

# Laneko osasunaren desafioak gizartearen eta lan merkatuaren aldaketak direla eta

Lucía Artazcoz Lazcano



Lucía Artazcoz Lazkano (Donostia, 1963) Medikuntzan lizenziatua, Medikuntza Prebentiboan espezialista eta Lan Arrisku Prebentziorako Teknikoa da. Egun, Barcelonako osasun publikoaren agentziako Lan eta Inguruneko Osasun Zerbitzuko Arduradun nagusia da, eta Pompeu Fabra Unibertsitateko irakaslea da ere. Lan gai desberdinak jorratu ditu: lan eta osasunean dauden genero desberdintasunak, laneko arrisku psikosozialak, inguru osasuna eta lan istripuen azterketa, besteak beste, eta beraz lasai esan dezakegu Osasuna, Lana eta Genero gaiei buruzko aditua eta erreferentziazat dugula.

*Edizioa*

Manu Robles-Arangiz Institutua  
Barrainkua, 13  
48009 BILBO  
[www.mrafundazioa.org](http://www.mrafundazioa.org)

*Inprimaketa*

Bilbo Graf (Bilbo)



AURKEZPENA . . . . .	4
LANEKO ARRISKU BERRIAK . . . . .	6
<i>Lanaren behin-behinekotasuna</i> . . . . .	7
<i>Lan gehiago egin beharra</i> . . . . .	8
EMAKUMEZKOAK LAN-MERKATUAN . . . . .	8
<i>Etxeko lanak</i> . . . . .	9
LANGILE GERO ETA ZAHARRAGOAK . . . . .	11
LANEKO OSASUN POLITIKEN DESAFIOAK . . . . .	12
<i>Soldatapeko lana</i> . . . . .	12
<i>Etxeko lana</i> . . . . .	12
BIBLIOGRAFIA . . . . .	16

# Aurkezpena

Nere Urrestarazu

ELAko Genero politikako arduraduna

Emakume eta gizonen arteko lan bizitzan desberdintasun handiak daude, eta desberdintasun hauek lan osasun eta segurtasunean dute eragin zuzena.

Lan merkatuko generoen segregazioa dela eta, lan inguru, exigentzi mota eta tentsio desberdinak pairatzen dituzte emakume eta gizonek. Lan berdina izan arren, emakume eta gizonek zeregin desberdinak betetzen dituzte.

Enpleguaren baldintzetan dauden generoen arteko beste desberdintasun batzuk lan osasun eta segurtasunen eragina dute ere: segregazio bertikala eta emakumeek maila altuko lan postuetara iristeko betoa, eta emakumeek lanaldi partzialean duten pisua horren adibide agerikoak dira.

Emakume asko gaizki ordainduta eta prekarioak diren lan motetan izandu dira dira, eta horrek bere lan baldintzetan eta lan arriskueta onorioak izaten du.

Emakumeek gizonek baino denbora gehiago egiten dute lan mota berdinean, eta beraz, denbora luzeagoz sufritzen dituzte lan horren arriskuak.

---

---

Arrisku prebentzio on bat egiteko, langileei galdetzea eta beraien partaidetza izatea oso garrantzitsua da, baina emakumeek ordezkari-ritza sindikal ahula duten sektore edo lan motetan izaten dira, eta erabakitze mailetan partaidetza txikiagoa dute.

Generoen arteko desberdintasunek, bai lanean, bai lanetik kanpo, emakumeen lan osasun eta segurtasunean dute ondorioak, eta lotura zuzenak daude zentzu zabaleko bazterkeriaren arteko faktoreen eta osasunaren artean.

Emakumeek, etxe barruko ordaindu gabeko lan guztia eta adin txikikoen eta familiaren zaintza lanak egiten dituzte, kasu batzutan lanaldi osoko enplegua izan arren. Hau, beraien eguneroko lanari gehitutako lan eta presioa da, bereziki, lan formala eta esparru pribatuko lana uztartzeko aukera ia ezinezkoa denean.

Lucia Artazcozek genero ikuspegi transbertsalarekin garatu du Lan Osasuneko ponentzia hau. Gai hau ikuspegi transbertsalarekin lantzea beharrezkoa da oso, emakume eta gizonen osasunean eragina duten faktoreak sakonean aztertu nahi baldin baditugu bederen.

# Laneko osasunaren desafioak gizartearen eta lan-merkatuaren aldaketak direla eta

Lucía Artazcoz Lazkano

Azkar, ikaragarri azkar aldatu da lan-merkatua azken urteotan, enpresen premiek eta teknologia berriek bultzatuta. Hori dela eta, aldaketa sakonak egin dira lanaren antolakuntzan, eta laneko arriskuak ere arras aldatu dira. Lan antolatzeko sistema berriek, batetik, eta langileriaren aldaketa soziodemografikoek (langile zaharragoak, emakumezko gehiago...), bestetik, desafio handia dira laneko osasunerako, oraindik ere oso gutxi garatu baita alor hori. Aldaketa horiek deskribatuko ditugu lerrootan eta, amaiera aldera, laneko osasun politiken arazo nagusietako batzuk aipatuko ditugu.

## LANEKO ARRISKU BERRIAK

Lan-merkatuaren aldaketak dituzte abiapuntu gaur egungo lan-kondizio berri eta guttiz ezberdin horiek. Oraindik ere bere horretan diraute ohiko zenbait arriskuk, baina gero eta ugariagoak dira arrisku psikosozialak eta laneko estresa, lana antolatzeko sistema berriek eragindakoak guztiak ere. Hona hemen kontuan hartzeko datu bat: 200 urtean, estresa zen Europako Batasuneko langileen bigarren osasun-arazo ohikoena.

---

Enpleguaren malgutasuna eta lan gehiago egin beharra dira, segur aski, soldatapeko lanak azkenaldian izan dituen bi aldaketa nagusiak. Enpleguaren behin-behinekotasuna handitzearekin batera etorri dira aipatu bi faktoreak. Lana antolatzeko sistema berriak sortu dira, bezeroaren premien arabera antolatuak. Horrenbestez, lanaldi osoko lan egonkorra ez da jada paradigma, sekulako malgutasuna baizik. 2001ean, Europako Batasuneko langileen % 13k aldi baterako kontratuak zeuzkaten; Espainian, ordea, ia hiru aldiz handiagoa zen portzentajea (% 32). EBko estatuetatik, Espainia da aldi baterako kontratu-portzentaje handiena duena. i Baina kontratu finkoak dituzten langileak ere ez dira libratzen enpresetako berrantolatze-prozesuetatik, haiek ere ekonomiaren aldaketa-premien menpe baitaude. Azkeneko hilabeteotan nabaritu da bereziki prozesu hori.

### *Lanaren behin-behinekotasuna*

Testuinguru horretan, langabezia da –berriro ere– herritarren kezka nagusietakoa. Horretan ere kezkatzekoak dira Espainiako datuak: 2001ean, Espainia zen EBko estatuetatik langabezia-tasa handiena zeukana (% 13a), EBko batezbestekoaren halako bi kasik (% 7,6). Kezkagarriak dira, halaber, sexuaren araberako tasa-diferentziak: emakumezkoen langabezia-tasa gizonezkoena baino 10 puntu handiagoa da Espainian. Bakarrik Greziako datuak dira Espainiakoekin konparagarri alor horretan, eta oso urruti dabilta Europako hegoaldeko beste herrialde batzuetakoetatik, Italia eta, batez ere, Portugaleko datuetatik alegia.

Gogoan izan, bestalde, langabezia ez dela berdin hedatzen gizartearen maila guztietan: sektore pobreen eta ahulenek pairatzen dute gehienbat lanik eza. 2002an, lehen mailako ikasketak amaitu gabeko artean % 14koa zen langabezia-tasa; ikasketa unibertsitarioak zituzten artean, berriz, horren erdia. Sexuaren araberako diferentziak, berriz, maila guztietan daude, batez ere prestakuntza teknikoa dutenen artean (direla bigarren hezkuntzako ikasketak edo hortik gorakoak): sektore horretan, hiru aldiz handiagoa da emakumezkoen langabezia-tasa gizonezkoena baino. Datu horrek adierazten digunez, zaila zaie emakumeei gizonak nagusi diren zenbait sektoretan sartzea, teknikoetan adibidez.

### *Lan gehiago egin beharra*

Lan gehiago egiteko joera ari da nagusitzen azken urteotan: lan-ordutegiak asteburuetara ere hedatzen dira; ordutegi irregularrak areagotu egin dira, zenbat ordu lan egin beharko den jakiteko modurik gabe (horrek gorabehera asko sortzen dizkio langileari bere bizitza pribatua antolatzeke), eta ugaritu egin dira bai ordutegi oso laburreko lanak (gogoz kanpoko lanaldi partziala) bai ordutegi oso luzekoak (gogoz besteko aparteko orduak).

2000n, gaueko lan-txandak egiten zituen EBko langileen % 19k, % 47k larunbatetan ere lan egiten zuen, eta %24k igandetan ere. Bestalde, langileen % 21ek zioten ez daukatela behar beste astirik lana bukatzeke; % 56k, berriz, oso azkar lan egin behar izaten dutela lanaldiaren % 25ean, gutxienez. Ez dirudi, ordea, laneko exigentzia-maila gehitzea bat datorrenik lanaren gaineko kontrolarekin (langileen autonomia eta norberaren gaitasunak garatzeko ahalmenarekin, alegia).

---



---

Ekonomiaren atzeraldietan, lan-kondizio okerragoak onartzen dituzte langileek: lan-karga handiagoak, ohiz kanpoko ordutegiak, aldi baterako kontratuak, edo soldata txikiagoak. Testuinguru hori, bestalde, aproposa izaten da jazarpen psikologikorako ere: gero eta gehiago ari da azaltzen laneko arrisku hori. Langile batzuek ezinbestean onartzen dituzte nagusien tratatu txar psikologikoak, zaila baita beste lanen bat aurkitzea. Gainera, gero eta zailagoa da lankideen elkartasuna izatea, nagusien beldur baitira horiek ere.

### EMAKUMEZKOAK LAN-MERKATUAN

Emakumeak lan-merkatura sartzea izan da, segur aski, azken urteotako aldaketarik handiena alor horretan. Baina, Oraindik ere, nabarmena diskriminazioa, bai horizontala bai bertikala. Diskriminazio horizontala: jarduera ekonomiko ezberdinetan aritzen dira gizonezkoak eta emakumezkoak; sarritan, emakumezkoek dagokie familiaz eta etxeaz arduratzea. Kontseilu Ekonomiko eta Sozialak plazaratutako datuen arabera, 2003an ia bi aldiz emakume gehiago ari zen lanean gizonezkoak baino; osasun-alorrean, albaitaritzan eta zerbitzu sozialetan, berriz, ia hiru aldiz gehiago. Besteren etxeko lanetan, bestalde, ia zortzi aldiz handiagoa zen emakumezkoen proportzioa.<sup>ii</sup>

Diskriminazio horizontalaz gain, ordea, bistakoa da bertikala ere: goi-mailako lanpostuak talde pribilegiatuetako kideen esku daude, gizonezkoen esku alegia. Adibide bat: 2000n, EBn, ia hiru aldiz emakume gehiago zeuden gizonak baino soldata txikieneko eremuan; soldata handieneko eremuan, aitzitik, gizonezkoen proportzioa emakumezkoena baino bi aldiz handiagoa zen.

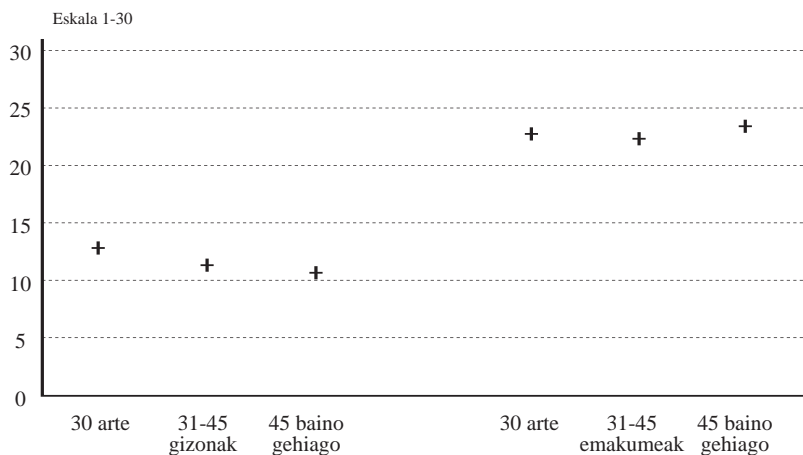
*Etxeko lanak*

Emakumezkoen laneko osasuna behar bezala aztertzeke, etxeko lanak begiratu beharra dago, baita zeregin horretako sexu arabera-ko desberdintasunak ere. Inguruko beste herrialde batzuetan ez bezala, Espainian emakume askok lan egiten du lanaldi osoa etxekoandre gisara. Bestalde, etxetik kanpo lan egiten badute ere, emakumezkoak dira etxeko lanez gehien arduratzen direnak. Oso zabaldua dago Espainian uste hau: haurrak jaio ondorengo lehenbiziko urteetan komeni dela ama arduratzea haiek zaintzeaz. Ondorioz, haur txikiak dituzten amek ez luketela etxetik kanpo lan egin behar uste du askok.iii Ia bi mila eta bostehun (2494) pertsona helduri egindako galdeketaren emaitzek diotenez, ia erdiek (gizonek zein emakumeek) uste dute emakumeek alde egin behar dutela lan-merkatutik hiru urtez beheko haurrak badituzte. Gizonezkoen % 27k eta emakumezkoen % 19k, bestalde, uste dute haurrak adin horretatik gorakoak izanda ere emakumeek ez dutela lanik egin behar etxetik kanpoiv.

Gizonezkoek emakumezkoek baino askoz ere denbora gutxiago ematen dute etxeko lanetan, emakumeak etxetik kanpo lan egiten badu ere. Ezkonduen edo bikotekidearekin bizi direnen artean, askoz ere lan gehiago egiten dute etxean emakumeek. Eta, zenbat eta jende gehiago etxean, orduan eta lan gehiago emakumeak. Lehenbiziko irudian, horri buruzko hainbat datu dituzue, Nafarroan Lan Kondizioei buruz eginiko Inkestatik hartuak (1997).

---

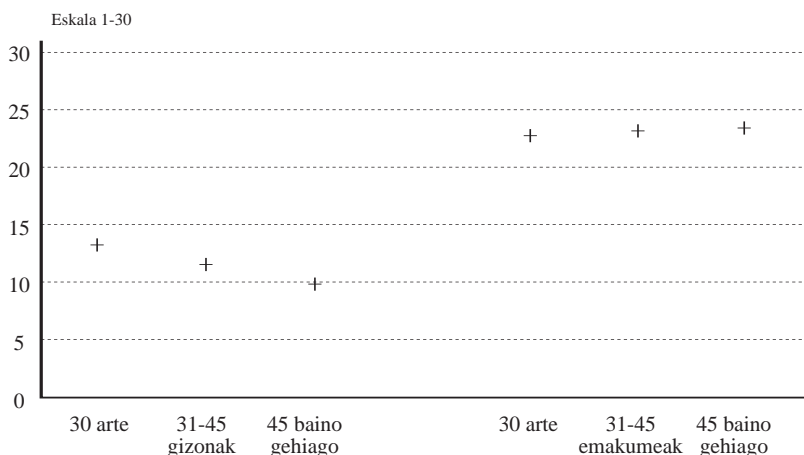
*Lehenbiziko irudia. Etxeko lanetan ematen den denbora, etxean bizi den jende-kopuruaren arabera, bikoteko bi lagunek etxetik kanpo solda-tapeko lana egiten duten bikoteetan (Nafarroa, 1997).*



\* Iturria: Artazcoz L, Artieda L, Borrell, C, Cortès I, Benach J, García V. Combining job and family demands and being healthy: What are the differences between men and women? Eur J Public Health 2004; 14: 43-48.

Baina, gainera, belaunaldi gazteek ohiturak aldatu omen dituzten arren, gazteek etxeko lanetan ematen duten denbora helduek baino zertxobait gehiago besterik ez da. Gizonezko gazteek ere, beraz, beren adineko emakumezkoek baino askoz gutxiago egiten dute lan etxean (2. irudia).

2. irudia. Etxeko lanetan ematen den denbora, adinaren eta etxean bizi den jende-kopuruaren arabera, bikoteko bi lagunek etxetik kanpo soldatapeko lana egiten duten bikoteetan (Nafarroa, 1997).



Iturria: Artazcoz L, Artieda L, Borrell, C, Cortès I, Benach J, García V. Combining job and family demands and being healthy: What are the differences between men and women? *Eur J Public Health* 2004; 14: 43-48.

Ez da harritzekoa, beraz, Mossek v hau esan izana: bizitza pribatuaren eremua da lan-indarra erauzteko boterea, agintea eta kontrola erabiltzen diren ingurune ezkutuen eta arautu gabekoena.

## LANGILE GERO ETA ZAHARRAGOAK

Beste aldaketa demografiko batek –populazio aktiboaren zahartzeak–, berriz, eskatzen du ‘adinak eragindako defizitaren’ eredia berrikustea. Aipatu ereduak dioenez, urtetan aurrera egiteak gaitasunak galtzea dakar. Kontua da urteekin langileen gaitasunak eta ahalmenak aldatu egiten direla, baina ez derrigor galdu egiten direla, sarritan hobetu ere egiten baitira. Enpresak egokitu, humanizatu

---

egin behar lirateke, langileek ibilbide profesional osoan era osasuntsuan lan egin dezaten. Horretarako, agian, etengabeko prestakuntza eta kudeaketa-sistema parte-hartzaileagoak lirateke tresna egokiak.

## LANEKO OSASUN POLITIKEN DESAFIOAK

### *Soldatapeko lana*

Orain gutxi egindako ikerketa batek zioenez, faktore psikosozialak dute lehentasun nagusia laneko segurtasun eta osasunaren alorrean EBko herrialdeetan. Hala eta guztiz ere, oso gutxi ikertzen da gai horretaz, eta are gutxiago prebentzio-lanik egiten..vi Produktibitatea eta osasun mentala elkarrengandik bereizita aztertzen direnez, ez da harritzekoa Espainiako enpresetan arrisku psikosozialaz egindako azterketa edo esku-hartze urriek karga mentala izatea ardatz nagusi; ez da harritzekoa, halaber, banaka-banaka ekitea estresaren prebentzioari –erlaxazio-teknikak, edo berregituraketa kognitiboa– arazoaren ingurune eta jatorri psikosoziala alde batera utzirik. Gehiegizko lana, langabezia edo sexuaren araberako diskriminazioa erreibindikazio-gaitzat jotzen dira lan-harremanen esparruan, baina osasunerako arrisku larritzat jo behar lirateke. Adibidez: aski kontu jakina da langabeziak lotura duela hainbat osasun-arazorekin; jakina da, era berean, langabezia-prestazioek murriztu egiten dituztela arazo horiek.vii Hortaz, Espainian egin den prestazio-murrizketa ez da soilik lan-harremanen arloko arazoa, baizik eta laneko osasun-arazoa ere.

Lan-istripuak, berriz, langileriaren osasun-arazoen parte txiki bat baino ez dira, eta ez dira lehenbizikoen artean ere aipatzen. Gogoratzekoa da, dena den, inguruko herrialdeetan baino lan-istripu gehiago izaten dela Espainian. Izan ere, urrutiko kontutzat ikusten dituzte langileek arazo horiek, beste zenbait alderdi tekniko edo politiko legez.

### *Etxeko lana*

Laneko osasun-politiken mugaketa larria da lan-istripuei eskaintzea arreta ia erabatekoa; larria da, halaber, etxeko lanei eta horiek osasunean duten eraginari batere jaramonik ez egitea. Gehiegizko lan-karga, batetik, eta familia eta lana elkarrekin uztartzeko zailtasunak, bestetik, honako hau eragin dute gure inguruan: emakumezkoek gizonezkoek baino osasun okerragoa izatea, batez ere klase soziala baxuenetakoek. Kontseilu Ekonomiko eta Sozialak dioenez, lan-harremanari loturiko lege-erreformak ez dira aski, eta gizon-emakumeak artatzeko zerbitzuak sortu behar dira. Hala agintzen dute, besteak beste, EBko enplegu-orientabideek aukeraberdintasunaren ataleanviii. Tamalez, soldatapeko lanari buruz bakarrik mintzo da Espainiako legedia, lana eta familia elkarrekin uztartzeari buruzkoa alegia.

1999an onartu zen Espainian 39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa, langileen familiako bizitza eta lan-jarduera uztartzeari buruzkoa. Horretarako, Europako legedia (92/85/EEE Arzteztaraua, gurasoei eman beharreko baimenei buruzkoa; 96/34/EB Arzteztaraua, gurasoei eman beharreko baimen eta eszedentziei buruzkoa) Espainiakora egokitu zuten. Baditu hainbat alderdi positibo legeak

---

---

–haurdun dauden langileen babes zorrotzagoa, bereziki laneko arriskuetatik babestea haurdun daudenak eta haurdunaldiगतिको irazpenen kontrola– beste alderdi batzuetan –amatasunगतिको eta familia zaintzeगतिको baimenak, eszedentziak eta lanaldi-murrizketak– ez da gaintitu familiaren ikuspegi tradizionala, ez da gaintitu familiako erantzukizunen eta soldatapeko lanaren bereizketari buruzko irizpide zaharra. Ikuspegi hori izan daiteke, hain justu, lan-merkatuan emakumeak diskriminatzearen eragile nagusietakoa. Familia-karga guztiak emakumezkoen bizkar gainean izaten direnez, haien ongizatea sustatzeko neurriek –amatasun-baja luzeak izateko eskubidea, adibidez– diskriminazioa areagotu egiten dute lan-merkatuan, horrelako bazarik hartzeko aukera gutxiago leukakeen jendea kontratatzen baita haien ordez. Beraz, lortu nahi ziren helburuen kontrakoak lortzen dira.

2003ko urtarrilaren 1ean sartu zen indarrean hiruz urtez azpiko haurrak dituzten emakume langileentzako laguntza bat: amatasunगतिको kenkariaix. Urtean 1.200 eurokoa da –gehienez ere– laguntza hori hiru urtez azpiko seme-alaba bakoitzeko. Nobedadea, berriz, hau du laguntzak: alde z aurretik kobra daitekeela hileroko kontu korrontean, etxeko ekonomiaren beste zeinahi diru-sarrera bezala. Neurri horrek baditu, hala ere, hainbat muga larri ere.

Kenkari hori ematerakoan, ez dira kontuan hartzen ez onuradunaren benetako premiak ez haren egoera ekonomikoa. Gainera, laguntza horretatik kanpo uzten dira lan-kondizio okerrenak dituztenak: lanaldi partzialeko langileak, ohiko lanaldiaren % 50 baino txikiagoa egiten dutenak hileko konputuan; lanaldi osoko langileak, hilean alta osoan 15 egun baino gutxiago ematen dituztenak; lan-kontraturik ez dutenak eta ezkutuko ekonomian lanean ari dire-

nak. Aldi baterako kontratua urte osorako ez duten langileei, berriz, ez zaie aplikatuko 1.200 euroko kenkaria, kotizatutako hilabeteen arabera koa baizik. Diru-kopuru horrekin nekez ordain liteke haurtzaindegi publiko bat, baina are nekezago pribatua. Haurtzaindegi publiko oso gutxi daudenez, pribatuak erabili behar dituzte gehienek.

Adin jakin bateko adineko haurragatik ematen diren laguntzak ez dira inondik ere nahikoak. Premia sozial bati ematen zaion erantzun demagogikoa baino ez dira, non alderdiak elkarrekin lehiatzen diren laguntza handiena nor eskainiko, baina benetan arduratu gabe langileen familiako bizitza eta lana elkarrekin uztartzeaz. Gainera, laguntza horiek ez dituzte kontuan hartzen emakumezkoen premia bereziak. Goi-klaseko emakume batek ez du laguntza horien beharrik; behe-klaseko batentzat, ordea, ez dira aski. Beraz, gizonek etxean lan gehiago egitea ezinbestekoa da, baina, aldi berean, laguntza gehiago eman behar da bere buruaz balia ez daitezkeen gizon-emakumeak zaintzeko.

Azkenik, bada gai bat apenas oihartzunik sortzen duena gizartean: garaiz aurretik erretiroa hartu behar izaten duten langileena. Askotan, oso errentagarria zaie enpresei eskulan eskarmentudunaren baina nahiko garestiaren ordeztan (soldatak, antzinasuna...) eskulan merkea eta oso trebatua kontratatzea. Izan ere, gaur egungo ezegonkortasun-egoeran edozein zabor-kontratu onartzeko prest egoten da jendea. Laneko osasunaren aurretik enpresen etekinak jartzearen ondorio da jokabide hori (gogoratzeko moduko datu batzuk: Espainia da EBko herrialdeetatik aberatsen kopurua gehien hazi den herrialdea; aitzitik, biztanleriaren % 18 pobrezia-egoeran bizi da. Langabeziak bainoago, enpleguaren behin-behinekotasu-

---



---

nak eragiten du pobrezia). Arazo sozial larria da garaiz aurreko erretiroena, ekonomikoki jasanezina, eta segur aski, eragin negati-boa ari da izaten bai garaiz aurretik erretiratzten diren langileengan bai haien ordezkondizio txarretan kontratatzen dituzten gazteen-  
gan.

Laneko osasun aldeko benetako konpromisorik egotekotan, lan-istripuetatik landa jo behar du, jatorri psikosozialeko arriskuak aztertu behar ditu (areagotu egiten baititu egungo ziklo ekonomi-koaren joerak), baita sexuaren araberako desberdintasunak ere, bai soldatapeko lanean bai etxekoan. Horretarako, ordea, profesional eta eragile sozial prestatuagoak behar dira, eta beharbada, laneko osasunari buruzko eskumenak berriro aztertzea. Komenigarria lit-zateke, agian, eskumen horietako batzuk osasun-sailen esku jartzea, eta ez lan-sailen menpe.

## Bibliografía

- Paoli P, Merllié D. Third European Survey on working conditions 2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001.
- Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa. Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2000. [aztertutako orrialdea: 2002ko urriaren 9koa]. URLn eskura daiteke: <http://www.mtas.es/Estadisticas/anuario00>.
- Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. Madril: Kontseilñu Ekonomiko eta Soziala; 2003.
- Paoli P, Merllié D. Third European Survey on working conditions 2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2001.
- Flaquer L. Les polítiques familiars en una perspectiva comparada. Bartzelona: Fundació la Caixa; 2000.
- Meil G. La protección social a la familia. España 1998. Una interpretación de su realidad social. Madril: Fundación Encuentro, Hezkuntza eta Zientzia Ministerioa; 1999.
- Moss NE. Gender equity and socioeconomic inequality: a framework for the patterning of women's health. *Soc Sci Med* 2002;54:649-661.
- European Agency for Safety and Health at Work. Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union.
-

---

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

Artazcoz L, Benach J, Borrell C, Cortès I. Unemployment and mental health: Understanding the interactions between gender, family roles, and social class. *Am J Public Health* 2004; 94: 82-88.

Kontseilu Ekonomiko eta Soziala. Panorama sociolaboral de la mujer en España, 28. zk. Madril: Kontseilu Ekonomiko eta Soziala; 2002.

27/2003 Errege Dekretua, urtarrilaren 10ekoa, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren Araudia aldatzen duena (otsailaren 5eko 214/1999 Errege Dekretuak onartua. BOE: 2003ko urtarrilaren 10 eta 11.

