



# Osasuna eta segurtasuna lanean

---

Komiteen garrantzia informazioa zabaltzeko

MAME DIARA SALL ERDOCIA

13/06/2014

TUTOREA:

Imanol Nuñez Aldaz

## **LABURPENA**

Lan onetan zehar osasun eta lan arriskuen inguruko hainbat aspektu ikusiko dira, informazioaren puntuan sakonduz eta batez ere langileek okupatuko duten lanpostuko arriskuen inguruko informazioa nolakoa den, honek langilean duen garrantzia zein den eta honelako galderari erantzuna ematen saiatuko gara.

Informazioa langileak gauzak zuzen eta ahalik eta oker arinena izateko balio du. Jaso behar duen informazioari esker jakingo du nolako lanpostuan egiten duen lan, zer nolako arriskuak dituen edo izan beharreko jarrera zuzena zein den. Galdera eta egoera guzti hauei erantzuna emateko helburuarekin analisi enpirikoa egin da ENGE inkestaz baliatuz eta aldagai dependente eta independenteak izendatuz horretarako.

Atera diren emaitzak kontuan hartuz bi ondorio komentatu daitezke labur. Alde batetik, komiteak enpresetan izatearen garrantzia azpimarratu daiteke. Hauei esker bai informazioaren kalitatea, zein kantitatea nabari hobetzen dira eta nahiz eta hauen eratzeari legediak arautzen duen, praktikan ez da betetzen. Bestalde, enpresek beraiek eramaten dutenean informatzeko betebeharra, honen balio-galera oso bistakoa da. Azkenean haien interesak betetzen dituzten ekintzak besteri ez dituzte gauzatuko.

## **SUMMARY**

In this work, I will talk about health and labour risks. I will focus on the information about these topics and the different risks assumed by workers in the workplace.

The information helps workers do their job well and commit the least possible failures. In that way, the worker knows which kind of work has to do, and the different risks that assumes.

To answer all these questions, I conducted an empirical analysis, based on the survey ENGE. After the analysis, the results that I have obtained are the following ones:

First, the committees work importance in enterprises. Because of them, the quality and quantity of information improves.

Finally, when companies are responsible of their own information, the loss of value is noticeable. They only look for their own benefit.

## **HITZ KLABEAK**

Pizgarri ekonomikoak

Informazio asimetrikoa

Osasuna eta segurtasuna

Lan arriskuen prebentzioa

Komiteak

Sarrera.....	4.orr
1.- Marko legala	
1.1.- Lan arriskuen prebentzioaren 31/1995 araudia.....	6.orr
1.2.- III. Kapitulua. Eskubideak eta betebeharrak.....	8.orr
1.3.- V. Kapitulua. Langileak kontsultatzea eta langileen partaidetza.....	8.orr
2.- Marko teorikoa	
2.1.- Informazio asimetrikoa.....	12.orr
2.1.1 Primak soldatan.....	13.orr
2.2.- Informazio kanalak.....	13.orr
3.- Marko praktikoa. Analisi enpirikoa	
3.1.- Egoera desberdinen aurrean, informazioa berdin ematen da?.....	19.orr
3.2.- Informazioa emateko kanal desberdinen erabilerak eragina al dauka bere kalitatean?.....	21.orr
4.- Konklusioak eta ondorioak.....	23.orr
4.1.- Ondorioak langileentzako.....	24.orr
4.2.- Ondorioak komiteentzako.....	24.orr
4.3.-Ondorioak Administrazioarako.....	25.orr

## **SARRERA**

Lan onetan zehar osasun eta lan arriskuen inguruko hainbat aspektu ikusiko dira, informazioaren puntuan sakonduz. Ikerketa hau egin ondoren lan arriskuen prebentziorako hartzen diren neurrien inguruko ikerketa sakona izango dugu. Batez ere langileek okupatuko duten lanpostuko arriskuen inguruko informazioa nolako den, honek langilean duen garrantzia zein den eta honelako galderei erantzuna ematen saiatuko gara. Lan arriskuen prebentzian informazioa ezinbestekoa da, bai epe motzeko zein luzeko helburuetan. Berehalako xedeen artean, langileak haien lanpostuen inguruko datuak, ezagutzak eta trebetasunen deskribapena egitea da, haien lana ahalik eta segurtasun eta osasun baldintza hobereenetan egin dezaten. Epe luzeari begira, informazioaren helburu nagusia enpresetan hartzen diren erabakietan eta aktibitateetan prebentzio kultura barneratzea da.

Lehenik eta behin informazioa zer den galderari erantzuna eman behar zaio. Informazioa gure mundua mugitzen duena da, txikitatik jasotzen dugu informazioa: gurasoen eskutik, irakaskuntza hasten garen unetik, kalean, etab. Beti jasotzen ari gara batzuetan erabilgarria den, eta bestetan ez, informazioa. Gure jakintza gosea baretzeko eguneroko gauza da. Lan honekin lanpostuan informazioak duen garrantziaz hitz egingo da eta marko praktikoaren laguntzaz argiago ikusten saiatuko gara adibideak erabiliz.

Informazioa, lana modu seguru batean egiteko instrukzioen multzoa bezala definitu dezakegu. Ez da erantzun bat itxoitzen langilearen partetik, ezta aldaketak jarreran ere. Datuak besterik ez dira ematen eta hau da formakuntzarekin duen desberdintasun nagusia. Izan ere, bigarren kasu honetan langilearengan aldaketak espero dira lana modu hobereanean eta segurtasun handiengan egitea delako azken helburua.

Informazioa gauzak zuzen eta ahalik eta oker arinena izateko balio du, lan munduari erreferentzia egiten badiogu. Langileak jaso behar duen informazioari esker jakingo du nolako lanpostuan egiten duen lan, zer nolako arriskuak dituen edo izan beharreko jarrera zuzena zein den. Honekin informazioaren garrantziaren gaineko ideia bat izan daiteke. Hau gabe ez zen lanpostuen inguruko ezerez jakingo eta lan munduko funtzionamendua nahiko ukitua geratuko zen.

Lanean zehar ikusiko da ere komiteek informazioa zabaltzean jolasten duten paperaren garrantzia. Hauei esker langileek okupatuko duten edo egin behar izango duten lanaren inguruko segurtasun eta arriskuen prebentziorako beharrezko informazio osoa jasoko dute. Lanpostuan arazoren bat izanez gero langileak hauetan aurkituko dute babesa eta laguntza eta garrantzitsuena kasu askotan, enpresan komitea izateak legediaren betetzea dakar eta horrekin lan baldintzen hobetzea.

## 1.- MARKO LEGALA

### 1.1. *Lan arriskuen prebentzioaren 31/1995 araudia*

“Konstituzioko 40.2 artikulua botere publikoei ezarri die, politika sozial eta ekonomikoaren gida-oinarrien artean, laneko segurtasun eta higiena zaintzea.

(...) Langilea lan- arriskuetatik babesteko, ez da nahikoa enpresaburuak behar besteko multzo zabala osatzen duten eginbehar eta betebehar jakin batzuk betetzea, eta are gutxiago gauzatutako arrisku-egoerak gerogarrenean zuzentzea.

Bada, lege honek lan-arriskuak prebenitzeko ezarritako ikuspegi berrian, oinarrizko osagai dira, prebentzioaren plangintza, enpresa-egitasmoa diseinatzen denetik; lanari datxezkion arriskuen hasierako ebaluazioa eta ebaluazio horren aldizkako eguneratzea, inguruabarrak aldatu ahala; aurkitutako arriskuen izaerarekin bat datozen neurri koherente eta oro hartzaile batzuen antolaketa; eta neurri horien eraginkortasunaren inguruko kontrola.

Orobat, ikuspegi berri horren oinarrizko osagai dira langileen informazioa eta prestakuntza, langileek hobeto ezagutu ditzaten, lanak eratorritako arriskuen benetako norainokoa eta arrisku horiek prebenitzeko zein saihesteko modua; informazio eta prestakuntza hori bat etorri behar da lantoki bakoitzaren ezaugarriekin eta langileek gauzatzen duten jarduerarekin.

Printzipio horiek aintzat hartuta eratu da legearen III. kapitulu. Kapitulu horrek arautu ditu langileek babesa izateko duten oinarrizko eskubidetik etorritako eskubideak eta betebeharrak. “

#### 2. artikulua. *Arauren xedea eta izaera*

1. Lege honen xedea da langileen segurtasuna eta osasuna sustatzea, lanak eratorritako arriskuak prebenitzeko behar diren neurriak aplikatuz eta jarduerak gauzatzuz.

Ondore horietarako, lege honek lanbide-arriskuen prebentzioaren inguruko printzipio orokorrak jaso ditu, segurtasuna eta osasuna babesteko, lanak eratorritako arriskuak ezabatzeko edo gutxitzeko, prebentzio-arloan langileak informatzeko,

kontsultatzeko, horien partaidetza orekatua izateko eta langileak eurak prestatzeko, xedapen honek ezarritakoaren arabera.

Xede horiek betetzeko lege honek arautu ditu administrazio publikoek gauzatu behar dituzten jarduerak, bai eta enpresaburuek, langileek eta horien ordezkari-erakundeek gauzatu behar dituztenak ere.

2. Lege honek eta beraren erregelamenduek jaso lan-izaerako xedapenak aginduzko zuzenbide gutxieneko eta xedaezinak izango dira beti; xedapen horiek hitzarmen kolektiboetan hobe eta gara daitezke.

4. artikuluan legediko kontzeptu batzuen definizioa ematen da, horietatik nabarmenenak bi izan daitezke lanean zehar gehien ukituko direnak direlako.

- *Prebentzioa* da enpresako jarduera-fase guztietan ezarritako jardueren edo hartutako neurrien multzoa, lanak eratorritako arriskuak saihesteko edo horiek murrizteko

- Lan-arriskua da lanaren ondorioz langileak kalteren bat izateko posibilitatea. Arrisku bat larritasunaren ikuspuntutik kalifikatzeko, batera balioetsiko dira kaltea gertatzeko probabilitatea eta kalte horren gogortasuna.

Legedian zehar gehiago barneratuz, *8. artikulua Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren* betebeharrak agertzen dira. Hau, “Estatuko Administrazio Orokorraren organo zientifiko eta tekniko da; erakunde horren xedea da laneko segurtasuna eta osasuna aztertzea eta ikertzea, bai eta horien hobekuntza sustatzea eta bermatzea ere”. Helburu hori betetzeko izango dituen eginkizunetatik b) atalekoak dira interesgarrien izango direnak:

b) Lan-arriskuak prebenitzeko arloan, prestakuntza, informazio, ikerketa, azterketa eta zabalkunde jarduerak sustatzea, eta, hala denean, gauzatzea. Behar izanez geri, koordinazio eta elkarlan egokia izango da, autonomia-erkidegoetako prebentzio arloko organo teknikoekin, horiek arlo honetan dituzten eginkizunak gauzatzean.



## **1.2. III. kapitulua. eskubideak eta betebeharrak**

### *18. artikulua. Langileen informazio, kontsulta eta partaidetza*

1. Lege honetan ezarri babes-eginbeharra betetzeko, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, langileek beharrezko informazio guztia jaso dezaten, hurrengoengoa inguruan:

- a) Langileen laneko segurtasun eta osasunerako arriskuak, hala enpresa osoan daudenak, nola lanpostu eta eginkizun bakoitzak dituenak.
- b) Aurreko idatz-zatian aipatu arriskuei aplikatu beharreko babes eta prebentzio-neurri eta jarduerak.
- c) Lege honen 20. artikulua xedatutakoarekin bat etorritik hartutako neurriak.

Langileen ordezkariak dituzten enpresetan, enpresaburuak langileei emango die idatz-zati honek aipatu informazioa, ordezkarien bidez; hala ere, langile bakoitza zuzenean informatu beharko da, bere lanpostuak edo eginkizunak dituen arriskuez eta arrisku horiei aplikatu beharreko babes eta prebentzio-neurriez.

2. Enpresaburuak langileak informatu beharko ditu, eta langile horien partaidetza onartu, laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten alde guztietan, lege honen V. kapituluan xedatutakoarekin bat etorritik.

## **1.3. V. kapitulua. langileak kontsultatzea eta langileen partaidetza**

Langileen babeserako legediak ezarritako enpresek eta enpresariak betebeharreko araudien betetzeaz arduratzen dira komiteak. Hauek langilearen ahotsa eta kontsulta dira eta enpresak izan dezakeen edozein ohiz kanpoko jokaera salatzeko lekua da.

Lan arriskuen prebentziorako legedian 38. *Artikulu*an Segurtasun eta osasuneko batzordea definitzen da.

1. Segurtasun eta osasuneko batzordea parte hartzeko erakunde parekidea eta kide antizetkoa da, lan-arriskuak prebenitzeko arloan enpresaren jardunak erregulartasunez eta aldizkakotasunez kontsultatzeko.

2. Segurtasun eta osasuneko batzordea eratuko da 50 langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantoki guztietan.

Batzordea osatuko dute, batetik, prebentziorako eskuordeek eta, bestetik, enpresaburuak edota beraren ordezkariak, prebentziorako eskuordeen kopuru berean.

Segurtasun eta osasuneko batzordearen batzarretan parte hartuko dute, hitz egiteko aukerarekin baina botorik gabe, sindikatu-eskuordeek eta aurreko lerroek aipatu osaketara biltzen ez diren enpresako prebentzioaren arduradun teknikoek. Baldintza berdinetan parte har dezakete organo horretan eztabaidatzeko arazoan gainean kualifikazio edo informazio berezia duten enpresako langileek eta enpresatik kanpoko prebentzio-teknikariak, betiere, ordezkarietzako batek batzordean hala eskatuta.

3. Segurtasun eta osasuneko batzordea batzartuko da hiru hilero eta batzorde horren ordezkarietzako batek eskatzen duenean beti. Batzordeak onetsiko ditu bere jardunbiderako arauak.

Segurtasun eta osasuneko batzordea duten lantoki batzuek osatutako enpresen euren langileekin batera akorda dezakete lantokien arteko batzordea eratzea, akordio horrek eratzikitako eginkizunak izango dituen.

### *39. artikulua. Segurtasun eta osasuneko batzordearen eskumenak eta abalmenak*

1. Segurtasun eta osasuneko batzordeak hurrengo eskumenak izango ditu:

a) Enpresan dauden arriskuak prebenitzeko planak eta programak egin, abian jarri eta ebaluatzean parte hartzea.

Horretarako, batzordean eztabaidatuko dira, abian jarri aurretik eta arriskuak prebenitzeko duten eraginari dagokionez, plangintzari, lanaren antolaketa eta teknologia berriak sartzeari, lege honen 16. Artikulua aipatzen dituen babes eta prebentzio-jardueren antolaketa eta garapenari, eta prebentzio-arloko prestakuntzaren egitasmo eta antolaketari buruzko proiektuak.

b) Arriskuak benetan prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, enpresari baldintzak hobetzea edo dauden akatsak zuzentzea proposatuz.

2. Segurtasun eta osasuneko batzordeak ondoko ahalmenak izango ditu, bere eskumenak egikaritzean:

a) lantokian arriskuen prebentzioak duen egoeraren berri zuzenean izatea, horretarako egokitzat jotzen dituen bisitak eginez.

b) Bere eginkizunak gauzatzeko beharrezkoak diren lan-baldintzen inguruko agiri eta txostenen berri izatea, bai eta, hala denean, prebentzio-zerbitzuaren jardueraren ondoriozko agiri eta txostenen berri izatea ere.

c) Langileen osasunean edo osotasun fisikoan eragindako kalteen berri izatea eta kalteok aztertzea, kalte horien arrazoiak balioetsi eta kasuan kasuko prebentzio-neurriak hartzeko.

d) Prebentzio-zerbitzuen urteroko oroitidazkiaren eta programazioaren berri izatea, eta horiek informatzea.

3. Lantoki batean jarduerak aldi berean gauzatzen direnean, enpresek izan behar duten elkarlanari dagokionez lege honek xedatutakoa betetzeko, segurtasun eta osasuneko batzordeen baterako batzarrak egitea erabaki daiteke edo, horrelakorik izan ezean, mota horretako batzordeak ez dituzten enpresetako prebentziorako eskuordeen eta enpresaburuaren baterako batzarrak. Halaber, koordinatuta jarduteko beste neurri batzuk hartzea erabaki daiteke.

Langileek eskubidea izango dute, enpresaburuari zein lege honen V. Kapituluari ezarritako partaidetza eta ordezkaritza-organoei proposamenak egiteko, enpresako babes eta segurtasun-mailak hobetze aldera.

## **2. MARKO TEORIKOA**

Legediak argi uzten duen moduan, enpresariaren betebeharreko lana da bere langileak haien lanpostuetan izan ditzaketen arriskuei buruz informatzea; bai eta beharrezko formakuntza jasotzea ere, arrisku egoera bati ahalik eta modu hobereanean nola aurre egin jakiteko edo saihesteko. Dena den, langileak arriskutsua izan daitekeen eta ekiditeko bere esku dagoen edozein aktibitatea saihestu beharko du.

Guzti hau ikertuta, enpresa guztiak informatzeko betebeharra duela pentsatu daiteke baina enpresa filosofia hau ez da eguneroko gauza. Enpresaburuek ez dituzte pizgarriak arriskuak behar bezala prebenitzeko, izan ere, ekiditu daitekeen kostu bat bezala ikusi dezakete. Honelako baieztapena Kossoris (1938) egin zuen ikerkuntzan ikusi daiteke. Bere lanean industriako 29 adar desberdinetan gertatutako lan istripuak ikertzen ditu 1928-1935 bitartean. Ikerkuntza honekin lan baldintzak ekonomia sustapenarekin okertzen direla konfirmatu nahi zuen bi puntu (kausa) interesgarrietan kontzentraturaz.

Alde batetik laneko erritmoaren bizkortzea ikertzen du lan baldintzen okertzearen zergatietako bat bezala. Ekonomiaren hazkundera ematen den momentuetan lan karga handitzen zaio langile bakoitzari; lan gehiago egin behar da ordu berdinetan edo ordu gehiago sartu soldata berdinarekin truke; kontrolik gabe produzitzen da honek dakarren arriskueta pentsatu gabe (nekea, makinariaren gain-erabilera, etab.).

Bestalde, interesgarria den kausa dugu hurrengoa. Lan karga gehiegi denean, enpresek kontratazio berriak egin behar dituzte, hartzen duten laneskua esperientzia gabea da eta kontratuak aldi baterakoak edo azpikontratuak dira. Honekin, langile berri hauek ez dituzte arriskuak ezagutzen beraz onartzen dituzte (hemen agertzen da informazio asimetrikoaren aztarna). Lan egiteko beharrak irabazten du ezmorala den egoera honetan eta enpresariak behar horretaz aprobetxatzen da, langileak lana besterik ez duelako nahi.

Honelako ikerkuntzei esker ikusi daiteke lan baldintzen aurrean agertu daitezkeen portaerak. Enpresariak badaki lan falta dagoenean langileek ia edozein baldintzetan onartuko duela lanpostua, beraz, ez du pizgarririk izango behar bezalako informazioa emateko duen denboraren inbertsio baliotsua delako, saihestu dezakeen koste batekin.

## ***2.1. Informazio asimetrikoa***

Aurreko puntuko azkeneko zatiari jarraipena emanez, jakina da enpresaburuak bere enpresa aurrera jarraitu dezan edozer egiteko prest egongo dela. Ez da pertsona bihotz-gabea dela, ezta berekoia ere, baina egia da nahi duten azkeneko gauza haien enpresak ixtea dela.

Komentatutako kontratuetan langile berriek ez dute lanpostuaren inguruko informazio guztia jasotzen, honi informazio asimetrikoa deitzen zaio eta aldeetako batek bere probetxurako zerbaiten inguruko informazioa ezkututzen duenean gertatzen da. Enpresetan ematen da arazo hau eta adibide baten laguntzarekin argi ulertu eta azaldu daiteke.

Enpresaburuak kontratu berri bat egiten dio hautagaietako bati, edozein motatakoa, eta langile berriak hau onartuko du inolako trabarik gabe, izan ere, lanpostu berriak bere arazo ekonomikoei aurre egiteko itxaroten ari zen soluzioa da. Honek lanpostuaren inguruko informazio minimo eta jakina jasotzen du ahalik eta laisterren postuan hasi dadin baina honek ez dakiena da finantza arloan enpresak arazoak izaten ari dituela. Esan ez dioten beste puntu bat da pasaden hilabeteen langileetako batek istripu bat izan zuela da, kableatuak haustura bat zuelako. Nagusiak, inor konturatuko ez zelakoan, hau konpontzeko ez zuen dirua gastatu nahi izan.

Adibide hau oso muturrekoa den arren, ongi ikusten da zein den informazio asimetrikoa. Enpresariak ez du enpresaren benetako egoeraren, bai ekonomikoaren bai lan baldintzen beren, inguruko informaziorik eman. Horrela lan esku merkea lortzen du eta gerta daiteke langilea osorik bukatzea kontratua edo ez. Hemen azaleratzen den galdera langile berri honek enpresaren benetako egoera jakin izanez gero lanpostua hartuko zuen edo ez da. Hau da enpresaburuak irabazten duen puntua, non lan baldintzen informazio sesgatuaz baliatzen den.

Gertaera hau enpresa askotan ikusi daiteke, batez ere gau egun, non bizi garen krisi egoeran jende gehienak lanpostu baten bila dabilen. Enpresariak ez dute pizgarririk osasun eta arrisku prebentziorako beharrezko informazioa emateko. Dena den, lanpostu batzuetan pairatzen diren arriskuak konpentsatzeko soldatetan prima bat jasotzen dute, non minen bat jasotzearen posibilitatea estaltzen den.

### *2.1.1 Prima soldatan*

Prima erabiltzearen papera honakoa da. Langileek haien soldata jasotzeaz gain, gainerik prima bat dute. Prima hau lanpostuak duen arriskuarengatik ordaintzen da. Langileak badaki bere lan baldintzak ez direla onenak eta bere osasuna edo segurtasuna kolokan egon daitekeela bere eginkizuna burutzen duenean, horregatik soldataren gainerik ordaintzen zaion prima onartzen du.

Maiz ikusi daiteke praktika honen erabilera, izan ere prima erabiltzean, langileek azkar onartzen dituzte lan baldintza kaxkarrak diru mordoa jasotzea delako ikusten duten bakarra. Ala ere, erabilera honek alde iluna ezkutatu dezake bere ostean. Gerta daiteke enpresariak zuzenean soldata altua eskaintzea, zifra horrek dakarren benetako egoeraren berri eman gabe. Horrela, lanpostua hartuko duenak ez du bere lanaren inguruko arrisku zein segurtasun prebentziorako ez informaziorik ez eta formakuntzarik jasoko.

Berriz ere ikusten da informazio asimetrikoaren eragina. Izan ere, gerta liteke langileak nahiz eta soldata eta prima jasoak kobratu, behin diru horrek dakarren lan baldintza egokien ukapena dela eta, lanpostu hori nahi ez izatea. Hitz gutxietan, babes propioa diruaren gainerik egotea.

## **2.2. Informazio kanalak**

Enpresan informazioa zabaltzeko aukeretan kanal formalak eta ez formalak ditugu eta 685 prebentziorako nota teknikoak (NPT) bi hauen definizioak errazten ditu:

- Komunikazio formala: *“erakundearen estruktura formalean sortzen da eta organizazioaren kanaletatik jarraitzen da. Enpresak nahi izandako eta honek berak ordenatutako edukia darama”*.
- Komunikazio ez formala: *“Enpresan sortzen diren elkarte informaletatik sortzen da eta ez ditu kanal formalak jarraitzen. Komunikazio forma hau oso garrantzitsua da, izan ere komunikazio formalak baino eragin handiago izan dezake: zurrumurruak, iritziak, usteak, etab”*.

Joan Merino-ren (2008) definizioa jarraituz, “lana banatzeko antolaketa arrazionala, kontziente eta instituzionala da” zuzenbidetzak inposatua eta “erakundearen barruko harremanak definitzen dituena” da.

Dena den, bi kanalek haien abantaila eta desabantailak dituzte.

#### KOMUNIKAZIO FORMALAREN ABANTAILAK ETA DESABANTAILAK

ABANTAILAK	DESABANTAILAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>°Koordinazioak helburu estrategikoak lortzen lagundu dezake.</li> <li>°Sistema bakarra dago ezarrita atal desberdinen harteko koordinazioa egonez.</li> <li>°Empresak berak kontrolatzen eta administratzen du informazioa.</li> <li>°Guztia idatziz bilduta geratzen da normalean.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>°Hierarkia eta menpekotasun laborala agerikoak dira. Erakundeko jokabidea baldintzatzen du.</li> <li>°Beherako komunikazioarekin erlazioa du: nagusiestatik, langileetara.</li> <li>°<i>Feed-back</i> delakoa mantsotzen da.</li> <li>°Denbora gehiago behar du.</li> </ul>

#### KOMUNIKAZIO EZ FORMALAREN ABANTAILAK ETA DESABANTAILAK

ABANTAILAK	DESABANTAILAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>°Organizazioaren kultura bermatzen du.</li> <li>°<i>Feed-back</i>-a errazten du</li> <li>°Komunikazio formalegia argitu dezake.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>°Erakundearen estruktura desegin dezake informazioa gainezkatuz eta kanal alternatiboei bidea emanaz.</li> <li>°Informazio formala reinterpretatzen du.</li> <li>°Ezin da jakin informazio horren zehaztasuna eta enpresak ezin du kontrolatu.</li> </ul>

Enpresek lanpostuen inguruko informazioa emateko hainbat kanal erabili ditzakete, bai beharrezkoa delako bai informazio asimetrikoaren inguruko arazoak saihesteko:

- Kontratuan bertan lanpostuaren inguruko arriskuak agertu daitezke, horrela langileak hauek irakurtzeko aukera izango du.
- Lanean hasi baino lehen, enpresariak bilera “informatiboa” antolatu dezake, non enpresaren, lanpostuen eta egin beharreko lanen inguruko informazioa emango den.
- Komiteen eskutik jasotako informazioak ere paper garrantzitsua jokatzen du.

*(Aurrerago ikusiko den moduan, komiteak ere pisu handia dute langilearen laneko baldintzen inguruko informazioa emateko momentuan)*

Informazioa modu argian eta egokian iritsi behar zaio langileari. Honek lanpostuak biltzen dituen baldintzak jakin behar ditu bai bere eskubidea delako bai legediak ala ezartzen duelako lan arriskuen prebentziorako legedian eta langilearen estatutuan ere.

Enpresa batek ahal dituen neurri guztiak hartu beharko lituzke bere eginkizunaren funtzionamenduaren inguruko informazioa dibulgatzeko. Oso beharrezkoa da enpresaburuak prozesu honen garrantzia ongi barneratzea, izan ere, arazo posibleak ekiditeko aukera paregabea bezala ikusi beharko luke langileak informatzeko ekintza hau.

Guzti hau kontutan izanda, marko praktikoan bi hipotesici galdera ematen ahaleginduko gara. Lehenengoan komiteen lanari esker informazio asimetrikoa murrizten den edo ez ikusiko da eta horretarako aterako diren emaitzez baliatuko gara. Bigarren hipotesi bati erantzuna emango diogu: enpresan komitea izateak informazioa zabaltzeko kanal desberdinen erabilera dakar? Eta ondorioz, informazioaren kalitatea epaitzera sartu ahalko gara.



### **3. MARKO PRAKTIKOA. Segurtasun eta osasun kontsulta lanean. Analisi enpirikoa**

Atal honetan laneko alde praktikoa landuko da. Emaitzak ENGE datu basearen laguntzaz lortu dira, non langile zein haien ordezkarietarako eginiko segurtasun eta osasun baldintzen inguruko inkestei erantzuna emanez, lortutako emaitzekin analisi enpirikoa egin den. Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala, Estatuko Administrazio Orokorraren organo zientifiko eta teknikoa den moduan, laneko segurtasuna eta osasuna aztertzea eta ikertzea, bai eta horien hobekuntza sustatzea eta bermatzea ere du xede. Bere lana behar bezala gauzatzeko inkesten laguntzaz baliatzen da eta analisi honetarako 2009ko Enpresetan Segurtasun eta Osasun Kudeaketarako inkesta nazionala (ENGE) erabili da. Inkesta honek enpresetan ematen diren ekintza prebentiboen inguruko informazioa ematen du, bertan aktibitate hau kudeatzeko enpresek duten modua jakin daiteke, zer nolako maiztasunaz egiten diren akzio edo aktibitate horiek eta enpresarietarako haien enpresek duten arriskuen pertzepzioa jakin daiteke.

Honekin, analisi enpirikoari hasiera ematen zaio aldagai dependente zein independenteak izendatuz. Ikerketa hau gauzatzeko inkestan parte hartu duten enpresa guztietatik 50 langile baino gehiago dituztenak hautatu dira. Bereizketa honekin komitea duten enpresen inguruko azterketara bideratzen da lana.

Alde batetik, enpresetan egon daitezkeen aldagai desberdinen eragina jakin nahi da langileei informazioa ematerako orduan. *Istripu ugariako lanpostua bada, gehiago informatzen da beharrezko prebentzioari buruz? edo, enpresan komiteak izatearen eragina nabaria da langileak informazioa jasotzeko orduan?* Galderei erantzuna ematen saiatuko da.

Bestalde, lanaren bigarren zatian hain zuzen ere, langileek jasotzen duten informazio horren kanal desberdinen erabileraren izatea ikertuko da. Ahalik eta kanal gehien erabilerak, informazioaren kalitatearen berri emango digu.

Ikerketaren emaitzak eta ondorioak eman aurretik aldagaien deskribapen laburra egingo da.

*Aldagai dependenteak:*

Bi dira, informazioa eta kanalak. Aldagai hauei esker jakingo da nolako eragina duen lanpostua edo enpresa inguratzen duen inguruneak hauei buruzko informazioa emateko eta kanal desberdinetatik zabaltzeko.

- **INFORMAZIOA:** Berriz ere, aldagai berri honetan baiezko erantzunei bat balioa eman zaie eta zero ezezko erantzunei.

<b>P.34</b>	<b>¿Se informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos que afecta a su puesto de trabajo o función?</b>
	Sí ..... 1
	No ..... 2 → PASE A LA P.36

- **KANALAK:** aldagai honetarako geroz eta informazioa emateko kanal gehiago erabiltzeak orduan eta kalitate hobegokoa dela suposatzen da. Modu honetan, bost kanalak erabiltzen dituen enpresak primerako informazio sarea izango du, inolako arazo posiblei pauso emanaz, informazio asimetrikoari, adibidez.

<b>P.35</b>	<b>¿Cómo y quién informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos que afecta a su puesto de trabajo o función?</b>																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>El empresario/ la dirección</th> <th>Los jefes directos</th> <th>Los delegados de prevención</th> <th>Los técnicos del Servicio de prevención</th> <th>Los Trabajadores designados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Verbalmente</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>• Por escrito</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		El empresario/ la dirección	Los jefes directos	Los delegados de prevención	Los técnicos del Servicio de prevención	Los Trabajadores designados	• Verbalmente	1	2	3	4	5	• Por escrito	1	2	3	4	5
	El empresario/ la dirección	Los jefes directos	Los delegados de prevención	Los técnicos del Servicio de prevención	Los Trabajadores designados														
• Verbalmente	1	2	3	4	5														
• Por escrito	1	2	3	4	5														

*Aldagai independenteak:*

Aldagai hauei esker “informazioa” eta “kanalak” aldagai dependenteen jokiera ikertuko da eta bakoitzak duen eraginaren deskripzioa hurrengokoa da.

- ❖ **ISTRIPUAK:** Inkestaren 49. galdera oinarritzat hartuz, aldagai bakarra sortu da non istripuak gertatzen diren (bat balioa dutenak) edo ez (zero balioa dutenak) biltzen den.

**H. DAÑOS A LA SALUD**

**P.49** En los dos últimos años, indique el número de Accidentes de trabajo (excluidos los accidentes “in itinere”) y Enfermedades profesionales ocurridos en el centro de trabajo:

*Por accidentes in itinere se entiende todos aquellos accidentes ocurridos durante el trayecto del domicilio del trabajador al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. Si la respuesta es ninguno anotar un 0 en el apartado correspondiente.*

- Accidentes leves con baja ..... \_\_\_\_\_
- Accidentes graves ..... \_\_\_\_\_
- Accidentes mortales ..... \_\_\_\_\_
- Enfermedades profesionales ..... \_\_\_\_\_
- Ningún accidente ni enfermedad profesional .....  → PASE A LA P.55

- ❖ GARAPEN SISTEMA: 14. galderatik hartu da beharrezko informazioa. Kasu honetan baietzeko erantzunei (3 eta 4 aukerei) bat balio duen, eta ezetzeko erantzunak (1 eta 2 aukerak) zero balio duten sortutako aldagai berria da.

**P.14 ¿En su empresa hay implantado un sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo?**

- No ..... 1
- No, pero lo estamos estudiando ..... 2
- Si, basado en la especificación técnica OHSAS 18001 ..... 3
- Si, basado en otro sistema. Especificar: \_\_\_\_\_ 4

- ❖ ARRISKUA: Aldagai berri hau 11. galderatik atera da. Ikusi daiteken moduan dauden arrisku desberdinak aldagai bakarrean sartu dira, baietzeko erantzunak kontuan hartuz.

**P.11 En este centro de trabajo, ¿se realiza alguna de las siguientes actividades de especial peligrosidad (incluidas en el Anexo I del reglamento de los servicios de prevención)? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)**

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes ..... 1
- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos ..... 2
- Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo ..... 3
- Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 3 (*un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces*) ..... 4
- Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 4 (*un agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces*) ..... 5
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos ..... 6
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas ..... 7
- Trabajos propios de minería de interior ..... 8
- Actividades en inmersión bajo el agua ..... 9
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles ..... 10
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval ..... 11
- Producción o utilización significativa de gases comprimidos, licuados o disueltos ..... 12
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo ..... 13
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión ..... 14
- Ninguna de las anteriores ..... 15

- ❖ PREBENTZIO SISTEMA PROPIOA: 23.galderarekin ateratako aldagaia da. Kasu honetarako bigarren aukerarentzako baietzko erantzun guztiak bat balio dute eta zero gainontzeko erantzunentzat.

## E. RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

P.23 **En esta empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales?** (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- |    |  |                          |
|----|--|--------------------------|
| 1. | El empresario ha designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales ...  | 1                        |
| 2. | Se dispone de un Servicio de prevención propio .....   | 2                        |
| 3. | Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado .....  | 3                        |
| 4. | Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa (incluida la sociedad de prevención vinculada a su Mutua) .....  | 4                        |
| 5. | El empresario ha asumido personalmente la función de prevención de riesgos .....   | 5                        |
| 6. | Se dispone de trabajadores encargados de la coordinación de las actividades empresariales .....  | 6                        |
| 7. | Coordinador de seguridad y salud (sólo para empresas de construcción) .....  | 7                        |
| 8. | Trabajadores encargados de ser "recursos preventivos presentes" durante la realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales ..... | 8                        |
|    | • Ninguno de los anteriores .....  | <input type="checkbox"/> |

❖ KOMITEA: Aldagai hau erraza da. Komitea duten enpresen erantzunek bat balioa izango dute, eta ezezko erantzunak zero balioa, berriz ere.

P.20 **En este centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?**

- Sí ..... 1
- No ..... 2 → PASE A LA P.22

### 3.1. Egoera desberdinen aurrean, informazioa berdín ematen da?

Lehenengo ikerketa honetan komiteak informazio asimétriko murrizten duten edo ez hipotesiari erantzuna ematen saiatuko gara, okerra edo zuzena den jakiteko. Horretarako analisi enpirikoa egin da, aurrerago ikusten den moduan.

1. TAULA: Informazioaren zabalteza egoera desberdinen aurrean

Ekuazioaren aldagaiak		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
1.	Istripuak	-,168	,075	4,991	1	,025	,846
	Garapen sistema	,807	,061	172,71	1	,000	2,240
	Arriskua	-,133	,047	8,004	1	,005	,875
	Prebentzio sistema propioa	-,537	,144	13,862	1	,000	,584
	Komitea	,898	,128	49,557	1	,000	2,455
	Konstantea	-,235	,048	23,933	1	,000	,791

Aldagai dependentea: Informazioa

Aldagai independenteak: Istripuak, Garapen sistema, Arriskua, Prebentzio sistema propioa eta Komitea.

Gainetik ikusi dezakegun moduan, adierazgarrien ditugun aldagaiak bi dira: Garapen sistema eta Komiteak. Emaitza hauekin aldagai independenteek informazioan (aldagai dependentea) duten eragina ikertu daiteke.

- Geroz eta istripu gehiago jasan lanpostu batean, orduan eta informazio gutxiago jasotzen du langileak.
- Enpresan segurtasunerako eta osasunerako garapen sistema ezarrita badago, langileek geroz eta informazio gehiago jasango dute.
- Langilearen lanpostua geroz eta arriskutsuagoa den heinean, orduan eta informazio gutxiagoa jasotzen du.
- Enpresak prebentziorako plan propioa izateak langileei informazio gutxiagoa eskaintzea dakar.
- Komitea duten enpresatan, lanpostuaren inguruko arriskuen inguruko informazioa ugaritzen da; hau da, langileak lan-baldintzen eta lanpostuaren inguruko guztiaz informatuagoak daude.

### 3.2. Informazioa emateko kanal desberdinen erabilerak eragina al dauka bere kalitatean?

Lehenengo analisi hau egin, informazioa emateko kanal desberdinen erabilera ikertuko da. Kasu honetan ez da erabiltzen diren kanal fisiko desberdinen azterketa egiten, kanal desberdinen erabilerak informazioaren kalitatean duen eragina ikusi nahi da ordea. Bigarren ikerketa hau gauzatzeko komiteak informazioa kanal desberdinak erabiliz zabaltzen duen edo ez proposatu den bigarren hipotesiari erantzuna eman nahi zaio. Kasu honetan erregresio bat egin da.

#### 2. TAULA: Informatzeko kanalen erabilera

Ekuazioaren aldagaiak		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
1.	Istripuak	,210	,440	,227	1	,634	1,233
	Garapen sistema	,765	,414	3,419	1	,064	2,149
	Arriskua	-,412	,221	3,463	1	,063	,662
	prebentzio sistema	-,006	,556	,000	1	,992	,994
	propioa						
	Komitea	1,308	,440	8,828	1	,003	3,700
	Konstantea	,292	,399	,537	1	,464	1,339

Aldagai dependentea: Kanalak

Aldagai independenteak: Istripuak, Garapen sistema, Arriskua, Prebentzio sistema propioa eta komitea.

Oraingo honetan informazioa emateko kanal desberdinen erabilera ikertuko da eta lehenengo begirada bat botatzen bazaie emaitzei, komiteen papera azpimarratu daiteke.

- Istripuak gertatzen diren heinean, informazioa zabaltzeko kanalak gehitzen dira, langileengana ahalik eta hoberen iristen saiatzeko.
- Garapen sistema ezarrita duten enpresak gehiagotzen direnean, erabiltzen diren informazioa zabaltzeko kanalak gehiago dira.
- Beste bi aldagaien kontrari, geroz eta arrisku gehiagoko lanpostua izanda, orduan eta hauen inguruko informazioa zabaltzeko kanal gutxiagoak erabiltzen dira.
- Prebentziorako plan propioa izateak, enpresak informazioa zabaltzeko kanal gutxiago erabiltzea dakar.
- Komiteak paper oso garrantzitsua jokatzen du informazioa hedatzeko orduan, izan ere geroz eta kanal gehiago erabiltzen dira komiteak ezarrita dauden enpresatan.

#### 4. ONDORIOAK

Behin analisia egin ondoren badira azaleratzen diren hainbat aspektu segurtasun eta arriskuen prebentziorako hartzen diren neurrietan.

Alde batetik, agerikoa da komiteek jokatzen duten papera lanpostuen inguruko beharrezko informazioa ematerako orduan. Emaitzetan ikusi ahal izan den moduan, komitea duten enpresetan informazioaren kantitatea ugariagoa da. Honekin ikusi daiteke zeinen garrantzitsua den komiteen zeregina enpresaren arrisku eta istripuen prebentziorako informazio baliagarria ematerako orduan. Antolaketa honi esker ere legediaren betetzea bermatzen da, horrela komunikazio arazoak ekidatu daitezke, informazio asimetrikoak dakarrenak adibidez; edo portaera oportunistak gertatzea enpresarien eskutik. Honekin enpresaburuek esku-lan merkea lortzearren egiten dituzten tirabiretara egiten diet erreferentzia.

Kantitatea ez ezik, kalitatea ere hobetzen da komiteei esker. Hauek duten enpresetan informazioa emateko kanal desberdinen erabilera oso aktiboa da eta berez, kalitate hobegokoa. “Kanalak” aldagaia deskribatzean esan bezala, geroz eta kanal gehiago erabiltzen direnean informazioa zabaltzeko, orduan eta kalitate hobegokoa izango da. Normalean ez gara pertsona edo egunkari batek bakarrik ematen digun informazioarekin geratzen. Pentsaera hau badugu, agerikoa izan daiteke kanal desberdinen erabilerak duen eragina informazioaren kalitatearekin. Ondorioztatu daiteken moduan, kanalen erabilerak informazio asimetrikoaren arazoa deuseztatzen du.

Bestalde, interesgarria da “Arriskua” eta “Istripuak” aldagaiekin lortutako emaitzak, batez ere lehenengo ikerkuntzan. Ikusi daitekeen moduan, lanpostu batean istripuak eta arriskua handitzen direnean, langileei ematen zaien informazioa murrizten da. Lanpostuaren baldintzak txarrak izateak informazioaren balio-galera dakar eta honekin jarrera oportunistak, berriz ere. Enpresariak ez dute haien lan-baldintzen berri eman nahi langileen beharrez baliatuz. Horrela informazioa ezkututzen da.

Berdina gertatzen da ordea, prebentzio sistema propioa duten enpresetan. Kasu honetan ere lan arriskuen prebentziorako informazioa murrizten da eta ematen den gutxienekoa oso kalitate gutxikoa da ez direlako kanal desberdinak erabiltzen.



Laburbilduz, enpresatik kanpo eramaten bada prebentzioen informazioaren dibulgazio hau, kalitate zein kantitate handiagokoa izango da. Eginkizun hau enpresaren barrukoen eskuetan geratzen bada, langileek jasoko duten informazioa zerokoa izango da eta hau azaltzen duen arrazoiak hauek duten interes propioen bermatzea da. Gainontzeko guztiaren gaintik, enpresak irabazi behar du, eta helburu hau lortzearren ia edozer egiteko prest daude gaur egungo enpresaburuek. Nahiz eta honek, langile eta pertsona bat den segurtasuna eta osasuna kolokan jarri.

Hau guztia kontutan hartuz, hiru ondorio tipo desberdindu daitezke:

#### 4.1. *Ondorioak langileentzako*

Esan bezala eta emaitzetan ikusitako moduan, informazioa jasotzeak garrantzi handia du lanpostuan hasi behar den langilearentzat. Honek bere jardura burutzean izan ditzaken arriskuak jakin behar ditu behar bezala egin ahal izateko eta bere osasuna eta segurtasuna babesteko.

Informazioa jaso ezean eta istripuren bat gertatzen bada, ondorioak oso negatiboak izan daitezke eta hauen existentziaz konturatu beharra dute bi parteak. Enpresaburuak informazioa ematerako orduan eta langileak hau eskatzerakoan.

#### 4.2. *Ondorioak komiteentzako*

Jakina da jada komiteek duten garrantzia enpresaren barruan. Langileei informazioa emateko zati klabea da. Lanpostuaren eta enpresaren inguruko informazio guztia du eta bertan lan egiten dutenak laguntzeko tresna egokiena da.

Komiteak egotea sindikatuen eskuetan dago eta langileei erraztasunak ematen dizkie, sindikatukoa izan edo ez izateak ondorioak ekarri barik. Beraz, nahiz eta legediak 50 langile baino gehiagoko enpresetan komiteak egotea derrigorrezkoa dela esan, analisi enpirikoan hau betetzen ez dela ikusi da eta agerikoa da informazioa zabaltzeko eta honen kalitatea handitzeko erakunde hauen beharra nabaria dela.

Esan beharreko beste puntu bat da informazioaren kalitatea. Beti izango da aukera hobeagoa enpresatik kanpo lan egiten duen beste erakunde batek eramatea lan arriskuen prebentzioa, izan ere enpresak lan baldintzen egoeraren inguruko informazioa ezkatutako du, analisi enpirikoan baieztatu ahal izan den moduan.

#### 4.3. *Ondorioak Administrazioarako*

Administrazioak ikusi dezake nolako informazio kantitate eta kalitate falta dagoen eta honek irudi txarra ematen dio, horregatik irtenbideren bat bilatu beharko luke. Honelako okerrak enpresetan egoteak gizartean administrazioaren gaineko ikuspuntu negatiboa izatea dakar eta emaitzetan ikusi diren emaitzei irtenbideren bat bilatu nahian, enpresetan lan baldintzak hobetzeko presioa egitea izan daiteke bat.

Azkenean Administrazio publikoak izan behar du langileak lan-arriskuez informatzeko eta prebenitzeko ekimena, eta enpresetan baldintzak ondu besterik ez luke izan beharko helburu nagusien artean. Lan honetan enpresan lan arriskuen prebentziorako informazioa zabaltzeko erabiltzen diren kanalak eta nolako zabalketa den ikertu nahi izan da eta komiteen papera oso garrantzitsua den arren, administrazioak ere izan behar du bere langileen segurtasun eta arriskuak ekiditeko egitasmoa.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- Azaroaren 8ko 31/1995 Legea *Lan-arriskuen Prebentzioa*. EAO, 269. zk., azaroaren 10ekoa.
- Langileen Estatutua. 1995eko martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua.
- 2009ko Enpreetan Segurtasun eta Osasun Kudeaketarako inkesta nazionala (ENGE). Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala

