

G I D A

LAN OSASUNA

*LANPOSTUAN OSASUNAREN DEFENTSARAKO
OINARRIZKO LAN TRESNA*

LAB
langile abertzaleen batzordeak

1994.eko APIRILA

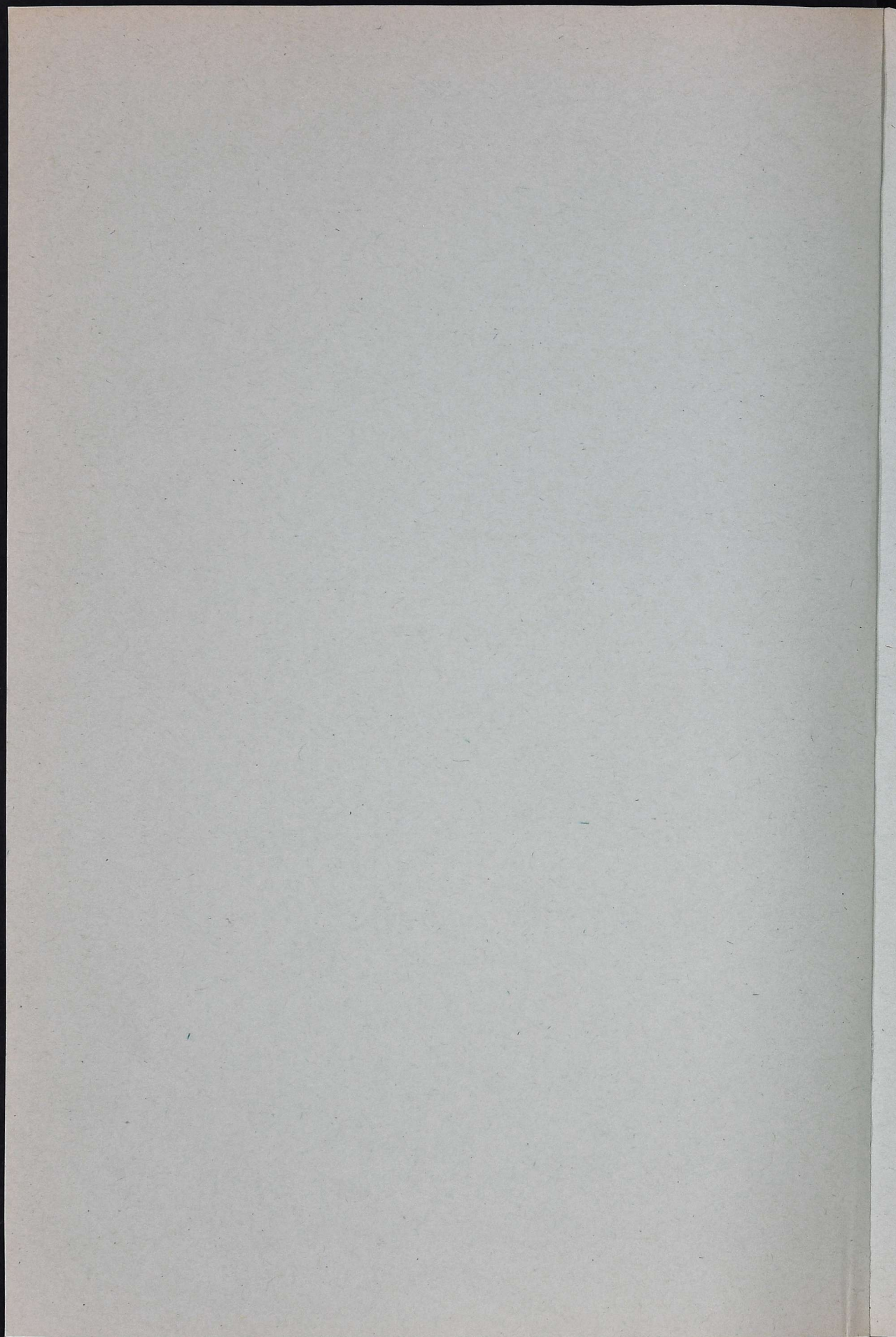
s a k o n t z e n

1



G I D A

LIAN
OSASUNA



AURKIBIDEA

HITZAURREA	4
1. KAPITULUA	
LAN GIROA	7
1.- LAN ARRISKUA	8
2.- ARRISKUEN IKERKETA	8
2.1. GAUZAK EZ DIRA TXIRIPAZ GERTATZEN	8
2.2. FAKTORE ESKUHARTZAILEAK	9
A.- Giza faktorea	9
B.- Faktore teknikoa	9
C.- Antolakuntz faktorea	9
2.3. NOLA BILDU ARRISKUEI BURUZKO INFORMAZIOA	9
A.- Enpresari informazioa eskatzea	9
B.- Zentzumenak erabiltzea	9
C.- Kontrol eta ikuskapenetan parte hartzea	10
D.- "TLV" deitutakoak ezagutzea	11
E.- Lankideekin mintzatu eta eztabaidatzea	12
F.- Aholkua hartzea	12
3.- ANALISI METODOA	12
3.1. I. TALDEA. LANEKO MIKROKLIMA	13
A.- Deskribapena	13
B.- Helburuak	13
C.- Gida: argitzapena, zarata, haizatzea, tenperatura, hezetasuna eta lokal eta makinariaren egoera	13
3.2. II. TALDEA. INGURUAREN KUTSATZAILEAK	15
A.- Deskribapena: fisikoak, kimikoak eta biologikoak	15
B.- Helburuak	15
C.- Gida: Oro har eta produktu kimikoak, zehazki	15
3.3. III. TALDEA. AHALEGIN FISIKOA	16
A.- Deskribapena	16
B.- Helburuak	17
C.- Gida	17
3.4. IV. TALDEA. AHALEGIN FISIKOA	17

A.- Deskribapena	17
B.- Helburuak	17
C.- Gida	18
3.5. GARRANTZITSUENA: ONDORIO OROKORRA	18

2. KAPITULUA

OSASUNAREN ALDAKUNTZAK 19

1.- ALDAKUNTZAK ARRISKUEN ONDORIOZ SORTZEN DIRA	20
2.- ALDAKUNTZEN SAILKAPENA	20
2.1. NEKEA	21
A.- Ohar Orokorrak	21
B.- Neke sintomak	21
C.- Motak: fisikoa, nerbioetakoa, buruaren nekea eta psikologikoa	21
2.2. LANBIDE-GAIXOTASUNAK	22
2.3. LAN ISTRIPUAK	25
3.- ONDORIOAK KONTROLATU BEHARRA	25
3.1. ZERTARAKO?	25
3.2. NOLA?	26

3. KAPITULUA

LANEKO OSASUNA ENPRESAN BERTAN 27

1.- ENPRESAKO PERTSONA ETA ORGANOAK	28
1.1.- ENPRESA BERA	28
1.2.- PERTSONAL ZUZENDARI, TEKNIKARI ETA ARDURADUNA	28
1.3.- ENPRESAKO ZERBITZU MEDIKOA	29
A.- Arau erregulatzailleak	29
B.- Obligazioa	29
C.- Funtzioak	29
D.- Koordinazioa	29
1.4.- LANGILEAK	29
1.5.- SEGURTASUN ETA HIGIENEN KOMITEA ETA JAGOLEAK	29
A.- Jagoleak: Eraketa eta osaketa, eginkizunak	29
B.- Komitea: eraketa, osaketa, eginkizunak, organizazioa eta erregulatzuten duten legezko xedapenak	30
1.6.- LANGILEEN ESKUORDEAK ETA ENPRESA KOMITEA	31
2.- ZENBAIT GAIRI BURUZKO OHARRAK	31
2.1.- AZTERKETA MEDIKOA	31
A.- Eskubidea duten langileak	31
B.- Nork egin behar ditu?	31
C.- Azterketa motak: hasi aurrekoak, aldirokoak, noizbehinkakoak	32
D.- "Oinarritzko" azterketa medikoa	33
E.- Lanbide-arriskuetako azterketak	33
F.- Emaitzak	33

G.- Azterketa medikoak eta hitzarmen kolektiboak	33
H.- Ideia batzuk	34
2.2.- NORBERAREN BABESERAKO BITARTEKOAK	34
A.- Zer dira?	34
B.- Zein dira garrantzitsuenak?: burua, gorputzadarrak eta enborra	34
C.- Bitartekoen homologazioa	34
D.- Zer gertatzen da homologatugabekoekin?	35
2.3.- TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN ETA ARRISKUGARRITASUN PLUSAK	35

4. KAPITULUA

ERAKUNDE PUBLIKOAK

1.- LAN IKUSKARITZA (LI)	37
1.1.- ZER DA?	37
1.2.- NOREN MENDE DAGO?	37
1.3.- ESKUMENAK	37
1.4.- EGINKIZUNAK	37
2.- LANEKO SEGURTASUN ETA HIGIENeko KABINETAK (LSHK)	38
2.1.- ZER DIRA?	38
2.2.- ZEINEN MENPEKOAK DIRA?	38
2.3.- ESKUMENAK ETA EGINKIZUNAK	39
A.- Industrietako higiena	39
B.- Segurtasuna	39
C.- Azterketa medikoak	39
D.- Trebakuntza	39
E.- Argitalpenak	39
F.- Dokumentazioa eta liburutegia	39
G.- Norberaren babeserako bitartekoen homologazioa	39
H.- Ezbehartasunaren urteko boletina egitea	39
3.- SEGURTASUN ETA HIGIENERA INSTITUTU NAZIONALA (SHIN)	39
4.- ENPRESAKO ZERBITZU MEDIKOEK ERAKUNDEA (EZME)	40
5.- LAN ISTRIPUETARAKO UGAZABERIAREN MUTUAK (LIUM)	40
5.1.- ZER DIRA?	40
5.2.- EGINKIZUNAK	40
5.3.- LANGILEEN PARTAIDETZA	41
A.- Batza Nagusia eta Zuzendaritza Batza	41
B.- Prestazio Batzordea	41

5. KAPITULUA

LEGE ERANTZUNKIZUNAK

1.- ZEIN DIREN ERANTZUNKIZUN	43
1.1. ENPRESA	43
1.2. ZUZENDARI, TEKNIKARI ETA TARTEKO AGINTARIAK	43
1.3. EDOZEIN LANGILE	43

1.4. UGAZABEN MUTUALITATEAK	43
1.5. BESTE BATZUK	43
2.- ZEIN DIREN ERANTZUNKIZUNAK	44
2.1. ERANTZUNKIZUN ADMINISTRATIBOA	44
2.2. ERANTZUNKIZUN LABORALA	44
2.3. GIZARTE SEGURANTZAREN ARLOKO ERANTZUNKIZUNA	44
2.4. ERANTZUNKIZUN ZIBILA	44
2.5. ERANTZUNKIZUN PENALA	45
3.- LAN OSASUNARI BURUZKO SALAKETA ETA GALDAPENAK	45
3.1. ADMINISTRATIBOAK (laboralak)	45
3.2. GIZARTE SEGURANTAREN ARLOKOAK	46
3.3. ZIBIL ETA PENALAK	46

6. KAPITULUA

LAN OSASUNAREN GAINEKO LEGERIA 47

1.- ESTUARTEKO ARAUTEGIAK	48
1.1. L.N.E. (Lanerako Nazioarteko Erakundea)	48
1.2. E.E.E.	48
2.- ESTATUAREN LEGERIA OROKORRA	49
2.1. KONSTITUZIOA (EK)	49
2.2. ZIGOR KODEA (ZK)	50
2.3. SANITATEARI BURUZKO LEGE OROKORRA (SLO)	50
2.4. OSASUN PUBLIKOAREN ARLOKO NEURRI BEREZIAK	50
2.5. LANGILEEN ESTATUTUA	51
2.6. GIZARTE SEGURANTZARI BURUZKO LEGE OROKORRA (GSLO)	52
2.7. GIZARTE ARLOKO ARAU-HAUSTE ETA ZEHAPENEI BURUZKO LEGEA	53
2.8. LAN-IHARDUNA ARAUTZEKO ERRET DEKRETUA	55
2.9. LANTOKIEN IREKITZEA	55
2.10. KOMENIO KOLEKTIBOAK	56
2.11. BARNE-ERREGIMENENKO ARAUTEGIAK	56
3.- LAN OSASUNARI BURUZKO ESTATUKO LEGERIA BEREZIA	56
3.1. LEGERIA OROKORRA	56
3.2. ARLO BEREZIETARAKO ARAUAK	57
3.3. ARRISKU BEREZIETARAKO ARAUAK	57

LANAREN AURKEZPENA

Materiale honetarako aldizkari, ikastaro, e.a. bildu ditugun pertsonen nahia **lan tresna bat** aurkeztea da, gure osasunaren defentsan lan-tokietako gure eskuhartze sindikala intuitiboa izan ez dadin.

Zalantzarik gabe, hutsuneak aurkituko dituzue -baita akatsak ere- eta handiena eskuhartze sindikalerako ildo kolektibo eta organiko heldurik eza da. Arlo honetako aberastasun guztia, oraindik norbanako eta kolektiboetan hertsiegi dagoena, kontrastatu eta berarekin, III Biltzarrearen ondoren daukagun LAN OSASUN Arlorako, eskuhartze oinarri bat eratzeko gai izango garela espero dugu.

Materiale honetan lan baldintzei buruzko azterketarako metodoa dago, parteharbidetzkoa delako eta langileriaren esperientzia eta benetako ezagutza balioesten dituelako aukeratu duguna; ez ohizko arrisku-mapak bezala, zeinetan eginkizun pasibo batera baztertzen zaigun eta jasan behar dugun zarata maila edo irentsi behar ditugun toxiko kopurua teknikari eta enpresa kudeatzaileek erabakitzen duten.

Beste materiale bat ere banatu dugu (behinbehinekoa); honetan Lan Osasunari buruzko oinarritzko indizea jasotzen da, EEEko gero eta garrantzitsuagoa den legeria barne.

LAN OSASUNARI buruzko material guztiak laguntzat hartu behar ditugu, eztabaidaren sortzailatzat, bai teoriarik, bai praktikan, jasaten ditugun erasoen kontrako enfrontamendua definituz joan gaitezten.

Gure erakundeko egitura guztiek gai hauen sustatzean parte hartzeak eskuorde eta afiliatu guztiendako motibagarri izan behar du, Segurtasun eta Higiene Batzordeak birpiztu ditzagun, eta Enpresa Batzordeak eta Langilegoaren Eskuordeak beraiek ere beren eginbeharrekoa utzi ez dezaten, eta, batez ere, guk geuk, langileok, hasieran aipatu duguna OSASUNA EZ DA SALTZEN ETA BERE DEFENTSA EZ DA INOREN ESKUETAN UZTEN gure gain har dezagun.

Material hau, batez ere, langile anitzen ahaleginari esker atera da (horien artean izanik behin eta berriro idazmakinatu zutenak ere). Eskertzen dugu orobat zuzen nahiz zeharka lankide izan ditugun beste pertsona eta erakunde batzuen ere; baita beren materiala, aurrez landua, lagungarri izan zaigunena, eskerrak emanez bereziki Hospitaleteko Udal Osasun Zentruari eta

bertako langileei, LABek biziki eskertzen dielarik erakutsi diguten interesa eta lanerako prestamena.

Agerikoa denez, hemen agertzen den guztia aitzin-abisurik edo baimenik gabe eta modurik egokienean erabili ahal izanen da, baldin eta euskal langileriaren askatasun-interesen zerbitzuan bada. Beraz, kapitalaren interesen zerbitzura diren teknokrata eta profesionalak ez dezatela inola ere hemengo letra bakar bat aipatu, erabili edo manipulatu, kontrako bandora pasatzea pentsatzen ez badute behintzat.

ERREALITATEA

Lantokian egunero OSASUNA galdu ohi dugu; zenbaitetan, maizegi, baita bizitza ere galtzen da. Istripua hiltzeko adinekoa denean amorrazioa areagotu egiten da enpresariendako (hemen "jabe" direnez gain hauen interesak kudeatzen dituztenak: zuzendaritza, gerenteak... ere aipatzen ditugu) eta "ongi-egite"aren ustezko bermatzaileendako (instituzioak, gobernu eta gobernutxoak...) zein gutxi balio dugun ohartzean; orduan gure buruari planteatzen diogu ez dugula gure bizitza SALTZEN ahal eta gure osasunaren defentsa ez dugula inoren ESKUTAN UZTEN ahal.

Hiltzeko istripu kopurua ehundokoa baldin bada eta askoz ere handiagoa ondorio fisiko edo psikiko larriak ekartzen dituztenena, ohartu beharko dugu egunero lanean aritzen garen ingurugiroak ere osasuna jan, indarra kendu egiten digula, eta urteen poderioz, eritasunik "oparitzen" digula (bronikitis kronikoa, arnasestua, lumbagoa, begimen eta audimen galera, gibel eta giltzurrun desgastea, minbizia...) lan eritasuntzat ia inoiz hartuak izanen ez diren eritasunak, alegia.

Eta, gutxi izanen bailitzan, gure lantokietako langiroak darraigu baita lanaldia bukatutakoan ere, gure etxebizitza eta aisitokien inguruan gas, likido, zarata eta partikula solidoen kutsadura dela eta sortutako degradazioaz. Eta guri ere darraigu, gurekin harremanetan daudenei gure nekea, asetasun eza, zapuzketa jaurtikitzen dizkiegulako.

Hortaz argi dugu bakarrik bertze gizarte mota batean "mozkin ekonomiko" en gainean izanen dela bertze benetako lehenasuna eta gure borrokaren helburua dela bizi edo jasaten dugun gizarte honen bilakatzea.

Gure gizarte hau bilakatzeko borroka honetan lantokietan OSASUNAREN galera ekiditeko borrokek gure iharduera sindikalaren ardatz nagusietariko bat izan behar du.

Errealitateaz jabetzeak ez gaitu etsiarazi behar. «Ez dago zereginik» edo «ez dauka konponbiderik» edo «zuk ez dakizu gure enpresa nolakoa den» eta horrelakoek ez digute mesederik egiten. Gaiak nahikoa garrantzi badauka eta ekin beharra daukagu.

Gaur egun arlo honetan planteatzen diren afera aumitzek aterabide tekniko egokiak dituzte, hortaz desager daitezke. Egun gauden mementuan (krisia, langabezia...) inportanteena da ezerri uko ez egitea eta are gutxiago arazoei aterabiderik bilatzeari uko ez egitea.

Batzuek honela diote: "Hasteko, ez badakigu zein arriskutan gauden, ez bagara jakiteko

gauza... hots, teknikari eta gaituen afera dela, eta guk... zer egin behar dugu?". Hautsi behar dugun lehenbiziko idea faltsua, hain zuzen ere, hauxe da, "ezagutza gaituen afera dela". Inork ez du lanpostu bat ezagutzen bertan lan egiten duenak bezain ongi. Agian ez dugu jakinen produktu baten izen kimikoa, ezta bere ezaugarri fisiko-kimikorik ere, baina jakin badakigu ongi aski gainera noiz eta nola sortzen den horrenbertze molestatzen gaituen ke hori eta zermolako kalteak sortarazten dizkigun. Honela, bada, HAU EZ DA ADITUEN AFERA, nahiz eta abiatzeko, haritik tiratzen hasteko, oinarrizko informazioa behar dugun.

Soilik borroka pertsonalak eta, batez ere, talde borrokak, helburu zehatz batzuetara zuzendua eta langileiak botere erreala lortuz, lortzen ahalko ditu aldaketa teknikoak eta legezko aldaketak, jasaten ditugun arriskuak deuseztatu edo gutxienean uzteko gai izanen direnak.

ESKUHARTZE SINDIKALA ETA LEGEAK

Legeria oro arau multzo bat da eta hauen bidez gure gizartean jokoan diren klase-interes desberdinak araupetzen dituzte. Klase-interes horiek, jakina, bloke dominatzailean den alderdi hegemonikoak bereziki izan ditzakeen interesen menpekoak dira. Interes horiek erregulatzen dituzte, gainera, bloke dominatzailekoen arteko gatazkak zuzendu eta bideratzeko. Honela, gatazka horiei emandako konponbideak bloke dominatzailekoen -status-a- ahalik eta gutien ukitzea bilatzen dute, alderdi hegemonikoari dagokiona batipat.

Gaur dugun Laneko Osasunari buruzko legeria bera ere, interes horiek mugaturik eta baldintzaturik aurkitzen da; legeria honek ez du langile klaseak (bloke dominatuak) lanpostuetan beharko lukeen ongizatea eta osasuna helburutzat. Kontrara baizik, ezartzen dituen joko-arauen bidez, gure osasun eta premiek ekoizpen-eredu kapitalista eta beronen jomuga zehatza ez nahastea da lortu nahi dutena, hau da, irabazirik handiena lortzearen lan-indarrari ahalik eta errendimendurik handiena ateratzen saiatzea.

Ez dezagun espero, beraz, legeriak gure premiak konponduko dituenik. Honetan aurkituko dugun bakarra gure arazoan konponbiderako mugak dira, eta ez sindikalgintzarako eremu irekiak; bakarrik eta batez ere aurkituko duguna zera da, bere larritasunagatik eta ondorioengatik irabazien hazkundea bera desbidera dezakeena edota, baita ere, ekoizten segi ahal izateko lan-indarraren beraren existentzia arriskuan paratzen duena.

Legegintzak, beraz, guretzako burrukarako tresna bat gehiago izan behar du, langile klaseak historikoki lortu dituen gainerako tresnekin batera erabiltzekoa.

Lan Osasun eremuan, gure sindikalgintzak ez du araupetzen duen markora mugaturik egon behar. Gure sindikalgintza erabaki behar dugu gure premia berezien arabera, baita horretarako babestuko gaituen inolako araurik ez dugunean ere.

Eremu honetan dugun eskuhartzearen hondarreko helburua, horrenbestez, hau da, ekoizpen-ereduak nahitaez ezartzen dizkigun lan-baldintzek gure lanpostu jakinetan lanean ari garenean ditugun osasun eta ongizate-premiak errespetatzea eta horietara egokiturik egotea. Bai, politika ekonomikoa gure klase-entresen baldintzatu behar dutela edo inguruneari nahiz baliabide naturalei zor zaien errespetua kontuan eduki beharrekoak direla esaten denean bezalaxe.

Garbi dago daukagun ekoizpen-eredua kapitalaren eta bera kudeatzen dutenen interes ekonomikoek zehazten dutela erabat, eta hori aldatzea, era berean, ahal izanen dela baldin eta gure interesak kontuan izatea litekeena bada; bestela esanda, gure sasoi fisikoari eta gure premia psiko-sozialei zor zaien errespetua ezartzeko Langile Mugimenduak indar egiten dugun neurrian.

Eskutan duzuen lana geron buruak defendatzeko tresna eta, dagokigun Lan Osasuna eta ditugun premia integralak errespetatuz, gure lan-ihardueraren garapen on bat lortzeko izan dadila. Bide horretan, dudarik gabe, dugun ekoizpen-eredua aldatuz joanengara, eredu arrazoizko eta gizatiar baten bidean, gu zati eta emaitzarik bukatuena eta perfektuena gaituen naturarekiko errespetu gehiagokoa izanen den beste eredu baten bila.

L.A.B.
LAN OSASUN ARLOA

LAN GIROA

Lan giroa, lana beraren inguruan dauden gorabehera guztiak dira, hala inguru fisikoa, nola antolaketa bera ere. Lan giroa ezagutzearen helburua hauxe da: OSASUNERAKO DAUDEN ARRISKUEN GARRANTZIA IDENTIFIKATU ETA BALORATZEA, haietan arrazoizko moduan esku hartu ahal izateko.

Baina... zer mailatan egin behar diogu aurre afera honi? lanpostu mailan? sailatal batean? lantoki mailan?

Ikertu beharreko lan giroa da *talde homogenoari* dagokiona, hots, funtsean, antzeko arriskurik jasan dezaketen pertsonak biltzen dituen. Horregatik interesatzen zaigu lantokia arrisku-*talde homogenoak* deitu ditugunetan banatzea, departamentu edo sekzioak izan behar ez direnak, nahiz eta horrela izatea posible izan. Beharrezkoa eta ezinbestekoa ere dugu lantokiaren eta areago, (lantoki bat baino gehiago dagoenean) enpresa osoaren funtzionamendu orokorra ezagutzea: erabiltzen diren lehengaiak, zer den ekoiztu edo prozesatzen dena, nola, prozesuaren faseak, etab...

1.- LAN ARRISKUA

Osasunaren edozein desarauketa (eritasuna, istripua...) sortzeko probabilitatea handitzen duten egoera edo inguruabarrei deitzen diegu *arriskua*. Bertze modu batean erranda: *lan egoera* edozein lanpostutan izaten diren baldintza materialen multzoa eta *arrisku egoera* da eritasuna edo istripurik sortu edo hauek agertzeko bidea ematen duen edozer, hots, kontrolaturik ez dagoen lan egoera, hain zuzen.

Substantziarik pozoitsuak ez du beti ere arriskurik handiena ekarri behar, agian denbora laburrez edo kontzentrazio baxutan erabiltzen delako. Honengatik, arriskuak baloratzeko, haien arriskugarritasuna aldarazten dituzten ondoko faktore hauek kontutan hartzea ezinbestekoa dugu: erakuste-denbora, intentsitatea, prebentzio edo babeste-sistema eta berez daukaten arriskugarritasuna.

Bestalde, kontutan hartu behar da lan baldintza berberak ondorio desberdinak ekar ditzakeela. Honela, gutxiegitako argiztapenak ikusmena ukitzeaz gain istripuak ere sor ditzake.

Arriskua kontzeptua, beraz, osasunaren desarauketarik agertzea azaltzen duten zio egoera

potentziala da. **Perila** kontzeptuak erran nahi du arriskua **desarauketa** sortzear dagoela, **kalterik** sortuz ala ez. Honela ondoko eskema hau dugu, gogoan beti izan behar duguna:

arriskua —> perila —> desarauketa —> kaltea

2.- ARRISKUEN IKERKETA

2.1. GAUZAK EZ DIRA TXIRIPAZ GERTATZEN

Lanean gertatzen diren osasunaren desarauketa oro bere kausak dituen fenomeno da. Desarauketa baten kausa da desarauketa horretan eskuhartzen duten arrisku multzoa (segurtasunik gabeko egoera, metodo eta egintzak). Ez da ondoriorik arrazoirik gabe eta, eskuarki, ez da kausa bat besterik, elkarren arteko erlazioatutako batzuk baizik (bat ezabatzearekin, posibilitatea desagertzen ahal da).

2.2. FAKTORE ESKUHARTZAILEAK

L.A.N.E.ek (OITek) honela dio "burua eta gorputza unitatetzat eta gizabanakoa izaki psikofisikotzat hartzea egokiago litzateke". (OMS) WHOren iritziz, osasuna oreka egoera da, ongizate fisikoa, mentala eta soziala, eta ez "gaitz edo gaisotasunik ez" soila. Pertsona, funtsean, elkarren artean lotuta dauden baldintza multzoa da: fisikoak, psikologikoak eta sozialak. Lan osasunaren arloan hau gutxiesteak dauden arrisku eta perilak zuzendu nahi ez izatea dakar, osasun desarauketak pertsonen borondatezkotasun eta ongiegiteari leporatuz.

A.- GIZA FAKTOREA: Segurtasuna giza-akatsik ez izatean oinarritzea ez da eraginkorra eta osasunaren aurrearretaz bestelako arrazoiak ezkututzen ditu. Lortzen den gauza bakarra da zorigaitz eta ezintasun kontzientzia sortaraztea, nekez gaindituko dena. Gure portaera eta egintzak arrazoi aunitzek baldintzatzen dituzte eta etangabeko heziketa osoa, zaintze medikoa eta parte hartzearekin batera, izan daiteke eraginkor.

B.- FAKTORE TEKNIKOA: Iharduera errazagoa da, epe laburreko ondorioez. Enpresaren erantzunkizun objektiboa da (enpresa antolamendu gisa) eta ez norberaren erantzunkizun subjektiboa. Planteamendu objektiboari bide ematen dio eta, hasierako inbertsioa ekartzen duen arren, epe ertainera eta epe luzera errentagarriagoa da.

C.- ANTOLAKUNTZ FAKTOREA

2.3. NOLA BILDU ARRISKUEI BURUZKO INFORMAZIOA

Gerta daitezkeen arriskuak antzemateko eta ondoko analisia egiteko, ezinbestekoa dugu gure esku dauden iturri guztietatik ahal den informazio guztia biltzea:

A.- ENPRESARI INFORMAZIOA ESKATZEA: Ekoizpen prozesuari buruz interesatzen zaizkigun eta falta ditugun datu guztiak eskatu.

Ibiltzen diren produktuen zerrenda dugu erabiltze haundiko informazioa. "Merkatal isilpekoa" eta antzekoak direla eta, ukatzen ahal digute, baina alegazio honek ez du inolako funtsik, aipatutako "isilpekoa" bakarrik urratuko bai kenuen baldin eta eskatzen duguna produktuen formula, hauen kantitatea, nahaste-baldintzak etab. eskatuko bagenu. Baina guk sustantzien izena eta beren ezaugarriak eskatzen ditugu; ez besterik. Dena den, arrazonatu beharko da mesfidantza jendeak osasuna galtzea baino inportanteagoa den.

Edozer gerta ere, sustantzien izenak lortuko ez balira (Kimika-Hitzarmenean, adibidez, informazio zehatz eta garrantziko hau emateko betebeharra azaltzen da), merkatal izenak eta etiketetan agertzen diren datu guztiak bildu behar dira; hauek ezabaturik egotekotan, fabrikatzen den produktutik eta dauzkan berezitasunetatik abiatuta ikertu egin beharko da (pinturaren koloreak eta erabilerak, esateko, zer sustantzi izan ditzakeen argitzen ahal digu).

B.- ZENTZUMENAKERABILTZEA: Beharrezkoak diren aditasun eta interesa jartzen baditugu neurtze-tresna onak izaten dira.

Begiek argitasun defizita eta distira kaltegarriak, gas, ke, lurrrin eta hautsen ateragunea eta ezaugarriak antzematen dituzte. Baliagarri gerta dakizkiguke aireko hauts-metatze edo dentsitatea baloratzeko, lanpara berezirik gabe ikus ezin daitekeen partikularik izaten bada ere. Hauek, gainera, airean denbora gehiagoz irauten dutenak izaten dira eta gorputzaren barruan errazago sartzen direnak (birrikak, zauriak ...).

Produktu aunitzen **usainak** airean duen presentzia eta metatzeaz ohartarazten ahal digu (kloro, amoniako, metil alkohola, triklorostileno...). Lanpostuan arruntak ez diren isuri berriak sortzen direnean ere ohartarazten digu (erre usaina ...). Hemen gogoratu behar dugu usaimena berehala egokitzen dela eta, beraz, produkturen bat antzeman eta adi ez bagaude, handik gutxira iruditzen ahalko zaigu ez dagoela; gertatzen dena haxe da: usaimena asetu egiten dela eta sustantzia antzematen segitzeko gaitasunik ez duela. Honengatik dira hain baliotsuak lehenbiziko zirrara horiek eta ez gerokoak, usaintzera ohitu garenekoak.

Badira sustantziak, inguruan izanda, aho-kutsu berezia uzten digutenak (berunaren zapore gozoa...).

Makineriatik hatza pasatuz (**ukimena**) edo zertaz zikintzen den ohartzuz, oso informazio baliotsua atera dezakegu hautsaren lodieraz, ukmen-ezaugarriez ...

Zenbait produktu kimikok sortzen digun **berehalako ondorioa** azpimarratu behar den beste atal interesgarria dugu: begi-errea, malkoak, haznahia, aire falta, zintzurgorra, mozkor-zentzazioa, zorabioak ...

Baina gure zentzumenen bitartez antzematen ahal ditugun perikulu aunitz badira ere, ez dugu sekula ahazten ahal, **isilpean eta ezkutuan dauden bestelakoak ere badirela, tresna egokirik gabe zuzen-zuzenean antzeman ezin ditzakegunak**. Ohizko adibide bat erradiazio ionizatzaileena dugu (X izpiak ...). Hauek ez dute usaintzen, ez dute minik ematen eta ez dute berehalako ondorioarik sortzen baina oso arrisku garrantzikoa suposatzen dute epe luzearako ekartzen dituzten ondorioengatik.

Beste sustantziak kaltegabekotzat har ditzakegu betitik erabili ditugulako, edo usain

goxoa botatzen dutelako edo gutxitan eta kantitate txikitan erabiltzen direlako. Hauek ere ezagutu behar dira, kontutan hartu eta erne egon.

C.- KONTROL ETA IKUSKAPENETAN PARTE HARTZEA: eta, gutxienez, egiten diren kontrol eta ikuskapenen emaitzak eskatzea, hala enpresak berak egindakoenak nola mutua edo erakunde ofizialetatik etor daitezkeenak. Lagin-hartzearen planifikazioan bertan parte hartzen saiatu behar dugu.

Emaitzak eskuratzea bezain garrantzizkoa ikuskapen hauetan egotea da. Haietan parte hartzean, ondoko aholku hauek izan beharko ditugu kontutan:

* Neurketa-hartze guztiak **behar adina denboraz** burutu behar dira, zenbakiak benetan gertatzen denaren islada izan daitezen. Adibidez, airea egunean zehar gero eta lodiagoa izanen dela baldin badakigu, neurketa azkeneko lanorduetan egin beharko da eta ez lehenbizikoetan, helburua ez baita "batezbestekoa" jakitea, metatze-maila jakitea baizik.

* Neurketa egiten denean, **normalean izaten diren baldintza berberetan** lan egin beharko dugu. Adibidez, zarata neurketa bat egiten bada, neurtze tenorean makina burrunbatsuenak geldirik egon ez daitezen saiatuko gara.

* Substantzia kimikoez ari bagara, **neurketen emaitza sustantziaz sustantzia eskatu behar dugu** edo, bai arriskuarengatik, bai ugaritasunarengatik, bai edozein arrazoirengatik ere gehien interesatzen zaizkigunak, bederen, azaltzea eskatu. Substantzia batzuren batezbesteko metatzeak ez du balio ongi baloratzeko.

* Laginak produktua gorputzean sartzeko bideetatik **ahalik eta hurbilen** hartu behar dira (sudur, ahoaren ondoan).

* Ikuspenak aurretik prestatu behar dira, neurgai iruditzen zaizkigun gauza guztiak, zer baldintzatan eta noiz, non ... apuntatuz.

* Zarata ikertzen denean ez da aski intentsitatea neurtzea. **Maiztasuna ere neurtu behar da**, zarata berak frekuentzia desberdinetan sor diezagukeen kaltea alderatzeko eta emaitza beti ere "dbA" unitatetan lortzeko:

a) Zarata intentsitate edo kantitatea "sonometro" deitutako tresna baten bidez neurtzen da, neurketa unitate berezitan, "decibelio" izenekoa (db). Hauek ezin dira batu metro edo gramo **baliran** (logaritmo moduan ematen baitira); adibidez, 90 dbtako bikoitza ez dira 180 db, 93 db baizik. Beraz, 3dbtako murrizketa lortzeak hotsa erdira murriztea suposatzen du.

b) Frekuentzia ere kontutan hartu behar da. Soinu zorrotzak (frekuentzia altukoak) soinu lodiak (frekuentzia baxukoak) baino arras kaltegarriagoak izaten bait dira zarata intentsitate edo kantitate berberan. "Frekuentzia analizatzaile" baten bidez neurtzen da.

D.- "TLV" DEITUTAKO LEGEZKO MUGAK EDO GOMENDATUTAKOAK EZAGUTZEA: Ikuskapen bat egiten denean bere emaitzak erakunde ofizial edo eskudunek gomendatutako

muga edo legezko mugekin alderatu ohi dira. Estatu Espainiarrean erabilitako "TLV"ak dira EE.BB. etako ACEIH delakoak argitaratutako zerrenda batean agertzen direnak. Soviet Batasunean ohian desberdinak dira eta MAC izena dute (Onartutako Gehienezko Metatzea).

"TLV" motak:

a) TLV - TWA: Denboran neurtutako batezbestekoa. Eguneko 8 ordu edo asteko 40 orduko lanaldian batezbestekoari dagozkion baloreak dira. Hau kontuan hartzea garrantzizkoa dugu; esateko, toxiko batez, gomendatutakoa baino lau aldiz handiagoa den metatze batean lan egiten bada, 8 orduko lanaldiko batezbestekoak TLV arrunt bat emanen digu. Balore honek batezbesteko metatze neurtua adierazi behar du, teoria mailan, egunez egun, kontrako kalterik jaso gabe gure burua jokatzeko ahal dugun metatzea.

b) TLV-STEL: Inolaz ere 15 minututan, jarraian, gainditu behar ez den gehienezko metatzetzat hartu behar dugu. Egun bakoitzeko gehienez honelako lau egoera eman daitezke, elkarren artean gutxienez 60 minutuko tartea izanen delarik, beti ere eguneko TLV-TWA gainditu gabe.

c) TLV-C: Edozein momentutan erabat debekatuta dagoen metatzea.

Froga emaitzak TLVak gainditzen baditu, lan baldintzak hobetzea galdatu beharko dugu. Alabaina, TLVren azpitik egoteak, inolako arriskurik ez dagoela adierazten al du? Erantzuna argi eta garbi dugu: EZ.

1971ean, EEBBetako TLV eta SESBeko MACeko 148 sustantzia arrunta hartuta, soilik 18tan etortzen ziren bat (zalantzarik gabeko toxikotasuna zuten sustantzietan, hain zuzen ere), gaienrako %86,76an ezberdintasun handiak izaten ziren aldiz (SESBeko MAC baloreak, bataz beste, 40 aldiz baxuagoak dira eta zenbait sustantzietan EEBBetako TLV baloreak 90 aldiz altuagoak).

Beraz, TLV direlakoek ez dute bermerik ematen eta zein muga diren ziur finkatzeko akordioak ez dago. Bestalde, TLV baloreak, lehenbiziko zerrendak ezarri zirenez geroztik gero eta baxuagoak izaten dira; honen arrazoia da, hain zuzen ere, ezarritako mugatik beheko baloreak zituen arriskuan jarriak ziren langileengan osasun desarauketak agerian gelditu zirela. Gorputzaren portaera erasotzaile baten aitzinean desberdina izaten da kasuan kasuko; ulertzeko, bakoitzak bere TLVak ditu.

Osasun-desarauketak somatzen badira, frogatzen saiatu behar da, TLVren azpian egon arren, legezko mugak benetan seguruak diren baloreetatik gero eta hurbilago izan daitezkeen. Hau da, gogaikarri ez den zarata mailara ailegatu behar da, inguruan kartzinogenorik ez izatea eta gorputzak, gaitzeskorturik egin gabe, ezaba ditzakeen sustantzi toxikoen maila lortu behar dugu.

E.- LANKIDEEKIN MINTZATU ETA EZTABAIDATZEA: hamar begik bik baino gehiago ikusten dute. Gero eta jende gehiagok lan baldintzei buruz bere iritzia eta oportazioak ematen baditu, orduan eta informazio eta datu aberatsagoak izanen ditugu eta egoerak gertatu baino lehenago aurikusteko balorazioa erabilgarriagoa izanen da. Gure lanpostuari buruz langile

bakoitzak duen esperientziak argitzen ahal ditu, hala dauden arriskuak nola posible diren aterabideak.

F.- AHOLKUA HARTZEA: alde ilunei buruz, ezagutza edo sakontze handiagoa behar duten alde horiei buruz, ezinbestekoa den aholkua bilatu behar dugu.

3.- ANALISI METODOA

Arriskuei buruzko informazioa biltzen hasten garenean, aurkitzen dugun lehenbiziko arazoa hauxe da: sailkatzeko beharra, errazago erabiltzeko eta baloratzeko beharra. Honetarako langileok lan giroari buruz ditugun ezagutzei egokitzen zaien analisi metodo bat falta dugu, denondako ulergarria izanen dena.

Modu klasikoa istripu-perila ekartzen duten arriskuak eta eritasun-perila duten arriskuak bereiztean datza. Metodo honek problemak agertzen ditu, zenbait inguruabarretan aipatutako bi peril hauek azaltzen baitira. Honela, trikloroetilenorekin lan egiten badugu, intoxikazio arriskua izanen dugu baina, aldi berean, bere ondorioetako batek ("mozkorra") istripuren bat jasatea ongi errazten du. Bertze adibide bat: gaizki paratutako aldamuak istripu-perila suposatzen du baina, bidenabar, langilea adiago egonik lan behar egitea ekarriko du, hortaz, neke fisiko eta psikiko handiagoa suposatuko duelarik.

Hala ere badira bertze metodo erabilgarriak. Baten eskema traskribatuko dugu eta bertze baten garapena ere. Arrisku faktoreetan oinarritutako metodologiaren eskema ondoko hau litzateke:

1.- SEGURTASUN-BALDINTZAK

- 1.1. Makinak eta tresneria
- 1.2. Erreminta
- 1.3. Lantokiak
- 1.4. Maneiu eta garraioa
- 1.5. Elektrizitatea
- 1.6. Suteak

2.- LANEKO INGURUGIROA

- 2.1. Zarata
- 2.2. Bibrazioak
- 2.3. Argitzapena
- 2.4. Temperatura eta hezetasuna
- 2.5. Erradiazioak

3.- KUTSATZAILE KIMIKO ETA BIOLOGIKOAK

- 3.1. Kutsatzaile kimikoak
- 3.2. Kutsatzaile biologikoak: bakteriak, protozoak, birusak, onddoak, har bizkarroiak.

4.- LANAREN ZAMA

- 4.1. Neke fisikoa
- 4.2. Buruko zama

4.3. Lanpostuaren ergonomia

5.- LAN ANTOLAMENDUA

- 5.1. Lanaldia/Lantsaioa
- 5.2. Lan erritmoa
- 5.3. Automatizazioa
- 5.4. Komunikazioa
- 5.5. Aginte estiloa eta parte hartzea
- 5.6. Giza-maila
- 5.7. Lanarekiko identifikazioa
- 5.8. Ekimena
- 5.9. Lan finkotasuna

Arriskuak sortzen dituzten ondorioen arabera bereizteko modu klasikotik aldenduz, Italiako mugimendu sindikalak, langileen berezko esperientzia eztabaidatu ondoren, arriskuak **beraiek dauzkaten ezaugarrietan oinarritutako analisia** proposatu zuen. Modu honetan, arriskuak lau taldetan sailkatu ziren. Sailkapena erraza izateaz gainera, informazio eta datu bilketa ere aisatu egiten digu.

Analisi metodo hau izanen da aurrerantzean garatuko duguna.

3.1. I. TALDEA. LANEKO MIKROKLIMA

A.- DESKRIAPENA

Intentsitate txikiagoz bada ere, bizi garen inguruan aurki daitezkeen arrisku faktoreak dira.

Talde honetan argitasuna, temperatura, hezetasuna, airearen berritze eta zirkulazioa, zarata, espazio eta bolumenari dagokien guztia sartze da. Ondoko gauza hauek ere: ordena eta garbitasuna, zoru, horma eta likido eta gasen bideetako egoera, instalazio elektrikoak eta lokal eta makineriaren egoera fisikoari dagokion guztia.

Irudikapen grafikoetan, Laneko Mikroklima, I. Talde honi ezarritako kolorea berdea dugu.

B.- HELBURUAK: Talde honetan, aurrearreta-eskuhartzearen helburua da etxean bilatzen dugun gauza bera lortzea, hots, **SEGURTASUNA ETA ONGIZATEA**. Adibidez: ez da, bada, zarata erabat ezabatzea (ailedi!) gogaikarri ez den mailan egotea baizik.

C.- GIDA: Jarraian, posible diren arriskuak antzeman eta sailkatzeko gida simple bat zehaztuko da. Afera hauei buruz, Segurtasun eta Higienearen gaineko Ordenantza Nagusiak, baita bere arauak ere (sektoretakoak edo arrisku bereziei buruzkoak) ematen dituzte orientabideak eta baloreak, arrunt desfasaturik badira ere, eta, beraz, gainditu behar diren arren.

a) Argitzapena

- Naturala ala artifiziala al da?
- Ikuspena, egokia ala ez?
- Dirdira gogaikarririk?
- Itsualdirik?

- Argi-fokoak, garbi eta ongi zainduta daude?

b) Zarata

- Metro batetara dauden lankideekin normaltasunez hitz egin daiteke? Ezin bada, seguruenik inguruan legezko muga gehienezkoak diren 80 dbA baino gehiago dagoela.
- Alarma seinalerik edo ibilgailuen seinalerik ez dira entzuten zarata dela kausa?
- Gaizki egokitutako edo konpontzeko dauden makinek sortutako zaratarik al dago?
- Ba al da zaratarako babes edo isolamendu-sistematik?
- Zarata iturria, espazio zabalean ala itxian dago? Toki itxia bada, zaratak jauzi egiten du eta entzuten dugun zarata areagotzen da.
- Haizatze edo ateratze (erautze) sistemek zaratarik sortzen al dute?

c) Haizatzea

- Naturala al da (leihoak, balkoiak...)?
- Ona da ala haizea egunean zehar lodituz joaten da?
- Haize-aterabideek, zuzenean lankideren batengana jotzen dute kalterik sortaraziz? Areago, nahiago izaten dute haize-sarrera itxi?

d) Temperatura

- Erosoa da?
- Urtaro aldaketekin batera aldatzen da? Nola?
- Bero ala hotz egoten da? Zein dira arrazoiak?
- Ba al dakizue zein tenperaturatan lan egiten ari zaren?

e) Hezetasuna

- Egokia?
- Ingurua, hezeegia ala idorregia da?

f) Lokal eta makineriaren egoera

- Makineria, aldika, berrikusten al da ala bakarrik hondatzen denean ala istripurik sortzen duenean konpontzen da?
- Segurtasun-baldintza egokirik ba al dago?
- Arropa gorpil, txirrita, haga ... etab. i atxeki al dakieke?
- Makineria, geldiarazi gabe, konpontzen da denbora irabaztearren?
- Lan egiteko, gorputza edo gorputzatalen bat toki arriskutsuetatik pasatu behar al da?
- Anomaliarik baldin badago makineria automatikoki gelditzen da?
- Makineria, txinpartik sor dezakeen elektrizitate estatikoz kargatuz doa, dagokion sute edo eztanda arriskuaz?
- Elektrizitate-instalazioa aldika berrikusten al da?
- Lokala eta makinak, garbi, zikin, irristakor ... egoten dira?
- Gauza bakoitzarendako toki egokirik ba al da ala erdi erdian botata gelditzen dira, pasatzea eta mugimenduak galeraziz edo oztopatuz?
- Espazioa aski al da dauden makineria eta langileendako?
- Zirkulatzen duten ibilgailuek ibilbideak inor ez harrapatzeko moduan finkatuta dituzte?
- Sua itzaltzeko sistematik al da? eta larriune-aterabiderik?
- Aldagela, konketa, komunarik, behar bezain egokirik al da? Aski al dira langile kopururako?

3.2. II. TALDEA. INGURUAREN KUTSATZAILEAK

A.- DESKRIBAPENA: talde honetan langiroak ezaugarri dituen arrisku-faktore guztiak daude.

- a) Kutsatzaile fisikoak: hautsak, keak, gasak, lurrinak, aire konprimatua, erradiazioak, bibrazioak.
- b) Kutsatzaile kimikoak: eero eta gehiago, kontrolatu gabe, egoizpen-prozesu guztietan sartzen ari dira. Intoxikazioak, alergiak, minbizia, aldaketak birsortzean (abortoak, umekiaren malformazioak, antzutasuna, ezintasuna ...) etab. sortzen ahal dituzte eta ixtripuak izateari ere bidea ematen diote.
- c) Kutsatzaile biologikoak: bakteriak, birusak, onddoak, bizkarroiak ...

Irudikapen grafikoetan Inguruaren Kutsatzaileak II. Talde honi ezarritako kolorea gorria dugu.

B.- HELBURUAK: Talde honetako eskuhartze sindikalen helburua arriskuaren desagertzea da. Lehenbiziko urratsa TLV direlakoak sekulan ez gainditzea dugu eta, ondoren, inguruan desagertu daitezten. Prozesu hau premiazkoa da ezaugarri kantzerigeno edo mutagenoak dituzten substantzien kasuan, beren eragin teorikoa minimoa bada ere. Bistan da ez dela maila desiragarririk ez eta egokirik ere, mailek segurtasun handiagoa edo txikiagoa eskaintzen baitute, baina ez egoera ezin hobetarik.

C.- GIDA:

Lehenbiziko taldean bezala hona hemen gida simple bat:

a) Oro har:

- Hautsak, lurrinak, keak ... ikuspena gutxitzen dute?
- Lainoak dena zikintzen du azalera guztiak irristakor bihurtuz?
- Keka, hautsa ... hasierako produktuetatik sortzen dira edo hauek bilakatzen ari direnean agertzen?
- Tenperatura edo kontzentrazio zehatzetan gai suharberarik edo lehegarririk ba al da?
- Materiala erretzean, gas, ke edo lurrinik sortzen al da?
- Hautsa, kea, lurrina ... nola, noiz eta zergatik sortzen dira?
- Erradiazio iturririk al dago? Nola neurtzen dira?
- Zorua bibratzen da?
- Bibratzen den lantresnarik al da?
- Makina eta erremintetako kirtena egokia al da? Ongi sartuta dago?
- Kirten hauetarako eskunarru berezirik al dago?
- Babes pertsonaleko sistema egokirik (hots, ongi artekatzen diren eta molestatzen ez duten moxorroak, substantzia bakoitzarendako bereziak direnak) al dago?
- Jendeak ba al daki materialen bat erretzekotan, ustegabeko eskaperik edo antzekorik gertatuz gero zer egin behar duen?
- Landutako materialak erretzean zer gas mota sortzen diren ongi ezagutzen da?
- Irenste-sistemak gas, lurrin edo kea sorterazten diren tokietatik ahalik eta hurbilen eta

langileen sudurretatik ahalik eta urrutien daude kokaturik?

b) Produktu kimikoak, zehazki.

- Substantzia baten arrisku potentziala handitu ala txikitzen da hartzen duen forma fisikoaren arabera. Hau da, hauts diren produktuak arriskutsuagoak dira bikorkatuta daudenak baino; berotan lanean hotzetan baino; gasetan likidotan baino; hautsetan oretan baino; hauts fina lodia baino, etab.
- Substantzia aunitzek min ematen dute gorputza ukitzen duten tokian, hala azalean (ekzemak), nola mukosetan (faringitis, konjuntibitis...) edo arnas aparatuan (eztula, itomena eta aire falta...) etab.
- Gorputzarekin harremanetan dauden substantzia guztiak ez dira bertan sartzen odolera ailegatuz. Odolera hiru bidetatik pasatzen ahal dira: **arnasa egitekoa, liseriketa eta azalaren bidez**. Behin odolean egonez gero, aunitz bertze substantzia bihurtzen dira, gemu, izerdi edo arnasak berak ezabaturik gelditu ahal izateko. Baina, zenbaitetan, gorputzaren barruan bilakatutako substantzia jatorrizkoa, sartu aurretikoa, baino kaltegarriagoa izaten da.
- Hauts guztiak beti ere ekartzen dute ondorio kaltegarriren bat etengabe amasten badira (ez da hauts onik), baina badira batzu bereziki kaltegarri direnak, hala nola silizea, asbesto edo amiantoa, kotoia...
- Gorputzak hartzen ahal dituen eta kalteren bat sor dezaketen produktuak **toxikoak** deitzen ditugu. Honela bada, toxiko mota bertze intoxikazio daude, hots, milaka. Kontutan hartu behar da intoxikazio guztiak molesti arinekin hasten direla, jasaten ari diren langileek bakarrik sumatzen ahal dituztenak: nekea, buruko mina, antsia, goserik eza...
- Zenbait substantzia kimikok gainera gure gorputzaren zelula gunean dagoen informazio genetikoak aldarazi dezakete. **Mutagenak** deitzen zaie. Informazio hau ezinbestekoa da gorputzak, gure bizitza osoan, forma, oreka eta funtzio arruntak izan ditzan. Aldaketa edo mutazio hauek zelula birsortzialeetan (espermatozoide eta obuluetan) suertatzen badira informazio genetikoak ere aldatu egiten da eta honela igorriko zaio umekiari, abortoak, malformazioak edo sortzetiko minbiziak, subnormaltasunak... sortzen ahalko direlarik. Bertzalde antzutasuna eta ezintasuna ere sortzen ahal dituzte, bai gizonezkoengan baita emakumezkoengan ere.
- Badira informazioa aldatzeko gauza diren substantziak. Hauek zelula arrunta kantzerigeno bihurtzen dute. **Kantzerigeno** izena dute: asbesto edo amiantoa, benxidina, otoluidina, b-naftalina, bicloro metileter...
- Bertze zenbait substantzia gauza dira plazenta zeharkatzeko eta umekiarenganaino ailegatzeko, areago umekiaren odolean amarenean baino metatze handiagoa izateko ere. Sortzen dituzten ondorioak haurdunaldi-fasearen arabera izaten dira, baina umekiaren heriotza, hazte-atzerapenak, malformazioak...ekar ditzakete.
- Produktu batzuk gorputzean haien kontra defendatzeko erreakzioak sortarazten dituzte. Erreakzio alergikoak deitzen ditugu. Bertan gure gorputzaren sistema inmunitarioak parte hartzen du. Substantzia hauei **alergenoak** deitzen zaie. Erreakzio batetik bertzera, areago pertsona batetik bertzera, izugarritzko aldea izaten da. Lanean maizenik suertatzen direnak ekzemak eta amasestua dira.

3.3. III. TALDEA. ALHEGIN FISIKOA

A.- DESKRIBAPENA: ahalegin fisikoarekin zerikusirik duten faktore guztiak sartzen dira. Alde

hau aztertzeke, lan zehatz bat burutzeko egin behar den indarra kontutan hartzeaz gain, modua ere interesatzen zaigu.

Hauen kaltegarritasuna heldu da neke errekueraezina sortzen duelako eta ingurugiroko kutsatzaileen ondorio kaltegarriak areagotzen direlako. Neke patologikoak gaueko atsedendian eragin handia izaten du eta nekearen metatzea ekarri ere.

Gainahalegin fisikoa, edo behar bezalako prestakuntzarik gabe edo behar ez bezala egindakoa izaten da min aunitzen sortzaile, batez ere bizkarreko minena, nahiz eta hauekariko asko legez onarturik ez izan. Halarik ere, bizkarreko minak kalte konpensatuena laurdena izaten dira pisuak eskuz jasotzen dituztenetan.

Jaso edo herrestan eramateko pisuen gaineko arautegia bada, gizon eta emakumeendako ezberdina dena. Arautegi hau oztupo gisa erabiltzen da emakumezkoa lanpostu zehatzetan aritu ahal ez izateko. Egia da emakumezkoek, batez beste, gizonen indarraren % 70 dutela, baina halaber emakumeetako % 50arendako onargarria den zama gehiegizkoa dela gizonetako % 20arendako. Indar eta erresistentzia fisikoa entrenamendu eta esperientzia pertsonalari lotuta daude, hortaz atleten marken batezbestekoak altuagoak izaten dira kirolean horrenbertze intentsitatez aritzen ez garenonak.

Esfortzu Fisikoa, III. Talde honi eskuarki ezarritako kolorea horia da.

B.- HELBURUAK: arrisku talde honetan aurrearretaren helburu nagusia **ahaleginak egiteko laguntza mekanikoak lortzera zuzendu behar dugu**, esfortzuak denok jasan ahal izan ditzagun, "superman"endako diseinaturik izan ez daitezen.

C.- GIDA:

- Jaso beharreko pisuak, erosotasunez hartuak izateko pentsaturik daude?
- Jaso edo bultzatzeko egin beharreko jarrerak egokiak al dira?
- Lanpostu bakoitzean pisuak ibiltzeko modurik egokiena aztertu eta ikertu egin da?
- Erremintak egokiak dira ala, aitzitik, lana neketsuago edo arriskutsuago bihurtzen dute?
- Makina laguntzailerik ba al dago?
- Garabiek, orgatilik... dagokien pisua garraiatzen dute ala galkargatuta ibiltzen dira, honek dakarren arriskuaz?
- Lan eta eginbeharrekoak langile guztiek egiten ahal ditzaten diseinaturik daude ala indartsuek egiteko?
- Jasotako piezak eroriko balira, babesik al dago?
- Materiala eta hornidura toki eroso batean daude?

3.4. IV. TALDEA. AHALEGIN PSIKIKOA

A.- DESKRIBAPENA: talde honetan lan antolamenduarekin zerikusia duten arrisku faktore guztiak sarturik daude. Hau da, produkzioaren antolamendu orokorrarekin harremanetan dauden egoerak: lansariak, plusak, erritmoak, hierarkiak, sustatzeko posibilitateak, ordutegiak, txandak, ikasbidea... Baita lanpostuarekin harremanetan dauden faktoreak ere (jarrera, ikusteko ahalegina, aditasuna, erantzunkizuna, asperkeria, monotonia, erritmoa...) eta laneko finkotasun baldintzak (noizbehinkakotasuna, azpikontratazioa, langile autonomoak...)

LANErendako(OIT) langileei leporatzen zaizkien istripu aunitz lantokiko antolamendu txarrak sorterazen ditu. Adibidez, langileen egite ez-seguru deitutakoak erritmo ez-seguruaz lan egiten delako suertatzen omen dira: eta hau ez al da lan antolamenduaren afera? Bertze batzuetan lan metodo desegokiez edo koordinaziorik ezaz mintzatzen zaigu. Inoiz ez da lantokiko Lan Antolamendua espreski aipatzen, nahiz eta gure baitan present egon.

Alterazio nagusia nekea da, industrialia deitutakoa. Nekeak luzez irauten baldin badu disyuntiba batera ailegatuko da: errendimendua jaitsi ala alterazio fisikorik agertuko da (urdail-ultzera, buruko mina, hipertensioa...) edota alterazio psikikorik (logabezia, urduritasuna, desira sexualaren galera, depresioa...). Bidenabar neke hau istripuen sortzaile garbia da aditasuna eta erreflejuak galtzen baitira.

Irudikapen grafikoan, Esfortzu Psikikoa, IV. Talde honi urdin kolorea ezarri zaio.

B.- HELBURUAK: talde honetan ere **ongizate eta segurtasuna** dira aurrearreta helburu, istripuak gainera lan finkotasunaren galera ere ekiditzeko. Lan egongaitzasun egoera egonkorrek lan baldintzen narriatzea ekar dezakete, segurtasun eta higiene baldintza desegokiak onartu ala lanik gabe gelditzea planteatzen delako.

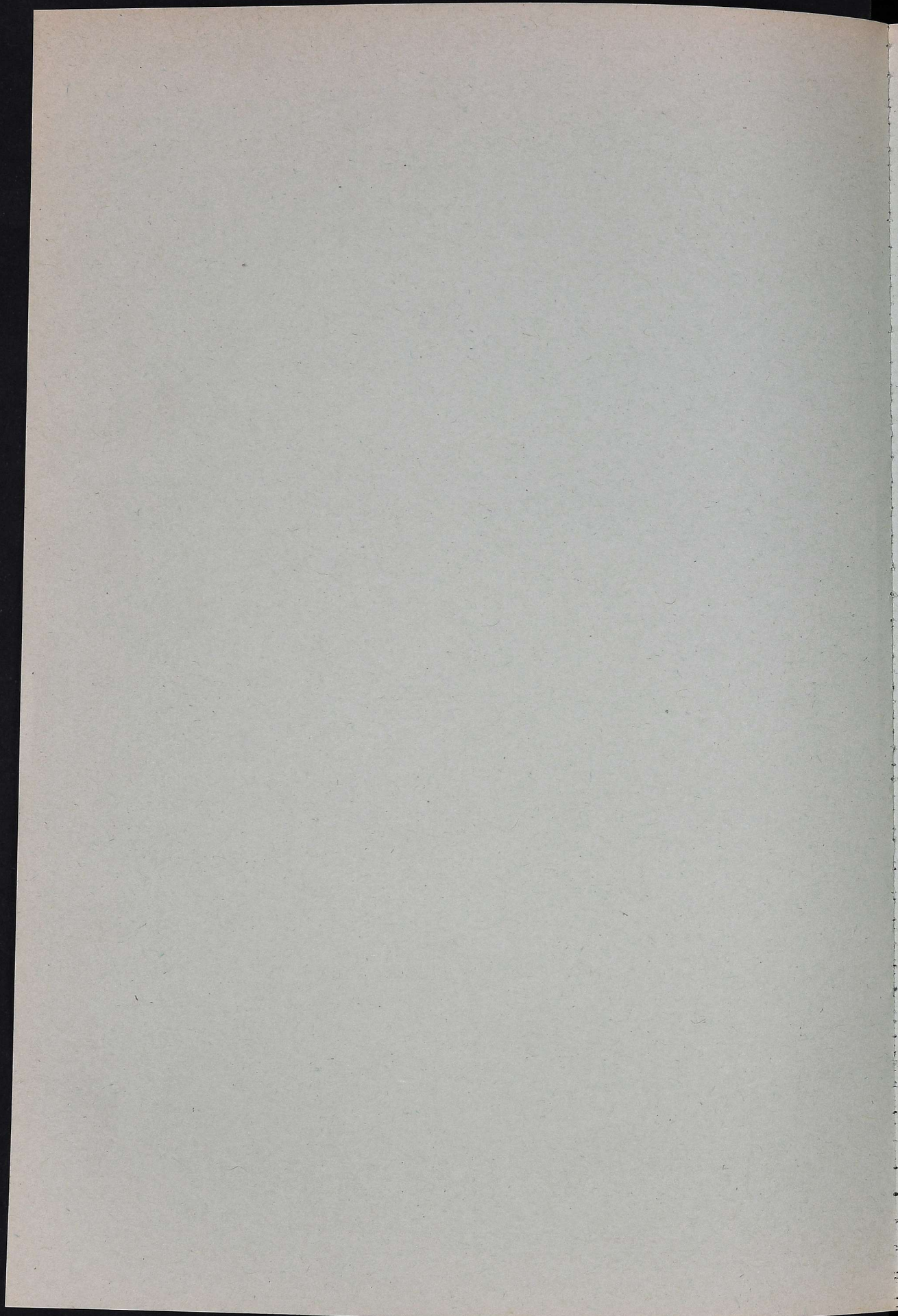
C.- GIDA:

- Lanak jarrera finko edo deseorosoak hartzera behartzen du?
- Lanaldi gehienez zutik lan egiten da?
- Lanaldi osoan zehar mugimendu berberak egiten dira?
- Erritmoak gehiegizkoak dira?
- Zer kronometratze-sistema erabiltzen da?
- Lana beti berbera da?
- Erantzunkizuna ekartzen du? Monotonoa da?
- Ikusmena denbora aunitzez finko dago?
- Denbora gutxian, segituan, ikusmena argitasun ezberdinetara egokitu behar da?
- Lan egiten den bitartean pentsatzen ahal da?
- Lanak txandakatzen dira?
- Gaueko txandarik al da? Zenbat denbora izaten da txanda aldaketan artean? Zenbatekoak dira txandak?
- Lan egiten ez diren egunak jaiegun ofizialak dira?
- Makinak, bertan aritzen den jendearen altuera eta pisura egokituak daude edo egokitzen ahal dira?
- Hierarkia, agintarien egiturak presio handia ekartzen du?
- Maila igoera edo aldaketa jende guztiarendako berdina da praktikan edo bada desberdintasunik (sexua, adina...)?
- Lana burutzeak gero eta profesionaltasun, prestakuntza gutxiago eskatzen du?

3.5. ARRISKU TALDE GUZTIEN ONDORIO OROKORRA

Azterketa egiteko arrisku faktoreak aipatutako lau talde horietan bereiztea komeni bazaigu ere, ez dugu aiantzi behar langiroa bat bakarria dela eta talde desberdinetako faktoreek elkarrekin eragin dezaketela gaisotasun edo istripuren bat sortarazteko, eskuarki gertatzen den bezala.

Adibide garbia zinta eransgarria egiteko makina bere kargu daukan langile batena dugu. Makinak maiz su hartzen du. Sutea makinak behar baino azkarrago lan egiten duenean sortzen da, kola bi aldetan pilatzen da eta aski da metatzen den elektrizitate estatikoarekin sutea sortzeko. Kasua aztertzen baldin badugu ikusiko dugu talde ezberdinetako faktoreek hartzen dutela parte: erritmoa (IV. Taldea), disolbatzaileak (II. Taldea) eta elektrizitate estatikoa (I. Taldea).



OSASUNAREN ALDAKUNTZAK

1.- ALDAKUNTZAK ARRISKUEN ONDORIOZ SORTZEN DIRA.

Ikus dezagun orain zer modutan galtzen den osasuna lanean izaten ditugun erasoen ondorioz. Horrelakoen arriskua, gainera, lanean ari garenean gain-gainean izaten dugu etengabe.

Aurrez argi utzi beharrekoa da "osasun-egoera onaz" gure gaitasun fisiko, mental, hunkikor eta sozialak ongi garatu ditzakegunean hitz egin daitekeela, hau da, gu pertsona gisa osoki eta orekaturik garatzen ahal garenean.

Lanean dugun osasunaren galera dimentsio horien bidez azal daiteke, eta ikerketa serio zorrotz batek soilik erakutsi diezaguke min hartzean, gaisotzean edo horrelakoetan dimentsio determinatzaileak zein diren zehazten.

Gehienetan, ordea, baita guk langileok ere, errealitatearekin zerikusirik ez duten eta ideologia zapaltzaile kapitalistaz guztiz kutsaturiko azalpenetara jotzen dugu, besterendu edo alienatu baizik egiten ez garelarik. Horrela, batzuetan esaten da: "Jainkoak hala nahiko zuen" edota "halabeharra, zoritxarra" izan dela; eta naturagaindiko indarretara, ezezagun izan eta guztia predeterminatzen dutenetara (**erlijiozko fatalismora**) jotzen dugu. Gaur egun gailentzen den azalpena, erlijiozko fatalismotik "**fatalismo teknologikora**" garamatzen ikusmolde ideologikoa dugu. Honetan, garapen ekonomikoa eta aitzinamendu teknikoa "ekidinezineko arrisku-tasa baten kausante" gisa aurkezten zaizkigu, eta laneko arriskua bera arrunt "normala" balitz bezala. Horrela, eta guztiz kontzienteki gehienetan, **ezkutatu nahi dena da aitzinamendu espezifiko horren kontrapartidak ez direla, hain zuzen ere, bere egiturazko ondorioak baizik.**

Gertakarien aurrean, guk hartu beharreko jarrera horiek azaltzen ahalko dituzten arazo zehatzak aurkitzea da, horrela, gertakari horietan joka ahal izan dezagun. **Osasuna galtzea modu fatalista batez onartzea, eta onartze hori normalizat eta ekidiezintzat jotzea, postura nahastaile eta ilunzalea dugu, are larriagoa beharbada laneko osasun kontuetan.**

Honelakoetan nola arrazoitu behar den erakusten digun jokamolde bat italiar egile batek aurkezten digu, 1973an Italiako hegoaldean agertutako kolera zela eta honakoa esaten baitzuen: "**Kolera ez zen majia bidez agertu. Nonnahitik ere porrot egiten zuen egoera sanitario eta sozial baten ondorio logikoa izan zen. Eta ez da harritzekoa izurritea, hain zuzen ere, hegoaldean piztu izana, han zerbitzu higienikoak urriagoak eta laguntza sanitarioak**

hondatuagoak baitira".

(Atal hau, L. Bartolome-ren «Salud y Trabajo» argitalpenetik laburtu eta iruzkindua)

2.- SAILKAPENA:

Lantokian arriskugiro baten pean ari den pertsonak, mota arrunt desberdinetako osasun aldakuntzak sufri ditzake. Hauek honela sailka ditzakegu: istripuak, lanbide eritasunak eta goizegi zaharkitzea.

2.1. NEKEA

A.- OHAR OROKORRAK: laneko nekea fenomeno subjektibo (sentipen penagarri, atsekabea) eta fenomeno objektiboen (errendimenduz gutitzea, zenbait konstante organikoren aldaketa,...) multzoa dugu, eta aldi berean arrisku txiki batzuren pean gaudenean agertzen dira fenomeno horiek.

Arrisku guziak gure organismoaren aldetik erantzun bat jasotzen duten erasoak baizik ez dira, horrela gertatzen den egokiera-ahalegina, erasoak, "irentsi" behar izatera derrigortuz. Erantzunak erasoen neurrikoak baldin badira eta egokitzea lortzen badugu, orduan eraginkorrak izanen dira. Baina, erasoak gure erantzuteko gaitasuna baino handiagoak direlako, erantzunak guztiz edo partzialki eraginkorrak ez badira, orduantxe sortzen da NEKEA. Eta nekeak gaisotzera eramanez gaitu, hain zuzen ere, eraso horietako bat hain gogorra eta etengabea izaki, gure organismoa erantzun ezinean gelditzen denean.

Aise pasa daiteke maila bakoitzeko muga, "egokieratik" "neke" pasatuz eta honetatik "gaisotasunera". Lehenbizikotik bigarrenera pasa daiteke gertatutako eraso bat tonuz eta graduz handitzeagatik edo, besterik gabe, eraso txiki berri erantsi bat agertu delako. Erasoetako bat areagotu ezker edota beste berri eta gogor bat agertu, gaisotasuna sorraraziko dugu.

Esate baterako, substantzia eta produktu toxikoak, nahiz eta dagokien TLV edo MAC balorea baino neurri txikiagoan kontzentratu, gaisotu gabe jasan ahal izanen dira, baina ez nekerik gabe edo gure organismoa ondorioz gabe utziz.

Edozein arrisku edo agente erasotzaile agertzen denean, erantzuna pizten hasten da zelula erasotzaren barnean (larruazaleko, giharretako edo bestekoan) eta zelularen metabolismoari aldaketaren bat eragiten dio. Horrela ohizkoak ez diren produktu kimikoak sortzen dira, zelula berari toxikoak zaizkionak, eta azkenik odolera pasatzen dira, nerbio-sistemara iritsiz.

Ikusi ditugun arrisku guziak NEKEAREN prozesua abiarazten duten faktore erasotzaileak dira, nola izaeraz kimikoak direnak hala fisikoak, psikologikoak edo sozialak direnak.

B.- NEKE SINTOMAK :

a) **Sintoma organikoak:** argaltzea, liseriketa edo odol zirkulazioko nahasteak, anomalia neurovegetatiboak (izerdi gehiegi, beranzkoak, aldizkakoak eta lekutzen zailak diren espasmoak, etab.), erlazioetarako nerbio-sistemaren nahasketak (koordinazio eta trebetasun akatsak, etab.), zentzuak noizbehinka nahastea, etab.

b) **Sintoma psikikoak**: gradu txikienek "egoera diskordantea" deitua eratzten dute. Honela, frustrazio egoera batean amildu eta horren aurrean erasokor erreakzionatzen dugu, bai geron buruaren aurka bai gainerakoen aurka (jokabide zakarra, istilurako gogoa, etab.)

C.- NEKE MOTAK :

a) **Neke fisikoa**: nahiz "dinamikoa" (gorputzaren higadura muskularrak sortua) nahiz "estatikoa" (tentsio muskularrak sortua, higadura izatera iritsi gabe).

Energia kontsumitzeak dakar hori eta berotasuna galtzen delakoz nabaritzen da: zenbat eta berotasun gehiago kanporatu, orduan eta neke handiagoa. Hau kalkula daiteke lan jakin bat egitean kontsumaturiko oxigenoa neurtuz.

Lan fisikoak premia organiko batzu (karbono hidratoak, oxigenoa, hondakinak kanporatzera, etab.) asetzerara behartzen gaitu. Premia hauek asetzen ez baditugu, nekea ekarriko diguten nahaspideak sortuko dira, eta nekeak zenbait egunez badirau, gorputza ez da bizkortuko eta ez dira pilaturiko hondakinak kanporatuko ere, honela benetako "intoxikazioa" sorraraziz: minberatasunak, sukarra, gemua urri eta arrunt gorri, narritagarritasuna, higaduren ez ohizko koordinazioa, etab.

Neke fisikoa kentzeko atsedena (egonaldiak, loa) eta berreskuratze energetikoa (elikadura) behar dira.

b) **Nerbioetako nekea**: zentzu-arreta (ikusmen, entzumen, mintzamen, etab.) gogorra eta etengabea jartzen dugunean sortzen da nerbioetako nekea, alde ikaragarria dagoelarik pertsona batetik bestera.

Nerbioak berez nekaezinak dira, baina ez horrela nerbio-zentruak, entzefalo eta muinetako substantzia grisa eta ez gongoilekin ere. Estimulua behin eta berriz ematen bada, gerta daiteke erantzun naturalaren eritmoa aldatzea eta honen ondorioz higaduren koordinazio falta gero eta handiagoa izatea.

Nerbio-nekea ez da "ikusgarriro" agertzen eta horretatik sendatzea zaila izaten da.

Bere sintomak neke fisikoak dituenak berak dira, baina justifikatzeko moduko kausarik gabe agertuz (ahalegin muskularrak gabe, adibidez). Arrunt finkatua eta zuzentzeko modurik zailenean dagoenean, orduantxe agertzen dira bere sintoma berezianak: sentiberatasuna, lekuz kanpoko erreakzioak, akidura, imintzioa eta tik-ak, zehazgabetasuna, etab.

c) **Buruko nekea edo neke intelektuala**: hau arreta ahalegin handiegiak egiteagatik sortzen da (bizia eta denbora luzean), arrazoiketa ahaleginengatik (honetan gehiegi iharduteak gure adimena satura dezake) eta tentsio psikologikoengatik (asezintasuna). Hau dela eta beharrezkoa duen energia kontsumoa beste iharduera batzuetatik kendua da, eta honela desoreka sortzen da. Arrunt zaila da objektiboki detektatzeko eta "test" batzuen bidez egiten da, hauek ere nahi bezain objektiboak inoiz izaten ez direlarik.

Nabarmetzen da adimenari loturiko lanetan beherakada ematen delakoz, baita erroreak ugaritzen direlako ere (lan bat egiteko ohi baino denbora gehiago behar, distraitu, apatia,

desanimatu, axolagabetu, zehaztasun gabezia eta geldokeria, lanaren beraren aurkako erasokortasuna, etab.) Neke hau areagotu ezker, narritagarritasuna, lo egin ezina, sentiberatasuna, porrota, inefikazia, ekzemak, ultzerak, etab. etor daitezke.

d) **Neke psikologikoa:** lanaz aparteko faktoreek eragindakoa da. Oinarrizko premiak ziurtatu direnean (elikadura, jantzia, etab.), gizarte-premiak dira gure arretaz jabetzen direnak: afektua, estimazioa, egonkortasuna, etab. eta horien desorekaren ondorioz frustrazioa sor daiteke.

Neke psikologikoa agertzeko zirkunstantzia aunitz dira zerikusia dutenak: nortasuna bera, oreka organikoa, motibazioa eta inbibizioa, denbora eta laneko erritmoaren erregulazioa (atsedenaldiak, desgaste fisikoaren eta mentalaren arteko oreka, etab). Lanerako eta pertsonarteko erlazioetarako giro egokia moldatzen ahalegindu beharrean gaude.

2.2. LANBIDE-GAISOTASUNAK

Lan-giroan diren arriskuak noiznahikoak izaten dira eta azkenean gaisotasunak ere sortarazten dituzte. Gaisotasun hauek I eta II Multzoetako arriskuen eraginez sortzen dira, nahiz eta ez horiengatik soilik. Esate baterako, ahalegin fisiko edo muskularra (III Multzoa) dela eta, arnasketa azkartu egiten da, eta horri esker, giroan diren elementu kutsagarri gehiago arnasartzen dira. Gaisotasun hauen ezaugarriak funtsezkoenetakoa bat hau da, hots: agertu eta gaiztotu mantso-mantso egiten dira, osasuna galtzen doala somatu ere egin gabe. Noski, hori antzemateko moduko kalteak agertu artio ematen da, une horretan jada sendaezinak direlarik.

Gaisotasun hauetako batzuk "LANBIDE-GAISOTASUN ZERRENDA" deituan agertzen dira. Zerrendan agertzen da, halaber, zein diren gaisotasunak sortzeko motiborik kaltegarrienak. Maiatzak 12ko 78/1995 Errege Dekretu hau abuztuaren 25eko Boletín Ofizialean argitaratu zen. Zerrenda honetakoak soilik dira legez lanbide-gaisotasuntzat onartuak, eta horrenbestez Gisarte Segurantzako laguntzak dauzkate baja hartzen denean (Lanerako Ezgaitasun Iragankorra), edo elbarritasunen bat onartzen denean. Legeriak ez du gaur egungo lanbaldintzetan gertatzen diren gaisotasun guztien zati txiki bat baino jasotzen. Lanak sortarazitako gaisotasun gehienak arruntzat jotzen dira, halako gaisotasunentzako prestazio berberak jasoz.

Legalki begiraturik, beraz, zein da lanbide-gaisotasuna? Besterentzako lanean ari bazara, zure lana legez markatutako lanbide-gaisotasunen koadroan zehazturik baldin badago, eta aipaturiko koadroan lanbidezkoztat onarturiko eritasun bakoitzerako gaisotasunazle gisa adierazita dauden elementu edo substabtziek sortarazitako eritasuna baldin bada, horixe izanen da eritasun edo lanbide-gaisotasuna. Ikusten dugunez, definizio honetan sartzen diren gaisotasunak besteren kontura ari diren langileei sortuak dira. Gainera legez markatuak egon behar dute eta, argi dagoenez, kanpoan gelditzen dira lanean aritzearekin zerikusia daukaten bestelako osasun-galtze batzuk, nahiz eta hauek ere benetan lanak eragindakoak izan.

Adibide bat, silize-hautsa, gure gorputzean sartzean, bronkio eta birrikak zeharkatu eta bertan kokatzen da. Silize-hautsaz lan egitea legez aintzatetsiriko lanbide-gaisotasun baten sortzailea da; silikosisa. Hala ere, hauts honek bronkioetan ere eragiten du, urratuz eta bronkitisa eraginez; hau behin baino gehiagotan errepikatzen denean bronkitis kronikoa esaten zaio. Bronkitis kroniko hau silikosisa bera bezain larria izan daiteke eta, hala ere, ez du legeak lanbide-gaisotasuntzat aintzatesten, nahiz eta arrazoia berbera izan: silize-hautsa. Lanbide-gaisotasunen aurrearreta

egiteko urrats garrantzitsu bat zera da: halakotzat har daitezela lanbaldintzak eragin edo ahalbideratzen dituzten gaisotasun guztiak. Aintzatespenak oso garrantzitsuak da eta ez ekonomikoki dakarrenetatik soilik (L.EIlean prestazio hobeak, ezintasunak...) baizik eta aintzatesten ez badira,... nola onartu aurrearretaren beharra?

Lanarekin zerikusia daukaten gaisotasunak nola igarri (legez aintzatesiak eta besteak):

- Oro har, arrisku berbera daukate langile guztiek, beraz baldintza beretan lan egiten duen multzoan osasun gorabehera oso antzekoak somatuko ditugu. Lagun batek nabaritzen duena, gainontzekoek ere soma dezakete, lanbide-gaisotasunak fenomeno kolektiboak izan ohi dira.
- Hala eta guztiz ere, ukimen maila ezberdinak aurki daitezke; horrela bada, talde berean batzuk oso ukiturik daude, beste batzuk ez hainbeste eta beste batzuek hasierako sintomak baino ez dauzkate. Gertaera hau ez da batere harrigarria, horixe berori baita gaisotasun berbera pertsona bakoitzarengan ezberdin egiten duena; adina, zenbat denbora egon den horrekin lanean, pisua, ezaugarri fisiologikoak,...
- Behatu eta iruzkindu beharrekoa da oporretan, asteburutan edo lanetik at iragandako edozein denboralditan gaisotasunaren eta sintomen garapena, aldi horretan hobera egin ohi da eta. Honek ez du balio izaten kalte larri eta atzeraezinak baldin badira. Esaterako: entzumen-nekeak asteburutan hobera egin ohi du, baina gorria baldin bada ez da inolako hobekuntzarik nabaritzen.
- Lan arriskuak sortarazitako efektuak berehalakoak izan ohi dira, bero-shocka adibidez, baina arruntena gorputzaren aurkako erasoak eta sintoma edo gorabeherak hasi artean denboralditxo iragatea izaten da. Denboralditxo hau luzeagoa edo laburragoa izan daiteke lanbaldintza eta pertsonaren arabera.
- Lanbaldintza kaxkarren ondoriozko gorabeherak lanpostuan bertan nabarmendu ohi dira: narritagarrien ondoriozko airerik ezaren zentzazioa, ahalegin fisiko eta behartutako jarreraren ondoriozko nekea...
- Beste batzuetan lehenengo sintomak lanpostutik at gertatzen dira: adibidez, begi-nekearen lehenengo sintoma irakurri edo TB ikusteko gogorik eza da. Hau naharoa izaten da gorabehera psikologikoei dagokienez, esaterako, txandaka lan egiten duen jende asko kanpoan barruan baino lehenago hasten da narritatzen.
- Sarritan, lan arriskuak jadanik bazeuden edo lanpostutik at eragindako prozesuak arintzen dituzte. Gaztetatik erretzen duenak bronkitisa eduki dezake baino arnas-narritagarriez lan egiten badu (hauts, ke, gas...) gaisotasuna arinago doa eta larriago egiten da.

Ondoren, sintoma eta arrazoi taula bat doakizue, bertan sintomak normalean non kokatzen diren adierazten da, gorabehera fisiko arruntak laburtu eta zehazteko:

Kokapena	Sintomak	Arrazioak
Azala	Narritadura, erupzio, hazkura, lehortsuna, ultzerak, pigmentazio gorabeherak	Solbatzaileak, deskoipeztatzaileak, porlana, ebaketa olioak, plastikoak, zuntz beira
Belarriak	Burrumbak, aldizkako gorrieria, gorri iraunkorra	Gehiegizko zarata
Begiak	Hantura, mina, narritadura, nigarra, begi zolitasunaren galera	Kea, gas narritagarriak, metal hautsa, azido material kaustikoak, pantailak
Sudurra eta eztarria	Doministikumak, eztula, mina, tabikearen zulaketa Gripe sintomak	Hautsa, kromoa, gas nanarritagarriak, soldadura-lurrinak Lurrin metalikoak, giroztaileak
Bularra	Txistada eta zurrunkak Ariketa arinen baten ondorioz amazik eza	Kotoi-hautsa, TDI, entzimak, antibiotikoak Silize, asbesto edo kotoiaren arriskupean luzarotan egotea
Bihotza	Bular-angina	Karbono disulfuroa
Eskuak	Atzamarren uzurdura	Frekuentzia handiko bibrazioa
Eskeletoa	Oinazeak, desbideraketak	Jarrera derrigortuak, gehiegizko ahalegina
Burua	Zorabioa, mina, logura	Solbatzailek eta deskoipeztatzaileak, karbono monoxidoa, zarata
Gizonezko ernaltze organoak	Joezina	Beruna

2.3. LAN ISTRIPUAK

Gehienetan lan-istripu deitzen zaio bapatean, nahi gabe eta aurrakusi ezinik gertatutako ez-ohizko istripuari. Eta esaten da, baita ere, istripuak gehienetan langilearen erruz gertatzen direla. Hala ere, badakigu istripu gehiago ematen dela sektore batzuetan besteetan baino, edo substantzia

batzuekin aritzean besteekin baino. Gainera, sektore bakoitzean ere, maizago gertatzen dira denok ezagutzen eta arriskutsutzat jotzen ditugun leku edo egoeretan.

Istripuren bat gerta daitekeela eta, askotan sortzen diren egoera batzuetan, hau esan ohi dugu: "ia-ia garbitu zuan", "pixkat gehiago eta akabo", etab. Honegatik, bada, istripuak ez dira hain istripu izaten, aurrez arriskua dagoela ikusten dugun lekuan gertatzen baitira. Aurrez ematen diren arrisku-egoera hauek dira aldatu eta ekidin beharrekoak.

Istripuak honela sailkatzen dira :

- a) Lesiorik gabeak (ustekabeak)
- b) Lesiodunak: bajarekin edo bajarik gabe.
- c) "In itinere": lantokirako joan-etorri bitartekoak

Legez, istripua dela esaten da "besteren kontura aritu eta horren ondorioz sortutako edozein gorputz-lesio". Lan-istriputzat hartzen dira lantokirako joan-etorrian sufritutako guztiak. Eta lan-istripuak direla uste izan daiteke lanorduetan eta lantokian gertatutako guztiak. Gogoan izan istripua jasan duenari istripu-partearen kopia emateko betebeharra duela enpresak (edo istripua izan duenaren familiako norbaiti eman behar dio baldin eta heriotzik edo ezgaitasunik suertatuko balitzaio). Hori dio indarrean den legeriak (87-12-16 Agindua, 87/311 EBO, abenduak 29).

Gain honi dagokionez, eskuhartze sindikala istripuen aurrearreta lanak sustatzean oinarritzen da batik bat, dauden arriskuen ezagupidetik eta lan baldintza guztiak hobetzeko beharrezanetik hasiz. Erabili beharreko tresnetariko batikerketa da; istripu zein gertakariei buruzkoa, hots, kalte, ekoizpen edo makineria galerak, e.a. sortarazten dituzten istripuak ezezik, printzipioz sortaraz zitzaketeen gertakariak ere ikertzea.

Ikerketa horren funtsa honakoa da: istripu guztiek dauzkatela ZIO AZALGARRIAK alegia, fatalismo, ustekabe, e.a. etan erori gabe, eta dena giza-akats edo akats tekniko huts bati egotzi gabe.

Baina istripuak sortzen dituzten edo sortaraz ditzaketen zioak zeintzuk diren ikusi ondoren, egoera hori iharduera sindikalaren beraren metodoak erabiliz aldarazten ahalegindu behar dugu: informazioa, eztabaida eta mobilizazioa.

Ez dugu ahaztu behar istripuak sortu dituzten edo sortaraz zitzaketeen egoera guztiak salatu behar ditugula, egungo ordenamendu juridikoak eskaintzen dituen bideak erabiliz zein aipatu bideak eta jendaurreko salaketa bateratuz.

3.- EFEKTUAK KONTROLATU BEHARRA

3.1. ZERTARAKO?

Gertatutako osasun-aldaketak eta istripuak, gertatu gabe ere gerta zitezkeenak, hots, izaten ahal ziren efektu guztiak kontrolatzea garrantzizkoa da, besteak beste, motibo hauengatik :

- a) Arriskupean diren langileen osasunari arrisku bakoitzak zenbaterainoko kaltea eragin diezaiokeen jakiteko.

- b) Lan-baldintzengatik zer-nolako osasun aldaketak sortzen diren jakiteko. Pentsa dezagun arriskuak aldatzen joan daitezkeela, eta bide berean, osasun-aldaketak ere desberdinak izanen direla.
- c) Errekonozimendu ofizialaren beharrezkotasuna. Datuak izan ezkerro, egiazta daiteke.
- d) Jenderik gehien mindutako arriskuak zein izan diren jakiteko, baita minik txarrenak zeinek sortu dituen jakiteko ere.
- e) Arriskuak aztertzearekin batera, interbentzio sindikalik premiazkoenak eta lehenagokoenak zein diren erabaki ahal izateko.
- f) Medikua ikusketak eraberritu eta arriskueta egokitze.

3.2. NOLA?

Gai honetan etengabe eta metodikoki jokatu behar dugu. Hain zuzen ere, laneko osasun kontuetan egin daitekeen interbentzio sindikala ezin dugu, inola ere, "zentzibilizazio kanpaina" modura planteatu, ezta borondate hutsezko "bolada" moduan ere. Eginbehar iraunkorra eta egunez-egunekoa da. Langileen artean norbait izan behar gai honen ardura konkretuki izanen duena. Oharrak hartu, idatzi, esaten dena eta datuak jaso, materialak eta artxiboa gorde, etab. Ezin da prebentzio egokirik lortu ikerketa serio, etengabe eta metodikorik gabe. Prebentzioa, bestalde, ezin da enpresaren eta bertako zuzendarien esku utzi, ezta osasun-higieneetarako erakunde publikoen esku ere.

Hitz egizu honetaz zure lankideekin. Guztiok ezagutzen ditugu bai gure lanpostua bai bertako arriskuak ere, eta guztiok ezagutzen ditugu zein diren osasun-aldaketak sorrarazten dizkiguten lan-baldintzak ere.

Zenbait galderari erantzun ahal izateak, adibidez honako hauei: zer gertatzen zait? zer somatzen dut? noiz? zenbat jende afektatzen du? etab., osasun-aldaketa asko arakatzeko ezezik, aukera ematen digu arazoa norberarena soilik izan beharrean guztion ardurakoa izan dadin. Horrela jokatu, behin baino gehiagotan, mediku-azterketan ere ikusten ez diren eta diagnostikatzen zailak diren osasun aldaketak detektatu egin daitezke. Hitz egin beharreko gai batzuk :

A.- LANPOSTUAN BERTAKO TRABAK:

- Belarrietako hotsak, burrunbadak, buruko mina, urduritasuna,...
- Begietako hazkura, malkoa, kandu edo lainoa,...
- Larruazaleko hazkura, gorritze, bikorrak, kolore-aldaketak, etab...
- Besterik.

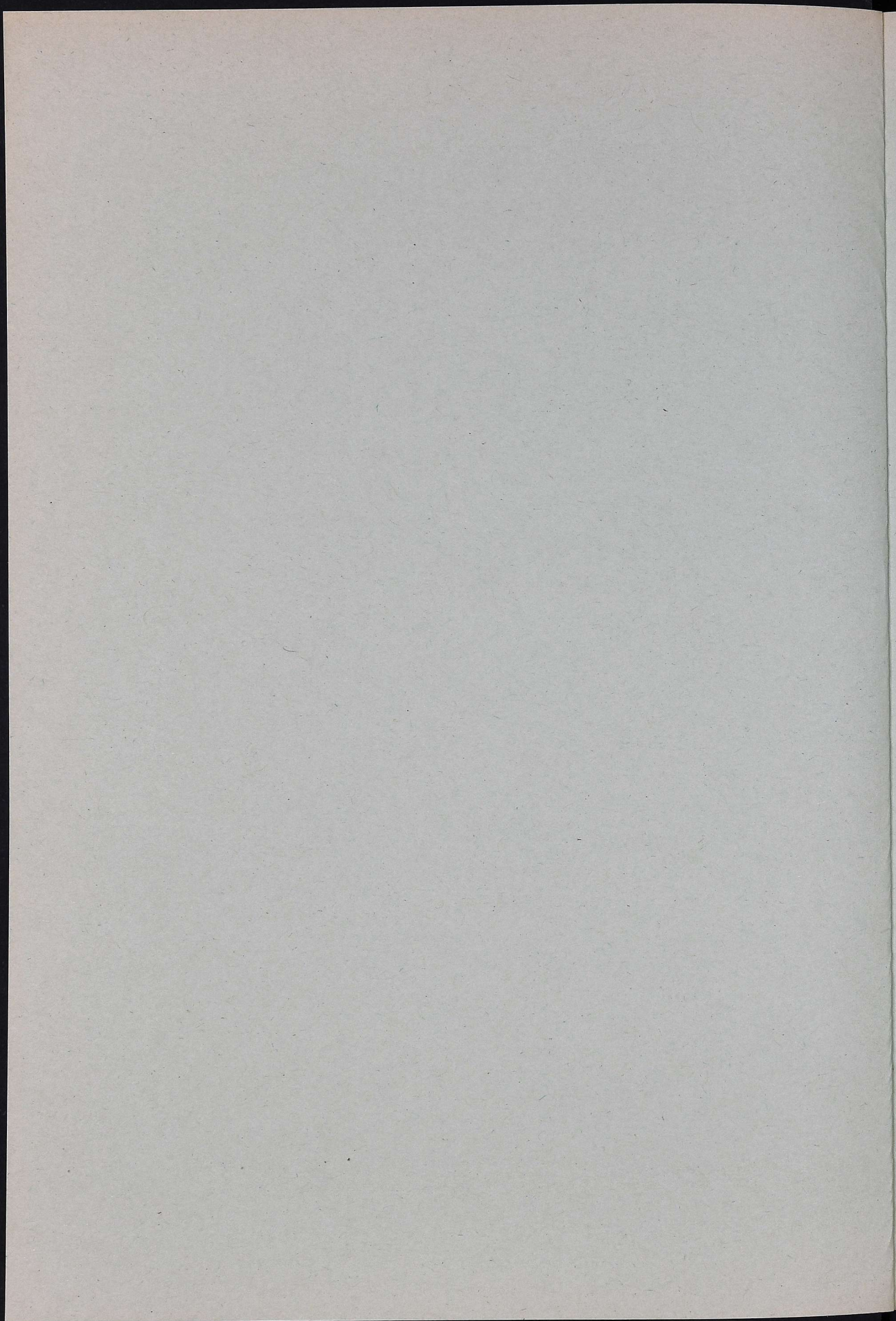
B.- LANPOSTUZ KANPOKO TRABAK :

- Lo egin ezina, amets gaiztoak, insomnioa, etab...
- Nekeagatik, ezer egiteko gogorik eza,...
- Ez dugu irakurtzeko edota telebistarik ikusteko gogorik.
- Agian zailtasunak dauzkagu familiaratekoak edota adiskideak ikusteko.
- Bigarren lanak dituen arazoak (langilea eta etxeko jaun/andrea).
- Txandakako lana denean, gure harremanak nolakoak diren (familia, adiskideak, gizarte bizitza, hobbyak, etab.)
- Besterik.

C.- LANEAN NORBERAK DITUEN BABESAK

- Ez dira batere eroak.

- Maskarilak erabiltzean, arnasa zailagoa egiten da.
- Belarrietako tapoiek "buru hutseko" zentzazioa sortzen digute; ez diegu lagunei entzuten, lanaldian bakarturik sentitzen gara, etab.
- Eskularruek larruazala harrotzen digute, traba handia agiten digute, etab...
- Betaurreko graduatuak eraman ezker, nolako arazoak sor dakizkiguke betaurreko babesleak eramateagatik, etab.



LANEKO OSASUNA ENPRESAN BERTAN

Kapitulu honetan enpresan bertan laneko osasunarekin zerikusia duten organo eta pertsona desberdinek, legerian esana dagoen moduan, dauzkaten eskumen, eskubide eta obligazioak laburki azaltzera goaz.

1.- ENPRESAKO PERTSONA ETA ORGANOAK

1.1. ENPRESA BERA

Langileen Estatutuak 3. eta 4. puntuetan honela dio: «derrigorrez hartu beharreko neurriak» eta aurreraxeago, «enpresariak heziketa praktiko eta egokia aise izateko modua eman behar die langileei».

LSHAOaren 7. artikulua, berriz, enpresariaren obligazioak zerrendatzen ditu. Laburki emanak, hauek dira:

- Araudiko xedapen guztiak eta honetan ondorioz duten beste guztiak bete beharra.
- Arriskuak aurrez begiratzeko behar diren neurriak hartu beharra.
- Zerbitzu medikoa, instalazio sanitario eta higienikoak, eta makinak, mantenu onean eta funtzionamendu normalean zaintzea.
- Langileei nori bere babes-jantziak dohain ematea.
- Hasierako eta aldiroko azterketa medikoak egin daitezen begiratzea.
- Emakumeek eta adingabeek debekaturik dauzkaten lanei buruzko arauak begiratzea.
- Pertsonal zuzendari, teknikari eta bitarteko arduradunen ahalmenak eta obligazioak zehaztea.
- Langile guztien artean elkarlaguntzaz informatu eta hori sendotzea, baita langileak hezitzea ere.
- Segurtasun eta Higiene Komitearen edo Jagoleen aholkuak betetzea.
- Langileen eskuetan jarri LSHAOaren ale bana, eta ondorioz, baita errespetatu beharreko arau guztiena ere.

Jurisprudentziak berak argi eta zorrotz adierazten du enpresak arau horiek ezagutu eta bete beharra. Enpresak nahitaez langileen mesederako bitarteko guztiak erabili behar ditu, hauek beren laneko zuhurgabekieretatik ere gordez- (78-02-15eko TS, 4. salaren 79-02-21ekoa, 2. salaren 77-06-06koa,...).

1.2. PERTSONAL ZUZENDARI, TEKNIKARI ETA ARDURADUNA

Hauen obligazioak LSHAOaren 10. artikuluan azaltzen dira, eta laburki honako hauek dira :

- LSHAO, eranskinak eta enpresako aginduak bete eta beterazi.
- Mendean duten pertsonalari erakutsi zein diren arriskuak eta segurtasun neurriak, zein diren erakutsi.
- Istripurik edo bestelako nahigabe profesionalik izan daitekeela sumatu bezain pronto, lana debekatu edo geldiarazi, jakina, horrelakorik ekiditeko bitarteko egokirik erabili ezin denean.
- Emakume eta adingabekoei debekaturiko lanak eragotzi.
- Mendeko langileak harturik, ezbeharrak konpontuz eta lehen laguntzak emanez berehala parte hartu.

Jurisprudentziak dioenez, enpresak norbaiten esku mendekorik jartzen duenean, arduradun honek enpresak dituen obligazio berak dituela (ezagutu, informatu, bete, etab.) eta inolako aitzakiarik gabe errespetatu behar dituela. (80-05-05 eta 80-05-10eko TSa, 2. sala ...).

1.3. ENPRESAKO ZERBITZU MEDIKOA

A.- ARAU ERREGULATZAILEAK: ekainak 10eko 1036/59 Dekretua eta 59-11-21eko A.M.

B.- OBLIGAZIOA: 1.000 langilez gorako enpresetan. 100-1.000 langile bitartekoek elkarketak eratzeke obligazioa daukate.

C.- LANTOKI BARRUKO FUNTZIOAK

- Laneko mikroklimaren (I Multzoa) eta sortu nahiz erabilitako giroaren muga-balore kutsatzaileen (II Multzoa) azterketa eta zainketa.
- Lanpostu bakoitzaren analisia eta sailkapena. Horretara bidalitako langileari eskatzen ahal zaizkion gaitasun eta jarrerak baloratu. Eginbeharrak eta lan-metodoak moldatu. Emakumezkoak, adingabeak, ezindu fisiko nahiz psikikoak direnean, eginbeharren hautaketa, horietarako heziketa eta sailkapena.
- Lantoki edo produkzio-prozesu berririk denean, aztertu eta horien berri eman behar da, laneko osasunean izan ditzaketen ondorioak baloratu ahal izateko.
- Jantokiak erabiltzera bultzatu eta zaindu, aldagelak, komunak eta dutxak, zaborren edukinontzi aireko nahiz lurpekoak, hustubideak, etab.
- Elikadura arretaz begiratu.
- Medikuen azterketak, txertaketak, etab.
- Eritasun profesionali eta istripuei dagokienez, diagnostikoa, motibuen ikerketa, lehen laguntzen prestakuntza nahiz emankizuna.
- Zabalkuntza, ekimenak bultzatu, hitzaldiak, bilerak, ikastaroak, argibideak, etab.
- Segurtasun eta Higienarako Komiteetan eskuhartu.
- Osasun-arazoekin zerikusia duten gauzetan langileak aholkatu.

D.- KOORDINAZIOA: nola Nafarroan hala Vascongadasen, EZMak komunitate bakoitzean dagokien (EZME) Enpresako Zerbitzu Medikoen Eradundean koordinatzen dira. Erakunde honetaz aurrerago mintzatuko gara.

1.4. LANGILEAK

Gure eskubide-obligazioak jasoak daude L.E.ren 4, 5 eta 19 artikuluetan, eta LSHAOren 11. artikuluan.

- Enpresak bideratutako irakaspen eta trebakuntza jaso.
- Norberari emandako babesgailuak behar bezala erabili eta zaindu, hondatzen direnean abisua eman.
- Arriskurik ekar dezaketen aberia, oker edo anomalien berri eman.
- Azterketa medikoak egin ezarritako baldintzetan.
- Ez sartu enpresak argi eta garbi debekatutako produktu eta substantziarik.
- Ezbeharrak konpontzen eta jendea salbatzen lagundu.
- Agindutako norberaren babeserako bitartekoak eskatu eta gero, edozein langile lanean hasi gabe egon daiteke bitarteko horiek ematen ez zaizkion arte, eta gainera, horren berri eman behar dio Segurtasun eta Higieneko Jagoleari edo Komiteko kideari, beti ere Lan Ikuskaritza bera jakinaren gainean jar dezakeelarik.

1.5. SEGURTASUN ETA HIGIENEO JAGOLE ETA KOMITEA

A.- SEGURTASUN JAGOLEA: pertsona hau da, legez Segurtasun eta Higiene Komiterik izan ezin den enpresetan, segurtasun eta higienearen ardura duena. Hau arauturik dago LSHAOaren 9. artikuluan:

- a) Eraketa eta osaketa: 5-100 langile bitarteko enpresetan izaten da jagolea. Enpresariak, prebentzio gaietan prestaturik, laneko osasunari buruzko ikastaroak eginak izan edota prestatuena ikusten dituen teknikarien arteko bat izendatuko du.
- b) Eginkizunak:
 - Langileen arteko elkarlaguntza sendotu.
 - Nolako arriskuak izan daitezkeen adierazi eta prebentzio neurriak proposatu.
 - Lehen laguntzak eman.

B.- LANEKO SEGURTASUN ETA HIGIENERAKO KOMITEA: erakunde honen ardura enpresa barneko segurtasuna eta higiena begiratzea da.

- a) Eraketa :
 - Derrigorrez eratu behar dira 100 langilez gorako enpresetan. Baita, arrisku haundikoak direla laneko agintariak erabakitako enpresa txikiagoetan ere.
 - 100 langile ez badituzte ere, komenio kolektiboan horrela ezarria daukaten enpresetan. Adibidez: industria kimikoen alorrean, aski izaten da enpresak 50 langile izatea.
 - Komiterik izan ezean, derrigorrez segurtasun jagole bat izan behar du enpresak.
- b) Osaketa: izakera mistoa du: zuzendaritza, pertsonal-teknikaria eta langileak. Honako hauek osatuko dute:
 - Presidentea: enpresariak bere kabuz izendatzen duena.
 - Segurtasuneko espezialista: graduarik goreneko teknikaria.
 - Enpresako Zerbitzu Medikoko Burua.
 - O.L.T.rik koalifikatuena.

- Segurtasun Brigadako Ekipo Burua.
- Kategoria profesionallean gutxienez espezialistak izan eta segurtasun-higiene gaietan ezagutzak dituzten langileak. Hauek Enpresa Komiteak izendatuko ditu eta honela :
 - 3, 500ez beheko enpresetan.
 - 4, 500-1000 bitarteko enpresetan.
 - 5, 1000tik gorako enpresetan.
- Sekzio Sindikalaren Delegatuak: LOL Saren 10. artikulua, 3.2.; botorik gabe, baina bilerara joan dezakete.

c) Eginkizunak :

- Lanpostu eta instalazioetan barrena ibili, arauak begira daitezen eraginez.
- Azterketa Medikoak egiten diren ala ez ikusi.
- Sutearen kontrako neurriak eraginkorrak izan daitezen begiratu.
- Istripuen eta lanbide-eritasunen kausak ezagutu eta ikertu.
- Segurtasun eta higiene gaietan langile guztiak hezi daitezen begiratu, neurri prebentiboetan eta horretarako kanpaina nahiz programetan laguntza emanaz.
- Sariak ematea eta zigorrak ezartzea proposatu.
- Istripurik izateko arrisku larriak somatu bezain agudo, enpresariari bertaratzeko eskatu, baita lana geldierazi ere.

d) Organizazioa: hilero behintzat bilera bat izan behar du. Presidenteak edota kideetako hiru edo gehiagok dei dezakete. Deialdian aztergaiak azalduko dira. Idazkariaren egitekoa da egiten diren bilera guztien akta idaztea.

Sei hilabetero bilera berezi bat egin behar da istripu eta eritasun profesionalak aztertzeko, baita kasuan-kasu hartutako osasun-prebentzio neurriak aztertzeko ere.

Bilerak lanordu bezala joko dira.

e) Guzti hau erregulatzen duten legezko xedapenak:

- 71-03-09 Agindua, Laneko Segurtasun eta Higienarako Arautegi Orokorra, 8. art.
- Martxoak 11ko 432/71 Dekretua, Segurtasun eta Higiene Komitea bera erregulatzen duena.
- 75-12-09 Agindua, gaur egungo Enpresa Komiteekiko harremanak (lehen "juraduak" ziren) zehazten dituenak.
- L.E., 8/80 Legea, 19. art.

1.6. LANGILEEN ESKUORDEAK ETA ENPRESA KOMITEA

Hauek lantoki bateko edo batzuetako langileak ordezkatzeko enpresaren aurrean. Enpresa Komitearen eginkizuna da bertako Segurtasun eta Higiene Komiteko kideak izan diren langileak izendatzea, plantila osoa ordezkatzuz. 64. artikulua biltzen ditu hauen eskumen guztiak, eta laneko osasunari dagozkionak hauek dira:

- 64.1.8.b art.: "Segurtasun eta Higiene baldintzen jagoletza eta kontrola enpresaren bilakaeran, Lege honen 19. artikulua ordena honetan prestatuturiko partikulartasunekin".
- 19.5 art.: Segurtasun eta higiene komiterik edo jagolerik ez denean, beraiek ihardun

dezakete, istripu serio eta larririk izan daitekeela uste izanez gero, enpresari bertaratzeko eskatuz, eta berehalako arriskuren bat denean lana geldiaraziz ere.

- 64.1.3.d eta e art.: Lan sistemen organizazio eta kontrolaren ezarpen nahiz berrikuspenetan, denboren estudioetan, sari edo pizgarrien ezarpenean eta lanpostuen balorazioetan, aurretiazko txostena egiteko ahalmena daukate.

- 64.1.7 art.: hiruhilero behintzat, lan istripuen eta gaisotasun profesionalen estatistikak ezagutu behar dituzte.

2.- ZENBAIT GAIRI BURUZKO OHARRAK

2.1. AZTERKETA MEDIKOAK

Langileei egiten zaizkien azterketa medikoen helburua, nolako lanean ari diren kontuan hartuz, beren osasunaren prebentzioa da. Beraz, egin behar dena da pertsona osasuntsuen artean lan-baldintzekin zerikusia duten osasun-aldaketak detektatu.

A.- ESKUBIDEA DUTEN LANGILEAK

- a) Salbuespenik gabe, 100 langilez gorakoak.
- b) 100etik beherako enpresetan, beren fabrikazio prozesuan lanbide-gaisotasunik harrapatzeko arriskurik duten edo hitzarmenean hala erabakita daukaten enpresetan.

B.- NORK EGIN BEHAR DITU?

- a) 100 langile bitarteko enpresetan: enpresak aurrez eskatu eta dohainik, lau lurraldetan diren segurtasun eta higienarako kabineteetan.
- b) 100 baino gehiagokoetan edo arrisku bereziak dituzten txikiagoetan: honen ardura enpresako zerbitzu medikoak dauka. Zerbitzu mediko hau enpresa bertakoa edota batzuek elkarrekin daukatena izan daiteke.
- c) 1.000 baino gehiagokoetan: enpresako zerbitzu medikoa da arduraduna, tamaina honetako enpresetan honelako zerbitzua derrigorrezkoa baita.
- d) Edozein enpresatan: ugazaberiaren Mutuaren bidez eginen da, beronekin enpresak, elkarrekin ados jarrita, istripu eta gaisotasun profesionalen estaldura kontzertaturik eduki baitezake.

C.- AZTERKETA MOTAK: Enpresako Zerbitzu Medikoei doakien arautegian ematen dituen legezko aginduen arabera, hiru azterketa-mota dira (hasi aurrekoak, gero aldirokoak eta azkenik noizbehinkakoak)

a) Hasi aurrekoak: hauen helburua langileak dituen ahalmen eta gaitasun psiko-fisikoak jakitea da, baita gaisotasun edo lesiorik baduen ere.

b) Aldirokoak :

- b.1.- Arrunta: urtero eta denei eginarazten zaiena.
- b.2.- Berezia: arrazoi jakin batzuegatik egiten da, ez bestela.
 - b.2.1.- Adinaren arabera:

b.2.1.1.- Adingabeak: gazteak hazkuntza prozesu garrantzitsu batean aurkitzen dira, eta hori kontuan izatekoa da lanpostuaren baldintzen artean. Azterketa medikoetan arreta zuzena jarri beharko da altuera, pisua, haziera eta horrelakoetan. Hauek sei hilebetez behin egitekoak dira. Oroitarazi behar dugu 16 urte ez dituztenak lanean edukitzea debekaturik dagoela.

b.2.1.2.- Zahartuurrekoak: sei hilabetero. Hauen helburua laster jubilatzera doazen pertsonengan zahartzaroko gaisotasunen detekzio azkarra eta prebentiboa egitea da. Elektrokardiograma ere derriorrean egin behar dute (E.K.G.).

b.2.2.- Sexuaren arabera: emakumezko guztiak, zahar eta gazte, sei hilabetero aztertuak izan daitezke, legeen arabera ahulagoak direla uste bait da.

b.2.3.- Ezintasunak edo ezgaitasunak: hauek, lan jakin bat egitea eragozten ez badute ere, beharrezkoa egiten dute aldiroko kontrola (tuberkulosia, urdaileko ultzerak, ezintasun partzialak eragiten dituzten lesioak, etab.). Aldirototasuna zenbatekoa izanen den erabakitzea enpresako medikuaren esku dago.

b.2.4.- Lan motaren arabera: sei hilabetero egin behar da eta erregulariki. Arrisku handikoak hiruhilerokoak edo hilerokoak dira.

b.2.4.1.- Tokikoa: arrisku kimikoen pean ari zarenean (metalak, kea, disolbatzaileak).

b.2.4.2.- Neketsua: lan jakin bat egiteak gehiegizko ahalegina edo inguru baldintza molestoak dituenean (zamak, hotza/beroa, hezetasun/lehortasuna, etab.).

b.2.4.3.- Arriskutsua: eraso traumatikorik eragiteko erriskua duten lanak (altura/lurpea, zma zintzilikatuen azpian, indusketa, makinak ibiltzea, etab.).

c) Noizbehinkakoak:

c.1.- Lanpostura itzultzeagatik: ez-ohizko arrazoiengatik eta 30 egun baino gehiago lana utzita egon ondoren gertatuak. Adibidez, soldaduska edo eszedentzia izan ondorengoak.

c.2.- Enpresak proposatuak: ez da izaten diren bajak (LAEG) kontrolatzeko egiten direnekin nahastu behar. Gogoan izan behar dugu Konstituzioak dioenez ezin dela etxekoen baimenik gabe bertan sartu (18.2 art.) eta bajak ikuskatzeko ahalmena duten organismo bakarra Osakidetza Ospeko Inspektzio Medikoa (CAPV) edo INSSa (CFNkoa) dela.

c.3.- Borondatezkoa: langileak eskatu eta enpresak baimendurik egiten dena.

D.- "OINARRIZKO" AZTERKETA MEDIKOA: lanean hasi aurretik eta gero aldiro eginten direnak. Indarrean den arautegiaren arabera, honako puntuok ditu :

- Azterketa klinikoa: Hemen sartzen dira tentsio arteriala, arnas-bihotzak auskultatzea, aho, begi eta belarrien azterketa, sabelaldeko ikuketa, etab.

- Azterketa radiologikoa (radiografia edo radioskopia): nahiz eta arauetan sarturik egon, gaur egun kritikagarria gertatzen da pertsona berari behin eta berriro honelako azterketak sistematikoki egitea, radiazioek egin dezaketen kalteagatik batez ere. Gure lau lurraldeetan, gainera, lekuan-lekuko osasun-agintariek debekaturik daukate. Bakar-bakarrik, lana bera edota baldintza partikularrak halakoak izateagatik, biriketako gaitzen batek harrapatzeko arriskua denean egiteko aholkatzen dute. Bada, bestalde, erabiltzen utzi behar ez genukeen

sistema radiologikoa, "fotoseriazioa edo fluoroskopia" deitua. Honek radiografia normalak baino bost aldiz gehiago irradiatzen du (batean 40 mR dira eta bestean 200 mR).

- Azterketa analitikoa:

- a) Odolarena: hematiak, leukozito eta V.S.G. ren zenbaketa eta formula.
- b) Gemuan : glukosa, albumina eta sedimentuak(jalkinak).

- Azterketa psikotekniko elementala: honen helburua lanpostuarekiko gaitasuna eta jarrera jakitea da.

E.- LANBIDE-ARRISKUETAKO AZTERKETAK: badira arau mediko batzuk lanbide-gaisotasunen koadroan azaltzen diren arriskuen azterketa egiteko (63-03-21 eta 65-12-15 Agindua). Hauetan, arrisku edo produktu bakoitzari dagokionez, konpentsaziorik izateko nolako koadro klinikoa izan behar den ezartzen da, esaten da lanpostuan hasi aurreko azterketan nolako arauak erabili behar diren, nolakoak izanen diren aldiroko azterketarako, diagnostikoak egiteko eta gaisotasun bat profesionala dela erabakitzeke, etab.

Azterketa hauek arautzen dituzten xedapenak 59-11-21 Agindu Ministerialean dago, 59-11-27ko EBO n, "Enpresako Zerbitzu Medikoen Arautegiak"; zehatzago agertzen dira 63-01-12ko A.M. ean, 63-03-13ko EBO n, "Gaisotasun profesionalen Azterketarako Arau Medikoak", eta bai 65-12-15eko A.M. ean ere, 66-01-17ko EBO n, honek aurrekoa eraberritu eta zabaldu egiten baitu.

F.- EMAITZAK: azterketa egin eta izan diren emaitzak argi eta ulertzeko moduan adierazi behar zaizkio interesatuari. Gainera, emaitza horiek langilearen kartila sanitarioan idatzi behar dira. Emaitzak dioena ez du langileak zerbitzu medikoarekin duen harremanetik kanpo atera behar. Beraz, azterketaren datu mediko pertsonalak ez dauzka enpresak ezagutu beharrik. Zerbitzu medikoak enpresari esanzen dio, besterik gabe, langilea «Gai» den ala «Ez-Gai» den. Inoiz enpresari plantila osoaren osasun egoera ezagutzeko eskatuko balitzaio, datuak nori dagozkion idatzi gabe, izenik gabe, jasoko dira eta globalki azalduko. Hitz batez, azterketa medikoek norberaren intimitatea errespetatu behar dute (bai enpresari bai plantilari dagokionez) eta zerbitzu medikoak sekretu profesionala zainduko du.

Komenigarria litzateke azterketa medikoen emaitzak etxeko medikuari jakineraztea, honek gure historial medikoan idatz ditzan; etxeko medikuak, honela, jasan behar ditugun arriskuak eta lanean ditugun arazoak ezagutuko ditu, behin baino gehiagotan gure osasunean gertatutako hainbat aldaketa, ohizkoak edo inoiz behinkakoak, zergatik diren adieraziko diotelarik.

G.- AZTERKETA MEDIKOAK ETA KOMENIO KOLEKTIBOAK: komenio kolektiboetan, jakina, azterketa hauek hobetzen saiatu behar dugu. Azterketa hauek enpresan nahiz sektorean izan ditzakegun arrisku berezi eta arruntenak aurrikusteko egokitu behar dira. Egokitzapen honen bidez, azterketak gero eta zehatzagoak izan litezke eta honela, batetik, alferrrikako frogak ekidingo ditugu, eta bestetik, osasun-aldaketarik maizenak eta garrantzitsuenak detektatuko dituzten frogak egin ahal izango ditugu.

Alde bateko eta besteko negoziatzaileek, honetan, laneko arriskuen prebentzioan esku hartzen duten organismo desberdinen laguntza izateko modua daukate.

H.- IDEIA BATZUK

Neurri prebentiborik nagusia arriskua erabat eliminatzea da, edo kontrolatzea behintzat. Arriskuak desagertu ezker, ez da osasun-aldaketarik, ezta izanen ere.

Arriskuak txikitzeko bidean, azterketa medikoen egitekoa edozein gaisotasunen lehen sintomak detektatzea da.

Honela, prebentzio teknikoaz gainera, prebentzio medikoa izanen genuke.

Azterketa mediko prebentiboa eta "txekea" ez dira gauza bera. Hauek, zer bilatu nahi den argi jakin gabe egiten diren frogak eta esplorazio batzuk izaten dira. Azterketa medikoa egiten denean, ordea, lan-giro eta lanpostu jakin batetik lezozkeen osasun-arazoak detektatzea da xedea. Konparazio batera, desberdina litzateke azterketa medikoa mehatzari bati ala bulegari bati egitea.

Azterketa medikoak egiteko obligazioa betetzea behar-beharrezkoa da. Bidenabar, lan-arrisku jakin baten ikuspegitik gero eta langile jende gehiago atenditu beharko litzateke (gaur egun, enpresako zerbitzu medikoa dutenak ez dira 20% baino gehiago). Honela, prebentzio sanitario-laborala langile-jende guztiak izatea lortu behar dugu.

2.2. NORBERAREN BABESERAKO BITARTEKOAK

Norberaren babeserako bitarteko hauek erabili behar dira baina azkenean, hau da, babes kolektiboak aplikatu ezin direnean. Deitu ere, "norberaren babeserako ekipoa" deitzen zaie bitarteko hauei.

A.- ZER DIRA?: norberaren babeserako bitartekoak langilea bera arriskutik libratuko duten jantzi edo sistemak dira, faktore kaltegarriak igorri edo transmititzean zerikusirik izan gabe.

B.- ZEIN DIRA GARRANTZITSUENAK?

a) Burua:

- segurtasun kaskoak
- belarrien babesleak (aurikularrak, tapoiak, etab.)
- begien babesleak (karetak, lenteak, etab.)
- sudurren babesleak (maskarilak, filtroak, etab.)

b) Gorputzadarrak:

- eskularruak
- botak

c) Gorputzenborra:

- Ohizko laneko arropa
- Arropa bereziak (uretako jantzia, etab.)
- segurtasun gerrikoak

C.- BITARTEKOEN HOMOLOGAZIOA: homologatzen duena Laneko Zuzendaritza Orokorra da. Aurrez, Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutuak egiten du dagokion proposamena, bidenabar errejistro zenbaki bat emanez.

D.- ZER GERTATZEN DA HOMOLOGATUGABEKOEKIN?: gauza bera da homologabetugabekoak erabiltzea edo batere ez erabiltzea.

Inoiz bitartekorik erabiliko balitz, homologaziorik lortu ez eta homologazio inskribapena dutelarik, hori huts larria litzateke. Saldutako produktuaren ezaugarriak eta prototipoarenak desberdinak direla ikusi ezker, lortutako homologaziorik gabe geldituko litzateke. Eta Laneko Inspekzioak ezarri ditzakeen zehapenez aparte, beste batzuk ezar ditzake Laneko Zuzendaritza Orokorrak.

2.3. TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN ETA ARRISKUGARRITASUN PLUSAK

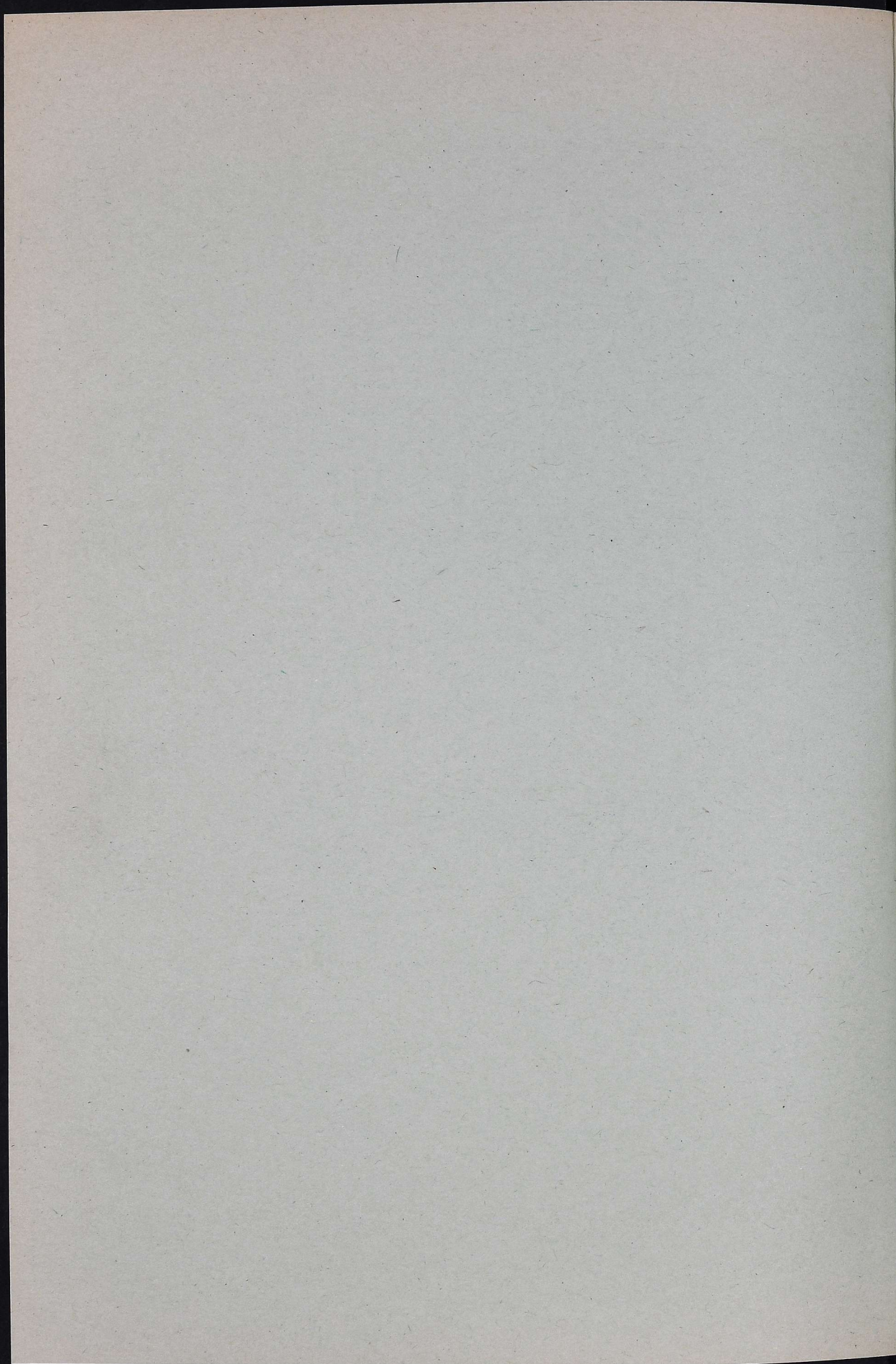
Guzti hauek, legeen arabera, lan-baldintza egokiak ez izateagatik, enpresari ezartzen zaizkion "penalizazio iraunkor" batzuk direla kontsideratzen dira. Ez da inoiz esaten plus hauek langileari sufritzen duen osasun-galeragatik ordaintzen zaizkionik. Honegatik, bada, enpresa ez da arriskuak zuzendu eta segurtasun neurri legalak hartzeko duen obligaziotik libre gelditzen plus hau ordainduta.

Komenio kolektibo guztietan ongi zehaztu behar da noiz-nola ordainduko diren. Hori egingo ez balitz, Vascongadaseko edo Nafarroako Lan Sailak izanen dira puntu horiek zehaztuko dituztenak.

Plusa sortarazi duen kausa desagertzen denean, ez da dagokion ordainketarik egiteko motiburik. Lanpostu jakin batzuetan ari direnei ordaintzen zaie arriskupean diren denboraren arabera, edo komenio kolektiboan erabakita dagoen moduan.

Legeetan plus hauek iragankorrak izan behar dutela esaten bada ere, hau da, lan-baldintzak hobetu eta arriskuak eliminatu arte, ikusten dena da enpresak plusa ordaintzen segitzen duela gehienetan. Badirudi osasuna bera dela salerosten dena, eta jokabide honen alde frankotan gure ordezkariak edota guk gerok egiten dugu.

Guzti honetan, aldatiba ona eta laguntasunezkoa, dirua eskatu beharrean, denbora libre gehiago eskatzea da. 2001/83 Dekretuak dioenarekin, jo dezakegu bide horretatik, dekretu horretan lan neketsu, arriskutsu, osasunaren kaltegarri eta toxikoak direnean, garbi uzten baita laneguna laburtu daitekeela. Hau ez da oraindik komenio bakar batean ere sartu. Gezurra dirudi zein sutsu agertzen diren sindikatu erreformistak laneguna laburtzearen alde enpleguak ugaritu nahirik. Gainera beraiek dira sektore nahiz enpresa mailako ia komenio guztietan gehiengoa dutenak. Bada, ez zaio laneguna laburtzeko bide honi inoiz ekin.



ERAKUNDE PUBLIKOAK

1.- LAN IKUSKARITZA (LI)

1.1. ZER DA LAN IKUSKARITZA ?

Laneko etagizarte segurantzako arazoetan indarrean daukagun legeria nola betetzen den jagon eta kontrolatzeko ardura duen erakundea da. Segurtasun eta higiene gaietan, dituen eskumenak edo beterazleak dira.

1.2. NOREN MENDE DAGO?

Beti dago administrazio zentralaren mende (taldean sartzeko, izendapenak, nola jokatu behar duen adierazten dioten agindu orokorrak eta bereziak, nolako irizpideak erabili, etab.). Administrazio autonomoen zerbitzuan ere aritzen da (segurtasun eta higiene plangintza, etab.). Azkenik, beraren lana da bai arau autonomikoak bai lege estatalak nola betetzen diren jagon eta kontrolatzea.

1.3. ESKUMENAK

Lan-ikuskaritzari loturik dauden enpresa guztietan libreki eta aurrez abisatu gabe, gaez edo egunez, lanegun edo jaiegunez, noiznahi sartzeko ahalmena du.

Ikuskatzaileari lantegian sarrera ukatzea, eskatzen dituen datuak ukatu edo ezkutatzea, liburu eta dokumentuak azter ez ditzan trabak jarri eta eragozteak, ikuskaritzak deiturik ez agertzea, guzti hau, "ikuskaritza egintzaren aurkako zipozketa" bezala hartzen da eta gertakari zehagarriak dira. Ikusketan izaniko emaitzak "Ikustaldien Liburua"n (derrigorrezkoa) idazten liburu hau ikus dezakete langileen ordezkariak noiznahi.

1.4. EGINKIZUNAK

- LSHAO eta dituen xedapen garatzaileak, baita segurtasun eta higieneari indarrean diren arautegi eta aginduak, ongi betetzen diren zaindu edo jagon.

- Lantegi eta lanpostuetan langileen bizitza, osotasun fisikoa, osasuna edo ongizatearen aurka doazen arriskuak ekidin edo gutxitzeko bere laguntza eskaini. Era berean, ohar eta

errekerimenduak adierazi.

- Beste agintari eta erakunde publikoek eskatu ezkerro, laneko arriskuen prebentzioari buruzko txostenak eta erizpenak eman.

- Lan istripu eta gaisotasun profesionalen gaineko prozedurak direla eta, Gizarte Arazoetarako Epaitegian (lehen Laneko Magistratura deitua), bertan aurkeztuak izandako demandetarako, eskatutako txostenak eman behar.

- Laneko osasun gaietan, Ezgaitasunen Baloraziorako Unitetei dagokienez (lehen Batzorde Tekniko Kalifikatzaileak deituak), berari eman zaizkion funtzio guztiak bete.

- Lehentasunez eta lehenbailehen informatu istripu hilgarri edo larririk izandakoan. Berdin, ezaguna, transzendentea eta garrantzitsua den istripuren bat gertatzean ere, nahiz ez biktima hilik suertatu, baina bai autonomi elkarteko bai estatuko agintari laborelek jakitea guztiz premiazkoa delako. Beste hainbeste egin behar du ondorioz bat edo beste izan dezakeen gaisotasun profesional kasuren bat denean ere.

- Erakunde, entitate, organismo publiko eta pribatu, zerbitzu, elkarte, enpresa edo pertsona arrunt edo juridikoei, laneko osasun arloan gestio, lankidetzaz edo laguntza ahalmenak eslaituriko guztiek gaur egun indarrean diren lege-xedapenek ezarritako obligazioak nola bete diren fiskalizatu.

- Bere ikuskaritza-eginkizuna bete ahal izateko beharrezkoak zaizkion txosten tekniko eta datuak eskatu erakunde eta zerbitzu lankideei.

- Ikuskatzailearen aburuz langileen bizitza nahiz osasuna arrisku larrian gertatzen denean, salbuespeneko kasuetan noski, lana berehala etetea erabaki.

- Laneko osasunarekin zerikusia daukaten egintzetarako, premiazko iruditutako laguntza eskatu bestelako agintari eta haien edo beste erakundeetako agentei.

- LSHA Oetan esaten denaren kontrako zerbait egiteagatik, isunak ezartzea proposatu. Horretarako burutu den lege-haustearen edo zipozketaren akta egin behar du, eta ikusitako lege-hausteak epe egoki batean zuzentzeko behar diren eskaerak adierazi. Lege-hauste hauetan txarkeriarik edo aitzakiarik gabeko nagikeriarik ikusiko ez balitz, Lan Ikuskaritza akatsak zuzentzeko eskatzera muga liteke.

- Lege-haustea guztiz larria eta behin eta berriro ematen dela ohartu ezkerroz, erregelamenduzko bidetik beti ere, lege-haustearen akta edo aktetan seinalatutako isunez gainera, LGSSren 72. artikuluan adierazten diren primak enpresa erantzulearentzat handiagoak izan daitezela proposa dezake.

- Enpresaren bat ikusten baldin badu istripu edo eritasun profesionalen prebentzio lanetan nabarmen eta zintzo jokatzeko, aurreko pasartean adierazitakoaren arabera, primak txikiagoak izatea proposa dezake.

- Lan Osasun gaietan neurri prebentiboak aplikatzen eta begiratzen egintza nabarmenak

erakusten dituzten enpresarientzat edo langileentzat, sariak eta aipamenak proposatu.

-Bere ikuskatzaile-eginkizunak betetzearekin batera, Laneko Segurtasun eta Higiene Planean diren neurriak zorrotz begiratuak izan daitezten, bere laguntza osoa eman.

2.- LANEKO SEGURTASUN ETA HIGIENERAKO KABINETEAK (LSHK)

2.1. ZER DIRA?

Erakunde hauek izatez laguntzaileak dira, ez dute kompetentzia betetzailerik, eta beren xedea laneko arriskuak, istripuak edo gaisotasun profesionalak ebitatzea da.

2.2. ZEINEN MENPEKOAK DIRA?

Vascongadasen Lan Sailari eta Nafarroan Osasun Kontseilaritzari abekirik daude. Zenbait gaietan, ez da oraino kompetentzia transferiturik edo garaturik. Nolanahi ere, Laneko Segurtasun eta Higiene Kabinete hauek Laneko Segurtasun eta Higiene Institutu Nazionalarekin harremank hertsia izatera behartuak daude, estatu mailako koordinazioa burutu ahal izateko nahitaz eskaini behar duten lankidetzagatik.

Esan behar da Vascongadasen badela gai honi buruzko lege-proiektu bat, eta honetan eskatzen da "Laneko Segurtasun eta Higiene Euskal Institutua" eratzea, bertan orain hiru lurraldeetan direnak bilduko liratekeelarik.

2.3. KOMPETENTZIAK ETA EGINKIZUNAK

A.- INDUSTRIETAKO HIGIENEA: lantegietan laginak edo muestrak hartu behar ditu (kutsagarrienak, zaratenak, stress termikoarena, argiarenak, aireztapenarenak, etab.) eta dagozkien analisiak egin.

B.- SEGURTASUNA: aurrearretarako analisiak eta teknikak.

C.- AZTERKETA MEDIKOAK: enpresan zerbitzu medikorik ez denean (100 langilez behekoetan), osasuna aztertu bertako langileei.

D.- HEZIKETA: ekoizpen-adar osokoak edo enpresa batekoak harturik, ikastaroak antolatu; era berean ikastaro irekiak antolatu erdi edo goi graduz titulaturako segurtasun teknikarientzat.

E.- ARGITALPENAK: Vascongadasen Lan Saileko "Osasun eta Segurantz Lanean" aldizkarian eskuhartzen dute.

F.- DOKUMENTAZIOA ETA LIBURUTEGIA: gai honi dagokionez, Europa mailan liburutegirik hoberenak dauzkate, beroiek erabili ahal izateko aukera eskatu behar zaielarik. Estatu mailan, Bartzelonakoa da hobekien hornitua (Centro de Investigaciones y Asistencia Técnica).

G.- NORBERAREN BABESERAKO BITARTEKOEN HOMOLOGAZIOA: Sevillan egon eta administrazio zentralaren menpekoa den zentru berezi batean frogatu eta homologatzen dituzte.

H.- EZBEHARTASUNAREN URTEKO BULETINA EGITEA: istripu eta gaisotasunen estatistikak.

3.- SEGURTASUN ETA HIGINEKO INSTITUTU NAZIONALA (SHIN)

Erakunde hau autonomoa da eta Lan Ministerioaren menpekoa. Erregulatzen duten xedapenak 577/82 Errege Dekretuan, 82-03-22ko EBO n dago.

Bere iharduera esparruan laneko osasunarekin harremanik edo eratorpenik duten gai guztiak sartzen dira. Bere ihardueran darabiltzan irizpideak eta burubideak SHINen Kontseilu Orokorrean erabakitzen dira. Honek hiru partaidetza ditu (enpresak, administrazioa eta sindikaturik handienak), bakoitzeko 13 pertsona izanik.

Autonomiekin duen harremana bakoitzarekiko "Lankidetzakomenioaren" bidez antolatzen da.

Bere menpean ditu, gainera, eta eginkizun eremutzat espainiar estatu osoa, beste zentru hauek ere:

- * Lan Baldintzen Zentru Nazionala (Bartzelona)
 - Informazio eta Dokumentazio Programa
 - Lan Baldintza Programa
- * Makineriaren Egiaztapenerako Zentru Nazionala (Bilbo)
 - Makineriaren Egiaztapen Programa
 - Toxikologi eta Analisi Programa
- * Teknologia Berrien Zentru Nazionala (Madril)
 - Teknologi Berriak Programa
 - Arrisku Berezien Jarraipen Programa
- * Babes Bitarteko Zentru Nazionala (Sevilla)
 - Babes Bitarteko Programa
 - Laneko Epidemiologi Programa

4.- ENPRESAKO ZERBITZU MEDIKOEN ERAKUNDEA (EZME)

Erakunde ofizial honen erantzukizuna da Zerbitzu Mediko guztien ikuskaritza, plaza eta lanpostutsen kontrola, jagoletza eta laguntza. Erregulatzen duten arauak honako hauek dira: Sortzen duena, 242/59 D., otsailak 6 (59-02-23ko EBO). Egitura eta eginkizunak markatzen dizkiona, 59-04-08 Agindua (59-04-18ko EBO).

Zerbitzu medikoak direla eta egiten den edozein galdapen Lan Ikuskaritzan aurkeztu behar da, eta honek, horrela uste da, EZMEra iritsaraziko du.

Vascongadasera transferitua izan da eta Osakidetzari atxekitua. Nafarroara ere transferitu da eta Osasun Kontseilaritzan dago. Bere oroitagiriak argitaratzen ditu, nola Vascongadasen hala Nafarroan, Enpresako Zerbitzu Mediko guzti-guztien erakusgarriak eta funtzionamendu-datuak emanaz (azterketak, lehen sendaketak eta larritasunezko zainketak, kontsultak, istripuak, eta laneko baja duten eritasun profesionalak eta arruntak, etab.

5.- LAN ISTRIPUETARAKO UGAZABERIAREN MUTUAK (LIUM)

5.1. ZER DIRA?

Enpresa mankomunitateak dira. Lan istripuak eta gaisotasun profesionalak kudeatzeko antolatzen dira. Lan Ministerioa da zuzentzen, jagotzen eta babesten dituen. LIUM batek garaiz konplitzen ez badu, elkartuak dauden beste enpresek erantzuten dute.

Komenio kolektiboen bidez, enpresa LIUM bateko partaidea izan ala ez, erabaki daiteke.

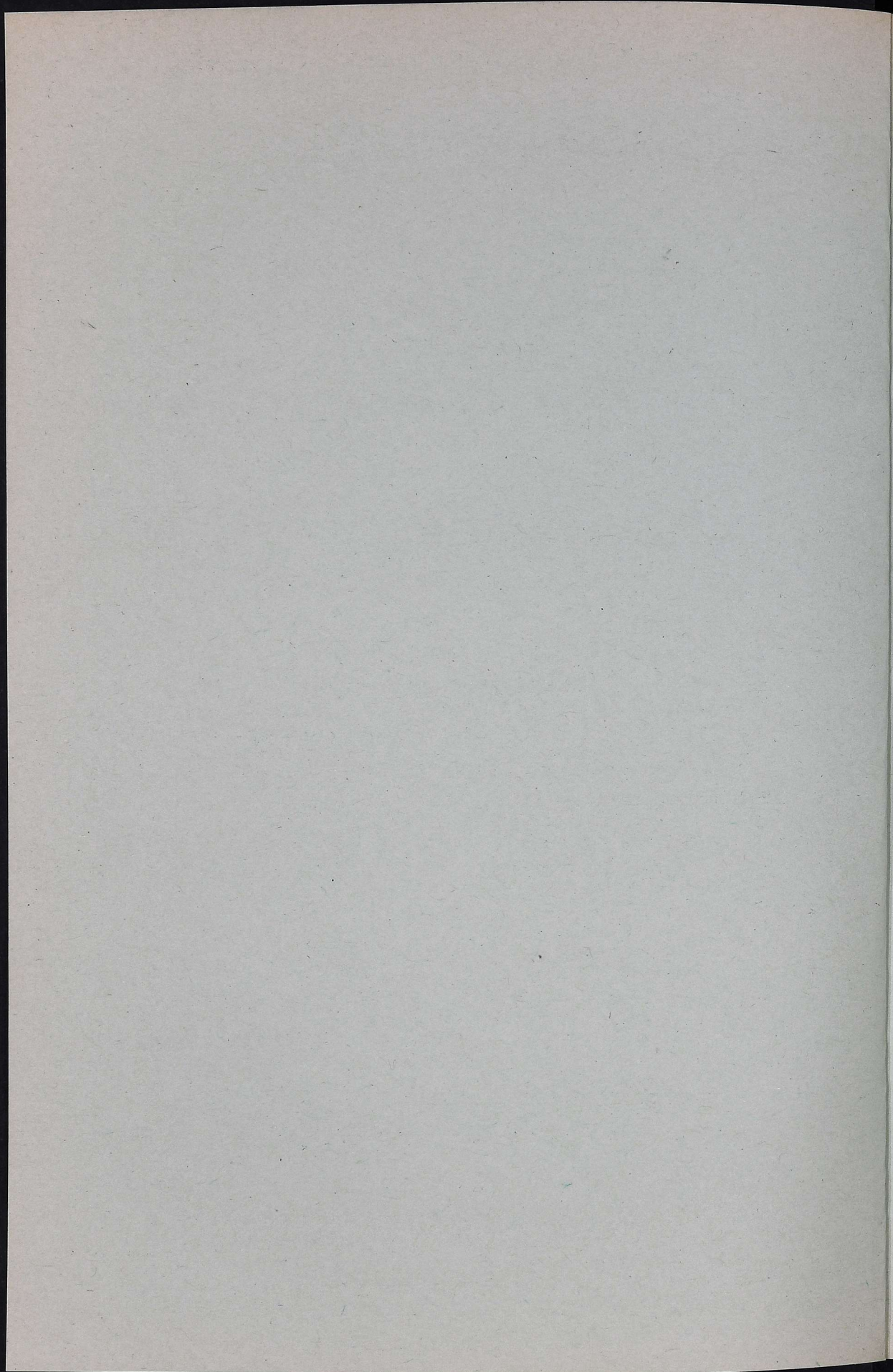
5.2. EGINKIZUNAK

- Enpresa elkartuetako langileek lan istripuagatik edo eritasun profesionalagatik nozitzen duen Laneko Ezintasun Iragankorra dela eta, langileari dagozkion diru-laguntzen erantzule egiten dira. (LIUM batean sarturik ez daudenek arrisku hauek derriorrear estaliak dauzkate INSSrekin).
- Prebentzio, susperketa eta estatuko legeriak kaltetuentzat nahiz hauen onuradunentzat aurrikusitako zerbitzuak ematen lagundu.
- Enpresa elkartuek ordaintzen dituzten lan-istripuengatik primak biltzen dituzte. Prima hauek, INSSri langabezia, ohizko gaisotasun, etabarrengatik ordaintzen zaizkionak bezalaxe, Gizarte Segurantzako kuota izakera bera dute.

5.3. LANGILEEN PARTAIDETZA

A.- BATZA OROKORREAN ETA ZUZENDARITZA BATZAN: gaur egun indarrean den legeriak dioenez, enpresa elkartuetako langile batek parte har dezake Batza Orokorrean eta Zuzendaritza Batzan. Pertsonaleko Ordezkariek edo Enpresako Komiteek hautatuko dute, Eskuorde Sindikalek bestela (84-08-02ko Agindua, Xedapen Iragankorra, 3. atala).

B.- PRESTAZIO BATZORDEAN: honek izaera parez-parekoa du. Enpresa elkartu eta sindikatuen artean eratzen da. Hauek parte hartuko dute enpresa elkartuetan izandako hauteskunde sindikaletako emaitzen proportzioan. Beti ere, enpresa elkartuetako langileak izendatu behar dira.



LEGE ERANTZUNKIZUNAK

Lan osasunari buruzko legeria nahitaezko eta gutxienezko arauak osatzen duten multzoa da. Arau horiek urratzen dituztenei dagozkien erantzunkizunak lotzen zaizkie.

1.- ZEIN DIREN ERANTZULEAK

1.1. ENPRESA

Lan osasunari buruzko arauak zinez eta egiatan bete beharra enpresaren eginkizuna da batipat. Enpresak erantzunkizun penal, laboral, administratibo, eta zibila izanzen ditu, baita gizarte segurantzari buruzkoa ere, lantokian egindako arau-hausteen gainean.

Enpresak, berak egindako hutsegiteak ezezik bere menpe dituenek egindakoak ere hartuko ditu bere gain. Erantzunkizun horiek L.E. ren 4.1.d. eta 19.4. artikuluetan eta LSHA Oren 7.ean dute oinarria. Hirugarren kapituluan ikusi dugunez, artikuluko horiek enpresaren eginbehar orokorrak aipatzen dituzte.

Kasua nolakoa den, erantzunkizuna zuzena, solidarioa edo sorospidea izanen da. Enpresa nagusia erantzule solidarioa da enpresa kontratista eta azpikontratatistekin batera ondoan esaten direnak betetzerakoan: soldatak, gizarte segurantzaren, eta azkenik, aipatu diren enpresek enpresa nagusiaren lantokietan lanean izaten dituzten langileen lan osasunerako baldintzak.

1.2. ZUZENDARI, TEKNIKARI ETA TARTEKO AGINTARIAK

LSHA Oren 10. artikuluko 3. puntuak dioenez, "arduradunek lanak debekatu beharko dituzte, eta beharrezkoa denean geldierazi, berehalako arriskuren batez ohartzeko badira, baldin eta istripu hori galerazteko neurri egokiak hartzerik ez badago.

1.3. EDOZEIN LANGILE

L.E. an (4.1.d eta 5.b artikuluetan) zein LSHA Oan (11. artikuluan) langileen betebeharrak eta eskubideak ezartzen dira.

1.4. UGAZABEN MUTUALITATEAK

GSLOren 191. eta 192. artikulua betetzera beharturik daude. Artikuluok ondoko hau aipatzen dute: lanean hasi aurreko osasun azterketa, eta aldizkako azterketen emaitzak. Azterketa horiek ez egiteak Mutualitatearen lanean aritzeko baimena kentzea ekar lezake. Mutualitateek enpresak prestazio eta errekarquei dagokienez duen erantzun beharraz ere erantzunen du.

1.5. BESTE BATZUK

Parte hartzen duen edozein pertsona edo entitate, batez ere beren eginkizun bereziak betetzean egiten badute (Lan Ikuskaritza, medikuak,...).

2.- ZEIN DIREN ERANTZUNKIZUNAK

Segituan ikusiko ditugun erantzunkizun mota desberdinak batera izan daitezke, batez ere erantzulea enpresa denean.

2.1. ERANTZUNKIZUN ADMINISTRATIBOA

Erantzunkizun administratiboa da LSHAOk edo lan ihardueren baldintzak arautzen dituen edozein arautegitako arauak ez betetzeagatik sortzen den erantzunkizuna, baita lan osasunean eragina duten aspektu tekniko hutsei buruzkoak ere (adibidez, Iharduera Gogaikarri, Osasungaitz eta Arriskutsuen Arautegia, maneiurako arau publikoak, etab...).

Arau horiek ez betetzeagatik zenbait zehapen jarriko dira (zehapen ekonomikoak, baita enpresariaren ihardueran berean kontuhartzea ere). Zehapenak mailakatu egingen dira honako hauek kontutan hartuz: arau-haustearen larritasuna, enpresaren gaizakeria edo faltsukeria, arriskuak ukitutako langileen kopurua, edo ondorioz izan ez duen arriskuan egon diren langileena,...

Biziki larriak diren gorabeherak direla eta, lan iharduerak aldi baterako geldiaraztea erabakitzen ahal da, eta beharrezkoa balitz, lantokia itxiaraztea.

Lan administrazioak nahiz industria eta energia administrazioak dute zehapenak jartzeko eskumen administratiboa (industria eta energia administrazioak parte hartuko du arauak lan arloz kanpoko esparrua hartzen dutenean, konparazio batera, arautegi eta arau teknikoak betetzen ez direnean).

2.2. ERANTZUNKIZUN LABORALA

L.E.aren 1. eta 20. artikuluen arabera, enpresari dagokio lana zuzendu eta antolatzea. Horretarako, beraz, zuzentzeko eta arautzeko boterea du, eta horren ondorioz, baita disziplinazko espedienteak jartzeko ere. LSHAren 159. artikuluari jarraikiz, hutsegitea arina, larria eta oso larria izan daiteke, garrantziaren arabera, eta horrengatik zehapena ahozkoa izan daiteke, baita lanetik bidaltzea ere langilea edozein talde profesionaletakoa izanik ere.

2.3. GIZARTE SEGURANTZAREN ARLOKO ERANTZUNKIZUNA

Enpresak berea du erantzunkizun mota hau. Segurtasun neurririk ezagatik sortzen da (arauzko dispositiborik eza edo horiek ez erabiltzea, neurri orokor edo bereziei kaso ez egitea). Prestazio guziak haunditzen ahal dira % 30tik 50era enpresaren karugura, larritasunaren arabera.

2.4. ERANTZUNKIZUN ZIBILA

Kode Zibilaren 1101. eta 1902. artikulua eta hauen segidakoetan dago ezarrita. Frogatu behar da segurtasun eta higieneari dagokien zerbaitetan kalte-galerak izan direla egite edo ez-egite hobendun edo zabarrengatik. Erantzunkizun hau berea du enpresak, eta enpresaren eta langilearen arteko kontratutik heldu da (kontratuan lan osasunari buruzko arauak begiratu beharra sartua dago), baita enpresaren menpe dauden pertsonen egite edo ez-egiteetatik. Erantzunkizun zibilaren bitartez galdutako ondasunak itzultzea, egindako kalteak konpontzea eta sortutako galeren ordaina pagatzea eskatzen da. Kalte-ordain hauek gehitzen ahal zaizkie, bateragarriak baitira, gizarte segurantzaren arauak ematen dituzten prestazioei.

2.5. ERANTZUNKIZUN PENALA

Erantzunkizun mota hau Zigor Kodearen ondoko artikulua hauek ezartzen dute: 348 bis. (delitu soziala), 427 (lan lesioengatiko delitua), 565 (zuhurtzigabekeria ausartarengatiko delitua) eta 586 (zuhurtzigabetasunik eza). Enpresaz gain erantzuleak dira, legeak zerbait egitera beharturik egonda, beren gain dituzten ahalmenak ez erabili edo gaizki erabiltzen dituzten pertsona fisiko eta entitateak (medikuak, Lan Ikuskaritza, zuzendari, teknikari eta tarteko agintariak).

3.- LAN OSASUNARI BURUZKO SALAKETA ETA GALDAPENAK

3.1. ADMINISTRATIBOAK (laboralak)

Prozesua ondoko hau da:

1. Salatzeko idatzia. Lan Ikuskaritzan nahiz Autonomi Elkartearen Lan Administrazioan aurkezten ahal da. Beharrezkoa da beti ere jatorrizkoa eta gutxienez bi kopia aurkeztea (erakundeak jatorrizkoa eta kopia bat gordeko ditu) eta gure kopia edo kopiak zigilatutik eta sarrera datarekin itzul diezazkigutela eskatzea. Idatzian ahalik eta garbien esan behar da zein izan den arau-haustea, eta zein diren lantokiak dituen lan baldintzak.
2. Lan Ikuskaritza lantokian azaltzea, hortxe bertan ikuskatzeko zein diren lan baldintzak eta egoki irizten dituen datuak lortzeko.
3. Txosten teknikoa, Lan Ikuskaritzaren edo Segurtasun eta Higienarako Kabinetearen ustetan, beharrezkoa baldin bada kasua dela eta. Horrelako kasuan enpresara etor litezke bertan neurketak eta egiteko. Aipatutakoa ez da loteslea, ez Ikuskaritzarentzat, ez administrazioarentzat.
4. Enpresari entzutea, honek bere interesak babesteko egoki juzkatzen dituenak alega ditzan.
5. Lan Ikuskaritzaren Akta, gertatutakoak eta hautsitako arau edo legea esanez, eta neurri

zehatzaileak proposatuz.

6. Alegatzeko epea: 15 egun lan agintaritza eskudunaren aurrean egiteko. Ikuskatzeko aktan beste gertakizun batzuk daudela erreparatuz gero, 8 eguneko beste epe bat emanen da.

7. Lan Ordezkaritza eskudunaren Ebazpena (Vascongadasen, Lurraldekoa, Nafarroan, Herrialdekoa).

8. Gora jotzeko helegitea, organoak jakinarazi eta hamabost eguneko epearen barrenean aipatuaren gaineko organoaren aurrean (Vascongadasen, Lan Zuzendaritza, eta Nafarroan Lan Harremanetarako Zuzendaritza Nagusia), helegiteko idatzia hasierako salaketa aurkeztu zen toki berera eramanez.

9. Administrazio liskarrauziko helegitea, bi hilabeteko epean, Administrazio liskarrauziko Auzitegiaren aurrean. Bizkaia eta Gipuzkoan Bilbon egin behar da, Araba eta Nafarroan, berriz, Iruñean.

Komenigarria da beti salaketa aurkeztu zenetik espedienteari pausoz pauso jarraitzea, batez ere Lurraldeko edo Herrialdeko Eskuordetak horri buruzko ebazpena eman arte (mintzatu espedientearen ardura duen ikuskatzailearekin, Enpresan eta Kabinetean aurkezten denean bertan egon, ahalik eta xehetasun gehienak eman gertatutakoaz,...).

3.2. GIZARTE SEGURANTZAREN ARLOKOAK

Behar diren prestazioak eskatzen dira (LEI, baliaezintasuna,...). Bidenabar eskatzen da segurtasun neurririk ezarengatik gehikuntza INSSen aurrean, honek ematen dituen inprimakietan. Eskatutakoa onartzen ez badute demanda bat jar dakioko Gizarte Auzitegiari (lehenago Lan Magistratura zenari) lan istripu edo eritasun profesionalaren ondoriozko prestazioak direnean. Prestazioak eritasun arruntaren edo lantokitik kanpoko istripuaren ondorio baldin badira, ezinbestekoa da Gizarte Auzitegira jo baino lehen INSSen beraren aurrean galdapena egitea.

3.3. ZIBIL ETA PENALAK

Salaketa eta galdapen hauek dagozkien auzitegien aurrean egin behar dira. Hasiera ofiziozkoa izan daiteke (Lan Ikuskaritzak edo gaiturik dagoen beste agintaritza legal batek bultzatua) edo parte batek eskatua, pertsona batek zein talde batek sustatua.

LAN OSASUNAREN GAINENKO LEGERIA

Kapitulu honetan lan osasunaren gaineko legeriari buruzko laburpen txiki eta praktikoa eskaintzen dugu, estatuko eta nazioarteko arauak biltzen dituena.

"Legeriaren eranskinean" lan osasunari buruzkoa emanen dugu. Hala ere, daukaten garrantzi legala dela eta, kapitulu honetan ikusiko ditugu, zehazki lan osasunaz ez aritu arren, nola edo hala horretaz mintzatzen diren arauen artikulua (Langileen Estatutukoak konparazio batera).

1.- ESTATUARTEKO ARAUTEGIAK

LNE eta EEE dira guregan eragin handiena duten nazioarteko erakundeak, baita lan osasunari buruzko arauak ematen dituztenak ere. Nolanahi ere, badaude beste erakunde eta arau batzuk, gure gai hau ukitzen dutenak, nahiz eta gehienez lotesleak eta eraginkorrak ez diren. Horien artean NBE (Giza Eskubideen Deklarazioa, ...), Osasunerako Munduko Erakundea (OME), etab...

1.1. LNE (Lanerako Nazioarteko Erakundea)

LNE erakundearen estatu guztietako gobernu, enpresarigo eta sindikatuen ordezkariak hartzen dute parte. Honako hauek dira Erakunde honen eginkizunak: Komenio eta Aholkuak prestatzea, horien aplikazioa kontrolatzea eta lanari buruzko edozein gaitako ikasketa eta ikerketak egitea. LNEren arauak ez betetzea Erakunde honen aurreko lege-urratsetzat hartuko da.

LNEren Komenioak, erakundea osatzen duen estatu bakoitzak berretsi eta bere legerian sartu ondoren, nahitaez bete beharreko erabakiak dira. Lan Osasunaz LNEk 31 komenio eman ditu, eta espainiar estatuak horietatik 28 berretsi ditu.

LNEren Aholkuak gai jakin batzuetarako gida moduko zerbait dira. Erakundearen Estatu guzietan horien berri ematen zaie beren zuzenbidean sar ditzaten arautegietan aldaketak eginez.

Legeriari buruzko Eranskinean LNEk Lan Osasunaz eman dituen Komenio eta Aholkuak aipatzen dira, hiru ataletan banaturik (orokorrak, arlo zehatzetakoak eta arrisku espezifikokoak), eta EEEko Aldizkari Ofizialean zein zenbaki eta egunetan azaldu ziren esaten da.

1.2. EEE

EEEren arau guztiek Komunitateari atxekitzeko Itun eta akten ondorio dira (jatorrizko zuzenbidea edo lehenengo mailakoa), eta antolamenduan arauz gainera dagoena itun horietan eraturako erakundeek sortzen dute ezarritako eskumenei lotuz (sortutako zuzenbidea edo bigarren mailakoa).

EEEk lan osasunari buruzko xedapen eta arau mordoak garatu du. Ez da sekulan ahanzi behar hauek gutxienezko izaera dutela. Gaur egun, estatua beharturik dago bere legeria komunitatearenarekin parekatzera.

EEEren arau motak (sortutakoak edo bigarren mailakoak):

- ARAUTEGIAK: aplikazio zuzenekoak dira. Izaera orokorra dute eta nahitaez bete beharrekoak dira. Ez da ezinbestekoa estatuak horiek berrestea, lotesleak direlako.
- ARAU ZUZENTZAILEAK: aplikatu ahal izateko, estatuak espreski berretsi behar dituzte. Dena den, estatu bakoitzak dituen era eta bideak errespetatzen dira.
- ERABAKIAK: ez daude betetzera beharturik zehazten diren estatuak baizik, eta gainera, jartzen den lurralde edo sektoreetan.
- AHOLKU ETA ERIZPENAK: orientabide batzuk besterik ez dira, beraz, ez lotesleak. Dena den, balio handia dute aholku eta irizpen hauetan EEEren iritzia nabarmentzen delako.
- EBAZPENAK, KONKLUSIOAK, JAKINERAZPENAK, AITORPENAK, etab...: EEEren politikaren xedeen adierazgarriak. Horien bitartez konpromezuak hartzen dira, eta proiektuak jakinarazten. Baloratzekoak dira aurrekoetan bezala hauetan ere EEEren eritzia agerian dagoelako.

EEEren xedapenak betetzen ez badira, Lan Ikuskaritzaren aurrean ezezik EEEren beraren aurrean ere sala daiteke.

Legeriari buruzko Eranskinean EEEK Lan Osasunaren gainean egin dituen arauetan interesgarrienak bildu ditugu (hiru sailtan banaturik: orokorrak, sektorialak edo arrisku bereziei buruzkoak). Kontutan hartzekoa da gero batean arau batzuk aldatuko direla agian, eta beste batzuk eginen direla.

2.- ESTATUAREN LEGERIA OROKORRA

Ondotik atal honetan ematen ditugun arau hauek ez dira bereziki lan osasunari buruzkoak, baina arau espezifikoek hasierako eta jatorrizko iturburua dira. Arauok ezarri egiten dituzte legeriak lan osasunaz eman dituen oinarritzko eskubide eta betebeharrak.

2.1. KONSTITUZIOA (78-12-27koa, 78-12-29ko BOEn argitara emana)

Espaniar konstituzioak osasuna babesteko eskubidea aldarrikatzen du. Kontratuzko eskubidea ezezik (lanean aritzea baldintza onetan) gizartearen eginbidea da. Botere publikoek berek beren

gain daukate laneko segurtasun eta higiena begiratu eta babestu beharra.

40.2. artikulua: *«Botere publikoek... Laneko Segurtasun eta Higiena begiratu dute, eta behar den atsedena bermatuko, lan iharduna mugatuz, aldizkako oporraldi ordaindua emanez eta lantoki egokiak sustatuz».*

43. artikulua: izaera orokorrean esaten du hiritarrek eskubidea dutela osasuna babesturik izateko. Halaber, aipatzen du botere publikoek osasungintza antolatzea eta babestu behar dutela, eta prestakuntza, gorputz heziketa eta aisia sustatu.

45. artikulua: honek dioenez, hiritarrek pertsonak diren aldetik hazteko eta garatzeko ingurugiroa izateko eskubidea dute.

49. artikulua: ezindu fisiko, sentzorial eta psikikoen eskubideez mintzo da.

148.1. artikulua: Autonomi Elkarfeek beren gain hartzen ahal dituzte ingurugiroa eta Osasungintza eta Higiena babesteko kudeaketari buruzko eskumenak.

149.1. artikulua: lan arloko legeriaz, kanpoko osasungintzaz, osasungintzaren oinarri eta koordinazioaz, botikez eta ingurugiroaz Estatuak bere-bereak dituen eskumenak. Estatuak eskumen eksklusibo horiek ditu, deusetan ukatu gabe Autonomi Elkarfeek hartzen duten erabakia. Hau da: estatuko legeria betetzea, edo arau gehigarriak sortzea (baldin eta arau horiek estatuko legeriari kontra egiten ez badiote, edo eraginik gabe uzten badute).

2.2. ZIGOR KODEA (83-8-25eko berrikuntza)

347 bis artikulua: ingurugiroa babesteko lege eta arautegien hausteak, *«jendearen osasuna arrisku larrian jartzen dutenak».*

348 bis artikulua: *«Lan segurtasunaren aurkako delituak»* izeneko atalaren barranean honako hau dio hitzez hitz: *«Langileak behar bezalako segurtasun eta higiena neurriak izanez lanean aritu daitezten, legeak behartuta ere, baliabideak edo baldintzak eman edo eskatzen ez dituztenak, zigorturik geldituko dira atzipenaldi handiaz edo 30.000 pezetatik 150.000ra bitarteko isunaz, legezko arauak larriki urratu badituzte edo langileen osasuna edo gorputz osotasuna arriskutan jarri badute».*

427. artikulua: honelaxe erraten du: *«420, 421 eta 422. artikuluetan ezarritako zigorrak lotuko zaizkie, segurtasun eta higienari buruzko Lege eta Arautegiak larriki urratzeagatik langileen osasunean edo gorputz osotasunean kalte nabarmenak sortzen dituztenei».* Hortaz, artikulua honek 348 bis artikulua zigorra osatu eta zabaltzen ditu.

2.3. SANTITATEARI BURUZKO LEGE OROKORRA (86-4-25ekoa, 86-4-29ko BOEn argitaratua)

Izaera orokorrean ezartzen du botere publikoen iharduera, barnean hartuz lan osasunaz arduratzen diren botereena ere. Autonomi Elkarfeek garatu, bete arazi eta antolatzea ahalmena dute, beti ere Lege honen irizpideei lotzen bazaizkie. Vascongadasen Osakidetza da legea praktikan jartzeko ardura duen erakundea. Nafarroan Osasun Saila.

18. artikulua: prestakuntzarako iharduerak, laguntza zerbitzuak, ingurugirorako laguntzak, osasun kontrolak eta beste zenbait iharduera aipatzen ditu, eta bereziki, 9. zenbakian "lan osasunaren babesa, sustapena eta hobekuntza".

19. artikulua: aipamen berezia egiten du osasun programa guztiek antolatu behar duten ingurugirorako osasungintzari buruz. Horretarako, administrazio eta erakunde egokiek in batera legeria egin eta bete arazi behar da. 2.k) atalean "lan ingurunea" aipatzen du.

21. eta 22. artikulua: bi artikulua hauek lan osasunari buruz mintzatzen dira bereziki. Lan arloko agintarietako koordinazioa eta gainerako aspektuak zehazten ditu. Bereziki aipatzen du ordezkari haundiena duten sindikatuek eskubidea dutela maila desberdinetako lurraldeetan, lan osasunarekin zerikusia duen kudeaketaren planifikazio, programazio, antolaketa eta kontrolean parte hartzeko.

25., 26. eta 28. artikulua: hauek ahalmena ematen diote administrazioari osasun arazo, arrisku eta kalteengatik enpresei erregistro, betebeharrak eta debekuak ezartzeko. Halaber, aipatu ahalmena arautzen du.

2.4. OSASUN PUBLIKOAREN ARLOKO NEURRI BEREZIAK (apirilaren 14eko 3/86 Lege Organikoa, apirilaren 29ko 102/86 BOEn argitara emana)

1. artikulua: ahalmena ematen zaie administrazio guzti etako agintari sanitarioei osasun arazoengatik larrialdi edo beharrik baldin badago neurri bereziak hartzeko.

2. artikulua: zenbait ihardueratako osasun egoerengatik pertsonak izaten ahal duten osasun arriskuari aurre egiteko neurriak, diagnostikatu, sendatu eta ospitaleratu edo kontrolatzekoak.

3. artikulua: eritasun kutsakorrek kontrolatzeko, neurriak hartzen ahalko dira eriak, arriskutan daudenak eta ingurunea kontrolatzeko.

4. artikulua: neurri bereziak medikamentu eskasian edo osasun produktu askirik ez dagoenean.

2.5. LANGILEEN ESTATUTUA (80-3-10ekoa, 80-3-14eko BOEn argitara emana)

4.2. artikulua (c. eta d.): hiru eskubide aldarrikatzen ditu: gorputz osotasuna izatekoa; segurtasun eta higienari buruzko politika ona izatekoa; eta lantokian ezintasun fisiko, sensorial eta psikikoengatik bazterturik ez gelditzea.

5. artikulua (b.): honen arabera, langileen oinarritzko betebeharrak da jarri diren segurtasun eta higiene neurriei kasu egitea.

6.2. artikulua: 16 urtez beheitikoei lan egitea debekatzen zaie erabat. 18 urtez beheitiko langileei muga batzuk paratzen dizkie: gaez lan egitea, eta zenbait iharduera edo lanpostutan aritzea.

17.1. eta 3. artikulua: «Adin, sexu eta abarreatatik lan harremanetan baztertua ez izatea». Behar den legeria prestatzeko ahalmena, langabetuen eta lana erdiesteko traba bereziak dituzten langileen kontratazioa sustatzeko.

19. artikulua: lan osasunari buruzko hainbat aspektu arautzen ditu:

- Babes eraginkorra izateko eskubidea, eta segurtasun eta higiene neurriak bete beharra.
- Enpresariak beharturik daude langileei lan-orduetan lan osasunari buruzko argibideak eta prestakuntza ematera. Langileak beharturik daude ikastaro horietara joatera.
- Langileen ordezkariak eskubidea dute nahitaezko zainketa neurrien ikusketa eta kontrolatan parte hartzeko.
- Arauak ez betetzeagatik istripurik izan bada, langileek eskubidea dute idatziz enpresaren zuzendariengana zuzentzeko. Langileak egindako eskaria onartzen ez bada, lan arloko agintariengana jo behar du. Lan arloko agintariak dira neurriak hartzea edo iharduera arriskutsuak geldiaraztea erabakitzen ahal duten bakarrak.
- Istripuren bat gertatu ondoren, sekulan ez lehenago, geldiarazten da iharduera, baldin eta baldintza hauek betetzen badira:
 - a) Segurtasun eta higiene batzordeak erabakitzen badu.
 - b) Ordezkarien % 75ak erabakitzen badu, etengabeko ekoizpena ez denean.
 - c) Ordezkarien % 100ak erabakitzen badu, etengabeko ekoizpena denean.
 - d) Lan arloko agintariak berretsi edo ezetsi beharko dituzte erabaki horiek.

20.3. artikulua: enpresak ahalmena du arauak betetzen direnentz begiratu eta egiaztatzeko egoki juzkatzen dituen neurriak hartzeko. Beti ere, aintzakotzak hartu beharko du gizon-emakumeen duintasuna, baita langile ezinduen egiazko gaitasuna ere.

20.4. artikulua: enpresak ahalmena du medikuen bidez langileen osasuna nola dagoen ikertzeko, horiek eritasun edo istripurik alegatzen dutenean bajaran gelditzeko. Langileak utziko ez balie osasun azterketa hori egitera, enpresak langilearendako ordainketak etetea erabaki lezake, gorabehera horiek direla kausa.

36. artikulua: lan ordutegia, eguneko atsedenaldiak eta txandakako lana arautzen ditu.

41.1. eta 2. artikulua: lan baldintzen aldaketaz mintzo da (ordutegiak, atsedenaldiak, txandak, ...).

57. artikulua: gizarte arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko 8/88 Legeak indarrrik gabe utzia. Lege horretaz 2.6. epigrafean arituko gara.

62.2. artikulua: langileen ordezkariak lan osasunari dagokionez eskuhartzen ahal dute eta erreklamazioak egin ditzakete arautegiak betetzen ez badira.

64. artikulua: ordezkarien eta batzordeen eskumenak arautzen ditu.

- Enpresa batzordeak ondoko hauen berri jakin beharko du hiruhilabetetan behin beranduenez: eritasun eta lan istripuen indizea, eta horien ondorioak; istripu kopurua; Lan ingurugiroari eta aurre-neurriei buruzko aldizkako ikerketak eta horien eraginkortasuna.
- Halaber, lantokiko Segurtasun eta Higiene baldintzak begiratu eta kontrolatzeko lanak egin behar ditu, 19. artikuluan aurrikusitako berezitasunak kontutan hartuz.

Bigarren xedapen iragankorra: hōni jarraiki, lan ordenantzek indarra izaten segitzen dute, arik eta horien ordezkomenioak jarri arte. Dena den, ahalmena ematen dio gobernuari osorik edo nahi duen zatia indarrrik gabe uzteko.

2.6. GIZARTE SEGURANTZARI BURUZKO LEGE OROKORRA (74-5-30)

Lege honek, aurre-neurriak hartzeko xedapen multzoa ezartzen du. Honako hau da horren laburpena:

26. eta 27. artikulua: laneko segurtasun eta higieñeak bere gain hartuko ditu arriskuak galerazi edo murriztea, pertsonen arteko kooperazioa eta "osasun egoera bikaina" lortzea xedetzat dituzten arau tekniko eta neurri sanitarioak.

60. artikulua: gizarte arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko 8/88 Legeak indarrrik gabe utzia (ikus heldu den 2.6. epigrafea).

84. eta 85. artikulua: laneko istripua eta eritasuna definitzen ditu.

93. artikulua: prestazioen errekarua, segurtasun eta higieñe neurrien gaineko hutsegiterik dagoenean.

187. artikulua: aholkularitaz ari da, lantokiek lan osasunerako baldintza beharrezkoak izan ditzaten.

188. artikulua: segurtasun arauak betetzen ez dituzten lanen geldiarazpenari buruzkoa. Lanak geldierazteko eskumena Lan Ikuskaritzari ematen dio.

189. artikulua: oinaze fisiko edo akatsik duten langileei buruzkoa. Enpresak ezin ditu paratu langile horiek egokiak ez diren lan edo lanpostuetan.

190. artikulua: segurtasun eta higieñe zerbitzuei buruzkoa.

193. artikulua: gizarte arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko 8/88 Legeak indarrrik gabe utzia.

2.7. GIZARTE ARLOKO ARAU-HAUSTE ETA ZEHAPENEI BURUZKO LEGEA (apirilaren 7ko 8/88 Legea, 88-4-15eko BOEn argitara emana)

Gizarte arloko arau-hauste guztiak dira lege honen xede: Gizarte Segurantzza, langabezia, arau-hauste laboralak, lan osasuna, etab. Autonomi Elkarteek botere beterazlea besterik ez dute, eta beren arauak ezin izanen diote legeari kontra egin, ezta legea eraginik gabe utzi ere.

Legeak gaur egungo arautegi zehatzaile guztien bilduma izan nahi du, eta indarrrik gabe uzten ditu espreski L.E.aren 57. artikulua, G.S.L.O.aren 60. eta 193. artikulua, eta beste batzuk. Argitaratu gabe dago prozedura zehatzaileari buruzko arautegia.

Hau du arau-hausteen sailkapena:

- Laboralak: -lan arloko gai orokorrak (6, 7 eta 8. artikulua)
- segurtasun eta higiena (9, 10 eta 11. artikulua)
- Gizarte Segurantzza (12-24 artikulua)
- Enplegua eta langabeziarengatiko prestazioak (25-30 artikulua)
- Migrazioa eta atzeritarren lana (31-35 artikulua)

4. artikulua: segurtasun eta higiena eta lan osasunari buruzko arau-haustek indarra galtzen dute hiru urte pasa ondoren.

5. artikulua: *«Lan arloko arau-haustek dira lege honetan zehaztu eta zehatutakoaren aurka enpresari egiten edo egiten ez dituzten egintzak, hau da, lege honetan ezarritakoaren arabera gauzatutako legezko eta erregelamenduzko arauen eta klausula normatiboen kontra enpresari eginkoak, lan afera, segurtasun eta higiena eta lan osasun gaietan»*. Hots, zehapena gerta dadin beharrezkoa da arau bat izatea, arau hori urratu izana eta arau hori lege zehatzaileak babesturik egotea. Hori dela eta, ezin dira ez-betetze guztiak zehatu, baizik eta legeak ezartzen dituenak.

6. artikulua: lan osasunarekin zerikusia duten arau-hauste orokor arinak: formazko edo dokumentuzko betebeharrak buruzkoak.

7. artikulua: Lan osasunarekin zerikusia duten arau-hauste orokor larriak: lan-ihardun, ordutegi, aparteko ordu eta atsedenei buruzko arau edo itunak haustea; sindikatuen ordezkariak informazioa eta audientzia izateko, eta aholku emateko eskubideak urratzea, legean edo komenioean ezarritako eran; lan baldintzek legeak onartzen dituen edo komenioean ezarri zirenek baino kalitate txikiagoa izatea, eta LEaren 4. artikulua ez betetzea (ikus 2.4. epigrafea).

8. artikulua: lan osasunarekin zerikusia duten arau-hauste orokor oso larriak: LEaren 6. artikulua urratzea, hots, adin txikikoei buruzko arauak (ikus 2.4. epigrafea); lan osasunerako batzordeen bilkurak galeraztea, legezko edo hitzartutako moduan; begirune, intimitate, duintasun eta abarren kontrako jarrera eta egintzak; Alde bakarreko erabaki baztertzailak.

9. artikulua: arau-hauste arin espezifikoak:

- Garbitasunik eza.
- Lan arloko agintariei istripu eta eritasun arin profesionalen berri ez ematea, behar den modu eta unean.
- Garrantzizko obra edo moldaketen ondotik lanak martxan jarri direla ez jakin eraztea, edo xehetasunak ongi ez ematea, 25 langilez beheko enpresetan, erabilitako gai nahiz prozesu edo substantziengatik industri iharduera arriskutsu, osasungaitz edo kaltegarria ez denean.
- Ondoriorik ez duen edozein ez-betetze.

10. artikulua: arau-hauste larri espezifikoak:

- Osasun azterketak ez egitea.
- Garrantzizko obra edo moldaketen ondotik lanak martxan jarri direla ez jakinaraztea, edo xehetasunak ongi ez ematea, 25 langilez goitiko enpresetan, erabilitako gai nahiz prozesu edo substantziengatik industri iharduera arriskutsu, osasungaitz edo kaltegarria ez denean.
- Enpresaren Osasun Zerbitzurik ez eraztea, edo eratu bada, gaizki funtzionatzea.
- Lan arloko agintariei istripu eta eritasun profesional larri edo oso larrien berri, edo heriotza

- sortzen dutenen berri ez ematea, behar den modu eta unean.
- Iharduera, makina edo lanpostu arriskutsuetan oinaze edo akats fisikoak dituztenak jartzea, baita lan horietarako baldintza psikoteknikoak bete ahal izateko egoera iragankorrean daudenak ere.
 - Lan Osasunerako batzordeak edo begirale-taldeak eratu gabe izatea, eta horien eskubide eta eginkizunak oztopatu eta galeraztea.
 - Eraikitze proiektuetan eta obra publikoetan segurtasun planik ez izatea.
 - Arrisku eta aurre-neurriei buruzko prestakuntza eta informazioaren gaineko arau legal edo hitzarmenak ez betetzea, arrisku larrik sortzen badute.
 - Legezko arau edo hitzarmenak ez betetzea, arrisku larrik sortzen badute, aipatu arau edo hitzarmenak hauexek direnean:
 - Lan Agintaritzari erabilitako substantzia, agente edo prozesuen berri ematea, hala ezarrita dagoenean.
 - Lantoki, erreminta, makina eta tresnen diseinua, hautaketa, instalazioa, kokalekua, erabilera eta zainketa.
 - Eragiketak, prozesuak eta agenteen erabilera debekatu edo mugatzea.
 - Agente jakin batzuen eraginpean gelditu daitezkeen langileen kopuruaren mugaketak.
 - Agente kaltegarrien aurrean azaltzeko mugak.
 - Laginketen, neurketen eta emaitzei buruzko ebaluazioaren erabilera.
 - Langileak babesteko neurri indibidual edo kolektiboak.
 - Erabili beharreko substantzien seinaleztapen, etiketatze eta ontziratzea.
 - Higiene pertsonalerako zerbitzu eta neurriak.
 - Langileen osasuna begiratzea.
 - Azaltze-maila, agenteen eraginpean dauden langileen zerrenda eta osasun espedienteen erregistroa.

11. artikulua: arau-hauste espezifikoko oso larriak:

- Haurdunaldi eta edoskitzaroari buruzko arautegia ez betetzea.
- Adin txikikoei debekatutako lanei buruzko arautegia ez betetzea.
- Ikuskaritzak agindurik ere, lanak ez geldiaraztea.
- Arau edo hitzarmenak ez betetzea, arrisku larria eta berehalakoa sortzen denean.

36. artikulua: zehapenak honako hauek kontutan hartuz sailkatzen dira: axolagabekeria edo intenzionalitatea, oharterazpen eta eskariak ez betetzea, ikututako kopurua, sortutako kaltea... Segurtasun eta higienari buruzko zehapenak, aipatutakoez gain, honako hauek ere aztertuz: lanak nola egiten diren, arriskua iraunkorra edo iragankorra den, zein diren hartutako neurriak eta prebenitzeko eman diren jarraipideak.

37. artikulua: isunak 5.000 pta-tik 50.000ra bitartekoak izanen dira hutsegite arinak direnean, 50.001etik 500.000ra bitartekoak hutsegite larriak direnean, eta 500.001etik 15.000.000ra bitartekoak oso hutsegite larriak direnean.

38. artikulua: zehatutako arau-hauste batean berriz erortzeak, aurreko urteko epai irmoa denean, bikoiztu dezake isun berria, beti ere 15.000.000tik pasatu gabe.

39. artikulua: gobernuak iharduerak geldiarazi ditzake, eta lantokia itxierazi, lan osasunari buruzko arauak haustean inguruabar larriak biltzen badira, deusetan ukatu gabe enpresak ordaindu behar dituen soldatak edo kalte-ordainak, eta enpresak paga ditzan hartzen ahal

diren neurriak galerazi gabe.

40. artikulua: enpresari nagusiak erantzunkizuna du ihardueran kontratistek edo azpikontratistek bete gabe utzitakoaren gainean.

41. artikulua: arau teknikoak haustea urrapentzat hartuko da, lan istripu, gizarte segurantz eta eritasun profesionalen ondorioetarako.

Azkenik, azpimarratzekoa da lege honek ez dituela babesten "estatututik kanpoko" edo "eragin mugatuko" hitzarmenak (negoiazio kolektiboan % 60a erdiesten ez duten sindikatu edo ordezkariak sinatuak), baizik eta LEaren arabera itundutako hitzarmenak, eragin orokorrekoak hair zuzen ere.

2.8. LAN-IHARDUNA ARAUTZEKO ERREGE DEKRETUA (83-7-25ekoa, 83-7-29ko BOEn argitara emana)

Uztailaren 25eko 2001/83 EDak (83-7-29ko 180/83 BOEn argitaratua), bigarren kapituluko lehenbiziko atalean, arriskutan egon daitekeen epeen mugaketaz hitz egiten digu bereziki. Errege Dekretuaren gainerako ataletan sektore jakin batzuk aipatzen dira (nekazaritza, meategiak,...), baita ere, zeharka bada ere, lan osasuna ukitzen dutenak. Hori dela eta, uste dugu inportantea dela noizik behin irakurtzea.

Ondotik, arriskutan egon daitekeen epeen mugaketaz mintzatzen diren artikulua bildu ditugu:

28. artikulua: Aipatzen du murrizketa bidezkoa izanen dela baldintza hauek elkartzen direnean:

- a) Aplikatzen ahal den lan-ihardunak, irregulartasun edo legez kontrako gauzarik ez izan arren, osasunerako arrisku berezia ekartzen duenean, lana neketsu, arriskutsu, osasungaitz edo toxikoa delako.
- b) Babesteko edo prebenitzeko bide egokiak martxan jarrita ere, ezinezkoa denean arriskuak murriztu eta gutxitzea.

29. artikulua: murrizketa hori egiteko akordiorik ez badago, lan arloko agintaritzak (Vascongadasekoak edo Nafarroakoak, kasuan kasu) erabaki dezake murrizketa hori bidezkoa den edo zenbaterainokoa behar duen.

30. artikulua: murrizketa arriskua duten lanpostu, toki edo atalei lotuko zaie. Murrizketak arriskua dagoen bitartean iraunen du, eta horren ondorioz ez da lansari murrizketarik eginen.

31. artikulua: langileek arriskuengatik diru-ordainik jasotzen badute (toxikotasun, gogortasun, arriskugarritasun edota osasungaiztasun gehigarriak), akordioak har daitezke gehigarri horien truke lan-iharduna edo arriskutan egon daitekeen epea murrizteko.

2.9. LANTOKIEN IREKITZEA: 1/86 EDL (martxoaren 26ko 73/86 BOEn argitaratua, Premiazko Neurriei buruzkoa. Urriaren 8ko 241/86 BOEn argitaratu zen 96-10-6ko Aginduak garatua)

6. artikulua: garrantziko moldaketak egin ondoren lantokiak ireki ahal izateko, lehenago nahitaezkoa zen alde zurririk baimena eskatzea (ikuskapena egiteko...). Gaur egun, berriz, artikulua honen arabera, lan arloko agintariei jakinarazi besterik ez da egin behar, lantokia ireki baino 30 egun lehenago, eta horiek jakinaraziko diote Lan Ikuskaritzari.

2.10. KOMENIO KOLEKTIBOAK

Negoioazio kolektiboaren barrenean lan osasunak ez du garrantzi haundirik izaten, nahiz eta LEaren beraren arabera gai hauek negoziatzen ahal diren.

Produktzioaren antolamendua gure klasearen interesen menpe egon dadin guk inposatu behar dugu (kontutan hartu behar da langileen osasuna gure interes inportante eta oinarrikoenatarikoa dela). Eta lorpen zehatz hauetan ere ikusi behar ditugu zuzenbidea, egia eta "iraultza". Ez dugu sekulan gizarte aldaketa sakonik bapatean izanen. Aldaketa sakonak gertatuko dira praktikan eta errealitatean aldaketa horiei bide ematen dieten benetako lorpen mordoa biltzen denean.

Komenioetan sartzen den edozein hobekuntzak legezko izaera lortzen du, eta bete egin behar da, baldin komenioa bera baino lerrun altuagoko araei kontra egiten ez badie. Horrela lortzen ahal dira lan osasunari buruzko hobekuntza batzuk, hobekuntza horiek ezartzen dituzten lege orokorrak egin arte itxaron gabe.

Bestalde, lan osasun eta segurtasun neurrien bitartez komenio kolektiboak aberasteak industria mota bakoitzaren berezitasunetarako egokitzapena ekartzen du arriskuei dagokienean.

2.11. BARNE-ERREGIMENEN ARAUTEGIAK

Enpresa batzuk badituzte. Beste batzuk, ordea, ez. Formalki komenioik ez zegoen garaitik heldu zaizkigu. Indarrean dagoen komenioaren eranskina dira maiz. Lan osasunari buruzko xedapenak izaten ahal dituzte, bi parteek nahitaez bete beharrekoak. Balioa dute goragoko lerruna duten arautegiei kontra egiten ez badiete, adibidez, komenio kolektiboari berari. Arautegi hauek bide ematen dute enpresa bakoitzeko neurriak hobetzeko. Komenioa hobetzen dute arrisku zehatzak galazteko.

3.-LAN OSASUNARI BURUZKO ESTATUKO LEGERIA BEREZIA

3.1. LEGERIA OROKORRA (lantoki guztietan)

Honako hauek dira arau nagusiak:

* Laneko Segurtasun eta Higienarako Ordenantza Orokorra

Higiene eta ongizate baldintza egokiagoak lortu asmoz, lan istripu eta eritasunei aurrea hartzeko nahitaezkoak diren guttienezko babes xedapen multzoak osatzen dute Ordenantza hau (1971-03-09ko Agindua).

Bertan azter daitezkeenak: Lan Ministerioaren ahalmenak, Probintzietako Lan Ordezkarien eskumenak, Lan Ikuskaritzaren funtzioak, enpresari, higiene eta segurtasun batzordeen edo segurtasun zaindarien betebeharrak, zuzendari, teknikari, tarteko agintarien eta langileen

betekizunak eta eskubideak.

Ondoan ematen direnetarako arauak zehazten ditu: eraikin eta egoitzak, zerbitzu iraunkorrek, garbitasun zerbitzuak, larrialdietarako osasun zerbitzuak, behin-behineko egoitzak, aire zabaleko lanak, elektrizitatea, suteen prebentzio eta iraungipena, motoreak, transmisio eta makinak, erreminta mugikorrek, altxatze eta garraiatzea, hotza edo beroa emateko tresnak, ontzi presiodunak, arrisku berezipeko lanak eta langileen babesak.

Azkenik, erantzunkizunak eta zehapenak zehazten ditu.

Laneko Segurtasun eta Higienarako Ordenantza Orokorra edozein militante sindikalek ezagutu eta erabatean erabili behar duen oinarritzko legezko testua da. Legeak eskaintzen dituen bidez baliatzea funtsezko helburua da, baldin langileen sentsibilizazioa eta talde kontzientzia bizkortzea berekin badakar (legea betetzea lortzea, aurrera jarraitzeko urrats eta oinarritzat ez hartzez gero, apenas deustarako ez baita).

*** Adin txikikoei eta emakumeei galerazitako lanak** (57-7-26ko D., abuztuaren 26ko 217/57 BOEn argitaratua)

Hauek lan egitea galerazia duten industria eta iharduerak zerrendatu dira bai eta beste hainbat lan (arriskutsu gertatzen diren mekanismoak martxan mantentzea, prentsak eta beste makinak erabiltzea,...), 4 metro baino gehiagoko garaieran zoladura tinko eta erabatekorik gabe lanean aritzea, zama kontuan mugak, e. a..... Hauen zehaztapena, kasu bakoitzean, Lan Ikuskaritzari dagokio.

Aurrean aipatu araua, espreski aldatu ez bada ere, ondoko legeriak guztiz du mugatu, gehien bat Konstituzioak (berdintasun printzipioa) eta Langileen Estatutuak.

*** Iharduera Gogaikarri, Osasunkaitz eta Arriskutsuen Arautegia** (abenduariaren 7ko 292/61 BOEn argitaratua, 2414/61 D.). Apirilaren 2ko 79/63 EAO 63-3-15eko Aginduan garatua.

Ez da arau laborala, administratibo orokorra baino. Bere helburua edozein lokaletan (bertan langileak izan/ez izan) erositasun, ingurugiro eta segurtasuneko baldintza arruntak bete daitezela da. Udalek direlako baldintzak aldatzeko eta ikuskatzeko eskumenik badute (Udal Ordenantzak).

3.2. ARLO BEREZIETARAKO ARAUAK

Lan iharduera gauzatzen den baldintzak (lur azpian...) direla-ta edo ekoizpen prozeduren berezitasunengatik (erabiltzen diren langaiak...), hainbat arlotan besteak ez bestelako arautegiak sortu dira. Legeriaren eranskinari lotu zaizkio arautegi hauek arloka nahiz ordena alfabetikoan sailkatuak.

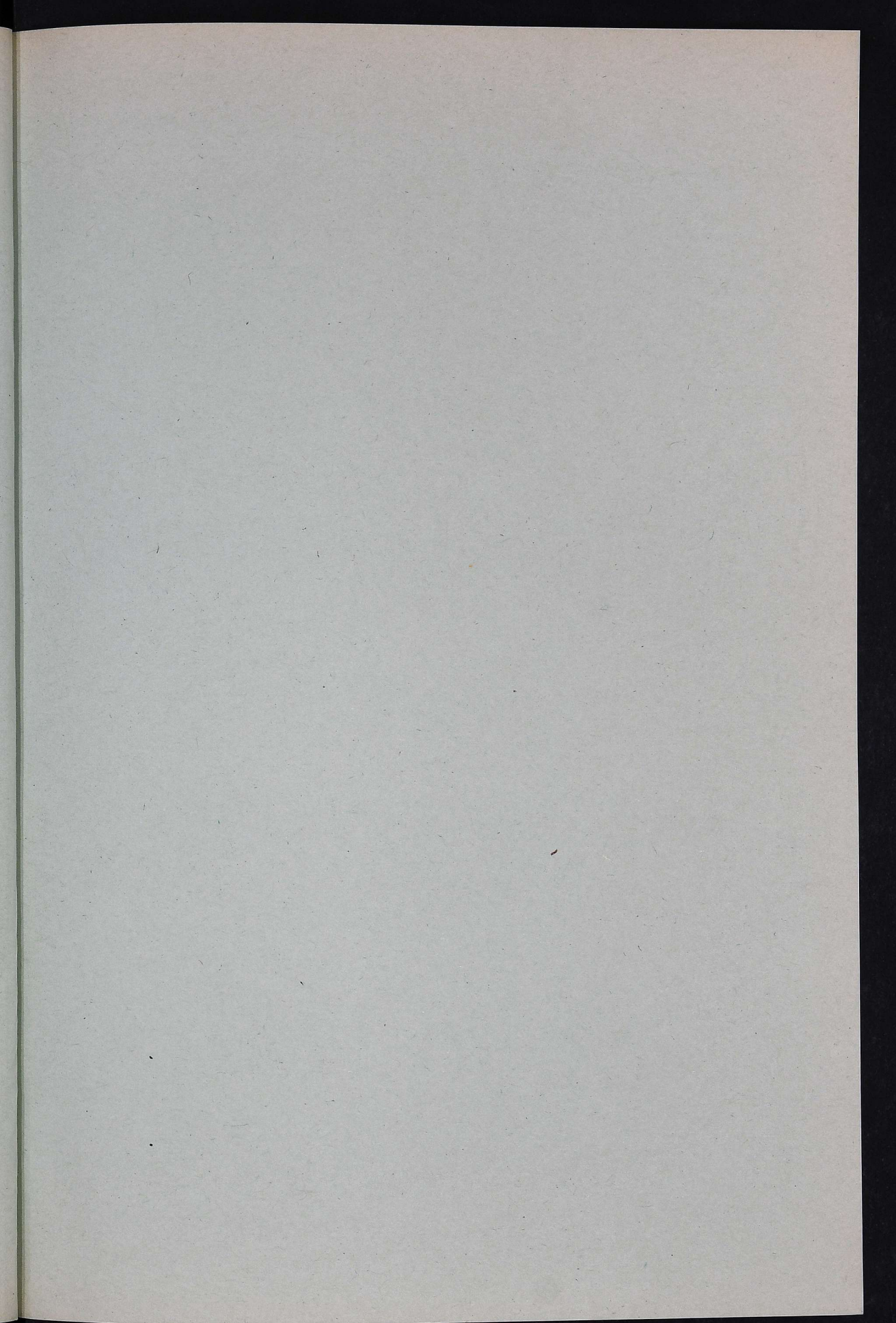
Arau hauek LSHAOren subsidiarioak dira, hura osatu eta garatu egiten dute eta lantegietan gutxienezkoak eta betebeharrekoak dira.

3.3. ARRISKU BEREZIETARAKO ARAUAK

Zenbait arrisku tratatzeko ingurune eta baldintzak zehazten dituzten LSHAOren arau osagarriak badira. Aipatu arauak ere gutxienezkoak dira eta arrisku horiek (zama, zarata, erradiakzioak...)

izan daitezkeen lantokietan aplikatzekoak.

Legeriaren eranskinari lotu zaizkio arau hauek ere, aintzinean ikusitako arriskupeko taldeen (laneko mikroklima, ingurugiroaren kutsatzaileak, ahalegin fisikoa eta ahalegin sikikoa) arabera eta ordena alfabetikoan sailkatuak.



Impreso en papel reciclado
Dep. Legal: BI-748-94

GESTINGRAF
Cº. de Ibarsusi, 3.
48004 Bilbao



ARGITARAPENAK.

DONOSTIA. 2011.

Zorroaga pasealekua 7, entreplanta

Tlfnoa: (943) 46 47 33