**Condiciones laborales tras una crisis económica: "No hay calma después de la tormenta"**

**Francisco D. Bretones**

Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Granada (España)

**Antonio Delgado-Padial**

Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Granada (España)

**Jose María Gonzalez-González[[1]](#footnote-1)**

Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Granada (España)

**Abstract**

Las condiciones de trabajo durante la crisis económica de la primera década del siglo XXI han sido objeto de una amplia investigación. Este estudio profundiza en los principales riesgos a los que se enfrentan los trabajadores tras la recesión y crisis económica de 2008-2014 y antes de los inquietantes momentos provocados por la pandemia del COVID-19 y la guerra de Ucrania. La elección de España como zona de estudio se debe a los profundos efectos de la crisis económica en este país y a la fragmentación de sus sindicatos. España es igualmente relevante porque sus autoridades adoptaron a lo largo del tiempo dos estrategias opuestas (respectivamente austeridad seguida de inversión expansiva) para hacer frente y contrarrestar estos problemas. Este estudio cualitativo comprende entrevistas en profundidad a 45 expertos de diversos sectores empresariales. Los resultados sugieren que factores como la inseguridad laboral persistente y la sobrecarga de trabajo afectan profundamente al entorno social y a las relaciones de los empleados tanto en el trabajo como en la familia, generando estrategias individuales de afrontamiento que debilitan el papel de los sindicatos.

**Keywords**:

Crisis económica · Inseguridad Laboral · Condiciones de trabajo · Contenido del trabajo · Sobrecarga de trabajo

1. **Introduction**

“*Aquí, en la calma después de la tormenta... después de todo lo que hemos pasado*...”

“Calm After The Storm” (2014) de The Common Linnets

La crisis financiera desatada en 2008 persistió en España hasta 2015. Ha tenido un impacto visible en las condiciones de trabajo y en la dualidad del mercado laboral. Aunque la situación económica mejoró algo entre 2015 y 2019, la recuperación no alcanzó las condiciones previas a la crisis. Además, el dilema sanitario provocado por la posterior pandemia de COVID-19 y el miedo e incertidumbre derivados de la guerra en Ucrania han elevado los niveles de estrés laboral, disipado las expectativas de los jóvenes que buscan un primer empleo y generado perplejidad entre empresarios, responsables de recursos humanos, responsables sindicales y expertos laborales.

España fue una de las economías europeas de más rápido crecimiento en la década de 1990 y principios de la de 2000. Sin embargo, su auge económico se detuvo bruscamente con la crisis financiera de 2008. Desde entonces, las tasas de empleo han disminuido drásticamente como consecuencia de los despidos y el cierre de empresas.

España fue en 2018 el país de la Unión Europea con mayor número de trabajadores pobres y el séptimo del mundo. Esto se debió no solo a un elevado desempleo, sino a una elevada temporalidad, pérdida de poder adquisitivo y, en consecuencia, un crecimiento de la desigualdad social que obligó a los trabajadores a aceptar salarios más bajos y peores condiciones laborales para conservar su empleo (Corujo, 2014; Martí López, 2017).

El impacto de las políticas de austeridad de la UE en el rendimiento se revela claramente en el Índice de Trabajo Decente de la Confederación Europea de Sindicatos (2021). Este índice señala que Grecia, Italia y España se encuentran entre los cinco países con peores resultados. Los otros dos, Bulgaria y Rumanía, también sugieren que no se estaba haciendo lo suficiente para salvar la brecha económica entre los países de Europa Occidental y Oriental.

El informe afirma lo siguiente:: “... *las políticas de austeridad y la doble recesión (2011-2013) afectaron negativamente a la capacidad de estos Estados miembros para avanzar hacia un modelo económico más sostenible y justo. La austeridad repercutió en los resultados de estos países, impidiéndoles alcanzar al resto de Europa y condenándolos a permanecer en el extremo inferior de la UE28*,” ETUC (2021, p. 6).

Lamentablemente, la pandemia del COVID-19 y la guerra de Ucrania no han hecho sino exacerbar las cifras de desempleo y agravar las tasas de precariedad, inestabilidad, inseguridad e incertidumbre en el mercado laboral español. Es por estas razones que resulta imperioso y crucial explorar también las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales en España durante este segundo horizonte temporal (2015-2019). Hay que tener en cuenta que las autoridades españolas adoptaron las directivas de austeridad de la UE emitidas en 2008 destinadas a controlar los presupuestos financieros de los países mediterráneos, proteger a las grandes empresas y salvar a los bancos de la quiebra, acciones que condujeron a un empeoramiento de las condiciones laborales y a mayores niveles de desempleo (Barroso, 2017; Borriello, 2017).

Posteriormente, las autoridades españolas adoptaron estrategias muy diferentes para hacer frente a las dificultades más recientes derivadas de la pandemia de COVID-19 y de la guerra en Ucrania (Utzet et al., 2022), medidas con consecuencias diferentes para los grupos sociolaborales. De hecho, las autoridades empezaron a hacer hincapié en la ayuda a las empresas para mantener el empleo. Además, la UE empezó a proporcionar financiación económica a programas que servían para estimular y recuperar la economía (por ejemplo, los fondos comunitarios Next Generations).

*Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales: una breve revisión*

El deterioro de las condiciones laborales en determinados países de la periferia europea durante el periodo de recesión extrema de principios de este siglo ha sido objeto de una amplia investigación científica (Giorgi et al., 2015; Malard et al., 2015; Tsai y Chan, 2011; Vinopal, 2012; Wang et al., 2010), centrada en particular en las naciones más afectadas por la crisis (Herrero et al., 2020; Houdmont et al., 2012; Ruiz-Pérez et al., 2017;Utzet et al., 2015). La crisis financiera de 2008-2014 provocó una intensa contracción de las economías nacionales y, en consecuencia, una constricción de los mercados laborales, un deterioro de las condiciones de trabajo y de la presión social, y un declive de la influencia de los sindicatos (Burgard y Kalousova, 2015; Fornell et al., 2018; Lindström, 2009; Pérez de Guzmán et al., 2016; Psychogios et al., 2020). La carga de trabajo, el acoso, el bullying y la discriminación, así como el desequilibrio trabajo-familia y la inseguridad laboral son solo algunos ejemplos de las nuevas condiciones de trabajo (Alvarado y Bretones, 2018).

La inseguridad se dispara durante periodos de recesión económica caracterizados por mercados laborales débiles y oportunidades de empleo limitadas (Matilla-Santander et al., 2019; Modrek y Cullen, 2013) dando paso a un estado de precariedad que está recibiendo una considerable atención académica (Karamessini et al., 2019; Murray et al., 2020; Shoss, 2017). Una de las variables contextuales recurrentes entre las investigaciones sobre las condiciones de trabajo es la inseguridad laboral y, más concretamente, el concepto de un grupo designado como "el precariado" (Standing, 2011). El término alude a una determinada clase social de un marco histórico moderno que sufre la desregulación de las relaciones laborales junto con la fragmentación de los mercados de trabajo y el debilitamiento de los sindicatos provocando inseguridad, vulnerabilidad e imprevisibilidad. Los trabajadores inmigrantes (Seiffarth, 2021) y otros grupos sociales vulnerables (Buchhcolz et al., 2009; Bretones y Santos, 2020; Crespo y Serrano, 2001) entran en esta categoría.

La inseguridad laboral sintetiza, condensa y amplifica determinados problemas ocupacionales (inestabilidad, precariedad y miedo) y repercute tanto en quienes perdieron como en quienes conservaron su empleo (Gallie et al., 2017). Así, la inseguridad en el empleo puede examinarse no solo desde la perspectiva de los daños económicos directos generados por la pérdida del empleo, sino por otras repercusiones negativas (por ejemplo, estatus, reconocimiento, autoestima) y la amenaza percibida de pérdida (De Witte, 2005). Las consecuencias negativas de todas estas situaciones han sido objeto de diferentes investigaciones tanto en términos de salud de los trabajadores (Benach et al., 2014; Caroli y Godard, 2016; Dragano et al., 2011, Youngmin Cho, 2020) como de relaciones interpersonales y confianza entre compañeros (Hellgren et al., 1999; Karkoulian et al., 2013).

Otra noción relevante es que muchas empresas durante la crisis financiera de 2008-14 redujeron su plantilla para satisfacer las demandas de unos mercados más restringidos (Fabiani et al., 2015). La consiguiente multiplicación de tareas llevó a los trabajadores a sufrir aumentos de la carga de trabajo y/o de las horas derivadas de las excesivas exigencias organizativas (Korunka et al., 2015; Paškvan y Kubicek, 2017). Es obvio que las consecuencias de las cargas de trabajo desmesuradas son perniciosas (Bannai y Tamakoshi, 2014). La evaluación de este factor debe tener en cuenta parámetros objetivos (cantidad o volumen de trabajo y tiempo disponible) y percepciones subjetivas como si la carga es viable, sostenible, aceptable y asequible (Habel, 2021; Schor, 1991).

Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo también se ven afectadas por la inseguridad laboral y el aumento de la carga de trabajo. El acoso, con sus negativas consecuencias psicológicas, físicas y sociales, se convierte así en un riesgo laboral tangible (Spagnoli y Balducci, 2017; Vignoli et al., 2015). Sin embargo, la influencia de las condiciones de trabajo en las relaciones no se limita estrictamente al ámbito del acoso y puede extenderse tanto al entorno social como al familiar. Sufrir sobrecarga de trabajo o incertidumbre laboral también puede llevar a descuidar otros aspectos personales vitales provocando desequilibrios trabajo-familia que pueden afectar igualmente a la salud y el bienestar individual (Richter et al., 2010). El desequilibrio trabajo-vida privada puede, de hecho, disminuir el bienestar físico y psicológico allanando el camino al estrés, la ansiedad y la depresión (Minnotte y Yucel, 2018).

Sin embargo, aunque la investigación ha identificado los efectos de las crisis económicas sobre los riesgos y las condiciones laborales posteriores a la recesión europea, sigue sin estar claro si estos problemas persistieron, y en qué medida se transformaron o provocaron el advenimiento de nuevas calamidades. Estos aspectos siguen siendo esenciales para países que, como España, se vieron duramente afectados por las últimas penurias económicas (Muñoz de Bustillo y De Pedraza, 2010). Por ello, la investigación sobre los riesgos psicosociales laborales más recientes cobra relevancia en la actualidad ante el dilema sanitario incitado por el COVID-19 y, sobre todo, por una crisis económica y social global que todos los expertos vaticinan para un futuro próximo debido a la incertidumbre provocada por la guerra de Ucrania. El problema de investigación de este estudio es, por tanto, arrojar luz sobre el vínculo entre las condiciones de trabajo y los principales riesgos sufridos por los trabajadores tras la recesión y la debacle económica de las primeras décadas de este siglo en el marco de un contexto socio-cultural-geográfico-temporal muy específico, esto es, España a lo largo de 2008-2014, una nación especialmente golpeada por la crisis financiera y por un declive de la influencia sindical justo antes de la pandemia del COVID-19 y la guerra de Ucrania.

Así pues, las preguntas de investigación son las siguientes

* ¿Han tenido las condiciones de trabajo efectos negativos sobre la salud laboral de los trabajadores españoles?
* ¿Comparten trabajadores y sindicatos españoles una percepción de desamparo sociolaboral por la imposición de estas condiciones de trabajo?
* ¿Qué elementos del discurso de los diferentes participantes sirven para justificar estas condiciones de trabajo?
* ¿Cuáles son los efectos de estas condiciones sobre la salud laboral de los trabajadores y sindicatos españoles?

Este estudio trata de ofrecer una respuesta al problema y a las preguntas de la investigación a través de entrevistas semiestructuradas a agentes sociolaborales y expertos con el fin de recoger sus actitudes, opiniones y experiencias con la intención de aportar nuevos datos al campo de las condiciones de trabajo y la salud laboral.

Con el fin de esbozar la estructura, el sentido y la visión general del trabajo, el siguiente apartado profundiza en la metodología. A continuación se presentan los resultados, que pretenden identificar las diferentes condiciones de trabajo y riesgos laborales que persisten entre los trabajadores (precariedad laboral, carga de trabajo, naturaleza del trabajo, relaciones interpersonales y conciliación familia-trabajo) tras la aguda crisis económica. La sección final del documento, tras el resumen de los resultados, aborda las preguntas y los objetivos iniciales de la investigación y expone cómo se relacionan con las expectativas de la investigación y cómo se alinean con los resultados de investigaciones anteriores.

**Metodología**

Para alcanzar este objetivo, este estudio recurrió a un método cualitativo considerado más adecuado para captar la complejidad, el dinamismo y la subjetividad inherentes al tema tratado (Denzin y Lincoln, 2005). En concreto, se han realizado 45 entrevistas semiestructuradas a agentes y expertos (17 mujeres y 28 hombres) relacionados con el ámbito empresarial en España, en particular trabajadores en activo de empresas con cargos de responsabilidad y dirección en las áreas de recursos humanos o prevención de riesgos laborales, así como inspectores médicos, técnicos de salud laboral y representantes sindicales de los sectores de sanidad, educación, turismo y transporte.

Además, la combinación equilibrada de los tres criterios metodológicos de la investigación cualitativa condicionó tanto el número y características de los participantes como los procesos de recogida de datos. Así, el estudio aplicó una representación estadística más tipológica que numérica para captar toda la heterogeneidad sociodemográfica, variabilidad discursiva y diversidad de los perfiles u ocupaciones del grupo social de interés. En segundo lugar, los criterios de saturación o redundancia sirvieron para determinar cuándo poner fin a las entrevistas. En tercer lugar, la accesibilidad y la disponibilidad también influyeron en el número de individuos (Denzin y Lincoln, 2005).

Se aplicaron una serie de medios de control para garantizar la exhaustividad de los análisis y las conclusiones. Entre ellos, la codificación, categorización e interpretación independiente de los resultados por parte de los distintos investigadores del equipo, que posteriormente compartieron y consensuaron cada criterio y decisión. Así pues, cada paso dado en este estudio se describe y justifica de la forma más específica y clara posible.

Los participantes fueron contactados a través de la red social profesional "LinkedIn" y reclutados mediante un "muestreo de bola de nieve". Los distintos agentes y expertos, tras explicárseles los objetivos, fueron entrevistados individualmente y en persona. Respondieron voluntariamente y su información individual sigue siendo confidencial

Las entrevistas consistieron en preguntas guionizadas basadas en los objetivos del estudio. A continuación se ofrecen algunos ejemplos:

* Describa las condiciones laborales actuales de su sector.
* ¿Qué opina de las condiciones de trabajo actuales?
* ¿Cuáles son las consecuencias de estas condiciones de trabajo para la salud mental y la vida de los trabajadores?
* ¿Cuáles son los orígenes de estas condiciones de trabajo?

Las entrevistas se realizaron durante un periodo de 18 meses, de noviembre de 2015 a mayo de 2017. Cada entrevista individual duró una media de 34,21 minutos (entre 26,13 y 59,29 minutos). Toda la información recopilada se grabó digitalmente en audio con el conocimiento previo y el consentimiento informado de los participantes.

A continuación, se redactaron las transcripciones de cada entrevista para facilitar el análisis centrándose en el contenido semántico (Van Dijk, 1985) siguiendo las líneas del método de la teoría fundamentada (TF) (Strauss y Corbin, 1994). A continuación, todas las transcripciones se segmentaron en etiquetas o unidades semánticas más pequeñas (codificación abierta) y se agruparon por temas. Los datos se relacionaron y categorizaron mediante una codificación axial para identificar los distintos riesgos laborales subyacentes. A continuación, sirvieron para representar gráficamente las distintas interpretaciones y conclusiones. Por último, los datos de la última etapa se clasificaron mediante un proceso de diferentes codificaciones axiales para reunir los riesgos latentes que sirvieron para ilustrar las interpretaciones y conclusiones.

El siguiente paso fue realizar un análisis de similitud aplicando el coeficiente J (Niwattanakul et al., 2013) para identificar las relaciones entre los distintos códigos. Se basó en la co-ocurrencia de ciertas palabras sin tener en cuenta su frecuencia. El coeficiente se calculó como J(a,b)=a/(a+b+c), donde a representa el número de casos en los que los dos términos a y b coocurren (a∪b), b representa el número de casos en los que a aparece pero no b, y c el número de casos en los que b aparece pero no a (a∪b). Este coeficiente tenía en cuenta por igual las co-ocurrencias y las no co-ocurrencias que identificaban los términos a agrupar. Dos términos se consideraban análogos si aparecían juntos en el mismo caso, construyendo así una red de conglomerados. El coeficiente osciló entre 0 y 1, representando 1 la máxima co-ocurrencia o similitud entre los dos nodos. Sólo se tuvieron en cuenta los valores de J superiores a 0,55 (Niwattanakul et al., 2013). El software de análisis cualitativo NVivo v. 11© sirvió para examinar y codificar las entrevistas. Por último, el estudio se llevó a cabo siguiendo las normas y principios éticos de la Declaración de Helsinki.

1. **Resultados**

Los análisis de las transcripciones de las entrevistas descritas anteriormente permitieron identificar diferentes condiciones de trabajo y riesgos profesionales persistentes entre los trabajadores tras la aguda crisis económica de la primera década de este siglo. El estudio identificó cinco grandes códigos axiales (Fig. 1) que sirvieron para agrupar la mayoría de los riesgos de la siguiente manera: inseguridad laboral, carga de trabajo, naturaleza del trabajo, relaciones interpersonales y equilibrio familia-trabajo. Estos temas sirvieron después para facilitar la estructuración e interpretación de los resultados.

Figura 1: Esquema de la codificación abierta, axial y selectiva realizada para el estudio

Interfaz de usuario gráfica, Aplicación, Word

Descripción generada automáticamente

En general, la inseguridad laboral, unida a las consecuencias en materia de actitud y comportamiento, destaca como uno de los cinco principales tipos de riesgos. Como señaló uno de los entrevistados

"... *la inseguridad laboral entre los trabajadores es bastante notable a través de su miedo, reticencia...*" (A.T.S., hombre, técnico de riesgos laborales, sector del transporte).

Ello se deriva, en parte, de la persistencia de un modelo de empleo y un marco de relaciones laborales de la segunda mitad del siglo XX basados en el empleo seguro y el trabajo para toda la vida que implicaban el potencial de progresión profesional en un mundo económico-laboral estable. Dicho contexto reunía dos atributos psicológicos principales, en particular los entornos de a) certidumbre y previsibilidad y b) seguridad que garantiza la controlabilidad (Cappelli, 1999; González-González y Rodríguez, 2000) que, en conjunto, promueven un escenario previsible y controlable que resulta relativamente cómodo, agradable y saludable. La inseguridad laboral, por el contrario, deriva del empleo precario vinculado a condiciones desfavorables de contratación, falta de derechos, vulnerabilidad por la subordinación de los derechos de los trabajadores a los intereses empresariales y salarios insuficientes, todo lo cual conduce a un déficit de decencia laboral y dignidad vital (McKay et al., 2012).

A periodos de crisis le siguen etapas de crecimiento económico caracterizadas por escasas opciones de empleo y gran precariedad laboral que afectan, en mayor o menor medida, a trabajadores de todos los sectores, géneros, cualificaciones y edades (Kalleberg y Vallas, 2018). Estos periodos de precariedad, aunque sospechosos por su temporalidad, son de carácter estructural y representan uno de los principales factores condicionantes de la sociedad, la economía, las dinámicas sindicales y el empleo de estas primeras décadas del siglo XXI en España. De hecho, han mermado la integración social en materia de derechos laborales, así como la capacidad de los sindicatos para formular reivindicaciones y negociar (Serrano y Jepsen, 2019; Sánchez-Mira et al., 2021).

Este nuevo modelo sociolaboral neoliberal, si bien prevalecía antes de la crisis, se intensificó hasta el punto de impulsar la flexibilidad y el cambio en el empleo, desencadenando así una oleada de inestabilidad e inseguridad en un entorno laboral fisurado (Arnold y Bongiovi, 2013; Kalleberg, 2012; Weil, 2014). Esta ausencia de estabilidad unida al miedo al cambio y a la imprevisibilidad puede interpretarse a partir de muchos de los participantes en la encuesta, ya que expresan cómo los trabajadores deben someterse a una nueva inseguridad debido a los cambios del mercado laboral:

*“Creo que cualquier trabajador contratado por una empresa privada asume que hoy está y mañana no. Es decir, es una situación de inseguridad (...) con una gran rotación de personal (...) hoy estás en una empresa de un sector y mañana estás en otra....”* (M.I.F., mujer, técnico en prevención de asociaciones empresariales)

El siguiente pasaje de Symeonaki et al. (2019, p. 19-20) compara la inseguridad laboral entre una serie de países europeos:

*“…se puede observar una clara distinción entre los países con una inseguridad laboral temprana alta y baja: en la primera categoría se incluyen los países que aparecen en la parte derecha de las cifras, conocidos por sus mercados laborales inclusivos, como Austria, Suiza y Luxemburgo; en la segunda categoría, se encuentran principalmente los países del sur de Europa, sobre todo Grecia, Italia y España, pero también Bulgaria y Croacia...... , se puede llegar fácilmente a la conclusión de que la crisis económica ha provocado divergencias en los grados de inseguridad laboral temprana entre los países...... Otro aspecto significativo es el impacto asimétrico de la crisis. Para algunos países, que se caracterizan por una baja precariedad laboral temprana, la situación incluso ha mejorado durante la crisis o se ha deteriorado ligeramente desde 2013, por ejemplo, en Austria y Suiza. Por el contrario, para los países que figuran en los puestos más bajos, la precariedad laboral temprana ha ido en constante aumento, con el caso de España mostrando un fuerte incremento desde el comienzo de la crisis….”*

Teniendo en cuenta que el empleo es uno de los principales medios de inserción en las sociedades laboralistas, la falta de confianza y seguridad en un empleo estable tiene ramificaciones e impactos negativos en la vida de las personas. Esto conduce no sólo a dificultades para satisfacer los medios básicos de subsistencia, sino a una alteración de la composición estructural de las clases sociales, de las dinámicas de movilidad y de los procesos de identidad social y personal. Estos factores favorecen la pérdida de conciencia de pertenencia a un grupo, en particular a los sindicatos, que puede mejorar la autopercepción individual a través de las reivindicaciones sociales y laborales (Sennett, 1998). Algunos trabajadores afectados por este tipo de crisis se ven incluso obligados a asumir contratos atípicos, cuasi irregulares, "a tiempo parcial", "temporales" e incluso falsos "autónomos". Además, la jubilación anticipada es a veces una de las únicas opciones que sirven para salir de este círculo vicioso de precariedad (Standing, 2011)

Además, el miedo y la inseguridad no solo afectan al lugar de trabajo sino que, como señalan Gallie et al. (2017), disminuyen el bienestar de los empleados, lo que puede repercutir en los miembros de la familia. Este tipo de miedo también sale a relucir durante las entrevistas:

“...*miedo ya que todos tenemos familia; al menos tres de los que estamos en esta oficina estamos casados, uno está actualmente sin hijos pero con uno en camino, yo tengo dos y el otro tiene cuatro. El sueldo de nuestros trabajos es el único ingreso que tenemos (...) Todo esto es miedo... dígame usted qué pasa con la familia si perdemos nuestro trabajo en este momento. Los salarios también han bajado. Creo que la gente está muy asustada…*” (J.L.T., hombre, jefe de una empresa de turismo).

La precariedad laboral y/o el deterioro de las condiciones de trabajo conllevan no sólo el temor a no conseguir otro empleo, sino efectos perniciosos sobre el papel social del individuo::

*“Creo que la gente está muy asustada, sobre todo por el desempleo.”* (J.R.M., hombre, inspector de trabajo).

El crecimiento de la relevancia de este miedo en la sociedad reside en una doble dimensión. La primera es cuantitativa, caracterizada por las elevadas tasas de desempleo y su tendencia al aumento a escala mundial. También es cualitativa debido a su expansión y difusión por todos los niveles y sectores sociolaborales y organizaciones. Al contaminar el sistema en su conjunto, modifica la naturaleza, las funciones y los significados tradicionales de "empleo" y "desempleo" y difumina sus contornos, especialmente en tiempos de recesión económica (Frone, 2018; Huang et al., 2012).

Prosser señala lo siguiente:

*“…Sobre la base de una investigación de campo en ocho países europeos y con referencia a las teorías de la liberalización (desregulación de la protección del empleo para todos los trabajadores) y la dualización (la precariedad que sufren los "outsiders" del mercado laboral es el resultado de la manipulación de los procesos políticos por parte de "insiders" bien organizados), se investigan así los factores que impulsan el trabajo precario en mercados laborales europeos discretos. Se descubre que, si bien un factor demográfico estructural como el incumplimiento de la legislación laboral es un progenitor notable del trabajo precario, las estrategias desreguladoras de las autoridades públicas son motores especialmente significativos. En conclusión, se afirma que, aunque la teoría de la dualización ayuda a explicar la evolución en los países conservadores-corporativistas (Alemania, Países Bajos), en los países anglófonos y mediterráneos (Irlanda, Reino Unido, Grecia, España) la teoría de la liberalización suele ser más adecuada. Los países de Europa Central y Oriental (PECO) (Letonia, Polonia) son un caso híbrido....”* (Prosser 2016, p. 949).

Además, la legislación laboral es ahora más flexible, ya que facilita y promueve la entrada en el mercado a través de la contratación temporal y a tiempo parcial y de programas de formación. Las leyes actuales también promueven la contratación de ciertos grupos de población que sufren desventajas sociolaborales reduciendo las tasas que los empresarios aportan a la Seguridad Social, ofreciendo beneficios fiscales y apoyando a múltiples agentes mediadores como las agencias de trabajo temporal y de intermediación laboral. Los códigos legales también facilitan ahora la salida del mercado laboral reduciendo la indemnización por despido y ampliando cuándo es aplicable. Por último, las relaciones entre empresarios y trabajadores están perdiendo su dimensión colectiva y tienden ahora hacia interacciones y negociaciones individualizadas que conducen a un declive de la influencia y la capacidad de los sindicatos (Armano et al., 2017; De Witte, 2008; Sánchez-Mira et al., 2021). También ha surgido un nuevo discurso que promueve que la inseguridad, la precariedad e incluso el desempleo no son consecuencia del nuevo capitalismo global y flexible, sino que se derivan de las deficiencias individuales de los trabajadores, lo que significa que sus cualificaciones, competencias y actitudes psicosociales no están en consonancia con los requisitos del nuevo mercado (Boltansky y Chiapello, 2005).

Asimismo, las circunstancias han evolucionado desde las aspiraciones propias del pasado de las instituciones, el Estado, los sindicatos y las organizaciones políticas que ofrecían empleo y promovían programas de empleo. Éstas han llevado a un declive de los procesos clásicos de vinculación psicológica trabajador/empresa sustituyendo la noción de estabilidad laboral de antaño por una empleabilidad entendida como acciones desarrolladas por las organizaciones para mantener la competitividad de los trabajadores en un mercado laboral que actualmente sólo los percibe como un valor. Todo lo contrario a la seguridad y estabilidad laboral característica de la época del Pacto Keynesiano

Todos estos factores sirven para reconocer este miedo y cómo ayuda a las empresas a reforzar la precariedad:

*“La propia empresa recurre al miedo para influir en el comportamiento del trabajador y obligarle a realizar actividades y echar más horas de las requeridas... jugando, por ejemplo, con el miedo existente, el del paro y la dificultad para encontrar un empleo”* (M.P.S. mujer, representante sindical, sector comercial).

Por lo tanto, los despidos -o el miedo a los mismos- sirven como un importante catalizador de la inseguridad laboral (Gallie, Felstead y Green, 2017; Verd y López-Andreu, 2012), donde los trabajadores de una determinada organización comparan su situación con la de otras organizaciones en las que los despidos son habituales (Vignoli et al., 2015):

“*Luego, claro, ves que a tu alrededor cierran cientos de sucursales de empresas y siempre estás pensando que pronto te puede tocar a ti”* (R.G.F., hombre, representante sindical, sector financiero).

Otros riesgos laborales identificados por este estudio están relacionados con la sobrecarga de trabajo (tanto a nivel cualitativo como cuantitativo) que deben soportar los empleados debido a la multiplicación de tareas y procesos de aceleración tanto en el lugar de trabajo como en su vida social (Korunka et al., 2015; Meyer y Hünefeld, 2018).

*“Tenemos que ser multifuncionales. Ahora tenemos que hacer de todo y asumir tareas que antes no hacíamos (...) Soy 'la chica' para todo... esta versatilidad es la que nos ha dejado la crisis”* (M.A.G., mujer, directora, sector turístico

Basińska-zych y Springer (2017) informan de consecuencias similares de la sobrecarga de trabajo en Polonia y Bélgica, respectivamente, así como Artazcoz et al. (2016) a partir de datos obtenidos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, que recurrió a una muestra representativa de empleados de 27 Estados miembros de la UE (UE27) durante la crisis económica. Las conclusiones hacen especial hincapié en las diferencias laborales de género y del estado de bienestar relacionadas con la salud. En este sentido, la externalización y la reducción de plantilla también han contribuido a la aparición de prácticas laborales generadoras de organizaciones "anoréxicas" en las que la reducción o eliminación de empleados ha deteriorado la salud psicológica de los trabajadores. En estos casos la propia organización ha actuado como difusor provocando una disminución de la identificación con los sindicatos (de Jong et al., 2016):

*“… antes cualquiera con carnet de conducir podía llegar y ser contratado en el acto porque había tan pocos conductores... era superfácil. Pero ahora la dinámica es reducir el personal año tras año”* (O.D.C., male, union representative, transport sector).

Uno de los aspectos más evidentes de este escenario que afecta a los trabajadores son las sensaciones de anomia y desarraigo, opresión alienante, pérdida de libertad y autonomía. Esto se produce por la imposición de una lógica de decisiones laborales basada en la racionalidad instrumental, el utilitarismo económico y el pragmatismo materialista que puede afectar al bienestar y la salud de los trabajadores, y conducir a la mercantilización universal:

*“No todo el mundo que trabaja lo hace porque sea el trabajo de su vida. Hay personas que aceptan un trabajo porque es lo único que encuentran, algo que saben hacer; no están muy a gusto ni es un tipo de trabajo que les llene... pero debido al entorno laboral y a los cambios que se han producido, no les queda más remedio”* (J.M.A., hombre, consultor de recursos humanos).

Las relaciones de poder entre los agentes sociolaborales también se han alterado en el sentido de un debilitamiento de los sindicatos y un fortalecimiento de la patronal. El poder político se subordina simultáneamente al poder económico, disminuyendo el papel del Estado en un nuevo escenario sociolaboral postcrisis que conduce a reformas laborales que persiguen la desregulación y la flexibilidad y promueven políticas socioeconómicas (Kalleberg y Vallas, 2018). Se introduce así la incertidumbre en las aspiraciones laborales y vitales de los individuos que provocan un auge del determinismo económico, expresión clara de la ruptura del pacto entre Estado, Capital y Trabajo (Vosko, 2010).

Los empleados, por tanto, han experimentado una pérdida general de control y autonomía sobre sus actividades y muestran cierta automatización a la hora de ejecutar sus tareas. La empresa controla las decisiones en todo momento y los empleados se limitan a ejecutar:

*“La propia corriente te lleva. No puedes participar en una organización sea pública o privada; no puedes, hombre, aunque la empresa tenga medios de representación y participación para los trabajadores, no tienes ningún control. Es la propia organización la que provoca todas estas situaciones”* (N.F.C., mujer, consultora de recursos humanos).

En esta línea, las tareas son cada vez menos físicas y evolucionan, sobre todo, hacia ejercicios mentales que implican el procesamiento de información compleja, la resolución de problemas y la gestión de la incertidumbre (Kačerauskas, 2019). Así pues, el escenario laboral actual es cada vez más exigente y complejo. Adaptarse a estas exigencias conlleva grandes esfuerzos cognitivos y formativos. Los individuos, en cierto sentido, forman parte actualmente de una sociedad que ha evolucionado desde el punto de vista "tenemos que hacerlo" al "podemos hacerlo." Estas circunstancias generan entre los trabajadores una actitud de aspiración a "hacer lo que somos capaces de hacer" que conlleva sobrecargas de trabajo y costes psicológicos materializados en ansiedad e insatisfacción permanentes. También dan lugar a frustración y decepción profesional recurrente, ya que los trabajadores no son capaces de realizar todo lo que potencialmente pueden lograr. Ya no se trata sólo de abordar eficazmente una tarea, sino de adoptar cualidades como la iniciativa, la toma de decisiones, la asunción de riesgos, la innovación en el lugar de trabajo, los mecanismos de autocontrol y autorregulación y las estrategias de automotivación. Todas estas transformaciones precipitan una espiral de exigencias no sólo físicas, sino sobre todo psicológicas, que dan lugar a un estado de alerta permanente:

*“Estamos todo el día apagando fuegos y, efectivamente... tenemos una carga de trabajo mucho mayor. Es verdad que debido a la carga de trabajo y al poco tiempo que tenemos, evidentemente, todo esto hace que acabemos asumiendo un nivel de estrés tremendo”* (J.M.G., hombre, director, sector turístico).

De ahí que muchos trabajadores sufran hoy en día la autoexplotación cuando persiguen su autorrealización profesional. En estas circunstancias los controles laborales, según Han (2015, 2017), ya no son necesarios, hasta el punto de que muchos trabajadores los han interiorizado. Esto conduce a una ética del trabajo compleja y sutil, y en muchas ocasiones permanente, en la que el antiguo sentimiento de alienación capitalista es sustituido por la autoalienación derivada de las expectativas de autoeficacia profesional. Esta incesante acumulación de tareas y continuas exigencias cognitivas genera cargas de trabajo difíciles de asumir en una jornada laboral normal contribuyendo a alargar la jornada laboral y las horas extraordinarias afectando a sus familias:

*“...nuestra carga de trabajo es enorme y, hombre, conciliar la vida familiar es difícil debido a los horarios de trabajo y a la disponibilidad, y si algún fin de semana está libre, pues debo estar contento”* (C.J.V., mujer, consultora de recursos humanos).

Este entorno marcado por una mayor carga de trabajo y el miedo no sólo afecta a la familia, sino también a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, induciendo conflictos entre superiores o compañeros que comparten el mismo nivel jerárquico:

*“Hay muchos conflictos entre las jerarquías y surgen conflictos entre los propios compañeros cuando un jefe ofrece más privilegios o consideraciones a un trabajador que a otro …”* (M.J.J., mujer, representante sindical, sector empresarial).

Además, las conclusiones de este estudio coinciden con las de varios otros (Agervold y Mikkelsen, 2004; Baillien y De Witte, 2009; Moayed et al., 2006; Tuckey et al., 2009) en que este tipo de condiciones estresantes generan conflictos:

*“Provocan, por un lado, un aumento de la carga de trabajo y, por otro, un aumento de la conflictividad laboral, un aumento de las situaciones de conflicto, situaciones de acoso, que al mismo tiempo, paradójicamente, pasan desapercibidas”* (M.L.S. hombre, técnico de prevención, asociación profesional de ergonomía).

Es habitual que la mayoría de las empresas no reconozcan estas situaciones, lo que revela que carecen de protocolos de detección y actuación. En ocasiones estos conflictos simplemente no se identifican por falta de recursos o simplemente por negligencia o desinterés del empresario. También es posible que se relacionen con especificidades culturales propias de los países latinoeuropeos frente a los del norte de Europa en materia de acoso y violencia laboral, cuestiones traídas a colación en los estudios de Salin et al. (2019), Giorgi et al. (2015) y Escartín et al. (2011).

*“Hay muchos casos en los que el empresario ve un conflicto y o no sabe cómo, o no quiere reconocerlo... o quizás ni siquiera tiene un sistema para evaluarlo o tomar conocimiento de él; el empresario sólo puede ver que algo está pasando, pero no hace nada al respecto”* (B.G.M., hombre, inspector médico).

Así pues, estas percepciones diferentes no son inconexas. Los cinco tipos de condiciones de trabajo y riesgos profesionales (inseguridad en el empleo, carga de trabajo, naturaleza del trabajo, relaciones interpersonales y equilibrio familia-trabajo) identificados en este estudio no funcionan de forma independiente, sino como un conglomerado. La aplicación del algoritmo del coeficiente de similitud de Jaccard (coeficiente J) a los códigos para calibrar sus semejanzas teniendo en cuenta únicamente los valores J superiores a 0,55 en una escala de 0 y 1 (Niwattanakul et al., 2013) (Fig. 2) señala una fuerte interrelación entre determinados ítems, en particular entre el nodo "inseguridad laboral" que arroja un valor muy similar a "contenido del trabajo", "carga de trabajo" y "equilibrio familia-trabajo" (coeficientes J entre 0,571 y 0,758). Los dos últimos también obtuvieron un buen índice de co-ocurrencia (*J* = 0.551).

Figura 2: Relación entre la codificación axial y el índice del coeficiente de Jaccard

Interfaz de usuario gráfica, Aplicación, Word

Descripción generada automáticamente

También se obtuvieron índices de concordancia para las relaciones entre los demás nodos, como "contenido del trabajo" con "equilibrio familia-trabajo" (J = 0,423) y "relaciones con los compañeros" (J = 0,476), "carga de trabajo" con "familia-trabajo" (J = 0,428), e "inseguridad laboral" con "relaciones con los compañeros" (J = 0,520).

Estos últimos resultados sólo indican que las condiciones del mercado laboral de España no influyen en los trabajadores como elementos independientes o factores sociolaborales aislados. Requieren ser contextualizadas dentro de un sistema global, neoliberal y flexible que durante la gran crisis económica generó todas las condiciones para una "tormenta perfecta". Es decir, estos factores hicieron muy difícil recuperar la "calma después de la tormenta", especialmente después de que el periodo más reciente de recuperación sufriera un brusco parón dando paso a una crisis sociolaboral aún más feroz vinculada al COVID-19 y a la guerra de Ucrania.

1. **Conclusiones**

Los resultados de este estudio revelan la persistencia de ciertas condiciones de trabajo que se desarrollaron o agravaron durante la crisis y la recesión económica de la primera década de este siglo. Por esta razón, y a diferencia de los versos iniciales de la canción del grupo musical The Common Linnets que sirve de preámbulo a este artículo, no existe una "calma después de la tormenta" económica, al menos en lo que se refiere a las condiciones de trabajo. Y estos factores persisten en el panorama actual de degradación de las condiciones de trabajo (sociales, laborales y psicológicas) y de naturalización o actitud de resignación ante un estado de cosas inevitable que ha servido para justificar futuras crisis y desigualdades en línea con el pensamiento liberal resumido en el eslogan ("there is no alternative (no hay alternativa) - TINA")

Así pues, las conclusiones de este estudio refuerzan las expectativas iniciales planteadas en las preguntas y los objetivos de la investigación. Los resultados también son coherentes con los de investigaciones anteriores sobre estas cuestiones. En esta línea, los expertos que han participado en este estudio expresan claramente que la precariedad laboral es el más recurrente de todos los riesgos laborales. También es la cuestión que revela una mayor concomitancia con algunas otras. Así, destaca porque no sólo contamina aspectos organizativos, sindicales y laborales dentro del propio centro de trabajo, sino que trasciende a la esfera privada personal.

La precariedad laboral actual no solo afecta al presente, sino que condiciona y alimenta el miedo a la pérdida futura del empleo o a la imposibilidad de obtener otro en caso de desempleo. Esto lleva a los trabajadores a asumir mayores cargas y ritmos de trabajo y, en general, a tolerar peores condiciones (Aragón y Bretones, 2020; Utzet et al., 2014). Esta ideología se sostiene penetrando en el imaginario y las fantasías de los individuos en cuanto a su propia vida y relación con el trabajo, lo que podría explicar la persistencia de este comportamiento en el tiempo (Bal y Dóci, 2018).

Así, la ley económica del panorama laboral post-crisis se presenta como un regulador científico, tecnocrático, eficaz/eficiente del mercado laboral competitivo y externo a los trabajadores. Se convierte así en un elemento supuestamente libre de intereses políticos y subjetividad destinado a perseguir el bien común y el progreso social material.

Las actuales condiciones de trabajo en el marco de la poscrisis de 2008-14 y anterior a la guerra de Ucrania/COVID-19 se justifican así como necesarias para mantener el empleo, la actividad empresarial y el crecimiento económico en beneficio de todos. Además, las diferentes cuestiones llevan a preguntarse qué otro tipo de soluciones surgen de este escenario. La respuesta no es sencilla. Žižek (2014) señala que es probable que la sustitución de una ideología dé lugar a otra que puede llegar a ser igual de hegemónica, lo que da lugar a una especie de doble chantaje que implica que las alternativas actuales al capitalismo neoliberal residen en un retorno a sistemas anteriores muy limitados (es decir, la socialdemocracia o el marxismo).

Los argumentos desde la perspectiva de la gestión sociolaboral posterior a la crisis afirman que el aumento de la riqueza de un grupo social no se produce a expensas de otros, sino que se debe a la creación de más bienes y servicios. La retórica del gerencialismo y la orientación profesional contribuyen a estas nuevas condiciones de empleo que encajan con las aspiraciones normales de los trabajadores a un empleo decente y digno (Standing et al., 2003). Asimismo, se han puesto en marcha numerosas estrategias de marketing social que presentan todas estas experiencias, conocimientos y trayectorias laborales como necesarias, enriquecedoras y garantes de las opciones ocupacionales individuales y del desarrollo profesional. En consecuencia, se intenta equiparar empleabilidad con empleo lo que lleva a diseñar y planificar diferentes tipos de estrategias de orientación, formación e inserción para ayudar a los individuos a encontrar y mantener un empleo durante el mayor tiempo posible (Anner, 2015).

Esto tiene lugar en un marco que oculta o, en todo caso, legitima las asimetrías de poder de dominación y explotación (Boltansky y Chiapello, 2005). Esto se acompaña de fuertes movimientos de despolitización, desindicalización y desidealización a través de un Estado de Bienestar que, en la medida en que ofrece cobertura socioeconómica, educativa y sanitaria, desmoviliza la protesta y reduce la tensión social al tiempo que implementa el miedo al control social. La fragmentación de las clases sociales en el mercado laboral posterior a la crisis ha llegado al punto en que los trabajadores se centran en sus propios intereses y objetivos, así como en la libertad para alcanzarlos. Así, son los únicos responsables de su situación presente y de su futuro, lo que supone una individualización y psicologización "de facto" de los problemas sociales generados por la crisis económico-laboral (Parker y Shotter, 2015). Además, las consecuencias negativas de estos procesos sobre la influencia y concienciación de los sindicatos son evidentes.

El mercado laboral posterior a la crisis aparece, por tanto, como un ideal de autonomía que se opone a las limitaciones anteriores a la crisis. La libertad económica y laboral se percibe asimismo como poseedora de un poder emancipador en el sentido de que los individuos y la sociedad pueden beneficiarse de la movilidad social, la elección del empleo y el lugar de residencia, con la meritocracia como principal medida de la trayectoria de una carrera profesional.

Así, el desarrollo personal y profesional de los trabajadores se basará en las exigencias del mercado laboral post-crisis que potenciarán la autorrealización y el progreso hacia el máximo potencial del individuo. Evolucionarán mediante un empoderamiento enriquecedor y liberador y un desarrollo profesional de la empleabilidad, con la aparición de nuevas técnicas de gestión de personal como el "coaching" para acompañar al trabajador en el viaje. Conceptos como la responsabilidad social corporativa interna y la prevención de riesgos laborales también generan la percepción de que las empresas se preocupan por el bienestar de los trabajadores (González-González et al., 2019).

En el mercado laboral "después de la tormenta" se ha intentado promover entre los trabajadores la noción del reto empresarial y de la aventura de una empresa. Con ello se ha conseguido que los trabajadores pasen del control externo al autocontrol, de la explotación externa a la autoexplotación y de las perspectivas sindicales a las patronales. Por lo tanto, esto ha promovido necesariamente una cultura consumista que anestesia la conciencia de la clase trabajadora, corroe y esclaviza el carácter de los trabajadores en una persecución de los deseos materiales generados por el marketing que conduce a individuos egoístas carentes de solidaridad sociolaboral.

En este contexto surge una "ilusión de lo auténtico" en la medida en que lo "auténtico" se sustituye por lo "personalizado" a través del consumo. Esto promueve una sensación de liberación del trabajador que personaliza su faceta de individuo único. Esto coincide con una defensa propagandística del cambio como única constante con el riesgo como estímulo necesario para el crecimiento y la movilidad como nomadismo profesional desafiante y liberador (también conocido como "flexiguridad").

Este marco alimenta el mito de directivos caracterizados por la iniciativa, la motivación y el liderazgo que promueven el ideal de trabajadores resilientes que ante la adversidad pueden llevar a cabo cualquier tipo de proyecto. El trabajador es así emocionalmente inteligente e imbuido de una actitud positiva que contrarresta el miedo y la inseguridad.

Este estudio también explora las condiciones de trabajo en países como España, que no sólo se vieron muy afectados por la crisis económica de la primera década de este siglo, sino que sufrieron “… nuevas tormentas negras en el horizonte" durante el posterior periodo de recuperación. El análisis de este convincente pero incierto periodo entre las dos crisis sociolaborales es una de las principales novedades de este estudio, sobre todo si se tiene en cuenta que las autoridades españolas a lo largo del tiempo afrontaron el problema a través de dos estrategias muy diferentes (austeridad vs. inversión expansiva). Además, este enfoque es de interés ya que España posee uno de los mercados y economías sociolaborales más representativos de la Europa mediterránea

Este análisis no sólo ha evaluado los efectos de la crisis económica en el empeoramiento de las condiciones laborales, sino que ha profundizado en su persistencia más allá del periodo de crisis. Esto es muy pertinente hoy en día, ya que sirve de pauta para identificar los comportamientos laborales, sociales y empresariales ante la inminencia de crisis sanitarias, económicas o sociales mundiales (por ejemplo, COVID-19, guerra de Ucrania), al tiempo que profundiza en los medios de prevención y control que deben aplicar los gobiernos, los organismos reguladores y otros interlocutores sociales (Utzet et al., 2022)

Este estudio también recoge e ilustra gran parte de los argumentos retóricos adoptados por la patronal para convencer a los trabajadores y a la opinión pública en general de que asuman e interioricen todas las nuevas condiciones laborales impuestas por el mercado laboral post-crisis, debilitando así a los sindicatos.

Cabe señalar, no obstante, que este análisis adolece de una serie de limitaciones que reducen su alcance y deberían tenerse en cuenta en futuras investigaciones. En primer lugar, los datos se recogieron en un periodo de tiempo restringido (2015-2017) antes de conocer el tremendo impacto de la pandemia del COVID-19 y la guerra en Ucrania en las condiciones de trabajo, la salud laboral y la vida global. A pesar de ello, las condiciones de trabajo parecen haber empeorado debido a la incertidumbre y el miedo provocados por estas nuevas amenazas. Además, la mayoría de los entrevistados trabajan en empresas privadas, el sector más afectado por la crisis económica y, por tanto, el que más tarda en recuperarse. Se realizaron pocas entrevistas a miembros del sector público, trabajadores que, en cierto modo, sufren menos la amenaza de perder su empleo. Además, la participación se limitó a los trabajadores con contratos activos. Las futuras investigaciones de este tipo deberían centrarse también en los desempleados o en las personas sujetas a las recientes regulaciones de empleo. Asimismo, futuras investigaciones deberían profundizar en los riesgos psicosociales de los trabajadores de otros sectores o colectivos que se encuentran bajo la oscura sombra del despido.

**References**

AGERVOLD, M. - MIKKELSEN, E., 2004: Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress* 18(4): 336–351. doi: 10.1080/02678370412331319794.

ALVARADO, L. - BRETONES, F., 2018: New working conditions and well-being of elementary teachers in Ecuador. *Teaching and Teacher Education,* 69, 234-242. doi: 10.1016/j.tate.2017.10.015.

ANNER, M., 2015: Social downgrading and worker resistance in apparel global value chain. In: K, Newsome, P, Taylor, J, Bair, A, Rainnie (eds). *Putting Labour in its Place*. London: Palgrave, pp. 152-170.

ARAGÓN, R. – BRETONES. F., 2020: Uncertainties generated during the Brexit Process among Highly Qualified Spanish Workers. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 172: 23-38. doi:10.5477/cis/reis.172.23.

ARMANO, E. - BOVE, A. – MURGIA, A., 2017: *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods*. London: Routledge.

ARNOLD, D. – BONGIOVI, J., 2013: Precarious, informalizing, and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist* 57(3): 289–308. doi: 10.1177/0002764212466239.

ARTAZCOZ, L. - CORTÈS, I. - BENAVIDES, F. G. - ESCRIBÀ-AGÜIR, V. - BARTOLL, X. - VARGAS, H. - BORRELL, C., 2016: Long working hours and health in Europe: Gender and welfare state differences in a context of economic crisis. *Health & Place* 40, 161-168

BAILLIEN, E. - DE WITTE, H., 2009: Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy* 30(3): 348–371. doi: 10.1177/0143831X09336557.

BAL, P. – DÓCI, E., 2018: Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27(5): 536-548. doi: 10.1080/1359432X.2018.1449108.

BANNAI, A. – TAMAKOSHI, A., 2014: The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* *40*(1): 5-18. doi:10.5271/sjweh.3388.

BARROSO, M., 2017: Crisis and work: An analysis of emergency labour market policies in Portugal, Spain and Greece. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 158(3): 3-22. doi: 10.5477/cis/reis.158.3

BASIŃSKA-ZYCH, A. - SPRINGER, A., 2017: The concept of preventing negative consequences of work overload based on positive interactions between work and life, and promotion of workers' healthy behaviors. *The Central European Review of Economics and Management (CEREM)* 1(2), 45-75.

BENACH, J. – VIVES, A. – AMABLE. M. – VANROELEN, C. – TARAFA, G. – MUNTANER, C. 2014: Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health* 35(1), 229–253. doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.

BOLTANSKI, L. – CHIAPELLO, E., 2005: The new spirit of capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society* 18 (3-4): 161-188. doi: 10.1007/s10767-006-9006-9.

BORRIELLO, A., 2017: ‘There is no alternative’: How Italian and Spanish leaders’ discourse obscured the political nature of austerity. *Discourse & Society* 28(3), 241-261. doi:10.1177/0957926516687419

BRETONES, F. – SANTOS, A., 2020: *Health, Safety and Wellbeing of Migrant Workers*. Cham, Switzerland: Springer Nature. doi:10.1007/978-3-030-52632-0.

BUCHHOLZ, S. – HOFÄCKER, D. – MILLS, M. – BLOSSFELD, H. – KURZ, K. - HOFMEISTER, H. 2009: Life courses in the globalization process: the development of social inequalities in modern societies. European Sociological Review 25(1): 53–71. Doi.:10.1093/esr/jcn033

BURGARD, S. – KALOUSOVA, L., 2015: Effects of the great recession: Health and well-being. *Annual Review of Sociology* 41: 181-201. doi.:10.1146/annurev-soc-073014-112204.

CAPPELLI, P., 1999: Career jobs are dead. *California Management Review* 42(1): 146-167.

CAROLI, E. – GODARD, M. 2016: Does job insecurity deteriorate health? *Health Economics* *25*(2): 131-147. doi: 10.1002/hec.3122.

CORUJO, B., 2014: Crisis and labour market in Spain. *European Labour Law Journal,* 5(1): 43-62. doi:10.1177/20139525140050010

CRESPO, E. – SERRANO, A., 2001: The individualisation of labour, job insecurity and vulnerability: young people's experience of work in Spain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 7(2), 289-308.

DE JONG, T. - WIEZER, N. - DE WEERD, M. – NIELSEN, K. - MATTILA-HOLAPPA, P. - MOCKAŁŁO, Z., 2016: The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress* 30(1): 91–114. doi: 10.1080/02678373.2015.1136710.

DE WITTE, H., 2005: Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents, and consequences. *Journal of Industrial Psychology* 31(4): 1-6. doi: 10.4102/sajip.v31i4.200.

DE WITTE, H. – SVERKE, M. - VAN RUYSSEVELDT, J. – GOSLINGA, S. – CHIRUMBOLO, A. – HELLGREN, J. - NÄSWALL, K., 2008: Job insecurity, union support and intentions to resign membership: A psychological contract perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 85–103. doi: 10.1177/0959680107086113.

DENZIN, N.K. - LINCOLN, Y.S. 2005: *The Sage handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage.

DRAGANO, N. – SIEGRIST, J. - WAHRENDORF, M., 2011: Welfare regimes, labour policies and unhealthy psychosocial working conditions: a comparative study with 9917 older employees from 12 European countries. *Journal of Epidemiology and Community Health* 65(9), 793–9. doi: 10.1136/jech.2009.098541.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)., 2021*: ETUC’s decent work & sustainable growth index: Briefing Notes*. [https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2021-03/ETUCs%20DECENT%20WORK%20%20SUSTAINABLE%20GROWTH%20INDEX\_Briefing%20Note\_final.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2021-03/ETUCs%20DECENT%20WORK%20SUSTAINABLE%20GROWTH%20INDEX_Briefing%20Note_final.pdf)

ESCARTÍN, J. - ZAPF, D. - ARRIETA, C. - RODRÍGUEZ-CARBALLEIRA, A. 2011: Workers’ perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 178–205. doi:10.1080/13594320903395652

FABIANI, S. – LAMO, A. – MESSINA, J. – RÕÕM, T., 2015: European firm adjustment during times of economic crisis. *IZA Journal of Labor Policy* 4(1), 24. doi: 10.1186/s40173-015-0048-3.

FORNELL, B. – CORREA, M. - DEL AMO, M. – MARTÍN, J., 2018: Influence of changes in the Spanish labor market during the economic crisis (2007–2011) on perceived health. *Quality of Life Research* *27*(8), 2095-2105. doi:10.1007/s11136-018-1824-5.

FRONE, M., 2018: What happened to the employed during the Great Recession? A U.S. population study of net change in employee insecurity, health, and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 107(April), 246–260. doi: 10.1016/j.jvb.2018.05.001.

GALLIE, D. – FELSTEAD, A. - GREEN, F., 2017: The hidden face of job insecurity Introduction: types of job insecurity. *Work, Employment and Society* 31(1), 36–53. doi: 10.1177/0950017015624399.

GIORGI, G. – ARCANGELI, G. – MUCCI, N. - CUPELLI, V., 2015. Economic stress in the workplace: the impact of fear of the crisis on mental health. *Work* 51(1), 135-142. doi: 10.3233/WOR-141844.

GIORGI, G. - LEON-PEREZ, J.M. - ARENAS, A., 2015: Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers. *Journal of Bussines Ethics* 131, 227–237. doi:10.1007/s10551-014-2266-9

GONZÁLEZ-GONZÁLEZ, JMª. - BRETONES, F. – GONZÁLEZ, R. – FRANCÉS, P., 2019: The future of an illusion: Paradoxes of Corporate Social Responsibility. *Journal of Organizational Change Management* 32(1), 2-14. doi: 10.1108/JOCM-01-2018-0018.

GONZÁLEZ-GONZÁLEZ, JMª. - RODRÍGUEZ, A. 2000: Los cambios en el entorno y sus repercusiones sobre el mercado laboral. *Trabajo. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales* 8, 157-175. doi: 10.33776/trabajo.v8i0.184.

HABEL, S., 2021: Narratives on Working Hours: An Analysis of “Pioneer” Brokering Agencies for Live-in Care Work in Germany. *Sociológia - Slovak Sociological Review* 53(5), 463-482. doi: 10.31577/sociologia.2021.53.5.17

HAN, B., 2015: *The Burnout Society.* Stanford: Stanford University Press.

HAN, B., 2017: Psychopolitics: *Neoliberalism and new technologies of power*. London: Goethe Institut, Verso.

HELLGREN, J. – SVERKE, M. – ISAKSSON, K., 1999: A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2), 179–195. doi: 10.1080/135943299398311.

HERRERO, D. - CÁRDENAS, L. - LÓPEZ-GALLEGO, J., 2020: Does deregulation decrease unemployment? An empirical analysis of the Spanish labour market. *International Labour Review* 159(3), 367-396. doi: 10.1111/ilr.12179.

HOUDMONT, J. – KERR, R. – ADDLEY, K., 2012: Psychosocial factors and economic recession: the Stormont Study. *Occupational Medicine* 62(2), 98–104. doi: 10.1093/occmed/kqr216.

HUANG, G. – NIU, X. – LEE, C. – ASHFORD, SJ.,2012: Differentiating cognitive and effective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior* 33, 752–769. doi: 10.1002/job.1815.

KAČERAUSKAS, T., 2019: Creative and social capital: Concepts, problems and contradictions. Sociológia, 51(3), 235-249. doi:10.31577/sociologia.2019.51.3.11

KALLEBERG, A., 2012: Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges. *Work and Occupations* 39(4), 427–448. doi: 10.1177/0730888412460533.

KALLEBERG, A. – VALLAS, S., 2018: *Precarious Work*. Bingley: Emerald

KARAMESSINI, M. – SYMEONAKI, M. – PARSANOGLOU, D. – STAMATOPOULOU, G., 2019: Mapping early job insecurity impacts of the crisis in Europe. In:B Hvinden, C Hyggen, M Schoyen and T Sirovátka (eds) *Youth Unemployment and Job Insecurity in Europe*. Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing, pp. 24-44.

KARKOULIAN, S. – MUKADDAM, W. – MCCARTHY, R. – MESSARRA, LC., 2013: Job insecurity: a whirlpool of chronic powerlessness. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues* 6(1), 55–70. doi: 10.1108/17537981311314727.

KORUNKA, C. – KUBICEK, B. – PAŠKVAN, M. – ULFERTS, H., 2015: Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology* 30, 786–800. doi: 10.1108/JMP-02-2013-0065.

LINDSTRÖM, M., 2009: Psychosocial work conditions, unemployment, and generalized trust in other people: A population-based study of psychosocial health determinants. *The Social Science Journal* 46(3), 584-593. doi: 10.1016/j.soscij.2009.04.014

MALARD, L. – CHASTANG, J. – NIEDHAMMER, I., 2015. Changes in psychosocial work factors in the French working population between 2006 and 2010. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 88(2), 235–246. doi: 10.1007/s00420-014-0953-6.

MARTÍ-LÓPEZ, A., 2017: All precarious? Institutional change and turning point in labour market trajectories in Spain: Insights from narrative biographies. *Employee Relations* 39(3), 408-422. doi:10.1108/ER-03-2016-0062

MATILLA-SANTANDER, N. - LIDÓN-MOYANO, C. - GONZÁLEZ-MARRÓN, A. – BUNCH, K. - MARTÍN-SÁNCHEZ, J. - MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, J., 2019: Measuring precarious employment in Europe 8 years into the global crisis. *Journal of Public Health* *41*(2), 259-267. doi:10.1093/pubmed/fdy114.

MCKAY, S. – JEFFERYS, S. – PARAKSEVOPOULOU, A. – KELES, J., 2012: *Study on Precarious work and social rights*. London: Working Lives Research Institute.

MEYER, S. – HÜNEFELD, L., 2018., Challenging cognitive demands at work, related working conditions, and employee well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*, 2911. doi: 10.3390/ijerph1512291.

MINNOTTE, K. – YUCEL, D., 2018: Work–family conflict, job insecurity, and health outcomes among US workers. *Social Indicators Research* 139(2), 517–540. doi: 10.1007/s11205-017-1716-z.

MOAYED, F. – DARAISEH, N. – SHELL, R. – SALEM, S., 2006: Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science* 7(3), 311–327. doi: 10.1080/14639220500090604.

MODREK, S. – CULLEN, M. 2013: Job insecurity during recessions: effects on survivors’ work stress. *BMC Public Health* *13*(1), 929. doi: 10.1186/1471-2458-13-929.

MUÑOZ DE BUSTILLO, R. - DE PEDRAZA, P., 2010: Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations,* 16(1), 5–20. doi: 10.1177/0959680109355306

MURRAY, G. – LÉVESQUE, C. – MORGAN, G. – ROBY, N., 2020: Disruption and re-regulation in work and employment: From organisational to institutional experimentation.

*Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2), 135–156. doi:10.1177/1024258920919346

NIWATTANAKUL, S. – SINGTHONGCHAI, J. – NAENUDORN, E. – WANAPU, S., 2013: Using of Jaccard coefficient for keywords similarity. *Proceedings af The International Multiconference of Engineers and Computer Scientists* 1(6), 380-384.

PARKER, I. – SHOTTER, J., 2015: Crisis, what crisis? Discourses and narratives of the ‘social’ in social psychology". In: I Parker and J Shotter *Deconstructing Social Psychology*. London: Psychology Press, pp. 45-58.

PAŠKVAN, M. – KUBICEK, B., 2017: The intensification of work. In*:* Korunka C and Kubicek C *Job demands in a changing world of work*. Cham: Springer, pp. 25-43.

PÉREZ DE GUZMÁN, S. - ROCA, B. - DIAZ-PARRA, I., 2016: Political exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity: Trade unions and 15M in Spain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(4) 461–474.

PROSSER, T., 2016: Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries. *Work, employment and society* 30(6), 949-965. doi: 10.1177/0950017015609036

PSYCHOGIOS, A. – SZAMOSI, L. – PROUSKA, R. – BREWSTER, C., 2020: Varieties of crisis and working conditions: A comparative study of Greece and Serbia. *European Journal of Industrial Relations* 26(1), 91–106. doi:10.1177/2F0959680119837101.

RICHTER, A. – NÄSWALL, K. – SVERKE, M., 2010: Job insecurity and its relation to work—family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy* 31(2), 265–280. doi: 10.1177/0143831X09358370.

RUIZ-PÉREZ, I. - BERMÚDEZ-TAMAYO, C. - RODRÍGUEZ-BARRANCO, M., 2017: Socio-economic factors linked with mental health during the recession: a multilevel analysis. *International Journal for Equity in Health* 16(1), 45. doi:10.1186/s12939-017-0518-x. Schor

SALIN, D. - COWAN, R. - ADEWUMI, O. - APOSPORI, E. - BOCHANTIN, J. D’CRUZ, P. - ... - ZEDLACHER, E., 2019: Workplace bullying across the globe: A cross-cultural comparison. *Personnel Review* 48(1), 204-219. doi: 10.1108/PR-03-2017-0092.

SÁNCHEZ-MIRA, N. - SERRANO, R. – CARRASQUER, P., 2021: A matter of fragmentation? Challenges for collective bargaining and employment conditions in the Spanish long-term care sector. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(3), 319-335.

SCHOR, J., 1991: *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure.* New York. NY: Basic Books.

SEIFFARTH, M., 2021: Crisis as Catalyst? Romanian Migrant Care Workers in Italian Home-Based Care Arrangements. *Sociológia - Slovak Sociological Review* 53(5), 502-520. doi:10.31577/sociologia.2021.53.5.19

SENNETT, R., 1998: *The corrosion of character: The personal consequences of work in the New Capitalism.* New York: WW Norton & Company.

SERRANO, A. – JEPSEN, M., 2019: *The Deconstruction of Employment as a Political Question*. London: Palgrave Macmillan.

SHOSS, M., 2017: Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management* 43(6), 1911–1939. doi: 10.1177/0149206317691574.

SPAGNOLI, P. – BALDUCCI, C., 2017: Do high workload and job insecurity predict workplace bullying after organizational change? *International Journal of Workplace Health Management* 10(1), 2-12. doi: 10.1108/IJWHM-05-2016-0038.

STANDING, G. 2011: *The precariat*. London: Bloomsbury Academic.

STANDING, G. – BONNET, F. – FIGUEIREDO, J., 2003: A family of decent work indexes. *International Labour Review* 142 (2), 213-238. doi:10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x.

STRAUSS, A. – CORBIN, J., 1994: Grounded theory methodology: An overview*.* In: N Denzin and Y Lincoln *Handbook of qualitative research*. Sage Publications, pp. 273–285.

SYMEONAKI, M. - PARSANOGLOU, D. - STAMATOPOULOU, - G., 2019: The evolution of early job insecurity in Europe. *Sage Open*, 19(2), 1-23. doi: 10.1177/2158244019845187

TSAI, F. – CHAN, C., 2011: The impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers. *International Archives of Occupational and Environmental Health,* *84*(4), 445-452. doi: 10.1007/s00420-010-0609-0.

TUCKEY, M. - DOLLARD, M. - HOSKING, P. - WINEFIELD, A., 2009: Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management* 16(3), 215-232. doi:10.1037/a0016841.

UTZET, M. – MONCADA, S. – MOLINERO, E. – LLORENS, C. – MORENO, N. – NAVARO, A., 2014: The changing patterns of psychosocial exposures at work in the South of Europe: Spain as a labor market laboratory. *American Journal of Industrial Medicine* 57(9), 1032–1042. doi: 10.1002/ajim.22334.

UTZET, M. – NAVARRO, A. – LLOREN, C. – MONCADA, S. 2015: Intensification and isolation: psychosocial work environment changes in Spain 2005–10. *Occupational Medicine* 65(5), 405–412. doi: 10.1093/occmed/kqv062.

UTZET, M. - BACIGALUPE, A. - NAVARRO, A. 2022: Occupational health, frontline workers and COVID-19 lockdown: new gender-related inequalities? Journal of Epidemiology and Community Health 76(6), 537-543. doi: 10.1136/jech-2021-217692.

VAN DIJK, T., 1985: Semantic discourse analysis. In *Handbook of discourse analysis* edited by T. van Dijk, 103–136. London: Academic Press.

VERD, J. - LÓPEZ-ANDREU, M., 2012: La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 138: 135-148.

VIGNOLI, M. – GUGLIELMI, D. – BALDUCCI, C. – BONFIGLIOL, R.,2015: Workplace bullying as a risk factor for musculoskeletal disorders: The Mediating Role of Job-Related Psychological Strain. *BioMed Research International* 1–8. doi: 10.1155/2015/712642.

VINOPAL, J., 2012: The discussion of subjective quality of working life indicators. *Sociológia* 44 (3), 385-401.

VOSKO, L., 2010: *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford: Oxford University Press.

WEIL, D., 2014: *The fissured workplace*. Cambridge MA: Harvard University Press.

WANG, J. – SMAILES, E. – SAREEN, J. – FICK, GH. – SCHMITZ, N. – PATTEN, H., 2010: The prevalence of mental disorders in the working population over the period of global economic crisis. *The Canadian Journal of Psychiatry* 55(9): 598–605. doi: 10.1177/070674371005500908.

YOUNGMIN, CH., 2020: The associations between patterns of precarious employment and workers’ health. *The Social Science Journal*, DOI: 10.1016/j.soscij.2019.09.006

ŽIŽEK, S., 2014: *Trouble in paradise: from the end of history to the end of capitalism*. Milton Keynes, UK: Penguin Publishers.

1. Corresponding autor: Prof. Jose María Gonzalez-González. Universidad de Granada. Facultad de Relaciones Laborales. Edificio San Jerónimo. 18071 Granada (Spain). [jmgonza@ugr.es](mailto:jmgonza@ugr.es) [↑](#footnote-ref-1)