

**LAN OSASUNAREN
INGURUKO INKESTAREN
EMAITZAK ETA
OSAKIDETZARI
ALDARRIKAPENAK**

1.- SARRERA

2013. urtean zehar ELAk lan-osasunari buruzko inkesta bat egin zien Osakidetzako langileei. Inkesta haren helburua hirukoitza zen:

- 1.** Diagnostiko oso eta zehatz bat egitea Osakidetzako langileek lan-osasunaren arloan antzematen dituzten arazoek gainean. Sindikatuari helarazten zitzaion informazioa gehienetan unean uneko gaietara erantzutekoa zen; hori zela-eta, ikuspegi orokorrago bat behar genuen plan estrategikoa bat abiarazi ahal izateko.
- 2.** Gure sindikatuaren lan-plana ezartzea. Ebaluazioak ezagutzera emango zigun non zeuden gure defizitak eta non behar bezala konpondu gabeko arazoak.
- 3.** Osakidetzari egin beharreko eskakizunak egokiro doitu eta zehaztea. Inkestaren bidez, halaber, Osakidetzaren osoko nahiz zentro batzuetako arazoak aurkitu ahal izango genituen, ELAren eskakizunak hobeto adierazita egon daitezkeen.

Inkestak jaso ondoren, hiru helburu horiek bete direla esan dezakegu; izan ere, jasotako informazioari esker hemendik aurrera ELA prestatuago egongo da bere jarduerara sindikala, prebentzio-arloan, hobetzeko.

Ateratzen dugun lehen ondorioa zera da: Osakidetzaren herritarren osasuna hobetzeko erakundea izan arren, ez da behar bezala aritu kontrataturiko pertsonalaren osasuna zaintzen, hori ez bide da izan erakunde horren lehentasuna. Esparru horretan ere nagusitu dira irizpide ekonomizistak langileen bizimodu-baldintzen gainean.

Era berean, esan dezakegu ELAk zer hobetu baduela esparru horretan, eta alde horretatik inkestak oso baliagarriak izango zaizkigu gure jarduerara sindikala ondo bideratzeko, eta gure militanteak arlo horretan hobeto prestatzeko.

Azkenik gogora ekarri behar dugu inkesta murrizketa-garaian egin dela. Lan-osasuna ez da salbuetsi egoera horretatik; hori horrela, langileek orain eskubide murriztagoa dute gaitzeko, baja-osagarriak gutxitu baitira. Hortaz, langile batzuek garaiz baino lehen eskatzen dute alta, egoeraren latzak hartaratuak.

2.- INKESTAREN DATUAK

1. Inkestaren datu orokorrak:

a) Egindako inkestak: 1.038

b) Lurraldeak:

Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
%7,50	%50,85	%41,65

c) Lan-jarduera:

Osasuna	Kudeaketa	Zerbitzu orokorrak
%47	%26	%27

d) Batez besteko adina: 47,1 años

e) Batez besteko antzintasuna: 17,85 años.

f) Genero-banaketa:

Emakumeak	Gizonak
%76,50	%23,50

2. Prebentzio-sarea ezagutzearen maila:

a) Inkesta egin zaien pertsonetako askok ez dakite nor den prebentzio-ordezkarria. Pentsatzekoa da, beraz, gure komunikabideak ez direla behar bezain egokiak, ez Osakidetzaarenak, ez sindikatuonak.

Prebentzio ordezkarria ezagutzen dute	Ez dute ezagutzen
%40,50	%59,50

b) Datuen lurralde-banaketari erreparatuz gero, atoa konturatuko gara ezagutze-maila dezente txikiagoa dela Araban; hori dela-eta, kanpaina bati ekin beharko diogu lurralde horretan:

Prebentzio ordezkaria ezagutzen dute		Ez dute ezagutzen
Araba	%14	%86
Bizkaia	%43,5	%56,5
Gipuzkoa	%41,5	%58,5

c) Plantillaren %41ek aitortzen dute prebentzio-arloko kontsultaren bat noiz-bait egin dutela. Eta haietatik %60ek esaten dute ez dutela informazio nahikorik jaso Segurtasun eta Osasun Batzordearen jardunari buruz.

3. Prebentzio-tresnak ezagutzearen maila:

a) Preatakuntza:

*Inkesta egin zaienetatik %39ek bakarrik hartu dute Osakidetzaren prestakuntza, lanpostuaren arriskuei buruz. Horietatik %77ek diote prestakuntza hori lan-orduetan eman zaiela.

*Prestakuntza jaso dutenen artetik %7,5ei bakarrik konpentsatu diete prestakuntza lantokitik kanpora hartzera joan behar izateagatik.

*Inkesta egin zaien pertsonetako askok uste dute gai gehiago sartu behar direla prestakuntzaren barruan, suteetarako jarraibideak eta informazio-solasaldiak baino gai gehiago, alegia. Alde horretatik Osakidetzak dituen hutsuneak sindikatuari eskatzen diote betetzeko.

b) Arriskuen ebaluazioa:

*Osakidetzak ea lanpostu bakoitzaren arriskuen ebaluazioa eskaini duen galdeturik, halako informaziorik jaso ez dutenen kopurua eskandaluzkoa da, enpresa ororen eginbeharra baita.

Bai	Ez dute ezagutzen	Ez dakite
%22	%68	10%

c) Mutualitateetara jotzea:

*Plantillaren %49,9ek lan-istripuren bat izan dutela baieztatu arren, eta %54,5ek lanarekin loturiko gaixotasunen bat, oso jende gutxi joan mutualitatera. Lan-istripua edo lanbide-gaixotasuna izan dutenak osasun-sarearen zerbitzuez baliatu dira.

*Mutualitatera jo dutenen artean tratu gizakoaia jaso dutela diote gehienetan, baina uste dute ez dietela eman behar besteko garrantzia lesioei edo, erabat berroneratu baino lehen, lanera itzultzera premiatu dituztela.

d) Karpeta gorria:

*Langileen %59ek badakite “karpeta gorria” badagoela, gainerakoek ez dakite horren berri.

e) Lan-jazarpenaren gatazkak konpontzeko protokoloa:

*Inkesta egindakoen %15ek bakarrik dakite protokolo hori badagoela.

f) Haurdunaldian eta edoskitzaroan zehar ager daitezkeen arriskuen protokoloa:

*Inkestatuen %76ak emakumeak direla kontuan hartuz, galdetu diegu ea dakiten arrisku horietarako protokoloa dagoen edo ez.

Bai	Ez dute ezagutzen	Ez dakite
%26	%50	%24

4. Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak

a) Lan-istripua izan duten langileen kopurua:

Bai	Ez
%49,9	%50,1

b) Lanaren ondoriozko gaixotasuna pairatu duten langileen kopurua.

Bai	Ez
%54,5	%45,5

c) Lehenago esan dugunez, istripuak edo gaixotasunak pairatu dituzten gehienak ez dira mutualitatetik azaldu. Deigarria da ikustea inkesta egindakoen %18ek botikaren bat hartzen dutela beren lana egin ahal izateko, eta %36ek espezialisten laguntza behar izan dutela lanetik datozkien osasun-arazoak konpontzeko.

5. Erasoak eta jazarpenak:

a) Gaixoengandik edo horien senideengandik erasoren bat jasan duten langileen kopurua:

Bai	Ez
%32,5	%67,5

b) Gaixoa zuzenean artatzen dituzten lanbide-kategoria guztietan sumatzen da arazo horren eragina, baina hitzezko tratu txarra bereziki larria da gizartearen balioespen gutxieneko lanbide-kategorietan.

Inkesta egindakoek duten irudipena laidoak gero eta sarriagotan gertatzen direlako da. Emakumeek, beren aldetik, tratu txarragoa jaso ohi dute emakume izate hutsagatik.

Gainera, plantillak ondo bereizten ditu patologiadun pertsonengandik datozen erasoak eta gainerakoak.

c) Lankideen arteko erasoak eta mobbing-a:

Jasan ditu	Ez du jasan
%15	%85

Horrelakoak jasan behar izan dituztenek diotenez kasu gehienetan erasotzailea hierarkia-maila goragoko bat izan da.

6. Konfidantza-maila Osakidetzaren egituran:

a) a) Inkesta egindako askoren ustez Osakidetzaren Zuzendaritza ez da behar beste arduratzen plantillaren osasunaz, Osakidetzako arduradunak ez daude egokiro prestaturik arlo horretan, eta pertsonalaren eskasiak badu bere eragina arlo horretan ere.

b) Gaixotasun infekzioso bat agertzeko arriskua ikusita, agindutako protokoloak ea irekitzen diren galdeturik, honela erantzun dute:

Bai	Ez	Ez dakite
%51,5	%31%	%17,5

7. Giza baliabideak eta bitarteko materialak, eta lan-arriskuen prebentzioa :

a) Lan egiteko baliabide egokiak dauden galdeturik zera erantzun digute:

Badaude	Ez daude	Hobetu daitezke
%35%	%40	%25

b) Lan egiteko baliabide egokirik ez dagoela diotenen hainbat arazo aipatu dute, eta errepikatuenak mota guztietako eskasiak izan dira: garabietan, zamak garraiatzeko orgetan eta pertsonalean, lan-kargak eramateko pertsonal nahikorik ez dagoelakoan.

8. Medikazioa eta laguntza espezializatua: Lanetik eratorritako arazoak konpontzeko, laguntza behar duten langileei buruzko argibideak:

	Medikazioa	Espezialistengana jotzea
Baietz aitortu	%17	%36
Ez dute behar	%82	%64

3.- ONDORIOAK

Sarreran esaten genuenez, inkestak eta horren ondoriozko txostenak lagunduko digute ELAren helburuak doitzten eta zehazten lan-osasunaen arloan, bai barne-jardunerako, bai Osakidetzari eskakizunak plazaratzeko orduan.

Langileen iritziz Zuzendaritzak ez dio behar adinako garrantzia eman arazo horri. Lan-kargak ugaltzeak eta lan egiteko baliabideak urritzeak eragina dute Osakidetzaiko langileen osasunean, murrizketek ere badute horrekin zerikusirik.

Halaber, analisia egin ostean, ELAk ere badu zer hobetu, tarte zabala gainera, bere jardunean arlo horri dagokionez; horregatik, helburu desberdinak ezarri ditugu, langileek adierazi dituzten beharrianak betetze aldera.

1. ELAren helburuak barne-jardunari begira:

- Txosten honekin batera zerrenda bat banatuko dugu. Zerrenda horren bidez zabalduko ditugu lan-arriskuen prebentzioaren arloan ELAn diharduten kide guztien izenak, edonork haiengana zuzenean jotzea izan dezan. Gainera, gure web-orrian txoko bat prestatu dugu, non zehazki adierazten den nola kontaktatu daitekeen gure atal sindikalekin.
- Ikas-materialak prestatuko ditugu, langileek ezagutzen ez omen dituzten gaietarako. Eta oraingoz, txosten honekin batera, Lan Osasunaren Oinarrizko Gidaliburu bat helarazten dizuegu.
- Bai oinarrizko gidaliburua, bai jardute-protokoloak azaltzeko konpromisoa hartzen dugu, hala eskatzen diguten zentro edo zerbitzu guztietan.
- Iradokizun-ontzi bat jarri dugu gure web-orrian. Horren bidez edonork helarazi ahal izango dizkigu proposamenak, arazoak edo kezak, bai lan-osasunaren arlokoak, bai bestelakoak.
- Kanpaina bati ekingo diogu, Osakidetza osatzen duten pertsona guztiei profesionali eta gaixoei zor zaien begirunea eskatzeko. Kanpaina horren bidez bereziki eskatuko dugu, halaber, emakumeek, emakume izateagatik, jasaten dituzten erasoak errotoz desagertarazteko. cial, que no existan agresiones contra mujeres por el mero hecho de serlo.

2. Osakidetzari egin beharreko erreibindikazioak:

- Arriskuen Ebaluazioa langileen artean zabaltzea. Eginbehar hori beteko ez balitz, salaketa-inprimaki bat banatuko da Lan Ikuskaritzan aurkezteko, eta oinarritzko informazio hori banatzera behartzeko.
- Bajak %100 osatzeko eskatuko dugu berriro. Eskakizun hori batez ere eskatuko da gehienbat lanean sortzen diren gaixotasunetarako, lanbide-gaixotasuntzat hartu beharko liratekeen gaixotasunetarako: gaixotasun infekzioso, mental eta muskuluesketikoak.
- Osakidetzako profesionalei eraso egin dieten gaixoak kupoz aldatzeko eskatuko dugu.
- Osasun mentaleko arazoak eta alkohol edo droga-intoxikazioak dituzten pertsonetikiko jardute-protokoloak berraztertzeko eskatuko dugu Korporazioko Prebentzio Batzordean.
- Osakidetzako altzariak berraztertzeko eskatuko dugu, material guztiak egoera onean daudela ziurtatzearen. Arreta handiagoz begiratuko dugu ea sabaiko garabi nahikorik dagoen, eta ordenagailuetako babes-pantailarik dagoen.
- Korporazioko Prebentzio Batzordearen bidez eskatuko diogu Osakidetzari prozedura bat sortzeko, langileek izenik eman gabe beren iradokizunak eta kexak hortik bidera ditzaten. Prozedura horretatik igorritako informazio horren berri Erakundeak eta sindikatuek jakin behar dute.
- Zenbait zentroren egoerari buruz egin diren akusazioak ikertzeko exijituko dugu.
- Prebentzio zerbitzuetarako hornidura handitzeko eskatuko dugu, gaur egun gainezka daude-eta.

Inkesta horri esker gure sindikatuarentzat funtsezkoa den ataza bat hobeto egin ahal izango dugu: Osakidetzan diharduten pertsonen osasuna zaintzea. Horregatik, inkestak bete eta helarazi dizkiguten langileei eskertu nahi diegu guri emandako laguntza.

Dena dela, besteren batek iradokizun edo eskaera gehiago igorri nahi badigu, hona hemen gure helbide elektronikoa:

osakidetz@elasind.eus