

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA 2015 -2020

EUSKADIN LAN SEGURU ETA OSASUNGARRIAREN ALDE

(Behin betiko zirriborroa)



Erakunde-aurkezpena

Ohore handia da niretzat Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila zuzentzea, eta autonomia-erkidego honetako langileen laneko segurtasuna eta osasuna da gure erantzukizun-eremuetako bat. Arlo zaila da, gure Gobernuarentzat sekulako garrantzia duena, eta horregatik politika ordenatu eta efikaza edukitzea lehentasuna da guretzat, horrek aukera emango digulako, batetik, identifikatuko problematikari heltzeko eta soluzioak eskaintzeko, eta, bestetik, atzerabiderik gabeko bide bat jorratzeko, azken batean gure lurraldeko lan-baldintzak etengabe hobetzeko.

Premisa horietatik sortu da 2015-2020 aldirako laneko segurtasun eta osasunerako euskal estrategia, jarraian aurkeztuko dudana. Lehenik eta behin, Europar Batasunak laneko arriskuen prebentzioaren alorrean ezarri dituen jarraibideak bildu nahi izan ditugu, eta Euskal Autonomia Erkidegoan gai hori zertan den azaldu. Jarraian, Gobernu-talde guztiek egin duten bezala, ahalegin handia egin dugu gure langileen osasuna eta lan-baldintzarik onenak ziurtatzeko.

Estrategia horri jarraiki helburu jakin batzuk alde batera utzi nahi izan ditugu, bidezkoak badira ere gauzaezinak direlako, Gobernu honen eskumen-eremutik kanpo daudelako, edo, helburu horiek ezarri baino lehenago, gure prebentzio-kulturak heldutasun-puntu batera iritsi behar duelako. Hortaz, esparru estrategiko hori lantzerakoan osagai teknikoa nagusitu da, lortu nahi den efikaziaren berme gisa. Alderdi politikoa guztiz baztertu gabe, zenbait erabaki baldintzatzen dituen heinean, laneko segurtasun eta osasuneko aditu eta profesionalen jakintza, esperientzia eta egiten jakitea izan dira Estrategia hau eraikitzeko erabili ditugun oinarriak, eta hortik abiatuta inplikaturako alderdi guztiei hitza ematen ahalegindu gara, ikuspegi desberdin eta osagarriak biltzeko.

Poz handiz esan dezaket eragile guztiek laguntza bikaina eskaini digutela, balio handiko ekarpenak egin dizkigutelako. Horri esker, bost urterako plan estrategikoa sortu dugu, gure ustez 2020rako zehaztutako ikuspegia lortzeko aukera emango duena Euskadin lan-arriskuak prebenitzeko egoerari dagokionez. Gainera, estrategia horri esker, laneko arriskuak prebenitzeko jardueretan protagonista eta parte-hartzaile direnen jardunak antolatuko dira, eta Eusko Jaurlaritzak aukera izango du, halaber, gure lurraldeko langileen segurtasuna eta osasuna zaintzeko, eskura dauzkan tresna guztiak erabiliz.

Bost urteko denbora-esparrua planteatu dugu Estrategia garatzeko, eta horrela jokatu dugu ondo dakigulako zenbait arriskuri egin beharko diegula aurre, agertokia alda litekeelako ingurune korapilatsu honetan, non mota askotako aldaketak abiada bizian gertatzen diren, lanaren, ekonomiaren eta gizartearen alorretan. Badakigu, halaber, kurtsio politikoak bere zikloak dituela, eta, batzuetan, gobernu eta administrazio publikoen jardueraren bilakaera baldintzatzen duela. Europa 2020 horizontea markatzen ari da Batasunaren laneko segurtasun eta osasunaren esparru estrategikoan, baina horrez gain guk ere asmo handiko jomugak ezarri behar ditugu; horretarako, ezinbestean, tamaina handiko jardunak planteatu beharko ditugu epe laburretik ihesi, haiek aurrera eramateko epeak eta baliabideak aurreikusita.

Gobernu hau guztiz konprometituta egon da eta egongo da lan-arriskuak prebenitu eta lan-baldintzak prebenitzearen alde, legegintzaldiaren hasieran ezarri genituen konpromisoekin bat etorriz, hau da, pertsonak ardatz gisa hartuz batetik, eta gure enpresak bikainak eta lehiakorrakoak izan daitezen bestetik. Izan ere, pertsonen ongizatea bermatzeko, pertsona horiek lan-ingurune osasungarri batean jardun behar dute, eta lan-jarduerak, kalte egin beharrean, onuragarria izan behar du haientzat, osasunaren mesedetan. Gainera, pertsonak lanean gustura eta baldintza onetan badaude, enpresa-helburuetan gehiago inplikatuko dira, etengabe hobetzeko interesa azalduko dute, eta, azken batean, lehiakorrakoak izango dira.

Aurkezpen hau amaitzeko berriz ere eskerrak eman nahi dizkiet estrategia hau egiten parte hartu duten guztiei, eta bereziki Osalani, ezin hobeto zuzendu eta gidatu gaituelako egundoko itxaropenak ematen dizkigun plan hau gauzatzeko lanetan. Aldi berean, guztioi laguntza eta ahalegina eskatu nahi dizuet, itxaropen horiek betetzeko, eta, horrela, pixkana-pixkana, gure lurraldean laneko segurtasuna eta osasuna hobetzen laguntzeko.

AURKIBIDEA

1. SARRERA

- 1.1 Aurrekariak
- 1.2 Estrategiaren justifikazioa
- 1.3 Metodologia.

2. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EGOERA EAEn

- 2.1 EAEko laneko arriskuen prebentzioaren eremu nagusien azterketa
- 2.2 AMIA – Ahuleziak, Mehatxuak, Indarrak eta Aukerak.
- 2.3 2011-2014 aldirako strategiaren balioespena

3. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA 2015-2020

- 3.1 Kontzeptuzko esparrua
- 3.2 Laneko segurtasun eta osasunean eragiten duten Eusko Jaurlaritzaren estrategiak
- 3.3 EAEren laneko segurtasun eta osasunaren ikuspegia 2020an
- 3.4 Eusko Jaurlaritzaren egitekoa laneko segurtasun eta osasunaren arloan
- 3.5 Estrategiaren balioak eta printzipio gidariak
- 3.6 Helburu estrategikoak
- 3.7 Jardun-ardatzak eta lan-ildoak
- 3.8 Garatu beharreko ekintzak

4. ESTRATEGIAREN GARAPENA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

- 4.1 Kudeaketa-eredua: antolamendua, eginkizunak eta erantzukizunak
- 4.2 Estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak

5. MEMORIA EKONOMIKOA

- 5.1 Balioespen-irizpideak
- 5.2 2015-2020 aldirako strategiaren balioespen ekonomikoa
- 5.3 Jardun-eremuaren araberako azterketa

BIBLIOGRAFIA

Esker onak

1. SARRERA

1.1 Aurrekariak

2015-2020 aldirako laneko segurtasun eta osasunerako euskal estrategia 2011-2014 aldirako strategiaren jarraipena da, eta aipatzekoa da azken hori, indarrean egon den bitartean, tresna lagungarria izan dela EAEko langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko jardunak ordenaz eta efikaziaz garatzeko.

Hortaz, aurrera jarraitzen dugu gure lurraldeko biztanleria aktiboaren lan-baldintzak eta lan-bizitzaren kalitatea hobetzeko helburua betetzeko bidean, batetik, laneko istripu eta gaixotasun profesionalen eraginaren indizeak murriztuz, oro har eta sektoreka, eta, bestetik, lan-ingurunea herritarren osasuna hobetzeko plataforma izan dadin bultzatuz.

Neurri horretan, Estrategiak bat egiten du Euskadiko aurreko Gobernuak gida-plan estrategikoetan laneko arriskuen prebentzioaren arloan garatu dituzten ekimen guztiekin. Plan horien ondorioak ikusten ari gara jada, eta bereziki nabarmentzekoa da laneko istripuen indizeak etengabe behera egiten ari direla.

Begi-bistakoa da EAEko enpresek aurrerapenak egin dituztela laneko segurtasun eta osasunaren arloan, eta eragileek eta gizarteak gero eta argiago ikusten dutela laneko arriskuak prebenitu beharra, baina ezin ukatzekoa da oraindik bide luzea dugula egiteko arlo horretan. Noizbehinka gertatzen diren istripuak eta laneko esposizioaren ondorioz agertutako zenbait gaixotasunek eragindako alertak ditugu horren adierazgarri.

Laneko arriskuen prebentzioak langileen osasuna babestea, mantentzea eta sustatzea izan behar du xedetzat, eta, horretarako, istripuak jasateko eta epe labur, ertain eta luzean gaixotasunak agertzeko arrisku guztiak saihestu behar dira ahal den neurrian, osasun-desbideratzeak zorrotz zaintzeaz eta laneko arriskuen prebentzioaren kultura sustatzeaz gainera. Azken batean, istripua eta gaixotasuna prebentzioaren porrotaren adierazgarri dira, eta horrek oinarritzko kudeaketa-irizpidea izan behar du enpresetan, enpresa handi, ertain eta txikietan.

Hortaz, 2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak tresna egokia izan nahi du laneko arriskuen prebentzioa bultzatzen jarraitzeko eta laneko osasunari kalte egiten dion gizarte-problematika hori desagerrarazteko bidean aurrera egiteko. Parte-hartzean oinarritutako tresna partekatua izatea nahi dugu, prebentzioaren aktore eta eragile guztien jardunak bideratzeko esparrua izango dena, Administrazioaren babesarekin eta Eusko Jaurlaritzaren lidergo sendoari jarraiki.

Estrategia horrek tresna baliagarri eta eraginkorra izan behar du, eta horregatik, helburu jakin batzuei begira diseinatu dugu, jardun-ardatz batzuen inguruan antolatutako ekintzak garatuz, ekimenak gauzatzeko eta jarraitzeko bidea erraztu nahi duen egitura batez eta emaitzak ebaluatuz.

1.2 Estrategiaren justifikazioa

Gure ingurune hurbilenera etorriz, 2014ko ekainaren 6an Europako Batzordeak komunikazio bat eman zuen Batasunaren 2020ra arteko laneko segurtasun eta osasunaren esparru estrategikoari buruz, 2012an Batasunaren aurreko Estrategia amaitu ondoren. Espainiako Estatuaren bere estrategia lantzen ari da, eta zenbait autonomia-erkidegok beren plan estrategikoa dute arlo horretan.

Gauzak horrela, aztertu beharko genuke zergatik behar duen Euskal Autonomia Erkidegoak laneko segurtasun eta osasuneko estrategia bat eta estrategia horretatik zer espero dugun. Bi galdera horiei erantzuteko erabakigarriak izan diren arrazoibideak azalduko ditugu jarraian.

Euskadin laneko arriskuen prebentzioaren errealitateari erantzuteko

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak aukera ematen du, EAren eremuan, Europako ildo estrategikoen aplikazioa zehazteko, ildo horiek zehazteko mailak oso orokorrak izanik. Ildo estrategiko horiek gure autonomia-erkidegoaren ezaugarri eta bereizgarrietara egokitu behar dira, tokian tokiko ezaugarriak aintzat hartuz eta lurraldearen premia eta arazo espezifikoetara hobeto moldatuz. Europak ezarritako ardatz nagusiari eutsiz, euskal estrategia batek aukera ematen du gure erkidegoaren bereizgarrietan eragiteko, bereizgarri horiek hurbilagoetik eta hobeto ezagutzeko aukera dugun heinean.

Euskadik berezko nortasuna du laneko arriskuen prebentzioaren alorrean. Europarekin lerrokatuta, gure eredia bilatu behar dugu, eta Estrategia tresna egokia da horretarako.

Jarduera bateratu eta kohesionatzeko eragile askok esku hartzen duten eremu batean

Nabarmentzekoa da laneko arriskuen prebentzioaren eremua, berez, “hirutarikoa” dela. Langileen segurtasun eta osasunean langileak berak, enpresaburuak eta Administrazioa daude inplikaturik, baita beste zenbait eragile ere, eta Estrategia bitarteko egokia da helburuak adosteko eta balioak partekatzeke.

Enpresen, ikerketa-zentroen eta administrazio eta erakunde publikoen jarduerak gidatzeko jardunbideak ezartzen laguntzen du. Lehentasun batzuk ezartzen ditu, proiektuak ardazteko eta helburu estrategiko komun eta partekatu batzuekin lerrokatzeke.

Estrategiak baliagarri behar du prebentzioan zuzeneko eginkizunak dituzten operadoreen (prebentzio-delegatuak, entitate espezialistak eta abar) jarduera bultzatzeko eta helburu komunengatik inguruan parte hartzen duten guztien jardunak kohesionatzeko.

Estrategia honen bitartez, Gobernuak laneko segurtasun eta osasuneko jarraibideak ezarri behar ditu, bereziki garrantzitsuak krisi-egoera honetan, enpresek zailtasun handiak dituztelako merkatu eta bezero berriak aurkitzeko, eta, horren haritik, langileen lan- eta enplegu-baldintzak mantentzeko. Gobernuaren politika estrategiko bat dela agerian uzteak balio erantsi bat ematen dio laneko arriskuen prebentzioari.

EAren laneko segurtasun eta osasuneko eredia ezartzeko politikak garatzeko

Estrategiak beharrezko babes politikoa eskaintzen du laneko segurtasun eta osasunaren eremuko jarduerak bultzatu eta justifikatzeko, Gobernuaren gorenko bultzadarekin.

Estrategia botere publikoen jardunbidea da, eta Gobernuarentzat ere erreferentzia da zeharkako eta sektoreko beste eremu batzuetan politikak eta jardunak diseinatzean. Ezinbesteko tresna da

erantzukizun-esparrua osatzen duten faktoreak zein diren zehazteko eta zer faktore lehenetsi behar diren erabakitzeke.

Zentzu horretan, baliagarria da Eusko Jaurlaritzak laneko segurtasun eta osasunaren ereduari lehenetsi nahi eta behar dituen faktore erabakigarriak ezartzeko eta faktore horietan nola eragin behar duen adierazteko, politikak landuz eta garatuz faktore horien arabera.

Gobernuak laneko arriskuen prebentzioan eragiteko abian jarritako jardunen koherentzia eta koordinazioa ziurtatu behar du Estrategiak, jardun horiek funtsezko helburuak lortzeko bidean jartzeko, hau da, laneko ezbeharren tasa murrizteko eta laneko segurtasun eta osasunaren kalitatea eta mailak hobetzeko.

Berritzeko eta paradigma-aldaketari erantzuteko

Estrategia bat diseinatzeak gelditzeko eta gogoeta egiteko aukera eskaintzen digu, pizgarri moduko bat ere bada, “eragindako aldaketa” bat nolabait, berritzeko, egunerokotasunetik ateratzeko eta gelditu eta pentsatzeko aukera ematen duena.

Estrategiak aintzat hartu behar du gizartean izandako aldaketa handiak laneko arriskuen prebentzioan nola eragiten duen. Hala, landu beharreko Estrategiak lan harremanen egungo esparrua hartu behar du kontuan, krisia eta enplegua galtzeko eta enpresa ixteko beldurra nagusi izanik. Testuinguru horretan, langile eta enpresaburuek lanpostuak eusteari ematen diote lehentasuna, segurtasun- eta osasun-eskakizunen kaltetan. Ez dirudi lan-harremanen agertoki hori epe laburrean aldatuko denik, enplegu-arloan poliki-poliki eskubideak murrizten ari direlako eta behin-behinekotasuna nagusitzen ari delako, eta horrek laneko arriskuen prebentzioan orain arte lortutakoa arriskuan jartzen du.

Gainera, identifikatu eta balioetsi beharreko faktore berri batzuk ageri dira, teknologia berriak dakartzaten eremuen (nanomaterialak, bioteknologia eta abar) garapenari, demografia- eta gizarte-aldaketei (immigrazioa, zahartzea eta abar), patologia psikosozial berriei loturik eta abar.

Helburuak ezartzeko eta betetzen ote diren aztertzeke

Erakunde orok helburuak ezarri behar ditu, helburu horiek lortzeko jardunak diseinatu behar ditu eta betetzen ote diren aztertu behar du. Beharrezkoa da jomuga zehatzak finkatzea eta aurrerapenen jarraipena egitea, aurreko esku-hartzeen emaitzetatik abiatuta. Jardun-ildoak berdinak edo antzekoak izanagatik, aldaketa nagusiak eta aurrerapenak jaso eta adierazi behar ditugu.

Estrategiak aukera eman behar du ekintzak urteko jardun-planen bitartez abian jartzeko. Haiek betearazteko arduraren eragileek garatzen dituzte plan horiek. Halaber, lortutako emaitza eta helburuak zenbateraino betetzen diren jarraitzeko, neurtzeko eta ebaluatzeko sistema bat eduki behar du, horixe baita politika berriak zehazteko eta herritarren aurrean kontuak emateko modurik onena.

1.3 Metodologia

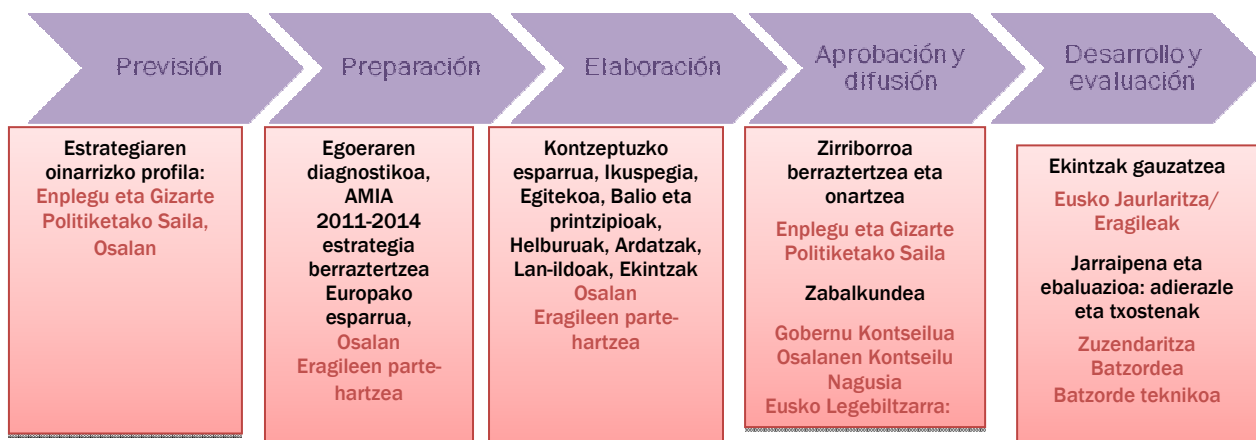
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia diseinatzeko, "Sailek gobernu-planak egiteko orientabideak" hartu ditugu aintzat, Eusko Jaurlaritzak sustaturik EAeren erakunde-administrazioaren eremuan aplikatzeko sistema planifikatzaile normalizatua osatzen dutenak. Plangintzarako metodologia horrek sektore pribatuari lotuta egon ohi diren alderdi batzuk hartzen ditu aintzat, bereziki erakundearen efizientzia hobetzearekin zerikusia dutenak eta hura lortzeko beharrezko jarraipen- eta ebaluazio-bitartekoak.

1.3.1 Estrategia egiteko prozesua

Aurreikuspena

Estrategia egiteko prozesuari ekin diogu aurreikusi dugunean Eusko Jaurlaritzak laneko segurtasun eta osasunaren eremuan egiten dituen jardunak antolatzeko tresna berri berritu beharra zegoela, 2014an eremu horretan indarrean dagoen Estrategia amaitzen baita.

Osalanen 2014ko Kudeaketa Planean gorpuztu da aurreikuspen hori, eta erakundeak bere gain hartu du Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak 2015-2020 aldirako esparru estrategiko berria diseinatzeko agindutako zeregina, laneko arriskuen prebentzioaren arloko politika eta jardun publikoak eta ekimen pribatuak antolatuko dituena.



Prestatzea

Horrela gogoetarako aldi bat irekitzen da, Estrategia berriaren oinarritzko ildoak zehazteko baliagarri izan behar duena. Erakunde arteko koordinazioa eta interes-taldeen parte-hartzea bilatuko dugu, honako hauetatik abiatuta:

- Gure autonomia-erkidegoan laneko arriskuen prebentzioa zertan den eta hari dagokionez zer premia atzematen diren. Errealitate hori ezagutzeko, EAeren laneko segurtasun eta osasunari buruzko diagnostikoa eguneratu beharra dago, aurreko Estrategia egiteko egin zena.
- 2011-2014 aldira egindakoa eta lortutakoa balioestea, amaitzen den Estrategiaren jardun-ildo bakoitzean aztertu beharreko alderdiak.

- 2015-2020 aldirako laneko segurtasun eta osasunari buruzko europar esparru estrategikoan ezarritako jarraibideak, eta estatuko eta beste autonomia-erkidego batzuetako estrategiekin bat egiteko aukerak, jardunen efikazia eta efizientzia handitzeko sinergien bila.
- Sektore publikoaren barruan eta kanpoan laneko arriskuen prebentzioaren arloan diharduten aditu eta eragileek atzemandako premia eta arazoak.

EA Eren laneko segurtasun eta osasunaren egoera aztertzea

EA Eren lan-arriskuen prebentzioaren errealitatea zehazteko eta azken lau urteetan nola bilakatu den ikusteko, 2011-2014 Estrategia egiteko egindako diagnostikoan aztertutako alderdi guztiak aztertu ditugu banan-banan, aurrerapenak eta premiak identifikatzeko.

Osalanek egin du azterketa hori, prebentzioaren arlo eta diziplina guztietako adituen jakintzatik eta esperientziatik abiatuta, eta jarraian esparru publikoaren eta sektore pribatuaren hainbat kanpo-eragilek egiaztatu dute, besteak beste laneko segurtasun eta osasunaren arlo guztietako gizarte-eragile, profesional eta adituek, haien guztien ekarpenak oso garrantzitsuak izanik.

Gobernuak uste du, gobernantza on baten printzipioak aplikatuz, laneko segurtasun eta osasunaren eremuko interes-taldeein parte hartzeko aukera eman behar zaiela, ikuspegi desberdinak izaki Administrazioaren ikuspegia osatuko dutelako alor askotan, eta haien inplikazioa ezinbestekoa izango delako aurreikusitako jardunetako asko ongi bideratzeko.

2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia ebaluatzea

2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia gauzatzean lortutako emaitzek beharrezko inputa osatzen dute esparru estrategiko berria diseinatzeko. Lorpenek, bete gabeko erronkek, konpondu gabeko arazoek, zailtasun operatiboek, eta, batik bat, lau urteko lanaldi trinkoan ikasitakoek, balio handiko informazioa eskaintzen digute, jardunak eta jardunak egiteko baldintzak hobeto zehazteko baliagarria.

Lehen disfuntzio bat hartu behar dugu aintzat, eta ziklo berrian saihestu: 2011-2014 Estrategiaren jarraipena ez da gauzatu aurreikusitako sistematikari jarraiki, eta horregatik zaila da haren ebaluazio zehatza egitea. Hortaz, besterik gabe, amaitzen den Estrategian ezarritako helburuak errepasatuko ditugu, zenbateraino bete diren balioetsiko dugu, indarrean egon eta/edo aldatu ote daitezkeen ikusiko dugu, eta, bidezko bada, oso-osorik zergatik ez diren bete aztertuko dugu. Azken horiek helburu berrien formulazioa gidatu behar dute, baita helburu horiek betetzeko ekintzen diseinua ere.

Ildo estrategiko bakoitzerako balioespen orokor bat egiten da, azterketa emaitzetan ardaztuz aztertzeke dauden aurrerapen eta alderdiak identifikatzeko.

Ebaluazio-prozesua oinarritu da, batetik, Osalanen 2011., 2012. eta 2013. urteetako kudeaketa-planen jarraipen-txostenetan, Estrategia zabaltzeko funtsezkoak izan direnak, eta, bestetik, erakundearen memorietan, erakundea haren garapenaren eragile nagusia izanik.

Egitea

Estrategia zenbait etapatan egin dugu, eta aurrera egin ahala Planaren eduki nagusiak zehaztu ditugu horretarako prestatutako tresna metodologikoen bitartez. Honako atal hauei heldu diegu, dokumentuan jaso aurretik:

- Kontzeptuzko esparruaren definizioa:
 - Izan daitezkeen agertokiak deskribatzea, baita haiei dagozkien ekintza-alternatibak ere, atzemandako premiak betetzeko.

- Etorkizuneko agertokia diseinatzea (Ikuspegia) eta lehenetsi beharreko parametroak hautatzea.
- Jardun-arloak, inplikaturako eskumen-eremuak eta erreferentziako esparru juridikoa mugatzea. Gertuko erakunde-ingurunean hasita edo aurreikusita egonik laneko segurtasun eta osasunean inpaktua duten planak edo programak aztertzea.
- Zeregin eta erantzukizun zehatzak (Egitekoa) eta balio eta printzipio nagusiak zehaztea.
- Helburu estrategikoak eta haiek betetzeko jardun-ardatzak ezartzea.
 - Helburuak banakatzea eta ardatz bakoitzari esleitutako lan-ildoak azaltzea.
 - Ildo bakoitzean garatu beharreko ekintzak zehaztea: norainokoa, zereginak, inplikaturako eragileak, bitartekoak eta egutegia.
- Ekintzak gauzatzeko beharrezko baliabide ekonomikoak kalkulatzeko.
- Estrategiaren kudeaketa-eredua zehaztea.
 - Abiarazteko eta jarraipenerako barne-antolamendua: eginkizunak eta erantzukizunak
 - Kanpo-baliabide lagungarriak aurreikustea.
 - Plana garatzeko prozesuan erakunde arteko harremanak sustatzeko eta ekonomia- eta gizarte-eragileen eta herritarren parte-hartzea bultzatzeko formulak.
- Estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema.
 - Planteatutako ebaluazioaren norainokoa.
 - Ebaluaziorako aurreikusitako tresnak, adierazleak zehaztuta.
 - Ebaluaziotik lortu beharreko produktuak.
 - Planaren jarraipenerako bitartekoak.

Onartzea

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia Gobernu Kontseiluari jakinarazi behar zaio, Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburuak egindako proposamenari jarraiki.

Aldez aurretik, Lehendakaritzaren mendeko Koordinazio Zuzendaritzak, ekimenean ondorengo garapenean inplikaturako sail eta erakunde autonomoek eta Lan Harremanen Kontseiluak aztertu behar dute zirriborroa, eta gizarte-eragileek eta prebentzioaren alorrean ibilbide luzea egin duten aditu eta profesional batzuek ere onetsi behar dute.

Azkenean, Estrategia Eusko Legebiltzarrari aurkezten zaio.

Garatzea eta ebaluatzea

Jarraian, Planaren indarraldian aurreikusitako baldintzetan diseinatutako ekintzak gauzatu behar dira, aurrerapenaren eta emaitzen jarraipena eta ebaluazioa eginez horretarako aurreikusitako bitartekoen arabera.

1.3.2 Lan-dinamika

Estrategia prestatu eta egiteko bat egin nahi izan dugu Eusko Jaurlaritzak hartutako konpromisoarekin, hau da, Administrazio partizipatiboago baten alde aurrera egitea, herritarrekiko elkarriketan oinarrituta arazoei heltzeko, entzuteko eta soluzioak partekatzeko.

Hala, sei lantalde eratu dira guztira, laneko arriskuen prebentzioaren adituez, entitate espezializatuetako kideez, Eusko Jaurlaritzaren eta Administrazio Publikoen langileez eta Osalaneko teknikari, sanitario eta zuzendariz osatuak.

Taldeak zenbait aldiz bildu dira laneko arriskuen prebentzioaren alderdi nagusien inguruan gogoeta eta eztabaida egiteko. Topaketa horietan, eskuragarri dagoen informazioa aztertu dute, indarrak eta ahuleziak identifikatu dituzte eta proposamenak ekarri dituzte, proposamen horietatik abiatuta esparru estrategiko berria zehazteko, 2015-2020 aldirako Estrategiaren ikuspegia, egitekoa, balioak eta printzipioak ezarriz, baita helburuak, jardun-ardatzak eta lan-ildoak ere.

Esparru estrategikoaren zirriborroa gizarte-eragileei aurkeztu zaie, azter dezaten, eta haien ekarpenak aztertu ditugu eta haiekin eztabaidatu, behin betiko dokumentuan txertatu behar ote diren adosteko. Hala, laneko segurtasun eta osasunaren eremuko interes-talde guztien ordezkaritza izan dugu.

Osalanek bere gain hartu du Estrategia egiteko prozesuaren lidergoa, eta lan-fase bakoitzerako tresna metodologikoak, dokumentuak eta logistika ekarri ditu eta lanaren zuzendaritza eta idazkaritza teknikoaren ardura hartu du, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren agindua betez.

Dokumentu honen amaieran zerrendatu ditugu lantaldeetako parte-hartzaileen eta haien enpresa, erakunde eta instituzioen izenak, Estrategia honen diseinuan erakutsi duten inplikazioa, dedikazioa eta esfortzua jendaurrean eskertzeko.

2. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EGOERA EAEn

2.1 EAeko laneko arriskuen prebentzioaren eremu nagusien azterketa

1 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA EAEn

1.1 EUSKAL GIZARTEAREN PREBENTZIO KULTURA

Azken urteetan euskal gizarteak, poliki-poliki bada ere, gero eta sentsibilitate handiagoa erakutsi du laneko segurtasun eta osasunaren aurrean. Orain arte bezala, herritarrak noizean behin bakarrik azaltzen dira kezkatuta laneko istripuak gertatzen direnean edota lanarekin zerikusia duten zenbait gaixotasunen aurrean, baina kezka arrazoi zehatza desagertzearekin batera ez dira gehiago kezkatzen laneko arriskuen prebentzioaz.

Aztertu beharko genuke herritarrentzat zer den onargarria laneko osasunaren arloan. Konparazio bat eginez, badirudi gizarte gehiago kezkatzen dela beste osasun-arazo batzuegatik laneko istripuegatik baino, nahiz eta arazo horiek jende gutxiagori eragiten dioten.

Bideko istripu-tasarekin ere egin dezakegu konparazioa, eta aipatzekoa da eremu horretan herritarren kontzientzia nabarmen handitu dela azken urteetan. Eragindako zehapen-presioa alde batera utzita, alde bat nabari da bide-segurtasunaren arloan garatutako politiken eta laneko segurtasunean garatutako en artean: bideko segurtasunaren eremuan, banakoari egozten zaio erantzukizuna, eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan, aldiz, erantzukizun hori zehaztugabeagoa da.

Gure gizarteak sustatzen ditu, edo gutxienez ez ditu zigortzen, aisialdian eta lan-ingurunean gertatzen diren arrisku-portaerak, eta horri buruz gogoeta egin beharko genuke. Arriskua onartzen da edo ez da atzematen, batez ere latentzia luzeko gaixotasun profesionalen kasuan.

Euskal herritarrok oraindik uste dugu, oro har, laneko istripua saihestu ezin daitekeen zerbait dela, prebentziorik eza guttiz gaitzetsi beharrean; jauzi kualitatibo hori ez dugu oraindik eman, beraz.

1.2 PREBENTZIO KULTURA LANTOKIETAN

Lan-ingurunean gero eta sentsibilizatuago gaude laneko segurtasun eta osasunaren aurrean, baina oraindik asko falta zaigu lanaren eremuan benetako prebentzio-kultura batez jabetzeko. Gainera, krisi-une honetan lan-harremanen esparrua aldatu da, enplegua ezegonkortu da eta egiturako aldagaiak oso gogorak dira, eta gauzak horrela enplegua sustatzeari eta mantentzeari eman behar zaie lehentasuna, lan-baldintzen eskakizunak murriztearen kontura bada ere.

EAeko lantokietan bi abiadura bereiz ditzakegu laneko arriskuen prebentzioan:

- Enpresa handietan prebentzio-kultura oso finkatua dago, eta krisialdiak nolabait geldiarazi ditu laneko arriskuak prebenitzeko jardunak, baina atzerapausorik ez da nabaritu, nolana ere. Enpresa horiek ondo dakite laneko segurtasun eta osasunean inbertitzea onuragarria dela, eta lehiakortasunari mesede egiten diola.
- Enpresa txikietan, aldiz, prebentzioa beste faktore batzuen mende jartzen da, azken horiei lehentasuna ematen zaielako krisi-une honetan, produktibitatea bultzatzeko eta kostuak merkatzeko.

Bestetik, laneko arriskuen prebentzioaren kultura askoz ere finkatuago dago arrisku handiko sektore eta jardueretan, non segurtasunik ezak ondorio eta istripu larriak ekar ditzakeen langileentzat eta enpresarentzat.

Arrisku itxuraz txikiko sektoreetan diharduten enpresetan, aldiz, ez da hori gertatzen, istripuak bakanak direlako edo normalean larriak ez direlako, eta arazoak, gehienetan gaixotasun profesionalei loturik, ez direlako epe laburrera atzematen. Zerbitzu-sektoreko enpresa asko biltzen dira kategoria horretan, laneko arriskuaren aurrean sentsibilizazio-maila txikia delako eta prebentzioa bete beharreko arauzko betebeharrak soiltzat jotzen dutelako.

Enpresaburuak

Mikroenpresetan eta enpresa txikietan batik bat, enpresaburuak pentsa dezakete laneko arriskuen prebentzioa alferrikako kostu bat dela, eguneroko lan-baldintzak eta produkzio-jarduera hobetzen ez dituelako. Zentzu horretan, ez dira konturatzen laneko arriskuak prebenitzeko legeriak betetzeko egindako ahaleginak enpresarentzat benetan mesedegarri izan daitezkeela. Horregatik, ez dute loturarik ikusten laneko segurtasun eta osasunean nahitaez bete behar dituzten eskakizun formalen eta lehiakortasuna handitzeko eta enpresaren irudia hobetzeko helburuen artean, eta horregatik prebentzioa integratzeari ez diote lehentasuna ematen, eta gutxiago krisi-garaian.

Langileak

Poliki-poliki langileak zenbait prebentzio-portaera hartzen ari dira aintzat, baina laneko segurtasunaren kultura ez dute oraindik barneratu bizitza pribatuaren beste zenbait arloekin —bide-segurtasuna, adibidez— egin duten bezala. Langileek ez dute oraindik guztiz barneratu lana ongi egiteko arriskuak prebenitzeko neurriak aplikatu behar direla, eta batzuetan, prebentzio-azturarik ez dutenez, langileek osasuna arriskuan jartzen dute oharkabean, babesteko bitartekoak eduki arren.

Gizartearen, enpresaburuaren eta langileen zati batek onartzen du, neurri batean, istripua saihestu ezin daitekeela, eta lanari estu lotuta dagoela. Ikusmolde hori aldatzeak eta lan-ingurunea osasun-iturburutzat eta osasuna sustatzeko eremutzat jotzeak helburu estrategikoak izan behar dute guretzat.

1.3 PREBENTZIO KULTURA ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

Euskal administrazio publikoen prebentzio-kultura hizpide hartzean ezin dugu ondorio orokorrik atera, batzuen eta besteen artean alde nabariak daudelako. Logikoa denez, ezin dugu konparatu udal txikien egoera Eusko Jaurlaritzaren egoerarekin, ezta gure lurraldean diharduten erakunde eta entitate publiko desberdinen egoerarekin ere.

Alde horiek gorabehera, Administrazioetan, laneko arriskuaren prebentzioaren kultura, gizarteak eta enpresa-sareak eremu horretan daukatenaren isla da. Hala, Administrazioentzat, gainerako eragileentzat bezala, laneko segurtasunak eta osasunak lehentasuna izan beharko lukete, unean uneko istripu-egoera edo alerta sanitarioetatik haratago.

Administrazioetako kargudun publikoek, zuzendariak eta langileak ez dute osasunerako arrisku handirik ikusten sektore publikoan egiten dituzten jardueretan, eta horrek baldintzatzen du laneko arriskuen prebentzioari eskaintzen zaion arreta. Administrazio publikoak bereizgarri batzuk ditu langileak hornitzeari, malgutasunik ezari edo prozesuen moteltasunari dagokienez, eta horregatik aldaketak motelagoak dira eta prebentzioaren kudeaketa kolokan jartzen da.

Eusko Jaurlaritzaren inplikazioa

Ezbairik gabe, egungo Eusko Jaurlaritzak eta aurreko gobernu guztiek erabateko konpromisoa hartu dute laneko arriskuen prebentzioaren alde. Alabaina, babes hori ez da beti behar adina nabarmendu, eta hortaz ez da ikusten Herriak euskal gizartearen eta eragileen alde egindako erronka gisa.

Ikusten da Gobernuko goi-kargudunak inplikaturik daudela istripu eta gaixotasunek eragindako alarma-egoeretan, eta ohikoa da zabalkunderako eta prestakuntzarako ekintzak babestea eta haietan agertzea, baina beste aurrerapauso bat eman behar dute herritarrei, eta bereziki enpresaburu eta langileei, laneko arriskuen prebentzioa langileen eskubidea dela jakinarazteko, eta denborarekin, enpresa-bikaintasuneko ezaugarri eta kalitatezko zigilu horrek euskal enpresen bereizgarri nagusietako bat izan behar du.

1.4 PREBENTZIO KULTURA HEZKUNTZA EREMUAN

Beste prebentzio-jokabide batzuetan ez bezala, lan-arriskuen prebentzioa ez da haurtzarotik sustatzen. Bide-segurtasunari eta droga-mendekotasunen prebentzioari, adibidez, hezkuntzan heltzen zaie, mailaz maila.

Adibide zehatz bat jartzearren, LHko ikasleen artean laneko arriskuarekiko sentsibiltatea urria da, nahiz eta laster lan-merkatuan txertatuko diren. Unibertsitatean, laneko arriskuen prebentzioa ez dago curriculumean jasota, ezta harekin lotura estua duten karreretan ere, medikuntzan esaterako.

1.5 KOMUNIKABIDEEN SENTSIBILITATEA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN AURREAN

Ezbairik gabe, komunikabideek inpaktuko berria bilatzen dute, eta gainera, globalizazioa eta berehalakotasuna nagusi diren mundu honetan, berriak zahartu egiten dira berehala, informazioa uholdeka baitator bide desberdinetan barrena. Hortaz, oraindik ere, komunikazioetan laneko arriskuen prebentzioa unean uneko istripu, gaixotasun eta alarmei lotuta agertzen da beti, nahiz eta euskal Administrazioak irakasteko ahalegin handia egin duen Osalanen zabalkunde eta prestakuntzaren bitartez.

Gauzak horrela, komunikabideek bereziki informatzeko ardura hartu behar duten arren, haien hezkuntza-ahalmena ere sustatu behar da, laneko arriskuak prebenitzeko mezuak zabaltzeko plataforma bihurturik, internet eta sare sozialen unibertsoa, kolektibo jakin batzuegana iristeko komunikabide indartsuak izaki, gero eta gehiago hedatzen ari direla kontuan hartuta.

2 ERAGILEEN ARTEKO LANKIDETZA

2.1 ADMINISTRAZIOEN ARTEKO KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

Administrazio publikoen arteko harremanak korapilatsuak dira, eta eskumen-eremu mugatu batzuek baldintzatzen dituzte, sarritan zeharkako edo sektore arteko jardunei heltzea oztopatzen dutenak.

2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren arabera, lankidetzarik edo koordinaziorik ez zegoen laneko arriskuen prebentzioan eskumenekoak diren erakunde publikoen eta administrazioen artean, eta horregatik lan-ildo bat ezarri zen lankidetzari hori handitzeko, eta, beraz, arazoa konpontzeko. Esan beharra dago lau urte geroago oso aurrerapen txikiak egin direla.

Eusko Jaurlaritzaren barruan, laneko arriskuak prebenitzeko sailen arteko koordinazioak hobera egin du, baina oraindik asko dago hobetzeko.

Gobernu eta Administrazioek laneko istripua eta lanaren ondoriozko gaixotasuna osasun-arazotzat jo behar dituzte, eta, ildo horretan, osasunaren eta laneko osasunaren arteko bereizketa gaintitu behar dute. Orobat, enplegua osasun-eragiletzat jo behar dute, eta, ildo horretan, laneko arriskuen prebentzioa osasun-eta enplegu-politikan integratzeko ahaleginak egin behar dituzte. Sektore-politikek ere laneko arriskuen prebentzioa kontuan hartu behar dute, eta partekatutako helburuak lortzeko jardunei heldu behar diete, bakoitzak bere eskumenen eremutik.

Eusko Jaurlaritzaren mendeko erakunde eta sailen arteko koordinazioa ez da oso handia, eta hortaz argi dago lankidetzarako oztopoak are handiagoak izango direla mendetasun funtzional desberdinak dituzten erakunde eta administrazioen artean, batez ere helbururik ez badute laneko arriskuen prebentzioaren arloan. Lankidetzarik eza horren adierazgarri dugu informazioa ezer gutxi partekatzen dela, erregistroetan sartzeko zailtasunak daudela, erabakiak hartzeko eta hitzarmenak sinatzeko unea berandutu egiten dela eta lanak bikoiztu egiten direla.

2.2 ERAGILEEN ARTEKO LANKIDETZA

Laneko arriskuen prebentzioan hainbat eragile daude inplikaturik. Berez hirutariko eremua da, enpresaburuak, langileak eta Administrazioa biltzen dituena. Hala, lan-arriskuen prebentziorako 31/1995 Legea sortu da “eragingarritasun-, koordinazio- eta partaidetza-printzipioetan oinarrituta, eta politika horrek zuzendu behar ditu hala prebentzio-arloan eskumenak dituzten administrazio publikoen jardunak, nola jardun horietan enpresaburuak eta langileak izan behar duten partaidetza, euren ordezkari-erakunde bidez”.

Eragileen arteko lankidetzari funtsezkotzat jotzen da prebentzioaren eremuan aurrera egiteko, eta horregatik lan-arlo espezifiko bat esleitu zitzaion aurreko estrategian. Alabaina, eremu horretan egindako aurrerapenek hainbat oztopo gaintitu behar izan dituzte faktore sozioekonomikoak direla-eta, laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusi zuzenik ez dutenak, hala nola lan-harremanen esparrua aldatzea, negozio kolektiboaren egoera zaila eta, azken batean, Europak jasan izan duen atzeraldi ekonomiko sakona.

Krisi egoera honen amaiera epe ertainean ikusten da epe laburrean baino gehiago, eta gizarte-eragileek erantzukizun berezi bat hartu behar dute beren gain enpresa osasungarri eta lehiakorraren eredia lortzeko.

3 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA EAEko ENPRESA ETA LANTOKIETAN

3.1 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA KUDEAKETAN INTEGRATZEA

Aurrera jarraitu behar dugu prebentzio-jarduera enpresa-kudeaketan integratzeko ahaleginean, enpresa txikietan batez ere, 2011-2014 aldirako Estrategia diseinatzeko azterketa egin zenetik igaro diren lau urteetan ez duelako espero zen bezala aurrera egin. Egia esan, ez dugu adierazle-sistematik adostu integrazio hori neurtzeko moduko magnitudeak izateko, eta hura balioesteko azterlanik ere ez dugu egin, baina Osalanek eta Lan Ikuskaritzak egindako kanpaina eta jardunetatik ondorio hori atera dezakegu.

Integrazio horren emaitza enpresaren tamainaren mende dago neurri handi batean, tamaina horrek enpresaren antolamendu-egitura baldintzatzen duen heinean. Oro har, enpresa handien ohiko egiturak kudeaketa espezializatua ahalbidetzen du, baita zenbait jarduera elkarri lotuta eta integratuta kudeatzea ere Horrelako erakundeetan, , dokumentu-kudeaketa eta -kontrola edo erantzukizunen banaketa ohiko zereginak dira, eta erraztu egiten dute prebentzio-jarduera ere poliki-poliki antolamendu-maila guztietan barneratzea. Alabaina, mikroenpresa gehienetan, plantillak are txikiagoak izaki krisiaren ondorioz, nekez lor daiteke prebentzio-jarduerak integratzea.

Laneko arriskuaren prebentzioaren integrazioan aurrera egiteko zailtasunak hiru eremutan bereiz ditzakegu, eta sailkapen hau baliagarri izan daiteke aurrera egitea ahalbidetuko duten jardunbideak zehazteko.

Araudia betetzea

Euskal enpresetan, laneko arriskuak prebenitzeko betebeharrak gero eta gehiago betetzen direla ikusten da. Azpimarratzekoa da enpresa handiek txikiak bultzatu egiten dituztela (hornitzaileak, kontratak eta abar), eskakizunak betetzen dituztela dokumentu bidez frogatzera behartzen dituztelako, hori lehen urratsa izanik prebentzioa kudeaketan integratzeko bidean. Ez ditugu nahastu behar, nolana ere, prebentzio-alderdi jakin batzuk dokumentu bidez betetzen direla egiaztatzea eta lege-eskakizunak benetan betetzea.

Nolana ere, laneko arriskuaren prebentzioa arautzen duen legeria zorrotza eta korapilatsua da enpresa txikientzat, alderdi jakin batzuetan batik bat:

- Araudian ez dago irizpiderik ongi zehaztu gabeko hainbat gai interpretatzeko, eta horregatik enpresaburu eta prebentzio-erakundeek “defentsan” oinarritutako prebentzioa erabili behar dute Lan Agintaritzak esku har lezakeela kontuan hartuta. Horren eraginez, sisteman dokumentu gehiegi pilatzen dira, eta enpresa txikiak gainezka ibiltzen dira denbora gehiegi eman behar dutelako eta lan gehiegi egin behar dutelako ahalegin horretan. Horrenbestez, enpresaburu txikiak gutxiago inplikatzeko dira, eta azkenean betebeharrak formalki betetzen dituzte, besterik gabe.
- Aurrekoaren ondorio zuzena dugu arriskuaren ebaluazioek ezer gutxi balio dutela enpresaburuaren prebentzio-jarduera sustatzeko; izan ere, ebaluazio horiek, artez edo moldez, dokumentu nahasiak dira, eta batzuetan ez dute zerikusirik enpresaren errealitate zehatzarekin.

Europar arau-kargak murrizteko eta errazteko joera nagusitzen ari da, enpleguaren sorkuntza sustatzeko ikuspegi-eredu irekiago bati jarraiki. Neurri horrek mesedegarria dirudi, eta hala izan daiteke baldin eta prebentzio-eskakizunak lasaitzen ez baditu, gutxienekoetara murriztu gabe.

Hautatutako prebentzio-antolamenduaren ereduak

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeriak zenbait modalitate bereizten ditu prebentzioa antolatzeko, eta enpresa gehienek prebentzio-jarduera esternalizatzea hautatzen dute, besteren prebentzio-zerbitzu batekin hitzarmena eginez.

- Krisiaren eragina nabari da puntu horretan, modu desberdinetan: Oso langile gutxi dauzkaten enpresa txikietan, esternalizazioa erabatekoa izaten da normalean, eta prezioek oro har behera egin dutenez, benetan zaila da zerbitzuak behar bezala ematea. Enpresa handiagoetan, berriz, prebentzio-jardueren zati bat baliabide propioekin bete ohi da, eta kasu horretan prebentzioa esternalizatzeko joera nagusitu da. Paradoxikoa bada ere, Administrazioan zeregin gehiago hartzeko joera nagusitu da, kanpo-kontratuen kopurua murriztuta.
- Nolanahi ere, esternalizatutako ereduak kalitatezko aholkularitza teknikoak jartzen du enpresaren eskura. Nolanahi ere, litekeena da abantaila hori besteren prebentzio-zerbitzuen orokortasunaren ondorio ez izatea; agian, entitateak produkzio-adar jakin batzuetan espezializatuko balira, kalitate tekniko handia eta neurrizko prezioak uztartuko lituzkete, jarduera bakar batean aritzearen ondorioz.

Kontzeptu gisa, jardueraren esternalizazioak ez du laguntzen prebentzioa enpresaren kudeaketan integratzen; aitzitik, enpresaburuak erantzukizuna beste norbaiten esku uzten duela ematen du, araudia betetzeko asmo bakarrarekin. Printzipioz, prebentzio-jarduera baliabide propioekin bideratzeak integrazioa errazten du, baina beti izaten dira salbuespenak.

Hori horrela izanik, tamainarengatik eta arrisku-mailarengatik, enpresa batzuentzat besteren prebentzio-zerbitzu batera jotzea izan daiteke aukerarik onena, eta formula mistoak aztertu beharko lirake eragile bakoitzaren alde onak aprobetxatzeko: baliabide propioak enpresaren ezagutza ahalbidetzen du, eta besteren prebentzio-zerbitzuak, berriz, espezializazioa eta adituen laguntza.

Prebentzio-kultura

Hortaz, ez dago argi prebentzio-antolamenduaren ereduak prebentzioa kudeaketan integratzea errazten duen edo ez: Borondate-kontua da, baina tresna on batzuk edukitzeak ere laguntzen du, betiere gehiegizko lana ez badakarte eta dagozkien helburuak betetzeko lagungarri badira.

Aldez aurretik adierazi dugunez, enpresaburu askok ez dute oraindik lotzen laneko arriskuen prebentzioa “ongi egindako lanarekin”, enpresa-bikaintasunarekin edota itzulkina duen inbertsioarekin.

3.2 JARDUERA SEKTOREEN ARABERAKO AZTERKETA

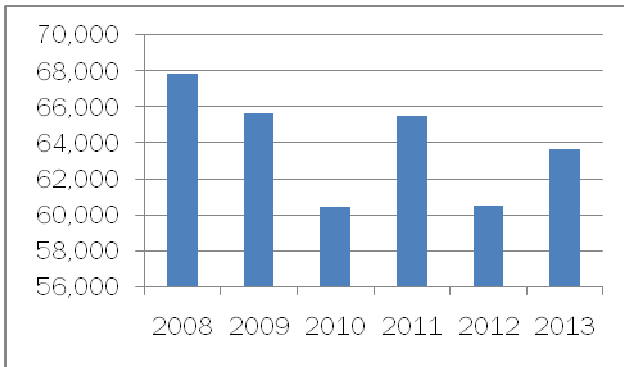
3.2.1 Lehen sektorea

Oro har esan dezakegu lehen sektorean laneko arriskuen prebentzioa nabarmen hobe daitekeela, besteak beste jarduera batzuetan prebentzioaren beharrezko antolamendua ez delako oraindik nagusitu. Laneko arriskuak prebenitzeko tresnak garatzen ari dira, baina haiek aplikatu eta abiarazteko zailtasunak daude, prebentzioa antolatu gabe dagoelako.

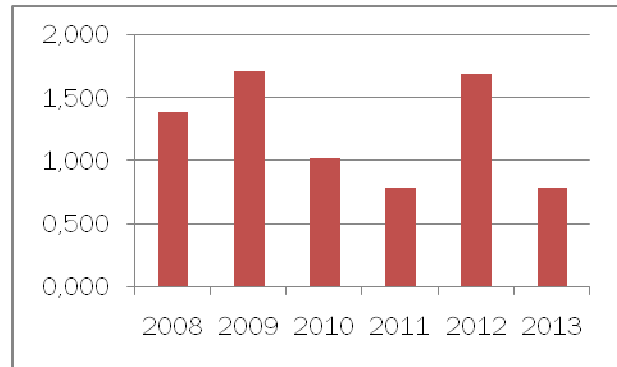
Beheko grafikoetan ikusi dezakegu EAEn sektore horretan azken urteetan izandako laneko ezbeharren kopuruak (istripuak lanaldian):

Laneko istripuak bajarekin lehen sektorean. Intzidentzia-indizea. EAE, 2008-2013 (Iturria: Osalan)

Lanaldian



In itinere



Nekazaritza eta basozaintzako jarduera

Nekazaritza eta basozaintzako sektorea kolektibo zabala eta barreiatua da, eta gainera zenbait arriskuri egin behar die aurre, nekazaritza eta basozaintzako lanetan makina ugari erabiltzen direlako, langileak substantzia arriskutsuen eraginpean daudelako eta abar; esan gabe doa faktore horiek guztiek bere eragina badutela laneko ezbeharren indizean. Normalean istripuak honako arrazoi hauengatik gertatzen dira: traktorea iraultzen delako, baso-mozketetan zuhaitzak erori eta langilea zapaldu egiten dutelako, langilea altuera handitik erortzen delako, motozerra erabiltzearen ondorioz, edo traktorearen indarra transmititzeko ardatzak edo beste nekazaritza-makina batzuen atal mugikorrek langilea harrapatu egiten dutelako.

Sektoreko laneko ezbeharrei buruzko estatistika-analisiak beherantz lerratu dira, laneko istripuengatik eta gaixotasun profesionalengatik prestazioek ezaugarri bereziak dituztelako besteren konturako nekazaritza-erregimen berezian: aldi baterako ezintasunagatik babes-ekintza borondatezkoa da, eta gaixotasunaren hamabost egunera arte ezin daiteke prestaziorik jaso. Bereizgarri hori dela-eta, langile horiek inoiz gutxitan ematen dute istripuen berri, eta distortsio horren eraginez batek baino gehiagok pentsa dezake nekazaritza-sektorea nahiko segurua dela beste batzuen aldean, baina hori ez da egia, inondik inora.

Gainera, sektore horren ezaugarri nagusietako bat lan profesionalaren eta gizarte hurbilenaren edo familiarren arteko harreman berezia da, familiakoek lagundu edo parte hartu ohi dutelako familia-ustiapenaren jarduera profesionalean. Arriskuen Europako Behatokiak egindako azterlanaren arabera, arrantzako, nekazaritzako eta basozaintzako langileen senideen artean istripu-tasak nabarmen handiagoak dira beste sektore batzuetako senideen artean baino.

Arrantza-jarduera

Arrantza-sektorean bi egoera nagusi bereiz daitezke, nahiko desberdinak elkarren artean: itsas zabaleko arrantza batetik, eta itsasbazterreko arrantza eta artisautzako eta portuko jarduerak bestetik. Itsas zabaleko arrantzan diharduten enpresek laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko sistemak erabiltzen dituzte. Itsasbazterrekoan dabiltzan enpresa gehienek, ordea, ez dute prebentzio-antolamendurik ezartzen.

Arrantza-sektorean hainbat arrisku daude, ingurune ezegonkor eta mugikorrek areagotuta. Gainera, klimatologia oso txarra izaten da askotan, eta horren ondorioz istripuak gerta daitezke nahiz eta zuhurtzia muturrera eraman. Horri gaineratu behar zaio berehalako laguntza sanitarioa edukitzeko zailtasuna, distantzia luzeengatik batzuetan eta klimatologia-baldintzengatik beste batzuetan.

Itsasontzia bizitokia eta lantokia da aldi berean; flotaren zati batean, lanaren eta aisiaren ingurune fisikoak bereizteko modurik ez dago. Gauzak horrela, itsasontziak talde-ezaugarri interaktibo bereziak ditu, eta hierarkia islatzen da bai lanean bai aisialdian. Bestetik, mugikortasun fisikoa itsasontziaren espaziora mugatzen da.

Gainera, denbora neurtzeko ez dira ohiko denbora-irizpideak erabiltzen, kontratuetan aldez aurretik ezarritakoak baizik: mareak, kontratuen iraupena eta abar. Zentzu horretan, itsas sektoreko (arrantza-sektoreko, batik bat) lanaren ezaugarrietako bat lanaldiaren iraupena da: arrantzaleen % 50,3k baino gehiagok 50 orduetik gora egiten du astean. Itsasoan lanaldiak luzeak izaten dira, aldizkakoak, eta atsedenaldiak, aldiz, eskasak. Gainera, arrantza egiteko aukera edozein unetan ager daitekeenez, planifikatzeko modurik ez dago, eta faktore fisiko eta psikosozial horiek guztiek eragina izan dezakete itsasoko langileen egoeran eta lan-giroan.

Argitu beharra dago sektorean gertatzen diren lan-istripu guzti-guztiak ez direla deklaritzen. Itsasontzian izaten diren amu-sastada, ebaki, kolpe eta erorketengatiko istripuak ez dira jakinarazten normalean, marinelek berek tratatzen dituztelako lanarekin jarraitu baino lehen. Horregatik, zaila da arrantza-jardueran gertatzen diren istripuei buruzko estatistika objektibo bat egitea.

Bestetik, beste kolektibo profesional batzuek, hala nola lonjetako langileek, saregileek, neskatilek, pakete-egileek eta abar, arrantza-flotako jardueretan esku hartzen dute portuko zeregin osagarrietan lagunduz, esaterako kargatzeko eta deskargatzeko, mantentzeko, sailkatzeko, zamatzeko eta paketatze lanetan eta abar, eta kopuru txikiak osatzen badituzte ere, jarduerari estu lotuta daude, baita jardueraren berezko arriskuei ere. Neurri handi batean emakumez osatutako kolektiboak dira.

3.2.2 Eraikuntza-sektorea

Krisiak sektorean duen inpaktua

Sektorea krisi sakona bizitzen ari da: 2008ko maiatzean sektoreak 62.000 langile biltzen zituen, eta 2014ko maiatzean, berriz, 31.000 bakarrik. Horrek esan nahi du altan emandako langile kopurua % 50 murriztu dela, eta zeuden enpresen % 25 desagertu dela.

Lantokietan prebentzioak oro har hobera egin duen arren, azkenaldian prebentzioaren alderdi batzuk lasaitu dira nolabait, zenbait arrazoi direla medio:

- Sektoreko enpresa-sarea desegin da, eta enpresa atomizatu berriak eta prebentzio-kulturarik gabeko bestelako eragileak ageri dira.
- Kontratazio eta lizitazioak beherantz.

Laneko arriskuen prebentzioa enpresetan integratzea

Obra txikietan laneko arriskuen prebentzioa ez da integratu. Enplegua suntsitu denez, kostuak doitu egin dira eta mikroenpresa eta langile autonomoak ugaldtu, eta horrela zaila da prebentzio-jarduera integratzea. Pertsona horiek kinka larrian daude, laneko egoera eta egoera pertsonal zailetatik ihes egin nahian, eta normalean ez dute ez prestakuntzarik ez gutxieneko enpresa-egiturarik.

Horren ondorioz, gero eta ohikoagoa da baimenik gabeko edota alta eman gabeko birgaitze-obra aurkitzea, inolako prebentzio-antolamendurik ez dutenak...

Azpitarratzekoa da prebentzioa eraikuntza-sektoreko enpresa txiki eta ertainetan integratzea oso zaila dela, sektorearen egitura dela-eta. Izan ere, autonomoek ez dute zertan laneko arriskuen prebentzioaren legeria bete, jarduera eta makinaren koordinazioan izan ezik. Hortaz, kontratatutako langilerik ez duten autonomoek prebentzio-printzipioak aplikatu behar dituzte bakarrik gainerako enpresaburuekin koordinatzeko eta darabiltzaten makinaren segurtasun-baldintzak betetzeko.

Azpikontratazioen baldintzak

Laneko segurtasuna eta osasuna, langileen gainerako eskubideak bezala, ezin dira urratu prezioan lehiatzeko premiaren ondorioz, ez obra publikoen lizitazioetan ez obra publiko edo pribatuen azpikontratazioetan.

Obra publikoen atala bereziki aipatzekoa da: Administrazioek sustatutako obretan lizitazioek behera egiteak badu eraginik proiektuak gauzatzean, eta gauzak horrela ez da erraza prebentzioaren eskura behar adina baliabide jartzea.

Prestakuntza eta informazioa

Langile gehienak eraikuntzako txartel profesionalaren jabe dira, eta 8 orduko gutxieneko prestakuntza eta lanbideen araberako 20 orduko prestakuntza espezifikoa jaso dute, erakuntzaren estatu-hitzarmenean jasotakoa.

Alabaina, batzuentzat prestakuntza ez da beharrezkoa eta lagungarria, formalismo hutsa baizik, laneratzeko betekizun berri bat alegia, eta sarritan langileek berek kudeatu beharrekoa kontratu bat lortzeko.

Teknologia berriak

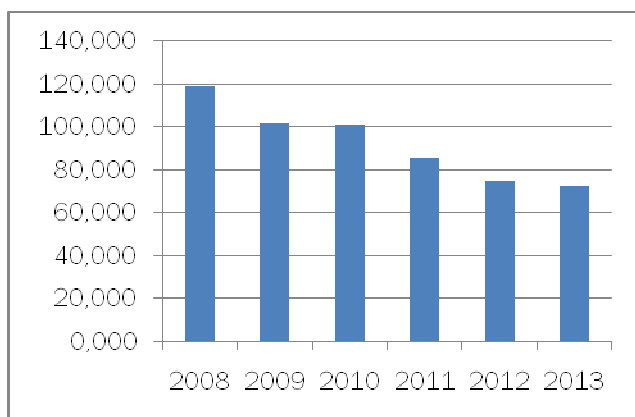
Azken urteetan teknologia berriei (segurtasun-baranda homologagarriak, babesgarri kolektiboen normalizazioa, segurtasun-sareak, zurkaizte bereziak, materialak kargatu eta deskargatzeko hegal-plataformak eta abar) buruzko araudia garatu da, baina ezarpen-maila txikia da oraindik ere obra ertain eta txikietan.

Istripu-tasaren bilakaera

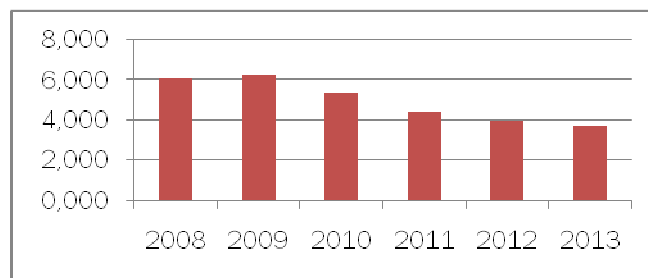
Intzidentzia-indizeek beheranzko joerari eusten diote, beste sektore batzuetan bezala.

Laneko istripuak bajarekin eraikuntza sektorean. Intzidentzia-indizea. EAE, 2008-2013 (Iturria: Osalan)

Lanaldian



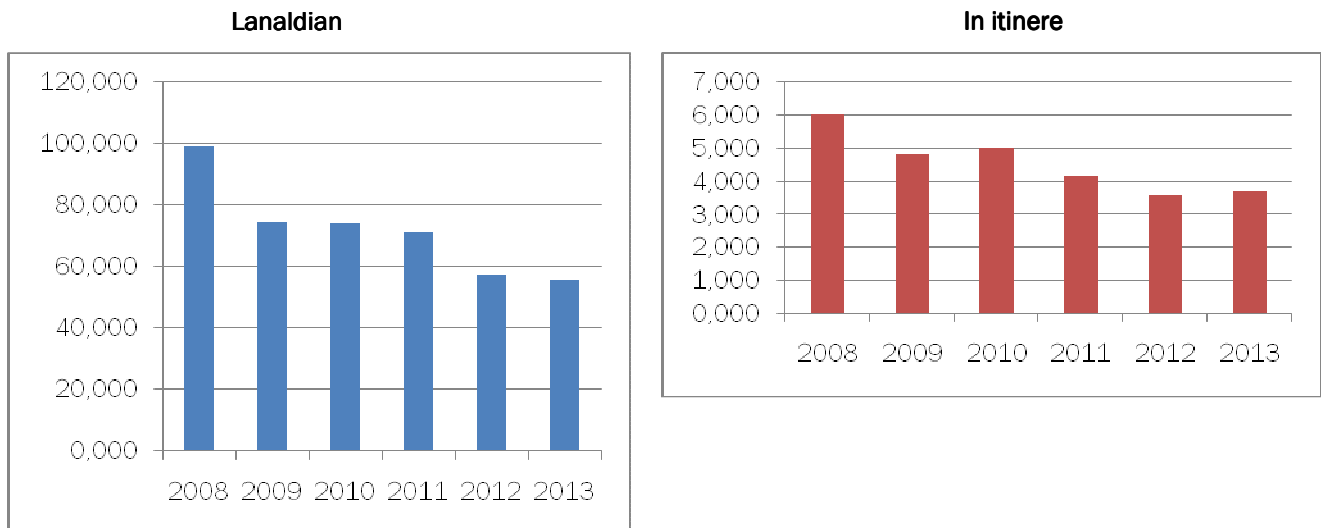
In itinere



3.2.3 Industria-sektorea

Industrian azken urteetan ezbehar-tasaren jaitsiera izan da joera orokorra, baina aldi berean beste inpresio bat sendotu da, ezbehar-tasaren eredu aldatzen ari delako: antza denez, makinetako segurtasun-istripuak gero eta gutxiago dira, eta gainesfortzuen, behartutako jarreraren eta kargak manipulatzeko lanen ondorio direnak, aldiz gero eta gehiago.

Laneko istripuak bajarekin industria sektorean. Intzidentzia-indizea. EAE, 2008-2013 (Iturria: Osalan)



Segurtasun-arloan, azken urteetan enpresek makinetan egindako inbertsioak, askotan produkzio-arrazoen ondorio izan badira ere, albo-efektu positibo bat izaten ari dira, arriskuen prebentzioa nabarmen hobetzen ari delako; krisiak berrikuntza horretan ere eragin du, baina efektu positibo horiek urte batzuetan iraungo dute oraindik. Nolanahi ere, makina-parke zaharrenaren arazoak bere horretan jarraitzen du, eta hori egokitzea nekeza eta garestia da. Nolanahi ere, makinak berriak izanik eta ongi ziurtatuta egonik ere, arriskuak eduki ditzakete, eta beraz arrisku horiek ebaluatu behar ditugu ezinbestean.

Makina berrien fabrikazioan eta merkaturatzean Administrazioak merkaturatzea zaintzen betetzen duen zeregina funtsezkoa da, globalizazioa eta deslokalizazioa nagusi diren agertoki honetan batik bat, non makinetako osagai jakin batzuk akastunak izaten diren, makinaren jatorrizko herrialdeetan kontrolak urriak izanik.

Industria-higienearen arloan, krisiaren ondorioak nabariagoak dira. Arrisku higienekiko esposizioa zehazteko neurketak garestiak izaten dira normalean, eta zaila da enpresek ardura hori beren gain hartzea beharrezko zehazkiarekin, areago kontuan hartzen badugu arrisku higienikoen osasunaren gainean duten ondorioak epe ertain-luzean nabarmentzen direla gehienetan. Kasu deigarrietan, silikosisia atzematean adibidez, enpresek arazoari heltzen diote normalean, alarma bati erantzunez bada ere.

Bestetik, nabarmentzekoa da gizartean sentibilizazioa gero eta handiagoa dela arrisku jakin batzuen aurrean, erradiazio ez-ionizatzaileen aurrean adibidez, eta horregatik aurreikustekoa da kezka hori lan-mundura zabaltzea.

Arrisku ergonomiko eta psikosozialei dagokienez, industriaren eremuan ez dira tratatzen normalean, azken horiek bereziki. Arrisku ergonomikoen ebaluazioak pixkana-pixkana hedatzen dira, premia objektiboan ondorioz agian, langileriaren zahartzearen ondorioz adibidez, baina arrisku psikosozialen identifikazio eta balioespenarekin ez da hori gertatzen.

Besteak beste, honako faktore hauek oztopatu eta motel ditzakete arrisku psikosozialen tratamendua:

- Azterlanetarako erabilitako tresnen konplexutasuna, estatistika-karga handia izanik ere ondoren neurriak diseinatzeko oso lagungarri ez direnak.
- Enpresek errezeloak dituzte langileak kudeatzeko eremuan neurriak hartzeko.
- Agian, langileen artean sortutako itxaropenak gehiegizkoak izaten dira sarri, edo gaizki bideratuak.
- Ondorioak ekintza sindikalaren planoan erabil ote daitezkeen beldurra.

Oro har esan dezakegu industria-sektorean laneko arriskuen prebentzioak bi abiadura desberdinetan egiten duela aurrera: enpresa handietan ezarpen-maila oso handia da, eta integrazioa gero eta handiagoa maila guztietan, sektorearen barruan esperientziak elkartrukatzen dira eta abar; enpresa txikiek, aldiz, prebentzio-jardueraren haritik datorren dokumentu-anabasari egin behar diote aurre, eta nekez lortzen dute horretan aurrera egitea

Nolanahi ere, aurreikuspenen arabera litekeena da datozen urteetan susperraldi ekonomikoa gertatzea, eta horregatik enpresek prest egon beharko lukete laneko arriskuen prebentzioari heltzeko egoera berri horretan.

3.2.4 Zerbitzu-sektorea

Zerbitzu-sektoreak askotariko azpisektore ugari biltzen ditu, Administrazio Publikoaren enpresa erraldoia barne, bere askotariko jarduera-eremu korapilatsu guztiekin (osasuna, hezkuntza, polizia, administrazio orokorra, toki- eta foru-administrazioak eta abar) eta hainbat enpresa publikorekin.

Argi dago sektore tradizionaletan langileen jarduera-aldaketa gertatu dela. Pixkana-pixkana zerbitzu sektorea langile gehiago irabazten ari da beste bi sektoreen kaltetan, eta bereziki industria-sektorearen kaltetan, Euskadiko enpresa-sareari betidanik estu lotuta egon dena.

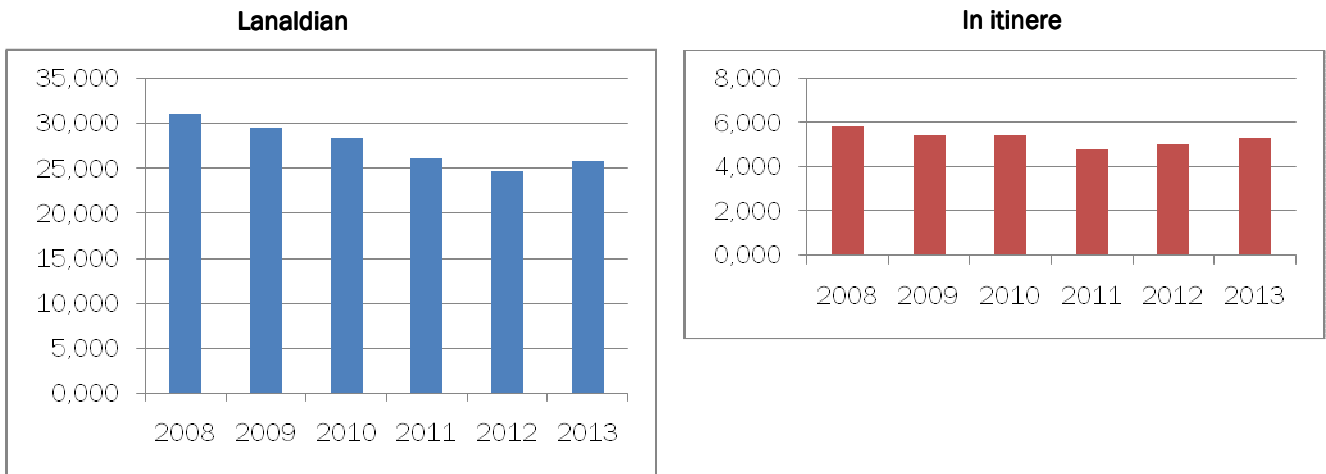
Krisiak gogor kolpatu ditu eraikuntza- eta industria-sektoreak, eta horren ondorioz, jarduera-aldaketak gertatu dira eta lan-kontzeptu berriak sortu dira. Haiekin batera, arrisku berri batzuk agertzen ari dira, eta ezer gutxi dakigu haien garapenaren, bilakaeraren eta tratamenduaren inguruan.

Jakina, sektorearen tipologia dela-eta (oso askotariko enpresak, jarduerari zein enplegatu kopuruari dagokienez), laneko arriskuen prebentzioan diharduten teknikariek oso prestakuntza berezia jaso behar dute, askotariko edukiekin, jakintza-arlo berriekin (ergonomikoak eta psikosozialak) eta teknikaz haratago doazen alderdiekin, hala nola portaera eta giza trebetasun eta harremanen kudeaketa.

Estatistika-datuek errealitate berri hori jartzen dute agerian: gaur egun zerbitzu-sektorean gertatzen dira istripu gehien balio absolututan, baina esan beharra dago istripu mota gehienek (gainesfortzuak, nahasmendu muskuluesketikoak) lesio-maila arintzat jotzen dela, eta horregatik litekeena da iraganean istripu horien berri oso gutxitan eman izana.

Azken urteetan, EAEn, laneko ezbeharren indizeek (istripuak lanaldian) honako bilakaera hau izan dute sektorean:

Laneko istripuak bajarekin zerbitzu sektorean. Intzidentzia-indizea. EAE, 2008-2013 *(Iturria: Osalan)*



Aldez aurretik adierazi dugunez, industria-sektorean enpresa handiek txikiak bultzatu egiten dituzte, baina zerbitzu-sektorean eragin hori ez da hain nabaria.

Nolanahi ere, arrisku horien intzidentzia gora doanez (esaterako, zenbait azterlanen arabera, Espainiako biztanleria aktiboaren % 15, gutxi gorabehera, jazarpen psikologikoaren biktima izan daiteke), arrisku horiek kontrolatzeko eta haiei eusteko kezka ere gero eta handiagoa da, enpresetan eta administrazioetan.

Bestetik, zenbait azpisektoretan kanpaina espezifikoak egin dituzte sektore-azterlanak egiteko, eta ondorio baikorrak eman dituzte aditzera: Aholkularitza-lan teknikoa azpisektore jakin batzuetan gauzatu da, eta azpisektore horietan bilakaera oso positiboa izan da, enpresaburuen konpromiso handiaren adierazgarri. Enpresaburuek gero eta gehiago dakite laneko arriskuen prebentzioaz, eta horri esker enpresa kudeatzeko sisteman eragiten duten ataletan (antolamendua, dokumentu-prozesua) hobekuntza nabari da, baita prebentzioaren beste zenbait ataletan ere, hala nola langileek jasotzen duten prestakuntza eta informazioan, espazio eta makinaren egokitzapen fisikoetan ... Nolanahi ere, badakigu ezinezkoa dela sektore honetan industria-jardura jakin batzuetan erabiliko genukeen mezua zabaltzea eta eskakizun-maila agintzea, eta beraz Administrazioaren jarduna neurtu beharra dago neurrigabeko jardunak saihesteko.

3.2.5 Administrazio Publikoa

Administrazio Publikoan hiru alderdi bereiz ditzakegu laneko arriskuen prebentzioari dagokionez:

- Langile publikoen enplegatzailea da
- Obra eta zerbitzuen kontratista da
- Azkenik, ikuskatzeko, kontrolatzeko eta aholku emateko eragilea ere bada

Enplegatzaileak diren heinean, administrazioek laneko arriskuen prebentzioa integratu behar dute beren jardura guztietan, beste edozein sektoretako enpresek bezala. Eremu horretan aurrera egin dugu, baina administrazioen artean alde handiak daude prebentzioaren ezarpen-mailari dagokionez: mutur batean toki-administrazio txikiak daude, non prebentzio-jardueran sakondu behar den; toki-korporazio handietan, berriz, egoera hobea da.

Erakunde Administrazioan (Eusko Jaurlaritzaren sailak eta erakunde autonomoak), laneko arriskuen prebentzioa 5 prebentzio-zerbitzu propiotan antolatzen da. Hortik ondorioztatzen da Administrazioak oraindik baduela zer egin administrazio publikoetan laneko arriskuen prebentzioa bermatzeko.

Obra eta zerbitzuen **kontratista** gisa, administrazioek garrantzi handiko zeregin eredugarri eta bultzatzailea bete dezakete oraindik ere, oraindik ezer gutxi garatu dena. Kontratazio publikorako laneko arriskuen prebentzioko betekizunak (balioesteko modukoak) ezartzeak, arlo horretan egindako hutsegite batengatik zehapen irmoa jaso ez izanaren eskakizunaz gain, eragin bultzatzaile argia izan lezake.

Ikuskatzeko, kontrolatzeko eta aholku emateko eragileak diren heinean, administrazioek zenbait erakunde osatzen dituzte zeregin hori betetzeko, herritarrek sarri askotan ezagutzen ez dituztenak: Lan Agintaritzak, Laneko Ikuskatzaileak, Agintaritza Sanitarioak, Ikuskatzaileak Medikoak, Osalanek, industria-segurtasunaren eskumeneko agintaritzak eta beste batzuek hainbat erantzukizun eta eginkizun hartzen dituzte beren gain, administratuari sarri ulergaitz egiten zaizkionak. Zentzu horretan, Osalan leihatila bakarra dela uste dute askok, nolabaiteko “marka-irudi” baten sorkuntzaren eta garrantziaren adierazgarri, eta hori ondo aztertu beharko litzateke.

Ikuskatzeko eta kontrolatzeko Administrazioaren zeregina argitu behar da: kontrolatzeak ez du esan nahi automatikoki zehatzea. Izan ere, Laneko Ikuskatzailearen jardueren % 8 baino gutxiago amaitzen da zehapen batekin; % 92 errekerimenduan geratzen da, edota bestelako ekintzetan.

Aholkularitza-lana eta kontrola bateragarri egin behar dira, baina laneko arriskuen prebentzioko oinarrizko araudiak ia 20 urte dauzka, eta hortaz haren berri ez izateak ez du balio hura ez betetzeko aitzaki gisa. Zenbait kasutan zehapena eraginkorra izan da, bide-segurtasunaren arloan adibidez.

Aipatzekoa da laneko segurtasunari eta osasunari buruzko legeria zabala eta korapilatsua dela, eta enpresa txikientzat betetzeko zaila. Zer eska daitekeen argi eta garbi zehaztu behar da, dagokion neurriarekin, ikuskapenak bitarteko bat –arriskuen ebaluazioa edukitzea adibidez– xede bihur ez dezan. Agintaritzek irizpide homogeneoak partekatu behar dituzte: non eta nola jardun behar den, gutxieneko betekizunak zein diren, zergatik zeha daitekeen eta abar,...

Administrazioaren prebentzio-jardueraren gaineko kontrolari dagokionez, gai hori argitzeke dago oraindik ere, eta lehenik eta behin Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea Euskal Administrazio Publikoari aplikatzeko Erregelamendu bat eduki beharko genuke, betebeharrak eta kontrol-tresnak zehazteko. Kontuan hartzekoa da Administrazioa enplegatzaile nagusia dela Zerbitzu-sektorean.

Azken batean, Gobernuak oraindik badu non jardun, ez bakarrik estrategia eta helburu argi batzuk ezarriz, baita ondoren lidergo argi bat betez ere. Zeharkako tratamendu integralen arloan baditugu zenbait aurrekari arrakastatsu batzuk, azken urteetan bide-segurtasunaren, genero-indarkeriaren eta emakume eta gizonen berdintasunaren arloetan egin diren jardunak adibidez, eta hortaz bideragarria litzateke tratamendu horiek laneko arriskuen prebentzioari aplikatzea.

Azken batean gizartea kontzientziatu beharko genuke, prebentzio-arloko ez-betetzeeen aurrean presioa igotzeko. Gizarteari jakinarazi behar zaio lan-ingurune batean laneko arriskuen prebentzioa oso aintzat hartzen bada, orduan gizarte- eta ekonomia-giroa ere oso aurreratua, bikaina izango dela; Administrazioak funtsezko zeregin eredugarria bete behar du horretan, eta eragile bultzatzailea izan behar du.

3.3 LANGILE KOLEKTIBOEN ARABERAKO AZTERKETA

Europar Batasuneko herrialdeetan demografia aldatzen ari da, biztanleria zahartzen ari delako eta jaiotze-tasa behera egiten ari delako. Gainera, emakumeak lan-merkatuan txertatzen ari dira, gero eta neurri handiagoan. Horren eta migrazioaren eta mundu globalizatuari lotutako beste fenomeno batzuen eraginez, aniztasuna handiagoa da biztanleria aktiboaren artean. Horregatik, langileen osieran izandako aldaketa horiei erantzuteko, besteak beste lantokien diseinua eta lanaren antolamendua egokitu beharko dira, eta horri lehenetsua eman beharko zaio datozen urteetan.

Gainera, emakumeek, etorkinek, langile gazte eta adinekoek eta desgaituek enplegu prekario eta ohiz kanpokoan dihardute neurri handiagoan, eta ezer gutxi dakigu haien arazoengatik, haien lanpostu eta lan-baldintzei buruzko informaziorik eta ikerketarik ez dagoelako.

Euskal Autonomia Erkidegoaren biztanleriaren eta fenomeno demografikoen proiektzioa 2013-2026 (Iturria: EUSTAT)

EAEko biztanleriaren etorkizuneko bilakaeran saldo negatiboak konbinatuko dira hazkunde demografikoaren bi osagaietan, hau da, naturalean eta migrazio-arlokoan. Biztanle-kopurua jaistearekin batera, adinaren arabera egituraren ere eraldaketa handiak izango dira. Belaunaldi-ordeztearen eta migrazio-saldoaren alderantzizkatzearen ondorioz, 2013tik 2026ra bitarte 35 urtetik 49 urtera bitarteko biztanleak 5 26 murriztuko dira, eta 50 urtetik 64 urtera bitartekoak, aldiz, % 9 igoko dira.

Piramidea zaharkitu da, beraz, eta laburpen gisa ondoriozta dezakegu proiektzioaren horizontean euskal biztanleen erdiak baino gehiago 50 urte edo gehiago edukiko dituela.

Biztanleria aktiboa

2013-2026 aldi osoan, lan-adinean, hau da, 16 urtetik 64 urtera bitarteko adinean, dagoen biztanleria % 13 jaitsiko da, gutxi gorabehera.

Gainera, etorkizuneko dinamika demografikoak garrantzizko ondorioak izango ditu lan-merkatuaren gainean, 16 urtetik 64 urtera bitarteko langileen kopuruak behera egitearekin batera haien barne-egitura zahartu egingo delako. Proiektatutako aldiaren amaieran, potentzialki aktiboa den biztanleriaren % 29 bakarrik izango da 35 urtetik beherakoa. Ordainean, 55 urtetik gorako pisu erlatiboa handituko da, 2013. urtean % 19,8 izatetik 2026an % 25,6 izatera.

Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleria potentzialki aktiboa urtarilaren 1ean, proiektzio-urtearen eta adin-taldearen arabera (milakoak). 2014-2026

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
20-34	352,2	335,4	320,0	306,6	295,6	286,4	279,7	274,6	271,2	269,8	270,2	272,5	275,6
35-49	533,7	528,0	520,9	513,0	503,4	493,2	481,5	469,2	455,5	440,6	425,8	410,0	394,0
50-64	449,4	455,0	460,3	465,7	469,9	473,2	476,8	479,6	482,3	483,8	484,8	485,5	486,6

Iturria: Eustat. Proiektzio demografikoak. 2026

3.3.1 Generoa

Azken 10 urteetan, emakumeen enplegu-tasek pixkana-pixkana gora egin dute Europa osoan (EB-27). Gizonen enplegu-tasak % 75ari eutsi zion 1990etik 2010era bitarte; emakumeen artean, berriz % 50etik % 63ra igo zen. Emakumeen lan-jardueraren gorakada hori EAEn ere nabari da.

Emakumeen okupazio-tasa (16 urtetik 64 urtera) 2003-2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EB 28	55,0	55,3	56,0	57,1	58,1	58,8	58,3	58,1	58,4	58,5	:
EB 27	55,0	55,4	56,1	57,2	58,2	58,9	58,4	58,2	58,4	58,6	:
Espainia	46,1	47,9	51,2	53,2	54,7	54,9	52,8	52,3	52,0	50,6	:
EAE	51,6	53,9	54,8	57,0	57,4	58,9	58,2	58,7	59,4	58,4	58,9

Iturria: EUROSTAT (2014-01-09) eta EUSTAT, Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta (BJA)

Lan-baldintzak EAEn

Okupatutako biztanleriaren lan-baldintzak aztertzean, lan-merkatuan oraindik ere nabari den bereizketa hartu behar da kontuan.

Adar-jardueren arabera, gizonak eraikuntza- eta industria-jardueretan dihardute neurri handiagoan. Aldiz, emakumeek honako eremu ekonomiko hauetan dihardute batik bat: arte-jardueretan, etxeko zerbitzuetan eta administrazio publikoaren lanpostuetan, nagusiki hezkuntzan, osasunean eta gizarte-zerbitzuetan, higiezinaren jardueretan eta beste zerbitzu batzuetan. Hala, 2011n Osakidetzan lan egiten zuten langile guztien % 75 emakumeak ziren. Administrazio Publikoaren eremuan emakumeak dira nagusi, eta langile guztien % 60 dira, gutxi gorabehera.

16 urteko eta gehiagoko biztanleria okupatua (milakoak), sektorearen eta sexuaren arabera. EAE. 2012

	GUZTIZKOA	EMAKUMEAK			GIZONAK		
	Abs.	Abs.	%h	%bv	Abs.	%h	%b
Guztira	875,3	408,7	46,7	100,0	466,6	53,3	100,0
Nekazaritza	11,4	3,9	34,2	1,0	7,5	65,8	1,6
Industria	183,5	38,6	21,0	9,4	144,9	79,0	31,1
Eraikuntza	53,3	4,9	9,2	1,2	48,4	90,8	10,4
Zerbitzuak	627,1	361,4	57,6	88,4	265,7	42,4	56,9

Iturria: EUSTAT. Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta (BJA)

Kontratu mota: kontratu mugagabea edo finkoa duten emakumeek ehuneko txikiagoa osatzen dute, eta horren arabera enpleguan behin-behinekotasun handiagoa nabari da emakumeen artean gizonen artean baino, nahiz eta horretan hobekuntza nabaria izan den azken urteetan. Nolanahi ere, 2012an kontraturik gabe edo mugagabeak edo aldi baterakoak bestelako kontratu batekin okupatutako biztanleria okupatuaren % 90 emakumeak dira.

Lanaldi motan ere desoreka nabari da emakumeen eta gizonen artean. Lanaldi partzialen emakumeak dira nagusi, argi eta garbi. 2012. urtean, Euskadin lanaldi partzialarekin okupatutako biztanleriaren % 82,4 emakumeak ziren, Estatuko batezbestekoaren (% 75,4) gainetik.

Baterako erantzukizuna, uztartzea, lanaldi bikoitza

Pertsonak mantentzeko ezinbesteko edo beharrezko jarduerak edo zereginak biltzen dituen lanean, bereziki etxea eta familia zaintzeko lanetan —ordaindu gabekoak, eta produkzio-jardueren artean kontabilizatzen ez direnak— desoreka handia dago generoen artean, baina egoera hobetzen ari da poliki-poliki.

Lana eta familia uztartzeko neurriak feminizatuta daude argi eta garbi, eta bereziki emakumeak izaten dira lanaldiak murrizten, etxekoak zaintzeko eszedentziak baliatzen edo lanaldi partzialak egiten dituztenak. Aztertutako datuek berresten dutenez, oro har familia eta lana uztartzeak ez du baterako erantzukizuna ekarri, eta uztarketa hori gauzatu da, batetik, zaintza-zerbitzu publiko edo pribatuetara joz, eta, bestetik, emakumeen lan-orduak murriztuz.

2010eko urtariletik ekainera bitarte egindako lan-baldintzei buruzko V. Europako inkestaren landa-lanak berretsi egiten du EBko kide diren herrialdeetako emakumeen laneko segurtasun eta osasuneko egoeraren inguruan deskribatutako agertokia.

2011ko lan-baldintzei buruzko VII. Inkesta nazionalaren emaitzak

Estatu espainoleko emakumeen laneko segurtasun eta osasunari buruzko egoerari dagokionez, 2011n bildutako datuetan oinarrituta, aldeak nabari dira enplegu-baldintzei eta lan motari dagokienez.

- Gizonen artean % 5,3k bakarrik dauka lanaldi partziala, baina emakumeen artean bost emakumetik batek baino gehiagok dauka lan-harreman hori (% 22,8).
- Gizon eta emakumeek lanpostu desberdinak okupatzen dituzte, eta bereizketa, okupazionala ez ezik, hierarkikoa ere bada.
- Gizonek batez beste emakumeek baino ordu gehiago sartzen dituzte, eta emakumeentzat normalagoa da lanaldi jarraituak egitea, baita larunbat, igande edo jaiegunetan jardutea ere. Gizonek, berriz txandaka jarduten dute gehiago, gaueko txandak barne.
- Lan-ordutegia gizarte- eta familia-konpromisoekin bateragarri egiteko, gizonek emakumek baino zailtasun gutxi batzuk gehiago daukate.

Arriskuen esposizioari dagokionez ere aldeak nabari dira gizonen eta emakumeen artean:

- Ehunekotan, gizonak emakumeak baino neurri handiagoan daude zarataren eta bibrazioen eraginpean.
- Agente kimikoen esposizioa ere handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino.
- Azpimarratzekoa da istripu-arriskuaren pertzepzioa desberdina dela sexuaren arabera: % 75,9 gizonentzat eta % 60 emakumeentzat, hurrenez hurren.
- Gizonek emakumeek baino gehiagotan mugitu behar dituzte karga astunak eta egin behar dituzte indar handiak, baina emakumeen proportzioa handiagoa da pertsonak mugitzeko lanetan.
- Nahasmendu muskulueskeletikoren bat duten emakumeen ehunekoa handiagoa da gizonena baino.
- Arrisku psikosozialeko faktoreen esposizioari dagokionez, emakumeen pertzepzioa, oro har, gizonena baino okerxeagoa da, nola esleitutako zereginaren kalitateari dagokionez hala lanaren emozio-eskakizunei, autonomiarik ezari edo erasoen eta diskriminazioen arriskuari dagokienez.

Prebentzio-jarduerari dagokienez, emakumeak gizonak baino okerrago daude: lanpostuko arriskuen azterlan espezifikoak eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazio- eta prestakuntza-jarduerak ohikoagoak dira gizonen artean emakumeen artean baino, eta azken urtean emakumeek gizonek baino neurri txikiagoan jaso dute osasun-azterketa egiteko eskaintza beren enpresaren edo zentroaren eskutik.

Ondorioz, emakumeen artean enplegu-tasa gora egiteak esan nahi du emakumeei berriaz eragiten dieten segurtasun eta osasuneko gaiei hobeto heldu behar diegula, langileek lanean zer arriskuri egin behar dieten aurre eta arrisku horiek gizon eta emakumeentzat zer arrisku dakarten kontuan hartuta.

3.3.2 Adineko langileak

EBko biztanleria zahartzen ari da: urtero bi milioi pertsona gehiago dauzkagu 60 urterekin edo gehiagorekin. Eurostaten proiektzioen arabera, EB-27n 55 urtetik 64 urtera bitarteko biztanleria aktiboa % 16 igoko da, gutxi gorabehera, 2010etik 2030era bitarte; gainerako adin-talde guztietan aldiz, beheranzko joera da nagusi. Aldaketa demografiko nabari horren ondorioz, biztanleria aktiboa ere zahartzen ari da.

Estatu Espainolean, Estatistika Institutu Nazionalak aurreikusi du 2020rako 54 urtetik gorakoen proportzioa egungo % 16tik % 36ra igoko dela. Bilakaera demografiko horrekin batera beste zenbait aldaketa gertatuko dira, esaterako, erretiro-adina atzeratuko da edo jarduera borondatez bertan behera uzteko pizgarri fiskalak edo Gizarte Segurantzarenak kenduko dira, eta horren guztiaren eraginez, adineko pertsonen proportzioak gora egingo du biztanleria aktiboan.

Hortaz gure erronka da adineko langileei denbora luzeagoan osasuntsu, aktibo eta produktibo jarraitzeko aukera ematea. Osasun-arazo luzeek eta gaixotasun kronikoek gora egiten dute adinarekin. 50 urtetik 64 urtera bitarteko gizon-emakumeen % 30ek, gutxi gorabehera, premiazko doikuntzak behar dute lanean osasun-arazoak direla medio, erretiro aurreratuaren eta laneko ezintasunaren arriskuak prebenitzeko. Osasun-arazo nagusiak nahasmendu muskuluesketikoekin eta buruko asaldurekin dute zerikusia. Herritarren artea osasuna eta ongizatea hobetzeko ahaleginak egiten ez baditugu, laster biztanleria landuna zahartuta egongo da, gaixotasun kronikoren batek jota.

Alabaina, adineko langileen artean gaixotze-tasak gora egin arren edo haien errekuiperatzeko ahalmenak pixkana-pixkana behera egin arren, langile horiek balio handiko ekarpenak egiten dituzte enpresarentzat: egiten jakitearen gordailuzainak dira. Enpresa batek langile trebatu ugari galduz gero, enpresa hori gaitasunik gabe gera daiteke, eta gainera jakintza langile gazteagoei transmititzeko ezinduta.

Jardun-politiken orientazioak

Argi dago laneko karrera luzatzeko aukerak, neurri handi batean, lantokien egokitzapenaren eta lanaren antolamenduaren mendean daudela. Gai horiei buruz gehiago ikertu behar da, baita laneko arrisku espezifikoen esposizioaren ondorioei buruz ere, zahartze normalaren ibilbideari dagokionez.

Frogatuta dago osasun-arazo arrunten prebalentziak adinarekin gora egiten duela, zahartzearen prozesu arrunt eta saihestezinaren ondorioz, baina horrek ez du zertan lana galarazi, eta ez da pertsona bat lanindarretik bazter uzteko arrazoi balioduna. Beharrezkoa da ingurune seguru eta osasungarria sortzea gero eta dibertsifikatuago dagoen biztanleria okupatuaren bitzita aktiboan zehar, eta prebentzioaren kultura bat sortzea funtsezkoa da hori lortzeko.

3.3.3 Desgaitasuna duten langileak

Desgaituek munduko gutxiengo handiena osatzen dute, desgaitasunaren intzidentziari buruz egin diren azken kalkuluei jarraiki. Osasunaren Mundu Erakundeak eta Munduko Bankuak batera argitaratutako deusgaitasunari buruzko mundu-txostenetik (2011) atera ditugu aurreikuspen horiek. Kalkulu horien arabera, munduko biztanleriaren ehuneko 15ek, hau da, mila milioi pertsonak, desgaitasunen bat daukate. Horietatik 785 milioitik 975 milioira bitarte lanerako adinean daude.

Desgaituek giza talentuaren egundoko iturria osatzen dute, oraindik ongi landu gabe dagoena. Talde gisa, ordea, behar baino gehiagotan baztertuta geratzen dira, gizartean eta lantokian.

Lanerako Nazioarteko Erakundeak honela definitzen ditu desgaituak: “ongi aitortutako gutxitze fisiko, sensorial, intelektual edo mental baten ondorioz lan egoki bat lortzeko, lanean berriz hasteko, lanari eusteko edo lanean aurrera egiteko aukerak nabarmen murriztuta dauzkaten pertsonak”. Eta egoera are zailagoa da desgaitasunak dauzkaten emakumeentzat.

Desgaituek gizartean eta lantokian parte hartzea eskubide-kontu bat da pertsonentzat, aniztasunaren eta enpresa-mozkinen kontu bat konpainientzat eta garapen sozioekonomikoaren kontu bat herrialdeentzat.

Enpresa gehienek etekinak lortu nahi dituzte, eta, enplegatzaileak diren heinean, laneko legeria eta araudiak betetzen dituzte, diskriminazioaren aurkako legeak edo enplegatu desgaituen kontratazioa sustatzen duten edo haien lan-eskubideak babesten dituzten legeak barne. Giza eskubideen eremuan, desgaituen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioak jasota daude nazioarteko hainbat arau eta konbentziotan, besteak beste Lanerako Nazioarteko Erakundearen berregokitze profesionalari eta enpleguari (pertsona baliaezinak) buruzko 159. Hitzarmenean eta diskriminazioari buruzko 111. Hitzarmenean (enplegua eta okupazioa).

Berrikiago, desgaituen eskubideei buruzko Nazio Batuen Konbentzioa atera da, eta horren arabera, Estatuak behartuta daude desgaituen gainerako langileekin berdintasunean lan egiteko eskubidea onartzera; desgaituei lan-ingurune irekia, inklusiboa eta irisgarria eskaintzea barne.

Desgaituen eskubideei buruzko Nazio Batuen Konbentzioa aplikatuz, aurreikustekoa da diskriminazioaren aurkako legeria eta desgaituentzako arrazoizko doikuntzak ohikoagoak eta juridikoki lotesleak izango direla. Nolanahi ere, lantokian aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzeko orientabideen premia duten enpresek Lanaren Nazioarteko Erakundearen gomendio praktikoen errepertorioa erabil dezakete lantokian desgaitasunak kudeatzeko, eta jardunbide egokien trukea ere sustatu behar da desgaituekin diharduten beste enpresa, aditu eta erakunde batzuetatik ikasteko.

Azpinarratzekoa da gaur egungo ekonomia globalean, biztanleria okupatuaren barnean desgaituak hartzeak abantaila esanguratsuak eskaintzen dituela enpresaren efizientzia, produktibitatea, lehiakortasuna eta arrakasta orokorra hobetzeko.

EAEen desgaituak lan-merkatuan integratzen ari dira pixkana-pixkana, eta hori kontuan hartzekoa da laneko arriskuak prebenitzeko estratergiei heltzeko.

Argi dago osasunak nabarmen baldintzatzen dituela lan-merkatuan parte hartzeko aukerak, eta zentzu horretan bitartekoak jarri behar dira istripuengatik, lan-gaixotasunengatik, edo, besterik gabe, adinarekin zerikusia duten edo ez duten gaixotasun kronikoengatik osasuna kaltetuta duten pertsonen lanean berriz txertatzeko bidea errazteko.

Prebentzio tertziarioa oso garrantzitsua da pertsona horiek birgaitzeko, berriz trebatzeko eta berriz laneratzeko. Langile gehiegik lan merkatutik kanpo geratzen dira denbora askoan osasun- edo desgaitasun-arazoaren ondorioz, lanerako gaitasunak murriztuta dauzkaten artean oso gutxi dira enpleguari eusten diotenak. Desgaitasunaren kostu ekonomikoa zama handia da une honetan finantza publikoetarako, eta hazkunde ekonomikoa oztopatzen du, benetako lan-eskaintza murrizten duen heinean. Baina kostu horri beste kostu sozial bat erantsi behar zaio, pertsona baldiodunak eta ekarpenak egiteko gogoia dutenak lan-merkatutik bazter geratzen direlako.

3.3.4 Langile migratzaileak

Azken hamarkadan, immigrazioaren mailak izugarri igo dira, hirugarren herrialdeetatik zen EB-27tik jende asko etorri da, eta horrenbestez jatorrizko herrialdean bizi ez direnen proportzioa nabarmen igo da.

Etorkin gehienak nahiko gazteak dira, eta horregatik neurri handi batean bultzatzen dute EB-27ko lanindarra. Aurreikustekoa da 2060rako EB-27ko biztanleria aktiboaren herenak atzerriko jatorria izango duela. Joera horien aurrean, ahaleginak egin behar ditugu etorkinei harrerako gizartea integratzen eta lan-merkatuaren laneskua izaten laguntzeko.

Ikuspegi@k: Gizarte Gaietako Behatokiak 2011ko otsailean **EAEko immigrazioaren egoera** aztertu zuten, eta horren arabera krisi ekonomikoak eragin handia du migrazio-fluxuen bilakaeran .

1998tik 2008ra arte —eta hedaturaz, gaur egun arte— doan aldiak, atzeritarren kopurua nabarmen igo zen gure ingurunean, ekonomiaren laneko premiek baldintzatuta neurri handi batean.

Hala, 1998. urtean, atzeritarren kopurua oso txikia zen EAEen eta estatuan. Zehazki, EAEen ehunekoa % 0,7 zen.

Gaur egungo egoera oso desberdina da, eta urte horretatik aurrera atzeritarren kopurua nabarmen igo da urtetik urtera; 12 urtean, atzeritarren kopurua bost milioitik gora igo da Espainian. Izan ere, hazkunde demografikoa prozesu horri esker gertatu da neurri handi batean, eta autonomia-erkidego batzuetan, migrazio-fluxurik izan ez balitz, gaur egungo saldoa negatiboa izango litzateke. Urrutira joan gabe EAEen horixe gertatu da. Bertakoen kopurua % 2,1 jaitsi da aldi horretan, eta biztanleriaren gorakada —% 3,8— iritsitako etorkinei esker gertatu da soil-soilik.

Atzerriko biztanleriaren urte arteko hazkunde erlatiboa EAEen eta Espainian. 1998-2010

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Espainia	637.08 5	17,6	23,4	48,4	44,3	34,7	13,9	22,9	11,1	9,1	16,6	7,2	1,8
EAE	15.198	10,5	25,9	29,8	40,0	28,2	20,2	23,2	17,4	15,2	19,1	13,2	4,9

Iturria: Ikuspegi@k

Krisi ekonomikoarekin batera, migrazio-fluxuen ohiz kanpoko eta egundoko gorakada hori amaitu da, eta 2011tik aurrera fluxu horiek moteldu egin dira. Fluxu horiek gero eta finkatuago daudenez, migrazio- eta harrera-politiketarik integrazio-politiketara pasatzea izango da erronka nagusietako bat.

Besteak beste, enplegua edo hezkuntza funtsezkoak izango dira epe labur eta ertainean, une honetan atzerritarrek lanean aurkitzen dituzten zailtasunak ahaztu gabe. Esate baterako, laneko arriskuen aurrean kalteberagoak dira, kontratuen behin-behinekotasunak, hizkuntza-mugek eta beste arrazoi batzuek prebentzio-jardueretako bidea zailtzen dietelako.

Beste estatu batzuetatik gurera lanera etortzen diren hainbat langileri jatorrizko tokietako lan- eta prebentzio-baldintzak aplikatzen zaizkie, sarritan hemen aplikatutakoak baino okerragoak direnak, eta kolektibo horri ere lagundu behar zaio.

Bestetik, gero eta gehiagotan ikusten dugu Euskadiko enpresetako langileak beste herrialde batzuetara doazela lanera, eta bertan laneko segurtasun eta osasuneko zenbait egoeratan geratzen direla. Hortaz, aholkularitza espezifikoa behar dute, hirugarren herrialdeetan langileen segurtasuna eta osasuna babesteko prebentzioari eta kudeaketari buruzko legeriari dagokionez.

3.4 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIO JARDUEREN KALITATEA

EAEko enpresetan garatutako prebentzio-ekintzaren kalitatea balioesteko, lehenik eta behin, arriskuen ebaluazioa aztertu behar da, oinarriko dokumentu horretan arriskuek identifikatuta eta balioetsita egon behar dutelako, hartara istripu-arriskua ezabatu edo murriztu ahal izateko. Osalanek garatzen duen landanean jasotako informazioaren arabera esan dezakegu EAEko ia enpresa guztiak dokumentu horren jabe direla.

Nolanahi ere argi geratu da arriskuen ebaluazioak orokorregiak direla, ongi zehaztu gabeak, eta mota guztietako arrisku eta egoerak hartzen dituztela aintzat tartean egon litezkeen erantzukizun guztiak betetzeko. Enpresa guztietarako neurri komunak bildumak dira, oso zabalak, ez oso praktikoak eta enpresaburu eta prebentzio-delegatuentzat aplikatzeko zailak. Orokorregiak direnez, askotan ezinezkoa da prebentzio-neurriak planifikatzea, eta beraz ezin dute helburua bete, eta langileen osasuna berariaz zaintzeko aukerarik ere ez dute ematen.

Arriskuen ebaluazioa prebentzioaren oinarria da enpresan, eta horregatik hura hobetzen ahalegindu behar dugu. Arriskuen ebaluazioek bete beharreko gutxienezko buruzko irizpideak ezarri behar dira, eragile guztiek ezagutu eta partekatu behar dituztenak.

3.4.1 Segurtasun-arriskuak

Jakina denez, gehienetan segurtasunaren ondoriozko arriskuak izaten dira lan-istripu bat ekartzen edo ekar dezaketenak. Agian horregatik, beste batzuk baino ezagunagoak dira enpresa eta langileentzat. Hortaz, esan dezakegu arriskuen ebaluazioetan, laneko segurtasunarekin zerikusia duena dela identifikatutako arriskuen zerrenda ohikoena, arrisku higieniko, ergonomiko eta psikosozialen tratamendua askoz txikiagoa izanik.

Alabaina, ebaluazioak oso orokorrak izaten dira normalean, eta lan-ekipamenduetako baldintza materialak ez dituzte sakonetik aztertzen, ezta zereginetan aritzeko baldintza espezifikoak ere. Adibidez:

- Askotan lan-ekipamendu zehatzak ez dira identifikatzen. Oro har tratatzen dira, haien funtzionamendua, fabrikazio-urtea, tamaina, eredia, kontserbazio-egoera edo produkzio-ezaugarriak edozein izanik ere, eta arrisku jakin batzuk automatikoki esleituta.
- Gutxitan zehazten dira benetako lantokian egindako jarduerarako lan-fase zehatzak. Hala, zereginari edo lanpostuari lotutako arrisku espezifikoak ez dira aintzat hartzen.
- Produkzioarekin zerikusirik ez duten lanak normalean ez dira ebaluatzen, esaterako mantentzeko, konpontzeko, muntatzeko eta desmuntatzeko lanak eta abar.

Horren ondorioz, askotan proposatzen diren prebentzio-neurriak oso orokorrak dira, eta horregatik planifikatzeko eta heltzeko zailak, abiarazi beharreko ekintzak ez dituztelako zehazten.

Planteamendu horien haritik neurri orokorren bilduma zabalak sortzen dira sarri, jardunbide egokien antzerakoak, eta hortik ebaluazio korapilatsuak eratortzen dira, benetako xedearen ikuspegitik baliagarri ez direnak; izan ere, enpresaburuari benetan atzemandako arriskuen berri ematea eta hartu beharreko neurri onenak proposatzea, horrexek behar du azken helburua. Prebentzio-jardueraren plangintza, eta, zehazki, segurtasunarekin zerikusia duena, estu lotuta dago arriskuen ebaluazioarekin Detektatuta badaude soilik eraman daitezke aurrera prebentzio- eta hobekuntza-ekintzak.

Enpresak badu beste tresnarik segurtasun-baldintzak hobetzeko; istripuak ikertu egin ditzake, esaterako. EAEko enpresa ia guztiek argi daukate istripu larriak, oso larriak, hilgarriak eta biktima asko dauzkatenak nahitaez ikertu behar dituztela, eta hala egiten dute besteren prebentzio-zerbitzuekin sinatutako jarduerak.

hitzarmenetan hala jasotzen delako normalean. Istripu arinak ere ahalegin eta sistematikotasun bereberekin ikertu beharko lirateke. Izan ere, alderdi hori anbiguotasunez jaso ohi da jarduerahitzarmenetan.

Azkenik, ikerketa kopurua askoz txikiagoa da lesiorik ekarri ez duten istripuez ari garenean, eta prebentzio-jardueraz bitarteko propioekin arduratzen diren enpresetan ikertzen da soilik, ikerketa horiei esker hutsegiteak eta hobetzeko aukerak atzeman ditzaketela uste baitute.

3.4.2 Higiene-arriskuak

Langileen osasunerako kalteak laneko istripuen edo lanarekin lotutako gaixotasunen (kasu jakin batzuetan, gaixotasun profesionaltzat jotzen dira) ondorioz gerta daitezke. Arriskutik istripua etortzen da batzuetan, eta hortik kalteak. Hori guztia berehala gertatzen da, eta horregatik laneko istripua deigarria da, laneko jarduerari estu lotua. Alabaina, lanarekin zerikusia duten gaixotasunek batzuetan denbora asko behar izaten dute nabarmentzeko, eta batzuetan agertzen dira lanarekin inolako harremanik izan gabe; horregatik, lanak eragindako kalte horiei arreta txikiagoa eskaintzen zaie.

Jatorri desberdina izanagatik, lanarekin zerikusia duten gaixotasun asko agente kimikoei lotzen zaie. Aurreko Estrategiaren esparruan zenbait kanpaina egin ziren produktu kimiko jakin batzuei begira, EAEko langileen esposizio-mailaren berri izateko eta sektore horietan lan-baldintzak hobetzeko prebentzio-neurriak proposatzeko: zur-hautsa aroztegietan, silizea marmoldegietan, irinak okindegietan eta abar. Gaur egun, jardun-ildo horri jarraiki, kanpaina berriak jarri dira abian beste sektore batzuetan (kromoa-VI metalak estaltzeko prozesuetan eta abar).

EAEko besteren prebentzio-zerbitzuek egindako higiene-ebaluazioei buruz Osalanek egindako azterlanek aditzera eman dutenez, arrisku horiek oro har ebaluatzen dira edo bestela ez dira ebaluatzen; produktu kimikoen erabilera onartuta dagoen enpresetan ere, arriskua ez da balioesten edo "txikitat" jotzen da.

Substantzia eta prestakin kimikoen gizakiengan eragin ditzaketen ondorioen garrantzia berriz ere agerian geratzen da REACH eta CLP erregelamenduetan, ingurumena eta osasuna babestu beharra argi eta garbi aipatzen delako. Erregelamendu horren arabera, agente kimiko jakin batzuen erabilera nahitaez baimendu, murriztu edo debekatu behar da. REACH erregelamenduaren helburuetako bat arrisku handiko substantziak ordezte da.

Estatu Espainolean Erregelamendu hori ezartzeko eskumena Osasun eta Ingurumen Ministerioarena da, baina agente arriskutsuen kasuetan fabrikatzaileak nahitaez eman behar duen informazioaren zati handi batek lan-munduekin du zerikusia, eta argi dago erregelamendu hori betetzeak ez duela esan nahi laneko legeria bete gabe utz daitekeenik, Erregelamenduan bertan jasota dagoenez. REACH erregelamenduari dagokionez, sail arteko mahai bat sortu zen Eusko Jaurlaritzan, baina oraindik ez dabil bete-betean lanean.

Gaur egun gero eta garrantzi handiagoa ematen zaio laneko multiesposizio higienikoari; langileak zenbait higiene-agenteren eraginpean egoten dira, aldi berean edo segidan, eta horren eraginez, gaixotasun profesionalak azkarrago ager daitezke, edo organismoarekiko elkarreraginez.

Arrisku berri bat sortu da, eta ezer gutxi dakigu horren inguruan: nanopartikulak. Oraindik zaila da jakitea zenbat enpresa eta langile erabiltzen ari diren teknologia horiek, berrikuntzari lotuta daudelako, gizarteak haien aurkako jarrerak ager ditzakeelako eta abar. Beste herrialde batzuetan, horrelako produktuekin diharduten enpresak erregistratu behar dira.

Agente fisikoak eta biologikoak ere ezin ditugu ahaztu, oro har ezer gutxi aztertzen direnak. Zarata da gehien aztertu direnetako bat, baina prebentzio-neurriak garestiak izaten dira sarri, eta gainera zenbait sektoretan sustraitua dago zarata lanaren berezko ezaugarrietako bat delako ideia. Espektro elektromagnetikoari buruzko kezka gero eta handiagoa da, osasunean ondorioak izan ditzakeelako; batzuetan zalantzan jar litezke, baina beste batzuetan frogatuta daude. Bestetik, arrisku biologikoa

jarduera zehatz jakin batzuekin lotzen da batik bat, baina zalantzazko atal batzuk ere badauzka, ondo landu beharrekoak.

Azkenik, ingurumen-baldintzak (tenperatura, hezetasuna, barneko airearen kalitatea), agente fisiko, kimiko eta biologikoei lotuta egonik, hainbat arazoren sorburuan daude; alabaina, arazo horiek ez dira oso larriak, eta, oro har, lanpostuaren baldintza ergonomikoen barruan hartzen dira.

3.4.3 Arrisku ergonomikoak

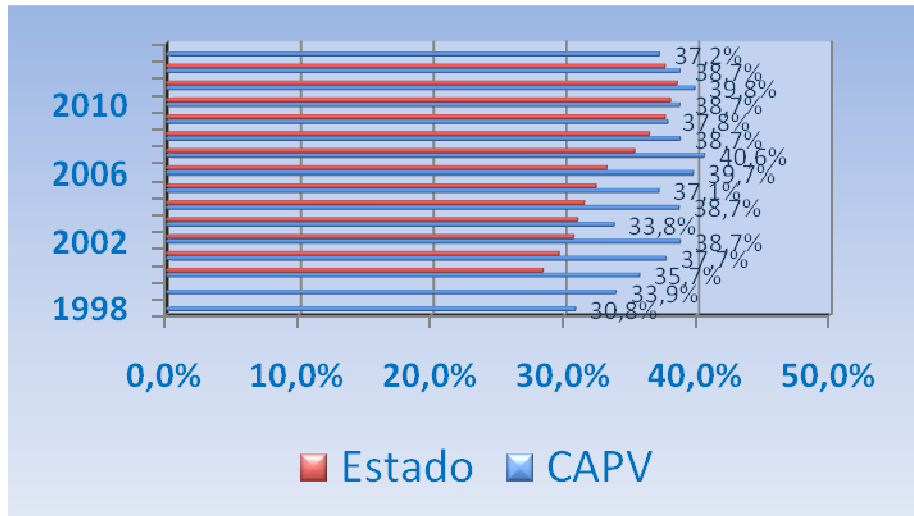
Ergonomiaren definizioak ugariak dira, baina lanaren mundura etorritz, laneko ergonomia lana pertsonari ezin hobeto egokitzea izango litzateke, ikuspegi psikotik zein fisikotik begiratuta. Horregatik, prebentzio-diziplina hori mistoa da, eta pertsonaren bi eremuak hartzen ditu aintzat, psikikoa eta fisikoa, eta, bere osotasunean, laneko ergonomia eta psikosoziologia esaten zaio.

Hasiera batean, ergonomia produktibitateari lotu zitzaion prebentzioari baino gehiago. Pertsonen lana ahalik eta gehien egokitzea zuen helburutzat, lan hori eramangarriago, eta, batez ere, produktiboago egiteko, langileari ahalik eta kalterik txikiena eragiteko moduan. Oinarrizko kontzeptu hori azkar-azkar ezarri zuten XX. mendearen hasierako produkzio-kate konplexuetan, eta harrezkero oso kontuan hartu da muntaketa-makinen diseinuetan, makinak pertsonari egokitzearen helburuarekin. Horrela, “human engineering” sortu zen. Denborarekin konturatu ziren kontzeptu “ergonomiko” horiek produkzio-prozesuetan kontuan hartuz gero, gehiago produzitzeaz gain, pertsonak gainkarga gutxiago jasaten zituztela lanaren eraginez, eta beraz gutxiagotan lesionatzen zirela.

Laneko ergonomia eta psikosoziologia laneko arriskuen prebentzioaren oinarrizko lau diziplinetako bat da, segurtasunarekin, industria-higienearekin eta laneko medikuntzarekin batera. Betidanik, lan-ingurunekeo segurtasun-politikei arreta handiagoa eskaini zaie gainerako prebentzio-espezialitateei baino. Egoera hori logikoa izan liteke oso industrializatuta dauden lan-agertokietan, Euskadin adibidez, non laneko istripuak etengabe gertatzen ziren.

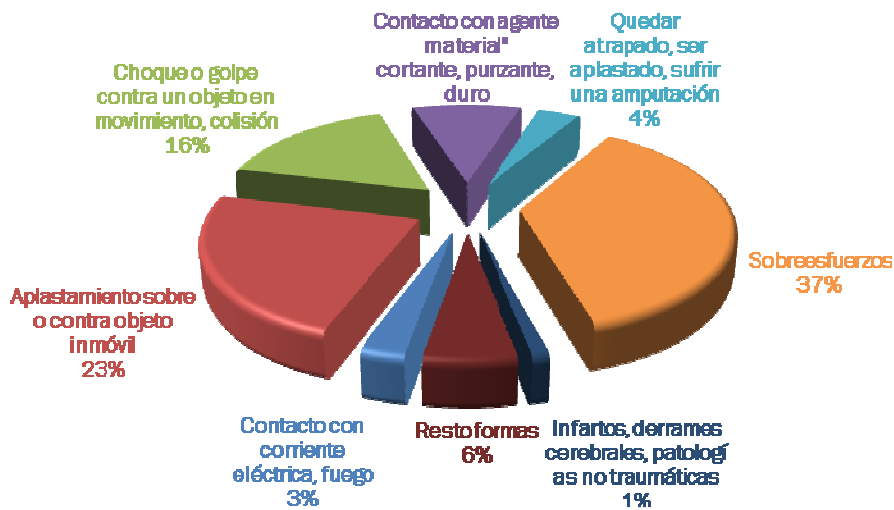
Zorionez gauzak aldatu dira, eta datuek argi eta garbi erakusten digute EAEn laneko istripuen intzidentzia-indizeak beheranzko joera argia izan duela 2000. urtetik aurrera. Horri erantsi behar zaio laneko istripu gehienak nahasmendu muskuluesketikoak direla, gaitzesfuetuen ondoriozkoak batik bat, eta ergonomiak egundoko garrantzia du prebentzio-agertoki horretan.

Gainefortzuen ondoriozko laneko istripuen ehunekoa EAEn, Estatuari dagokionez

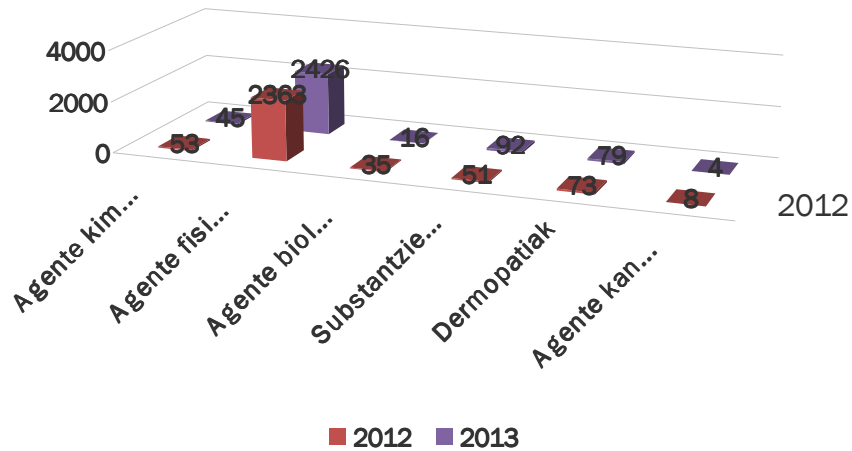


Aurreko grafikoan ikusten dugunez, gainefortzuetatik laneko istripuek etengabe gora egin dute urteek aurrera egin ahala, 1998. urteko % 30 pasatxotik 2011. urteko % ia 40raino, nahiz eta azken bi urteetan % 37,2ra jaitsi den EAeko laneko istripu gutzietan.

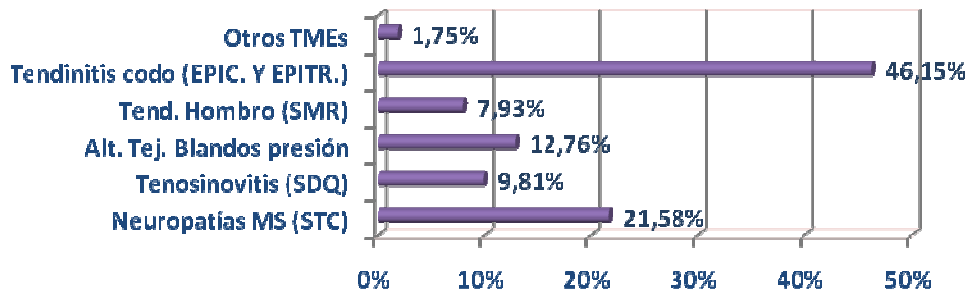
Laneko istripuen arrazoiei dagokienez, gainefortzuak laneko istripu guztien % 37 izan dira 2013an, eta zapalketak (% 23) eta txoke edo kolpeak (% 16) gutxiagotan gertatu dira.



Gaixotasun profesionalei dagokienez, nahasmendu muskuluesketikoak ere CEPROSS sisteman erregistratutako deklarazio-sailkapenaren buruan daude. Beheko grafikoan 2013ko egoera ikus dezakegu, 2012. urtekoaren aldean. Nahasmendu muskuluesketikoen ondoriozko gaixotasunak agente fisikoen taldearen barruan daude, ikus dezakegunez, gaixotasun profesionalen gehiengo osatzen dutenak.



Nahasmendu muskuluesketikoen Euskadiko egoerari buruzko datuekin amaitzeko, beheko grafikoan nahasmendu muskuluesketiko mota desberdinak ikusiko ditugu, gaixotasun profesional gisa hartuta eta patologien arabera sailkatuta:



Argi dago ukondoko tendinopatiak direla prebalentzia handiena dutenak (% 41,15), eta jarraian neuropatiak (% 21,58). Ebidentzia zientifikoak eta esposizio-arriskua zehazteak aditzera ematen digutenez, nahasmendu muskuloesketikoen eragindako gaixotasun profesionalak dira, bereziki laneko mugimendu errepikakorrek zerikusia dutenak. Hortaz, Ergonomiaren prebentzio-eremuko laneko arriskuaz ari gara.

Eurobarometroak Europan egin berri duen inkesta baten arabera, langileek uste dute arrisku ergonomikoak (mugimendu errepikakorrak, behartutako jarrera jarraituak eta kargak manipulatzeko) direla bigarren arrisku profesional nagusia, estresaren ondoren. Oso gai garrantzitsua da, eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Nazionala agindu parlamentario bat garatzen ari da arazo horri lotuta.

Beste ikuspegi batetik, EAEn profesional eta aditu bikainak dauzkagu laneko segurtasunaren diziplinan, eta batzuk espezializatuta daude arlo eta sektore espezifikoetan. Industria-higienearen arloan ere adituak aurki ditzakegu, nola landa-higienean hala higiene analitikoan, eremu horretan azterlanak eta ikerlanak egiteko eta prebentzionista berriei prestakuntza tekniko egokia eskaintzeko gauza direnak. Alabaina, tamalez Euskadin urriak dira ergonomian edo laneko psikosoziologian aditutako profesionalak, eta diziplina horri buruzko prestakuntza jaso nahi duenak gure erkidegotik kanpora joan behar du.

3.4.4 Arrisku psikosozialak

Euskal Autonomia Erkidegoan arrisku psikosozialen prebentzioa hastapenetan dago, eta enpresa gutxi batzuek bakarrik hasi dute arrisku psikosozialak ebaluatzeko prozesua, EAEko arrisku psikosozialen maparen emaitzen arabera. Oro har, enpresaren antolamendu-egoerari buruzko diagnostikoa egin dute bakarrik, eta gehienek ez dituzte oraindik garatu eta aplikatu langileen osasunari kalterik ez eragiteko prebentzio-neurriak, hori prozesuaren funtsezko zatia izanik.

Lege-betebeharrak betetzea da ebaluazioak egiteko ia motibazio bakarra, eta horregatik tresna horiek ez dira gauza arriskuak benetan prebenitzeko; prebentzio-neurriak zehaztu gabe daudenez eta jarraipenik eta kontrolik egiten ez denez, aldez aurreko lanak ez du prebentzio-emaitza positiborik, eta amaitzeke geratzen da.

Lan-munduan **sentsibilizazio**-maila txikia da oraindik ere. Arrisku psikosozialen inguruan ezjakintasuna eta informaziorik eza dira nagusi, eta hori gutxi balitz, kontzeptua gaizki ulertzen da sarri. Desinformazio horren harira, enpresaburuak eta langileak gaia aztertzeke beldurrez egon ohi dira. Horregatik, gatazka mota desberdinak ez dira berehala konpontzen, eta batzuetan enkistatu ere egiten dira, inplikatuentzat prozesu luze eta nekagarri bihurtuta.

Prebentzio-diziplina horretara **oso giza baliabide gutxi** bideratzen dira, ibilbide historikoa luzeagoa dutenez finkatuago daude gainerako espezialitateen aldean. Gainera, bakarka lan egiten da, eta behar-beharrezkoa da espezialitate horretan diharduten eragileak koordinatzea, esperientzien trukea errazteko eta baterako jarduna biderkatzeke.

Diziplinak baditu bere indarrak eta alderdi positiboak. Izan ere, gaur egun **hainbat tresna daude eskuragarri**, hala nola antolamendu-arriskuaren ebaluazioak, laneko indarkeriaren aurkako prozedurak, jardunbide egokien deklarazioak eta abar, eta haiek aplikatzea gero eta errazagoa da.

Halaber, Administrazioan eta enpresa pribatu txikiagoetan zenbaitek laneko indarkeriaren aurkako ebaluazio eta protokoloak erabili dituzte, eta esperientzia horiek lagungarri izan daitezke beste sektore batzuetako enpresa txikiagoak bultzatzeko.

Halaber, EAEtik kanpo, nazioartean gero eta nabariagoa da arrisku psikosozialen prebentzioa espezialitate berezia, beharrezkoa eta efikaza dela langileen osasuna defendatzeko.

3.4.5 Osasunaren zaintza

2012tik 2013ra bitarte Osalanek kanpaina bat antolatu zuen EAEko enpresetan garatutako laneko arriskuak prebenitzeko jardueren kalitatearen berri izateko, eta langileen osasunaren zaintzari buruzko azterketatik ondorioztatu zenez, **langileen osasunaren zaintza** ez da espezifikoa langileen arriskueterako. Dirudenez arrazoiak honako hauek dira:

- Enpresaburu eta langileek ez dakite osasunaren zaintza zer den laneko arriskuak prebenitzeko diziplina gisa. Hortaz, enpresaburu eta langileek miaketa “konbentzionaletan” oinarritutako azterketa medikoa egiten dute, osasunaren zaintzako jarduna besteren prebentzio-zerbitzuen esku utzita, eta ez dute ezer egiten interesdunei komeniko litzaiekeen osasunaren zaintza ulertarazteko eta onarrarazteko.
- Koordinazio urria prebentzio-zerbitzuetako arlo tekniko eta medikoen artean, bereziki entitate espezializatuak espezialitate teknikoen eta medikuntzaren ardura hartzen ez duenean.
- Arrisku-ebaluazioetan eta arrisku higieniko, ergonomiko eta psikosozialen ebaluazio espezifikotan lanpostuak ez dira zehatz-mehatz deskribatzen, eta, horren ondorioz, inplikaturako sanitarioek ez

dakite laneko zer faktore izan daitezkeen osasunerako kaltegarri, osasunaren zaintza indibidual eta kolektiboaren bitartez atzeman litezkeenak.

- Medikuek gutxitan egoten dira lantokietan, eta protokoloak esleitzeko ardura egitura zentralena da, eta ez azterketak egiteko ardura duten medikuenak. Horregatik, enpresako langileen osasunaren zaintza noren ardura den ez da argi geratzen, eta zailagoa da sanitarioek horren berri izatea.
- Prezioen eskaintzak baldintzatu egiten du osasunaren zaintzaren prebentzio-jarduera, eta horrek arriskuan jartzen du hura beharrezko kalitate eta dedikazioarekin egitea.

Deskribatutako egoeraren ondorio negatiboetako bat da besteren prebentzio-zerbitzuetako baliabideak erabili ohi direla laneko arriskuekin zerikusirik ez duten azterketa medikoak eta osasun-alderdi orokorrei buruzko txostenak egiteko, beste prebentzio-jarduera batzuetarako denbora kenduta.

Laneko segurtasunaren zaintzaren estaldurari dagokionez, sarritan zaila izaten da estalitako langile kopurua zehaztea, plantillaren mugikortasuna dela-eta (aldi baterako kontratu oso laburrak, etenkakoak eta abar) enpresaburuaren arabera.

Osasun-arrazoiengatik absentzien aurreko jardunari dagokionez, besteren prebentzio-zerbitzuetako sanitarioek ez dute haien berri. Absentzia horiek jakinarazteko prozedurarik ez da ezartzen normalean, eta enpresaburuak ere ez daki komunikazio hori egin behar duenik, nahiz eta aztertutako ia hitzarmen guztietan betebeharrak hori jasota dagoen. Informaziorik ezaren ondorioz, gai horretan gaizki-ulertuak izaten dira sarri, eta hainbatek uste dute komunikazio horren xedea aldi baterako ezintasuneko kontrola egitea dela prebentzio-zerbitzuaren eskutik.

Gaixotasun profesionalen ikerketari dagokionez, dirudienez prebentzio-zerbitzuaren osasun-arloak ez du enpresako gaixotasun profesionalen berri, eta beraz haiei buruzko ikerketa ohiz kanpokoa da guztiz. Gainera, oro har ez da dokumentu bat ere egiten zaintza indibidualean atzemandakoa lan-baldintzekin lotzeko.

Laneko segurtasunaren zaintzarako gidak, protokoloak eta beste tresna batzuk egitea

Laneko segurtasunaren zaintza ezartzen da langilea arrisku jakin batzuen eraginpean egoteak osasunean izan ditzakeen eraginak zein diren jakiteko, eta, horrela, eragin horiek saihesteko edo arintzeko prebentzio-neurriak ezartzeko.

Protokoloek laneko medikuntzaren profesionalak gidatzen dituzte arrisku horien eraginpean dauden langileekin egin beharrezko jardunei dagokienez, jardunbide klinikoa homogeneizatuz, haren aldakortasuna murriztuz eta haren kalitatezko erreferentzia bihurtuz.

Eremu horretan, Eusko Jaurlaritzaren estrategiak honako bi ardatz hauen garapena ekarri behar du berekin:

- langileen osasunaren zaintzaren espezifikotasuna, aldeztu aurretik hizpide hartu duguna,
- zaintza hori aurrera eramateko tresnen kalitatea.

Osalanek batari eta besteari ekin die azkenaldian, eta, bere eginkizunak betetz, zenbait protokolo egin ditu zaratari, silikosiari, irin-hautsaren eraginpean jarritako langileen asmari eta zur-hautsaren eraginpean daudenen sudur-barrunbeen eta seno parnasalen adenokartzinomari dagokienez, eskuragarri dauzkagun ebidentzia onenetan oinarrituta. Horri esker eta egindako zabalkunde-lan eskergari esker, EAE tresna horiek egiteko abangoardian dago une honetan, berritzeko gaitasuna erakusten duelarik eta Osalan erreferentzia bat izanik.

Gidak garatzeko lan-ildo estrategikoa ere abian jarri da eta indartu egin behar da, dagoeneko eginda dauden osasunaren zaintzako protokoloak oinarritzat hartuta, arrantza-sektoreko osasunaren zaintzako gida adibidez, gure ekonomiaren sektore garrantzitsu horri heldu diona. Lanpostuak deskribatzeko eta arriskuak identifikatu eta ebaluatzeko eredu oso bat eskaintzen du lan horrek, eta prebentzio-neurri egokiak non eta nola ezarri behar diren berehala atzemandako aukera ematen du.

3.4.6 Laneko arriskuen prebentzioko eragile profesionalak

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiak aukera ematen die enpresei beren prebentzio-baliabideak zenbait modutara antolatzeko; enpresaburuak berak bere gain hartuz (gehienez 25 langile dituzten enpresa txikietan, eta betiere baldintza jakin batzuetan), langileak izendatuz edo prebentzio-zerbitzu batera joz (propioa, mankomunatua edo besterena).

EUSTATen jarduera ekonomikoen direktorioaren datuen arabera, 2014ko urtarrilaren 30ean EAEn 179.285 establezimendu zeuden guztira, 855.093 enplegaturekin. Enpresa horien % 96k baino gehiagok 25 langile baino gutxiago dauzka (langileen % 47tik gora okupatzen du), eta haietako askotan enpresaburuak bere gain har litzake prebentzio-jarduera horiek guztiak.

Prebentzio-antolamenduko modalitate horrek ez du baimenik edo egiaztapenik behar administrazioaren eskutik, eta beraz ezin dakigu jakin zehazki zenbateraino ezarri den, zeharkako iturrien bitartez ez bada.

Bestetik, EAEko laneko arriskuen prebentzioko eta osasuneko lanbide arteko akordioa betez (17. EHAA, 1998ko urtarrilaren 27koa), enpresek Osalani ematen diote hautatutako antolamendu motaren berri. Enpresa guztiek betebeharrak hori betetzen ez dutenez, ezinezkoa zaigu datu guzti-guztiak eskura izatea, baina 2010etik 2014ra bitarte prebentzio-antolamenduko modalitatearen berri eman duten 4.619 enpresetatik 3.733 enpresak (% 80) besteren prebentzio zerbitzua hautatu dute.

Laneko arriskuen prebentzioko jarduera esternalizatzeko ereduak nagusi izaten jarraitzen du beraz, eta horren ondorioz prebentzio-prozesua merkatuko aldagaien eraginpean geratzen da, prezioari dagokionez batik bat. Eredu hori epe luzera aldatzeko ahaleginak egin beharko genituzke, poliki-poliki enpresek prebentzioaren ardura har dezaten baliabide propioak erabiliz, Europar Batasuneko beste herrialde batzuen ildo beretik.

Prebentzio-zerbitzuen estaldurari buruzko datuak

Jarraian, EAEko langileen **osasunaren zaintzako** estaldurari buruzko gutxi gorabeherako datuak aurkeztuko dizkizuegu, lurraldez lurralde, beren enpresek prebentzio-zerbitzu propio edo mankomunatu batekin edo besteren prebentzio-zerbitzu batekin egindako hitzarmenaren barruan prebentzio-diziplina horren babesean dauden langileei dagokienez.

PZ MOTA	ESTALITAKO LANGILEAK					
	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA	
	GUZTIRA	%	GUZTIRA	%	GUZTIRA	%
BPZ	43.737	35,53	218.014	60,08	99.504	44,16
PZM	9.926	8,06	11.022	3,03	37.856	16,80
PZP	23.273	18,90	32.239	8,90	16.512	7,32
Estalitako langileak	76.936	-	261.275	-	153.872	-
Altan emandako langileak (GSDO)	123.092	-	362.815	-	225.306	-
Estaldura (%)	62,50		72,01		68,29	

Iturria: Osalan

EAEn enplegu-alorreko eskumeneko Sailak besteren 29 prebentzio-zerbitzu eta 94 prebentzio-zerbitzu mankomunatu baimendu ditu. Prebentzio-zerbitzuek jarduera teknikoa nola egiten duten egiaztapenaren unean kontrolatzen da bakarrik, eta ondorenean ez da berriz ere egiaztatzen ez baldintza horiek mantendu ote diren ez zerbitzuek egindako lana; beraz, Estrategia berriak jardun-ildo hori garatu beharko luke.

Dirudienez, errazagoa da “prebentzio-jarduera enpresaren jarduera guztietan integratzea”, laneko arriskuen prebentzioari bitarteko propioekin helduz. Nolanahi ere, EAEn enpresen tamaina, produkzio tipologia (EJSN) eta kokapena (industrialdea eta/edo eremu geografiko mugatua) aintzat hartuta, baliabide propioak eta besterenak uztartuz ere prebentzio-antolamendu egokia lor liteke, bakoitzak prebentzio-jarduerari dakarkion alde onak aprobetxatuz: baliabide propioak enpresaren jakintza eskaintzen du, eta besteren prebentzio-zerbitzuak, berriz, espezializazioa eta adituen laguntza.

Lan Agintaritzak baimendutako auditoreek ere esku hartzen dute laneko arriskuen prebentzian. EAEn Enplegu-alorreko eskumeneko Sailak 18 baimendu ditu.

Araudia azken aldiz aldatu zenez geroztik, gehienez 50 langile dituzten enpresek ez dute zertan auditoria egin (EAEn 163.606 enpresa daude 50 langile baino gutxiagorekin, hau da, enpresen % 99), baldin eta 39/1997 Errege Dekretuaren 29.3 artikuluan adierazitakoa betetzen badute. Horren arabera, EAEn oso enpresa gutxi dira prebentzio-zerbitzua nahitaez auditatu beharko luketenak, baina nolanahi ere komenigarria litzateke enpresa guztiek auditoria egitea edo gutxienez prebentzio-zerbitzua nolabait aztertzea, kudeaketa hobetzeko tresna den heinean.

3.4.7 Jakintza eta prestakuntza

Prestakuntza

a) Lehen hezkuntza, bigarren hezkuntza, LH, Unibertsitatea

Oraindik ere hezkuntza-eremuan laneko arriskuen prebentzioari ez zaio behar bezalako sakontasunarekin heltzen, eta horregatik oraindik ez dugu lortu laneko segurtasun eta osasuneko kultura sortzea laneratzearen aurreko faseetan.

Aurreko strategiaren esparruan, eremu horretan hainbat jardun egin ditugu, eta jarraian laburbildu egingo ditugu:

- Lehen eta bigarren hezkuntzan, irakasleei laneko arriskuen prebentzian laguntzeko materialak garatu ditugu.

- Lanbide Heziketan prestakuntza-zentroekin elkarlanean aritzeko ekimenak garatu ditugu, KEI-IVAC Kualifikazioen Euskal Institutuaren bitartez. Prebentzio-kultura sustatu da, proiektuen (ADI esaterako) bitartez eta LHko ikaslek Osalanera egindako bisitaldien bitartez. Laneko prestakuntza eta orientabidea laneko arriskuen prebentzioaren oinarriko mailaren baliokide egitea.
- Unibertsitatearen eremuan, ez dugu lortu laneko arriskuen prebentzioa titulazioetan ematen diren edukietan txertatzea, EHUren laneko arriskuen prebentzioko masterrean izan ezik, eta prebentzio-kultura dibulgaziozko zenbait ekintzaren bitartez sustatu da bakarrik, unean-unean, hainbat eskola eta campusetan.

Laneko arriskuen prebentzioa hezkuntzaren maila guztietan txertatzea funtsezko lan-ildo da etorkizunari begira, lanean prebentzio-kultura sendotzeko eta aztura seguru eta osasungarriak sendotzeko.

b) Prebentzioko Delegatuen Prestakuntza

EAEko laneko arriskuen prebentzioko eta osasuneko lanbide arteko akordioak araututa (17. EHAA, 1998ko urtarrilaren 27koa), sindikatuek Osalanek, Hobetuzek eta Lanbidek prestakuntza hori eskaini dute formula desberdinak erabiliz, eta 2014az geroztik OSALANek kudeatzen du zuzenean. Irakaskuntza-material berria landu eta argitaratu da, eta etorkizunera begira jarraitzen duen jardun-ildo da.

c) Prestakuntza espezifikoa kolektibo espezifikoentzat, eta arrisku-zereginak

2013ko irailaren 30era arte, eraikuntza-sektoreko langile eta langabeei prestakuntza eskaini diegu, 2007-2011 aldirako eraikuntzaren hitzarmen orokorra aplikatuz Osalanek kudeatutako "Eraikuntzaren gela iraunkorraren" bitartez. Egun horretatik aurrera, prestakuntza hori kudeatzea Eraikuntzaren Lan Fundazioaren erantzukizuna da, eraikuntzaren sektoreko V. hitzarmen kolektibo orokorra partzialki berraztertze erabakiaren Akta erregistratzen eta argitaratzen duen Enplegu Zuzendaritza Nagusiaren 2013ko maiatzaren 13ko Ebazpena betez.

Estrategiaren indarraldian prestatutako langile kopurua

		2011	2012	2013
Prestatutako prebentzio-delegatuen kopurua	Arauzko prestakuntza	1.446	919	384
	Prestakuntza teknikoa	1.051	823	154
Eraikuntza-gelan prestatutako pertsonak		824	649	275

Iturria: Osalan

Ikerketa

Laneko segurtasun eta osasuneko alderdiei buruzko ikerketa ez da behar bezala garatu gure autonomia-erikidegoan, eta indartu beharreko oso eremu garrantzitsua da.

Osalanek urteak daramatza ikerketa-proiektuetarako diru-laguntzak ematen urteko deialdien bitartez, baina askotan lan horiek ez dute aurreikusitako fruitua eman, eta ez dira oso aplikagarri gertatu EAEko langileek pairatu beharreko arriskuak benetan prebenitzeko. Zentzu horretan, ikusi beharko genuke zer egin dezakegun eremu horretan ikerketa indartzeko eta lehentasunezko ikerketa-eremuak zehazteko, betiere lan-baldintzak hobetzeko helburuarekin.

Argi dago sortzen ari diren arriskuek ikerketa-eremu bat osatuko dutela. Nanoteknologiak dira sortzen ari diren arrisku nagusiak, eta horrez gain kontuan hartzekoa da eragile ezagunen erabilera berriak eta eremu ezezagunen arriskuak ere gorantz ari direla; horrenbestez, jarduera eta aurrerapen teknologikoak zertan diren argi eta garbi jakin beharko dugu, arrisku berri horiek igarri ahal izateko.

Ikerketek generoaren aldagaia hartu beharko dute aintzat, azterlanen emaitzak langile guzti-guztiei aplikatu ahal izateko. Orain arte, adibidez, kutsatzaile baten eraginpean egotearen ondorioak arrekin

aztertu dira beti, gizakiak edo animaliak izan, eta beraz ez dago ziurtatzerik emakumeengan ondorioak berberak ote diren, antibiotikoekin ikusi den bezala. Nolanahi ere, kasuan kasu, gauza jakin batzuk sexu bakar batekin azter litezke, esposizio-arrazoi nabariak tarteko.

Bestetik, Europatik behin eta berriz esaten digute baliabideak optimizatu beharko liratekeela eta lankidetzeta sustatu, beste batzuek dagoeneko ikertu dutena berriz ere ikertuz baliabideak alferrik erabili beharrean. ERA-NET ekimenak ditugu horren adierazgarri, Europar Batasunaren I+Gko esparru-programak sustatutako eta finantzatutako jardueren esparruan, Europa osoko erakunde nazional eta eskualdekoen sareak sortu nahi dituztenak zientzia, teknologia eta berrikuntzarekin zerikusia duten jarduera, programa eta ekimenak finantzatzeko eta programa eta ekimen horiek koordinatzeko.

SAFERA sare horietako bat da. Osalanek sare horretan jardun du, eta, horri esker, EAE eskualde berritzaileenetako bat da gaur egun industria-segurtasuneko ikerketari dagokionez, ikerketa horrek laneko arriskuen prebentzioan duen inpaktua begi-bistakoa izanik.

3.4.8 Langileen parte-hartzea

Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko legerian, langileen parte-hartzea III. kapituluko ("eskubide eta betebeharrak") 18. artikuluan dago jasota, baita V. kapituluko ("langileen kontsulta eta parte-hartzea") 33.etik 40.erainoko artikuluetan ere. Hala, legeriak langileen parte-hartzea arautzen eta zehazten du, eta enpresaburuak langileei informazioa, trebakuntza eta prestakuntza eskaini behar die eta kontsultatu egin behar die. Gainera, legeriak ordezkarietarako eta solaskidetzarako modua ezartzen du.

Oro har, enpresa gehienek betebeharrak formalak betetzen dituzte langileek osasun eta segurtasunaren eremuan duten parte-hartzeari dagokionez, baina esperientziak erakusten du laneko arriskuen mailak eta istripu-tasak txikiagoak direla langileek parte-hartze aktiboa duten enpresetan.

ESENER europar inkestak parte-hartze informala eta parte-hartze formala bereizten ditu. Parte-hartze informala langileen inplikazioa da, eta formala, berriz, langileek enpresa-batzordeetan eta oinarrizko sindikatuetan duten ordezkarietaren bitartez gauzatzen dutena. Parte-hartze informala edo zuzena mota guztietako enpresetan eman daiteke, haien tamaina edo sektorea edozein izanik ere. Parte-hartze formalak edo instituzionalak, aldiz, esparru juridiko nazionalekin eta gizarte-tradizioekin bat datozen erakunde formalak sortzea eskatzen du; hau da, enpresaren tamainarekin zerikusi zuzena dauka.

Elkarrizketa sozialaren esparruan parte-hartze formal eta informal handiak uztartzea lanaren kalitatearen adierazgarri da, eta beraz, laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketaren kalitatearen adierazgarri.

Esaterako, inkestatuen % 54k adierazi du kontsulta egiten zaiela arrisku psikosozialak kudeatzeko neurriei dagokionez, eta % 67k langileak animatu egiten dituela neurri horien aplikazio eta ebaluazioan parte-hartze aktiboa izatera. Enpresa handietan proportzioak oso handiak dira, eta sektoreen arabera, osasunean eta gizarte-lanean, erauzketa-industrietan eta hezkuntzan agertzen dira langileen parte-hartze informalaren maila handienak.

Lege-betebeharrak betez, bete-beteko parte-hartzea ez da soilik kontsultara mugatu behar. Langileek eta haien ordezkariak erabakiak hartzean ere esku hartu behar dute. Langileek prebentzio-planaren konfigurazioan parte hartzeko aukera badute, horri esker gomendatzeko, iradokitzeko eta hobekuntzak eskatzeko aukera izango dute. Langileen ordezkariak zaindu behar dute beren ordezkariak enpresaren erabakietan eragiteko aukera izatea.

Prozesu erraza izan behar du, eta enpresak, langileek eta ordezkariak hitz egin behar dute, elkarri kezka entzun behar dizkiote, unean uneko gaiak eztabaidatu behar dituzte eta baterako erabakiak hartu, ondoren betetzeko. Prozesu hori enpresen laneko arriskuen prebentzioaren eremuan ohiko bihurtzea ez da erraza eta ez da arauen bitartez lortzen, ohituraz eta konbentzimenduz baizik.

4. ARAUDIA ETA KONTROL EKINTZAK

EAEko laneko segurtasun eta osasuneko arauzko esparrua aztertzean bi eremu bereizten dira, argi eta garbi, eskumenen ikuspegitik:

- **Laneko** eremua. Gure erkidegoak ez du eskumen arau-emailerik eremu horretan, eta arauak betetzeko ahalmena dauka soilik, baina nolana ere EAEk zirriborro eta proposamenen elaborazioan parte hartzen du Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzorde Nazionalan, lantaldeetan eta normalizatze batzordeetan esku hartuz.
- Eremu **sanitarioa**. Gure erkidegoak eskumen legegilea du eremu horretan.

Lan-legerian funtsezko aldaketarik egin bada ere, laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudi espezifikoan ez da garrantzizko aldaketarik egin, enpresa txikiei legeria betetzeko erraztasunak emateko 2010ean egin zirenez geroztik.

Eremu sanitario horretan, EAEk bere araudi zehatza dauka laneko osasunaren arloan, 306/1999 Dekretuan jasotakoa, legeria sanitario autonomiko orokorra alde batera utzita (antolamendu sanitarioko legea, pazientearen autonomiari buruzko legea, zentroen baimenei buruzko araudia, historia klinikoari buruzko araudia eta abar). Arau hori oinarritzko erreferentzia-esparrua da jardun sanitarioak arautzeko EAEren laneko osasunaren eremuan, nola baimenei hala erregulazio eta kontrolei dagokienez.

843/2011 Errege Dekretua onartu izanak eragina izan du, neurri batean behintzat, Dekretu horretan. Izan ere, Dekretu berriak oinarritzko irizpideak ezartzen ditu estatuan oinarritzko prebentzio-zerbitzuen jarduera sanitarioa garatzeko baliabideen antolamenduaren inguruan, eta zenbait alderditan estreinakoz eragiten du, azpikontratazioan adibidez.

Horren ondorioz, eta arau-katalogo eguneratu bati eusteko, bi arau horiek bateratu behar dira, eta horretarako lantalde bat eratu da dagoeneko. Gainera, alderdi tekniko-normatibo espezifikoago batzuk garatu behar dira, hala nola laneko historia klinikoa eta laneko osasuneko informazio sanitarioko sistema, alderdi horiek erregulazio zehatzagoa behar dutela aintzat hartuta.

4.1 LANEKO ARRISKUAK PREBENITZEKO ARAUDIA BETETZEA

4.1.1 Laneko segurtasun eta osasunaren lan-eremua

Europar araudia murrizteko eta errazteko joera nagusitu da, enplegua modu liberalago batean sortu ahal izateko. Egiari zor, laneko arriskuak prebenitzeko araudia korapilatsua da, eta Batasunaren 2007-2012 aldirako laneko segurtasun eta osasunerako estrategiaren esparruan araudi hori erraztu beharra proposatu zen, ETEek errazago aplikatu ahal izateko, eta Estatu espainolean aplikatu zen 337/2010 Errege Dekretuari jarraiki prebentzio-zerbitzuen erregelamenduan egindako aldaketaren bitartez .

Beharrezkoa ez den arau-karga identifikatu eta ezabatu behar da, baina neurri horrek ez du langileen segurtasuna eta osasuna murriztea ekarri behar, ezta laneko arriskuak prebenitzeko jarduerak lasaitzea ere. Zenbait alderdi “desarautzea” onuragarri izan daiteke, betiere laneko segurtasun eta osasunerako sentsibilitate- eta kontzientziazio-testuinguru batean egiten bada; izan ere, enpresentzat akuilu izan daiteke, prebentzio-jardueraz beren baliabide propioekin arduratzeko lagungarri.

Laneko arriskuak prebenitzeko araudia zenbateraino betetzen den neurtzeko kontrolari dagokionez, normalean eginkizun horrek ez dakar zehapenik enpresentzat. Hain zuzen ere, Laneko Ikuskatzailetzaren jardunen % 8k baino gutxiagok dakarte zehapenik.

Herrialdearen koiuntura ekonomikoa zein den aintzat hartuta, zehapenaren bidea muturrera eramatea ez da komeni, horren ondorioz enpresa batzuk ixteko zorian gera daitezkeelako. Alabaina, baliabide-urritasun

horrek prebentzio-jarduera murriztea ekar dezake berekin, laneko segurtasun eta osasuneko kultura finkorik ezean, eta horregatik hain zuzen, Administrazioak zaintza areagotu behar du, Legea beteko dela bermatzeko.

Erakunde-administrazioaren laneko arriskuak prebenitzeko jardueraren gaineko kontrolari dagokionez, aldez aurretik aipatu dugu kontrol hori egiteko tresna eta eragileak zein diren argitu eta zehaztu beharra dagoela.

Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzak EAEn laneko segurtasun eta osasunean egindako jardunak

Amaitzen ari den Estrategiaren indarraldian, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzak honako jardun hauek egin ditu laneko segurtasun eta osasunaren eremuan:

	2011	2012	2013
Izapidetutako zerbitzu-aginduak	5.651	3.209	2.851
Jardunak.	17.341	9.238	8.753
Eskakizunak	3.433	1.831	1.563
Arau-haustek	556	319	338
Gelditzeak	4	6	2
Zehapenen zenbatekoa guztira	2.959.251 €	1.383.513 €	1.663.853 €

Iturria: Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtza eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioa .

Abuztuaren 4ko 5/2000 Errege Dekretuaren Gizarte Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legean tipifikatutako gaien arabera, jardun eta arau-hauste gehienak honako alor hauetan gertatu dira: lantokiaren segurtasun-baldintzetan, makinaren eta lan-ekipamenduen egoeran, arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-ekintzaren plangintza egitean, langileei beren lanpostuen prebentzio eta arriskuei buruzko prestakuntza eta informazioa ematean, eta azpikontratazio-betebeharretan.

4.1.2 Laneko segurtasun eta osasunaren eremu sanitarioa

Eremu sanitarioan Osalan arduratzen da kontrolatzeko jardueraz, honako bi alderdi hauetan jardunez:

Laneko Segurtasunaren arloan arau-proposamenak egitea

- Osasun Sistema Nazionalaren Lurralde arteko Kontseiluko Laneko Osasuneko Taldean parte hartzea 843/2011 Errege Dekretuaren arauzko garapena ekarriko zuen hasierako dokumentua egiteko lanetan. Prebentzio-zerbitzuen jarduera sanitarioa garatzeko baliabideen antolamenduari buruzko oinarrizko irizpideak ezartzen ditu Errege Dekretu horrek. Oinarrizko araudia bada ere, autonomia-erkidegoek aukeraren bat badute ondoren araudi hori garatzeko.
- Euskadiko erakunde auditoreak eta laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzuak garatzeko jarduera sanitarioak arautzen dituen 306/1999 Dekretua egokitzea, eta 843/2011 Errege Dekretutik eratorritako berritasunak biltzea. 2012aren amaieran adostu zen, baina hauteskunde autonomikoen eragindako etenak geldiarazi zuen.

Berriz ere arlo horren araudia garatzeari heldu behar zaio, besteak beste honako hauei dagokienez:

- **Laneko historia klinikoak.** Dokumentazio klinikoaren arloan osasunaren paziente eta profesionalak dauzkaten historia klinikoari eta eskubide eta betebeharrei buruzko 38/2012 Dekretuaren arabera, laneko historia klinikoak arautzen duen arau bat garatu behar da, 38/2012 Dekretuan ezarritako ereduak kontuan hartuta.

- **Laneko osasuneko informazio sanitarioko sistema.** Arau espezifiko bat sortu behar da informazio-sistema hori orokorrean arautzeko, arautu beharreko gai bakoitzak banako garapena izan dezakeen arren:
 - Esposizio profesionalari eta kalteei buruzko datuen gutxieneko multzoa.
 - Gaixotasun profesionaleko susmoaren jakinarazpena, gaur egun Osalanen zuzendari nagusiaren 2007/12/11ko Ebazpenean eta Osasuneko sailburuordearen, Osakidetzako zuzendari nagusiaren eta Osalaneko zuzendari nagusiaren baterako Instrukzio batean arautua dagoena, eta maila handiagoko arau-euskarria eskatzen duena.
 - Laneko osasuneko zaintza epidemiologikoa (306/1999 Dekretuaren 12. artikulua), zaintza epidemiologiko okupazional eta postokupazionalen sistemaren barruan hartu beharko dena (amiantoaren eraginpean jarritako pertsonen jarraipena, esaterako).
 - Azkenik, laneko ezintasunen balioespina, eta gai horretan komeniko litzateke, batetik, arau berri bat sortzea, inplikaturako erakunde eta instituzio guztiak bilduko litzatekeena, eta, bestetik informazioa jakinarazteko erakunde arteko akordio bat egitea.

Kontrol administratibo-sanitarioa

Enpresen prebentzio-antolamendua auditatuz eta zainduz egiten da kontrol hori, honela egin ere:

- **Banaka;** prebentzio-zerbitzua guztiak banan-banan kontrolatzen dira, honako fase hauetan:
 - Hasierako fasean, laneko medikuntzaren prebentzio-diziplinari dagozkion jarduera sanitarioak garatu ahal izateko baimen administratibo-sanitarioa jaso aurretik: 2011tik 2014ko maiatzera bitarte 126 kontrol egin ziren guztira.
 - Aldian behin, zehazkiago bost urtean behin, baimenek bost urteko balioa izaten baitute: 2011tik 2014ko maiatzera bitarte 390 kontrol egin ziren guztira.
 - Ofizioz, Agintaritzaren sanitarioak erabaki hori hartzen duenean.
 - Prebentzio-zerbitzuen jardunei dagozkien salaketa edota kexetatik abiatuta, berekin zehapen-espedita bat irekitzea ekar dezaketenak.
- **Taldeka,** Osalaneko Laneko Osasuneko Unitateak garatutako kanpainen bitartez.

Laneko arriskuen prebentzioaren sistemak auditatzen dituzten erakundeek 5 kontrol eta ikuskapen egin dituzte aldi horretan.

Agintaritzaren sanitarioaren akta eta errekerimenduen ondoriozko ahalmen zehatzaileari dagokionez, beheranzko joera nabari da izapidetutako jardunen kopuruari dagokionez.

Bideratutako zehapen-espedienteak

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
36	23	29	18	3	5	6	12

Iturria: Osalan

Aipatzekoa da EAEko Antolamendu Sanitarioari buruzko Legea Lan Arriskuen Prebentziorako Legea baino lehen sortu zela, eta beraz, laneko osasuneko arau-hauste jakin batzuk jaso gabe dituela. Beraz, legeria sanitarioa berraztertu eta eguneratu behar da, laneko osasuna txertatzeko.

Ondorioa

Azpirarratzekoa da araei buruzko azterketaren arabera, konpondu beharreko funtsezko gabeziarik ez dagoela kontrol-ekintzak gauzatzeari eta ahalmen zehatzailea baliatzeari dagokienez laneko osasunaren eremuan.

Nolanahi ere, Lan Arriskuen Prebentziorako Legea argitaratu zenetik 20 urte igaro direnez, legea eta legea garatzeko xedapenak berraztertu eta eguneratzeko garaia iritsi dela esan dezakegu, egungo agertokiarekin bateragarri egiteko lan-merkatuaren egoerari eta arriskuen prebentzioko eskakizun berriei dagokienez.

5. EZBEHAR TASA

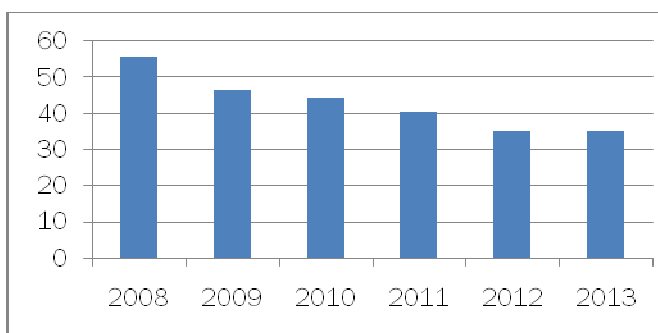
5.1 LANEKO ISTRIPUAK

EAEn laneko ezbeharren kopuruan beheranzko joera nabari da 2001. urtean gehienekoa erregistratu zenez geroztik, eta harrezkero erdira jaitsi da lanaldian izandako laneko istripuen kopurua. Beheko grafikoetan ikus dezakegu azken urteetan baja ekarri duten laneko istripuen intzidentzia-indizeen bilakaera:

Lanaldian baja ekarri duten laneko istripuen intzidentzia-indizea.

EAE, 2008-2013.

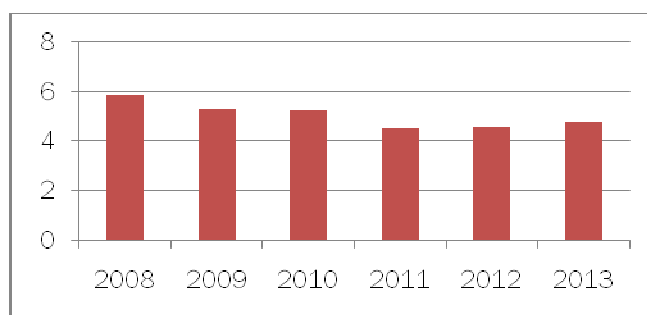
Iturria: Osalan



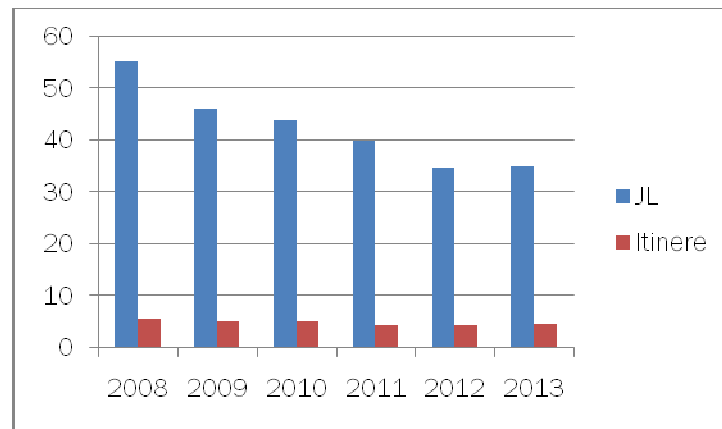
In itinere baja ekarri duten laneko istripuen intzidentzia-indizea.

EAE, 2008-2013.

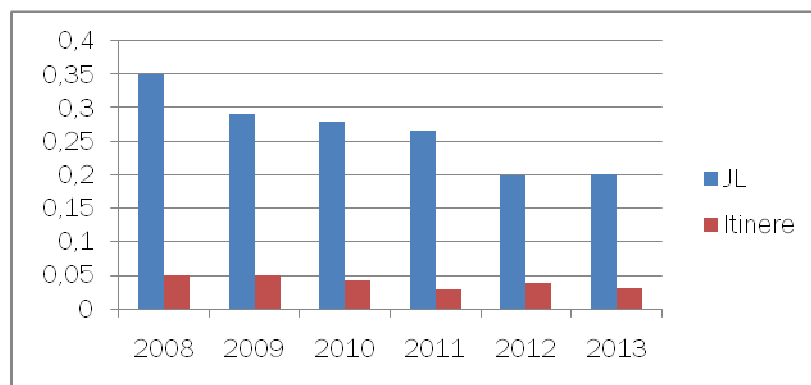
Iturria: Osalan



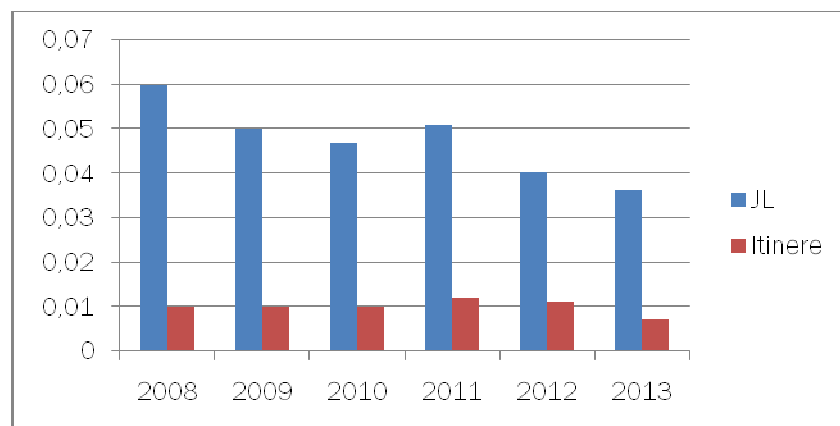
Baja ekarri duten laneko istripu arinen intzidentzia-indizea. EAE, 2008-2013.
Iturria: Osalan



Laneko istripu larrien intzidentzia-indizea. EAE, 2008-2013.
Iturria: Osalan



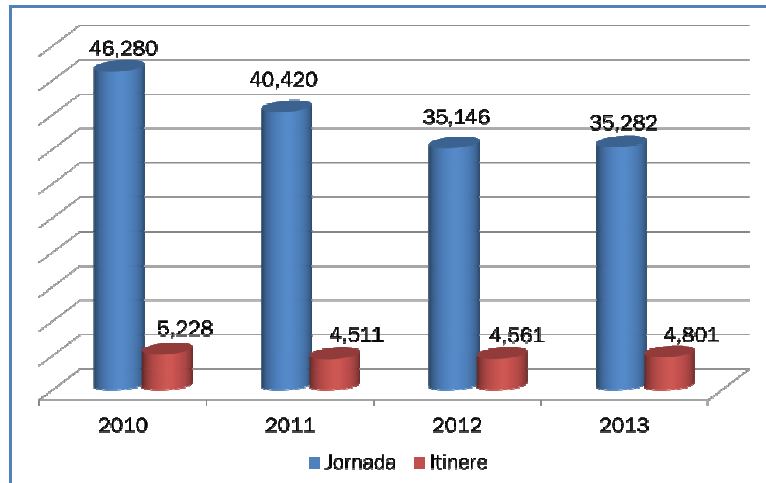
Laneko istripu hilgarrien intzidentzia-indizea. EAE, 2008-2013.
Iturria: Osalan



Amaitzen ari den estrategiaren indarraldiari bakarrik begiratzen badiogu:

EAEn intzidentzia-indizearen bilakaera (2010-2013)

Iturria: Osalan



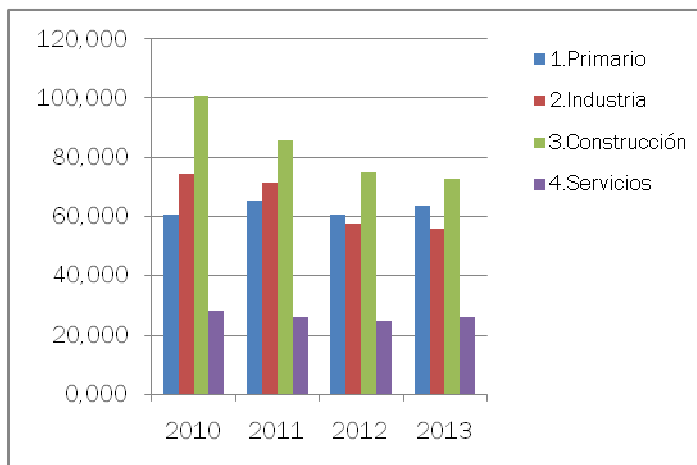
Lehenik eta behin aztertu behar da krisiaren ondoriozko jardura ekonomikoaren beherakada handiak eraginik izan ote duen azken urteetan ezbeharren kopuruan nabari den beherakadan. Eragin hori ezin daiteke guztiz baztertu, baina errazegia litzateke istripuen beherakada argitzeko faktore hori bakarrik aipatzea, ezbehar-tasan eragina duten beste parametro batzuk aintzat hartu gabe.

Izan ere, krisiaren aurreko urteetan ere intzidentzia-indizeak behera egin zuen, eta hortaz pentsatzekoa da beherakada hori laneko arriskuen prebentzioan eta lan-baldintzen hobekuntzan egindako ahaleginen ondorioz etorri dela.

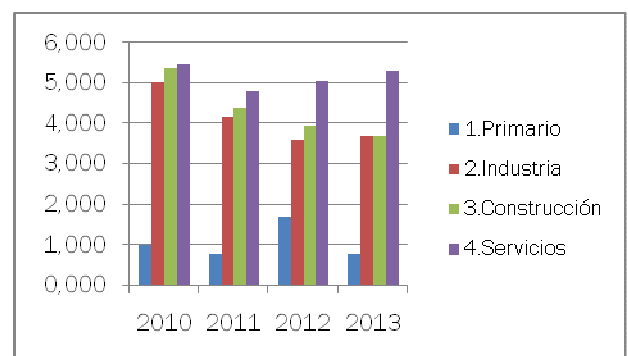
Intzidentzia-indizearen bilakaera EAEn, sektoreen arabera (2010-2013)

Iturria: Osalan

Lanaldian baja ekarri duten laneko istripuen intzidentzia-indizea.



In itinere baja ekarri duten laneko istripuen intzidentzia-indizea.



Indize horren bilakaera positiboa izan zen 2013ra arte, eta harrezkero gertatu den geldialdia kontuan hartzekoa da; unean uneko datua izan liteke, baina aditzera eman lezake, halaber, lan-baldintzak ez direla

behar bezala hobetu krisiaren ondorioz, eta hori poliki-poliki ezbehar-tasaren gorakadan nabariko dela, tartean denbora-desfase logikoa izanik.

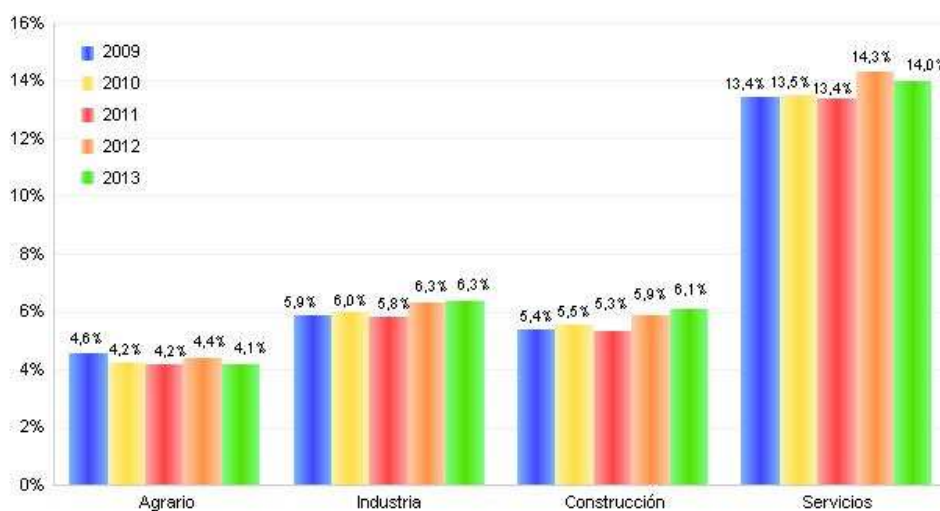
Bilakaera hori noiz agertuko zain, oraingoz “lanaldian” gertatutako istripuek, enpresen barruko lan-baldintzekin zerikusi zuzenena dutenek, beheranzko joerari eutsi diote, baina hobekuntza hori agortzen ari dela dirudi.

Laneko istripuei dagokienez, laneko ezbeharren tasan duten garrantzia oso handia da oraindik ere. Lan Baldintzen Estatuko Behatokiaren datuen arabera, 2004. urtetik, eta 2006an izan ezik, Estatu osoan trafiko-istripuen ehunekoak pixkana-pixkana igo da istripu kopuru guztiaren aldean. 2013an, laneko istripuen gaineko trafiko-istripuen ehunekoak eutsi egin zion aurreko urtetik, eta % 11,1 izan zen.

Datu horrek agerian uzten du horrelako istripuak oso garrantzitsuak direla laneko istripuen osotasunean, eta nabarmentzekoa da zerbitzu-sektorean gertatutako istripuen % 14k trafikoarekin zerikusia izan zuela

Laneko trafiko-istripuen ehunekoaren bilakaera, sektoreen arabera

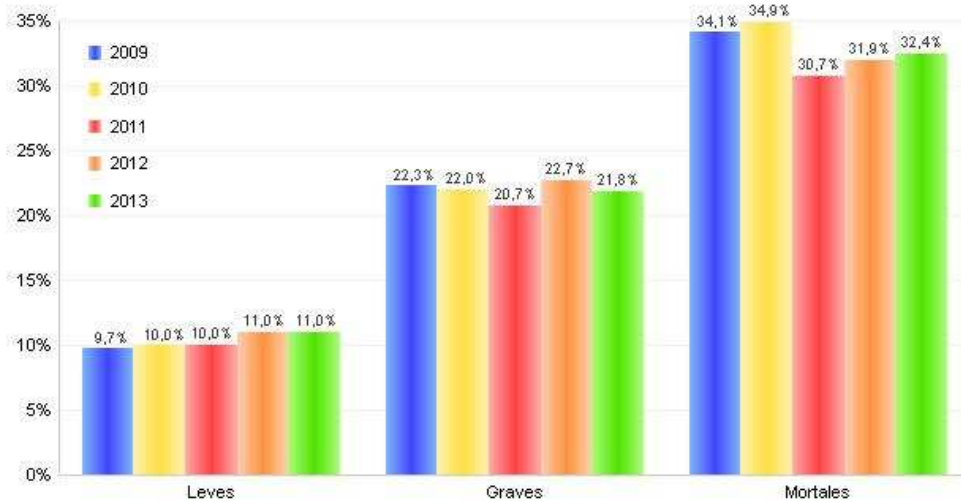
Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia



Istripuak larritasunaren arabera aztertzean konturatzen gara laneko trafikoaren istripuen ehunekoa handiagoa dela istripuaren larritasuna handitu ahala. Hala, istripu larrien % 21,8 trafikoarekin du zerikusia, eta ehunekoa are handiagoa da laneko istripu hilgarriak aztertzean, % 32,4 trafiko-istripuak direlako.

Laneko trafiko-istripuen ehunekoaren bilakaera, larritasunaren arabera

Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia



EAE n azken bost urteetan errepideetan gertatutako lan-istripuen bilakaera beheko taulan ikus daiteke kopuru absolututan, eta ikus daitekeenez, laneko trafiko-istripuen kopurua osoak behera egin du, bereziki lanean gertatutako ezbeharren kopuruak behera egin duelako. Itinere istripuak, berriz, ezer gutxi jaitsi dira azken urteetan.

BAJA EKARRI DUTEN LANEKO ISTRIPUAK

Iturria: Osalan

	GUZTIZKOA	Ald. (%)	Lanean	Ald. (%)	In Itinere	Ald. (%)
2010	3.152		933		2.219	
2011	2.797	% -11,26	840	% -9,97	1.957	% -11,81
2012	2.375	% -15,09	680	% -19,05	1.695	% -13,39
2013	2.264	% -4,67	633	% -6,91	1.631	% -3,78
2014 (*)	2.236	% -1,24	602	% -4,90	1.634	% 0,18
GUZTIZKOA	10.588	%- 29,06	3.688	% -35,48	12.027	% -26,36

(*) Abenduaren 31ko kalkulua

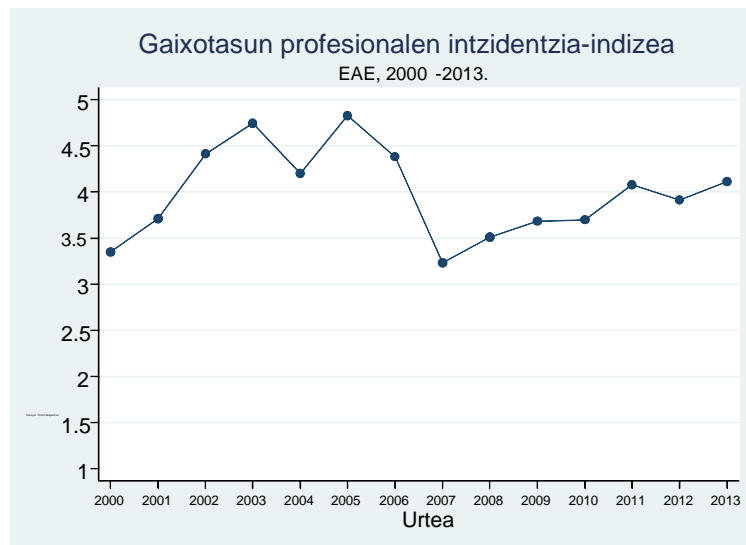
5.2 GAIXOTASUN PROFESIONALAK ETA GAIXOTASUN PROFESIOALEN SUSMOAK

EAEko langileen egoera aztertzeko, lan-gaixotasunei dagokienez hiru informazio-iturri aztertu dira:

- CEPROSS Gizarte Segurantzaren gaixotasun profesionalen erregistroa .
- PANOTRATSS Gizarte Segurantzaren lan-patologia ez-traumatikoen erregistroa .
- EAEko gaixotasun profesionalen susmoei buruz Informatzeko sistema.

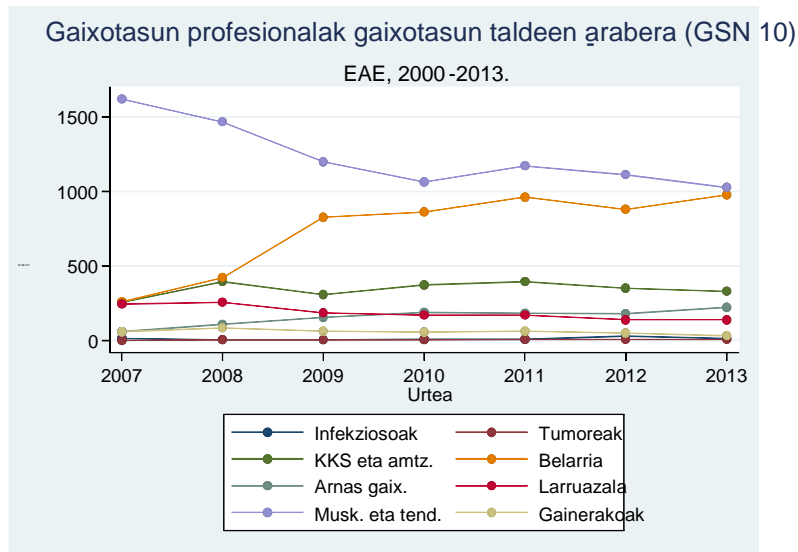
5.2.1 GAIXOTASUN PROFESIONALAK ETA LANAK ERAGINDAKO PATOLOGIA EZ TRAUMATIKOAK (CEPROSS eta PANOTRATSS sistemak)

2007. urtean gaixotasun profesionalen koadro berria eta CEPROSS erregistro berria indarrean hasi zirenez geroztik, eta esan beharra dago urte hartan deklarazioen kopuruak nabarmen behera egin zuela, EAEn gaixotasun profesionalen intzidentzia % 22 igo da, eta poliki-poliki aldaketaren aurreko indizeetara iritsi gara. Estatuko gainerako autonomia-erkidegoen aldean, EAE sailkapenaren bigarren tokian dago gaixotasun profesionalak jakinarazteko maiztasunaren arabera, baina erkidego bakoitzeko jarduerasektoreen deklarazio-maila oso desberdina denez, normalizatutako balioak ez du konparatzeko balio.

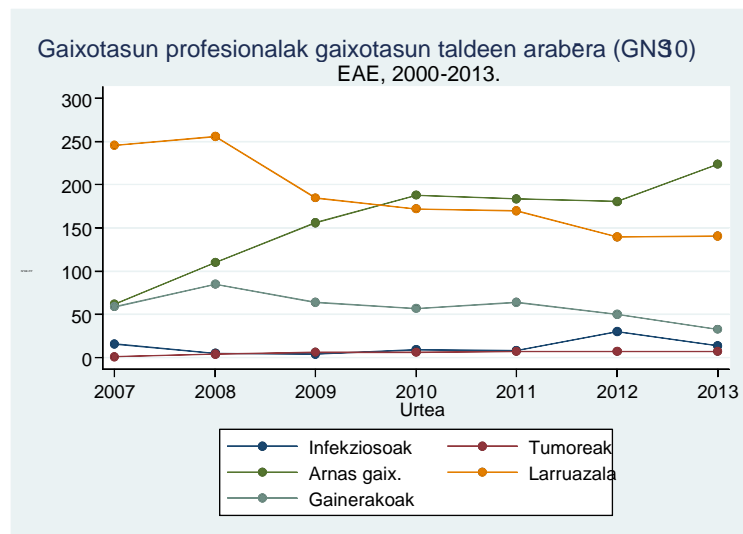


EAEn gaixotasun profesionalei buruzko jakinarazpenen gorakada bajaren premiarik ez duten gaixotasunen artean nabari da (% 71'5); baja ekarri duten gaixotasunen garrantziak, aldiz, behera egin du, eta hortaz sistema berria indarrean hasi arte zegoen joera aldatu da. Joera-aldaketa hori gertatu da, batetik, emandako bajen kopuruak urtetik urtera behera egin duelako ia gaixotasun mota guztietan, eta, bestetik, bajaren premiarik ez duten gaixotasunen deklarazioak urtetik urtera gora egin dutelako; hipoakusiak adibidez bajarik gabe ixten dira, ezgaitzen ez duten gaixotasun iraunkor gisa.

Kaltetutako organoaren edo aparatuen arabera, EAEn zaratak eragindako belarri-lesioak eta muskulu-eta tendoi-patologiak dira gaixotasun ohikoenak. Hipoakusiak ugariak dira, eta, horren adierazgarri, agente fisikoak (zarata, besteak beste) deklaraturako kasuen % 91aren jatorrian daude, substantziak arnastearren (% 3'5 bakarrik) gaineratik nabarmen.



Oso ohikoak ez diren gaixotasunen artean, azpimarratzekoa da jakinarazitako arnas gaixotasunetan nabari den gorakada, silizeak edo asbestoak eragindako neumokoniosisa, laneko asma eta agente kimikoek eragindako bronkitisa barne.



Sektorez sektore, gaixotasun profesional gehienak industrian erregistratzen dira, bai guztizkoan bai baja dakartenetan. Industria-jardueren arabera, berriz, metalurgian, metalezko produktuen fabrikazioan, bestelako erauzketa-jardueretan, zuraren industrian eta motor-ibilgailugintzan gertatzen dira sarrien gaixotasun profesionalak.

EAEn, lurraldez lurralde, Gipuzkoak gaixotasun profesionalen intzidentzia handienari eusten dio, baina beste bi lurraldeekiko aldea murriztu da.

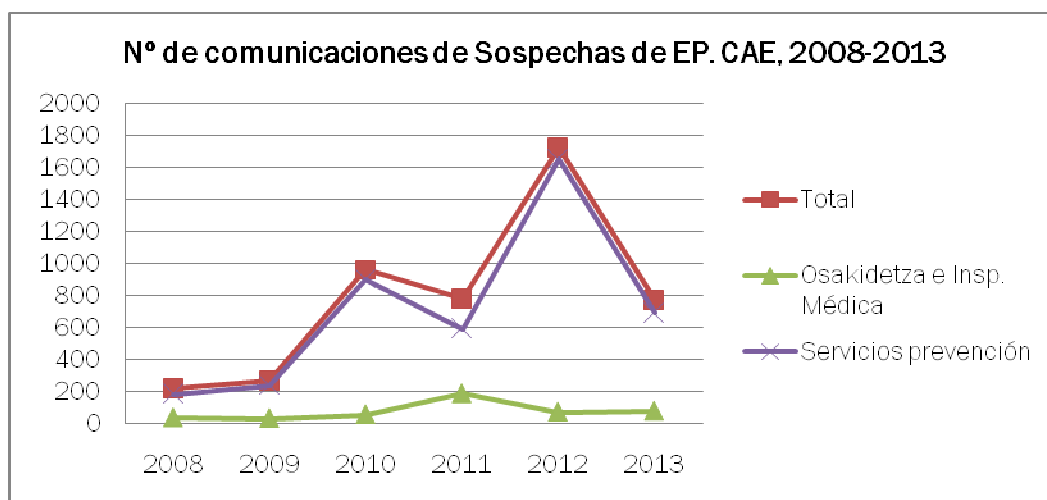
Generoa ere aztertzen ari gara. Ikusi dugunez, gaixotasun profesionalen indizea 3 aldiz handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino, baina ratio hori desberdina da beste zenbait faktore kontuan hartzen baditugu: lan-baja eragiten duten patologien artean, emakumeek gizonen baino arrisku handiagoa

dute gaixotasun profesionala pairatzeko, eta kanpoko kanalaren sindromea eta antzekoak gero eta ugariagoak dira.

Gaixotasun profesionalaz gain, EAEn 2013. urtean lanak eragindako 629 patologia ez-traumatiko laneko istripu gisa onartu ziren. Estatuko Gizarte Segurantzako PANOTRATSS sisteman deklaraturakoen % 8 dira kasu horiek.

5.2.2 LANAREN ONDORIO IZAN DAITEZKEEN GAIXOTASUNAK (Gaixotasun profesionala susmatzeko sistema)

1299/2006 Errege Dekretua indarrean hasi zenez geroztik, Osakidetzako eta Prebentzio-zerbitzuetako medikuek nahitaez eman behar dute, 2007az geroztik EAEn ezarritako sistemaren bitartez, haien ustez lanaren ondorio izan daitezkeen patologien berri. Guztira 4.742 KASU jakinarazi ziren sistema hori erabiliz, 2008tik 2013ra arteko 6 urteko aldiari.



Gehien jakinarazitako patologiak zaratak eragindako hipoakusiak dira, jakinarazitako kasu guztien % 78 izanik. Jarraian, muskulu- eta tendoi-gaixotasunak eta arnas gaixotasunak dira jakinarazpen gehien dauzkaten patologiak. Ia tumore guztiak zerbitzu sanitarioetatik jakinarazi ziren.

Azkenean gaixotasun profesionaltzat jo ziren “susmoen” kopuruak beheranzko joerari eusten dio hasiera-hasieratik (berretsiko balitz, 2008ko % 60tik 2013ko % 40 pasatxoraino). Hipoakusiak izan ziren gaixotasun profesionalen onarpen-maila handiena izan zuten patologiak (kasuen % 60a). Gainerako patologietarako, onarpen-maila txikiagoa izan zen, % 40 gutxi gorabehera.

6. INFORMAZIO SISTEMAK

EAEko laneko segurtasun eta osasunari buruzko informazio-sistemen garapenaren lan-ildoak aurreko estrategian jasota zegoen, baina ez da behar bezala garatu.

Aurrera egin dugu laneko istripuak erregistratu eta ustiatzeko sisteman, baita gaixotasun profesionalaren susmoari buruzko jakintzan ere, baina oraindik ere zaila da, 2010ean igarri genuen bezala, organo, administrazio eta erakunde publikoen artean informazioa eta datuak partekatzea. Eta hori ez da borondaterik ez dagoelako, helburuak partekatzen ez direlako baizik, lehentasunak berdinak ez direlako eta, horrenbestez, baliabideen hornidura desorekatua delako.

Arazoa areagotu egiten da eragile publiko eta pribatuen artean informazioa partekatu behar denean; kasu horretan xedearen arteko desadostasunak oso nabariak dira, eta elkarrekiko "mesfidantza" gainditu behar da. Laneko arriskuen prebentzioan aurrera egingo badugu, erakunde espezializatuek eta administrazioek datuak elkartrukatu behar dituzte, eta arlo hori lantzeari lehentasuna eman behar zaio.

Autonomia-erkidegoen eta Estatuko Administrazioaren arteko informazio-trukeari ere lehentasuna eman behar zaio, tresnak partekatzetik abiatuta. Izan ere, Ministerioaren SERPA sistema gutxiegi erabiltzen da, baina bitarteko egokia izan liteke prebentzio-zerbitzuen estaldura eta jardura kontrolatzeko eta memoriak bateratzeko.

Gaur egun, informazioa oso partzelatuta dago, eta bakoitzak bere xedeetarako erabiltzen du: enpresek informazioa partekatzen dute sektorean nola dauden konparatzeko, eta prebentzio-zerbitzuek, halaber, beren baliokideei buruzko informazioa bilatzeko.

- Autonomia-erkidegoetan, Estatuan eta Europan erabiltzen diren **estatistikei** dagokienez, datuak eta indizeak partekatzeko zailtasunak ageri dira, datetan eta neurtzeko moduetan aldeak nabari direlako.

Laneko istripuak deklaratzeko sistema istripu-partean oinarritzen da, eta ez da informazio-iturri egokia prebentzio-xedeetarako, besteak beste ez zelako eginkizun horretarako sortu, gertaera batez ohartarazteko eta prestazio bat eskatzeko baizik. Gainera, istripu-partea industria-jarduerari estu lotuta sortu da, eta horregatik zerbitzu-enpresentzat edo Administrazioarentzat zaila da askotan parte horietan istripuak jasotzea.

Laneko arriskuak prebenitzeko beharrezko informazio-sistemei buruzko gogoeta sustatu behar da, honako hauek kontuan hartuta

- Informazioa partekatu eta konparatzeko, irizpideak bateratu behar dira eta informazioa biltzeko tresnak adostu.
 - Lehentasuneko eremu batzuetan informazioa partekatzea estrategikoa da, osasun publikoaren eta laneko osasunaren artean adibidez. Informazioa partekatzeko sistemak behar ditugu, datuak eman ez ezik, datuak eskuratzeko erraztasunak ere emango dituztenak, bikoiztasunak saihestuz baliabideak alferrik ez gastatzeko.
 - Informazioa partekatzeko eragile garrantzitsuenak zehaztu behar dira, besteak beste mutualitateak eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala.
- Begi-bistakoa da, halaber, EAEren laneko segurtasuna eta osasuneko egoerari buruzko informaziorik, daturik eta **adierazlerik** ez dagoela.

Erantzukizunez jokatzeko, proposatutako ildo estrategikoko bakoitzak adierazle justifikaturen bat eraman behar du, dagokion neurketa-sistemeekin batera. Ezarritako helburuen gainean adierazle praktikoak zehaztu eta eraiki behar dira, lan-ildoak datutan neurtzeko eta jardunen inpaktua balioesteko.

- Kontuan hartzekoak dira **Interneten** bidezko sistema eta informazio-kanal berriak, informazio-prestakuntza-komunikazioko iturri gisa sendotu direnak.

EAEko Administrazioa indartzen ari da informazioa kanal telematikoen bitartez (webgunea, Facebook, twitter) kontsultatzeko eta jasotzeko bidea, nola bere langileei dagokienez hala kanpoko eragileei eta, oro har, herritarrei dagokienez.

Hortaz, laneko arriskuen prebentzioan parte hartzen duten eragile publiko eta pribatuen artean jakintza kudeatu eta partekatzeke sare eta sistemak indartu behar dira.

Azkenik, aldia behin EAEko lan-baldintzei buruzko inkesta bat egin beharko litzateke, langileek beren laneko segurtasun eta osasunari buruz duten pertzepzioaren bilakaeraren berri izateko. Jarduera ekonomikoki garestia bada ere, ondo balioetsi behar da egokia eta komenigarria ote den laneko arriskuen prebentzioko politikak planifikatzeko funtsezko tresna gisa.

7. ETORKIZUNA EUROPAN

7.1 EBren ESPARRU ESTRATEGIKOA LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN ARLOAN 2014-2020

2014ko ekainaren 6an Europako Batzordeak komunikazio bat eman zuen laneko segurtasun eta osasunaren arloan Batasunak datozen urteetarako jarri beharreko estrategiaren inguruan.

Batasunaren aurreko estrategia 2012an amaiturik, Batasunak kontsulta publiko irekiko prozesua ireki zuen Estatu kideetako eragileen artean, arlo horretarako proposamen berria diseinatu baino lehen. 2014an Europako hauteskundeak egin ziren, eta horrekin batera Batzordea ordeztu zen eta prozesua moteldu. Azkenean, esparru berria argitaratu zen, 2020ra arte indarrean egongo dena, laneko arriskuen prebentzioaren arloko jardunak garatzeko.

2014-2020 aldirako Europako Batzordeak honako **hiru erronka** hauek ezarri ditu:

- Mikroenpresa eta enpresa txikien gaitasuna indartzea, arriskua prebenitzeko neurri eraginkor eta efikazak abian jartzeko. Lantoki guztietan, haien tamaina edozein izanik ere, langileen osasuna eta segurtasunaren babesa bermatzeko soluzio erraz eta efikazak sustatzea.
- Lanarekin zerikusia duten gaixotasunen prebentzioa hobetzea, lehendik dauden eta sortzen ari diren arriskuei eta arrisku berriei aurre eginez.
- Aldaketa demografikoari aurre egitea: lan-bizitza iraunkorra eta zahartze aktibo eta osasungarria lortzea. Biztanleria aktiboaren zahartzea eta lan-bizitzaren luzapena kontuan hartzea, eta lan-bizitza osoan zehar ingurune seguru eta osasungarria jartzea gero eta dibertsifikatuagoa den lanekuaren eskura.

Planteatutako erronkak zehazteko, **zazpi helburu** espezifiko sortu dira:

1. Estrategia nazionalak sendotzen jarraitzea.
2. Laneko segurtasun eta osasunaren arloko legeria betetzen laguntzea, ETEei eta mikroETEei bereziki.
3. Estatu kideek laneko segurtasun eta osasunaren arloko legeria betetzen dutelako bermea hobetzea.
4. Indarreko legeria erraztea eta beharrezkoak ez diren administrazio-kargak kentzea.

5. Lanekuaren zahartzea, sortzen ari diren arrisku berriak eta gaixotasun profesionalen eta lanarekin lotutako gaixotasunen prebentzioa kudeatzea.
6. Estatistika-datuaren bilketa hobetzea eta informazio-oinarria garatzea.
7. Nazioarteko eta EBk laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko egiten dituzten ahaleginak hobeto koordinatzea, eta nazioarteko erakundeei laguntzea.

2.2 Ahuleziak, mehatxuak, indarrak eta aukerak EAEn, laneko segurtasun eta osasunaren eremuan

POSITIBOAN		AZTERTUTAKO ITEMA	NEGATIBOAN	
AUKERAK	INDARRAK		AHULEZIAK	MEHATXUAK
	Lege-esparrua oso garatua eta zorrotza, langilearen segurtasun eta osasunari dagokionez	LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARE N LEGE ESPARRUA	Zenbait arau zehaztu gabe daude eta interpretazio-aldeak nabari dira	Espainiako araudiak laneko arriskuen prebentzioan sustatzen duen ereduak prebentzioaren esternalizazioa du jomugan
Sinplifikazioak bultzatu egiten du laneko arriskuen prebentzioari baliabide propioekin heltzea, eta laneko arriskuen prebentzioaren integrazioa indartzen du			Legeria zabalegia da, eta dokumentu-exijentzia, berriz zorrotza	Lege-esparrua enpresa handiari eta industria-eremuari begira sortu da
	Osasun Publikoaren Legea laneko osasuneko estrategiak garatzeko esparru gisa		Sinplifikazioa dokumentu-atalari lotzen zaio	Dokumentu-sinplifikazioak "sinplifikazio teknikoak" eta laneko arriskuen prebentzio eskasa ekar ditzake berekin
Estatuko Araudia osatzea, EAEko langileen osasunaren zaintza hobetuz	EAE eskumenekoa da eremu sanitarioko legeak egiteko			Enpresaburuaren prestakuntza eta dedikazio urria, eta eragileak ez daude trebatuta eginkizunak betetzeko
		ARAUDIA BETETZEA		Prebentzio-zerbitzuei gutxiago eskatzen zaie haien jarduera sanitarioei buruzko estatu-araudia aldatu ondoren
	Laneko arriskuen prebentzioko legeria betetzeko kontrolaren egitura Eusko Jaurlaritzaren mendekoa da		Laneko Ikuskatzaitzaren bitartekoak mugatuak dira	Krisi-egoeran dauden enpresek nekez bete ditzakete Ikuskaritzaren eskakizunak
	Laneko segurtasun eta osasunean espezializatutako Fiskaltza		Laneko arriskuen prebentzioa kontrolatzeko ardura duten organoen artean koordinatzeko zailtasuna	Laneko segurtasun eta osasunari buruzko jakintza-eta prestakuntza-gabeziak organo judizialean
			Orientazio erreaktiboa, ikuskatze-lanetan bereziki.	
			Administrazioak ez du araudia behar bezala betetzen	
			Osalan ez da behar bezala espezializatu arlo jakin batzuetan	
Osalan gizartera eta gizartearen premietara egokitzea	Osalan erakunde independentea da, eta enpresei balio eta presentzia aktiboa eskaintzen die		Osalan egindako tresnak teknikoegiak dira kolektibo jakin batzuentzat.	

AUKERAK	INDARRAK	ITEMA	AHULEZIAK	MEHATXUAK
Laneko arriskuen prebentzioa lehiakortasunaren eta bikaintasunaren faktore gisa	Gizarteak gehiago daki laneko segurtasun eta osasunaren inguruan	LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA	Gizarteak istripuarekin edo gaixotasunarekin lotzen du laneko arriskuen prebentzioa	Zenbait enpresabururen ustetan, laneko arriskuen prebentzioa karga bat da, itzulkinik gabeko kostua alegia
Komunikabideen inplikazioa			Enpresaburu eta langileek ez dituzte bereizten laneko arriskuen prebentzioan esku hartzen duten figura eta administrazioak	Langileek lana edukitzeari ematen diote lehentasuna, segurtasun- eta osasun-baldintzen aurretik
			Arrisku-portaerak ez dira gaitzesten, eta batzuetan ezkutatu egiten dira	
Laneko arriskuen prebentzioko jardunen balioa areagotzea, proiektuetan lagunduz eta sareko lana eginez	Prestatutako profesionalak eta espezializatutako erakundeak	LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO ESPEZIALISTAK	Enpresek behar baino garrantzi txikiagoa ematen diote laneko arriskuen prebentzioari, eta horregatik jakintza aplikatzea ezinezkoa da	Merkatuak ez du espezialistarik eskatzen
			Diziplina guztietan adituak trebatzeko moduko kalitatezko prestakuntza ez da eskaintzen	Laneko arriskuen prebentzian ematen ari den prestakuntza ez dator bat enpresen benetako premiekin
			Lan Medikuntzako eta Lan Erizaintzako espezialista kopurua ez da nahikoa	Lan Medikuntza eta Lan Erizaintza ez dira erakargarriak, daukaten irtenbide profesionalak direla-eta
Enpresen artean jakintza eta esperientziak transferitzeko ahalmen handia	Laneko arriskuen prebentzioari buruzko jakintza handia eta dokumentu- eta informazio-gorputz zabala sortu dira	INFORMAZIOAREN ETA JAKINTZAREN GIZARTEA	Zaila da laneko arriskuen prebentzioko jakintza enpresen errealitateari aplikatzea, ETEei bereziki	Eragileen artean mesfidantza da nagusi informazioa partekatzeko orduan
	ETEei jakintza helarazteko eta prebentzioa egiten irakasteko tresna espezifikoak		Laneko arriskuen prebentzioko kudeaketa telematikoa ez da behar bezala ezarri	Laneko arriskuen prebentzioari buruz sarean dagoen informazioa sakabanatuta egon daiteke eta fidagarritasun gutxikoa izan daiteke
Internet eta sare sozialak zabalkunderako, eragileen arteko harremanetarako eta datuak, jakintza eta jardunbide egokiak elkartrukatzeko bitarteko gisa	Webguneak eta presentzia Administrazioaren eta organo teknikoen sare sozialetan		Eskumeneko Administrazioen arteko informazio-trukea ez da nahikoa	
Sarearen bitartez Administrazioen proiektuak hobeto ezagutzeko aukera	Administrazio elektronikokoak izapideak sinplifikatzen ditu eta elkarren artean jarduteko aukerak errazten		Eusko Jaurlaritzaren laneko segurtasun eta osasuneko informazio-sistemen ustiapena eskasa da	
			Laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen komunikazio-sistema ez da prebentzio-xedeetarako diseinatu	Autonomia-erkidegoek eta Europar Batasuneko herrialdeek modu desberdinak darabiltzate datuak biltzeko; estandarizaziorik ez dago, beraz
	Laneko ezbeharren datuak eguneratuak, erraz eskuratzeko modukoak eta nahiko fidagarriak		Gertatzen diren gaixotasun profesional eta	
	Gaixotasun profesionalen susmoa			

	deklaratzeko sistema		istripu guztiak ez dira azaltzen	
			Energia berriztagarriak eskasak dira	

AUKERAK	INDARRAK	ITEMA	AHULEZIAK	MEHATXUAK
Laneko segurtasun eta osasuneko helburuak Europako herrialdeekin partekatuarik, eta beraz baterako jardunak egiteko aukera	Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian proposatutako ekimenetarako babesa	EUROPAN EZARRITAKO ESPARRU ESTRATEGIKOIA	Europako esparru estrategikoa ez da oso zehatza Europako jarraibide jakin batzuk ezin dira EAEn aplikatu, edo interes gutxiokoa dira	Batzorde berriak ezer gutxi babesten du 2014-2020 aldirako laneko segurtasun eta osasuneko europar esparru estrategiko berria
Eragile guztiek helburu, lehenetasun eta ekintzak ezartzeko lanetan parte hartzea	Eragileen koordinazioa eta baterako lana estrategia partekatu baten inguruan	LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA	Eragile guztiek ez dute maila berean onartu 2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia	
Helburu partekatuarik dauzkaten laguntzaileak bilatzea eta ahaleginak batzea	Gobernuak abian jarritako sail arteko koordinazioko esparrua eta bitartekoak Elkarlan tekniko sendotua Eusko Jaurlaritzaren, autonomia-erkidegoetako erakundeen eta Estatuaren artean	ADMINISTRAZIO ETA ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA	Eusko Jaurlaritzan laneko segurtasun eta osasunaren arloko erantzukizunak dauzkaten sailen artean koordinatzeko zailtasuna Eusko Jaurlaritzaren eta estatuko erakundeen harremanetarako tresnak eskasak dira	Laneko segurtasun eta osasunaren arloko zeharkako ildo politikorik ez dago Erakundeen inplikazioa zaila da, eta batzuetan helburu desberdinak izaten dituzte
	Laneko segurtasuna eta osasuna lehenetasuna da Gobernuarentzat, eta Gobernuak irmoki babesten du	EUSKO JAURLARITZA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN INPLIKATZEA	Gobernuak laneko arriskuen prebentzioari ematen dion babesa ezer gutxi nabarmentzen da Sailak ez dira behar bezala inplikatzeko estrategia garatzeko lanetan	
Epe ertainera ekonomia suspertzea		KRISI EKONOMIKOIA	Administrazioak baliabide ekonomiko gutxiago jartzen ditu laneko arriskuen prebentzioaren eskura	Egoera ekonomikoan baliabiderik eza da nagusi, ETEen artean bereziki Lan-merkatuaren egiturazko aldagaiak gogorrak dira, eta horregatik laneko arriskuen prebentzioko eskakizunak murriztu behar dira "Desarautzeko" politikak laneko arriskuen prebentzioaren atzerakada ekar dezakete berekin Laneko arriskuen prebentzioko jardueren merkantilizazioa, zerbitzua merkatzea Krisia laneko arriskuen prebentzioan gutxiago inbertitzeko aitzakia gisa Azpiktratazioaren gorakada: arriskua azpiktratei eskualdatzea
Azpiktratazioak espezializazioa ahalbidetzen du	Azpiktratazio-legea eraikuntzaren sektorean			
Sindikatuaren bitartez enpresetan sartzeko eta eragiteko gaitasuna	Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak eta prebentzio-delegatuak	GIZARTE ERAGILEAK	Gizarte-eragileek interes kontrajarriak dituzte	Laneko arriskuen prebentzioa kanbio-moneta gisa erabiltzea Negoziazio kolektiboaren egoera zaila

<p>EAEen laneko segurtasun eta osasuneko eredu propio bat bultzatzea</p>		<p>LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO JARDUNEN KALITATEA</p>	<p>Laneko arriskuen prebentzioari buruzko egungo araudiak ez du sustatzen langileen osasun integralaren kontzeptua.</p>	<p>Esternalizazioan oinarritutako ereduak suposatzen du laneko arriskuen prebentzioa merkatu-aldagaien baldintzapean jartzea</p>
<p>ISO 45001 araua argitaratzea: Laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko sistemen ezarpena bultzatzea</p>			<p>Prebentzio-jardunak ebaluatzeko kalitatezko estandarrik ez dago</p>	<p>Osasun-sistemak kostu handia hartzen du bere gain lanak eragindako gaixotasunak tratatzeko</p> <p>ISO 45001 araua argitaratzea: ziurtapenak prebentzio-hutsuneak ezkuta ditzake</p>

2.3 2011-2014 aldirako Estrategiaren balioespena

2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia aurreikusitako parametroen barruan garatu da, baina esan beharra dago Euroguneak, eta beraz gure autonomia-erkidegoak pairatu duen krisi ekonomiko izugarri sakonak bere eragina izan duela.

Egoera ekonomikoa kezkatzekoa zen estrategia diseinatu zen unean, eta hurrengo urteetarako atzeraldia ere aurreikustekoa zen, baina ezin zitekeen aurreikusi, inondik inora, krisiak Estatu espainola eta autonomia-erkidegoak hain bortizki astinduko zituela. Euskadik ere pairatu du gainbehera ekonomiko eta finantzarioa, eta hortaz sektore pribatuan doikuntzak egin dira eta sektore publikoan murrizketak; horren guztiaren ondorioz, laneko segurtasun eta osasunerako baliabideak murriztu egin dira. Horregatik, jardun batzuen norainokoa mugatu behar izan da, hasierako asmoak motelduta.

Nolanahi ere, esan dezakegu 2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak, oro har, garapen eta inpaktu positiboa izan duela, eta eremu horretan diharduten eragile gehienak bat datoz horretan. Euskal langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko azken helburua bete egin da, laneko ezbeharren indizeen etengabeko murrizketari dagokionez behintzat. Gaixotasun profesionalen arloan, aldiz, oraindik asko dago hobetzeko, nahiz eta aurrerapauso nabariak egin diren gaixotasunak agerian uztearen alorrean, hori lehen urratsa izanik tratamenduaren eta prebentzioaren bidean.

Enpresaburuen, langileen eta, oro har, euskal gizartearen prebentzio-kulturak hobera egin du, eta enpresetan aurrerapen nabariak egin dituzte laneko arriskuak prebenitzeko kudeaketari dagokionez. Laburbilduz esan dezakegu 2011-2014 Estrategian bildutako esku-hartze eremu guztietan aurrera egin dugula, baina hori bai, behar baino laburrago eta motelago.

Jarraian, balantze xehatua eskainiko dizuegu, 2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian bildutako jardun-ildo estrategikoetan egindako jardueren eta helburuak lortzeko egindako aurrerapenen berri emateko.

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.1.- KONTZIENTZIAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA</p>	<p>H.1.- Euskal gizartearen prebentzio-kultura sortzea eta indartzea, biztanleria-segmentu bakoitzerako berariaz diseinatutako ekintzen bitartez, kolektibo bakoitzari mezu egokiak helaraziz eta inpaktu handieneko kanalak erabiliz, hartzailere zuzenak (enpresetako kideak eta sektoreko profesionalak) eta zeharkakoak (gizartearen beste kolektibo batzuk) bereiziz.</p> <p>H.1.1.- ZABALKUNDE EKINTZAK H.1.2.- PRESTAKUNTZA EKINTZAK</p>	<p>H.1.1.1.- Gizarteari laneko arriskuen prebentzioa zer den jakinaraztea, komunikabideetan horren berri emateko kanpainen bitartez.</p> <p>H.1.1.2.- Gizartearen parte-hartzea sustatzea Administrazioak laneko segurtasun eta osasunaren arloan abian jarritako ekimenetan.</p> <p>H.1.1.3.- Ahalik eta pertsona gehienengana iristea, gizarte oso hedatuta dauden kolektibo jakin batzuetan eragiteak dakarren kapilaritatea baliatzeko.</p> <p>H.1.1.4.- Prebentzio-kultura zabaltzea, enpresaburu, zuzendari, agintari eta langileen artean informazioa eta kontzientzia hedatzeko.</p> <p>H.1.1.5.- Langile autonomoen prebentzio-kultura sustatzea.</p> <p>H.1.2.1.- Laneko arriskuen prebentzioko prestakuntza haurrentzat</p> <p>H.1.2.2.- Laneko segurtasuna eta osasuna unibertsitate-prestakuntzan integratzea.</p> <p>H.1.2.3.- Laneko arriskuen prebentzioko prestakuntza Lanbide Heziketan</p> <p>H.1.2.4.- Enpresaburu eta zuzendarien artean laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko prestakuntza sustatzea.</p> <p>H.1.2.5.- Lanaren antolamendutik eratorritako arriskuen inguruko kontzientzia.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Laneko segurtasun eta osasunaren alderdiak zabaltzeko egundoko lana egin dugu. Gizartea osatzen duten kolektibo guztiengana iristen ahalegindu gara, baina laneko arriskuen prebentzioko "aktoreei" eman diegu lehentasuna, hau da, enpresaburuei, langileei eta langileen ordezkariari. Hala, jardunaldi teknikoak antolatu ditugu, baita garrantzi handiagoko eta txikiagoko zabalkunde-ekitaldiak ere, Gela mugikor bat adibidez, prebentzioa lantokietara hurbiltzeko.</p> <p>Oraindik ez dugu objektiboki neurtu tresna jakin batzuek (Lan Baldintzen Inkesta eta Euskobarometroa adibidez) izan duten inpaktua, baina antza denez poliki-poliki hobera egiten ari gara, eta laneko arriskuen prebentzioarekiko sentsibilitatea goraka doa enpresen eta herritarren artean.</p> <p>Sektore batzuetan egundoko arrakasta izan da, lehen sektorean adibidez, eta gai jakin batzuetan ere aurrerapen handiak egin dira, arrisku psikosozialetan adibidez, baita kolektibo jakin batzuei dagokienez ere, emakumeen artean batik bat, eta guztientzat ere ekintza espezifikoak antolatu ditugu.</p> <p>Interneti (webguneak, atari tematikoak, sare sozialak) esker, Administrazioa herritarrengandik hurbilago dago, eta komunikazioa, eta beraz mezu zabalkundea, errazagoa da, herritarrek parte hartzeko aukera dutelako Gobernuak laneko arriskuen prebentzian aurrera daramatzan politika, erabaki eta jardunetan.</p> <p>Prestakuntza-arloan ere ahalegin handia egin da, eta esate baterako, laneko arriskuen prebentzioa EHUko udako ikastaroetara eraman da. Lehen eta Bigarren Hezkuntzarako egindako prestakuntza-materialari esker, eta batez ere LHko ikasleekin egindako irakaskuntza-lan trinkoari esker, prebentzio-kulturak gora egin du haur eta gazteen artean.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Kolektibo jakin batzuetara, langile autonomoen kolektibora adibidez, ezin izan gara oraindik nahi genukeen bezala iritsi, eta horregatik garatutako ekintzetatik kanpo geratzen dira sarri, hori ondorenean indartu beharreko lan-arloa izanik.</p>

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.2.- PARTE-HARTZEA ETA LANKIDETZA LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEAN INPLIKATUTAKO ERAGILEEN ARTEAN</p>	<p>H.2.- EAEn edo EAETik kanpo laneko arriskuen prebentzioan inplikaturako eragile publiko eta pribatuen arteko lankidetzarako bitarteko egonkorrak ezartzea eta sendotzea, partekatutako informazioan oinarrituta, eta guztien parte-hartzea bilatzea laneko segurtasun eta osasunaren arloan abian jarritako ekimen eta ekintzetan.</p>	<p>H.2.1.- Etabaida teknikoa indartzea gizarte-eragileen, laneko arriskuen prebentzioan espezializatutako erakundeen (prebentio-zerbitzuak eta erakunde auditoreak) eta Administrazioaren artean.</p> <p>H.2.2.- Gizarte-eragileen arteko eta gizarte-eragileen eta Administrazioaren arteko parte-hartzerako eta lankidetzarako bitartekoetan eragitea, prebentzio-kultura sustatzeko eta laneko arriskuen prebentzioa enpresetan integartzeko.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Administrazioaren eta horrelakorik nahi izan duten gizarte-eragileen arteko harremana arina eta etengabea izan da, eta horren adierazgarri ditugu laneko arriskuen prebentzioan aurrera egiteko lortu diren akordioak.</p> <p>Administrazioaren eta prebentio-zerbitzuen arteko lankidetzaren sendotzea da, eta horren adierazgarri dugu zenbait proiektu garatzeko lantaldeak sortu direla, etorkizunari begira lankidetzaren hori iraunkor eta sistematiko bihurtzeko asmoarekin.</p> <p>Laneko arriskuen prebentzioari negoziazio kolektiboaren eremuan nola heldu ikertzen hasi gara, horixe baita enpresaburu eta langileen arteko harremanetarako berezko esparrua, baina zoritxarrez krisiak eta lan-harremanen egoera zailak asko baldintzatu dituzte arlo horretan egindako aurrerapenak .</p> <p>Nolanahi ere, elkarrizketa sozialaren mahaian laneko arriskuen prebentzioari buruzko akordioak lortu dira.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Sindikatu batzuek ez dute parte hartu nahi izan erakundearen topaketarako organoetan, eta horregatik laneko arriskuen prebentzioko politika eta ekintzei buruzko eztabaidatik kanpo geratu dira.</p> <p>Administrazioak eta gizarte-eragileek ezer gutxi egin dute prebentzio-kultura areagotzeko elkarlanean; proiektu bat edo beste, besterik ez. Gizarte-eragileekiko eta gizarte-eragileen arteko harremanekin zerikusia duen guztiak zailtasunak dakartza berekin, interesak kontrajarriak daudelako eta batzuetan laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusirik ez dutelako, kontu politikoak tartean daudelako eta abar, eta horregatik arlo hori ongi jorratu beharko da etorkizunean.</p>

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.3.- ERAKUNDEEN KONPROMISOA ETA LANKIDETZA</p>	<p>H.3.1.- Administrazioaren eta euskal erakunde publikoen konpromisoa sustatzea laneko segurtasun eta osasunaren arloan.</p>	<p>H.3.1.1.- Erakunde-administrazioak bere prebentzio-jarduera eta -antolamendua bete-betean gara dezala sustatzea, laneko arriskuen prebentzioa bere kudeaketan integratuz, eredugarri izanez eta laneko segurtasun eta osasunari ematen dion garrantzia erakutsiz, sail, erakunde eta erakunde publiko guztien arteko inplikazioaren bitartez.</p> <p>H.3.1.2.- Laneko arriskuen prebentzioaren garapena sustatzea (prebentzio-antolamendua eta -jarduera) euskal administrazio eta enpresa publikoetan, eta laneko arriskuen prebentzioa kudeaketan integra dadila sustatzea.</p> <p>H.3.1.3.- Euskal legerian eta prozedurak arautzen dituzten arauetan laneko arriskuen prebentzioko alderdiak txertatzea.</p>	<p>AURRERAPENAK ETA EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>2015-2020 aldirako laneko segurtasun eta osasunerako estrategia berria egin aurretik egindako diagnostikoak aditzera eman duenez, hobera egin dugu, baina ez nabarmen. Gure ustez EAEn erakunde-administrazioak gehiago inplikatu beharko luke laneko segurtasun eta osasunean.</p> <p>Administrazioaren prebentzio-kudeaketari dagokionez, Gobernuko prebentzio-zerbitzuek aurrera egin dute laneko arriskuen prebentzioaren integrazioan, baina oraindik ere baliabide urriak dituzte eskura.</p> <p>Laneko arriskuen prebentzioa Gobernuaren sektoreko eta zeharkako politiketan integratzea, horixe izan daiteke hasten ari den ziklo berriaren erroka nagusia.</p> <p>Aurrerapen handiak egin ditugu, udal handietan batez ere, baina toki-administrazioaren eremu batzuetan oraindik zer hobetu badago prebentzio-kudeaketari dagokionez.</p> <p>jarduera arau-emileari dagokionez, eskumen-eremu jakin batzuetan jardun dugu, hain zuzen ere EAE legeak emateko edo estatuko legeria osatzeko eskumenekoa den eremuetan, hala nola laneko arriskuen prebentzioaren arlo sanitarioan eta prebentzio-zerbitzuen jarduera sanitarioaren erregulazio berrian. Egia esan laneko arriskuen prebentziolari buruzko legeria zabalegia da, eta askotan korapilatsua ETEentzat, eta horregatik interpretazioak eta aplikazio-irizpideak adosten ahalegindu behar dugu, enpresei prebentzio-kudeaketa errazteko.</p>
	<p>O.3.2.- EAeko eta Europako, estatuko eta autonomia-erkidegoetako administrazio eta erakundeen arteko lankidetzarako bitarteko egonkorak ezartzea eta sendotzea, partekatutako informazioan oinarrituta, eta laneko segurtasun eta osasunaren arloan abian jarritako ekimenetan lankidetza bilatzea.</p>	<p>H.3.2.1.-Sailen arteko lankidetz</p> <p>eta sistematizatzea EAEn erakunde-administrazioaren barruan.</p> <p>H.3.2.2.- Laneko segurtasun eta osasunaren arloan, Eusko Jaurlaritzaren eta foru- eta toki-administrazioen arteko lankidetz</p> <p>eta sustatzea.</p> <p>H.3.2.3.- Euskal administrazioaren eta Estatuko eta Europako administrazio eta erakundeen arteko lankidetz</p> <p>eta sendotzea, elkarrekikotasun-irizpideei jarraiki, laneko segurtasun eta osasunari buruzko informazioa partekatzeko eta jardun-ildoak bideratzeko.</p>	<p>AURRERAPENAK ETA EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Esan dezakegu Administrazioen arteko lankidetzan argi-ilunak nabari direla: Lankidetz</p> <p>handia eta emankorra izan da batzuetan, eta ia ezerezean geratu da beste batzuetan. Nabarmentzekoak dira obra publiko handiaren eremuan izandako lankidetz</p> <p>a, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalarekin zenbait proiektutan egindako elkarlana eta Kantauriko Erkidegoekin arrantzaren sektorean egindako baterako lana, SAFERA proiektua eta abar. Estatuko Administrazioarekin egindako elkarlana, ordea, ez da hain emankorra izan, Gizarte Segurantzaren eskumeneko organo eta erakundeekin batera egindako lana batik bat.</p> <p>Azpimarratzekoa da, Laneko Ikuskatzailetzaren laneko segurtasun eta osasunaren eskumenak, eta beraz organo horren egituraren eta langileen zati bat, EAEn eskualdatu egin zaizkiola. Horixe izan da, ezbairik gabe, amaitzen ari den Estrategiaren indarraldiaren mugarrietako bat. Beraz, aurreikustekoa da Euskal Administrazioan laneko arriskuen prebentzioko eskumenak dauzkaten organoen arteko harremanak arinagoak izango direla eta lankidetz</p> <p>a areagotu egingo dela.</p>

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.4.- IKUSKAPENA, KONTROLA ETA AHOLKULARITZA</p>	<p>H.4.1.- Laneko arriskuen prebentzioan esku hartzen duten aktore guztiek laneko segurtasun eta osasunaren arloko legeria betetzen dutela zaintzea.</p>	<p>H.4.1.1.- Ikuskatzeko eta kontrolatzeko kanpaina selektiboak diseinatu eta abian jartzea, arrisku, enpresa mota eta sektore jakin batzuetara eta kolektibo bereziki kaltebera batzuetara bideratuak, prebentzio-helburu jakin eta zehatz batzuk lortzeko asmoarekin..</p> <p>H.4.1.2.- Laneko arriskuen prebentzioko erakunde profesionalen jardunak legeria eta ezarritako kalitate-irizpideak betetzen dituela bermatzea.</p> <p>H.4.1.3.- Osasunaren zaintzaren jomuga laneko arriskuak direla bermatzea.</p> <p>H.4.1.4.- Laneko arriskuen prebentzioko politikak EAEn administrazio publikoetan nola ezartzen diren gainbegiratzea.</p> <p>H.4.1.5.- Makinek eta lan-ekipamenduek aplikazio-araudia betetzen dutela kontrolatzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Laneko arriskuen prebentzioko legeria betetzen ote den kontrolatzeko, zenbait kanpaina eta jardun egin ditugu hainbat sektore eta jarduera-adarretako lan-baldintzak eta haien eragile nagusiak egiaztatzeko: lan-ekipamenduak, produktu kimikoak, antolamendu-alderdiak eta abar. Eraikuntza-lanen, arrantza-sektorearen eta nekazaritza- eta basogintza-sektorearen prebentzio-jarduera zaindu da bereziki, baita amiantoa daramaten materialen manipulazioa eta azpikontratazioa ere. Administrazio publikoak ere ikuskatu ditugu, eta zehazkiago, udal guzti-guztiak bisitatu ditugu.</p> <p>Prebentzio-zerbitzuen jarduera kontrolatu dugu, arriskuen ebaluazioan eta langileen osasunaren zaintza espezifikokoan arreta berezia jarri.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Enpresetako laneko arriskuen prebentzioko jardueren kalitateari dagokionez, eta zehazkiago, prebentzio-zerbitzuen jardunen kalitateari dagokionez, zenbait ekimen garatu ditugu, baina oraindik bide luzea dugu egiteko. Eremu horretan ezin dezakegu esan helburua bete dugunik, oraindik ere egiaztatzen ari garelako lantokien prebentzio-jardunen kalitatea eskasa dela.</p>
	<p>H.4.2.- Enpresei eta haien prebentzio-erakundeei aholkularitza eta laguntza ematea, laneko arriskuen prebentzioko araudia aplikatzeko eta prebentzio-jarduera hobetzeko.</p>	<p>H.4.2.1.- Enpresek laneko arriskuen prebentzioaren legeria betetzeko dauzkaten zailtasun ohikoenen berri izatea eta haiei aurre egiten laguntzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Hainbat sektore eta jarduera-adarretarako kanpainak garatuz aukera izan dugu enpresek —eta bereziki ETEek— prebentzioa eraginkortasunez gauzatzeko zer arazo dituzten ikusteko eta horretan laguntzeko ekintzak eta tresnak diseinatzeko, hala nola gida teknikoak, laneko arriskuen prebentzioko irizpideak, protokoloak eta abar.</p> <p>Laneko Ikuskatzailearen eta Osalaren bitartez eta arreta-kanal desberdinak erabiliz (aurrez aurrekoa, postala eta telematikoa) enpresaburu, langile eta teknikariei, eta oro har, laneko arriskuen prebentzioan interesa duten pertsona guztiei aholku ematea da prebentzio-kultura zabaltzeko bide nagusia eta Administrazioa herritarren laneko segurtasun eta osasuneko arazoetara hurbiltzeko bitarteko egokia, eta bide hori sendotu egin dela esan dezakegu.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Zaila da kolektibo batzuegana iristea, langile autonomoengana eta ezer gutxi garatutako jarduera-adar batzuetan diharduten langileengana iristea esaterako, eta beraz nekez jakin dezakegu zer arazo dauzkaten eta zer konponbide eskaini ditzakegun. Kolektibo horiengana iristeko sistema efikaza bilatu behar dugu, beraz, prebentzio-zerbitzuen, sektore-elkarteen, enpresa-foroen, interneten edo beste bitarteko batzuen bitartez</p>

ILDO ESTRATEGIKOAK	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.5.- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ENPRESAK ETA LAN BALDINTZAK HOBETZEKO</p>	<p>H.5.1.- Lan-baldintzen hobekuntza sustatzea, lan-baldintzetako alderdi guztietan eraginez Lan Arriskuen Prebentziorako Legeari jarraiki:</p> <p>lokalak, instalazioak, ekipamenduak, tresnak eta abar agente fisiko, kimiko eta biologikoak Agente fisiko, kimiko eta biologikoak erabiltzeko prozedurak lanaren antolamendu eta ordenamendua</p>	<p>H.5.1.1.- Lan-ekipamenduen berrikuntza sustatzea, ekipamendu zaharren ordez, araudia betetzen duten beste modernoago batzuk jarritz.</p> <p>H.5.1.2.- Enpresetan istripu gehien sorrarazten dituzten eragile eta eragiketetan zuzenean eragitea.</p> <p>H.5.1.3.- Lehen sektoreko eta lotutako industrietako lan-baldintzen hobekuntza sustatzea.</p> <p>H.5.1.4.- Lanpostua bereziki kalteberak diren pertsonen egoerara egoki dadin sustatzea.</p> <p>H.5.1.5.- Laneko arriskuen prebentzioa berrikuntza teknologikoan integra dadin sustatzea, laneko segurtasun eta osasuneko alderdiak txertatuz instalazio, eraikin, lan-ekipamendu, ibilgailu, azpiegitura eta produkzio-prozesuen diseinuan.</p> <p>H.5.1.6.- Errepideko laneko istripuak murrizteko neurriak sustatzea.</p> <p>H.5.1.7.- REACH substantzia kimikoei buruzko europar erregelamendua ezar dadin sustatzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>EAEko biztanleria aktiboaren lan-baldintzak hobetzeko, laneko segurtasun eta osasunean inpaktu handiena duten faktore problematikoenei heldu diegu, hala nola makinei eta produktu kimikoei. Hala, lan-ekipamendu zaharkituak berritu ditugu, eta haien ordez makina seguruagoak jarri, SPRIK eta Osalanek sustatutako produkzio-ekipamenduak modernizatzeke programaren segidako edizioen bitartez, eta REACH substantzia eta nahasketa kimikoei buruzko Europako Erregelamendua enpresetan ezartzeko ahaleginak egin ditugu.</p> <p>Esan dezakegu lehen sektorean laneko harremanen prebentzioak oso bilakaera ona izan duela. Prebentzioa sustatu dugu ezbehar-tasa handia izaki bere ezaugarriak direla-eta heltzeko zaila den sektore batean. Zabalkunde- eta prestakuntza-ekintza trinkoak jarri ditugu abian, eta jendeak oso ondo hartu ditu. Kanpainei esker, azpisektoreen problematika hobeto ezagutzeko eta haien zehaztasun erabilgarriagoa lortzeko, organo eta administrazioen arteko lankidetzak eta sektoreko enpreekin eta haien ordezkariekin batera egindako lanak arrakasta izan du eta emaitza onak izan ditu, Horren adierazgarri dugu, batetik ITSASPREBEN eta NEKAPREBENL sailen arteko planak garatu izana, eta, bestetik Kantauri Itsasertzeko autonomia-erkidegoen laneko segurtasun eta osasunerako institutuekin elkarlanean arrantzaren sektorean egindako proiektua.</p> <p>Kolektibo kalteberenen laneko arriskuen prebentziorako jardueri dagokienez, genero-ikuspegitik abiatutako laneko arriskuen prebentziora bultzada handia eman zaio, zabalkunde, prestakuntza eta ikerketarako jardunen bitartez eta abar. Beste kolektibo batzuekin laneko arriskuen prebentzioa neurri txikiagoan landu da, desgaituekin eta etorkinekin adibidez, alde zuzenetik ezarritako lehentasunen arabera garrantzi handia duen jardun-arlo horri poliki-poliki heltzeko. Ikerketarako diru-laguntzak eman ditugu eta sentsibilitatea sustatu dugu zabalkunde-ekintzen bitartez, baina eremu horretan aurrera jarraitu behar dugu lanean.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Lan-baldintzak hobetzeko helburua zenbateraino bete den neurtzea eta kuantifikatzea ez da erraza. EAEren lan-baldintzei buruzko inkesta izan liteke neurgailu egokia, gure egoerari buruzko benetako datuak eta gure lurraldeko langileen pertzepzioa eskainiko litzuzkeen neurrian.</p> <p>Arriskugarritasun handieneko eta ezbehar-tasa handieneko eragiketa eta sektoreetan egindako jardunetan ez dugu nahi adinako aurrerapena egin. Lan-ekipamenduak mantentzeko eta konpontzeko jarduerak egin ditugu bakarrik, eta eremu horretan Europako Agentziak ere jardun du 2012. urtean, Laneko Osasun eta Higienarako Institutu Nazionalarekin elkarlanean. Baina oraindik ez da azterlan serio bat egin istripu-tasan gehien eragiten duten zereginak zein diren zehazteko eta jardunak oinarritzeko.</p> <p>Bestetik, arrantza-sektorerako hurbiltzeko garrantzi handia da.</p> <p>Errepideko laneko istripuen prebentziora ere aurrera jarraitu behar dugu lanean. Haien gainean prospekzio- eta zabalkunde-ekimenak gauzatu dira bakarrik, eta garrantzi handiagoko jardunak jarri beharko ditugu abian hemendik aurrera.</p>

	<p>H.5.2.- Laneko arriskuen prebentzioaren arloan enpresen produktibitate eta lehiakortasunerako mesedegarri diren formula efizienteak sustatzea.</p>	<p>H.5.2.1.- Laneko segurtasuna eta osasuna enpresen lehiakortasunerako mesedegarri dela frogatzea.</p>	<p>AURRERAPENAK: Alderdi positibo gisa nabarmentzekoak dira enpresek prebentzio-ahalegin handiagoa egin dutela, langileek parte-hartze handiagoa izan dutela, prebentzio-delegatuen bitartez batik bat, eta prebentzio-jarduerak gora egin dutela osasunaren zaintzan, prestakuntza eta informazioan eta arriskuen ebaluazioan.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK: Helburu horri ez zaio sakonetik heldu Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren esparruan, nahiz eta bereziki interesgarria den krisi-garai honetan. Lehentasunak gorabehera, atzeratu egin dugu eta albotik baino ez diogu heldu, informazioa eskaintzeko eta laneko arriskuen prebentzioaren eta lehiakortasunaren arteko lotura frogatzeko azterlanak zabaltzeko jardueren bitartez.</p>
		<p>H.5.2.2.- Enpresen produktibitate eta lehiakortasunerako mesedegarri diren lan-metodologiak ezar daitezen sustatzea.</p>	

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.6.- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA KUDEAKETAN INTEGRATZEA ENPRESA BIKAINTRASUNA SUSTATZEKO</p>	<p>H.6.- Laneko arriskuen prebentzioa enpresen kudeaketan integra dadin sustatzea, prebentzioa jarduera guztietan txertatuz, hierarkia-maila guztien eta bereziki arduradun nagusien (enpresaburu eta gerenteak) inplikazioarekin, prebentzio-jardueraren benetako aplikazio efektiboa sendotzeko.</p>	<p>H.6.1.- Enpresaburu eta langileek laneko arriskuen prebentzioa kudeaketan integratzeko zer zailtasun dauzkaten eta gaia nola ikusten duten jakitea, arazo zehatzen gainean jardun ahal izateko.</p> <p>H.6.2.- Laneko arriskuen prebentzioa enpresa txiki eta ertainen (ETEak eta mikroETEak) kudeaketan integratzeko bidea erraztea.</p> <p>H.6.3.- Laneko arriskuen prebentzioaren integrazioa sustatzea, baliabide propioekin (enpresaburua, prebentzio-zerbitzu propio edo mankomunatuak, izendatutako langilea) bideratutako prebentzio-jardueraren garapena indartuz.</p> <p>H.6.4.- Laneko arriskuen prebentzioa beren kudeaketan integratzeko ahalegin berezia egiten duten enpresak saritzea.</p> <p>H.6.5.- Laneko arriskuen prebentzioa lehen sektorean eta lotutako industrietan integra dadin sustatzea</p> <p>H.6.6.- Enpresa-jardueren koordinazioaren "benetako" aplikazioa lortzea.</p> <p>H.6.7.- Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan berrikuntza sustatzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Hainbat sektore eta jardueratako enpresetan egindako kanpainen bitartez, eta hainbat forotan eta ekitalditan parte hartuz, laneko arriskuen prebentzioa kudeaketan integratzeko zailtasunetako batzuk mahaigaineratu ditugu, ETEei dagokienez batik bat. Zailtasun horiei aurre egiteko, batetik, enpresa horiei erraztasunak eman behar zaizkie laneko arriskuen prebentzioaren araudia betetzeko, eta, bestetik, prebentzio-jarduerak beren baliabide propioekin bete ditzaten sustatu behar da, alderdi horiek lehentasunezkoak izanik Europako eta Euskadiko esparru estrategiko berrian.</p> <p>Sustatu ditugu, batetik, laneko arriskuen prebentzioaren bikaintasuna onestea, eta, bestetik, enpresen artean integrazio-arloko jardunbide egokiak elkartrukatzea, Administrazioak babestutako foro, ekitaldi eta lankidetzazko jardunen bitartez.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Benetako integrazio efektiboaren helburua urrun dago oraindik, eta lanean jarraitu behar dugu hura betetzeko. Integrazioa neurtzeko eta hutsuneak non dauden eta zergatik gertatzen diren jakiteko tresnak garatu behar ditugu, informazio hori funtsezkoa baita ondorengo neurriak hartzeko.</p> <p>Enpresa-jardueren koordinazioan ere zer hobetu asko dago, bai Administrazioan bai enpresetan, nahiz eta aurrerapenak egin diren enpresa handien eskutik batez ere, gainerako enpresa guztiak bultzatzen ari direnak.</p>

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.7.- PRESTAKUNTZA ESPEZIFIKOA</p>	<p>H.7.- Enpresetan laneko arriskuen prebentzioa egiteko beharrezko prestakuntza indartzea:</p> <p>H.7.1.- Laneko segurtasun eta osasuneko zuzeneko eragileak trebatuz (prebentzio-delegatuak, enpresaburuak, zuzendari eta bitarteko agintariak, izendatutako langileak, prebentzio-baliabideak, osasunaren profesionalak eta abar).</p>	<p>H.7.1.1.- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeriak eskatutako prestakuntzaren edukia zehaztea, haren norainokoa mugatua ez dagoen kasuetan.</p> <p>H.7.1.2.- Enpresetan laneko segurtasun eta osasuneko aktore nagusien prestakuntza sustatzea.</p> <p>H.7.1.3.- Eremu sanitarioan laneko segurtasun eta osasuneko eragile nagusien prestakuntza sustatzea.</p> <p>H.7.1.4.- Laneko arriskuen prebentzioko goimailako teknikarientzako kalitatezko prestakuntza zaintzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Prestakuntzaren arloan lan handia egin dugu, maila desberdinetan, laneko arriskuen prebentzioko aktore eta eragile askorekin. Zaila da abian jarritako ekintzek zenbaterainoko inpaktua izan duten neurtzea, baina argi dago hainbat kolektibotako pertsona askori iritsi zaizkiela, eta laneko arriskuen prebentzioko alderdi desberdinak jorratu dituztela, kudeaketarekin hasi eta sektore edo diziplina baten berezko alderdi teknikoekin buka.</p> <p>Jarduera espezifikoko garrantzitsuenak aipatzearen, on-line prestakuntzaren alde egin dugu, hainbat kolektiborentzako ikastaroak eskainiz, prebentzio-delegatuak trebatu ditugu, eraikuntzaren sektoreko langileen prestakuntza sustatu dugu eta prebentzio-zerbitzuetako eta Osakidetzako sanitarioentzako prestakuntza-plana diseinatu eta garatu dugu, gaixotasun profesionalak onesteko eta jakinarazteko helburu nagusiarekin.</p> <p>Gainera, laneko arriskuen prebentzioari buruzko jardunaldi teknikoak, ekitaldiak eta nazioarteko biltzarra antolatu ditugu, eta guztiak ere funtsezkoak izan dira EAEko laneko segurtasun eta osasuneko eragileen prestakuntza-prozesuan.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Oraindik lan sistematiko bat dugu egiteko: prestakuntzari dagokionez legerian dauden hutsune edo anbiguetateak identifikatzea eta lehenestea, eta haien gainean lan egiteko plana egitea.</p>
	<p>H.7.2.- Arrisku jakin batzuei aurre egiteko prestakuntza bultzatuz.</p>	<p>H.7.2.1.- Zeregin jakin batzuk egiteko gaitzen duten oinarritzko prestakuntza espezifikoko programak bultzatzea.</p> <p>H.7.2.2.- Desfibriladoreak ongi eta arduraz erabiltzen direla bermatzea, laneko istripu ez-traumatikoen ondorioei aurre egiteko prebentzio-neurri gisa.</p> <p>H.7.2.3.- Langileen prestakuntza sustatzea arrisku jakin batzuei aurre egiteko gai izan daitezen.</p>	

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.8.- OSASUNAREN ZAINZA</p>	<p>H.8.- Langileen osasunaren zaintza arriskueta bideratuta, prebentzioan integratuta eta herritarren osasun-historian proiektatuta egon dadin zaintzea, pertsona eta kolektiboentzako jarduerak aintzat hartuz haien osasunerako kaltegarri izan daitezkeen arrisku- eta narriadura-faktoreak lehenbailehen detektatzeko.</p>	<p>H.8.1.- Osasunaren zaintza betiere laneko arriskuei begira egon dadin lortzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Laneko osasunaren zaintza espezifikoa hainbat ekintzaren bitartez sustatu da: landa-bisitak kanpainetan, hainbat jarduera-sektoretako enpresen gainean garatuak, zabalkunde- eta prestakuntza-ekintzak, protokoloen argitalpena eta abar. Nolanahi ere, gai honen oinarrian “kultura” jakin bat dago, eta informazioak eza da nagusi. Horregatik, enpresaburuek osasunaren zaintza orokorra eskatzen eta eskaintzen diete langileei, zaintza hori arriskuei lotu beharrean, eta beraz lan-ildo horrek irekita jarraitzen du etorkizunari begira.</p> <p>Aurrera egin dugu laneko osasunaren zaintza hobetzeko tresnen garapenean, laneko historia klinikoaren ereduaren garapenean adibidez, herritarren osasun-historialean integratu beharko dena, baita arrisku jakin batzuen esposizioaren aurrean osasunaren zaintza gauzatzeko protokoloen garapenean ere.</p> <p>Halaber, gaixotasuna profesionala ezagutarazteko hainbat ahalegin egin ditugu, hura prebenitzeko lehen urratsa den heinean. Ildo horretan, gaixotasun profesionalen deklarazioa eta gaixotasun profesionalen susmoa jakinarazteko sistema bultzatu ditugu, baita lanarekin zerikusia duten gaixotasunen arrazoiei buruzko azterketa ere.</p> <p>Prebentzio-zerbitzuetako eta Osasun Publikoko sanitarioak gaixotasun profesionalen alorrean trebatzea beste arretagune bat izan da estrategiaren esparruan.</p> <p>Amiantoaren eraginpean egon litezkeen langileen osasunaren zaintza postokupazionalen aurrerapen handiak egin dira, eta une honetan kasuak identifikatzeko sistematika eta osasunaren zaintza postokupazionalaren eskaintza daude indarrean. Ezin gauza bera esan beste agente batzuen eraginpean dauden langileen kasuan, baina nolani ere arlo horretan aurrera egiten ari gara, eta osasunaren zaintza postokupazioala jasota dago jada osasunaren zaintzako protokoloetan. Nolanahi ere, eremu horretan aurrera jarraitu behar dugu lanean.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Osasunaren zaintza kolektiboaren eremuan ez dugu aurrerapen handirik egin. Ekintzak estrategia bati jarraiki garatu beharrean, "eskatu ahala" egin ditugu, unean uneko aukeren arabera. Horrek aurrerapena oztopatu du, prebentzio-enpresa eta -erakundeentzat garrantzi txikikoa den arlo batean. Hortaz, erronka horri berriz heldu behar diogu, aurrera egiteko jardunak zehaztuta .</p>
		<p>H.8.2.- Laneko historia klinikoaren herritarren historia kliniko pertsonalean integratzea.</p>	
		<p>H.8.3.- Autonomia-erkidegoko, Estatu eta Europako legeriatik eratorritako arazuko alderdiak garatzea.</p>	
		<p>H.8.4.- Osasunaren zaintza kalitatezko irizpideei jarraiki garatzea.</p>	
		<p>H.8.5.- Osasun kolektiboaren zaintza sustatzea, enpresaren prebentzio-jardueran integratuta.</p>	
		<p>H.8.6.- Osasun postokupazionalaren zaintza garatzea.</p>	

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.9.- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO JARDUNEN KALITATEA</p>	<p>H.9. Enpresa eta erakundeetan diharduten laneko arriskuen profesionalen jardunen kalitatea sustatzea, baliabide propioak, besteren prebentzio-zerbitzuak eta erakunde auditoreak aintzat hartuta.</p>	<p>H.9.1.- Prebentzio-zerbitzuen jardunen kalitate-mailak eta ebaluazio-sistema ezartzea.</p> <p>H.9.2.- Prebentzio-zerbitzuei eta enpresetako prebentzio-arduradunei laguntzeko tresnak sortzea eta zabaltzea.</p> <p>H.9.3.- Arriskuan jartzeko aukerak gutxitu daitezten lortzea, arrisku horiek hobeto identifikatuz eta landuz.</p> <p>H.9.4.- Langileen osasunaren zaintzako jardunen kalitatea sustatzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Eremu horretan hainbat kanpaina antolatu ditugu prebentzio-jardun tekniko eta sanitarioen kalitatea aztertzeko hainbat sektore eta jardueratako enpresetan, jardun horien hutsuneak eta arrazioak identifikatuz. Emaitez zenbait gabezia utzi dituzte agerian enpresetan egiten den prebentzio-kudeaketan, eta erakunde espezializatuen jardunak eskasak direla ere eman dute aditzera. Horregatik, zenbait jardun aurreikusi ditugu etorkizunari begira.</p> <p>Instituzio eta erakunde espezializatuen prebentzio-ekintza hobetzen laguntzeko tresna batzuk egin eta zabaltu ditugu: gida teknikoak, prozedurak, gomendioak, osasunaren zaintzako protokoloak eta abar. Sakoneko arazoa, nolana ere, ez da hainbeste tresnarik eza, hainbat metodologia eta gida dauzkagulako eskura, baizik eta lehentasunak ez direla behar bezala ezartzen aplikatu beharreko baliabideak hautatzerakoan; horregatik, litekeena da etorkizunean bestelako ekimenei heldu behar izatea.</p> <p>Helburu horretan bi eremu nagusi bereizten ziren: arriskuak batetik, eta prebentzio-“defizita” duten kolektiboak bestetik.</p> <p>Arriskuei dagokienez, arrisku psikosozialen arloan oso aurrerapen handiak egin ditugu, areago ia hutsetik abiatu ginela aintzat hartzen badugu, eta egoera ongi ezagutzeko eta jardun-premiak zein diren jakiteko aukera izan dugu. REACH erregelamenduaren ezarpenean aurrera egin dugu, baina langileak agente kimikoen eraginpean jartzeko arriskua gaizki eta azaletik ebaluatzen da oraindik ere, baita arrisku ergonomikoak ere. Segurtasun-arriskuei dagokienez, sektore eta lanbide jakin batzuetan egin dugu aurrera, eraikuntzaren sektorean bereziki.</p> <p>Laneko arriskuen aurrean sentikorrek diren langileei eta kalteberak diren kolektiboek dagokienez, haiei eragiten dieten arriskuak aztertu ditugu.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Aurrera egin badugu ere, arlo horretan ezarritako helburua betetzeke dago oraindik ere, eta gainera guztiz justifikatuta dago. Izan ere, Laneko Ikuskatzailetzak eta Osalaneke garatutako kanpainak agerian utzi dutenez, prebentzio-enpresa eta -erakundeen prebentzio-jardunen kalitatean zer hobetu asko dago oraindik ere, eta kalitate hori sustatzen jarraitu behar dugu helburu estrategikoa den heinean.</p>

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.10.- JAKINTZA SORTZEA</p>	<p>H-10.- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko jakintza sortu eta partekatzea:</p> <p>Azterlanak eta ikerketa-proiektuak egin daitezten, bultzatuz, laneko arriskuen prebentzioaren diziplina guztietako adituen, euskal sare teknologikoaren, Unibertsitatearen, institutu eta erakunde espezializatuen, laneko arriskuen prebentzioko profesionalen eta jakintza eta esperientzia ekar dezaketen eragile guztien parte-hartzearekin; eta jakintza hori euskarri egokienean zabaltzea, edukiaren eta hartzaileen arabera.</p>	<p>H.10.1.- Arrisku jakin batzuen egoera, kolektibo jakin batzuen lan-baldintzak, gaixotasun profesionala eta haren esposizioa, eta gai interesgarrien jardueraren egoera ezagutu ahal izateko, prebentzioko politika, kanpaina edo neurriak diseinatzearen.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Laneko arriskuen prebentzioko jakintza sortzeko eta zabaltzeko helburuan asko aurreratu dugu. Izan ere, 2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian bildutako jardun-arloei lotutako ikerketa indartu da, azterlanak garatuz eta, urteko deialdietan, lehentasunezko gaiak jorratu dituzten ikerketa-proiektuetarako diru-laguntzak emanez.</p> <p>Une ekonomikoki zail honetan, ikerketa finantzatzeko ahalegin berezia egin behar izan dugu, baina merezi izan duela uste dugu, lortutako emaitzak aintzat hartuta.</p> <p>Behin jakintza sortu ondoren, bigarren helburua zabalkundea da. Zentzu horretan, egindako azterlanak eta ikerketak zabaltzeko lan handia egin dugu, jardunaldi teknikoan, udako ikastaroan, ORP biltzarren eta euskadi.net webgunearen bitartez, eta horri esker jende askorengana iristeko aukera izan dugu.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Etorkizunean, jakintza sortu eta zabaltzeko modurik efizienteenak sustatu egingo ditugu, norainokoa/kostua ratorik handiena izango dutenak. Edozein kasutan sareko lana indartu beharko litzateke, Administrazioak, zentro teknologikoek, Unibertsitateak, adituek eta profesionalak elkarlanean jardun behar dutelako laneko arriskuen prebentzian ikertu eta berritzeko.</p> <p>Zabalkundeari dagokionez, kanal tematikoak dauzkan web-kanala eta sare sozialak indartu beharko lirateke.</p>

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.11.- INFORMAZIO SISTEMAK</p>	<p>H.11.- Laneko segurtasun eta osasuneko informazio-sistema integratu bat diseinatzea, garatzea eta ezartzea, EAEko langileen osasun-egoerari eta lan-baldintzei buruzko kalitatezko informazio eguneratua eta eskuragarria biltzeko, prozesatzeko, aztertze eta transmititzeko.</p>	<p>H.11.1.- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko informazio-sistema bat garatzea, datu-iturrien integrazioan eta sistemen elkarreragingarritasunean oinarrituta, EAEn laneko segurtasun eta osasuneko informazioa lortzeko, kudeatzeko eta zabaltzeko prozesuen kalitatea eta efizientzia hobetzeko.</p> <p>H.11.2.- EAEn laneko segurtasun eta osasuna zertan den jakiteko informazioa edukitzea, politika eta jardunak diseinatu eta egindako esku-hartzeak ebaluatu ahal izateko.</p> <p>H.11.3.- Lanarekin zerikusia duten osasun-arazoan izaerari eta garrantziari buruzko informazioa eta arazo horiek EAEko herritarrei nola eragiten dieten jakiteko informazioa ematea.</p> <p>H.11.4.- EAEko langileen osasun-egoera, lan-baldintza arriskugarriak, denborazko aldaketa eta joerak eta osasunerako arrisku berrien agerpena zaintzea eta monitorizatzea.</p> <p>H.11.5.- Laneko segurtasun eta osasunaren arloko plan eta jardunen emaitza ebaluatzea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak planteatutako helburua asmo handikoa zen. Izan ere, EAEn laneko segurtasun eta osasunaren inguruan dagoen informazio-egitura guztia aztertu eta hobetzea, arazoak identifikatzea eta konponbideak proposatzea hartzen zituen aintzat.</p> <p>Lehen azterketa batek aditzera eman zuenez, EAEn laneko segurtasun eta osasunari buruzko informazioa sortzen, erabiltzen eta kontsumitzen duten eragileak asko dira, eta askotarikoak gainera: autonomia-erkidegoko, estatuko, Europako eta nazioarteko administrazio eta erakundeak (gobernuak, laneko segurtasun eta osasuneko institutuak, Europako Agentzia, LANE, behatokiak eta abar), erakunde pribatuak (prebentzio-zerbitzuak, mutualitateak, prestakuntza-zentroak, enpresa-elkarteak, sindikatuak eta abar), adituak eta abar, eta beraz sekulako lana egin beharko genuke egitura hori osotasunean aztertze eta arazoak eta hobetzeko ekintzak identifikatzeko. Hortaz, zehaztutako helburua Eusko Jaurlaritzaren jardun-eremutik kanpo zegoela hartu genuen aintzat, eta helburu hori mugatzea erabaki genuen, gaian eskumenekoak diren sail eta erakundeen (Enplegua, Osasuna eta Osalan) informazio-sistema bakarrik aztertuta.</p> <p>Nabarmentzekoak dira, batetik, laneko istripuen jakinarazpenean sartutako hobekuntzak, eta, bestetik, Osalaren informazio-sistema integratu bat ezartzeko proiektua, EAEn laneko segurtasun eta osasunari buruzko informazioa biltzeko, ustiatzeko eta errazteko helburua duena. Sistema horren barruan oso garrantzitsua da prebentzio-zerbitzuen gutxieneko datuen multzoa garatu izana, laneko osasunari eta arriskuen esposizioari buruzko informazioaren iturri baliagarria.</p> <p>Informazioa funtsezkoa da egoera ezagutzeko eta jardunak ongi bideratzeko, arazo zehatzen gainean eraginez. Informatika-euskarria garrantzitsua da, baina hori bezain garrantzitsua da informazioaren eta adierazle, prozesu eta produktuen kudeaketa, eta alderdi horiek guztiak guztiz zehaztu gabe daude oraindik.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Laneko segurtasun eta osasunaren alderdi jakin batzuen inguruan informazioa urria da, datuak biltzeko adierazlerik eta tresnarik ez dagoelako, EAE soilik aintzat hartuko lukeen lan-baldintzei buruzko inkesta bat adibidez.</p> <p>Organo eta administrazioen arteko informazio-trukean ere ez dugu aurrerapen handirik egin, bereziki, gaixotasun profesionalak jakinarazteko CEPROSS sistemarako sarbidea hobetzeko, Gizarte Segurantzaren Antolamendurako Zuzendaritza Nagusiarekin izandako harremani dagokienez. Horiek guztiak 2015-2020 aldirako estrategia berrian bildu behar dira.</p>

ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK	EGINDAKOAREN BALANTZEA
<p>IE.12.- PERTSONEN GARAPEN PERTSONALA ETA PROFESIONALA</p>	<p>H.12.- 2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia aurrera eraman behar duten pertsonak jardunetan inplika daitezten eta profesionaltasunez, motibazioz eta kalitatez jardun dezaten lortzea, haien eskura beharrezko baliabideak, informazioa eta prestakuntza jarritz, erabakietan parte har dezaten sustatuz, autonomia emanaz eta haien garapen pertsonala bultzatuz.</p>	<p>H.12.1.- Langileek lanerako behar duten informazioa azkar eta erraz eskura dezaten lortzea.</p> <p>H.12.2.- Herritarrek laneko arriskuen prebentzioan dauzkaten zalantza, galdera eta arazoei erantzutea, modu atsegin, azkar eta efikazean.</p> <p>H.12.3.- 2011-2014 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia aurrera eramateko arduradunei etengabeko prestakuntza eskaintzea .</p> <p>H.12.4.- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren ekintzak aurrera eramateko behar adinako baliabideak edukitzeko dimentsionamendu egokia egitea.</p>	<p>AURRERAPENAK:</p> <p>Euskal erakunde-administrazioan informazio eta dokumentuak eskuratzeko aukerek hobera egin dute nabarmen, nola haren zerbitzuan diharduten langileentzat hala herritarrentzat, sareari eta administrazio elektronikoari esker batez ere. Nolanahi ere, lanean jarraitu behar dugu horretan, baita jardunetan kalitatea eta homogeneotasuna bermatzen duten prozeduren elaborazioan ere.</p> <p>Zehazki, herritarrentzako arretan asko aurreratu dugu azken urteetan, Administrazioa gizartera hurbil dadin eta gizarteak eragiten dioten gaietan parte har dezan sustatuz, batez ere Irekiaren, sailtako webguneen eta, laneko segurtasun eta osasunaren arloan, Osalanen bitartez. Bestetik, Zuzenean zerbitzuak aukera ematen du kontsultei arreta hobe eskaintzeko eta dokumentuak telefonoz eta aurrez aurre aurkezteko.</p> <p>Langileak asko inplikatu dira Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren garapenean, baina esan beharra dago egoera ekonomikoak galarazi egin duela aurreikusitako prestakuntza-ekimenetako batzuk aurrera eramatea. Sustatu dugu Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiarekin inplikazio zuzenena duten pertsonen, Osalaneko langileek adibidez, prebentzio-arlo eta -diziplina guztietako prestakuntza eta espezializazioa jaso dezatela.</p> <p>Besteak beste, hainbat foro, ekitaldi edo lantaldetan hartu dute parte gai horiek guztiak aztertzeko, eta, bide batez, prestakuntza jasotzeko eta ikasitakoa eguneratzeko.</p> <p>EGITEKE DAUDENAK:</p> <p>Osalanen egitura organiko eta funtzionalari buruzko indarreko erregelamendua eguneratzea.</p>

3. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA 2015 -2020

3.1 Kontzeptuzko esparrua

- Laneko segurtasun eta osasunaren eremua Euskal Autonomia Erkidegoan kokatzen saiatu gara, gure jardun-marjina mugatzeko eta alor horretan Eusko Jaurlaritzaren estrategia diseinatzeko kontuan hartu beharreko elementuak nabarmentzeko.

Laneko arriskuen prebentzioa kontestualizatzeko, jardun hori arautzen duen oinarrizko araua hartu behar dugu abiapuntutzat, Espainiako zuzenbidean Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legea, lanean langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzko 89/391/EEE Europako Zuzentaraua lege-esparrura iraultzen duena, eta aldi berean 92/85/EEE, 94/33/EEE eta 91/383/EEE Zuzentaruaren xedapenak gaineratzen ditu, amatasunaren eta gazteen babesari eta aldi baterako lan-harremanen tratamenduari buruzkoa, betiere iraupen jakin batekoei eta aldi baterako lan-enpresetan izaten direnei gagozkiela.

Diskutigarria da Europar Batasuneko prebentzio-politikak jarduten duen esparru juridiko orokorrari dagokionez Estatu espainolak egiten duen transposizioa Zuzentaruaren espirituari egokitzen ote zaion, laneko arriskuen prebentzio-jarduerak enpresaren baliabide propioekin gain hartzea proposatzen baitu azken horrek, kanpoko eskumenetara joz (pertsonek edo zerbitzuak) enpresaren edota establezimenduen eskumenak nahikoak ez diren kasuetan soilik. Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legeak eta haren garapen-xedapenek puntu hori ez azpimarratzeaz gain, prebentzio-jardueren esternalizazioa aldarrikatzen dute.

Zalantzarik ez dago enpresaburuaren erantzukizun juridikoari buruz haren enpresan lan egiten duten pertsonen segurtasunari eta osasunari buruz, eta ez du horretatik salbuesten laneko arriskuen prebentzio-jarduerak kanpoko erakunde batekin adosteak. Soluziobide horren ontasunak, jakintza aditu bat gaineratzeari, ikuspegi zabalagoa edukitzeari – sektoreari edo jarduera-adarrei gagozkiela– eta prebentzio neurrien aplikazioa esperientzia handiagoa lortzeari buruz, ez dira eztabaidagarriak. Eta ez da eztabaidagarria, halaber, prebentzioa enpresaren kudeaketan eta egunetik egunerokoan integratzea nabarmen errazten dela prebentzio-neurriak baliabide propioek egikaritzen dituztenean, ohiko presentziarekin lantokian eta ondo ezagututa antolamenduaren eta hura osatzen duten pertsonen ezaugarriak.

Horrenbestez, dedikazioa eta barne-baliabideak ematen duen enpresaren ezaguera kanpo-espezialistak dakarren laguntza adituarekin eta ikuspegi globalarekin uztartzearen aldeko apustua egiten du Eusko Jaurlaritzak, eta bi egiturak uztartzeko moduak aztertu behar dira ildo horretan, betiere kontuan izanda enpresaren tamainak eta, batez ere, haren arrisku-mailak hartu beharreko soluziobidea baldintzatu egiten dutela kasu askotan.

- Bestetik, Eusko Jaurlaritza jabetzen da bizi dugun koiuntura zailaz, oraindik ere krisi ekonomiko sakon baten erdian eta mantsoa eta nekeza izango dela aurreikusten den suspertze-prozesu bati hasiera emanez gaudela. Krisia, hasieran izaera ekonomiko eta finantzariokoa bazen ere, krisi instituzional eta balioen krisi bihurtu da Europa osoan, eta arriskuan ari da jartzen ongizatearen estatua eta gizarte-kohesioa. Egoera horren ondorioz aldaketak ari dira gertatzen, oso bizkorrek gainera, eredu produktiboan, lan-harremanen esparruan eta gizartean, inpaktu ukaezina dutelarik laneko segurtasun eta osasunean.

Iraunkortasunak enplegu produktiboa eta osasungarria bateragarri egitea eskatzen du, laneko arriskuen prebentzioa lehiakortasuneko eta ondo egindako laneko faktore gisa ikusita, faktore horrek izan behar baitu enpresa bikainaren ezaugarri.

Gauzak horrela, enpresaburuek eta langileek partekatutako interes-arloa izango da prebentzioa, lehenengoen kudeatu beharrekoa, betiere bigarrenekin akordioa bilatu nahian. Guztiz ezinbestekoa da langileekin kontsultatzea eta langileek parte hartzea beren segurtasuna eta osasuna eraginpean hartzen dituzten erabaki guztietan, baita beren lan-etorkizuna ere, eta enpresaburuaren esku geratuko da partaidetza aktibo hori artikulatzen duten mekanismoak ezartzea, enpresaren jardueran lan-arriskuen prebentziorako bildutako kudeaketa baten zati gisa.

Enpresaburuaren erantzukizuna erabatekoa izanik langileak laneko arriskuetatik babesteko, aipatu behar da, halaber, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak azken horietako bakoitzari esleitzen diren betebeharrak, hots, “bakoitzaren ardura da, beraren ahalmenen arabera, eta kasu bakoitzean hartutako prebentzio-neurrien bidez, laneko segurtasuna eta osasuna zaintzea, berarena zein beraren lanbide-jarduerak uki ditzakeen pertsonena, laneko jardunen eta ez-egiteen ondorioz, beraren prestakuntzaren eta enpresaburuaren jarraibideen arabera”.

Gizarte-eragileak, bi kolektiboen ordezkari gisa, garrantzi izugarria hartzen du ingurune horretan euskal enpresak lehiakor eta osasungarri egiteko helburu erkidearen bidean ezinbesteko akordioak lortzeko, kontuan hartuta enpresa osasungarria dela "lan-ingurune osasungarria ahalbidetzen duena, non langile eta enpresaburuak etengabeko hobekuntzako prozesu baten elkarlanean aritzen diren langileen osasuna, segurtasuna eta ongizatea eta lan-giroaren iraunkortasuna sustatu eta babesteko”.

Azkenik, Administrazio Publikoak ere eginkizun bat bete behar du jokaleku horretan, alderdien arteko harremanak eta adostasuna ahalbidetuz, eta ezarritako lege-esparrua errespetatzen dela zainduz. Laneko arriskuen prebentzio-politikak, beste politika publiko batzuekin batera, langileen osasuna eta segurtasuna uztartu behar ditu, berrikuntzarekin eta enpresa-bikaintasunarekin enpresa iraunkor eta lehiakorren indartzea bultzatzeko.

Eragile bakoitzak modu arduratsuan egikaritu behar du dagokion egitekoa.

- Gogoeta honetan, hainbat alditan aipatu da Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legea, alor honetako eskubide eta betebeharren oinarritzko arau antolatzaile gisa. Ezinbestekoa da planteatzea legeak laster 20 urte beteko dituela eta zentzu guztietan egungoarekin alderatuta oso bestelako egoera batean argitaratu zela, aipatutako jokaleku ekonomiko, sozial eta lan-arlokoari dagokionez zein laneko segurtasun eta osasunaren testuinguru espezifikokoari dagokionez.

Zirkunstantzia horri bi hamarkadako aldi honetan –sortu diren premiei erantzuteko emandako xedapenek markatutakoan– izandako arau-bilakaera gehitu behar zaio, arauen mordo ederra bilduz, betiere moldatzen errazak izan ez direnak.

Zenbait gai mahai gainean daude jada:

- Lan-arloko arau-hausteengatik legeria zehatzailea eta prozedurazkoa araudietan izandako aldaketetara egokitzea.
- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko legeriako beharrezkoa ez den kargaren inguruan egon litezkeen sinplifikazioak eta murrizketak identifikatzea, alderdi interesdun guztiekin eztabaida publikoa izan ondoren.
- Laneko arriskuen prebentziorako alorreko prestakuntzari buruzko araudia araudi hori onartu zenetik izandako aldaketetara egokitzea.

Garaia da, antza, laneko arriskuen prebentzioa arautzen duen legeriaren berrikuspen bat planteatzeko, aurreko 20 urte hauek izan direnaren balorazio-azterketa sakona eta etorkizunari begira lortu nahi denarekiko gogoeta zehatza egin ondoren, eta prozesu horri

elkarrizketatik eta agente guztien partaidetzatik ekin behar zaio, Eusko Jaurlaritzak hori ahalbidetzeko asmoa duelarik.

- Laneko osasunari buruzko edozein planteamenduk ezin du alboratu pertsonaren osasuna BAKARRA dela, eta ezin da banatu laneko osasun batean eta lanetik kanpoko beste batean. Pertsonaren osasunaren ikuspegi integralerako bidean gaude, "ongizate fisiko, mental eta sozial osoko egoera gisa ulertuta, eta ez soilik afekzioak edo gaixotasunak ez izatearekin lotuta", Osasunaren Munduko Erakundeak definitutakoaren arabera.

Ikuspegi horretatik begiratuta, osasuna zehazten duen elementu bat bezala ikusten da lana, eta osasun-iturri gisa hartu behar da kontuan.

Osasun bakarraren kontzeptuak osasunaren kudeaketa integratua eskatzen du eta, horrenbestez, sistema publikoaren, lan-osasuneko zerbitzuen eta osasunaren galera kudeatzeko erantzukizuna duten erakundeen arteko koordinazio trabagabe eta estua. Azken horiek garrantzi handia dute euskal gizartean, eta bilakaera demografikoa ikusita, biztanleria edadetu aktiboa izango du, eta, pentsa liteke, osasun-arazoak izango dituen, zeregin batzuk egiteko mugatu edo ezindu dezaketenak.

Osasuna partzialki galdu duten langileen enplegagarritasuna kudeatzea arduratzen diren erakundeen inplikazioa funtsezkoa da bi zentzutari. Langile horiek birgaitzeak, berriz trebatzeak eta lan-merkatuan berriz sartzeak langabeziara bultzatutako pertsonen drama soziala gutxitzea dakar, oraindik ere gizarteari lan-indarraren ekarpena egin diezaioketela eta horretarako gai direla sentitzen dutenean. Baina, gainera, esan nahi du baliabideak optimizatu eta gizarte-prestazioen kostuak murriztu behar direla osasun-galera horri aurre egiteko, zeregin jakin batzuk muga baititzake, baina ez lan-jardun osoa. Kate honi ekin behar zaio:

osasun-galera → lan-merkatuan sartzeko baldintza → osasun-desparekotasuna

gutxienez arazoa objektibatuz, haren kostua kuantifikatuz eta hura konpontzeko jardunak pentsatuz.

Pertsona lanera egokitzeko irizpidea kontuan hartu behar du enplegu-bilaketak, enplegatzaileei eta hautagaiei gerora bete ezin diren espektatibak ez sortzeko moduan. Euskal Enplegu Zerbitzutik lan-postuen eskaintzan gaitasun-irizpideak beharbada biltzea nola artikulatu pentsatu beharko genuke, zorrotz saihestuta osasun-arrazoiengatik diskriminazioa eta modu objektiboa bilatuz langile bat bere ezaugarri pertsonaletarako egokiak ez diren baldintzetan kolokatzeko, edo enpresa hura kaleratzera edo birkokatzera bultzatzea saihesteko.

Lehen mailako prebentzioa funtsezkoa izanik (kaltea saihestera bideratutakoa), ez dira deskuidatu behar bigarren mailako prebentzioa (kaltea modu goiztiarrean detektatu eta haren progresioa saihesteko) eta hirugarren mailakoa (kaltea jada jasan duten pertsonen tratamendura eta birgaitzera bideratutakoa), eta langileen osasunerako zaintza espezifiko aurreikusten da horretarako tresna nagusi gisa. Hiru prebentzio-mailak bateragarriak dira beren artean, osatu eta elkar aberasten dira baterako inplementazioan langileen bizi-kalitatea hobetzeko, baita gizarte osoarena ere.

Lehen mailako prebentzioak lehentasuna izaten jarraitu behar du, gaixotasuna agertzea edo istripu-arriskua gauzatzea saihesteko modu gisa, errealistak izan behar dugu eta prest egon modurik egokienean aurre egiteko osasun-galerari, lanari lotutako arrazoiengatik edo beste zenbait arrazoiengatik –hala nola zahartzea– dela ere.

- Euskadin, enpresa txiki eta ertainek enpresa-sarearen % 95 eta enpleguaren % 80 diren herrialdean, langile autonomoak presentzia handia duen eta ekintzaitza eta ekintzailearen figura lehenesten den herrialdean, gogoeta irekitzea komeni da biztanleria aktiboaren zenbait kolektibok laneko osasunera duten sarbideari buruz, planteatzen diren erregulazio-

neurriak identifikatzearekin hasi eta osasun publikoaren eta laneko osasunaren arteko bizikidetasun-eredu baten diseinuarekin jarraituz, pertsonaren osasun integralaren ikuspegitik begiratuta.

Biztanleria aktibo guztiak, gaur egun estaldurarik ez duten edo behar adinako estaldurarik ez duten kolektiboak barne –esate baterako, langile autonomoak, egituratu gabeko sektoreetako langileak (etxeko sektorea, nekazaritza-sektorea) eta abar– laneko osasunerako sarbidea izan dezan sustatzea hartu behar du helburutzat Euskadik, herrialde modernoaren denentz.

3.2 Laneko segurtasun eta osasunean eragiten duten Eusko Jaurlaritzaren estrategiak

Eusko Jaurlaritzaren politiken ikuspegia erreparatuko dugu hainbat alorretan, arreta berezia emanez estu-estu laneko segurtasun eta osasunarekin lotuta daudenei, hala nola enpleguari, osasunari eta eredu produktiboari, koherentzia instituzionala mantentze aldera, baita helburuak lerrokatzeko, sinergia aprobetxatzeko eta baliabideak optimizatzeko ere.

Uste dugu, halaber, politika autonomikoei eragin txikiagoa dutela laneko segurtasun eta osasunaren eremuan, baina haien planteamenduak kontuan hartu behar dira partekatutako helburuak lortzeko koordinatze aldera.

2012 -2016 aldirako Gobernu Programa: 1000 EGUN HERRIALDEKO 3 KONPROMISORI AURRE EGITEKO dokumentua erabiliko dute abiapuntu gisa, X. Legegintzaldirako esparru estrategiko orokorra kokatzen duena.

3.2.1 Enplegua

Enplegua lehentasuna da Eusko Jaurlaritzarentzat eta hori da bere programan bere gain hartzen duen lehenengo konpromisoa. Honako hauekin daude lotuta eremu horretan ezartzen diren helburuak:

- Enplegua defendatzea, enplegarritasuna eta gazteen, pertsona autonomoen eta lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten pertsonen laneratzea bultzatuz, baita autoenpleguko ekimen berriak eta mikroenpresak ere.
- Elkarriketa soziala eta kohesio soziala, Euskadin gizarte-eragileekin izan beharreko elkarriketaren bidez, enpresen eta langileen interesen arteko oreka ahalbidetzen duen elkarriketa soziala sendotuz.
- Berdintasuna emakumeen eta gizonen artean, ordainsari-berdintasunean aurrera eginez eta emakumeen presentzia sustatuz erantzukizun-postuetan; bizitza pertsonal, familiar eta lan-arlokoaren uztartzea sustatuz, erantzukidetasuna, eta ordutegiaren malgutzatzea eta arrazionalizatzea bultzatuz, haurrentzako eskolen eta laguntza-zerbitzuen sarea sendotuz; eta enpresei zuzendutako sentsibilizazio-programa garatuz, genero-ikuspegia beren jarduerako eremu guztietan bil dezaten.

Helburu horiek **2014-2016 aldirako Enplegu Planean** erakusten dira, eta planak bere jardun-ildo esanguratsuenen artean biltzen ditu LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA, plantamendu jakin batekin, hau da, *“Lan-arriskuak prebenitzea, enpresentzat betebeharrak legala eta morala izateaz gain, oinarritzak dira enpresentzat behar bezala funtzionatuko badute; izan ere, ez da kostua, baizik eta lan-ezbeharrek eragindako kostuak eragozten dituen inbertsioa. Prebentzioa, halaber, langileen ardura ere bada, erabat kontzientziatuta egon behar baitute prebentzioaren gaiarekin eta beharrezko neurri guztiak eskatu behar dituzte, osasuna eta segurtasuna ziurtatzeko.”*

Horrela, planak bere helburuen artean ezartzen du “Lan-ezbeharrak murriztea, produkzioaren ikuspegi baten bidez” eta ETEen arazoa, emakumeen lan-baldintzak, desgaitasuna, adin handieneko kolektiboak eta lan- eta familia-bizitza uztartzea aztertzen ditu, alderdi horiek guztiak laneko segurtasun eta osasuneko estrategian agertzen direlarik.

Enpleguaren eta Gizarte Politiken eremuan aztertutako beste plan batzuk honako hauek ditugu:

Enpleguaren Euskal Estrategia, 2011-2014

Lanbideren Plan Estrategikoa, 2013–2016

Gizarteratze Aktiboko III. Euskal Plana, 2012-2016

Immigrazioaren, Herritarren eta Kultura arteko Bizikidetasunaren IV. Plana, 2014-2016

EAEen Familiei Laguntzeko Erakunde arteko III. Plana, 2011-2015

3.2.2 Osasuna

Osasun-alorrean Eusko Jaurlaritzak ezartzen dituen lehentasunen artean, honako hauek hartu behar dira kontuan laneko osasuneko esparru estrategikoari ekiteko garaian:

- Erantzun integratua erronka berriei: kronizitatea, zahartzarua eta mendekotasuna.
- Elkarbizitza eta aniztasunaren kudeaketa: etorkinaren integrazioa, lan-baldintza duin batzuk izatea zaindaz eta aniztasunaren kudeaketa euskal enpresetan.
- Prebentzioaren eta osasunaren sustapenaren kultura, arreta berezia eskainiz adineko biztanleria helduari.
- Erakunde arteko koordinazioa osasuna bere fase guztietan hobetzeko.
- Arreta berezia droga-mendekotasunen aurkako borrokari.
- Ikerketa eta berrikuntza indartzea

Lehentasun horiek politika, helburu eta ekintzetan nola zehaztu diren **2013-2020 aldirako Eusko Jaurlaritzaren Osasun Planean** islatzen da, eta plan horretako planteamenduak kontuan izan dira laneko osasuneko euskal estrategien diseinua, lan-eremuak eta helburuak partekatzen dituzten neurrian. Horietako bat planaren 5.7 HELBURUA da, hau da, “*Gaixotasun profesionaleko eta langileen istripuetako arriskurik garrantzitsuenak prebenitzea, gizarte- eta genero-desberdintasunak kontuan hartuta*”, helburu hori bera lortu nahi baitu laneko segurtasun eta osasuneko euskal estrategiak, bere jardunak Osasun Planean aurreikusitakoekin lerrokatzen saiatuko delarik.

Eusko Jaurlaritzaren beste zenbait politika ere kontuan izan dira, eta honako plan hauetan islatuta daude:

EAEko Adikzioen VI. Planaren (2011-2015) birformulazioa

Plan Estrategiko soziosanitarioa, 2013-2017

3.2.3 Eredu produktiboa

Eusko Jaurlaritzaren estrategiak hainbat alderdi ditu aztergai, hala nola industria-politikako eredua berreskuratzea, ekintzailetzari eman beharreko laguntza, gorabideko sektore berriak eta etorkizuneko eremuetan euskal enpresa-sarearen aukera berrien garapena, gizarte-berrikuntzari, lehen sektorearen garapenari eta hazkundean dauden sektoreetako industria- eta enpresa-dibertsifikazioa, hala nola: eko-teknologiak eta ekonomia berdea, hiri-garapen inteligentea ("smart cities"), on line zerbitzuak,...

Laneko segurtasun eta osasuneko euskal strategiaren helburu bat laneko segurtasuna eta osasuna sektore eta jarduera horiek bultzatzeko ekimenetan presente egotea izango da, arriskuak eta prebentzio-problematika haietan aztertuz.

Eremu horretako gobernu-estrategiak ondoren zerrendatutako Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailaren Planetan garatzen dira:

Industrializazio Plana, 2014-2016

Enpresak Nazioartekotzeko Plana, 2014-2016

Jarduera Ekintzaileari Laguntzeko Erakunde arteko Plana

Gaztenek Plana, EAEko nekazari gazteentzat

Sasoikako Lanaren Arretarako II. Plan Integrala, 2013-2016.

Euskal Turismoaren Plan Estrategikoa, 2020

3.2.4 Gobernu-planetan X. legegintzaldirako aurreikusitako beste politika batzuk

Honako hauek izan dira aztertutako eta haietan laneko segurtasun eta osasuneko euskal estrategiarako alderdi interesgarriak aurkitutako beste plan batzuk:

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana, 2014-2017. Emakunde (Lehendakaritza) eta 2014-2016 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean zehaztea X. legegintzaldirako, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren eskutik.

2014-2016 aldirako Eusko Jaurlaritzaren III. Gazte Planaren proposamena. Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila.

Eusko Jaurlaritzaren Berrikuntza Publikoko Plana, 2014-2016. Herri Administrazio eta Justizia Saila.

Bide Segurtasuneko Plan Estrategikoa, 2010-2014. Segurtasun Saila.

Euskadiko Espezializazio Inteligenteko Estrategia RIS3 eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana, Euskadi 2020. Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Kontseilua (Lehendakaritza)

3.3 EA Eren laneko segurtasun eta osasunaren ikuspegia 2020an

Lan ingurune osasuntsua bizitza osasuntsu baten zati gisa

Pertsonaren osasunaren ikuspegi integral batekin, enplegu unibertsal, ekitatibo, kalitatezko eta osasuntsua funtsezko faktorea da osasunean berdintasuna eta gizarte-ongizatea lortzeko

Laneko arriskuen prebentzioa euskal gizartearen kultura-ezaugarri gisa

Enpresaburuak, langileak, administrazioak, gizarte-eragileak, prebentzioaren profesionalak eta gizartea oro har inplikatu egiten dira eta aktiboki parte hartzen dute laneko arriskuen prebentzian, portaera seguruak eta bizimodu osasungarri batekiko jarrera koherenteak sustatuz eta atxikiz.

Herritarrek barneratutako laneko arriskuen prebentzioa

Laneko arriskuaren prebentzioa enpresen bikaintasunaren ezaugarri gisa enpresare iraunkor, moderno eta lehiakor bat sendotzearen esparruan.

Enpresaburuak eta langileak elkarlanean aritzen dira eta erantzukizunez betetzen dituzte beren egitekoak, jabetuta laneko arriskuen prebentzioa ondo egindako lanaren ezaugarri izaten dela eta lehiakortasun-faktore bat dela.

Enpresa osasungarri eta lehiakorreko eredu bat, partaidetzan oinarritutakoa

Enpresek beren kudeaketan integratuta daukate arriskuen prebentzioa eta lan-baldintzen hobekuntza, neurriak sartzea bilatuz prebentzio-ekintzak eraginkortasun handiagoa izan dezan eta langileen bizi-kalitatea hobetzeko.

Prebentzioa enpresaren etengabeko hobekuntza prozesuaren barruan

Administrazioak balioan jartzen ditu laneko segurtasuna eta osasuna

Administrazio publikoak proaktiboak dira eta etsenplua ematen dute: laneko arriskuen prebentzioaren garapena sustatzen, babesten eta gainbegiratzen dute, modu koordinatuan eta dauzkaten baliabide guztiekin.

Eusko Jaurlaritzaren inplikazioa eta lidergoa

Laneko arriskuen prebentzian erronka berriei aurre egiteko gaitasuna

Gizartea, enpresak eta euskal administrazioak prest daude lan- eta gizarte-jokalekuaren aldaketen ondoriozko arrisku berriei aurre egiteko eta lanaren pertsonen baldintza eta gaitasun berrietarako egokitzapenari ekiteko.

Pertsonak aztergai dituen laneko arriskuen prebentzioa

3.4 Eusko Jaurlaritzaren egitekoa laneko segurtasun eta osasunaren arloan

Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legeak erantzukizun argia esleitzen die administrazio publikoei, hau da, **politika koherente, koordinatu eta eraginkorra garatzea lan-baldintzen hobekuntza sustatzeko, langileen osasunaren babes-maila eta segurtasuna handitze aldera**. Zehazki, honako hau esleitzen die legeak administrazio publikoei:

- Prebentzio-arloko **heziketa** hobetzeko jardunak sustatzea, hezkuntza-maila desberdinetan eta, batez ere, lanbide-kualifikazioen sistema nazionalaren prestakuntza-eskaintzan, baita lan-arriskuak prebenitzeko behar besteko giza baliabideen prestakuntza egokia izatea ere.
- Enpresaburuek, langileek eta haiek ordezen dituzten erakundeek, baita administrazio publikoek berek ere, **laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetu** eta **lan-arriskuak murrizteko**, babes-eredu berriak ikertu eta gehitzeko, eta prebentzio-egitura eragingarriak sustatzeko jarduerak bultzatzea.
- **Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren** printzipioaren eraginkortasuna sustatzea, sexuarekin zerikusia duten aldagaiak kontuan izanda datuak biltzeko eta tratatzeko sistemetan zein laneko arriskuen prebentzioaren alorreko azterketan eta ikerketan, gerta litezkeen egoera jakin batzuk detektatu eta prebenitzeko, non lanetik eratorritako kalteak langileen sexuarekin lotuta ager daitezkeen.

Bereziki Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 7. artikuluan ezartzen dira **lan-olorrean administrazio publiko eskudunek** burutu beharreko jardunak.

- Prebentzioa **sustatzea, aholkularitza teknikoa** –prebentzio-alorreko laguntza eta lankidetzatza teknikoa, informazioa, zabalkundea, prestakuntza eta ikerketa barne-, euren aplikazio-esparruko subjektuek lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzearen gaineko **ikuskapena eta kontrola**. Horrez gain, administrazio publiko horiek zehatu egingo dituzte arautegi horren inguruko arau-hausteak.
- **Jardun-planak** egitea eta koordinatzea, bakoitza bere eskumen- eta lurralde-eremuan, enpresetan prebentzio-jardunen garapenari laguntzeko, batez ere ETEak eta arrisku- edo ezbehar-maila handiagoko jarduera-sektoreak, aholkularitzako, informazioko, prestakuntza eta laguntza teknikoko ekintzen bidez.

Osasun-arloan eskudunak diren administrazio publikoen jardunak legearen 10. artikuluan arautzen dira, eta honako eginkizun hauek dagozkie:

- Tresna egokiak ezartzea, prebentzio-zerbitzu jarduleek enpresetan gauzatzen dituzten **osasun-izaerako jardunak ebaluatu eta kontrolatzeko** (horretarako, jarduteko jarraibideak eta protokoloak ezarriko dituzte).
- **Informazio-sistema** egokiak ezartzea; informazio-sistema horiek ahalbidetu behar dute, lan-arriskuen mapak egitea, eta ikerketa epidemiologikoak egitea, langileen osasunean eragina izan dezaketen patologiak identifikatzeko eta prebenitzeko, baita informazioa arin trukatzeko ere
- Baimendutako prebentzio-zerbitzuetan jarduten duten langile sanitarioek laneko osasuna prebenitzeko eta sustatzeko izan beharreko **prestakuntza** gainbegiratzea..
- Langileen osasunarekin zerikusia duten **ikerketa, azterketa eta estatistikak** egitea eta zabaltzea.

Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak administrazio publikoei 11. artikuluan ezartzen dien azken agindua lan-, osasun- eta industria arloko **administrazio eskudunen jardunak koordinatzea** da, langileen segurtasuna eta osasuna modu eraginkorragoan babesteko.

Horrenbestez, honako hau da Eusko Jaurlaritzaren EGITEKOA laneko segurtasun eta osasunaren arloan:

Segurtasuna eta osasuna euskal gizarteak ondo egindako lanaren eta enpresa-bikaintasunaren inguruan duen **kulturalan** integratzea, laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazioaren, prestakuntzaren eta jakintzaren bidez.

Enpresaburuei, langileei eta inplikaturako gainerako eragileei EAEko enpresetan eta administrazio publikoetan laneko arriskuen prebentzio-jarduerak egiteko aukera erraztea, haiei **laguntza eta aholkularitza teknikoa** emanez eta enpresa mota eta kolektibo guztien premia jakinei erantzunez, batez ere arazo gehien dituztenei (ETEak eta biztanleria talde behartsuak).

Laneko arriskuak prebenitzeari buruzko **araudiaren betearazpena** bultzatzea, prebentzio-enpresa eta -erakundeei lagunduz beren zailtasunak konpontzeko, ez-betetzea larri edota errepikatuak zainduz eta zehatuz .

Beste administrazio eta erakunde publikoekin **koordinatzea eta haiekin elkarlanean aritzea** balio ekarriko duten langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko proiektu eta jardunetan.

Laneko arriskuen prebentzioan esku hartzen dute eragileekin lankidetzan aritzea, haien guztien **partaidetza aktiboa sustatuz**, baita gizarte osoarena ere, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko.

EGITEKO hau burutzeko, **Eusko Jaurlaritzak konpromisoa** hartzen du 2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren buru izateko eta hura gidatzeko, laneko arriskuen integrazioa bere politika guztietan integratuz eta efikaziaz eta efizientziaz egikaritzuz bere eginkizun guztiak.

3.5 Estrategiaren balioak eta printzipio gidariak

2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak iturburutzat dituen balioek ezin dute alboratu Lan Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legearen unibertsaltasun-bokazioa, ezta arau horrek artikulatzeko oinarri dituen printzipioak ere, hots, efikaziarena, koordinazioarena eta partaidetzarena.

Prebentzio-ekintzari dagokionez, printzipio orokor batzuk ezartzen ditu legeak, eta haien arabera langileek beren babeserako oinarrizko eskubidearen ondoriozko edo hari dagozkion eskubide eta betebeharren multzoa arautzen da, eta honako hauek dira:

- Prebentzioaren plangintza enpresa-proiektua diseinatzeko unetik.
- Lanari lotutako arriskuen hasierako ebaluazioa eta haiek aldi berean behin eguneratzea.
- Detektatutako arrisku-eraketarako egokiak diren prebentzio-ekintzako neurrien multzo koherentea antolatzea eta neurri horien eraginkortasuna kontrolatzea.
- Langileen informazioa eta prestakuntza lanaren ondoriozko arriskuak zein diren eta nola prebenitu eta saihestu behar diren hobeto jakiteko, lantoki bakoitzaren berezitasunetara, pertsonen ezaugarrietara eta egiten duten jardura zehatzera egokituta.

Laneko arriskuen prebentziorako oinarrizko arautik datozen balio eta printzipio horiei Eusko Jaurlaritzak X. legegintzaldirako bere programan bere gain hartutako konpromisoan gehitzen zaizkio, 1000 EGUN HERRIALDEKO HIRU KONPROMISORI AURRE EGITEKO dokumentuan islatutakoak.

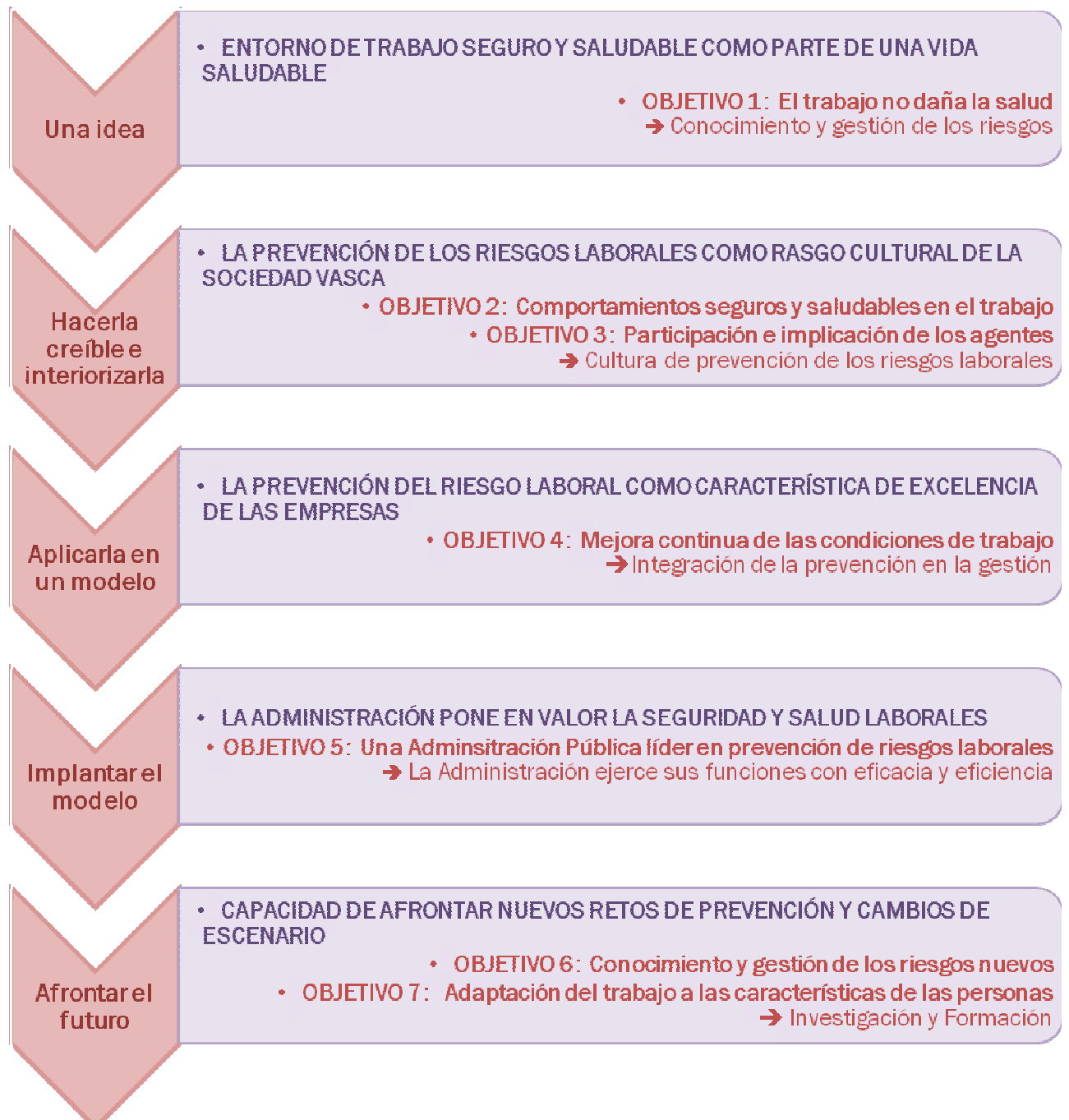
- **Errealismoa** eta bizi dugu koiuntura zailaz erabat jabetuta egotea.
- Euskal enpresen **lehiakortasuna** hobetzea iraunkortasunaren eta gizarte-babesaren printzipioekiko modu bateragarrian.
 - **ETEEi** laguntzea –batez ere pertsona autonomoei, merkataritza txikiari eta ekonomia sozialari– beren zailtasunak gaindi ditzaten, krisi ekonomikoak larriagotu egin baititu.
 - **Lehen sektorearen** garapen dibertsifikatuagoa, harmonikoagoa eta orekatuagoa, haren modernizazioan aurrera eginez eta berrikuntza bultzatuz.
- **Pertsonak** jardun-ardatz gisa, arreta berezia emanaz talde behartsuei.
 - Prestigiozko eta kalitatezko osasun-sistema bat, **prebentzioa** lehenesten duena eta bizi osasuntsuaren kultura sustatzen duena.
 - Bere osasunarekiko espektatiba gero eta handiagoak dituen eta gero eta informatuagoa dagoen gizarte bati erantzutea, **aldaketa sozio-demografikoak** kontuan izanda.
 - **Etorkinen** kolektiboaren gizarteratze efektibo eta irmoa sustatzea.
 - Pertsona guztien **berdintasuna** bermatzea oinarrizko elementu eta bizikidetzeko proiektu sendo baterako beharrezko elementu gisa.

- **Gobernu ereduzko, arduratsu eta zorrotza** finantza publikoen kudeaketan eta **administrazio eraginkor eta garden** batekin konprometitu, herritarrei kontuak emango dizkiena.
 - Administrazio **hurbilekoa, irekia eta partizipatiboa**, sareak sortzeko gai, eta herritarren eskariak entzuteko, artatzeko eta partekatzeko gai dena, eta kudeaketa-prozesu horizontalagoak ezartzeko, beste erakunde batzuekin talde-lanean aritzeko eta erabaki publikoen prozesuan herritarrak eta gizarte-eragile garrantzitsuak sartzeko prest dagoena.
 - **Efikaziaren, efizientiaren, gardentasunaren eta erantzukizunaren** printzipioen pean jardungo duen administrazioa.
 - Irmo eta apaltasunez lan egiteko prest dagoen gobernu bat, eta **autokritikari** irekia, hobetzeko eta herritarren eskariei hobeto erantzuteko moduan.

Gauzak horrela, 2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak iturburutzat dituen balioak eta haietatik ondorioztatutako printzipio gidariak honako hauek dira:

BALIOAK	PRINTZIOPIO GIDARIAK
Unibertsaltasuna	Kolektibo guztietara —enpresaburuak, langileak, prebentzioaren profesionalak, gizarte-aktoreak— eta gizarte osora heltzea
Pragmatismoa eta aplikagarritasuna	Prebentzioa kudeatzeko zailtasun gehien dituzten enpresa eta sektoreei bereziki kasu egitea (ETEak eta lehen sektorea)
Pertsonetan kontzentratua	Pertsonetan fokalizatutako laneko arriskuen prebentzioa, laneko osasuna sustatuz
Berdintasuna eta integrazioa	Laneko arriskuen prebentzian premia handienak dituzten kolektiboek bereziki kasu egitea
Errealismoa	Baliabide erabilgarriez jabetzea eta lortzeko moduko helmugak ezartzea
Irekitasuna eta lankidetzatza	Herritarren partaidetza eta beste agente eta erakunde batzuen lankidetzatza sustatzea laneko segurtasun eta osasunaren hobekuntzan
Gardentasuna eta erantzukizuna baliabide publikoen erabileran	Efikazia eta efizientzia helburuen betearazpenean, herritarrei kontuak emanez eta hobetzeko autokritika eginez
2015-2010 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia aurrera eramateko Eusko Jaurlaritzaren organoen lanerako konpromiso irmoa, organo horiek osatzen dituzten pertsonen inplikazioan eta profesionaltasunean oinarrituta	

Helburu estrategikoak



3.7 Jardun-ardatzak eta lan-ildoak

Laneko segurtasun eta osasunaren eremuan 2020. urtean lortu behar diren helburuak definitu ondoren, gogoeta egin behar da helburu horiek lortzeko jardunak zer ardatzen inguruan egituraturako diren jakiteko.

Horrenbestez, **lan-ingurune seguru eta osasungarria lortzeko azken helburua** erdiesteko, lehenik eta behin osasunarekiko kalteak saihestu behar ditugu lantokian, hau da, lan-istripua eta lan-gaixotasuna prebenitu behar ditugu.

Lan-istripu bat hainbat arrazoiengatik gertatzen da, eta arrazoi horiek, batzuetan, lanaren baldintza materialekin edo antolamenduzkoekin lotuta daude, eta, beste batzuetan, aldiz, portaera ez-seguruak eragindakoak dira. Gaixotasunaren kasuan, beti ez dira argi identifikatzen gaixotasunaren arrazoiak eta lanarekin duten lotura, langilea arriskuaren eraginpean egon denetik patologia agertzen den arte denbora luze igarotzen delako askotan.- Nolanahi ere, ohikoena da aipatutako bi aldagaiez gain, hirugarren bat ere egotea: pertsonaren osasun-egoera bere ezaugarriengatik edo egoera biologikoarengatik.

Prebentzioaren helburu nagusia kaltea eragozteka bada ere, ez da nahikoa helburu hori lortzea soilik. Langileen kolektiboaren lan-baldintzak eta bizi-kalitatea etengabe hobetzea lortu behar dugu, lehiakortasunaren ardatz gisa seguruagoak eta osasungarriagoak diren enpresen ingurunean; horretarako, jauzi kualitatiboa eman behar da, lan-ingurunea osasuna eta ongizatea lortzeko tokizat hartuta.

Sekuentzia hori gauzatzeko, honako ardatz hauen inguruan garatu behar dira jardunak:

JAKINTZA

Ezinbestekoa da arrisku-faktoreen eta faktore horiek osasunean dituzten ondorioen inguruko jakintza sakona izatea, faktore horiek proportzionaltasunez eta efikaziaz eten ahal izateko.

PREBENTZIOAREN KUDEAKETA

Arriskuen tratamenduak eta lan-baldintzen etengabeko hobekuntzak enpresaren kudeaketan sartuta dagoen prebentzio-jarduera sistematikoa gauzatea eskatzen dute, eta erakunde bakoitzak arriskuaren tamainaren ezaugarrien, jardueraren eta mailaren arabera ekin behar dio jarduera horri. Honako hauek lortzera bideratuta dauden prebentzio-jarduerak sartu behar dira enpresaren kudeaketan:

- Arriskuak (lehendik daudenak eta berriak) identifikatzea eta tratatzea.
- Lan-baldintzak etengabe hobetzea.
- Lana pertsonaren ezaugarrietara egokitzea.

PORTAERA SEGURUAK ETA ARDURATSUAK LANEAN.

Lan-arriskuen prebentzioak eragile asko inplikatzeko ditu; eragile bakoitzak gauzatu beharreko zeregin bat du eta eragile guztiak ezinbestekoak dira prebentzioaren katea lotzeko:

- Enpresaburuak enpresako prebentzio-jardueraren ardura du, eta jarduera hori gauzatzeko baliabideak eman behar ditu.
- Langileak prebentzio-erabakietan parte hartu behar du eta langilearen eskura jartzen diren neurriak aplikatu behar ditu.
- Bi kolektiboen ordezkariak akordioak lortu behar dituzte elkarren mesederako.
- Laneko segurtasun eta osasunaren profesionalak etikaz eta profesionaltasunez jardun behar dute.

3.7.2 Helburu estrategikoen hedapena

Ezari diren maila handiko helburuak ardatz bakoitzean egikaritu beharreko lan-ildoak eta ekintza espezifikoak zehaztuko dituzten **helburu operatibo** zehatzagoetan bereizi behar dira.

LAN INGURUNE SEGURU ETA OSASUNGARRIA

Lan-eremutik lagundu behar da herritarren osasuna babesteko eta hobetzeko helburu orokorra lortzen, lana pertsonen osasunaren mugatzaile gisa eta enplegu osasungarria bizitza osasungarriaren zati gisa ulertuta

1. HELBURU ESTRATEGIKOA: LANAK EZ DIO KALTE EGITEN OSASUNARI

- H.1.1** Kalteak prebenitzeko eta osasuna hobetzea sustatzeko beharrezkoa den jakintza sortzea, baita jakintza horren hedapena kudeatzea ere, enpresetan eta lantokietan aplikatu ahal izateko.
- H.1.2** Egungo arriskuen eta arrisku berrien kudeaketa sustatzea, prebentzio-ekintzaren printzipioen arabera eta lan-baldintzak hobetuz.

JARDUN ARDATZAK: JAKINTZA ETA KUDEAKETA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA GIZARTEAN

Enplegu osasungarriaren ideia sinesgarria izateko eta eragile guztiek nahiz euskal gizarte osoak laneko arriskuen prebentzioa barnera dezaten lortzea

2. HELBURU ESTRATEGIKOA: PORTAERA SEGURU ETA OSASUNGARRIAK LANEAN

- H.2.1** Laneko arriskuen prebentzioaren egitekoen inplikazioaren eta egikaritze arduratsuen balioak sustatzea enpresaburuen eta langileen artean honako **jarrera hauek** lortzeko modu gisa:
 - o **Lidergoa enpresaburuen aldetik**, laneko arriskuak prebenitzeko baliabideak emanez eta prebentzioa kudeaketan txertatuz, eta
 - o **Langileen partaidetza aktiboa**, helburua beren segurtasuna, osasuna eta laneko bizi-kalitatea hobetzea dela kontuan izanda.
- H.2.2** Enplegu osasungarria lortzeko helburuan inplikatzea gizartea, **herritarrei zeregin aktiboa** emanez laneko arriskuak prebenitzeko kontzientzia soziala eskatzeko eta sortzeko.

JARDUN ARDATZA: KULTURA

3. HELBURU ESTRATEGIKOA: ERAGILEEN PARTAIDETZA ETA INPLIKAZIOA

- H.3.1** **Gizarte-eragileen elkarrizketa eta lankidetzak** sustatzea laneko segurtasun eta osasunaren helburu erkideak bilatzeko eta lortzeko.
- H.3.2** **Enpresetako prebentzio-jardueraz arduratzen diren eragileen jarduna** sustatzea, eragile horiek beren eginkizunak inplikazioz eta profesionaltasunez bete ditzaten.
- H.3.3** Laneko segurtasun eta osasunean inplikatutako eragileen arteko harremanak errazteko **Administrazio publikoak** duen zeregina sustatzea eta eragile horiekiko lankidetzak sendotzea.

JARDUN ARDATZA: KULTURA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA BIKAIN TASUN EZAUGARRI GISA

Langileen osasuna eta bizi-kalitatea hobetu daitezen sustatzea, enpresaren kudeaketan laneko arriskuen prebentzioa eta lan-baldintzen etengabeko hobekuntza sartuz

4. HELBURU ESTRATEGIKOA: LANGILEEN KOLEKTIBOAREN LAN BALDINTZEN ETA BIZI KALITATEAREN ETENGABEKO HOBEKUNTZA

Enpresaren ezaugarrietara egokitutako **prebentzio-kudeaketa txerta** dadin sustatzea, tamaina, jarduera eta arrisku-maila kontuan hartuta, eta bereziki honako hauek oso aintzat hartuta:

H.4.1 ETEak eta mikroETEak.

H.4.2 Arrisku handiagoko enpresak eta jarduerak.

H.4.3 Lehen sektorea.

JARDUN ARDATZAK: KULTURA ETA KUDEAKETA

ADMINISTRAZIOAK BALIO EMATEN DIO LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARI

Laneko arriskuen prebentzioaren araudiak Administrazioari esleitzen dizkion eginkizunak efikaziaz eta efizientziaz gauzatzea, eta laneko segurtasun eta osasunaren alorrean Eusko Jaurlaritzak duen Egitekoa betetzea

5. HELBURU ESTRATEGIKOA: LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN LIDERRA DEN ADMINISTRAZIO PUBLIKOA

H.5.1 Administrazio Publikoak inplikatzeari beren lidergoa egiaztatzeko, eredu izanik eta **beren erakundeetan laneko arriskuen prebentzioa gara** dadin eskatuz eta ikuskatuz.

H.5.2 Erantzukizunaren eremuan eta **araudia aplikatzeko eta araudia betetzen ote den kontrolatzeko aholkularitza eta laguntza teknikoa emateko eremuan** legeriak Administrazio Publikoari esleitzen dizkion eginkizunak efikaziaz eta efizientziaz egikaritzea.

H.5.3 Administrazio eta Erakunde Publikoen arteko **koordinazioa eta lankidetzak** sustatzea, helburu erkideak identifikatuz eta helburu horiek lortzeko baterako jardunak garatzea ahalbidetuko duten aliantzak ezarriz.

JARDUN ARDATZA: ADMINISTRAZIO PUBLIKOA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ALORREKO ERRONKA BERRIEI AURREKO EGITEKO GAITASUNA

Teknologiaren, lanaren eta gizartearen alorreko egoera-aldaketek laneko segurtasun eta osasunean duten inpaktua kudeatzea

6. HELBURU ESTRATEGIKOA: LANEKO ARRISKU SORTU BERRIAK EZAGUTZEA ETA KUDEATZEA

Ikerketa sustatzea ondoren aipatuko diren arriskuak **kudeatzea** ahalbidetuko duen jakintza **aplikagarria sortzeko**:

- H.6.1** Teknologia-esparru berritzaileetan **prozesu eta produktu berriak** garatzearekin lotutako arriskuak.
- H.6.2** Lana **antolatzeko** modu desberdinetatik eta laneko arriskuen esparruan izandako aldaketetatik (batez ere azpikontrataziotik) eratorritako arriskuak.
- H.6.3** Langileek mundu globalizatuan gero eta **mugikortasun handiagoa** izatearen ondoriozko faktore eta eragile berrien eraginpean egoteagatik sortutako arriskuak.

 **JARDUN ARDATZA: JAKINTZA ETA KUDEAKETA**

7. HELBURUA: LANA PERTSONEN EZAUGARRI ETA GAITASUN ALDAKORRETARA EGOKITZEA

- H.7.1** Prebentzioko ezaugarri espezifikoak dituzten kolektiboen premiak lantzea: adin aurreratuko langileak, esperientziarik gabeko gazteak, emakumeak, langile migratzaileak eta desgaitasunak edo gaixotasun iraunkorrak dituzten pertsonak.
- H.7.2** Lan-istripuak, lan-gaixotasunak edo gaixotasun kronikoak direla medio gaitasunak gutxituta dituzten pertsonak **berriz laneratu, birgaitu eta berriz trebatu** daitezen sustatzea.

 **JARDUN ARDATZAK: JAKINTZA, KUDEAKETA ETA ADMINISTRAZIO PUBLIKOA**

3.7.3 Lan-ildoak

1. ARDATZA. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA

Laneko segurtasun eta osasunaren kontzeptuen barneratzea sustatzeko ekimenak biltzen dira ardatz honetan. Barneratze hori **laneko arriskua prebenitzeko portaeren** bitartez adierazten da: lidergoa (enpresaburuak eta Administrazioa), partaidetza (langileak), konpromisoa (enpresaburuak, langileak, gizarte-eragileak eta Administrazioa), eskakizuna (Administrazioa eta Gizartea), profesionaltasuna (teknikariak eta erakunde espezializatuak). Bi jardun-ildo handitan zabaltzen da eta ildo horietan **zortzi lan-ildo** biltzen dira.

LANEKO PORTAERA SEGURU ETA OSASUNGARRIAK SUSTATZEA

ERAGILEEN INPLIKAZIOA ETA LAGUNTZA

LANEKO PORTAERA SEGURU ETA OSASUNGARRIAK SUSTATZEA

H.E.2 PORTAERA SEGURU ETA OSASUNGARRIAK LANEAN

H.2.1 Inplikazio-balioak eta laneko arriskuen prebentzioaren zereginen egikaritze arduratsua sustatzea enpresaburu eta langileen artean

I.1.1 Laneko arriskuen prebentzioari buruzko **komunikazioa hobetzeko eta gai horretaz jabe daitezen sustatzeko** estrategiak eta tresnak garatzea, enpresaburuentzat eta langileentzat direnak, eta batez ere ETEentzat direnak.

I.1.2 Laneko arriskuen prebentzioak enpresaren **lehiakortasunean dituen ondorioei** buruzko jakintza bultzatzea eta prebentzioa kalitateko alderditzat eta ondo egindako lantzat har dadin sustatzea.

H.2.2 Enplegu osasungarria lortzeko helburuan inplikatzeko gizartea, herritarrei zeregin aktiboa emanez laneko arriskuak prebenitzeko kontzientzia soziala eskatzeko eta sortzeko

I.1.3 Laneko arriskuen prebentzioaren kultura sustatzea, **Hezkuntzaren** maila desberdinetan jakintza bultzatuz.

I.1.4 Teknologia berrietatik eratorriko komunikabideen (**Internet, sare sozialak, telefono mugikorrak, eta abar**) erabilera aztertzea eta sustatzea, kolektibo espezifikoetara (gazteengana, adibidez) iristeko.

I.1.5 Laneko segurtasun eta osasunaren sustapenean **komunikabideek** inplikazio handiagoa izan dezaten sustatzea.

ERAGILEEN INPLIKAZIOA ETA LAGUNTZA

H.3 ERAGILEEN PARTAIDETZA ETA INPLIKAZIOA

I.1.6 Gizarte-eragileen elkarrizketa eta lankidetzak sustatzea laneko segurtasun eta osasunaren helburu erkideak adosteko eta lortzeko.

I.1.7 Enpresetan prebentzio-jardueraz arduratzen diren eragileen jarduna bultzatzea beren eginkizunak inplikazioz eta profesionaltasunez bete ditzaten. Aipatutako eragileak honako hauek dira: prebentzio-delegatuak, Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzordeak, prebentzio-erakundeetako teknikariak, erdi-mailako arduradunak eta sanitarioak.

I.1.8 Laneko segurtasun eta osasunean inplikaturako eragileen arteko harremanak errazteko **Administrazio publikoak** duen zeregina sustatzea eta eragile horiekiko lankidetzak sendotzea.

2. ARDATZA. LANEKO SEGURTASUNI ETA OSASUNARI BURUZKO JAKINTZA SORTZEA ETA HEDATZEA

Laneko osasun-kalteak prebenitzera eta laneko bizi-kalitatea hobetzera bideratutako jarduerak arrakastaz egin ahal izateko behar adinako jakintza izatea sustatzeko ekimenak Hiru jardun-arlo bereizten dira eta arlo horietan **sei lan-ildo** biltzen dira.

INFORMAZIOA

PRESTAKUNTZA

IKERKETA

1. HELBURUA: LANAK EZ DIO KALTE EGITEN OSASUNARI

H.1.1 Kalteak prebenitzeko eta osasunaren hobekuntza sustatzeko beharrezkoa den jakintza sortzea, baita jakintza horren hedapena kudeatzea ere

H.7.1 Prebentzio-alorreko ezaugarri espezifikoak dituzten kolektiboen premiei ekitea

INFORMAZIOA

I.2.1 Osasunerako kalteei buruzko **informazioa** eta prebentzio-jardunen eraginkortasunari buruzko **informazioa** sustatzea, kaltearekin lotutako funtsezko eremuak landuz:

- Lan-istripuak: informazio-sistema, arrazoen ikerketa eta prebentzio-neurriak.
- Lan-gaixotasunak: informazio-sistema, arrazoen ikerketa eta prebentzio-neurriak.
- Arriskuen eraginpean egotea: arrisku desberdinak identifikatzea, ebaluatzea eta tratatzea.
- Prebentzioaren alorrean ezaugarri espezifikoak dituzten kolektiboen problematika.

PRESTAKUNTZA

I.2.2 Enpresetako arriskuak kudeatzeko ardura duten eragileen **prestakuntza** sustatzea:

- Prebentzio-delegatuak
- Laneko segurtasun eta osasunaren batzordeak
- Prebentzio-erakundeetako teknikariak
- Prebentzio-erakundeetako sanitarioak
- ETEetako enpresaburuak

I.2.3 Ikerketa sustatzea, enpresetan **aplikatzeko moduko jakintza** sortzeko.

6. HELBURUA: LANEKO ARRISKU SORTU BERRIAK EZAGUTZEA

H.6.1 Teknologia-esparru berritzaileen garapenarekin lotuta daudenak

H.6.2 Lana antolatzeko modu desberdinetatik eta laneko harreman desberdinetatik eratorritakoak

H.6.2 Langileen mugikortasunaren ondoriozko eragile eta faktore berrien eraginpean egoteagatik

I.2.4 Teknologiaren esparru berritzaileetan **prozesu eta produktu berriak** garatzearekin lotutako arriskuei buruzko ikerketa sustatzea.

I.2.5 Lana antolatzeko modu desberdinetatik eta laneko harremanen esparruan izandako aldaketetatik (bereziki azpikontrataziotik) eratorritako arriskuei buruzko ikerketa sustatzea.

I.2.6 Langileek mundu globalizatuan duten **mugikortasun** handia dela medio, eta, zehazki, euskal enpresetako langileak beste herrialde batzuetara erbesteratzea dela medio sortzen diren arrisku berriei eta oso ohikoak ez diren patologien erasoari buruzko ikerketa sustatzea.

3. ARDATZA. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KUDEAKETA

Enpresetako laneko arriskuen **prebentzioa kudeatzeko bitartekoak, tresnak eta sistemak** gaitzera bideratutako ekintzak. Ardatz hori hiru jardun-arlotan zatitzen da, eta arlo horietan **sei lan-ildo** bereizten dira.

ARRISKUEN KUDEAKETA ETA LAN BALDINTZEN HOBEKUNTZA

PREBENTZIOA ENPRESEN KUDEAKETAN SARTZEA

LANA PERTSONARI EGOKITZEA

ARRISKUEN KUDEAKETA ETA LAN BALDINTZEN HOBEKUNTZA

1. HELBURUA: LANAK EZ DIO KALTE EGITEN OSASUNARI

6. HELBURUA: LANEKO ARRISKU SORTU BERRIEN KUDEAKETA

H.1.2 Oraingo arriskuen eta arrisku berrien kudeaketa sustatzea

I.3.1 Lan-arriskuen prebentzio-plana kudeatzeko eta aplikatzeko **funsezko tresnen** hobekuntza bultzatzea. Tresna horiek honako hauek dira:

- arriskuen ebaluazioa, metodologian eraginez eta erakunde espezializatuetakoren profesionalen aplikatuz,
- prebentzio-jardueraren plangintza, kudeaketa-tresna eraginkorra izan dadin sustatuz, eta
- langileen osasuna zaintzea, arriskuen inguruko espezialitatea sustatuz.

4. HELBURUA: LAN BALDINTZEN ETA LANEKO BIZI KALITATEAREN ETENGABEKO HOBEKUNTZA

I.3.2 Honako alderdi hauei lotutako arriskuak prebenitzea, kontrolatzea eta desagerraraztea lan-baldintzak hobetuz:

- lantaldeak
- agente kimikoak eta biologikoak
- lanpostuen, lanabesen eta lan-prozesuen diseinu ergonomiko urria
- antolamendu-baldintza desagokiak
- arrisku psikosozialeko faktoreak

PREBENTZIOA ENPRESETAN SARTZEA

4. HELBURUA: LAN BALDINTZEN ETA LANEKO BIZI KALITATEAREN ETENGABEKO HOBEKUNTZA

Enpresaren ezaugarrietara egokitutako prebentzio-kudeaketa txerta dadin sustatzea, tamaina, jarduera eta arrisku-maila kontuan hartuta

I.3.3 Laneko arriskuen prebentzioa **ETEen eta mikroETEen** kudeaketan sar dadin sustatzea, ahalik eta efikazia handiena lortzeko irizpidearekin eta kostua ahalik eta txikiena izanik.

- Enpresek, beren bitartekoekin, prebentzio-jarduerak beren gain har ditzaten sustatzea.

I.3.4 Istripuen eta gaixotasunen prebentzioa sustatzea **enpresetan eta ezbehar-tasa handiko eta/edo arrisku-maila handiko jardueretan**.

I.3.5 **Lehen Sektoroko** enpresetako arazo partikularretan eragina izatea laneko arriskuak orientazio, laguntza eta konponbide indibidualizatu bidez prebenitzeko, arazo horien ezaugarri espezifikoak kontuan hartuta.

LANA PERTSONARI EGOKITZEA

7. HELBURUA: LANA PERTSONEN EZAUGARRI ETA GAITASUN ALDAKORRETARA EGOKITZEA

H.7.1 Ezaugarri espezifikoak dituzten kolektiboen premiak lantzea

I.3.6 Gero eta desberdinagoak diren landunen premiak lantzea, lan-baldintzei eta laneko arriskuen prebentzioari dagokienez premia espezifikoak dituzten taldeak kontuan hartuta bereziki. Talde horiek honako hauek dira:

- adin aurreratuko langileak
- esperientziarik gabeko gazteak
- emakumeak
- langile migratzaileak
- desgaitasunak edo gaixotasun iraunkorrak dituzten pertsonak

4. ARDATZA. ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

Laneko arriskuak prebenitzeko politikak eta Eusko Jaurlaritzak eremu horretan dituen zereginak –lan-baldintzen hobekuntza sustatzera eta langileen osasunaren eta segurtasunaren babes-maila handitzera bideratuta daudenak– betetzeko jardunak garatzea Hiru arlotan zatitzen da, eta arlo horiek sei lan-ildotan biltzen dira.

KOHERENTZIA ETA KOORDINAZIOA POLITIKA PUBLIKOEN GARAPENEAN

AHOLKULARITZA ARAUDIA APLIKATZEKO ETA ARAUDIA BETETZEN OTE DEN KONTROLATZEKO

ERAKUNDEEN ARTEKO LANKIDETZA

5. HELBURUA: LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN LIDERRA DEN ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

KOHERENTZIA ETA KOORDINAZIOA POLITIKA PUBLIKOETAN

H.5.1 Administrazio Publikoak inplikatzeari beren lidergoia erakutsi dezaten

I.4.1 Laneko arriskuaren prebentzioa Administrazio Publikoaren **kudeaketan** sar dadin sustatzea.

I.4.2 Politika publikoek –zeharkakoek eta sektorialeak– laneko segurtasun eta osasunaren alderdiak kontuan har ditzaten bultzatzea.

AHOLKULARITZA ETA KONTROLA ARAUDIA APLIKATZEARI DAGOKIONEZ

H.5.2 Araudia aplikatzeko eta araudia betetzen dela kontrolatzeko, legeriak Administrazio Publikoari esleitzen dizkion aholkularitza-eginkizunak betetzea

I.4.3 Araudia aplikatzeko eta araudia betetzen dela **kontrolatzeko aholkularitzako** eta laguntza teknikoko eginkizunak betetzea.

I.4.4 Laneko arriskuaren prebentzioari buruzko **araudia berrikusi** eta gizarte-, ekonomia- eta lan-arloko errealitate berrietara **egoki dadin** bultzatzea, gaur egun baztertuta dauden edo behar bezala artatuta ez dauden kolektiboek lan-osasunerako sarbidea izan dezaten sustatuz.

ERAKUNDEEN ARTEKO LANKIDETZA

H.5.3 Administrazio eta Erakunde Publikoaren arteko koordinazioa eta lankidetzaren sustatzea

I.4.5 Administrazio eta Erakunde Publikoaren arteko **koordinazioa eta lankidetzaren** sustatzea, helburu erkideak identifikatuz eta helburu horiek lortzeko baterako jardunak garatzea ahalbidetuko duten aliantzak ezarriz.

H.7.2 Gaitasunak gutxituta dituzten pertsonak berriz laneratzeari, birgaitzeari eta berriz trebatzeari

I.4.6 Erakunde eta Administrazio eskudunen arteko lankidetzaren sustatzea, lan-istripuak, lan-gaixotasunak edo gaixotasun kronikoak direla medio gaitasunak gutxituta dituzten pertsonak **berriz laneratzeko, birgaitzeko eta berriz trebatzeko**.

3.8 Garatu beharreko ekintzak

1. ARDATZA. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA		Helburuak
LANEKO PORTAERA SEGURU ETA OSASUNGARRIAK SUSTATZEA		H.2
Lan-ildoak	Ekintzak	
I.1.1 Laneko arriskuen prebentzioari buruzko komunikazioa hobetzeko eta gai horretaz jabe daitezen sustatzeko estrategiak eta tresnak garatzea, enpresaburuentzat eta langileentzat direnak, eta batez ere ETEentzat direnak.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Osasunaren kultura eta aztura osasungarriak sustatzea lan-ingurunean, ETEetarako eta mikroETEetarako sentsibilizazio-kanpaina espezifikoekin bitartez. <ul style="list-style-type: none"> ● ETEei eta mikroenpresei informatzea eta aholkuak ematea araudia aplikatzea ahalbidetzen duten eta eskuragarri dauden tresnei buruz. ● Laneko arriskuen prebentzioa ETEetan eta mikroenpresetan sar dadin sustatzea, enpresaburuen eta langileen partaidetza handiagoa izanik eredu parte-hartzaileen bitartez (SOBANE). ● Laneko arriskuen prebentzioari buruz sentsibilizatzea Lehen Sektoreko enpresaburuak eta langileak, beren ezaugarri bereziak aintzat hartuta. ○ Istripuen eta gaixotasunen prebentzian oinarritutako kanpainak –ezbehar-tasa handiak dituzten enpresa eta jardueretara bideratuta daudenak– garatzea. <ul style="list-style-type: none"> ● Laneko portaera eta jarrera seguruak eta osasungarriak bultzatzea: galdetzea langileak zergatik dauden arriskuaren eraginpean, zer baldintza dauden, eta alternatibak bilatzea jokabideak aldatzeko. ● Honako hauek jabetzea: <ul style="list-style-type: none"> - bideko eta laneko segurtasuna - enpresa-jardueren koordinazioa - azpikontratazioaren prebentzio-premiak - drogak lan-eremuan kontsumitzearen arriskua ○ Langile autonomoak laneko arriskuen prebentzioari buruz sentsibilizatzea. ○ Laneko arriskuen prebentzioaren eremuan euskara erabil dadin sustatzea: terminologia teknikoa sortzea eta tresnak lantzea euskara prebentzio-jardueretan aplikatzeko. 	H.2.1
I.1.2 Laneko arriskuen prebentzioak enpresaren lehiakortasunean dituen ondorioei buruzko jakintza bultzatzea eta prebentzioa kalitateko alderditzat eta ondo egindako lantzat har dadin sustatzea.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erakunde- eta gizarte-erloto ahalik eta aitorten handiena eskaintzea prebentzio-kudeaketa egokia egiten duten enpresei. ○ Laneko arriskuen prebentzioa lehiakortasuneko eta bikaintasuneko faktore gisa eta ondo egindako lanaren ezaugarri gisa eta gizartean aitortutako faktore gisa aurkezten duten jardunbide egokien hedapena. ○ Prebentzio-kudeaketaren kostuei eta etekinei buruzko informazioa sortzea eta hedatzea. 	
I.1.3 Laneko arriskuen prebentzioaren kultura sustatzea, Hezkuntzaren maila desberdinetan jakintza bultzatuz.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Laneko arriskuen prebentzioaren gaineko prestakuntzara bideratutako materiala, euskarriak eta jardunak garatzea Hezkuntzaren mailetan: <ul style="list-style-type: none"> ● Segurtasunaren kultura sustatzea Lehen Hezkuntzan eta Bigarren Hezkuntzan ● Lanbide Heziketara lan-eremuko prebentzio-esperientzia praktikoak eramateko programak garatzea ● Edukiak –zeharkakoak eta espezifikoak– sartzea Unibertsitate Prestakuntzaren graduetan. 	H.2.2

<p>I.1.4 Teknologia berrietatik eratorriko komunikabideen (Internet, sare sozialak, telefono mugikorak, eta abar) erabilera aztertzea eta sustatzea, kolektibo espezifikoetara (gaztengana, adibidez iristeko).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Edukiak garatzea sarean argitaratzeko. ○ Herritarren arteko elkarrenergina sustatzea eta kudeatzea sare sozialen eta telefono mugikorren bitartez. 	
<p>I.1.5 Laneko segurtasun eta osasunaren sustapenean komunikabideek inplikazio handiagoa izan dezaten sustatzea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Laneko arriskuen prebentzioa komunikabideetan azal dadin sustatzea informazio zorrotza eta mezu pedagogikoak emanez. 	
<p>ERAGILEEN INPLIKAZIOA ETA LAGUNTZA</p>		<p>H.3</p>
<p>Lan-ildoak</p>	<p>Ekintzak</p>	
<p>I.1.6 Gizarte-eragileen elkarriketa eta lankidetza sustatzea laneko segurtasun eta osasunaren helburu erkideak adosteko eta lortzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Negoiazio kolektiboa bultzatzea, laneko arriskuen prebentzioa enpresetan sar dadin eta langileek beren prebentzio-betebeharrak arduraz betetzeko inplikazioa sustatuko duten akordioak lortzeko. ○ EAEko Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorreko Lanbide arteko Akordioa –irizpideak eta orientazioak ezarriko dituen– berrikusi eta egunera dadin ahalbidetzea. 	<p>H.3.1</p>
<p>I.1.7 Enpresetan prebentzio-jardueraz arduratzen diren eragileen jarduna bultzatzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prebentzio-delegatuen eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzordeen jardunak bultzatzea, aholkularitza, tresnak eta prestakuntza emanez, beren zereginak ahalik eta hobekien betetzeko. ○ Teknikariei, sanitarioei eta prebentzio-erakundeei aholkularitza, tresnak eta prestakuntza ematea beren zereginak profesionaltasunez betetzeko. ○ “Prebentzio Bitartekoaren” figura sustatzea, enpresetan duen zeregina indartuz. 	<p>H.3.2</p>
<p>I.1.8 Laneko segurtasun eta osasunean inplikaturako eragileen arteko harremanak errazteko Administrazio publikoak duen zeregina sustatzea eta eragile horiekiko lankidetzatza sendotzea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Laneko arriskuen prebentzioaren alorrean kontsulta-organoek eta erakunde-arloko partaidetza-organoek duen zeregina indartzea, gizarte-elkarriketaren funtsezko tresna gisa. Administrazio Publiko eskudunek eta gizarte-eragileek beren burua ordezkaturik ikusiko dute eta hartutako erabakiekin eta akordioekin konprometiturik egongo dira organo horiekin. ○ Obra publiko handien jarraipena egitea hiru aldeko batzordeen bitartez (Administrazioa, enpresak eta langileen ordezkariak), prebentzio-neurriak aplikatzen laguntzeko. 	<p>H.3.3</p>

2. ARDATZA. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNARI BURUZKO JAKINTZA SORTZEA ETA HEDATZEA		Helburuak
INFORMAZIOA		H.1 / H.7
Lan-ildoa	Ekintzak	
<p>I.2.1 Osasunari egiten zaizkion kalteei eta prebentzio-jardunen eraginkortasunari buruzko informazioa sustatzea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lan-istripuak: informazio-sistema, arrazoen ikerketa eta prebentzio-neurriak • Lan-gaixotasunak: informazio-sistema, arrazoen ikerketa eta prebentzio-neurriak • Arriskuen eraginpean egotea: arrisku desberdinak identifikatzea, ebaluatzea eta tratatzea • Prebentzioaren alorrean ezaugarri espezifikokoak dituzten kolektiboen problematika. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Estatistika-datuen eta lanarekin lotutako istripuei nahiz gaixotasunei buruzko informazioaren bilketa hobetzea. <ul style="list-style-type: none"> • Laneko istripuei buruzko datuen kalitatea ebaluatzea eta hobetzea, informazioaren irismena, fidagarritasuna eta konparagarritasuna areagotzeko asmoz. <ul style="list-style-type: none"> - Lan-istripuen arrazoiak behar bezala identifikatzea - Estatistika-datuak eskualdean, estatuan eta nazioartean konparatzea • Gaixotasun profesionaleri buruzko datuen eskuragarritasuna eta konparagarritasuna hobetzea. • Istripuei eta gaixotasunei buruzko ikerketa bultzatzea, prebentzio-neurriak hartzeko informazio-iturri gisa, istripuen eta gaixotasunen arrazoi ohikoena sektoreen eta jarduera-adarren arabera aztertuz, genero-ikuspegia sartuta eta bide-istripuen azterketa eginez. ○ Lanarekin lotuta dauden eta ezkutuan geratzen diren istripuak eta gaixotasunak (bereziki lanean jatorria duen minbizia) azalartzea. <ul style="list-style-type: none"> • Formulak bilatzea istripua, eta batez ere, gaixotasun-profesionalak (bereziki lan-minbizia) deklaratzeko. • Lanbide-gaixotasunen detekzioa eta komunikazioa hobetzea, esku hartzen duten osasuneko profesionalen artean (osasun-sistemakoak nahiz enpresetakoak) informazioa trukatzu eta elkarrekin koordinatuz: <ul style="list-style-type: none"> - Lanbide-gaixotasunaren susmoa dagoen kasuetan komunikazioa bultzatzea. - Lan-arloko historia klinikoaren eredia ezartzea. ○ EAEko langileak eraginpean hartzen dituzten arriskuen mapa. <ul style="list-style-type: none"> • Arriskuen eraginpe profesionala eta lanarekin lotutako osasun-kalteak identifikatzea. • Lanbide-arriskuei buruzko erregistroa eta datu-base komuna • Egoera eta lan-baldintzen bilakaera hobeto ezagutzea: Lan Baldintzei buruzko Inkesta. ○ Prebentzioaren alorrean ezaugarri espezifikokoak dituzten kolektiboek paira ditzaketen arriskuak: beren zereginak betetzen dituzten jarduera-sektoreak eta -adarrak, istripuen arrazoiak, gaixotasun nagusiak, prestakuntza, osasuna zaintzea, eta abar, aldagaiak eta haien arteko harremani buruzko azterlanak kontuan hartzen dituen informazio-sistema bidez. ○ Estrategiaren garapenaren jarraipena eta haren inpaktuaren ebaluazioa, aurrerapen-adierazleekin eta emaitza-adierazleekin. 	<p>H.1.1 H.7.1</p>

<p>PRESTAKUNTZA</p>	<p>H.1</p>	
<p>I.2.2 Enpresetako arriskuak kudeatzeko ardura duten eragileen prestakuntza sustatzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prebentzio-delegatuak • Laneko segurtasun eta osasunaren batzordeak • Prebentzio-erakundeetako teknikariak • Prebentzio-erakundeetako sanitarioak • ETEetako enpresaburuak 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kolektibo espezifikoaren prestakuntza diseinatzea eta sustatzea, prestakuntza-programak eta -edukiak eguneratzea eta lan-ingurunearen errealitatera egokitzea sustatuz, laneko arriskuen prebentzioa enpresetan behar bezala aplikatuko dela bermatzeko. <ul style="list-style-type: none"> • Enpresaburuak, bereziki ETEetako enpresaburuak, eta langileak trebatzea: <ul style="list-style-type: none"> ○ Enplegurako prestakuntza espezializatua, Lanbiderekin elkarlanean, eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren alorreko oinarritzko mailako prestakuntza lehen enplegua eskatzen duten pertsonek lan-merkatuan sartu aurretik eskura dezaten prestakuntza hori. • Prebentzio-delegatuei etengabeko prestakuntza ematea, behar dutenentzako birziklatze-prestakuntza ematea ez ezik, beren eginkizunak hobeto egitea ahalbidetuko dieten prestakuntza-ekintza espezifikoak eta laneko arriskuen prebentzioaren alorreko gaur egungo gaiei buruzko prestakuntza ematea ere kontuan hartuta. • Prebentzio-arlo eta -diziplinetako prestakuntza eta espezializazioa sustatzea. • Erdi-mailako titulazioak eta graduako Lanbide Heziketa sustatzea espezializatzeko bitarteko gisa. • Pizgarriak ezartzea laneko osasunaz arduratzen diren giza baliabideak erakartzeko eta atxikitzeko. • Laneko osasuna lehen mailako arretako langileen eta osasuneko beste profesional batzuen prestakuntzan sartzea. • Profesionaltasun-ziurtagirietan oinarritzko mailako prebentzio-eginkizunak betetzeko gaitzen duten edukiak sar daitezen sustatzea, betiere erreferentziatzko lanbide-gaitasunean maila horrekin lotutako lanbide-gaitasunak azaltzen badira. ○ Baliabide metodologikoak eta teknologikoak indartzea. <ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza-gabeziak Gida teknikoekin eta Organo tekniko adituek eta erakunde espezializatuek egindako gomendioekin ordeztzea, betiere gida eta gomendio horiek, formatuari eta edukiari dagokionez, aplikagarriak eta egokiak badira gomendio eta gida horien xede diren hartzaileentzat. Hedapena. • Laneko segurtasun eta osasunaren alorreko profesionalen eta adituen sareak sustatzea. • Webgunearen erabilera sustatzea jakintza hedatzeko. Hartzaileari bide eta euskarri berrien bitartez (Appak) iritsiko zaizkion tresnak prestatzea. 	<p>H.1.1</p>
<p>IKERKETA</p>	<p>H.1 H.6 H.7</p>	
<p>I.2.3 Ikerketa sustatzea, enpresetan aplikatzeko moduko jakintza sortzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mekanismoak indartzea ikerketa-proiektuak parte-hartzaileak eta praktikoak izan daitezen. <ul style="list-style-type: none"> • Tresnak bultzatzea guztion interesekoa den informazioa partekatzeko eta hedatzeko: ikerketaren eta berrikuntzaren alorrean elkarlana indartzea arlo horietan eskumena duten erakundeen artean (sareko lana). • Estatuko eta Autonomia Erkidegoetako organo teknikoen arteko lankidetzak. ○ Gaixotasun profesionalen azterketa eta ikerketa sustatzea, gaixotasun profesionalak eragiten dituzten agenteak, beren ondorioak eta prebentzio-neurriak hobeto identifikatuz: Arreta berezia eskainiz nahasmendu muskuluesketikoei, amiantoak eragindako minbiziari eta 	<p>H.1.1 H.7.1</p>

	<p>gaixotasunei, biriketako gaixotasunei, azaleko gaixotasunei, asmari eta bestelako gaixotasun kronikoei.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arrisku-faktoreek eta -agenteek langile kalteberengan eta prebentzio-alarreko ezaugarri bereziak dituzten kolektiboetan duten eraginari buruzko ikerketa sustatzea. <ul style="list-style-type: none"> • Biztanleria aktiboaren zahartzea eta lan-bizitzaren luzapena kontuan hartzea, eta enplegarritasuna garatzea bizitza osoan zahartzea dela medio langileen gaitasunak aldatuko direnez, arazo horri aurre egiteko. • Emakumeen arrisku espezifikoak kontuan hartzea, nahasmendu muskulueskeletikoak edo minbizi mota batzuk, adibidez, emakumeak nagusi diren lanen izaera dela medio. 	
<p>I.2.4 Teknologiaren esparru berritzaileetan prozesu eta produktu berriak garatzearekin lotutako arriskuei buruzko ikerketa sustatzea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sortzen ari diren arrisku berriak aztertzea datu zientifikoetatik eta emaitzen hedapenetik abiatuta. Arrisku horien arrazoiak eta langileen osasunean duten eragina aztertzea. <ul style="list-style-type: none"> • Produktu eta material berritzaileen garapenetik ez ezik teknologia berrietatik ere (gero eta handiagoa den agenteen kopuruaren eraginpean egotea, funtzio endokrinoa, nanoteknologia eta substantzia arriskutsuen konbinazioen edo nahasketen eraginpean egotea) eratorritako arrisku kimikoak eta biologikoak detektatzeko eta identifikatzeko metodoak hobetzea. • Berri samarrak diren eta oraindik garapen-bidean dauden sektoreetan –ekonomia berdearekin eta iraunkorrarekin lotuta daudenak (bioteknologiak, teknologia berdeak, energia berriztagarriak, hondakinen kudeaketa eta birziklapena)– dauden arriskuak aztertzea: <ul style="list-style-type: none"> - eremu elektromagnetikoen eraginpean egotea - arrisku biologikoak ○ I+G+Bko jardunak sustatzea eta bultzatzea prozedura seguruak eta teknologia berrietarako egokiak direnak garatzeko. Laneko segurtasun eta osasunaren alorreko ikerketa proiektu, prozesu eta teknologia berri guztien (diseinu bidezko prebentzioa) diseinuan eta garapenean txertatzen dela bermatzea. 	<p>H.1.1 H.6.1</p>
<p>I.2.5 Lana antolatze modu desberdinetatik eta laneko harremanen esparruan izandako aldaketetatik (bereziki azpikontrataziotik) eratorritako arriskuei buruzko ikerketa sustatzea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Arrisku psikosozialeko faktoreak aztertzea, prebentzioko estrategia eraginkorrak garatu ahal izateko, hainbat alderditan eraginda, hala nola enpleguko segurtasunik eza, lana areagotzea, laneko jarraibide berriak eta gizarte-bizitzarekin askotan nekez uztartzen diren ordutegiak, honako arrazoi hauengatik: <ul style="list-style-type: none"> • erakundeen berregituraketa • IKTen orokortze azkarra • industria-sektorea zerbitzu-sektorerara migratzea 	<p>H.1.1 H.6.2</p>
<p>I.2.6 Langileek mundu globalizatuan duten mugikortasun handia dela medio, eta, zehazki, euskal enpresetako langileak beste herrialde batzuetara erbesteratzea dela medio sortzen diren arrisku berriei eta oso ohikoak ez diren patologien erasoari buruzko ikerketa sustatzea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Batez ere EAEn ez dauden arrisku-faktoreak eta osasungarritasun-baldintza prekarioak dituzten herrialdeetara gero eta langile gehiago joateak dakartzen arrisku berriak aztertzea: arriskuak identifikatzea, osasunerako ondorioak aztertzea eta gomendioak. <ul style="list-style-type: none"> • Mugikortasun-prozesuek irauten duten bitartean, laneko arriskuen prebentzioaren inguruan enpresei, langileei eta prebentzio-erakundeek sortzen zaizkien galderei erantzutera bideratutako aholkularitza teknikoak areagotzea. 	<p>H.1.1 H.6.3</p>

3. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA KUDEATZEA		Helburuak
ARRISKUEN KUDEAKETA ETA LAN BALDINTZEN HOBEKUNTZA		H.1 H.4 H.6 H.7
Lan-ildoak	Ekintzak	
<p>I.3.1 Laneko arriskuen prebentzio-plana kudeatzeko eta aplikatzeko funtzeko tresnen hobekuntza bultzatzea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • arriskuen ebaluazioa, metodologian eraginez eta erakunde espezializatu eta profesionalen aplikatuz • prebentzio-jardueraren plangintza, kudeaketa-tresna eraginkorra izan dadin sustatuz • langileen osasuna zaintzea, arriskuen inguruko espezialitatea sustatuz 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Arriskuen ebaluazioaren kalitate teknikoa sustatzea, kalitate-irizpideak eta orientazio metodologikoak emanez, prebentzio-jardueraren plangintza eraginkorra gauzatzea ahalbidetuz. <ul style="list-style-type: none"> • Onargarria zer den jakiteko irizpideak bateratzea, arriskuen ebaluazioak egin, aplikatu eta kontrolatzen dituztenek partekatzen dituzten tresnak edukitzea, arriskuen gainean lan egiteko irizpide erkideak izanik. • Arrisku psikosozialak ebaluatzeko metodologiak – osasun mentaleko faktoreak eta arrisku horien prebentzioa hobeto ezagutzea ahalbidetuko dutenak – garatzea eta hedatzea. • Agente kimikoen eraginpean egotearen ondoriozko arrisku-ebaluazioak hobetzea. ○ Osasunaren zaintza eraginkorragoa sustatzea: osasunaren zaintza espezifiko gidak eta protokoloak eguneratzea, sustatzea eta hedatzea. <ul style="list-style-type: none"> • Prebentzio-erakundeetako osasun-zerbitzuek osasunaren zaintza kolektiboa zorrotz egin dezaten sustatzea. • Okupazio-ondoko osasunaren zaintza sustatzea arriskuen eraginpean dauden kasuetarako, baldin eta, kasu horien izaera dela medio, neurri hau aplikatzea beharrezkoa bada. 	H.1.2 H.6
<p>I.3.2 Arriskuak prebenitzea, kontrolatzea eta desagerraraztea lan-baldintzak hobetuz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lan-baldintzak ebaluatzea, bereziki lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen intzidentzia-indize handiak dituzten sektore eta jardueretan, lan-arloko bizi-kalitatea hobetzeko tresna gisa, honako gai hauek landuz: <ul style="list-style-type: none"> • Laneko ekipamendu zaharkitu eta ez-seguruak erabiltzea, ekipamenduak erostea, lehengo ordez beste batzuk jartzea eta egokitzea bultzatuz • Substantzia kimikoen, agente biologikoen eta eremu elektromagnetikoen eraginpean egotea, esposizio hori murriztea bultzatuz eta arriskugarritasunaren eta eraginpean hartutako langileen kopuruaren arabera gauzatu beharreko jardunaren xede izango diren kutsatzaileei lehentasuna emanez <ul style="list-style-type: none"> - Koordinazioa REACH erregelamendua ezartzeko, lehenengo helburua langileen substantzia kantzerigenoekiko, mutagenekiko eta ugalketarako substantzia toxikoekiko esposizioa desagerraraztea izanik. • Arrisku ergonomikoak, lanpostuen, lanabesen eta lan-prozesuen diseinu egokia bultzatuz • Antolamendu-baldintza desagokiak, arrisku psikosozialak eta bereziki estresa kontuan hartuta, haiek prebenitzeko jarraibideak eta gomendioak emanez, bereziki haien esposizio handiena dagoela ikusten den sektore eta jardueretan 	H.4

PREBENTZIOA ENPRESETAN SARTZEA		
<p>I.3.3 Laneko arriskuen prebentzioa ETEen eta mikroETEen kudeaketan sar dadin sustatzea, ahalik eta efikazia handiena lortzeko irizpidearekin eta kostua ahalik eta txikiena izanik.</p> <ul style="list-style-type: none"> Enpresek, beren bitartekoekin, prebentzio-jarduerak beren gain har ditzaten sustatzea. 	<ul style="list-style-type: none"> ETEan prebentzioa egiteko modua berritzea, barneko baliabidea eta besteren prebentzio-zerbitzuko adituen laguntza elkartuko dituzten formulak bilatuz. Eredua alda dadin sustatzea: enpresak laneko arriskuen prebentzioaren jarduera gara dezan bultzatzea, bere baliabide propioarekin eta Psikologia Aplikatuako Zerbitzuaren laguntza izanik noizean behin. <ul style="list-style-type: none"> Mekanismoak sortzea baliabideak elkartzeko, baita Administrazioetarako eta Erakunde publikoetarako ere. Autokontrola sustatzea, segurtasunaren beste arlo batzuetako (elikagaien arloa, adibidez) ereduari jarraiki Eredu parte-hartzaileak sustatzea: SOBANE ETEEK eta mikroETEEK arriskuak prebenitzeko duten gaitasuna indartzea. <ul style="list-style-type: none"> ETEei laneko segurtasun eta osasunaren alorreko legeria betetzea ahalbidetzen dieten tresna praktikoak antolatzea. Orientazio eta laguntza pertsonalizatuak ematea arrisku-maila txikiko sektoreetako ETEei eta mikroenpresei, arriskuaren ebaluazioa ezartzea ahalbidetzeko eta dokumentazioa sinplifikatzeko Jarraibideak egitea, jardunbide egokien adibideak biltzea eta jardunbide egokiak ETEen eta enpresa handiagoen artean truka ditzaten sustatzea: Laneko arriskuen prebentzioaren jardunean enpresek elkarri lagun diezaioten sustatzea, enpresa handiek irakasteko lana eginez eta enpresa txikietan jardunbide egokiak hedatzeko ardura hartuz. Laneko arriskuen prebentzioaren alorrean enpresen arteko elkarlana eta benchmarking-a, laneko arriskuen prebentzioaren alorreko arazoan nahiz hartutako konponbideen berri izatea sustatzea. Elkarlanean jarduteko sarea bultzatzea. Sare hori laneko arriskuen prebentzioaren alorrean dituzten esperientziak partekatzeko prest dauden enpresa-zorro batek eratuko du. Langile autonomoen laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketa. 	<p>H.4.1</p>
<p>I.3.4 Istripuen eta gaixotasunen prebentzioa sustatzea enpresetan eta ezbehar-tasa handiko eta/edo arrisku-maila handiko jardueretan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bide- eta lan-segurtasuna sustatzea laneko trafiko-istripuak murrizteko, horretarako abiapuntua istripu horiek eragiten dituzten arrazoiak identifikatzea eta istripu horiei aurre egiteko prebentzio-neurriak aplikatzea izango da. Prebentzio-kudeaketaren alderdi problematikoak lantzea enpresetan: <ul style="list-style-type: none"> Enpresa-jardueren koordinazioa ahalbidetuko duten tresnak garatzea eta hedatzea. Azpikontrazioaren arazoa lantzea, azpikontrazioa areagotu egin baita kostuak merkatu diren neurrian, eta arrisku handieneko jarduerak azpikonttratzen baitira batez ere. Oso ohikoak ez diren eragiketak (makinen muntaia, erregulazioa, mantentze-lanak eta konponketa) baldintza seguruetan egin daitezten sustatzea, ekipamenduen mantentze-lan egokia bultzatuz prebentzio-neurri gisa. Errekonozimendu publikoarekin "saritzea" laneko segurtasun eta osasunaren alorrean aurrerapen garrantzitsuak egin dituztela egiaztatzen duten enpresak. 	<p>H.4.2</p>
<p>I.3.5 Lehen Sektoreko enpresen arazo partikularretan eragina izatea laneko arriskuak prebenitzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lehen Sektoreko enpresetako arazo partikularretan eragina izatea laneko arriskuak prebenitzeko orientazioaren, laguntzaren eta konponbide individualizatuen bitartez, sektoreko eragileen laguntzarekin: <ul style="list-style-type: none"> Nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduera: familia-ustiapenak, sasoikako lana, laborantza estentsiboa,... <ul style="list-style-type: none"> Makineria-parkearen, eta bereziki traktoreen modernizazioa sustatzea Laneko segurtasun eta osasuneko alderdiak sartzearako laguntzak emateko deialdietan 	<p>H.4.3</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● Baso-jarduera: ezbehar-tasa murriztea. ● Arrantza: <ul style="list-style-type: none"> - Aurreko Planetan garatutako materialen aplikazio praktikoa - Prebentzio-delegatuen prestakuntza ● Elikagaien sektorea, batez ere bertako produktuak lantzen dituen. ● Sektoreko lan-baldintza gogorrekin lotutako arazoak eta lan-baldintza horiek arrisku psikosozialetan duten eragina lantzea. ● Bestelako jarduerak, batez ere zerbitzu publikokoak: lorezaintza, ezponden eta errepedeen eta ibaien ertzen mantentze-lanak,... ○ Sektoreko enpresek prebentzio-antolamendua izan dezaten sustatzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak eskatutakoa betetzeko, azpisektore bakoitzaren berezitasunetarako egokiak diren alternatibak bilatuz. ○ Prestakuntza: irizpideak ezartzea eta prestakuntza sustatzea. 	
LANA PERTSONARI EGOKITZEA		
<p>I.3.6 Ekintzak garatzea gero eta askotarikoagoa k diren landunen premiei ekiteko, prebentzioaren alorrean ezaugarri espezifikoak dituzten kolektiboak kontuan hartuta bereziki</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lantokiaren egokitzapena eta lantokiaren antolamendua sustatzea, lanaldia, lanpostua eskuratzeko aukera eta prebentzioaren alorrean ezaugarri espezifikoak dituzten langileentzako —adin-tarte jakin batzuk (langile gazteak eta adin aurreratuko langileak), desgaitasunak dituzten langileak, migratzaileak eta emakumeak— esku-hartzeak barne. ● Prebentzioaren alorreko eragileen eta profesionalen prestakuntza sustatzea, problematika horri aurre egiteko: arriskuen eta egon litezkeen neurrien ebaluazioa, berrikuntza lan egiteko moduetan, zereginak eta lanpostuak egokitzea, arriskuak prebenitzeko irizpideak enplegua eskaintzeari eta bilatzeari dagokionez (Lanbide),... ● Emakumeen arrisku espezifikoak (nahasmendu muskuluesketikoak edo minbizi mota batzuk, adibidez) kontuan hartzea, emakumeak nagusi diren lanen izaera dela medio: Kanpaina espezifikoak emakumeak nagusitzen diren sektoreetan, genero-ikuspegia kontuan hartuta egindako arriskuen ebaluazioa sustatzeko. 	H.7.1

4. ARDATZA. ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK		Helburuak
KOHERENTZIA ETA KOORDINAZIOA POLITIKA PUBLIKOEN GARAPENEAN		H.5 H.7
Lan-ildoak	Ekintzak	
I.4.1 Laneko arriskuen prebentzioa Administrazio Publikoen kudeaketan sar dadin sustatzea.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Laneko arriskuen prebentzioa kudeaketan, erosketetan, kontratazio publikoan eta jardueren koordinazioan sartzea. ○ Jardunbide egokiak sustatzea. ○ Prebentzio-erakundeak garatzea eta behar dituzten adina baliabide ematea. ○ Prebentzio-plana Administrazioetan ezartzen dela kontrolatzea: kontrol-tresnak garatzea eta aplikatzea. 	H.5.1
I.4.2 Politika publikoek –zeharkakoek eta sektorialekin– laneko segurtasun eta osasunaren alderdiak kontuan har ditzaten bultzatzea.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sailen arteko foro bat antolatzea Eusko Jaurlaritzak bultzatzen dituen planetan, programetan eta proiektuetan kontuan izan behar diren laneko segurtasun eta osasunaren alderdi posibleak aztertzeko. ○ Erakundeen arteko foro bat antolatzea euskal Administrazio Publikoek laneko arriskuen prebentzioaren esparruan abian jartzen dituzten ekimenak bateratzeko. ○ Sustatzea Administrazio Publikoarekin kontratuak egiteko baldintza-agiriekin laneko segurtasun eta osasunaren alorreko konpromisoak eta alderdi jakin batzuk –lan-baldintzen prebentzioaren ikuspegitik azterketa baten arabera justifikatuta daudenak; lan-ordutegiak eta atsedenaldiak, esaterako– kontuan har ditzatela. ○ Osasun publikoaren eta laneko osasunaren arteko harremana sustatzea, ardura duten organoen arteko loturak ez ezik, kudeaketa-sistemen arteko loturak eta osasun publikoko eta laneko osasuneko profesionalen arteko harremanak ere estutuz. 	
ADMINISTRAZIOAREN AHOALKULARITZA ETA LAGUNTZA ARAUDIA APLIKATZEKO ETA ARAUDIA BETETZEN DELA KONTROLATZEKO		H.5
I.4.3 Araudia aplikatzeko eta araudia betetzen dela kontrolatzeko aholkularitzako eta laguntza teknikoak eginkizunak betetzea.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Laneko segurtasun eta osasunaren alorreko legeriaren betetze-maila hobetzea. <ul style="list-style-type: none"> • Kontrol-lana egitea, baina prebentzioaren ikuspegitik, arazoari aurrea hartuz. • Enpresek “autokontrola” egiteko formulak aztertzea, izan dezaketen araudi-babesa balioetsiz. • Aholkularitza eta kontrola aldi berean egitea, akatsak zuzentzeko eta hobetzeko aukerak emanez, baina behin eta berriz egindako ez-betetzeak zehatuz. Horretarako, jarduera eta kalitate teknikoaren kontrolatzeko irizpideak garatu eta hedatu behar dira. <ul style="list-style-type: none"> - Laneko arriskuen prebentzioko jardueren kalitatea kontrolatzea profesionalak, bereziki erakunde espezializatukoek (PZak), haiekin batera lan eginez, kalitatea hobetzeko. - Azpikontratazioko jarduerak kontrolatzea: Prebentzioa enpresaren kudeaketan sartzeari dagokionez, laneko arriskuen prebentziarako Legeak ezartzen duen betebeharrak betetzen dela kontrolatzea, bereziki normalean kontrata eta azpikontrata gisa jarduten duten enpresetan; izan ere, enpresa horietan langile askok enpresa bezeroetan betetzen dituzte beren zerbitzuak. - Administrazio eta Erakunde Publikoen, eta bereziki EAEko Erakunde Administrazioaren (Eusko Jaurlaritzaren Sailak eta Erakunde Autonomoak) prebentzio-jardueren gaineko kontrola. 	H.5.2

	<ul style="list-style-type: none"> - Merkaturatzen diren laneko ekipamenduek, makinek eta NBEek araudia betetzen dutela kontrolatzea Industria Segurtasunean eskumena duen Agintaritzak. • Elkarlanean eta Organo eskudunen arteko irizpide-batasunean oinarritutako Ikuskapena indartzea: Organo ikuskatzaileak (Osalaneko Laneko Ikuskaritza eta Laneko Osasun Unitatea) indartu egin behar dira, behar bezalako neurriak ezarri behar zaizkie eta egiturazko -bitartekoak eman behar zaizkie. <ul style="list-style-type: none"> - Ikuskatzaileak legeria betetzen laguntzen duten pertsona gisa ikusi behar dira, ez, ordea, enpresa-jarduerari eragozpenak jarriko dizkieten pertsona gisa: Aholkatzeko eta laguntzeko eginkizunen eta zaintzeko nahiz kontrolatzeko eginkizunen arteko osagarritasuna hobetzea eta sustatzea. - Arrisku espezifikotan jartzea arreta: Araudia bete dadin sustatzeko, ahalbidetzeko eta bermatzeko ikuspen-jardun espezifikoak —lehentasunezko gisa hautatutako enpresa, jarduera edo sektoreetara bideratuta daudenak— garatzea. - Ikuskatzaileak Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean prestatzea, bereziki sortzen ari diren arriskuei eta teknologia berriei dagokienez. - Kontrol-eginkizunak dituzten Organoen, Sailen eta Erakundeen arteko lankidetzaren hobetzea - Ezarritako zehapenen eta bestelako neurri «bigunen» eta ohikoak ez diren kontrol-metodoen efikazia ebaluatzea ○ Aholkularitzako eta laguntza teknikoko lana sustatzea. <ul style="list-style-type: none"> • Laneko arriskuen prebentzioaz arduratzen diren Erakunde publikoak sustatzea eta erakunde horien eginkizunak gizartearen egungo eskaeretara egokitzea, eragileei laguntza teknikoa eman ahal izateko. 	
<p>I.4.4 Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia berrikusi eta gizarte-, ekonomia- eta lan-arloko errealitate berrietara egoki dadin bultzatzea, gaur egun baztertuta dauden edo behar bezala artatuta ez dauden kolektiboek lan-osasunerako sarbidea izan dezaten sustatuz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Laneko arriskuen prebentzioaren alorreko araudia eskuratzeko eta aplikatzeko aukera hobetzea. <ul style="list-style-type: none"> • Administrazio-kudeaketa hobetzea. • Aplikazio-giden bitartez zehaztea araudia betetzen dela: gidak eta irizpide teknikoak hedatzea zailtasun berezia duten gaietan ○ Araudia berrikusi dadin eta araudia Laneko arriskuen prebentziorako Legea argitaratu zenetik izandako aldaketetara egoki dadin bultzatzea. <ul style="list-style-type: none"> • Lan-arloko arau-hausteengatik legeria zehatzailea eta prozedurazkoa araudietan izandako aldaketetara egokitzea. • Laneko segurtasun eta osasunari buruzko legeriako beharrezkoa ez den kargaren inguruan egon litezkeen sinplifikazioak eta murrizketak identifikatzea, alderdi interesdun guztiekin eztabaida publikoa izan ondoren. • Laneko arriskuen prebentzioaren alorreko prestakuntzari buruzko araudia araudi hori onartu zenetik izandako aldaketetara egokitzea. ○ Biztanleria aktibo guztiak, gaur egun estaldurarik ez duten edo behar adinako estaldurarik ez duten kolektiboak barne, esate baterako, langile autonomoak, egituratu gabeko sektoreetako langileak (etxeko sektorea nekazaritza-sektorea) eta abar, laneko osasunerako sarbidea izan dezan sustatzea. <ul style="list-style-type: none"> • Biztanleria aktiboko kolektibo jakin batzuek laneko osasuna eskuratzeari buruzko gogoeta egitea; lehenik eta behin proposatzen diren arau-premiak identifikatu beharko dira, eta ondoren osasun publikoa eta laneko osasuna elkarrekin bizitzeko eredu diseinatu beharko da, pertsonaren osasun integralaren ikuspegitik begiratuta. 	<p>H.5.2</p>

ERAKUNDEEN ARTEKO LANKIDETZA		H.5 H.7
<p>I.4.5 Administrazio eta Erakunde Publikoen arteko koordinazioa eta lankidetzaren sustatzea, helburu erkideak identifikatuz eta helburu horiek lortzeko baterako jardunak garatzea ahalbidetuko duten aliantzak ezarriz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sektoreen arteko koordinazioa eta koherentzia estrategietan: <ul style="list-style-type: none"> ● Lan-istripua eta lanbide-gaixotasuna osasun-arazotzat eta laneko arriskuen prebentzioa lehiakortasun-faktoretzat hartzean oinarritutako ildo estrategikoak partekatzea: jarduna hainbat arlotan konbinatzea: heziketa, kontrola eta zehapena, komunikazio-kanpainak, diru-laguntzak eta laguntzak,... ● Langileen osasuna aintzat hartzea enplegu-, osasun-, merkataritza-, hezkuntza- eta industria-politiketan eta ingurumena babesteko politiketan. ● Langileen osasuna jarduera ekonomikoko adarretarako politika sektorialetan lantzea. ○ Administrazio Publikoen arteko koordinazio-mekanismoak sortu eta bultzatzea laneko arriskuen prebentzioa sustatzeko. <ul style="list-style-type: none"> ● Laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazioa biltzearen, aztertzearen eta hedatzearen alorrean Administrazio Publikoek garatutako jardueren eta gai hori aztertzearen eta ikertzearen inguruko jardueren arteko koordinazioa hobetzea, laneko segurtasun eta osasunaren alorreko kalitateari buruzko informazio-sistema eratuz: Administrazio Publikoen laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako informazio-iturri kopuru handiak eta iturri aniztasunak eskatzen du koordinazioa eta elkarlana handiagoa izatea informazioaren azterketa, tratamendua eta homogeneizazioa hobetzeko. ● Ikuskapenaren eta kontrolaren alorrean ardura duten Organoen (Laneko Ikuskatzaitza, Ikuskatzaitza Medikoa, Osalan) eta Agintaritza eskudunen (Lan-arlokoa eta Osasun-arlokoa) artean koordinatzeko, elkarlanean jarduteko eta informazioa trukatzeko mekanismo egokiak garatzea. ● Prebentzioaren alorrean antzeko problematika bizi duten Erakunde Autonomoekiko aliantzak bilatzea, baterako ekimenak garatzeko (Kantauri itsasertzeko Autonomia Erkidegoak arrantzari dagokionez eta Nafarroako Autonomia Erkidegoa eta Errioxa nekazaritza-sektorerako, eta abar) 	<p>H.5.3</p>
<p>I.4.6 Erakunde eta Administrazio eskudunen arteko lankidetzaren sustatzea, lan-istripuak, lan-gaixotasunak edo gaixotasun kronikoak direla medio gaitasunak gutxituta dituzten pertsonak berriz laneratzeko, birgaitzeko eta berriz trebatzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Istripu bat edo gaixotasun bat izan ondoren, langileei lanera itzultzea ahalbidetuko dieten berriz laneratzeko eta birgaitzeko neurriak sustatzea. <ul style="list-style-type: none"> ● Galdutako osasuna kudeatzeko ardura duten Erakundeekin elkarlanean jardutea, bereziki informazioa partekatzeari eta datuak gurutzatzeari dagokionez. Erakunde horiek Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala eta Mutuak dira. ● Euskal Enplegu Zerbitzuarekiko lankidetzaren sustatzea pertsonen enplegagarritasuna pertsona horien ezaugarrietara egokitutako lanpostuetan izan dadin sustatzeko. 	<p>H.7.2</p>

4. ESTRATEGIAREN GARAPENA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

4.1 Kudeaketa-eredua: antolamendua, eginkizunak eta erantzukizunak

Diseinatutako Estrategiaren garapena arrakastatsua izateko, estrategia kudeatzeko sistema eta organigrama definitu behar dira; horretarako, ardua duten organoak eta fase nahiz jarduera bakoitzean inplikaturako organoak ez ezik, derrigorrezko koordinazioa bermatuko duen baterako lanean aritzeko era ere ezarriko da.

1.3 kapituluaren (Metodologia) Estrategia ezartzeko eta onartzeko jarraitutako prozesua deskribatu da, eta etapa horretan zer Organok eta eragilek hartu duten parte adierazi da. Diseinatutako Plan Estrategikoa egikaritzeko, haren jarraipena egiteko eta hura ebaluatzeko kudeaketa-eredua zehaztu da kapitulu horretan.

Estrategia aurreikusitakoaren arabera ezartzeko bi erantzukizun-maila (estrategikoa eta betearazlea) bereiziko dira, jarraipena egingo da Estrategia indarrean dagoen bitartean eta emaitzen ebaluazioa eta hedapena Estrategia gauzatu ondoren egingo dira.

Estrategiaren kudeaketa-eredua konfiguratzeko garaian, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Sailak sortzeari, kentzeari eta aldatzeari dagokionez ez ezik, Sail horien eginkizunak eta jardun-arloak ezartzeari dagokionez ere Lehendakariaren Dekretuan eta tartean sartutako Sailen eta Erakundearen egiturari buruzko Dekretuetan azaltzen diren eskumenen eta eginkizunen banaketa hartzen da kontuan.

4.1.1 Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia zuzentzea

Estrategia garatzeko zuzendaritza bere gain hartuko duen Organoa sailen arteko Batzordea izango da eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila izango da buru, Osalanek izango duen lehendakariordetza, laneko segurtasun eta osasunaren alorrean erantzukizun handiena dutenak direlako. Haiekin batera, eremu horretan rol garrantzitsua duten Sailak ere egongo dira, hala nola Osasun Saila, Herri Administrazio eta Justizia Saila, Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila eta Segurtasun Saila.

Une jakin batzuetan, beste Sail edo Erakunde batzuk ere sar daitezke Batzordean, Estrategiaren indarraldian laneko arriskuen prebentzioaren esparruan protagonismoa hartzen dutenak, hain zuzen.

2015-2020 ALDIRAKO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIAREN BATZORDE GIDARIA

LEHENDAKARITZA	ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA	EGINKIZUNAK
LEHENDAKARIORETZA	OSALAN	
ORDEZKATZEN DIREN SAILAK	OSASUNA HERRI ADMINISTRAZIO ETA JUSTIZIA EKONOMIAREN GARAPENA ETA LEHIAKORTASUNA HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA ETA KULTURA SEGURTASUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategian aurreikusitako jardunen garapena sustatzea dagozkien erantzukizun-eremuetan. • Estrategian aintzat hartutako ekimenen aurrerapena eta ezarritako helburuen betetze-maila gainbegiratzea. • Eraitzen argitan diseinatutako estrategiak eta helburuak berrikustea eta egon litezkeen aldaketak onartzea.

Sailek eta Osalanek konpromisoa hartzen dute urteko Plan gisa diseinatutako jardunak ezartzeko. Plan horien jarraipena eta ebaluazioa egingo da, eta horrek balio izango du Estrategiaren garapena monitorizatzeko eta helburuak lortzeko egindako aurrerapena ebaluatzeko. Era berean, konpromisoa hartzen dute horren guztiaren berri emateko kontroleko Organoei eta herritarrei, gardentasunez eta erantzukizunez jokatzuz, gobernantza ona izan dadin.

Ildo horretan, Estrategiaren garapenaren, jarraipenaren eta ebaluazioaren berri emango zaio Gobernu Kontseiluari planifikatutako aldian, baita Estrategiaren edukiei buruzko berrikusketa esanguratsuren bat egongo balitz ere. Horretarako, Planaren bitarteko ebaluazioaren emaitzen eta haren ondorioen eta gomendioen berri emango zaio Gobernu Kontseiluari, estrategikotzat hartzen den gaiari buruzko behar adinako informazioa izateko. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren titularra arduratuko da Planari buruzko gaiak goragoko Organo horretara eramateaz.

4.1.2 Estrategia egikaritzea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea

Honako hau da Estrategia bere fase eta jardura desberdinetan kudeatzeko aurreikusitako antolamendua:

1.- Estrategiaren hedapena

Eta horretan Estrategia zabaltzera bideratutako jardunak biltzen dira, Estrategia konfiguratzeko duten ekintzak abian jarri aurreko urrats gisa. Une horretan komunikatu behar da argi eta garbi laneko segurtasun eta osasunaren alorrean Eusko Jaurlaritzak datozen urteetarako ezarri duen plangintza eta eragileengandik espero duena.

Komunikazioak, alde batetik, kanpoko eremua hartu behar du kontuan, intereseko taldeetara eta gizarte osora iritsi behar baitu, eta, bestetik, barne-eremua, tartean sartutako Sail eta Erakundeetako langileei adierazi behar baitaie elkarrekin lan egin behar dutela, bakoitza bere funtzio-esparruaren barruan, definitutako helburuak lortzeko.

Estrategia kanpoko eremuan hedatzeko erantzukizuna Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko eta Osalaneko Komunikazioko arduradunek izango dute batez ere. Erakunde Administrazio barruan, komunikatzeko aurreikusitako bideei jarraiki gauzatuko da komunikazioa, Sail eta Erakundeetako Zuzendaritzaren bitartez. Era berean, Batzorde gidariaren bitartez jakinaraziko zaie Sail eta Erakunde horiei.

2.- Estrategia egikaritzea

Estrategia konfiguratzeko duten ekintzak Estrategia indarrean dagoen aldi osoan egikaritzeko dira, ekintza gehienak garrantzi handikoak direlako, eta urte anitzeko garapena eskatzeaz gain, haien emaitza epe ertainera izatea nahi delako.

Nolanahi ere, jardunak urteko kudeaketa-planetan zehaztuko dira. Plan horietan ekintzak gauzatzeko baldintzak zehaztuko dira, irismenari, zereginari, arduradunari, inplikatuari, kronogramari, bitartekoei eta aurrerapen-adierazleei eta emaitzei buruzko baldintzak, hain zuzen ere.

Ekintzak aurreikusitako diseinuaren arabera egikaritzeko dira eta ekimen bakoitzean inplikaturako eragileek hartuko dute parte. Partaidetza hori antolatzeke mekanismoak jardun zehatz bakoitzerako definitzen direnak izango dira, beren izaeraren arabera (lantaldeak, batzordeak, mahai sektorialak,...).

Agindutako zereginak betetzeko beharrezkoak diren bitartekoak emango dituzte arduradunek, betiere esleitutako egutegia eta aurrekontua errespetatuz. Era berean, arduradun horien erantzukizuna izango da ekintzak gauzatzeko izendatutako pertsonen behar adinako prestasuna eta horretarako trebakuntza egokia izan dezaten lortzea, pertsona horien garapen pertsonala eta profesionala ahalbidetuz.

Urteko Kudeaketa Planari jarraipen eta ebaluazioa xehatua egingo zaie, eta lortutako emaitzak Osalanen Kontseilu Orokorrean eta euskal gizarte osoaren aurrean aurkeztuko dira, Erakundearen jarduerari buruzko urteko Memoriak argitaratuz.

3.- Estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa

Jardunei jarraipena eginez eta lortutako emaitzen balioespina eginez, Estrategiak aurreikusitako baldintzen arabera aurrera egin duela ikuskatuko du Osalan buru duen Batzorde Teknikoak. Plana egikaritzeko garaian erantzukizunak dituzten Organo guztiak egongo dira ordezkatuta Batzorde horretan.

Batzorde horrek ekintzen egoera aztertuko du, adierazleak aztertuko ditu eta ezarritako helburuei dagokienez lortutako aurrerapenak ebaluatuko ditu; horretarako, dagozkion txostenak egingo ditu Batzorde gidarirako eta kontroleko Organoetarako. Era berean, identifikaturako desbideratzeak eta/edo disfunczioak eteteko neurriak proposatzeko ardura izango du Batzorde horrek, baita helburuetan edo estrategietan garrantzi handiko aldaketak proposatzekoa ere, emaitzak edo egoera-aldaketak kontuan hartuta.

2015-2010 ALDIRAKO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIAREN BATZORDE TEKNIKOAK

ARDURADUNA	OSALAN	EGINKIZUNAK
ORDEZKATZEN DIREN ORGANOAK	LAN AGINTARITZA	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategiaren aurrerapenaren jarraipena eta aldizkako ebaluazioa egitea, ekintzen adierazleak aztertuz. • Desbideratzeak eta disfuntzioak identifikatzea eta haiek eteteko neurriak proposatzea. • Estrategiaren aurrerapenari eta emaitzei buruzko urteko txostena ematea Batzorde Gidariari, garatutako ekimenen inpaktua balioetsiz. • Estrategiaren helburuak monitorizatzea, baita helburuen eta diseinatutako ekintzen aldaketak eta egokitzapenak proposatzea ere. • Laneko arriskuen prebentzioaren alorrean Eusko Jaurlaritzak gauzatzen dituen jardunak koordinatzea, bereziki ekimen estrategikoen garapena. • Barruko eta kanpoko eragileak strategiaren printzipioei eta haien garapenari buruz sentsibilizatzeaz gain, haien arteko transmisio-uhala izatea.
	LANEKO IKUSKATZAILITZA	
	OSASUN SAILA	
	JAURLARITZAREN PREBENTZIO ZERBITZUAK	
	INDUSTRIA SEGURTASUNAREN ALORREKO AGINTARITZA	
	NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	
	HEZKUNTZA	
	TRAFIKOA	
	EMAKUNDE	

Eusko Jaurlaritzaren egituratik kanpoko eragileek Estrategiaren ondorengo etapetan, bai aholkularitza-eremuan, ekintzetan lagunduz, edo jarduera material zehatzak eginez duten partaidetzari dagokionez, jarduera horiek formula kolaboratzaileen bitartez edo premia bakoitzera egokitutako kontratu publikoen bitartez antolatzen dira.

Garrantzi berezikotzat hartzen da Autonomia Erkidegoko, Lurraldeko, Udaleko eta Estatuko beste Administrazio eta Erakunde Publikoekiko elkarlana, eta hori lan-ildo baten bitartez lortu beharreko helburu estrategikoa da. Lan-ildo horren barruan, egokiak diren elkartze- eta lankidetzeta-mekanismoak gaituko dira.

Mekanismo horien artean tokiko, Eusko Jaurlaritzak presentzia duen autonomia-erkidegoko, estatuko eta Europako foroak eta lantaldeak nabarmentzen dira, eta Eusko Jaurlaritza erreferentzia da Osalane bitartez; bereziki Erakunde horrek SAFERA Europako sarean (Industria Segurtasunerako Ikerketa Sare Europarraren Koordinazioa Hazkunde Iraunkorra eta Adimentsua lortzeko) duen partaidetza nabarmentzen da.

Gizarte-eragileek, halaber, Estrategiaren jarraipenean eta ebaluazioan hartuko dute parte Osalane Kontseilu Orokorraren bitartez. Organo horri aurkeztuko zaizkio Batzorde Teknikoak emandako txostenak egindako aurrerapenen eta helburuak eta lan-ildoak berrikusteko proposamenen berri izateko.

4.2 Estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak

4.2.1 Ebaluazioaren helburuak

Eusko Jaurlaritzaren Estrategiak laneko arriskuen prebentzioaren alorrean egindako ebaluazioak balio beharko du hartutako neurrien arrakasta-maila eta hartutako konpromisoen betetze-maila zein den jakiteko, baita informazio hori Gizarteari emateko ere. Horrez gain, gai horren inguruan etorkizunean erabakiak hartzeko erreferente izango da, eta ezinbestekoa da plangintza eta kudeaketa publikoaren etengabeko hobekuntzaren dinamika sartzeko.

Ebaluazioak, hortaz, bi xede ditu:

1. Arduradunei informazioa ematea politika publikoei eta definitutako helburuak lortzeko garatutako kudeaketari buruzko erabakiak hartzeko.
2. Egindako jardueraren inpaktuaren eta hartutako konpromisoen betetze-mailaren berri ematea eragile ekonomikoei, sozialei eta herritarrei orokorrean.

4.2.2 Eskema orokorra

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren Ebaluazioa sistematikoki eta modu iraunkorrean egingo da Estrategiaren indarraldi osoan. Horretarako, helburuei lotutako emaitzen adierazle sorta bat izango da, baita aurrerapen-adierazleak ere, ekintzak egikaritzeari eta jardun-arlo bakoitzean aurreikusitako mugarren betetze-mailari buruzkoa adierazleak, alegia.

Adierazle-sistemak esku-hartzeen aurrerapenak eta emaitzak bilduko dituen aginte-koadro bat osatuko du.

Estrategia horren betetze-maila honela neurtuko da: alde batetik, “betetzeari buruzko” adierazleen bitartez, eta adierazle horiek lan-ildoekin eta ekintzekin lotutako ondorengo urteko Kudeaketa Planetan definitutako dira; eta, bestetik, “emaitzari buruzko” adierazleen bitartez, eta adierazle horiek laneko ezbeharrei eta gaixotasun profesionalari buruzko datuetatik eta Osalanek egiten dituen intzidentzia-indizeetatik ondorioztatzen dira. Datu horiek hainbat aldagairen arabera banakatuta daude, eta EAEko laneko segurtasun eta osasunaren egoerari buruzko ikuspegia ematen digute. Datu horiek, gainera, aldizka-aldizka argitaratuko dira Osalanen webgunean.

Batzorde Teknikoa ekintzen arduradunei buruzko informazioa bilatzeaz, adierazleak kuantifikatzeaz eta egindako aurrerapenen balioespena egiteaz arduratuko da.

Urtero ebaluazio bat egingo da urtearen lehenengo seihilekoan, eta Batzorde gidariarentzat izango den txosten batean dokumentatuko da. Gainera, Estrategiaren bitarteko ebaluazioa egingo da Estrategiaren indarraldiaren erdian, eta ebaluazio horren berri emango zaio Gobernu Kontseiluari, Planaren helburuak berrikusi eta/edo jardunak eta baliabideak birbideratu ahal izateko; berrikuspen eta birbideratze horiek egon litezkeen egoera-aldaketek eragingo dituzte.

Azkenik, ex-post ebaluazioa egingo da ezarritako ekimenen inpaktua zein izan den jakiteko. Ebaluazio hori txosten batean bilduko da eta Gobernu Kontseiluan aurkeztuko da onar dezaten eta Legebiltzarrerara bidal dezaten.

4.2.3 Jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnak

Estrategiaren jarraipena Batzorde Teknikoaren aldizkako bileretan egingo da; bilera horietan ekintzen egoera eguneratuko da, aurrerapenak eta egon litezkeen disfuntzioak egiaztatuko dira, eta disfuntzioei buruzko neurriak proposatuko dira.

a) Jarraipena egiteko urteko txostenak.

Batzorde Teknikoak txosten bat egingo du urtero Estrategiaren ekintzen egoeraren berri emanez Batzorde Gidariari egutegia betetzeari eta zereginak egikaritzeari buruz, baita egindako aurrerapenei buruz ere, desbideratzeez ohartaraziz eta desbideratze horiei dagokienez hartutako neurriak edo oraindik hartzeko dauden neurriak zein diren adieraziz. Txosten hori helburu eta jardunetarako definitutako adierazleen azterketan oinarrituko da.

Batzorde Gidariak urteko ebaluazioaren emaitzen berri emango die barruko eta kanpoko eragileei.

b) Bitarteko ebaluazioaren txostena

Batzorde Teknikoak Estrategiaren garapenari buruzko ebaluazio globala egingo du 2017aren amaieran, Estrategiaren indarraldiaren erdian. Ebaluazio hori Batzorde Gidarian eta Jaurlaritzaren Kontseiluan aurkeztuko da eta honako gai hauek hartuko ditu aintzat:

- Ezarritako helburuen eta helburu horiek lortzeko diseinatutako jardunen egokitasuna.
- Helburuak lortzeko izandako aurrerapenak eta espero zenari dagokionez izandako desbideratzeak.
- Kontuan hartu beharreko egoera-aldaketa garrantzitsuak.
- Egindako kudeaketen eta atzemandako disfuntzioen balioespena.
- Aplikatzen ari den kudeaketa- eta jarraipen-sistemaren efikazia.
- Maila estrategikoan eta/edo betearazlean egin beharreko aldaketak.

Bitarteko ebaluazioa urteko Txostenen ondorioetan eta barruko nahiz kanpoko eragileen pertzepzioan oinarrituko da. Eragile horiei, gainera, balioespena egitea eskatuko zaie.

Bitarteko ebaluazioaren emaitzaren berri emango zaie barruko eta kanpoko eragileei nahiz herritar guztiei.

c) Ex post ebaluazioa

Estrategia amaitzen denean, Batzorde Teknikoak ebaluazio zorrotza egingo du ezarritako ekimenen inpaktua zein den jakiteko; horretarako, honako alderdi hauek hartuko dira kontuan:

- Garatutako esku-hartze bakoitzaren arrakasta edo porrota.
- Lortutako emaitzak eta inpaktuak, hasiera batean aurreikusi ez diren ondorioak agerian jarritz.
- Diseinatutako strategiaren asmatzeak eta akatsak, ikasitako irakaspenak ondorengo planetan aplikatzeko.
- Efikazia eta efizientzia.
- Aplikatutako kudeaketa- eta jarraipen-mekanismoen egokitasuna.
- Hurrengo esku-hartze batean garatu beharreko ildo estrategiko eta ekonomikoari buruzko aurreikuspenak.

Ex post ebaluazio-dokumentua Jaurlaritzaren Kontseiluan aurkeztuko da hark aintzat har dezan eta Legebiltzarrerara bidal dezan; horrez gain, hedatu egingo da eragileek eta gizarte osoak haren berri izan dezaten.

5. MEMORIA EKONOMIKOA

2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia garatzeko behar diren giza bitartekoak eta bitarteko materialak emateko beharrezkoak diren baliabide ekonomikoak kalkulatzeko dira kapitulu honetan.

Kontuan hartu behar dugu zein den Estrategiaren izaera etorkizuneko aurreikuspen gisa, Legegintzaldia gainditzeko eta sei urte urteko aldia hartzen duelako. Denboraldi horretan, diseinatutako jardunetan eragin handia izan dezaketen gertakizunak eta egoera-aldaketak eman litezke. Horri gehitu behar zaio aurrekontu publikoen ohiko zikloa urte naturalarekin bat datorren aurrekontu-ekitaldiari lotuta dagoela.

Bi zirkunstantzia horiek Plan hau egikartzeko hornikuntza ekonomikoa baldintzatzen dute; hornikuntza hori hurbilketa besterik ezin da izan, eta oso garrantzitsua da agerian jartzen dituelako laneko segurtasun eta osasunaren problematikari ekiteko borondate politikoa eta baliabideak horretara bideratzeko konpromisoa.

5.1 Balioespen-irizpideak

Aurreko atalean azaldutako premisetatik abiatuta, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategiaren aurreikuspen ekonomikoaren helburua ez da Estrategiaren jardun zehatz bakoitzera jaistea, baizik eta aurreikuspen horiek helburu estrategikoen eta helburu horietan aurreikusitako jardun-arloen inguruan bilduko dira.

Hortaz, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian 4 ardatzetan banatutako 11 jardun-arlori atxikitako 26 lan-ildo ezartzen dira. Estrategia horren kuantifikazio ekonomikoa jardun-arlo bakoitzari esleitzen dakizkiokeen zuzeneko ahaleginen kalkulutik ateratzen da.

Baliabideen identifikazioa Estrategian bildutako ekimenen eragile betearazle nagusietan oinarritzen da, betiere ulertuta Jaurlaritzaren Sailei eta Erakundeei agindutako jardun gehienei Sail eta Erakunde horiek egingo dietela aurre beren egiturazko baliabideak erabiliz.

Ildo horretan, ez dira kontuan hartzen aipatutako Organoek funtzionatzeko eta mantentzeko oinarritzekoak diren jardueren dagozkien gastuen zenbatekoak, ezta Organo horietako funtzionarioen gastuak ere, egiturazko gastutzat hartzen direlako. Nolanahi ere, nabarmendu behar da azken gastu horiek Planaren kostu handiena izango direla.

Salbuespen gisa, Osalaneko langileen kostuak kontabilizatu dira, Erakunde horren zeregina laneko arriskuak prebenitzeko jarduerak gauzatzea delako soilik.

5.2. 2015–2020 aldirako Estrategiaren balioespen ekonomikoa

Ondorengo taulan 2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian bildutako ekintzen gutxi gorabeherako zenbatekoa azaltzen da, jardun-eremu bakoitzaren arabera bereizita.

5.2.1. 2015-2020 aldirako Estrategiaren aurrekontua (eurotan)

JARDUN EREMUAK	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. ARDATZA. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA						
LANEKO PORTAERA SEGURU ETA OSASUNGARRIAK SUSTATZEA						
ERAGILEEN INPLIKAZIOA ETA LAGUNTZA						
2. ARDATZA. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNARI BURUZKO JAKINTZA SORTZEA ETA HEDATZEA						
INFORMAZIOA						
PRESTAKUNTZA						
IKERKETA						
3. ARDATZA. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KUDEAKETA						
ARRISKUEN KUDEAKETA ETA LAN BALDINTZEN HOBETUNTZA						
PREBENTZIOA ENPRESEN KUDEAKETAN SARTZEA						
LANA PERTSONARI EGOKITZEA						
4. ARDATZA. ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK						
KOHERENTZIA ETA KOORDINAZIOA POLITIKA PUBLIKOEN GARAPENEAN						
AHOLKULARITZA ARAUDIA APLIKATZEKO ETA ARAUDIA BETETZEN OTE DEN KONTROLATZEKO						
ERAKUNDEEN ARTEKO LANKIDETZA						
GUZTIZKOAK						

5.2.2 2015eko aurrekontuari buruzko informazioa (eurotan)

5.2.3 Estrategiaren portzentajeazko aldakuntzak (eurotan)

5.3 Berrikuspena jardun-eremuaren arabera

Jarraian, 2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian identifikatutako jardun-arlo bakoitzaren garapenari buruzko informazio ekonomiko garrantzitsuen zehaztasuna da.

1. ARDATZA: LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA

5.3.1 Laneko portaera seguru eta osasungarrien sustapena

Ere horretan aintzat hartzen diren lan-ildoak laneko arriskuaren prebentzioari buruzko kontzientzia hartzea sustatzeko komunikazioari eta hedapenari buruzkoak dira, eta batez ere ETEetako enpresaburu eta langileentzat dira bereziki.

Nolanahi ere, lan-ildo horiek beste kolektibo batzuk ere hartu nahi dituzte, bereziki gazteenak eta gizartea orokorrean, Hezkuntzaren maila desberdinetan jardunda eta teknologia berrietatik (Internet, sare sozialak, telefono mugikorrak,...) eratorritako komunikabideak sustatuz.

Horretarako, honako hauek nabarmentzen dira jardueren nagusi gisa: komunikabideen, webgunearen eta sare sozialen bitartez hedatzeko kanpainak, hedapen-materiala, informazio-euskarriak eta -edukiak egitea, jardunaldiak antolatzea, lankidetzak-hitzarmenak ezartzea eta diru-laguntzak.

5.3.2 Eragileen inplikazioa eta laguntza

Jardunak gizarte-eragileen, profesionalen eta Administrazioen arteko elkarrizketa eta lankidetzak bultzatzea bideratuta daude, laneko segurtasun eta osasunari buruzko helburu erkideak lortzeko, baita enpresetako prebentzio-jardueraren ardura duten eragileen jarduna sustatzeko ere. Eragile horiek prebentzio-delegatuak, laneko segurtasun eta osasunaren batzordeak eta prebentzio-erakundeetako teknikariak eta sanitarioak dira.

Hori lortzeko ekintzak honako hauek izango dira: eragileen arteko komunikazioa eta elkarlana lortzeko foroak, mekanismoak eta tresnak bultzatzea, baita eragile horiei lana errazteko tresnak bultzatzea ere. Ekintza horien kuantifikazio ekonomikoa horretarako ezartzen diren lankidetzak-akordioekin eta -hitzarmenen ondorioz sortuko da, baita dibulgaziozko edukiak egitearen eta hedatzearen ondorioz ere.

2. ARDATZA: LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNARI BURUZKO JAKINTZA SORTZEA ETA HEDATZEA

5.3.3 Informazioa

Arlo horretako jardunak osasunerako kalteei eta prebentzio-jardunen eraginkortasunari buruz beharrezkoa den informazioa edukitzera bideratuta daude, betiere kaltearekin lotutako hiru funtsezko eremuak landuz, eta eremu horiek lan-istripuak, lan-gaixotasunak eta arriskuaren eraginpean egotea dira. Laneko segurtasun eta osasunari buruzko informazio-sistemen hobekuntza sustatuko da, datuen kalitatean, datu-sistema eta -iturrietarako sarbidean, laneratzean eta interoperabilitatean eraginez.

5.3.4 Prestakuntza

Ekintzak enpresetako arriskuak kudeatzeko ardura duten eragileen prestakuntza, hots, prebentzio-delegatuen, laneko segurtasun eta osasunaren batzordeen, prebentzio-erakundeetako teknikarien eta prebentzio-erakundeetako sanitarioen prestakuntza sustatzera bideratuta daude.

Hortaz, kuantifikazio ekonomikoa prestakuntza-arloko ikastaroak eta ekitaldiak antolatzearekin lotuta dago, baita eragile horiek prestatzeko edukiak, materialak eta euskarriak egitearekin ere.

5.3.5 Ikerketa

Ildo horretako ekintzak ikerketa-azterlanak eta -proiektuak garatzean dautza, enpresetan aplika daitekeen jakintza sortzeko, laneko arriskuen prebentzioari dagokionez interesa duten gaiei buruzko jakintza, alegia, bereziki oso gutxi aztertuta dauden arloetan. Arlo horiek teknologia berritzaileen esparruak, lana antolatzeko modu berrieekin eta langileak mundu globalizatuan gero eta gehiago mugitzearekin lotuta sortzen ari diren arriskuak, kolektibo jakin batzuen premiak, eta abar dira.

Ildo horretan, diruz lagun daitezkeen ekintzen aurrekontuak egiten dira gai horien inguruko ikerketa-proiektuak eta -azterlanak gauzatzeko.

3. ARDATZA: LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA KUDEATZEA

5.3.6 Arriskuen kudeaketa eta lan-baldintzen hobekuntza

Eremu horretan, laneko arriskuak prebenitzeko funtsezko tresnen hobekuntza (arriskuen ebaluazioa, prebentzio-jardueraren plangintza, eta langileen osasuna zaintzea, adibidez) bultzatu nahi da.

Ekintza nagusiek prebentzio-zerbitzuen jardunen eta enpresen (teknikoak nahiz osasun-arlokoak) kalitate-mailak hartuko dituzte aintzat, eta horretarako, kalitate hori areagotzea, eta, horrenbestez, langileen arriskuekiko esposizioa murriztea ahalbidetuko duten laguntza-tresnak sortu eta zabalduko dituzte.

Horregatik, tresna metodologikoak, hau da, gai honen inguruko gida teknikoak, protokoloak, ikerketa-proiektuak eta -azterlanak egitera eta zabaltzera bideratutako aurrekontu-esleipenak ezartzen dira.

Arriskua murriztera bideratutako bigarren lan-ildoan lan-baldintzen hobekuntza sustatzea da, baldintza horietan eragina duten faktoreetan, hots, laneko ekipamenduetan, agente kimiko eta biologikoetan, diseinu ergonomikoan, antolamendu-baldintzetan eta arrisku psikosozialeko faktoreetan jardunda.

Ildo horretako jardun garrantzitsuenek laneko ekipamenduak berritzea sustatuko dute diru-laguntzen bitartez, eta lan-baldintzen hobekuntza bultzatuko dute ikerketa-proiektuen eta -azterlanen bitartez, baita langileen osasuna eta enpresen lehiakortasuna faboratuko duten lan-metodologiak ezarri ere.

5.3.7 Prebentzioa enpresen kudeaketan sartzea

Ekintza horien helburua laneko arriskuen prebentzioa kudeaketan sartzea da, batez ere ETEetan eta mikroETEetan, prebentzio-jarduerak enpresek beren bitartekoekin beregana ditzaten sustatuz.

Jardunek arriskugarritasun bereziko, arrisku-maila handiko eta prebentzio-problematika handiena duten sektoreak, jarduerak eta enpresak hartuko dituzte aintzat, lehen sektorea, hain zuzen ere, eta jardun horiek ikerketa-azterlanak eta -proiektuak nahiz eragile publiko eta pribatuekin elkarlanean jarduteko hitzarmenak izango dira, baita prebentzioaren kudeaketa ahalbidetuko duten metodologiaren eta tresnen garapena ere.

5.3.8 Lana pertsonari egokitzea

Eremu horretan, helburu nagusia lan-baldintzei eta lan-arriskuen prebentzioari dagokienez ezaugarri espezifikoak dituzten kolektiboek lan-arriskuen prebentzioaren alorrean dituzten premiei ekitea da. Kolektibo horiek adin aurreratuko langileak, esperientziarik gabeko gazteak, emakumeak, langile migratzaileak, eta desgaitasunak edo gaixotasun iraunkorrak dituzten pertsonak dira.

Aurrekontuaren barruan sartu beharko diren ekintzak eragile publiko eta pribatuekin elkarlanean jardunda gauzatzeko ikerketa-azterlanak eta -proiektuak izango dira batez ere, baita premiak identifikatzea eta lanpostuak egokitzeko neurriak ezartzea ahalbidetuko duten metodologiaren eta tresnen garapena ere.

4. ARDATZA: ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

5.3.9 Koherentzia eta koordinazioa politika publikoen garapenean

Arlo horretan egin beharreko jardueren asmoa laneko arriskuen prebentzioa euskal Administrazio Publikoaren kudeaketan eta politiketan sartzea da, Sail eta Erakunde publikoak inplikatur.

Jarduera horiek lankidetzeta-hitzarmenen bitartez balioetsiko dira, baita prestakuntza-jardueren eta -materialen bitartez ere.

5.3.10 Aholkularitza araudia aplikatzeko eta araudia betetzen dela kontrolatzeko

Eremu horretan garatu beharreko jardueren xedea araudia aplikatzeko aholkularitza eta laguntza teknikoa ematea da, baita araudi hori betetzen dela kontrolatzea ere, batez ere ETEetan.

Horretarako, aurreikusten da arrisku jakin batzuetara eta arrisku-maila handia edo laneko arriskuen prebentzioaren problematika berezia duten sektore, jarduera eta enpresetara bideratutako hautazko ikuskatze- eta kontrol-kanpainak egingo direla. Enpresen eta prebentzio-zerbitzuen jardunak kontrolatuko dira, baita makineria eta laneko ekipamenduak, langile kalteberen tratamendua, azpikontratazioa eta jardueren koordinazioa ere, besteak beste.

Kanpainen balioespen ekonomikoa egiturazko gastu gisa azalduko da, kanpaina berezien kasuan izan ezik.

5.3.11 Erakundeen lankidetzeta

Eremu hori laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako proiektuetan eta jardunetan Administrazio eta Erakunde publikoen artean dagoen koordinazioari eta elkarlanari buruzkoa da, bai laneko arriskuak prebenitzeko, bai lan-istripuen eta lan-gaixotasunen biktima diren pertsonak berriz laneratzeko, birgaitzeko eta berriz trebatzeko.

Aurrekontuan lankidetzeta-hitzarmenak hartuko dira kontuan, baita ikerketa-azterlanak eta -proiektuak ere.

ERANSKINA: GRAFIKOEN TESTUEN ITZULPENEA

9. orr.

Previsión: Aurreikustea

Preparación: Prestatzea

Elaboración: Egitea

Aprobación y difusión: Onartzea eta zabaltzea

Desarrollo y evaluación: Garatzea eta ebaluatzea

35. orr.

GOIAN:

% 37,2, % 38,7, % 39,8, % 38,7, % 37,8, % 38,7, % 40,6, % 39,7, % 37,1, % 38,7, % 33,8, % 38,7, % 37,7, % 35,7, % 33,9, % 30,8.

% 0,0, % 10,0, % 20,00, % 30,00, % 40,00, % 50,00.

Estatua, EAE.

BEHEAN:

Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión. 16%: Mugitzen ari den objektu baten aurkako txokea edo kolpea, talka. % 16.

Contacto con agente material cortante, punzante, duro: Agente material ebakitzaille, zorrotz eta gogorra ukitzea.

Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación. 4 %: Harrapatuta geratzea, zapalduta izatea, anputazio bat jasatea. % 4.

Sobreesfuerzos. 37 %: Gainesfortzuak. % 37.

Infartos, derrames cerebrales, patologías no traumáticas. 1% : Bihotzekoak, buruko isuriak, patologia ez-traumatikoak: % 1.

Resto formas. 6%: Gainerakoak: % 6.

Contacto con corriente eléctrica, fuego. 3 %: Korronte elektrikoarekiko edo suarekiko kontaktua: % 3.

Aplastamiento sobre o contra objeto inmóvil. 23 %: Zapalketa objektu geldian baten gainean edo kontra: % 23.

36. ORRIALDEA

Beste nahasmendu muskulueskeletiko batzuk: % 1,75.

Ukondoko tendinitisa (EPIK. ETA EPITR.): % 46,15.

Sorbaldako tendinitisa(MBS): % 7,93

Ehun bigunen asaldura presioaren eraginez: % 12,76

Tenosinobitisa (DQS): % 9,81.

Goiko gorputz-adarraren neuropatiak (KKS): % 21,58.

% 0, % 10, % 20, % 30, % 40, % 50.

48. eta 49. orr.

Jornada: Lanaldian.
Itinere: Itinere.

49. orr.

1. Lehen sektorea
2. Industria
3. Eraikuntza
4. Zerbitzuak

50. orr.

% 16, % 14, % 12, % 10, % 8, % 6, % 4, % 2, % 0.

Nekazaritza: % 4,6, % 4,2, % 4,2, % 4,4, % 4,1.
Industria: % 5,9, % 6, % 5,8, % 6,3, % 6,3.
Eraikuntza: % 6,4, % 5,5, % 5,3 % 5,9, % 6,1
Zerbitzuak: % 13,4, % 13,5, % 13,4, % 14,3, % 14,0

51. orr.

% 35, % 30, % 25, % 20, 5 15, % 10, % 5, % 0.

Arinak: % 9,7, % 10,0, % 10,0, % 11,0, % 11,0.
Larriak: % 22,3, % 22,0, % 20,7, % 22,7, % 21,8
Hilgarriak: % 34,1, % 34,9, % 30,7, % 31,9, % 32,4, % 32,4.

54. orr.

Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen kopurua. EAE. 2008-2013.
Guztira.
Osakidetza eta Ikuskatzaitza Medikoa.
Prebentzio-zerbitzuak.

83. orria.

Una idea= Ideia bat

ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE COMO PARTE DE UNA VIDA SALUDABLE= LAN INGURUNE
SEGURU ETA OSASUNGARRIA BIZITZA OSASUNGARRIAREN ZATI GISA

OBJETIVO 1= 1. HELBURUA

El trabajo no daña la salud= Lanak ez dio kalte egiten osasunari

Conocimiento y gestión de los riesgos= Arriskuak ezagutzea eta kudeatzea

Hacerla creíble e interiorizarla= Sinesgarri egitea eta barneratzea

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES COMO RASGO CULTURAL DE LA SOCIEDAD VASCA= LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA EUSKAL GIZARTEAREN KULTURA EZAUGARRI GISA

OBJETIVO 2= 2. HELBURUA

Comportamientos seguros y saludables en el trabajo= Portaera seguru eta osasungarriak lanean

OBJETIVO 3= 3. HELBURUA

Participación e implicación de los agentes= Eragileek parte hartzea eta inplikatzeta

Cultura de prevención de los riesgos laborales= Laneko arriskuaren prebentzioaren kultura

Aplicarla en un modelo= Eredu batean aplikatzeta

LA PREVENCIÓN DEL RIESGO LABORAL COMO CARACTERÍSTICA DE EXCELENCIA DE LAS EMPRESAS= LANEKO ARRISKUAREN PREBENTZIOA ENPRESEN BIKAITASUNAREN EZAUGARRI GISA

OBJETIVO 4= 4. HELBURUA

Mejora continua de las condiciones de trabajo= Lan-baldintzak etengabe hobetzea

Integración de la prevención en la gestión= Prebentzioa kudeaketan sartzea

Implantar el modelo= Eredua ezartzea

LA ADMINISTRACIÓN PONE EN VALOR LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES= ADMINISTRAZIOAK BALIOAN JARTZEN DITU LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

OBJETIVO 5= 5. HELBURUA

Una Administración Pública Líder en prevención de riesgos laborales= Laneko arriskuaren prebentzioan liderra den Administrazio Publikoa

La Administración ejerce sus funciones con eficacia y eficiencia=
Administrazioak efikaziaz eta efizientziaz gauzatzen ditu bere eginkizunak

Afrontar el futuro= Etorkizunari aurre egitea

CAPACIDAD DE AFRONTAR NUEVOS RETOS DE PREVENCIÓN Y CAMBIOS DE ESCENARIO= PREBENTZIOAREN
ERRONKA BERRIEI ETA EGOERA ALDAKETEI AURRE EGITEKO GAITASUNA

OBJETIVO 6= 6. HELBURUA

Conocimiento y gestión de los riesgos nuevos= Arrisku berriak ezagutzea eta kudeatzea

OBJETIVO 7= 7. HELBURUA

Adaptación del trabajo a las características de las personas= Lana pertsonen ezaugarrietara egokitzea

Investigación y Formación= Ikerketa eta Prestakuntza

85. orria

SÉ= BADAKIT

PUEDO= AHAL DUT

QUIERO= NAHI DUT

RESULTADOS= EMAITZAK

SPQR= BENE

Eje procedimental= Prozedura-ardatza

3. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES= 3. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA
KUDEATZEA

Poder= Ahal izatea

Eje conceptual= Kontzeptu-ardatza

2. GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO= 2. JAKINTZA SORTZEA ETA HEDATZEA

Saber= Jakitea

Eje actitudinal= Jarrera-ardatza

1. CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES= 1. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA

Querer= Nahi izatea

BIBLIOGRAFIA

- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa (1995eko azaroaren 10eko BOE, 269. zk.).
- 89/391/EEE Zuzentaraua, Kontseiluarena, 1989ko ekainaren 12koa, langileen segurtasuna eta osasuna lanean hobetu dadin sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa (Esparru Zuzentaraua).
- 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duena (1997ko urtarrilaren 31ko BOE, 27. zk.).
- 337/2010 Errege Dekretua, martxoaren 19koa, honako hauek aldatzen dituen: urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duena, urriaren 18ko 32/2006 Legea -eraikuntza-sektorearen azpikontratazioa arautzen duena- garatzen duen abuztuaren 24ko 1109/2007 Errege Dekretua eta urriaren 24ko 1627/1997 Errege Dekretua -eraikuntza-lanetako segurtasunari eta osasunari buruzko gutxienezko xedapenak ezartzen dituen- (2010eko martxoaren 23ko BOE, 71. zk.).
- 1299/2006 Errege Dekretua, azaroaren 10ekoa, Gizarte Segurantzako sisteman gaixotasun profesionalen taula onartzen duen eta gaixotasun horiek jakinarazteko eta erregistratzeko irizpideak ezartzen dituena (2006ko abenduaren 19ko BOE, 302. zk.).
- 8/1997 Legea, ekainaren 26koa, Euskadiko Antolamendu Sanitarioarena (1997ko uztailaren 21eko EHAA, 138. zk.).
- 41/2002 Legea, azaroaren 14koa, pazientearen autonomia eta informazio eta dokumentazio klinikoaren arloko eskubideak eta betebeharrak arautzen dituen oinarrikoa (2002ko azaroaren 15eko BOE, 274. zk.).
- 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, Lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duena.
- 33/2011 Legea, urriaren 4koa, Osasun Publikoari buruzkoa (2011ko urriaren 5eko BOE, 240. zk.).
- 32/2006 Legea, urriaren 18koa, Eraikuntza Sektoraren azpikontratazioa arautzen duena (2006ko urriaren 19ko BOE, 250. zk.).
- 306/1999 Dekretua, uztailaren 27koa, aurrezaintzako zerbitzuek Euskal Autonomia Erkidegoan burutzen dituzten jardura sanitarioak arautzen dituena (1999ko abuztuaren 20ko EHAA, 159. zk.).
- 843/2011 Errege Dekretua, ekainaren 17koa, prebentzio-zerbitzuen jardura sanitarioa garatzeko baliabideak antolatzeko oinarriko irizpideak ezartzen dituena (2011ko uztailaren 4ko BOE, 158. zk.).
- 38/2012 Dekretua, martxoaren 13koa, historia klinikoari eta osasun-arloko paziente eta profesionalen dokumentazio klinikoaren arloan dituzten eskubide eta obligazioei buruzkoa (1999ko abuztuaren 20ko EHAA, 159. zk.).
- Laneko Osasun eta Arriskuen Prebentzioaren esparruko Lanbide arteko Akordioa EAEn. 1997ko abenduaren 19ko Ebazpena, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena. (2012ko martxoaren 29ko EHAA, 65. zk.).
- 2013ko maiatzaren 13ko Ebazpena, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiarena, eraikuntza-sektorearen V. Hitzarmen kolektibo orokorraren berrikusketa partzialari buruzko akordioaren Akta erregistratu eta argitaratzen duena (2013ko maiatzaren 30eko BOE, 129. zk.).
- 20/2012 Dekretua, abenduaren 15ekoa, lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako Sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituena eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituena. (2012ko abenduaren 17ko EHAA, 243. zk.).

- 8/2013 Dekretua, martxoaren 1ekoa, lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko Sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Dekretua aldatzen duena. (2013ko martxoaren 7ko EHAA, 47. zk.).
- 34/2013 Dekretua, abenduaren 2koa, lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko Sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Dekretua bigarren aldiz aldatzen duena. (2013ko abenduaren 10eko EHAA, 234. zk.).
- 188/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoa (2013ko apirilaren 18ko EHAA, 74. zk.).
- 190/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA, 78. zk.).
- 191/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA, 78. zk.).
- 79/2014 Dekretua, maiatzaren 20koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen Dekretua aldatzen duena (2014ko maiatzaren 30eko EHAA, 101. zk.).
- 193/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA, 78. zk.).
- 194/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Segurtasun Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 18ko EHAA, 74. zk.).
- 195/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Osasun Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 18ko EHAA, 74. zk.).
- 196/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA, 78. zk.).
- 248/2014 Dekretua, abenduaren 30ekoa, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen Dekretua aldatzen duena (2015eko urtarrilaren 13ko EHAA, 7. zk.).
- 2/1988 Legea, otsailaren 5ekoa, Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa (1998ko martxoaren 4ko EHAA, 45. zk.).
- 7/1993 Legea, abenduaren 21ekoa, OSALAN Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea sortzekoa (1994ko urtarrilaren 7ko EHAA, 4. zk.).
- 3/2011 LEGEA, urriaren 13koa, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuari buruzkoa (2011ko azaroaren 2ko EHAA, 207. zk.).
- 2026 biztanleria-proiektzioak. Eraitzen azterketa. Euskal Estatistika Erakundea/Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT).
- Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta - 2010, 2011, 2012 (EUSTAT).
- Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Egoerari buruzko Zifrak - 2010, 2011, 2012, 2013 (Emakunde).
- EAEko ezbeharrei eta gaixotasun profesionalei buruzko urteko txostenak - 2011, 2012, 2013 (Osalan).
- Europako Batzordearen "The 2012 ageing Report" txostena.
- A gender perspective on older workers' employment and working conditions (Patricia Vendramin and Gérard Valenduc - European Trade Union Institute. 2014).
- Desgaitasunak lantokian kudeatzeko Lanaren Nazioarteko Erakundearen gomendio praktikoaren errepertorioa (2002).

- Jardunbide arduratsuak lantokian (LNE, 2014).
- Segurtasun eta osasunaren alorreko prebentzio-kultura sortzea. Langileen segurtasun eta osasunari buruzko Hitzarmenari buruzko gida, 1981 (155. zk.), haren 2002ko protokoloa eta laneko segurtasun eta osasunerako sustapen-esparruari buruzko Hitzarmena, 2006 (187. zk.). (LNE, 2013).
- Langileen osasuna: Munduko ekintza-plana, 2008-2017 (Osasunaren Munduko Erakundea, 2007).
- Lan-ingurune osasungarriak: Osasunaren Munduko Erakundearen oinarriak eta eredia. Testuinguruan kokatzea, jardunbideak eta euskarri-literatura (Osasunaren Munduko Erakundea, 2010).
- Batzordeak Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialari eta Eskualdeen Batzordeari egindako komunikazioa laneko osasunaren eta segurtasunaren alorreko EBko 2014-2020 aldirako esparru estrategikoari buruz.
- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko iritzi-inkesta paneuroparra. Europa osoko eta Espainiako emaitzak - 2013ko maiatza. (European Agency for Safety and Health at Work, 2013).
- EU-OSHA multi-annual strategic programme (MSP) 2014-2020. (European Agency for Safety and Health at Work, 2013).
- Priorities for occupational safety and health research in Europe 2013-2020, (European Agency for Safety and Health at Work, 2013).
- Enplegu berdeak eta laneko segurtasuna eta osasuna: Teknologia berriekin lotutako arrisku berriei eta sortzen ari diren arriskuei buruzko azterlan prospektiboa 2020an (European Agency for Safety and Health at Work, 2013).
- New risks and trends in the safety and health of women at work. Literature review. (European Risk Observatory. European Agency for Safety and Health at Work, 2013).
- Mainstreaming gender into occupational safety and health practice (Agency for Safety and Health at Work, 2014).
- Current and emerging issues in the healthcare sector, including home and community care. (European Risk Observatory Report European. Agency for Safety and Health at Work, 2014).
- Estimation du nombre de cancers d'origine professionnelle au Québec (IRSST, 2013).
- Desgaitasunak dituzten pertsonak ohiko inguruneetan laneratzeko prozesuei buruzko ikerketa. Kasu kualitatiboei buruzko azterlana (Judit Fullana Noell, Maria Pallisera Díaz eta Montserrat Vilà Suñé. Gironako Unibertsitateko Pedagogia Saila, 2003).
- Lieux de travail durables. Priorités pour la recherche européenne en santé et sécurité au travail à l' horizon 2020. (PEROSH-Partenariat pour la recherche européenne en santé et sécurité au travail, 2013).
- Europa 2020 Estrategia eta Horizonte 2020 Programa eta azken horren lehentasunak eta funtsezko helburuak: "hazkunde adimentsua, iraunkorra eta integratzailea", eta "zientzia bikainak" –industria lehiakorrek– gizartea hobetzen du.
- Luxemburgeko deklarazioa. (Osasuna Lantokian Sustatzeko Europako Sarea. 1997).
- Enpresa osasungarriaren eredia/Healthy workplace model. 2014ko edizioa (AENOR Espainiako Normalizazio eta Ziurtapen Elkarteak. 2014).
- Produktibitatea eta enpresa osasungarria (Erakundeen Nazioarteko Ikerketa Zentroa (IRCO) IESE Business School, 2013).
- Efieludable Elkarteak: Osasuna onura ekonomikoaren eta sozialaren iturri gisa (Innobasque Berrikuntzaren Euskal Agentzia, 2011)

- 1000 EGUN HERRIALDEKO HIRU KONPROMISORI AURRE EGITEKO. Eusko Jaurlaritzaren X. Legegintzaldirako (2012-2016) programa.
- Osasuna, pertsonen eskubidea, guztion ardura. Euskadirako Osasun Politikak, 2013-2020. Osasun Saila. Eusko Jaurlaritza.
- Jaurlaritzaren Plan estrategikoak egiteko eta izapidetzeko prozedura. "X. Legegintzaldiko (2013/2016) Plan Estrategikoen Egutegia" onartzen duen 2013ko ekainaren 11ko Jaurlaritzaren Kontseiluak hartutako Erabakiaren II. Eranskina
- Jaurlaritzaren Planak egiteko orientabideak. Lehendakaritza. Eusko Jaurlaritza.
- Eusko Jaurlaritzaren politika publikoak ebaluatzeko gida. Lehendakaritza. Justizia eta Herri Administrazio Saila. Eusko Jaurlaritza.
- Enplegu Plana/Plan de Empleo. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Eusko Jaurlaritza.
- Lanbideren 2013-2016 aldirako Plan Estrategikoa. (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzua).
- El aprendizaje estratégico. POZO. eta MONEREO (ed.) (1999) Madril: Santillana/Aula XXI.
- LNEren laneko segurtasun eta osasunerako sustapen-esparruari buruzko 187. Hitzarmena Berresteko tresna, 2006ko maiatzaren 31n Genevan egindakoa (2009ko abuztuaren 4ko BOE, 187. zk.).
- Lan-merkatuaren azterketa, lan-baldintzak eta ezbehar-tasa. Adinaren arabera ikuspegia. (LSHIN Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala, 2013)
- Lehentasunezko jarduerak ezbehar-tasaren arabera. 2013. urtea. (LSHIN Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala, 2014)
- Langile autonomoak: profil soziodemografikoa eta laneko ezbeharren tasa. 2013. (LSHIN Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala, 2014)
- Prebentzio-jarduerei buruz langileei informazioa emateko ebidentzia zientifikoak eta bibliografikoak (UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA, 2010).
- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko EBko politiken egungo Egoerari buruzko txostena. 2014ko maiatzaren 14a. (Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioa).
- Espainiako laneko segurtasun eta osasunaren egoerari buruzko txostena. 2012. (LSHIN, 2013).
- Espainiako lan-baldintzen eta laneko segurtasun eta osasunaren alorreko ikerketaren egoeraren azterketa (LSHIN Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala, 2011).
- 2033an lan egitea (PriceWaterhouseCoopers, 2014).
- Madrilgo Erkidegoko Laneko Arriskuen Prebentzioaren IV. Plan Gidaria, 2013-2016. (Laneko Segurtasun eta Osasuneko Eskualde Institutua). Madrilgo Erkidegoa. 2013).
- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko Errioxako Plana, 2013-2015. Errioxako Gobernua.
- Asturiasko Printzerriko Laneko Osasunari, Segurtasunari eta Inguruneari buruzko Plana, 2013-2015. (LAPAI Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Asturiasko Institutua).

Esker onak

Jarraian, 2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia egiten lagundu duten pertsona eta erakunde guztiak aipatuko ditugu. Eusko Jaurlaritzak eskerrak eman nahi dizkie izandako inplikazioarengatik, dedikazioarengatik eta egindako ahaleginarengatik.

ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK

Zigor Artamendilrasterza	SP FEMAP
Rosario Apxelzarra	IBERDROLA
M ^a Rosa Buela Ruiz	IFAS
Miguel Angel Cabrero García	OSAKIDETZA
Roberto Castaño Vallejo	SIDENOR
Jesús Dalmau Meñica	SP MUTUALIA
Guadalupe Díaz de	
Monasterioguren Aguirrezabal	SAN PRUDENTZIO LAN FUNDAZIOA
Eugenio Domínguez Zapatero	TUBOS REUNIDOS
Alejo Fraile Alejo Fraile Cantalejo	LSHIN
Juan Goiria Ormazabal	BILBOKO UDALA
Javier Guiral Alda	GAMESA
Jose Luis Lafuente Ojuel	OSARTEN
Bernardo Mandaluniz Plaza	GESTAMP
Miguel Martín Zurimendi	LANTEGI BATUAK
Pedro Monzón Durán	AZTI
Alberto Ojanguren Bergaz	BILBAO PORT
Eduardo Vallejo Arano	PREVENOR

EUSKO JAURLARITZA

Alfonso Apellaniz González	Segurtasun Saila
Ismael Gorostiza Fernández-Villarán	Herri Administrazio eta Justizia Saila
Manuel Lansac Aquilue	Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila
Ricardo Minguez Muñoz	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila
Xabier Ochandiano Martínez	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila
Jon Zuazagoitia Nubla	Osasun Saila

GIZARTE ERAGILEAK

CONFEBASK
KONFEKOOP
UGT
CCOO
ELA
LAB

OSALAN Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

Aipamen berezia merezi dute Osalan Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko langile guztiak egindako ahaleginarengatik eta erakutsitako profesionaltasunarengatik.

