



E u s k a l   A u t o n o m i a   E r k i d e g o k o

**Laneko Segurtasun eta Osasunari  
buruzko**

**2007-2010 Plan Estrategikoa**

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>HITZAURREA .....</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1      | <b>LEGEAREN ESPARRUA.....</b>                                  | <b>4</b>  |
| 1.1.1    | Europar Batasuneko legearen esparrua .....                     | 4         |
| 1.1.2    | Espainiako lege esparrua .....                                 | 5         |
| 1.1.3    | EAEko legearen esparrua.....                                   | 5         |
| 1.2      | <b>AURREKARIAK.....</b>  | <b>7</b>  |
| 1.2.1    | Europar Batasuneko Programak .....                             | 7         |
| 1.2.2    | Estatuan aurrera eraman diren programak.....                   | 8         |
| 1.2.3    | EAEEn aurrera eraman diren ekimenak .....                      | 9         |
| 1.3      | <b>PLAN ESTRATEGIKOAREN ARRAZIOAK ETA AUKERA .....</b>         | <b>10</b> |
| 1.4      | <b>APLIKATUTAKO METODOLOGIA ETA EGINDAKO LANA .....</b>        | <b>11</b> |
| <b>2</b> | <b>EGUNGO EGOERA AZTERTZEA.....</b>                            | <b>13</b> |
| 2.1      | <b>EAEKO LANeko EZBEHAR-TASA AZTERTZEA.....</b>                | <b>13</b> |
| 2.1.1    | Hitzaurrea .....   | 13        |
| 2.1.2    | Laneko istripu-tasa Euskadin. Ikuspegi orokorra.....           | 14        |
| 2.1.3    | Laneko istripu-tasa Euskadin. Istripu-tasaren estandarra ..... | 15        |
| 2.1.4    | Lanbide Gaixotasunak Euskadin .....                            | 17        |
| 2.2      | <b>NAZIOARTEKO PRAKTIKARIK EGOKIENAK .....</b>                 | <b>18</b> |
| 2.3      | <b>AURKITUTAKO ARAZO NAGUSIAK.....</b>                         | <b>19</b> |
| 2.3.1    | Ikuskapenak eta Kontrola .....                                 | 20        |
| 2.3.2    | Prestakuntza .....   | 22        |
| 2.3.3    | Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea.....                | 23        |
| 2.3.4    | Kudeaketan integratzea .....                                   | 24        |
| 2.3.5    | Katean azpikontratatzearen arazoak .....                       | 25        |
| 2.3.6    | Eraikuntza sektoreko arazoak .....                             | 26        |
| 2.3.7    | Enpresa txiki eta ertainen arazoak .....                       | 28        |
| 2.3.8    | Osasuna zaintzea eta lanbide gaixotasunak prebenitzea .....    | 29        |
| 2.3.9    | Erakundeak koordinatzea .....                                  | 30        |
| 2.3.10   | Langile autonomoen arazoak .....                               | 30        |
| 2.3.11   | Administrazio Publikoetako prebentzioaren arazoak.....         | 30        |
| <b>3</b> | <b>PLANAREN OINARRI ESTRATEGIKOAK.....</b>                     | <b>31</b> |
| 3.1      | <b>PLANAREN IKUSPEGIA .....</b>                                | <b>32</b> |
| 3.2      | <b>PLANAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK.....</b>                     | <b>34</b> |
| 3.3      | <b>EUSKO JAURLARITZAREN ZEREGINA .....</b>                     | <b>36</b> |
| <b>4</b> | <b>JARDUTEKO ESPARRUEN DESKRIAPENA .....</b>                   | <b>37</b> |
| <b>5</b> | <b>PLANA KUDEATZEKO EREDUA .....</b>                           | <b>75</b> |
| 5.1      | <b>PLANAREN KUDEAKETA EREDUAREN HELBURUAK .....</b>            | <b>75</b> |
| 5.1.1    | Maila estrategikoa.....  | 75        |
| 5.1.2    | Maila operatiboa .....   | 76        |
| 5.1.3    | Oinarri maila.....   | 76        |
| 5.2      | <b>KUDEAKETA EREDUAREN TRESNAK .....</b>                       | <b>77</b> |
| 5.2.1    | Planaren Zuzendaritza Batzordea .....                          | 77        |



---

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 5.2.2   | Koordinazio eta Jarraipenerako Idazkaritza Teknikoa..... | 77 |
| 5.2.3   | Kudeaketa Ereduarekin lotutako bestelako elementuak..... | 78 |
| 5.2.3.1 | <i>Herri Lanen Batzordea</i> .....                       | 78 |
| 5.2.3.2 | <i>Osalaneko Kontseilu Nagusia</i> .....                 | 78 |
| 5.2.3.3 | <i>Osalanen baliabide teknikoak</i> .....                | 79 |
| 5.2.3.4 | <i>Lantaldeak</i> .....                                  | 79 |

# 1 Hitzaurrea

2005ean EAEn 100.000 laneko ezbehar inguru gertatu ziren, laneko istripuak (baja eragin zutenak eta eragin ez zutenak) eta lanbide gaixotasunak barne. Izan ere, laneko segurtasun eta osasunaren arazoak larritasun eta ondorioz handienak dituzten arazoan artean daude, eta gizarte modernoeragiten diete. Arazoek sortzen dituzten gizarte eta giza kostuez gainera, laneko ezbehar-tasaren (laneko istripuak eta lanbide gaixotasunak) ondoriozko kostu ekonomikoak daude; kostu horiek Barne Produktu Gordinarean (BPG) %2-3 inguruak dira Europar Batasunean.

Lanpostuetan hainbat motatako berezko istripu daudela ez da zalantzan jarri daitekeen zerbait, lanbide edo sektore batzuetan bereziki; hala ere, garrantzitsua da istripu horien prebentzio posiblearen inguruan hausnartzea eta badirudi egun gertatzen diren laneko istripu eta lanbide gaixotasun asko ekiditea posible dela. Hori dela eta, *prebentzioa* Laneko Segurtasun eta Osasunarekin lotutako arazoei ekiteko funtsezko elementua da. Lanarekin lotutako gaixotasun eta istripuak ekiditea izan behar da Laneko Segurtasun eta Osasun programen helburua.

Prebentzio-araudiaren kontrol eraginkor ezaz gainera dagoen bestelako alderdi gakoa laneko Segurtasun eta Osasunaren garrantziaren inguruan (enpresaburu eta langileen artean eta gizartearen, orokorrean) dagoen *kontzientzia* eza da. Sarritan enpresa handiek soilik ordain dezaketen osagarri edo elementu "gehigarri" bezala ulertzen da, edota, zenbaitetan, lantoki batean istripu bat gertatzea edo lanbide gaixotasun bat hartzea ausaz gerta daitekeela pentsatzen dute. Errealitatea oso bestelakoa da: Laneko Segurtasun eta Osasuna eskubide bat da eta langile guztien zeregina izan behar da, baina ez betetzeko orduan soilik, baita eskatzeko orduan ere. Horrekin jarraiki, gai horietan esku hartzen duten eragile guztiek (Administrazio Publikoak, enpresaburuak, langileak, gizarte eragileak eta abar) arazo horrekiko duten erantzukizuna eta konpromisoa bere gain hartu behar dute.

Plan horren helburua jada egin den bidean aurrera jarraitzea da, Eusko Jaurlaritzatik eta, zehatzago, Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Saitetik egunera arte garatu diren jarduerekin jarraitzea, Euskadiko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal (Osalan) babesarekin. Esku artean duzun Planaren zenbait ezaugarri jarraian aipatzen direnak dira:

- Esku artean duzun dokumentua hainbat eragileren hautemate, ardura, sentiberatasun eta, azken finean, ekarpenen inguruan hausnartzeko eta aztertzekeo prozesuaren emaitza da. Eragile horien artean daude: sindikatuak eta langileen ordezkariak, enpresa elkarteak, mutualitateak eta prebentzio zerbitzuak, Administrazio Publikoetako hainbat eragile eta gaien adituak diren pertsonak.
- Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaz eta Osalanez gainera, badaude bestelako eragileak, haien eskumenen esparrua dela-eta, Planaren eragina sumatzen dutenak. Horixe gertatzen da Osasun eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailekin, Garraio eta Herri lanen Sailekin, Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Saillarekin eta Laneko Ikuskaritzarekin, besteren artean.
- Plana arrakastatsua izan dadin, ezinbestekoa da guztien ahalegina eta konpromisoa izatea: erakundeak, langileak eta haien ordezkariak-elkarteak, enpresaburuak eta haien elkarteak, profesionalak eta gizarte guztia.
- Horretaz gainera, Gobernuak, bere osotasunean, Plana onartzea eskatzen du eta baita Gobernuak Sailaz gandi doazen, eta euskal Administrazio publikoen multzo guztia hartzen duen jarduera multzoaren buru izatea ere.

## 1.1 Legearen esparrua

Egungo egoera hobe ulertu ahal izateko arazo horien jatorrietaraino jo behar dugu. XIX. mendean agertu ziren langileak babesteko lehen legeak, Industria Iraultzarekin batera, Ingalaterran (1802), lehenik eta behin, eta urte batzuk geroago Alemania (1880) eta Kanada (1915) bezalako herrialdeetan. Orduan "segurtasun" kontzeptua zuzentzearekin lotuta erabiltzen zuten, prebentzioarekin baino; hau da, jada gertatu ziren istripuetan eta horien tratamenduan jartzen zuten arreta. *Laneko Istripuen Legearen* arabera (DATO Legea), legearentzat "istripua" bertan parte hartu zuten pertsonen lesioak eragin zizkiena zen.

Segurtasunaren kontzeptua "Segurtasun Tekniko" izatera pasa zen eta XX. mendeko 70eko hamarkadan "Integratutako Segurtasuna" sortu zen azkenik, gai horretan aurrera egiteko funtsezko alderdi batekin batera: *konpromisoa* eta *Zuzendaritzak* Segurtasuna kudeatzeko orduan *esku hartzea*.

### 1.1.1 Europar Batasuneko legearen esparrua

Europako Erkidegoa (EE) sortzeko Itunaren 136. artikulua, besteren artean, Elkarrekin eta Estatu kideek "enplegua sustatzeko" eta "bizi eta lan baldintzak hobetzeko" helburua izan behar dute.

137. artikuluan, helburu hori bete ahal izateko, "Elkarrekin Estatu kideen jarduerak babestu eta osatu behar ditu"ela ezartzen dute, laneko inguruneari dagokionez, eta laneko osasun eta segurtasuna babestu ahal izateko.

Helburu horrekin, Europako Kontseiluak Estatu kideen arteko *elkarlana sustatzeko* neurriak har ditzake, ezagutza hobetzeko eta, elkarrekin erabakitze prozeduraren arabera eta zuzentarauen bitartez, informazioa, ohitura onak eta osasun eta segurtasun gaietako *gutxieneko xedapenak* truka daitezke garatzeko.

Egun, Europar Batasunaren baitan, laneko segurtasun eta osasunari buruzko legeria bateratzen ari dira, nahiko osoa den lege multzoa sortuz; jarraian aipatzen direnek osatzen dute aipatutako multzoa:

- Lantokian osasuna eta segurtasuna antolatzeari, eta enpresaburu eta langileen erantzukizunei buruzko oinarritzko xedapenak dituen 89/391/CEE Esparru Zuzentaraua, jarraian aipatzen direnei buruzko hemezortzi zuzentzarau espezifikoek osatzen dute:
  - *lantoki* espezifikoak (lanak, erazte industriak, arrantza ontziak);
  - *eragile fisiko* (zarata, dardara, eremu elektromagnetikoak), kimiko, biologiko eta kartzinogeno arriskutsu jakinak;
  - *Lan ekipamenduen* erabilera;
  - *langile mota* (haurdun eta edoskitze aldiaren dauden langileak) jakinak;
- *Xehetasunak dituzten* xedapenetan aurreikusitako *neurriak*, esparru zuzentzarauarekin zerikusirik ez dutenak, eta lanbide jardueri (ontzietako osasun laguntza) edo pertsona zaurgarrien (aldi baterako langileak edo langile gazteak) talde jakin bati buruzkoak.

1989an onartutako *Esparru Zuzentzarauaren* helburua, langileak istripuak edo lanbide gaixotasunak *prebentzio neurrien, informazioaren, kontsultaren, parte-hartzearen* eta *prestakuntzaren* bitartez *hobe*

*babestea sustatzea da.* Zuzentarau horretan enpresaburu (arriskuak ebaluatzea, prebentzio zerbitzuak sortzea eta abar) eta langileen (legeak betetzea, parte-hartzea, ekipamendua eta tresnak behar bezala erabiltzea) betebeharrak eta erantzukizunak daude definituta.

Esparru Zuzentarau horretatik aurrera, lege gorputz moderno eta zehatza osatzen duten hemezortzi *Zuzentarau espezifiko* onartu dira. Hartu diren azkeneko zuzentarauek arrisku mota berriak (zarata, uhin eta eremu elektromagnetikok, besteren artean) aintzat hartu direla azaltzen dute.

2004ko otsailean onartutako *txosten* batean, Batzardeak esparru Zuzentarauek eta bost Zuzentarau espezifiko lekuz aldatu zireneko, eta horrez geroztik Estatu kideetan aplikatzen zireneko era aztertu zuten. Batzardeak legeria nazionala zehazki nola aplikatzen zen aztertu zuen eta baita lantokiekin zuen adostasun maila eta horiek eraginkorki aplikatzen ote ziren ere. Ondorioak jarraian aipatzen direnak dira:

- *Zuzentarauek aplikatzeko orduan* oraindik ere dagoen *aniztasuna* alde batera utzirik, herrialdearen, sektorearen eta enpresaren tamainaren arabera, *gutxieneko arau komunak egon daitezkeen bermatzera* bideratutako helburu nagusiekin bete dugu. Horretaz gainera, estatistika bateratuak lortzeko zailtasunak badaude ere, legeria aplikatuz lantokietako segurtasuna handiagoa izatea lortu dugu (istripu kopurua murriztea).
- *Zailtasun* nagusiak legeria enpresa txiki eta ertainetan eta sektore publikoan aplikatzearekin, laneko ikuskaritza nazionalak ebaluatzeko irizpide komunak ez egotearekin, Zuzentarauekin zenbait xedapen ulertzeko zailtasunekin eta enpresaburuari haien eskubide eta betebeharren inguruan kontzientzia harrarazteko baliabide eskasiarekin lotuta daude.

## 1.1.2 Espainiako lege esparrua

Espanian, *Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legea* indarrean sartu zenean, Laneko Segurtasun eta Osasun gaitetako oinarritzako erakundearen esparrua sortu zen. Lege horren helburua langileen osasuna, laneko baldintzetatik eratorritako arriskuen aurrean, babesteko maila egokia ezartzeko oinarritzako berme eta erantzukizunak ezartzea da. Ekarpene nagusia enpresak *arreta prebentzioan* jartzea da, langileen kidegoaren segurtasun eta osasuna eraginkorki babesteko berme gisa. Horretaz gainera, aipatutako Legeak *enpresaburuari* (prebentzio ordezkarien eta langileen beraien parte-hartzearekin batera), "*prebentzioaren kultura*" deritzona garatzearen orduan, protagonismoa ematen dio. Bestalde, *Administrazio Publikoak* laneko baldintzen hobekuntza gerta dadin beharrezkoa den babes eta aholkularitza emateko zeregina bere gain hartzen du, eta indarrean dagoen legeria bete dadin bermatzen du, dagokionean, zigorrak ezarriz.

## 1.1.3 EAEko legearen esparrua

Espaniar Konstituzioak, 149.1.7 artikuluan, laneko legeriaren eskumena Estatuaren esku jartzen du, baina Autonomia Erkidegoetako organoek hori aurrera eraman dezakete.

EAEko testuinguruan araudi-erreferentziak jarraian aipatzen direnak dira:

- 1992ko abenduaren 9ko Osasun Sailburuaren Aginduan EAEko Enpresatako Zerbitzu Medikuek bete behar dituzten osasun-dokumentuen eredu ofizialak onartu zituzten. (*EHAO, 252 zenbakia, 1992ko abenduaren 29a*)
- Aurreko paragrafoaren akatsak zuzentzea (*EHAO.21 zenbakia, 1993ko otsailaren 2a*)

- OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Institutua sortzeko abenduaren 21eko 7/1993 Legea.  
(EHAO, 4 zenbakia, 1994ko urtarrilaren 7a)
- OSALANen egituraren araudia eta funtzionamendua onartzen dituen azaroaren 2ko 417/1994 Dekretua. (indargabetua)  
(EHAO, 248 zenbakia, 1994ko abenduaren 30a)
- OSALANen jardueri hasiera ematen dien 1995eko abenduaren 28ko Agindua.  
(EHAO, 13 zenbakia, 1996ko urtarrilaren 18a)
- OSALANen egituraren araudia eta funtzionamendua onartzen dituen urtarrilaren 9ko 2/1996 Dekretua, aurrekoa zuzentzen duena. (indargabetua)  
(EHAO, 42 zenbakia, 1996ko otsailaren 28a)
- OSALAN sortzeko Legea aldatzen duen ekainaren 27ko 10/1997 Legea.  
(EHAO, 142 zenbakia, 1997ko uztailaren 28a)
- OSALANeko Kontseilu Nagusiko kideak eguneratzen dituen Agindua aldatzeko 1997ko irailaren 15eko Agindua.  
(EHAO, 191 zenbakia, 1997ko urriaren 7a)
- Euskal Autonomia Erkidegoko prebentzio zerbitzuen osasun jarduerak arautzen dituen uztailaren 27ko 306/1999 Dekretua.  
(EHAO, 159 zenbakia, 1999ko abuztuaren 20a)
- Substantzia arriskutsuek parte hartzen duteneko istripu larriek berezko dituzten arriskuak kontrolatzeko neurriei dagokienez, Autonomia Erkidegoko organo eskudunak zehazten dituen otsailaren 20ko 34/2001 Dekretua (akatsak zuzentzea).  
(EHAO, 69 zenbakia, 2001eko apirilaren 9a)
- Industria eta Meatze Administrazioako Zuzendariaren 2001eko martxoaren 26ko Zuzemena, industria instalazioak, aldi baterako eta segurtasun arrazoiengatik gelditzeari buruzkoa.  
(EHAO, 87 zenbakia, 2001eko maiatzaren 9a)
- Industria, Merkataritza eta Turismo Kontseilariaren 2001eko apirilaren 19ko agindua, entzun daitekeen soinu maila zuzentzera bideratutako kontrol metrologikoa egiteko prozedurak ezartzen dituena.  
(EHAO, 97 zenbakia, 2001eko maiatzaren 23a)
- Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Institutuaren egituraren araudia eta funtzionamendua onartzen dituen uztailaren 30eko 191/2002 Dekretua.  
(EHAO, 164 zenbakia, 2002ko abuztuaren 30a)
- Aplikatu daitekeen legearen esparrua Prebentzio Ordezkarien Prestakuntzarako Lanbideen arteko Hitzarmenak osatzen du. (EHAO, 1998ko urtarrilaren 27a).
- Horretaz gainera, nekazaritza eta basozaintzako jardueri buruzko Laneko Segurtasun eta Osasun Planean aurreikusitako jarduerak ere aintzat izan ditugu eta, une honetan sektoreka garatzen ari den plana, arrantzaren sektoreko lanarekin zerikusia duten esparru guztiak

barne hartuz ari gara garatzen; aipatutako azken plan horretan Nekazaritza eta Arrantza Saila elkarlan estuan aritu da Osalanekin.

Esandakoaren guztiaren ondorioz, Planak industria, eraikuntza eta zerbitzuen sektorean jartzen du arreta, egoera aztertzeko orduan eta proposatzen dituen neurrietan lehen sektoreak ahaztu gabe.

## 1.2 Aurrekariak

### 1.2.1 Europar Batasuneko Programak

1978tik aurrera laneko Segurtasun eta Osasun gaietan martxan jarri diren ekiteko programatan finkatutako helburuak jarraian aipatzen direnak dira:

- *Lan baldintzak hobetzea*, laneko erakundeak ezartzen dituen osasun baldintzei eta segurtasun handiagoari dagokionez;
- *Lanbide gaixotasunen eta laneko istripuen ezagutza hobea izatea, kontrolerako eta prebentziorako mekanismo eraginkorrak* martxan jartzeko, zehazteko eta arriskuak aztertzeko helburuz;
- Gizakien jarrera hobetzea, osasun eta segurtasunarekiko interesa garatu eta sustatu ahal izateko.

Aipatutako urteaz geroztik, Batzordeak bost programa garatu ditu Erkidegoan; berriena 2002-2006 laneko osasun eta segurtasunerako erkidegoko Estrategia da. Dokumentu hori lan munduan gertatutako aldaketak azpimarratzen dituen txostenean oinarritzen da; aldaketok, besteren artean, biztanleria aktiboa emakumezkoak eta zahartzea dira, lanerako modu anitzak egotea (aldi baterako lana, ohiz kanpoko ordutegiak, urrunetik egiten den lana eta abar), eta gizarteko arrisku jakin batzuk haztea (estresa, depresioa, jazarpena, larderia, indarkeria eta abar).

Erkidegoko estrategiak laneko ingurune osasuntsu eta segurua bermatzeko jarraitu behar diren *hiru urrats garrantzitsu* zehazten ditu:

- Esparru juridikoa moldatzea;
- Ikuspegi progresista babestea (ohitura egokiak sortzea, gizarte elkarrizketa, enpresen gizarte erantzukizuna) eta
- Gainerako politikatan lantokiko osasun eta segurtasun gaiekin lotutako arazoak sartzeari.

Europar Batasuna jarraian aipatzen den *organoetan* oinarritzen da, Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan:

- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia; zeregina Batasuneko erakundeei, Estatu kideei eta interesa duten baliabideei, informazio teknikoa, zientifikoa eta ekonomikoa ematea, laneko segurtasun eta osasun gaietan. Horretaz gainera, Agentziak urtero gizarteari hainbat gai espezifikoaren gainean kontzientzia harrarazteko informazio kanpaina antolatzen du; arazo horien artean, laneko istripuen prebentzioa, lanean arrisku psikosozialen prebenitzea edo eraikuntzan osasuna eta segurtasuna daude.



- *Laneko segurtasun, higie eta babeserako aholkularitza Batzordea*, gobernuko ordezkariak eta langileen sindikatuetakako ordezkariak eta enpresaburuak ordezkariak osatzen dute. Haien zeregina Batzordeari lantokiko segurtasun eta osasun gaietan hartutako erabakiak prestatzea eta aplikatzea, informazioa ematea, administrazio nazionalarekin eta langileen sindikatu elkarteekin eta enpresaburuak elkarteekin elkarlanean aritzea eta horiei informazioa erraztea.

## 1.2.2 Estatuan aurrera eraman diren programak

*Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Nazionala (CNSST)* Estatuko Administrazio Orokorra, Autonomia Erkidegoetako Administrazioek eta Enpresa eta Sindikatu Elkarte nagusiek osatzen dute; Batzordearen zeregina Administrazio Publikoari aholkularitza ematea da, Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan prebentzio politikak idazteko orduan (kide anitzeko organoa) eta erakundeen parte hartzean (parte-hartzen organoa).

Bestalde, *Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionalak (LSHIN)* Batzorde Nazionalaren idazkaritza lanak egiten ditu, Batzordearen eta haren lantaldeen funtzionamendu eraginkorra bermatzen duen babes tekniko eta administratiboa eskainiz.

*Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Nazionalak*, sortu zenetik egunera arte, garatu dituen jardura nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Laneko Arriskuen Prebentzio Legearen araudia garatzea.
- Laneko Segurtasun eta Osasunarekin lotutako hainbat gairi buruzko informazioa aldizka ematea.
- Beste hainbat jardura ere garatzen ditu, bere eskumenen esparruan: kanpainak diseinatzea, laneko ezbehar-tasa aztertzea eta abar.

Laneko Segurtasun eta Politikak garatzeari dagokionez, aipatzekoak dira Batzordean diseinatutako ekimen hauek:

- *Laneko ezbehar-tasaren gainean Ekiteko Plana*. 1998an argitaratu zen Planaren helburua, jarduteko zortzi talde edo jarduteko esparru handiren inguruan lana era koordinatuan eta kooperazioarekin eginez, laneko ezbehar-tasaren indize handiak murriztea da.
  - Prebentzioaren kulturarako sentiberatzeko jarduerak.
  - Lanean prebentzio jardura sustatzeko eta horri babesa emateko jarduerak.
  - Prebentziorako prestakuntza programak.
  - Prebentzio jardura sustatzeko eta pizteko jarduerak.
  - Ikertzeko, analisia egiteko eta aztertzekeo jarduerak indartzea.
  - Laneko arriskuen prebentzioko araudia aplikatzeko legezko jarduerak eta jardura osagarriak.
  - Zaintza, kontrol eta zigorrak ezartzeko jardueren eraginkortasuna indartzea.
  - Administrazio Publikoen, Estatuko Administrazio Nagusiaren eta Autonomia Erkidegoetako Administrazioen arteko koordinazioa eta erakundeen arteko elkarlana.

- 2006an zehar garatzeko Laneko Ezbehar-tasaren aurkako Lehentasunezko Jardueren Plana, lehentasunez eta lastertasunez hartu behar diren jarduera eta neurriak definitzen dituen dokumentua:
  - Estatu mailan sentiberatze kanpaina egitea, istripu larriak eta heriotza eragiten duten laneko istripuen arrazoirik nagusien aurrean prebentzioaren kultura eta jarrera gara dadin sustatzeko helburuz.
  - Laneko arriskuen prebentzioko araudia betetzen dela kontrolatzeko eta zaintzeko berariazko programak garatzea.
  - Araudi hori betetzeko kontrolerako mekanismoak indartzeko neurriak.
  - LSHINi Trafikoko Zuzendaritza Nagusiarekin batera, trafikoa laneko istripuen arrazoia deneko azterlana egin dezan eskatzea, eta, lortzen dituzten emaitzetan oinarrituz, 2006ko azken hiruhilekoan CNSSTren aurrean istripu horien murrizketa sustatzeko neurrien plana aurkeztea.
  - LSHIN eta Autonomia Erkidegoei heriotza eragiten duten laneko ezbehar-tasaren urteko azterlana eta analisia egin dezaten eskatzea; helburua CNSSTk sustatu behar dituen jarduteko lehentasunak eta ondorioak lortzea da, laneko ezbehar-tasa murrizteko helburu nagusia lortu ahal izateko.
  - Kidego bereziei (langileak eta etorkinak horien artean) zuzendutako jarduera espezifikoa garatzea, haien eskubideak laneko segurtasun eta osasuna babesteko era eraginkorrean aplikatu ahal izan ditzaten.

### 1.2.3 EAEn aurrera eraman diren ekimenak

2003an Eusko Jaurlaritzak 2003-2006 Laneko Segurtasun eta Osasunerako Zuzendaritza Plana jarri zuen martxan, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila buru zuela. Plan horretan, Zeregina "EAEko biztanleen laneko kalitatea Laneko Segurtasun eta Osasunaren bitartez hobetzea" zen eta amaierako helburu nagusia eraginaren indizeak murriztea da (orokorrean eta sektoreka). Helburu horiek lortzea erakundeen konpromisoaren eta enpresaburuen eta gizarte eragileen arteko elkarlana indartzearen isla izan beharko litzake.

Helburu horiek lortzeko helburuarekin, 17 helburu instrumental ezarri zituzten (horien gainean zuzenean jarduteko) eta baita sei arlo estrategiko ere, dagozkien jarduteko ildoekin; jarduteko ildo horiek jarraian aipatzen direnak dira:

- Behatokia
- Kultura eta gizarteak kontzientzia harraraztea
- Prestakuntza
- Prebentzioa eta Kontrola
- Prebentzioa integratzea
- Komunikazioa

Plan horretan oinarrituz, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak (Osalan) Urteko Kudeaketa Planak garatu ditu, arlo estrategiko bakoitzerako jarduera zehatzak identifikatuz, eta

jarduera bakoitzerako helburu, arduradun, parte-hartzaile, kronograma, lanerako metodologia eta abar zehaztuz.

*Osalan sortzeko* Eusko Jaurlaritzaren abenduaren 21eko 7/1993 Legea (EHAO, 4 zenbakia, 1994ko urtarrilaren 7a) onartu zenetik, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailari atxikitako erakundea Laneko Arriskuen Prebentzio gaitan dagoen tresna betearazle nagusia da. Erakundearen jardura Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuaren 1995eko abenduaren 28ko Aginduekin hasi zen (EHAO, 13. zenbakia, 1996ko urtarrilaren 18a); une horretatik aurrera, esleitu zaizkion EAEko *langileen osasuna eta segurtasuna sustatzeko eta prebentziorako zereginak* garatu ditu.

2003-2006 Zuzendaritza Planaren ebaluazio xehetasunez betea dago esku artean duzun planaren eranskin moduan.

### 1.3 Plan Estrategikoaren Arrazoiak eta Aukera

Laneko Segurtasun eta Osasuna egungo gizartean gero eta handiagoa den ardurara da; horren erakusgarri dira hedabideetan azaltzea zein Administrazio publikoek, segurtasunerako eta horiek kudeatzeko etengabea egiten ari diren ahalegin intentsu eta jarraituak. Horretaz gainera, malgutasun eta irekiera handiagoa bilatzearen ondorioz, produkzio eredu eta eredu ekonomikoetan geratzen ari diren aldaketak, eta euskal ekonomiak eta gizarteak Zerbitzuen sektorera egiten ari diren trantsizio azkarrak egoera, kasuistika eta hausnarketa arlo berriak sortzea eragin zuten, laneko arriskuen prebentzioari eta lanean osasuna zaintzeari dagokionez.

Bestalde, Laneko Segurtasun eta Osasuna izaera poliedrikoa duten kontzeptuak dira, izan ere, hainbat ikuspegitik behatzen dira (osasuna, lana, sindikatuak, enpresak, alderdi teknikoak eta abar) eta hainbat eragileren parte-hartzea eskatzen dute (enpresa elkarteak, sindikatuak, mutualitateak, kanpoko prebentzio zerbitzuak, Eusko Jaurlaritzako sailak, bestelako erakundeak eta abar); horrek elkarlanerako eta planifikaziorako ahalegin berezia egitea eskatzen du.

Aipatutako elementuekin guztiekin, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak esku artean duzun 2007-2010 Laneko Segurtasun eta Osasunerako Zuzendaritza Plana egitea komeni zela pentsatu zuen; Planak, aipatutako epealdirako, erakundearen arteko elkarlanerako oinarriak ezartzea eta arreta estrategikoaren jomugak zehaztea ahalbidetuko du.

VIII. Legealdiko Gobernua osatzen duten alderdi politikoen arteko koalizio hitzarmenak ezbehar-tasa murriztea lehentasun bezala ezartzen zuen, "Elkartasunerako eta gizarte justiziarako gobernua" izenburua duen hitzarmena sinatzen zuten alderdientzako, bigarren puntuan "Laneko osasun eta segurtasuna" "laneko ezbehar-tasa murriztea lehentasuna duen zerbait da, izan ere, gizartean eta lanean kostu handiak sortzen dituen arazoak baita eta langileentzako egoera pertsonal eta familiar dramatikoak eragiten dituela; hori dela eta laneko osasuna eta segurtasuna prebenitzeko politikaren alde egiten dugu, langileen beharrezko babes mailak bermatu ahal izateko.

Horretarako, ezinbestekoa da prebentzioa, kontzientzia harraraztea eta sentiberatzea eta prestakuntzaren esparruetan jardutea eta laneko prebentzioaren araudia zehatz mehatz betetzea". Horretaz guztiaz eratorritako konpromisotzat hartzen zuen Laneko Segurtasun eta Osasunerako Zuzendaritza Plana garatzea.

## 1.4 Aplikatutako metodologia eta egindako lana

Esku artean duzun Plan Estrategikoa garatzeko, Plana jarraian aipatzen diren lanerako faseak jarraituz egituratu dugu:



Proiektua abiarazi ostean, EAEn Laneko Segurtasun eta Osasuna zein egoeratan dauden baloratzeko analisi zehatza egin zuten; horretaz gainera, eragile publiko eta pribatu nagusien pertzepzioa eta iritzia ere baloratu dituzte, jarraian aipatzen diren zereginetaz gainera:

- *EAEko laneko ezbehar-tasaren analisi estatistikoa*, EAEn Laneko Segurtasun eta Osasuna (orokorrean zein jarduera sektore bakoitzean) zein egoeratan dagoen era kuantitatiboan ebaluatzeko asmoz. Ondorio nagusiak 2.1. atalean daude zehaztuta. Dokumentu horren *EAEko laneko ezbehar-tasa aztertzea* atalean, hain zuzen ere.
- *Laneko Segurtasun eta Osasunerako politika eta estrategiatan nazioartean dauden ohiturarik onenak aztertzea*, jarraian aipatzen diren helburuekin:
  - Nazioartean laneko arriskuen prebentzio gaietan buru diren herrialdeek hartu dituzten ildo estrategikoak zein diren jakitea.
  - Gai horietan strategiak diseinatzearen eta ezartzearen arrakasta bermatzen duten alderdi gakoak zein diren jakitea.
  - EAEn aplikatu daitezkeen ohitura arrakastatsu posibleak berrikustea.

Analisi hori, jarraian aipatzen diren ataletan egituratuz egin da:

- a. Europar Batasunean laneko segurtasun eta osasun gaietan dauden ohiturarik onenak aztertzea:
  - Aztergai izango diren herrialdeak hautatzea, azken urteotan ezbehar-tasak izandako eboluzioaren arabera, edo haien politika edo strategiaren alderdi zehatzak garatzeko orduan izandako arrakastaren arabera.
  - Herrialde horietan hainbat urtetarako hartutako estrategia aztertzea, kasu bakoitzerako helburu estrategikoak edo lehentasuna zein diren jakinez eta, horiek lortzeko ezarri behar diren arlo eta ildo estrategikoak zein diren jakinez.
  - Jarduera bakoitzean, jarduteko arloak zein mailatan garatu diren baloratzea eta estrategia antolatzeke eta kudeatzeko orduan zerikusia duten alderdi jakinak baloratzea.
- b. Munduan laneko segurtasun eta osasun gaietan aurrera eraman diren bestelako ohiturak aztertzea:
  - Gai horietan buru diren lau herrialde hautatzea (AEB, Kanada, Japonia eta Australia).
  - Herrialde horietan, aurretik aipatutako analisirako eskeman oinarrituz, hainbat urtetarako hartu duten estrategia aztertzea.
  - Banakatutako ohitura bakoitza zehaztutako irizpideen arabera baloratzea.
- c. Laburpen eta Balorazio orokorra.

- Azterlanean jasotako arrakastarako alderdiak aztertzearen ondorio nagusiak.
- EAEEn laneko segurtasuna eta osasun zein egoeran dagoen eta horren inguruan dagoen pertzepzioa aztertzeko eta baloratzeko *landa lana* egitea, esku-hartzen duten eragileek eskutik. Landa lan hori bi informazio iturrik osatzen dute:
  - Gai horretan esku hartzen duten eragile nagusiei egindako elkarrizketa pertsonalak. Hain zuzen ere, 50 elkarrizketa egin zaizkie Erakunde Publiko, enpresa, gizarte eragile eta bestelako erakundeetako ordezkariari.
  - Laginketa estratifikatuaren bitartez hautatutako EAEko 450 langile eta 175 enpresari egin zaizkie elkarrizketak.

Hirugarren fasean zehar, eta alde zuzenetik egindako lanaren ondorioz, Laneko Segurtasun eta Osasun gaitan garrantzia berezia duten hainbat gairi buruzko zazpi lantalde egitea egokitzat jo genuen, dauden arazo nagusiak aurkitzen saiatzeko eta hobetzeko aukera posibleak ezagutu ahal izateko. Mahai horietan hainbat erakunde publiko, enpresa, gizarte eragile eta abarren ordezkarien parte-hartzea izan zuten.

Egindako lanerako mahaiak jarraian aipatzen direnak izan ziren:

- Ikuskapenak
- Sentiberatzea, Kontzientzia harraraztea eta Prestakuntza
- Enpresa txiki eta ertainen arazoak
- Kudeaketan integratzea
- Eraikuntza Sektorea
- Lanbide gaixotasunak eta osasuna zaintzea
- Azpikontratazioaren arazoak

Egungo egoera aztertzeko fasean eta aurretik deskribatutako lanerako mahaietan lortutako ondorioak esku artean duzun dokumentuaren 2.2. atalean dauden jasota, *Aurkitutako arazo nagusiak* izenekoan, hain zuzen ere.

## 2 Egungo Egoera Aztertzea

### 2.1 EAEko laneko ezbehar-tasa aztertzea

#### 2.1.1 Hitzaurrea

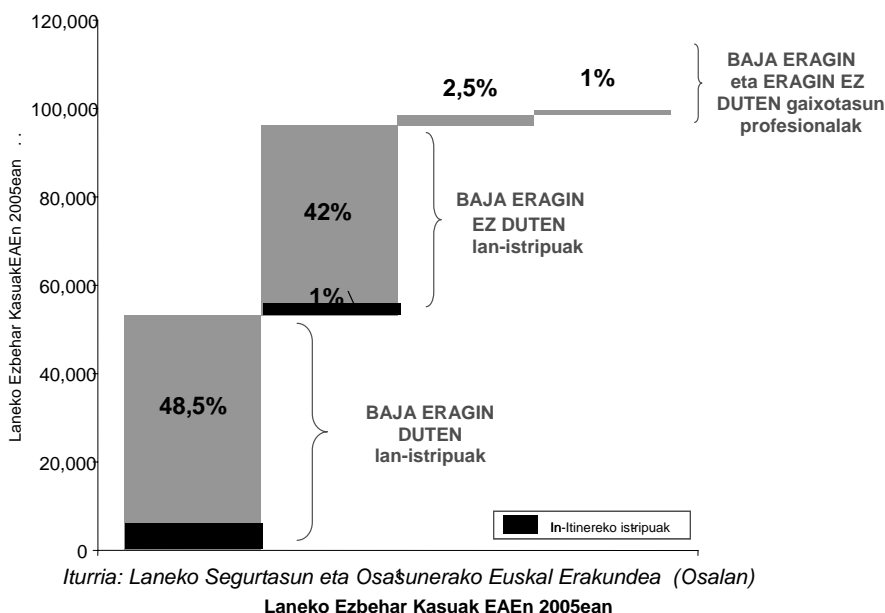
Azterlan horretan erabilitako informazioa, nagusiki, Osalanek EAEko laneko istripu-tasari buruzko datuetan, eta Eustatek aztergai den segmentu bakoitzeko langileriari buruz dituen datuetan oinarritzen da (Biztanleria Aktiboaren Galdeketa eta Enpresa Establezimenduen Aurkitegia, nagusiki).

Azterlana irakurri aurretik, komeni da aztertzeko erabilitako metodologiaren inguruan zenbait zehaztapen egitea:

- Hainbat aldagairen eboluzioaren adierazle gisa 1998-2005erako *urteko batez besteko tasa* erabili dugu (CAGR: Compound Annual Growth Rate) azken zazpi urteotan gertatutako joera ezagutzeko asmoz, eta arazo nagusiak zein diren jakiteko asmoz.
- Azterlanaren ondorio nagusiak *eraginaren indizeak* (1.000 langile bakoitzeko gertatutako Laneko Istripu edo Lanbide Gaixotasunak), aztertzen den segmentu bakoitzean, urteetan izandako eboluzioaren ingurukoak dira; Eustaten datuak erabili ditugu horretarako.

Grafikoan ikus daitekeen bezala, 2005ean Euskadin *laneko 100.000 ezbehar inguru* gertatu ziren; horietatik % 56k laneko istripua edo lanbide gaixotasuna jasateagatik langileek baja hartzea eragin zuten; horietatik 416 ziren larria eta 62 istripuaren ondorioz edo lanbide gaixotasunaren ondorioz hil ziren.

Grafikoa: EAEn 2005ean gertatutako laneko egoera arriskutsuak



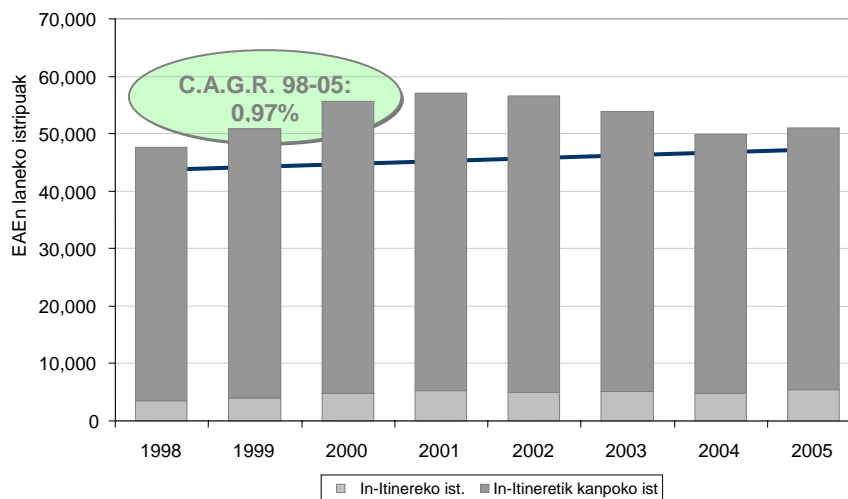
Jarraian laneko ezbehar-tasaren kontzeptuak barne hartzen dituen bi funtsezko alderdiren analisi laburra azalduko dugu: laneko istripuak eta lanbide gaixotasunak.

## 2.1.2 Laneko istripu-tasa Euskadin. Ikuspegi orokorra

Ez da erraza istripu-tasaren errealitatea zehaztasunez ezagutzeari. Hori horrela, hainbat istripu ez dira estatistikarako aintzat hartzen (nahiz eta benetan gertatu), legezko arrazoiak direla medio; horretaz gainera, sarritan, lanarekin zalantzarik zerkusia duten gertakari kardiobaskular batzuk istripu bezala jasotzen eta zenbatzen dira. Dena dela, azken urteotan ditugun datuen arabera, EAEn *laneko istripuetan hazkunde txikia* gertatu da eta urteko batez besteko tasak % 0,97ko hazkundea izan du 1998tik. Hala ere, denbora tarte bereberetan, lan merkatuan 156.600 langile gehiago daudenez, biztanleriaren gainean *duten eraginaren indizeak behera egin du*: 1998an 1.000 langile bakoitzeko 75,63 istripu gertatu ziren, 2005ean berriz, 64,66 gertatu ziren.

Hazkunderik handiena bidean gertatzen diren istripuetan gertatu da; urtean, batez beste, %6ko hazkundea gertatu da 1998tik. Istripu horiek ez dira langileriaren hazkunde handitik eta egungo mugikortasun ohituretatik at gelditzen.

Grafikoa: 1998-2005ean EAEn baja eragin duten laneko istripuen eboluzioa



Iturria: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (Osalan)

Grafikoa: 1998-2005ean EAEn eragin indizeakizandako eboluzioa

1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005

Istripu bakoitzaren ondorioz galdutako lanegunak zenbat diren jakinez gero, horien larritasuna zehazki ebaluatzea posible litzateke; ditugun datuetan oinarrituz, 1998az geroztik laneko istripu larrienek (larriak eta heriotza eragiten dutenak) behera nabarmen egin dutela ikus dezakegu. Istripu horiek 2005ean lanaldian gertatutako istripu guztien (baja eragin duten istripu guztien) % 0,9 dira.

Grafikoa: 1998-2005ean EAEn baja eragin duten laneko istripuen eboluzioa

| LANEKO ISTRIPIU TASA 98-04 | Ist.-kop. 05ean | Kuotaren % 98an | Kuotaren % 05ean | C.A.G.R. 98-05 |
|----------------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| Ist. HILGARRIAK            | 62              | 0,2%            | 0,1%             | - 6,29%        |
| Ist. LARRIAK               | 416             | 1,2%            | 0,8%             | -4,11%         |
| Ist. ARINAK                | 47.404          | 98,6%           | 99%              | 0,56%          |

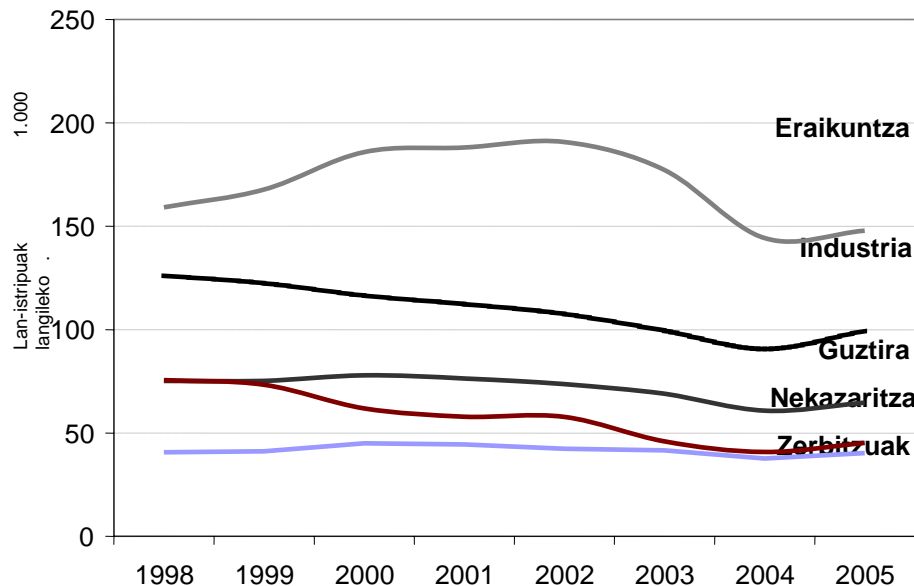
Iturria: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (Osalan)

### 2.1.3 Laneko istripu-tasa Euskadin. Istripu-tasaren estandarra

Jarraian istripu-tasaren estandarra zehazteko alderdirik esanguratsuenak aztertuko ditugu: jarduera sektorea, enpresaren tamaina eta lanaren ezaugarriak (sexua, adina, antzintasuna eta kontratu mota).

Istripuak zein **jarduera sektoretan** gertatzen diren aztertzen badugu, Euskadin laneko istripuen % 80 *Eraikuntza eta Industrian* gertatu ziren 2005ean. Bestalde, eragin indizirik handienak dituzte, 148 eta 99 hurrenez hurren; indize horiek multzoaren batez bestekoa (64,66) baino askoz handiagoak dira eta ondorio okerragoak dituzten istripuek baino pisu handiagoa dute. Halaber, eboluzio ekonomikoak tradiziozko sektore larroak barreiatzen dituzenez, egunera artea industria edo eraikuntzako gisa kontsideratu diren jarduera eta lanbideak, egun, hirugarren sektorearen baitan sartzen dira, zerbitzu bat eskaintzen dutelako. Aldatzen ari den errealitateak istripu-tasaren Estandarraren ezagutza eguneratua etengabe hobetzea eskatzen du.

Grafikoa: 98-05ean EAEn eraginaren indizeak izandako eboluzioa

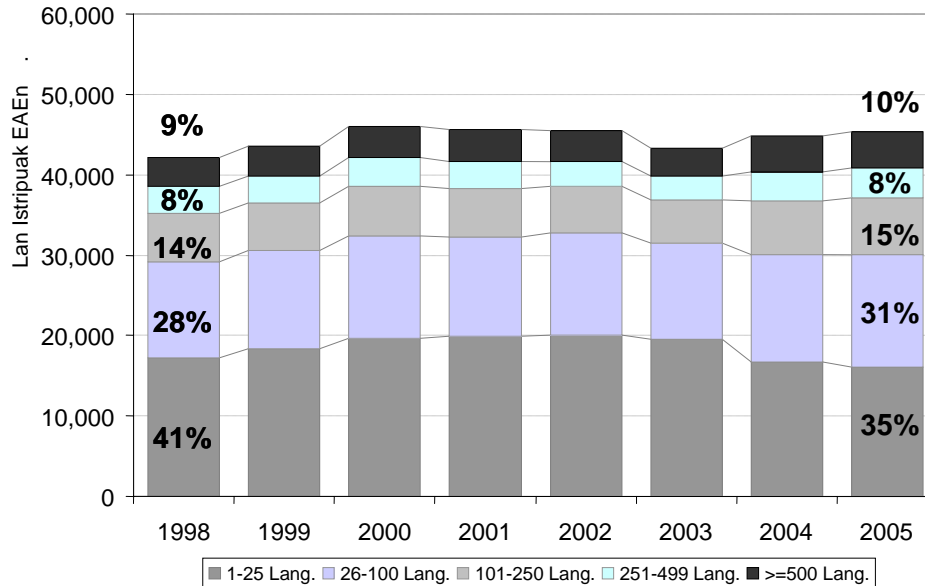


Iturria: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (Osalan)



**Enpresaren tamainari** dagokionez, gero eta laneko istripu gehiago gertatzen ari dira enpresarik handienetan. Ezbehar-tasa enpresa txiki eta ertainetan pilatzen bada ere, 1998-2005 ekitaldian enpresa handienetan laneko istripuek goranzko joera dutela ikusi dugu: 250 langiletik gorako enpresatan % 1 eta 3,5 bitarteko hazkundea gertatu da. Mikroenpresen (25 langiletik behera duten enpresak) istripu-tasak azken urteotan behera egin badu ere, 2005ean gertatutako istripuen % 35 suposatzen dute.

**Grafiko: 1998-2005ean EAEn enpresaren tamainaren arabera laneko istripu-tasak izandako eboluzioa (bidean gertatzen diren istripuak ez dira barne hartzen)**



*Iturria: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (Osalan)*

Azkenik, **istripua jasan duen langilearen ezaugarriei** dagokienez, jarraian aipatzen direnak azpimarratu behar dira:

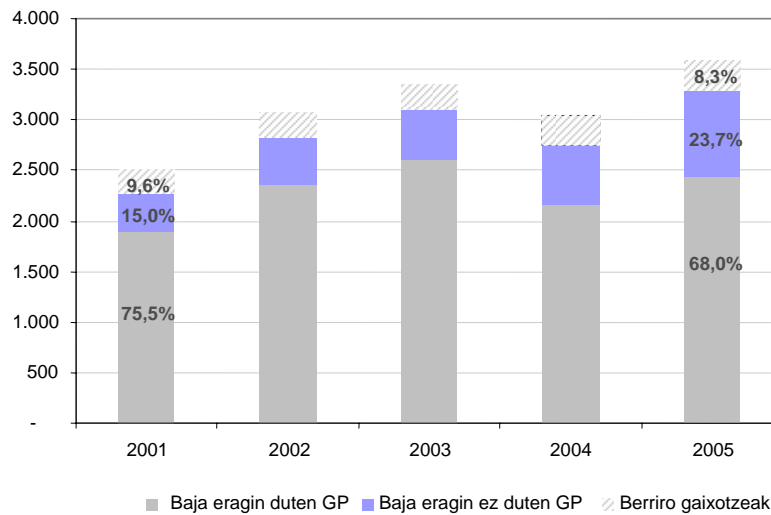
- Istripuen % 62 25 eta 44 urte bitarteko langileen artean gertatzen dira eta % 29a 45 urtetik gorako artean.
- Eragina handia da (eta azken urteotan egonkortsu egin da), aldi baterako kontratuen kasuan (1.000 langileko 100 istripu); kontratu mugagabeen kasuan, eraginaren indizea 1.000 langile bakoitzeko 47 istripukoa da.
- Laneko antzintasunari dagokionez, azken urteotan, 2 hilabete eta 10 urte bitarteko langileen artean, goranzko joera dagoela ikusi dugu. Hala ere, murrizketa handia gertatu da hamabi hilabetetik beherako antzintasuna duten langileen artean; horiek istripuen % 13 baino gehiago dira eta, 1998az geroztik, urteko tasak % 5eko murrizketa izan du.

## 2.1.4 Lanbide Gaixotasunak Euskadin

2005ean Lanbide Gaixotasunen 3.280 adierazpenen berri eman zen eta 300 berrizkatura gertatu ziren; 2001eko datuekin alderatuta, urteko hazkunde-tasa % 9,34koa da.

Bajarik eragiten ez duten lanbide gaixotasunek izan dute hazkunderik handiena eta, 2001ean % 15a baziren, 2005ean % 23,7 dira. Hala ere, guztizkoaren bolumenik handieran baja eragiten duten lanbide gaixotasunek dute, 2005ean % 63 direla.

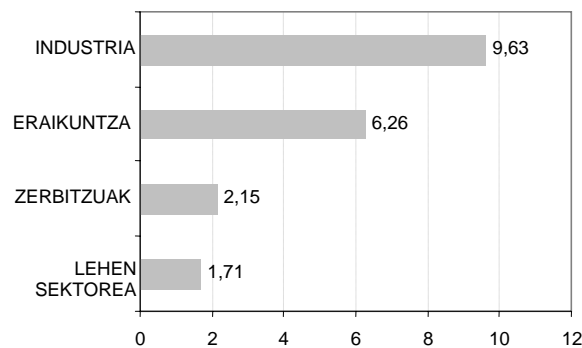
**Grafikoa: EAEn jasotako Lanbide Gaixotasunen adierazpen kopuruaren eboluzioa (2001-2005)**



*Iturria: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (Osalan)*

Lanbide gaixotasunak zein **jarduera sektoretan** geratzen direnari dagokionez, Industria da gaixotasun gehien dituen sektorea (guztizkoaren % 57,7), jarraian Zerbitzuak (% 30,5) eta Eraikuntza (% 11,6) daude. Eraginaren indizeari dagokionez, eta jarraian azaltzen den grafikoan ikus daitekeen bezala, industriak du, berriz ere, indizerik altuena (1.000 langile bakoitzeko 9,63 lanbide gaixotasun).

**Grafikoa: Lanbide gaixotasunaren eraginaren indizea: jarduera sektoreen arabaera banatuta (2005)**



Lanbide Gaixotasunei dagokienez, aipatzekoak dira ere jarraian azaltzen diren ezaugarriak:

- Langileen **sexu eta adinari** dagokionez, *25 eta 44 urte bitarteko gizonezkoak* dira gehien kaltetutakoak: 2005ean kasuen % 36,4k eragin zien.
- **Patologia motaren** arabera, ehuneko handiena eragile fisikoek eragindako gaixotasunei dagokie (kasuen % 92,4), *tendoi-gaixotasunak, giharren lotuneak eta ehundura peritendinosoiei*, hain zuzen ere; horien atzean hipoakusia dago.

Azkenik, aipatzekoa da gero eta **arriku psikosozial** gehiago daudela, eta haien konplexutasuna dela-eta, ez direla estatistiketan nabarmen islatzen. Hala ere, laneko baldintzei buruzko azterlan edo galdeketek estres mailak gora egin duela eta, laneko istripu gisa erregistratzen diren oinarriaren analisi espezifikoak eskatzen duten indarkeria, larderia, jazarpen edo diskriminazio egoeren pertzepzioak ere gora egin duela erakusten digute.

## 2.2 Nazioarteko praktikarik egokienak

Gure inguruko herrialdeetan egindako azterlan batek Laneko Segurtasun eta Osasuna, epe ertainean eta epe luzean, jardutea eskatzen duen elementu gakotzat hartzen duten politikak definitu eta ezartzeko beharra uzten du agerian (horretarako esku-hartzen duten eragileen konpromisoa beharrezkoa da, gobernu, institutu, gizarte eragile eta abarrena, hain zuzen ere). Bistakoa da gaiaren inguruko ikuspegi argia duten herrialdeetan ezbehar-tasaren indizeak nabarmen murriztea lortu dutela.

Hori dela eta, funtsezkoa da Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan emaitzarik onenak lortu dituzten herrialdeetan aurrera eramandako politika eta ohiturak behatzea eta aztertzea, gai horretan gako diren adierazleetan bat etortzeko helburuz.

Horrekin jarraiki, aztertutako planen egituran aurkitutako antzekotasunak ere azpimarratu behar dira. Herrialde bakoitzaren errealitatearen salbuespenak alde batera utzita (biztanleria, egitura ekonomikoa eta abar), jarduteko orduan lehentasuna duten arloak, funtsean, berberak dira.

Lehenik eta behin, istripu-tasa sektoreka banatzeari dagokionez, Eraikuntza eta Industria dira arazorik gehien dituztenak. Irtenbideak bilatzeko modua antzekoa bada ere, herrialdeek ahaleginak alderdi desberdinetan jartzen dituzte. Erresuma Batuan, esaterako, aipatzekoa da *“Construction Excellence in the North-East”* ekimena; bertan eraikuntzaren sektoreko ezbehar-tasa murriztera bideratutako hainbat jarduera daude bilduta, adibidez: langileei prestakuntza teknikoa ematea, ohiturarik onenei sariak ematea, programa ezagutzera emateko ekitaldiak eta jardunaldiak antolatzea, artikuluak eta berriak argitaratzea eta abar. Frantziako kasua ere interesgarria da; bestean bestelako neurriak hartu dituzte: *Arch’Enge* kluba sortu dute, arkitekto eta proiektugileen arteko elkarrizketa eta proposamenen eztabaida sustatzen du. Azkenik, Finlandian enpresetan “segurtasun indizeen” erabilera sustatzea lortu dute, prebentzioaren kudeaketan ohiturarik onenak eta ezbehar-tasaren indizerik onenak dituzten enpresak saritzeko lehiaketak antolatuz.

Aztertu behar dugun irizpidea enpresaren tamaina bada, enpresa txiki eta ertainetan istripuak murrizteko ahalegina ikus daiteke argi eta garbi; enpresa horietan, baliabide gutxi dituztenez eta kontrolatzea zaila denez, istripuak murriztea lehentasun handien artean dago. Prebentzioa kudeaketan integratzea herrialde guztietan dagoen beharra da, enpresatan integrazioa bultzatzeko modua herrialdearen arabera aldatzen bada ere. Zenbaitetan normalizaziorako pizgarriak ematen dituzte (Danimarkan, esaterako, Gobernuak OSHAS 18001 araua hartzen duten enpresak saritzen ditu, dirulaguntzak emanez eta zenbait ordainketa ikuskapenetatik at utziz), beste batzuetan berriz, enpresen jarduerak Laneko Segurtasun eta Osasunari dagokionez, neurtzeko eta ebaluatzeko mekanismoak bilatzea da nagusi. Erresuma Batuan aipatzekoa da Laneko Segurtasun eta Osasun



gaitan enpresa txiki eta ertainek duten errendimendua islatzen duen *Enpresa txiki eta ertainen indizea* ezarri ostean izandako arrakasta.

Bestelako jarduera gakoa prestakuntza da, hezkuntza sistemaren ikuspegitik, zein lanposturako prestatzeari dagokionez. Erresuma Batua aipatzekoa da prebentzio kontzeptuak goi mailako hezkuntzako ikastetxe eta erakundeetan integratzeagatik; hori era berezian gertatzen da arriskuaren eragin handiago duten lanbideetan jardun aurretik. Horretaz gainera, Erresuma Batuaaren estrategia etorkizuneko langileen artean osasun eta segurtasunaren inguruko sentiberatasuna sustatzen saiatzen da, esaterako, medikuen artean edo osasunaren arloko bestelako langileen artean, haien lanak arrisku handirik ez badu ere, prebentzioarekin lotutako kontzeptuak hedatzen lagun dezaketelako. Bestalde, lanpostuko prestakuntzak aparteko garrantzia du Eraikuntza bezalako sektoreetan. Irlandan sektoreko langileen nahitaez lortu behar duten txartelaren bitartez sinestatzeko den prestakuntzarako derrigorrezko programa ezartzea aukeratu dute ("Safe pass").

Horretaz gaindi, kontzientzia harraraztea aztertutako plan edota herrialde guztietan duten izendatzaile komuna da, izan ere, esku hartzen duten kidego guztiei zuzendutako sentiberatze kanpainak egiten dira; eragile horiek hauexek dira: langileak, enpresaburuak eta biztanleria. Adibide gisa, Danimarkan "*Kontuz aitarekin*" izeneko sentiberatze kanpaina aipa dezakegu; kanpainaren helburua errepideak eraikitzeke lanetan langileek jasaten dituzten istripuak murriztea da.

Prebentzioa (hainbat kidegori Laneko Segurtasun eta Osasunaren garrantziaren inguruan prestakuntza ematera eta kontzientzia harraraztera zuzenduta dagoenean, batez ere) ezinbesteko alderdia bada ere, ikuskapen eta kontrol jarduerak, oraindik ere, jarduteko politiken funtsezko tresna dira. Izan ere, ezbehar-tasa txikiena duten herrialdeetan langile bakoitzeko ikuskari kopuru handia dute. Horrekin jarraiki, EAEn Europako indizerik txikienetarikoa dugu, ikuskari bakoitzeko 15.000 langilerekin, gutxi gorabehera; gai horietan aurreratuen dauden herrialdeengandik (Erresuma Batua, Italia, Finlandia edo Danimarka) oso urrun gaude beraz, horietan langile bakoitzeko ikuskari ratioak 5.000/1 eta 7.000/1ekoak baitira (ikus 20. orrialdeko "Europar Batasuneko herrialdeetako ikuskari kopurua"ri dagokion grafikoa).

Laneko osasuna prebentzioaren munduan gero eta garrantzia handiagoa hartuz joan den gaitetako bat da. Gai horren inguruan izan den ezagutza gabezia handiak eta lanbide gaixotasunek eta arrisku psikosozialek izan duten zama espezifiko handiagoak, zenbait herrialdetan soilik gai hori ikertzeko erakundeak sortzea eragin du. Horren adibide dira Ameriketako Estatu Batuak (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionala, NIOSH, dute), Kanada (Institute for Work & Health) edo Alemania (HVBG).

Azkenik, aipatzekoa da Gobernuak planen buru eta trakzio-erakunde izateko beharra (gehienetan Lan/Gizarte Segurantzaren Sailen bitartez egiten da hori). Hala ere, Laneko Segurtasun eta Osasun politika egokiak esku hartzen duten gainerako erakundeen (estatu mailako bestelako erakunde publikoak, lurraldekoak eta tokikoak, gizarte eragileak, biztanleria eta abar) konpromisoa eta koordinazioa bermatu behar du. Horrela, adibidez, Suedia bezalako herrialdeetan Osasun eta Gizarte Gaietarako Ministerioa da Plan Estrategikoaren buru, Lan Ministerioaren laguntzarekin eta laneko bizitzarako eta gizarte ikerketarako Suediako Kontseiluaren (FAS) eta Berrikuntza Sistematarako Suediako Agentziaren (VINNOVA) laguntzarekin.

### **2.3 Aurkitutako arazo nagusiak**

Atal honetan Plan estrategikoa aztertzeko eta diseinatzeko faseetan jasotako informazio kuantitatibo eta kualitatiboa gehitzearen ondoriozko arazo edo hobetzeko aukeren multzoa daude jasota:

- EAEn laneko ezbehar-tasaren azterketa estatistikoa; horren ondorio nagusiak aurreko atalean daude jasota.

- Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan nazioartean politika, estrategia eta jarduera zehatzetan dauden ohiturarik onenekin alderatzea eta horiek aztertzea.
- Gai horretan esku hartzen duten eragile nagusiei egindako elkarrizketa pertsonalak. Hain zuzen ere, 50 elkarrizketa egin zaizkie Erakunde Publiko, enpresa, gizarte eragile eta bestelako erakundeetako ordezkari.
- Laginketa estratifikatuaren bitartez hautatutako EAEko 450 langile eta 175 enpresari egin zaizkie elkarrizketak.
- Laneko Segurtasun eta Osasunari dagokienez, EAEen interes handiena duten gaiei buruzko lantaldeak, arlo bakoitzeko arazo nagusiak aurkitzen saiatzeko (hurrengo ataletan daude azalduta).

Arazoak eta hobetzeko aukerak, aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako hamaika interes arloetan egituratu ditugu.

Interes arloak jarraian aipatzen direnak dira eta horien edukia hurrengo azpiataletan garatuko ditugu:

- Ikuskapenak eta Kontrola
- Prestakuntza
- Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea
- Kudeaketan integratzea
- Azpikontratazioaren arazoak
- Eraikuntza sektoreko arazoak
- Enpresa txiki eta ertainen arazoak
- Lanbide gaixotasunak eta osasuna zaintzea
- Erakundeak koordinatzea
- Langile autonomoen arazoak
- Administrazio Publikoetako prebentzioaren arazoak.

### 2.3.1 Ikuskapenak eta Kontrola

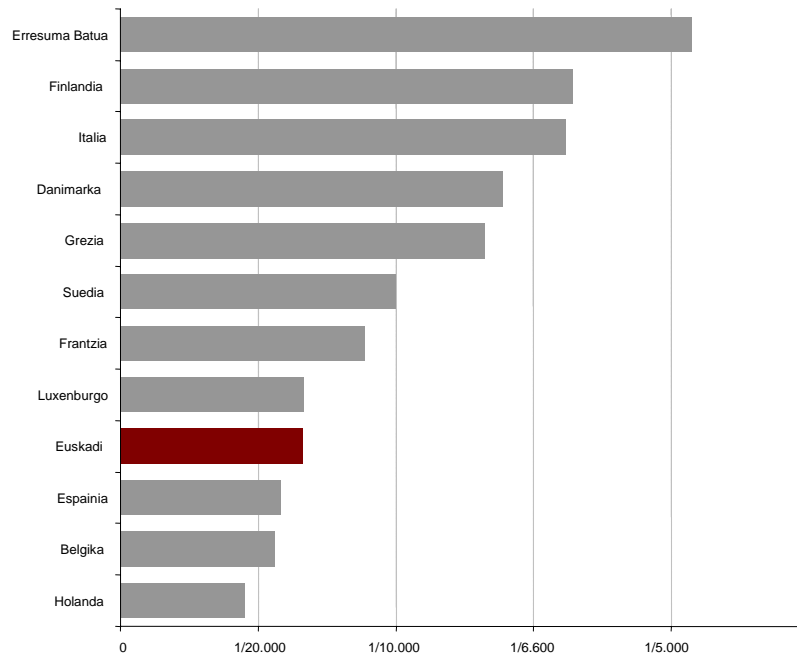
Enpresek ikuskapen zereginak egitea eta araudia bete dadin eskatzea enpresetako Laneko Segurtasun eta Osasuna sustatzeko eta hobetzeko aurrera eraman daitezkeen jardueren baitan dagoen alderdi gakoak dira. Argumentu horren oinarri diren arazo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Enpresa, prestakuntza zentro, prebentzio zerbitzu eta abar ikuskatzeak eta kontrolatzeak Laneko Segurtasun eta Osasunaren inguruan kontzientzia orokorra izatea bultzatzen dute. Ikuskapenak egitea, beraz, sentiberatzeko funtsezko elementua da.
- Jarduerak enpresa jakinen sektore edo tipologietara (eraikuntza, enpresa txiki eta ertainak) eta arazo nagusietara (azpikontratazioa) bideratzea eta jarduerak segmentuka banatzea ahalbidetzen duen tresna da.
- Araudian gertatzen ari diren aldaketek (Osalaneko teknikariak gaitzea) erakundeen zereginak aztertzea eragiten dute, horien koordinazioa aztertzeaz gainera.

- Ikuskari kopuruari dagokionez, EAE eta Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan aurreratuta dauden herrialdeen arteko distantzia erlatiboak ikuskapenerako erabiltzen diren baliabideak handitzeko beharra eta garrantzia agerian utzi dute.

Atxikita dagoen grafikoan EAEn mila langile bakoitzeko dagoen ikuskari kopuruaren ratioa Espainia, Belgika eta Holandaren gainetik soilik dagoela ikus dezakegu; herrialde horien guztien datuak Erresuma Batua, Danimarka edo Suediarenak baino askoz ere txikiagoak dira.

**Grafikoa: Europar Batasuneko herrialdeetan langile bakoitzeko dagoen laneko ikuskari kopurua**



*Iturria: Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa eta Europako Batzordea*

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Egun ikuskapenentarako bideratzen diren baliabideen gabezia.* EAEko enpresa-egitura (nagusiki Enpresa txiki eta ertainak dituela) aintzat izanda, dauden baliabideak zabaltzeko beharra aurkitu dugu, orokorrean, edo, behintzat, ahal den neurrian, eta horretarako beharrezkoak diren neurriak garatuz, baliabideen eraginkortasuna hobetzen saiatzekoa.
- Baliabide gutxi egotetik eratorritako arazo edo ondorio bat hauxe da: arazoak aurkitu ostean, *arazoak konpontzeko jarraipenik ez dagoela hautematea.* Ikuskariaren zeregina ez da soilik arau hausteak aurkitzea eta zigorrak ezartzea izan behar, horien etengabeko jarraipena ere egin behar du, arazoak konponduko direla eta arauak beteko direla bermatu ahal izateko.
- Ikuskapenak egiteko baliabideak espezializatuta ez egotea.* Orokorrean, Plana garatzeko orduan parte hartu duten eragileek, zein alderatutako esperientziek, agerian utzi dute

- jarduerak arloka eta sektoreka segmentuetan banatuz, egindako ikuskapenak eraginkorragoak izango lirateke.
- Laneko Ikuskaritzaren mendekotasun funtzional eta organikoa, eskuz aldatu ez izanaren ondorio da, eta horrek ez du errazten EAEn ikuskaritza lanak era integratuan kudeatzea.
  - Esku hartzen duten eragileen zati baten iritziz, beharrezkoa da *legea betetzeko orduan irmoago* izatea. Egungo zigorrak ez dira nahikoa eta horiek, kontzientzia harrarazteko eta sentiberatzeko tresna handi gisa duten eredu zeregina aitortzen da.
  - Horrekin jarraiki, orokorrean enpresek Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan zein *mailatan betetzen dutenari buruzko informazio gutxi* dagoenaren sentsazioa sortzen da (behar bezala jarduten direnei zein indarrean dagoen araudia betetzen ez dutenei dagokienez).
  - Horretaz gainera, *Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen kontrol zorrotzagoa* ezartzeko interesa dago, eragin ugaltzailea eta haien zerbitzuez baliatzen diren enpresen gainean trakzioa sortzeko.
  - Orokorrean, ez dakigu nola funtzionatzen duten Prebentzio Zerbitzuek enpresatan, eta ez dugu ezagutzen ere eskaintzen dituzten zerbitzuen kalitatea. Hainbat enpresatan *prebentzio zerbitzuek izan behar duten zereginaren inguruan* eta enpresak izan behar duen zereginaren inguruan *nahasketa* handia dago. Enpresek ere ez dute behar adina informazio prebentzio jarduerak aurrera eramateko dauden eredu inguruan.
  - Osalani, *ikuskapenatarako teknikariak gaitzearen* bitartez, ematen zaion zeregin berriak zalantzak eta zailtasun praktikoak sortzen ditu, erakunde batek aholkularitza eta kontrol zereginak egitea zaila baita. Arazo horrek enpresetatik Osalani buruz duten iritzia indargabetu dezake. Eragile guztien iritziz, Osalanen kontzientzia harrarazteko, prestakuntza eta aholkularizarako zereginak funtsezkoak direla, eta hala izan behar da.
  - Orokorrean, prebentzio ordezkariak zeregin mugatua izan ohi dute; zeregin hori sustatu egin behar da, prebentzioa lanerako esparru bezala eta esku hartzen duten eragile guztien arteko ahalegin bezala ulertzen badugu.
  - Azkenik, jarraian aipatzen diren gaien eragina duten jarduteko ildo zehatzak identifikatu ditugu: eraikuntza lanen ikuskapena, LAP Planak zein mailatan ezarri diren ikuskatzea, azpikontratazio katea kontrolatzea, enpresa txiki eta ertainei bideratutako ikuskapena eta lanbide gaixotasunak ikuskatzea eta kontrolatzea.

### 2.3.2 Prestakuntza

Egungo egoera aztertzeke fasean, hainbat kidegok jasotzen duten prestakuntza hobetzeko aukerak agerian geratu dira. Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko ezagutza hedatzea eta prestakuntza ematea oraindik ere jorratu behar den oinarriko pilarea da.

Horretarako ezinbestekoa da gako bezala identifikatutako kidegoen araberako ahalegin eta jarduerak bideratzea:

- Euskadiko *ikasleak*; epe ertain/luzean egin behar da lan, Laneko Segurtasun eta Osasunarekin lotutako balioak indartuz eta, orokorrean, arriskuaren pertzepzioa hezkuntzaren oinarritik landuz. Horrek etorkizunean gizarteak kontzientzia handiagoa izaten lagunduko du eta horrek, azken finean, gizarte seguruagoa izatea ekarriko du.
- Etorkizuneko langileak (*unibertsitateko eta Lanbide Heziketako ikasleak*): lanera helduko direnez, ezinbesteko aukera dugu LAPen oinarriko kontzeptuak transmititzeko.



- *Langileria*: lanpostuak dituen arriskuak ezagutzea eta haien zereginak era seguruan gara ditzaten, prestakuntza ematea ezbehar-tasaren indizeak murrizteko gakoa dira.
- *Enpresaburu eta zuzendariak*: Euskal enpresek Laneko Segurtasun eta Osasuna balio bat bezala, eta ez kostu bat bezala, onartzea eta bere gain hartzea faktore kritikoa eta funtsezkoa da eta, horretarako, gakoa da prebentzioaren kontzeptuen inguruko prestakuntza eskaintzea.

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Hautzarotik arriskua hautematearen kultura indartzeko helburuz, *Ikastetxeetan prebentzioarekin lotutako balioak helaraztearen garrantzia* prestakuntzarekin zerikusia duen alderdi gakoetako bat da. Gai hori ez da behar bezala islatzen euskal ikastetxeetako curriculum lerroan.
- Langileek jasotzen duten prestakuntzari dagokionez, beharrezkoa da *prestakuntzaren arreta* ezbehar-tasarik handiena duten kidego eta sektoreetan jartzea.
- Prebentzio ordezkariari ematen zaien prestakuntza etengabekoa izate funtsezkotzat jotzen da, informatzeko eta sentiberatzeko zereginak era eraginkorragoan garatu ahal izan ditzaten.
- Horri dagokionez, Prebentzio Ordezkariek jasotzen duten prestakuntzarekin lotutako hobekuntzarako aukera aurkitu dugu, horiek jarduera sektoreen arabera espezializa daitezen bilatuz.
- Prebentzio Teknikariek, orokorrean, jasotzen duten prestakuntza oso *praktikoa ez dela* uste dugu. Teknikariek jasotzen duten prestakuntzak enpresa munduarekiko eta laneko patologiekiko gertuko diren ikuspegiak, egun existitzen diren benetako arazoaren ezagutza handiagoa izatea ahalbidetuko luke.
- *Hezkuntza zentroek eskaintzen duten kalitatea* aztertze eta ezagutzeko aukera. Zentroak gehiago kontrolatuz, ematen den prestakuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna handiagoak lirateke.
- Unibertsitate ikasketetan eta LH moduluetan prebentzioarekin zerikusia duten *ikasgai gehiago eskaintzeko aukera izatea*. Egun zenbait ikasketatan hautazko ikasgai bezala ikas daiteke. Titulazioa duela gutxi jaso duten pertsonen ehuneko handia merkatura prebentzioaren oinarritzko kontzeptuak izan gabe heltzen dira.

### 2.3.3 Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea

Arlo zehatz horren helburua laneko istripu-tasaren arazoaren eta horren ondorioen berri ematea da, gizartean lehen mailako garrantzia duen arazo eta ardura bezala azalduz. Egun kontzientzia harraraztera bideratutako hainbat jarduera daude, baina horiek eraginkorrako izango lirateke aurkitutako kidegoentzako mezu zehatzak definituz eta ezarriz; kidegoak enpresan duten zereginaren arabera (langileak, enpresaburuak, prebentzioaren profesionalak, gizartea eta abar) edo arrisku profilarren bestelako alderdien arabera (jarduera sektorea, adina, kontratu mota eta abar).

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Maila guztietan *kontzientzia maila txikia*: enpresaburuak, langileak eta gizartea, orokorrean. Ez da ikusten arriskua hautematearen kultura aipatutako inolako mailatan zabaldu denik.



- Dagoen informazioa eta adituen iritziak aztertuz, *haurren kidegoan* ahalegin handiak egin behar direla ikusten dugu; gauza bera gertatzen da prestakuntzarekin.
- Orokorrean, *enpresa txikietako enpresaburuen prebentzioa kudeaketan behar bezala integratzeko behar adina informazio jasotzen ez dutela, edota hori egokia ez dela* hautematen da.
- Enpresaburuek oraindik ere ez dute behar adina onartu laneko arriskuen prebentzioa egungo lehiakortasuna eta etorkizuneko iraunkortasuna erabakiko dituen alderdietako bat dela.
- *Langileek ere ez dute* behar adina *kontzientziario*. Antolamendua, prozesuak eta langileek lana era seguruan egin dezaten dauden baliabideak lerrokatzeaz gainera, beharrezkoa da langileek horien garrantzia eta beharra ezagutzea eta ulertzea.
- Adituek ahaleginen zati bat *gizarteari kontzientziari harrarazteko* erabili behar direla diote; hori horrela, segurtasuna eta prebentzioa enpresei egiten zaien eskaria izango baita eta horrek bata besteari atzeko eragina sortuko baitu.
- Aurreko puntuari dagokionez, *hedabideetan LAP arazoak gehiagotan azal* daitezkeen eskatzen dugu eta baita, gizarteak gai horren inguruan duen kontzientzia maila handitzeko asmoz, *sentiberatze kanpainak* egitea ere.

### 2.3.4 Kudeaketan integratzea

Azken urteotan Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan izan dugun helburu handietako bat Laneko Arriskuen Prebentzioa enpresaren kudeaketan integratu dadin sustatzea da eta, helburu horrekin, hainbat ildo jorratu ditugu:

- Esparru horretan hainbat ondorio dituzten aldaketak proposatu ditugu araudian (54/2003 Legea, 171/2004 Errege Dekretua): Laneko Arriskuen Prebentzioko Plana diseinatzea ezinbesteko izatea eta enpresen eskura prebentzioa era eraginkorrean kudeatzeko jarduteko sistematika jartzea.
- Integrazioa zuzendutako sustapen jarduerak egiten dira: dirulaguntzak, pizgarriak eta ohitura onentzako sariak.
- Ezartzeko laguntzeko eredu/eskuliburuak idatzi ditugu.
- Zuzendaritzaren esparruan, kontzientzia harraraztea funtsezko pilarea izan da: enpresaburuei informazioa ematea, sentiberatze kanpainak, istripu-tasaren kostuak aztertzea eta abar.

Hala ere, esparru horretan lortutako aurrerabideak gehiago garatu behar dira, enpresa txiki eta ertainetara guztiz heldu arte, eta laneko arriskuen kudeaketa egokiak enpresen kalitatea eta kudeaketa orokorra hobetzen duela agerian utziz.

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Egun, araudiak erraz egiten du xedapenak Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen bitartez betetzea, baina horrek prebentzioa enpresaren kudeaketan integratzea oztopatu du.
- *Laneko Arriskuen Prebentzioko Plana ezartzea*, sarritan, Legeari erantzuna emateko egiten den formalismo hutsa da. Enpresa askok eredu estandarizatuak baino ez dituzte erabiltzen eta horrek Plana existitzen diren arrisku, prozesu eta egituraren arabera ez izatea eragiten du.



- Hainbat kasutan, *Laneko Arriskuak Prebenitzeko Planaren arduradunek*, prestakuntza egokia ez izateaz gainera, ez dute enpresako Zuzendaritza posturik betetzen.
- Plana egiteko *dokumentazio gehiegi* sortu behar denez, hori oztopo bat da Plana ezartzeko orduan, enpresa txikien kasuan batez ere.
- *OHSAS 18001 espezifikazio teknikoaren orokortzea* eta Planaren diseinua kanpoko entitateei (Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak ez direnei) eskatzea prebentzio jarduera aurrera eramatean eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren arteko banaketa eragiten ari da.
- Enpresan LAP programak ezarri ahal izateko, *funtsezkoa da Zuzendaritzaren babesa izatea*. Zuzendari/enpresaburuek informazio gutxi dute eta ez dago arazo horri buruzko kontzientzia orokorrik (erantzukizunak ez ezagutzea, prebentzio jarduera kostu bat bezala ikustea, LAPen kudeaketak enpresaren jarduera oztopatzen duela pentsatzea eta abar).
- Zuzendariak eta erdi-mailako agintariak, gutxienez, Laneko Arriskuen Prebentzioaren oinarritako kontzeptuak ezagutu eta onartu behar dituzte.
- Galdeketa erantzun dituzten eragileetako askok ordezkarien eta Segurtasun Batzordeen zeregin aktiboagoa sustatzea interesgarria litzakeela diote, horrek prebentzio gaietan elkarrekin lanean aritzea ahalbidetuko bailuke.
- Horretaz gainera, iritziaren gaineko galdeketa, Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeatzea eta planifikatzeari dagokionez, *langileek duten iritzia* hobetzeko aukera dagoela erakusten dute. Langileen ekarpenek egungo egoera hein handian hobetzen lagun dezakete.

### 2.3.5 Katean azpikontratatzearen arazoak

Atal honetan jorratuko dugun kontzeptua zenbaitetan "azpikontratazioaren perbertsio" gisa ezaguna dena da, hau da, ez dugu azpikontratazioa espezializazioaren kontzeptu ekonomiko gisa eztabaidatzen, azpikontratazioa kostuak merkeago egiteko baino erabiltzen ez denean eztabaidatu nahi dugu, horrek, orokorrean, ez duenean inolako balio erantsirik gehitzen. Katean egiten den azpikontratazio bezala ezagutzen dena da.

Gertakari horrek, sarritan, jarraian aipatzen diren ezaugarriak edo horietako baten bat biltzen ditu:

- Kulturartekotasuna. Azpikontratatuak enpresatako langileak bestelako herrialdeetakoak dira, ehuneko handi batean.
- Prestakuntza ezak eragin handiagoa du.
- Erabakiak azkar hartzen dira. Sarritan nor eta nola azpikontratatuak den azkarregi hartzen den erabakia da.
- Hainbat maila daudenez, zaila da jarraipena eta kontrola egitea.

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- *Administrazio Publikoak* kontratatzaile gisa har dezakeen zeregin garrantzitsua: katean azpikontratatzeko muga handiagoak ezarri ditzake baldintza pleguetan (eskaintza publikoak) eta diskriminazio positiboaren irizpideak aplikatu ditzake.
- *Azpikontratazioak egiten dituzten enpresen etengabeko jarraipena* egiteko zailtasun handia dago, jarduera horren dinamika dela eta.

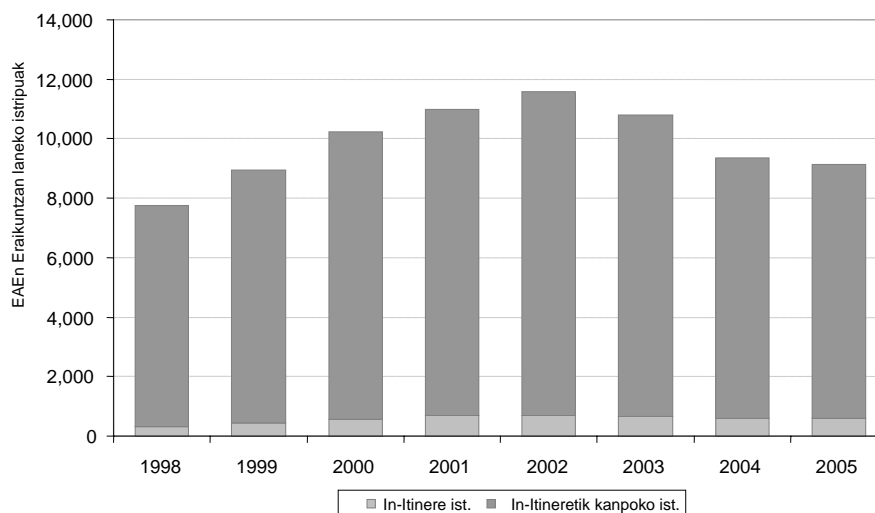
- Arazo horren inguruan *prestakuntza eta aholkularitzari dagokienez dauden gabeziak* oso larriak dira, hein handi batean, azpikontratazio katearen baitan sortzen den edozein arazoren arrazoiak aurkitzeko eta ezabatzeko zailtasunak daudelako.
- Era horretako enpresatan (edo hainbat enpresek lanak egiten dituzten lantoki edo lanetan), sarritan, hainbat herrialdeetako langileak daudenez *hizkuntzaren muga* sortzen da eta horrek komunikazioa eta, beraz, prestakuntza eta kontzientzia harrarazte zereginak oztopatzen ditu.
- Enpresen artean esperientzia arrakastatsuak partekatzeak, hein handian lagun dezake arazo zehatz horiek konpontzeko orduan eta hobekuntzarako alternatibak bilatzeko orduan.
- Orokorrean, istripu bat gertatzen denean, nahaste handia dago azpikontratazio katea osatzen duten zati bakoitzak duen erantzukizunaren inguruan.
- Arazo horrek Eraikuntza sektorean duen garrantzia handia.

### 2.3.6 Eraikuntza sektoreko arazoak

Jarduerak berezko duen arriskuak eta lan baldintzetan eta Eraikuntzan laneko ezbehar-tasan eboluzioari buruzko datuetan etengabean gertatzen ari diren aldaketek sektore horri nolabaiteko garrantzia emateko beharra agerian uzten dute. Hori horrela, Osalanen iturrien arabera, 2005ean 9.146 istripu erregistratu ziren Eraikuntzan; horrek EAEn urte horretan erregistratu ziren istripuen guztizkoaren % 18 suposatzen du. 1998 urtea oinarritzat hartuta, 2005era artea, urteko % 2,39ko batez besteko hazkundea egon da.

Eraginaren indizea bereziki arduragarria da; sektore guztien artean (2005ean 1.000 langile bakoitzeko 111 istripu) handiena du, azken urteotan sektoreko langileen hazkundearen ondorioz, apur bat murriztu bada ere; horretaz gainera, eragin larrienak dituzten istripuen (istripu larriak eta heriotza eragiten dutenak) zama gainerako sektoreena baino askoz ere handiagoa da.

Grafikoa: 1998-2005ean EAEn Eraikuntzan izan den laneko istripu-tasaren eboluzioa



Iturria: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (Osalan)

Istripuak jasan zituzten enpresen profila jarraian adierazten dena da:

- Enpresaren *tamainaren* arabera, mikroenpresak diren gehien kaltetutakoak; 2005ean istripuen % 50 25 langiletik beherako enpresatan gertatu ziren eta, horrela, 100 langiletik beherako enpresetaraino zabaltzen badugu eremua, ehunekoak % 68koa da.
- Istripuak zein *unetan* gertatzen diren aintzat hartuz, garrantzitsua da istripu-tasaren % 75 laneko lehen urtean gertatzen dela azpimarratzea.
- *Kontratu mota* ere analisirako faktore gakoa da; aldi baterako kontratuak (sektoreko langileen % 59k ditu aldi baterako kontratuak) sektoreko istripuen % 72 biltzen dituzte (bidean gertatzen direnak alde batera utziz).

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- *Katean egiten den azpikontratazioaren* arazoak eragin berezia du sektore horretan. Eragileek azpikontratazio katea kontrolatzeko zailtasunak daudela diote eta, horretaz gainera, indarrean dagoen legeria aplikatzeko orduan ere zailtasunak daudela diote.
- *Laneko egonkortasun eza*: aldi baterako kontratazioez gainera, lanak egiteko epe oso estuak daude, lanekuaren egonkortasun ezaz gainera; laneskua, gainera, eskasa da eta gero eta etorkin gehiago ari dira lanean sektorean (hizkuntza arazoak eta abar).
- Esku hartzen duten eragileek ez dute argi ezagutzen *LAP gaietako Koordinatzailearen zeregina* (funtzioak, erantzukizunak, inplikazioak) zein den eta *Segurtasun eta Osasun Batzordeen* irudia ere ez dago argi, haien eraginkortasunari dagokionez, nagusiki.
- Arkitektoek eta arkitekto-laguntzaileek ez dute behar adina inplikazio prebentzioarekin lotutako alderdiak lanen planifikazioan islatzeko orduan; lanen proiektuetan ere alderdi horientzat ez da nahikoa diru bideratzen.
- Zenbaitetan, zenbait segurtasun planak besteen kopiak baino ez dira eta, esan genezake, horien helburua legea betetze hutsa dela, eraginkorra den prebentzio sistema ezartzea izan beharrean.
- Esku hartzen duten eragileek ere *“partekatutako erantzukizuna”* izatea eskatzen dute, eta baita eragile bakoitzak dagokiona bere gain hartzekoa ere: Administrazio Publikoak, sustatzaileak, eraikitzaileak eta abar.
- Segurtasun eta Osasun gaietako koordinatzaileei LAP gaietan arau-hausteak egiten dituzten enpresatan jardutea ahalbidetzen dieten *tresnak* faltan botatzen dira.
- *Prestakuntzari* dagokionez, hainbat alderdi azpimarratu behar dira:
  - Egun ematen den prestakuntza oso “teorikoa” eta “pasiboa” izatea eta, horretaz gainera, inolako kontrolik ez egitea. Lanetan prestakuntza eskatzen da, prestakuntza parte-hartzaileagoaz gainera.
  - Erdi-mailako agintariei prestakuntza emateko beharra, horiek hartzen baitituzte bere gain lanen eguneroko ikuskapen lanak.
  - Prebentzio Ordezkariei Prestakuntza arautzeko beharra.
  - Egun sektoreko lanpostuetara heltzeko eskatzen den prestakuntza homologatzeko beharra.
- *Lan txikien* arazoak, izan ere, egun ez dago ia kontrolik horien gainean.

- Mugaz gaindiko langile taldeak azaldu dira, mugikortasun handia dute eta zaila da prebentzioarekin lotutako araudia aplikatzea eta kontrolatzea.
- EAEko Udalek *informaziorik ez izatea*, istripu-tasaren inguruan, lanbide gaixotasunen inguruan eta abar.
- Enpresaburuen *lan ona aitortzeko mekanismo* gutxi izatea. EAEn, indarrean dagoen legea aplikatuz, LAP araudia ez betetzeagatik isunak jaso dituzten enpresak kontratazio publikoak penalizatu egiten dituzenez, tokiko enpresak, nolabait, desabantaila egoeran daude. Horretaz guztiaz gainera, enpresek haien izena etengabean aldatu dezakete, inolako kontrolik pasa gabe, eta horrek enpresak zein diren jakitea zailtzen du eta berriro ere hutsetik hasteko aukera ematen die. Azken finean, egun gehiago erabiltzen dira isunak, enpresen lana aitortzea eta piztea baino.

### 2.3.7 Enpresa txiki eta ertainen arazoak

EAEko enpresa ehunduran enpresa txiki eta ertainen *piraketa handia* dago. 2004an EAEko enpresen % 98,84 eta lanen % 58,89 50 langiletik beherako erakundeetakoak ziren, Eustaten datu ofizialen arabera. Industria da 50 langiletik gorako enpresek pisu handiena duteneko sektorea, nahiz eta oso gutxi izan (2004an guztizkoaren % 5,1). Horretaz gainera, aipatzekoa da bi langilera bitarteko enpresek Eraikuntza eta Zerbitzuen sektoreetan duten pisua (% 79,5 eta % 80,6, hurrenez hurren).

2005eko *laneko istripu-tasari* dagokionez, 25 langiletik beherako enpresek lanaldian gertatutako laneko istripuen % 35 biltzen dituzten; 100 langiletik beherako enpresetara bitarteko tartean, istripuen % 66 biltzen dituzte. Bestalde, enpresarik txikienek (25 langiletik beherakoak) izan dute azken zazpi urteotako eboluziorik onena (urteko batez besteko % 1eko murrizketa); enpresa handienek (500 langiletik gorakoa) berriz, lanaldian zehar gertatzen diren istripuen hazkunderik handiena dute.

Laneko istripu-tasa *sektoreka* banatzen badugu, Eraikuntzan 25 langiletik beherako enpresetan gertatzen den kontzentrazioa (sektore horretako enpresa guztien % 49) nabarmena da.

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Enpresa txiki eta ertaineko LAPetik eratorritako kostuei aurre egiteko orduan duten *baliabide eskasia*.
- Euskadiko mikroETeen errealitatea aintza izanda, enpresa horiek *ikuskapenak /kontrolak* egiteko orduan duten baliabide eskasia.
- Langileek Prebentzio Ordezkararen erantzukizuna hartzeko orduan *mesfidantza* izatea; hori irudi horrek dituen erantzukizun eta inplikazioen inguruko *informazioa ez izateagatik* gertatzen da nagusiki.
- Aurreko puntuari eragile guztiak *koordinatzeko* dauden zailtasunak eta eragileen artean *informazio jarioan dauden akatsak* gehitu behar dizkiogu.
- Enpresan prebentzioa kudeaketan behar adina ez integratzea, hein handi batean, Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak erabiltzeagatik.
- Prebentzioaren inguruko araudia era errealean bete ordez, hainbat dokumentu eskatzen direnez, araudia bete behar dutenak araudia era formalean betetzera eramaten ditugu.
- Osasunaren zaintza ez dago behar bezala integratuta prebentzio planetan.

### 2.3.8 Osasuna zaintzea eta lanbide gaixotasunak prebenitzea

EAEEn jasotako lanbide gaixotasun kopurua garrantzitsua (laneko ezbehar-tasaren % 1 baino ez ziren 2005ean) ez dela pentsa badezakegu ere, eragile guztiek eta gaian adituak diren guztiek horren duen garrantzia azpimarratzen dute eta Laneko Segurtasun eta Osasuna tratatzeko orduan garrantzia gehiago emateko beharra dagoela diote.

2005ean EAEEn, guztira, 3.284 lanbide gaixotasun erregistratu ziren. Azken lau urteotan lanbide gaixotasunen guztizko kopuruak (berrizkaturak barne) urteko batez besteko % 9,34ko tasara arte hazi da. Bajarik eragiten ez duten lanbide gaixotasunek izan dute hazkunderik handiena; 2005ean erregistratutako kasuen % 23,7 ziren, baja eragin zutenak berriz, kasuen % 68 ziren. Gainerakoak berrizkaturak dira (300 2005ean zehar).

Aurreko puntuetan adierazitako informazio guztian, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Segurtasun Saileko eta Osalaneko arduradunen hausnarketa, esperientzia eta ezagutza propioan oinarrituz aurkitutako interes arlo nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Lanbide gaixotasunen inguruan *informazio eza* handia dagoela ikusi dugu. “Azpierreregistroak” izateko joerak sortzen dituen arazoak errealitatea zein den jakitea zailtzen du. Arazo horiek gainditzekotan gaude, Lanbide Gaixotasunen Dekretuari eta horien jakinarazpenetan egindako aldaketei esker.
- Horretaz gainera, lanbide gaixotasunarekin eta osasuna zaintzearekin lotutako informazioa darabilten eragileen artean, informazioa trukatzeko garaian *koordinazio eza* ikusi dugu, gainerako esparruetan gertatzen den bezalaxe (esku-hartzea, sustatzea eta abar).
- Enpresek ez dute lanbide gaixotasunak eta osasuna zaintzeak duten garrantziaren *kontzientzia edo kulturarik*; ikuskapenetan beraietan, lanbide gaixotasunak bigarren mailan geratzen dira. Horretaz gainera, zenbait kidegok kontzientzia harrarazteko ahalegina eskatzen du, Prebentzio Zerbitzuek, lehen mailako arretako medikuek eta prebentzio ordezkariak, esaterako.
- Gai horretan esku hartzen duten eragile guztien *zereginak argitu edo berriro planteatu* behar dira: Osasun Saila, Osalan, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila eta abar. Helburua osasunaren zaintza prebentzio planetan integratzea da.
- Osasuna enpresatik zaintzeari dagokionez, egun enpresak langileen ohiko azterketa medikoak egitera mugatzen dira. Termino hori “osasuna sustatzera” luzatzea eskatzen da, eremu horretan hobetzeko marjina handia baita.
- *Prestakuntza* ere alderdi gakoa da, hainbat ikuspegitik begiratuta:
  - Orokorrean enpresaburuek, mikroETEEK (kudeatze agentziak...) eta abarrek ez dakite nola tramitatu lanbide gaixotasunak.
  - Prestakuntza Prebentzio Zerbitzuetara, lehen mailako arretako medikuei eta prebentzio ordezkariari luzatzea eskatzen da.
  - LAPek orokorrean, eta Laneko Osasunak, bereziki, garrantzia handiagoa izan behar dute Lanbide Heziketan, eta baita Ingeniaritza, Enpresen Zuzendaritza eta antzeko titulazioetan.
- Gai horretan *ikertzea* aurrera egin ahal izateko alderdi gakoa da.

### 2.3.9 Erakundeak koordinatzea

Aipatutako ezaugarriak dituen plana martxan jartzeko beharrezkoa da Euskal administrazio publiko guztien eta, bereziki, Eusko Jaurlaritzako Sail guztien konpromisoa izatea. Erakundeen arteko koordinazioak errazago egingo du ezarritako helburuak lortzea, eta baita ezarritako jarduerak era eraginkorragoan garatzea ere.

### 2.3.10 Langile autonomoen arazoak

Langile autonomoek arazo bereziak dituzte laneko segurtasun eta osasun zaintzeko neurriak aurrera eramateko orduan. Enpresaburu eta langile izateak, zenbaitetan, esparru horren prebentzioa ez zaintzera bultzatzen ditu, erosteko ahalmena egiten duten lanaren arabera baita. Baldintza horietan, lanerako denbora edo egiten den ahalegina bigarren mailan geratzen dira eta horrek, sarritan, benetako arrisku egoerak eragiten ditu.

Horrekin jarraiki, plan estrategikoak egoera hori baliogabetu nahi du jarduera zehatzen bitartez (autonomoentzako prestakuntza eta informazioa), dituzten betebeharrak zein diren adieraziz eta Laneko Arriskuen Prebentzioko Legea, haien onura eta segurtasunerako, nola aplikatu behar duten adieraziz.

### 2.3.11 Administrazio Publikoetako prebentzioaren arazoak

Administrazio publikoek ere ezin dute ahaztu haien langileak lanpostuen ezaugarrien arabera arrisku espezifikoekin eraginpean daudela. Hori dela eta, plan estrategikoak ezin ditu jakintzat eman langileen ongizatean eragina duten jarrerak eta benetako arrisku psikosozial bilakatu daitezkeen jarrerak. Laneko jazarpena, estresa, laneko indarkeria dira horren erakusgarri, besteren artean.

Arazo horiek salatzeak (duela gutxi ezezagunak ziren edo ez ziren aintzat izaten) administrazio publikoak Laneko Arriskuen Prebentzioko Legea bete dadin sustatzera bultzatu behar ditu, horretarako prebentzioaren kultura martxan jarritz. Erakundeek, beraz, errespetua, tolerantzia, aukera berdintasuna edo laneko duintasuna bezalako baloreak sustatu behar dituzte, antzerako jarrerak erroten ezabatzeko.

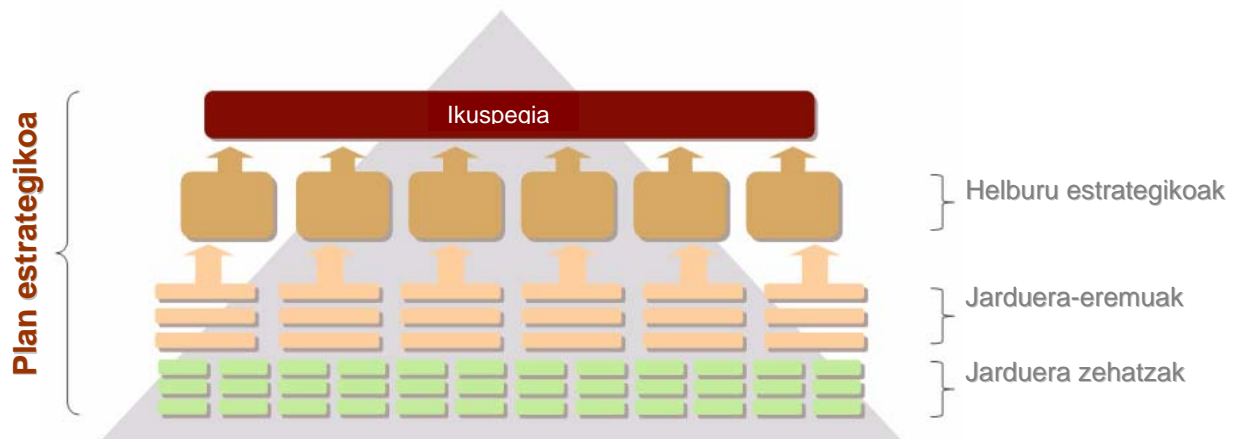
Hori dela eta, beharrezkoa da Gobernuak ikuskapenak egiteko taldea sortzea, haien eskumen diren gaiak, administrazio publikoa, kooperatibak eta meategiak ikertzeko, eta isunak jartzeko prozedura arautzen duen araudia garatuz.



### 3 Planaren oinarri estrategikoak

Oinarri estrategikoak estrategia bat eusten duten ideien multzoa dira. Oinarri estrategikoetan erakunde bat estrategikoki orientatzeko edota eraldatzeko printzipioak definitzen dira, eta Plan Estrategikoak irauten duen bitartean, kudeaketan eta erabakiak hartzeko orduan gida gisa aplikatu behar dira:

- **Ikuspegia:** Ikuspegia, epe luzean lortu behar den helburu gisa, estrategia bultzatzeko ardatza izan behar da. Euskadin, laneko segurtasun eta osasun gaitetan, izan nahi dugun etorkizunari buruz partekatzen den ikuspegia da.
- **Helburu estrategikoak:** Helburu estrategikoak estrategia eraikitzeko oinarrizko pilareak dira eta, jarduteko ildo estrategikoen bitartez, nahi den ikuspegia lortzea ahalbidetzen dute; jarduteko ildo estrategikoen bitartez, aldi berean, ezarritako helburu estrategikoak eta, horretaz, planteatutako helburu estrategikoak lortzeko jarduera zehatzak ezartzen dira.
- **Zeregina:** Zeregina Eusko Jaurlaritzaren zeregina zehaztea da. Bere eskumen nagusiak hartzen ditu barne.
- Planaren **jarduteko esparruen** baitan ezarritako helburu estrategikoak eta, horretaz, planteatutako etorkizuneko ikuspegia lortzea ahalbidetuko dituen **jarduera zehatzak** daude.





### 3.1 Planaren ikuspegia

Ikuspegia, epe luzean lortu behar den helburu gisa, estrategia bultzatzeko ardatza izan behar da. Euskadin, laneko segurtasun eta osasun gaitetan, izan nahi dugun etorkizunari buruz partekatzen den ikuspegia da.

Hala ere, ikuspegiak ez du zertan Planaren epealdirako helburuarekin bat etorri behar.

#### ***Euskadin etorkizunerako Laneko Segurtasun eta Osasun Ikuspegia***

1. **Laneko Segurtasun eta Osasuna** enpresaburu, langile, erakunde publiko eta gizartearentzako **balio** ekonomiko eta sozial bezala hautematen da.
2. Ohikoa da eragile ekonomiko eta sozialen eta administrazio publikoen artean ahaleginak eta lana bateratzea.
3. Erakundeek era koordinatu eta integratuan jarduten dira laneko segurtasun eta osasun arloan.
4. **Euskadiko ezbehar-tasaren adierazleak bat datoz** gai horietan aurreratuen diren herrialdeetako ezbehar- tasaren adierazleekin.

Ikuspegi hori lortzeko, Eusko Jaurlaritzak —bere eskumen eta erantzukizunaren esparruan— jarraian aipatzen diren alderdien arabera Plan estrategikoa garatu behar du:

- Langileen segurtasun eta osasuna: Planaren barruan dagoen edozein ekintzaren erreferentzia puntua.
- Eusko Jaurlaritzako arduradunek Planean ezartzen diren helburuekiko konpromisoa izatea eta esku hartzea.
- Administrazioa osatzen duten profesionalek esku hartzea, proiektuko parte izan daitezen. Ezaugarri horiek dituen plan baten baitan, Eusko Jaurlaritzako arlo funtzionalei zeregin garrantzitsua ematea, Planaren zati direla, eta bertan erantzukizuna dutela sentitu dezaten.
- Plana laburra, zehatza eta egingarria izan behar da.
- Plana era logikoan eta ezartzen diren helburu estrategikoei arreta eskainiz egituratzea.
- Esku hartzen duten eragile guztiek Planaren zuzentarauen arabera jardun behar dute, laneko segurtasun eta osasunarekin lotutako ekimenak garatzeko orduan, bide komuna eta antolatua izan dezan.
- Planean gainerako Europar Erakunde, Foru Aldundi, Tokiko Administrazio edota antzeko ekimenak sustatzen dituzten pareko eragile ekonomiko eta sozialek aurrera eramandako planak aintzat izan behar dira, plan horiek Planean barne hartzen direnak baino zehatzagoak direnean edo Planaren osagarri direnean.
- Horretaz gainera, nekazaritza eta basozaintzako jardueri buruzko Laneko Segurtasun eta Osasun Planean aurreikusitako jarduerak ere aintzat izan ditugu eta, une honetan sektoreka garatzen ari den plana, arrantzaren sektoreko lanarekin zerikusia duten esparru guztiak barne hartuz ari gara garatzen; aipatutako azken plan horretan Nekazaritza eta Arrantza Saila elkarlan estuan aritu da Osalanekin.



Esandakoaren guztiaren ondorioz, Planak industria, eraikuntza eta zerbitzuen sektorean jartzen du arreta, egoera aztertzeke orduan eta proposatzen dituen neurrietan lehen sektoreak ahaztu gabe.

- Elkarren arteko laneko kultura, parte-hartze aktiboa eta erakundeen eta eragile ekonomiko eta sozialen ahalegin bateratua bilatzea.
- Epe ertain/luzeko ikuspegia mantentzea. Azaldu behar duguna bezalako estrategia arrakastaz ezartzeko orduan, beti mantendu behar da epe ertain zein luzeko ikuspegia, horrek eboluzioaren koherentzia eta helburu estrategikoekin lerrokatzea bermatuko duelako.

## 3.2 Planaren helburu estrategikoak

Helburu estrategikoak estrategia eraikitzeke oinarritzko pilareak dira eta, horiei esker, nahi dugun ikuspegia lor dezakegu.

Helburu estrategikoek jarraian aipatzen diren galderei erantzuten diete:

- Zein erronkei egin behar diete aurre Euskadik eta Eusko Jaurlaritzak berak nahi den ikuspegia lortzeko?
- Zertan eta nola desberdinduko gara?

Esku artean duzun plana garatuz eta ezarriz lortu nahi diren helburu estrategikoak jarraian aipatzen direnak dira:

- **Prestakuntza:**  
Langileek eta langileak kontratatzen dituztenek prestakuntza eta aholkularitza egokia izan ditzaten, tresna eta mekanismo eraginkorrak sor daitezzen erraztea.
- **Ikuskapenak eta Kontrola:**  
Ikuskapen, kontrol eta gainberatze lanen eraginkortasuna areagotzea bilatzen duten neurri eta ekimenak babestea eta sustatzea.
- **Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea:**  
Eragileek eta gizarteak, orokorrean, "prebentzioa", "laneko arriskua" bezalako kontzeptuen inguruan eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren balioaren inguruan duten kontzientzia eta sentiberatze maila handiagoa izan dadin era aktiboan sustatzea.
- **Prebentzioa integratzea:**  
Laneko arriskuen prebentzioa enpresak kudeatzeko sistematan era egokian integratu dadin sustatzea eta bultzatzea.
- **Erakundeen konpromisoa:**  
Erakundeen Laneko Segurtasun eta Osasunarekin eta Plan estrategikoaren jarduerekin duten konpromisoa eta elkarlana sustatzea, eta legegintza esparruak Euskadik Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan dituen beharretara molda dadin sustatzea.
- **Osasuna zaintzea eta lanbide gaixotasunak prebenitzea:**  
Laneko Osasun gaietan dauden epe ertain eta luzeko erronkei aurre egiteko erreferentziazko esparruak sustatzea eta ezartzea.

Azkenik, garrantzia berezia duen tresna gisa, “**Informazio eta Sistemen**” arloa aintzat izan dugu, laneko ezbehar-tasa eta istripu-tasa bezalako gaietan egiten diren jardueren jarraipen hobea egiteko helburuz, informatzeko eta ikertzeko tresnen hobekuntza kuantitatibo zein kualitatiboa lortzera bideratutako jarduerak garatu ahal izateko.

Helburu estrategiko horiek ekimenak, esku hartzen duten eragileak eta neurketarako adierazleak zein diren identifikatuta duten jarduteko esparru zehatzetan helburu estrategiko horiek esku artean duzun dokumentuaren 4. atalean daude xehetasunez azalduta.

Hala ere, Planean ezartzen diren jarduteko filosofia eta lorpenetarako irizpideen perspektiba orokor gisa, jarraian aurkezten dugun “Erreferentziatzko Gida” definitu daiteke.

| ESPARRUA   | 2007-2010erako OINARRIZKO ERREFERENTZIAZKO HELBURUA  |
|--|--|
| <i>Ezbehar-tasa</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2010ean 1.000 langileko 50 laneko istripuko indizea lortzea.</li> <li>▪ Eraikuntzan gertatzen diren istripu larri eta oso larri kopurua eta heriotza eragiten duten istripu kopurua % 50ean murriztea.</li> </ul>   |
| <i>Prestakuntza</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prestakuntza-ahaleginen eragina jasotzen duten pertsona kopurua nabarmen handitzea, esku artean duzun dokumentuko 4. atalean jasota dauden berariazko planetan ezarritakoaren arabera, hezkuntza sistemari (lehen hezkuntza, bigarren hezkuntza, LH eta Unibertsitatea), eraikuntzari, Prebentzio Ordezkarien irudiari eta enpresa eta zuzendariei arreta berezia eskainiz.</li> <li>▪</li> </ul> |
| <i>Ikuskapenak eta Kontrola</i>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ikuskapen eta kontrolerako erabiltzen diren baliabideak gure inguru ekonomikoko herrialdeetako estandarrekin bat etortzea, hau da, 2010 urterako 8.000/9.500 langile bakoitzeko teknikari/ikuskari 1 egotea.</li> </ul>   |
| <i>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea</i>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gai horretan kontzientzi harraraztea eta sentiberatzea ebaluatzeko aldizkako indize eta mekanismoak finkatzea, enpresa txiki eta ertainei, zuzendariei, enpresaburuei, erdi-mailako agintariei, langileei eta horien ordezkariari, zein, orokorrean, biztanleria guztiari arreta berezia eskainiz.</li> </ul>   |
| <i>Kudeaketan integratzea</i>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prebentzioa ohiko kudeaketa sistematan integratzeko politikei dagokienez, jauzi kualitatiboa ematea, Euskal Autonomia Erkidegoko 100 enpresek baino gehiagok, lege eskakizun hutsak gainditzen dituzten kanpoko homologazioen bitartez, sistematzako sinestamendua lor dezaten erraztuz.</li> </ul>   |
| <i>Informazioa eta Sistemak</i>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EAEen ezbehar-tasari dagokionez dagoen ezagutza hobetzeko beharrezko informazioa lortzeko, prozesatzeko eta hedatzeko, eta horren arabera jardun ahal izateko tresnak martxan jar daitezen ahalbidetzea.</li> </ul>   |
| <i>Osasuna zaintzea eta lanbide gaixotasunak prebenitzea</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazio sistema, ikerketa proiektu eta esku-hartze jardueren garapenean oinarrituz, laneko osasun gaietan ahaleginen egituraketa eta sistematizazioa nabarmen handitzea.</li> </ul>  |

### 3.3 Eusko Jaurlaritzaren Zeregina

Zeregina Eusko Jaurlaritzak, kasu honetan, Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan duen zeregina da eta, zereginaren baitan, konpromiso nagusiak eta horiek lortzeko eskura dauden tresnak zein diren daude zehaztuta.

Oraingoan, Eusko Jaurlaritzaren zereginak Betearazlearen konpromisoa izatea eskatzen du eta, hala dagokionean, **Euskadin laneko ezbehar-tasa murrizten eta laneko osasun indizeak hobetzen lagunduko duten ekimenetan aurrena izan behar da**, elkarren arteko lanaren, parte-hartze aktiboaren eta eragile sozial eta erakundeen ahaleginak batzearen kultura sustatuz.

Eusko Jaurlaritzak, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren bitartez, jarraian aipatzen diren zereginak izango ditu:

- Lege baldintzak betetzen direla gainbegiratzea
- Informazioa ematea eta kontzientzia harraraztea
- Prestakuntza programak zehazteko orduan parte hartzea
- Laneko segurtasuna eta osasuna ongizaterako arrazoi bezala sustatzea
- Planaren jardueretan esku hartzen duten eragileen artean (eragile sozialen artean, bereziki) elkarlana sustatzea.

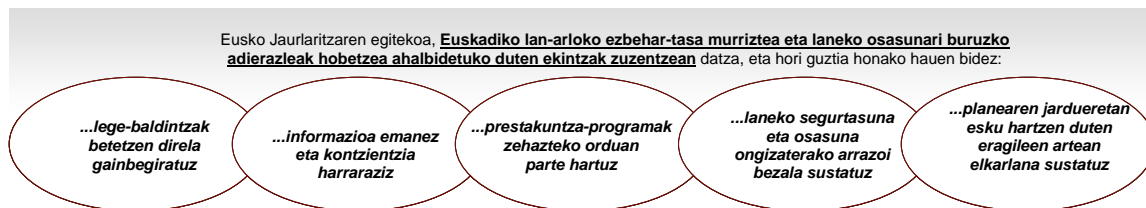
*Ikuspegiak, epe luzera lortu beharreko helburu gisa, estrategia sustatuko duen ardatza izan behar du. Euskadiko Laneko Segurtasun eta Osasunaren inguruan etorkizunerako lortu nahi den ikuspegi bateratua da.*  
**Euskadiko Laneko Segurtasun eta Osasunaren etorkizunari begirako ikuspegia**

1. **Laneko Segurtasun eta Osasuna** gizarte –zein ekonomia– **ballotzat** ikusten dute, argi eta garbi, euskal enpresek eta horien gizarte-eginkizuna sendotzen du.
2. Euskadi, **Laneko Segurtasun eta Osasunaren sustapenean eta garapenean aitzindari.**
3. Euskadi, Laneko Segurtasun eta Osasunaren sustapen eta garapenerako **erakunde arteko lankidetzan aitzindari.**
4. Euskadiko ezbehar-tasari buruzko adierazleek, arlo honetan aurreratu den europar herrialdeetako ezbehar-tasari buruzko adierazleekin **bat egiten dute.**



**Planaren helburu estrategikoak**

*Helburu estrategikoak estrategia erakitzeko behar diren oinarriko zutabeak dira eta lortu nahi den ikuspegia eskuratzea ahalbidetzen dute*



**Eusko Jaurlaritzaren egitekoa**

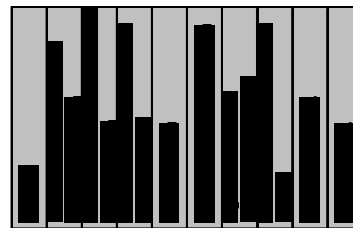
*Egitekoa, Eusko Jaurlaritzak erakunde gisa duen izateko arrazola da (kasu honetan, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan) eta eskumenak zehazten ditu.*



## 4 Jarduteko esparruen deskribapena

Jarraian, Planaren baitan izango diren jarduteko esparruak azalduko ditugu. Ekimen edo jarduerak atxikitako eredu grafikoaren arabera, eta zehaztutako helburu estrategikoei arreta eskainiz sailkatu ditugu.

Tarteko eragile nagusiak



Jarduera-eremua

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 | Laneko Arriskuen inguruko prestakuntza haurrentzat  | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 1.2 | LAPeko prestakuntza-programak LHn eta Unibertsitatean txertatzea  | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 1.3 | Prebentzio-ordezkarien prestakuntza berraztertzea   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 1.4 | Eraikuntza-sektoreko profesionalentzako berariazko prestakuntza   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 1.5 | Erdi-mailako agintariei (langileburu eta arduradunak) eta prebentzio-baliabideei prestakuntza ematea                  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 1.6 | Enpresaburu eta zuzendarien prestakuntza  | X | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 1.7 | Autonomoen prestakuntza   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 2.1 | Ikuskarien jarduna sektoreka zatitzea   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 2.2 | Kanpoko prebentzio zerbitzuak eta kontu-ikuskaritzak kontrolatzea   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 2.3 | Lanak etengabeen kontrolatzea eta horien jarraipena egitea  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 2.4 | ETEetako elementu arriskutsuak aldizka kontrolatzea   | X | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 2.5 | ETEak irekitzen direnean eta martxan jartzen direnean kontrolatzea  | X | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 2.6 | Eraikuntzako azpikontrata-kateak kontrolatzea   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 2.7 | Ikuskaritza baliabideak indartzea eta koordinatzea  | X | X |   |   | X |   |   | X | X |   |   |   |   |
| 3.1 | Prebentzio Ordezkarien zereginaren inguruan kontzientzia harraraztea  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 3.2 | Langileei kontzientzia harraraztea  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 3.3 | Enpresaburu eta zuzendariari kontzientzia harraraztea   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 3.4 | Erdi-mailako agintari, izendatutako langile eta prebentzio-baliabideei kontzientzia harraraztea                       | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 3.5 | Gizarteari kontzientzia harraraztea   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 3.6 | Kudeaketa-agentzien gainean jardutea  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 3.7 | ETEen inguruko istripu-tasaren kostuari buruzko informazioa ematea  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4.1 | Prebentzioa Integratzearen ohitura onak zabaltzea   | X | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 4.2 | Izendatutako langilearen irudia eta elkartutako prebentzio-zerbitzuak prebentzioa kudeatzeko sistema bezala sustatzea | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 4.3 | Trakzioa prebentzioa ETEetan integratzeko tresna gisa   | X | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 5.1 | Erakundeen arteko koordinazioa  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 5.2 | Erakundeek katean egiten den azpikontratazioaren arazoarekiko konpromisoa adieraztea                                  | X | X |   |   |   |   | X | X | X |   |   |   |   |
| 5.3 | LAPeko Goi Mailako Teknikariaren prestakuntza hobetzea  | X | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 5.4 | Fiskaltzarekin koordinatzea   |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 5.5 | Laneko gaixotasunak behar bezala erregistratzeko helburuz, GSiNekin koordinatzea                                      |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 5.6 | Arriskuen Prebentzioa herri-administrazioen esparruan   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 6.1 | Behatokia kontsolidatzea  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6.2 | Laneko Ezbeharrei eta Osasunari buruzko Informazio Sistema  | X | X |   |   | X |   |   |   |   |   |   | X | X |
| 6.3 | Laneko Istripu-tasa ikertzea  | X | X | X |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 7.1 | Laneko Osasunarekin lotutako kasuetan esku hartzea  | X | X |   |   | X |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 7.2 | Laneko Osasun gaiak ikertzea  | X | X | X |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7.3 | Gaixotasun profesionalekin eta osasunaren zaintzan aritzen diren medikuntzako   | X |   | X |   | X |   |   |   |   |   |   | X |   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>1</b>  | <b>Prestakuntza</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>1.1</b>  | <b>Hautzaroko Arriskuen Prebentzioarekin lotutako Prestakuntza</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |  |
| Zuzendaritza Plana garatzeko orduan parte hartu duten eragile nagusiek eta alderatutako nazioarteko esperientziak arriskuen prebentzioa hautzarotik erakusteko beharra dagoela uste dute; baloreak emateak epe luzean eraginkortasun handia du eta, etorkizunean, Laneko Arriskuen Prebentzioarekin lotutako ekimenak sustatzeko, horien kontzientzia harrarazteko edo aplikatzeko orduan lagunduko du.   |   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |  |
| Lehen eta bigarren hezkuntzan segurtasunarekin eta osasunarekin edo arriskuen prebentzioarekin lotutako edukiak sartzea, eta haurrek (eta gazteek) gai horren inguruan duten ezagutza zabaltea ahalbidetuko duten bestelako jarduerak garatea.  |   |  |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |   |  |
| 2007an idazpuru honetan barne hartzen diren jardueran garatzeko orduan esku-hartzen duten eragileen ordezkariak osatutako Lantaldea sortzea; helburuak honako hauek dira: <ul style="list-style-type: none"> <li>Egunera arte aurrera eramandako antzeko ekimenak eta ohitura onak aztertzea, hurrengo ekimenak garatzeko orduan aintzat izateko.</li> <li>Ahaleginen jomuga izango diren kidego zehatzak, eta ekimena erraztu edo babes dezaketen bestelako eragileak zein diren jakitea.</li> <li>Transmititu behar diren baloreak eta mezu nagusiak zein diren jakitea.</li> <li>Arriskuen Prebentzioarekin lotutako egungo hezkuntza-materialak aztertzea eta, hala dagokionean, berriro ere diseinatzea edo material berria sortzea.</li> <li>Arriskuen prebentzioa hezkuntza-sistemaren baitan (lehen eta bigarren hezkuntzan) integrazteko jardun edo tresna posibleak zehaztea eta onartzea .</li> <li>Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatea.</li> <li>Jarduteko esparru horrekin lortu nahi diren helburu kuantitatiboak ezartzea.</li> <li>Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> </ul> Garatutako berariazko planaren emaitzen arabera gara daitezkeen (araututako prestakuntzaren) aukera alternatibo eta osagarriak zein diren jakitea, zehaztea eta ezartzea. |   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila</li> <li>Osalan</li> <li>Bestelako eragile posibleak: Ikastolen Elkarteak, Irakasle edo Gurasoen Elkarteak, Berritzeguneak, sindikatuak eta interesa duten enpresatako elkarteak, eta Gizarte Ekonomiako ordezkariak.</li> </ul>   |   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |  |
| 2007an Lantaldea sortzea.<br>Zentro guztien ehunekoa aintzat izanda, neurria zenbat ikastetxetan ezarri duten.  | Zentroen guztizkoaren arabeko ehunekoa (lantaldeak zehaztu behar du). |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |  |
| EZ DAUDE  |   |  |



|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>1</b>  | <b>Prestakuntza</b>   |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>1.2</b>  | <b>Hautzaroko arriskuen prebentzioa LH eta Unibertsitateko prestakuntza programatan sartzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |   |   |
| Plan Zuzentzailea garatzeko orduan parte hartu duten eragileak bat datoz etorkizuneko profesionalen ezagutza indartzeko beharrari dagokionez, izan ere, etorkizunean Laneko Arriskuen Prebentzioarekin lotutako jardun zehatzak sustatzeko, kontzientzia harrarazteko edo aplikatzeko bidea eta, batez ere, kudeaketan Laneko Segurtasun eta Osasun kontzeptuak barneratzeko ahalegina erraztuko ditu, egunera arte garatu diren esperientziez baliatuz. |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |   |   |
| Laneko Segurtasun eta Osasunarekin / Laneko Arriskuen Prebentzioarekin lotutako prestakuntza eskaintza zabaltzea, Lanbide Heziketako eta unibertsitate ikasketetako prestakuntza-profiletan.   |   |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |   |   |
| Titulazioen inbentarioa egitea, eta Laneko Arriskuen Prebentzioarekin eta Laneko Segurtasun eta Osasunarekin lotutako gaien irakaskuntzaren egungo egoera aztertzea.   |   |   |
| Alderdi gakoak zein diren jakitea, eskaintza eta eraginkortasuna handitzeko.   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kalitatea indartu behar deneko, edo edukiak zabaldu behar diren LH moduluak eta unibertsitate ikasketak.</li> <li>• Ikasgaien izaera: enborrekoak, hautazkoak edo aukera askekoak.</li> </ul>   |   |   |
| LH moduluetan eta unibertsitate ikasketetan segurtasun eta osasuneko edo arriskuen prebentzioko prestakuntza zabaltzeko jarduerak edo tresna posibleak definitzea eta onartzea.  |   |   |
| Zehaztutako jarduerak abiarazteko koordinatutako eta adostutako ekiteko plana hitzartzea.  |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Euskal Herriko Unibertsitateak</li> <li>• Sindikatuak eta interesa duten enpresa elkarteak.</li> </ul>   |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |   |
| Koordinatutako eta adostutako plana hitzartzera heltzea.<br>Eskaintza duten diziplina kopurua (LH eta unibertsitatea).   | Eskaintzen den diziplina kopurua (absolutuetan eta guztizkoaren ehunekoak adierazi). Ekiteko planean bertan zehaztu behar da. |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |   |   |
| EZ DAUDE   |   |   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>1</b>  | <b>Prestakuntza</b>                                    |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>1.3.</b>   | <b>Prebentzio Ordezkarien Prestakuntza berrikustea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |  |
| <p>Parte hartzen duten eragileek Laneko Arriskuen Prebentzioko Ordezkariak enpresen baitan zeregin garrantzitsua hartzeko dagoen beharra azpimarratu dute, horretarako gainerako langileei informazioa eskainiz eta horren kontzientzia harraraziz. Helburu horrekin, alderdi gakoa da Ordezkariak jasotzen duten prestakuntza.</p>   |   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |  |
| <p>Prebentzio Ordezkariak jasotzen duten prestakuntza hobetzea eta zehaztea, egungo arrisku eta arazoaren arabera moldatuz, eta LAPLtik eratorritzen diren prestakuntza betebeharrak garatzeko orduan dauden jardueraren sektore eta arazoaren espezializazio handiagoa lortuz.</p> <p>Helburu hori lortu ahal izateko, ezinbestekoa da lanbide arteko hitzarmena aurretiaz lortzea.</p>  |   |  |
| <b>Garatu behar diren jardueraren nagusiak</b>  |   |  |
| <p>Prebentzio ordezkarien prestakuntzari buruzko lanbidearen arteko hitzarmena berrikustea, horretarako Prestakuntza Batzordearen baitan lantalde bat osatuz. Lantaldean enpresa eta sindikatu elkarte nahikoa egon behar dira, hala dagokionean, orokorrean eraginkorra den hitzarmena lortzeko helburuz.</p> <p>Egun oinarrizko ikastaroetan, zein ikastaro espezifikoen eskaintzen den prestakuntza aztertzea, egungo eremuan egin daitezkeen hobekuntza arloak bilatuz.</p> <p>LAP Ordezkarien prestakuntzarako nahi dugun etorkizuneko ereduaren zehaztea, jarraian aipatzen diren elementuak barneratuz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eman behar den ordu kopuru egokiena aztertzea eta zehaztea, oinarrizko prestakuntzarako eta berriazko prestakuntzarako erabili behar den proportzioa zehazteaz gainera.</li> <li>• Ematen den oinarrizko prestakuntza berrikustea, egun ditugun arazoak aintzat izanda.</li> <li>• Berriazko ikastaroetan, jardueraren sektorearen arabera eman behar diren helburu eta edukiak hitzartzea eta zehaztea.</li> <li>• Laneko osasunaren gaineko berriazko prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta sustatzea.</li> <li>• Ordezkarien prestakuntza birgaitzea ezartzea.</li> <li>• Egun erabiltzen diren materialak aztertzea, horiek identifikatutako eduki berrien arabera moldatuz eta, beharrezko balitz, material berriak egitea.</li> </ul> <p>Zehaztutako jarduerak abiarazteko koordinatutako eta adostutako ekiteko plana hitzartzea.</p> <p>Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</p> |   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Gizarte Eragileak: sindikatuak eta enpresa elkarteak</li> </ul>   |   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>                                  |  |
| Lantaldea sortzea.  | Ordezkarien etengabeko prestakuntzarako eredu berria sortzea. |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |  |
| 4.6. Prebentzio ordezkariak administrazioan hobe erregistratzea.  |   |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>1</b>   | <b>Prestakuntza</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>1.4.</b>  | <b>Eraikuntza Sektoreko Langileentzako berariazko prestakuntza</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |  |  |
| <p>Hausnarketa prozesuan parte hartu duten eragileek prestakuntzak Eraikuntza Sektorean, sektorearen berariazko ezaugarriak direla-eta, duen garrantzia azpimarratu dute.</p> <p>Lanerako ildo horretan, sektoreko enpresa eta langileen artean profesionaltasunaren kontzeptuaren garrantzia "sustatzeko" lan egiteko beharra adierazi dute.</p>   |  |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |  |  |
| <p>Urtero Eraikuntza Sektorean Laneko Arriskuen Prebentzioan prestakuntza jasotzen duen langile kopurua nabarmen handitzea, egungo Ikasgela Iraunkorra erreferentziatzat hartuz.</p> <p>Langileek prebentzioan duten parte-hartzea pizten duen prestakuntza dinamiko eta praktikoa sustatzea.</p>   |  |  |
| <b>Garatu behar diren jardura nagusiak</b>  |  |  |
| <p>Eraikuntzako Ikasgela Iraunkorraren erabilpena berrikustea eta, lanbide arteko hitzarmenaren bitartez, ezinbestean ezarri behar izatea sustatzea.</p> <p>Ikasgela Iraunkorra ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea eta adostea.</p> <p>Zehaztutako jardueren jarraipena eta kontrola egiteko irizpide eta mekanismoak ezartzea, prestakuntza jaso dutenek asimilatu dituzten edukiak baloratu ahal izateko.</p> |  |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Gizarte Eragileak: sindikatuak eta enpresa elkarteak</li> </ul>   |  |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatibo eta kualitatiboa</b>   |  |
| Sektorean prestakuntza jaso duten profesional kopurua.  | 2007an Lanbide Arteko Hitzarmena sinatzea.<br>Urtero ----- profesionalak jasotzen dute prestakuntza. |  |
|   |  |  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>1</b>  | <b>Prestakuntza</b>   |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>1.5.</b>   | <b>Erdi-mailako agintariei (langileburu eta arduradunak) eta "prebentzio baliabideei" prestakuntza ematea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |   |   |
| Laneko arriskuen prebentzioa era eraginkorren martxan jarri ahal izateko, langileengandik gertuen dauden enpresaburuaren ordezkariak laneko segurtasun eta osasunaren eragile aktibo izan behar dira, eta horien eskaerak ezagutu behar dituzte, aplikatu zein aplikatu daitezkeen eskatu ahal izateko.  |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |   |   |
| Arrisku sektoreetako erdi-mailako agintariei —eraikuntza sektorekoei (langileburu eta arduradunak), bereziki— eta behin betiko zein noizean behin "izendatutako langilea"ren maila duten enpresako langile guztiei prestakuntza ematea.  |   |   |
| <b>Garatu behar diren jardura nagusiak</b>   |   |   |
| Lantalde bat sortzea, jarraian aipatzen direnak zehaztu ditzan: <ul style="list-style-type: none"> <li>Jarduteko orduan lehentasuna duten sektore edota esparruak.</li> <li>Egun, prestakuntzari dagokionez, dauden gabeziak zein diren jakitea.</li> <li>Lortu behar den ezagutza mota eta erabili behar diren pedagogia-metodologiak zehaztea. Prebentzio ordezkarien prestakuntza teknikorako egun dauden azpiegiturak erabiltzeko aukera aurreikusten duen Jarduteko Plana.</li> </ul> |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>Osalan</li> <li>Enpresa erakundeak</li> </ul>  |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatibo eta kualitatiboak</b>   |   |
| Erdi-mailako agintari kopurua eta prestakuntza jaso duten prebentzio baliabide kopurua   | 2007. Lantaldea sortzea.<br>2008. Prestakuntza sistema abiaraztea.<br>--- erdi-mailako agintari |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>1</b>   | <b>Prestakuntza</b>                             |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>1.6.</b>  | <b>Enpresaburu eta zuzendarien prestakuntza</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |  |   |
| Laneko Segurtasuna eta Osasuna enpresen kudeaketan integratzeko orduan, Zuzendaritzaren babesa funtsezkoa dela deritzogu. Planean parte hartu zuten eragileek zuzendari/enpresaburuek gai horietan prestakuntza gutxi dutela uste dute, eta prestakuntzan duten gabezia horrek LAP kudeaketan integratzea zailago egiten du.   |  |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |  |   |
| Euskal Herriko zuzendari eta enpresaburuei LAPen oinarritzko kontzeptuen gaineko prestakuntza ematea, Laneko Segurtasuna eta Osasuna enpresen kudeaketan integratzea errazago izan dadin eta, era horretan, kudeatzaile eta zuzendariak laneko arriskuen prebentzioan duten oinarritzko ezagutza zabalduz.   |  |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |  |   |
| 2007an idazpuru honetan barne hartzen diren jardueren garatzeko orduan esku-hartzen duten eragileen ordezkariak osatutako Lantaldea sortzea; helburuak honako hauek dira:  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuzendari eta enpresaburuek Laneko Segurtasun eta Osasunari buruz duten ezagutza maila aztertzea, prestakuntza behar nagusiak zein diren jakin ahal izateko.</li> <li>• Gai horietan egunera arte aurrera eraman diren jarduerak aztertzea.</li> <li>• Aldez aurreko analisiaren ondorioz, hedatu behar diren ezagutza eta kontzeptu nagusiak zein diren jakitea.</li> <li>• Eduki horien metodo alternatiboan egokitasuna aztertzea eta ebaluatzea, esaterako: "nork bere kabuz ikasteko gidak" edota "web training / e-learning"</li> <li>• Enpresa elkarrekin edota negozio eskolekin harremanetan jartzea, prestakuntza aitortu dadin eta prestakuntzak sinestamendua izan dezan, elkarlanerako modu posibleak aztertzeke.</li> <li>• Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>• Jarduteko esparru horrekin lortu nahi diren helburu kuantitatiboak ezartzea.</li> <li>• Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> </ul> |  |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Industria, Merkataritza eta Turismo Saila SPRI</li> <li>• Osalan</li> <li>• Enpresaburuen elkarteak, Confebask eta abar.</li> <li>• Negozio-Eskolak.</li> </ul>  |  |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatibo eta kualitatiboak</b>  |   |
| Prestakuntza jaso duten enpresaburu/zuzendari kopurua  | 2007an Lantaldea sortzea.<br>2008, 2009 eta 2010ean prestakuntza jaso duten enpresaburu/zuzendari kopurua; lantaldeak zehaztu behar du |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |  |   |
| 3.3. Enpresaburu eta zuzendariak kontzientzia harraraztea  |  |   |

|   |                              |                                |
|---|------------------------------|--------------------------------|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>1</b>                     | <b>Prestakuntza</b>            |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>1.7.</b>                  | <b>Autonomoen prestakuntza</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |                              |                                |
| <p>Laneko Segurtasun eta Osasunari aurre egiteko orduan, langile autonomoen kidegoak zailtasun bereziak ditu, izan ere, beraiek baitira haien laneskua eta ez dute denborazko zein ahaleginezko mugarik, haien gaitasun eta dedikazioaren araberrako errenta pertsonal edo familiarrak izango dituztelako.</p> <p>Haien bizibide ekonomikoen beharren aurrean, autonomoak bigarren mailan uzten dituzten osasunaren zaintza eta osotasun pertsonala. Kanpoko kontrolik ez egoteak joera hori areagotzen du. Informazio eza da arrazoi nagusietako bat; horretaz gainera, ez dago Prestakuntza Plan egokirik ezta denborarik ere, langile autonomoek eskaintzen diren ikastaro gutxietan parte har dezaten. Arriskuei Aurrea Hartzeko Planak ere ez daude autonomoen laneko baldintza berezietara moldatuta.</p> |                              |                                |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |                              |                                |
| <p>Langile autonomoen artean LAPL bete dadin sustatzea eta horiek legea betetzea lortzeko dituzten zailtasunak gainditzea.</p> <p>Prebentzioaren kultura sustatzea eta bultzatzea, eta langile autonomoei dituzten betebeharren gaineko prestakuntza eta informazioa ematea, hau da, Laneko Arriskuen Prebentzioko Legea noiz aplikatu behar duten jakinaraztea eta jarraibideak ematea.</p> <p>Prebentzioa garatu behar duten jardueran integratuz eta laneko ezbehar-tasa murriztuz, laneko segurtasun eta osasuna handitzeko ekimenak langile autonomoen eskura jartzea; horrekin batera lanaren alderdi negatiboak (laneko istripuak, lanbide gaixotasunak, min psikosomatikoak eta abar) txikiagoak izango dira eta alderdi positiboak (sorkuntza, erantzukizuna), berriz, mesede egingo zaie.</p>         |                              |                                |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |                              |                                |
| <p>Lantalde bat sortzea, jarraian aipatzen diren helburuekin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prebentziari dagokionez, langile autonomoak zein egoeratan dauden aztertzea, jarduera sektore bakoitzeko arazoak segmentuka banatuz.</li> <li>• Egun langile autonomoek LAPL betetzeko dituzten zailtasunak aztertzea.</li> <li>• Zailtasunak gainditzeko mekanismoak zehaztea eta mailaz igotzeko mekanismoak zehaztea eta ebaluatzea.</li> </ul> <p>Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</p>  |                              |                                |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |                              |                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> <li>• Autonomoen Elkarteak</li> </ul>   |                              |                                |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b> |                                |
| Jarduteko berariazko plana martxan jartzea.   | Plana 2010 aurretik ezartzea |                                |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |                              |                                |
| EZ DAUDE  |                              |                                |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>2</b>  | <b>Ikuskapenak eta Kontrola</b>              |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>2.1</b>  | <b>Ikuskarien jarduna sektoreka banatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |   |  |
| Ikuskaritza egiteko gero eta baliabide gehiago egotea, eta horiek jarduera sektoreen arabera gero eta espezializatuago egotea, etorkizunera begirako jardueratan funtsezko direla deritzogu, gai horietan aurreratua gatzat jotzen ditugun herrialdeetako esperientziak erreferentziatzat hartzen baditugu, bereziki.  |   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |   |  |
| Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan ikuskaritzetarako eta kontrolerako bideratutako baliabideen bolumenta eta eraginkortasuna nabarmen handitzea, eta, orokorrean, arriskuak zein diren jakiten eta arintzen laguntzea.   |   |  |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>  |   |  |
| <p>Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa ehunduraren arabera amaierako helburu kuantitatiboa (jarduera sektore bakoitzeko langile espezialista banako ikuskaritza eta kontrol zereginak dituzten profesionalen kopurua) zein den jakiteko helburuz, bestelako erreferentzia esparruak aztertzea (Autonomia Erkidegoak edo Europar Batasuneko Herrialdeak).</p> <p>Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-ehunduraren jarduera sektoreetako arrisku propioak ebaluatzea eta horiei lehentasuna ematea. Lehenik eta behin, ikuskapenak egiteko ahaleginak Eraikuntza eta Industriaren sektoreetara bideratuko ditugu.</p> <p>Lehentasunezko jarduera sektore gisa definitutako bakoitzean, berezitutako baliabide kopuruan (nahi den amaierako helburu kuantitatibora heltzeko urteko hazkunde aukerak) izan nahi den eboluziorako erreferentziatzko esparru kuantitatiboa azaltzea.</p> <p>Ikuskapen eta kontrolerako baliabideei eman behar zaien erabilera, helburu eta norabideari buruzko sektoreko jarduteko planak zehaztea.</p> |   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindikatuak eta enpresa elkarteak.</li> </ul>  |   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>                        |  |
| Zehazten diren segmentuen arabera, ikuskapenak urtero segmentuka planifikatzea.<br><br>Eraikuntza eta Industria sektoreetan egindako ikuskapen kopurua.  | Bi sektoreen artean, urtero, 7.000 ikuskapen egitea |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |   |  |
| 2.7. Ikuskaritza baliabideak indartzea eta koordinatzea  |   |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>2</b>   | <b>Ikuskapenak eta Kontrola</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>2.2</b>   | <b>Kanpoko prebentzio zerbitzuak eta kontu-ikuskaritzak kontrolatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |  |  |
| <p>Kanpoko prebentzio zerbitzuak homologatuta badaude ere, Plana garatzeko orduan parte hartu duten eragileak bat datoz eskaintzen dituzten zerbitzuen kalitatea oso desberdinak direla esateko orduan. Araudiak zerbitzu horiek erabiltzea errazten duela kontuan hartzen badugu (Enpresa txiki eta ertainen kasuan, bereziki), kidego horren gainean egiten diren ikuskapen eta kontrol jarduerak eragin ugaltzailea izan dezakete.</p>   |  |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |  |  |
| <p><del>Aipatutako kanpoko prebentzio zerbitzuen gaineko ikuskapen eta kontrol jarduera gehiago egotea, eta jarduerak eskaintzen duen eskarmentuan oinarrituz, zerbitzu horien kalitatea hobetzeko tresnak sortzea.</del></p> <p>Prebentzioarekin lotutako ikuskapenak eta osasunarekin lotutakoak koordinatu daitezen sustatzea.</p>   |  |  |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |  |  |
| <p>Parte hartzen duten eragileek osatzen duten lantaldea sortzea, jarraian aipatzen diren helburuekin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etengabeko hobekuntzarako, homologazio prozesuak aztertzea.</li> <li>• Egunera arte gai horietan egindako lana aztertzea, indarguneak eta ahulguneak zein diren jakiteko eta etorkizuneko ekimenetan horiek aintzat izateko.</li> <li>• Kanpoko prebentzio zerbitzuek eta kontu-ikuskaritzak egiten dituzten entitateek eskaintzen duten kalitatearen eboluzioa kontrolatzea ahalbidetzen duen lanerako gida ezartzea. Jarraian aintzat izan behar diren zenbait alderdi gako daude zerrendatuta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enpresa eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen arteko kontratuetan eska daitekeen zerbitzu mota.</li> <li>- Enpresatan kanpoko prebentzio zerbitzuen funtzionamendua.</li> <li>- Emandako zerbitzuen kalitate eta eraginkortasun maila.</li> </ul> </li> <li>• Kanpoko prebentzio zerbitzuetan eta kontu-ikuskaritzak egiten dituzten entitateetan egiten diren ikuskaritza-jarduera gehiago egiteko kontrol eta jardueren plana, definitutako irizpideen arabera, garatzea, ezartzea eta ebaluatzea.</li> <li>• Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak administrazioan erregistratzeko modua garatzea.</li> </ul> |  |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindikatuak eta enpresa elkarteak.</li> </ul>   |  |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatibo eta kualitatiboa</b>   |  |
| Ikuskapen kopurua   | 2010erako 2007ko jardunak hirukoiztea<br>Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen Erregistroa sortzea |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |  |  |
| 2.1. Ikuskarien jarduna sektoreka banatzea  |  |  |



|   |                                 |   |
|---|---------------------------------|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>2</b>                        | <b>Ikuskapenak eta Kontrola</b>                                   |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>2.3</b>                      | <b>Lanak etengabeen kontrolatzea eta horien jarraipena egitea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |                                 |   |
| Eraikuntza sektoreak lehentasuna du jarduteko orduan, izan ere, ezbeharrak gertatzearen adierazlerik altuenetakoa ditu (gainerako jarduera sektoreetakoarekin alderatuta, hazkunde handiagoa ere badu). Horretaz gainera, istripu larriei edo heriotza eragiten duten istripuei dagokienez, ehunekorik altuena duen sektorea da.  |                                 |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |                                 |   |
| Euskal Autonomia Erkidegoan eraikuntza sektoreko arriskuak zein diren jakinda, eta arrisku horiek arinduz, ezbehar-tasa nabarmen murriztea eta, orokorrean, sektoreko arazoak ulertzea.   |                                 |   |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |                                 |   |
| Lanetan kontrolatu eta neurtu behar diren irizpide eta alderdi gakoak aztertzea, zein diren jakitea eta zehaztea, eta lanen "arriskuaren adierazlea" edo segurtasun maila ezartzea. Arreta alderdi arrisksuetan jartzeaz gainera, jarraian aipatzen direnak ere aintzat izan behar diren alderdi gakoetako batzuk dira:   |                                 |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanaren tamaina eta konplexutasuna.</li> <li>• Lanean jarduten duten, edota lana kudeatzen duten enpresa kopurua eta horien tamaina. Azpikontratazio katea</li> <li>• Lanean parte hartzen duten eragile guztien betebeharrak eta erantzukizunak (jarraian zehaztuta azaltzen diren moduan): Segurtasun eta Osasun Koordinatzaileen, eta Prebentzio Ordezkarien (edo Segurtasun eta Osasun Batzordeen) zereginak.</li> <li>• Herri lanetan Laneko Segurtasun eta Osasun Koordinatzailearen zereginekin betetzea</li> </ul> |                                 |   |
| Arrisku tasa neurtzeko metodo edo tresnarik egokienak zein diren jakitea: informazio estatistikoa, inkestak, txostenak eta abar.  |                                 |   |
| Osalaneko gaitutako teknikariei eta ikuskapen eta kontrolerako baliabideei eman behar zaien erabilerari, helburuei eta norabideari buruzko lanen (horiek lantoki bezala tratatuz) etengabeko kontrolerako planak zehaztea. Horretaz gainera, kontrolerako zereginetan parte hartze posiblea duten bestelako eragileak zein diren jakin behar da. Esaterako: Tokiko Agintaritzak.  |                                 |   |
| Kontrolerako planen eraginkortasuna metodo egokien bidez egiaztatzea.   |                                 |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |                                 |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Herri Lanen Erakundearen arteko Batzordea</li> <li>• Osalanen Eraikuntza Batzordea</li> </ul>   |                                 |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>    |   |
| Urtero lanetara egindako bisitaldi kopurua  | Urteko 3.000 bisitaldi lanetara |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |                                 |   |
| 2.1. Ikuskarien jarduna sektoreka banatzea  |                                 |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>2</b>  | <b>Ikuskapenak eta Kontrola</b>   |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>2.4</b>  | <b>Enpresa txiki eta ertainetako elementu arriskutsuak aldizka kontrolatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |   |
| Ikuskapenen eraginkortasuna handitzeko helburuz, segmentuka banatzearen irizpide osagarri gisa, ekipamendu eta makineria jakin batzuk (esaterako, zubi-garabiak) elementu arriskutsu objektibo eta berariazkoak dituztenez, enpresa txiki eta ertainen kasuan ikuskapenak egiteko orduan jarduteko hautaketa-irizpidetzat har ditzakegu.  |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |   |
| Enpresa txiki eta ertainetan aldizkako ikuskapenak egiteko neurriak ezartzea eta arrisku bereziak dituzten enpresetako elementu edo makineriaren gaineko kontrola ezartzea.   |   |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>  |   |   |
| Jarraian aipatzen den atalean parte hartzen duten eragile nagusiek osatutako lantaldea ezartzea, jarraian aipatzen diren helburuekin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Makineria 1215 Dekretuaren arabera moldatzeko egindakoa ebaluatzea.</li> <li>• Enpresa txiki eta ertainetan kontrolatu behar diren elementu gakoak zein diren jakitea eta horiek definitzea.</li> <li>• Identifikatutako ekipamenduen ikuskapena eta kontrola egiteko irizpideak (ikuskapenak egiteko neurriak), eta horien periodizitatea zein diren jakitea eta zehaztea.</li> <li>• Ahaleginak zein kidego zehatzei zuzendu behar zaizkien jakitea (jarduerak jarduerak ekonomikoen arabera banatzea).</li> <li>• Ekimena erraz dezaketen, edota babesa eskaini dezaketen bestelako eragileak zeintzuk diren jakitea.</li> <li>• Zehaztutako ikuskapen-neurriak ezartzeko jarduerak edo tresna posibleak zehaztea eta onartzea, Osalaneko gaitutako teknikariek eta Industria Saileko ikuskapen eta kontrolerako baliabideek jarduteko dituzten aukerak aztertuz.</li> <li>• Zehaztutako tresnak ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>• Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> <li>• Planen eraginkortasuna kontrolerako metodo egokien bidez egiaztatzea.</li> </ul> |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Industria, Merkataritza eta Turismo Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> </ul>  |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |   |
| Urtero kontrolatzen diren Industriaren Sektoreko enpresa txiki eta ertain kopurua   | Urtero Industriaren Sektoreko 2.500 enpresa txiki eta ertain kontrolatzea |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |   |
| EZ DAUDE  |   |   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>2</b>  | <b>Ikuskapenak eta Kontrola</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>2.5</b>  | <b>Enpresa txiki eta ertainak irekitzen direnean eta martxan jartzen direnean kontrolatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |   |  |
| Enpresa txiki eta ertain batzuk ireki aurretik, Laneko Segurtasun eta Osasun estandar zorrotzak betetzen direla kontrolatze hutsarekin, enpresak bere gain arrisku gutxi hartzea bermatuko genuke eta epe ertainean ezbehar tasa murriztea errazagoa litzake.  |   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |   |  |
| Enpresa txiki eta ertainak irekitzeko orduan kontrol eta ikuskapen neurri jakinak ezartzea eta enpresetan, ustiatzen hasi aurretik, segurtasun neurriak hartzea, lantokiak sortzeko eta irekitzeko prozesuan atzerapenik sortu gabe eta bizkortasunik kendu gabe.  |   |  |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>  |   |  |
| Jarraian aipatzen den atalean parte hartzen duten eragile nagusiek osatutako lantaldea ezartzea, jarraian aipatzen diren helburuekin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolatu behar diren eta ahaleginen jomuga izan behar diren jarduera sektoreak eta enpresa mota jakinak zein diren jakitea (ekimenak jardueren arabera segmentuka banatzea).</li> <li>• Enpresa edo lantoki bat irekitzeko baimena eman aurretik egun (segurtasun eta osasun gaietan) aintzat izaten diren ikuskapen eta kontrolerako irizpideak zein diren jakitea.</li> <li>• Enpresa txiki edo ertain bat edo lantoki bat martxan jarri aurretiko ikuskapen eta kontrol irizpideak (ikuskapen neurriak) zein diren jakitea eta zehaztea.</li> <li>• Enpresa txiki eta ertainak irekitzeko eta martxan jartzeko prozesuetan beharrezkoa den arintasuna mantentzea ahalbidetzen duten formulak zein diren jakitea.</li> <li>• Zehaztutako ikuskapen neurriak ezartzeko jarduera edo tresna posibleak definitzea eta onartzea, Enplegu Saileko eta Industria Sailaren mende dauden baliabideen jarduteko aukerak aztertzea.</li> <li>• Zehaztutako tresnak ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>• Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> <li>• Kontrolerako planen eraginkortasuna metodo egokien bidez egiaztatzea.</li> </ul> |   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Industria, Merkataritza eta Turismo Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindikatuak eta enpresa elkartek</li> </ul>   |   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |  |
| Kontrolatutako "arrisku industrialak" duten irekitako lantoki kopurua  | Ireki eta hilabete bateko epean kontrolatutako "arrisku industrialak" duten irekitako lantokien % 100 |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |   |  |
| EZ DAUDE   |   |  |

|  |                                 |  |
|--|---------------------------------|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>2</b>                        | <b>Ikuskapenak eta Kontrola</b>                      |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>2.6</b>                      | <b>Eraikuntzako azpikontrata-kateak kontrolatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |                                 |  |
| <p>Azpikontratazioa, egun, enpresen kudeaketaren elementu gakoetako bat da, baina katean gertatzen denean, ezbehar tasa handitzearen arrazoietakoa bat izan daiteke; hori dela eta, Plan Estrategikoa garatzeko orduan parte hartu duten eragile guztiek jarraian aipatzen diren alderdi nagusiak aintzat izan behar direla deritzote: azpikontratazio kateetan prebentzioa bermatuko duten sistemak eta kate horietan parte hartzen duten eragileen erantzukizuna.</p>  |                                 |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |                                 |  |
| <p>Azpikontratazio kateen gaineko kontrol eta ikuskapen neurriak ezartzea (arreta kontratatzen duen entitatean jarriz), eragin ugaltzailea eta trakziozkoa bilatuz.</p>  |                                 |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |                                 |  |
| <p>Azpikontrata kateetan kontrolerako eta ikuskapenerako neurri zehatzak aztertzea, definitzea eta ezartzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolatu behar diren eta ahaleginen jomuga izan behar diren jarduerak sektoreak eta enpresa mota jakinak zein diren jakitea (ekimenak jardueren arabera segmentuka banatzea, kontratatzen duten zein kontratatuak diren enpresatan).</li> <li>• Azpikontrata kateetan aplikatu behar diren ikuskapen eta kontrolerako irizpideak (ikuskapenak egiteko neurriak) zein diren jakitea eta zehaztea.</li> <li>• Zehaztutako ikuskapen neurriak ezartzeko jarduerak edo tresna posibleak definitzea eta onartzea, Enplegu Sailaren mende dauden baliabideen jarduteko aukerak aztertuz.</li> <li>• Lanetan edo lantokietan <u>azpikontratazio enpresen memoria edo erregistroak</u> egiaztatzeko berariazko kontrolak ezartzea.</li> <li>• Zehaztutako tresnak ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>• Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> <li>• Planen eraginkortasuna kontrolerako metodo egokien bidez egiaztatzea.</li> </ul> |                                 |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |                                 |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindikatuak eta enpresa elkarteak</li> <li>• Laneko Ikuskapena</li> </ul>  |                                 |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>    |  |
| Urtero lanetara egindako bisitaldi kopurua   | Urteko 3.000 bisitaldi lanetara |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |                                 |  |
| EZ DAUDE   |                                 |  |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>2</b>   | <b>Ikuskapenak eta Kontrola</b>                           |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>2.7</b>   | <b>Ikuskaritza baliabideak indartzea eta koordinatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |  |   |
| <p>Datu estatistikoak aztertzen baditugu, Euskal Autonomia Erkidegoan ikuskaritzetarako erabiltzen diren baliabideak gainerako Erkidegoetan edo Europar Batasuneko herrialdeetan erabiltzen direnak baino gutxiago direla ikus dezakegu. Horretaz gainera, EAEko ehundura ekonomikoak (batez ere, enpresa txiki eta ertainez osatutakoa) baliabide gehiago izatea eskatzen du.</p> <p>Bestalde, istripu-tasaren zaintza eta ikuskapena ez dira lanbide gaixotasunen eta osasun zaintzaren kasuan bezala egiten; horrek hainbat motatako eraginkortasun ezak dakartza.</p> <p>Plana garatzeko orduan parte hartu duten eragileek baliabide gehiagoren beharra dagoela diote, baina OSALANek egunera arte zabaldu zituen aholkularitza zereginei garrantzia kentzeko arriskuan erori gabe.</p>   |  |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |  |   |
| <p>Euskal Autonomia Erkidegoan laneko segurtasun eta osasun gaietan ikuskapen eta kontrolerako erabiltzen diren baliabide kopurua nabarmen handitzea eta, nolana ere, Eusko Jaurlaritzak ikuskapen eta kontrol politikatan eragiteko dituen aukerak zabaltzea, Europar Batasuneko erreferentziako herrialdeen ratioetara jotzeko erreferentzia izanda.</p> <p>Egun OSALANek dituen aholkularitza zereginak zaintzea</p> <p>Ezbehar-tasa ikertzeko zereginen lanbide gaixotasunak ikertzekoekin duten koordinazioa zabaltzea</p>  |  |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |  |   |
| <p>Amaierako helburu kuantitatiboa (jarduera sektore bakoitzeko langile espezialista banako ikuskaritza eta kontrol zereginak dituzten profesionalen kopurua) zein den jakiteko helburuz, bestelako erreferentzia esparruak aztertzea (Autonomia Erkidegoak edo Europar Batasuneko Herrialdeak).</p> <p>Baliabide kopuruan nahi den eboluzioa lortzeko erreferentziako esparru kuantitatiboa ezartzea (amaierarako nahi den helburu kuantitatiboa lortzeko urteko hazkunde aukerak).</p> <p>Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioarekin beharrezkoak diren elkarrizketa, hitzarmen eta negoziazioak zabaltzea, ikuskapen gaietarako eskumenak eskualdatzeko aukerak zehaztu ahal izateko edo, hori posible ez denean, Euskal Autonomia Erkidegoan ikuskapenetarako izendatutako baliabideak zabaltzeko aukerak zehazteko.</p> <p>Osalaneko gaitutako teknikariei eman behar zaien erabilera, helburu eta norabideari buruzko jarduteko plana aztertzea, ebaluatzea eta zehaztea, aurreko ekintzetatik lortzen diren emaitzen osagarri gisa, OSALANen aholkularitza zeregina era eraginkorrean mantentzen dela bermatuz.</p> <p>Ezbehar-tasa prebenitzeari zein lanbide gaixotasunen zaintzari dagokionez, ikuskapen zeregin guztiak mailaz mailak eta era progresiboan integratzeko plana diseinatzea.</p> |  |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Herri Administrazio Saila (Funtzio Publikoko Zuzendaritza)</li> <li>• Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa</li> <li>• Osalan</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila</li> </ul>   |  |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>   |   |
| Langile kopuruarekiko ikuskatzaile edo ikuskapen zereginak dituzten teknikari kopurua.   | 2010 amaierarako 8.000/9.500 langile bakoitzeko ikuskari baten ratioa lortzea, dauden baliabideak erabiliz (laneko ikuskariak, teknikariak gaitzea, lanpostu berriak sortzea). |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |  |   |
| 2.1. Ikuskarien jarduna sektoreka banatzea   |  |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>3</b>  | <b>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberaztea</b>                           |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>3.1</b>  | <b>Prebentzio Ordezkarien zereginaren inguruan kontzientzia harraraztea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |   |
| <p>Plan Zuzentzailearen egungo egoeraren inguruan hausnartzeko eta aztertze fasean parte hartu duten eragileek Laneko Arriskuen Prebentzioko Ordezkariek enpresen baitan zeregin garrantzitsua hartzeko beharra azpimarratu dute, Ordezkariek gainerako langileei informazioa emateko eta kontzientzia harrarazteko duten zereginari garrantzia emanez.</p> <p>Egindako landa lanak enpresa eta langileek LAP Ordezkariek lantokiko langileen segurtasun eta osasunari egiten dion ekarpena hautemateko orduan dituzten ikuspegi ezberdinak uzten ditu agerian; Ordezkarieren irudiaren balorazioa ez da ez ona ez txarra (ez "asko laguntzen du" ez "gutxi laguntzen du").</p>   |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |   |
| <p>Enpresek eta langileek LAP Ordezkariera hautemateko duten era nabarmen hobetzea, lantokiko segurtasun eta osasuna hobetzeko helburuz.</p> <p>LAP Ordezkarien zeregina indartzea, horretarako beharrezkoak diren bitartekoak erabiliz.</p>  |   |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>  |   |   |
| <p>Idazpuru honetan barne hartzen diren jardueren garatzeko orduan esku-hartzen duten eragileen ordezkariak osatutako Lantaldea; helburuak honako hauek dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LAP Ordezkarien zeregina hautemateko erari, eta langile eta enpresaburuek horiek onartzeari dagokion egungo egoeran eragina izan dezaketen alderdien inguruan hausnartzea.</li> <li>Aurretiaz deskribatutako helburuak lortzeko helburuz aurrera eraman behar diren jarduerak posibleak zein diren jakitea; horien artean, prebentzioaren arazoekin lotutako alderdi zehatzen inguruan, ordezkariak kontzientzia harraraztera bideratutako urteko jardunaldiak zehaztea dago.</li> <li>Beharrezko diren jarduerak aurrera eramateko tresna edo metodo posibleak zehaztea eta onartzea.</li> <li>Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> <li>Aurrera eraman diren jardueren jarraipena egitea, aurreikusitako adierazleen eboluzioa berrikusiz.</li> <li>Eusko Jaurlaritzako Lan-Zuzendaritzako prebentzio ordezkariak buruzko datu-basea hobetzea</li> </ul> |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>Osalan</li> <li>Gizarte Eragileak</li> </ul>  |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |   |
| Langileek "LAP Ordezkarieren irudiak lantokiko langileen segurtasun eta osasunari egiten dion ekarpenaren batez bestekoa"ri buruz egin duten balorazioa.  | 2006ko neurketa (5 puntutik 3,35) abiapuntutzat hartuta, puntu gehiago izatea (lantaldeak ezarri behar ditu). |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |   |
| 1.3. Prebentzio Ordezkarien Prestakuntza berrikustea  |   |   |

|  |                              |   |
|--|------------------------------|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>3</b>                     | <b>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>3.2.</b>                  | <b>Langileei kontzientzia harraraztea</b>         |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |                              |   |
| <p>Plana diseinatzeko fasean parte hartu duten eragileak bat datoz langileek arriskuaren inguruan duten kontzientziarioa nahikoa ez denarekin. Lanak era seguruan egiteko eraren gainean eta laneko arriskuak ekidin eta murrizteko eraren gainean kontzientzia hartzeak laneko arriskuaren prebentzio handiagoa eta eraginkorragoa hartzea ekarriko luke, eta baita gai horretan, orokorrean, erabilgarritasun handiagoa izatea ere.</p>  |                              |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |                              |   |
| <p>Langileek Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan duten kontzientzia maila handiagotzea, horretarako beharrezkoa den informazioa eta baliabideak haien eskura jarritz.</p> <p>Enpresan laneko giro ona eta segurtasun eta osasuna sustatzea.</p>   |                              |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |                              |   |
| <p>Jarraian aipatzen diren gaietan arituko den lantaldea sortzea:</p> <p>Laneko Osasun eta Segurtasun gaietan dagoen sentiberatze mailaren analisia aldiakako adierazle errepikakor bilakatu dezaketen erakundeekin (esaterako, Euskobarometro edo Eustat) hitzarmenak aztertzea, ebaluatzea, identifikatzea eta, hala dagokionean, ezartzea.</p> <p>Aurreko pausozan zehaztutakoaren arabera, hainbat urtetarako Jakinarazpenetarako Plana prestatzea eta ezartzea, aurkitutako sentiberatze-konzeptuetan aurrera egin ahal izateko:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Oinarrizko mezuak" zehaztea.</li> <li>• Erabili behar diren kanalak eta baliabideak identifikatzea.</li> <li>• Berariazko kanpaina bakoitzaren emaitzak neurtzea.</li> </ul> |                              |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |                              |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> </ul>   |                              |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b> |   |
| Langileen kontzientzia-harrarazte eta sentiberatze maila   | Lantaldeak zehazten duena    |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |                              |   |
| EZ DAUDE   |                              |   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>3</b>  | <b>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea</b>              |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>3.3</b>  | <b>Enpresaburu eta zuzendarietako kontzientzia harraraztea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |  |
| <p>Enpresen kudeaketan Laneko Segurtasun eta Osasuna integratzeko orduan, Zuzendaritzaren babesa funtsezkoa dela pentsatzen dute; horrek elkarrekin lotura handia duten alderdietara (informazioa, prestakuntza, kontzientzia harraraztea) bideratutako ahaleginak indartzea dakar.</p> <p>Laneko Segurtasun eta Osasunaren garrantziaren gainean kontzientzia harrarazteko kasuan, beharrezkoa da enpresaburu eta zuzendarien kidegoekin lanean jarraitzea, Laneko Segurtasun eta Osasunak lehiakortasunari eta iraunkortasunari egiten dion ekarpen garrantzitsua hautematen ez dutenetan.</p>  |   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |  |
| <p>Zuzendari, enpresaburu, erdi-mailako agintari eta langileek Laneko Segurtasun eta Osasun gaitan duten kontzientzia maila handiagotzea, horretarako beharrezkoa den informazioa eta baliabideak haien eskura jarritz.</p> <p>Prebentzioak dituen onurak ezagutzera ematea, egun kidegoek Laneko Segurtasun eta Osasun gaitan duten pertzepzioa aldatzeko helburuz.</p> <p>Enpresen eskura hainbat kontzepturi buruzko informazioa jartzea, duten kontzientzia/sentiberatze maila handitzeko asmoz.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Istripu bat gertatzen denean, zein egoera zehaztetan gertatzen den aintzat izanda, rol/irudi bakoitzak bere gain hartzen duen erantzukizuna;</li> <li>• EAEn egindako arau hauste larrienak eta horrek ekarri dituen zigorrak.</li> <li>• Laneko Segurtasun eta Osasun gaitan ohitura onak izan dituzten enpresak.</li> </ul>   |   |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak</b>   |   |  |
| <p>Idazpuru honetan barne hartzen diren jardueren garatzeko orduan esku-hartzen duten eragileek osatutako Lantaldea; helburuak honako hauek dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egunera arte zuzendarien kidegoari kontzientzia harrarazteko garatu diren jarduerak biltzea eta aztertzea, horiek izandako eragina ebaluatuz.</li> <li>• Kidego horri helarazi behar zaizkion mezuak zehaztea eta horiek hedatzeko egokien diren kanal, bide eta euskarriak zehaztea; Plana diseinatze fasean proposatutako mezuen artean, jarraian aipatzen direnak daude: istripu-tasaren kostuak (enpresei istripu bat izateak dakartzan gastuen kalkulua eskainiz), alde zuzenetik azterlan berrikusita, eta prebentzioan inbertitzearen ondoriozko etekinak.</li> <li>• Laneko Osasun eta Segurtasun gaitan ohiturarik onenak biltzearen eta hedatzearen bideragarritasuna aztertzea.</li> <li>• Zehazten diren eta kontzientzia harraraztera bideratuta dauden neurriak ezartzeko jardun edo tresna posibleak zehaztea eta onartzea.</li> <li>• Zehaztutako tresnak ezartzeko eta martxan jartzeko berriazko plana garatzea.</li> <li>• Planen eraginkortasuna kontrolerako metodo egokien bidez egiaztatzea.</li> </ul> |   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Enpresen ordezkariak</li> </ul>   |   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |  |
| Enpresek "laneko arriskuen prebentzioa egun jardueratan eta zuzendarietako goiko agintarien erabakietan zein mailatan integratuta dagoen" nola baloratzen duten   | 2006ko neurketa (5 puntutik 3,82 eta 3,97) abiapuntutzat hartuta, 2 urtero puntu gehiago izatea (lantaldeak ezarri behar ditu). |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |  |
| 1.6. Enpresaburu eta zuzendarien prestakuntza   |   |  |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>3</b>   | <b>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>3.4.</b>  | <b>Erdi-mailako agintari, izendatutako langile eta “prebentzio baliabideei” kontzientzia harraraztea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |  |  |
| Sarritan, eguneroko betebeharrak, enpresaburuaren erdi-mailako agintariari, izendatutako langileei eta “prebentzio baliabideei” etengabeaz azaltzen diren funtsezko prebentzio elementuak behar bezala ezagutzea zailtzen diete.  |  |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |  |  |
| Enpresaburuaren erdi-mailako agintariak, izendatutako langileak eta “prebentzio baliabideek” informazioa izatea eta agertzen diren araudien berrikuntza garrantzitsuen berri izatea; horretaz gainera, inguruko enpresetako esperientzia arrakastatsua eta merkaturatzen diren tresna teknikoak ere ezagutu behar dituzte.  |  |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>  |  |  |
| Lantalde bat sortzea, jarraian aipatzen direnak zehaztu dituzten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prebentzio gaietan aritzen diren enpresetako langileen arteko elkartzeko eztabaidaguneak bete beharko lituzkeen ezaugarriak (bertan langileek esperientzia eta ezagutzak partekatzeko aukera izango dute).</li> <li>• Eztabaidagune horretako bileren helburu izan daitezkeen enpresetako esperientzien tipologia zehaztea.</li> <li>• Bilera horietan jorratu daitezkeen araudietako edo tekniketako berrikuntzak zein diren jakiteko sistema zehaztea.</li> <li>• Langile horientzako kontsultarako eta aholkularitzarako sistema ezartzeko aukera aztertzea.</li> </ul> |  |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• OSALAN</li> <li>• Enpresa erakundeak</li> </ul>  |  |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatibo eta kualitatiboa</b>                                   |  |
|   | 2007: Programa diseinatzea   |  |
|   | 2008: Enpresetako esperientzien gaineko hiru bilera. Bi gai jakinei buruzkoak. |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |  |  |
| Ohitura onak hedatzeko programa.  |  |  |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>3</b>   | <b>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>3.5</b>   | <b>Gizarteari kontzientzia harraraztea</b>        |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |  |   |
| <p>Plana diseinatzeko fasean parte hartu duten eragileen iritziz, Laneko Osasun eta Segurtasunaren gaia hedabideetan ez da behar adina azaltzen. Garrantzia handiagoa emanez gero, langileen jarrean ohitura seguruak gehiago hedatzea ekarriko luke, etxeko bizitzan, bideetan gidatzean eta baita lanean ere; horrek zera esan nahi du: laneko arriskuen prebentzio handiagoa eta eraginkorragoa eskatzea eta gai horretan elkarlanerako erabilgarritasun handiagoa egon dadin eskatzea.</p>   |  |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |  |   |
| <p>Gizarteak Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan duten kontzientzia maila handiagotzea, horretarako beharrezkoa den informazioa eta baliabideak haien eskura jarritz.</p> <p>Enpresatan laneko inguru ona, segurtasuna eta osasuna sustatzea, aurreko puntuan aipatutako "kate efektua" erabiliz.</p>   |  |   |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>  |  |   |
| <p>Laneko Osasun eta Segurtasun gaietan dagoen sentiberatze mailaren analisia aldizkako adierazle errepikakor bilakatu dezaketen erakundeekin (esaterako, Euskobarometro edo Eustat) hitzarmenak aztertzea, ebaluatzea, identifikatzea eta, hala dagokionean, ezartzea.</p> <p>Aurreko pausoan zehaztutakoaren arabera, hainbat urtetarako Jakinarazpenetarako Plana prestatzea eta ezartzea, aurkitutako sentiberatze-konzeptuetan aurrera egin ahal izateko:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Oinarrizko mezuak" zehaztea.</li> <li>• Erabili behar diren kanalak eta baliabideak identifikatzea.</li> <li>• Berriazko kanpaina bakoitzaren emaitzak neurtzea.</li> </ul> |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> </ul>   |  |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>   |   |
| Biztanleriaren artean laneko Segurtasun eta Osasunak duen garrantziari buruzko iritzi orokorraren eboluzioa  | 2007-2010 ekitaldian zehar gizarteak Laneko Segurtasun eta Osasun gaietan duen kontzientzia eta sentiberatze maila areagotzea. |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |  |   |
| EZ DAUDE   |  |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>3</b>  | <b>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberaztea</b> |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>3.6</b>  | <b>Kudeatze agentzien gainean jardutea</b>        |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |   |   |
| Kudeatze agentziek hainbat enpresa txiki eta ertainen kudeaketan laguntzen dute. Kudeatze agentzien jarduteko jarraibideak erabakigarriak dira enpresatan zenbait ohitura ezartzeko orduan. Kudeatze agentziek laneko arriskuen prebentzioa sustatzeko orduan esku-hartzea oso tresna eraginkorra izan daiteke.  |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |   |   |
| Kudeatze agentziek haien zerbitzuetara jotzen duten enpresei prebentzioa kudeatzeko oinarritzko elementuak, betebeharrak eta horiek ez betetzearen ondorioak helaraztea.   |   |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |   |   |
| Lantalde bat sortzea, jarraian aipatzen diren zereginekin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpresa txiki eta ertainek kudeatze agentzietara eskatzen dizkieten zerbitzuen tipologia.</li> <li>• Kudeatze agentzia batek bezeroei helarazi behar diren prebentzioaren inguruko informazio gakoak zein den zehaztea.</li> <li>• Kudeaketa agentzietara izenpetu behar diren hitzarmen mota eta, horien inplikazioa sustatzeko bideak zehaztea.</li> </ul> |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> <li>• Kudeatzaile eta gizarte tituludunen eskola</li> </ul>   |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |   |
| Kudeatze agentziek zenbat enpresa txiki eta ertainei helarazten diete prebentzioaren inguruko informazioa  | Kudeatze agentzietara elkarlanerako hitzarmena sinatzea<br>Lantaldeak zehazten dituenak |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>3</b>                                | <b>Kontzientzia harraraztea eta Sentiberatzea</b>                                     |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>3.7</b>                              | <b>Enpresa txiki eta ertainei istripu-tasaren kostuari buruzko informazioa ematea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |   |
| Alderatutako esperientziak eta Zuzendaritza Plana diseinatzeko prozesuan parte hartu dutenen iritzia agerian utzi dute Laneko Arriskuen Prebentzioaren errentagarritasunaren inguruan kontzientzia harraraztearen eta sentiberatzearen beharra (enpresa guztietan eta, zehatzago, enpresa ertain eta txikietan, azken horiek, orokorrean, ezbehar baten ondoriozko kostuei aurre egiteko baliabide ekonomiko, material eta giza-baliabide gutxiago dituzte-eta).  |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |   |
| Enpresa txiki eta ertainei Laneko Arriskuen Prebentzioak dakartzan kostu/onuren berri ematea.   |   |   |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |   |   |
| <p>Informazioaren jomuga izango diren jarduera sektoreak eta enpresa mota zehatzak zein diren jakitea (ekimenak jarduera ekonomikoen arabera, eta enpresa motaren arabera banatzea).</p> <p>Aurretik hautatutako enpresen segmentuan istripu garrantzitsuak izan dituzten enpresak zein diren jakitea eta, geroago, istripu horien amaierako kostua, eta horrek emaitzen kontuan izandako eragina aztertzea.</p> <p>Enpresak gastu bat bere gain hartzeko gai izan ez direnean, edo amaierako emaitza enpresarentzat negatiboagoa izan denean, gertatu diren kasurik larrienak identifikatzea.</p> <p>Istripu batek enpresa txiki eta ertain batean izan ditzakeen ondorio ekonomikoetarako buruzko Jakinarazpenetarako Plana zehaztea eta garatzea.</p> <p>Kontrolerako planen eraginkortasuna metodo egokien bidez egiaztatzea.</p> |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> </ul>   |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>            |   |
| Langileen kanalen bitartez (webgunea, jardunaldiak, eta abar) jotako enpresa txiki eta ertainen ehunekoa  | Sei langiletik gora duten enpresen % 75 |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |   |
| EZ DAUDE  |   |   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>4</b>                                | <b>Prebentzioa integratzea</b>                           |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>4.1</b>                              | <b>Prebentzioa Integratzearen ohitura onak zabaltzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |  |
| <p>Agerian geratu da enpresek gainerako enpresetan duten eragina oso eraginkorra dela, kalitatearen kultura edo ingurumenarekiko konpromisoak betetzearen hedapenean.</p> <p>Dinamika hori, batez ere, Enpresa txiki eta Ertainei prebentzioa kudeaketan integratzeko bideak erakusteko orduan aplikatu daiteke, integrazio hori inguruko beste enpresatan aplikatu delako eraginkorra dela agerian geratu den kasuetan.</p>  |   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |  |
| <p>Euskal Autonomia Erkidegoan aplikatu daitezkeen, eta Euskadin prebentzioa integratzeko orduan egon diren ohiturarik onenak zein diren jakitea eta horiek ezagutzera ematea.</p> <p>Enpresen arteko elkarlana eta koordinazioa sustatzea, integrazioa sustatzeko funtsezko tresna gisa sustatzea.</p>   |   |  |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |   |  |
| <p>Jarraian aipatzen den atalean parte hartzen duten eragileek osatutako lantaldea ezartzea, jarraian aipatzen diren helburuekin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatu mailan eta nazioartean, enpresen zein Administrazio Publikoen eskutik, prebentzioa kudeaketan integratzeko garaian izandako ohitura onak zein diren jakitea.</li> <li>• Identifikatutako proiektuen ezarpena ezagutzera emateko/zabaltzeko/ezartzeko ekiteko plana ezartzea.</li> <li>• Proiektu bakoitza ezarri ostean, garapen maila aldizka ebaluatzea.</li> </ul> |   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Prebentzioaren kudeaketan garrantzitsuak diren enpresak.</li> <li>• Interesa duten enpresa elkarte eta gizarte eragileak.</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Industria, Merkataritza eta Turismo Saila</li> </ul>  |   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>            |  |
|   | 2009rako ohitura onen katalogoa sortzea |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |  |
| EZ DAUDE  |   |  |

|   |                                   |   |
|---|-----------------------------------|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>4</b>                          | <b>Prebentzioa integratzea</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>4.2</b>                        | <b>Izendatutako langilearen irudia eta elkartutako prebentzio zerbitzuak prebentzioa kudeatzeko sistema bezala sustatzea.</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |                                   |   |
| Egungo araudiak enpresek Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak laneko arriskuak kudeatzeko sistema gisa erabiltzea eragiten du; horrek ez du laguntzen gai hori nazioartekotzen, izan ere, elkartutako zerbitzuek edota izendatutako langileak (araudiak ere gaitzen dituen sistemak) erabiliz, hobe sustatuko litzateke laneko arriskuen kudeaketa.  |                                   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |                                   |   |
| Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa txiki eta ertainetan LAP kudeaketan integratzearen maila sustatzea.<br>Elkartutako prebentzio zerbitzuak eta izendatutako langileak gero eta gehiago erabiltzea.<br>Kanpoko Prebentzio Zerbitzua mantentzen duten kasuetan, enpresa horien eta zerbitzuaren arteko gaitutako solaskideak egon daitezen sustatzea.   |                                   |   |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |                                   |   |
| Lantalde bat sortzea, jarraian aipatzen diren zereginekin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpresa txiki eta ertainetan egun prebentzioa kudeaketan zenbateraino integratuta dagoen aztertzeari, problematikak jarduera sektorearen eta enpresaren tamainaren arabera banatuz.</li> <li>• Egun elkartutako zerbitzuak eta izendatutako langileak ezartzeko dauden zailtasunak aztertzeari.</li> <li>• Zailtasunak gainditzeko mekanismoak zehaztea eta mailaz igotzeko mekanismoak zehaztea eta ebaluatzea.</li> <li>• Enpresa eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen arteko solaskide gaituak sustatzeko plana zehaztea.</li> <li>• Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> </ul> |                                   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |                                   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindikatuak eta enpresa elkarrekin</li> </ul>  |                                   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>      |   |
| Elkartutako zerbitzu edo izendatutako langile berriak dituzten enpresa kopurua  | Lantaldeak 2008an ezarri behar du |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>4</b>  | <b>Prebentzioa integratzea</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>4.3</b>  | <b>Trakzioa prebentzioa enpresa txiki eta ertainetan integratzeko tresna gisa</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |   |
| Kalitate eta ingurumenaren eremuan dugun esperientziak zenbait enpresa handiek haien hornitzailei eta/edo bezeroei baldintza jakinak bete ditzaten eskatzen dietenean izan dezaketen zeregin garrantzitsua erakusten du. Dinamika hori prebentzioaren esparrura ere eraman daiteke.   |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |   |
| Trakzio-enpresek haien hornitzaileei eska diezaieketen gutxieneko prebentzio-baldintzen multzoa ezartzea.<br>Enpresa hornitzaile horiek aipatutako baldintzak prebentzioaren kalitate eta eraginkortasunarekin bete ditzaten errazteko tresnak garatzea.  |   |   |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |   |   |
| Lantalde bat sortzea, jarraian aipatzen diren helburuekin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prebentzio gaietan ibilbide aipagarria eta tamaina jakin bat duten hainbat enpresa lantaldean sartzea, hornitzaileei eskatzea posible diren gutxieneko prebentzio-baldintzak zehazten lagun dezaten.</li> <li>• Enpresa hornitzaileei, enpresa txiki eta ertainei bereziki, baldintza horiek kalitatez eta eraginkortasunez bete ditzaten lagunduko dien tresna espezifikoak (ingurumenerako Ekoskanen antzekoak) diseinatzea.</li> <li>• Eusko Jaurlaritzak berak bere hornitzaileek sektore edo jarduera jakinetan egiten dituzten trakzio-zereginak egiteko aukerak, baldintzak eta epeak aztertzea.</li> <li>• Mailaz igotzeko mekanismo posibleak definitzea eta ebaluatzea: diru-laguntzak, sariak edo bestelako pizgarriak ematea.</li> </ul> Jarduteko ildoei lehentasuna ematea eta ekiteko berariazko plana zehaztea eta martxan jartzea. |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Gizarte Eragileak: sindikatuak eta enpresa elkarteak</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Industria, Merkataritza eta Turismo Saila</li> </ul>  |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |   |
| Trakzio-proiektu kopurua  | 2008ko lehen seihilekorako tresna zehaztea<br>2009rako trakzio-proiektu bat |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |   |
| EZ DAUDE  |   |   |

|  |  |                                       |
|--|--|---------------------------------------|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>5</b>   | <b>Erakundeen konpromisoa</b>         |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>5.1</b>   | <b>Erakundeen arteko koordinazioa</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |  |                                       |
| Proiektu zehatzak garatzeko orduan parte edo esku hartzen duten hainbat eragile dituen Plan batek, guztien konpromiso eta koordinazioa behar ditu, EAEko Administrazio Publikoenak eta Eusko Jaurlaritzarenak berarenak, hain zuzen ere.   |  |                                       |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |  |                                       |
| Esku artean duzun dokumentuan aurkeztutako proiektuak garatzeko orduan ahalik eta eraginkortasun gehiago lortzea eta, orokorrean, ezarritako helburu estrategikoak lor daitezen erraztea.  |  |                                       |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>  |  |                                       |
| Hurrengo idazpuruan parte hartzen duten eragile nagusiek osatutako lantaldea ezartzea, jarraian aipatzen diren helburuekin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Segurtasuna" eta "laneko osasun" terminoen definizioa adostea eta ezartzea, arazo zehatzei aurre egiteko orduan ekimen zehatzak era eraginkorrean garatu ahal izateko eta eragile guztiek hizkuntza bera hitz egin dezaten lortu ahal izateko.</li> <li>• Plan Estrategikoan esku hartzen duten erakunde guztien zeregin, funtzio eta erantzukizunak aztertzea eta berrikustea, eta eragile bakoitzarentzako zeregin eta helburuak ezartzea. Esaterako: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osalan: sentiberatzea, ikertzea eta abar eta gaitutako teknikariak</li> <li>- Lana / Kontrol eta ikuskapenentarako baliabideak: laneko agintaritza</li> <li>- Osalaneko Laneko Osasun Unitatea / Osasuna: laneko osasun proiektuak / gai horretako osasun agintaritza</li> </ul> </li> <li>• Plan Estrategikoa osatzen duten proiektuak eta, bereziki, lanbide gaixotasunekin zerikusia duten proiektuak garatu ahal izateko koordinatzeko formula edo mekanismoak definitzea (jarduera zehatzekin).</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Sailen artean era koordinatuan jarduteko protokoloa sortzea, orokorrean, laneko segurtasun eta osasun gaietan prebentzioan jarduteko eta, zehatzago esanda, Jaurlaritzak sustatzen dituen lan guztietan (azpiegitura handietan, bereziki) jarduteko.</li> </ul> |  |                                       |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |  |                                       |
| Plan Estrategikoa osatzen duten gainerako jarduteko esparruetan eragile nagusitzat jo diren guztiak: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Sailak.</li> <li>• Erakunde Autonomiadunak: Osalan eta Osakidetza.</li> <li>• Bestelako Administrazio Publikoak: Toki eta Foru Administrazioak.</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> </ul>   |  |                                       |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>   |                                       |
| Zuzendaritza Batzordearen bilera kopurua   | Zuzendaritza Batzordeak urtero bina bilera egitea.   |                                       |
| Herri Lanen Batzordearen aurrerapenaren bilera kopurua   | Organo horiek urtero egiten dituzten bileretako bitan Herri Lanen Batzordeari eta Osalanen Kontseilu Nagusiari Planaren aurrerapen mailari buruzko informazioa ematea. |                                       |
| Osalaneko Kontseilu Nagusiaren aurrerapenaren bilera kopurua   |  |                                       |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |  |                                       |
| Gainerako jarduteko esparruak.   |  |                                       |



|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>5</b>  | <b>Erakundeen konpromisoa</b>   |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>5.2</b>  | <b>Erakundeek, administrazioak egiten dituen kontratazioetan, katean egiten den azpikontratazioaren arazoarekiko konpromisoa adieraztea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |   |
| Azpikontratazioa, egun, enpresen kudeaketaren elementu gakoetako bat da, baina katean gertatzen denean, ezbehar tasa handitzearen arrazoietako bat izan daiteke; hori dela eta, Plan Estrategikoa garatzeko orduan parte hartu duten eragile guztiek, kontratatzaile nagusia Administrazio publikoak beraiek direnean, jardueraren bat garatzea beharrezkoa dela deritzote:   |   |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |   |
| Administrazio Publikoek katean egiten den azpikontratazioaren arazoaren aurrean duten konpromiso maila handitzea, kontratazio publikoan (eta, bereziki, herri lanetan) laneko segurtasun eta osasuna zaintzera bideratutako irizpideak har daitezen sustatuz.   |   |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |   |   |
| <p>Indarrean dagoen araudian, azpikontratazioarekin inguruan, egindako beharrezko legeria-aldaketak aztertzea eta sustatzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Katean azpikontratatzeko Euskal Autonomia Erkidegoko sektore arriskutsuetako langileen segurtasun eta osasunean duen eragin negatiboaren azterketa sakonagoa egitea, Administrazio publikoek beraiek egiten dituzten kontratazioei dagokienez, bereziki.</li> <li>Eragin negatibo horren arrazoiak lehenetsunaren arabera antolatzea eta aurkitutako arazoaren irtenbide edo arintze posiblea baloratzea.</li> <li>Aurretik baloratutako alderdiak eta, bereziki, LAPLren 24. artikulutik eratorritako betebeharrekin zerikusia duten alderdiak aintzat hartuz, kontratazio publikorako araudia eta formulak aldatzeko proposamena egitea eta horiek, jakinarazpenetarako Plan egokiaren bitartez aplikatu daitezen sustatzea.</li> </ul> <p>Herri Lanen Batzordetik eskaintza publikoko prozesuetan (herri lanak, nagusiki) segurtasuna eta osasuna zaintzera bideratutako irizpideak ezartzeko lanean jarraitzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eskaintza publikoko prozesuetan segurtasuna eta osasuna zaintzera bideratutako irizpideak ezartzeko aukera aztertzea eta aurkitzen diren jardueren bideragarritasuna baloratzea.</li> <li>Aurkitutako jarduerak ezartzeko mekanismoak aztertzea eta definitzea eta, hala dagokionean, ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea, jarduteko ildo bakoitzean esku hartzen duten eragile guztien zeregina argi eta garbi definituz.</li> </ul> |   |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Herri Lanen Erakundeen arteko Batzordeko kideak</li> <li>Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Administrazio Publiko Saila</li> <li>Foru eta Toki Erakundeak</li> <li>Enpresa eta sindikatu erakundeak</li> </ul>   |   |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>                            |   |
| Hartutako neurriak ezarri duten administrazio kopurua   | Udalen % 50<br>Hiru Foru Aldundiak<br>Eusko Jaurlaritza |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |   |
| EZ DAUDE  |   |   |

|  |                              |   |
|--|------------------------------|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>5</b>                     | <b>Erakundeen konpromisoa</b>                                 |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>5.3</b>                   | <b>LAPeko Goi Mailako Teknikariaren prestakuntza hobetzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |                              |   |
| <p>Prebentzio Teknikariek egun jasotzen duten prestakuntza asko hobetu daitekeela hautematen da. Merkatuak gaitutako prebentzioko profesionalak eskatzeak gai horretan goi mailako araututako prestakuntza sustatuko duten neurriek ekiteko beharra agerian uzten du, eta baita egun prestakuntza horrek duen maila hobetzeko ere.</p>   |                              |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |                              |   |
| <p>Hezkuntza Sailari elkarrekin presioa eginez, Hezkuntza Ministerioak Laneko Arriskuen Prebentzioko Goi Mailako Teknikariaren titulazio arautua definitu eta ezar dezan lortzea.</p> <p>Egun Laneko Arriskuen Prebentzioko Goi Mailako Teknikari prestakuntza emateko sinestamendua duten zentroetan prestakuntzaren kalitatea hobetzea.</p>  |                              |   |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>  |                              |   |
| <p>2007an esku hartzen duten eragileen ordezkariak osatutako lantaldea sortzea, Hezkuntza eta Zientzia Ministerioarekin Laneko Arriskuen Prebentzioko Goi Mailako Teknikariaren titulazioa sor dezaten negoziatzeko.</p> <p>Lantaldean prestakuntza hori emateko sinestamendua duten zentroetako prestakuntza maila hobetzeko neurrien plana zehaztea, hala nola, sinestamendua lortzeko azterketak, kalitate agiriak edo bestelakoak.</p> |                              |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |                              |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hezkuntza eta Zientzia Ministerioa</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sails</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sails</li> <li>• Osalan</li> <li>• Gizarte Eragileak</li> </ul>  |                              |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b> |   |
|  | 2007an Lantaldea sortzea.    |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |                              |   |
| EZ DAUDE   |                              |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>5</b>   | <b>Erakundeen konpromisoa</b>              |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>5.4</b>   | <b>Herri-Salataritzarekin koordinatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |  |  |
| Prebentzio araudia (lanean eta administrazioan duen dimentsio nabarmenaz gainera) kode penalean ere agertzen da eta, hori erakundeen konpromisoaren baitan gertatzen denean, salatu behar denak Herri-Salataritzaren parte-hartzea eta erakunde judizial horrekin elkarlan berezia eskatzen du.  |  |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |  |  |
| Herri-Salataritzarekin hitzarmena abiaraztea.<br>Herri-Salataritzaren, Laneko Ikuskaritzaren eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren arteko informazio trukea jarioz gerta dadin lortzea.   |  |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |  |  |
| Herri-Salataritzarekin hitzarmena koordinatzeko eta martxan jartzeko mekanismoak aztertzea eta garatzea, esaterako: elkarrekin jarduteko planak eta jakinarazpenetarako planak.<br>Herri-Salataritzak ezarritako zigorren jarraipena egiteko mekanismoak aztertzea eta garatzea, esaterako: argitalpenak, txostenak eta abar<br>Gizarte eragileei (lurralde batzordeak) jarduerak horien berri nola eman behar zaien zehaztea. |  |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailsa</li> <li>• Laneko Ikuskapena</li> <li>• Herri-Salataritza</li> </ul>   |  |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>                           |  |
| Hitzarmena sinatzea<br>Laneko Zuzendaritza, Laneko Ikuskaritza eta Herri-Salataritzaren artean egindako bilera kopurua.  | 2007an sinatutako hitzarmena<br>Urtean 3 bilera egitea |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |  |  |
| EZ DAUDE   |  |  |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>5</b>   | <b>Erakundeen konpromisoa</b>   |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>5.5</b>   | <b>Laneko gaixotasunak behar bezala erregistratzeko helburuz, GSINekin koordinatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |  |   |
| Bide administratibo zein judizialaren bitartez dagozkion erreklamazioak egin ostean, GSINek zenbait gaixotasun lanbide gaixotasun bezala aitortu behar dituzenean, Laneko Agintaritzak ez du horren berri izaten; horrek gaixotasun horiek estatistikatan ez integratzea eta talka planetan aintzat ez izatea dakar. |  |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |  |   |
| Lanbide gaixotasun guztiak erregistratuta egotea.  |  |   |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |  |   |
| Bide administratibo edo judizialean aitorten guztien berri era eraginkorrean emateko, Laneko Agintaritzaren eta GSINaren arteko elkarlanerako hitzarmena.  |  |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• GSIN (Gizarte Segurantzza elkarlanean ari diren mutualitateekin, batez ere)</li> <li>• Laneko Ikusapena</li> </ul>  |  |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>                                     |   |
| Hitzarmena sinatzea  | Lanbide gaixotasunen erregistroan egondako hazkundearen ehunekoa |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |  |   |
| EZ DAUDE   |  |   |

|  |                              |  |
|--|------------------------------|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>5</b>                     | <b>Erakundeen konpromisoa</b>  |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>5.6</b>                   | <b>Arriskuen prebentzioa administrazio publikoen esparruan, haien berariazko arriskuei arreta berezia eskainiz</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |                              |  |
| Egun gizartearen eta lanean eragin handia duten, eta jada hainbeste azaleratzen ez diren arriskuei arreta berezia eskaini behar zaie, Administrazio Publikoan batez ere; arrisku horien artean, laneko jazarpena, estresa, laneko indarkeria eta, azken finean, arrisku psikosozialen baitan dauden arriskuak daude.   |                              |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |                              |  |
| Euskal Herriko Administrazio Publikoek Laneko Arriskuen Prebentzioa bete dezaten sustatzea.  |                              |  |
| Administrazio Publikoetan lan duinean, balore etikoetan, segurtasunean, elkarrekiko errespetuan, tolerantzian, aukera berdintasunean, elkarlanean eta zerbitzuaren kalitatean oinarritzen den prebentzioaren kultura gara dadin sustatzea. Kultura horren baitan, kudeaketan, zerbitzuaren kalitatea lortzeko orduan, giza baliabideek duten funtsezko garrantziari buruzko helburu argiak izan behar dira.  |                              |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |                              |  |
| Lantalde bat sortzea, jarraian aipatzen diren helburuekin:   |                              |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prebentzioak Administrazio Publikoan egun duen egoera aztertzea.</li> <li>• Egun LAPL betetzeko dituzten zailtasunak aztertzea.</li> <li>• Zailtasunak gainditzeko mekanismoak zehaztea eta mailaz igotzeko mekanismoak zehaztea eta ebaluatzea.</li> <li>• Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> </ul>  |                              |  |
| Planak alde aurretik Sailaren edo Erakunde Publikoaren ezaugarri nagusiak azaltzen dituen informazioa egotea eskatzen du: langile publikoen kopurua eta horien jarduerak, geografian nola banatuta dauden, arrisku generikoak, zenbat lantokitan jarduten diren eta horien ezaugarriak, gertatutako ezbehar-tasa eta alde aurretiko prebentzio jardueren analisia eta abar; hori guztia giza baliabideak eta aipatutakoak aurrera eramateko baliabide materialak barne hartuz egin behar da. |                              |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |                              |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Administrazio Publiko Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindikatuak</li> </ul>   |                              |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b> |  |
| Jarduteko berariazko plana martxan jartzea.  | Plana 2010 aurretik ezartzea |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |                              |  |
| EZ DAUDE   |                              |  |

|  |  |                                 |
|--|--|---------------------------------|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>6</b>   | <b>Informazioa eta Sistemak</b> |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>6.1</b>   | <b>Behatokia kontsolidatzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |  |                                 |
| Behatokia geure Autonomia Erkidegoko laneko ezbeharren eboluzioa kontrolatzeko erakunde gakoa izan behar da, eta baita jasotako informazioa parte hartzen duten kudeaketa organoei bideratzekoa ere.   |  |                                 |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |  |                                 |
| Behatokia Laneko Segurtasun eta Osasun gaiekin lotutako ezagutzaren berri emateko eta kudeatzeko erreferente gisa kontsolidatzea.  |  |                                 |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>  |  |                                 |
| Behatokia antolatzeke ereduia zehaztea: kide kopurua, profilak eta eskumenak, kide bakoitzaren zereginak eta abar, Informazioa ematen (Osasun Saila, Prebentzio Zerbitzuak, Lurralde Unitateak, informazioa emateko sistemak eta abar) edo jasotzen (Osalanen Kontseilu Nagusia, Planaren Zuzendaritza Batzordea, ikerketa unitatea eta abar) duten eragile edo tresnen berri emateko eta horiekin harremanetan jartzeko prozesuak ezartzea. |  |                                 |
| Behatokia era eraginkorrean ezartzeko, martxan jartzeko eta finkatzeko beharrezko diren jarduerak zein diren jakitea eta adostea.  |  |                                 |
| Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.  |  |                                 |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |  |                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Osalan</li> </ul>  |  |                                 |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>   |                                 |
| 2007an Behatokiaren egituratze espezifiko eta sistematikoa abiaraztea  | Urtero bi txosten sistematiko egitea: bata "el estado del arte" k munduan duen egoerari buruzkoa eta, bestea, ezbehar-tasaren eboluzioari buruzkoa |                                 |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |  |                                 |
| EZ DAUDE   |  |                                 |

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>6</b>                      | <b>Informazioa eta Sistemak</b>                    |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>6.2</b>                    | <b>Laneko Osasunari buruzko Informazio Sistema</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |                               |  |
| <p>Euskal Autonomia Erkidegoko laneko ezbehar-tasaren ikuspegi erreal eta eguneratua (arrazoiak eta ondorioak) lortzeko oinarriko elementuetako bat egungo egoera (edo denbora-tarte jakin batekoa) eta horren eboluzioa ezagutzea da. Datu fidagarri eta esanguratsuak lortu ahal izateko, ezbehar-tasaren berri emateko sistema diseinatu eta eraiki behar da; sistema horrek, hainbat arrazoi direla medio, zailtasun handiak ditu eta erakundeen arteko konpromiso handia eskatzen du.</p> <p>Prebentzio arazo guztien ikuspegi homogenea izateko, laneko ezbehar-tasari eta lanbide gaixotasunei buruzko informazioa prebentziozko informazio-multzotik berean integratzea eskatzen du.</p>   |                               |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |                               |  |
| <p>EAEn laneko ezbehar-tasaren berri emateko sistema osoa garatzea eta ezartzea, bertan lanbide gaixotasunei buruzko informazioa sartuz.</p>   |                               |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |                               |  |
| <p>Hurrengo idazpuruan aipatutako eragileek osatutako lantaldea sortzea, laneko ezbehar-tasaren berri emateko sistemaren garapena planifikatzeko:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iraganean aurrera eraman ziren antzeko ekimenak aztertzea:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Egun existitzen diren arazo edo murrizketa nagusiak zein diren jakitea eta horiek aztertzea: Datuak Babesteko Legea, murrizketa funtzional edo teknikoak (kanpoko datu-baseetara edo hirugarrenen datu-baseetara heltzea), zenbait lanbide gaixotasun estatistiketan islatuta ez egotea, baliabide ekonomikorik ez izatea eta abar.</li> <li>▪ Elkarguneak edo hobetzeko eta jarduteko aukerak zein diren jakitea.</li> </ul> </li> <li>• Laneko ezbehar-tasari buruzko informazio guztia biltzen dituen sistemaren oinarriak zehaztea eta garatzea, aurkitutako arazo edo murrizketa nagusiak, eta elkargune edo hobetzeko edo ekiteko aukerak abiapuntutzat hartuz:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kudeaketa informazioa aztertzea eta diseinatzea (eredua): zer neurtu nahi dugu, eta zein helbururekin?</li> <li>▪ Kanpoko datu-iturriak zein diren jakitea eta aztertzea.</li> <li>▪ Informatzeko sistemaren eskakizun funtzionalak (prozesuak, galdeketak eta abar) eta teknikoak (arkitektura teknologikoa) zein diren jakitea eta aztertzea.</li> <li>▪ Sistema (funtzionala zein tekniko) diseinatzeako aukerak aztertzea eta irtenbiderik egokiena hautatzea.</li> <li>▪ Lanbide gaixotasunei buruzko informazioa integratzea.</li> <li>▪ Sistema ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>▪ Sistema ezartzea.</li> </ul> </li> </ul> |                               |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |                               |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Prebentzio Zerbitzuak</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> </ul>   |                               |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |  |
| Garatutako informazio sistema  | Sistema 2008an martxan egotea |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |                               |  |
| <p>2.7. Programa "Ikuskaritza baliabideak indartzea eta koordinatzea"</p> <p>5.5. Programa "Laneko gaixotasunak behar bezala erregistratzeko helburuz, GSINekin koordinatzea".</p>   |                               |  |

|  |                                   |                                     |
|--|-----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>6</b>                          | <b>Informazioa eta Sistemak</b>     |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>6.3</b>                        | <b>Laneko Istripu-tasa ikertzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |                                   |                                     |
| <p>Ikerketa Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak (Osalan), ekimen horrekin bat datorren jarduteko esparrua duten bestelako eragileekin batera, garatu behar duen laneko ildoetako bat, eta jada ildo horretan garatzen ari diren ekimenen babes izan behar dela kontsideratzen da.</p> <p>Europar Batasuneko beste herrialdeetan, Erresuma Batuan edo Danimarkan, esaterako, Laneko Segurtasun eta Osasunean espezializatutako erakundeetan ikerketa, hein handiago edo txikiagoan, lehenetsuna duten zereginetan integratzen dute.</p>   |                                   |                                     |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |                                   |                                     |
| <p>Laneko istripu-tasaren ezagutza hobetzea, ahaleginak ezbehar-tasaren adierazlerik altuenak dituzten sektore/jardueratan bilduz eta laneko istripuak gertatzeko orduan eragina duten alderdi kritikoetan sakonduz: lanetan erabiltzen den makineria, istripua jasan duen langilearen profila, laneko baldintzak eta abar.</p>  |                                   |                                     |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>  |                                   |                                     |
| <p>Idazpuru honetan barne hartzen diren jardueran garatzeko orduan esku-hartzen duten eragileen ordezkariak osatutako Lantaldea; helburuak honako hauek dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unitatearen edo ikerketa ildoaren zeregin eta jarduerak zehaztea.</li> <li>• Unitatea antolatzeko eredia diseinatzea: kide kopurua, horiek profil eta eskumenak, zereginak eta abar.</li> <li>• Unitatea ekimenean parte hartzen duten gainerako eragileekin (adibidez, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila) harremanetan jartzeko eredia.</li> <li>• Unibertsitateekin edota Laneko Segurtasun eta Osasunean berezitatutako erakunde/institutuekin (NIOSH AEBn, AMI Danimarkan eta abar) elkarlanerako esparru hitzarmenak bilatzea, Elkarrekin proiektuak garatu ahal izateko.</li> <li>• Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>• Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> </ul> |                                   |                                     |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |                                   |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> </ul>  |                                   |                                     |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>      |                                     |
| Ikerketa unitateak abiarazitako laneko istripu-tasaren gaineko proiektu kopurua  | 2007-2010 epean 2 plan abiaraztea |                                     |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |                                   |                                     |
| EZ DAUDE   |                                   |                                     |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>7</b>                                 | <b>Lanbide gaixotasunak eta osasuna zaintzea</b>          |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>7.1</b>                               | <b>Laneko Osasunarekin lotutako kasuetan esku-hartzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |  |   |
| Zuzendaritza Plana garatzeko orduan parte hartzen duten eragileak bat datoz prebentzioan egiten diren ahaleginak, lehenetsuneko den kasuetan, osasun izaera duten esku-hartze espezifikoez (adibidez, amianto) lagundu behar direla adieraztean. Esku-hartzeko esparruak zehaztu ahal izateko lehenetsunak ezartzea, gai horretan aurrera egiteko zailtasun nagusia da.   |  |   |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |  |   |
| Planak irauten duen artean, aurkitzen diren laneko osasun gaien aurreko jarduteko edota prebenitzeko jarduera eta programa zehatzak, definitzen diren irizpide eta lehenetsunen arabera, gara daitezkeen bermatzea.   |  |   |
| <b>Garatu behar diren jarduera nagusiak</b>   |  |   |
| Behatokitik ekarritako informazioan oinarrituz, egokitzat jotzen diren irizpideen arabera jardun behar deneko kasuak ebaluatzea eta hautatzea (ezagutza maila, horiei ekiteko aukera, hedadura eta lastertasuna, "errentagarritasuna" --kostua eta etekina/eragina eta abar) A priori, las principales temáticas a abordar serán las siguientes: problemática del amianto, riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos. |  |   |
| Idazpuru honetan barne hartzen diren jardueran garatzeko orduan esku-hartzen duten eragileek osatutako Lantaldea sortzea; helburuak honako hauek dira:  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir un plan de acción para abordar la resolución de los problemas o casos previamente identificados.</li> <li>Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea, bertan esku-hartzen duten eragile guztien zeregina argi eta garbi zehaztuz.</li> <li>Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> </ul>  |  |   |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>Enpresa eta sindikatu erakundeak</li> <li>Osalan</li> <li>Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila</li> </ul>   |  |   |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>             |   |
| Garatutako berariazko plan kopurua  | 2007-2010 epean 4 berariazko plan izatea |   |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |  |   |
| 7.2. Laneko Osasun gaiak ikertzea.  |  |   |

|  |                                   |  |
|--|-----------------------------------|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>  | <b>7</b>                          | <b>Lanbide gaixotasunak eta osasuna zaintzea</b> |
| <b>Jarduteko esparrua</b>  | <b>7.2</b>                        | <b>Laneko Osasun gaiak ikertzea</b>              |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>   |                                   |  |
| <p>Zuzendaritza Plana garatzeko orduan parte hartu duten eragileen iritziz, ikerketa alderdi gakoak da Laneko Osasunaren arriskuen ezagutza sakontzeko orduan, eta horrek langileengan duen eraginaren eta horren garrantziaren aitortzan pixkanaka aurrera egiteko.</p> <p>Ikerketa Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak (Osalan), ekimen horrekin bat datorren jarduteko esparrua duten bestelako eragileekin batera, garatu behar duen laneko ildoetako bat, eta jada ildo horretan garatzen ari diren ekimeneen babes izan behar dela kontsideratzen da.</p> <p>Europar Batasuneko beste herrialdeetan, Erresuma Batuan edo Danimarkan, esaterako, Laneko Segurtasun eta Osasunean espezializatutako erakundeetan ikerketa, hein handiago edo txikiagoan, lehenetsuna duten zereginetan integratzen dute.</p>   |                                   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>  |                                   |  |
| <p>Laneko Osasun gaietan ikertzeko proiektuak egitea eta, horrekin, gaiari zehaztasun zientifiko/teknikoa ematea, aintzat izan dezaten eta prebentzioarekin eta esku-hartzearekin lotutako ekimenak martxan jarri daitezten sustatzeko.</p> <p>Osasuna zaintzearen arazoengatik ezagutza hobetzea, jada aitortutako lanbide gaixotasunei dagokienez, zein lanarekin lotuta egon daitezkeela susmatzen diren sintomen atzean daudenei dagokienez.</p>   |                                   |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak nagusiak</b>   |                                   |  |
| <p>Idazpuru honetan barne hartzen diren jardueren garatzeko orduan esku-hartzen duten eragileen ordezkariak osatutako Lantaldea; helburuak honako hauek dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lantaldearen eta zeregin eta jarduerak ikerketa ildoak zehaztea.</li> <li>• Lantaldea antolatzeko eredu diseinatzea: kide kopurua, horiek profil eta eskumenak, zereginak eta abar.</li> <li>• Lantaldearen eta ekimenean parte hartzen duten gainerako eragileekin (adibidez, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila edo Osasun Saila) harremanetan jartzeko eredu ezartzea.</li> <li>• Unibertsitateekin edota Laneko Segurtasun eta Osasunean berezitatutako erakunde/institutuekin (NIOSH AEBn, AMI Danimarkan eta abar) elkarlanerako esparru hitzarmenak bilatzea, elkarrekin proiektuak garatu ahal izateko.</li> <li>• Ezartzeko eta martxan jartzeko berariazko plana garatzea.</li> <li>• Zehaztuta eta onartuta dauden jarduerak abiaraztea.</li> </ul> |                                   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>  |                                   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila.</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila</li> <li>• Osalan</li> </ul>  |                                   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>   | <b>Helburu kuantitatiboa</b>      |  |
| Ikerketa unitateak abiarazitako proiektu kopurua   | 2007-2010 epean 2 plan abiaraztea |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>   |                                   |  |
| 7.1. Laneko Osasunarekin lotutako kasuetan esku-hartzea  |                                   |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Helburu estrategikoa</b>   | <b>7</b>  | <b>Lanbide gaixotasunak eta osasuna zaintzea</b>   |
| <b>Jarduteko esparrua</b>   | <b>7.3</b>  | <b>Lanbide gaixotasunekin eta osasunaren zaintzan aritzen diren medikuntzako profesional kopurua zabaltzea</b> |
| <b>Jarduteko esparruaren justifikazioa</b>  |   |  |
| <p>EAE n lanbide gaixotasunen prebentzioan dugun arazo nagusia osasunaren zaintza egokiari era eraginkorrean heltzeko profesionalen gabezia da.</p> <p>Hausnarketa estrategikoa egiteko prozesuan parte hartu duten eragileek Laneko Osasunaren gaineko irakaskuntza unitate bat sortu behar dela deritzote, egun, gai horren inguruko gabezia garrantzitsuak baitituzte medikuntzako profesionalak.</p> <p>Irakaskuntza-unitateen emaitzak lortu bitartean, bitarteko zenbait neurri hartu behar dira, egun jada planteatuta dauden arazoei irtenbidea eman ahal izateko.</p>  |   |  |
| <b>Jarduteko esparruaren helburu nagusiak</b>   |   |  |
| <p>Medikuntza arloko profesionalen zuzenduta dagoen Laneko Osasunari buruzko prestakuntza-eskaintza zabaltzea.</p> <p>Aldi baterako neurriak hartzea, laneko medikuntzan espezialistak diren behar adina mediku izan arte</p>   |   |  |
| <b>Garatu behar diren jarduerak</b>   |   |  |
| <p>Laneko Osasuneko irakaskuntza unitatearen egitura (giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak), zereginak eta helburuak aztertzeko eta, hala dagokionean, eraldatzeko lantaldea sortzea. Lantaldeak jarraian aipatzen direnak definitu behar ditu, aurretik aipatutakoa egiteaz gainera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unitatearen bitartez prestakuntza jaso dezaketen kidegoak zein diren</li> <li>• aldeztatik identifikatutako kidego bakoitzari zuzendutako ikastaroen ezaugarriak (edukiak, iraupena, metodologia eta abar).</li> </ul> <p>Irakaskuntza unitatea abiarazteko koordinatutako eta adostutako ekiteko plana hitzartzea.</p> <p>Irakaskuntza unitateek eskatzen diren emaitzak eman bitartean, eragile ekonomikoekin, sozialekin eta abarrekin hitzartutako bitarteko neurri motak eta osasuna zaintzeko prozedurak zehaztea.</p> |   |  |
| <b>Jarduteko ildoak garatzeko orduan parte hartzen duten eragile nagusiak</b>   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila.</li> <li>• Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila</li> <li>• Osalan</li> <li>• Interesa duten gizarte eragileak</li> </ul>  |   |  |
| <b>Adierazle nagusia</b>  | <b>Helburu kuantitatiboa</b>  |  |
|   | <p>Lantaldea sortzea</p> <p>Gizarte eragileekin hitzartutako osasuna zaintzeko prozedura ezartzea</p> |  |
| <b>Zerikusia duten bestelako jarduerak</b>  |   |  |
| EZ DAUDE  |   |  |

## 5 Plana kudeatzeko eredia

Eusko Jaurlaritzako hainbat Saitetan, Administrazio Publikoetan eta gizarte eragile guztietan eragina duen Plan estrategikoa tratamendu berezia eskatzen du, Plana osatzen duten proiektu guztiak arrakastaz aurrera eraman ahal izateko behar diren kalitate eta eraginkortasuna bilatzeko helburuz.

Plana Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak sustatu badu ere, eta iraganean ekimenak aurrera eramateko erantzukizun handiena (2003-2006 Zuzendaritza Plana) Osalanena izan bazen ere, esku artean duzun Planaren helburua eragile guztiek esku-hartze maila handia izan dezaten, eta Plana osatzen duten proiektuen kudeaketa eta garapenean parte-hartze aktiboa izan dezaten da. Izan ere, guztion ahaleginak batuz, errazagoa izango da ezarritako helburu estrategikoa lortzea.

Horrekin jarraiki, Plana aztertzeke eta Planaren estrategiak formulatzeko faseetan esku-hartzen duten eragile guztiek hartu dute parte; horrek Planari balioa gehitu dio, eta eragile guztiek parte hartzen dutela sentitzea ahalbidetu du.

Jarduteko esparruetako baten (5.1. Erakundeen koordinazioa) helburua Gobernu arlo guztiak eta gizarte eragile guztiak erarik egokienean inplikatzeko da eta, horretarako, eragile bakoitzak, laneko segurtasun eta osasunaren esparruaren baitan, garatu behar dituen zeregin eta funtzioak aztertu behar dira.

Horretaz gainera, eta Plana eraginkorra izan dadin, jarduteko esparru bakoitzean Planaren filosofiak zehaztutako helburu eta ikuspegi komunak lortzea ahalbidetuko duten zeregin zehatzak garatzeko ardura izan behar duten eragile nagusiak dauden adierazita.

Eusko Jaurlaritza Plan hain korapilatsua artikulatzeak dakartzan zailtasunez ohartzen da, baina guztien parte-hartzerako ezinbesteko premisa dela deritzo.

Horregatik guztiagatik, atal honetan Plana artikulatzea eta garatzea errazteko kudeaketa helburu eta tresnak dituen kudeaketa eredia planteatzen dugu.

### 5.1 Planaren kudeaketa ereduaren helburuak

Jarraian Planaren kudeaketa ereduaren bitartez lortu nahi ditugun helburu zehatzak azalduko ditugu. Helburuak izaera estrategikoa eta operatiboaren arabera edo euskarriaren arabera bana ditzakegu segmentuetan, jarraian azaltzen den eran.

#### 5.1.1 Maila estrategikoa

Maila estrategikoa Planari ikuspegi orokorra eman behar dioten, eta dokumentu eta txostenen azken onespina ematen ardura duten elementu edo organoek osatzen dute (erabakitze gaitasuna dutenek); hori guztia Planaren kudeaketa tresnei dagokion atalean dago garatuta. Maila horrek zenbait helburu zehatz ditu:

- Jarduteko ildoak zein mailatan ezarri diren eta Planaren helburuak zein mailatan betetzen diren ebaluatzea eta kontrolatzea.
- Maila operatiboetatik eta oinarri mailetatik Planaren alderdi jakinekin lotuta sortutako ekimen eta ekarpenak alderatzea eta balioduntzea.
- Zuzentzeko eta eguneratzeko neurriak bultzatzea, Urteko Kudeaketa Planetan barneratzeko.

- Planaren kudeaketa eta kontrol eremuan hobekuntzak egitea.
- Laneko Segurtasun eta Osasuna maila guztietan sustatuz, etengabeko lanaren bitartez Plana aurrera eramateaosatzea.
- Esku hartzen duten sail eta eragileen artean jarduerak koordinatu ditzaten sustatzea.

### 5.1.2 Maila operatiboa

Maila operatiboa Planaren jarduteko esparruei dagozkien jarduteko ildoak abiarazteko ardura duten eragileek osatzen dute. Maila horrek zenbait helburu zehatz ditu:

- Plan Estrategikoan jasotako jarduteko esparru bakoitzari eta, Plan Estrategikoan oinarrituz, garatzen diren urteko plan zehatz guztiei dagozkien jarduera espezifikoak eta planifikatutako jarduteko ildoak araztea eta garatzea.
- Planaren jarduteko esparruetan jarduerak garatzeko orduan sinergiak eta elkarguneak sustatzea.
- Programatutako jarduera espezifikoekin zerikusia duen informazioa ekarriz diseinatutako jarduteko ildoak zein mailatan ezartzen direnaren jarraipena egiten eta ebaluatzen laguntzea.
- Zuzentzeko eta eguneratzeko neurriak proposatzeko orduan elkarlanean aritzea, horiek hurrengo ekitaldirako Urteko Planean barneratu ahal izateko.
- Jarduera bakoitzerako berariaz diseinatutako adierazleen maila kuantitatiboa banaka neurtzea.
- Plana ezarri eta hurrengo ekitaldirako aurreikusitako jardueren berri ematea.

### 5.1.3 Oinarri maila

Oinarri mailan, maila estrategiko eta operatiboaren arteko oinarri, analisi eta koordinaziotzat baliagarri izan behar diren elementu edo tresnak daude (Plana kudeatzeko tresnei buruzko atalean landuta dago gaia). Maila horrek zenbait helburu zehatz ditu:

- Planean esku hartzen duten eragileen arteko koordinazioa eta komunikazioa sustatzea, jarraian aipatzen diren gaiei dagokienez: Plana osatzen duten jarduera eta ekimenen esparruak aztertzea, diseinatzea, praktikara eramatea eta baloratzea.
- Jardueratan banatutako adierazleen taula xehetasunez betea garatzea eta adierazle horiek, gutxienez, sei hilean behin neurtzea.
- Jarduteko ildoak zein mailatan ezarrita dauden aldizka aztertzea.
- Planean ezarritako helburuak zein mailatan betetzen diren aldizka aztertzea.
- Jarduteko ildoak zein mailatan ezarri diren eta Planaren helburuak zein mailatan betetzen diren ezagutzeko behar diren dokumentuak sortzea.
- Plana gauzatzeko hurrengo urtean egingo diren jarduerekin lotutako dokumentuak sortzea.

## 5.2 Kudeaketa ereduaren tresnak

Plan estrategikoa abiarazi ahal izateko, ezinbestekoa da zehaztutako estrategia eguneroko jardunarekin lotzeko mekanismo edo tresnen multzoa garatzea eta baita aurrera eramaten diren neurrien eraginkortasuna aztertzea ere.

### 5.2.1 Planaren Zuzendaritza Batzordea

Batzordea Plana garatzeko orduan esku hartzen duten Eusko Jaurlaritzako Saitetako arduradun politikoei osatu behar dute, Osalaneko arduradunekin batera; Batzordeak Plana garatzeko ikuspegi estrategiko integratu eta globala ekartzen duen organoa izan behar da.

Batzorde horren zeregin nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Jarduteko ildoak zein mailatan ezarri diren eta Planaren helburuak zein mailatan betetzen diren ebaluatzea eta kontrolatzea.
- Maila operatibotik eta oinarri mailatik Planaren alderdi jakinekin lotuta sortutako ekimen eta ekarpenak alderatzea eta balioduntzea.
- Zuzentzeko eta eguneratzeko neurriak bultzatzea, Urteko Kudeaketa Planetan barneratzeko.
- Planaren kudeaketa eta kontrol ereduaren hobekuntzak egitea.
- Esku hartzen duten eragileen artean jarduerak koordinatu ditzaten sustatzea.

Batzordea, gutxienez, urtean bitan bildu behar da.

### 5.2.2 Koordinazio eta Jarraipenerako Idazkaritza Teknikoa

Planaren berariazko ezaugarriak, erakundeen arteko koordinazio eta elkarlanak dakartzan zailtasunak eta esku hartzen duten eragile kopuruak direla-eta, Planak, haren proiektuetan parte hartzen duten guztientzako erreferentzia puntu bakarra izatea ahalbidetuko duen koordinaziorako eta jarraipenerako nolabaiteko babesa izatea komeni da. Idazkaritzaren helburu nagusia Planaren jarraipen tekniko eta administratiboa egitea da.

Idazkaritza Teknikoa Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren mendeko izan behar da; Idazkaritza, Plana osatzen duten proiektuak abiarazteko eta kudeatzeko orduan, buru izan behar da eta lortzen diren helburu eta emaitzen jarraipen osoa egin behar du.

Idazkaritza Teknikoaren zeregin nagusiak jarraian aipatzen direnak dira:

- Plan Estrategikoa bultzatzeko helburuz, esku hartzen duten eragileei jarduteko proposamen zehatzak egitea.
- Proiektuetan zuzenean esku hartzen duten eragileen artean eztabaidatzeko eta proposamenak egiteko gunea izatea.
- Erakundeen arteko koordinazio teknikorako eta harremanetarako mekanismoak proposatzea eta ezartzea.
- Bestelako erakunde eta administrazioetan garatzen ari diren, eta EAEn aplikatu daitezkeen proiektu eta proposamenak baloratzea.

- Lanerako metodologia eta Planaren baitan dauden proiektu guztien garapena definitzea eta kontrolatzea.
- Proiektuak planifikatzea eta horien jarraipena egitea.
- Proiektu bakoitzaren baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak ebaluatzea eta horien jarraipena egitea.
- Proiektuen kudeaketari babesa ematea.
- Proiektuaren kalitatea kontrolatzeko eta aztertzeke orduan babesa ematea.
- Txosten teknikoak garatzea. Kontratatzeke zerbitzuak berrikustea.
- Proiektu bakoitzaren amaierako emaitzak aztertzea.

Koordinazio eta jarraipenerako Idazkaritza Teknikoaren zeregin nagusietako bat Plana osatzen duten proiektuak kudeatzea eta, hori bururatu, diseinatu, garatu/ezarri eta abiarazi/ustiatu ostean, lortutako emaitzak neurtzea.

Proiektuei dagokienez, funtsean, bi alderdi neurtu behar dira:

- Planaren proiektuen beraien garapena. epeak (proiektuak garatzeko orduan denboran gerta daitezkeen aldaketak), kostuak (aurrekontuan gerta daitezkeen aldaketak) eta hasierako zehaztapenak betetzea (egiten diren lanen helmena eta kalitatea).
- Lortu nahi diren emaitzekin lotutako aldagai objektiboak, hau da, helburuak lortzen ari ote garen adierazten duten aldagaiak, eta helburuak nola lortzen ari diren ulertzen duten aldagai horiek (jarduteko esparruetan adierazitako kudeaketaren adierazleak, nagusiki). Aurkitzen diren ezadostasunak jasota geratu behar dira eta ikertu egin behar dira; horien arrazoiak dagozkion neurri zuzentzaile eta/edo prebentzio neurriak ezarri ezabatu behar dira.

## 5.2.3 Kudeaketa Ereduarekin lotutako bestelako elementuak

### 5.2.3.1 Herri Lanen Batzordea

Herri Lanen Batzordeak aparteko garrantzia izango du eraikuntza sektorearekin, azpikontratazioarekin lotutako arazoekin eta erakundeen arteko konpromiso eta koordinazioarekin lotutako jarduteko ildoak dagokienez.

Organo horren Planaren berri izan behar du urtean bitan, gutxienez, dagozkion jarduteko ildoen aurrerapen maila aztertu ahal izateko eta, haren eskumenean ahalbidetzen duten heinean, dagozkion erabakiak hartu ahal izateko.

### 5.2.3.2 Osalaneko Kontseilu Nagusia

Osalaneko Kontseilu Nagusiak proiektuen aurrerapen mailaren berri izan behar du urtean bitan, (kontseiluan parte hartzen duten) gizarte eragileek Plana ezartzeko orduan izandako arrakastaren berri izan dezaten eta, hori horrela, hobekuntzarako iradokizunak egin ahal izan ditzaten.

### 5.2.3.3 Osalanen baliabide teknikoak

Osalanen baliabide teknikoen zeregina, funtsean, betearazlea da (Jarduera guztiak garatzeko orduan parte hartu behar du, Planaren 4. atalean deskribatzen denari jarraituz).

Osalanen Behatokiaren zeregina Euskadiko laneko segurtasun eta osasunaren eboluzioari buruzko bi txosten egitea eta Zuzendaritza Batzordeari horien berri ematea da.

### 5.2.3.4 Lantaldeak

Definitutako jarduteko zenbait esparruren artean, lantaldeak sortzea iradoki zen; Zailtasun teknikoren bat edota hainbat eragileren parte-hartzea duten horietan, hain zuzen ere.

Plan Estrategikoarekin zerikusia duten gai espezifiko eta interesgarriek ekiteko helburuz sortu behar dira lantaldeak; parte hartzen duten eragile guztien artean, ezarri behar diren zuzentzeko edo hobekuntzarako neurri posibleak aztertu behar dira, hurrengo ekitaldirako jarduteko esparru bakoitzaren eboluzioa irudikatzen duten helburu kuantitatiboekin (adierazleak) batera.