impensables en una administració que per llei i per decret ha decidit que la llengua catalana és la pròpia i preferent davant del castellà en les seves activitats.

En la qüestió lingüística juguen un paper molt important les polítiques de personal, per tal com poden fer que els individus es replantegin una conducta determinada; poden, tanmateix, difondre amb més facilitat que altres agents de canvi, una nova norma, en aquest cas, lingüística, i acompanyar-la dels recursos necessaris per tal que sigui viable. I encara no n'hi ha prou: cal també que l'adopció d'un codi lingüístic determinat sigui presentat als treballadors com un estímul; l'individu ha de treure profit del canvi del codi i, per què no? també en pot treure beneficis econòmics o un ascens.

A més, la gestió de personal pot evidenciar mitjançant seguiment on hi ha necessitats o mancances relacionades amb l'ús de la llengua i disposa de mecanismes suficients per posar-hi remei a mig o llarg termini.

Veiem, per tant, que les polítiques de personal en la mesura que contribueixen en la configuració d'actituds poden afavorir o obstaculitzar, segons els casos, la normalització lingüística a la Generalitat.

ORGANITZACIÓ DEPARTAMENTAL I NORMALITZACIÓ LINGÜÍSTICA

Les decisions sobre política lingüística administrativa són en mans de la Comissió per a la Normalització Lingüística, òrgan creat l'any 1983 amb aquesta finalitat. Aquesta Comissió és presidida pel conseller de Cultura i està integrada pels secretaris generals de tots els departaments, el director general de la Funció Pública, el director de l'Escola d'Administració Pública, el director de l'Institut Català de la Salut i el director general de Política Lingüística.

En un altre nivell d'actuació, la Comissió compta amb dos òrgans col·laboradors: l'un, la Comissió Assessora de Llenguatge Administratiu, del qual ja hem parlat, i l'altre, que és el que ens interessa en aquest moment, la Xarxa Tècnica de Normalització Lingüística.

La Xarxa Tècnica de Normalització Lingüística és un òrgan interdepartamental que per la seva pròpia naturalesa està facultat per proposar actuacions encaminades a la normalització lingüística interna relativa a tots els àmbits administratius.

La Xarxa està coordinada des de la Direcció General de Política Lingüística i els seus membres pertanyen als diferents departaments, amb representació central i territorial.

L'organització dins l'administració d'aquesta Xarxa es troba encara en vies de consolidació. La tendència és, però, la creació d'unitats orgàniques prop de la secretaria general amb tasques exclusives de suport idiomàtic i planificació lingüística.

CONCLUSIONS

Vist això, podem concloure que les dificultats per a la normalització lingüística de l'administració autonòmica catalana són les següents:

1. Falta de concreció del vessant lingüístic dels programes polítics en la gestió administrativa.
2. Interpretació restrictiva del marc legal vigent en matèria lingüística i incertesa en la seva aplicació per la por als possibles conflictes amb el govern central.
3. Inexistència de normes de prohibició i de sancions en cas d'incompliment del marc legal lingüístic vigent.
4. Inadequació de les eines de foment d'habilitats lingüístiques existents amb les necessitats reals.
5. Manca d'estímuls, positius i negatius, de caire econòmic.
6. No exigència de competència lingüística suficient en català, a l'hora d'accedir a un lloc de treball a la funció pública.
7. Desprestigi dels cursos de llengua catalana per a funcionaris i de tots els esforços esmerçats en una tasca sense planificació prèvia.
8. Falta de consideració de l'element lingüístic com a vehicle d'expressió i, per tant, una eina purament tècnica. L'entrada en joc, en canvi, de consideracions i actituds personals dels treballadors de l'administració.

Barcelona, febrer de 1990