

2021



2026

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

**“ LAN SEGURUA,
OSASUN ITURRI
EUSKADIN ”**

2021  **2026**

**LANEKO SEGURTASUN ETA
OSASUNERAKO EUSKAL
ESTRATEGIA**

2021 2026

OSALAN

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

Dinamita bidea, z/g (Basatxu mendia)

48903 Gurutzeta-Barakaldo (Bizkaia)

www.osalan.euskadi.eus

ISBN: 978-84-19165-00-8

LEGE GORDAILUA: BI 00042-2022

ERAKUNDE-AURKEZPENA

LANA SEGURUA IZATEKO PREBENTZIO-KULTURA

Zeharkakoa, integrala, parte-hartzailea, jardueren ardatzean gizakia jartzen duen kultura izango da, eta begira egongo zaio beti errealitate ekonomiko berriari, enplegu berriari, biztanleria landunaren errealitate demografikoari, genero-ikuspegia aintzat hartuta jardungo du, ezinbestean, osasuna ez dadin izan desberdintasunaren faktore erantsia. Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren laburpena dugu, paradigma aldatzen duena, eta enpresen, gizarte-eragileen eta langileen erabaki guztiak eraginpean hartuko dituen prebentzio-kulturaren aldeko apustua egiten du, arriskuak prebenitzeko eta ebaluatzeko, kuantifikatzeko eta kontrolatzeko.

Gidatuko gaituen tresna hau ez da beste plan bat. Estrategia hau oraindainen osasun-erronka global handienaren (COVID 19) testuinguruan sortu da, baina baita iraultza ekonomiko handiengan, globalengan ere, energia- eta ingurumen-trantsizio, trantsizio demografiko-soziosanitario eta trantsizio digital sakonetatik eratorrita. Beste mundu batera goazela sortu da; eta mundu horretan mugitzeko, etxe eta hirietan bizitzeko edo herritarren kontsumitzeko diren era desberdinak enpleguak ere eraldatzen ari dira: horregatik, arriskuen prebentzioak ere erantzun desberdinak taxutu behar ditu.

Baina bat eta bakarra da Estrategian sartzen diren eta XII. Legegintzaldi honetan Lan eta Enplegu Sailaren konstantea diren ekintza guztien buru den printzipioa: gure lehentasuna enplegua sortzea da, baina ez edozelan. Prozesu horretan gaur egun dauden aukerak eta sortuko diren aukera ugariak, den-denek, gizarteratzearen, berdintasunaren eta kalitatearen mesedetan jokatu behar dute. Eta enpleguak ez du kalitaterik jendearen duintasunik gabe. Lana bizirik egoteko ezinbesteko eskubide bat delako, ez hiltzeko modu bat. Eta guztion artean sortuko dugun enpleguak bizi-baldintza duinak ziurtatu behar ditu, bai soldatetan, bai laneko eskubideetan bai osasun-eskubidean.



Beraz, lehenik eta behin, 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren argitan ulertu beharreko Estrategia dugu hau, hain zuzen ere, bi oinarri dituena: osasuna ziurtatzea batetik, eta Lan-ikuskaritza, bestetik, langileen eskubideei kontu egiteko. Eta zeharkako ikuspegi horrekin, helburu komun bat lortzeko Sailaren arlo guztiak lotzen dituzenez, Jaurlaritzako gainerako sailen jarduera guztiak ere lotzen asmatuko dugulakoan gaude.

Jarduera horizontala da, nahiz bertikalarekin osatuko dugun, eta izaera parte-hartzailea izango du. Izan ere, dokumentu hau prebentzio-zerbitzuekin eta gizarte-eragileekin izandako elkarrizketa biziaren emaitza da, haiekin eraiki nahi izan baititugu politika publikoen palanka gisa balioko diguten akordioak. 2021eko abenduaren 15ean burutu zuen eginkizun hori Elkarriketa Sozialeko Mahaiak, aho bateko adierazpena mamitu zen bertan, Estrategia hedatzea ahalbidetu duena.

Horren bidez, 2021ean eta 2027ra arte Europarako adostutako esparrura iritsi arazi dugu Euskadi, eta horren arabera ekingo diogu prebentzioari, orain dugun munduari begira, eta ez atzean utzi dugunari begira. Horrek paradigma aldatzera behartuko gaitu. Izan ere, orain arte laneko arriskuen prebentzioa lanpostuan oinarritzen zen eta horretan besterik ez, kontuan hartu gabe gure desberdintasun fisiko eta eta sozialengatik desberdinak garela denok eta arrisku edo gaixotasun desberdinak eragiten dizkigutela.

Eta horretarako arrazoi nagusia zera da Eusko Jaurlaritzaren eta Lan eta Enplegu Sailaren ekintzaren giltzarria: berdintasuna. Ezinbestekoa zen genero-ikuspegia txertatzea lanean arrisku erantsiak saihesteko: emakume langileentzat garrantzitsuak diren arloak ikertzea, jasaten dituzten laneko arriskuak ez gutxiestea, laneko osasunari buruzko

erabakietan parte hartu gabe ez geratzea eta hartutako prebentzio-neurriak egokiak direla ziurtatzea.

Demografiak ere badakar beste berrikuntza garrantzitsu bat. Osasun sendoa izateak bizi-itxaropena luzatzen du, eta jakina da jaiotza-tasak oso txikiak direla, nahiz eta laguntza-neurriak hartu. Beraz, biztanleria aktiboa gero eta zaharragoa da, eta prebentzio-planak egokitu egin behar dira edadetuen eta gaixotasun kronikoak dituzten langileen arriskuetara moldatzeko.

Bi gai sozial horiei ekonomia berriari dagozkionak gehitu dizkiegu. Denok gaude lan-ingurune digital batean. Baina, batik bat, web-ean oinarritutako lan-plataformak landu behar ditugu, beren izaeragatik, pixkanaka enpresaburuaren rol klasikoa lausotu dezaketelako. Lantokia dagoeneko ez da jardueren ardatza, eta pertsonetan oinarritzeak esan nahi du lan-inguruneetatik kanpoko lan-arriskuak saihesteko ekintza berriak ezarri behar direla, hala nola laneko bide-segurtasuna edo arrisku ergonomikoak edo higienikoak, hiperkonexioa, monitorizazioa, ikusezintasuna, kontaktu sozialik eza, isolamendua edo ospe digitala.

Eta horrek laugarren berrikuntza erradikalera garamatza: arrisku psikosozialen balorazioa, eta, bereziki, laneko estresarena, laneko segurtasun- eta osasun-arazo konplexuenetako eta ohikoenetako bat baita dagoeneko. Arriskuok kalte egiten diote langileen osasunari, enpresen errendimendua kaltetzen dute eta ezbeharrak errazten dituzte.

Horregatik, Estrategiak betebeharrak jarriko dizkio administrazioari. Baita Eusko Jaurlaritzako sail guztiei ere, ekintza publiko bakoitzean, plan bakoitzean eta estrategia bakoitzean laneko segurtasuna ardatz izan dadin. Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak berak ezarriko dizkio betebeharrak bere buruari, dagoeneko hasita zegoen esfortzu horretan, tresna gutxien dituztenak hobeto babesteko, hala nola autonomoak, ETEak, edo sektore zail eta hain beharrezkoetan lan egiten dutenak, adibidez etxex etxeko laguntzan eta arlo soziosanitarioan. Prebentzio-erakundeei ere jarriko die lana, koordinazioa hobetu dezaten.

Baina gutako bakoitzari ere jarriko digu zeregina: prebentzio-kultura bere gain hartu duten herritarrak izan behar dugulako, erantzukizuna baztertu gabe, kate horretan akatsak gertatzen

direnean exigentziei uko egin gabe, aldiz, prebentzioa ordena naturalaren parte eginez, alegia, gure herritar-kultura propioa bihurtuz.

Horrela egingo dugu bidea, Estrategiaren hedatzean. Lan eta Enplegu Saila sinetsita dago osasuna sustatzea ez dela soilik langileen eskubidea, baizik enpresentzako inbertsioa ere bai. Eta, Osasunaren Mundu Erakundearen jarraibideek adierazten duten bezala, langileek eta haien ordezkariak parte hartu behar dute jardunbide egokiak ezartzen. Arriskuaren kudeaketatik ongizatearen kudeaketara iristeko. Osasuna prebenitzea eta babestea enpresaren betebeharrak bat da, baina enpresarentzat aukera paregabea bat ere bada, abagune ederra absentismoa murrizteko, produktibitatea handitzeko eta eguneroko zereginak egiten dituztenen konfiantza jasotzeko.

Hala, jarraibide eta ahalegin horrekin, elkarrizketarako formula hori erabiliz eta elkarrekiko hitzarmenaren eskutik, horrelaxe lortu du Osalanek estrategia burutzea. Eta berariaz aitortu nahi dut egindako lana, epe barruan amaitu dena gainera, nahiz eta, aldi berean, arlo guztietan, baita lan-arloan ere, osasunak erronka itzela ekarri digun denoi COVID 19 dela eta. Eskerrak eman nahi dizkiet, berariaz, erakunde publiko honetan zerbitzua ematen dutenei, herritarrei; izan ere, berriro ere agerian utzi du denok batera erantzuten jarraitu behar dugula ziurgabetasun guztien aurrean.

Estrategia hau erronka handia izango da, erantzukidetasunean sakontzeko. Herritar garen aldetik, eskubide osoa dugu botere publikoek gu zaintzeko eta babes-neurri gehiago eskatzeko haiei. Baina herritar garen aldetik, berdin-berdin, konpromiso aktiboa izan behar dugu, gure esku dagoen guztian gaixotasuna ez zabaltzeko eta laneko istripuak edo heriotzak eragozteko. Hemen ez dago ahaleginik soberan; aldiz, parte-hartzea eta lankidetzak behar ditugu. Enpresek, prebentzio-zerbitzuek, gizarte-eragileek eta pertsona bakoitzak ibilbide-orri hau izango dugu aurrerantz, lana segurua izaten laguntzeko.

Idoia Mendiá Cueva

Lehendakariordea eta Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu sailburua

AURKIBIDEA

1. SARRERA	8
1.1. Aurrekariak	8
1.2. Estrategiaren justu ikazioa	9
1.3. Metodologia	12
2. LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN EGOERA EAE-N	20
2.1. EAEko laneko arriskuen prebentzioaren eremu nagusien egoeraren diagnostikoa	20
2.1.1. Ekoizpenaren eta lan merkatuaren testuingurua EAEn, erronka berriak	20
2.1.2. Langileriaren bilakaera	26
2.1.3. Joerak eta egiturazko aldaketak lan-merkatuan	41
2.2. EAEko laneko arriskuen prebentzioaren eremu nagusien azterketa	45
2.2.1. Laneko arriskuen prebentzioaren kultura EAEn	45
2.2.2. Eragileen arteko lankidetza	49
2.2.3. Laneko arriskuen prebentzioa EAEko enpresa eta lantokietan	51
2.2.4. Araudia eta kontrol-ekintzak	85
2.2.5. Osasunerako kalteak	89
2.2.6. Informazio sistemak	106
2.3. Amia analisia	108

3. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA 2021-2026	110
3.1. Esparru kontzeptuala	110
3.2. Esparru estrategikoa	117
3.2.1. Europako batasuneko esparru estrategikoa	118
3.2.2. Espainiako esparru estrategikoa	123
3.2.3. EAEko esparru estrategikoa	124
4. LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN IKUSPEGIA 2021-2026	130
5. EUSKO JAURLARITZAREN MISIOA LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ARLOAN ETA ESTRATEGIAREN PRINTZPIO ZUZENTZAILEAK	134
6. HELBURU ESTRATEGIKO ETA OPERATIBOAK	138
7. JARDUN-NEURRIAK ARDATZEN ETA HELBURUEN ARABERA	142
8. ESTRATEGIAREN GARAPENA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	160
8.1. Kudeaketa eredua: antolamendua, eginkizunak eta erantzukizunak	161
8.2. Estrategiaren gauzatzea, jarraipena eta ebaluazioa	163
9. HELBURUAK ETA ADIERAZLEAK	166
10. MEMORIA EKONOMIKOA	170
10.1. Balioespen-irizpideak	170
10.2. Estrategiaren balioespen ekonomikoa	171
10.3. Berrikuspena jardun eremuaren arabera	173
10.4. Aurreikuspen ekonomikoen berrikuspena	175





SARRERA

1.1 Aurrekariak

Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiak, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Plan Zuzentzaileak aurrekari izan zituen EAEko 3. estrategiak, hain zuzen, erreleboa hartzen dio 2015-2020 Estrategiari; Estrategia hori izan da EAEko langileen osasunaren prebentziorako jarduerak modu ordenatuan eta eraginkorrean garatzeko oinarritzko tresna.

Estrategia berri horren helburua da langileen osasuna zaintzea eta lana osasun-iturri izatea, gure Erkidegoko langileen lan-baldintzak eta lan-bizitzaren kalitatea hobetuz. Horretarako, lehentasuna ematen dio Eusko Jaurlaritzaren politikek beren helburuen artean laneko osasuna sustatu eta prebenitzea izateari, batez ere, generoa, adina, jatorria eta dibertsitate funtzionala direla-eta osasun-desberdintasun handienak izan ditzaketen pertsonen kasuetan. Era berean, lan istripuen eta

gaixotasun profesionalen intzidentzia-indizeak, orokorrak zein sektoreka, gutxitzea du helburu.

Estrategiak oinordetu egiten ditu aurreko Euskadiko Gobernuak hurrenez hurrengo Plan Zuzentzaile eta Estrategikoetan laneko arriskuen prebentzioaren arloan garatu dituzten ekimenak. Ekimen horiek emaitzak ematen ari dira, eta agerian geratzen da, emaitzen arteko deigarriena izanik, lan istripuen indizeak etengabe jaitsi direla, nahiz eta azken urteetan jaitsiera hori txikiagoa izan. Ez dago, beraz, aurreko estrategietan ezarritako ildoekiko hausturarik; izan ere, aurrerapenak lortu dituzte laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan, eta agenteak eta gizartea gero eta kontzientziatuago daude laneko arriskuen prebentzioaren inguruan. Hala ere, estrategia berri honetan, pertsonari izaki zatiezin gisa begira jarriko gara, eta, beraz, lan-merkatuarekin zerikusia duten faktoreek eragiten dieten pertsonen osasun integrarean jarriko dugu arreta, baina baita faktore pertsonaletan ere, hala nola generoan edo adinean. Eta, horrez gainera, laneko arriskuen prebentzioa kudeaketan zailtasun gehien dituzten taldeei helarazten saiatuko gara, hala nola langile autonomoi.

Oraindik bide luzea dago egiteko. Laneko esposizioari lotutako gaixotasun-agerraldiren batek eragindako istripuek eta alertek gogorarazten digute. Gainera, azken bi urteotan, 2020 eta 2021ean, jasan dugun pandemia izugarritzko erronka izan da laneko osasunaren prebentzioan ere, eta erronka hori behar bezala gainditzen ari da, eragile guztien arteko lankidetzari esker.

Laneko arriskuak ebaluatu eta prebenitzea, langileen osasuna zaindu, mantendu eta sustatzeko jardunbide egokiak sustatzea eta enpresen kudeaketa-sistema

orokorrean sartzea funtsezko jarduerak dira istripuak eta gaixotasun profesionalak saihesteko, baina azken horien prebalentziak eta ezbehar-tasak agerian uzten dute, kasu batzuetan, prebentzioak ez duela behar bezala funtzionatu. Horregatik da hain garrantzitsua enpresek, edozein tamainatakoak izanda ere, horretaz ohartzea eta beren kudeaketan kalitatezko laneko arriskuen prebentzioan sartzea.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategia, beraz, laneko arriskuen prebentzioa sustatzen jarraitzeko tresna da, eta lanean ari da gizarte-arazo hori desagerrarazteko, laneko osasunaren kaltea. Eta partekatutako eta parte hartzeko tresna gisa planteatzen da, prebentzioko agente guztien jarduerak bideratzeko esparru gisa balioko duena, Administrazioaren babespean eta Eusko Jaurlaritzaren lidergo irmoarekin.

Prebentzioaren kultura euskal gizartean txertatzeko aurrerapauso honetan, inoiz baino beharrezkoagoa da gizarte-elkarriketa bat proposatzea eta akordioak lortzen laguntzea, laneko segurtasun-eta osasun-baldintzak hobetzeko helburu komunak lortze aldera, eta horrek Euskadiko langileen osasuna hobetzea ekarriko du. Elkarriketa horrek Euskadiko Gizarte Elkarriketarako Mahaiaren bidez finkatutako tresnak eta oinarriak ditu.

Izan behar duen tresna erabilgarri eta operatibo gisa, estrategia hau helburu jakin batzuk lortzeko diseinatzen da, jarduera-ardatz batzuen inguruan antolatutako ekintzak garatuz, ekimenak gauzatzen eta haien jarraipena egiten laguntzeko eta emaitzak ebaluatzeko egitura batekin.

1.2 Estrategiaren justifikazioa

Laneko segurtasun eta osasun planak eta estrategiak beharrezko jarduera dira eta administrazio guztien artean zabaltzen dira. Europako Batzordeak "Laneko osasunaren eta segurtasunaren arloko EBren esparru estrategiko berria 2021-2027" argitaratu du 2021eko ekainaren 28an; Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak "EU-OSHaren 2018-2023ko estrategia korporatiboa" argitaratu du, laneko osasunerako ekintza-ildoak ezartzeko balio duena. Espainiako Estatuaren bere Estrategia lantzen ari da, 2015/2020 eperako argitaratutakoa amaitu ondoren, eta hainbat autonomia erkidegok dituzte arlo horretan plan estrategikoak.

Erkidego honetan garatutako beste estrategia batzuek, pertsonen osasuna zaintzeko berariazkoak ez direnak, zeharka integratzen dituzte segurtasun eta osasun arloko jarduketak. Horixe da Enpleguaren 2030 Euskal Estrategiaren kasua.

Plan estrategikoez gain, jarduera politikoko beste dokumentu batzuk ere oso garrantzitsuak dira laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko jarduerak garatzeko: "XII. Legegintzaldia Gobernu Programa 2020-2024, Euskadi martxan" eta "Agenda Basque Country 2030" dokumentuek pertsonen osasuna lanean dute helburuen artean.

Beraz, Euskal Autonomia Erkidegoak Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategia berri behar du, lanarekin zerikusia duen osasuna prebenitu eta sustatzeko helburuetan aurrera egiten jarraitzeko.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia abian jartzeko arrazoiak ondoren azaltzen dira:

Pertsonen osasunaren prebentzioaren eta sustapenaren eraginkortasuna hobetzea, beren lanari dagokionez

Osasunaren kontzeptu berrienak ongizate fisiko, psikiko eta sozial handiagoa lortzeko politikak ezartzea aurreikusten du. Hobekuntza hori lortzeko eragin handiena duen determinatzaileetako bat lana da. Hori dela eta, estrategiaren xedea da arazoaren egoera ezagutzea eta diagnostiko bat egitea jakiteko zein diren arrisku handiena eragin dezaketen jarrerak eta jarduerak eta, era berean, onura handiena ekar dezaketenak.

Estrategiak helburuak ezartzen ditu, horiek lortzeko jarduketak diseinatzeko eta helburuak betetzen diren berrikusten du. Gainera, ekintzen hedapena erraztu nahi du, haiek gauzatzeaz arduratzen diren eragileek garatutako urteko jarduera-planen bidez. Pertsona ahulenei eta prebentzioa kudeatzeko zailtasun handienak dituzten enpresei eragiten die.

Halaber, helburuen eta lortutako emaitzen betetze mailaren jarraipena, neurketa eta ebaluazioa egiteko sistema bat izatea proposatzen du, politika berriak doitzeko eta herritarrei kontuak emateko modurik onena baita.

Laneko osasuna prebenitzera eta sustatzera eta EAEko laneko segurtasun- eta osasun-eredua ezartzera bideratutako politikak garatzea

Gobernu-estrategia honek behar den babes politikoa eskaintzen du laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko jarduerak bultzatzeko.

Beraz, Estrategia, botere publikoen lan-modu gisa, Eusko Jaurlaritzaren beraren erreferente bihurtu da, hainbat esparru zeharkako eta sektorialetan, politikak eta jarduerak diseinatzeko, erantzukizun-arloak mugatuz eta jardun beharreko tokiak lehenetsiz.

Ilido horretatik, Eusko Jaurlaritzak laneko segurtasuneko eta osasuneko zein eredutan eragin nahi eta behar duen zehazteko balio du, bai eta hori nola egin behar duen adierazteko ere, eta, horretarako, faktore horien arabera politikak diseinatu eta garatzen ditu.

Laneko arriskuen prebentzioan eragina duten Gobernuaren jardunetan koherentzia eta koordinazioa bermatu behar ditu Estrategiak, laneko ezbehar-tasa murrizteko eta laneko kalitatea eta segurtasun- eta osasun mailak hobetzeko funtsezko helburuak lortzera bideratuta egon daitezen, bai eta laneko osasunaren babesa emakumezko eta gizonezkoentzat berdina izan dadin bermatu ere (adina, jatorria, aniztasun funtzionala...).

Estrategia honetarako definitu nahi dugun esparru kontzeptual berriak osasun-desberdintasunak sor ditzaketen aldagaiak biltzen ditu. Hala, garrantzitsua da onartzea beste politika eta estrategia batzuek onura edo kaltea ekarriko diotela langileen osasunari. Osasun horretan eragina izango duen politika garrantzitsuetako bat enplegu-politika da; kalitatezko enplegu bat, prekarietate txikiagoa lortzea, ezinbestekoa izango

da osasuna prebenitzeko. 2030erako Estrategia plan erabakigarria da alde horretatik.

Laneko arriskuen prebentzioaren errealitateari erantzutea Euskadin

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia batek aukera ematen du EAEn Europako ildo estrategikoen aplikazioa zehazteko eta osasunarekin zerikusia duten gobernu-programa batzuk bertetzeko ildoak ezartzeko. Estrategia gure Autonomia Erkidegoaren ezaugarri eta berezitasunetara egokitzen da eta hobeto txertatzen Lurraldearen behar eta arazo espezifikoetan. Europak markatzen duen ildoari eutsiz, Euskal Estrategia batek gure Erkidegoaren berezko berezitasunetan eragiteko aukera ematen du, esate baterako, pisu handiagoko industria-sektorea duen lan-merkatu batean, horiek hobeto eta hurbilago ezagututa. EAEko egoerarekin zerikusia duten helburuak ezartzeko eta horiek lortzeko epeak eta arduradunak erabakitzeke aukera ematen du.

Euskadik berezko nortasuna du laneko arriskuen prebentzioaren arloan, eta horren adibide da OSA-LAN, arlo teknikoa eta sanitarioa biltzen dituen Espainiako institutu bakarretakoa. Europarekiko lehenakadurari eutsiz, geure eredia bilatu behar dugu eta Estrategia horretarako tresna bat da.

Eragile guztien jarduera bildu eta kohesionatzea laneko arriskuen prebentzioaren arloan

Laneko arriskuen prebentzioaren eremua, definituz, "hiru alderdikoa" da. Langileen segurtasunean

eta osasunean inplikaturik daude beraiek, beren ordezkariak sindikatu elkarte bidez, enpresak enpresa elkarte bidez eta administrazioa. Helburuak adosteko eta balioak partekatze bitarteko bat da Estrategia.

Illo horretatik, Estrategiak enpresen, ikerketa-zentroen, administrazioen eta erakunde publikoen jarduerak bideratzeko jarraibideak ezartzeko balio du. Lehentasunak ezartzen ditu proiektuak ardazteko eta helburu estrategikoko komun eta partekatuekin lerrokatze. Prebentzioan zuzeneko eginkizunak dituzten operadoreen jardura bultzatzeko balio behar du (prebentzioko delegatuak, prebentzio zerbitzuak, espezialistak eta abar), eta helburu komun inguruan parte hartzen dutenen jarduerak kohesio-natu behar ditu.

Estrategia honen bidez, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko jarraibideak ezartzen ditu Gobernuak, bereziki garrantzitsuak osasun-larrialdiko egoera horretan, non enpresek eta prebentzioko gainerako eragileek ahalegin handia egin baitute. Era guztietako zailtasunei aurre egiteko beharrak, pandemiaren ondorioz, oso beharrezkoa egiten du langileen osasuna kontuan hartzea egoerari aurre egiteko behar diren neurriak ezartzerakoan.

Berritzea eta paradigma-aldaketari erantzutea

Estrategia bat diseinatzea aukera bat da hausnartzen geratzeko, balizko pizgarri bat, berrikuntza ahalbidetzen duen "eragindako aldaketa" bat.

Estrategiak kontuan hartzen du nola eragiten duen laneko arriskuen prebentzioan gizarteak

izandako aldaketa handiak, aukera berriak eskaintzen dituzten erroka berriekin, baina baita arriskuak ere, hala nola aldaketa demografikoak eta teknologikoak, eta gizartearen kezka berriak, hala nola genero-berdintasuna edo klima-aldaketa. Hala, baloratu behar da ea duela 25 urte baino gehiago diseinatutako arau-esparru bat gai den aldaketa horri erantzuteko. Hala, Estrategiak kontuan hartzen du lan-harremanen egungo esparrua, ezaugarri hauek dituen: osasun-larrialdia eta gizartearen aldaketa sozial sakonak. Bizi dugun aldaketa-egoeran, lana diseinatu, mantendu eta betetzeko jarduketetan langileen osasuna jarri behar da balio nagusitzat.

Aldaketa sozialak, kontratazio- eta antolaketa-moduak, 4.0 industria pixkanaka ezartzeak dakartzan erroka berriak eta teknologia berriak (nanomaterialak, robotika, adimen artifiziala eta abar) laneo osasuna prebenitu eta sustatzeko neurriak ezartzean ezaugarri eta kontuan hartu beharreko kontuak dira. Estrategiak horri buruz hausnartzeko aukera eman digu, berdintasuna bermatzeko eta gizarte-baldintzengatik osasun-desberdintasunak dituzten pertsonak babesteko dugun betebeharra betetzen lagunduko duten helburuak eta ekintzak proposatzeko.

1.3 Metodologia

Laneo Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia diseinatzeak Eusko Jaurlaritzak sustatutako "Sailek Gobernu Planak egiteko Orientabideak" deritzenei erantzun die. Horiek plangintza-sistematika normalizatua osatzen dute, EAEko Administrazio Instituzionalean aplikatzekoa. Planifikaziorako metodologia horrek erakundearen

eraginkortasuna hobetzeari buruzko alderdiak eta hori lortzeko beharrezkoak diren jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak biltzen ditu.

Estrategia honek enpresa txikiari bereziki erreparatuko diola argitu behar da. Estrategia honetan "enpresa txikia" zer motatakoa izango den zehaztu nahi da: 25 langile baino gutxiago dituztenak. ETE eta mikroETE terminoek biltzen dituzten enpresetako plantillen zabaltasuna dela eta hartu dugu neurri hau.

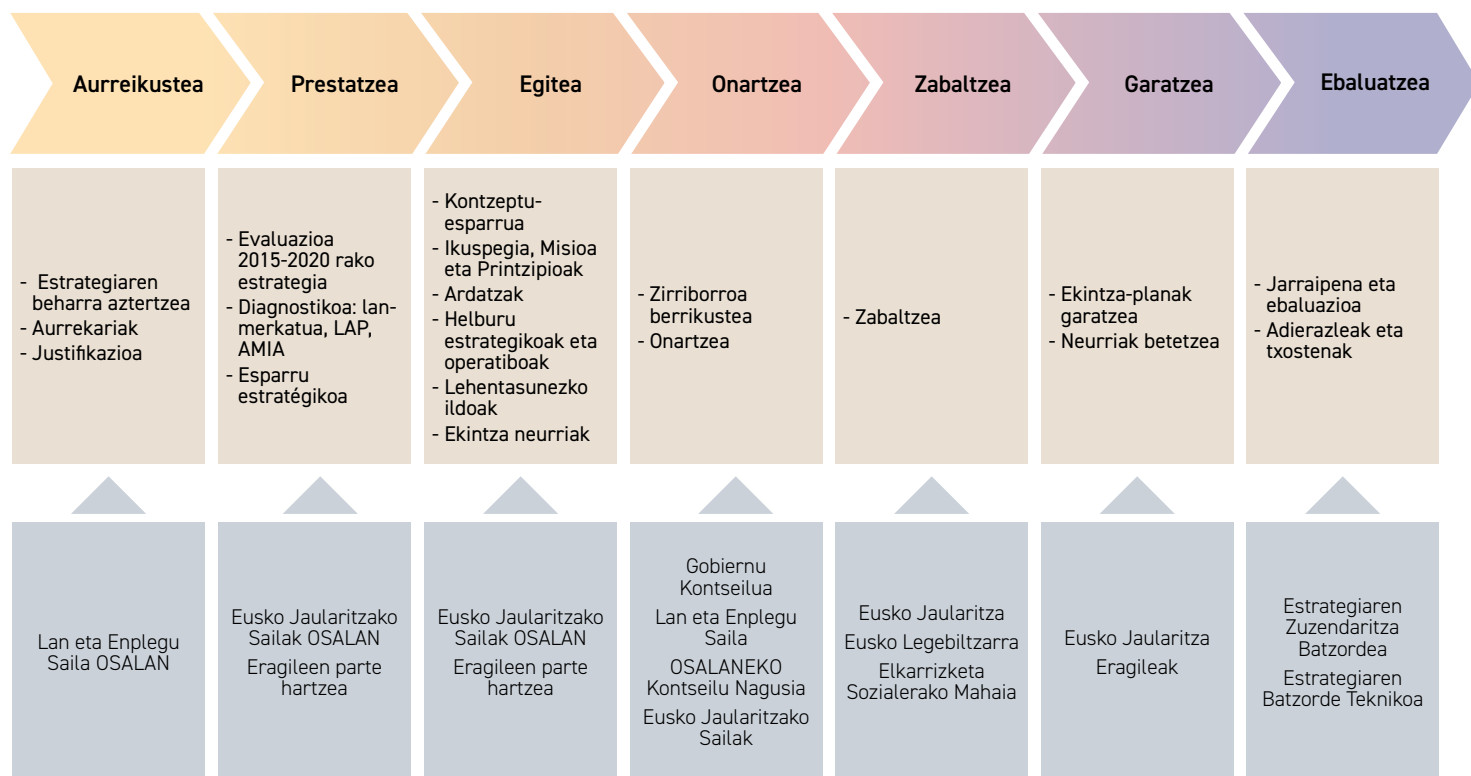
Laneo Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2021-2026 "Gobernuaren plan estrategikoen zerrenda eta haien izapidetze-prozesua onartzen duen Akordioan" dauden Plan eta Estrategia Sektorialen artean dago. Eusko Jaurlaritzak erabaki hori hartu zuen 2020/12/15ean. Estrategia onartutako prozeduraren arabera prestatu da, ondoren azaltzen den fase-sekuentziari jarraituz:

Aurreikuspena

Estrategia prestatzeko sekuentzia Eusko Jaurlaritzak laneo segurtasunaren eta osasunaren arloan egin beharreko jarduerak antolatzeko tresna berri beharra aurreikusten den unean hasten da, 2020an esparru horretan indarrean dagoen estrategia amaitu ondoren.

2019an, 2015-2020 Estrategiaren ebaluazioa egin zen, bertan hartutako konpromisoarekin bat, hurrengo 5 urteetarako plan estrategiko berria diseinatu aurreko urrats gisa. Beste behin ere, 2020an eta 2021ean, OSALANek bere gain hartzen

du Lan eta Enplegu Sailak 2021-2026 marko estrategiko berriaren diseinuan buru izateko agintzen dion lana. Esparru horretan politika eta jarduera publikoak artikulatzen dira, baita laneko arriskuen prebentzioaren arloko ekimen pribatuak ere, langileen osasuna sustatzeko.





Prestaketa

Prestaketak Euskadiko laneko arriskuen prebentzioaren eremu nagusien egoera ongi ezagutzea eskatzen du.

1. -Egoeraren diagnostikoa:

- Ekoizpenaren eta lan-merkatuaren testuingurua
- Langileriaren bilakaera
- Joerak eta egiturazko aldaketak lan-merkatuan
- Laneko arriskuen prebentzioaren azterketa Euskadin
 - Prebentzioaren kultura
 - Eragileen arteko lankidetzatza
 - Prebentzioa lantokietan: jarduera, arriskuak, eragileak
 - Jarduera-sektoreen araberrako azterketa
 - Araudia
- Osasunerako kalteak

Diagnostikoa egiteko, lan-merkatuari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko iturrietako informazioa eta datuak aztertu dira, hala nola lan istripuak, prebentzio zerbitzuak, prebentzioko langile delegatuak, Lan Ikuskaritzaren jarduerak.

OSALANek egin du, eta eragileen eskura jarri du, parte har dezaten.

2.- 2015-2020 Estrategiaren ebaluazioa

- Laneko arriskuen prebentzioaren egoeraren bilakaera Euskal Autonomia Erkidegoan, eta agertoki-aldaketa garrantzitsuak.
- Esparrua kontzeptualaren balioa eta 2015erako ezarritako ikuspegia.
- Lan-ildo nagusiak eta egindako ekintzak.
- Helburuak lortzeko aurrerapausoak eta espero zenarekiko desbiderapenak.
- Egindako kudeaketaren balorazioa eta antzemandako disfunczioak.
- Maila estrategikoan eta/edo exekutiboan egin beharreko aldaketak.

Ebaluazio horren esparruan, prebentzioko agenteen iritzia eskatu zen, eta gehienek estrategia elementu erabilgarritzat jo zuten EAEko Laneko Arriskuen Prebentzioko jarduerak modu ordenatuan bultzatzeko.

Hobekuntzak egin dira proposatutako helburuetan: kultura, eragileen arteko lankidetzatza, prebentzioa enpresan. Ezbehar-tasak egonkor iraun zuen 2013tik.

Bestalde, strategiaren jarraipenerako ekintzetan kontzentratzen dira hobetzeko elementuak.

3.- Esparru estrategikoa. Estrategia bat dator Europako eta Espainiako esparru estrategikoarekin. Gainera, XII. Legegintzaldirako Gobernu programan laneko osasunari buruz dauden helburuak lortzeko beharrezko neurriak jarri ditu abian.

Hala, gogoeta-aldi bat ireki zen estrategia berriaren oinarritzko ildoak zehazteko, eta erakundeen arteko koordinazioa eta interes-taldeen parte-hartzea bilatu ziren, honako abiapuntu hauek hartuta:

Lanketa

Estrategia hainbat etapatan egin zen.

A.- Edukiak definitu eta idaztea:

1.- Estrategiaren justifikazioa eta metodologia

2.- Diagnostikoa eta balizko egoerak, jarduteko alternatibak

3.- Esparru kontzeptualaren definizioa:

- Esparru kontzeptuala osasun publikoaren ikuspegitik lantzen dugu. Esparru horretan, babestu beharreko ondasuna pertsonaren osasun integrala da, lana osasunarentzat erabakigarria dela eta lan eremuan osasun-desberdintasunak sor ditzaketen eremu guztiei heldu behar zaiela ulertzeko.
- Etorkizuneko agertokiaren diseinua (Ikuspegia) eta landu beharreko parametroen hautaketa.
- Eginkizun eta erantzukizun zehatzak (Xedea) eta balio eta printzipio inspiratzaileak definitzea.
- Esparru estrategikoa mugatzea: jarduera eremuak, tartean diren eskumen-esparruak eta erreferentziako esparru juridikoa.

Inguru instituzional hurbilean egindako edo aurreikusitako planen edo programen azterketa, laneko segurtasunean eta osasunean eragina dutenak.

4.- Ardatz, helburu eta lehentasunezko jarduera-ildoak ezartzea.

• Jarduteko hiru ardatz definitzea:

- Gizartea: kultura, inplikazioa, exigentzia.
- Erakundeak: laneko arriskuen prebentzioaren integrazioa eta kalitatea.

- Botere publikoak: administrazioaren politikak eta eginkizunak; gobernu ona.

• Helburuak: ardatz bakoitzean helburu estrategikoak proposatzen dira eta horietatik helburu operatiboak sortzen dira.

• Lehentasunezko ekintza-ildoak: helburu operatiboei ekintza-ildoak dagozkie, eta horiek betetzea dute helburu.

• Neurriak eta ekintza-planak: lehentasunezko ildoak betetzeko jarduera zehatzak. Neurri horiek lorpen bat, epe bat eta erakunde arduradun bat dute.

B.- Prebentzioko agenteen parte-hartzea

1.- Parte-hartzea onartu eta onetsi duten taldeak sortzea

• Barne-taldeak: OSALANeko adituak

• Gobernuko Saitetako taldea: lehentasunezko ildoen arduradunak biltzen dituen taldea

- Gizarte-eragileen taldea: enpresaburuen eta sindikatuen ordezkariak
- Prebentzio zerbitzuen taldea: laneko arriskuen prebentzioan adituak diren langileak

2.- Parte hartzeko prozedura

- Lehen zirriborroa aurkeztea eta bidaltzea
- Ekarpenak, neurriak edo zuzenketak jasotzea
- Bateratze-lana
- Adostasun-dokumentua

C.- Aurkezteko dokumentu bat idaztea

1.- Adostutako dokumentua idaztea

2.- Hirugarren pertsonen agiria zuzentzea

3.- Onartzeko aurkezpena

D.- Baliabideen aurreikuspena

1.- Memoria ekonomikoa

- Ekintzak garatzeko behar den aurreikuspen ekonomikoaren diseinua. Ekintzen arduradunek egina, Gobernuaren barruan.

E.- Estrategiaren ebaluazioa

- Ebaluatzeko irismena eta prozedura
- Adierazleak ebaluatzeko eta definitzeko aurreikusitako tresnak
- Ebaluaziotik lortu beharreko produktuak
- Planaren jarraipena egiteko mekanismoak

Onarpena eta hedapena

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia Gobernu Kontseiluari jakinarazten zaio, lehendakariordeak eta Lan eta Enplegu sailburuak proposatuta.

Aldez aurretik, zirriborroa Lehendakaritzaren mendeko Koordinazio Zuzendaritzaren, ondoren ekimenak garatzen ari diren sail eta erakunde autonomoen eta Lan Harremanen Kontseiluaren berrikuspenera aurkezten da, bai eta horren garapenean parte hartzen duten gizarte-eragileen eta ibilbide ezaguneko prebentzioko profesional batzuen azterketara ere.

Azkenik, estrategia Eusko Legebiltzarrari eta herritarrei aurkezten zaie.

Garapena eta ebaluazioa

Ondoren, diseinatutako ekintzak Planaren indarraldian zehar aurreikusitako baldintzetan gauzatuko ditu, eta aurrerapenaren eta emaitzen jarraipena eta ebaluazioa egingo du, horretarako aurreikusitako mekanismoen arabera.

Lehentasunezko ildoak osatzen dituzten jarduketa neurriak bilduko dituzten ekintza planak prestatuko dira. Ekintza plan horiek neurri hauek betetzeko bilduko dituzte:

- Lorpene: jarduera-neurria bete dela adierazten duen baldintza; produktua edo zenbakizko adierazlea izan daiteke.
- Epea: lorpenaren lorpena ebaluatzeko unea
- Erakunde arduraduna: neurria betearazteaz arduratzen den Jaurlaritzako saila edo erakundea
- Implikatutako erakundeak: ekintza gauzatzen parte hartzen duten erakundeak, elkarteak, ordezkariak.

Neurri horiek gutxienez urtean behin ebaluatuko dira, Ekintza Plana bukatzean edo tarteko unean.

Ebaluazio hori jasotzen duen estrategiaren jarraipen-plana kapitulu propio batean deskribatuko da.

Lan-dinamika

Estrategia prestatzeko eta lantzeko, Eusko Jaurlaritzak administrazio parte-hartzaileago batean aurrera egiteko hartu duen konpromisoari erantzuten dion operatiboa aukeratu da. Konpromiso hori herritarrekiko elkarriketan oinarritzen da

arazoei ekiteko, eta irtenbideak entzuteko eta partekatzeke.

Horrela, lau lan-talde handi eratu dira, eta talde horietan sartu dira laneko arriskuen prebentzioaren erreferentzia diren erakundeetako profesionalak, Eusko Jaurlaritzako eta beste administrazio publiko batzuetako langileak, gizarte-eragileak eta Osalaneko teknika-, osasun- eta zuzendaritza-arloetako profesionalak.

Taldeek laneko arriskuen prebentzioaren alderdi nagusiei buruz hausnartu eta eztabaidatu dute hainbat bileratan. Topaketetan eskura dagoen informazioa aztertu da, indarguneak eta ahuleziak identifikatu dira, eta proposamenak aurkeztu dira. Proposamen horietatik abiatuta, esparru estrategiko berria zehaztu da, eta 2021-2026 Estrategiaren ikuspegia, misioa, balioak eta printzipioak ezarri dira, bai eta jarduera-ardatzak, helburuak eta lehentasunezko lan-ildoak ere.

Zirriborratutako esparru estrategiko hori gizarte-eragileek aztertu eta eztabaidatu dute, behin betiko dokumentuan sartzea adosteko. Hala, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan interesdun diren talde guztien ordezkariak izan da.

Estrategia prestatzeko prozesuaren lidergoa Osalanek hartu du bere gain, eta lan-fase bakoitzerako tresna metodologikoak, dokumentazioa eta logistika eman ditu, eta zuzendaritza eta idazkaritza teknikoak bere gain hartu ditu, Lan eta Enplegu Sailaren agindua betetzeko.

Eratutako lan-taldeetako parte-hartzaileak dokumentu honen amaieran zehazten dira, dagokien enpresa, erakunde eta erakundeekin batera,

estrategia hau diseinatzeko izan duten inplikazioa, dedikazioa eta ahalegina publikoki eskertzeko.



2.

LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN EGOERA EAE-N

2.1. EAEko laneko arriskuen prebentzioaren eremu nagusien egoeraren diagnostikoa

2.1.1. EKOIZPENAREN ETA LAN- MERKATUAREN TESTUINGURUA EAE-N, ERRONKA BERRIAK

EAEko laneko osasunaren eta segurtasunaren egoera aztertu aurretik, erabilgarria da produkzio-eta enpresa-sarearen egoera ezagutzea. Are garrantzitsuagoa da hori, diagnostikoan sortzen diren desberdintasun asko enpresen jarduera-sektorearen edo enpresen tamainaren arabera diren neurrian.

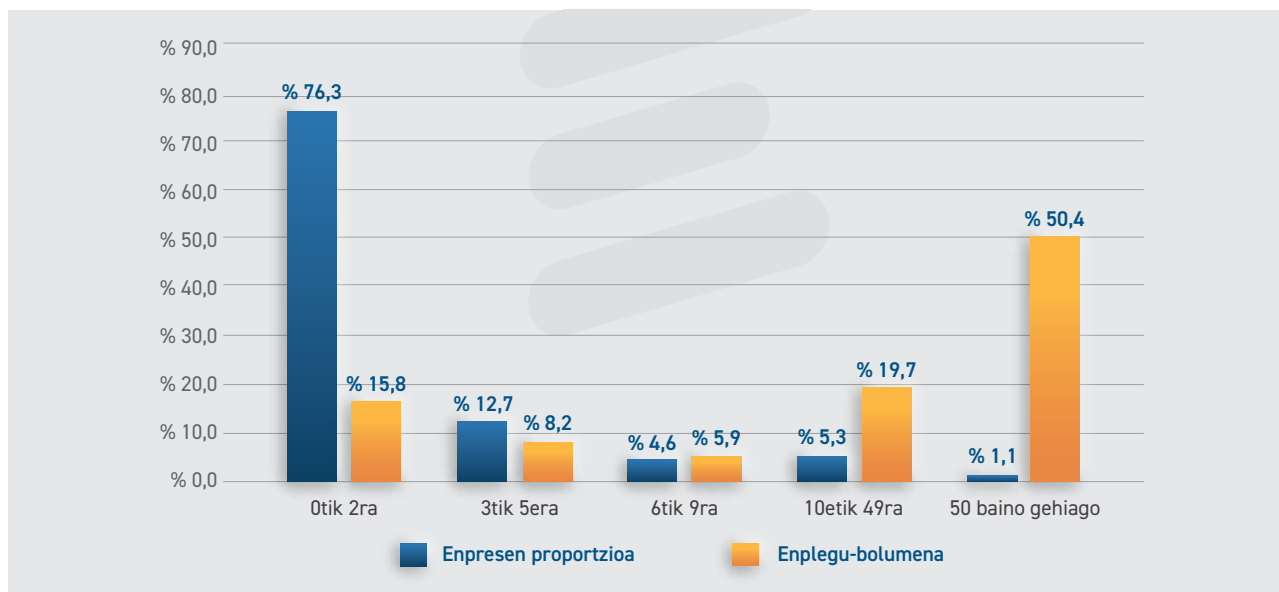
2019. urtearen amaieran, EAEn 153.267 enpresa zeuden, eta horietatik hiru laurdenek baino gehiagok (%76,3) 2 langile edo gutxiago zituzten. Gainera, 3 eta 9 langile bitarteko enpresak zenbatzen badira (langile guztien %17,3), mikroETeen datuak (10 langile baino gutxiago dituztenak) EAEko ekoizpen-sarearen %93 baino gehiago dira. 10 eta 49 langile bitarteko enpresak enpresen %5,3 dira, eta kopuru horretatik gora, hau da, 50 langile baino gehiago dituztenak, enpresen %1,1 baino ez dira.

Enpresa-demografiaren ezaugarri horiek errepikatu egiten dira ia jarduera-sektore guztietan. Sektorere bereziki atomizaturik dira nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza-eremuak, enpresen %98k baino gehiagok 10 pertsona baino gutxiago baititu lanean; baina baita eraikuntza-eremu ere, kopuru hori %96ra hurbiltzen baita. Beste aldean, industria-sektorea dago, batez ere erauzketa-industria. Sektorere horretan, %75 ingurukoa da kopuru hori, eta 3 eta 9 langile bitarteko enpresek pisu handiagoa dute. Tarte horretan zerbitzuen sektoreko zenbait jarduerak ere badaude, hala nola txikizkako merkataritza eta ostalaritza.

Nolanahi ere, eta zenbait sektorearen artean egon daitezkeen desberdintasunak gorabehera, datu horiek erakusten dute EAEko ekoizpen- eta enpresa-sarearen oinarria enpresa txikiek osatzen dutela, eta bereziki garrantzitsua dela lanean bi pertsona edo gutxiago dituzten enpresen pisua. Enplegu-bolumenari dagokionez, langileen %50 enpresa handienetatik datoz, 50 langiletik gora dituztenetatik; %16, berriz, 0 eta 2 langile bitarteko enpresetakoak dira, eta horiek EAEko enpresen %76 dira.

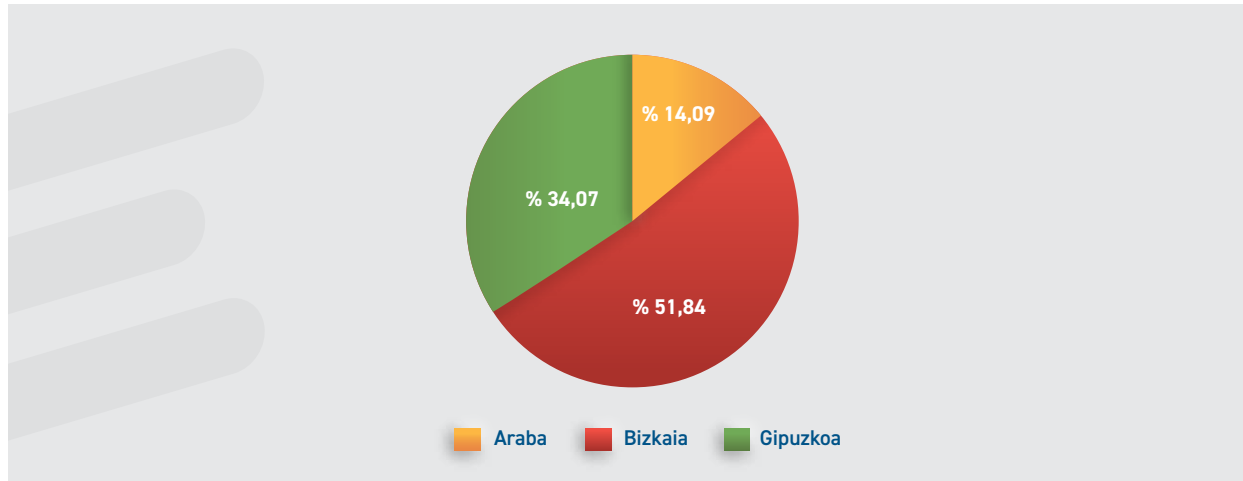
Datuak enpresen egoitza sozialaren arabera aztertuz gero, datuek erakusten dute EAEko enpresen ia %52 Bizkaian daudela (79.454 enpresa); %34, berriz, Gipuzkoan daude (52.217 enpresa), eta gainerakoa, Araban (21.596 enpresa).

1. grafikoa. EAEko enpresen banaketa, tamainaren eta langile kopuruaren arabera.



Iturria: Eustat. Jarduera ekonomikoen eta enpresa-demografiaren direktorioa.

2. grafkoa. Enpresen banaketa EAEn, egoitza sozialaren arabera.

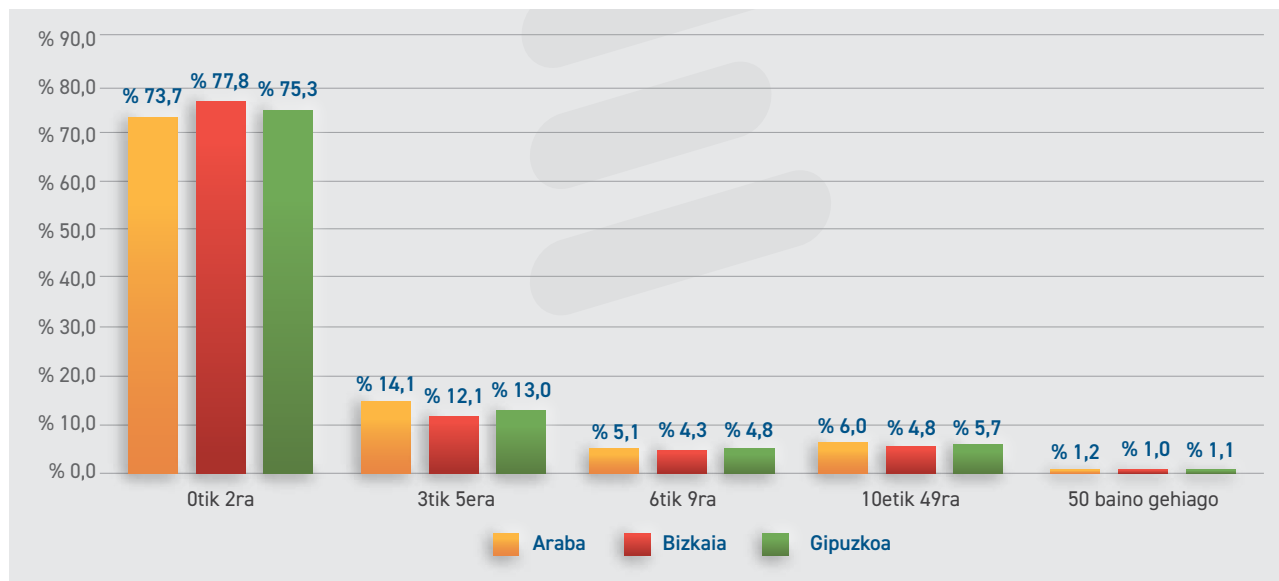


Iturria: Eustat. Jarduera ekonomikoen eta enpresa-demografiaren direktorioa.

EAEko enpresak nola banatzen diren kontuan hartuta, datuek erakusten dute enpresen tamainak antzeko joera duela lurralde historikoen artean. Nabarmenezkoa da Araba dela, enpresa gutxien dituenen, 6 langiletik gorako enpresa-portzentaje handienak dituen lurralde historikoa.

Bizkaiko eta Gipuzkoako datuak, aldiz, nahiko antzekoak dira, nahiz eta ikusten den Bizkaia, EAEko enpresen erdiak baino gehiago biltzen dituenen, enpresa txikienak dituenen aldi berean, batez ere 0-2 pertsonako enpresak.

3. grafikoa. EAEko enpresen banaketa, egoitza sozialaren eta langile kopuruaren arabera.



Iturria: Eustat. Jarduera ekonomikoaren eta enpresa-demografiaren direktorioa.

Azpisektoreen araberrako enpresa kopuruari erreparatuta, ikus daiteke "handizkako eta txikizkako merkataritza", "ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa", "jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak" eta "eraikuntza" direla EAEko enpresen ia %50 hartzen dutenak. Araban, "nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza" enpresen %11 baino gehiago dira, eta EAEn enpresa

horiek %4 dira. Bizkaia, berriz, EAEko egoeraren batezbestekoan dago, baina ordezkartza handiagoa dago "eraikuntzan", "ostalaritzan" edo "informatikan". Bestalde, Gipuzkoak ordezkartza handiagoa du "manufaktura-industrian" eta "Hezkuntzan".

T 1. taula. Enpresen banaketa, lurralde historikoaren eta jardueraren azpisektoreen arabera.

	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	EAE
Enpresak guztira	21.596	79.454	52.217	153.267
A. Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	% 11,29	% 2,42	% 3,90	% 4,18
B. Erauzketa-industriak	% 0,03	% 0,02	% 0,02	% 0,02
C. Manufaktura-industria	% 7,93	% 5,49	% 7,81	% 6,63
D. Energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornidura	% 0,13	% 0,06	% 0,07	% 0,07
E. Ur hornidura, saneamendu jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	% 0,24	% 0,13	% 0,16	% 0,15
F. Eraikuntza	% 11,00	% 13,43	% 13,09	% 12,97
G. Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	% 18,38	% 20,92	% 20,69	% 20,49
H. Garraioa eta biltegiatzea	% 6,00	% 7,07	% 6,03	% 6,56
I. Ostalaritza	% 8,27	% 8,34	% 7,92	% 8,19
J. Informazioa eta komunikazioak	% 1,74	% 2,19	% 1,91	% 2,03
K. Finantza- eta aseguru-jarduerak	% 1,61	% 1,89	% 1,74	% 1,80
L. Higiezinaren jarduerak	% 1,13	% 2,20	% 1,87	% 1,94
M. Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	% 12,43	% 14,53	% 13,94	% 14,03
N. Administrazio jarduerak eta zerbitzu osagarriak	% 3,70	% 3,14	% 3,18	% 3,24
O. Administrazio publikoa eta defentsa; derrigorrezko gizarte segurantzak	% 0,50	% 0,23	% 0,25	% 0,27
P. Hezkuntza	% 2,80	% 3,32	% 3,52	% 3,31
Q. Osasun eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak	% 4,98	% 6,46	% 5,53	% 5,93
R. Arte, aisialdi eta entretenitzeko jarduerak	% 2,40	% 2,24	% 2,47	% 2,34
S. Beste zerbitzu batzuk	% 5,45	% 5,90	% 5,88	% 5,83

Iturria: Eustat. Jarduera ekonomikoen eta enpresa-demografiaren direktorioa.

Bestalde, Gizarte Segurantzako afiliazio-datuek honako errealitate hau erakusten dute Euskadin: 2019. urtearen amaieran alta eman zuten 980.000 pertsonetatik, %52 ziren gizonezkoak, eta %48 emakumezkoak. Alde horretatik, kontratuen ia %80 erregimen orokorrean egiten ziren, eta erregimen mota hori nabarmenagoa da emakumezkoen artean (%80) gizonezkoen artean baino (%78).

Guztizkoarekiko ordezkaritza txikia bada ere, gizonezkoek presentzia handiagoa dute nekazaritzako sistema berezian, baina baita itsasoari lotutako erregimenean ere. Emakumezkoek, aldiz,

ordezkaritza handiagoa dute etxeko langileen sistema berezian, eta emakumezko afiliatuen ia %6 dira sistema horretakoak, eta gizonezko afiliatuen %0,3 ere ez. Horrek erakusten du oso sektore feminizatua dela, ondoren aztertuko den bezala, eta estrategia berriak sektore horri erantzun behar diola.

Azkenik, pertsona autonomoen datuek adierazten dute afiliazio-erregimen horretan dauden pertsonen proportzioa handiagoa dela gizonezkoen artean (%20) emakumezkoen artean baino (%13).

2. taula. Gizarte Segurantzako afiliazioaren datuak, araubidearen eta sexuaren arabera.

	Gizonezkoak	Emakumezkoak	Guztira
Araubide orokorra (Nekazaritzako Sistema Berezia Etxeko Langileentzako Sistema Berezia sartu gabe)	% 77,98	% 80,25	% 79,06
Araubide orokorra - Nekazaritzako Sistema Berezia	% 0,38	% 0,05	% 0,22
Araubide orokorra - Etxeko Langileentzako Sistema Berezia	% 0,22	% 5,87	% 2,92
Autonomoen Araubide Berezia Ez S.E.T.A	% 20,31	% 13,40	% 17,01
Autonomoen Araubide Berezia S.E.T.A	% 0,50	% 0,35	% 0,43
Itsasoko besteren konturako Langileen Araubide Berezia	% 0,57	% 0,06	% 0,33
Itsasoko norbere konturako Langileen Araubide Berezia	% 0,05	% 0,02	% 0,03
Sistema guztira	% 100,00	% 100,00	% 100,00

Iturria: Inklusio, Gizarte Segurantza eta Migrazio Ministerioa. Gizarte Segurantzako afiliazioak.

2019ko urtarilaren 1ean sartu zen indarrean langile autonomoen eta norberaren konturako itsasoko langileen araubidean istripu eta gaixotasun profesionalak estaltzeko nahitaezko afiliazioa. Beraz, data horretatik aurrera, kolektibo horren datuak zenbatzen hasi ziren; estrategiaren barruan arreta emateko lehentasunezko taldeen artean dago.

2.1.2. LANGILERIAREN BILAKAERA

Atal honetan, EAEko langile-biztanleriaren 2020rako bilakaeraren aurkezpena egiten da.

COVID-19ren inpaktuak eragindako osasun-krisiaren ondorio sozialak eta ekonomikoak oraindik ez dira erabat nabariak estatistiketan eta datuetan, baina, zalantzarik gabe, jarduera ekonomikoaren zati handi bat ia bi hilabetez Espainia osoan eta Europako eta munduko beste herrialde askotan geldiarazteak ondorio nabarmenak izango ditu lan-merkatuan.

a) EAEko biztanleriaren eta fenomeno demografikoen proiektzioak 2019-2031

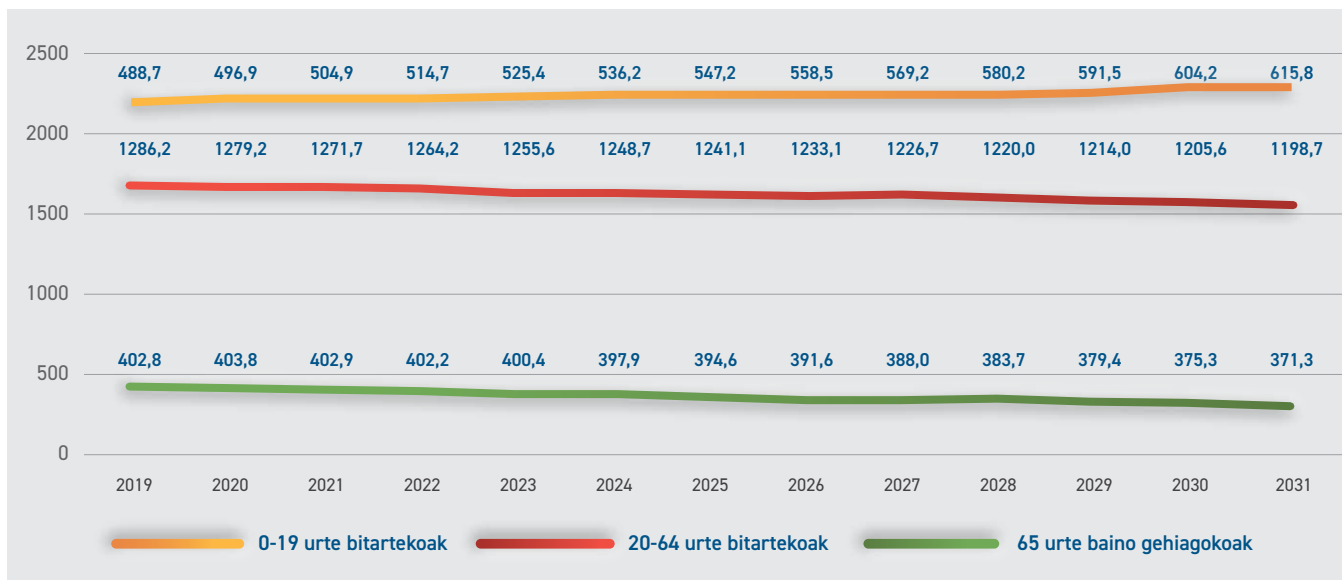
Biztanleen proiektzioari buruzko datuek agerian uzten dute Europako Batasuneko herrialdeek XX. mendearen amaieratik XXI. mendearen hasierara arte izandako **dinamika soziodemografiko** nagusiak EAEen ere izan direla. Dinamika horiek honako ezaugarri hauek dituzte: biztanleria **zahartzea**, **jaiotza-tasa jaistea**, **emakumezkoak lan-merkatuan modu masiboan sartzea** eta, neurri batean, tradizioz gizona-zatikoak ziren sektoreetara, eta gero eta **globalizatuagoa** den munduarekin lotutako

aldaketak, besteak beste, migrazio-dinamika berriak, enpleguaren egonkortasun txikiagoa eta lan-harreman berriak. Horren guztiaren ondorioz, biztanleria aktiboa gero eta askotarikoagoa da, eta lan-merkatua gero eta aldakorragoa.

Egoera horretan, EAEk hazkunde demografiko naturalaren saldo negatiboa du (heriotza-tasa vs jaiotza-tasa), bai eta migrazio-saldo positiboa ere (immigrazioak vs emigrazioak). Horren ondorioz, **biztanleria gutxi hazi da**, eta hurrengo urteetan moteldu egingo da hazkundera, biztanleria zahartzen ari baita. 2019 eta 2031 artean, Eustaten aurreikuspenen arabera, EAEko biztanleria %0,37 baino ez da haziko.

Piramide demografikoa aztertuz gero, 2019 eta 2031 artean 19 urtetik beherako pertsonen kopurua %8 jaitsiko da, eta 35 eta 49 urte bitarteko pertsonena %29. 50 eta 64 urte arteko biztanleriak, aitzitik, %6 egingo du gora, 65 eta 79 urte bitartekoenak %25, eta **80 urtetik gorakoenak %29**. Horrek erakusten du euskal gizartea gero eta zaharragoa dela, arestian aipatu bezala.

4. grafikoa. Biztanleriaren proiektzioa EAEn (2019-2031)



Iturria: Eustat. Proiektzio demografikoak. 2031

Biztanleriaren proiektzioari buruzko datuak sexuaren arabera aztertuz gero, ez da alde nabarmenik ikusten gizonezkoen eta emakumezkoen artean; hala ere, 65 urtetik gorako pertsonen artean emakumezko gehiago egotea aurreikusten da, adin-tarte horretan bizi-itxaropen handiagoa dutelako.

b) Biztanleria aktiboa

2019-2031 eperako biztanleria potentzialki aktiboari, hau da 20 eta 64 urte bitartekoari¹, buruzko datuek erakusten dutenez, biztanleen datu orokorre ez bezala –horiek %0,37ko hazkundea izango lukete–, kasu honetan %7 inguru murrizten da.

Datu adierazgarriena da 2031rako biztanleria aktiboaren %42 baino gehiagok 50 urte baino gehiago izango dituela, hau da, 2019arekiko 5 puntu gehiago. Talderik gazteenak ere, 20 eta 34 urte bitartekoak, ehuneko 5 puntuko igoera du 2019arekiko, hau da, 30.000 pertsona inguru. Talde nagusiak, aitzitik, 35 eta 49 urte bitartekoak, ehuneko 10 puntuko jaitsiera du 2019arekiko.

¹ (<https://eu.eustat.eus/berdintasuna/2020/lana.html>)

3. taula. EAEEn biztanleria potentzialki aktiboaren proiektzioa, proiektzio-urte bakoitzeko, urtaririlaren 1ean, adin-taldearen arabera (milaka), 2019-2031.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
20-34	302,9	299,5	297,5	297,0	297,9	300,5	303,8	307,3	312,0	316,2	321,8	326,6	332,1
35-49	504,1	495,0	484,9	473,4	460,3	447,6	433,5	418,8	403,6	390,2	377,7	366,5	357,2
50-64	479,2	484,7	489,3	493,8	497,4	500,6	503,8	507,0	511,1	513,6	514,5	512,5	509,4

Iturria: Eustat. Proiektzio demografikoak. 2031

c) Biztanleria okupatua

EAEko biztanleria okupatuari buruzko datuek erakusten dute langile gehienak zerbitzuen sektorekoak direla (%72,2), atzetik industria dela (%21,4); eraikuntzan (%5,4) eta lehen sektorean (%1,04) okupatutako biztanleriaren ehunekoa, berriz, oso txikia da. Sektore guztietan gizonezkoak dira nagusi, zerbitzuen sektorean izan ezik, horretan emakumezkoak gehiago baitira.

Emakumezkoen okupazio-tasari buruzko datuei erreparatuta, zenbait joera ikus daitezke; izan ere, krisi ekonomikoan, jarduera-tasak egonkor iraun

zuen, edo behera egin zuen, Espainiaren kasuan gertatu zen bezala; 2012/2013tik aurrera, berriz, gora egin zuen pixkanaka.

2019ko datuek erakusten dute EAEko emakumezkoen okupazio-tasa Espainiako tasaren gainetik dagoela (6 puntu ehunekotan), eta EBko tasaren gainetik ere bai. Alde horretatik, Euskadiko tasa 2009an 61koa izatetik 2019an 68,5era igo zen; Espainian, berriz, 2009an 57koa izan zen, eta 2019an 62koa.

4. taula. Emakumezkoen okupazio-tasa (20-64 urte), 2013tik 2019ra.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EB 28	62,7	62,2	62,1	62,2	62,4	62,6	63,5	64,3	65,3	66,5	67,4	68,2
Espainia	58,9	56,8	56,3	56,1	54,6	53,8	54,8	56,4	58,1	59,6	61,0	62,1
EAE	61,9	61,1	61,4	62,2	61,8	61,8	62,6	63,9	65,4	66,1	67,4	68,5
Araba	61,2	61,0	62,3	62,0	61,4	59,8	61,1	62,6	63,6	65,9	68,7	67,4
Bizkaia	60,3	59,2	59,8	59,9	59,5	59,8	60,8	62,8	65,3	64,7	65,9	67,3
Gipuzkoa	64,9	64,4	63,7	66,4	66,0	66,1	66,4	66,5	66,4	68,6	69,1	70,8

Iturria: EUROSTAT (2019-07-10) eta EUSTAT (Biztanleria Jardueraren Arabera - BJA)

2019ko datuak gizonezkoen okupazio-tasarekin alderatuz gero, ikus daiteke EBn 79,6 puntukoa dela, hau da, emakumezkoena baino 11,5 puntu gehiagokoa; Espainian, berriz, 74,12 puntu gehiago daude emakumezkoena baino. EAEren kasuan, tasa ehuneko 76,7koa da, 8 puntu ehuneko handiagoa, eta horrek adierazten du Europan eta Espainian baino desberdintasun gutxiago dagoela gizonezkoen eta emakumezkoen artean.

Lurralde historiko bakoitzaren barruan desberdintasun batzuk daude; izan ere, Araban 10,5 puntuko aldea dago (78 gizonezkoetan), Bizkaian 7,5 puntukoa (74,8 gizonezkoetan) eta Gipuzkoan 8,5 puntukoa da (79,2).

Atal honetan aztertzen diren datuek agerian uzten dute EAEko gizonezko eta emakumezkoentzako lan-baldintzak desberdinak direla eta, beraz, lan-merkatuan dagoen diskriminazioa adierazten dute.

Jarduera-adarren arabera azterketak erakusten du lehen sektorea, baina batez ere industriaren eta eraikuntza-sektorea, oso gizonezkoenak dira. Zerbitzuen sektorearen kasuan, emakumezkoak guztizkoaren %57 dira, eta hori lotuta dago etxeko, gizarteko edo administrazio publikoko jardueren eremu feminizatuenekin.

Datuak sexuaren arabera aztertuz gero, ikus daiteke okupazio nagusia zerbitzuen sektorean dagoela, bai emakumezkoetan bai gizonezkoetan, baina, emakumezkoen kasuan okupazioaren %88 hartzen du, eta industria-sektoreak %10; gizonezkoen kasuan, berriz, zerbitzuen sektorean %57,6 biltzen da, eta industria-sektorean ia %32.

5. taula. 16 urteko eta hortik gorako biztanleak, sektorearen eta sexuaren arabera, EAEn 2019.

	Bi sexuak	Emakumezkoak			Gizonezkoak		
		Absolutua	% emakumezkoak	% guztiaarena	Absolutua	% gizonezkoak	% guztiaarena
Guztira	946,2	447,7	% 47,3	%100	498,6	% 52,7	%100
Lehen sektorea	9,8	1,8	% 18,4	% 0,4	8	% 81,6	% 1,6
Industria	202,3	44,6	% 22,0	% 10,0	157,7	% 78,0	% 31,6
Eraikuntza	51,3	5,8	% 11,3	% 1,3	45,5	% 88,7	% 9,1
Zerbitzuak	682,8	395,4	% 57,9	% 88,3	287,4	% 42,1	% 57,6

Iturria: Eustat. Biztanleriaren inkesta, jarduerari dagokionez.

d) Lan-baldintzak EAEn

Kontratu motari erreparatuz gero, EUSTATen datuen arabera, 2020. urtean besteren kontura lan egiten duen biztanleria aktiboaren %70,3k kontratu mugagabea du (%69,3 urte honetako orain artekoan; ehunekohori%75,1era iristen da gizonezkoen kasuan, baina %65,4ra jaisten da emakumezkoen kasuan). Hala ere, 2020an sinatu ziren kontratuen %91,5 aldi baterakoak dira (eta %91 2021eko urtariletik urrira bitartekoan artean). Datu horiek erakusten dute enpresetan behin-behinekotasunerako joera dagoela, hobetu den arren, emakumezkoen gehiago eragiten diena gizonezkoen baino.

Era berean, ezkutuko ekonomia kuantifikatzeko zailtasun nabarmenak egon arren, EUSTATEk "Berdintasunerako infografia. Lana" txostenean dioenez, 2019an, lan-kontraturik ez duten pertsonen %73,17, hau da, lan-kontratuaren babesetik kanpo daudenak, emakumezkoak dira².

Lanaldi motari erreparatuz gero, datuek erakusten dute lanaldi partzialeko kontratuen %73 emakumezkoenak direla, eta %27 soilik gizonezkoenak. Berriro ere, 2012. urtearekin alderatuta hobera egin duen arren, datu hori %82tik gora baitzegoen orduan, datuek erakusten dute gizonezkoek lanaldi partzialeko kontratu gutxiago dituztela emakumezkoek baino.

Espainiako eta EAEko emakumezkoen eta gizonezkoen laneko segurtasun- eta osasun-egoerari dagokionez, Lan Baldintzei buruzko Inkesta Nazionalean eta Enplegu eta Gizarte Politika Sailaren Lan Baldintzei buruzko Inkestan 2015erako

bildutako datuetatik abiatuta, sexuen arteko aldeak nabari dira.

- Espainian eta EAEn lan egiten duten emakumezkoen proportzioa handitu egin da, baina genero-bereizketa argia egiten da, bai lanerako bai hierarkiarako. Estatuan beste langile bat ikuskatzen duten gizonezkoen ehunekoa %22koa da; emakumezkoena, berriz, %14koa. Era berean, soldatapeko gizonezkoen %16k baino ez du emakumezko bat gainbegiratzailerik gisa; emakumezkoen %49k, berriz, gizonezko bat du buru.
- Diru-sarreraren banaketak ere sexuaren arabera bereizketa erakusten du: Espainian, lau emakumezkoen hiruk adierazi zuten diru-sarrerarik txikiak zituztela, eta lau gizonezkoen bik. EAEn, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko hileko ordainsariaren aldea %21,6koa zen 2016. urtean; datu hori 2013koa baino txikiagoa zen (%24,5), baina 2009an erregistratutako gutxienezkoa (%19,6) baino handiagoa izaten jarraitzen du.
- Lan-kontratu mota edozein dela ere, gizonezkoek 14 ordu inguru ematen dituzte astean ordaindu gabeko lanean; lanaldi osoko kontratua duten emakumezkoek, berriz, 25 ordu ematen dituzte astean etxeko lanetan, eta lanaldi partzialeko kontratua dutenak, berriz, 30 ordu astean, batez beste.
- Gizonezkoek lan egindako orduen batezbestekoa emakumezkoena baino handiagoa da, bai Estatuan bai EAEn. 2016. urtean, EAEn astean lan egindako orduen batezbestekoa 38,5ekoa zen gizonezkoen kasuan, eta 32,9koa emakumezkoen

² (<https://eu.eustat.eus/berdintasuna/2020/lana.html>)

kasuan; hala ere, diferentzia hori murriztu egin da 2009tik. Espainian, gizonezkoek lan gehiago egiten dute gauzez eta larunbatetan, eta joera handiagoa dute lanegun "oso luzeak" egiteko. Hala ere, 2016. urtean, 30 urtetik beherako EAEko biztanleen artean, larunbatean edo igandean noizbait lan egiten duten emakumezkoen proportzioa gizonezkoena baino handiagoa da -%53,7 eta %44,7, hurrenez hurren-. Hala ere, emakumezkoen artean lan egindako orduen kopurua handitu egin da ordaindu gabeko lana kontuan hartzen denean, bereziki etxeko lanari lotutakoa, non, Emakundek 2016. urtean emandako datuen arabera, emakumezkoek gizonezkoek baino 3,5 ordu gehiago ematen baitituzte jarduera horietan.

- Gizonezkoek emakumezkoek baino gehiago adierazten dute beren lan-ordutegia ez dela egokitzen beren familia-bizitzara eta gizarte-konpromisoetara. EAEn, areagotu egin dira kontziliazio-arazoak 2013. eta 2016. urteen artean, batez ere 30 urtetik beherako pertsonen artean, bai gizonezkoen kasuan -lana eta familia uztartzeko ahalmen txarra dutenen artean, %11,9tik %20,8ra-, bai emakumezkoen kasuan -%14,4tik %21,7ra-.

Arriskuekiko esposizioari dagokionez, gizonezkoen eta emakumezkoen artean ere desberdintasunak daude:

- Arrisku fisiko eta ingurumenekoekiko esposizioa ohikoagoa da gizonezkoen artean. Gizonezkoen maiztasunak askoz handiagoak dira emakumezkoenak baino, beste pertsona batzuen tenperatura altu edo baxuekin, zaratarekin, produktu edo substantzia kimikoen manipulazioarekin,

bibrazioekin, ke-arnasketarekin, gasekin, hautsarekin, lurruneekin eta tabako-kearekin lotutako arriskuei dagokienez. Emakumezkoek salbuespen bakarrean dute arrisku handiagoa: material infekziosoak manipulatzeko lanetan.

- Sexuak eragindako arriskuaren pertzepzioa handiagoa da gizonezkoen artean (%40) emakumezkoen artean baino (%30), baina bi kasuetan behera egin du, 2011ko inkestarekin alderatuta.
- Gizonezkoek zama astunak emakumezkoek baino gehiago erabiltzen dituzte, baina emakumezkoek gizonezkoek baino pertsona gehiago altxatzen edo mugitzen dituzte (%17 eta %5, hurrenez hurren), beren osasunean eta pertsonen zaintzan presentzia handiagoa dutelako.
- Arrisku psikosozialeko faktoreen eraginpean egoteari dagokionez, emakumezkoek autonomia falta handiagoa hautematen dute, lanaldia amaitzen denean "akituago" sentitzen dira, eta sexuagatiko diskriminazio-arrisku handiagoa dute. EAEn, nabarmentzekoa da 30 urtetik beherako gizonezkoek laneko eta/edo sustapeneko egoeretan duten diskriminazio pertzepzioa handitu egin dela; izan ere, adin-tarte horretako gizonezkoen %26,5ek adierazi ditu arazo horiek.
- Prebentzio-jarduerei dagokienez, informazio falta bereziki ohikoa da emakumezkoen artean (%14ko informazio falta emakumezkoetan, %8koa gizonezkoetan).

e) Erantzunkidetasuna, bateragarritasuna, lanaldi bikoitza

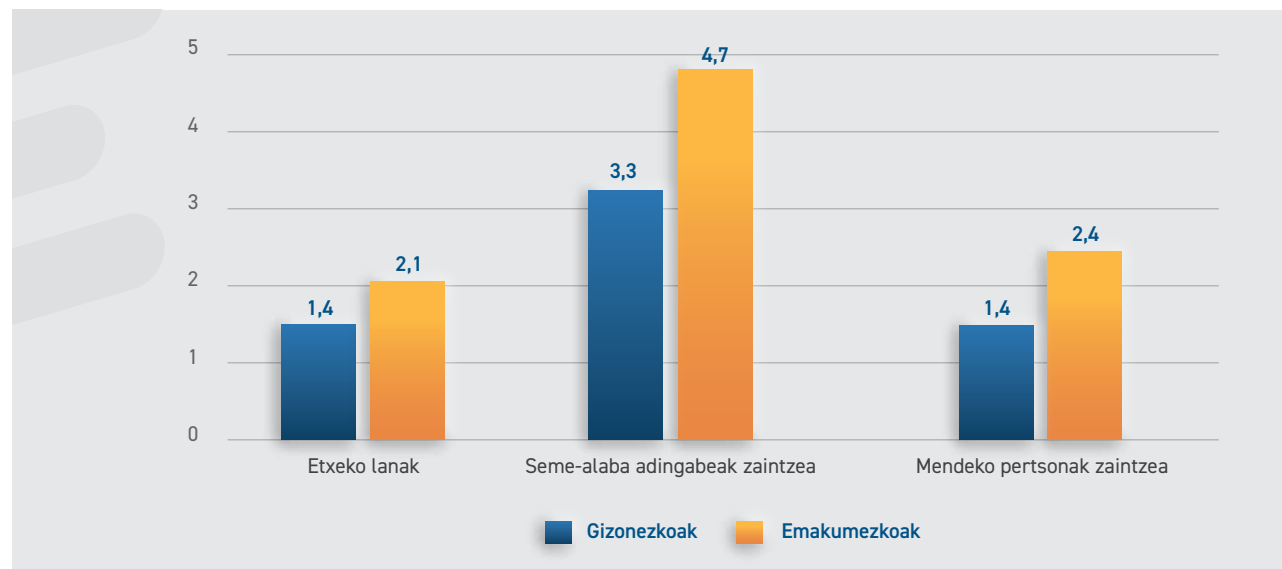
Kontratu motari eta lanaldi motari buruz arestian azaldutako informazioarekin bat etorritik, zenbait ikerketak erakusten dute emakumezkoek beren gain hartzen dituztela, batez ere, etxea eta familia zaintzeko lanak, hau da, ordaindu gabeko eta ekoizpen-jardueren artean kontabilizatu gabeko jarduerak. Ildo horretatik, erantzukidetasun handiagorako joera adierazten da, baina oraindik berdintasun erreala lortu gabe.

Izan ere, nahiz eta enpresetan neurri ugari jarri diren martxan lan- eta familia-bizitza uztartzeko, neurri horiek ez dira benetako erantzukidetasunarekin

batera joan; izan ere, bateragarritasun-neurri horiek batez ere emakumezkoek hartzen dituzte beren gain, lanaldia murriztuz, eszedentzietara joz edo lanaldi partzialean lan eginez.

Eustatek sistematikoki egiten dituen inkestek erakusten dute ordainsaririk gabeko eta ekoizpen-jardueren artean kontabilizatu gabeko jarduerak sexuen arteko banaketa desberdina izaten jarraitzen dutela. Emakumezkoek batez beste ordu gehiago ematen dituzte etxeko lanetan, seme-alaba adingabeak zaintzen eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzen. Zehazki, ondoko grafikoan ikus daitekeenez, emakumezkoek gizonezkoek baino 3 ordu gehiago ematen dituzte, batez beste, etxeko lanetan.

5. grafkoa. EAEko biztanleria okupatuaren batez besteko ordu kopurua, etxeko lanetan, EAEn 2018an.



f) Langileak, adinaren arabera

Duela hamarkada batzuetatik hona, Europan epe luzerako joera nabari da biztanleriaren zahartzearekin lotuta. Horren arrazoi nagusia da bizi-itxaropena handitu izana eta jaiotza-tasak etengabe jaitsi izana. Fenomeno demografiko horrek ondorio garrantzitsuak ditu ekonomian eta lan merkatuan.

EB-27an, 2008tik 2018ra, lan egiteko adinean dauden 65 urtetik gorako pertsonen tasa %25,5etik %30,5era igo zen; Eurostaten aurreikuspenen arabera, tasa horrek hazten jarraituko du hurrengo urteetan. Biztanleria, oro har, zahartzeaz gain, biztanleria aktiboa ere zahartu egiten da; 55 eta 64 urte bitarteko pertsonen sektorea da, hain zuzen, beheranzko joera erakusten ez duen segmentu bakarra, eta, gainera, gainerako sektoreekin alderatuta, handitu egingo da.

Espanian, are nabarmenagoa da prozesu hori. INEk (Instituto Nacional de Estadística) 2033rako egindako proiektzioek adin-talde handiena 55 eta 59 urte bitarteko pertsonena izango litzatekeen biztanleria-egitura bat irudikatzen dute; biztanleen %37,6 64 urtetik gorakoa izango litzateke. Horrek, jaiotza-tasaren beherakadarekin batera, zeinak 14 urtetik beherako biztanleen %13,1eko beherakada ekarriko lukeen, lan-merkatuarekin eta laneko arriskuen prebentzioarekin lotutako alderdi asko birplanteatzera behartuko gaitu.

EAEn, oro har, joera berak errepikatzen dira. Immigrazioaren eragina ez da nahikoa Eustaten proiektzio demografikoek adieraz dezaten 2031n 35 eta 49 urte bitarteko pertsonak osatutako adin-taldea %29 murriztuko dela 2019koarekin alderatuz;

biztanleria aktiboaren adin handieneko sektorea (50-64 urte), berriz, %6 handituko da.

Hori guztia kontuan hartuta, Europako herrialdeen helburu nagusietako bat laneko arriskuen prebentzioa hobetzea da, eta, hala, langile zaharrenak osasuntsu, aktibo eta produktiboak izatea. Hau da, funtsezkoa da zahartzea modu aktibo eta osasungarrian garatzea ahalbidetuko duten jarduerak garatzea, hori baita Europako gizartearen mantentze-lan sozioekonomikorako alderdietako bat.

Enpresaren ikuspegitik, pertsona zaharrenak enpresetan mantentzea funtsezkoa da askotan, pertsona horiek aktibo garrantzitsua baitira, eta "know-how" garrantzitsua dute, enpresak etorkizunean garatu eta mantentzeko ezinbestekoa.

g) Desgaitasuna duten langileak

Desgaitasuna duten pertsonak (legearen arabera erabiltzen den terminoa) gutxiengo bat dira munduko lan-merkatuan eta EAEn. Alde horretatik, pertsona horiek giza talentuaren iturri garrantzitsua dira, baina kolektibo gisa gizarte- eta lan-bizitzatik kanpo gera daitezke.

Desgaitasuna duten pertsonen bizitza sozialean eta lan-bizitzan parte hartzea nazioarteko arau eta konbentzio askotan jasotzen den eskubide kontua da, hala nola LANEren Hitzarmentetan edo Nazio Batuen Hitzarmenean, non desgaitasuna duten pertsonen eskubideak zehazten baitira, eta gainerakoek bezalako baldintzetan lan egiteko duten eskubidea azaltzen baita.

Espanian, 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera, %33ko edo hortik gorako desgaitasuna aitortu zaien pertsonak dira desgaitasunak dituztenak. Definizio horren arabera, 2018an, dibertsitate funtzionala zuten pertsonak lan egiteko adinean zeuden biztanleen %6,3 ziren, eta %34,5ek enplegua zuen edo bilatzen zuen, hau da, 654.600 pertsonak. Datu horiek sexuaren arabera banatuz gero, alde handiak daude: gizonezkoen jarduera-tasa emakumezkoena baino 16,8 puntu handiagoa da.

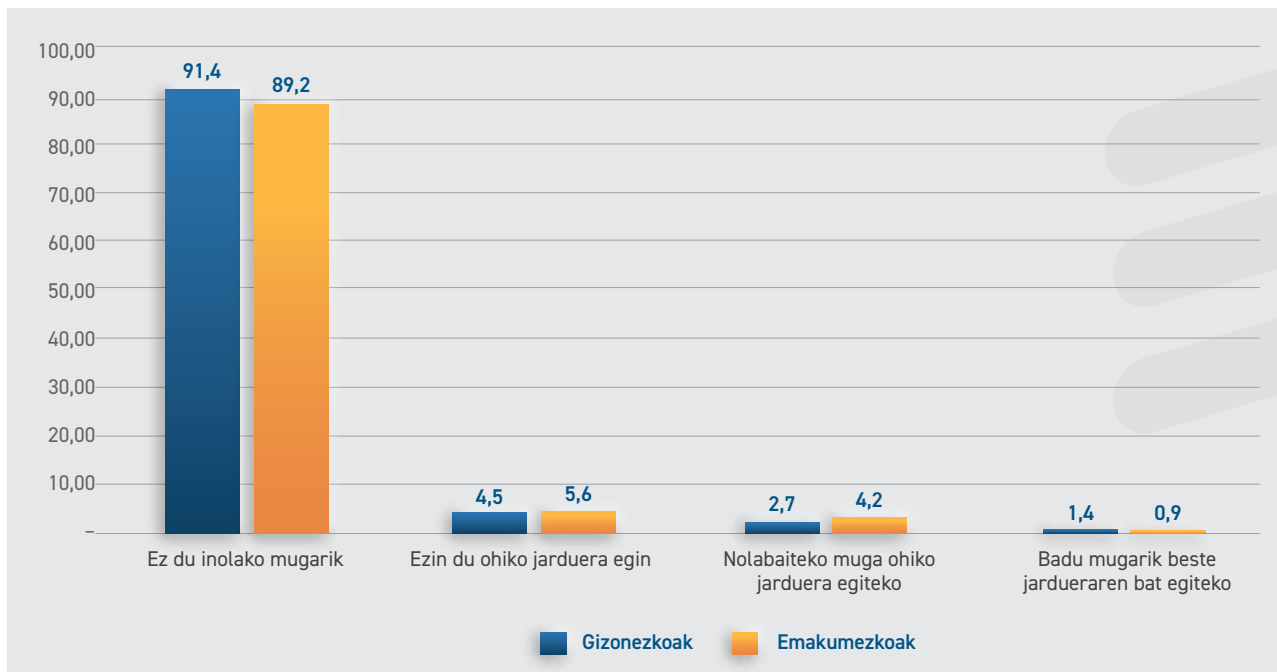
EAEan, adierazle horiek estatuko batez bestekoan daude: desgaitasuna duten pertsonak lan egiteko

adinean dauden biztanleen %6,2 dira, eta kolektibo horren jarduera-tasa %34,9koa da.

Biztanleria okupatuaren arabera aztertuta, EAEko biztanleen %10ek desgaitasunen bat du, eta muga horien %14,5 lanaren ondoriozko istripu batek edo gaixotasun batek eragina da.



6. grafikoa. EAEko biztanleriaren banaketa jardueraren muga kronikoaren mailaren arabera, sexuaren arabera (%). 2018



Iturria: EUSTAT

Aurreko estrategian esan bezala, ezinbestekoa da istripuak, gaixotasun profesionalak edo adinari lotuta egon daitezkeenak edo bestelako gaixotasun kronikoak direla eta osasun murritzua duten pertsonak lanera itzultzeko bidea lantzea. Alde horretatik, prebentzio tertziarioak garrantzi berezia du, funtsezkoa baita

pertsona horiek birgaitzeko, birkualifikatzeko eta birgizarteratzeko. Osasun-arazoen ondorioz lan-merkatua etengabe uzten duten pertsonak dira, eta oso gutxik lortzen dute enpleguari eustea.

h) Langile migratzaileak

Esan bezala, eta hazkunde demografiko naturalaren tasa negatibo baten aurrean, migrazio-saldo positiboa EAEko biztanleriaren hazkunderako aldagai nagusietako bat da, eta, beraz, baita biztanleria aktiboarena ere.

Alde horretatik, nahiz eta dinamika ekonomikoen ondorioz joera desberdinak izan, bai EAEn bai Espainia osoan, azken hamarkadetan atzerritarrek hartzeko joera izan da, batez ere lan kontuek erakarrita, eta gehienetan eskulan gazte samarra izan da.

Krisi ekonomikoaren ondorioz, atzerriko biztanleria jaitsi egin zen Espainian 2017ra arte, eta gora egin zuen berriro 2018an eta 2019an. EAEren kasuan, bilakaera antzekoa izan zen, baina hazkundera 2016. urtean berreskuratu zen, Espainia osoan baino erritmo handiagoan. INEk EAEn emandako atzerritarren kopurua ikuspegik adierazitakoa baino txikiagoa da.

Lurralde historikoen arabera datuek erakusten dutenez, 2013tik aurrera, baina batez ere 2016. urtetik aurrera, biztanleria migratzailearen hazkundera etengabea eta egonkorra izan da lurralde guztietan.

6. taula. Atzerritarren urtetik urterako hazkunde erlatiboa EAEn eta Espainian. 2013-2019.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Espainia	5.546.238	% -9,43	% -5,85	% -2,35	% -0,99	% 3,54	% 6,38
EAE	148.877	% -5,08	% -2,48	% 1,17	% 2,59	% 5,93	% 8,11

Iturria: INE

Gaur egungoa bezalako agertoki batean, biztanleria migratzailea lehenik hartu eta ondoren integratzea funtsezkoa da EAEko ekoizpen-sektoreak garatzeko. Ildo horretan, Eusko Jaurlaritzak pertsona horiek

integratzea helburu duten jarduera-ildoak garatu eta markatu ditu, eta horretarako hainbat alderdi hartu ditu kontuan, besteak beste, hezkuntza-arloa eta enplegua.

7. taula. Atzerritar jatorriko biztanleen bilakaera, lurralde historikoaren arabera. 2013-2019.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Araba	33.615	33.451	34.037	33.894	35.580	37.381	39.965	42.617
Bizkaia	92.078	89.206	89.253	91.685	95.548	100.640	108.554	119.331
Gipuzkoa	57.590	59.060	60.907	63.017	65.461	68.509	73.473	79.245
EAE	183.283	181.717	184.197	188.596	196.589	206.530	221.992	241.193

Iturria: INE. Lanketa: Ikuspegi



8. taula. Atzerriar jatorriko biztanleen banaketa sexuaren arabera, lurralde historikoa, 2019an.

	Guztira	Emakumezkoak		Gizonezkoak	
Araba	42.617	21.752	% 51,0	20.865	% 49,0
Bizkaia	119.331	63.362	% 53,1	55.969	% 46,9
Gipuzkoa	79.245	41.521	% 52,4	37.724	% 47,6
EAE	241.193	126.635	% 52,5	114.558	% 47,5

Iturria: INE. Lanketa: Ikuspegi

2019an, EAEn, oraindik ere alde handiak daude lan-estatistiketan bertako biztanleen eta etorkinen artean, eta, azken horren barruan, jatorrizko herrialdearen eta nazionalitatearen arabera – sexuaz gain–, lan-merkatuan sartzeko orduan ere eragin desberdinak dituzte.

Termino absolutuetan, EBko herrialdeetako biztanleria migratzailea guztizkoaren %16,2 da, 39.000 pertsona baino zertxobait gehiago. Biztanleria gehiena, ordea, Latinoamerikako herrialdeetatik dator (guztizkoaren %51), eta emakumezkoak gehiago dira. Afrikako herrialdeetatik datorren biztanleria guztizkoaren %21 da, eta gizonezkoena izateko joera du.

Etorkinei dagokienez, emakumezkoen artean etxeko eta zaintzako enplegua nabarmentzen da batez ere. Ikuspegiren datuen arabera, 2014. urtean EAEn lan egiten zuten emakumezko atzerriarren %50 zegoen horretan enplegatua, bereziki Latinoamerikatik zetozen emakumezkoak. Hala ere, datu horiek erreferentzia bat baino ez dira izan behar, sektore horretako langileen portzentaje bat gizarte-segurantzian ez dagoela adierazten duten zantzuak baitaude. Hau da, sektore oso feminizatua da (%95 emakumezkoak dira), atzerriko biztanleria handia du eta prekarizazio maila handia.

9. taula. EAEko etorkinen enplegu-tasa, nazionalitatearen arabera, 2019an.

	Guztira	Emakumezkoak	Gizonezkoak
Jatorri komunitarioa	% 63,08	% 61,2	% 64,72
Erkidegotik kanpoko jatorria	% 49,32	% 46,39	% 52,72

Iturria: INE.

i) COVID-19ak eragindako egoera

Epigrafe honen hasieran esan bezala, COVID-19ak eragindako osasun-krisiak ondorio sozialak eta ekonomikoak izango ditu herrialde guztietan, eta, beraz, baita EAEn eta Estatuko gainerako lurraldeetan ere, jarduera ekonomikoaren zati handi bat ia bi hilabetez edo gehiagoz gelditu delako (Espainian), baina ondorio horiek oraindik ez dira guztiz ikusten estatistiketan.

Espainian, 463/2020 Errege Dekretuaren bidez, Gobernuak lehen alarma-egoera deklaratu zuen martxoaren 14an, eta, ondoren, sei aldiz luzatu zuen Diputatuen Kongresuak; gainera, martxoaren 30etik apirilaren 9ra, gelditu egin ziren "funtsezkoak ez diren" jarduera guztiak. Biztanle gehienak beren etxeetan egon dira gutxienez bi hilabetez. Hori dela eta, enpresa askok beren jarduera geldiarazi behar izan dute osasun-arazoengatik edo beren produktu eta zerbitzuen eskaera bat-batean erori delako; beste batzuek, berriz, telelanaren eta barne-malgutasuneko beste mekanismo batzuen bidez berrantolatu behar izan dute.

Apirilaren hasieran, Miguel Artolak eta Marta Torrek (2020)³ kalkulatu zuten, Charles Gascon San Luisko Erreserba Federaleko ekonomialariak proposatutako eredu batetik abiatuta, Espainian lanean ari ziren pertsonen %52,3k bertan behera geratzeko arrisku handia zuten jarduerak egiten zituztela⁴ (%49, sektore publikoko langileak kanpoan utziz gero); gainera, soldata txikiak dituzten sektoreak kaltetuenak izango zirela zehaztu zuten.

Bestalde, FEDEAk martxoan egindako txosten labur batean, egileek (Felgueroso, García eta Jiménez, 2020) zioten litekeena zela 3,6 milioi langileri (enplegu guztiaaren %18,2) eragitea alarma-egoeraren adierazpenak, eta funtsezkoak ez diren jardueren etenaldian 9,2 milioi langile (%46,9) izatera irits zitezkeela. EAEn, bi neurriek eragindako langileak 157.000 dira (guztizko enpleguaren %16,6) lehen kasuan, eta 465.000 (guztizko enpleguaren %49,2) bigarren neurriaren ondoren.

Egoera horri aurre egiteko, enpresa askok beren langileak kaleratu beharko lituzkete, eta, testuinguru horretan, zenbait neurri onartu dira enpleguan ondorio negatiboak jasateko. Horietatik azpimarragarriena, agian, Aldi baterako Enplegu Erregulazioko Espedienteak (ERTE) malgutzea izan da. Horri esker, enpresa askok -COVID-19ak eragindako egoerak ezinbesteko arrazoi gisa erabiliz- lan-kontratuak aldi baterako eteteko edo murrizteko prozedura horri heldu ahal izan diote, eta kotizazioak ordaintzetik salbuesita geratu dira (otsailaren 29an 50 langile baino gehiago bazeuden, %75ekoa da salbuespena).

Eragindako pertsonen, bestalde, langabezia-prestazioa kobratu ahal izan dute, horretarako baldintzak betetzen ez badituzte ere, eta estatistiketarako langabetzat agertzen ez badira ere. Halaber, garrantzitsua da neurri osagarri hau nabarmentzea: enplegua babestea eta "ezinbestek" justifikatutako kaleratzeak eta COVID-19aren krisiaren ondoriozko arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak eta ekoizpenekoak zailtzea. Horrela, normaltasun-egoera batean

³ Artola, M., & Torre, M. (2020). COVID-19: empleo y ocupaciones en riesgo. eldiario.es. Hemendik berreskuratua: https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/covid-19-empleo-ocupaciones-riesgo_132_1210750.html

⁴ "Arrisku handiko" edo "arrisku txikiko" okupazioak bereizita, konfinamendu-neurrien ondorioz jarduerak izan dezakeen gelditze mailaren arabera.

egonda ere bertan behera geratu diren kontratu batzuk aktibo mantenduko dira, eta hori oso garrantzitsua da datozen hilabeteetan enpleguaren bilakaera aztertzeko.

Jarduera batzuek oraindik egoera ahulean jarraitzen duten arren (turismoarekin, aisiarekin eta mugikortasunarekin lotutako zerbitzu eta enpresekin zerikusia duen guztia), aurreikuspenek pentsarazten digute krisi ekonomiko hori azkarrago gainditu ahal izango dugula, eta enpresak balio erantsi handiagoko proiektuetara aldatu ahal izango ditugula, haien suspertzeak hiru trantsizioetatik igaro beharko baitu. Horrek pertsonengan izango du eragina, zalantzarik gabe. Bestalde, krisi honen ezaugarri nagusia da, osasun jatorrikoa denez, enpresek beren prebentzio sistemak indartu behar izan dituztela arrisku horren aurrean. Enpresek prebentzioan inbertitu dute –baliabide materialak, higienikoak–, horrela baino ezin izan dutelako geldiarazi COVID-19aren hedapena lantokietan. Era berean, Osasun Ministerioaren azken datuek adierazten dute Espainian atzemandako kasuen %5,4 baino ez direla lan arlokoak.

Beraz, bi elementu positibo atera ditzakegu, gutxienez:

- Enpresek, langileek eta prebentzio zerbitzuek ustekabeko egoera oso konplexuari aurre egiteko duten portaera eta erreakzio-gaitasuna. Erreakzio onaren erakusgarri dira lan arloko kasu eta kontaktuetako datuak, lana leku segurua bihurtu dutenak.
- Laneko osasunaren berri eman zaiela gizarteari eta administrazio-erakunde batzuei. Beharrezkoa da lankidetzaren hori –osasun-sistemaren, langileen,

enpresen, prebentzio zerbitzuen eta abarren artean ezarri beste erremediorik ez da izan–mantendu eta beste jarduera batzuetan lankidetzaren horretan jarraitzeko aprobetxatzea.

Hala ere, pandemia horrek erakutsi digu jarduera batzuetan, enpresa motaren batean, tamainaren arabera, LAPeko antolamendua asko hobetu daitekeela.

Bestalde, garrantzitsutzat jotzen da COVID-19ari erantzunez sortzen diren kontingentzia- eta berreraikitze-planetan genero-ikuspegia sartzea; izan ere, osasun-krisi horren erdigunea zaintza-lanen ingurukoa da, eta emakumezkoak dira lan horretaz gehien arduratzen direnak, bai eremu ordainduan, bai ordaindu gabean.

Emakumezkoek presentzia handia dute Espainiako osasun-sisteman, baina, horrez gain, krisialdian oinarritzotzat jo diren eta "lehen leerroan" egon diren beste arlo batzuetako langileen parte garrantzitsu bat ere badira, hala nola elikadura-sektorea eta garbiketa-zerbitzuak.

Gainera, birusari eusteko gobernuak hartutako neurriek, hala nola aurrez aurreko irakaskuntzak eta adinekoentzako eguneko zentroek, besteak beste, zenbait jarduera konfinatzeak eta bertan behera uzteak, pisu handia izan dute etxeetako zaintza-lanetan. Zaintza-lanaren hazkunde horrek, tradizionalki emakumezkoek gehiengoz beren gain hartu izan duten arlo batean gertatua, handitu egin du lan-karga, eta areagotu egin dira erantzunkidetasunari eta laneko eta familiako bitzita uztartzeari dagokienez dauden zailtasunak.

2020ko apirileko datuak kontuan hartuta eta aurreko urteko hilabete bereko datuekin alderatuz, EAEko afiliazioak %1,5 jaitsi direla ikus daiteke; kopuru hori %4,1 jaitsi da Estatuan.

Hala ere, krisiaren eragina nabarmenagoa da erregistratutako langabeziaren eta kontratazioen datuak aztertzen direnean. Lehenengo kasuan, langabezia %20 hazi da EAEn, eta Gipuzkoan %23 igo da 2019ko apirilarekin alderatuz gero; Espainian, berriz, %21. Kontratazioen kasua da nabarmenena; izan ere, aurreko urtean baino %65 gutxiago izan batira; 2019ko apirilean 76.000 kontratazio baino gehiago egin ziren, eta 2020an 26.000 baino pixka bat gehiago.

Aurreko guztiak ohartarazten du langabeziatasen igoerak eta lan-merkatuaren ziurgabetasun handiagoak eragina izan dezaketela LAPeko inbertsioan. Alde horretatik, eta prebentzioa gastutat hartzeko tentazioaren aurrean, ezinbestekotzat jotzen da behin baino gehiagotan azpimarratzea LAP, zalantzarik gabe, langileen zein enpresen onurarako den inbertsioa dela. Arrisku hori kontuan hartuta, Estrategia berriak ahalegin handia egiten du enpresaburuak LAParen garrantziaz sensibilizatzen jarraitzeko, eta LAP balio erantsi gisa ikusi ahal izateko, legeko baldintzetatik harago.

2.1.3. JOERAK ETA EGITURAZKO ALDAKETAK LAN-MERKATUAN

Aldaketa teknologiko handiak eta azkarrak ezaugarri dituen trantsizio-etapa bat bizitzen ari gara, etorkizun zalantzazkoa irudikatzen dutenak. Alde horretatik, ekoizpen-egiturak eta lan-merkatuak birmoldatzen ari dira maila globalean, lana eta ekoizpena antolatzeko modu berriak sartu baitira. COVID-19ren pandemiak eragindako egoerak, seguru asko, aldaketa horietako batzuk azkartu egin ditu, telelanaren edo urrutiko lanaren kasuan adibidez. Etxe partikularretik tresna telematikoen bidez lan egitea etorkizuneko agertokietako bat zen, aditu askok aspalditik iragartzen zutena, baina orain mundu osoko milioika langilerentzat sortu den errealtate bihurtu da, eta horrek zaildu egin du inplikaturako gizarte-eragile guztiek errealtate berri horretara behar bezala eta planifikatuta egokitzea. Telelanaren adibide horrek agerian utzi du inoiz baino beharrezkoagoa dela ekoizpen-munduan gertatzen ari diren aldaketak aurreikustea eta aldaketa horiei aurrea hartzea, are gehiago laneko segurtasunari eta osasunari kalterik ez eragiteko.

Azken hamarkadetan gehien hazi den beste prozesu bat robotizazioa da. Robotak gero eta gehiago erabiltzeak ekoizpen-prozesuetan lanean eta enpleguan izan dituen ondorioak asko aztertu dira, eta ondorio kontrajarriak izan dituzte askotan. Alde batetik, 'langabezia teknologiko' masiboaren diskurtso deterministari beldur handia dago, hein batean, litekeena delako gaur egun pertsonak egiten dituzten lan asko robotek edo bestelako makina eta teknologiek egitea etorkizun hurbilean. Bestalde, ikuspegi baikorragoek iragartzen dute

oraindik ezagutzen ez ditugun jarduera ekonomiko eta enplegu berriak agertuko direla. Aurreikuspen horiek hobeto edo okerrago oinarritzeaz gain, adostasuna dago prozesu horrek gizarte-talde 'irabazleak' eta 'galtzaileak' sortuko dituela, eta prestakuntza-sistemetan esku hartu beharra dagoela lan-indarra aldaketa horietara egokitzeko (Lahera Sánchez, 2019). Laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez, oso arriskutsuak diren lan jakin batzuetan giza lanaren ordeztarobotak erabiltzeak istripuak gutxitzen lagundu lezake, baina, aldi berean, roboten ezaugarri teknologikoek eta haiekin batera bizitzeak arrisku berriak ekar ditzakete (UGT, 2016). Horregatik, kontu edo zuhurtzia printzipio orokorra aplikatu behar da roboten erabileran, hau da, arriskuen existentzia zalantzazkoa izan daitekeen arren, komenigarria da ikuspegi babesle eta prebentiboa hartzea (Mella Méndez, 2020). Nolanahi ere, prebentzio ekintzaren printzipioak aplikatu beharko dira eta arriskuak ebaluatu, horri buruzko erabakiak eta neurriak hartzeko.

Ekonomiaren digitalizazioak eta IKTak gero eta gehiago erabiltzeak ia jarduera ekonomiko guztietan aukera eman du ondasunak eta zerbitzuak plataforma digitalen bidez eskaintzen dituzten enpresa asko ugaritzeko (Platform Economy baterantz goazela ere hasi gara hitz egiten). Plataforma horiek, enpresa gisa baino bitartekari gisa aurkeztu ohi direnak, alderdi askotan aldatzen dituzte tradizionalki lana antolatzeke erabili izan diren logikak. Horietan, denbora eta lantokia lausotu egiten dira; jada ez da behar lan-jarduera garatzeko lantoki bat bezalako espazio fisiko zehatzik, edo eremu hori langilearen etxe partikularra da; gainera, ordutegiak ez dira

hain finkoak edo planifikatuak, eta, neurri handi batean, langileak plataformaren bidez jasotzen eta onartzen dituen eskaeren edo lanaren bolumenaren mende jartzen dira. Plataformaren, plataformaren bidez lan egiten duten pertsonen eta erabiltzaileen arteko harremanaren baldintzak ez dira guztiz argiak. Eztabaida juridikoa dago teknologia berrien bidez garatutako soldatapeko lana den edo, aitzitik, bi pertsona autonomo edo gehiagoren arteko gailu digital baten bidezko merkataritza-harremanak diren (Rodríguez Fernández, 2017). Eztabaida eta ebazpen horrek ondorio oso garrantzitsuak izango ditu erantzukizunak zehazteko eta plataforma horien etorkizuna taxutzeko orduan. Bestalde, plataforma digitaletan egindako lanak, askotan, bat-bateko erantzunak eta ordutegi-aldaketa etengabeak eskatzen ditu, osasunari kalte egin diezaioketenak, azkenean buruko eta laneko karga handitzen baitute. Bien bitartean, laneko arriskuen prebentzioa arautzen duen araudia ezin izan da errealitate berri horietara egokitu, eta horrek, arlo horretako erantzukizunen zehaztasunik ezarekin batera, oso egoera ahulean uzten ditu langileak.

Hurrengo urteetan ekoizpenaren eta lanaren antolakuntzan garrantzi handia izango duen beste alderdi bat adimen artifiziala eta algoritmoak dira. Pixkanaka, informazioa prozesatzeko eta datuak tratatzeko sistemak jartzen ari dira enpresa batzuetan, giza baliabideen kudeaketa ia automatizatua egiteko. Hala, wearableen edo beste gailu batzuen bidez, mota guztietako informazioa biltzen da langileen jarduerari buruz denbora errealean (lan-erritmoa, konexio-denbora, bezeroen ebaluazioak eta abar), eta horiekin, adibidez, mailaz igotzeko edo kaleratzeko prozesua automatiza daiteke. Teknologia horiek langileak

hautatzeko prozesuak errazteko ere erabiltzen dira, hautagaien profil digitalak arakatuz eta trazatuz.

Adierazi behar da industria dela eraldaketa horrek eragindako sektore nagusietako bat, baina eraldaketa digitalak jarduera-sektore guztiei eragingo diela.

Horrek laneko segurtasunean eta osasunean izan ditzakeen ondorioei dagokienez, kezkarria da, batez ere, langileak une oro eta etengabe behatzea, zenbait arrisku psikosozial eragin baititzake. Algoritmoen erabilerak, hala ere, lagundu dezake lanean gerta daitekeen arriskuren baten berri berehala emango duten gailuak sortzen (Todolí Signes, 2019). Teknologia berri horiek genero-ikuspegia bereganatu behar dute; izan ere, gizakiek sortzen dituzten heinean, gizakiek gizartearen rol berberak errepikatzeke joera dute, eta, beraz, gaur egun dagoen desberdintasunean eragina izan dezakete.

Kontuan hartu behar da, gainera, aldaketa eta berrikuntza teknologiko horiek guztiek ez dutela berdin eragingo ez lurralde guztietan, ez biztanleria osoarengan. Aldaketa produktibo horiek sortuko dituzten gizarte- eta lurralde-desberdintasunak lehendik dauden arrakaletan oinarrituko dira, besteak beste, generoan. Emakumezkoek, batez beste gizonezkoek baino kualifikazio hobea duten arren, presentzia askoz txikiagoa dute ekoizpen-sektoreetan eta IKTekin lotutako lanpostuetan. Gaur egun, okupazio maskulinizatuak nahiz feminizatuak daude, eta epe ertainean automatizatu edo informatizatu egin daitezke; beraz, enplegua galtzeko arriskuak gizonezkoei eta emakumezkoei antzera eragiten die.

Hala ere, "Determinación de los efectos de la automatización en los sectores económicos y las ocupaciones de la Comunidad de Madrid" ("Automatizazioaren ondorioen zehaztapena sektore ekonomikoetan eta Madrilgo Erkidegoko okupazioetan", Madrilgo Erkidegoa, 2018) txostenean adierazten denez, automatizatzeko aukera gehien dituzten okupazioen artean (%70 baino gehiago), %29k baino ez dauka nagusiki emakumeen presentzia; baina, oro har, emakumezko horiek gainordezkakuta daude eta gehiengoak dira automatizazio arrisku handiena duten eta enpleguaren multzo osoan pisu handiena duten okupazioetan (adierazitako 12 okupazioetatik 9k emakumezkoen gainordezkapena edo gehiengoak dute); horrek agerian uzten du automatizazio arrisku handieneko pertsonen feminizazioa. 12 okupazio horietan automatizazioaren eraginez ordezkatuak izateko arrisku handiena duten pertsonen %56,3 emakumeak izango lirateke (horrek, berritua ere, gainordezkapena adierazten du, kontuan hartuta Madrilgo Erkidegoan lan egiten duten pertsona guztien %48,3 direla).

Lehenago esan bezala, gizartearen gertatzen diren aldaketa demografikoek aldaketa handiak eragingo dituzte lan-merkatuan. 2030erako biztanleriaren proiektzioen arabera, jaitsi egin da biztanle kopurua eta biztanleria aktiboa, eta nabarmen handitu da 50 urtetik gorako langileen ehunekoa.

Kontuan hartu beharreko bi gai garrantzitsuak dira. Biztanleria handiagoa izateak eragingo du zaintza-lanak maiztasun handiagokokoak eta beharrezkoagoak izatea. Zeregin horiek prebentzioa kudeatzeko zailtasunak dituzten jardueretako bat

dira orain. Zeregin horien antolaketa bideratu eta hobetu behar da.

Bestalde, langileen batez besteko adina igotzen bada, ahalegina egin beharko da adin tarte desberdinetan pertsonen osasuna babesteko. Langile zaharrenek, pixkanaka, beren eginkizunak modu seguruan betetzeko abantaila eta zailtasun batzuk izan ditzakete.

Bestalde, kontuan hartu behar dira klima-alaketak (energia eta deskarbonizazioa eta ekonomia zirkularra) enpresei ekarriko dizkien aldaketak. Ziur aski, lehengai batzuk ez dira erabiliko azpiproduktuak eta material birziklatuak erabiltzeko (berezko arrisku higienikoekin), eta, orain artekoak utzita, beste era batera egiteko moduan diseinatzeari eta ekoizteari ekingo zaio (energia mota desberdinarekin –garbiagoa–, beste teknologia eta filosofia mota batekin). Horrek arrisku berriak ekarriko dizkie lehendik daudenei, eta laneko osasun eta segurtasunerako neurri berriak.

Horregatik, eraldaketa digitalak eta neutraltasun klimatikoak mundu osoan eragingo dute (ekoizpen-sektore osoa eta kontsumitzaileak).

Bestalde, joera kezkagarria ikusten da: lan-baldintzen aldetik gero eta distantzia handiagoa dago kualifikazio eta soldata handiko lanbideen eta lan-prekarietate handiagoko lanbideen artean; eta hori argi eta garbi feminizatutako sektoreetan gertatzen da nagusiki.

Horrek guztiak esan nahi du laneko arriskuen prebentzioa eta laneko segurtasunaren eta osasunaren azterketa etengabe eguneratu behar

direla, egoera eta testuinguru oso aldakorrei aurre egin behar dieten heinean, non egoera berri horien ondoriozko arriskuak eta gaixotasunak aztertu behar baitira prebentzio-jarduerak egiteko.



2.2. EAEko laneko arriskuen prebentzioaren eremu nagusien azterketa

2.2.1. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KULTURA EAE-N

a) Prebentzioaren kultura euskal gizartean

EAEko herritarrek laneko segurtasunari eta osasunari eta laneko arriskuei buruz duten kezka areagotu egin da aurreko estrategiaren garapenarekin, estrategiaren barruko ekintzak ezartzeari esker.

Alde horretatik, prebentzioaren kulturari eta lanak osasunean eragiten dituen kalteei buruzko ezagutza eta sentsibilizazioa handitu direla dirudien arren, oraindik ez da behar bezala ezarri. Hala, aurreko estrategian adierazi bezala, eremu jakin batzuetan arriskua lanean inplizituki dagoen zerbait dela uste izatenda, eta oraindik ez dira gaixotasun profesionalak lanaren ondorio gisa hautematen, bereziki latentzia luzekoak. Horregatik, esparru horretan baliabideak eta jarduketak bideratzen jarraitzeko beharra planteatzen da. Gaur egun, eragile askorentzat erronka ez da herritarrengana iristea, baizik eta hori ahalik eta modurik eraginkorrenean egitea, herritarrontzat prebentzioaren kultura norberarena izan dadin, lan-esparruan arrisku-portaerak zehatu eta sozialki gaitzetsiz eta horrekin konprometitzu.

Ikuspegi horretatik, "0 Ikuspegia" kontzeptua herritarrekin lantzeko behararen diskurtsoa azaleratzen da; horren bidez, gizartea sentsibilizatu eta kontzientziatu nahi da, ez onartzeko lan

istripuak lanarekin zerikusia duen zerbait direla, irregulartasunen ondorio baizik.

Laneko segurtasunaren eta osasunaren ikuskera androzentrikoak, zeinak lan istripuan jartzen duen arreta, eta, beraz, sektore tradizional oso maskulinizatueta, euskal herritarrekiko sentsibilizazio- eta kontzientziazio-lana eskatzen du, genero-ikuspegia zeharka txertatzeko.

b) Prebentzioaren kultura lantokietan

Lantokien inguruan, laneko segurtasunaren eta osasunaren kultura barneratzen jarraitu da, eta aurreko estrategia aplikatzeko aldiaren sentsibilitate handiagoa izan da. Hala ere, oraindik ezin da esan EAEko lan-ingurunean modu orokorrean instalatutako prebentzioaren kultura dagoenik.

2008ko krisi ekonomikoaren unerik txarrenak gainditzeak LAParen kultura berreskuratzea eta integratzea ekarri zuen. COVID-19ak sortutako krisiak atzerapenak gertatzeko arriskuaren aurrean jartzen gaitu gaur egun, eta horrek, nazioarteko erakundeek azterketek aurreratzen dutenez, ekoizpen-sarearen eta enpleguaren zati bat suntsitzea ekar dezake, eta, hala, lan-baldintzak murriztea.

Izan ere, prebentzioaren kultura ez dago modu berean edo intentsitate berarekin ezarrita enpresa guztietan, aurrerapenak egin diren arren. Alde horretatik:

- Enpresa handien artean, laneko arriskuen prebentzioaren kultura askoz ere hedatuago dago, eta, oro har, enpresek lehiakortasun-elementu gisa ikusten dute.
- Enpresa txiki eta ertainen artean, LAParen kulturaren integrazioak hobetzeko tartea

izaten jarraitzen du, harik eta inbertsio edo lehiakortasun-elementu gisa ikusten den arte.

Alde horretatik, enpresen sentsibilizazioan eragiteko beharra aipatzen da, bereziki mikroenpresetan eta enpresa txikietan, horiek, EAEko ekoizpen-sarearen zatirik handiena osatzen dutenek, ez baitute beti LAParen kultura hori integratuta, eta oso kasu gutxitan jotzen baitute enpresa-bikaintasuneko elementutzat.

Ikuspegi sektorialetik, esan behar da sektore batzuek integratuago dutela LAP beste batzuek baino. Horrek esan nahi du arrisku handiko enpresak direla LAP integratuena dutenak; arrisku ez hain nabariak (higienikoak, ergonomikoak eta psikosozialak, normalean) dituzten beste enpresa batzuek, aldiz, ez dute hain integratua prebentzioaren kultura hori. Horrela, laneko arriskuen prebentzioan arreta gehiago jartzen dute normalean segurtasun-arriskuetan, epe laburrean hain nabarmenak ez diren beste arrisku batzuetan baino, non emakumezkoak gehiengo izaten baitira.

Langileen artean, prebentzioarekin lotuago dagoen jarrera hauteman da, zehazki, istripua lanari atxikitako zerbait dela gero eta gutxiago barneratzen den sektore batzuetan. Ildo horretatik, langileen sentsibilizazio eta jabetasuna handiagoaren falta nabari da, lehenik eta behin, eta ahalduntzea gero, beren lanpostuetako arriskuak prebenitzeko, eta horretarako funtsezkoak dira prestakuntza-prozesuak. Estrategia bideratu behar den kolektiboetako bat pertsona autonomoena da. Kolektibo horrek, prebentziotik urrunago, ezagutza eta ekintza behar ditu bere osasuna prebenitzeko.

Beraz, estrategia honen erronka handienetako bat prebentzioaren kultura sortzea da, inplikaturako eragile guztiek barneratuko dutena, bide-

segurtasunaren kultura eta tabakoaren aurkako kultura barneratu dituzten moduan. Horretarako, kontuan hartu behar dira eragile horiek guztiak, eta prebentzio zerbitzuek izan behar duten funtsezko eginkizuna azpimarratu behar da.

c) Prebentzioaren kultura Administrazio Publikoetan

Prebentzioaren kulturak administrazio publikoan duen egoera gizartean dagoen egoeraren isla da. Hala ere, azken urteotan prebentzioaren kultura hobetu duten zenbait jarduera garatu dira, eta garrantzitsua da horiek aipatzea.

Bultzada handia eman zaio Administrazioak kultura hori herritarrei helarazteko duen inplikazioari, eta lanean ari diren pertsonen eskubide gisa eta lanbide- eta enpresa-bikaintasunari laguntzen dion elementu gisa azaldu da kultura hori.

Administrazio Publikoaren barruan, LAParen kulturaren egoera askotarikoa da, baina oraindik ere nabaria da prebentzioaren kultura handiagoa garatzeko tartea zabala dela. Alde horretatik, nabarmena da administrazio publikoak LAParen kulturaren hedapenean gainerako enpresentzat eta esparru pribatuarentzat izan dezakeen eragin bultzatzaile eta eredugarria.

Azkenik, ez da ahaztu behar administrazio publikoen egoera desberdina dela eskualdeko edo tokiko administrazioa izan. Bigarren kasu horretan, gutxiago instalatuta dago prebentzioaren kultura. Nolanahi ere, sektore feminizatua da, eta kontuan hartu behar da nola txertatu genero-ikuspegia prebentziozko kulturaren eta kudeaketan.

d) Prebentzioaren kultura hezkuntzaren esparruan

Aurreko estrategian, aurrerapenak egin ziren prebentzioaren kultura hezkuntza arautuaren mailetan ezartzeko beharraz kontzientziatzeko. Alde horretatik, aurrerapen hori argiago ikusten zen Lanbide Heziketaren edo unibertsitate-ikasketen zenbait esparrutan. Hala ere, aurrerapauso horiek ez dira nahikoak prebentzioaren kultura, prestakuntza arautuaren aldien bidez, herritarren kontzientziaren zeharkako elementu gisa ezartzeko bide luzean.

Alde horretatik, prebentzioaren kulturak, lan-merkatuan sartzeko aukera agerikoena izango duten prestakuntza mailetan ez ezik, prestakuntza-curriculumean zeharkako elementu gisa kokatu beharko litzateke, elementu horrek herritarren osasunean eragin nabarmena duen neurrian.

Oso kontuan hartu behar da hezkuntza-esparruak, oso txikitatik, gizezkoek eta emakumezkoek arriskuaren aurrean duten jarreraren sozializazio-prozesuetan izan dezakeen eragin zuzentzailea eta eraldatzailea. Izan ere, jarrera eta portaera horiek erabakigarriak izango dira etorkizunean laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan.

LAParen kultura zabaltzeko eta barneratzeko planteatutako erronkek agerian uzten dute Eusko Jaurlaritzako sailen (Hezkuntza, Osasuna eta Lana, funtsean) parte-hartzea eta lankidetzaren beharrezkoa dela.

e) Prebentzioaren kultura Komunikabideetan

Aurreko estrategiaren ebaluazioan adierazi bezala, komunikabideek partzialki aldatu dute LAPari buruzko ikuspegia, eta prebentzioaren beharraz sentsibilizatu eta kontzientziatu dira, bai eta laneko arriskuak murrizteko edo ezabatzeke gomendioak eman beharraz ere. Bide horretan elkarrekin lan egin behar da, gardentasunaren eta komunikazioaren funtsezko ikuspegitik.

Hala ere, sentsibilizazio hori oraindik ez da nahikoa, informazio-estaldura handiagoa izaten jarraitzen baitu lan istripu larri eta hilgarrietan eta gaixotasun profesionaletan. Arrisku ergonomikoetatik eta, batez ere, arrisku psikosozialetatik eratorritako arazoez, ordea, oharkabea pasatzen jarraitzen dute.

f) Prebentzioaren kulturaren gizarte- kontzepzioa

Aurreko ataletan erakutsi den bezala, eta aurrerapenak egin diren arren, laneko arriskuei buruz gizartean nagusi den ideia okerra da oraindik ere, eta hori ikusten da LAP bereziki maskulinizatutako sektoreekin erlazionatzean, sektore horietan segurtasun-arrisku handiagoak daudelako.

Alde horretatik, aurrerapauso batzuk eman dira beste arrisku batzuk ikusarazteko, hain eragin agerikorik ez dutenak, hala nola higienikoak, ergonomikoak eta psikosozialak. Azken horiek bereziki dira garrantzitsuak sektore feminizatueta; izan ere, sektore horietan ezinbestekoa da genero-ikuspegia sartzea, genero-erolek lan-merkatuan dituzten dinamikak eta ondorioak ulertzeko eta haietaz kontzientziatzeko.

Erronka handienetako bat da, beraz, LAParen kultura gizarteak, enpresek, langileek, Administrazioak eta komunikabideek lan-munduan zeharkako zerbait gisa ikustea eta barneratzea, herritarrek oso etapa goiztiarretatik barneratu dezaten, genero-ikuspegia txertatuta. Horrek esan nahi du lan-merkatuan ugaltzen diren genero-erolak eta pertsona bakoitzaren arriskuak kontuan hartu behar direla.

Nolanahi ere, ebaluazioak laguntzen ari dira agerian uzten administrazioetan genero-ikuspegia txertatzeko aurrerapenak eta gehienbat feminizatuta dauden sektoreetako langile-talde jakin batzuk (familia-etxeko langileak, pisu-zerbitzariak eta abar) egiten ari diren gizarte-presioak laneko segurtasunaren eta osasunaren ikuskera zabaltzeko eta berariazko jarduketaren beharra.

2.2.2. ERAGILEEN ARTEKO LANKIDETZA

Eragileen arteko lankidetza aztertzean, ikuspuntu desberdinetatik ikusi behar da, aipatzen den eragilearen edo eragileen profilaren arabera.

a) Administrazioen arteko lankidetza

Euskal administrazioak Estatuko beste administrazio eta erakunde publikoekin izan duen lankidetza eta koordinazioa nahiko positiboa izan da, eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalarekin (INSS) egindako lana nabarmendu behar da. Lan horri esker, administrazioen arteko komunikazioa hobetu da, sendotzen jarraitzeko aukera ematen baitu.

Alde horretatik, interesgarria da estatuko administrazioarekiko lankidetza sendotzen jarraitzea, administrazio hori baita LAParen eremu teknikoan eragiten duten eskumenen arduraduna, eta, beraz, EAEn aplikatzearen arduraduna. Hori dela eta, interesgarria litzateke Eusko Jaurlaritzatik lankidetza, koordinazio eta komunikazio handiagoa bultzatzea laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan eskumena duen administrazio zentralarekin, etorkizunean aldaketak egin ahal izateko, hala araugintzakoak nola erregulaziokoak, bai eta ikaskuntzak lortzearekin zerikusia dutenak ere.

Bestalde, Osalanen eta Lan Ikuskaritzaren arteko koordinazio eta komunikazio estuagoa, azkarragoa eta bizkorragoa behar da, horiek baitira eragile nagusiak, bakoitza bere helburu eta funtzioekin, LAParen araudia ezagutzen eta betetzen dela bermatzeko.

b) Eusko Jaurlaritzako Sailen integrazioa

Eusko Jaurlaritzako Sailen arteko lankidetza eta koordinazioa nabarmen hobetu da azken urteotan, baina nabaria da oraindik egiteko dagoen bidea. Ildo horretan, estrategia ez da soilik lan arloan eskumena duen Sailaren eta Osalanen kudeaketa-tresna, eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategia Eusko Jaurlaritzaren estrategia orokor gisa ulertu behar da.

Lanean jarraitu behar da, lan istripuak eta lan-jatorria duten gaixotasun profesionalak ere osasun-arazoak direla kontuan hartuta, eta horrek lagundu behar du osasunaren eta laneko osasunaren arteko bereizketa gainditzen; era berean, ulertu behar da enplegua osasunaren funtsezko determinatzailea dela, eta, beraz, laneko arriskuen prebentzioa sustatu behar dela osasunari lotutako jardueretan.

Horren azpian dagoen ideia nagusia da LAPak eta laneko osasunak zeharkako izaera dutela, eta sail desberdinek beren formulazio- eta ezarpen-prozesu osoan konpromisoa hartu eta lortu behar dutela, baina, horrez gain, Eusko Jaurlaritza osoa inplikatzeko du, gai horrek eragiten dien politika publiko eta jarduketako eremu guztiak barne.

Aurrekoaren ildotik, estrategiaren helburuei dagokienez sailek duten erantzukizuna definitu beharko litzateke, estrategia formulatuz parte har dezaten. Azken urteotan, Lan arloko eskumenak dituen Sailaren eta OSALANen konpromisoa nabarmenduta, baita Osasun Sailaren, Emakunderen eta lehen sektoreko organo eskudunen lankidetza ere. Konpromiso hori sendotzen jarraitzea espero da, eta, aldi berean, beste sail eta erakunde publiko batzuen inplikazioa areagotzea.

Funtsezko erronka da osasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazio garrantzitsua eta eragingarria sailen artean partekatzea.

c) Gizarte-eragileen arteko lankidetzak

Aurreko estrategian agerian geratu ziren une batzuetan gizarte-eragileen arteko lehentasunak bateratzeko izaten diren zailtasunak, eta, beraz, haien arteko lankidetzak eta koordinazioa errazteko zailtasunak.

Gizarte-elkarriketa horren oinarria hiruko lankidetzak da, enpresaburuak, sindikatuak ordezkatutako langileen eta Administrazio Publikoaren ordezkariek barne hartzen dituenak, eta laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko edozein proposamen edo jarduerak finkatzeko oinarria izan behar duena. Ildo horretatik, Osalaneko Kontseilu Nagusia hiru alderdiko ikuspegiaren erakusgarri da, Administrazio Publikoa, enpresa-sektoreko ordezkariek eta langileak barne hartzen baititu.

Hala ere, kontuan hartu behar da, ebaluazioan adierazitako hau: "Bost langiletik batek ez du hitzarmenik, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeetan sortzen diren gizarte-elkarriketarako zailtasunak daude. 2019ko lehen hiruhilekoko datuek erakusten dutenez, langileen %34,2k baino ez dute hitzarmen kolektibo bat indarrean; langileen %47,9k, berriz, indarrean dagoen hitzarmen luzatua du, eta berritzeko zain dagoena". Datu horiek negoziatio kolektiboaren egoera larria eta negoziatio bidean dauden hitzarmen kolektiboetan osasuna sustatu

eta zaintzearekin lotutako prebentzio neurriak sartzeko zailtasuna islatzen dute.

Gizarte-elkarriketa hori indartu egin zen urtarilaren 15eko 3/2019 Dekretua, EAEn Gizarte Elkarriketarako Mahaia sortzeko buruzkoa, onartzearekin, eta, kasu honetan, Mahai horretako Laneko Osasuneko taldea, non parte hartzen baitute, Osalaneko Kontseilu Nagusia gertatzen den bezala, hala erabaki duten enpresaburu- eta sindikatu-eragileak. Alde horretatik, nabarmentzekoa da parte hartzen duten eragileen konpromisoa.

Hala ere, gaur egungo lan-merkatuaren agertoki berrian, egituratzeko maila txikiko sektore eta/edo lanpostu batzuk identifikatu dira, oso atomizaturik dauden sektoreak, ordezkaritza sindikalik ez dutenak. Horretarako, hiru alderdiko eredu hori ez da nahikoa, eta enpresa eta langile-kolektibo horiek lortzeko elkarriketarako formula alternatiboak erabili beharra planteatzen da.

Alde horretatik, etxeko enpleguak aipatzen dira, lankidetzako plataformetakoak, edo oso sektore desberdinetan eta atomizazio **handia** izanik lan egiten duten pertsona autonomoak. Hau da, beharrezkoa da biztanleria horrengana balio-kateari arreta handiagoa jarritz iristea, beste eragile batzuen bidez, eragile horiek modu kolektiboan ordezkatzen dituztelarik, eta laneko arriskuen kultura eta prebentzioa sustatzeko kanal gisa balio dezaketelarik.

⁵ Lan Harremanen Kontseilua (2019). Gizarte- eta Lan-egoera Euskadin. Hemendik berreskuratua: https://www.crl-lhk.eus/images/infSociolaboral/Semestral/CRL_Situacin_Sociolabora_Euskadi_I_Semestre_2019.pdf

2.2.3. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA EAE-KO ENPRESA ETA LANTOKIETAN

a) Arriskuen Prebentzioa kudeaketan integratzea

Laneko arriskuen prebentzioa integratzeko prozesua moteldu egin da azken urteetan, eta bereziki murrizta da integrazio hori enpresa txikietan. Hori erronka garrantzitsua da; izan ere, azken bi estrategiek lehentasuna ematen zioten arren, oraindik ez da enpresen kudeaketan integratzen. Hala ere, integrazio hori, aurreko estrategietan adierazi bezala, neurri handi batean enpresen tamainaren arabera aldatzen da.

Alde horretatik, enpresa handiek kudeaketa espezializatua ahalbidetzen dien egitura dute, eta, aldi berean, hainbat sailekin osatzen dute. Erantzukizunen banaketak prebentzioaren integrazioa bultzatzen du, eta, gainera, prebentzioa erakundean sartzen laguntzen du.

Bestalde, enpresa txiki eta ertainek, askoz plantilla doituagoak izanik, zailtasun handiagoak dituzte lan hori integratzeko. Ebaluazioan adierazten den bezala, ez da aurrerapauso esanguratsurik egin norabide horretan, eta egoera larriagotu egin da dokumentu-karga handia jasaten dutelako. Alde horretatik, LAP enpresa txikien kudeaketan sartzea, EAEko ekoizpen-sarearen zati garrantzitsua bat baitira, estrategia berriaren eremuko erronka handienetako bat da.

Bi kasuetan, genero-ikuspegiaren zeharkako txertaketa oso eskasa da.

Lau dira enpresetan sartzea zailtzen duten funtsezko elementuak, bereziki tamaina txikikoetan:

• Laneko arriskuen prebentzioa araudia betetzeko

Enpresa batzuek oraindik ere laneko arriskuen prebentzioa araudi kontu huts gisa hartzen dute, eta beren jarduerarekin aurrera egiteko asebate behar dutela uste dute, balio erantsirik aitortu gabe.

Hori dela eta, enpresa batzuek, batez ere enpresa txikiek, normalean ez dute baliabide espezializaturik, prebentzioa kanpoko zerbait balitz bezala ikusten dute, ez baitute uste erabilgarritasunik duenik beren lan produktiboan.

Horregatik, garrantzitsua da estrategia honetan "barne-baliabide" deituko duguna sartzea. Enpresa txikiko arduraduna izan daiteke, edo langileen baliabidea handienetan. Antolakundearen zati bat LAP enpresaren kudeaketan eta antolaketan sartzeaz arduratzen da, enpresak kontratatutako prebentzio zerbitzuarekin lotura izan dezan.

• Prebentzioaren kultura

Prebentzioaren kultura oraindik ez da behar bezala ezarri enpresetan. Hori horrela den neurrian, enpresa horietan kuantitatiboki, baliabideei dagokienez, eta kualitatiboki, garrantzi oso mugatua dute eta izaten jarraituko dute.

Ilde horretatik, Laneko Arriskuen prebentzioa azpimarratzen jarraitu behar da, ondo egindako lan baten zati gisa, enpresa-bikaintasuna erakusten duen elementu gisa, eta itzulera lortzea espero den inbertsio gisa.

Prebentzioaren kultura hori finkatzea zailagoa izango da, baldin eta zenbait enplegu mota, hala nola "lankidetzako" lan-enpresak edo azpikontratazioak, ez badatoz bat eremu horietan eta lan-modalitate horiei dagokienez prebentzioa nola garatu behar den ezartzen duen legeriarekin.

• Antolaketa eredua

LAParen kudeaketa kanpora ateratzea da oraindik ere EAEko enpresen artean prebentzioaren antolaketa-eredu nagusia, batez ere enpresa txikietan eta sektore zehatzetan.

Kanporatutako eredu horierabiltzeak prebentzioaren bikaintasuna garatzeko aukera eman diezake enpresa txikiei, enpresa horiek ez baitute gaitasunik baliabide horiek barnetik izateko, eta prebentzio zerbitzu horietako expertisea izan baitezakete zerbitzu-emaila.

Hala ere, prebentzioaren kultura urriak eta araudia enpresen errealitatera ez eguneratzeak enpresa txikiak prebentzioaren kanpo-eredu horretara iristea eragiten dute, baina ez da espero balio erantsia sortuko duen elementurik lortzea. Gainera, prebentzio zerbitzuak merkatu batean kokatzen dira, non lehiakideek prezioak murriztera behartzen baitute, eta horrek zaildu egiten du kasuan kasuko zerbitzuak jarduera-sektoreen arabera egoki eta espezializatuta ematea. Egoera hori larriagotu egin liteke COVID-19ak eragindako krisiaren ondorioz.

Enpresa handiagoen kasuan, egoera desberdina da, eta LAParen zati bat norberaren baliabideen bidez kudeatzea onartzen dute. Horrek, printzipioz, integrazioa errazten du. Hala ere, aurreko estrategian adierazitako joera mantendu egin da,

prebentzio-jarduera horietako batzuk kanporatzeko joera.

Enpresa handienetan, ekoizpen-prozesuen zati bat azpikontratazioen bidez kanporatzeko joerak bestelako eragina izan du. Askotan, kanporatze horren ondorioz, prebentzioarekiko erantzukizuna lausotu egin da, eta haren integrazioa murriztu. Beste batzuetan, alderantzizko eragina izan du, positiboa, enpresa nagusiak azpikontrataturako enpresa behartu baitu matrizearen prebentzio-estandar jakin batzuk betetzera, zerbitzu hori emateko baldintza gisa.

• Eragile garrantzitsuak

Orain arte, enpresetan, batez ere enpresa txikietan, laneo arriskuen prebentzioa txertatzen lagundu dezaketen eta lagundu behar duten eragileak aipatu dira. Horiei gehitu behar zaizkie prebentzio-jardueretan zuzenean parte hartzen duten eragile inplikatu gisa funtsezko zeregina izan dezaketen beste eragile batzuk.

Alde horretatik, bai enpresaburuek, bai prebentzioko delegatuek eta prebentzio zerbitzuek, kudeaketa-eredu nagusia, parte hartu behar dute bereziki garrantzitsuak diren eragile gisa, prebentzioa enpresen kudeaketan sar dadin. Horretarako, funtsezkoa da, halaber, prebentzio zerbitzuen ezagutza tekniko enpresen errealitate askotara egokitzea. Beraz, prebentzio zerbitzuak funtsezko eragile bihurtzen dira LAP enpresa txikietan integratzeko, eta, beraz, badirudi beharrezkoa dela haietan zentratzea estrategia berriaren zenbait jarduera, eta areagotu egin behar dela haien eta LAParen ardura duten gobernu-erakundeen arteko elkarreragina, batez ere Osalanena. Hala ere, beharrezkoa da, aldi berean, enpresek beren

baliabideekin prebentzioaren kudeaketa modu irmoan har dezaten bultzatzea.

Aurrekoari gehitu behar zaio prebentzioko delegatuei protagonismo handiagoa eman behar zaiela, eta horrekin batera prestakuntza handiagoa.

Estrategia honen beste erronka garrantzitsu bat da pertsona autonomoentzako sarbidea izatea; izan ere, gero eta lan handiagoa egin beharko litzateke LAPeko neurriak hartzeko, pertsona horiek ez baitaude LAPeko legeria osoaren mende. Horrelako langileengana iristeko, beharrezkoa da zein erakunderen bidez elkartu eta ordezkatzaren diren jakitea.

b) Azterketa jarduera-sektoreen arabera

b.1) Lehen sektorea

Lehen sektoreko laneko arriskuen prebentzioak bilakaera positiboa izan du azken urteetan, bereziki laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko sentsibilitateari dagokionez. Hala ere, bilakaera hori hobetu egin daiteke, eta azpisektoreen eta azpisektore horiek osatzen dituzten jardueren arabera aldeak daude.

EAEko lehen sektorea, biztanleria okupatuaren %1 inguru bada ere, nahiko heterogeneoa da, eta horrek desberdintasun handiak eragiten ditu hura osatzen duten azpisektoreen artean. Alde horiek gertatzen dira, halaber, lanean ari diren pertsonen sexuari erreparatzen badiogu; izan ere, azpisektore gehienetan emakumezkoak gutxiegi agertzen dira, adibidez, nekazaritzako ustategien titular gisa, eta horrek kanpoan uzten ditu prebentzio kontuetan. Desberdintasun horiek eta genero kontuei dagozkien ondorioak agerian uztea beharrezkoa da kasu bakoitzean zer arrisku eta osasun-kalte mota dauden ulertzeko.

Oro har, ikusten da, lehen sektorean okupazioak pisu txikia izan arren, sektore horrek arreta eta baliabide handiak jasotzen dituela, herrialdearen apustua eta Eusko Jaurlaritzaren lehentasun nabarmena baita.

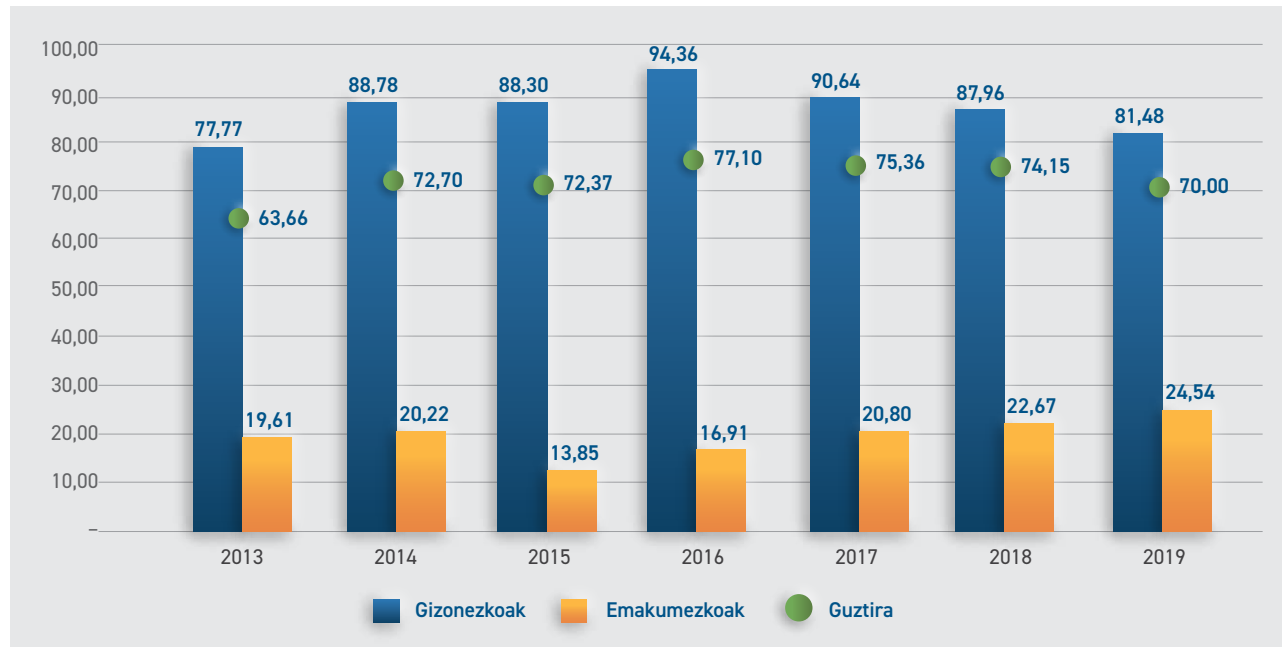
Hala, "Euskadiko Elikaduraren eta Egurraren Balio Katearen Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategia Sektoriala 2019-2025 abian jartzea tresna egokia izan daiteke prebentzioa lehen sektorean txertatzeko, balio-kate hori bultzatzen duen elementu gisa sartzen baita.

EAEko lehen sektoreko ezbehar-tasari buruzko azken urteotako datuak hurrengo grafikoetan ageri dira, bai lanaldian, bai in itinere.

Datu globalak aztertuz gero, ikusten da lanaldian baja izan duten lan istripuen intzidentzia-indizeak goranzko joera izan duela 2013 eta 2016 bitartean; une horretatik aurrera, tasa jaitsi egin da, eta 2019an milako 70 tasara iritsi da, 2014ko datuetatik zertxobait behera.

Azterketa sexuaren arabera egiten bada, ikus daiteke gizonezkoetan askoz intzidentzia handiagoa duela emakumezkoetan baino (hiru aldiz handiagoa), eta hori lan motarekin lotuta egongo litzateke, baina baita genero bakoitzari lotutako rolek ere. Hala ere, joera kontrakoa izan da; izan ere, azken urteetan gizonezkoen kasuan beheranzko joera izan da, eta emakumezkoen kasuan, aldiz, goranzkoa.

7. grafikoa. Lanaldian baja eragin duten Lan istripuen intzidentzia-indizea lehen sektorean, sexuaren arabera.

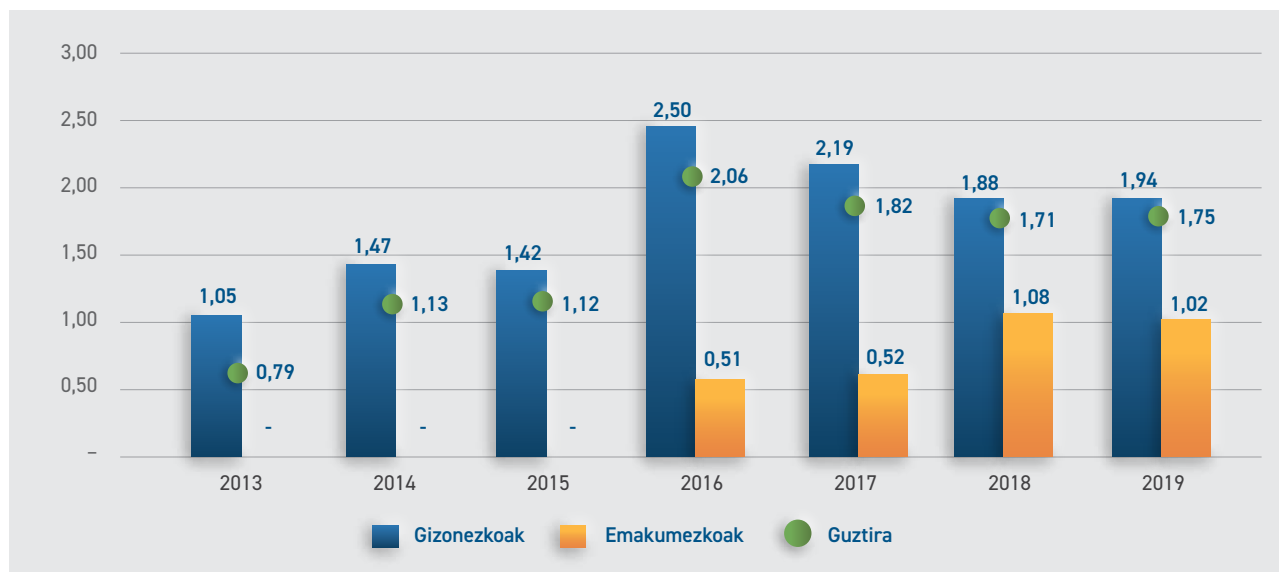


Iturria: OSALAN

In itinere baja eragin duten istripuen kopuruek erakusten dutenez, 2013. eta 2016. urteen artean gora egin du, eta horrek bikoiztu egin ditu analisiaren lehen urteko kopuruak, baina une horretatik aurrera murriztu egin da lehenengo indizea, eta, ondoren, egonkortu egin da.

Gizonezkoen indizea emakumezkoena baino bi aldiz handiagoa da (informazio bereizia dagoenetik). Berriro ere bilakaera negatiboa izan da emakumezkoen kasuan, eta baita gizonezkoen kasuan ere, nahiz eta indize hori 2019an igo egin zen.

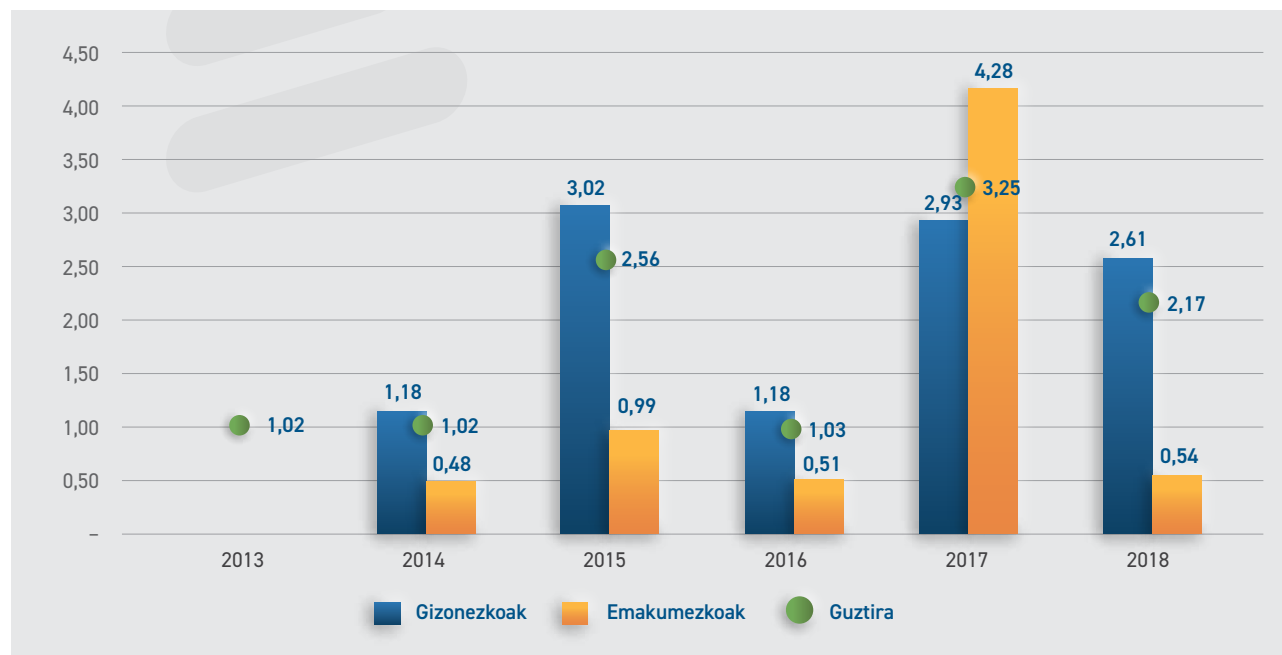
8. grafikoa. Baja eragin duten in itinere Lan istripuen intzidentzia-indizea lehen sektorean, sexuaren arabera.



Iturria: OSALAN

Azken urteetan jakinarazitako gaixotasun profesionalen indizea aztertuz gero, aldaketa handiak hauteman dira urterokoen artean, baina, nolanahi ere, azken urteetako gaixotasunen indizea handitu egin da.

9. grafikoa. Gaixotasun Profesional berrien intzidentzia-indizea lehen sektorean, sexuaren arabera.



Iturria: OSALAN

Sexuaren arabera aztertuz gero, ikusten da gizonezkoen artean intzidentzia handiagoa izan dela emakumezkoen artean baino, 2017an izan ezik. Gainera, gizonezkoen kasuan, 1.000 pertsonako 3 kasu inguru daude; emakumezkoen kasuan, berriz, 1 kasu baino gutxiago.

• Arrantza-jarduera

Sektore honetan bi errealitate bizi dira elkarrekin, eta alturako arrantzak baxurako arrantzak baino LAParen integrazio maila handiagoa du, tradizionalagoa.

Azpisektore honetan, oro har, baina batez ere arrantza tradizionalean, arriskua toleratzen eta onartzen da nagusiki, baina gero eta sentsibilizazio handiagoa dago ezbeharren inguruan. Alde horretatik, positibotzat jotzen dira prebentzio-neurriak garatzea helburu duten jarduerak, ez bakarrik itsasontzian, portuan laguntza-jarduerak egiten dituzten kolektiboen artean ere bai, eta horiek gehienbat emakumezkoek betetzen dituzte.

Arrantza-jardueran lan egiten duen biztanleriaren ezaugarri soziodemografiko bat pertsona migratzaile kopuru handia da, batez ere Afrikako herrialdeetatik datorren biztanleria, hizkuntzaren ondorioz komunikazio-arazoak dituenak. Horrek zaildu egiten du laneko arriskuen prebentzioaren arloan kontzientziaztea eta sentsibilizatzea.

Horren guztiaren ondorioz, oraindik ere mugatua da LAParen integrazioa arrantza-sektorean, eta ahaleginak egin behar dira prebentzioa arrantza-jardueraren parte izan dadin, eta ez da onartu behar istripuak gertatzeko arriskua eta probabilitatea normalizatutako kontua izatea.

• Nekazaritza- eta abeltzaintza-jarduera

Nekazaritza- eta abeltzaintza-arloan aurrerapauso garrantzitsuak eman dira, nahiz eta sektore horretako langileek arrisku ugari izaten jarraitzen

duten, batez ere segurtasunekoak, eta, neurri handi batean, erabiltzen diren makinekin eta, bereziki, traktoreekin zerikusia dutenak.

EAEko nekazaritza- eta abeltzaintza-sektorearen errealitateak berak, ustiapen gehienak familia-ustiapenak baitira, askotan pertsona autonomoen esku daudenak, atomizazio handia eragiten du sektorean, eta horrek zaildu egiten du LAP finkatzea eta integratzea, lortutako aurrerapenak gorabehera.

Batzuetan, eta familia-izaera hori dela eta, emakumezkoen rola ikusezin bihurtzen da. Emakumezkoak bigarren mailan kokatzen dira, gizezkoa ustiategiaren buru den bitartean, eta horrek zaildu egiten du soldatapeko langileak ez izateagatik jasaten dituzten arriskuei aurre egitea. Horrek guztiak uste oker bat sortzen du, azpisektore hau bereziki segurua dela, baina, berez, gertatzen dena da kalte asko ez direla jakinarazten.

Aurreko estrategiaren ebaluazioak LAP zerbitzu mankomunatuaren bidez integratzeko aukerak adierazten zituen, eta bide horretatik LAParen kudeaketa handitzeko aukera dago. Alde horretatik, zerbitzu horiek, nekazaritza- eta abeltzaintza-arloko elkarrekin batera, LAParen integrazioaren eragile potentzial gisa ageri dira.

• Basogintza

Lehen sektore honetan, basogintza-jarduera azpisektore egituratuenetako bat da, enpresa handiagoek osatua, eta prebentzioaren integrazioa sendoagoa da kudeaketan, baina oraindik ere hobetzeko aukera handia dago.

Nahiz eta prebentzioaren integrazio hori lehen sektoreko beste azpisektore batzuetan baino handiagoa izan, ezbehar-tasa handia du, eta horrek istripu larriak edo hilgarriak eragiten ditu, zuhaitzek mozketa, desadarkatze eta arrastatzean eragindako zapaltze eta kolpeekin zerikusia dutenak.

b.2) Eraikuntza-sektorea

Sektore honek -EAEEn lan egiten duen biztanleriaren %5,6 inguru hartzen du- ez du bilakaera handirik izan aurreko Estrategia formulatu zenetik; izan ere, nahiz eta sektorea krisi ekonomikoaren ondoren suspertu den eta horrek obra publikoa eta pribatua gehitzea ekarri duen, oraindik ere sektore horretako laneko segurtasuna eta osasuna hobetzen jarraitu beharra dago.

Eraikuntza-sektorean LAPean ahalegin handia egiten ari den arren, hobekuntzak finkatzea zaila da, oso sektore sakabanatua baita, mikroenpresak, langile autonomoak eta prekarietate handia (batez ere azken pandemia urtean) dituenak. Hobekuntza horietan aurrera egiteko moduetako bat mikroenpresa horiek biltzeko akordioak lortzea izan beharko litzateke, laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketa hobetzeko, prestakuntza mailan egin den bezala.

Krisi ekonomikoaren ondoren, sektorea berreskuratzeko lanaren zati garrantzitsu bat lehendik zeuden eraikinak eraberritzeko lan txikiei lotuta egon zen. Lan horiek eraikinen ikuskarpen teknikoarekin eta irisgarritasuna hobetzearekin lotuta zeuden, eta horrek langile autonomoak eta

azpikontratatuak agertzea ekarri du, eta talde horretan tradizionalki zailagoa izan da prebentzioa integratzea.

Hurrengo urteetan hainbat administrazioek garatu beharreko obra publiko handiak garatzea aurreikusten den heinean, sektore horretako enpresetan prebentzioa kontuan hartzera bultzatzen duten gizarte-klausula batzuk sartzeari buruzko hausnarketa azaleratu da.

Klausulak jarduera mota bat izango lirateke, non administrazio publikoak trakzio-eragin bat izan baitezake sektoreko enpresetan, eta horrek lagundu egin dezake laneko segurtasunean eta osasunean aurrera egiten, besteak beste, prekarietatea murriztearen, lanaldiak murriztearen, prestakuntzaren, planifikazioaren eta azpikontratazioa murriztearen bidez.

Bereziki maskulinizatutako sektorea denez (%11 baino ez dira emakumezkoak), prebentzioaren arloko erabaki gehienak gizonezkoek eta segurtasun-arriskuei begirakoak dira, eta, horren ondorioz, ikusezin bihurtu dira beste mota bateko arriskuak eta emakumezkoen egoera. Horregatik, garrantzitsua da arriskuen azterketa eta prebentzio-kudeaketa osoa genero-ikuspegitik garatzea.

• Krisiaren inpaktua

2008ko krisiarekin gertatu zen bezala, eta COVID-19ak eragindako osasun-, gizarte- eta ekonomia-krisiaren ondorioz berriz ere gerta daitekeen bezala, ekonomia-zikloekiko bereziki sentibera den sektorea da, eta horrek ondorioak ditu bai enpresetan, bai

osatzen duten langileengan. Alde horretatik, bi mugimendu gertatzen dira.

Batetik, krisi-garaiak direla eta, azpikontratazioa (enpresa txikiena eskuarki), dagoeneko oso hedatua, eta autonomoen lana bultzatzen dira, prebentzioa integratzeko zailtasun handienak dituzten taldeetako bi.

Bestalde, aurreko krisian ikusi zen eskulan kualifikatuenak (sarritan etorkina jatorriz) enplegua aurkitu zuela beste sektore edo eskualde batzuetan, eta ez zela eraikuntza-sektorerara itzuli egoera leheneratu ondoren. Egoera hori errepikatu egin liteke, eta, horren ondorioz, prestakuntza eta sensibilizazio handiena duten enpresek eta pertsonen sektoretik eta enpresetatik alde egiten badute, kualifikazio gutxiagoko profilak eta eraikuntzan segurtasunaren arloan prestakuntzarik ez dutenak jarriko dira berriro. Horrek istripuak izateko arriskua areagotzen lagundu dezake.

Sektore guztietan bezala, COVID-19aren agerpenak osasunean eragindako arriskuek nahitaez eragin dituzte aldaketak prozeduretan, arrisku berrien aurrean prebentzioa ziurtatzeko, eta hori, oro har, eraginkortasunez egin da.

• Prestakuntza

Sektore honetako langileen prestakuntza garatzen ari da oraindik, eta eskatutako gutxieneko orduen kopuruak gora egiten jarraitu du. Azken urteotan istripu-tasak behera egin duen arren, horiek handiak izaten jarraitzen dute.

Horrek indartu egiten du prestakuntza hori izaera aplikaturantz bideratu behar dela eta prebentziorako

tresna erreal bihurtu behar delako ideia, lan jakin batzuk eskuratu ahal izateko baldintza izateaz gain.

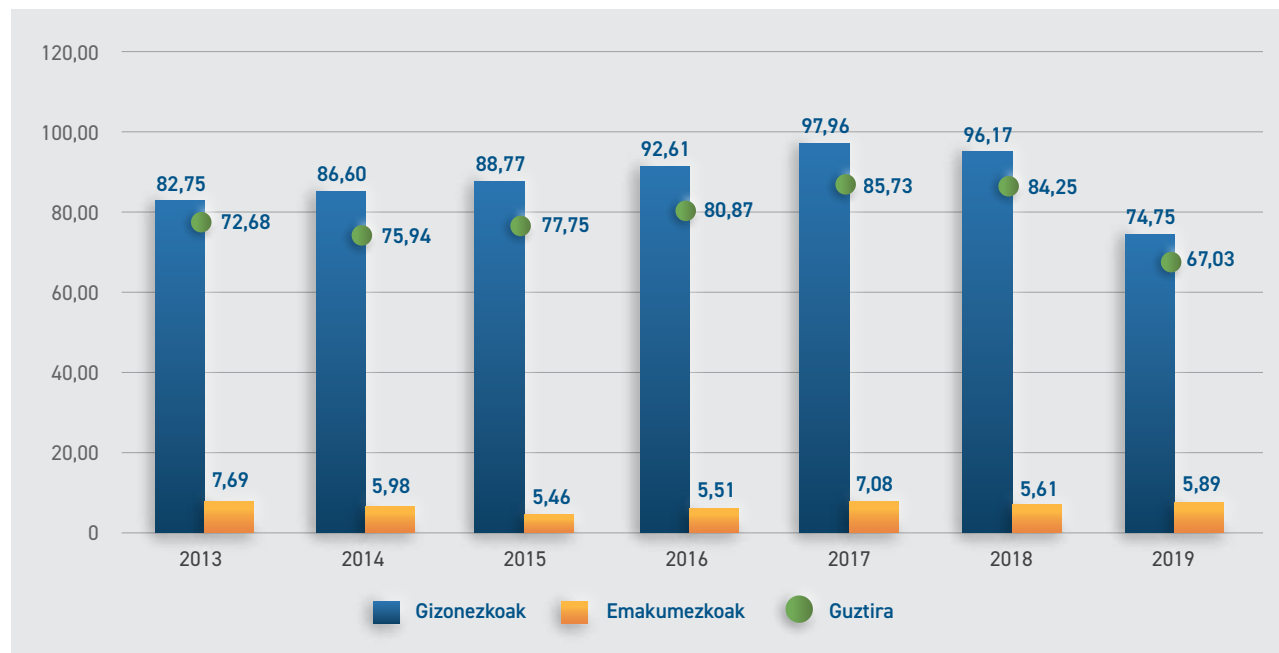
• Teknologia berriak

Aurreko Estrategian adierazi bezala, zenbait elementu teknologikok lagundu egiten diote eraikuntza-sektoreko segurtasunari, baina, enpresen taimainagatik eta zenbait testuingurutan sektorearen prekarizazioagatik, inplementazio txikia izan dute, batez ere enpresa txiki eta ertainetan (karga-plataformetan, segurtasun-sareetan eta abarretan).

Hala ere, azken urteetan tresna berriak sortu dira, robotikarekin zerikusia dutenak, eta horrekin batera, eskulana gero eta gehiago ordeztzen da, eta hori kontuan hartu behar da prozesu honi lotutako arriskuen prebentzioaren plangintzan.

Jarraian, sektore horretako ezbeharren datuak ageri dira, bai lanaldian bai In Itinere, bai orokorrean, bai sexuaren arabera bereizita.

10. grafikoa. Baja eragin duten Lan istripuen intzidentzia-indizea eraikuntza-sektorean, sexuaren arabera.

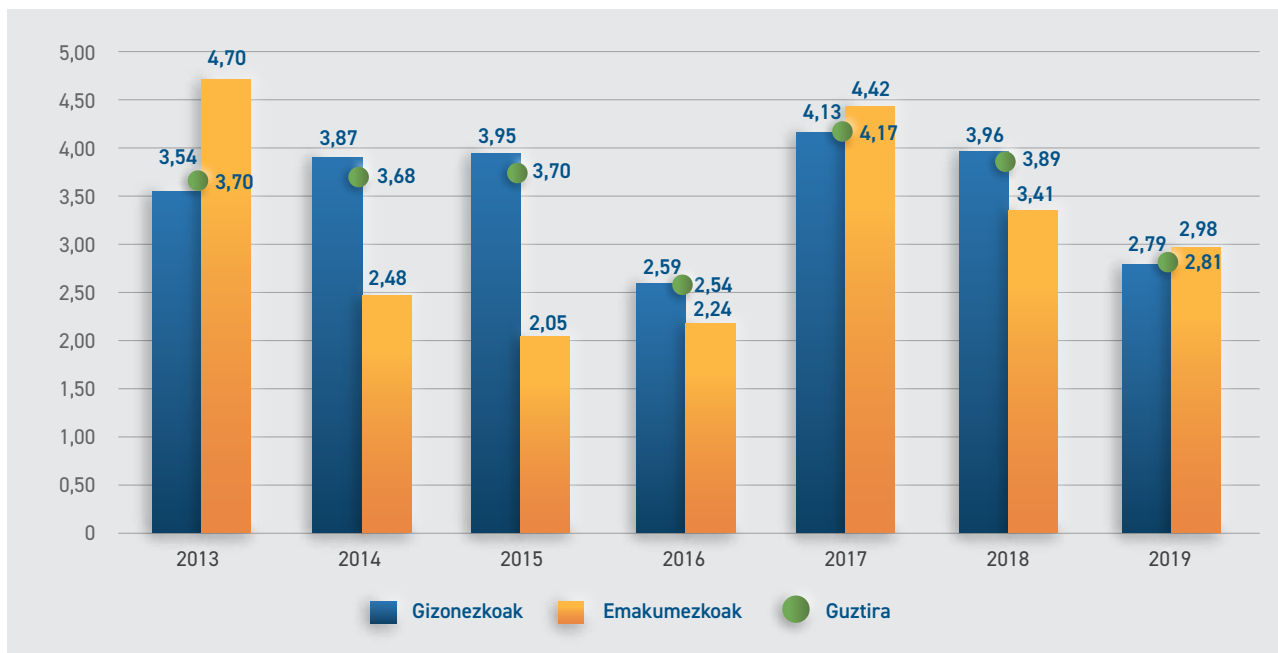


Iturria: OSALAN

Intzidentzia-indizeek goranzko joera dute analisi-aldian, 2019an izan ezik, 2018arekiko ia 20 puntuko jaitsiera erakusten baitu.

Indizearen beherakada hori langile autonomoak istripuen estalduran sartzearen ondorioz gertatu zen (2019ko urtarrilaren 1etik aurrera), eta, estatistikei dagokienez, urte horretan deklaraturako istripuen kopurua handitu egin zen, baina are gehiago handitu zen azterketa horretan sartutako biztanleen kopurua, eta horrek intzidentzia-indizea jaitsi egin zuen.

Sexuaren arabera bereizitako datuek erakusten dute intzidentzia-indizea nabarmen handiagoa dela gizonezkoentzat emakumezkoentzat baino. Istripu gehienak altuerako erorketen ondoriozkoak dira.

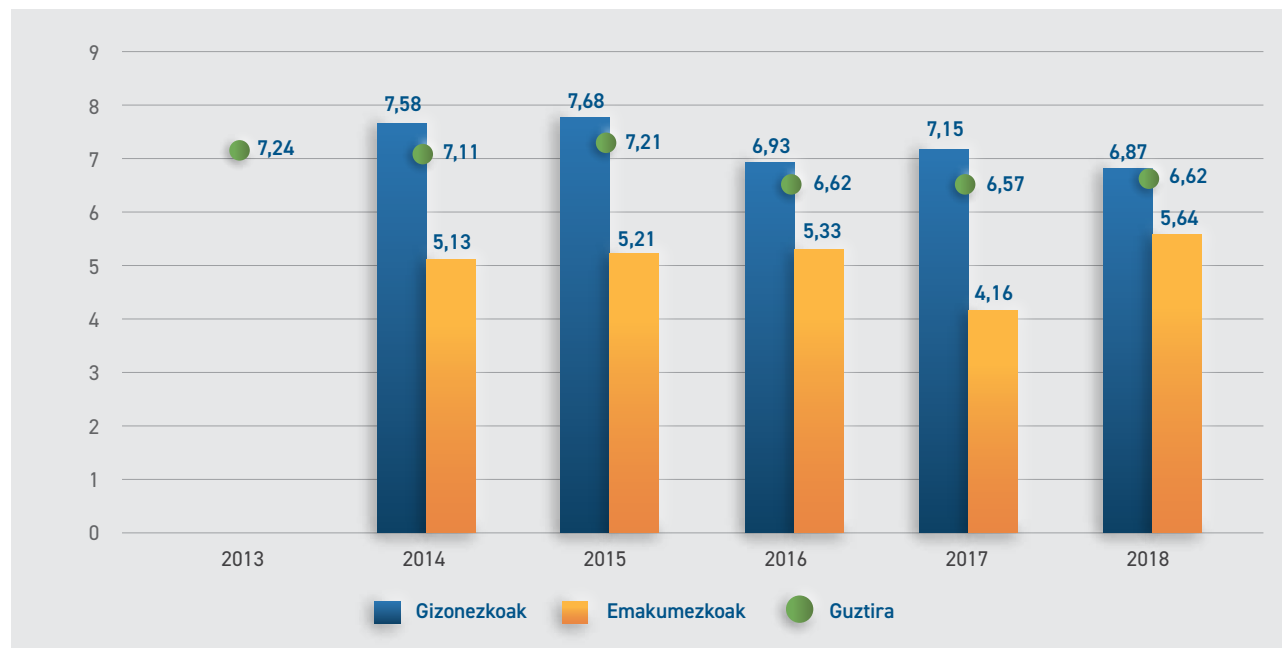
11. grafikoa. In Itinere Lan istripuen intzidentzia-indizea eraikuntza-sektorean, sexuaren arabera.

Iturria: OSALAN

In itinere istripuei buruzko datuek aldaketa nabarmenak erakusten dituzte bai gizonezkoetan bai emakumezkoetan azken 7 urteetan. Maila globalean, indize baxuena 2,24 izan zen 2016. urtean; altuena, berriz, hurrengo urtean izan zen, 4,17ko indizearekin.

Sexuaren araberako datuek irregulartasun joera bera erakusten dute, urtez urteko igoerekin eta jaitsierekin.

12. grafikoa. Gaixotasun Profesional berrien intzidentzia-indizea eraikuntza-sektorean, sexuaren arabera.



Iturria: OSALAN

Gaixotasun profesionalen intzidentzia egonkor mantendu da, baina beheranzko joera txiki bat izan du 2013tik 2018ra bitartean. Oro har, gizonezkoetan emakumezkoetan baino intzidentzia handiagoa

nabari da: 2,5 puntutik 1,5 puntura bitarte goitik dago. Gizonezkoen kasuan, beheranzko joera dago; emakumezkoen artean, berriz, egonkortasun handiagoa dago, baita goranzko joera ere.

b.3) Industria-sektorea

Industria-sektoreko ezbehar-tasak goranzko joera izan du azken urteotan. Hala, istripu-tasa 100 ingurukoa zen 2008. urtean, eta erdira (56) jaitsi zen 2013. urtean; harrezkero, etengabe hazi da, eta 2019. urtean ia 70 puntutara iritsi da.

Sektore hau nagusiki gizonezkoena bada ere, generoari lotutako arrazoiengatik gertatzen diren istripuak eta arriskuak ikusarazteko estrategiak garatzen jarraitu behar da. Oro har, hiru elementu hartu behar dira kontuan sektore honetan, zeinak EAEko biztanleria okupatuaren %18,7 hartzen baitu.

• Enpresen tamaina eta azpikontratazioa

Sektore honetan nabariak dira enpresa handien eta txikien arteko desberdintasunak. Enpresa handiak arriskuen prebentzioa integratzen saiatu dira, besteak beste, bide-segurtasuna, mendekotasunak, ohitura osasungarriak eta abar. Enpresa txikiek, berriz, zailtasunak izaten jarraitzen dute LAP integratzeko, araudia formalki betetzeak ahalegin handia eskatzen baitie.

Dikotomia horri gehitu behar zaio gaur egun enpresa handi askok gero eta jarduera gehiago azpikontratatzeko dituztela enpresa laguntzaileen bidez. Hori dela eta, lehen aipatutako bi ondorioetako bat gertatzen da: batzuetan, enpresa nagusiak bultzada ematen dio enpresa txikiari laneko arriskuen prebentziorako baldintzak bete ditzan; beste batzuetan, berriz, laneko arriskuen prebentzioa enpresa nagusiaren ekintzatik deslotzen da.

Alde horretatik, ezinbestekotzat jotzen da EAEko industria-sektoreko enpresen errealitate konplexua kontuan hartzea.

• 4.0 Industria

Aurreko estrategiaren hasieran, 2008ko krisialditik ateratzeak istripuak gutxitzen lagundu zuen makina batzuk berritzeko aukera eman zuela adierazi zen. Gaur egungo testuinguruan, LAParen ardazte-puntua ez dago soilik makinaren antzintasunari lotutako arriskuetan, eta prebentzioak gai izan behar du "4.0 Industria" deritzonak dakartzan laneko arrisku berriei aurrea hartzeko. Horrekin guztiarekin batera, araudi-esparrua egokitu behar da, ekoizpen-esparru berrira egokitzeo, non robotikak, machine learningak, adimen artifizialak eta abarrek garrantzi handiagoa baitute.

Beraz, beharrezkoa da agertoki berrian aztertzea zer eragin izan dezaketen 4.0 Industria-ko teknologia berriek pertsonen eguneroko lanean, bai eta horiek ezartzeak dakartzan arrisku berriak ere; baina, halaber, azertu behar da zer eragin duen mekanizazioetik eratorritako enplegua ordezkatzeko eta lanpostu berriak sortzeko.

• Arriskuen tipologia

Segurtasun-arriskuak izan dira, tradizioz, sektore honen erronka nagusietako bat, eta nabarmen murriztu dira. Hala ere, badirudi higieనేarekin eta ergonomiarekin lotutako beste arrisku batzuk areagotu egin direla (gainesfortzuak, jarrera behartuak eta abar), baita psikosozialak ere.

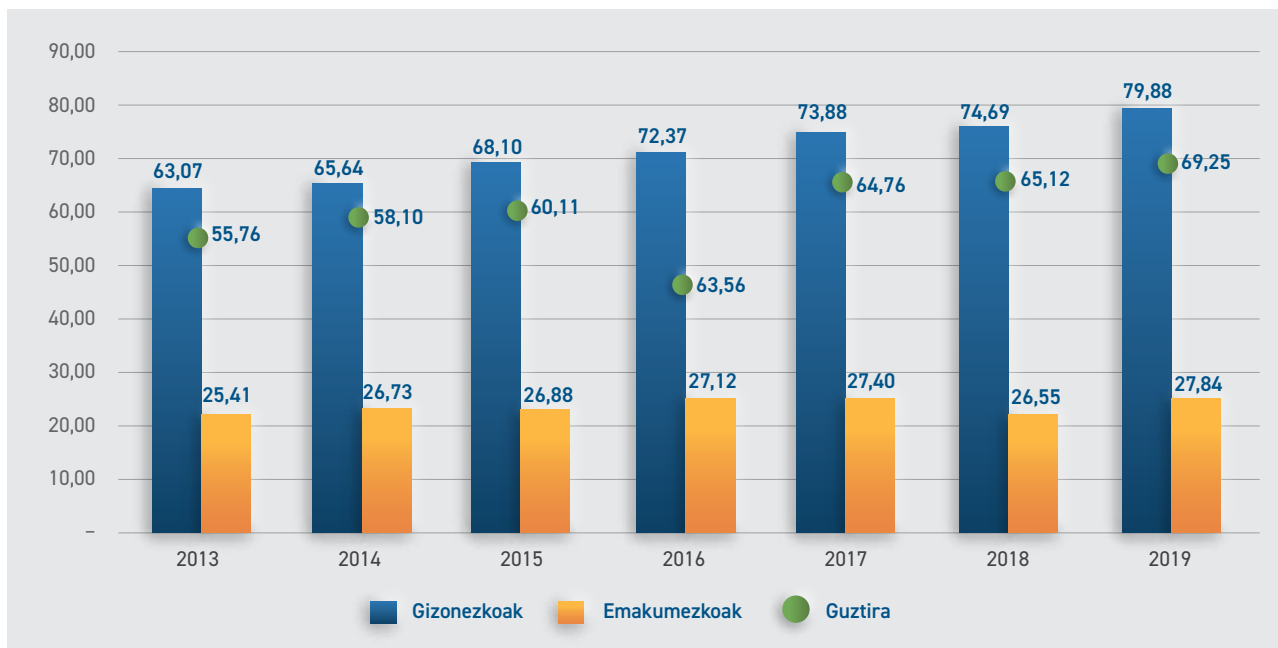
Sektore honetan, eraikuntzan eta lehen sektorean gertatzen den bezala, segurtasun-arriskuak murrizten jarraitzea da erronka, arrisku nabarmenenak epe laburrean, baina langileei eragiten dieten gainerako arriskuen arreta handituz, epe luzera osasunean eragin negatiboa izan baitezakete.

Berriro ere, arriskumotak aztertzeko, ezinbestekoa da genero-ikuspegia hartzea, lehenik, emakumezkoek eta gizonezkoek egiten dituzten jarduera-motai eta horiekin lotutako arriskuei dagokienez, eta, bigarrenik, gizonezkoen eta emakumezkoen arriskuekiko esposizioa baldintzatzen duten desberdintasun biologikoak kontuan hartuta.

Alde horretatik, COVID-19ak sortutako krisiak arazo psikosozialei lotutako arriskuetan arreta gehiago jartzeko beharra azpimarratu du, krisi honetan bizi izandako egoera dela-eta; hau da, kontuan hartu behar da agertokia eta lan-baldintzak aldatu egin direla ebaluazio psikosozialak berrikusteko bezainbeste.

Ondoren, EAEko industria-sektoreko ezbeharrei buruzko datuak azalduko dira.

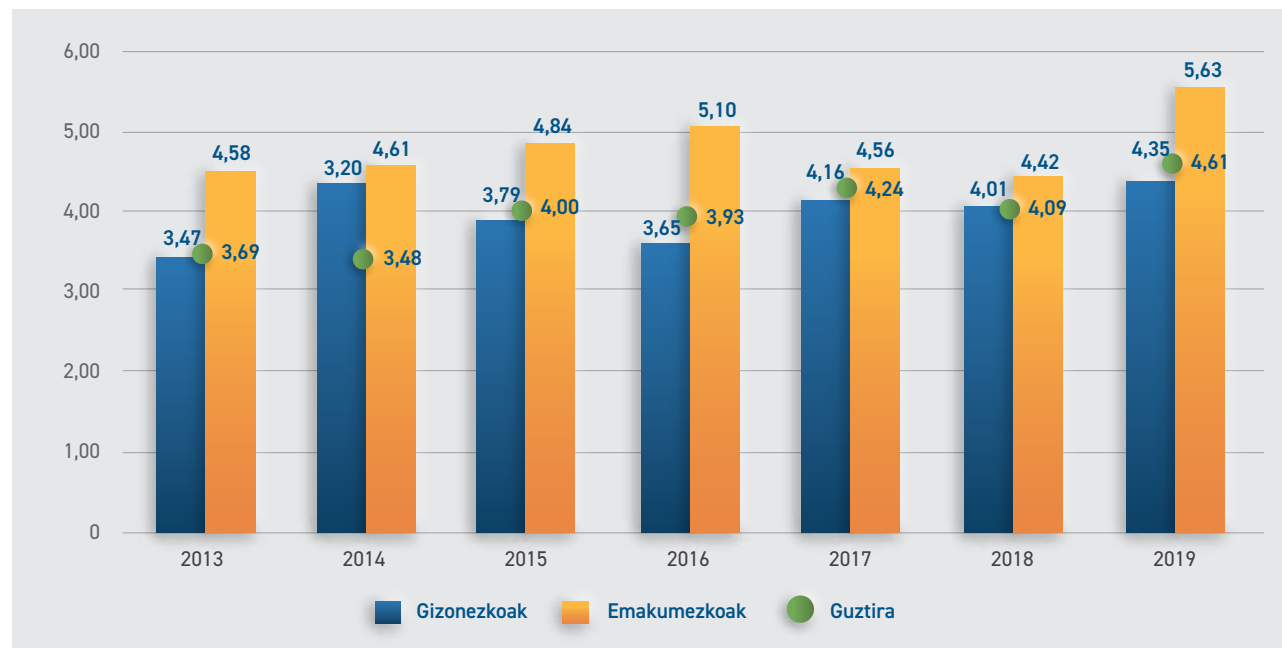


13. grafikoa. Baja eragin duten Lan istripuen intzidentzia-indizea industria-sektorean, sexuaren arabera.

Iturria: OSALAN

Lehen esan bezala, istripuek industrian duten intzidentzia-indizea arian-arian hazi da 2013tik, mailarik baxuena lortu zuenetik (56 puntu), gaur egun arte (70 puntu). Azken urteotako igoera hori gorabehera, istripuen intzidentzia 2011ko kopuruen azpitik dago, eta 2008an baino ia 30 puntu beherago.

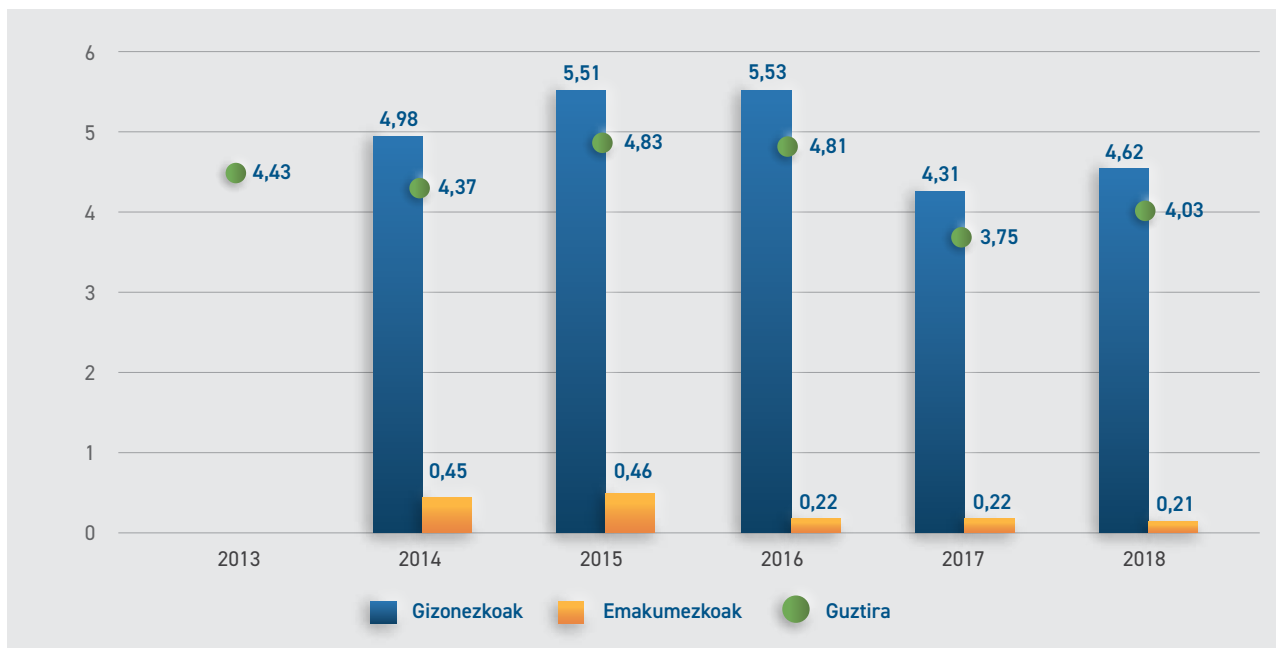
Orain arte aztertutako gainerako sektoreetan bezala, sexuaren arabera bereizitako datuek intzidentzia handiagoa erakusten dute gizonezkoen artean. Alde horretatik, goranzko joera nabarmen ageri da gizonezkoen artean (17 puntu igo da 2013tik), baina emakumezkoen joera askoz ere egonkorragoa da, 2 puntuko igoera txiki batekin.

14. grafikoa. In itinere Lan istripuen intzidentzia-indizea industria-sektorean, sexuaren arabera.

Iturria: OSALAN

In itinere istripuen datuek goranzko joera erakusten dute azken 7 urteotan, nahiz eta, lan istripuekin gertatzen zen bezala, oraindik ere 2010etik beherako kopuruetan dagoen.

Gizonezkoen eta emakumezkoen datuek antzeko joerak erakusten dituzte, nahiz eta aurreko sektoreen kasuan ez bezala, istripu horien intzidentzia emakumezkoetan gizonezkoetan baino handiagoa izan den urte guztietan. Alde hori ia 1,5 puntukoa da urte batzuetan.

15. grafikoa. Gaixotasun Profesional berrien intzidentzia-indizea industria-sektorean, sexuaren arabera.

Iturria: OSALAN

Kasu honetan, joera nahiko egonkorra izan da, urtekoen artean aldaketa gutxi batzuk izan badira ere. Sexuaren arabera aztertuta, alde handiak ikusten dira emakumezkoen eta gizonezkoen artean; izan ere, lehenengoen artean 0 ingurukoa da intzidentzia; gizonezkoen artean, berriz, 4 baino handiagoa da, eta, batzuetan, 5,5 baino handiagoa.

b.4) Zerbitzuen sektorea

EAEko sektorerik garrantzitsuena da, biztanleria okupatuaren %74,6ari ematen baitie lana, eta, era berean, azpisektore ugari ditu. Zerbitzuen sektorea osatzen duten azpisektoreak askotarikoak dira, eta, horiekin batera, baita laneko arriskuen prebentzioan dituzten arazoak ere.

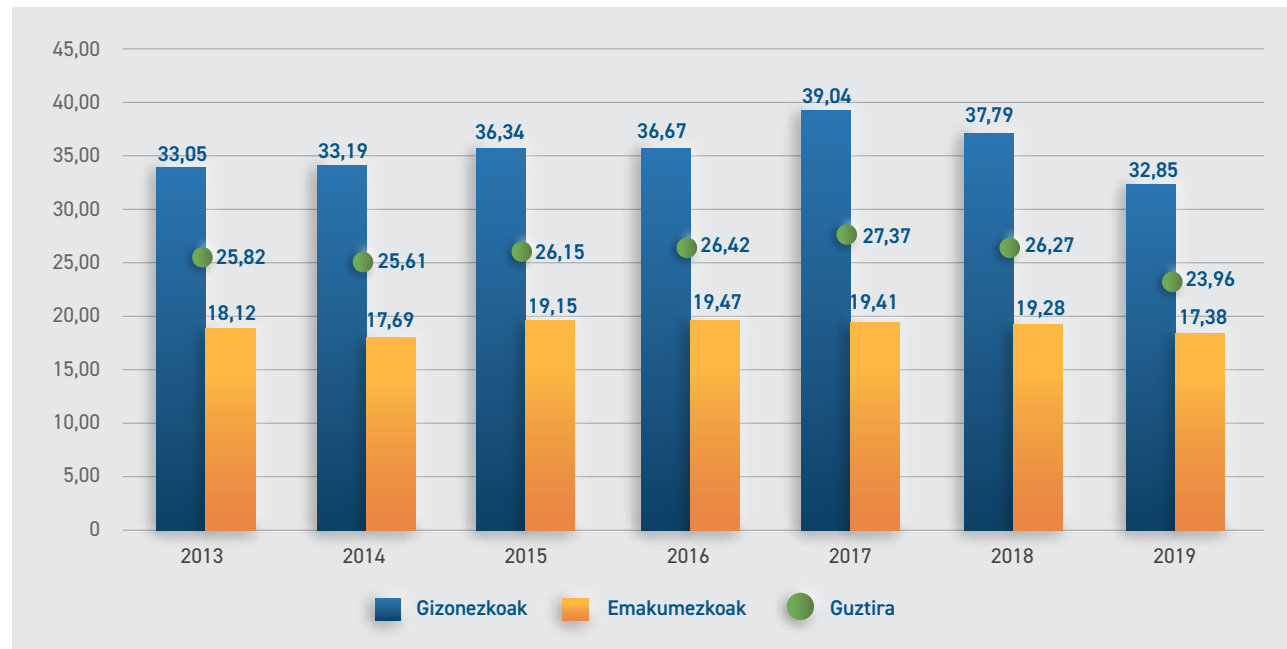
Sektore horietako batzuek segurtasun-arrisku handiko jarduerak dituzte, hala nola garraioarekin lotutakoek; beste batzuek arrisku ergonomiko eta psikosozialekin lotutako arazogarrantzitsuak dituzte,

hala nola osasun-arloak, baina baita ostalaritza-jarduerak edo etxeko lanek ere, eta garbiketarekin eta arrisku higieniko garrantzitsuekin lotutako beste azpisektore batzuek ere.

Zerbitzuen sektorea sektore feminizatua da, baina arriskuen azterketa eta lanketa, nagusiki, genero-ikuspegirik gabe egin da, alde batera utzita gizonezkoek eta emakumezkoek izan dituzten rolei eta egin dituzten jarduerari lotutako arriskuak.

Istripuen kopuruari buruzko analisiekin jarraituz, jarraian lanaldiko eta in itinere datuak agertuko dira.

16. grafikoa. Baja eragin duten Lan istripuen intzidentzia-indizea zerbitzuen sektorean, sexuaren arabera.

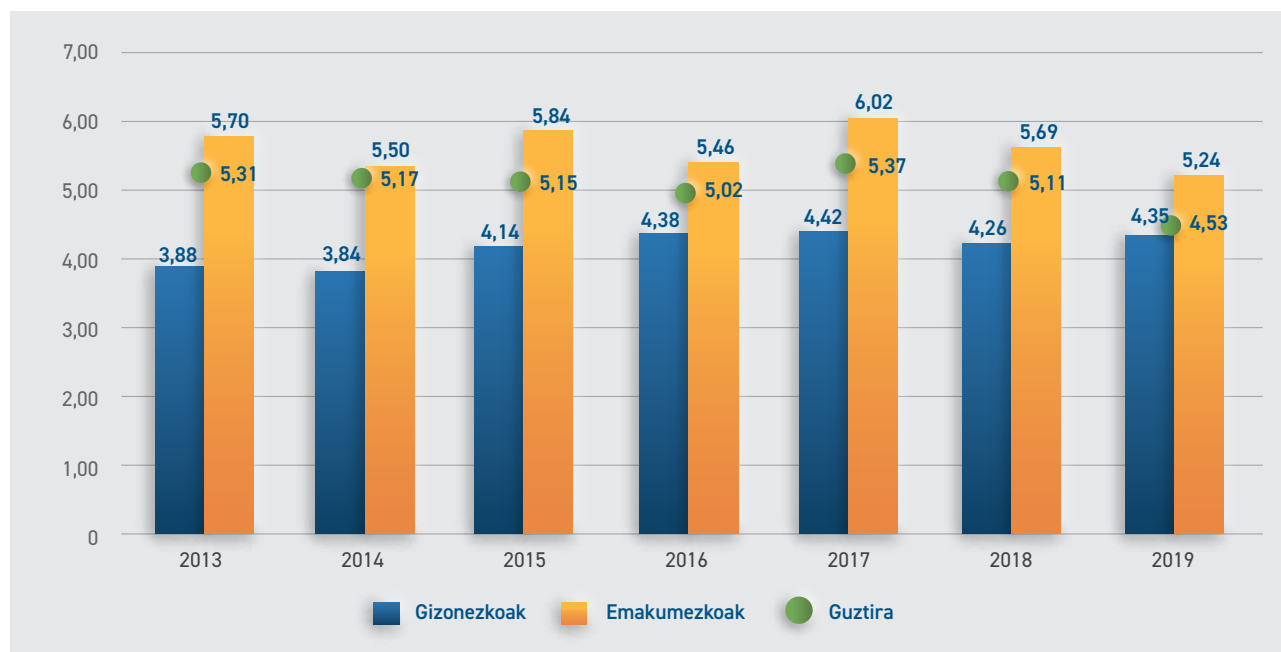


Iturria: OSALAN

Lehenik eta behin, ikusten da lan istripuen intzidentzia txikiagoa dela zerbitzuen sektorean gainerako sektoreetan baino, eta goranzko joera izan duela 2013 eta 2017 artean. Joera hori moteldu egin da, azken bi urteetan nabarmen jaitsi da, eta 2019an indizea aztertutako urteetako (24) minimoan kokatu da, 2013ko egoera baino ia bi puntu beherago.

Intzidentzia-indizeak nabarmen handiagoa izaten jarraitzen du gizonezkoentzat, nahiz eta sektore horretan duen indize txikiena, eta arrakala ez den beste sektore batzuetan bezain handia. Horretarako, ezbehar-tasa desberdinak eragiten dituen genero-faktoreak argi eta garbi aztertu behar dira, sektorearen feminizazioa kontuan hartuta.

17. grafikoa. In itinere Lan Istripuen intzidentzia-indizea zerbitzuen sektorean, sexuaren arabera.

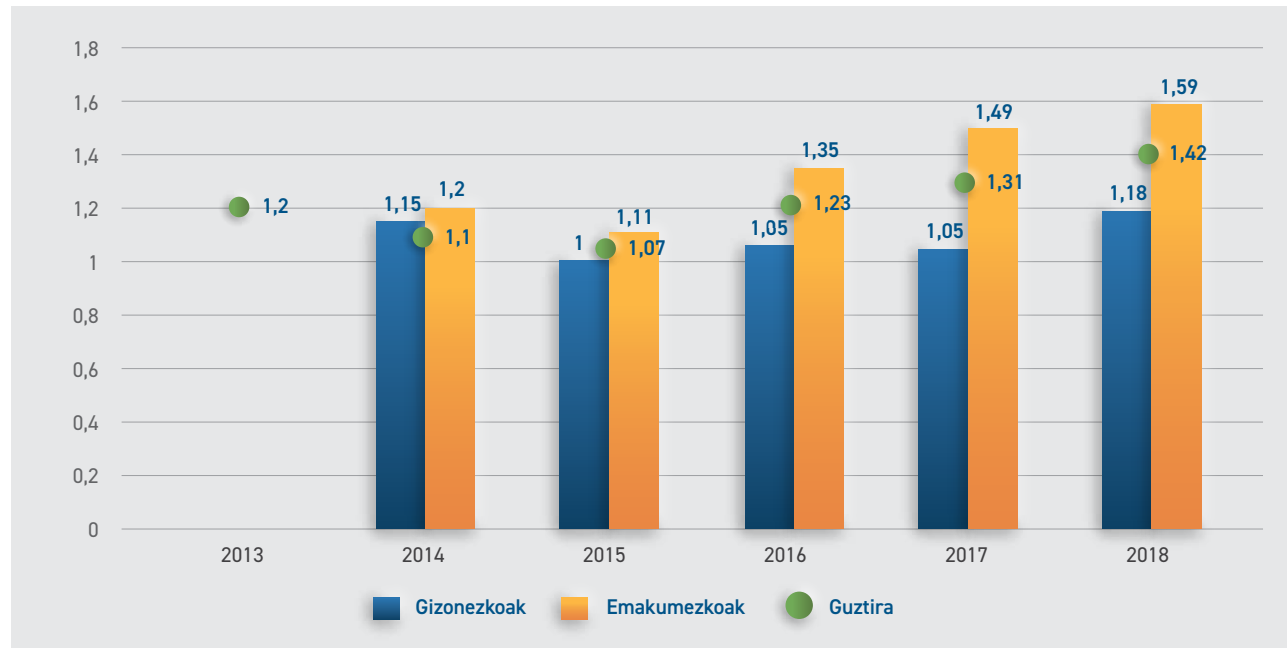


Iturria: OSALAN

Istripu horien joera orokorra egonkorra izan da urte hauetan, eta 2019an puntu erdi inguru jaitsi da. Hala ere, datu deigarriena da, industria-sektorean gertatzen zen bezala, in itinere istripuen datuak gizonezkoenak baino altuagoak direla, 1,5 puntu baino gehiagoko aldearekin.

Datu horrek indartu egiten du ikusi den joera orokorra: lan istripuak gizonezkoenak baino urriagoak diren arren, in itinere istripuen kasuan joera alderantzikatzen dela.

18. grafikoa. Gaixotasun Profesional berrien intzidentzia-indizea zerbitzuen sektorean, sexuaren arabera.



Iturria: OSALAN

Gaixotasun profesionalen indizeak goranzko joera izan du 2013az geroztik, eta joera hori nabarmenagoa da emakumezkoen kasuan gizonezkoen kasuan baino.

Kasu honetan, intzidentzia-indizea gizonezkoetan baino handiagoa da emakumezkoetan, eta aldea handituz joan da azken urteetan, 0,1eko aldea izatetik 0,4ko aldea izateraino.

Ondoren, laneko arriskuen prebentzioaren inguruan landu beharreko gai edo azpisektoreetako batzuk aipatuko dira.

• Turismoaren eremua

Hazten ari den sektorea da, eta EAEko zerbitzuen sektorean lan egiten duen biztanleriaren zati handi bat hartzen du bere baitan, baina prekarizazio maila handia du, batez ere lan feminizatueta, gune turistiko horien garbiketarekin eta mantentzearekin zerikusia dutenak.

Alde horretatik, argi dago azpisektore honekin lotuta hurbilago lan egin behar dela kalitatezko enpleguak bultzatzeko estrategiak garatzeko, laneko arriskuen prebentzioaren eta segurtasunaren inguruko gaiak integratuko dituztenak.

• Eremu soziosanitarioa

Okupazioan pisu kuantitatibo handia duen beste eremu bat, COVID-19ak agerian utzi duen pisua eta garrantzia duena, zerbitzu soziosanitarioen eremua da. Sektore bereziki feminizatua da, non segurtasun-arriskuak ez baitira garrantzitsuenak, baina argi dago higijene-arloko, ergonomia-arloko arriskuei

eta, batez ere, arrisku psikosozialei aurre egiteko jarduerak garatu behar direla.

Zehazki, osasun-sektorean eta egoitzenean, COVID-19aren krisiaren ondorioz, higienearen (biologiaren) arloan dauden arrisku handiak egiaztatu ahal izan dira, kutsadura-tasa handia dela eta, baina, era berean, eremu ergonomiko eta psikosozialetan dauden arriskuak ere nabarmendu dira, sektore horietako pertsonetikiko harreman emozionala dela eta. Alde horretatik, beharrezkoa da arrisku horiek aztertzea, arrisku jakin batzuk hartzeko arrazoiak identifikatzeko balio behar duen genero-ikuspegia eta arrisku horiek bi sexuei nola eragiten dieten identifikatzeko.

Beste azpisektore handia etxeko enplegua da, hau ere oso feminizatua eta etorkin kopuru handia duena. Oro har, sektore honetan arriskuen prebentzioa ez da ia gertatzen, arrisku ergonomikoak eta psikosozialak nabarmenak izan arren. Hala ere, azpisektore honetan prebentzio-jarduera oso konplexua da, hori zailtzen duten hainbat arrazoi agertzen baitira: enplegatzaile asko partikularrak dira eta ez enpresak, eta horrek esan nahi du ez dagoela prebentzio-egiturarik; lantokia helbidea da eta, beraz, ez dituzte aplikatzen lantokiei buruzko arauak, eta etxebizitzaren bortxaezintasunak mugatu egiten du Administrazio Publikoaren araudia betetzen den kontrolatzea.

Sektore honetan dauden arriskuak kontuan hartuta, beharrezkoa da ordezeko estrategiak garatzea kolektibo horretara iristeko.

• Lan eredu berriak

Lehen ikusi dugun bezala, gure gizartean indarra hartzen ari dira lan egiteko modu berriak eta enplegu modalitate berriak, COVID-19 krisiak eragiten dituen gizarte aldaketek nolabait indartu ditzaketenak. Digitalizazioak lan baldintzak behar bezala ebaluatu eta, beraz, kudeatzea zailtzen duten lan moduak zabaltzen laguntzen du.

Alde batetik, lankidetzak-ekonomia eta plataforma digitalak hazi egin dira, eta horrek lan-harremana malgutzen lagundu du, halako moldez non ez dagoen argi langileak zer harreman duen plataformaren enpresa nagusi edo arduradunarekin. Plataformako langileak autonomotzat hartzen direnez, plataformaren jabe den enpresa ez dago legez behartuta langile horien osasunerako arriskuez arduratzera. Testuinguru horretan, laneko arriskuen prebentzioaren erantzukizuna lausotuta geratzen da, horrek enpleguaren izan dezakeen eraginarekin. Bestalde, sektore horietan lan egiten duten pertsona asko etorkinak dira, eta, beraz, hizkuntzarekin edo kultura-arazoekin lotutako zailtasunak sortzen dira, prebentzioa zailtzen dutenak. Azken finean, gutxi egituraturako sektoreak dira, eta horietan esku hartzea oso zaila da.

Bestalde, COVID-19ak sortutako egoerak joera bat bultzatu du, enpresa batzuetan hein batean ezarrita dagoena, baina nabarmen handitu dena denbora horretan, telelanarena. Alde horretatik, arreta handia jarri behar zaio lan mota berri horri, ez bailitzateke murriztu behar enpresek arriskuen prebentzioaren arloan duten erantzukizuna, eta ahaleginak pertsonen

lantokira bideratu behar lirateke. Alde horretatik, lantokiaren eta etxebizitzaren arteko distantzia diluitzen denean, arrisku ergonomikoek, baina baita psikosozialek ere, izan behar dute prebentzio horren ahaleginen zati handi baten ardatz⁶. Era berean, genero-ikuspegia aplikatu beharko da, emakumezkoen eta gizonezkoen artean izan dezakeen eragin desberdina dela eta, besteak beste, gizonezkoek eta emakumezkoek etxeko zaintza-lanetan izan ohi duten karga desberdina dela eta.

• Arrisku batzuk ikusaraztea

Egiaztatu ahal izan denez, zerbitzuen sektoreko istripuen datuak gainerako sektoreenak baino txikiagoak dira, eta hori koherentea da segurtasun-arriskuek sektore horretan duten pisu txikiagoarekin.

Digitalizazioak eta lan egiteko modu berriek arrisku psikosozialeko faktoreak areagotu ditzakete, pertsonen segurtasun fisikoarekin lotutakoak baino zailagoa baita faktore horiek behatzea eta, askotan, prebenitzea. Hala ere, prebentzio-ereduak batez ere industria-segurtasuna eta -higienea ditu ardatz, eta arreta gutxi jartzen die faktore psikosozialei eta ergonomiari; horiek funtsezkoak dira lan digitlean, baina neurtzeko eta kudeatzeko zailak.

Horrek agerian utzi du hurbilagotik lan egin behar dela orain arte gutxiago aztertu diren beste arrisku batzuekin. Arrisku horiek kontu higienikoekin, ergonomikoekin eta, batez ere, psikosozialekin zerikusia dute, eta, ziur aski, eragin handiagoa dute sektore horretan, zeina biztanleria gehien

⁶ Lan digitalaren testuinguruan enpresaburuek prebentzio-lan hori egin dezaten, beharrezkoa da arau-esparru egoki bat izatea. Estrategia hau prestatzeko prozesuan, Lan Ministerioak telelana arautzeko lege-proiektu bat egin du, eta, zailtazarik gabe, horrek ezarriko ditu laneko osasunaren eta segurtasunaren arloko jarraibideak..

enplegatzen duena baita, baina litekeena da horiek oharkabeaz pasatzen aritea.

Illo horretatik, arrisku horien prebentzioak genero-ikuspegia kontuan hartu behar du, aukera emango bailuke prebentzio-prozesuak egokitzeko, horietako bakoitzari lotutako roletara eta estereotipoetara egokitzen den neurrian.

b.5) Administrazio Publikoa

C Aurreko estrategian esan bezala, Administrazio Publikoak rol hirukoitza du: enplegatzailea, kontratista, ikuskatzailea eta aholkularia.

Ebaluazioak adierazi bezala, oro har, baliabide gutxi ikusten dira prebentzio-egiturak garatzeko eta Administrazioan prebentzio-planak ezartzeko. Arrisku higieniko, ergonomiko eta psikosozialen tratamenduan edo enpresa-jardueren koordinazioan, Administrazioa enpresa gehien maila berean dagoela dirudi, ikuskapen-ekintzaren ondorioak jaso gabe. Bestalde, honako hau ere nabarmentzen da: "Egituren malgutasun eskasak, funtzio publikoa arautzen duen legeriak ezartzen dituen mugek, besteak beste, LAParen Legea betetzeko zailtasunak areagotzen dituzte".

Nolanahi ere, administrazio motaren arabera ere aldeak daude, eta LAP administrazio publiko handietan integratuago dago, eta toki-administrazio txikietan, aldiz, eskasagoa da. Atzemandako istripuen zati handi batek arrisku ergonomiko eta psikosozialei erantzuten die, eta horiek askotan istripu ez-traumatikoak eragiten dituzte (arazo kardiobaskularrak, adibidez), baina istripu traumatikoak ere izaten dira, hala nola uzkurdurak, gainesfortzuak, antsietatea eta abar.

Nahiz eta prebentzioa enpresen batez bestekoan baino egoera hobean egon, oraindik ere hobetzeko tarte handia dago LAPerako. Era berean, beharrezkoa da Administrazio Orokorrean eta EAEko erakunde autonomoetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako l. Planean ezarritako neurriak ezartzen aurrera egitea. Plan hori 2016. urtean onartu zen, eta, horretan, genero-ikuspegia duen prebentzio-politikaren diagnostikoa egin eta zazpi neurri proposatu ziren. Alde horretatik, Administrazioak, enplegatzaile den aldetik, enpresa pribatuarekiko jokabide eredarria izan behar du.

Bigarrenik, obra eta zerbitzuen kontratista den aldetik, administrazioak trakzio-lana egiteko gaitasuna du enpresa pribatuekin, kontratu publikoetan laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten baldintzak gizarte-klausulen bidez eskatzen diren neurrian. Alde horretatik, eta aurrerapauso batzuk eman diren arren, administrazioak oraindik hobetzeko aukera handia du.

Ikuskapen- eta aholkularitza-agente gisa, eginkizun nagusietako bat da bi rolak finkatzen saiatzea, prebentzioaren arloko jarduera ez dadin ikuskaritza eta zehapen gisa soilik ikusi, eta aholkularitzaren rolak duen garrantzia nabarmentzeko.

Azken finean, estrategia honen funtsezko erronketako bat da administrazioa aitzindari izatea sentsibilizazioan eta LAParen aplikazioan.

c) Laneko arriskuak prebenitzeko jardueren kalitatea

EAEEn egiten den prebentzio-ekintzaren kalitatea aztertzeko, arriskuen ebaluazioa aztertu behar da. Funtsezko tresna da hori enpresetako arriskuak identifikatu eta baloratzeko, eta, beraz, istripuen aukera prebenitu, ezabatu edo murrizteko.

EAEko enpresa gehienetan dagoen tresna bat den arren, haren erabilgarritasuna oso mugatua da, kalitate eskasekoa dela ikusi baita, ebaluazioak adierazten duen bezala, tresna orokorregia bihurtu delako, zehaztasuna eta enpresen errealitatean lurreratzea falta zaiona, eta era guztietako arriskuak berrikusten dituen, izan daitezkeen erantzukizun guztiak estaltzeko. Ebaluazio horretan, hala ere, arrisku psikosozialei aurre egiteko eta laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako protokoloak abian jartzeko aurrerapausoak identifikatu dira.

Horren guztiaren ondorioz, biltzen den informazioa mugatua da, ezagutzen diren arriskuei buruzkoa da, segurtasunekoak, eskuarki, eta ez du laguntzen arrisku berriak identifikatzen, eta, beraz, enpresarientzako tresna eskasa da. Arrisku berriak identifikatzeko, arrisku jakin baten, bereziki higienikoaren, azterketan eragin duten arauen inguruko galderei erantzun behar zaie.

Illo horretatik, Osalanek arriskuak ebaluatzen laguntzeko aukera planteatzen da, erakunde aholku-emaila den aldetik, ebaluazio zuzena egiteko jarraibideak edo gidak eginez, prebentzio zerbitzuei lagunduko dieten gutxieneko irizpideak ezartzeko. Hala ere, komenigarria dirudi, aldi

berean, ikuskapen-lana eta/edo Lan Ikuskaritzaren zehapen-lana sustatzea, hori ere bete dadin.

Zehaztasun falta horri gehitu behar zaio genero-ikuspegia ez dela aplikatu arriskuen identifikazioan, orain arte ohiko segurtasun-neurrietan jarri baita arreta, eta horiek batez ere gizonezkoei eragiten zieten, eta ez baitira kontuan hartu emakumezkoei eta gizonezkoei modu desberdinean eragiten dieten gizarte-baldintzak.

Ondorio horietarako, garrantzitsua da, besteak beste, arriskuen azterketa ez izatea soilik lanpostuak definitua, eta pertsona bakoitzak egiten duen lan mota aztertu behar da zeregin horiek sexuaren arabera aldatu baitaitezke, kategoria edo lanpostu bera izan arren, eta horrek arriskuak eta horien eraginpean egotea ere desberdinak izatea eragiten du.

Arriskuen ebaluazioari lotutako beste tresna bat Datuen Gutxieneko Multzoa (DGM) da. Horren bidez, EAEEn dauden arrisku nagusien mapa egin daiteke, sektoreen eta lurraldearen arabera. Tresna hori martxan jartzeko lan egiten ari da, eta prebentzio zerbitzuek zeregin garrantzitsua dute aplikatiboaren elikaduran, haiek jasotzen duten informazioaren bidez. Sistema finkatu ondoren, enpresei eskaintzen dizkieten zerbitzuak hobetzen lagunduko diela espero da.

c.1) Segurtasun-arriskuak

Azken urteetan beste arrisku batzuei garrantzi handiagoa ematen hasi zaien arren, segurtasunekoak dira oraindik arreta gehien jasotzen dutenak, nabarmenenak diren heinean, eta lan istripuak zuzenean eragin ditzaketelako. Alde horretatik, arriskuen ebaluazioek talde horretako arriskueta jartzen dute arreta. Izan ere, arriskuek bere horretan jarraitzen dute, eta, zoritxarrez, istripu larriak modu berean gertatzen ari dira duela hamarkada batzuetatik hona.

Alde horretatik, beharrezkoa da arrisku horien ebaluazioek beste urrats bat ematea, eta hain larriak ez direnak eta maizenik gertatzen direnak aztertzea, horiek eragin nabarmena baitute istripuetan edo gaixotasun profesionaletan.

Aurreko estrategiaren ebaluazioan planteatutakoarekin bat etorritik, beharrezkoa da aurrera egitea ekipoak, sistemak, teknologiak aztertzen eta baloratzen, bai eta istripuak eta gertakariak identifikatzen, jakinarazten eta ikertzen ere, horiek informazio-iturri izan baitaitezke ebaluazioak berrikusteko, hobetzeko proposamenak eta prebentzio-neurriak prestatzeko, eta, beraz, prebentzioaren kalitatea eta eraginkortasuna hobetzeko.

Berriro ere, ez da ahaztu behar genero-ikuspegia sartu behar dela arrisku mota horien ebaluazioan, gizonetzkoek eta emakumezkoek modu desberdinean eragin diezaieketenak identifikatzeko, eta, besteak beste, batzuek eta besteek egiten dituzten lanak modu berezian aztertzeko.

Azkenik, nahiz eta enpresak mota guztietako istripuak ikertzea behartuta egon, batez ere hilgarriak eta larriak begira egiten dute lan, baina komeni da istripu arinak eta gorabeherak ere ikertzea, arrisku ez hain nabarmenak identifikatzen eta prebentzio-neurriak hartzen lagundu baitezake.

c.2) Arrisku higienikoak

Arrisku higienikoen azterketa handituz joan da azken urteotan, eta arriskuak dakartzaten prozesu eta material berriak identifikatzeko saiakera egin da. Hala ere, oraindik ere beharrezkoa da eragile eta substantzia askorekiko esposizioari buruzko ezagutza sakontzen jarraitzea. Izan ere, eragile eta substantzia horiek, argi eta garbi identifikatuta ez daudenez eta, beraz, ez denez jakina zehatz-mehatz zein diren langileen gaineko arrisku mailak, zaila da prebentzio-jarduerak egitea.

Higiene kontuekin zerikusia duten gaixotasun askok denbora behar dute patenteak izateko, eta lan-harreman zuzenik gabe ere agertzen dira; horrenbestez, arreta gutxiago eskaini ohi zaie. Adibidez, agente kimikoekin zerikusia duten lanak egiten dituzten langileenak. Alde horretatik, argi dago halako arriskuen azterketa aurreratuan sakondu beharra dagoela prebentzio-jarduerak egin daitezkeenean, eta, horri esker, kontzientziazioa istripua edo gaixotasuna agerikoa izan baino lehen iristea lortu.

Oro har, prebentzio zerbitzuek ez dituzte maiz behar bezain sakon aztertzen arrisku horiek, eta legeak berariaz adierazten edo definitzen dituenetan jartzen dute arreta. Haien ebaluazioa oso orokorra izaten da, baita produktu kimikoekin lan egiten duten



enpresetan ere. Beraz, oraindik ez dakigu zehatz-mehatz zein arrisku mailatan dauden langileak eta zenbateko eragina izan dezaketen sexuaren arabera. Nolanahi ere, onartu behar da zenbait aurrerapen egin direla prozesu eta material berriei dagokienez, eta bide horretatik jarraitu behar dela.

Arrisku higienikoak prebenitzearen garrantzia gero eta nabariagoa zen, eta COVID-19ak eragindako osasun-, gizarte- eta ekonomia-krisiak agerian utzi du beharrezkoa dela langileen arrisku biologikoen eta, hedaduraz, higienikoen identifikazioa indartzea sektore guztietan, baina bereziki gizarte- eta osasun-arloan, hortik aurrera prebentzio-jarduerak garatzeko.

Ilido horretatik, garrantzi handiagoa eman behar zaio laneko higiearen (agente fisikoak, kimikoak eta biologikoak) esposizio anizkoitzari; izan ere, horren ondorioen ebidentziak daude, eta, gainera, emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak ageri dira. Faktore horiek identifikatu ondoren, ikerketa handiagoa egin beharko litzateke, prebentzio-jarduerak ahalbidetzeko eta errazteko.

Azkenik, beste erronka bat da teknologia berriak agertzeak dakartzan arriskuak kontuan hartzea, zehazki nanopartikulak, pertsonentzat arriskutsuak izan baitaitezke, baina horren erabilera ia ezezaguna da enpresetan.

c.3) Arrisku ergonomikoak

Ikuspuntu historikotik, ergonomia produktibitateari lotuta egon zen hasieran; produkzio-prozesuetan oro har ezarrita, argi geratu zen ergonomiak, ekoizpena handitzeaz gain, pertsonen lanean gainkarga gutxiago izatea eragiten zuela, eta, ondorioz, lesio kopurua gutxitu egiten zela.

Arrisku ergonomikoak sektore askotan dira nagusi, ezbehar eta gaixotasun profesionalei buruzko datuek erakusten dutenez, baina arrisku nabarmenagoen aurrean gutxietsita egoten dira, hala nola segurtasunarenean, eta ez dira behar bezain sakon lantzen. Azterketa xehatuak egin behar dira jakiteko arrisku horiek nola eragiten dieten pertsonen sexuaren arabera, eremu horretan nabariagoak baitira desberdintasunak.

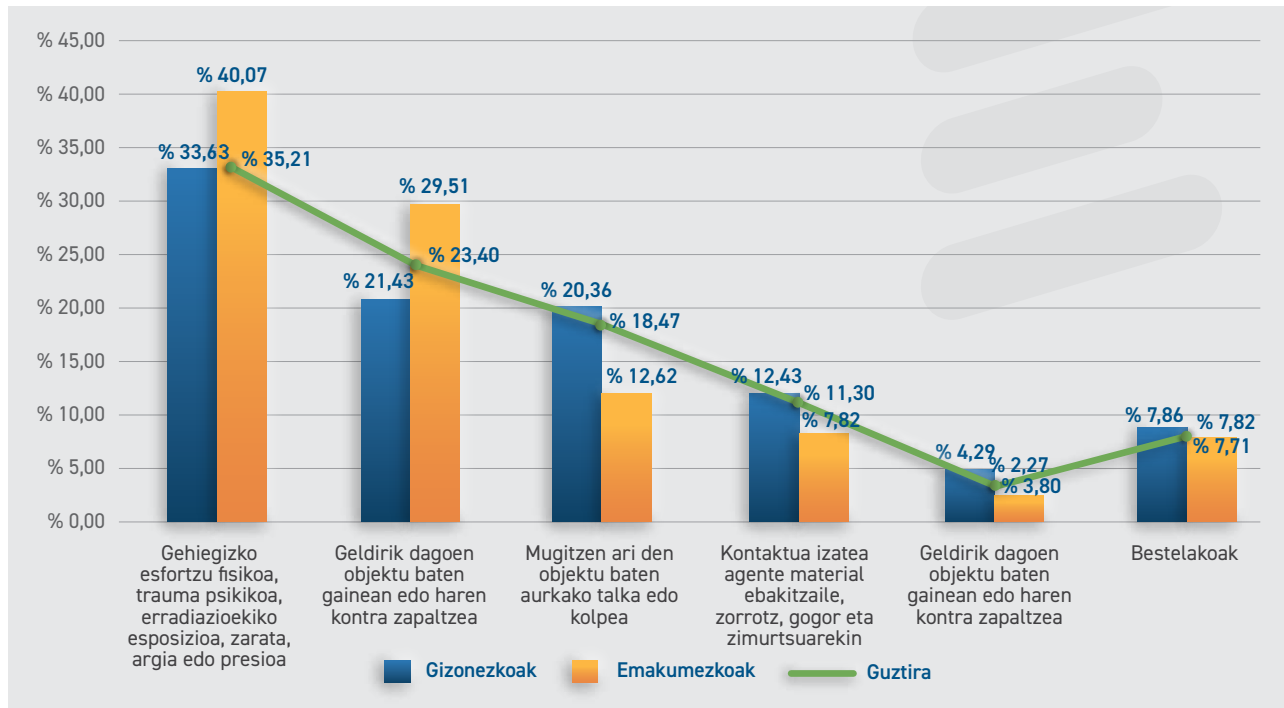
Genero-ikuspegitik egindako azterketa hori are beharrezkoagoa da, arrisku ergonomikoak identifikatu diren neurrian; izan ere, arrisku horiek, jarduera motagatik bereziki maskulinizatuak, denbora-tarte laburrean agertzen dira, eta jarduera feminizatuak eragiten dieten beste arrisku batzuek, aldiz, arazo larri berberak sor ditzakete, baina oharkabean pasatzen ari dira, denbora gehiago igarotzen delako horiek agertzen diren arte.

Oro har, lan istripuei buruzko 2019ko datuetan ikus daitekeenez, gainezkoak guztizkoaren %35 dira, eta atzetik datoz zapalketak (%23) eta talkak (%18). Hori dela eta, Lan Istripu gehienak gainezkoen eragindako nahasmendu muskuloesketikoekin (NME) lotuta daude.

Emakumezkoen eta gizonezkoen artean modu berezian aztertuz gero, ikus daiteke gainezkoen

eragindako istripuak %40ra iristen direla emakumeen kasuan, eta zapalketak ia %30era. Hau da, emakumeetan gertatzen diren 10 istripuetatik ia 7k bi arrazoi horietako bat dute sorburu. Gizonezkoen kasuan, gainezfortzua %34 da, eta zapalketa %21; talka edo kolpea, berriz, istripuen %20 baino gehiago.

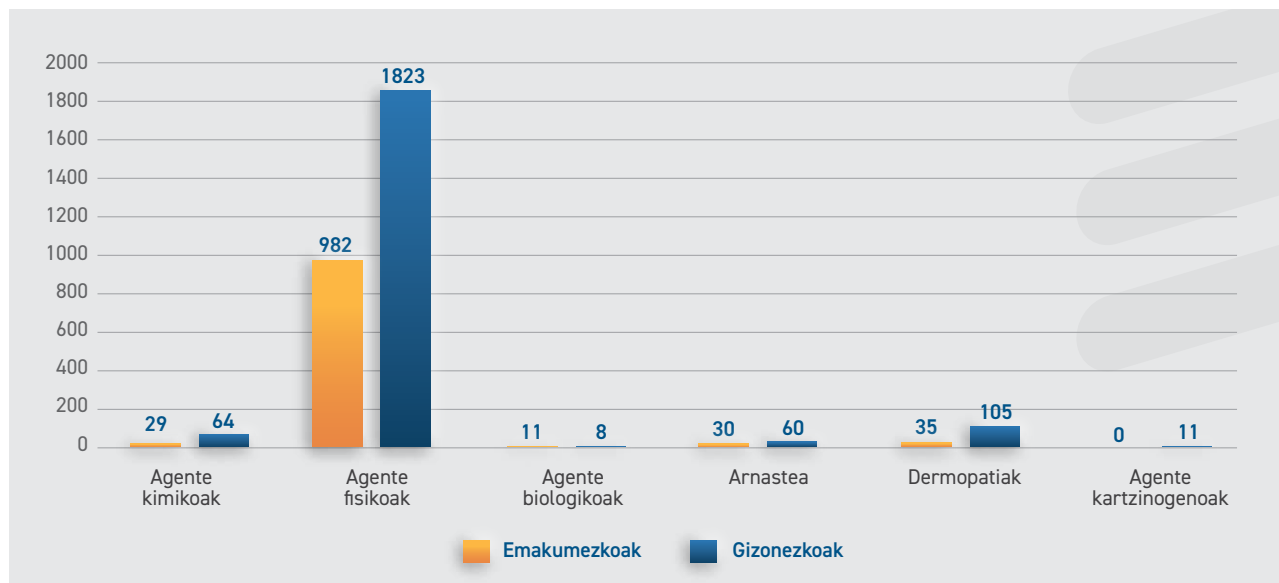
19. grafikoa. EAEko Lan Istripuen arrazoiak 2019, sexuaren arabera.



Iturria: OSALAN

Eragile fisikoak, eta horien artean nahasmendu muskuloeskeletikoak, dira gaixotasun profesionalen (GPak) arrazoi ohikoenak, ondoko grafikoan ikus daitekeen moduan. Agente fisikoei, kimikoei eta inhalazioari dagokienez, kasuen %35 inguru emakumeetan gertatzen dira; agente biologikoak (gutxiengoetako bat) emakumeetan gertatzen dira gehienbat (%58).

20. grafikoa. Gaixotasun Profesionalen kopurua, Agente Taldearen eta sexuaren arabera. EAE, 2019.



Iturria: OSALAN

Ebaluazioak adierazten zuen esperientziak partekatu behar zirela, eta sortutako azterketa, material eta baliabide guztiak biltegiratzeko, kontsultatzeko eta

prestatzeko euskarriak sortu, informazio zehatz eta espezializatua identifikatzeko leku zentralizatua izateko.

c.4) Arrisku psikosozialak

Aurreko estrategia formulatzean, agerian geratu zen arrisku psikosozialen azterketa hasiberria zela, eta gutxi zirela ebaluazio mota hori egiten ari ziren enpresak. Urte hauetan ebaluazioa aurreratu egin da, baina oraindik asko dago egiteko.

Alde horretatik, orain arte egin den lanak zerikusia izan du diagnostikoarekin, alde batetik, eta gatazkaren ebazpenarekin, bestetik. Gatazkari aurre egin ondoren ekiten zaio, eta, beraz, ez du marjinarik uzten prebentzioak jardun dezan. Horregatik, garrantzitsutzat jotzen da gatazkari aurrea hartzea eta ikuspegi psikosozialetik prebentzio-jarduerak garatzea.

Prebentzio-diziplina horretan diharduten giza baliabideen urritasuna dela eta, beharrezkoa da baliabideak gehitzea eta/edo arrisku mota horiei arreta ematea. Arrisku horiei aurre egiten zaienean, beste arrisku batzuetatik oso bereizita egiten da.

Horrek guztiak agerian uzten du arrisku horien inguruko sentsibilizazio eta kontzientziazio maila baxua dela oraindik. Sentsibilizazio hori egiteko eta arrisku horiei aurre egiteko, beharrezkoa da gero eta metodologia eraginkorragoekin lan egitea.

Bestalde, azken urteotan ekoizpen-sarean gertatu eta COVID-19ren krisiaren ondorioz indartu diren aldagetek arrisku mota horiek eta pertsonengan duten eragina aztertzeke eta ikertzeke beharra azpimarratzen dute. Aldaketa horietako batzuek zerikusia dute teknologia berriak sartzearekin, sektore batzuetan zabaltu den telelanaren modalitatearen erabilera orokorrearekin, edo

langileekin etengabe lotuta dauden jarduera eta metodologiak digitalizatzearekin.

Illdo horretan egindako azterketek agerian uzten dute arrisku psikosozialak dituzten emakumeen proportzioa handiagoa dela, arrisku horiek nagusi diren sektore jakin batzuetan presentzia handiagoa dutelako, bai eta beren enpleguekin lotzen diren genero-rolengatik ere, eremu soziosanitarioan edo zaintza-lanetan ikusten den bezala. Gainera, arrisku psikosozialen prebentzioaren esparruan, sexu-jazarpenaren prebentzioa (horretaz ia ez dago datu estatistiko fidagarriarik) eta sexuagatiko diskriminazioa landu beharko lirateke.

Zeharka, arrisku horien ebaluazioan kontuan hartu behar da eremu pribatuan genero-rolak nola banatzen diren; izan ere, etxeko lanen eta zaintza-lanen karga desberdinak eragina du emakumezkoek gizonetzkoek baino neurri handiagoan jasaten dituzten arrisku psikosozialetan. Horrelako arriskuak gero eta garrantzitsuagoak direnez, arrisku psikosozialak estrategiaren ardatz bihurtu beharko lirateke.

d) Osasun Zaintza (Langileen Osasun Zaintza)

Osalanek enpresariei nahiz langileei eta langile tekniko eta sanitarioei egin dien dibulgazio- eta prestakuntza-lanak Langileen Osasun Zaintzaren zereginei eta horiek betetzeko moduari buruzko ezagutza hobetzen lagundu dute.

Langileen Osasun Zaintzaren ondoriozko jardueren inguruko ezagutza handitu egin den arren, oraindik ez da nahikoa garatzen, eta, oro har, badiardi Langileen Osasun Zaintza oso orokorra dela eta ez

dela espezifikoa, eta horrek ez du uzten langileek dituzten arriskuei aurre egiten.

Langileen Osasun Zaintza eraginkorragoa da, eta erabilgarriagoa, langileentzat arriskuak hobeki identifikatu ahala. Alde horretatik, Langileen Osasun Zaintza orokorra dela eta balio erantsi txikia sortzen duela azpimarratzen duten funtsezko elementu batzuk identifikatu dira:

- Laneko arriskuen prebentzioan Langileen Osasun Zaintzaren zeregina ezagutzen ez denez, enpresa gehienek azterketa mediko orokorrak egiten dituzte Langileen Osasun Zaintzako tresna gisa, eta horrek ez du zerikusirik arriskuen zaintzarekin.
- Prebentzio zerbitzuetako arlo teknikoan eta osasun-arloen arteko koordinaziorik eza maiz gertatzen da, bereziki zerbitzu horiek eskaintzen dituztenak beste erakunde batzuetan daudenean.
- Arriskuen ebaluazioetan lanpostuei egokitzen ez bazaie, zaintza hori egiten duten osasun-profesionalek ez dituzte ezagutzen langileen osasunari eragin diezaioketen arrisku higienikoak, ergonomikoak eta psikosozialak.

Egoera horrekin guztiarekin argi ikusten da beharrezkoa dela prebentzio zerbitzuen arlo tekniko eta sanitarioen arteko koordinazioa sustatzea, ezinbesteko baldintza baita arazoak hautemateko eta lan baldintzak hobetzeko. Horrekin batera, arriskuen ebaluazioen espezifikotasuna hobetu behar da, hori baita arriskuak identifikatzeko funtsezko tresna, gero arriskuak zaintzeko aukera ematen duena.

Azkenik, Estrategia honetan azpimarratzen jarraitu beharko litzatekeen lan-ildo estrategiko bat da Langileen Osasun Zaintzarekin zerikusia duten lanak garatzeko oinarri eta lagungarri izango diren gidak, protokoloak eta bestelako tresnak prestatzearena. Lan-ildo horrek abangoardian jarri du EAE azken urteotan. Hala ere, Osasun Zaintzaren kontrola indartzea beharrezkoa izateko aukera ere planteatu da, zaintza hori berariazkoagoa izan dadin eta langileen arriskuekin bat etor dadin.

e) LAPeko eragile profesionalak

EAEko enpresa gehienek tamaina txikia dute, eta horrek prebentzio-baliabideak antolatzeke eredia baldintzatzen du. Hala, enpresa gehienek kanpoko prebentzio zerbitzu batera jotzen dute. Horren ondorioz, lan horiek merkatuaren aldaketen mende daude, eta batzuetan horrek zaildu egiten du prebentzio-jarduera enpresaren jarduera guztietan sartzea.

Prebentzio zerbitzuen merkatua nabarmen birmoldatu da 35/2014 Legea indarrean sartzaren ondorioz. Lege horrek prebentzio-jarduerak eta Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaile gisa egiten zirenak bereiztera behartu zituen mutualitateak, eta sektorearen antolamendua eta prebentzio zerbitzuen profesionalizazioa eragin ditu.

Baina eragin ez hain positiboak ere izan dira. Alde horretatik, prebentzio zerbitzuak enpresa pribatu gisa eratzen dira orain. Gainera, bat-egite eta xurgatze-prozesuetan daude, eta erabat irekitako merkatu batean kokatzen dira, lehia eta prezioa nagusi diren merkatu batean. Hori dela eta, mota horretako enpresek prebentzio zerbitzu

orokorrakoak eskaintzen dituzte, lan-karga handiagokoak, eta, ondorioz, arriskuen ebaluazioa eta beste prebentzio-jarduera batzuk ez dira beren helburuak lortzeko modurik eraginkorrenean egiten.

Ildo horretatik, Osalan edo Lan Agintaritzaren bezalako agenteek zeregin garrantzitsua izango lukete prebentzioaren kultura sustatzeko eta enpresaburuei prebentzio zerbitzu horien kontratazioari buruzko aholkuak emateko edo zerbitzu horiek ikuskatzeko.

Hori dela eta, ezinbestekotzat jotzen da laneko arriskuen prebentzioa enpresetan txertatzeko lan egitea, eta, horrekin batera, antolakundeei estaldura ematen dieten prebentzio zerbitzuek prebentzio horri balioa ematea.

Horregatik guztiagatik, beharrezkoa da administrazio publikoak kontrol handiagoa izatea, askoz zorrotzagoa eta enpresen errealitatera hobeki egokitua den prebentzioa sustatzeko. Lan Ikuskaritzak ere funtsezko zeregina izan dezake, eta zehaztasun, berezitasun eta kalitate gehiago eska ditzake arriskuen identifikazioan, eta Osalanek prebentzio-ekintzen kalitatea hobetzen lagunduko duten tresnak eman ditzake.

f) Ezagutza eta prestakuntza

• Ezagutza, sareak eta ikerketa

Oro har, esan daiteke Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko ezagutzak gora egin duela EAEn, lan hori gero eta gehiago profesionalizatu delako eta informazioa partekatzeko egindako ahaleginaren ondorioz, dela azterketei, ideiei, esperientziei eta jardunbide egokiei buruzkoa, baita prebentzioaren

ardura duten eragileen trebakuntzaren ondorioz ere.

Ildo horretatik, beharrezkoa da formatu irekiko ezagutza-sareak eta -plataformak sortzeko jarduerak areagotzea, informazioa zabaltzeko eta esperientziak, ekimenak eta baliabideak partekatzeko.

Ikerketa funtsezko elementua da sortutako ezagutza enpresetan aplikatu ahal izateko. Alde horretatik, eta ahaleginak egin arren, oraindik ere Estrategia berriak eragin behar duen ahulgunetzat hartzen da hori. Arrisku psikosozialen, ergonomikoen eta higienikoen eraginari buruzko azterketak eta ikerketak egiteko beharra aipatzen da. Horiek, tradizioz, askoz gutxiago aztertu dira, baina, agerian geratu den bezala, eragin handia dute langileen artean.

Estrategia honetan istripuak eta arriskuak modu agregatuan aztertu nahi dira, eta, horretarako, prebentziozko jarduerak definitzeko joerei buruzko informazioa lortu nahi da, eta ez hainbeste arazo indibidual baten aurreko elementu zuzentzaile gisa.

Prebentzio-jarduera horietan garrantzi handiagoa hartzen dute teknologia berriak sartzearekin, robotikarekin, lan merkatuko dinamika berriekin, telelanarekin eta abarrekin lotutako arriskuek.

Ikerketa-prozesuak generoaren ikuspegia zeharka jaso behar du, gizonezkoek eta emakumezkoek jasaten dituzten arriskuak modu bereizian azaldu eta ulertzeko. Ildo horretatik, Eusko Jaurlaritzaren jarduerak indartu behar dira, LAPearen genero-ikuspegia txertatzeari buruzko ezagutza eta

jarraibideak sortzeko, eta, bereziki, talde ahulenei arrera emanaz.

Ikerketaren berrorientazioa bi ildotan gauzatzen da. Alde batetik, izan litezkeen arriskuak prebenitzeko aukera emango duten ikerketa agregatueta pentsatzea, prebentzioaren ikuspegia indartuz; bestetik, gutxien ikertutako arriskuen azterketa sustatzea. Izan ere, egungo datuek erakusten dutenez, epe laburrean ez dira hain nabarmenak izango arrisku horiek, baina epe luzera arazo eta arrisku larriak sor ditzakete.

• Prestakuntza

Nahiz eta LAPeko prestakuntza landu den hezkuntza-esparru formalean, bai lehen hezkuntzan, bai LHko zenbait heziketa-ziklotan eta unibertsitate-ikasketa jakin batzuetan, EHUren laguntzarekin, oraindik ere erronka garrantzitsutzat jotzen da hezkuntza-etapa horietan sakontzea, gure gizartean prebentzioaren kultura sortzeko. Integrazio horretarako ekintza garrantzitsu bat ezagutza erakundeetan bertan zabaltzea da. Adibidez, Laneko Medikuntza eta Erizaintza Katedra, Euskal Herriko Unibertsitatearen eta OSALANen lankidetzatik sortua.

Zehazki, uste da LHN are gehiago integratu beharko liratekeela, lan-merkatura hurbileneko sarbidea izango duen taldea baita. Azken finean, prebentzioaren zeharkako izaera indartu eta genero-ikuspegia integratuz egin nahi da.

Bestalde, nahiz eta prebentzioko delegatuen prestakuntzan aurrerapausoak eman diren aurreko Estrategian, beharrezkoa da haien trebakuntzan eragiten jarraitzea, bereziki, sortzen ari diren arrisku berrietara egokitzeko.

Azkenik, laneko arriskuen prebentzioan lan egiten duten gainerako langileak prebentzio zerbitzuak eta LAPean, bai esparru teknikitik bai osasunarenetik, lan egiten duten administrazioako langileak daude. Alde horretatik, beharrezko prestakuntza lan-merkatuko dinamika berrien edo teknologia berrien ondorioz sortu diren edo sor daitezkeen arrisku eta prozesu berriei buruzko prestakuntza eguneratzeko eta hobetzeko izango litzateke. Ezagutzak eguneratze horretan sartuko lirateke, halaber, hezkuntza formalaren esparruan laneko arriskuen prebentzioan prestatzen diharduten irakasleak.

Prebentzioko delegatuek eta langileek teknologia berriak eta horiek eskaintzen dituzten aukerak erabiltzeak laneko osasunaren eta segurtasunaren prebentzioa hobetzen lagunduko luke, beren ezagutzak eta ikaskuntzak eguneratzen saiatzeko, horrela xede-biztanleriarengana errazago eta era soilagoan iritsiz.

g) Langileen parte-hartzea

Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko egungo legeriak langileen parte-hartzea aurreikusten du. Horretarako, enpresaburuek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan trebatu eta kontsultatu behar dituzte, eta, aldi berean, ordezkaritza eta elkarriketa izateko modua ezarri behar da.

Oro har, enpresek betebeharrak formalak betetzen dituzte langileen kontsultari eta parte-hartzeari dagokienez, eta agerian geratu da istripu-tasak jaitsi egiten direla langileek parte-hartze aktiboagoa duten enpresetan. Hala ere, eta legezko betebeharrorietatik harago, ez dira asko parte-hartze prozesu hori, langileak zuzenean inplikatu daitezkeen laneko

segurtasunari eta osasunari buruzko erabakietan, modu sistematikoan ezartzen duten enpresak.

Alde horretatik, langileak horrelako parte-hartze prozesuetan kontzientziatzeko eta prestatzeko aurrerapausoak eman diren arren, eta erabakiak hartzeko inplikazioa handitu den arren, oraindik ere garrantzitsutzat jotzen da parte hartzeko eta kontsultak egiteko tresnak aktibatzeko jarduerak garatzen jarraitzea, denboran zehar modu jarraituan mantenduko direnak.

Parte hartzeko eta kontsultak egiteko tresna horiek emakumezkoen parte-hartze parekidea bermatu behar dute, erabakiak hartzeko postuetatik eta ordezkaritza sindikaleko organoetatik urrundu egiten baitira askotan, beren beharretara egokituz eta parte-hartze prozesu horietan beren errealitateak kontuan hartuko direla ziurtatuz.



2.2.4. ARAUDIA ETA KONTROL- EKINTZAK

Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arau-esparruaren azterketak bi alderdi ditu, bata lan arlokoa eta bestea osasun-arlokoa, eta horietan EAEko eskumen-esparrua desberdina da.

Bistan da Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legea argitaratu eta 25 urtera beharrezkoa dela araudia eguneratzea, lan-merkatuak dituen erronka berriek, arriskuen prebentzioari dagokionez, arlo teknologikoan, prozeduretan, material berrietan, datuen babesean eta abarretan izango duten eragina barneratzeko, genero-ikuspegia zeharka integratuz.

Egoera berri horretan, indartsu azaleratzen dira enplegu- eta okupazio-modu batzuk, eta beharrezkoa da mekanismoak garatzea kolektibo profesional jakin batzuk Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legetik kanpo gera ez daitezen, orain arte bezala. Hori dela eta, tresna eta mekanismo batzuk garatu behar dira, besteak beste, pertsona horiek laneko arriskuen prebentziorako duten eskubidea eta etxe partikularraren bortxaezintasun-eskubidea elkarrekin lotzeko.

Esparru horretan, OSALAN Sortzeko Legea berritzea kontuan hartu beharreko gaia da. Lege hori, 1993koa, are Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea baino lehenagokoa da.

a) Lan eremua

EAEk ez du legegintza-gaitasunik lan eremuan, eta, beraz, arlo horretan egiten duen jarduerak lan-taldeetan parte hartzea du ardatz; talde horiek arauak aldatzeko kontuan hartu beharreko elementuak zehazten lagundu dezakete.

Hala ere, lan esparru horretan badu gaitasuna aholkularitza eta zehapen ahalmena garatzeko.

EAEko Lan Ikuskaritza Eusko Jaurlaritzari transferitu zitzaion 2012an, eta ahaleginak egin dira bere lana egiteko behar adina baliabide izan ditzan. Hala ere, eta aurrerapenak egin diren arren, beharrezkotzat jotzen da zerbitzu hori indartzeko ahaleginak egiten jarraitzea, Laneko Segurtasunean eta Osasunean eragin nabarmena izango duen Ikuskapen sendoa bermatzeko. Halaber, beharrezkoa dirudi OSALANen eta Ikuskaritzaren arteko koordinazioa indartzea, Lan Agintaritzak tresna horiek baititu bi organoen lanaren eraginkortasuna hobetzeko.

Ebaluazioak adierazten duen bezala, aholkularitza-lan horren zati garrantzitsu bat kontzientziazio-kanpainen bidez egin da, sentsibilizazio-lan hori indartzeko, eta ez aurreko krisi ekonomikotik irteteko unean hain desiragarri ez izatea gerta daitekeen zehapen-profila.

Izan ere, datuek agerian uzten dute Lan Ikuskapenen zati handi bat errekerimenduei dagokiela, eta zehapena, berriz, egindako jarduera guztien ehuneko txiki bat dela. 2019ko datuek erakusten dute bisiten %22,3k errekerimendua dakartela, eta %4 baino ez dela amaitzen arau-hauste batekin.

COVID-19aren pandemiak eragindako krisiaren ondorioz, enpresei eta langileei aholku eta laguntza emateko lana areagotu egin behar da, egoera oso konplikatuan prebentzio erronkei aurre egiteko.

10. taula. Laneko Segurtasun eta Osasuneko Ikuskaritzaren jardunak EAEn (2014-2019).

JARDUKETAK	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Jarduketak	8.668	8.563	9.233	8.982	12.442	9.928
Errekerimenduak	1.846	2.283	2.400	2.663	4.733	2.216
Arau-haustekak	352	348	477	400	387	404
Zehapenen zenbatekoa guztira (€)	2.079.831	1.486.701	2.081.669	2.030.013	1.932.338	1.986.703

Iturria: Lan Ikuskaritza



Azpirarratu egin behar dira Lan Ikuskaritzak genero-ikuspegia kontuan hartuta egindako ikuskapen-jarduera garrantzitsuak. Horien artean, honako hauek nabarmentzen dira: lan-kontratuen erregularizazioa, Lan Ikuskaritzak eskatuta, aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratazioari

buruzko kanpainak garatzeko (6.517; horietatik %47,15ek emakumezkoei eragiten diete); eta genero-arloko kanpainak garatzea, non segurtasunaren eta osasunaren ikuspegia kontuan hartzen baita.

11. taula. EAEko Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren Ikuskaritzak generoaren arloan egindako kanpaina nagusiak (2019).

KANPAINA NAGUSIAK	Jarduketak	Arau-hausteak	Errekerimenduak
Berdintasunerako neurri eta planen kontrola, jarraipena eta gauzatzea (250 langiletik gorako enpresak)	35	10	3
Haurdun dauden eta sentsibleak diren langileen segurtasun-baldintzen kontrola	26	0	8
Gelak garbitzeko zerbitzua, ostalaritza (LAP, kontratuak, jardunaldiak, soldatak, azpikontratazioa berrikustea)	267	9	87
Emakumezko langileen amatasuna eta edoskitzea babesteko ikuskapen jarduketak	13	0	6
Sexu-jazarpenaren arloko ikuskapen jarduketak eta jazarpen protokoloak	4	0	2
Ikuskatzaileen jarduketak sexuagatiko diskriminazioaren arloan	72	1	0
Gizonezkoen eta emakumezkoen arteko ordainsari-desberdintasunari buruzko kanpaina (soldata arrakala)	48	1	8

Iturria: Lan Ikuskaritza

b) Osasunaren arloa

Osasunaren arloan, EAEk badu legegintzako gaitasuna. Alde horretatik, prebentzio zerbitzu gisa akreditatutako erakundeen arteko bat-egiteak eragin zituen 35/2014 Legetik aurrera; jardueraren zati garrantzitsu bat prebentzio zerbitzuen osasun-jarduerak arautzen saiatzera bideratu da.

Alde horretatik, eta lege-ahalmen horren pean, beste dekretu autonomiko bat garatu da, zirriborro-fasean dagoena eta prebentzio zerbitzuek egiten dituzten osasun-jarduerak arautzen dituen, horien kalitatea ziurtatzeko.

Dekretu honetan planteatzen den elementu garrantzitsuenetariko bat Osasun Publikoaren Legea lehenbailehen eta behar bezala argitaratzea da, EAEko errealitatera egokitzeko. Alde horretatik, nabarmendu behar da laneko osasuna lehentasunezko ardatz gisa hartu behar dela, eta, beraz, prebentzioa bera, pertsonaren osasun orokorraren esparruan. Horrek ekarriko luke, besteak beste, prebentzio zerbitzuetako osasun zerbitzuen eginkizunen dekretuarekin bat egitea.

Ebaluazioaren arabera, Administrazioak EAEko Prebentzio Zerbitzuei egindako bisita, kontsulta eta errekerimenduen kopurua handitu egin da, eta horrek adierazten du beharrezkoa dela langileen osasun-jardueren kalitate egokia bermatzea.

Alde horretatik, diagnostikoan adierazi da beharrezkoa dela laneko osasunaren integrazio hori pertsonaren osasunaren beste elementu bat izatea; beraz, osasun-arloak laneko arriskuen prebentzioan duen parte-hartzeak pisu nabarmena izan behar du, eta indartu egin behar da egungo

egoerarekin alderatuta. Horren adibide bat laneko osasunari buruzko informazioa Laneko Historia Klinikoa sartzea litzateke, eta horrek langileen osasun informazio guztia datu-base berean sartzea ahalbidetuko luke.

Beste adibide bat Gutxieneko Datu Multzoa izango litzateke, EAEko langileen esposizio profesionalaren eta arriskuen mapa bat emango lukeena; mapa horrek lan-osagaia indartuko luke prebentzio zerbitzuetarako lehen fasean, eta osasunari dagokion parte, Osasun Zaintza indartu eta egokituko lukeen neurrian.

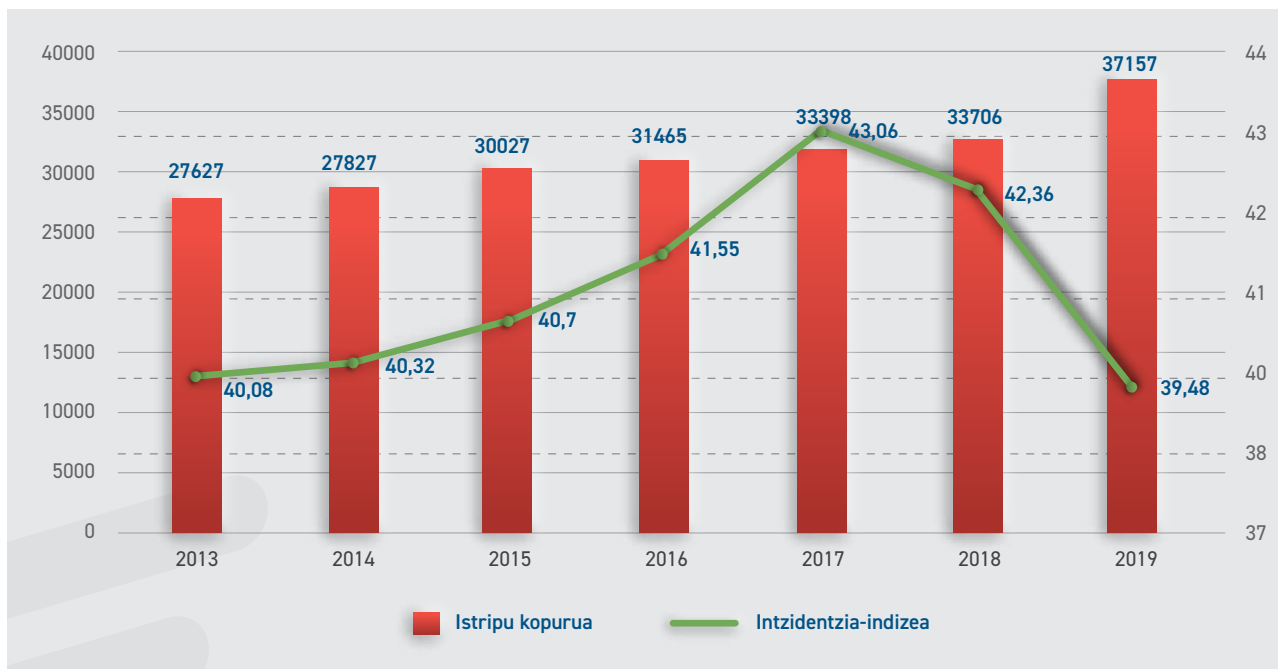
2.2.5. OSASUNERAKO KALTEAK ⁷

a) Lan istripuak

Jarraian agertzen den grafikoak guztizko istripuei buruzko datuak erakusten ditu. Datu horiek goranzko joera txiki bat erakusten dute 2013tik 2019ra bitartean, non 37.157 istripuko serieko kopuru maximoa lortzen baita. Beraz, badirudi joera-aldaketa txiki bat gertatu dela, 2001 eta 2013 artean joera beheranzkoa izan zela kontuan hartuta.

Azken urteotako lan-merkatuaren aktibazioaren ondorioz, istripuen kopuruak gora egin duen arren, indizea nabarmen jaitsi da azken bi urteotan, milako 43tik 2019ko 39,5eraino. Oraindik ez dago COVID-19ren krisiaren eraginari buruzko informaziorik, eta ezin da jakin istripu-tasa handituko den ala ez.

21. grafikoa. Lan istripuen kopurua eta intzidentzia-indizea EAE, 2013tik 2019ra.



Iturria: OSALAN

⁷ Diagnostiko honetan ez dira jaso 2020. urteko datuak, ez delako alderaketetarako urte egokia.

a.1) Lanaldia

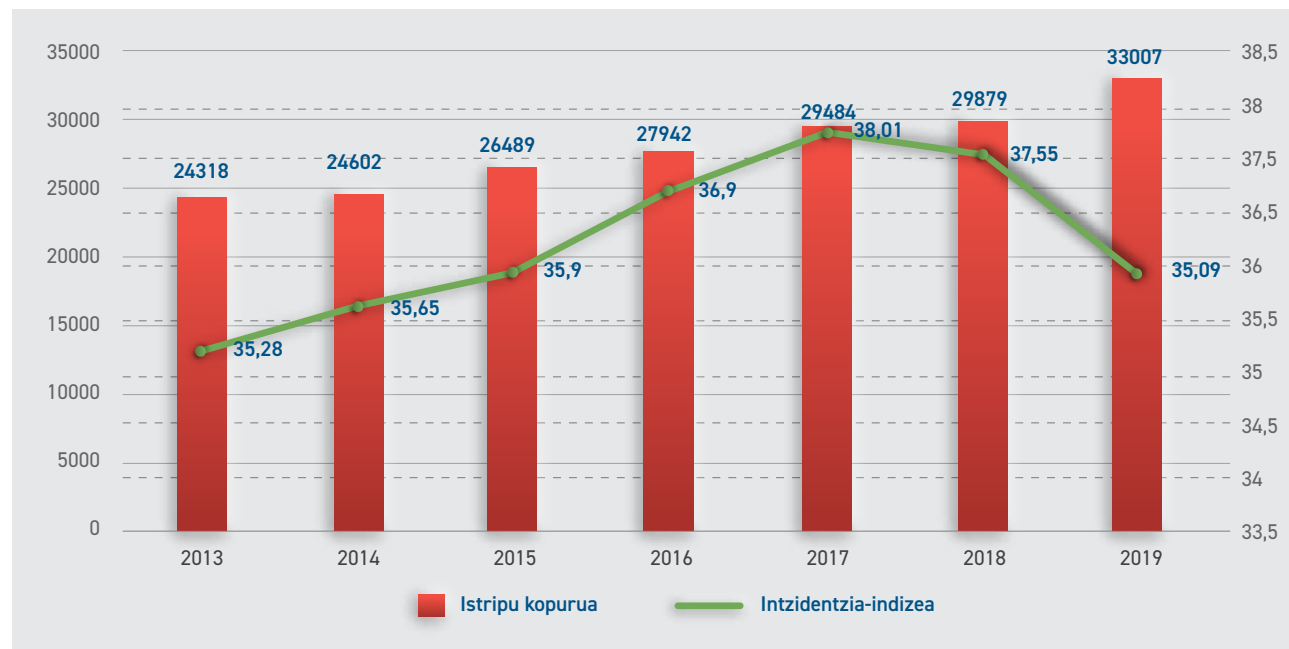
Lehen esan bezala, 2001etik aurrerako datuek erakusten dute EAEko istripu-tasa etengabe jaitsi dela 2013ra arte. Urte horretatik aurrera, joera aldatu egin da, eta istripuek gora egin dute, bai kopuru absolutuetan, bai istripu-tasetan, eta 2017ra arte eutsi zaio joera horri.

Hala ere, joera hori aldatu egin da berriro 2018an eta 2019an, baina, oraingo honetan, istripu kopuruak gora egiten jarraitzen badu ere, intzidentzia-indizea jaitsi egin da, okupatutako pertsonen kopuruak

gora egin duelako. 2019ko indizea (35,09) 2013ko kopuruaren parera iristen da (35,28).

Beraz, oro har, esan daiteke laneko ezbehar-tasa asko murriztu dela azken hamarkadetan, 2003an Lan Istripuen intzidentzia-indizea 69 ingurukoa baitzen lanaldian, eta gaur egun horren erdikoa, 35 puntu ingurukoa.

22. grafikoa. Lanaldiko istripuen kopurua eta indizea, 2013tik 2019ra.

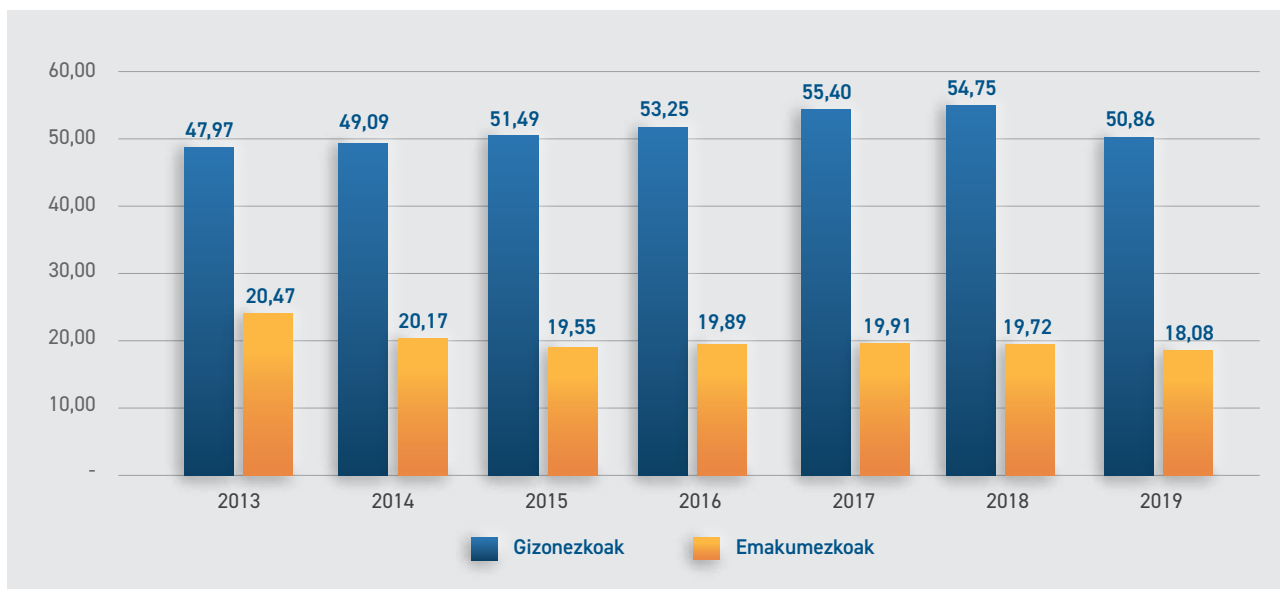


Iturria: OSALAN

Sexuaren arabera bereizitako datuek adierazten dute gizonezkoetan lan istripuen kopurua handiagoa dela emakumezkoetan baino, emakumezkoetan halako bi baino gehiago. Gizonezkoen kasuan, goranzko joera izan da 2017ra arte, eta une horretatik aurrera jaitsi

egin da azken bi urteetan. Emakumezkoen kasuan, joera askoz egonkorragoa izan da, eta jaitsiera txiki bat izan da 2013tik 2019ra bitartean; azken urte horretan izan da beherakadarik handiena.

23. grafikoa. Lanaldian baja eragin duten Lan istripuen intzidentzia-indizea, sexuaren arabera.

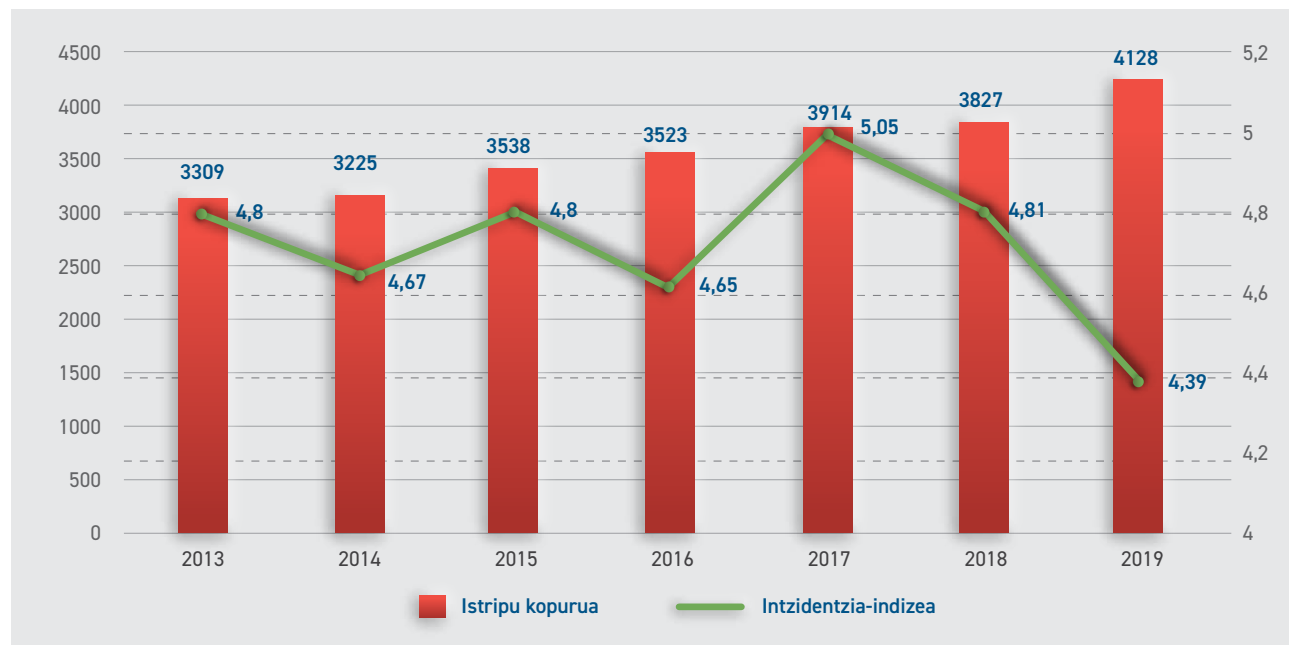


Iturria: OSALAN

a.2) In Itinere

In itinere istripuei buruzko datuek lan istripuen antzeko joera erakusten dute, baina tasak askoz txikiagoak dira. Alde horretatik, 2013tik 2017ra aldaketa batzuk izan ziren, eta, ondorioz, istripu-tasa handiena 2017an izan zen (5).

Hala ere, eta lehenago gertatu bezala, azken bi urteetan, eta istripu kopuru osoa egonkor mantentzen zen edo are gehiago handitzen zen arren, intzidentzia-indizea murriztu egin da, eta 2011koen antzeko tasetan kokatu da.

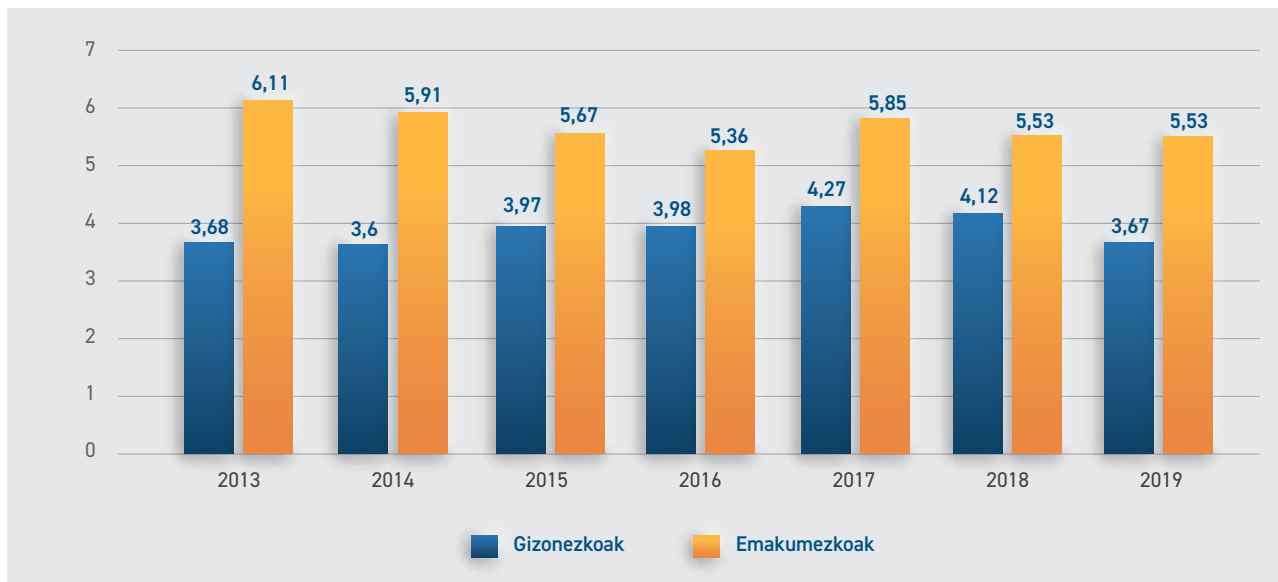
24. grafikoa. In itinere istripuen kopurua eta indizea, 2013tik 2019ra.

Iturria: OSALAN

Hurrengo grafikoan sexuaren arabera banandutako datuak jaso dira. Istripu horiek intzidentzia handiagoa dute emakumezkoen artean gizonezkoen artean baino (ia 2 puntu). Datu horiek ikusita, beharrezkoa da sakon aztertzea zer aldagaik eragin dezaketen gizonezkoen artean gertatzen diren istripuak emakumezkoen artean gertatutakoak

halako bi izatea, baina in itinere egoeretan joera hori kontrakoa izatea.

Joerei dagokienez, bai gizonezkoek bai emakumezkoek aldaketa batzuk izan dituzte, baina, oro har, egonkortu egin dira, eta azken bi urteetan behera egin dute, oro har.

25. grafikoa. Baja eragin duten In Itinere Lan istripuen intzidentzia-indizea, sexuaren arabera.

Iturria: OSALAN

a.3) Trafiko istripuak

Trafiko istripuak lan istripu guztien ehuneko handia dira, batez ere in itinere istripuen kasuan. Izan ere, in itinere istripuen %50 inguru trafiko istripuek eragindakoak dira, eta %60ra iristen dira gizonezkoen kasuan eta %44ra emakumezkoen artean.

Trafiko istripu baten ondorioz lanaldian gertatzen diren istripuen kasuan, igoera ia konstantea izan da 2013tik, eta 200 istripu baino gehiago izan dira 2013tik 2019ra bitartean. Lanaldiko trafiko istripu guztietatik, gizonezkoen istripuak urte guztietan

%75 baino gehiago izan dira, eta 2019an ia %83ra iritsi dira.

12. taula. Lanaldiko trafikoen istripuen kopurua gizonen eta emakumeen artean.

	Guztira		Gizonen		Emakumeen	
	Kopurua	Aldaketa	Kopurua	%	Kopurua	%
2013	644		494	% 76,71	150	% 23,29
2014	621	% -3,70	469	% 75,52	152	% 24,48
2015	715	% 13,15	580	% 81,12	135	% 18,88
2016	729	% 1,92	585	% 80,25	144	% 19,75
2017	850	% 14,24	687	% 80,82	163	% 19,18
2018	776	% -9,54	617	% 79,51	159	% 20,49
2019	876	% 11,42	724	% 82,65	151	% 17,24

In itinere istripuen kasuak ere goranzko joera nabari da, salbuespenak salbuespen, 2018. urtea kasu. Aldaketa nagusia, aldiz, da emakumeen eta gizonen arteko istripuen pisua askoz ere

berdinagoa dela kasu horretan; izan ere, istripua izan duten pertsonen %53 inguru dira gizonen, eta %47 emakumeen.

13. taula. In itinere trafikoen istripuen kopurua gizonen eta emakumeen artean.

	Guztira		Gizonen		Emakumeen	
	Kopurua	Aldaketa	Kopurua	%	Kopurua	%
2013	1650		816	% 49,45	834	% 50,55
2014	1706	% 3,28	862	% 50,53	844	% 49,47
2015	1709	% 0,18	895	% 52,37	814	% 47,63
2016	1841	% 7,17	964	% 52,36	877	% 47,64
2017	2046	% 10,02	1088	% 53,18	958	% 46,82
2018	1866	% -9,65	1023	% 54,82	843	% 45,18
2019	2033	% 8,21	1088	% 53,52	945	% 46,48

a.4) Lan Istripuak larritasunaren arabera

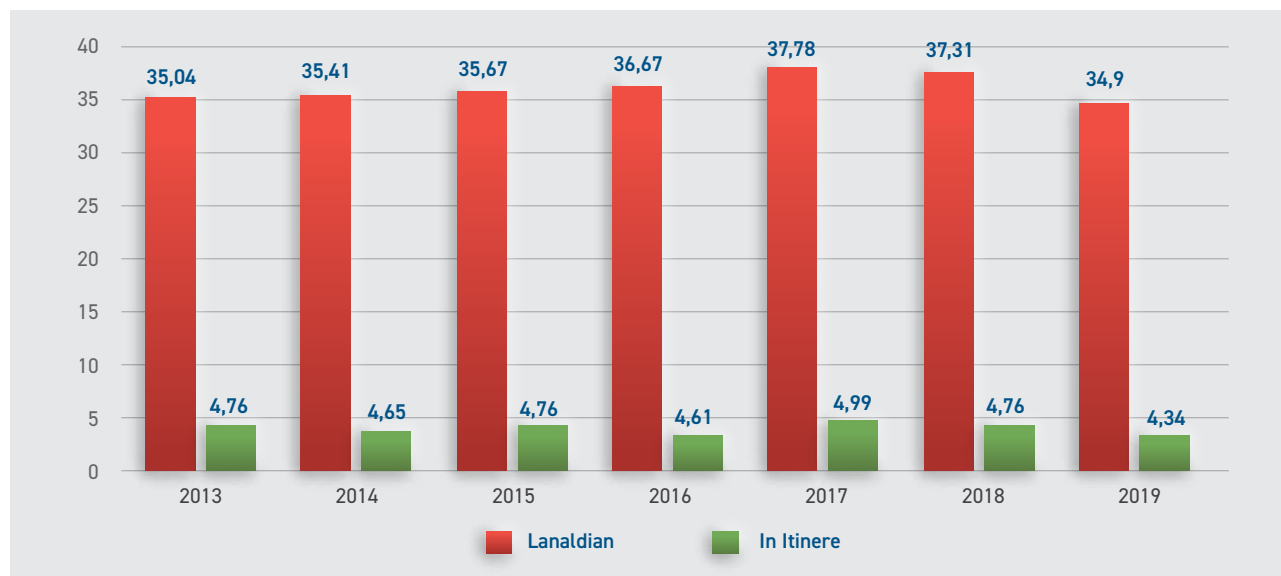
Hona hemen istripuen larritasunaren arabeko indizea. Epigrafe honetan agertzen diren datuek aurreko estrategia iritsi arteko denbora-esparruarekin dute zerikusia; hala ere, joera-aldaketa asko ulertzeko, beharrezkoa da istripuek zenbait urte lehenago larritasunaren arabera duten egoeraz jabetzea.

• Lan istripu arinak

Lanaldiko istripu arinen kopuruak goranzko joera txiki bat izan du 2013tik 2017ra bitartean, baina azken bi urteetan jaitsiera txiki bat izan du, eta horrek indizeak 2013ko kopuruen azpitik jarri ditu. In itinere istripu arinen kasuan, egoera askoz egonkorragoa izan da, eta jaitsiera nabarmenagoa izan da 2019an.

Datu horiek lanaldiko istripuei dagokienez 2008koekin alderatuz gero, ikus daiteke istripu arinek nabarmen egin dutela behera 55 puntu inguruko tasetan, gaur egungo 35era iritsi arte.

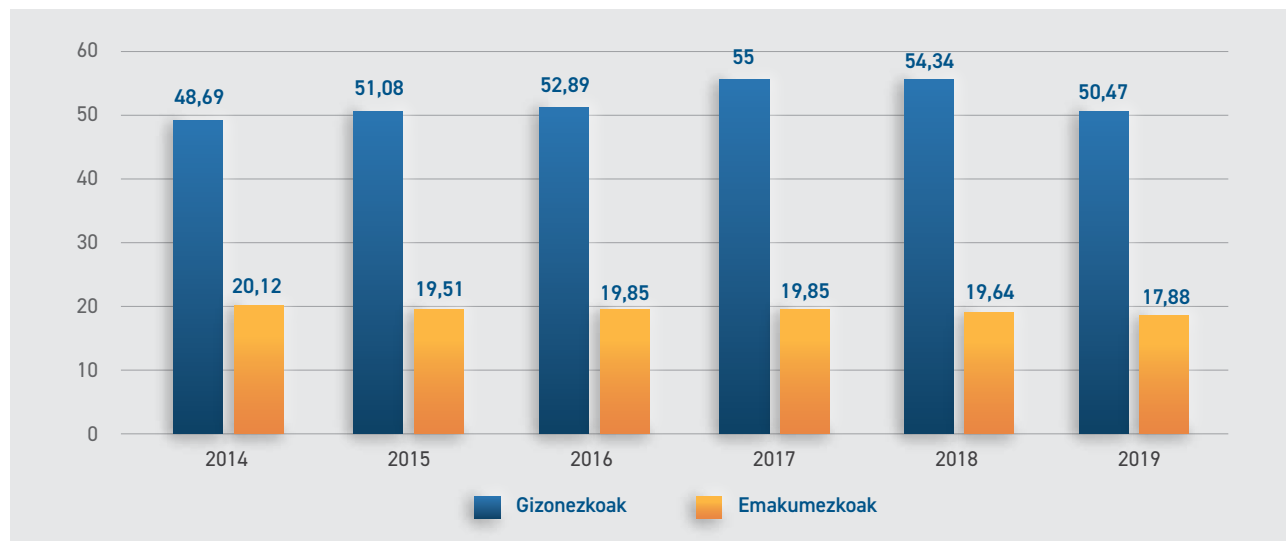
26. grafikoa. Baja eragin duten Lan istripu arin erregistratuen indizea. EAE, 2013-2019.



Iturria: OSALAN

Lanaldiko datuak sexuaren arabera aztertuz gero, ikus daiteke gizonezkoen arteko intzidentzia, istripu arinei buruz hitz egitean, emakumezkoen arteko intzidentzia halako hiru dela. Joerei dagokienez, gizonezkoen artekoak hazi egin ziren 2017ra arte, eta gero jaitsi; emakumezkoen artekoak, berriz, etengabe jaitsi dira.

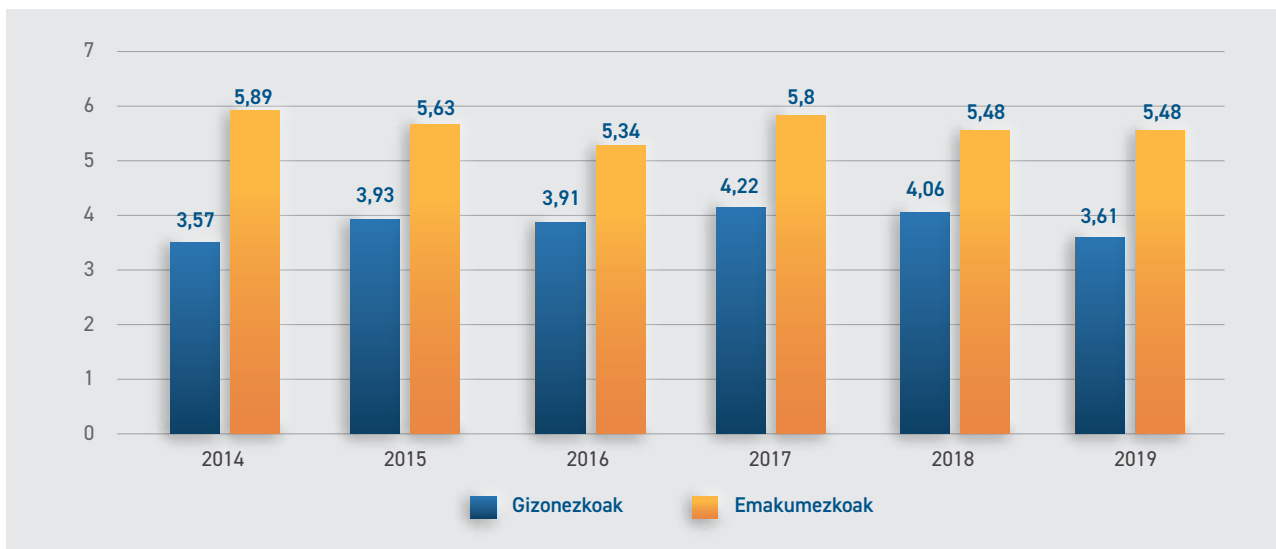
27. grafikoa. Baja eragin duten Lanaldian erregistratutako Lan istripu arinen indizea, sexuaren arabera. EAE, 2014-2019.



Iturria: OSALAN

In itinere datuak sexuaren arabera aztertuz gero, ikusten da emakumezkoen arteko intzidentzia gizonezkoen artekoa baino handiagoa dela. Joerei dagokienez, emakumezkoek nolabaiteko egonkortasuna izan dute; gizonezkoek, berriz, goranzko joera izan dute 2017ra arte, eta behera egin dute azken bi urteetan.

28. grafikoa. Baja eragin duten In Itinere erregistratutako Lan istripu arinen indizea, sexuaren arabera. EAE, 2014-2019.



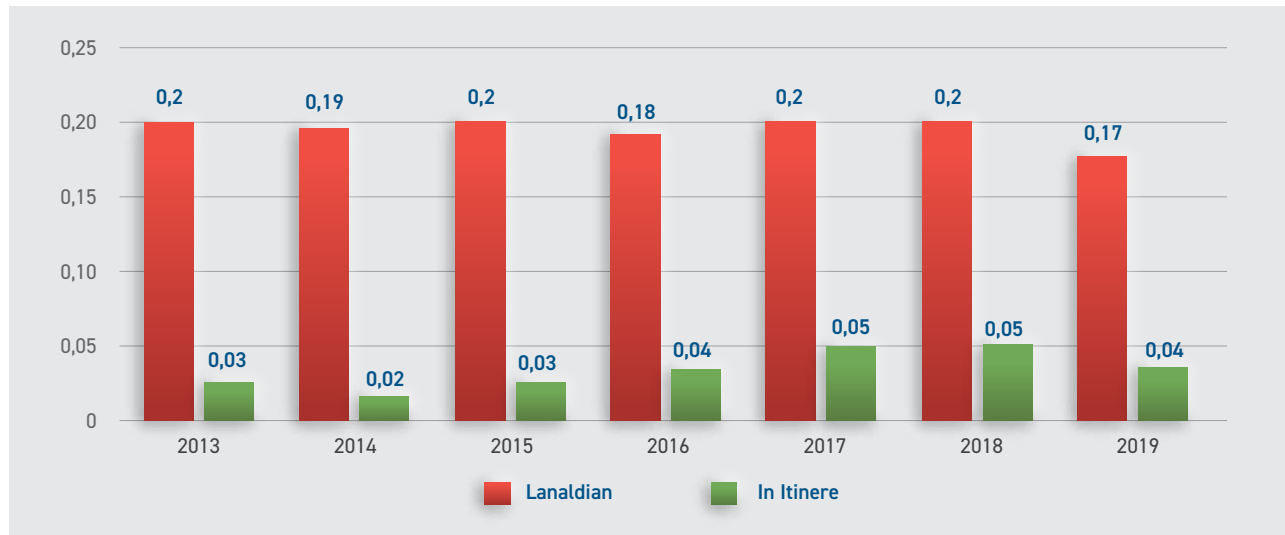
Iturria: OSALAN

• Lan istripu larriak

Lanaldiko istripu larrien indizea **egonkor mantendu da** urte hauetan, eta bi urtetan jaitsi egin da: 2016 eta 2019. In itinere istripu larriei dagokienez, datuek bereziki intzidentzia txikia erakusten dute. 2016. urtera arte pixka bat igo zen kopurua, eta azken urteetan egonkortu egin da.

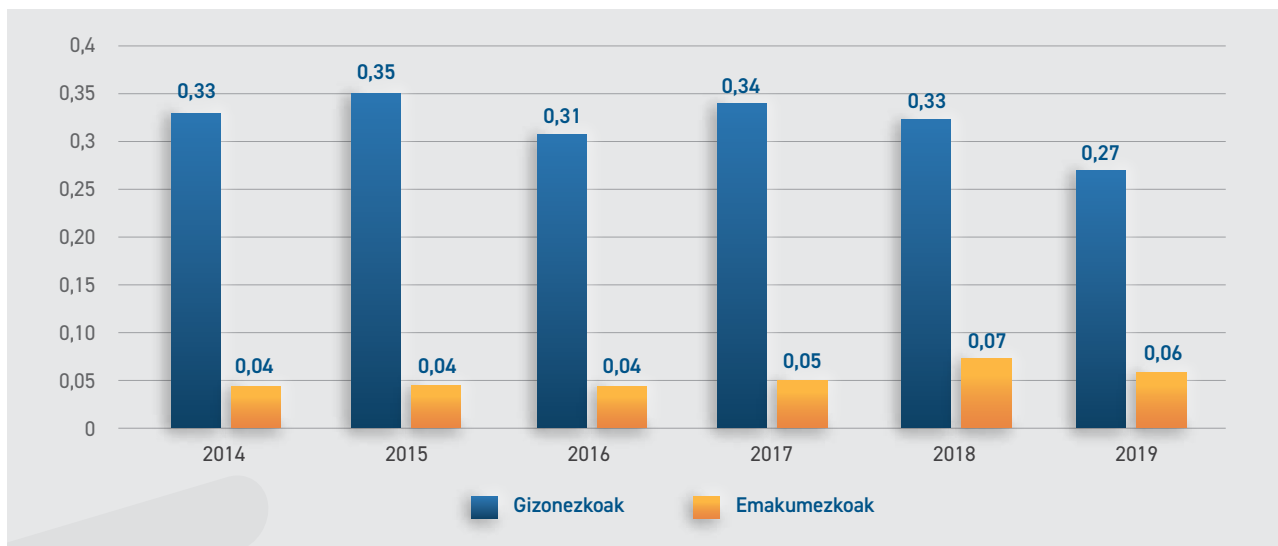
Hala ere, denbora gehiago aztertuz gero, ikus daiteke 2008. urtean lanaldiko istripuak ia 0,35era iristen zirela, eta, beraz, 2019ko 0,17 indizea erdira jaitsi da 11 urte lehenagoko datuekin alderatuta.

29. grafikoa. Baja eragin duten Lan istripu larri erregistratuen indizea. EAE, 2013-2019



Iturria: OSALAN

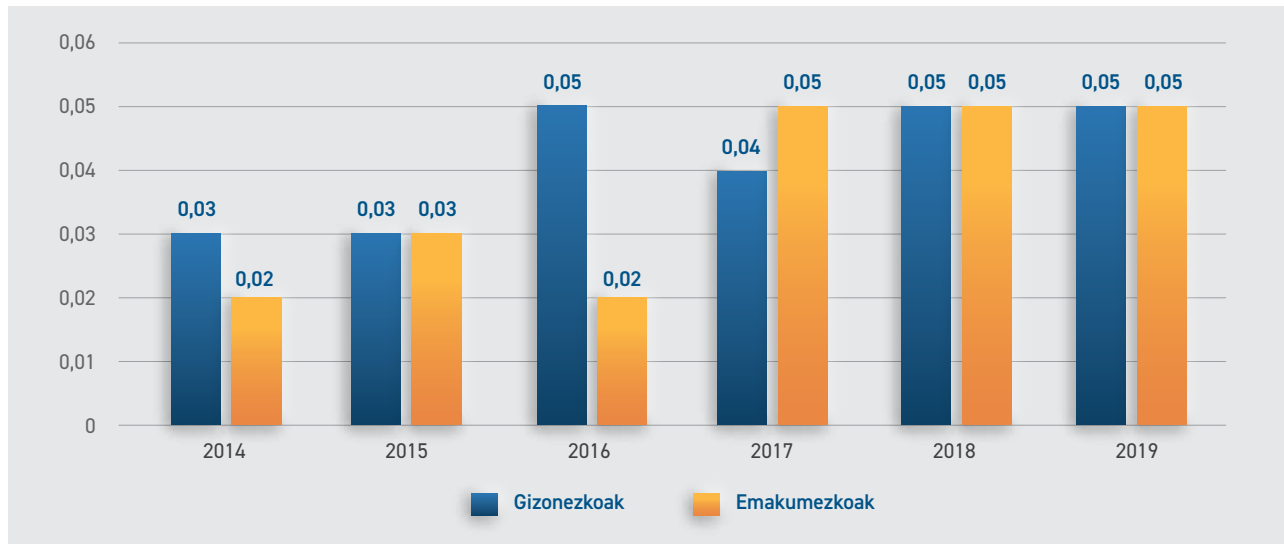
Lanaldiko istripu larrien sexuaren arabera datuek erakusten dute gizonezkoen arteko intzidentzia emakumezkoen artekoa hala bost dela, eta 2019an jaitsiera nabarmena izan da gizonezkoen kasuan. Emakumezkoen kasuan, hasierako igoera bat gertatu zen, eta, horren ondoren, egonkortzea.

30. grafikoa. Baja eragin duten Lanaldian erregistratutako Istripu Larrien indizea, sexuaren arabera, EAE, 2014-2019.

Iturria: OSALAN

In itinere istripu larriei buruzko sexuaren araberako datuek antzeko intzidentzia erakusten dute gizonezkoen eta emakumezkoen artean, 2017ra arte igo baita, eta bi kasuetan egonkortu egin da azken bi urteetan.



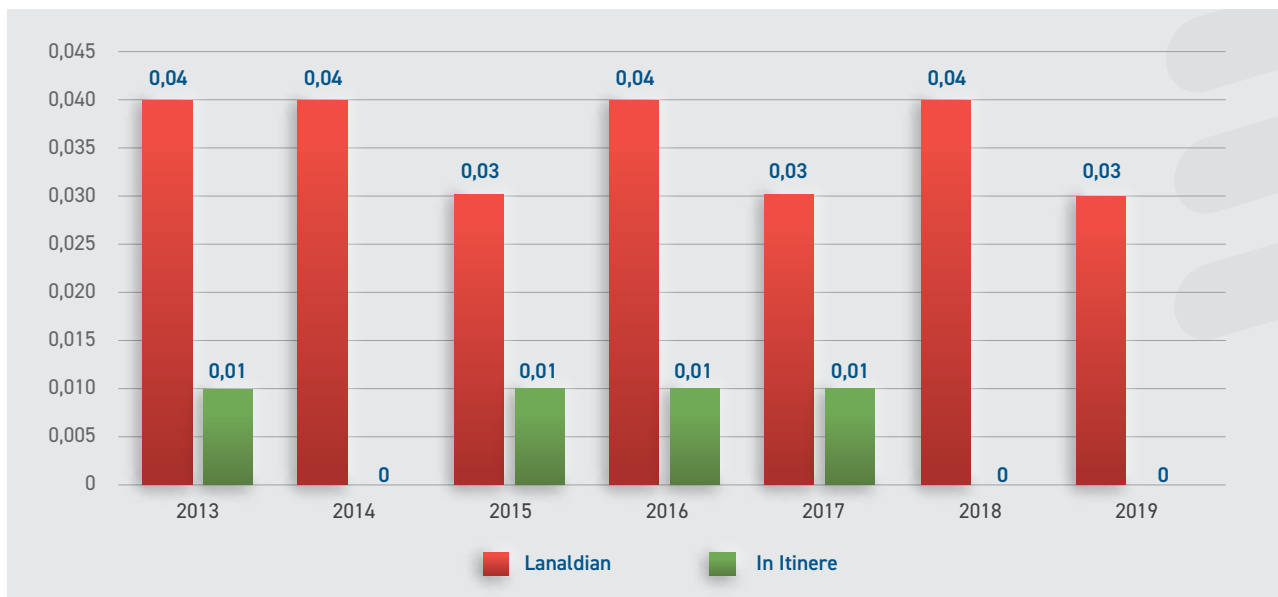
31. grafikoa. Baja eragin duten In itinere erregistratutako Lan istripu Larrien indizea, sexuaren arabera. EAE, 2014-2019.

Iturria: OSALAN

• Lan istripu hilgarriak

Lanaldian nahiz in itinere lanaldian gertatutako istripu hilgarrien indizeak dira txikiak. Lanaldian, indizea 0,03 eta 0,04 artekoa izan da azken hamarkadan; in itinere, azken bi urteetan ez da 0,01 baino handiagoa izan. Aurreko urteetan bezala, indize hori erdira jaitsi da 2008ko egoerarekiko, 0,06 puntutik 0,03ra igaro baita.

Datuak sexuaren arabera bereiztean, lanaldian nahiz in itinere, intzidentzia askoz handiagoa da gizonezkoetan emakumezkoetan baino.

32. grafikoa. Erregistratutako Lan istripu hilgarrien indizea. EAE, 2013-2019.

Iturria: OSALAN

Ondorio gisa, susperraldi ekonomikoaren azken urteetan, lan istripuen guztizko kopuruak gora egin duela ikusi da; hala ere, intzidentzia-tasak, istripu horien eta langile kopuru gero eta handiagoaren arteko erlazioa dela eta, behera egin du bereziki azken bi urteetan.

Hala ere, ebaluazioak adierazten duen bezala, baliteke enpresen prebentzio-jardueraren hobekuntzek gailurra jo izana 1997ko araudia zabaldu ondoren, eta hogeitaz geroago azterketa sakona eta jarduketaren aldaketa egin beharra izatea hobekuntzak lortzen jarraitu ahal izateko.

Azkenik, nabarmentzekoa da lanaldian gertatutako istripuaren tipologia nagusiak, 2013an bezala, jatorritzat "gainesfortzu fisikoa, trauma psikikoa, erradiazioen, zarataren, argiaren edo presioaren eraginpean egotea" duela. Emakumezkoen kasuan, kasuen %44 dira, eta gizonezkoen kasuan %36ra iristen dira.

b) Gaixotasun profesionalak

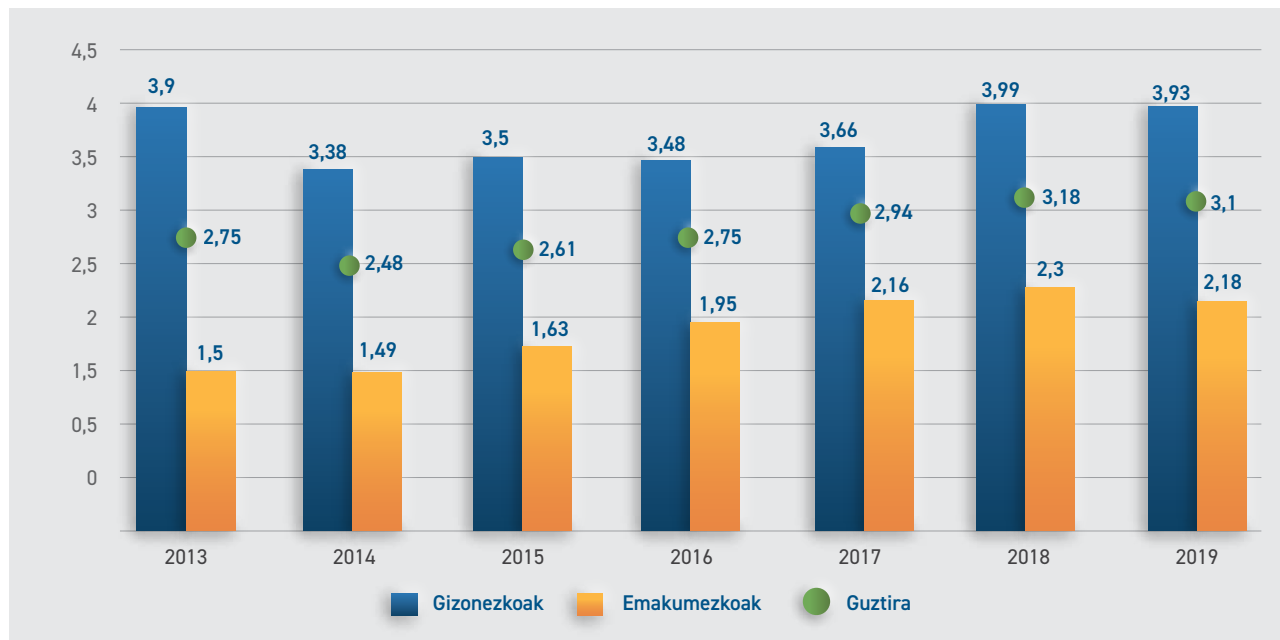
Gaixotasun profesionalengatiko (GPak) parteen kopurua hazi egin da pixkanaka EAEn 2014az geroztik, eta guztira 3.158 parte batu dira 2019an, hau da, 2014. urtean baino %36 gehiago.

Hala ere, eta egoera horren benetako irudi bat izateko, gaixotasun profesionalen kopurua enplegatutako pertsona kopuruarekin erlazionatuko duena, intzidentzia-indizea erabili behar da. Hurrengo grafikoan ikusten denez, 2013tik 2014ra

bitartean nabarmen jaitsi ondoren, joera egonkortu egin da azken urteotan, eta urtekoen artean pixka bat handitu ere egin da.

Indize hori sexuaren arabera aztertuz gero, gizonezkoen datuak emakumezkoenak baino askoz handiagoak direla ikus daiteke. Hala ere, kolektibo bakoitzaren joera nahiko antzekoa da, baina 2019ko gizonezkoen gaixotasun profesionalen maila 2013koaren antzekoa da, eta emakumeena ia 0,7 puntu handiagoa.

33. grafikoa. Gaixotasun Profesionalen (GPak) intzidentzia-tasaren indizea, sexuaren arabera. EAE 2013-2019.

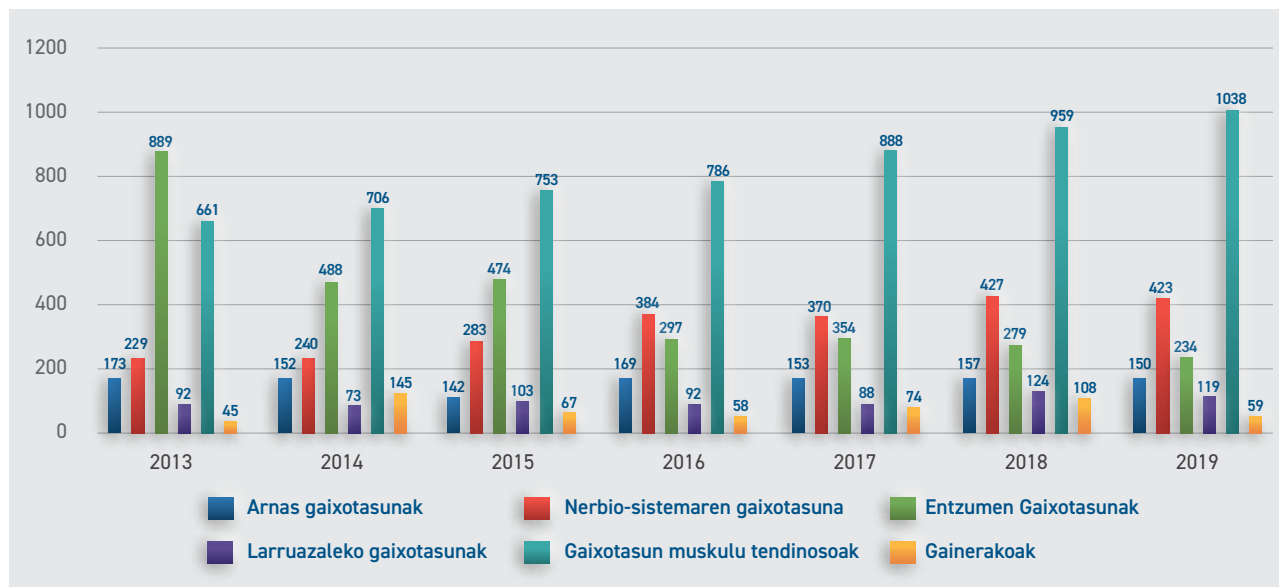


Iturria: OSALAN

Gaixotasun-taldearen arabera, Gaixotasun Profesional ohikoenak muskuloeskeletikoak dira, eta, ondoren, nerbio- eta entzumen-sistemako gaixotasunak. Belarriko gaixotasunak jaitsi egin dira azken urteetan, eta nerbio-sistemako gaixotasunak (presio

bidezko neuropatiak) areagotu egin dira. Urrienak eta urteetan zehar egonkor samarrak izan direnak azaleko gaixotasunak eta arnas gaixotasunak dira.

34. grafikoa. GP kasu berriak GNS-10 gaixotasun taldearen arabera. EAE 2013-2019.

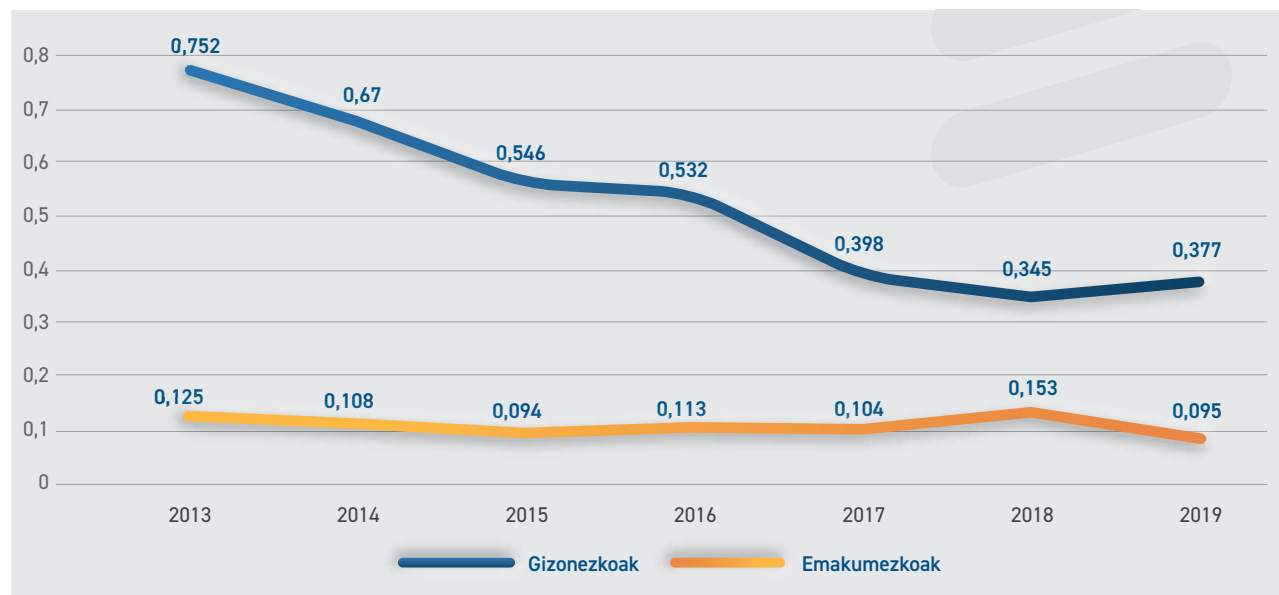


Iturria: OSALAN

c) Jatorri profesionala izan dezaketen gaixotasunak

2007az geroztik (1299/2006ED), Osakidetzako eta Prebentzio Zerbitzuetako medikuek lanekoak izan daitezkeen patologien susmoen berri eman behar dute. 2013az geroztik, komunikazio-tasa nabarmen

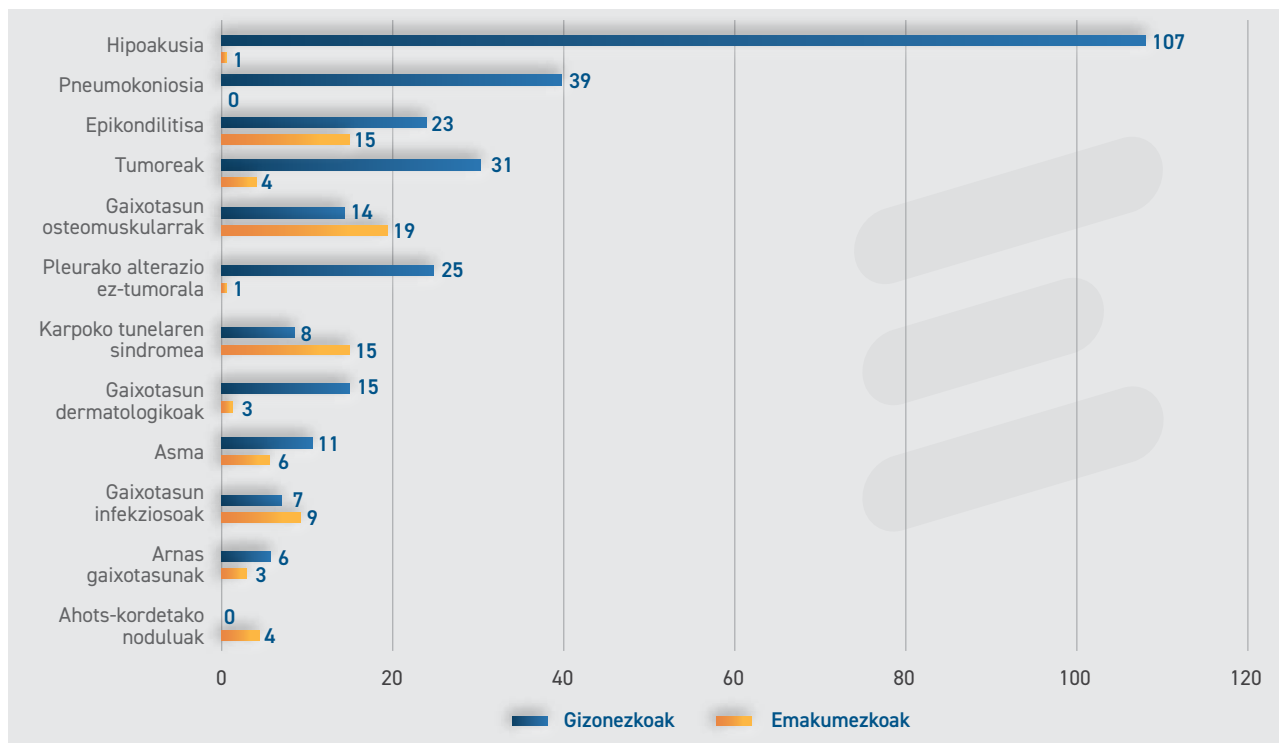
jaitsi da gizonezkoen artean, eta pixka bat hazi da emakumezkoen artean. Hala ere, 2019an joerak aldatu egin dira; izan ere, gizonezkoen komunikazio-tasa handitu den bitartean, tasa hori jaitsi egin da emakumezkoen artean.

35. grafikoa. GP Susmoen komunikazio-tasa, sexuaren arabera. EAE 2013-2019.

Iturria: OSALAN

2019an jakinarazitako patologia nagusiak aztertuz gero, ikus daiteke zaratagatiko hipoakusiak direla ugarienak, egindako komunikazioen %29 baitira, eta ia gizonezkoei bakarrik egozten zaizkie. Hurrengo bi gaixotasunak ere gizonezkoenak dira nagusiki, ia gizonezkoenak baino ez baitira pneumokoniosien kasuak, baina epikondilitisean antzekoa da intzidentzia bi sexuetan.

Datu absolutuetan, gaixotasun infekziosoak, gaixotasun osteomuskularrak, tunel karpianoaren sindromea edo ahots-kordetako noduluak dira emakumezkoetan gizonezkoetan baino gehiago gertatzen direnak, eta gaixotasun horiek ia %21 dira.

36. grafikoa. GNSeko ohikoengatiko komunikazioen kopurua, sexuaren arabera. EAE 2019.

Iturria: OSALAN

Aurreko estrategiaren ebaluazioak emandako datuen arabera, industriak gaixotasun profesional gehien ekarriko lituzke bi sexuatarako, eta atzetik datoz eraikuntza-sektorea gizonezkoetan eta zerbitzuen sektorea emakumezkoetan. Gaixotasun profesionalen maiztasun handiena duen industria-jarduera produktu metalikoen fabrikazioa da, makineria eta ekipak izan ezik.

EAEko lurraldez lurralde, kasu gehienak Gipuzkoan gertatzen dira, nahiz eta Bizkaiarekin berdintzen ari den, Arabaren gainetik.

2019ko urtarrilaren 1ean sartu zen indarrean langile autonomoen eta norberaren konturako itsasoko langileen araubidean istripu eta gaixotasun profesionalak estaltzeko nahitaezko afiliazioa. Horrek

esan nahi du afiliatutako biztanleria nabarmen handitu dela, eta horren arabera kontabilizatzen direla ezbeharrak. Hori dela eta, litekeena da horrek 2019an izandako intzidentzia-indizeen beherakada batzuk azaltzea, ziur asko, jakinarazitako istripuen kopurua mantendu egin baita eta erreferentziako biztanleria hazi.

Aurreko estrategiaren ebaluazioak adierazten duenez, pertsona autonomoen multzoan jarri behar da arreta, ezbehar-tasan desberdintasunak sor baitaitezke gainerako taldeekiko.

2.2.6. INFORMAZIO SISTEMAK

Informazio sistemekin lotutako lana funtsezko jarduera-ildo bat izan da, aurreko bi estrategietan presente egon dena, eta hobekuntza handiak izan ditu azken estrategian. Hala ere, eta egindako aurrerapenak gorabehera, ildo horretan lanean jarraitu behar dela adierazi da, beste lan asko egiteko oinarria baita.

Ildo horretatik, Osalanen web guneak ematen duen informazioa egokitu du, eta, hala, ezbeharrei eta gaixotasun profesionalei buruzko informazioa askoz eskuragarriagoa da. Hileroko datuek eta horien bidez egiten diren txostenek sexuaren arabera banatutako informazioa biltzen dute.

Gainera, aurreko estrategiaren ebaluazioan adierazten zen bezala, hainbat jarduera garatu dira, eta horien helburua izan da prebentzio zerbitzuek laneko osasunari buruzko datuen berri ematea, bai arriskuekiko esposizioari buruzko datuak,

bai osasunerako kalteei buruzkoak (gaixotasun profesionalaren susmoak eta lanarekin zerikusia dutenak). Gaixotasun profesionalei dagokienez, sistema bat garatu da, Osakidetza - Euskal Osasun Zerbitzuko lehen mailako arretako eta arreta espezializatuko profesionalei jakinarazteko aukera ematen duena.

Informazio sistema horien guztien ondorioz, elkarlanean hasi dira laneko eta osasuneko arriskuen prebentzioan esku hartzen duten erakundeak, Prebentzio Zerbitzuak, Osakidetza, mediku-ikuskapenak, Osalan, Gizarte Segurantzaren mutua laguntzaileak eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala.

Aurreko estrategian izan den garapena kontuan hartuta, hiru erronka nagusi ditu esparru honek:

- Eusko Jaurlaritzarentzat adierazle-multzo bat garatzea, pertsonen laneko segurtasunarekin eta osasunarekin duten egoera genero-ikuspegitik baloratzeko aukera emango duena, zeharkako ikuspegitik begiratuta, eta eragileak kontuan hartuta.
- Bide telematikokoak finkatzea, EAEko prebentzioaren kudeaketan eragina izango duten datuak lortzeko teknologia berriak erabiltzeko.
- Datuak aztertzeko sistema bat ezartzea, azterlanak, analisiak eta ikerketak errazago egin ahal izateko, horretarako eskuragarri dauden datuak erabili eta horiei etekina atereaz, eta errealitatearen ezagutza zehatzagoa ahalbidetzen duten genero-ikuspegia eta beste aldagai batzuk kontuan hartuz.

Horiek dira diagnostikoak agerian utzi dituen hiru
erronka nagusiak; horietan aurrera egitea espero da.



2.3. Amia analisia

INDARGUNEAK	AHULEZIAK
• LSOarekiko kezka soziala areagotzea. • LAPari, ikerketari eta prestakuntzari buruzko ezagutzaren aurrerapena. • Genero-ikuspegia LAParen kulturen txertatzeko aurrerapenak, presio sozialari esker. • Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 onartzea. • "Euskadiko Elikaduraren eta Egurraren Balio Katearen Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategia Sektoriala 2019-2025" abian jartzea. • Bide Segurtasuneko eta Mugikortasun Seguru eta Jasangarriko Plan Estrategikoa 2021-2025 abian jartzea Euskadin. • Arrisku ergonomiko eta psikosozialei buruzko espezializazio handiagoa • 35/2014 Legeak LAParen sektorea gehiago profesionalizatzea eragin du. • EAEk legegintza-gaitasuna du osasun-arloan. • Botere publikoen eta gizarte-eragileen inplikazio handia. • Aurrerapauso garrantzitsuak egin dira LSOko 2015-2020 Euskal Estrategiaren esparruan, eta horiek aurrera egiteko oinarriak jarri dituzte. • Eusko Jaurilaritzak sustatutako gobernantza-esparrua. • Euskal administrazioek berdintasunaren arloan duten gaikuntza hobetzea, bai eta laneko segurtasunaren eta osasunaren eta generoaren arloan arau zehatzagoak garatzea ere (4/4005 Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa, aldatzeko 2. proiektua). • Laneko ezbehar-tasa murriztea.	• Enpresa-atomizazioa: enpresen batez besteko tamaina oso txikia. • Prebentzioaren kultura hobeto barneratzea, batez ere enpresa txikietan eta jarduera-sektore jakin batzuetan. • LAParen araudia hobetu daiteke, ez dago enpresen errealtaterara egokitu, eta, bereziki, lan egiteko modu berriek dakartzaten erronketara (lan-talde profesionalak, hala nola etxeko langileak, telelangileak eta plataforma digitalak LAParen egungo Legetik kanpo daude). • EAEk ez du legegintza-gaitasunik lan arloan. • Lan-prekarietate handia funtsezko sektoreetan: soziosanitarioa eta zaintzakoa (oso feminizatuak). • Osasun orokorraren eta laneko osasunaren arteko informazio-kanalik eza. • Zailtasunak negoziazio kolektiboan, batez ere gutxi egituratutako sektoreetan. • OSALANeko Kontseilu Nagusian ordezkaritza duen sindikaturik ez egotea. • LAParen kudeaketan aurrera egiteko beharra (kanporatzea, Arriskuen Ebaluazio erabilgarritasun gutxikoa, ebaluatu gabeko arriskuak eta Osasun Behaketa ez-espezifikoak) eta LAParen integrazioan aurrerapen gutxi, batez ere enpresa txikietan. • Genero-ikuspegia zeharka txertatzeko aurrerapausoen beharra oso eskasa da (arriskuen azterketa). • Ordaindu gabeko lanetan erantzunkidetasun falta: gizonezkoen eta emakumezkoen arteko zaintza-arduren banaketa desorekatua, zaintza-zerbitzuen eskasia eta enpresetan bateragarritasun erantzunkideturako neurri gutxi. • Administrazioen arteko koordinazioa hobetu daiteke. • Lana eta haren elkarreraginak laneko osasunean ez aintzat hartzea (ordaindua eta ordaindu gabea). • LAParen espezifikotasun murrizta, gero eta ugariagoa eta zahartuagoa den lan-biztanleriaren aurrean.

AUKERAK	MEHATXUAK
• Telelana arautzeko Legea onartzea. • Langile autonomoentzako Lan istripuen eta Gaixotasun Profesionalen estalduraren erregulazio berria. • Gizarte Elkarrikketarako Mahaia indartzea, 3/2019 Dekretua onartuz. • Osasun-krisiaren ondorioz, osasun orokorra (baita laneko osasuna ere) zaintzeko kontzientzia handiagoa izatea. • LAP sustatzea, enpresa-bikaintasunaren erakusgarri. • Asoziazionismoa: langile autonomoak LAP kanalizatzeko entitate gisa ordezkatzeko dituzten erakundeek garrantzia. • Obra publiko handiak lizitazioetan klausula sozialak sartzeko aukera gisa. • Teknologia berriak LAPean ezagutza transmititzeko eta ikasteko tresna izan daitezke. • Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko erabakiak hartzeko informazio sistemak garatzea. • Osasun Publikoaren Legea berrikustea, laneko osasuna lehentasunezko ardatz gisa har dezan. • Presio sozial handiagoa, batez ere feminizatutako lan-sektore batzuetan, genero-ikuspegia LAPean txertatzeko.	• Pandemiak eragindako arrisku psikosozialeko faktoreen aurrean esposizio handiagoa, bereziki emakumezkoena. • Telelanaren eta ohiko LAPean txertatzeko zailak diren beste lan mota batzuen gorakada: etxeko eremuan osasuna eta segurtasuna kontrolatzeko zailtasunak. • Lan-baldintzen prekarizazioa krisi ekonomikoaren ondorioz: LAP kaltetua izateko aukera, bereziki sektore prekarioenetan (feminizatuak horietako asko). • Digitalizazioak, robotizazioak eta adimen artifizialak arrisku berriak dakartzate, bereziki psikosozialak; arau-esparrua ez dago egokituta. • Aldaketak ekoizpen-sarean eta lan-antolaketan, COVID-19ren krisiak azkartuta (telelana, digitalizazioa eta abar) eta arrisku-faktore berriak agertzea. • LAP enpresaren kudeaketa integratzen ez bada, zerbitzuaren irismena eta kalitatea baldintzatu egin daitezke

3.

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA 2021-2026

3.1. Esparru kontzeptuala

Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren diseinua anbizioz landu da, baina baita errealismoz ere; gure Autonomia Erkidegoko laneko segurtasunaren eta osasunaren egoerari buruzko begirada itxaropentsu batekin; izan ere, epe laburrean lortu ezin bada, pausoz pauso lortu nahi den asmoz jotzen da, estrategia berri honek markatzen duen ibilbide-orri batekin, aurrekari gisa.

Jakin arren 2026. urtea hurbilegi dagoela oso urrun ditugun helburuak finkatzeko, ez diogu uko egin nahi dugun egoera horren oinarri izango

diren postulatuak egiteari, plan estrategiko honen jarduera-ildoak gidatuko baitituzte.

EREDU ALDAKETA BAT

Estrategia honen bidez, pertsonen osasunaren ikuspegi integrala hartzeko ideia nagusia azpimarratu nahi da, hau da, "erabateko ongizate fisiko, mental eta soziala, eta ez bakarrik gaixotasunik edo minik eza", OMEk definitzen duen bezala. Hau da, laneko osasunari buruzko edozein planteamendu estrategiko ezin da pertsona baten osasuna den egitatetik kanpo utzi, eta ezin da banatu laneko osasunean, batetik, eta, bestetik, lanetik kanpokoan.

Horrek esan nahi du laneko arriskuen prebentzioa ikuspegi zabalago batekin landu behar dela, eremu pertsonala, etxekoa eta familiakoa barne hartuta, eta laneko faktoreek eta lanekoak ez diren faktoreek eragindako arriskuak kontuan hartuta, men eginez lana osasunaren funtsezko elementutzat jotzen dela eta osasun-iturri gisa hartu behar dela dioen printzipioari.

- Ikuspegi horrek zenbait hausnarketa-bide irekitzen dizkigu; lehena, lan-merkatuaren eta langile-biztanleriaren aurrean egungo arau-esparruari buruz hausnartzea komeni ote den, azken urteetan asko aldatu baitira.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak, Espainiako lan-zuzenbidean laneko arriskuen prebentzioaren esparrua arautzen duen oinarrizko arauak, 25 urte bete ditu, eta, zalantzarik gabe, aurrerapen handiak ekarri ditu laneko arriskuen prebentzioan. Hala ere, legeak mugak ere ezarri ditu zenbait enpresa

eta sektoretan segurtasun- eta osasun-arazo batzuk konpontzeko. Muga horiek arintzeko, zenbait xedapen argitaratu dira, eta batzuetan ez dira oso egokiak izan. Horregatik, arau-esparru berri bati buruzko hausnarketa egokia da, eta are gehiago lan-merkatuan gertatuko diren aldaketei aurre egiten saiatzeko, batez ere langileen aniztasunarekin.

Aurreko Estrategian adierazi zen bezala, laneko arriskuen prebentzioa arautzen duen legeria berrikustea sustatu behar da, 25 urteko bizitza sakon aztertuz eta etorkizunari begira lortu nahi dena argi eta garbi definituz, elkarriketatik eta eragile guztien parte-hartzearekin, laneko errealtate eta egoera berriak kontuan hartuz eta genero-ikuspegia txertatuz.

- Bigarren hausnarketa lana osasunaren gizarte-determinatzailetzat eta osasunean dauden gizarte-desberdintasunek eragiteko duten mekanismo nagusietakotzat hartzeari buruzkoa da.

Independentzia ekonomikoa emateaz gain, hauek dira enpleguak ematen dituen onuretako batzuk: autoestimua garatzeko aukerak eta norberaren erabakitze gaitasunean konfiantza izatea, bestela bakartuta egongo liratekeen pertsonentzako gizarte-laguntza eta bizitzarekiko gogobetetasuna areagotzen duten esperientziak⁸. Enplegua, beraz, osasun-iturri izan daiteke.

Ikuspegi horrek agerian uzten du beharrezkoa dela Administrazioak laneko segurtasun- eta osasun-arazoei erantzuteko erabiltzen dituen

politikak eta egitura berrikustea, osasunaren faktorea lan- eta enplegu-politiketan eta -erabakietan sartuz, eta, aldi berean, horiek pertsonen osasunean duten eragina baloratuz.

Hala, jarduera batzuk ez arautzea, enpresak kanpora ateratzea, eskulana merkatzea, partzialtasuna, behin-behinekotasuna eta abar arrisku-faktore bat dira berez, eragina duena langileen osasunean, eta enplegu-politika egokiekin eragotzi behar da.

Eta lana eta enplegua esaten dugu, soldatarik gabeko lana, hau da, ugalketarako lana, kontuan hartzeko ikuspegi sakonduz, emakumeei gehiago eragiten diena eta arestian aipatutako lanetik kanpoko arrisku-faktoreen eraginpean egotea baldintzatzen duena. Alde horretatik, politika guztietan genero-ikuspegia txertatzeak eta administrazioaren, enpresen eta gizonezkoen eta emakumezkoen artean erantzunkidetasunezko zaintza-sistema bat garatzeak lagundu egin dezakete emakumezkoen eta gizonezkoen tradizioz esleitutako gizarte-roletatik eratorritako egoera hobetzen, bai eta zaintzak gizarte-antolakuntzaren oinarri gisa hartu ez badira ere; arreta horiei irtenbide aurreratua eman behar die gizarte aurreratu batek.

- Osasun bakarraren kontzeptuak kudeaketa integratua eskatzen du, eta, horrenbestez, osasun-sistema publikoaren, laneko osasuneko zerbitzuen eta osasun-galeraren kontraprestazio ekonomikoak kudeatzeaz arduratzen diren erakundeen arteko koordinazio arin eta estua. Azken horiek garrantzi handia hartzen dute

⁸ Sorensen G, Verbrugge LM. Women, work, and health. Ann Rev Public Health 1987; 8: 25- 51.

euskal gizartean, eboluzio demografikoa ikusita, adin handiko biztanleria aktiboa izango baitu, eta, horrenbestez, pentsa daiteke zenbait lan egiteko mugatu edo ezgaitu ditzaketen osasun-arazoak izango dituela.

Askotariko gizartea, errealitate eta behar desberdinekin, pertsonak Estrategia honen erdigunean jartzera behartzen dituen, lana pertsonen egokitzeko ideia ardatz gisa planteatuz, haien ezaugarriak erreparatuz, bai eta testuingurutik eratorritako baldintzatzaileei ere (adina, generoa, migrazio-egoera...).

Komeni da, beraz, biztanleria aktiboak laneo osasunerako sarbide desorekatua izatea eragiten duten gizarte-determinatzaileei buruz hausnartzea, planteatzen diren erregulazio-beharak identifikatuz hasita, osasun publikoaren eta laneo osasunaren artean integratutako baterako bizikidetzaren diseinatzeko, pertsonen osasun integralaren ikuspegitik.

Estrategia honek irmo heldu behar dio biztanleria aktibo osoari, gaur egun estaldurarik ez duten edo nahikoa ez duten kolektiboak barne, hala nola langile autonomoak, egituratu gabeko sektoreetan lan egiten dutenak, bai eta etxeko lanetan eta zaintza-lanetan, plataforma digitala eta abarretan dihardutenak ere.

PREBENTZIOAREN ZIMENDUEN GAINEAN LAN EGITEA

Estrategia berria krisi sozio-ekonomiko baten erdian sortu zen, hain zuzen ere osasun-krisi baten ondorioz.

Horregatik, estrategia erresiliente izan behar du, ziurgabetasunez betetako horizonte batean ager daitezkeen egoera eta erronka berrietara egokitzeko gai dena.

EAEko enpresek eta erakundeek ere gai izan behar dute egungo osasun-krisiaren eta etor daitezkeen beste krisi batzuen ondoriozko erronka horiei aurre egiteko. Eta hori ezin da egin enpresaren politika eta erabakietan, egituraren eta jardueraren guztietan integratutako prebentzio-kudeaketa sendo batetik baina.

- Indarrean dago Espainiako Estatuak prebentzio komunitarioko politikaren esparru juridiko orokorraren transposizioa egokitzeari eta Zuzentarauaren espirituarekin bat etortzeari buruzko eztabaida. Izan ere, laneo arriskuak prebenitzeko jarduerak enpresaren berezko baliabideekin hartzea proposatzen du, inoren eskumenetara (pertsonak edo zerbitzuak) joz "enpresako eta/edo establezimenduko eskumenak nahikoak ez direnean" soilik. Laneo Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak eta hura garatzeko xedapenak, nahiz eta aurrerapen handia ekarri duten –batez ere laneo arriskuen prebentzioaren unibertsalizazioan–, asko bultzatu dute prebentzio-jardueren kanporatzea.

Prebentzio-kudeaketa sendo bat egiteko, enpresak bere gain hartu behar ditu bere erantzukizunak (legez bermatuta dagoena) ez ezik, prebentzio-jarduerak ere. Hori dela eta, beharrezkoa da barne-baliabideen dedikazioa sustatzea eta prebentzioaren kanporatzean oinarritutako sistema berrikustea, hau da, kanpoko prebentzio zerbitzuekin egindako itunaren bidez egiten

dena, erakundeak berak prebentzio-funtzio jakin batzuetarako dituen baliabideen kaltetan. Enpresako barne-baliabideek kanpoko langile espezialistekin duten lankidetzat estua bi agenteen onena aprobetxatzeko aukera izan daiteke. Baina kontuan izanda osasunak, gizarte-ondasuntzat hartuta, ez duela merkatuaren gorabeheren mende egon behar, ezta prebentzio zerbitzuak eskaintzen dituzten enpresen arteko lehia-praktikek baldintzatuta ere.

Horretarako, oso garrantzitsua da azpimarratzea prebentzioa bikaintasunaren ezaugarritzat eta errentagarria den inbertsiontzat hartu behar dela, eta ez kostu ekonomiko eta karga burokratikotzat. Halaber, azpimarratu behar da kanpoko prebentzio zerbitzuek zeregin garrantzitsua dutela, arlo horretan adituak diren profesional gisa, prebentzio-jardueren aholkularitza-, pedagogia- eta garapen-lanetan, zehaztasunez eta kalitate handienarekin.

- Enpresa guztiak ez daude prestatuta laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketak dakartzan betebeharreiri aurre egiteko ere. Esate baterako, enpresa txikiek, hau da, 25 langile baino gutxiago dituzten enpresek –gehiengoa euskal enpresa-sarean–, zailtasun bereziak dituzte edozein krisi-egoerari aurre egiteko, baliabide faltagatik eta laneko arriskuen prebentzioa beren kudeaketan gutxi integratzeagatik, eta hori konpontzen ez du laguntzen enpresa handientzat pentsatutako eta industria-jardueretan kokatutako legeria baten konplexutasunak.

Prebentzio-araudia industria-jarduerara eta oso egituratutako enpresetara bideratzeak arazoak

sortzen dizkie, halaber, zerbitzu-sektoreko erakunde askori (EAEko biztanle gehienek lan egiten dute horietan –gizonezkoen %57k eta emakumezkoen %89k⁹–), eta horri arreta jarri behar zaio, zerbitzu-sektorea osatzen duten jardueren kasuistika askotarikoa kontuan hartuta. Eta sektore horren barruan, lehentasuna dute lan autonomoaren kolektiboak eta sektore sozio-sanitarioko enpresa eta erakundeak, bereziki zaintza-lanetan dihardutenek. Izan ere, berezitasun batzuk dituzte, eta horrek oso konplexua egiten du LAParen kudeaketa, nahiz eta haren funtsezko zerbitzuaren balioa nabaria izan pandemia honetan.

Prebentzio-jarduera garatzeko zailtasunak ditu lehen sektoreak ere, gutxi egituratutako sektorea, familia-enpresak eta arrisku garrantzitsuak dituen, oso bilakaera positiboa izan duena prebentzioa bere kudeaketan txertatzeari dagokionez, baina Estrategiak hartzen duen aldi horretan ere arreta jarri behar zaiona.

GIZARTE ZORROTZA ETA ERAGILE PARTE-HARTZAILEAK

Euskal gizarteak hainbat gairen inguruan izan duen bilakaerak (bide-segurtasuna, tabakismoa...) erakusten duenez, legegintza- eta administrazio-jarduerak lagundu dezake herritarrek arazoak hautemateko modua modulatzeko. Laneko segurtasunaren eta osasunaren kasuan, jauzi kualitatiboa da lan istripuak eta gaixotasun profesionalak arbuizatzen langile guztientzat lan-

⁹ EUSTAT. Biztanleria Jardueraren Arabera Sailkatzeko Inkesta, 2017.

baldintza seguruak eta lan-ingurune osasungarriak eskatzera pasatzea.

- Hori dela eta, estrategia honek gizartearen prebentzioaren kultura azpimarratzen jarraituko du; izan ere, kultura hori ez dago arrisku eta sektore jakin batzuetara bideratuta, eta laneko arrisku guztiekin zero tolerantzia lortzera eraman behar du, bai eta langileak kontzientziatzea eta ahalduztzera ere, informazioaren eta trebakuntzaren bidez.

Lehentasunezko helburua izango da laneko arriskuen prebentzioak oraingo eta etorkizuneko osasun-berme gisa duen garrantziari buruzko mezua herritar guztiei helaraztea, eta lan-ingurune osasungarria bizitza osasungarri baten parte dela zabaltzea.

- Bestalde, gizartearen barruan, garrantzitsua da eragile bakoitzak erantzukizunez jokatu behar duen rola gogoratzea, bere erantzukizunak kontuan hartuta.

Laneko arriskuen prebentzioa enpresaburuen eta langileen artean partekatutako interesgune bat da –eta hala hauteman behar da–. Langileek zeregin desberdinak dituzte, baina lankidetzan aritu behar dute lan seguru eta osasunerako arriskurik gabearen helburu komuna lortzeko.

Ukaezina da langileak laneko arriskuen aurrean babesteko enpresaburuek duten erantzukizuna, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak adierazten duen bezala. Baina, era berean, langileen kolektiboari dagokio Legeak adierazitako eginkizun hau ere: “Bere

ahalmenen arabera eta kasu bakoitzean hartzen diren prebentzio-neurriak betez, bere laneko segurtasuna eta osasuna zaintzea, bai eta bere jarduera profesionalean eragina izan dezaketen beste pertsonena ere, lanean egindakoagatik edo ez egindakoagatik, bere prestakuntzaren eta enpresaburuen jarraibideen arabera”.

Eta helburu partekatu hori lortzeko, ezinbestekoa da enpresaburuek langileek beren segurtasunari eta osasunari eragiten dieten erabakietan kontsulta eta parte-hartze aktibo eta berdintasunezkoa sustatzea, eta, aldi berean, baita beren lan-etorkizunari eragiten dietenetan ere, behar adinako prestakuntza eta informazioa duten ordezkarien bidez, parte-hartze hori enpresaren jardueran laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketa integratuaren parte gisa antolatzeke mekanismoak ezarriz, langileen aniztasuna kontuan hartzen duten berdintasun-irizpideetatik abiatuta.

Gizarte-eragileek, sindikatuak eta enpresa-erakundeak, bi kolektiboen ordezkari diren aldetik, garrantzi handia hartzen dute ingurune horretan enpresa lehiakor eta osasungarriak izateko helburua lortzeko beharrezkoak diren akordioak lortzeko. Izan ere, enpresa osasungarria lan-ingurune osasungarria eskaintzen duen enpresa da, “non langileak eta enpresaburuak lankidetzan aritzen diren etengabe hobetzeko prozesu bat aplikatzen laguntzen, langileen osasuna, segurtasuna eta ongizatea eta lantokiaren jasangarritasuna babestu eta sustatzeko”¹⁰.

Botere Publikoek ere eginkizun bat bete behar dute agertoki horretan, aldean arteko harremanak

¹⁰ Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) lan osasungarriaz ematen duen definizioa.

eta adostasuna erraztuz eta ezarritako lege esparruarekiko errespetua gainbegiratzuz. Laneko arriskuen prebentziorako politikak, horietan integratutako beste politika publiko batzuekin batera, langileen osasuna eta segurtasuna enpresen berrikuntza eta bikaintasunarekin uztartu behar ditu, enpresa jasangarriak eta lehiakorrak finkatzen laguntzeko.

Azkenik, beharrezkoa da gizartean prebentzioaren kulturari buruzko pedagogia egitea. Hain zuzen, pandemiaren datuek (ondo ondoko uhaldiak) erakusten dute garrantzitsua dela prebentzioaren kulturaren pedagogia hori indartzen jarraitzea eta euskal gizartearen eremu guztietara zabaltzea. Oro har, prebentzioaren aldeko kontzientzia soziala hobetzen ari den arren, enpresetan gertatzen ari den bezala, oraindik asko dago egiteko. Beraz, esparru kontzeptualean, gizarte zorrotza, ahalduna eta jakintsua eratzen laguntzeaz gain, prebentzioaren kulturarekin konprometitutako eta arduratsu den gizarte kontzeptua sartzen da.

EZAGUTZA INFORMAZIOAREN ETA IKERKETAREN BIDEZ

- Errealitatea ezagututa baino ezin ekin dakieke arazoei, erabakiak hartu, neurriak aplikatu eta ezarritako hobekuntzak baloratzeari. Laneko arriskuen prebentzioko adierazleak lan istripuei eta gaixotasun profesionalei buruzko estatistiketara mugatu izan dira, eta, horien osagarri, lan-baldintzei buruzko inkestak eta sektore eta arrisku batzuei buruzko azterlan espezifikoak egin dira. Ikuspegi zabalagoa duten informazio sistemak falta dira, laneko

segurtasunaren eta osasunaren errealitatea islatuko dutenak, horretan eragina duten faktore guztiak kontuan hartuta.

Arlo horretan, botere publikoek funtsezko eginkizuna dute, eta laneko segurtasunari eta osasunari buruzko jakintza sortzea eta zabaltzea sustatu behar dute, herritarrei eta, batez ere, interes-taldee beren eginkizunak eraginkortasunez betetzeko behar duten informazioa emanez. Horretarako, administrazioek eta erakunde publikoek elkarrekin, gainerako eragileekin eta gizarte zibilarekin modu koordinatuan lan egin behar dute, zehaztasunak eta gardentasunak gidatutako gobernantzan.

Gure Lurraldeko laneko segurtasunaren eta osasunaren egoera deskribatzen duten parametroen definizioa, adierazleen eraikuntza, horien neurketa eta emaitzen argitalpena Estrategia honek bere gain hartzen duen konpromiso utziezina dira, eta Eusko Jaurlaritzak herritarrei kontuak emateko duen eta irmo aldeztzen duen politikan sartzen da.

- Estrategia honek, azkenik, apustu garbia egin nahi du laneko arriskuen prebentzioan berrikuntzaren alde, eta erronka berriei eta zaharrei erantzun berriak bilatu nahi dizkie oso aldaketa azkarrak izaten ari den lan munduan, lan egiteko modu berriak sortzen baititu, non lantokiak eta lan harremanek askotan ez baitiote erantzuten eredu tradizionalari.

Prebentziorako Legeak 25 urte bete dituela aipatu da, eta horrekin batera, ezartzen dituen tresnak. Tresna horiek berritzeko eta egokitzeko unea izan daiteke, bai eta laneko arriskuak

prebenitzeko ohiko modua berritzekoa ere, lan-munduan sortzen ari diren errealitate berri horiei aurre egiteko baliagarri izaten jarrai dezaten. Errealitate horiek, hain zuzen, askotariko langile-biztanleriari lotuta daude, beren lanak ingurune desberdinetan eta aldakorretan egiten baitituzte, aurrerapen teknologiko izugarriekin.

Erronka horiei erantzuteko, ezinbestekoa da ikerketa sustatzea eta ezagutza aplikatua sortzea, lantokietara eta langileengana irits dadin, beren lan-baldintzak eta osasuna hobetzeko.

AGERTOKI BAT 2026AN

Hurrengo kapituluaz azaltzen den Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia berriaren Ikuspegia esparru kontzeptual horretan zirriborratutako postulatuarekin lerrotatuta badago ere, horiek EAEn erabat ezartzeko, lehenengo tarteko helburua behar da, 2026an kokatua, Estrategiaren indarraldiaren amaieran.

Hala, definitzen diren helburu estrategiko eta operatiboak lorpen nabarmenak lortzera bideratuko dira etorkizun hurbilago horretan, jarduerak modulatu eta neurtu ahal izateko, nahi den agertokia bistatik galdu gabe, baina jarduera egutegi batean zentratuz hura lortzeko.

Ezin da ahaztu, gainera, Estrategia hau EAEko XII. Legegintzaldian kokatzen dela, eta Eusko Jaurlaritzak bere Gobernu Programan aldi horretarako hartu dituen konpromisoei erantzuten saiatzen dela. Programa horretan berariaz aipatzen da plan estrategiko hori tresna gisa, lortzeko "lanaldian

eta in itinere lan istripu larriak erdira murriztea" eta "Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoa laneko arriskuen prebentzioan eta kudeaketan erreferentziatzeko eredu izatea Europar".

Halaber, Estrategia aurkezten da "parte-hartzearen eta akordio bidez lantoki guztietan koronabirusaren olatu berriak saihesteko beharrezkoak diren osasun-neurriak hartzeko" oinarri gisa. "Enpresa bakoitzeko prebentzio zerbitzuek, langileen ordezkariak eta ugazaben erakundeak eta erakunde sindikalek parte hartzea, Osalanen, lan ikuskaritza eta lan agintaritzaren lankidetzarekin, da formularik onena osasun-ikuspegitik lantoki seguruak bermatzeko".

Gobernu-programak lehentasunezko gai batzuetan eragiten du, guztiak modu batera edo bestera esparru kontzeptual honetan jasoak, hala nola politika guztietan osasun-ikuspegia sartzea, erronka demografikoari eta zaintza-sistemari arreta ematea, kalitatezko enplegua eta prekarietatearen aurkako borroka, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasuna, ikerketarako laguntza, laguntza ematea enpresa txiki eta ertainei, lan autonomoaren kolektiboari, nekazaritzako elikagaien sektoreari eta merkataritzari eta ostalaritzari, zaurgarritasun bereziko egoeretan laguntza ematea eta, azken batean, pertsonak Gobernuaren ekintza konpromiso politikoaren funtsezko elementutzat hartzea: "Pertsonak dira garrantzitsuena, politika publiko guztien azken helburua".

Jarduera horiek aurrera eramateko modua ere jasotzen du, gizarte-elkarritzetan sakonduz, erakunde sozial, sindikal eta politiko guztien eta Herrialdeko gainerako erakundeen parte-hartzearekin, erakundeen arteko koordinazioaren

bidez eta denbora errealean kontuak ematen dituen administrazio hurbil, ireki eta garden baten bidez.

Hurrengo kapituluetan definitzen den Estrategiak, beraz, konpromiso horiei erantzuna eman nahi die, eta gizarte aurreratu batek ezaugarritzen duen helburu horretarantz aurrera egin nahi du; izan ere, gizarte horrentzat, laneko segurtasuna eta osasuna eguneroko errealitate gisa ikusten dira, beren bizi-ohitura osasungarrietatik ezin bananduta eta haietan txertatuta.

3.2. Esparru estrategikoa

Estrategia berriaren diseinua eta prestaketa aurreko estrategiaren (2015/2020) berrikuspenetik abiatzen da, eta bereziki haren ebaluazioaren ekarpenetatik. Elementu horiek funtsezkoak dira, eta gida eta erreferentzia gisa erabili dira.

Gainera, estrategia hori esparru eta plan estrategiko orokorrekin eta Europako Batasunarekin bat egiteko konpromisoarekin sortu zen, bai eta laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten Eusko Jaurlaritzaren politikekin ere. Helburu horietan identifikatutako erronka nagusiak jaso dira. Hori dela eta, estrategia honek jarraitu behar dituen esparru estrategikoaren eta laneko segurtasun- eta osasun-politiken sintesia egingo da ondoren.

1978az geroztik, Espainiako gizarte-politikaren printzipio gidarietako bat Espainiako Konstituzioaren 40.2 artikuluan¹¹ jasotako agindu baten ondorioz sortu zen; agindu horrek *“botere publikoen esku*

uzten du langileen prestakuntza, laneko segurtasuna eta higiena, aldiakako opor ordainduak eta zentro egokien sustapena bermatuko dituzten politikak arautzea”.

1989an, 89/391/EEE Esparru Zuzentarauak¹² – Erkidegoko laneko arriskuen prebentziorako politikaren esparru juridiko orokor gisa– enpresako prebentzio-ekintzaren printzipio orokorrak ezarri zituen, enpresaburuen eta langileen oinarritzko eskubide eta betebeharrak barne. Printzipio horiek gerora garatu ziren zenbait Zuzentarau zehatzetan, arrisku bereziei eta/edo jarduera-sektore zehatzei dagokienez.

1995ean, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearekin¹³, Esparru Zuzentaraua (eta zuzentarau bereziren bat) Espainiako zuzenbidera egokitu zen. Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko egungo arau-esparruaren oinarritzko pieza da.

Hurrenez hurrengo errege-dekretuek arau-esparruaren alderdi zehatzak garatu dituzte (seinaleztapena, argiztapena, agente kantzerigenoak, agente biologikoak, kargak eskuz erabiltzea, Norbere Babeserako Ekipoak –NBE– erabiltzea...).

2020ko azaroaren 10ean, asteartearekin, Ministroen Kontseiluak Europako Gutun Soziala Gorte Nagusietara bidaltzea xedatzen duen Akordioa onartu zuen (berrikusia)¹⁴, eta baimena eman zuen Espainiak gutun hori betetzeko onespina eman zuela adierazteko, presako prozeduraren bidez izapidetzeko eskatuz. Interesgarritzat jotzen diren ondorioetarako, eduki hau nabarmendu behar da:

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

¹² <https://www.boe.es/doue/1989/183/L00001-00008.pdf>

¹³ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1980/BOE-A-1980-13567-consolidado.pdf>

II. zatian, aldeek lotutzat jotzeko konpromisoak jasotzen dira, eta, besteak beste, honakogai hauek hartu behar dira kontuan: laneko segurtasuna eta higieena; langileek amatasuna babesteko duten eskubidea; langile migratzaileek eta haien familiek babesa eta laguntza jasotzeko duten eskubidea; familia-erantzukizunak dituzten langileek aukera- eta tratu-berdintasuna izateko duten eskubidea; langileen ordezkariak enpresetan babesa eta eman behar zaizkien erraztasunak izateko duten eskubidea;

Lege-esparru hori guztia erakunde-egituraren gainean proiektatzen da; alde batetik, Konstituzioak estatu autonomikoan duen aginpidearen esleipena planteatzen da, eta, bestetik, eta horren ondorioz, ondoriozko administrazioaren antolaketa-ereduan praktikan aplikatzea planteatzen da.

Hala, EAEren kasuan, Eusko Jaurlaritzari dagokio laneko segurtasuna eta osasuna zaintzea, Foru Aldundiei eta Udalei esleitutako eskumenen kaltetan izan gabe; beraz, Administrazio Publikoak laneko segurtasunean eta osasunean eragiten duen trakzio-efektuarekin bat etorriz, ondoriozta daiteke arlo hori gobernantza baten tributua-erlorkoa dela, eta haren maila orok parte har dezakeela eta parte hartu behar duela.

3.2.1. EUROPAKO BATASUNEKO ESPARRU ESTRATEGIKOA

a) Europako Batasuneko esparru estrategikoa laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan 2021-2027

Europako esparruak bultzada bat jaso zuen, Europako Batzordearen Komunikazioa aurkeztu baitzen 2017ko urtarrilean¹⁵, datozen urteetan garatu beharreko funtsezko ekintzak ezartzen dituen.

Batzordeak ondorioztatu duenez, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko legeriaren egitura orokorra eraginkorra eta bere helburuetarako egokia den arren, xedapen batzuk zaharkituta geratu dira, eta "arrisku berriei aurre egiteko metodo eraginkorrak bilatzeko beharra" azpimarratu du.

Berrikiago, 2019ko abenduan, Gizarte Gaienean Europako Kontseiluak dokumentu bat onartu zuen¹⁶, non Europako Batzordeari eskatzen baitzion EBren esparru estrategikoa berri bat har zezala laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan. Horretarako, aurkeztutako testuan 2021-2027 aldirako estrategia berria egiteko jarraitu beharko liratekeen jarraibide eta ildo estrategikoa batzuk aipatzen dira.

Agindu horri erantzunez, 2021eko ekainaren 28an onartu zen Batzordeak Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Ekonomia eta Gizarte Lantaldeari eta Eskualdeetako Lantaldeari helarazitako komunikazioa, "EBk laneko osasunaren

¹⁵ [Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo](#) Brusela, 10.1.2017, COM (2017) 12 amaiera

¹⁶ [Un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020: mejorar la aplicación de la salud y la seguridad en el trabajo en la EU - Proyecto de Conclusiones del Consejo](#)

eta segurtasunaren arloan duen esparru estrategikoa 2021-2027. Laneko segurtasuna eta osasuna etengabe aldatzen ari den lan-munduan”.

Estrategia berri horretan, langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko funtsezko lehentasunak eta ekintzak zehazten dira, ekonomiaren, demografiaren eta lan-ereduen aldaketa azkarrei aurre eginez.

Esparru estrategikoak hiru alderdiko ikuspegia hartzen du, eta bertan parte hartzen dute EBko erakundeek, estatu kideek, gizarte-solaskideek eta interesa duten beste alderdi batzuek, eta funtsezko hiru lehentasun estrategikotan oinarritzen da:

- 1- Aldaketa aurreikustea eta kudeatzea trantsizio ekologiko, digital eta demografikoen testuinguruan.
- 2- Lanarekin zerikusia duten istripu eta gaixotasunen prebentzioa hobetzea eta lanarekin zerikusia duten heriotzei buruz «zero ikuspuntua» hartzen saiatzea.
- 3- Gaur egungo eta etorkizuneko osasun krisiei erantzuteko prestakuntza areagotzea.

Helburu horiek betetzeko, EBn, estatuan, sektorean eta enpresetan jardun behar da. Hiru helburu horiek aplikatzearen alde egin behar da: gizarte-elkarriketa; dokumentu-oinarria indartzea; legeria betetzea indartzea; sentsibilizazioa eta finantziazioa.

Zehazki, aldaketei aurrea hartzeko, EBko arauak modernizatzea eta sinplifikatzea proposatzen da, laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan, trantsizio ekologiko eta digitalen testuinguruan. Bestalde, arreta berezia jartzen da arrisku

psikosozialetan. Ildo horretatik, Batzordeak estatu kideei honako hau eskatzen die:

- *Beren esparru juridiko nazionalak eguneratzea, gizarte-solaskideekin kontsultatuta, trantsizio ekologiko eta digitalekin lotutako laneko osasun eta segurtasun arloko arriskuak eta aukerak aztertzeke. Estatu kideek tresna digitalen erabileran jarri behar dute arreta, lan ikuskapena eraginkorragoa izan dadin, legeriaren ez-betetzeak prebenituz eta detektatuz.*
- *Arazo psikosozial eta ergonomiko profesionalak eragiten dituzten «inter pares berrikuspenak» egin ditzatela.*
- *Sektore guztietan arrisku mental eta psikosozialen egoerari buruzko datuak gainbegiratzea eta biltzea areagotzea.*

Prebentzioari buruzko bigarren lehentasun estrategikoari erantzuteko, Batzordeak estatu kideei honako hau eskatzen die:

- *EBko lan-hilkortasunari buruzko «zero ikuspegia» betetzeko lan egitea.*
- *Gaixotasun kardiobaskularrekin lotutako arrisku profesionalei heltzea.*
- *Minbiziaren aurkako Europako Kodea sustatzea langileen artean, osasun-alfabetizazioa hobetzeko eta minbizi-arriskuak murrizteko.*
- *Arriskuak ebaluatu eta ordenatzea, eta arreta berezia jartzea pandemiak gehien eragiten dien taldeei, hala nola desgaitasuna dutenei.*

- *Laguntza aktiboa ematea minbizia duten edo minbizia gainditu duten langileen berrintegrazioari, diskriminaziorik jasan ez dezaten eta egokitu daitezen.*
- *Txostenak diseinatzean, aplikatzean eta prestatzean genero-irizpideak sustatzea.*
- *Osasun-sektorearen arriskuez aktiboki ohartaraztea, lan seguruko prozedurak ezarri eta aplikatuz eta prestakuntza egokia emanez.*
- *Arriskuak ebaluatzeko eta prebenitzeko neurriak buruz ematen dituzten orientabideak eta prestakuntza hobetzea, bereziki mikroenpresei eta ETEei.*
- *Nekazariei prestakuntza ematea, ustiategiei aholku emateko zerbitzuaren bidez, ustiategietako osasun eta segurtasun araeakiko dituzten gaitasunak eta sentsibilizazioa hobetzeko, substantzia kimikoen eta, bereziki, produktu fitosanitarioen erabilera segurua barne.*

Mehatxu berrien aurrean prestakuntza sustatu eta azkar erantzun ahal izateko, Batzordeak estatu kideei honako hau eskatzen die:

- *Laneko osasunaren eta segurtasunaren arloko estrategia nazionala etorkizunean izango diren krisietarako prestakuntza-planak egitea, EBko jarraibide eta tresnen aplikazioa barne.*
- *Osasun publikoko eta laneko osasun eta segurtasuneko agintariak koordinatzeko mekanismoak ezartzea hemendik 2023ra.*

- *Arrisku handiko lanbideetan sasoiko langileekin bete beharreko laneko segurtasunari eta osasunari buruzko betebeharren ikuskapen eta ikuskapen eraginkorrak areagotzea.*
- *Lan ikuskaritzaren eta beste agintari nazional eskudun batzuen arteko lankidetzak eta informazio-trukea indartzea, lan-sektore guztietan osasun- eta segurtasun-arauak hobetzeko.*

b) Europako Batasuna, Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren (LSO) sortzen diren arriskuen aurrean

Azken urteotan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia (OSHA, ingelesezko siglen arabera) LSOaren arloan sortzen ari diren arriskuei buruzko ikerlanak aztertzen eta prestatzen ari da, hiru dimentsio nagusi batuta: lanpostu berdeak, IKT/digitalizazioa eta nanomaterialak. Berrikuntza teknologikoek eta krisi ekologikoaren ondorioz ekoizpen-ereduan egin beharreko aldaketek eraldaketa sakonak eragiten dituzte ekoizpenaren eta lanaren antolaketan; beraz, laneko arriskuen prebentzioaren arloa ere egokitzen ari da aldaketa horietara, ikerketaren eta ezagutzaren produkzioaren bidez.

• Enplegu berdeak

Kontzeptu horrek jarduera-sektoreetan eta oso egoera eta testuinguru desberdinetan egindako lan ugari biltzen ditu. Lan horiek bat datoz ingurumen-kalitatea zaintzen edo leheneratzen laguntzen duten

funtsezko ezaugarriarekin. Heterogeneotasun hori gorabehera, *Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo: Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías en 2020 (Enplegu berdeak eta laneko segurtasuna eta osasuna: Teknologia berriei lotutako arrisku berriei eta sortzen ari direnei buruzko azterketa prospektiboa 2020an)* txostenean¹⁷, lanpostu horien ezaugarri komun batzuk identifikatzen ditu OSHAk; horiek, aldi berean, arrisku batzuk dituzte.

• Digitalizazioa, adimen artifiziala

Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025 (Digitalizazioarekin lotutako laneko segurtasun eta osasunerako arrisku berriei buruzko azterketa prospektiboa 2025ean) txostenean¹⁸, OSHAk teknologia berriek, hala nola gauzen Internetak, adimen artifizialak, big datak, hodeiko konputazioak, elkarlaneko robotikak eta plataforma digitalek, lan-munduari planteatzen dizkieten zenbait erronka eta aukera identifikatzen ditu. Erronka horien aurrean, azterketa berean, gizarte-eragileen eta adituen arteko eztabaidetan sortutako LSOaren estrategia-proposamen batzuk jaso dira.

Izaera espezifikoagoz, *El impacto de la inteligencia artificial (IA) en la seguridad y la salud en el trabajo (Adimen artifizialaren inpaktua laneko segurtasunean eta osasunean)* txostena argitaratu du OSHAk 2021ean¹⁹; horretan, ohartarazten du adimen artifizialak aukerak sor ditzakeela, baina

baita erronka berriak ere laneko segurtasunaren eta osasunaren (LSO) kudeaketarako eta erregulaziorako. Adimen artifizialean oinarritutako sistemen erabilera sektore eta ingurune askotan gertatzen da, manufakturatik eta nekazaritzatik hasi eta zaintzaren, ostalaritzaren, garraioaren eta zerbitzuen sektoreetaraino. Beraz, lan eta eginkizun horien edukia aldatu egingo da, eta beste arrisku psikosozial batzuk sortuko dira, eta horrek erronka berriak ekar diezazkioke LSOari. Adimen Artifizialak langileen jarraipena eta kudeaketa egiteko modu berriak agertzea ere erraztu du, eta horiek lege-, erregelamendu- eta etika-arazoak sor ditzakete, bai eta LSOaren inguruko kezkak ere, bereziki langileen osasun mentalaren ingurukoak. Adimen Artifizialean oinarritutako langileen jarraipen-modu berri horiek aukera ematen dute, halaber, LSOaren zaintza hobetzeko eta zenbait arrisku-faktoreen eraginpean egotea murrizteko, eta estresaren, osasun-arazoen eta nekearen berri goiztiarrak emateko. Baina erabaki etikoak eta estrategia eta sistema eraginkorrak behar dira sor daitezkeen datu babestu ugariak erabiltzeko.

• Nanomaterialak

Nahita fabrikatu eta merkaturatzen diren nanomaterialak ditu arretarako eta ardurarako motibo OSHAk; izan ere, industria-aplikazio batzuetarako oso propietate onuragarriak izateaz gain, ondorio toxiko ugari izan ditzakete. Hori dela eta, Agentziak Herramientas para la gestión de nanomateriales en el lugar de trabajo y medidas de prevención (Lantokian nanomaterialak kudeatzeko tresnak eta

¹⁷ <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/summary-green-jobs-and-occupational-safety-and-health-foresight-on-new-and-emerging-risks-associated-with-new-technologies-by-2020>

¹⁸ <https://osha.europa.eu/es/publications/summary-foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated>

¹⁹ <https://osha.europa.eu/es/publications/impact-artificial-intelligence-occupational-safety-and-health/view>

prebentzio-neurriak) informazio orria osatu du. Argitalpen horretan nanomaterialek eragindako arriskuak ebaluatzeko mugak identifikatzen dira, bai eta arriskuak kudeatzean lehenetsi beharreko jarduera eta praktika batzuk ere.

c) Europako Gizarte Funtsa Plus (EGF+ 2021-2027)

Estrategia hau ezartzean, egitura-funtsen Europako esparru berria ere kontuan hartu beharko da. EGF+ berriaren helburu zehatzak bat datoz Gizarte Eskubideen Europako Oinarriaren printzipioekin, herritarrei gizarte-eskubide berri eta eraginkorrak emateko. Hiru kategoriatan egituratutako 20 printzipiotan oinarritzen dira:

- **Aukera-berdintasuna eta lan-merkatuan sartzeko aukera.**
- **Lan-baldintza bidezkoagoak.**
- **Babesa eta gizarteratzea.**

Bigarren multzoan, 10. printzipioan, "Lan-ingurune osasungarria, segurua eta egokitua eta datuen babesa" izenekoan, langileek laneko osasunaren eta segurtasunaren babes maila handia izateko eskubidea izatea eskatzen da.

Era berean, funts honen araudiaren barruan, honako hauen garrantzia aipatzen da: "emakumeak lan-merkatuan parte har dezan laguntzea, lan-bizitzaren eta familia-bizitzaren arteko oreka hobetzea, eta, bereziki, haurtzaindegi-zerbitzuak eskuratzea, lan-ingurune osasungarria eta ondo egokitua osasunerako arriskuen aurka, langileak, enpresak eta enpresaburuak aldaketara egokitzea eta zahartze aktibo eta osasungarria".

²⁰ <https://osha.europa.eu/es/publications/e-fact-72-tools-management-nanomaterials-workplace-and-prevention-measures/view>

3.2.2. ESPAINIAKO ESPARRU
ESTRATEGIKOA

Espainiako azken estrategiak, **Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako 2015-2020 Estrategiak**, **“EBren esparru estrategikoa laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan 2014-2020”** eta aurreko **“Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategia 2007-2012”** ditu oinarri. Aurreko etapetan hasitako jarduera-ildoei jarraipena emateaz gain,

lan-baldintzen egungo egoerarekin bat datozen erronka berriei aurre egitea eta gaixotasun profesionaletan are gehiago eragitea planteatzen du 2015-2020 Estrategiak.

Estrategia horrek bi helburu orokor ditu: lau helburu espezifiko, 15 ardatz eta 35 jarduera-ildo.

HELBURU OROKORRAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK
A) Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko legeria hobeto aplika dadin sustatzea eta autonomia erkidegoetan finkatzea, batez ere enpresa txiki eta ertainetan .	1. Laneko arriskuen prebentzioan diharduten erakundeen eraginkortasuna hobetzea. 2. Laneko arriskuen prebentzioa aztertu, ikertu, sustatu, lagundu, aholkatu, zaindu eta kontrolatzeko Administrazio Publikoen jarduerak bultzatzea .
B) Langile guztiei dagokienez, lan baldintzak etengabe hobetzen laguntzea, berdintasunez, arreta berezia eskainiz gaixotasun profesionalen eta lanarekin lotutako gaixotasunen prebentzioari .	3. Laneko segurtasun- eta osasun-baldintzen hobekuntza sustatzea, gizarte-solaskideen eta Autonomia Erkidegoen parte-hartzearekin, bereziki arrisku handieneko sektore, jarduera, talde eta enpresetan . 4. Gizarte-solaskideen parte-hartzea eta enpresaburuen eta langileen inplikazioa indartzea laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko zereginean.

Hirugarren helburu espezifikoan jarduera-ardatz bat planteatzen da, zeinaren bidez "Administrazio Publikoen jarduerak bultzatu nahi dira, gizarte-solaskideen parte-hartzearekin, arrisku handieneko sektore, jarduera, talde eta enpresei begira"; eta haren laugarren ildoan, "kolektibo espezifikoaren segurtasuna eta osasuna sustatzea", laneko Segurtasunaren eta Osasunaren arloko genero-ikuspegia aipatzen duen jarduera bat aurkezten da, berariaz aipatuz generoari buruzko alderdiak bultzatu behar direla emakumeen kolektiboaren presentzia handiena duten jardueretako prebentzioan.

Estrategia lau printzipiotan oinarritzen da: eragile guztien lankidetzat eta parte-hartze aktiboa, baliabideen kudeaketa eraginkor eta efizientearen bidezko erantzukizuna, neurrien koherentzia, unean uneko testuinguru sozioekonomikoa kontuan hartuta, eta, azkenik, etengabeko hobekuntza, hau da, estrategia hau irekia eta malgua dela, une bakoitzeko errealitateari egokitu ahal izateko.

Prebentzio dinamikoko politika publikoen erreferentzia-esparrua sortzea izan zen 2015-2020 Estrategiaren ikuspegia markatu zuen premisa, eta, horri esker, gertatzen diren aldagaitetara naturaltasunez egokitu ahal izatea, etengabe aldatzen ari den ingurune batean, halakoa baita laneko arriskuen prebentzioa.

Gaur egun, Espainiako Estatua estrategia berri bat prestatzen ari da, aurrekoa aplikatzeko epea amaitu ondoren.

3.2.3. EAE-KO ESPARRU ESTRATEGIKOA

a) Euskadi Basque Country Agenda 2030

Laneko Segurtasuna eta Osasuna Nazio Batuek sustatutako Garapen Jasangarrirako hamazazpi Helburuetako batean islatzen da. "Lan duina eta hazkunde ekonomikoa" izeneko 8. helburuaren barruan, zeinaren asmoa den hazkunde ekonomiko etengabe, inklusibo eta jasangarria, enplegu osoa eta produktiboa eta guztientzako lan duina sustatzea, bete beharreko 10 xede daude. Xede horietako bat honako hau da:



"Laneko eskubideak babestea eta arriskurik gabeko lan-ingurune segurua sustatzea langile guztientzat, langile migratzaileentzat barne, bereziki emakume migratzaileentzat eta enplegu prekarioak dituzten pertsonentzat" (8. GJHen 8. helburua).

Euskadi Basque Country 2030 Agenda²¹ Gobernu Programarekin eta Nazio Batuen Agendak planteatutako politikekin bat dator. Horren 8. helburuan helmuga bat ezarri da (46), laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzkoa, eta Agendak konpromiso maximoa du helburu horrekin: "Laneko osasuna, segurtasuna eta berdintasuna sustatzea"; hori garatzeko, funtsezko plangintza-tresna da Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia.

²¹ <https://www.euskadi.eus/pdf/agenda-euskadi-basque-country-2030.pdf>

b) Gobernu programa - XII Legegintzaldia 2020-2024. "Euskadi martxan"

Eusko Jaurlaritzaren programa bat dator laneko Segurtasunaren eta Osasunaren arloan garatu beharreko jarduera-ildo batzuk zehazten dituzten beste estrategia batzuekin. Hori dela eta, eta Euskadi Basque Country 2030 Agendaren 8. helburuari jarraiki, 4. konpromisoa, "enpleguaren kalitatea hobetzea", eta 10. konpromisoa, "laneko prebentzio eta osasuna", aktibatu dira. Horiek betetzeko, LSOarekin zerikusia duten bi ekimen garatu nahi dira, eta horien babespean hainbat jarduera egin dira.

- 4. Konpromisoa. 2. Ekimena. Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Estrategia onartzea, lanaldi eta "in itinere" lan istripu larriak erdira murrizteko. Helburua da euskal Administrazio publikoa laneko arriskuen prebentzioan eta kudeaketan Europan erreferentziazko adibidea izatea.
- 10. Konpromisoa. 1. Ekimena. Parte hartzearen eta akordioen bidez, beharrezkoak diren osasun-neurriak hartzea lantoki guztietan, koronabirusaren olatu berriak saihesteko. Enpresa bakoitzeko prebentzio zerbitzuek, langileen ordezkariak eta erakunde ugazabek eta sindikalek parte hartzea, Osalanen, lan ikuskaritzaren eta lan agintaritzaren laguntzarekin, formularik onena da osasun-ikuspegitik lantoki seguruak bermatzeko. Hori izango da Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren oinarria.

c) Lan-harremanen eredu berrirako dekalogo

Dekalogo hau²² 2019ko apirilean aurkeztu zen, "emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra sustatzeko, pertsonen osasuna eta ongizatea zainduko dituen eta enpresetan eta enpresa-proiektuetan parte hartzea eta inplikatzeko erraztuko duen lan-harreman kooperatiboagoa lortzeko".

Adierazpen horretan, lan-harremanen eredu bat jasotzen da, eta Euskadin hiru alderdiren arteko gizarte-elkarrikeria zabal baten testuinguruan garatzea espero da. Elkarrikeria horren helburua da gizarte-eragile guztiak salbuespenik gabe integratzea, politika publikoak ituntzeko berezko nortasun-elementu bat izango den eredu baterantz aurrera egiteko.

Dekalogo honen barruan, landu beharreko jarduera-ildo batzuk proposatzen dira. Horiek "Lanaren Etorkizunari buruzko LANeren Mendeurreneko Ekimena" delakoan sartuko dira, eta laneko segurtasunaren eta osasunaren eta aukera-berdintasunaren garrantzia nabarmentzen dute:

- Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasun eraginkorra sustatzea, erantzunkidetasuna areagotzeko, ekitatea bermatzeko eta talentua genero-ikuspegirik gabe aktibatzeke.
- Lan-jardueretan pertsonen osasuna eta ongizatea zaintzea.

²² Oñatiko Deklarazioa: Lan-harremanen eredu berri baterako dekalogo.

d) Eusko Jaurlaritzaren plan eta estrategia sektorialak

Laneko segurtasun eta osasunerako Estrategia berri hori Eusko Jaurlaritzak garatutako beste plan eta estrategia programatiko batzuekin lerrotatuko da eta horiekin bat etorriko da. Gobernuaren Plan Estrategikoek bat egiten dute Gobernu Programan zehaztutako lau ardatzekin: Oparotasuna- Pertsonak- Planeta- Autogobernua. Halaber, bat datoz Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako 17 Helburuekin eta Europa berdeagoa, digitalagoa eta integratzaileagoa eraikitzeke Europako Batasunaren estrategiarekin.

ENPLEGUAREN ETA EREDU PRODUKTIBOAREN ESPARRUAN

Enplegua lehentasun argia da Eusko Jaurlaritzarentzat, legegintzaldi honetako Gobernu Programan ageri den bezala. Hala, I. ardatzean, oparotasunari buruzkoan, hau adierazten du: "Premiazkoa da estrategia bat garatzea, ekonomia suspertzeko, enplegua berreskuratzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko, COVID-19aren pandemiaren ondorio negatiboak gainditzeko. Ekonomia eta enplegua suspertzeko estrategia, industria aurreratuan, inbertsioan, berrikuntzan eta nazioartekotzean oinarritua."

Egungo legegintzaldiko Gobernu Programan, enpleguaren arloan hartutako konpromisoen artean plan eta estrategia berriak garatzea ezarri da:

- Ekonomia eta enplegua suspertzeko sailen arteko esparru-programa.

- Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 onartzea, Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Esparru Programarekin bat eginda.

- Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024 garatzea.

- Konpromisoa hartzen da Gizarte Elkarriketarako Mahaian, sindikatuarekin eta enpresaburuekin batera, plan bat jartzeko martxan, lan-jardunaldietan aldi baterako enplegua eta partzialtasuna murrizteko.

- Lan Ikuskapenerako Plan Berezia.

- Sasoiko Lanaren Arretarako V. Plana 2021-2024.

Gainera, Eusko Jaurlaritzak ekoizpen-ereduaren alde egiten duen apustua industria-garapenean, turismo jasangarriko ereduaren eta berrikuntza zientifiko eta teknologikoko ekosisteman oinarritzen da. Ildo horretatik, legegintzaldi berri honetan plan hauek garatzea aurreikusten da:

- Industria Garatzeko eta Nazioartekotzeko Plan Estrategikoa.

- Espezializazio Adimenduna eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan Estrategikoa berria, 2030. urteari begira.

- Turismo Jasangarriaren Euskal Estrategia berria onartzea.

Gobernu Kontseiluak Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 onartu zuen 2021eko apirilaren 13an. Estrategia horren bidez, kalitateari, inklusioari eta berdintasunari buruzko enplegu-politiketan beste etapa bat ireki nahi da, eta prestakuntzarako eta aktibaziorako eskubide subjektiboa aitortu nahi da,

enpleguak Euskadiren aurrerapenerako eta gizarte-kohesiorako balio dezan.

Estrategia COVIDek eragindako krisiaren errealitatetik abiatzen da, baina etorkizuneko begirada bat eskaintzen du planteatutako erronkei erantzuteko.

Estrategia horrek bere diagnostikoan lan-merkatuan eragina duten joera eta arriskuen artean, antolaketa-eta enpresa eremuan "laneko osasuna bermatzea" aipatzen du. Horri dagokionez, hau adierazten da: *"Lana, kalitatezkoa izan dadin, segurua izan behar da. Lanean ari garen bitartean arriskuak ekiditea eta gaixotasun posibleetatik babestea funtsezko elementua da Estrategia honetan adierazitako kalitatea lortzeko. COVID-19ak erakutsi digun moduan, erakunde-, gizarte- eta ekonomia-eragileak elkarlanean aritu behar dira, kontu horrek bai langileei eta baita enpresei eragiten dietelako, bereziki haien lehiakortasunari.*

Horregatik, enpresek eta langileek prebentzio eta laneko segurtasunaren aldeko konpromisoa hartu behar dute. Modu horretan, lan giro osasuntsuagoak sortuko dira. Horrez gain, genero-ikuspegia ere gehitu behar da laneko arriskuen plan, araudi eta protokoloetan, alor horretan emakumeek dituzten beharrianak kontuan hartuta, erantzun eraginkor bat emateko."

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategia hau Enpleguaren Estrategia honek datozen 10 urteetarako funtsezkotzat jotzen dituen 26 gako estrategikoetako bat da, planteatutako erronka eta helburu estrategikoei erantzuteko.

OSASUNAREN ESPARRUA

Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak 2021-2024 Esparru Estrategikoa dauka. Esparru hori "Osasuna Politika Guztietan" paradigmaman oinarritzen da, eta, beraz, osasuna prebenitu eta sustatzeko programak zeharka bultzatuko dira bizitzaren esparru guztietan, besteak beste, lan-esparruan eta euskal politika publiko guztietan. Hala, legeak Euskadiko Osasun Publikoaren erakunde- eta lurralde-antolamendua artikulatuko du, baita osasun-eskumenak dituzten erakunde eta organismoen arteko koordinazioa eta lankidetzaren ere.

Esparru estrategiko honen arabera, osasuna sustatzeak baldintza sozioekonomikoak, ingurumenekoak eta lanekoak azpimarratzea eskatzen du, osasunerako ingurune egokiak bultzatzeko.

XII. Legegintzaldiko Gobernu Programak, osasunari buruzko jarduera-printzipioan, adierazten du COVID-19aren pandemia "inflexio-puntua" izan dela "biztanleen osasun-beharrei eta osasun-politikaren lehentasunei dagokienez, patologien, osasun-arriskuen eta gizarte-taldeen arabera. Beharrezkoa da osasun arloko arau eta gobernu tresnak eguneratzea, izandako mehatxu berrien arabera. Horregatik, gaixotasunaren eboluzioan agertzen diren larrialdien berehalako arretarekin batera, larrialdi-egoerak berriro erakutsi du beharrezkoa dela duela hamar urte baino gehiago hasitako paradigma-aldaketan sakontzen jarraitzea, osasunaren eta gizartearen arloak bateratuz eta osasun-ikuspegia politika guztietan sartuz". Ildo horretatik, legegintzaldi honetarako Osasun

Plan Estrategikoa 2021-2028 berriaren garapena planteatu da.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNEAN AURRERA EGITEKO

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak era koordinatu eta globalean jasotzen ditu euskal botere publikoek berdintasunaren arloan 2018-2021 urteetarako dituzten jarduerak bideratu behar dituzten jardun-ildoak eta jarraibideak. Jarduketa Ardatzetan proposatutako ekimenen artean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak erakunde guztien helburu komunak diren programak eta helburuak ezartzen ditu, baita Jaurklaritzako sail bakoitzaren eskumenekoak direnak ere. Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan eragin handiena dutenak honako hauek dira: administrazioek generoarekiko sentiberak diren politikak egiteko duten gaitasuna handitzeko programak eta helburuak, eta emakumeen autonomia ekonomikoa handitzeko programak eta helburuak; horretarako, lanpostuak sortu eta hobetu behar dira, eta lanpostu horiek berriro banatuko dituzten zaintza-lanen gizarte-antolaketa berria bultzatu, bai eta emakumeen aurkako egiturazko indarkeria eta indarkeria kulturala murriztera bideratutakoak ere.

XII. Legegintzaldirako, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VIII. Plana onartzea aurreikusten da, Eusko Jaurklaritzaren plan estrategikoetako bat baita. Plan horrek botere publiko guztientzako berdintasunaren arloko helburuak eta jarduketa ildoak jasoko ditu, eta zuzenean eragingo die laneko segurtasun eta osasun politikei.

Era berean, legegintzaldi honetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen aldaketa onartzea aurreikusten da. Gobernu Kontseiluak 2020ko azaroan onartutako aldaketa-proiektuak, 43. Artikuluan, laneko segurtasunaren eta osasunaren eremuan genero-ikuspegia sartzeari sustatzen du.

XII LEGEGINTZALDIRAKO AURREIKUSITAKO BESTE POLITIKA ETA PLAN BATZUK

Euskadiko Elikaduraren eta Egurraren Balio Katearen Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2019-2025 Estrategia Sektorialak ingurune seguruak, osasungarriak eta jasangarriak bultzatu, sustatu eta garatu nahi ditu lehen sektorean eta haren balio-katean, elikagaiaren sektorean eta egurraren sektorean dauden pertsona guztientzat. 114.500 lagun, 96.500 elikagai-katean eta 18.000 egurrarenean.

Lau ardatz ditu: kultura eta gizartea; lan-ingurune seguruak, osasungarriak eta jasangarriak sektore berezi batean; ezagutzaren kudeaketa; eta inplikazioa eta konpromisoa. Ardatz horiek 11 jarduera eremu eta 54 ekintza proposatzen dituzte.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak eta Estrategia Sektorial honek helburu bera dute: arriskuen prebentzioa eta langileen babesa. Lehen sektoreko langile horientzat aplikatzen diren politikak eta ekintzak Euskal Estrategian barneratuko dira. Euskal Estrategian jarduera eremuak errepikatu beharrik gabe, bi estrategiak koordinatu eta lagundu egin behar dira helburuak betetzeko.

Bide Segurtasuneko eta Mugikortasun Seguru eta Jasangarriko Plan Estrategikoa 2021-2025 da Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiari eragiten dioten neurriak abian jartzen dituen beste plan estrategiko bat. In itinere eta misioan dauden istripuak prebenitzea helburu duten ildo estrategikoak, ekimenak eta ekintzak euskal estrategiaren helburuak lortzen laguntzen duten neurriak dira. Zenbait trebakuntza-ildok, ezagutzaren transmisioak eta, bereziki, 5. ildo estrategikoan, 5.1.3 ekintzak, Bide-segurtasunarekin konprometitutako enpresen Innovabide Sarea sendotzea barne-kudeaketatik, bi plan estrategikoak beren ekintzak lagundu eta koordinatzera behartzen dituzte.

XII. Legegintzaldian garatu nahi diren eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategia garatzeko garrantzitsutzat jotzen diren beste plan eta politika sektorial eta/edo zeharkako batzuk honako hauek dira:

- Lanbide Heziketako Euskal Plana, 4. industria-iraultzak planteatutako erronkei erantzungo diena.
- Zahartze aktibo eta osasungarrirako euskal estrategia.



4.

LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN IKUSPEGIA 2021-2026

PRINTZIPIO INSPIRATZAILEA:

**“LAN INGURUNE SEGURU
ETA OSASUNGARRIA,
GUZTIONTZAKO BIZITZA
OSASUNGARRIAREN PARTE”**

Gizarteak, antolakundeek eta botere publikoek pertsonen osasunaren ikuspegi integrala dute, eta horiek laneko Segurtasunaren eta Osasunaren arloko politika eta jardueren erdigunean kokatzen dira, kontuan hartuta osasunari eragiten dioten eta desberdintasunak sortzen dituzten askotariko

determinatzaileak (lana, adina, generoa, etnia eta abar).

Gizartea, erakundeak eta botere publikoak prestatuta daude lan eta gizarte esparruaren aldaketen ondoriozko arrisku faktore eta egoera berriei aurre egiteko eta lana pertsonen baldintza eta gaitasun berrietara egokitzeko.

A. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA EUSKAL GIZARTEAREN EZAUGARRI KULTURAL GISA

Gizarteak, oro har, aktiboki parte hartzen du laneko arriskuen prebentzioan, eta bizimodu osasungarri batekin bat datozen jokabide seguruak eta jarrerak sustatu, mantendu eta eskatzen ditu.

Laneko arriskuen prebentzioa herritarrek barneratzen dute, eta laneko osasuna balio onartua eta eskagarria da.

Eragileek, batez ere enpresaburuek –lidergotik– eta langileek –parte-hartzearen bidez–, lankidetzan eta erantzukizunez jarduten dute, laneko arriskuen prebentzioak ongi egindako lana ezaugarritzen duela ohartuta.

B. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ERAKUNDEEN (ADMINISTRAZIOAK, ENPRESA PUBLIKOAK ETA PRIBATUAK) BIKAINTRASUNAREN EZAUGARRI GISA ENPRESA-SARE JASANGARRI, MODERNO ETA LEHIAKOR BATEN TESTUINGURUAN

Enpresek eta erakundeek genero-ikuspegia aintzat hartutaosatzen dute LAP, enpresa-kalitatearen eta -bikaintasunaren osagaitzat hartuta; aukera, lehiakortasun-elementu, erabaki-hartze kritiko/estrategiko eta inbertsio errentagarri gisa ikusten dute.

Enpresek eta erakundeek lan-baldintzak hobetzea sustatzen dute, prebentzio-ekintza eraginkorragoa izan dadin eta etengabe hobetzeko prozesuan langileen bizi-kalitatea hobetzeko neurriak har daitezten.

Administrazio publikoak proaktiboak dira eta erreferente bihurtzen dira, enplegu-emaile gisa eredu izanik; Laneko Arriskuen Prebentzioaren garapena sustatzen, babesten eta gainbegiratzen dute bikaintasunez, modu koordinatuan eta eskura dituzten baliabide guztiekin.

C. BOTERE PUBLIKOEN GOBERNANTZAK LANEKO SEGURTASUNEAN ETA OSASUNEAN DUEN BALIOA NABARMENTZEN DUTE

Botere publikoek politika koordinatuak garatzen dituzte, ebidentzietan oinarrituak, pertsonen osasunaren ikuspegi integralarekin, eta kontuak ematen dizkiete herritarrei gardentasunez, ebaluazio-lanari esker.

Botere publikoek antolatu eta kontrolatu egiten dute, errealitatera egokitutako araudi baten bidez, eta, aldi berean, laneko arriskuen prebentzioaren arloan informazioa, ikerketa, prestakuntza, aholkularitza eta zabalkundea emateko sistemen bidez kudeaketarako ezagutzak eta tresnak sortzen dituzte.



LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA 2021-2026

IKUSPEGIA

BIZITZA OSASUNGARRIA

LAN-INGURUNE OSASUNGARRIA
(Osasunaren ikuspegi integrala)

PERTSONAK ERDIGUNEAN, desberdintasunak sortzen dituzten
gizarte-baldintzatzaileei arreta ematea
ARRISKU FAKTORE ETA AGERTOKI BERRIEI AURRE EGITEKO prest



EUSKAL GIZARTEA

LAP EZAUGARRI KULTURAL gisa
(LAP barneratua, balioa)

ERAGILE GUZTIEN INPLIKAZIO
ETA PARTE-HARTZE AKTIBOA

JOKABIDE SEGURUA
SUSTATZEN, MANTENTZEN ETA
ESKATZEN dituen gizartea

ERAKUNDEAK
(enp. publikoak eta pribatuak)LAP, ENPRESA-BIKAINASUNAREN
EZAUGARRIA

Kudeaketan eta estrukturan
integratua (internalizatua)

Ondo
egindako lana
hobekuntza

Lehiakortasun
faktorea

Enpresaren
etengabeko
hobekuntza

Lidergoaren bidez, partaidetzaren
bidez eta berdintasuna txertatuz
Administrazio publikoak proaktiboak
dira eta eredugarriak enplegatzaile gisa

BOTERE PUBLIKOAK

EBIDENTZIAK sortzen ditu eta
herriarren artean KONTUAK
EMATEN DITU

Laneko segurtasuna eta osasuna
balioan jartzen dituzte

Arautzen
(araua) eta
kontrolatzen
du

Tresnak
sortzen ditu

Informatzen,
aholkuak
ematen eta
zabaltzen
ditu

Kalitatezko informazio sistema
integrala



5.

EUSKO JAURLARITZAREN MISIOA LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ARLOAN ETA ESTRATEGIAREN PRINTZPIO ZUZENTZAILEAK

Administrazio publikoek Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren arloan duten eginkizuna ez da aldatu aurreko euskal estrategiaren garaiarekiko, nahiz eta aurrera egin duen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko legeria onartzean. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak definitzen du, oraindik ere, administrazio publikoek, langileen osasuna eta segurtasuna babesteko maila handitzeko, lan-baldintzen hobekuntza sustatzeko duten erantzukizuna. Hori dela eta, indarrean

jarraitzen du, oro har, aurreko Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2015-2020 Euskal Estrategiaren Misioak. Horrela, LAParen Legeak Administrazio Publikoei agintzen die:

- Prebentzioaren arloko hezkuntzaren hobekuntza sustatzea irakaskuntza maila guztietan eta kualifikazio profesionalen sistema nazionalari dagokion prestakuntza-eskaintzan, bai eta laneko arriskuak prebenitzeko beharrezkoak diren giza baliabideen prestakuntza egokitzea ere.
- Enpresaburuek, langileek eta horien ordezkaritza-erakundeek, bai eta administrazio publikoek ere, egiten dituzten jarduerak sustatzea, laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko eta laneko arriskuak murrizteko, babes-modu berriak ikertzeko edo sustatzeko eta prebentzio-egitura eraginkorrak sustatzeko.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren eraginkortasuna sustatzea, sexuarekin lotutako aldagaiak kontuan hartuta, bai datuak bildu eta tratatzeko sistemetan, bai laneko arriskuen prebentzioaren arloko azterlan eta ikerketetan, lanaren ondoriozko kalteak langileen sexuarekin lotuta egon daitezkeen egoerak detektatu eta prebenitzeko.
- Laneko arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sisteman eraginkortasunez sar dadin sustatzea, enpresa txiki eta ertainen berariazko beharrak eta zailtasunak kontuan hartuta.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 11. artikulua administrazio publikoei ezartzen dien

azken agindu bat da lan, osasun eta industria gaietan eskumena duten administrazioen jardunak koordinatzea, langileen segurtasuna eta osasuna modu eraginkorragoan babesteko.

Lan arloan eskumena duten Administrazio publikoen jarduketak 7. artikulua arautzen ditu eta osasun arloan 10. artikulua.

Horrenbestez, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan, Eusko Jaurlaritzaren MISIOA da:

- Euskal gizarteak ondo egindako lanaz eta enpresa-bikaintasunaz duen kulturen segurtasuna eta osasuna integratzea, laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazioaren, prestakuntzaren eta ezagutzaren bidez.
- Enpresaburuei, langileei eta gainerako eragileei EAEko enpresa eta administrazio publikoetan Laneko Arriskuen Prebentziorako jarduerak egiteko erraztasunak ematea, laguntza eta aholkularitza teknikoa emanez eta enpresa mota desberdinen eta kolektiboen behar zehatzei erantzunez, bereziki arazo gehien dituztenenak (enpresa txikiak eta beren lan-moduen ondorioz laneko arriskuen egungo prebentzio-ereduan sartzen ez diren kolektibo zaurgarriak).
- Laneko Arriskuak Prebenitzeko Araudia bete dadin bultzatzea, enpresei eta prebentzio-erakundeei beren zailtasunak konpontzen lagunduz eta ez-betetze larriak eta/edo errepikatuak zaintzen eta zehatzen lagunduz.
- Beste administrazio eta erakunde publiko batzuekin koordinatzea eta lankidetzan aritzea langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko proiektu eta jardueretan.

• Laneko arriskuen prebentzioan parte hartzen duten eragileekin lankidetzan aritzea, eta horien guztien eta gizarte osoaren parte-hartze aktiboa sustatzea, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko.

• Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea, laneko segurtasunaren eta osasunaren babesari dagokionez.

MISIO hori gauzatzeko, Eusko Jaurlaritzak konpromisoa hartzen du Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren garapena bideratu eta gidatzeko, laneko arriskuen prebentzioa bere politika guztietan integratuz.

ESTRATEGIAREN PRINTZPIO ZUZENTZAILEAK

Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren oinarri diren printzipioak ezin dira Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen unibertsaltasun-bokaziotik at utzi, ezta arau horren oinarri diren printzipioetatik at ere: eraginkortasuna, koordinazioa eta parte-hartzea.

Laneko arriskuen prebentziorako oinarritzko arautik datozen printzipioez gain, Eusko Jaurlaritzak XII. Legealdirako Programan bere gain hartutako printzipioak ere gehitu behar dira, "Euskadi martxan" dokumentuan adierazitakoak.

Programa horretan hiru printzipio ezartzen dira:

- 1- Osasuna bermatzea. COVID-19 pandemiak osasun arloko arau- eta gobernu-tresnak eguneratzea eskatzen du, izandako mehatxu

berrien arabera. Horregatik, gobernu-programa berriaren helburua da duela hamarkada bat baino gehiago hasitako paradigma-aldaketan sakontzen jarraitzea, osasunaren eta gizartearen arloak bateratuz eta osasun-ikuspegia politika guztietan txertatuz.

- 2- Ekonomia eta enplegua suspertzea.** Gobernu-programaren helburu partekatuak honako hauek dira: enpleguei eustea, prekarietatearen eta behin-behinekotasunaren aurkako borroka genero-ikuspegitik, eta ekonomia suspertzea, hazkunde-bidea berreskuratzeko eta gure langabezia-tasa berriro %10etik behera jartzeko.

Jarduera koordinatua da, kalitatezko enpleguaren aldeko apustu argia eginez eta Gizarte Elkarriketarako Mahaiarekin egiten dena, lan- eta gizarte-arloko politika publikoak negoziatzeko eta ituntzeko tresna gisa, eta horiek lan-harremanetan eta negozioazio kolektiboan eragina izan dezaten.

- 3- Inor atzean ez uztea.** COVID-19ak sortutako egoeraren konplexutasunak erakunde publikoen ahalegina eskatzen du, inor atzera ez uzteko eta gizartea kohesionatua mantentzeko.

Egoera horren aurrean, Eusko Jaurlaritzak bat dator zerbitzu publikoak bermatzeko behararekin, gizarte-politiken aldeko apustu irmoarekin eta egoera ahulenean dauden pertsona eta taldeekiko elkartasunarekin, krisi honetatik inor baztertu gabe ateratzeko helburu partekatua lortzeko.

Eusko Jaurlaritzak helburu partekatutzat jotzen du gizarte, sindikatu, enpresa eta politika arloko erakundeek eta Euskadiko gainerako erakundeek berreraikitze neurriak hartzerakoan parte har dezaten lortzea.

Hortaz, Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren oinarri diren printzipioak honako hauek dira:

- **Pertsonengan oinarritua:** Pertsonen begira egindako Laneko Arriskuen Prebentzioa, laneko osasuna sustatuz.
- **Unibertsaltasuna:** Kolektibo guztietara – enpresaburuak, langileak, prebentzioko profesionalak, gizarte-eragileak – eta gizarte osora iristea.
- **Berdintasuna eta integrazioa:** Genero-ikuspegia txertatzeari arreta berezia jartzea eta laneko osasunean desberdintasunak sor ditzaketen faktore guztiak kontuan hartzea.
- **Integraltasuna,** laneko osasunaren zeharkakotasuna politika publiko eta pertsonen bizitzaren dimentsio guztietara.
- **Gobernantza:** Herritarren parte-hartzea eta beste eragile eta erakunde batzuekiko lankidetzazko sustatzea, gardentasuna eta osotasuna oinarri hartuta, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko.
- **Gardentasuna eta erantzukizuna** baliabide publikoen erabileran: Helburuak betetzeko eraginkortasuna eta efizientzia, herritarrei kontuak emanda eta hobetzeko autokritika eginda.

- Erresilientzia. Lan merkatuaren egoera aldakorretara eta balizko larrialdi egoeretara egokitzeko gai izatea eta kasu bakoitzean erantzun egokienak eskaintzeko malgutasuna izatea.
- Berrikuntza. Erronka zahar eta berriei erantzuteko irudimenezko formulak identifikatzea ahalbidetuko duten ingurune eta gaitasunak garatuz.
- Errealismoa, pragmatismoa eta aplikagarritasuna: Prebentzioa kudeatzeko zailtasun handienak dituzten enpresa eta sektoreei arreta berezia eskaintzea, eskura dauden baliabideez jabetuz eta helburu lorgarriak ezarriz.



6.

HELBURU ESTRATEGIKO ETA OPERATIBOAK

Ondoren, estrategiaren ikuspegiaren ardatzen arabera definitutako helburu estrategiko eta operatiboak zehaztuko dira.

I. ARDATZA: KULTURA. LAP EUSKAL GIZARTEAREN EZAUGARRI KULTURAL GISA

1. Laneko segurtasunari eta osasunari buruz kontzientziatuago dagoen gizartea, laneko arriskuak prebenitzeko orduan ezagutza hobea duena eta arduratsuagoa dena.

1.1. Lanak osasun-iturri izan behar duela uste duen biztanleriaren proportzioa ezagutzen da (sexuaren, adinaren eta jatorriaren arabera banatua).

1.2. LAP zer den dakiten, betetzeko eskatzen duten eta konpromiso aktiboa duten biztanleen proportzioa handitu egiten da.

2. LAPean kontzientziatuago dagoen kolektibo autonomo bat.

2.1. Langile autonomoen proportzioa ezagutzen da (sexuaren, adinaren eta jatorriaren arabera banatua), lan arriskuen prebentzioari buruzko araudiari buruz informatuta dagoena eta lanak osasun-iturri izan behar duela uste duena.

2.2. LAPari buruzko araudia ezagutzen duten eta lanak osasun-iturri izan behar duela uste duten langile autonomoen proportzioa handitu da.

II. ARDATZA: PREBENTZIOAREN KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA. LAP ERAKUNDEEN (ADMINISTRAZIOAK, ENPRESA PUBLIKO ETA PRIBATUAK) BIKAINTRASUN EZAUGARRI GISA ENPRESA-SARE JASANGARRI, MODERNO ETA LEHIAKOR BAT SENDOTZEAREN TESTUINGURUAN

3. Enpresak erresilienteak dira eta osasun krisi eta larrialdi-egoerei aurre egiteko gaitasuna dute

3.1. Osasun-larrialdien, epidemien eta SARS Cov-2aren aldi berrien prebentziorako behar diren neurriak hartzen dira lantoki guztietan, enpresa bakoitzeko prebentzio zerbitzuen, langileen ordezkarien eta enpresaburuen eta sindikatuen parte-hartzearen eta akordioen bidez, Osalanen, lan ikuskaritzaren eta lan agintaritzaren laguntzarekin.

4. Enpresek eta erakundeek kalitatezko LAParen eredu bat dute.

4.1. Prebentzioa enpresen eta erakundeen kudeaketan integratuta dago, aukeratutako prebentzio-antolakuntzaren modalitatearekin koordinatutako barne-baliabideen bidez: prebentzioaren kudeaketa beren estrategia-eta kudeaketa-planetan kontuan hartzen duten enpresak ugaritzen dira.

4.2. Kalitatezko LAP eredu bat dago, prebentzio-ekintzako tresnen bidez, eta enpresek eredu hori erabiltzen dute.

4.3. Kalitatearen prebentzioa kudeatzeko eredua enpresa txikiei (25 langile baino gutxiago dituztenak) egokitzen zaie:

4.4. Kalitatezko prebentzioaren kudeaketa-eredua esparru soziosanitarioko, ostalaritzako eta merkataritzako jardueretan diharduten lehen sektoreko eta zerbitzuetako enpresa eta erakundeetara egokitzen da: araudian jasotako prebentzio-jarduerak egin dituzten zerbitzuen sektoreko eta lehen sektoreko enpresen ehunekoa handitzen da.

4.5. Kalitatearen prebentzioaren kudeaketa lortzen da, genero-ikuspegia txertatzen duena eta beste ezaugarri eta determinatzaile sozial batzuk kontuan hartzen dituen (adina, jatorria).

5. Lanarekin zerikusia duten istripu eta gaixotasunek osasunean eragindako kalteak murrizten dira.

5.1. Lanaldian eta in itinere lan istripu larriak murrizten dira.

5.2. Nahasmendumuskuloeskeletikoen intzidentzia murrizten da, bai emakumezkoen artean bai gizonezkoen artean, bizi-zikloan zehar.

5.3. Gizonezkoen artean eta emakumezkoen artean lanetik eratorritako arrisku psikosozialak murriztu egiten dira bizi-ziklo osoan.

5.4. Gaixotasun Profesionalak azaleratzen dira, eta haien intzidentzia murriztu egiten da, bai emakumezkoen artean bai gizonezkoen artean, beren bizi-ziklo osoan.

III. ARDATZA: GOBERNANTZA: BOTERE PUBLIKOEN GOBERNANTZAK LANEKO SEGURTASUNEAN ETA OSASUNEAN DUEN BALIOA NABARMENTZEN DUTE

6. Botere publikoek legeak egiten dituzte euskal administrazioaren eskumenen barruan, dauden arauak berrikusten dituzte eta haien hobekuntza sustatzen dute, betetzeko aholkuak ematen dituzte eta betetzen dela kontrolatzen dute.

6.1. Euskal Osasun Publikoaren Lege berria argitaratzen da, laneko osasunari buruzko kapitulu bat barne.

6.2. LAPerako helburuak eta adierazleak berrikusi eta hobetzen dira Osasun Planean.

6.3. Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduerak arautzen dituen dekretua argitaratzen da, 306/1099 Dekretua ordeztzen duena.

6.4. Estatuarekin lankidetzan aritzen da LAParen araudia berrikusteko

6.5. LAPeko araudia hobeto betetzen da.

7. Gobernuaren eta beste administrazio publiko batzuen politika guztietan laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko jarduketak sartzen dira.

7.1. Eusko Jaurlaritzaren politiketan laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko jarduerak sartzen dira. Laneko Arriskuen Prebentziorako Euskal Behatoki bat sortzen da.

7.2. Administrazioen artean lankidetzarako gune bat sortzen da, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko.

7.3. Administrazio elektronikoa orokortzen da laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

7.4. LAPen lan egin dezaketen profesionalen kopurua handitzea bultzatzen da.

8. Laneko arriskuak prebenitzeko egungo ereduan (pertsona autonomoak, plataformak, etxeko lana) txertatzeko zailtasunak dituzten lan-moduen azpian dauden kolektiboen lan-baldintzak eta laneko segurtasuna eta osasuna hobetzen dira.

8.1. Lan egiteko moduengatik laneko arriskuak prebenitzeko egungo ereduan txertatuz LAPean sarbidea izateko zailtasunak dituzten kolektiboetako bakoitzaren zailtasunak aztertzen dira.

8.2. LAPari buruzko araua betetzeko zailtasunak dituzten herritarrak informatu eta sentsibilizatzen dira (pertsona autonomoak, plataformetan lan egiten dutenak, etxeetan lan egiten dutenak).

9. Ezagutza sortzen da, LAPeko prestakuntza, ikerketa eta berrikuntza sustatuz, genero-ikuspegia kontuan hartuta, eta horri esker aurrea hartzen zaie aldaketa sozialei (zahartzea, lana antolatzeko modu berriak, globalizazioa), teknologikoei (digitalizazioa, automatizazioa) eta ingurumenekoei (klima-aldaketa).

9.1. LAParen arloko ikerketarako eta berrikuntzarako baliabideen dedikazioa handitzen da.

9.2. Ezagutza-sare edo -gune bat sortzen da LAPen ikerketa-proiektuak garatzeko.

9.3. Gizarte-, teknologia- eta ingurumen-erronka berriei buruzko ezagutza eta ikerketa garatzen da.

10. Informazio- eta adierazle-sistema egokiak ezartzen dira, datuak modu sistematikoan bildu, aztertu eta eragileei eta gizarteari itzultzeko, osasuna prebenitu eta babesteko beharrezko neurriak ebaluatu eta planifikatzeko, genero-ikuspegia eta beste gizarte-determinatzaile batzuk kontuan hartuta.

10.1. EAEko biztanleen lanak osasunean eragindako arrisku eta kalteen mapa egin eta argitaratzen da, sexuaren arabera banatuta.

10.2. LAPak EAEn duen egoerari buruzko adierazle-multzo bat argitaratzen da, eta emaitzak neurtu, jarraitu eta zabaltzen dira.

11. Laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko akordioak lortzen dira, hitzarmen kolektiboetan jasotzen direnak.

11.1. Sinatzen diren hitzarmen kolektiboetan LAPari buruzko klausulak sartzen dira, generoaren ikuspegitik, bai eta bestelako determinatzaileak ere, adina, jatorria.

12. Gizarte-eragileekiko elkarriketa indartu eta sendotzen da, LAParen kudeaketa-eredu bat lortzeko, pertsonak erdigunean jarri eta gizarte-determinatzaileak barneratzen dituen.

12.1. Elkarriketa sustatzen da Elkarriketa Sozialaren Mahaiaren bidez.

12.2. Gizarte-eragileek Osalaneko Kontseilu Nagusian parte hartzeko elkarriketa sustatzen da.



7.

JARDUN-NEURRIAK ARDATZEN ETA HELBURUEN ARABERA



KULTURA. LAP EUSKAL GIZARTEAREN EZAUGARRI KULTURAL GISA

1

OE.1. LANEKO SEGURTASUNARI BURUZ KONTZIENTZIATUAGO DAGOEN GIZARTEA, LANEKO ARRISKUAK PREBENITZEKO ORDUAN EZAGUTZA HOBEA DUENA ETA ARDURATSUAGOA DENA.

OO.1.1. Lanak osasun-iturri izan behar duela uste duen biztanleriaren proportzioa ezagutzen da (sexuaren, adinaren eta jatorriaren arabera banatua).

- Informazio sistema bat abian jartzea, laneko arriskuen prebentzioari buruz gizaratek duen iritzia eta sentsibilizazio maila ezagutzeko eta horren bilakaera neurtzeko adierazleekin.

- Funtsezko elementuak eta aztertu beharreko adierazleak definitzea.
- Lehendik dauden datu-iturrietan galderak sartzea.
- Sartu ez diren adierazleak ezagutzeko berariazko azterlanak egitea.
- Adierazle horien bilakaera ezagutzeko jarraipen-sistema ezartzea.
- Datuak adierazleen eta aldezkatu argitalpenen bidez zabaltzea

OO.1.2. LAP zer den dakiten, betetzeko eskatzen duten eta konpromiso aktiboa duten biztanleen proportzioa handitu egiten da.

- Hezkuntza: LAPen genero-ikuspegia duen zeharkako prestakuntza ezartzeko curriculum-materialak garatzea, eta hezkuntza arautuaren etapa guztietan, bereziki Lanbide Heziketan eta unibertsitate-prestakuntzan, osasunerako beste gizarate-faktore batzuk kontuan hartzea.

- Lehen eta Bigarren Hezkuntzan laneko segurtasunari eta osasunari buruzko curriculum-edukiak sartzea. Irakasleen prestakuntza-programetan (PREST GARA) laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaro teoriko-praktikoak sartzea, irakasleek enprekin duten harremana kontuan hartuta.
 - Lanbide Heziketako curriculumeko edukiak eta laneko segurtasunari eta osasunari buruzko praktikak sartzea.
 - LHko irakasleei prestakuntza/materiala ematea LSOaren arloan.
 - Programak garatzea, Lanbide Heziketara laneko prebentzio esperientzia praktikoak eramateko.
- Zeharkako eta berariazko edukiak sartzea Unibertsitateko Prestakuntzaren maila ezberdinetan, bai eta LAPen oinarritzko mailan gaitzeko graduondoko prestakuntzan ere.
- UPV/EHUren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko udako ikastaroak egitea, LSOko profesionalentzat eta irakasleentzat.
- LSOaren mezu nagusiei buruzko dibulgazio-materialak garatzea, euskaltegietan erabiltzeko.
- Dibulgazio-edukiak sortzea Osalaren webgunean, irakasleentzat, eta eragile garrantzitsu ugari izatea (gizarate-eragileak, mutualitateak eta prebentzio zerbitzuak).

- Komunikabideak (prentsa, sare sozialak): Informazio zehatza eta mezu giltzarri pedagogikoak prestatu eta zabaltzea, lortu nahi den biztanleriaren arabera bitartekoak, kanalak eta mezuak bereiziz.

- Komunikabideek laneko arriskuei eta horien ondorioei buruz egiten duten tratamendua aztertzea.
- Komunikazio-estrategia bat diseinatzea:
 - Zein kolektibotara iritsi nahi den identifikatzea.
 - Transmittitu nahi diren mezu nagusiak identifikatzea.
 - Kanpainen ikuspegia definitzea.
- Komunikazio-estrategia ezartzea:
 - Informazio zehatza eta pedagogikoa duen materiala prestatzea, definitutako mezu bakoitza helarazteko.
 - Kanala ezartzea: komunikabideak, sare sozialak, telefono mugikorrak, web postontziak eta abar identifikatzea. kolektibo eta mezu bakoitzerako erabili beharrekoa.
 - Hedabideetan laneko arriskuen prebentzioari buruzko guneak hitzartzea (zein komunikabideetan egin definitzea; adituak identifikatzea, gaien agenda ezartzea...).
- Osalaren webgunea eta haren gune espezifikoak eguneratzea, Osalane eta sektorean erreferentzia diren beste erakunde batzuek sortutako LAPeko gida, argitalpen eta material guztiekin.
- Kanpoko newsletter bat bidaltzea hilero, ahalik eta informazio erabilgarri eta gaurkotuenarekin, LSOarentzat interesgarria dena, eta gero eta gehiago zabalduz xede-publikoaren artean.

OE.2. LAPEAN KONTZIENTZIATUAGO DAGOEN KOLEKTIBO AUTONOMO BAT.

00.2.1. Langile autonomoen proportzioa ezagutzen da (sexuaren, adinaren eta jatorriaren arabera banatua), lan arriskuen prebentzioari buruzko araudiari buruz informatuta dagoena eta lanak osasun-iturri izan behar duela uste duena.

- Adierazleekin informazio sistema bat abiaraztea, langile autonomoek laneko arriskuen prebentzioari buruz duten iritzia eta sentsibilizazio maila ezagutzeko eta horren bilakaera neurtzeko.

- Langile autonomoentzat aztertu nahi diren funtsezko elementuak eta adierazleak definitzea.
- Lehendik dauden datu-iturrietan galderak sartzea.
- Sartu ez diren adierazleak ezagutzeko berariazko azterlanak egitea.
- Datuen bilakaeraren berri izateko jarraipen-sistema ezartzea.
- Datuak adierazleen eta aldizkako argitalpenen bidez zabaltzea.

00.2.2. LAPari buruzko araudia ezagutzen duten eta lanak osasun-iturri izan behar duela uste duten langile autonomoen proportzioa handitu da.

- Sentsibilizazio- eta komunikazio-estrategiak garatzea, bereziki langile autonomoen kolektiboetan.

- Kolektibo horretako erakunde garrantzitsuak dituzten langile autonomoen berariazko beharrak aztertzea.
- Esparru bakoitzean eragile sozial, profesional eta instituzionalak identifikatzea.
- Langile autonomoentzako berariazko ezagutza eremu bat sortzea, adibidez: dibulgaziozko edukiak Osalaren webguneko webinarren kanal batean.
- Kolektibo horri zuzendutako berariazko kanpainak eta bestelako dibulgazio-ekitaldiak egitea.

PREBENTZIOAREN KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA. LAP ERAKUNDEEN (ADMINISTRAZIOAK, ENPRESA PUBLIKO ETA PRIBATUAK) BIKINTASUN EZAUGARRI GISA ENPRESA-SARE JASANGARRI, MODERNO ETA LEHIAKOR BAT SENDOTZEAREN TESTUINGURUAN

OE.3. ENPRESAK ERRESILIENTEAK DIRA ETA OSASUN KRISI ETA LARRIALDI-EGOEREI AURRE EGITEKO GAITASUNA DUTE.

00.3.1. Osasun-larrialdien, epidemien eta SARS Cov-2aren aldi berrien prebentziorako behar diren neurriak hartzen dira lantoki guztietan, enpresa bakoitzeko prebentzio zerbitzuen, langileen ordezkarien eta enpresaburuen eta sindikatuen parte-hartzearen eta akordioen bidez, Osalanen, lan ikuskaritzaren eta lan agintaritzaren laguntzarekin.

- Langileen osasuna babesteko kudeaketa etengabe hobetzeko antolaketa-eredu bat ezartzea, osasun psikosoziala barne hartzen duena, SARS Cov-2aren aldi berrien aurrean edo osasunerako arrisku epidemiko berrien aurrean, enpresek eta prebentzio zerbitzuek erabil ditzaten.

- SARS-Cov2ak krisiari erantzuteko erabili den eredu, haren ahuleziak eta indarrak aztertu eta ebaluatzea, eta lan eremuan hobetu beharreko akatsak eta alderdiak identifikatzea.
- Enpresetan eta erakundeetan ezartzeko (erakunde bakoitzaren tamaina, jarduera eta ezaugarriak kontuan hartuta), larrialdi-egoeretan jarduteko jarraibideak eskainiko dituzten prozedura-ereduak (Prebentzio Planetan sartu beharrekoak) edo kontingentzia-planak prestatzea eta zabaltzea.
- Enpresen, administrazioen, Prebentzio Zerbitzuen eta gizarte-eragileen arteko harreman- eta lankidetzaren protokoloak (sektorialak) prestatu eta ezartzea, kontsultei, osasun-kontrolari, txertaketari, kontingentzia-planei, estatuei eta abarri buruzko informazio- eta arreta-kanpaina masiboek ekiteko. Horretarako, beharrezkoa da parte hartzen duten eragileen arteko koordinazioa, bereziki erakundearen arteko koordinazioa, eta, ondoren, beste eragile batzuekin.
- Osasun publikorako arriskuak kudeatzeko Eusko Jaurlaritzako sailen arteko koordinaziorako erakunde arteko batzordeari eustea; esaterako, COVIDarena. Arrisku berriei aurre egiteko planak prestatzea. Lan horien garapena zaintzea estrategiaren jarraipen taldean.
- Pandemiak osasunean eragindako ondorio iraunkorrak aztertzea, eragin psikologiko eta emozionalak bereziki kontuan hartuta.

- Administrazioaren, enpresen eta prebentzio zerbitzuen arteko inplikazioa eta lankidetzaren bultzatzea, erronka honi aurre egiteko.

- Osasun-krisiaren eta -larrialdien ondorioz espero ez den osasun-arreta Prebentzio Zerbitzuekin egindako itunetan sartzea sustatzea, bai eta kontingentzia-planak egiten laguntzea ere.
- Prebentzio Zerbitzuen prestakuntza indartzea, osasun-arazo epidemiko eta ustekabekoei erantzuteko.
- Sindikatu- eta enpresa-erakundeetako prebentzio-erloto teknikarien prestakuntza indartzea, osasun-arazo epidemiko eta ustekabekoen aurrean kontsulta, zalan-tza eta langileei laguntza eman ahal izateko.
- Prebentzio-ekintzetan parte hartzen duten eragile guztien artean informazioa trukatzeko sistema erraza, erabilgarria eta eraginkorra sustatzea.
- Prebentzio zerbitzuen eta Osasun Sistema Publikoaren arteko lankidetzaren garatzea, osasun-administrazio publikoek antolatutako osasun- eta epidemiologia-kanpainetan. Ezarritako koordinazio-protokoloak eta horien hurrenez hurrengo berrikuspenak ezarri eta zabaltzea.

OE. 4. ENPRESEK ETA ERAKUNDEEK KALITATEZKO LAP-AREN EREDU BAT DUTE.

00.4.1. Prebentzioa enpresen eta erakundeen kudeaketa integratuta dago, aukeratutako prebentzio-antolakuntzaren modalitatearekin koordinatutako barne-baliabideen bidez: prebentzioaren kudeaketa beren estrategia- eta kudeaketa-planetan kontuan hartzen duten enpresak ugaritzen dira.

- Prebentzioaren kudeaketa enpresaren antolamenduan sar dadin sustatzea, bai eta haren garapena ere, aukeratutako prebentzio-antolakuntzaren modalitatearekin koordinatutako barne-baliabideen bidez. Horretarako, informazio-, jarraipen- eta ebaluazio-bide zehatzak ezarriko dira enpresaren kudeaketa-arloen eta prebentzio-antolaketa-arteetan

- Prebentziozko integrazioaren indarrak eta beharrak identifikatzea, enpresaburuen eta sindikatuen erakundeekin lankidetzan.
- Prebentzio-planean islatuko den kudeaketa-eredu bat adostea, barne-baliabideen dedikazioaren eta enpresaren jardueretan prebentzio-irizpideak txertatzean oinarrituta (definizioa, funtzioak, Prebentzio Zerbitzuarekiko harremana, azpikontratutako enprekin adostutako koordinazio-mekanismoak), kudeaketa-planetan (erosketak, ekoizpena eta abar) sartu beharreko LAP ekoizpena eta abar.
- Kanpoko Prebentzio Zerbitzuek enpresaren kudeaketa-sisteman prebentzioaren integrazioaren eraginkortasuna baloratzea sustatzea: tresna eta irizpideak adostea.
- «Kudeaketa aurreratua» definitzeko eta saritzeko lehiaketa edo deietan LAPeko irizpideak sartzea eta baloratzea sustatzea.
- Beste autonomia erkidego batzuekin batera, arauzko auditoretzaren eraginkortasuna eta horrek izan ditzakeen disuasio-ondorioak berrikustea bultzatzea, LAP barneratzeko eta barne-baliabideekin integratzeko.
- Prebentzio zerbitzu mankomunatuak sustatu eta garatzea administrazio publikoetan (udal erakunde txikiak), berariazko eta behin betiko ezaugarriak dituzten jarduerak eta enpresetan (adibidez, Nekazaritza, Arrantza, Basogintza...).
- Berariazko ikuskarpen-jarduerak egitea, prebentzioaren integrazioari buruzko araudia betetzen dela ziurtatzeko (6.5 helburuan integratua).
- LAPeko ordezkariak ematen zaien prestakuntza garatzen jarraitzea.
- Prebentzio-arduradunentzako eta enpresako erdi mailako arduradunentzako prestakuntza-laguntza, eredu hori ezartzeko.

- Langileen ahalduntzea eta parte-hartzea sustatzea.

- Aholku erraz, praktikoa eta irisgarriak ematea, langileei, enpresei eta haien ordezkariak administrazioarekin harremanak izateko erraztasunak emanez, eta jarduerak enpresaren tamaina eta inguruabarretara egokitu, mugikorraren aplikazioen, whatsappen eta abarren bidez.
- Administrazioak lanean arriskuen prebentzioaren arloko prestakuntza sustatzea enpresen aldetik, genero-ikuspegia txertatuta, plantillari zuzendua, bereziki, prebentzioaren eragile garrantzitsuenak izan daitezkeen pertsonen zuzenduta: prebentzioko delegatuak, 1997ko abenduaren 19ko akordioan zehaztutako Prebentzioko Delegatuen Prestakuntza Planaren esparruan, enpresako erdi mailako arduradunak, prebentziarako barne-baliabideak.
- EAEko prebentzioko delegatuen erregistroaren aplikazio telematikoa hobetzea eta erregistroa eguneratuta izatea, Euskal Autonomia Erkidegoko prebentzioko delegatuen giza taldearen errealitatea islatzeko. Langileen parte-hartzea sustatzea ordezkariak sindikalik ez duten mikro- eta nano-enpresetan eta enpresa txikietan.
- Langileen kolektiboak LAParen kontsultetan eta erabakietan parte hartzearen garrantziari buruzko sentsibilizazio-ekintzak garatzea, aipamen berezia eginez gizonen eta emakumeen parte-hartzearen orekari, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko erabakiak hartzeko prozesu guztietan, eta parte hartzeko organo guztietan.

00. 4.2. Kalitatezko LAP eredu bat dago, prebentzio-ekintzako tresnen bidez, eta enpresek eredu hori erabiltzen dute.

- LAP eraginkortasunez eta kalitatez ezartzeko tresnak garatzea.

- Eragileekin adostea, laneko arriskuaren prebentziorako kalitate-eredu baterako irizpide partekatuak lortzeko, arautik abiatuta, eta prebentziorako tresnak azpimarratuz. Eredu horretan sartzea eta berdintasuna lortzeko irizpideak sartzea.
 - Gizarte-eragileekin batera, arauaren gomendioetatik abiatuta, kalitatezko LAP bat garatzeko beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide teknikoak adostea.
 - Arriskuak ebaluatzen eta prebentzio-plangintza egiteko eredu adostea
 - Lehenatasunezko arloen artean osasuna zaintzeko eredu bat adostea: protokoloak prestatzea eta osasuna sustatzea, historia kliniko bat egitean eraginez.
- Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen espezializazioa bultzatzea, sektoreen edo jardueren arabera. Prebentzio Zerbitzuentzako dirulaguntzen ildo bat baloratzea, haien teknikarien eta osasun arloko langileen prestakuntza eta espezializazioa bultzatzeko.
- OSALANen eta prebentzio zerbitzueta ordezkarien arteko topagune iraunkorra sortzea.

00. 4.3. Kalitatearen prebentzioa kudeatzeko eredu enpresa txikietara (25 langile baino gutxiago dituztenak) egokitzen da.

- Enpresa txikien tamainari eta errealitateari egokitutako prebentzio-kudeaketa errazteko tresnak garatzea, prebentzio zerbitzuen diziplina aniztasuna kontuan hartuz eta aprobetxatuz.

- Enpresa txikiek kudeaketan LAP txertatzeko dituzten benetako arazoak ezagutzeko azterketa egitea. Laneko Arriskuak Prebenitzeko Itunetan sartu beharrekiko jarduerak berrikustea.
- ETEtan prebentzioa egiteko modua berritzea, formula mistoetan oinarritutako kudeaketa-ereduak bilatuz, ebaluatuz eta zabalduz, barne-baliabideak eta kanpoko prebentzio zerbitzuaren laguntza aditua konbinatuz. Parte hartzeko ereduak sustatzea.
- Enpresen ideiak hedatzeko, parte hartzeko eta lankidetzan aritzeko espazioak sustatzea. Prozesuak eta praktika seguruak eta osasungarriak zaintzeko eta ezagutza trukatzeko sistemak bultzatzea.
- Enpresaburuak enpresaren kudeaketan LAP sartzearen garrantziaz kontzientziatzeko prestakuntza-kanpainak eta -programak garatzea. Enpresa txikietako arduradunentzako LAPeko jakintzei buruzko prestakuntza-ekintzak sustatzea.
- LAP kudeatzeko tresna informatikoak ezartzen laguntzea, enpresaren kudeaketan integratuta.
- Enpresa txikiek izendatutako langileei LAPeko prestakuntza bultzatzeko laguntza-ildoak aztertzea.
- Enpresa txikiei LS0aren arloko legeria barne-baliabideekin betetzen lagunduko dieten tresna praktikoa eratzeko eta zabaltzea.

00. 4.4. Kalitatezko prebentzioaren kudeaketa-eredua esparru soziosanitarioko, ostalaritzako eta merkataritzako jardueretan diharduten lehen sektoreko eta zerbitzueta enpresa eta erakundeetara egokitzen da: araudian jasotako prebentzio-jarduerak egin dituzten zerbitzuen sektoreko eta lehen sektoreko enpresen ehunekoa handitzen da.

- LAParen integrazioa eta kudeaketa sustatzea zailtasun bereziak dituzten zerbitzuen sektoreko lanetan, dela jarduera, tamaina edo ordutegiagatik: eremu soziosanitarioko, ostalaritza eta merkataritza.

- Sektore horietan beharren azterketak egitea, irtenbideak emateko, enpresen araudia betetzen den berrikusteko, istripu-tasa, Gaixotasun Profesionalak, prestakuntza eta prebentzio-kudeaketarako tresnak, lan-proiektuak zehazteko datuak izateko.
- Kalitatezko LAParen kudeaketa-ereduaren barruan, sektore horien berezitasunak kontuan hartzea. Sektorearen barruan dauden desberdintasunak kontuan hartzea: enpresa handiak, enpresa txikiak edo pertsona autonomoak, lantokiak (etxeak...).
- Sektore horietan sentsibilizazio-kanpainak egitea.

- Lehen sektoreko lanak: Euskadiko Elikaduraren eta Egurren Balio Katearen Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2019-2025 Estrategia garatzea (EuskadiPreben).

- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategiaren eta EuskadiPrebenen arteko koordinazio- eta lankidetzak-mekanismoak sendotzea.

00. 4.5. Kalitatearen prebentzioaren kudeaketa lortzen da, genero-ikuspegia txertatzen duena eta beste ezaugarri eta determinatzaile sozial batzuk kontuan hartzen dituena (adina, jatorria).

- **Genero-ikuspegia eta intersektionalitatea, bestelako desberdintasun-aldagai batzuekin batera, laneko segurtasunean eta osasunean sartzen duten enpresen ehunekoa handitzea.**

- Berdintasun-planetan (diagnostikoa eta neurriak) LAP nola lantzen ari den aztertzea eta hura hobetzeko jarraibideak zabaltzea. Landa-azterketa egitea, adina eta jatorria kontuan hartuta.
- "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundeak" Dekretua berrikustea, berdintasunari buruzko lan-araudi berrira (901/2020 ED) eta, bereziki, laneko segurtasunaren eta osasunaren berdintasunari buruzko araudi berrira egokitzea.
- Genero-ikuspegia txertatzeko tresnak (gidak, prozedurak) prestatzea eta zabaltzea, bai eta adinari, jatorriari eta osasunean, laneko segurtasunean eta osasunean desberdintasunak sor ditzaketen beste determinatzaile batzuei buruzkoak ere, hainbat sektoretako enpresetan.
- Enpresei eta erakunde pribatuei ematen zaizkien dirulaguntzetan genero-ikuspegia duten laneko segurtasun- eta osasun-irizpideak txertatzea, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasunerako plana egiteko.
- Laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzeari buruzko prestakuntza eta informazioa sustatzea. LAPeko oinarrizko prestakuntza Berdintasunerako Planak prestatzen dituzten langileei (aholkularitzak, teknikariak), eta berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza LAPeko arduradunei.

- **Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketa sartzea, generoaren eta beste gizarte-faktore batzuen ikuspegitik, administrazio publikoek sustatutako enpresa-kalitatearen eta -bikaintasunaren estrategietan.**

- Administrazioen eta sailen enpresa-kudeaketari emandako kalitate-zigiluak/laguntzak identifikatzea, eta laneko arriskuen prebentzioa, genero-ikuspegiarekin eta beste gizarte-determinatzaile batzuen ikuspegiarekin, kalitate-elementu gisa sartzea sustatzea.
- Generoak eta laneko arriskuak beste determinatzaile batzuek duten eragina detektatzeko gidak ikertzea eta garatzea, arreta berezia eskainiz arrisku muskuloeskeletiko eta psikosozialei.
- Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan praktika onak bilatzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta, kudeaketa aurreratuan berdintasun-praktiken bilatzailea elikatzea.
- Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan praktika onak sustatzea, osasun-desberdintasunak eragin ditzaketen aldagaiak kontuan hartuta: adina, jatorria, generoa.

OE.5. LANAREKIN ZERIKUSIA DUTEN ISTRIPU ETA GAIXOTASUNEK OSASUNEAN ERAGINDAKO KALTEAK MURRIZTEN DIRA.

00.5.1. Lanaldian eta in itinere lan istripu larriak murrizten dira.

- Ezbehar-tasa edo arrisku maila handiko enpresetan eta jardueretan kanpainak eta jarduera-planak egitea.

- Enpresen, administrazioen eta gizarte-eragileen artean jarduteko protokolo bateratuak garatzea, istripu larriak murrizteko. LAPean parte hartzen duten eragile guztiekin batera lan egitea, arrisku-eredu eguneratuak identifika ditzaketen alerta goiztiarreko sistemak garatzeko.
- Amiantoaren eraginpean egoteko arriskua duten tokiak edo egoerak azaleratzeko jarduera-ildoak mantentzea, eta amiantoaren eraginpean egon ahal izan ziren langileen erregistroa egitea.
 - Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalarekin (GSIN), mutualitateekin eta esposizioa prebenitzeaz edo ordaintzeaz arduratzen diren beste eragile batzuekin lankidetzan aritzea.
 - Udalekin lankidetzan aritzea udalerrri bakoitzean instalatutako amiantoaren inbentarioa egiteko, amiantoa modu seguruan kentzeko alde zuzena aurrera eramatea.
- Lan istripuen parteak hobeto betetzea, istripuak hobeto tipifikatuta gera daitezkeen, eta lan istripuen kalifikazioa doitzeko irizpideak adostea.
- Lan istripuen egoerak eta kausak xehetasunez aztertzea eta sexuaren eta beste aldagai batzuen arabera bereiztea, eta haien buruzko estrategiak garatzea.
- Istripu arinak prebenitzea, larrienak saihesteko: parteak berrikustea eta enpresak horren inguruan ikas dezaten sustatzea, arrazoiak aztertuz eta prebentzio-neurriak garatuz.

- Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten mugikortasun-planak garatzea, bai eta adinaren eta aniztasunaren aldagaiak ere, in itinere eta misioan dauden lan istripuak geldiarazteko.

- In itinere eta misioan izandako lan istripuak murriztea, enpresek, administrazioek eta eragileek batera jardunez, bakoitzak bere erantzukizun-esparruan.
- In itinere eta misioan izandako Lan Istripuen egoerak eta zergatiak (bidean, oinez, garraio publikoan, beste baliabide batzuetan) xehetasunez aztertzea eta sexuaren arabera bereiztea: ekintza-plana. Sentsibilizazio-kanpainak egitea salgaien garraioaren eta etxeko lanaren sektoreetan.
- Bide-segurtasunaren integrazioa bultzatzea, mugikortasun-plan jasangarriak ezartzeko tresna eraginkorrak garatuz, genero-ikuspegia eta adinaren eta aniztasunaren aldagaiak kontuan hartuta.

- Laneko osasunean eragina duten Bide Segurtasuneko eta Mugikortasun Seguru eta Jasangarriko 2021-2025 Plan Estrategikoaren helburuak betetzea.

- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren eta Bide Segurtasuneko eta Mugikortasun Seguru eta Jasangarriko 2021-2025 Plan Estrategikoaren arteko koordinazio- eta lankidetzan-mekanismoak sendotzea, laneko osasuna prebenitzeko eta sustatzeko neurriak dagokienez.

00.5.2. Nahasmendu muskuloeskeletikoen intzidentzia murrizten da, bai emakumezkoen artean bai gizonezkoen artean, bizi-zikloan zehar.

- Arrisku ergonomikoak genero-ikuspegitik ebaluatzeko eta tratatzeko kanpainak egitea, bai eta adin- eta aniztasun-aldagaiak kontuan hartuta ere, Nahasmendu Muskuloeskeletikoek (NME) prebalentzia handiena duten sektore eta jardueretan.

- Lanarekin zerikusia duten lan istripuak eta gaixotasunak genero-ikuspegitik aztertzea:
 - NMEen eragin berezia duten enpresak, sektoreak eta jarduera-adarrak identifikatuz.
 - NMEen jarduera zehatzak, egoerak eta kausak aztertuz, arrisku faktoreak identifikatuz eta jarduketak planifikatuz.
 - NMEen osasun kolektiboaren zaintzari buruzko datuak genero-ikuspegitik aztertuz, adina eta aniztasuna kontuan hartuta.
 - Enpresa txikietan arrisku ergonomikoen kudeaketa aztertzea, Prebentzio Zerbitzuekin batera.
- Sektoreetako gidak egin eta zabaltzea, jardueren arabera, arriskuen ebaluazioari, osasun-zaintzari, istripuen ikerketari eta Gaixotasun Profesionalei buruzkoak, NMEekin lotutako prebentzio-gomendioak dituztela.
- Sentsibilizazio-kanpainak (sareak, plataformak), langileen, haien ordezkarien, enpresetako arduradunen eta erdi mailako arduradunen eta prebentzioko agenteen ezagutza hobetzeko, horiek prebentzio-irizpideak lan-prozesuetan sar ditzaten.
- Proiektu berritzaileak sustatzea, arrisku ergonomikoaren maila hobetu dela frogatzen duten ekoizpen-baliabideak eta ekipoak (automatizazioa) eskuratzeko.

00.5.3. Gizonezkoen artean eta emakumezkoen artean lanetik eratorritako arrisku psikosozialak murriztu egiten dira bizi-ziklo osoan.

- Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenaren prebentziorako ekintzak garatzea.

- Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren jarduera zehatzak, egoerak, arrisku-faktoreak eta kausak xehetasunez aztertzea eta sexuaren arabera bereiztea, eta jarduerak planifikatzea: sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko ekintza-plana (sektoriala/jarduera-adarren arabera).
- Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko prestakuntza-programak garatzea, teknologia berriak erabiliz pertsona gehiagorengana iristeko. Hartzaileak identifikatzea eta mezuak eta edukiak doitzeko, arreta berezia jarri LAPeko agente nagusietan (enpresaburuak, Prebentzio Zerbitzuak, Prebentzioko Delegatuak).
- Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko berariazko prestakuntza eskaintzea, LAParen ikuspegitik, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileei eta aholkularitza-enpresa homologatuei, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde publikoen sareko enpresa publikoei ere.
- Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko informazioa eta arreta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazio- eta arreta-baliabideetan txertatzea.
- Arrisku psikosozialak, zehazki laneko jazarpena eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, ebaluatzeko betebeharrak betetzeko ikuskapen-kanpainak egitea, eta prebentzio-ekintzak planifikatzea. (6.5 helburu operatiboan integratua).

- Arrisku psikosozialeko faktoreek eragindako estresa eta ondorioak saihesteko jarduketak garatzea.

- ETEetako arrisku psikosozialen kudeaketa aztertzea, Prebentzio Zerbitzuekin batera.
- Psikopreben atalaren jarduerari eustea Osalanen webgunean.
- Lanean buru-osasuna sustatzeko ekintzei ekitea.
- Telelaneo arrisku psikosozialen eragina eta prebentzio-neurriak aztertzea.
- Gatazken prebentzioa eta kudeaketa sustatzea eta gatazkaren tratamendurako jarduera-protokoloak sustatzea, prebentzioaren ikuspuntutik.

- Lan esparruan mendekotasunen prebentziorako beharrezkoak diren neurriak prestatu eta zabaltzea. Prebentzio Zerbitzuei eta enpresei aholkuak ematea.

- Mendekotasunen prebentziorako kanpainak egitea, mendekotasun horiek sor ditzaketen lan-baldintzei eragiten dietenak.
- Erakundeetako kontsumoari buruzko informazioa datu-iturrien barruan sartzea (Gutxieneko Datu Multzoa, beste batzuk).
- Prebentzio Zerbitzuen, gizarte-eragileen, langileen, enpresen eta abarren kontsultei erantzuteko programa diseinatzea.

00.5.4. Gaixotasun Profesionalak azaleratzen dira, eta haien intzidentzia murriztu egiten da, bai emakumezkoen artean bai gizonezkoen artean, beren bizi-ziklo osoan.

- Gaixotasun profesionalaren susmoak (Gaixotasun Profesionalen Taula) jakinarazteko prozedura mantendu eta indartzea.

- Gaixotasun Profesionalen Taulako batzordearekin eta lantaldearekin jarraitzea, Osalaren, Ikuskaritza medikoaren, GSINaren eta Mutuen parte-hartzea handituz.
- Komunikazioa azkartzea eta Gaixotasun Profesionalei eta gaixotasun profesionalen susmoei buruzko informazio-fluxuak erraztea.
- OSAKIDETZAren prestakuntza-bideak adostea fakultatiboentzat, deklaratu beharreko patologia eta horiek egiteko bideak hobeto ezagutzeko: prestakuntza-pilulak, dibulgazio-materiala, saio klinikoak, prestakuntza-tailerrak, sentsibilizazio-kanpainak.

- Laneko minbizi aztertu eta zaintzea.

- Laneko minbizi-aukerak ikertzeko irizpideak ezartzea.
- Sistemara iristen ez diren laneko minbizi posibleen ehunekoa gutxitzea.
- Silize-hautsa jasaten duten pertsonen lan osteko osasuna zaintzea.
- Lanean agente kantzerigenoen eraginpean egoteari buruzko ekainaren 15eko 427/2021 Errege Dekretuak egindako aldaketan ondorioak berrikustea.

- Erakundeen arteko akordioak eta komunikazio-bideak ezartzea, deklaratu gabe izan daitezkeen gaixotasun profesionalak aztertzeke.

- Gaixotasun Profesional ezkutuaren azterketa egitea, genero-ikuspegia txertatuz: deklaritzen ez den %-aren azterketa kuantitatiboa, sektoreak, jarduerak, enpresa motak eta ez deklaratzearen arrazoiak identifikatuz, horri buruzko estrategiak garatzeko.
- Gaixotasun Profesionalen eta lan istripuen deklarazioan parte hartzen duten osasun-arloko profesionalen arteko informazio-trukea eta koordinazioa proposatuko duen eta bermatuko duen lan-taldea izatea, parte-hartzaileak bai osasun-sistemakoak, bai prebentzio zerbitzuetakoak eta GSINekoak direla.
- Mutualitateekiko komunikazio-fluxua sustatzea, Gaixotasun Profesionalak eta lan istripuak deklaratu daitezkeen.

- Gaixotasun Profesionalei buruzko ikerketa-ildoak sustatzea.

- Kausa-ondorio azterlanak egitea, arriskuko agenteen/faktoreen eta patologien arteko erlazioak hobeto identifikatzeko, eta informazio irigarriaren biltegia sortzea, lanaren eta gaixotasunaren artean a priori harremanik dagoen zehazteko erreferentzia eta kontsulta gisa balioko duena.
- Alerta-sistema bat diseinatu eta abian jartzea, Gaixotasun Profesional batzuetan egiten diren jarduerak berrikusteko aukera emango duena, Prebentzio Zerbitzu horiek prebentziorako egiten dituzten ekintzen eta arrazoiaren azken azterketaren bidez. Arreta espezifiko ematea gaitz muskuloesketikoei, minbiziari, amiantoak eta kristal-silizeak eragindako gaixotasunei, biriketako gaixotasunei, larruazaleko gaixotasunei, asmari eta bestelako gaixotasun kronikoei.
- Ikerketa-proiektuak eta azterketa sektorialak egitea eta horietan parte hartzea, jarduera-adarren eta lanbideen arabera, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko lanarekin zerikusia duten etiologia edo gaixotasunak aztertzeke, jarduera-planak diseinatzeke.
- Jarduera jakin batean hura gutxi menderatzen duen sexua gehiago sartzeak jarduera horri lotutakoak ez diren patologia agertzea ekar dezakeen aztertzeko, edo, patologia horiek berberak izanda ere, baldintza desberdinak dauden aztertzeko: larritasun handiagoa/trikiagoa, sortasun-denbora gutxiago eta abar.

III. ARDATZA: GOBERNANTZA: BOTERE PUBLIKOEK GOBERNANTZAK LANEKO SEGURTASUNEAN ETA OSASUNEAN DUEN BALIOA NABARMENTZEN DUTE

OE.6. BOTERE PUBLIKOEK LEGEAK EGITEN DITUZTE EUSKAL ADMINISTRAZIOAREN ESKUMENEN BARRUAN, DAUDEN ARAUAK BERRIKUSTEN DITUZTE ETA HAIEN HOBEKUNTZA SUSTATZEN DUTE, BETETZEKO AHOLKUAK EMATEN DITUZTE ETA BETETZEN DELA KONTROLATZEN DUTE.

00.6.1. Euskal Osasun Publikoaren Lege berria argitaratzen da, laneko osasunari buruzko kapitulu bat barne.

- Laneko osasuna Osasun Publikoaren Legean sartzea.

- Laneko osasunari buruzko kapitulu bat egitea legerako, laneko zaintza epidemiologikoaren atal bat barne hartuko duena, LAPeko agenteen laguntzarekin eta parte-hartzearekin.
- Laneko osasunaren arloan legea zabaltzea: webgunearen bidez, informazio-liburuxken bidez eta osasun-langileentzako eta LAPeko teknikarientzako prestakuntza-ekintzen bidez.
- LAParen esparrutik kanpoko osasun-langileen artean Laneko Segurtasunaren kapitulua zabaltzea.

00.6.2. LAPerako helburuak eta adierazleak berrikusi eta hobetzen dira Osasun Planean.

- 2021ean hasi behar den Osasun Plan berrian laneko osasuneko helburuak sartzea.

- Osasun Planean laneko osasuneko helburuak, adierazleak eta lan-ildoak txertatzea:
 - Aurreko planaren berrikuspena eta ebaluazioa
 - Plan berrirako testua prestatzea: helburuak, adierazleak, ekintza garrantzitsuenak
- Osasun Planeko laneko osasuneko helburuen eta adierazleen jarraipena egitea.
- Osasun plana laneko arriskuen prebentzioko agenteen artean zabaltzea.

00.6.3. Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduerak arautzen dituen dekretua argitaratzen da, 306/1999 Dekretua ordeztzen duena.

- Prebentzio zerbitzuen jarduera sanitarioa garatzeko irizpideak ezartzen dituen Dekretu berria argitaratzea.

- Osasuna Sailaren eta Osalaren artean osatutako lan-talde batek Dekretu berrirako testu-zirriborroa idaztea.
- Eragileek alegazio-fasean berrikustea.
- Dekretua argitaratzea.

00.6.4. Estatuarekin lankidetzan aritzen da LAParen araudia berrikusteko

- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria berraztertzea bultzatzen da, errealitate berrira egokitzeko.

- Legeria berrikustea: aldagetak proposatzea.
- Euskal administrazioak parte hartu du makinaren eta Norbere Babeserako Ekipoen (NBE) segurtasunari buruzko arauak hobetzeko proposamenetan. Proposamen horiek ekoizpen-modalitate berriei lotuta daude, lan-bitartekoekin duten harremana erabilera birtualeko inguruneetan, Teknologia Berrien laguntza eta elkarlaneko robotika eta abar.
- Araudia langile autonomoei eta enpresa txikiei aplikatzeko egokitu eta hobetzeko kanpaina egitea:
 - Arauak enpresa txikientzat dituen ahuleziei buruzko proposamena, aldatu beharrekoen proposamenen aurkitutakoaren arabera, alderdi interesdunen eztabaidarekin.
 - Langile autonomoen esparrurako arau-beharrak zehazteko proposamena.
- Eragile interesdunen artean zabaltzea: Estatuaren botereak, gizarte-eragileak, webgunearen, prestakuntzaren eta komunikabideen bidez.

00.6.5. LAPeko araudia hobeto betetzen da.**• Araudia betetzearen kontrola hobetzen da.**

- Honako arlo hauetan araudia betetzen dela egiaztatzeko kanpainak egitea:
 - Prebentzioa enpresa txikietan integratzea. Arriskuen ituna eta ebaluazioa.
 - Laneko ikuskapenaren urteko kanpaina: "Enpresek prebentzioaren kudeaketa kontrolatzea"
 - Laneko ikuskapenaren urteko kanpaina: "Kanpoko prebentzio zerbitzuen araudia kontrolatzea"
 - Eraikuntza-sektorearen berariazko zaintza-kanpainak: azpiegitura-obra handiak, irekiera jakinarazi ondorengo ikerketa, segurtasuna eta osasuna.
 - Amiantoaren eraginpean egotea zaintzeko eta kutsatzaile horrek eragin ditzakeen gaixotasunak ikertzeko berariazko kanpainak.
 - Araua betetzea, prebentzioa antolatzeko modalitate bat izatea honako hauetan:
 - Ostalaritza
 - Lehen sektorea
 - Langile soziosanitarioak, bereziki etxean lan egiten dutenak
 - Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenaren prebentziorako kanpainak. Lan ikuskaritzaren urteko kanpaina: "Segurtasun- eta osasun-kanpainak genero-ikuspegitik"
 - Urteko kanpaina, arriskua areagotu dezaketen beste aldagai batzuei buruzkoa: "Laneko segurtasuna eta osasuna zaintzea, adinaren arabera".
 - Arrisku ergonomiko eta psikosozialei buruzko berariazko kanpainak.
 - Merkaturia zaintzea, Makinei buruzko Zuzentaraua betetzeko, Norbere Babeserako Ekipoak (NBE) zaindu eta kontrolatzea eta Autonomia Erkidegoen, Ministerioaren eta Makinen Segurtasunerako Europar Batasunaren kanpainetan parte hartzea.

• Aholkularitza eta hedapena: gidak, irizpideak eta abar egitea (bereziki enpresa txikientzat).

- Enpresa txikiak kudeatzeko eta horietan jarduteko gomendioak biltzen dituen gida bat argitaratzea (6.4 jarduera-ildoei lotuta):
 - Lantalde baten bidez idaztea: OSALAN, Lan Ikuskaritza, Prebentzio Zerbitzuak eta erakunde adituak.
 - Gidaren aurkezpena eta hedapena.
- Materialak zabaltzea.
- Makinen segurtasunarekin zerikusia duten ekitaldiak antolatzea eta horietan parte hartzea.

• Ikuskapen- eta aholkularitza-baliabideak indartzea.

- Laneko arriskuen prebentzioaren arloko lan ikuskapena indartzea:
 - Ikuskatzaile eta ikuskatzaileordeen lanpostu berriak sortzea. Enplegu eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileordeak segurtasun- eta osasun-ikuskatzaileorde bihurtzea
 - Eraikuntza-sektorean segurtasuna eta osasuna zaintzeko unitate espezializatua sortzea
 - Segurtasuna eta osasuna zaintzeko unitate espezializatua sortzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta
- Makineria Egiaztatzeko Zentrotik Osalanera baliabideak, langileak eta baliabideak transferitzea.

OE.7. GOBERNUAREN ETA BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKO BATZUEN POLITIKA GUZTIETAN LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEKO JARDUKETAK SARTZEN DIRA.

00.7.1. Eusko Jaurilaritzaren politikan laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko jarduerak sartzen dira. Laneo Arriskuen Prebentziorako Euskal Behatoki bat sortzen da.

• Laneo Arriskuen Prebentziorako Euskal Behatoki bat sortzen da

- Behatokiaren justifikazioaren, helburuen, osaeraren, jardueren eta metodologiaren memoria egitea
- Behatokiaren funtzioak betetzeko sortutako beste talde espezifiko batzuk koordinatzea eta haien jarraipena egitea.

• Estrategia honetan ardurak dituzten Sail eta Erakunde Autonomo (EEAA) guztiak koordinatzeko organoa sortzea, politika eta ekintzen segimendurako eta lankidetzarako.

- Taldearen justifikazioaren, helburuen, osaeraren, jardueren eta metodologiaren memoria egitea.
- Taldea sortzea estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko:
 - Bileren egutegia
 - Jarraipen-dokumentuak
 - Gai espezifikoetarako azpimultzo edo komisio posibleak
- Estrategiaren ildo zehatzak betetzeko sortutako beste talde espezifiko batzuk koordinatzea eta haien jarraipena egitea.

• Eusko Jaurilaritzaren plan sektorialetan laneko segurtasun- eta osasun-alderdiak kontuan har daitezen zaintzea.

- Eusko Jaurilaritzaren estrategia eta plan sektorialak berrikustea.
 - Berrikuspenerako plan garrantzitsuenak hautatzea.
 - LAP planetan sartu ala ez erabakitzeak irizpideak diseinatzea.
- LAPeko ezagutzak dituzten langileek planetan parte hartzea: Prebentzio Zerbitzuen parte-hartzea edo kontsulta.
- Kontratazio publikoan eta horniduren erosketan LAP hobetzeko klausulak sartzea baloratzea.

00.7.2. Administrazioen artean lankidetzarako gune bat sortzen da, laneo segurtasuna eta osasuna hobetzeko.

• Administrazioen arteko koordinazioa: eragileak identifikatzea, komunikazio-bideak ezartzea eta harremanetarako mekanismoak ezartzea.

- Koordinaziorako bideak sortzea (aldizka biltzen diren lan-foro edo -batzorde egonkorrak) lan, osasun eta industria gaietan eskumena duten administrazioen artean.
 - Lan-talde egonkor bat izatea gaixotasunen zaintza epidemiologikorako prozeduran lan egiteko Laneo Osasuneko Unitateen (LSU) eta Behaketa Epidemiologikoko Unitateen (BEU) artean.
 - Lan-talde egonkorra izatea osasuna sustatzeko planen garapenean lan egiteko, osasuna sustatzeko taldearen eta Osalaren artean.
 - Enpresa-eredu osasungarriak sustatzeko plana definitzea.

00.7.3. Administrazio elektronikoa orokortzen da laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

- **Herritarren eta administrazioaren arteko elkarrenerginean prozedura elektronikoak areagotzea.**

- Prebentzio Zerbitzuei eragiten dieten prozeduren izapidetze elektronikoan aurrera egitea.
- Laneko historia klinikoaren diseinua adostea eta herritarren historia klinikoaren eta laneko historia klinikoaren arteko informazioa eskuratzeko aukeretan aurrera egitea.
- LAPari buruzko on line kontsulten sistema hobetzea.

00.7.4. LAPen lan egin dezaketen profesionalen kopurua handitzea bultzatzen da.

- **Osasun-profesional espezialisten hazkundea sustatzea.**

- Osasun-espezialitateen batzordean parte hartzea, erizaintzako espezialitateak eta laneko medikuntza aukeratzera bultzatzen duten aldaketak sustatzeko.
- BAME eta BAEE plazen eskaintza handitzeko parte hartzea.
- BAME eta BAEE prestakuntzan Prebentzio Zerbitzuen parte-hartzea sustatzea, irakaskuntza-unitateak eta finantziarioak sortuz.
- OSALANen BAME eta BAEE txandakatzeak mantentzea.
- OSALANen erizaintzako ikasleen praktikak mantentzea.
- Dibulgazio-lanak egitea: katedra sortzea EHUKo Laneko Medikuntza eta Erizaintzarekin batera.

- **LAPeko profesional teknikoaren hazkundea sustatzea.**

- Legeria hobetzeko proposamenak egitea, LAPeko teknikarien eginkizunak garatzeko gutxieneko irizpideei dagokienez, dauden profesionalen kopurua baloratzeko abiapuntu gisa (ratioak hobetzea).
- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Nazionalaren Laneko Segurtasun eta LAPeko goi mailako programa teknikoak ezartzen dituen lan-taldean parte hartzea.

OE.8. LANEKO ARRISKUAK PREBENITZEKO EGUNGO EREDUAN (PERTSONA AUTONOMOAK, PLATAFORMAK, ETXEKO LANA) TXERTATZEKO ZAILTASUNAK DITUZTEN LAN-MODUEN AZPIAN DAUDEN KOLEKTIBOEN LAN-BALDINTZAK ETA LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEN DIRA.

00.8.1. Lan egiteko moduengatik laneko arriskuak prebenitzeko egungo ereduan txertatuz LAPean sarbidea izateko zailtasunak dituzten kolektiboetako bakoitzaren zailtasunak aztertzen dira.

- Lan egiteko moduengatik laneko arriskuak prebenitzeko egungo ereduan txertatuz LAPean sarbidea izateko zailtasunak dituzten kolektiboen zailtasunak identifikatu eta kuantifikatzea.

- Sindikatuekin eta enpresaburuekin ekintza-plan bat adostea, gizarte-elkarrizketarako ezarritako mekanismoen bidez (OSALANeko Kontseilu Nagusia eta Gizarte Elkarrizketarako Mahaia), lan-baldintzak eta laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko, laneko arriskuen prebentzioaren egungo ereduan sartzen ez diren lan-moduen pean dauden kolektiboetan.
 - Norekin kolaboratu eta akordioak/hitzarmenak ezarri identifikatzea.
 - Komunikazio-kanala ezartzea.
 - Aztertutako taldeentzako ekintza-plana prestatzea.
- Etorkinen lan-baldintzen, istripuen eta Gaixotasun Profesionalen inguruko egoera aztertzea, bai eta arazoen egoitza- eta lan-baimenak lortzeko eta berritzeko epeekin, titulazioak onartzeko zailtasunekin eta LAPeko prestakuntza ezezaguna zaien hizkuntza batean ematearekin duten lotura ere.
- Gure erkidegoan eraikuntza-sektorean aldi baterako lan egiten duten langile lekualdatuak aztertu eta kuantifikatzea (beren LAParen kudeaketa egiten den herrialdean bizi ez diren pertsonak).

00.8.2. LAPari buruzko araua betetzeko zailtasunak dituzten herritarrak informatu eta sentsibilizatzen dira (pertsona autonomoak, plataformetan lan egiten dutenak, etxeetan lan egiten dutenak).

- Kolektibo horiei informazioa, sentsibilizazioa eta prestakuntza ematea.

- LAPerako prestakuntza-plan egonkorra prestatu eta gauzatzea talde horientzat.
 - Kolektibo horien prestakuntza hobetzea LAParen arloan. Prestakuntzarako plataforma bat sortzea.

OE.9. EZAGUTZA SORTZEN DA, LAP-EKO PRESTAKUNTZA, IKERKETA ETA BERRIKUNTZA SUSTATUZ, GENERO-IKUSPEGIA KONTUAN HARTUTA, ETA HORRI ESKER AURREA HARTZEN ZAIE ALDAKETA SOZIALEI (ZAHARTZEA, LANA ANTOLATZEKO MODU BERRIAK, GLOBALIZAZIOA), TEKNOLOGIKOEI (DIGITALIZAZIOA, AUTOMATIZAZIOA) ETA INGURUMENEKOEI (KLIMA-ALDAKETA).

00.9.1. LAParen arloko ikerketarako eta berrikuntzarako baliabideen dedikazioa handitzen da.

- Ikerketa eta berrikuntza sustatzea, genero-ikuspegia eta bestelako gizarte-baldintzak (adina, jatorria...) sistematikoki sartuz.

- Lanbideen Espainiako Saillapenaren (LES) araberako ezbehar-azterketak egitea, edo jarduera-sektoreen barruan emakumeen eta gizonen istripuak zein okupaziotan edo zereginetan gertatzen diren bereizteko saillapenen bat egitea.
- Ezbeharren eta azpikontratazioen azterketak egitea.
- LAP ikertzerako dirulaguntzen programak mantentzea. Atzemandako beharretatik abiatuta, ikerketa-ildoak sustatzea eta LAPeko ikerketa- eta berrikuntza-proiektuak diruz laguntzeko irizpideak ezartzea.
- LAPari buruzko beharrak aztertzea gizarte-, teknologia- eta ingurumen-erronka berrietan, eta laguntza bilatzea unibertsitateekin eta zentro teknologikoekin hitzarmenak eginez, ikerketa eta berrikuntza garatzeko.
- Berrikuntza eta saiakuntza soziolaboraleko plataformak eta ekimenak bultzatzea.
- Patologiei eta genero-ikuspegiari buruzko ikerketa-ildo bat bultzatzea.

00.9.2. Ezagutza-sare edo -gune bat sortzen da LAPen ikerketa-proiektuak garatzeko

- Eragileak koordinatzea: eragileak identifikatzea, komunikazio-bideak ezartzea eta harremanetarako mekanismoak ezartzea.

- Euskal Herriko Unibertsitatean Laneko Medikuntza eta Erizaintza Katedra sortzea.
- Interes komuneko informazioa partekatzeko eta zabalitzeko tresnak sortzea: eremu horietan eskumena duten erakundeen arteko lankidetzak indartzea ikerketaren eta berrikuntzaren arloan (sareko lana). LAPean eragina izan edo ikertu dezaketen eragileekin foroak sortzea: unibertsitatea, Prebentzio Zerbitzuak, gizarte-eragileak, elkarte profesionalak, elkarte zientifikoak, zentro teknologikoak eta berrikuntzakoak.

00.9.3. Gizarte-, teknologia- eta ingurumen-erronka berriei buruzko ezagutza eta ikerketa garatzen da.

- Prebentzioko agenteak, osasun-langileak, teknikariak eta LAPeko beste eragile garrantzitsu batzuk prestatzea, genero-ikuspegia txertatuta.

- Prebentzio Zerbitzuetako pertsona sanitario eta teknikoarentzako prestakuntza- eta ezagutza-trukerako programa bat garatu eta ezartzea, eragileekin lankidetzan.
- EHUko Laneko Segurtasun eta Osasun Master ofizialean parte hartzea eta beste prestakuntza-erakunde batzuekin lankidetzan aritzea.
- EHUko Osasun Publikoko Masterrean parte hartzea, Laneko Osasunaren atala sartuz.
- LAParekin eta gizarte-, demografia-, teknologia- eta ingurumen-erronka berriei lotutako kongresuak, jardunaldiak eta mintegiak antolatzea eta horietan parte hartzea.

OE.10. INFORMAZIO- ETA ADIERAZLE-SISTEMA EGOKIAK EZARTZEN DIRA, DATUAK MODU SISTEMATIKOAN BILDU, AZTERTU ETA ERAGILEEI ETA GIZARTEARI ITZULTZEKO, OSASUNA PREBENITU ETA BABESTEKO BEHARREZKO NEURRIAK EBALUATU ETA PLANIFIKATZEKO, GENERO-IKUSPEGIA ETA BESTE GIZARTE-DETERMINATZAILE BATZUK KONTUAN HARTUTA.

00.10.1. EAEko biztanleen lanak osasunean eragindako arrisku eta kalteen mapa egin eta argitaratzen da, sexuaren arabera banatuta

- Arriskuen eraginpean egoteari buruzko informazioa biltzeko bideak adostea.

- Prebentzio Zerbitzuak (PZ) Datuen Gutxieneko Multzoan (DGM) ezartzen eta parte hartzen jarraitzea.
- Lan Baldintzen Inkesta egin (LBI) eta emaitzak ustiatu laneko arriskuen prebentziorako.
- DGMaren eta LBIaren datuak ustiatzea eta lan istripuekin eta gaixotasun profesionalekin duten lotura aztertzea.

00.10.2. LAPak EAEn duen egoerari buruzko adierazle-multzo bat argitaratzen da, eta emaitzak neurtu, jarraitu eta zabaltzen dira.

- "Informazio sistema" bat garatzea: informazio-iturriak identifikatzea, datuak eta emaitzak aztertzea erabakiak hartzeko.

- Informazio-beharrei buruzko helburuak ezartzea eta gizarte-determinatzaileak kontuan hartzen dituzten beharrezko datuak mugatzea.
- Informazio-iturri egokiak genero-ikuspegitik identifikatzea.
- Datuak bildu eta aztertzeko tresnak garatzea.
- Adierazle ondo definitu eta fidagarriak izatea.
- Barneko edo kanpoko kanaletan datuak kontsultatzeko agente-koadroak diseinatzea.
- Erabakiak hartzeko informazioa itzultzea.

OE.11. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEKO AKORDIOAK LORTZEN DIRA, HITZARMEN KOLEKTIBOETAN JASOTZEN DIRENAK.

00.11.1. Sinatzen diren hitzarmen kolektiboetan LAPari buruzko klausulak jasotzen dira, genero-ikuspegia eta beste determinatzaile batzuk kontuan hartuta, adina, jatorria.

- Hitzarmen kolektiboen jarraipena egitea.

- Langileen osasuna babesteko hitzarmen kolektibo bat izatea beharrezkoa edo ezinbestekoa den jakiteko gomendioak ezartzea.
- Gomendioak zabaltzea eta hitzarmen kolektiboetan sartzea sustatzea, osasun-krisiari aurre egiteko gai den kalitatezko LAParen eredia ezartzera bideratutako irizpideak.
- Kanpainak diseinatzea, hitzarmen kolektiboak laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiaren aurka ez daudela eta araudiak jasotzen ez dituen erantzukizunak edo funtzioak esleitzen dituztela egiaztatzea.
- Enpresetan genero-ikuspegia duen LAParen integrazioa sustatuko duten klausulak aplikatzeko azterketa egitea, enpresa/sektore lagin bateko hitzarmen kolektiboen barruan, eta atzemandako jardunbide egokien adibideak zabaltzea.

OE.12. GIZARTE-ERAGILEEKIKO ELKARRIZKETA INDARTU ETA SENDOTZEN DA, LAP-AREN KUDEAKETA-EREDU BAT LORTZEKO, PERTSONAK ERDIGUNEAN JARRI ETA GIZARTE-DETERMINATZAILEAK BARNERATZEN DITUENA.

00.12.1. Elkarrizketa sustatzen da Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren bidez.

- Gizarte-elkarrizketan laneko arriskuen prebentzioa hobetzeko beharrak aztertzea.

- Laneko arriskuen prebentzioaren kaliterako hobekuntzak proposatzea
- Enpresa txikientzako prebentzioaren hobekuntzako jarduerak sustatzea, ETEentzako LAPen Behatokiaren esparruan.

00.12.2. Gizarte-eragileek Osalaneko Kontseilu Nagusian parte hartzeko elkarrizketa sustatzen da.

- Gizarte-eragileek Osalaneko Kontseilu Nagusian parte hartzeko elkarrizketa sustatzea

- Kudeaketa Planean ekintza-ildoak ematea.
- Estrategiaren ildoak hobetzeko proposamenak eta jarraipena egitea Kontseiluan.

8.

ESTRATEGIAREN GARAPENA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren helburua pertsonen osasun integrala sustatzea da, lana eta jarduera osasun-iturri izan daitezen. Estrategia hau diseinatu eta hedatzea Gobernuaren erantzukizuna da. Bere sail eta erakunde guztiek inplikatu behar dute haren gauzatzean, jarraipenean eta ebaluazioan.

Diseinatutako Estrategia arrakastaz garatzeko, kudeaketarako sistema eta organigrama bat definitu behar dira, fase eta jarduera bakoitzean ardura duten eta inplikaturik dauden organoak argi eta garbi ezarri, bai eta beharrezko koordinazioa ziurtatuko duen lan bateratuko eragiketa ere.

Estrategia formulatu eta onesteko jarraitutako prozesua deskribatu da Metodologiaren kapituluan. Ardatzak, helburuak, lehentasunezko ildoak eta

jarduteko neurriak zehaztean, estrategiaren garapenean erantzukizuna duten eta parte hartu behar duten sailak, erakundeak eta eragileak azaltzen dira. Kapitulu honetan, hura gauzatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko kudeaketa-eredua zehazten da.

Bi erantzukizun maila bereiziko dira –estrategikoa eta betearazpena– Estrategia aurreikusitakoaren arabera ezartzeko, indarraldia amaitu ondoren jarraipena egiteko eta emaitzak ebaluatu eta zabaltzeko, betiere tartean diren sail eta erakundeek esleituta dituzten eginkizunen eta jarduera-arloen banaketa errespetatuz.

Estrategia kudeatzeko eredua taxutzean, kontuan hartzen da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien eginkizunak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren Dekretuan, bai eta tartean diren sail eta erakundeen egiturari buruzko dekretuetan ere, jasotako eskumenen eta eginkizunen banaketa.

8.1. Kudeaketa eredua: antolamendua, eginkizunak eta erantzukizunak

Estrategiaren garapenaren zuzendaritza bere gain hartzeko aurreikusitako organoa sortzen da. Sailen arteko batzorde bat izango da, Lan eta Enplegu Saila buru duena, Osalaneko idazkaritzarekin, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan erantzukizun handieneko erantzule gisa. Horiekin batera, arlo horretan zeregin garrantzitsua duten Sailak ere han izango dira. Estrategiaren ildo zehatzetan protagonismoa duten beste Sail edo Erakunde batzuk ere sar daitezke Batzordean. Ildoren baten ardura duten Sail guztiek informazio garrantzitsua emango dute.

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO 2021-2016 EUSKAL ESTRATEGIA-AREN ZUZENDARITZA BATZORDEA 2021-2026

LEHENDAKARITZA: LAN ETA ENPLEGU SAILA

IDAZKARITZA: OSALAN

• ORDEZKATUTAKO SAILAK:

- OSASUNA
- EKONOMIKOAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA
- HEZKUNTZA
- SEGURTASUNA

- BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK

- TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA

• ERAKUNDEAK

- EMAKUNDE

• KONTSULTA-ERAKUNDEA

- KOORDINAZIO ZUZENDARITZA; LEHENDAKARITZA

ZEREGINAK:

- Estrategian aurreikusitako jardueren garapena sustatzea, bakoitzak bere erantzukizun eremuan.
- Estrategian jasotako ekimenen aurrerapena eta ezarritako helburuen betetze maila gainbegiratzea.
- Emaizten arabera diseinatutako helburuak eta estrategiak berrikustea eta egin daitezkeen aldaketak onartzea.

Batzordea bi urtean behin bilduko da gutxienez, eta Batzorde Teknikoaren txostenak ebaluatuko ditu.

Sailek eta Osalanek beren gain hartzen dute urteko edo bi urteko Ekintza Plan gisa diseinatutako jarduerak ezartzeko konpromisoa. Plan horien jarraipena eta balorazioa egingo da, Estrategiaren garapena monitorizatzeko eta helburuekiko aurrerapena ebaluatzeko. Era berean, kontrol organoei eta herritarrei horren guztiaren berri emateko konpromisoa hartzen dute, garrantziaz.

eta erantzukizunez jokatzu gobernantza onaren mesedetan.

Ildo horretatik, Gobernu Kontseiluari jakinaraziko zaio planifikatutako aldian estrategia garatu, jarraitu eta ebaluatu dela, bai eta edukiak nabarmen berrikusi direla ere. Horretarako, Planaren ebaluazioaren emaitzak, ondorioak eta gomendioak jakinaraziko zaizkio Gobernu Kontseiluari, estrategikotzat jotzen den gai bati buruzko informazio nahikoa izan dadin. Lan eta Enplegu Saileko titularra izango da planaren inguruko gaiak goragoko organo horretan aurkezten dituen.

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO 2021-2016 EUSKAL ESTRATEGIA-AREN BATZORDE TEKNIKOA

ARDURADUN OSALAN: Planifikazio Zuzendariordetza

ORDEZKATUTAKO ERAKUNDEAK:

- LAN AGINTARITZA: Lan Zuzendaritza
- LAN IKUSKARITZA
- OSASUN SAILA: Osasun Publikoko Zuzendaritza
- GOBERNUAREN PREBENTZIO ZERBITZUAK: Administrazio Orokorra, Hezkuntza, Segurtasuna, Justizia
- INDUSTRIA: Industria-segurtasunaren arloko agintaritza
- LEHEN SEKTOREA: Landa Garapeneko Zuzendaritza

- HEZKUNTZA: Lanbide Heziketako Zuzendaritza
- SEGURTASUNA: Trafiko Zuzendaritza, Bide Segurtasuna
- EMAKUNDE: Programak eta Prestakuntza

EGINKIZUNAK:

- Estrategiaren aurrerapenaren jarraipena eta al-dizkako ebaluazioa egitea, ekintzen adierazleak aztertuz.
- Desbideratzeak eta disfuntzioak identifikatzea eta horiek zuzentzeko neurriak proposatzea.
- Urtero biltzea eta Zuzendaritza Batzordearentzat urteko txostena egitea Estrategiaren aurrerapenari eta emaitzei buruz, eta garatutako ekimenen eragina baloratzea.
- Estrategiaren helburuak monitorizatzea, eta helburuak eta diseinatutako ekintzak aldatzea eta doitzea proposatzea.
- Eusko Jaurlaritzak LAParen esparruan egiten dituen jarduerak koordinatzea, bereziki ekimen estrategikoen garapena.
- Barruko eta kanpoko eragileak sentsibilizatzea estrategiaren eta garapenaren printzipioei buruz, eta haien arteko transmisio-uhala izatea.

8.2. Estrategiaren gauzatzea, jarraipena eta ebaluazioa

Estrategiaren aurrerapena aurreikusitako moduan gainbegiratzeaz, jarduketen jarraipenetik eta emaitzen baloraziotik abiatuta, Osalan buru duen Batzorde Teknikoa arduratuko da. Batzorde horretan, Plana gauzatzeko erantzukizuna duten organo guztiak egongo dira ordezkatuta.

Batzorde horrek ekintzen egoera aztertuko du, adierazleak aztertuko ditu eta finkatutako helburuekiko lortutako aurrerapenak ebaluatuko ditu, eta Zuzendaritza batzordearentzako eta Kontrol organoentzako txostenak prestatuko ditu. Era berean, identifikatutako desbideratze eta/edo disfuntzioei aurre egiteko neurriak proposatuko ditu, bai eta helburuetan edo estrategietan sakoneko aldaketak planteatuko ere, emaitzak edo agertoki-aldaketak kontuan hartuta.

Batzordeak gauzatzeari eta adierazleei buruzko informazioa eskatuko die Batzordean ordezkaritza jarraitua ez duten baina ekintza neurri batzuen edo lehentasunezko ildo batzuen erantzule diren sail edo erakundeei.

Eusko Jaurlaritzaren egituratik kanpo dauden eragileek Estrategiaren hurrenez hurrengo etapetan parte hartzeari dagokionez, dela aholkularitzaren esparruan, ekintzetan parte hartuz edo jarduera material zehatzak eginez, jarduera horiek lankidetzaren formulen bidez edo behar bakoitzerako egokiak diren kontratu publikoen bidez antolatzen dira. Garrantzi berezikotzat jotzen da autonomia erkidegoetako,

udaletako eta estatuko beste administrazio eta erakunde publiko batzuekin lankidetzan aritzea. Helburu estrategikoa da, eta lan-ildo baten bidez lortu behar da. Ildo horren barruan, behar diren elkartze- eta lankidetzaren mekanismoak jarriko dira.

Gizarte-eragileek, halaber, Estrategiaren jarraipenean eta ebaluazioan parte hartuko dute Osalaneko Kontseilu Nagusiaren bidez. Organo horren aurrean aurkeztuko dira Batzorde Teknikoak egindako txostenak, egindako aurrerapenak eta helburuak eta lan-ildoak berrikusteko proposamenak ezagutzeko.

JARRAIPENERAKO ETA EBALUAZIORAKO TRESNAK

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren ebaluazioa modu sistematikoan eta iraunkorrean egingo da, indarraldi osoan. Estrategiaren jarraipena Batzorde Teknikoaren aldezkatu bileretan egingo da. Bilera horietan ekintzen egoera eguneratuko da, aurrerapenak eta egon daitezkeen disfuntzioak egiaztatuko dira eta azken horiei buruzko neurriak proposatuko dira.

Horretarako, emaitzei buruzko adierazle-multzo bat izango da, helburuekin eta aurrerapen-adierazleekin lotua, ekintzak gauzatzeari eta jarduera eremu bakoitzean aurreikusitako mugariak betetzeari buruzkoa. Azken horiek Ekintza Planen neurriekin, haien lorpenarekin eta epearekin dute zerikusia.

Adierazleen sistemak jarduketen aurrerapenak eta emaitzak islatuko dituen aginte-taula bat osatzen du. Estrategia honen betetze maila neurtzeko, batetik, "betetze" adierazleak erabiliko dira, lan-

ildoei eta ekintzei lotutako hurrenez hurrengo urteko Ekintza Planetan definituak, eta, bestetik, "inpaktu" adierazleak, Osalaneke egiten dituen lan istripuei eta gaixotasun profesionalari buruzko datuetatik eta intzidentzia-indizeetatik sortuak, horiek hainbat aldagairen arabera bereizita, EAEko laneke segurtasunaren eta osasunaren egoeraren panoramika bat emateko.

Batzorde Teknikoak ekintzen ardura duten erakundeek informazioa bildu, adierazleak kuantifikatu eta egindako aurrerapenak baloratu dituzte.

a) Urteroko jarraipen txostenak

Batzorde Teknikoak txostena egingo du urtero, eta Zuzendaritza Batzordeari jakinaraziko dio zer egoeratan dauden Estrategiako ekintzak, egutegia betetzeari eta atazak gauzatzeari dagokienez, bai eta zer aurrerapen egin diren ere. Halaber, desbideraketek berri emango du, eta horien inguruan hartutako edo hartzeko dauden neurriak adieraziko ditu. Txosten hori helburu eta jarduketetarako definitutako adierazleek azterketan oinarrituko da.

Zuzendaritza Batzordeak urteko ebaluazioaren emaitzen berri emango die barneko eta kanpoko eragileei.

b) Tarteko ebaluazioaren txostena

Batzorde Teknikoak Estrategiaren garapenaren ebaluazio orokorra egingo du 2024aren amaieran,

indarraldiaren erdian. Ebaluazio hori Zuzendaritza Batzordeari eta Gobernu Kontseiluari aurkeztuko zaio, eta gai hauek bilduko ditu, besteak beste:

- Ezarritako helburuen eta horiek lortzeko diseinatutako jarduketek egokitasuna.
- Helburuak lortzeko aurrerapausoak eta espero zenarekiko desbiderapenak.
- Kontuan hartu beharreko egoera-aldaketa garrantzitsuak.
- Egindako kudeaketaren balorazioa eta antzemandako disfuntzioak.
- Aplikatzeko ari den kudeaketa- eta jarraipen-sistemaren eraginkortasuna.
- Maila estrategikoan eta/edo exekutiboan egin beharreko aldaketak.

Bitarteko ebaluazioa urteko txostenen ondorioetan eta barneko eta kanpoko eragileek pertzepzioan oinarrituko da, eta horiei balorazioa eskatuko zaie.

Bitarteko ebaluazioaren emaitza barneko eta kanpoko eragileei eta herritar guztiei jakinaraziko zaie.

c) Ex-post ebaluazioa

Estrategia bukatutakoan, Batzorde Teknikoak ebaluazio zehatza egingo du ezarritako ekimenen eragina ezagutzeko, honako alderdi hauek kontuan hartuz:

- Egindako jarduketa bakoitzaren arrakasta edo porrota.
- Lortutako emaitzak eta inpaktuak, hasieran aurreikusi gabeko ondorioak agerian utziz.
- Diseinatutako estrategiaren asmatzeak eta akatsak, hurrengo planetan aplikatzeko ikasitakoak.
- Eraginkortasuna.
- Aplikatutako kudeaketa- eta jarraipen-mekanismoak egokitzea.
- Hurrengo jarduketarako garatu beharreko ildo estrategiko eta ekonomikoei buruzko aurreikuspenak.

Ex-post ebaluazio-dokumentua Gobernu Kontseiluari helaraziko zaio, azter dezan eta Legebiltzarrera bidal dezan, eta dokumentua zabaldu egingo da, eragileek eta gizarte osoak horren berri izan dezaten.



9.

HELBURUAK ETA ADIERAZLEAK



I. ARDATZA: KULTURA. LAP euskal gizartearen ezaugarri kultural gisa

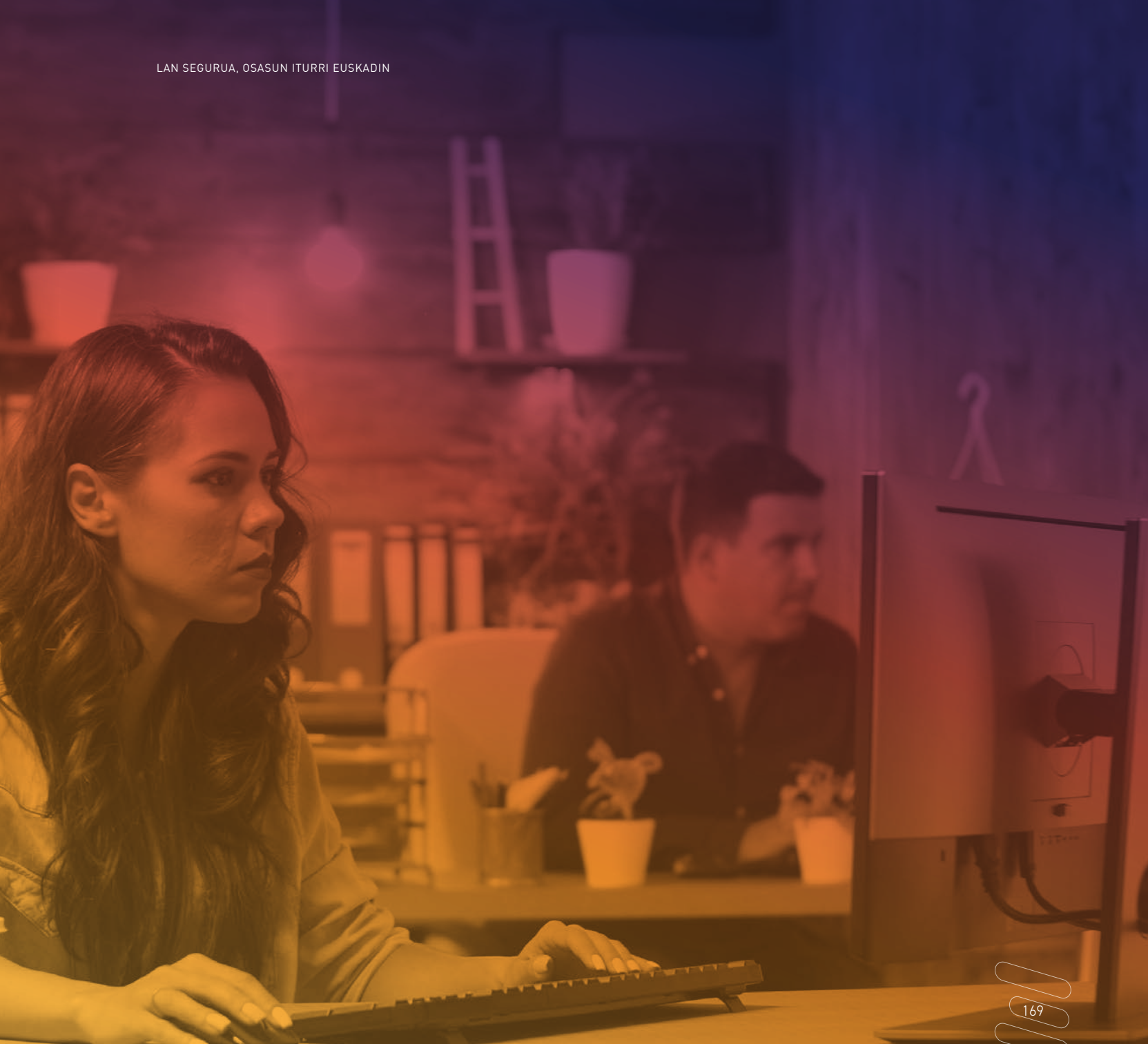
HELBURU ESTRATEGIKOAK	ADIERAZLEAK	ITURRIAK
OE.1. LANEKO SEGURTASUNARI BURUZ KONTZIENTZIATUAGO DAGOEN GIZARTEA, LANEKO ARRISKUAK PREBENITZEKO ORDUAN EZAGUTZA HOBEA DUENA ETA ARDURATSUAGO DENA OE.2. LAP-EAN KONTZIENTZIATUAGO DAGOEN KOLEKTIBO AUTONOMO BAT	- LAP ezagutzen duten eta bete behar duten biztanleak (%) (sexuaren eta adinaren arabera). - LAP ezagutzen duten eta betetzea eskatzen duten langile autonomoak (%) (sektore / jarduera, sexu eta adinaren arabera).	Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Euskal Soziometroa

II. ARDATZA: PREBENTZIOAREN KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA. LAP erakundeek (enpresa publiko eta pribatuak, administrazioak) bikaintasun ezaugarri gisa enpresasare jasagarri, moderno eta lehiakor bat sendotzearen testuinguruan

HELBURU ESTRATEGIKOAK	ADIERAZLEAK	ITURRIAK									
OE.3. ENPRESAK ERRESILIENTEAK DIRA ETA OSASUN KRISI ETA LARRIALDI-EGOEREI AURRE EGITEKO GAITASUNA DUTE. OE. 4. ENPRESEK ETA ERAKUNDEEK KALITATEZKO LAP-AREN EREDU BAT DUTE.	• EAEn prebentzio-antolamendua duten enpresak, motaren eta diziplinaren arabera (%) (sektoreen, jardueren eta enpresen tamainaren arabera). • Enpresen prebentzio-antolamenduak estalitako langile kopurua (%) (sexuaren arabera) • Prebentzioko Delegatu diren langileak dituzten enpresak (kop. eta %) (sektoreen, jardueren eta enpresen tamainaren arabera). • Prebentzioko Delegatuak (PPDD) / langileak ratioa (sektoreen, jardueren eta enpresen tamainaren arabera) • Emakumeen ehunekoa Prebentzioko Delegatu diren langileen artean. • Arriskuen ebaluazioa integratzeari edo ez egiteari edo gaizki egiteari buruzko errekerimendu kopurua. • Arriskuen ebaluazioa integratzeari edo ez egiteari edo gaizki egiteari buruzko arau-hausteen akta kopurua • ISO 45001 ziurtagiria duten enpresak (kopurua) (sektoreen, jardueren eta enpresen tamainaren arabera).	• Eraikitzeak: • S98 Aplikazioa/Lantokiak (LB) • AS98 Aplikazioa (Zentroetako langileak) /Biztanleria (LB) • Lan Zuzendaritza • Lan Zuzendaritzaren Erregistroa • Lan Ikuskaritza • AENOR									
OE.5. LANAREKIN ZERIKUSIA DUTEN ISTRIPIU ETA GAIXOTASUNEK OSASUNEAN ERAGINDAKO KALTEAK MURRIZTEN DIRA. Honako hauen intzidentzia-tasa % 10 murriztea • Heriotza lan-istripuen IT (kasuak/100.000) G-E • Gaixotasun profesionalen IT (kasuak/1.000) G-E 2019. URTEKO ERREFERENTZIA (2020. urtea ezin da alderatu lan-itxieragatik) <table> <tr> <td>2019 ko IT</td><td>Gizonak</td><td>Emakumeak</td></tr> <tr> <td>Heriotza LI</td><td>5,1</td><td>0,7</td></tr> <tr> <td>GP</td><td>2,8</td><td>1,5</td></tr> </table>	2019 ko IT	Gizonak	Emakumeak	Heriotza LI	5,1	0,7	GP	2,8	1,5	• -Lan Istripuen intzidentzia-indizea. • Gaixotasun Profesionalen intzidentzia-indizea. • -Gaixotasun Profesionalaren Susmoaren Jakinarazpenen intzidentzia-tasa • (Indize guztiak iturrietako txostenetan jasotako aldagaiei arabera banakatuko dira) • -Laneko gertakizun gisa onartzen diren Gaixotasun Profesionalaren Susmoaren Jakinarazpenen ehunekoa (sexuaren arabera) • Arrisku psikosozialen, higienikoen eta ergonomikoen eraginpean egotearen pertzepzioa (sexuaren eta adinaren arabera) • Sexu-jazarpenagatik edo sexuagatik arau-hausteen errekerimendu edo akta kopurua	• "Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Istripuak" urteko ezbehar-txostena. • Gaixotasun Profesionalak Euskal Autonomia Erkidegoan • Gaixotasun Profesionalen Susmoen Jakinarazpenak Euskal Autonomia Erkidegoan • Lan-baldintzei buruzko inkesta • Lan Ikuskaritza
2019 ko IT	Gizonak	Emakumeak									
Heriotza LI	5,1	0,7									
GP	2,8	1,5									

III. ARDATZA: GOBERNANTZA: botere publikoek Gobernantzak laneko segurtasunean eta osasunean duen balioa nabarmentzen dute

HELBURU ESTRATEGIKOAK	ADIERAZLEAK	ITURRIAK
OE.6. BOTERE PUBLIKOEN LEGEAK EGITEN DITUZTE EUSKAL ADMINISTRAZIOAREN ESKUMENEN BARRUAN, DAUDEN ARAUAK BERRIKUSTEN DITUZTE ETA HAIEN HOBEKUNTZA SUSTATZEN DUTE, BETETZEKO AHOAKUAK EMATEN DITUZTE ETA BETETZEN DELA KONTROLATZEN DUTE. OE.7. GOBERNUAREN ETA BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKO BATZUEN POLITIKA GUZTIAN LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEKO JARDUKETAK SARTZEN DIRA. OE.8. LANEKO ARRISKUAK PREBENITZEKO EGUNGO EREDUAN (PERTSONA AUTONOMOAK, PLATAFORMAK, ETXEO LANA) TXERTATZEKO ZAILTASUNAK DITUZTEN LAN-MODUEN AZPIAN DAUDEN KOLEKTIBOEN LAN-BALDINTZAK ETA LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEN DIRA. OE.9. EZAGUTZA SORTZEN DA, LAP-EKO PRESTAKUNTZA, IKERKETA ETA BERRIKUNTZA SUSTATUZ, GENERO-IKUSPEGIA KONTUAN HARTUTA, ETA HORRI ESKER AURREA HARTZEN ZAIE ALDAKETA SOZIALEI (ZAHARTZEA, LANA ANTOLATZEKO MODU BERRIAK, GLOBALIZAZIOA), TEKNOLOGIKOEI (DIGITALIZAZIOA, AUTOMATIZAZIOA) ETA INGURUMENKOEI (KLIMA-ALDAKETA). OE.10. INFORMAZIO- ETA ADIERAZLE-SISTEMA EGOKIAK EZARTZEN DIRA, DATUAK MODU SISTEMATIKOAN BILDU, AZTERTU ETA ERAGILEEI ETA GIZARTEARI ITZULTZEKO, OSASUNA PREBENITU ETA BABESTEKO BEHARREZKO NEURRIAK EBALUATU ETA PLANIFIKATZEKO, GENERO-IKUSPEGIA ETA BESTE GIZARTE-DETERMINATZAILE BATZUK KONTUAN HARTUTA. OE.11. SINATZEN DIREN HITZARMEN KOLEKTIBOETAN LAP-ARI BURUZKO KLAUSULAK JASOTZEN DIRA, GENERO-IKUSPEGIA ETA BESTE DETERMINATZAILE BATZUK KONTUAN HARTUTA, ADINA, JATORRIA. OE. 12. GIZARTE-ERAGILEEKIKO ELKARRIZKETA INDARTU ETA SENDOTZEN DA, LAP-AREN KUDEAKETA-EREDU BAT LORTZEKO, PERTSONAK ERDIGUNEAN JARRI ETA GIZARTE-DETERMINATZAILEAK BARNERATZEN DITUENA.	• LAParekin lotutako lege-berrikuntzak (arau kopurua edo arau-aldaketak). • LS0ko Lan Ikuskaritzaren jarduerak; makinetako industrian eta Norbere Babeserako Ekipoetan (NBE), eta Osasun Agintaritzarenak: • Errekerimendu kopurua • Arau-hauste kopurua • Arau-hausteen zenbatekoa • Arrisku larri eta berehalakoaren ondoriozko geldialdiak • Kanpainak • Enpresa kontrolatuak • LAPeko jarduerak barne hartzen dituzten Eusko Jaurlaritzaren estrategia kopurua / plan sektorialak • EAEko LAPari buruzko ikerketarako aurrekontua (edo BPGaren %) (administrazioa, sare teknologikoa, enpresak...). • Arriskuei buruz egindako ikerketa-proiektuen kopurua: • Argitalpen kopurua. • LAPeko prestakuntzaren bat jaso duten enpresaburuen, langileen, autonomoen edo prebentzioko agenteen kopurua (sexuaren arabera) • Arrisku fisiko, kimiko, ergonomiko eta psikosozialen eraginpean dauden langileak (%) (sexuaren eta adinaren arabera). • Urtero argitaratzen diren adierazleen eta jarraipen-txostenen multzoa. • Laneako arriskuen prebentzioari buruzko gomendioak Gizarte Elkarrikitarako Mahaiaren Laneako Osasuneko Taldean sartzei buruzko akordioak	• Aldizkari ofizialak • Lan Ikuskaritza • Koordinazio zuzendaritza. Lehendakaritza • Estrategiaren jarraipen batzordea, EAEko aurrekontuak • Estrategiaren jarraipen batzordea, EAEko aurrekontuak • Estrategiaren jarraipen batzordea, EAEko aurrekontuak • Estrategiaren jarraipen batzordea, EAEko aurrekontuak • Gutxieneko Datu Multzoa • Gizarte Elkarrikitarako Mahaia



10.

MEMORIA EKONOMIKOA

Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategian garatzeko beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak hornitzeko behar diren baliabide ekonomikoak deskribatzen dira kapitulu honetan.

Kontuan izan behar da aurrekontu publikoen ziklo arrunta urte naturalarekin bat datorren aurrekontu-ekitaldiarekin lotuta dagoela, bai eta Estrategiak aurreikuspen gisaduenizaerarekin ere, Legegintzaldia gainditzen baitu. Plan hau gauzatzeko diru-hornidurak agerian uzten du laneko segurtasunaren eta osasunaren arazoari ekiteko borondate politikoa eta baliabideak horretara bideratzeko konpromisoa.

10.1. Balioespen-irizpideak

Kopuruek kontuan hartzen dituzte OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundean dauden aurrekontuak eta aurreikuspenak. Erakunde horrek bere baliabide guztiak laneko arriskuak prebenitzeko politikak eta Lan eta Enplegu Sailarenak gauzatzera bideratzen ditu, eta bere eskumenen artean, laneko osasuna prebenitzeko garrantzitsuenak diren batzuk daude. Baliabide horiez gain, Gobernuko beste Sail eta Erakunde batzuen kopuruak daude; horien politketan, laneko arriskuak prebenitzeko funtzioak eta jarduerak daude.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategiaren aurreikuspen ekonomikoek ez dute eskatzen estrategiaren jarduera zehatz bakoitzaren berri ematera iristea, eta horietan aurreikusitako jarduera-ildoek garatuko dituzten ardatz eta helburu estrategikoen inguruan bil daitezke. Hala, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak hiru ardatz eta 12 helburu estrategiko ezartzen ditu. Kuantifikazio ekonomikoa ardatz bakoitzari esleitzen dakizkiokeen zuzeneko esfortzuak zenbatetsiz lortzen da, helburu estrategikoak kontuan hartuta.

Laneko osasunari eskainitako parteek politika horietan izan ditzaketen zenbatespenak eta dedikazio horretarako langileen kostuak kontabilizatu dira. OSALANeko langileen kostu guztiak bere osotasunean kontabilizatzen dira, erakundea laneko arriskuen prebentzioan soilik aritzen baita.

10.2. Estrategiaren balioespen ekonomikoa

Taula honetan, **Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategian** aurreikusitako ekintzen zenbateko zenbatetsia ageri da, jarduera eremu bakoitzean banatuta. Estimazio horiek planaren ardatz eta helburu estrategikoetan banatu dira, jardueraren helburu nagusien arabera, nahiz eta zenbait jardueratan banatu daitezkeen.

Aplikazio esparrua		AURREKONTUAK						
ARDATZAK	Helburu Estrategikoak	2021	2022	2023	2024	2025	2026	GUZTIRA
1. ARDATZA			1.662.191,61	1.640.576,52	1.663.260,42	1.685.806,77	1.708.750,30	8.360.585,62
GIZARTEA	1 LAParekin kontzientziatutako gizartea, haren ezagutza duena, harekin konprometitua eta zorrotza	-	1.323.350,03	1.296.188,90	1.314.111,03	1.331.924,48	1.350.051,73	6.615.626,17
	2 Kolektibo autonomo kontzientziatua, LAParen ezagutza duena, harekin konprometitua eta zorrotza	-	338.841,58	344.387,62	349.149,39	353.882,29	358.698,57	1.744.959,45
2. ARDATZA		-	12.310.764,32	12.404.633,84	12.545.942,43	12.722.510,64	12.928.449,74	62.912.300,97
ANTOLA-KUNDEAK ENPRESAK	3 Enpresa erresilienteak, osasun krisi eta larrialdi-egoerei aurre egiteko gaitasuna dutenak	-	3.325.538,02	3.468.411,54	3.609.518,45	3.755.906,34	3.908.904,57	18.068.278,92
	4 Enpresek eta erakundeek LAParen kalitatezko eredu bat dute	-	3.791.575,20	3.634.216,46	3.595.037,39	3.582.302,43	3.594.786,28	18.197.917,76
	5 Lanarekin zerikusia duten istripu eta gaixotasunek osasunean eragindako kalteak murrizten dira	-	5.193.651,10	5.302.005,84	5.341.386,59	5.384.301,87	5.424.758,89	26.646.104,29

Aplikazio esparrua		AURREKONTUAK						
ARDATZAK	Helburu Estrategikoak	2021	2022	2023	2024	2025	2026	GUZTIRA
3. ARDATZA			10.099.153,06	10.300.841,95	10.487.485,15	10.678.092,87	2.107.581,89	52.440.974,16
GOBERNUA	6 Legeria hobetzen du, administrazioak aholkuak ematen ditu eta haren betetzea kontrolatzen du	-	2.085.242,78	2.091.482,07	2.096.839,07	2.102.163,58	1.367.538,29	10.483.309,39
	7 Laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko jarduketak administrazioen politketan	-	1.291.833,53	1.312.977,80	1.331.132,06	1.349.176,24	309.377,51	6.652.657,92
	8 Lan-baldintzen eta osasunerako sarbidearen hobekuntza txertatzeko zailtasunak dituzten kolektiboentzat		292.250,86	297.034,32	301.141,35	305.223,48	3.058.703,76	1.505.027,52
	9 Ezagutza sortzea: prestakuntza, ikerketa, berrikuntza. Genero-ikuspegiarekin		2.934.501,51	2.970.700,57	2.999.975,11	3.029.082,35	739.815,79	14.992.963,30
	10 Informazio sistemak eta adierazleak		698.860,76	710.299,47	720.120,62	729.882,23	299.023,93	3.598.978,87
	11 Laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko akordioak, hitzarmen kolektiboetan jasoak		284.131,19	288.290,71	291.862,04	295.411,72	2.993.359,96	1.458.719,59
	12 Gizarte-eragileekiko elkarriketa indartzea eta sendotzea LAParen kudeaketa-eredu bat lortzeko		2.512.332,43	2.630.057,00	2.746.414,89	2.867.153,28	25.512.601,17	13.749.317,56
GUZTIRA		-	24.072.109,00	24.346.052,31	24.696.687,99	25.086.410,27	12.928.449,74	123.713.860,75

10.3. Berrikuspena, jardun eremuaren arabera

1. ARDATZA: GIZARTEA: kultura

- 1.- Laneko segurtasunari buruz kontzientziatuago dagoen gizartea, laneko arriskuak prebenitzeko orduan ezagutza hobea duena eta arduratsuago dena.
- 2.- LAPean kontzientziatuago dagoen kolektibo autonomo bat.

Ardatz honetan jasotzen diren ekintzek eta horien helburu estrategikoek zerikusia dute gizarteak laneko arriskuak prebenitzeko eta laneko osasuna prebenitzeko duen ezagutzarekin eta konpromisoarekin. Beste alde batetik, langile autonomoen biztanlerian helburu bera duten ekintzak biltzen dira, hori baita laneko arriskuen prebentzioari buruzko arautegian gehien aipatzen den taldeetako bat.

Soziologia-inkesta eta -prospekzioen bidez gizartearen ezagutza- eta konpromiso maila aztertzeko ekintzak hartzen dira kontuan; hezkuntzaren arloko ekintzak maila guztietan, batez ere Lanbide Heziketan, eta komunikazio-arloko ekintzak: prentsa, irratia, telebista, gizarte-sareak eta abar.

2. ARDATZA: ERAKUNDEAK: prebentzioaren kalitatea

- 3.- Enpresak erresilienteak dira eta osasun krisi eta larrialdi-egoerei aurre egiteko gaitasuna dute.
- 4.- Enpresek eta erakundeek kalitatezko LAParen eredu bat dute.
- 5.- Lanarekin zerikusia duten istripu eta gaixotasunek osasunean eragindako kalteak murrizten dira.

Ardatz honetan, laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketa hobetzeko enpresei eta erakundeei zuzendutako ekintzak biltzen dira.

Alde batetik, 3. eta 4. helburuak, kalitatezko prebentzioa lortze aldera, hiru zutabetan oinarritzen diren jarduketekin:

- Ezusteko larrialdi-egoerak aurreikustea: pandemiak erakundeen ohiko kudeaketan aurreikusi gabeko jarduketetarako prestatzeko beharra erakutsi du.
- Prebentzioaren integrazioa: enpresetan eta erakundeetan prebentzio-politikak enpresaren kudeaketa orokorrean txertatu behar dira. Estrategia honen lorpen garrantzitsuetako bat da prebentzio zerbitzuarekin lotura izango duten barne-baliabideen dedikazioa (normalean, kanpoko) eta enpresaren kudeaketa-prozesuetan prebentzioaren integratzailea izatea.

- Prebentzio-ekintzako tresnen kalitatea: tresnen kalitatea hobetzea, prebentzio-plana, osasuna zaintzea eta, batez ere, arriskuen ebaluazioa, urrats garrantzitsua da kalitatezko prebentziorako. Adostasun-eredu bat prestatzea, zabaltzea eta haren aplikazioa sustatzea, hainbat ekintza garatzeko.

Bestalde, 5. helburuan deskribatu eta gauzatuko dira lanarekin zerikusia duten osasun-ondorioetan eraginen intzidentzia eta maiztasuna gutxitzearekin zuzenean zerikusia duten jarduketak guztiak. Lan istripuenak eta gaixotasun profesionalenak, lanarekin zerikusia duten gaixotasunenak. Eragin berezia duten ekintzak, arriskuergonomiko eta psikosozialekin zerikusia dutenak; biztanleria batzuetan, sexua, adina, biztanleria migratzailea; prebentzioa kudeatzeko oso egokiak ez diren sektore edo talde batzuekin; eta, generoaren ikuspegitik, ondorio horien banaketa eta zergatiak ikertzeko ekintzak.

3. ARDATZA: GOBERNU ONA

6.- Botere publikoek legeak egiten dituzte euskal administrazioaren eskumenen barruan, dauden arauak berrikusten dituzte eta haien hobekuntza sustatzen dute, betetzeko aholkuak ematen dituzte eta betetzen dela kontrolatzen dute.

7.- Laneko segurtasun eta osasuna sartzea gobernu-politiketan.

8.- LAParen egungo ereduan txertatzeko zailtasunak dituzten kolektiboen laneko segurtasuna eta osasuna hobetu eta horretarako sarbidea eman.

9.- Ikerketaren eta prestakuntzaren sustapena, genero-ikuspegiarekin.

10.- Informazio sistemak eta adierazleak ezarri eta hobetzea.

11.- Hobekuntzak laneko segurtasunean eta osasunean, hitzarmen kolektiboetan jasoak.

12.- Gizarte Elkarriketarako Mahaia indartzea, parte-hartze esparrua, laneko arriskuen prebentziorako kudeaketa eredu baterako adostasuna.

Ardatz honen inguruko jarduerak zerikusia dute, funtsean, gobernuaren politiketan laneko arriskuak prebenitzeko ikuspegiarekin.

Jarduketak helburu estrategiko bakoitzaren lorpenei buruzkoak dira:

- Legeria berrikustea, hobetzea eta betetzen dela kontrolatzea

- Gobernuaren politikak berrikustea, lanean osasun-irizpideak eta -helburuak sartzeko

- Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan txertatzeko zailtasunak dituzten talde eta biztanlerietan arreta jartzea

- Laneko arriskuen prebentzioan prestakuntza, ikerketa eta berrikuntza sustatzeko eta laguntzeko ekintzak

- Lanaren ondorioak ezagutzeko eta horien jarraipena egiteko ekintzak: adierazleak, arriskuen mapa...
- Langileen parte-hartzea, hitzarmen kolektiboetarako ekintzak, elkarriketa soziale-rako ekintzak.

10.4. Aurreikuspen ekonomikoen berrikuspena

Aurreikuspen ekonomiko zehatzena urtero egingo dute entitateek edo erakundeek hurrenez hurrengo Ekintza Planetako neurri zehatzei buruz.

Aurrekontu aurreikuspena izan dezaketen jarduketa ildoak dituzten entitateak:

- Lan eta Enplegu Saila

- Lan Ikuskaritza

- Osasun Saila

- Garapen Ekonomiko, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila

- Landa Garapeneko Zuzendaritza, Euskadi Preben
- Industria Zuzendaritza

- Hezkuntza Saila

- Segurtasun Saila

- Trafiko Zuzendaritza, Bide Segurtasuna

- Lehendakaritza

- Prospekzio Soziologikoen Kabinetea, euskal soziometroa

- Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila

- IV Plan Gaztea

- Emakunde

- OSALAN

Ekitaldi bakoitzeko aurrekontu-balorazio batean jaso beharko da.



ESKERRAK

Eusko Jaurlaritzatik eskerrak eman nahi dizkiegu **Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2021 - 2026** hau gauzatzen lagundu duten pertsona eta erakunde guztiei: sindikatuei eta enpresaburuei, eta lan-taldeetan parte hartu duten erakunde horietako partaideei, prebentzio-zerbitzuei eta lankidetzan aritu diren zerbitzu horietako profesionalei, Eusko Jaurlaritzako sailetako pertsoneri eta **OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko langileei**. Horiei guztiei eskerrak ematen dizkie Jaurlaritzak, eta dei egiten die ekintzen garapenarekin jarraitzeko, denek ildo berean lan egiteko, lankidetzan arituz Estrategiaren helburua lortzeko: pertsonen osasunaren prebentzioa lanean. **Eskerrik asko.**

2021  2026

