

16. Buletina

Uztailak 2014

LAN OSASUN BULETINA

AURKIBIDEA:

- 1. NAFARROAKO LEGEBILTZARREAN AGERRALDIA**
- 2. OSALANEN KUDEAKETA PLANA 2014**
- 3. ZAIN DEZAGUN GURE OSASUNA**
- 4. IRABAZI- ASMORIK GABEKO ERAKUNDEAK?**
- 5. LAN-ISTRIPU HILGARRIEN TAULA HEGO EUSKAL HERRIAN, 2014KO URTARRILATIK- UZTAILARTE**

16. Buletina

uztailak 2014

1.- NAFARROAKO LEGEBILTZARREAN AGERRALDIA

Ekainaren 5ean, ELAko lan osasun arloko arduradunok Nafarroako Legebiltzarrean agerraldia egin genuen osasun batzordeko kide ezberdinek hala eskatuta. Bertan, lehen 365 egunetan aldi baterako ezintasunaren kudeaketari buruzko Errege-Dekretu zirriborroaren eta mutualitateen Lege-Aurreproiektuaren inguruan aritu ginen. Denbora asko daramagu ohartarazten bai lan- gertakizunetan eta baita gertakizun arruntetan ere aldaketa nabarmenak datozela eta aldaketa hauek atzerapauso garrantzitsua suposatuko dutela langileen osasunean. Bidean den legedi berri honekin gure susmoak baieztatu besterik ez dira egiten.

Agerraldian oso garbi utzi genuen araudi berri honekin mutualitateei ahalmen eta konpetentzi gehiago ematen zaiela eta baita ere osasun sistema publikoaren pribatizazioan beste urrats bat emango dela. Horregaitik, ELA araudi berri honetan proposaturiko aldaketen aurka dago erabat.

Ez dugu ahaztu behar mutualitateak enpresari elkarten erakundeak direla (irabazi-asmorik gabeko erakundeak teorian), osasun irizpideak defendatu beharrean irizpide ekonomikoak defendatzen dituztenak. Bi lege hauetan jasotzen diren aldaketen artean ondorengoak dira azpimarragarriak:

1.- Mutualitateen izena aldatzen da, “Lan-istripu eta lan-gaixotasunen mutualitateak” deitu beharrean, “Gizarte Segurantzaren mutualitateak” deituko direlarik. Aldaketa hau ez da edonolakoa, argi islatzen baitu azken erreforma honen helburua, hau da, erakunde hauen jarduera lan gertakizunetatik haratago eramatea.

2.- Gertakizun arrunten kudeaketan, prestazioaren jarraipena bajaren lehen egunetik egiteko ahalmena emango zaie mutualitateei. Gaur egun 16. egunetik aurrera egin dezakete.

3.- Gertakizun arrunten kudeaketan mutualitateetako medikuek alta proposamenak egiteko aukera izango dute. Alta proposamen hauek Gizarte Segurantzaren erantzunik ez badute jasotzen bost egunetako epean, baieztatuta geratuko dira eta langilea bere lanpostura bueltatu beharko da.

4.- Baja prozesuen iraupena balioztatze aldera patologia bakoitzari egokitutako iraupen-taula estandarrak erabiliko dira. Baja luzatuz gero, lehen arretako sendagileak aldian behin txostenak egin beharko ditu bajaren luzapena arrazoitzeko.

5.- Mutualitateetako sendagileek baja egoerari buruzko txosten edo froga medikuak eskuratu ahal izango dituzte.

6.- Gertakizun arruntetan mutualitateen deialdietara langilea ez bada agertzen, prestazioa jasotzeko eskubidea berehala etengo da.

Aldaketa guzti hauek langileentzako babesgabetasuna eta kalte larriak suposatuko dituzte. Era berean mutualitateak Gizarte Segurantzaren funtzioetan sartuko dira. Horregaitik ELA Nafarroako Legebiltzarrean legedi honen aurka agertu zen irmoki eta halaxe egingo du laister Eusko Legebiltzarrean ere.

2.- OSALANEN KUDEAKETA PLANA 2014

Osalanek bere 2014. urteko Kudeaketa Plana aurkeztu du. Txosten horretan biltzen dira EAEn gauzatu beharreko jarduera nagusiak, lan-arriskuen prebentzioari dagokionez. Plan hori azkena izango da 2011-2014 urteetako Lan Osasunaren Estrategiaren baitan egon direnen artetik.

Aztertu beharreko lehen gauza plana garatzeko aurreikusten diren baliabideak dira. Azken urteetan Osalanen murrizketak ugariak izan dira. 2014.ean lan osasunera bideratutako inbertsioa ez da helduko BPGren %0,020ra ere. Hutsaren hurrengo! Argi dago ezin dela ganorazko lan osasunaren politikarik egin egin diru horrekin.

Errealitate kanpo dago plana, berez errealitatea aldatu behar duenean. Izan ere, ez dio inolako aipamenik egiten ez krisiari, ez eta lan munduan geroz eta larriagoa den prekarietateari, nahiz eta gauza jakina izan enpleguaren kalitaterik eza dela, hain zuzen ere, lan istripu eta gaixotasunen jatorria kasu gehienetan. Era berean, enplegua galdu duten edo galtzeko arriskuan dauden langileez ere ahaztu egiten da, nahiz eta langile horien osasun psikosoziala erabat ukituta egon bizi diren egoera dela-eta.

Planean jasotako jarduerak aztertuz gero, berehala konturatuko gara Planaren jarduera gehienak aurreko urteetako jardueren jarraipen hutsa direla. Jarduera bakoitzaren balioespena egin gabe ere lan ildo berberak errepikatu dira, askotariko ekintzak aurreikusita daudelako itxurak ematearren.

Plana hamahiru jardute-arlotan sailkatu da. Jardute-arlo horietako baten bat aztertzeak merezi du:

1,- Arazoaz jabetu eta sentiberatzea.

Lehentasuna ematen dio prebentzioaren aldeko kultura zabaltzeari interneten, sare sozialetan, idatzizko prentsan eta bestelakoetan. 2013.eko lorpen garrantzitsutzat jotzen da "Osalanek interneten lortu duen sona handia".

Arlo honetan egindakoak aztertuz jarrera kritikoa erakutsi beharrean gaude. Arazoaz jabetu eta sentiberatze lana ezinbestekoa da oraindik, baina Osalanek bere buruaren sustapena eta propaganda egin du batez ere, errealitatearen gainean ikuspegi kritikorik izan gabe. Lan ezbeharren egoera idilikoa bailitzan aurkeztu dute, eta bestalde prebentzioa enpresen lehiakortasuna areagotzeko tresna bezala bultzatu guran dabilta.

2,- Laneko arriskuak prebenitzeko ekintzen kalitatea.

- Enpresa eta prebentzio zerbitzuek laneko arriskuen prebentzioaren arloan gauzatutako ekintzen kalitatea hobetu nahian, beste behin ere prebentzio-jarduerarako oinarrizko tresnetan jartzen dute arreta, hots, arrisku ebaluazioan eta osasunaren zaintzan. Hala ere, nola egingo dute? Ze baliabiderekin?

- Sail honetan 2013.erako aurreikusitako hainbat lan gida ez dituzte egin oraindik: altueratik erorikoak, zubien eraikuntzei buruzkoak...

3,- Erakundeen konpromisoa eta Administrazioen arteko koordinazioa.

- Osalanek eta Lan Aginpide eta Lan Ikuskaritzarekin izan beharreko harremanari dagokionez, borondate ona besterik ez da adierazten. Jakin badakigu Lan Ikuskaritza EAera transferitu zenetik ez dela aurrerapausurik eman gai honetan.

- Osasun Saila eta Osakidetzarekin duen harremanean, lan gaixotasunen susmoak komunikatzeko sistemaren garapena bera ezartzen da helburu bezala oraindik ere. Sistema horrek ez du funtzionatzen. 2013.eko memoriak ere onartzen du Osalan eta Osasun Sailaren arteko harremanak ez direla errazak. 2013.ean balizko 802 lan gaixotasun komunikatu ziren, baina %10 jakinarazi zituen bakarrik Osakidetzak (beste %90 prebentzio-zerbitzuen eskutik etorri ziren).

Osasun Sailarekin beste lan batzuk ere ez dute aurrera egin: osasunaren zaintzaren kalitatea, lan gaixotasunen jatorrizko arrazoien ikerketa...

- Obra publikoari dagokionez, Lan Ikuskaritzarekin elkarlean egin beharreko zenbait ekintza jasotzen da, baina inolako zehaztapenik gabe. Helburu gisa proposatzen da lurraldeetako jarraipen-batzordeetan parte hartzen jarraitzea, azpiegitura handietan lan-arriskuen prebentzioa lantzeko.

Jarduketa horiek ez dira nahikoak, ezta gutxiagorik ere, obra publikoko langile askok jasaten duten egoera lazgarria ikusita.

4,- Laneko arriskuen prebentzioaren alorreko kontrola eta aholkularitza, batez ere enpresa txiki eta ertainetan.

- ETEetarako bisitak, laguntza teknikoa, informazio-kanpainak... sustatzera mugatu da. Ez da kontrol-mekanismorik ezarri harantzago iritsi ahal izateko.

- Prebentzio-zerbitzuen gaineko kontrolari dagokionez, Osalanek osasun-agintaritzaren eskumena badu ere, sei zehapen-espeditente baino ez zuen ireki 2013an, eta gauza jakina da prebentzio-zerbitzuetan jarduketa irregularrak ohikoak direla.

5,- Lan baldintzak eta lan arriskuen prebentzioa kudeaketan txertatzea.

Atal honetan lehentasunezko helburua emakumeen lan-osasuna dago ezarrita, eta horretarako Emakunderekin elkarlaneko ekimenak daude aurreikusita. Dena dela, ekimen horiek aholkularitza ematera mugatzen dira. Ez dago inolako azterlanik emakumeen enpleguaren prekarietateari buruz, jasan behar duten segregazio horizontal eta bertikalari buruz... eta horrek guztiak osasunean duen zuzeneko eraginari buruz.

6,- Prestakuntza eta ikerketa.

Prebentzio-ordezkarientzako *on line* eta *e-learning* prestakuntzak azpimarratzen dira... baina prestakuntza-mota horiek balioetsi behar izatekotan, gure iritzia ez da positiboa. Bestalde, prebentzio-ordezkarien aurrez aurreko prestakuntza teknikoa ez da abian jarri 2014ko uztailaren 1era arte. Bi urtetan baino gehiagotan prestakuntza hori ez da eman.

7,- Arrisku ergonomikoen eta psikosozialen prebentzioa.

- Arrisku ergonomikoei bagagozkie, plana ia zerotik abiatu da. 2013ko balantzea egitean ez dela ezer aurreratu aitortu behar izan dute.

- Arrisku psikosozialen atalean proposatu diren ekintzak ez dira bat etorri arlo horretan dauden beharrezanekin, ezta arazoaren larritasunarekin ere. Osalanen 2013ko jarduerak arrisku horien mapa bat egitera mugatu dira, eta 2014ra begira egin beharrekotzat jo zuten hurrengo ekintza hau: "enpresek eta prebentzio-zerbitzuek egiten dituzten arrisku-ebaluazioen barruan arrisku psikosozialak ere txertatzea aztertzea".

Hala ere, Osalanek atal hori garatzeko dituen baliabideak erabat urriak dira. Bistakoa da enpresa gehienek ez daukatela eginda arriskuen ebaluazioa; eta horretaz jabetu arren ez da ezer egin, ezta koordinazioan lan egin ere Lan Ikuskaritzarekin.

Hemen errepasatu ditugun puntuak argiro islatzen dute Kudeaketa Plan horren izaera: ausarta paperean, baina sobera generikoa, ez die inolako eskakizunik egiten enpresei, eta gainera ez du behar besteko aurrekontu-sailik gauzatu ahal izateko. Ondorioz, oso eragin eskasa izango du langileen lan-osasunean.

3.- ZAIN DEZAGUN GURE OSASUNA

Badira urteak ELAtik salatzen ari garela mutualitateen (MATEP - Lan Istripuen eta Lanbide Gaixotasunen Mutualitate Patronalak) muturra sartzea gertakizun arruntengatik (gaixotasun arruntak eta lanez kanpoko istripuak) aldi baterako ezintasunaren diru-prestazioaren kudeaketan, langileen osasuna babesteko funtsezko eskubidearen urraketa delakoan.

Denon ezaguna da nondik datorkien patronalei horretan sartzeko gogoia: aldi baterako ezintasunen iraupena nabarmen laburtzea, eta bajaran dagoena lehenbailehen laneratzea, pertsona horren osasun-egoera kontuan hartu barik. Eta, bide batez, osasuna babesteko gastua gutxituko da, gaixo egoteagatik lanera joan ezinik dagoenari ematen zaion diru-prestazioa epe laburragoan emango baitzaio.

Enpresa gehienek hitzarmena izenpetu dute mutualitateen batekin (MATEP), jarduera sindikaletik ezin izan dugu geldiarazi arlo publikotik arlo pribatura gertatu izan den igarotze hori. Enpresariak hortxe hainbeste tematzeak zer pentsatu ematen digu, zenbaterainoko garrantzia duen haien zatitza mutualitateen presio erasokorra bajaran daudenengan, ez baita langileen osasuna benetan kezkatzen zaiena.

Aipaturiko prestazioa ordaintzeko kudeaketan mutualitateak sartuz hasi zirenetik askotan egin dute presioa gaixotasun arrunteko baja zuten langileengan, eta oraindik sendatu gabe zeudenak lanera bultzatu dituzte behar baino lehen. Halaber, gero eta gehiago dira jardunean dabiltzanak, osasun-zaintza eta baja beharrezkoak badituzte ere, osasuna nabarmen okertzeko arriskuaz.

Harrigarriena zera da: mutualitateen sarrera eginkizun horretan ez da osasun publikoak baliabide nahikorik ez duelako, ezta aldi baterako ezintasuneko egoeran daudenak ugaltu eta arlo publikotik artatzea zaila delako ere. Espainiako gobernuen amore ematea izan da patronalen interesen alde, eta ekimen pribatua arlo publikoan arian-arian sartzaren alde, bai kudeaketa-atazetan, bai jardunbide-irizpideetan, produktibitateari lehentasuna emanez, kasu honetan aldi baterako ezintasunaren aldiak laburtuz, "produktibitate-lehia" horretan parte hartu behar dutenen osasuna axola handirik ez zaiela.

Hori horrela, epe laburrera ez dugu itxaropen hoberik. Prestatzen ari diren lege-erreformek pauso gehiago emango dute azken urteotako norabide beretik; eta azken batean eginkizun gehiago emango diete mutualitateei gaixotasun arruntan eta lanez kanpoko istripuen arloan.

Erreforma horiei esker mutualitateek gaixotasunagatiko A.B.E. egoeran daudenen osasun-inguruabarrak ezagutuko dituzte, haien eskueran izango baitituzte sistema publikoaren txostenak eta historialak, eta gainera, proba medikoak egin ahal izango dizkiete, sistema publikoak egindakoei gehituz. Bestela esanda, ikerketa, kontrol eta jarraipen-sare bat sortuko da, eta gaixo daudenak gaizkile moduan tratatuko dira.

Horrekin batera mutualitateek lanean aritzeko gaitzat jotzen dutenei alta ematea proposatu ahal izango dute, nahiz eta sistema publikoko medikuek lan egiteko moduan ez daudela iritzi (osterantzean, alta emanda egongo ziren); horrela presionatu eta kontrolatu egiten dituzte bai bajaran daudenak, bai Osakidetza edo Osasunbideako medikuak.

Zein da patronalaren azken asmoa? Mutualitateek berek kudeatzea, bakarrean,aldi baterako ezintasuneko egoera guztiak; eta horrela, gaixotasun eta lanez kanpoko istripuen bajak ahal den gutxienak izaten laguntzen duen sistema bat izatea. Ez da ahaztu behar mutualitateak enpresarien elkarteak direla.

Lehen esan dugun bezala, langileriaren aurkako eraso hori ezin izan dugu orain arte saihestu, eta ezagunak ditugu, dagoeneko, ondorio nagusiak: laneratze goiztiarrak, osasunaren kaltetan. Horixe dugu jokoan.

Lanabesa badugu behintzat: negoziazio kolektiboa. Horretaz baliatu behar gara, bai arlo honetan, bai lan-osasunean orokorrean. Garrantzitsuak ere badiren beste gai batzuek ez digute zertan eragotzi gure borroka-ahalmenez modu orokorrago batez baliatzea.

Helburua da enpresek gai hori txertatzea hitzarmen kolektiboan edo, horren ezean, itunean, eta txertaturiko klausulen arabera gertakizun arrunten A.B.E.aren kudeaketa sistema publikotik bideratzea, osasunarena tokian tokiko erakundetik (Osakidetza edo Osasunbidea), eta diru-prestazioa INSSetik, eta enpresari eragozte mutualityteekin (MATEP) hitzarmenik izenpetu ahal izaterik.

Enpresen jarrera nolakoa den jakinda, ez da erraza izango, erreibindikazioak ez dira inoiz errazak, baina ezin dugu etsipenez ikusi nola gure osasuna babesteko sistema XX mendearen hasierako parametroetara eramaten duten.

4.-IRABAZI- ASMORIK GABEKO ERAKUNDEAK?

Hilabete honetan FREMAP mutualitateak, lan istripu eta gaixotasunen kudeaketan Gizarte Segurantzarekin elkarlanean aritzen den mutualitaterik handienak, 43,2 milioi euro modu desegoki batean gastatu dituela azaldu da komunikabideetan. Orain, Gizarte Segurantzak diru hori atzera itzultzeko eskatzen dio.

Honelako gertaerek mutualitateen benetazko izaera islatzen digute, oraindik ere irabazi-asmorik gabeko erakundeak direla sinistarazi nahi digutenean. Gizarte Segurantzak egindako kontu -ikuskaritza baten arabera, gastuen artean horrelakoak agertzen dira, besteak beste: zuzendaritza-batzordeko kideentzako dietak, luxuzko kotxeak, kideentzat eta hauen bikotekideentzat bidaiak, itsazki-janak eta mutualista gehiago erakartzeko komertzialentzako ordainketak. Azken hauek guztiz legez kanpokoak dira, mutualitateek ezin baitute jarduera komertzialik mantendu. Mutualitatearen Batzordearen bilera batera joateagatik 2000 euro ordaintzera ere heldu dira eta bilera Madriletik kanpo baldin bazen, beste 600 euro ordaintzen ziren.

Fremap mutualitateak Lan -Ministerioak hartutako erabakiaren aurrean errekurtsua aurkeztu du eta eskatutako diru kopurua murriztuko dietelakoan dago. Lehenago ere egon da antzeko egoera batean, 25 milioi euro eskatu bait zizkioten hasiera batean, azkenean Kontu-Auzitegiak itzuli beharreko diru kopurua 2500 eurotan utzi zuen arren.

Eta guzti hau gertatzen den aldi berean haurdunaldian zehar arriskuan dagoen langile bati prestazioa ukatzen zaio egoera arriskutsuan lan egitera behartuz; hainbat langileri alta medikua ematen zaio gomendatutakoa baino lehenago edo beste zenbaiti artatze medikurik ez zaio ematen bere gaixotasunak lanean ez duelako jatorririk, lan gaixotasunekin askotan gertatzen den bezala.

Gure diruekin aberasten ari dira eta gainera gure osasunarekin jolasten dute. Nahikoa da!!!

5.- LAN-ISTRIPU HILGARRIEN TAULA HEGO EUSKAL HERRIAN, 2014KO URTARRILATIK- UZTAILARARTE

HEH	LAN-ISTRIPUAK
BIZKAIA	7
GIPUZKOA	5
ARABA	3
NAFARROA	3
GUZTIRA	18

*Uztailak 7arte