





Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  http://cat.creativecommons.org/?page_id=184

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>

TESIS DOCTORAL

**LA INSEGURIDAD LABORAL EN LA POBLACIÓN ASALARIADA DE
ESPAÑA: CARACTERIZACIÓN, DISTRIBUCIÓN Y ASOCIACIÓN CON
SALUD.**

Autor: Sergio Salas Nicás

Directores: Dr. Albert Navarro y Dr. Salvador Moncada

Programa de Doctorado en Métodos de Investigación en
Biomedicina y Salud Pública.

Departamento de Pediatría, Ginecología y Obstetricia, Medicina
Preventiva y Salud Pública. Facultad de Medicina.

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

2018

A mis padres, Carmen y Miguel.

AGRADECIMIENTOS

Como la mayoría de las cosas importantes en la vida las tesis doctorales no son una empresa individual sino colectiva. En ese sentido quiero agradecer en primer lugar a mis directores, Albert Navarro y Salvador Moncada su generosidad totalmente desproporcionada a lo largo de todo el proceso. Gracias Albert por tu paciencia, tu serenidad y tu atención a los detalles. Gracias a Salva por compartir tus vastos conocimientos en salud pública y por confiar en mi desde el primer día que entré por la puerta de ISTAS. Gracias a ambos por esa enorme capacidad de enseñar que os caracteriza, no sólo en el plano científico sino también en el plano humano. Gracias por el trato igualitario que habéis tenido conmigo en todo momento y por los cuidados, me habéis hecho sentir muy acompañado. La confianza y la serenidad que transmitís al afrontar distintos retos ha sido absolutamente necesaria para llevar a buen puerto este trabajo. A vuestro lado he comprobado cómo la organización humana y saludable del trabajo no son solo conceptos abstractos sino que tienen una traducción práctica y es posible aplicarla en el día a día.

A Clara Llorens también quiero dedicarle un agradecimiento especial porque ha sido como una tercera directora. Lo expresado en el párrafo anterior se extiende igualmente a su persona, competente y generosa como pocas. Gracias por orientarme en todo lo referente a las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Ojalá que los cuatro años que hemos trabajado juntos sean solo el comienzo de una larga lista para poder seguir disfrutando de tu vasta sabiduría sociológica.

Gracias a Mireia Utzet. Tu tesis doctoral ha sido un referente constante en el proceso de elaboración de la mía. Una parte importante de los aciertos que pueda contener se asientan sobre el sólido trabajo que realizaste en tu investigación (no así los errores, los cuáles corren por mí cuenta exclusivamente). Gracias también a David Moriña y a Emilia Molinero. Soy totalmente sincero al afirmar que haberos tenido en mi equipo ha hecho ganar muchos enteros a este trabajo.

Muchas gracias a Grace Sembajwe por acogerme durante mi estancia en CUNY School of Public Health. Gracias por tu generosidad, por tu dedicación y por la pasión que transmites por la profesión. Muchas gracias también a Orfeu Buxton y Paul Landsbergis por formar parte de esa experiencia tan gratificante.

Gracias infinitas a mi familia. A mi hermana Elena, a mi padre, a mis tíos y tías y a mis primxs. Gracias sobre todo a mi madre, Carmen Nicás Fiances. Por el amor y el apoyo incondicionales. Por tu empatía y por tu visión humana de la realidad que te rodea y que te hace, entre otras cosas, tan buena médica de familia y comunitaria.

A Valerie. Por apañártelas para estar siempre presente a pesar de la distancia de los últimos tiempos. Por ser una compañera tan valiente. Te quiero.

A mis amigos de toda la vida Alfredo, Germán y Laura. A Elena, a Esteban y a Javi. Gracias a todos por las risas, la complicidad, las confesiones y las estrellas. Gracias también a los amigos que me ha dado Barcelona, empezando por la gran familia de sociólogos del turno de tarde: Alberto, Carla, Domènec, Esther, Jordi, Lau, Lorient, Marcos, Nerea, Paula A., Roger, Xavi (president) y respectivas parejas y "canalla". No cambio por nada el haber compartido tan buenos ratos dentro

y fuera de la facultad con vosotrxs y sobre todo, el hecho de seguir haciéndolo todavía. A Adri, Andrés, Edu, Fabienne, Laia, Manon, Maria, Marisol, Paula Y., a lxs compañerxs del máster de comunitaria, a las Hamburguesas y a todxs lxs que habéis hecho que sienta esta ciudad como mi casa a base de días (y noches) inolvidables, también gracias. A Elvira y a Sofia, dos investigadoras de pro con las que he tenido la suerte de compartir grandes momentos en lo personal y lo colectivo. Ánimo con vuestros proyectos. Finalmente, gracias especiales a Lau por ser “uno e indivisible” y por la fraternidad que has demostrado desde que te conozco.

A lxs colegas de GREDS-EMCONET. Con vosotros empezó esta aventura. En especial quiero agradecer a Joan Benach el haber confiado en mí estando recién graduado. Tu tenaz insistencia en la búsqueda de las razones estructurales de la mala salud la he intentado aplicar en mi trabajo. Gracias también a Paco, tutor junto a Joan de mi tesina de master y junto a quién pasé grandes momentos hasta el último minuto.

Muchísimas gracias a Aser, Cecilia, Claudia, Fúlvio, Gilma, Julieta, Karla y Vanessa. Habéis sido unos excelentes compañerxs de trabajo/doctorado y me habéis ayudado más de lo que imagináis. Espero que sigamos encontrándonos en adelante.

Por último quiero acabar agradeciendo a los profesores que a lo largo de mi vida me han transmitido el valor autotélico del aprendizaje y la investigación. En ese sentido agradezco especialmente a Elena Bárcenas, Antoni Domènech (DEP) y Jordi Mundó su capacidad para despertar mi curiosidad intelectual por el estudio de lo social y la cosa pública. Después de todo, esa curiosidad es una causa necesaria de la existencia de esta tesis doctoral.

RESUMEN

Objetivos

Definir y conceptualizar una noción compleja de inseguridad laboral mediante el análisis del patrón de asociaciones existente entre los distintos dominios del empleo que pueden verse amenazados por la inseguridad, los componentes emocionales y cognitivos de la inseguridad percibida y los factores asociados a ella. Caracterizar la distribución del fenómeno entre la población asalariada de España en 2016 y determinar la posible asociación de la inseguridad con la salud mental, la salud general y la calidad del sueño.

Métodos

Todos los análisis se realizan a partir de los datos de la tercera edición de la Encuesta de Riesgos Psicosociales cuya muestra representativa del conjunto de la población asalariada de España de finales de 2016 cuenta con un total de 1.807 trabajadores.

Resultados

La inseguridad percibida tiene dos componentes claramente diferenciados: el probabilístico y el emocional. El emocional conocido como afectivo se distribuye de manera más transversal que el componente probabilístico o cognitivo entre los trabajadores asalariados. Todas las medidas de inseguridad afectiva se asocian entre ellas intensamente. En el caso de las medidas cognitivas el riesgo de perder el trabajo y de empeorar las condiciones se asocian intensamente entre sí pero el riesgo respecto a encontrar otro empleo no se asocia a ninguna otra inseguridad. Los componentes cognitivo y afectivo de cada dominio de la inseguridad se asocian positivamente de manera que a mayor riesgo, mayor preocupación. La inseguridad medida a través de indicadores atribuidos (como tipo de contrato, despidos colectivos o paro) se asocia a la inseguridad percibida de tipo cognitivo más que a la de tipo afectivo. Los problemas económicos en el hogar y la edad son factores de riesgo no laborales de la inseguridad. Por otro lado la exposición a inseguridad percibida aumenta el riesgo de padecer mala salud general y de mala salud mental, sobre todo cuando se trata de inseguridad cognitiva y salud mental. La calidad del sueño por el contrario no parece verse afectada por las medidas de inseguridad percibida pero sí por los problemas económicos y los despidos colectivos.

Conclusiones

La inseguridad laboral es un que se extiende más allá de la amenaza de perder el empleo. Entre otros problemas representa un riesgo para la salud de los trabajadores asalariados. Su solución requiere de miradas y políticas que tengan en cuenta la complejidad del fenómeno.

RESUM

Objectius

Definir i conceptualitzar una noció complexa d'inseguretat laboral mitjançant l'anàlisi del patró d'associacions existent entre els diferents dominis de l'ocupació que poden veure's amenaçats per la inseguretat, els components emocionals i cognitius de la inseguretat percebuda i els factors associats a ella. Caracteritzar la distribució del fenomen entre la població assalariada d'Espanya en 2016 i determinar la possible associació de la inseguretat amb la salut mental, la salut general i la qualitat de la son.

Mètodes

Totes les anàlisis es realitzen a partir de les dades de la tercera edició de l'Enquesta de Riscos Psicosocials la mostra representativa dels quals del conjunt de la població assalariada d'Espanya de finals de 2016 compta amb un total d'1.807 treballadors.

Resultats

La inseguretat percebuda té dos components clarament diferenciats: el probabilístic i l'emocional. L'emocional conegut també com afectiu es distribueix de manera més transversal que el component probabilístic o cognitiu entre els treballadors assalariats. Totes les mesures d'inseguretat afectiva s'associen entre elles intensament. En el cas de les mesures cognitives el risc de perdre la feina i d'empitjorar les condicions s'associen intensament entre si però el risc respecte a trobar una altra feina no s'associa a cap altra inseguretat. Els components cognitiu i afectiu de cada domini de la inseguretat s'associen positivament de manera que a major risc, major preocupació. La inseguretat laboral mesurada a través d'indicadors atribuïts (com tipus de contracte, acomiadaments col·lectius o atur) s'associa a la inseguretat percebuda de tipus cognitiu més que a la de tipus afectiu. Els problemes econòmics a la llar i l'edat són factors de risc no laborals de la inseguretat. D'altra banda l'exposició a inseguretat percebuda augmenta el risc de patir mala salut general i de mala salut mental, sobretot quan es tracta d'inseguretat cognitiva i salut mental. La qualitat de la son per contra no sembla veure afectada per les mesures d'inseguretat percebuda però sí pels problemes econòmics i els acomiadaments col·lectius.

Conclusions

La inseguretat laboral s'estén més enllà de l'amenaça de perdre la feina. Entre d'altres problemes representa un risc per a la salut dels treballadors assalariats. La seva solució requereix de mirades i polítiques que tinguin en compte la complexitat del fenomen.

SUMMARY

Objectives

To define and conceptualize a complex notion of job insecurity by analysing the pattern of associations between different employment domains that may be threatened by insecurity, the emotional and cognitive components of perceived insecurity and the factors associated with it. To characterize the distribution of the phenomenon among the salaried population of Spain in 2016 and to determine the possible association of insecurity with mental health, general health and sleep quality.

Methods

All analyses are carried out on the basis of data from the third edition of the Psychosocial Risks Survey which has a sample of 1,807 workers and it is representative of the total salaried population of Spain at the end of 2016.

Results

Perceived insecurity has two clearly differentiated components: the probabilistic and the emotional. The emotional component known as affective insecurity is distributed more transversally than the probabilistic component (i.e. cognitive insecurity) among salaried workers. All measures of affective insecurity are strongly associated with each other. In the case of cognitive measures, the risk of job loss and worsening working conditions are intensely associated with each other, but the risk of finding another job is not associated with any other insecurity. The cognitive and affective components of each insecurity domain are positively associated so that the greater the risk, the greater the concern. Insecurity measured through attributed indicators (such as type of contract, collective dismissals or unemployment) is associated with perceived insecurity of a cognitive rather than an affective type. Economic household hardship and age are risk factors for insecurity. On the other hand, exposure to perceived insecurity increases the risk of suffering from general and poor mental health, especially when it comes to cognitive insecurity and mental health. The quality of sleep, on the other hand, does not seem to be affected by perceived insecurity measures, but by economic problems and collective dismissals.

Conclusions

Job insecurity extends beyond the threat of losing one's job. Among other problems, it represents a risk to the health of salaried workers. Its solution requires looks and policies that take into account the complexity of the phenomenon.

Hoy, vale la pena advertir que no hay en el mundo nada más inseguro que el trabajo. Cada vez son más y más los trabajadores que despiertan cada día preguntando ¿Cuántos sobraremos? ¿Quién me comprará? Muchos pierden el trabajo, y muchos pierden, trabajando, también la vida.

Eduardo Galeano

Atypical restraint on compensation increases has been evident for a few years now, and appears to be mainly the consequence of greater worker insecurity.

Alan Greenspan

La vida es un riesgo porque lo incontrolable está inscripto en su desarrollo (...). Sin embargo, rechazar el mito de una seguridad total conduce a defender simultáneamente que la propensión a estar protegido expresa una necesidad inscripta en el centro de la condición del hombre.

Robert Castel

- *Hey, boss, do we get vacation days?*

- *Your job is a vacation. From poverty.*

Diálogo extraído de la serie de televisión "Fresh Off the Boat"

El deber del trabajo, dicen que tengo yo

De mis deberes hablan, paloma, de mis derechos no.

Pero nos uniremos, contra la explotación

La fuerza de los hombres, Paloma, siempre será la unión.

La Paloma, Chicho Sánchez Ferlosio

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	13
1.1 La inseguridad laboral como proceso histórico.....	13
1.1.1 La inseguridad laboral y el modo de producción capitalista: orígenes.....	13
1.1.2 Las fases del capitalismo a partir de la segunda mitad del siglo XX.....	16
1.1.3 El mercado laboral de España (1978-2016).....	34
1.2 Definición y dimensiones del constructo “inseguridad laboral”	50
1.2.1 Definición.....	50
1.2.2 Dimensiones de la inseguridad teorizadas en la literatura).....	51
1.3 La inseguridad y los riesgos psicosociales.	54
1.3.1 Riesgos psicosociales.	54
1.3.2 Modelos de estrés laboral y dimensiones psicosociales.	55
1.3.4 El instrumento de evaluación psicosocial COPSOQ-ISTAS21.....	57
1.3.5 La inseguridad como riesgo psicosocial.....	58
1.4 Formas de estudiar la inseguridad laboral presentes en la literatura.	60
1.4.1 La inseguridad atribuida.	62
1.4.2 La inseguridad percibida.....	67
1.5 Dominios de la inseguridad.	71
1.5.1 Inseguridad respecto a la pérdida del empleo (<i>Job loss insecurity</i>).	72
1.5.2 Inseguridad respecto a encontrar un empleo alternativo.....	74
1.5.3 Inseguridad respecto a empeorar las condiciones de trabajo (<i>Working conditions insecurity</i>).....	77
1.6 Antecedentes de la inseguridad laboral y consecuencias de esta para la salud del trabajador.....	84
1.6.1 Antecedentes de la inseguridad.	84
1.6.2 Consecuencias de la inseguridad para la salud.	88

2. OBJETIVOS Y PREGUNTAS.....	93
3. METODOLOGÍA.....	95
3.1 Tipo de estudio.....	95
3.2 Análisis descriptivo univariado de la muestra.....	96
3.3 Variables de inseguridad percibida.....	97
3.4 Otras variables.....	101
3.5 Técnicas de análisis/metodología estadística.....	103
4. RESULTADOS.....	107
Objetivo 1 - Estudio 1.....	107
Objetivo 1 – Estudio 2.....	117
Objetivo 1 - Estudio 3.....	137
Objetivo 2 – Estudio 1.....	147
Objetivo 2 – Estudio 2.....	161
5. DISCUSIÓN.....	177
6. CONCLUSIONES.....	185
7. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:.....	187
8. BIBLIOGRAFÍA.....	189
9. ANEXOS.....	207

1. INTRODUCCIÓN

1.1 La inseguridad laboral como proceso histórico.

1.1.1 La inseguridad laboral y el modo de producción capitalista: orígenes.

En esta tesis se aborda la inseguridad laboral que experimentan los trabajadores asalariados, fenómeno que en último término refiere a una constante histórica que caracteriza al modo de producción capitalista, tal y como se pretende mostrar brevemente en este apartado. A continuación se contextualiza la inseguridad laboral en este régimen de producción concreto lo cual resulta necesario para su correcta interpretación.

El origen del capitalismo tiene que ver con los cercamientos de tierras y de otros recursos naturales de propiedad y uso comunes que durante mucho tiempo habían sido claves para asegurar la supervivencia de una parte importante de la población del continente europeo, llevando a la máxima expresión una noción de propiedad privada exclusiva y excluyente heredada del derecho romano.¹ Los campesinos y el resto de miembros de las clases populares quedaron así privados de sus medios de vida tradicionales y se vieron forzados a migrar a las zonas incipientemente industrializadas (colonias industriales, ciudades...) donde vendían su trabajo para poder subsistir. Con el tiempo la desposesión se extendió también a los gremios de artesanos de la ciudad que perdieron el control sobre el producto de su trabajo, los tiempos (E. P. Thompson, 1967), los conocimientos del oficio, etc.

Dicha desposesión fue un proceso con idas y venidas que duró varios siglos² e iba de la mano de la extensión del trabajo asalariado, que a su vez estaba en la base del nuevo sistema de relaciones de producción que estaba consolidándose. Este sistema de producción trastocó el sistema de clases sociales vigentes en aquel momento y dio lugar a uno nuevo en el que destacaba, por una lado, una clase que incluía a la mayoría de la población y que solo poseía su fuerza de trabajo, y por otro, una minoría poseedora de los medios de producción que compra ese trabajo y lo incorpora al proceso productivo como si de una mercancía más se tratase.

Trabajo y capital se encuentran a partir de entonces en lo que comúnmente se denomina mercado de trabajo. En contra de la creencia extendida del *laissez faire* y la espontaneidad de los mercados, los mercados de trabajo fueron constituidos por el gobierno tanto judicial como económicamente (Kevin Doogan, 2009, p. 103). Según Karl Polanyi (1886-1964) “*allí donde los*

¹ El famoso jurista inglés de la época William Blackstone (1723-1780) definió la propiedad privada como “el exclusivo y despótico dominio que un hombre exige sobre las cosas externas del mundo, con total exclusión del derecho de cualquier otro individuo en el universo”.

² A decir de algunos el proceso de desposesión por esta vía no se detiene en la fase primigenia del capitalismo sino que se extiende hasta nuestros días y adquiere especial importancia en la fase del capitalismo global en la que nos encontramos actualmente. Los procesos de “acumulación por desposesión” de hoy en día tienen que ver con las privatizaciones de los servicios públicos, la apropiación de recursos naturales, la regulación excluyente de los derechos intelectuales, etc. (Harvey, 2007). Esta desposesión no hace sino incrementar la dependencia del trabajo remunerado ya que cada vez menos los trabajadores disponen de otros recursos a los que acudir en caso de necesidad, lo cual puede repercutir en la severidad de la inseguridad que experimentan los trabajadores ante la posible pérdida del trabajo.

mercados se desarrollaron con su máxima fuerza (...) prosperaron bajo la dirección de una administración centralizada (...). En realidad, reglamentación y mercados se desarrollaron juntos (Polanyi, 2007). El establecimiento de este “mercado libre” de trabajo no se produjo de hecho hasta finales del siglo XVIII.³ La situación era por tanto producto de un proceso social profundo pero históricamente contingente.

En ese sentido se pronunció Karl Marx (1818-1883) al afirmar que *“la naturaleza no produce poseedores de dinero o de mercancías por un lado y, por otro, meros poseedores de su propia fuerza de trabajo. Esta situación no pertenece a la historia natural, ni tampoco es una situación social común a todos los periodos históricos. Es ella misma, manifiestamente, resultado de un desarrollo histórico previo, producto de muchas subversiones económicas, del hundimiento de toda una serie de formaciones más antiguas de la producción social” (...)* “[por lo que respecta al capital] sus condiciones históricas de existencia no quedan dadas, ni mucho menos, con la circulación de mercancías y dinero. El capital surge sólo cuando el poseedor de medios de producción y de vida encuentra en el mercado al trabajador libre como vendedor de su fuerza de trabajo, y ya ésta sola condición histórica encierra toda una historia mundial” (Marx, 1976, pp. 184–185).

El nuevo tipo de trabajo se llevaba a cabo bajo condiciones extremadamente duras y penosas para los asalariados. Los abusos por parte de los supervisores eran algo frecuente, al igual que los accidentes de trabajo y el trabajo infantil. Fuera de la manufactura, la población asalariada experimentaba grandes privaciones materiales así como drásticos cambios cualitativos en sus modos de vida tradicionales (E. P. Thompson, 1967).⁴ Así se explica que lejos de ser un proceso progresivo y pacífico, la explosiva expansión de los mercados durante los siglos XVIII y XIX estuviera atravesada por cruentas luchas y conflictos sociales. Para la economista Rosa Luxemburg (1871-1919) esta situación de privación generalizada no era sólo una consecuencia sino una necesidad de esta economía, lo cual hacía de la “inseguridad de la existencia” un fenómeno normal entre la clase trabajadora por primera vez en la historia (Luxemburg, 1974).⁵

³ Obviamente, el trabajo asalariado no fue “creado” en los siglos XVIII-XIX. Por ejemplo, el derecho romano ya distinguía entre *locatio conductio opera* y *locatio conductio operarum*, es decir, entre el trabajo cualificado por obra y servicio de los artesanos y el contrato de venta directa de la fuerza de trabajo que pone en situación de dependencia al trabajador frente a la voluntad arbitraria del comprador de esa fuerza de trabajo. Lo novedoso del periodo capitalista es lo extendido que está. Por otro lado, la palabra libre se utiliza en este párrafo *“en el doble sentido de que, en cuanto persona libre, dispone de su fuerza de trabajo como de mercancía suya, y de que, por otra parte, no tiene otras mercancías que vender, está expedito y exento, libre de todas las cosas necesarias para la realización de su fuerza de trabajo”* (Marx, 1976). Esta forma de “libertad” es de facto incompatible con la noción republicana de libertad según la cual quien no tiene medios propios de vida no es libre, pues en cualquier época se ve obligado a “pedir permiso” a otros para sobrevivir (Marx, 2000).

⁴ A propósito de la controversia historiográfica sobre el nivel de vida de la clase obrera en ese periodo, EP Thompson afirma que si bien *“a lo largo del periodo 1790-1840 hubo una pequeña mejora en la media del nivel de vida material. A lo largo del mismo periodo hubo una explotación intensificada, una mayor inseguridad y una miseria humana creciente”* (E. P. Thompson, 2012).

⁵ Resulta revelador que autores con orígenes económicos y políticos muy distintos al de Rosa Luxemburg, hablan alternativamente de la “edad de oro de la seguridad” (Zweig, 2001) para referirse al periodo que va desde el final de la Guerra Franco-Prusiana en 1871 hasta el comienzo de la I Guerra Mundial en 1914 (Domènech, 2016).

Así pues, el mercado de trabajo, lejos de ser un espacio neutral, está políticamente constituido puesto que beneficia a unos grupos sociales y perjudica a otros.

A pesar de la enorme distancia que separa la situación de la clase obrera actual de la del siglo XIX en términos de bienestar material (al menos a las zonas ricas del planeta), lo cierto es que los ingresos derivados del trabajo siguen determinando la situación económica y las oportunidades de futuro de la mayoría de las personas (OXFAM, 2014). La mayoría de la población todavía depende de un salario para vivir. En España, alrededor de un 75% de los ingresos de un hogar provienen de participar en el mercado de trabajo (Goerlich Gisbert, 2016).

La histórica reclamación del “derecho al trabajo” radica en la necesidad de contar con unos ingresos para alcanzar un nivel de vida adecuado y así se recoge en varias cartas de derechos (Casassas, 2016). El ejercicio universal de este derecho se incumple en la práctica por la existencia de desempleo. El desempleo tiene causas tanto económicas como políticas cuya discusión queda más allá del ámbito de esta tesis.⁶ Sin embargo, tal y como constató John M. Keynes (1883-1946), el capitalismo, además de por ser intrínsecamente inestable, se caracteriza por tolerar bien niveles de desempleo elevados durante largos periodos de tiempo. De hecho, ni siquiera en los momentos en que se ha estado más cerca del pleno empleo, que han sido los menos, ha dejado de existir cierto paro estructural.

La inseguridad es el reverso de la dependencia laboral y salarial. Esta situación de dependencia, sumada al fenómeno del desempleo, subyace en último término detrás de la inseguridad laboral común a todas las épocas y fases del capitalismo. Esta afirmación resulta especialmente cierta en un país como España, donde el desempleo se ha cronificado y se sitúa en torno al 20% (18% en la población entre 16 y 65 años y 41,9% para los menores de 25 años III Trimestre 2016) (INE, 2016e). Un grado de inseguridad no trivial es así prácticamente irreductible en el régimen social e histórico que comúnmente llamamos capitalismo y difícilmente se eliminará por completo sin que medien cambios radicales en la organización social.

⁶ Las principales corrientes de teoría macroeconómica chocan frontalmente en las causas del desempleo. Los neoclásicos lo achacan a algún tipo de rigidez en la oferta (regulaciones, sindicatos, etc.) mientras los keynesianos afirman que la variable principal que regula el empleo son las expectativas de los empresarios con respecto a las ventas de los bienes y servicios producidos (lado de la demanda). Según Michal Kalecki (1899-1970), el desempleo tiene además una causa política importante, pues *“las ganancias serían mayores bajo un régimen de pleno empleo que su promedio bajo el laissez faire, y aun el aumento de salarios resultante del mayor poder de negociación de los trabajadores tenderá menos a reducir las ganancias que a aumentar los precios, de modo que sólo perjudicará los intereses de los rentistas. Pero los dirigentes empresariales aprecian más la “disciplina en las fábricas” y la “estabilidad política” que los beneficios. Su instinto de clase les dice que el pleno empleo duradero es poco conveniente desde su punto de vista y que el desempleo forma parte integral del sistema capitalista “normal””* (Kalecki, 1972).

1.1.2 Las fases del capitalismo a partir de la segunda mitad del siglo XX: fordismo y postfordismo financiarizado

Lo dicho hasta aquí no es incompatible con la constatación de que en el capitalismo históricamente existente hay fases en las que la inseguridad está más o menos extendida, es más o menos intensa y se distribuye entre la población de forma más o menos desigual.

Paralelamente al despegue del sistema mercantil y la consolidación de las relaciones capitalistas de producción se articula durante el siglo XIX un movimiento obrero, continuador de las luchas emancipadoras del republicanismo democrático de los siglos anteriores (Domènech, 2013), que arrancó grandes conquistas sociales al capital. La acción política organizada de los trabajadores consiguió alterar parcialmente la correlación de fuerzas entre capital y trabajo lo suficiente para empujar legal y políticamente a la empresa capitalista: se legalizaron los sindicatos, se creó una legislación laboral que limitaba la duración de la jornada, se prohibió el trabajo infantil y se creó un sistema de protección social para los que ya no podían trabajar a causa de la vejez o la enfermedad.⁷ La expresión “doble movimiento” acuñada por Karl Polanyi (Polanyi, 2007) hace referencia precisamente a esa expansión conjunta y refleja de mercados y formas de autoprotección de la sociedad frente a dichos mercados. Este proceso ha continuado *mutatis mutandis* hasta nuestros días.

Avanzado el siglo XX y tras la II Guerra Mundial, en los países desarrollados no pertenecientes a la zona de influencia soviética se produce un punto de inflexión en la relación entre capital y trabajo con el llamado “Pacto Social de Postguerra”. Dicho pacto estableció una seguridad salarial y unos derechos sociales (convencionalmente conocidos como derechos de cuarta generación o derechos sociales) progresivamente crecientes para la clase trabajadora a cambio de su renuncia al control de los medios de producción. Es posible ver ese pacto como una renuncia al objetivo estratégico del control de la economía por parte de los trabajadores característico del sindicalismo y el socialismo previos, a cambio de seguridad (Davis, 1999).⁸ Ese era el sentido del “Tratado de Detroit” establecido en 1950 entre los sindicatos de los trabajadores automovilísticos y la General Motors de Henry Ford II (1917-1987), que además inauguraba la lógica de la negociación colectiva a tres bandas entre patronal, sindicatos y estado. Este modelo se impuso posteriormente a Europa occidental y a Japón y se blindó legal y políticamente en las Constituciones de postguerra (Pisarello, 2011).

En comparación con el periodo de entreguerras y del capitalismo de la *belle époque* de finales del siglo XIX y principios del XX, la inseguridad se redujo considerablemente en el capitalismo reformado resultante del Pacto Social de Posguerra que estuvo vigente entre los años 1950 y 1973 aproximadamente. Este se caracterizaba por el protagonismo de unas políticas

⁷ Fuera de lo estrictamente laboral, el movimiento obrero fue también el responsable de traer otras realidades políticas, económicas y culturales sin las cuáles tampoco se podría entender la sociedad actual. Por poner un ejemplo, la democracia parlamentaria y el sufragio universal vinieron en todos los países (salvo en Francia) de la mano de partidos de masas socialistas obreros (Domènech, 2013).

⁸ “Cornerstone of this new order (...) is the exchange of old workers prerogatives and rights for guaranteed job security” (M. Davis, 1999, p. 104).

macroeconómicas acordes con las líneas marcadas por el pensamiento del que fuera el principal economista del siglo pasado, John Maynard Keynes. De forma muy simplificada dichas políticas promovían un crecimiento económico basado en el consumo masivo por parte de una población activa plenamente empleada y cada vez mejor pagada y más protegida.⁹ En la práctica el keynesianismo se combinaba con las formas de producción fordistas que suponían una profundización en las formas tayloristas de organización “científica” de la producción mediante la aplicación de los siguientes principios técnico-organizativos en las empresas: principio de jerarquía, de unidad de mando, de delegación, de extensión de la subordinación, principio de la especialización organizativa (Jardón, 2013). Tony Watson (Watson, 1995) añade a ello la división detallada del trabajo, la planificación intensiva por parte de la dirección y la supervisión directa. Elementos característicos de este sistema eran también la línea de montaje, la separación trabajo de concepción y de ejecución ejercido por obreros no cualificados y los salarios elevados. Para simplificar hablaremos de fordismo para referirnos a este periodo histórico en el que se dio esa combinación particular de políticas económicas keynesianas, producción taylorista y consumo de masas. En palabras de Antonio Gramsci (1891-1937), que acuñó originalmente el término en 1934, el fordismo impone un *“desarrollo de la producción a costos decrecientes que permita, además de una mayor masa de plusvalía, más altos salarios, con la consecuencia de un mercado interno más capaz, de un cierto ahorro obrero y de más altas ganancias”* (Gramsci, 2000).

Fordismo se asocia también a pleno empleo masculino y estable¹⁰ de jornada completa, negociación colectiva y diálogo social, redistribución vía impuestos, e incluso a vigilancia estricta de la moral puritana frente al consumo de alcohol y la promiscuidad sexual como soporte ideológico de la producción. Los estados del bienestar modernos (welfare states), desarrollados en aquella época con la intención de ofrecer a los ciudadanos una protección “de la cuna a la tumba” según la famosa expresión de William Beveridge (1879-1963), garantizaban un salario mínimo, subsidios contra el desempleo y un sistema de jubilación y de pensiones público. Esta protección se extendía también a la sanidad y la educación básicas. Todo junto daba seguridad al trabajador y a su familia y al mismo tiempo era un elemento central del orden y la cohesión social. El trabajo remunerado así concebido era el elemento vertebrador de la vida social, garantizaba una serie de derechos individuales y colectivos y en definitiva daba acceso a la ciudadanía (L E Alonso Benito, 2007). Esto hacía que en la práctica las mujeres de clase trabajadora quedaran parcialmente excluidas de ella ya que una vez contraían matrimonio dedicaban la mayor parte de sus vidas al trabajo doméstico-reproductivo.¹¹ Por último, la escuela de la regulación, con Michel Aglietta a la cabeza, hacía hincapié en el papel que este encaje social jugaba también a la hora de

⁹ El pleno empleo era una pieza fundamental de la propuesta intelectual y política de Keynes. A este autor se debe la forma de pleno empleo realmente existente durante esos años. Sin embargo, fue William Petty (1623-1687), padre de la economía política, quien acuñó originalmente este concepto en el lejano siglo XVII.

¹⁰ Paradójicamente la industria Ford era una de las que presentaba una tasa de rotación de personal o *turnover* más elevada debido a las duras condiciones de trabajo y el control estricto (también de la vida privada) al que este empresario sometía a sus empleados.

¹¹ La exclusión parcial de estos colectivos del sistema de protección explica en parte el surgimiento de posterior de las reclamaciones emancipatorias de los nuevos movimientos sociales que no encajaban con ninguno de los polos del doble movimiento –mercantilización vs protección- que describía Polanyi (Fraser, 2012).

asegurar el éxito de la política económica. Concretamente destacaban la relación recíproca entre la producción y el consumo de masas al señalar el papel estabilizador del consumo de la clase trabajadora sobre el conjunto de la economía (Watson, 1995, p. 197).

Este esquema se pudo sostener materialmente porque durante esta época se registraron importantes aumentos de la productividad que permitieron acortar el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de una mercancía. Gracias a la desmundialización de la economía que supuso el control del movimiento internacional de capitales establecido en la Conferencia de Breton Woods en 1944, fue posible repartir esas ganancias en productividad entre capital y trabajo, lo cual a su vez revirtió en una mejora de salarios y prestaciones sociales. Sin embargo el pacto social de postguerra que dio lugar al fordismo y que implicaba una disminución de la inseguridad para amplios sectores y capas de la sociedad, está roto a día de hoy. Comenzó a resquebrajarse con la crisis de los años 1970s que trajo consigo un descenso del 10% de la producción industrial mundial (Fontana, 2011), dejando a millones en el paro tanto en US como en Europa. Esta situación fue aprovechada por políticos como Margaret Thatcher o Ronald Reagan que llegaron a los gobiernos de en UK y US respectivamente, inaugurando a una nueva fase del capitalismo.¹² En el centro del discurso de esta nueva generación de políticos neoliberales está la idea de que la política económica ha de priorizar el control de la inflación frente al control del desempleo.¹³ Estos gobiernos, que contaban con el apoyo de los grandes empresarios, iniciaron una lucha sin cuartel contra los sindicatos y por la “liberalización” de la actividad económica, recortaron impuestos para los más ricos y se deshicieron de las políticas de bienestar que se habían ido implementando paulatinamente hasta ese momento. Esto permitió a la élite económica aumentar su capacidad de manipular las leyes y regulaciones a su favor y en contra de la clase trabajadora que vio cómo sus ingresos se estancaban. El resultado inmediato fue el aumento de la desigualdad, que no ha dejado de crecer hasta el día de hoy alcanzando niveles comparables a los del siglo XIX (Fontana, 2011; OXFAM, 2014).

Uno de los rasgos más característicos de este capitalismo neoliberalmente contrarreformado es la financiarización de la economía, es decir, el sobredimensionamiento de las finanzas con respecto al conjunto de la economía real dedicada a la producción de bienes y servicios. Este fenómeno se inicia con de la desregulación del mercado de divisas que supone la finalización de los Acuerdos de Breton Woods (1971-1973) y se extiende hasta nuestros días.¹⁴ Uno de los puntos álgidos de este proceso de desregulación fue la supresión de la Ley *Glass-Steagall* (promulgada en 1933 por la administración Roosevelt para controlar la especulación y que separaba banca de inversión y

¹² Autores como Casassas (2016) o Pisarello (2011) remarcan el carácter unilateral de dicha ruptura por parte de las élites económicas. Pisarello concretamente habla de una “rebelión de las élites” propulsada por una ideología neoliberal que atiende a los postulados de autores como Friedrich Hayek (1899-1992) o Samuel P. Huntington (1927-2008) y puesta en práctica inicialmente por los gobiernos de Margaret Thatcher (1925-2013) Ronald Reagan (1911-2004).

¹³ La inflación no es necesariamente negativa para el trabajador siempre y cuando los salarios se actualicen al mismo ritmo. En cambio siempre resulta perjudicial para el acreedor pues el dinero que le retornan vale menos que el que prestó inicialmente.

¹⁴ El final del sistema monetario creado en *Breton Woods* supuso pasar de una tasa de cambio de divisas fija a una flexible o flotante.

banca de depósitos) por parte de la administración Clinton en 1999. La desregulación del sector financiero ha servido de refugio para el capital, que desde mediados de los años 1960 asistía a un declive de la tasa de beneficios que desincentiva la propensión a invertir en la economía real (ver gráfico 4). Al orientar la inversión hacia la economía especulativa ha podido mantener unos márgenes de rentabilidad más elevados (Bayo et al., 2016). Tal situación supone en la práctica cortar el grifo del dinero a las empresas que producen bienes y servicios, generando paro y pobreza en una especie de círculo vicioso. La especulación financiera se acabó extendiendo también al sector inmobiliario, produciendo un incremento de los precios de los bienes raíces que hace que las rentas del trabajo dediquen un porcentaje cada vez más alto a hacer frente a este gasto básico pero inflado “artificialmente”, causando por otro lado una caída del consumo privado en bienes y servicios de la economía real que ahonda en esta dinámica pro-cíclica de la economía.¹⁵ La financiarización de la economía tiene un último efecto directo sobre la inseguridad. La separación del control y de la propiedad de la empresa (que ahora se encuentra troceada entre numerosos accionistas/financieros) se traduce en empleos contingentes e inestables producto de una gestión que prioriza la obtención de beneficios a corto plazo para accionistas y directivos en vez de reinvertir los beneficios en la propia compañía en forma de subidas salariales, formación, mejora de condiciones, innovación, etc. (G. Davis, 2009; P. Thompson, 2013; Tomaskovic-Devey and Lin, 2011).¹⁶

Asimismo, en esta fase, el crecimiento de los salarios reales se desacopló del incremento de la productividad, la cual no ha dejado de aumentar en todo el periodo, si bien a un ritmo menor que en el de épocas anteriores (ver el gráfico 5). Por ello, los ingresos derivados del trabajo cada vez representan un menor porcentaje del PIB y de la distribución primaria de la renta como se ve en el gráfico 6 (Bayo et al., 2016, pp. 50, 54). De acuerdo con datos de la OIT entre 1970 y 2014 las rentas del trabajo en España han experimentado un retroceso de casi el 15%, más que en EEUU, Alemania, Francia o Reino Unido donde el retroceso se sitúan entre el 6 y el 11% (OECD, 2015). Este retroceso salarial ha impedido a la clase trabajadora proveerse a sí misma de la seguridad de la que gozaban en el periodo inmediatamente anterior bajo el esquema fordista, lo cual explicaría una parte importante de por qué la inseguridad se ha extendido en los últimos 40 años. La ruptura del vínculo entre salarios y productividad es más importante de lo que parece pues está también detrás del desplome del sindicalismo de posguerra, que se ve privado del motivo central de su lucha (el aumento progresivo de los salarios reales), contribuyendo a su vez proceso de estancamiento salarial y de concentración de la riqueza en unas pocas manos (Domènech, 2013).

¹⁵ Michael Hudson se refiere a este fenómeno como “deflación por deuda”. El sobredimensionamiento del llamado sector FIRE (*Finance, Insurance and Real Estate*) que caracteriza a las economías actuales actúa en la práctica como un parásito que impide el normal desarrollo de la economía.

¹⁶ En los años sesenta y setenta en EEUU, un dólar adicional de ganancias o préstamos se asociaba con un aumento de aproximadamente 40 centavos en la inversión en la propia empresa (en innovación, en mejorar el producto, en incrementar salarios, etc.). Desde la década de 1980, se invierten menos de 10 centavos por cada dólar prestado (Mason, 2015).

Gráfico 4: A la izquierda la evolución tendencial a la baja de la tasa de ganancia del capital media a nivel mundial que alcanzó su punto álgido en 1963 y desde entonces no ha dejado de caer. Las líneas discontinuas marcan las diversas épocas económicas desde mediados del siglo XX hasta el comienzo de la última crisis en 2008. Fuente: (Roberts, 2015). A la izquierda, el mismo indicador calculado para España. Nótese que si bien la forma y la tendencia son similares, el porcentaje que indica los beneficios (eje Y) es la mitad que para el conjunto de la economía mundial. Desde comienzos de los años 80 las tasas de beneficio para el conjunto de los países del G20 son más bajas que las de la media mundial. Fuente: (Roberts, 2016)

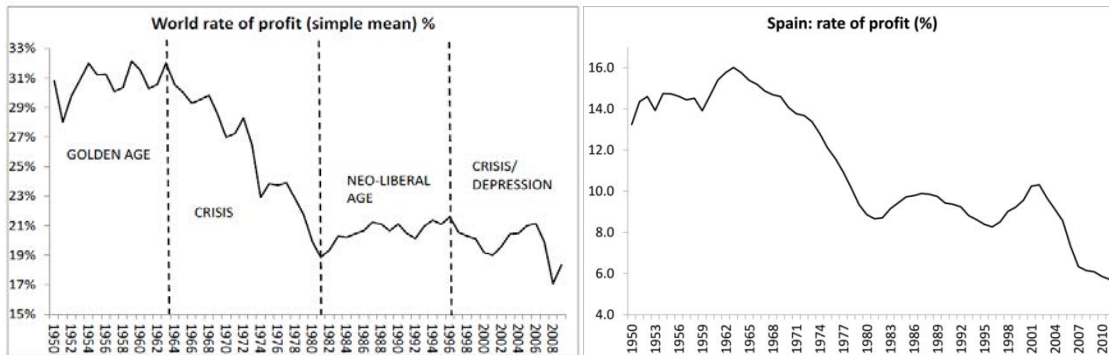
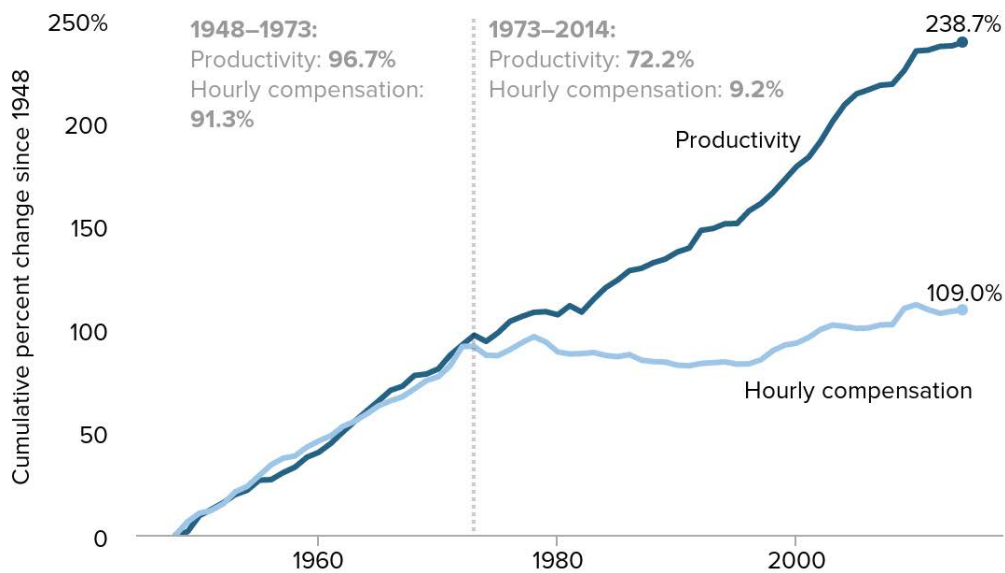


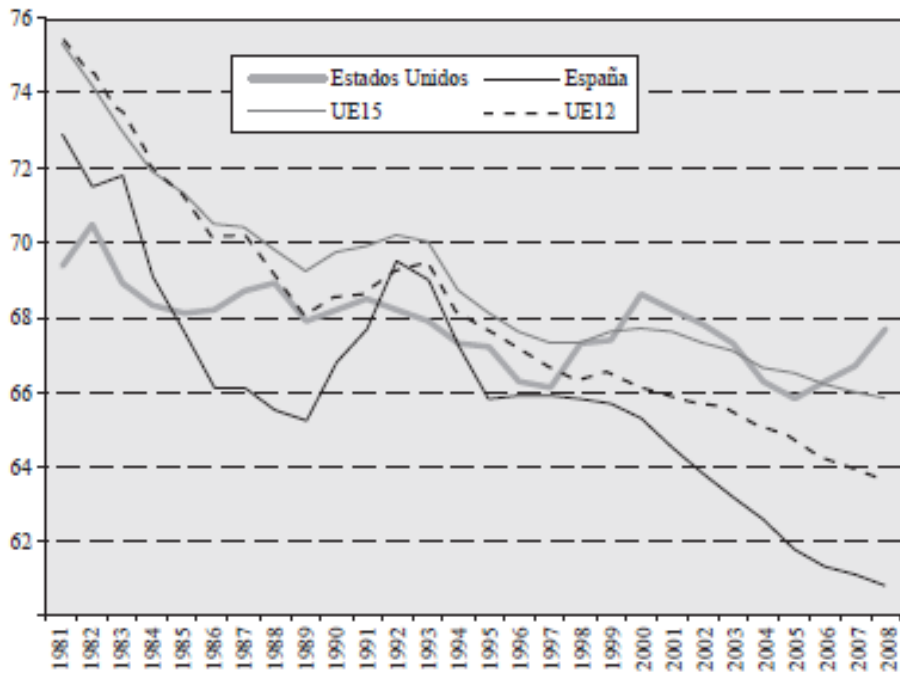
Gráfico 5: Las líneas azules muestran como la productividad y el salario/hora evolucionaron a la par hasta 1973 y a partir de ahí se dividen de manera que la tendencia se mantiene para la productividad y los salarios se estancan. Los datos son para Estados Unidos. Fuente: (Economic Policy Institute, 2016).



Note: Data are for average hourly compensation of production/nonsupervisory workers in the private sector and net productivity of the total economy. "Net productivity" is the growth of output of goods and services minus depreciation per hour worked.

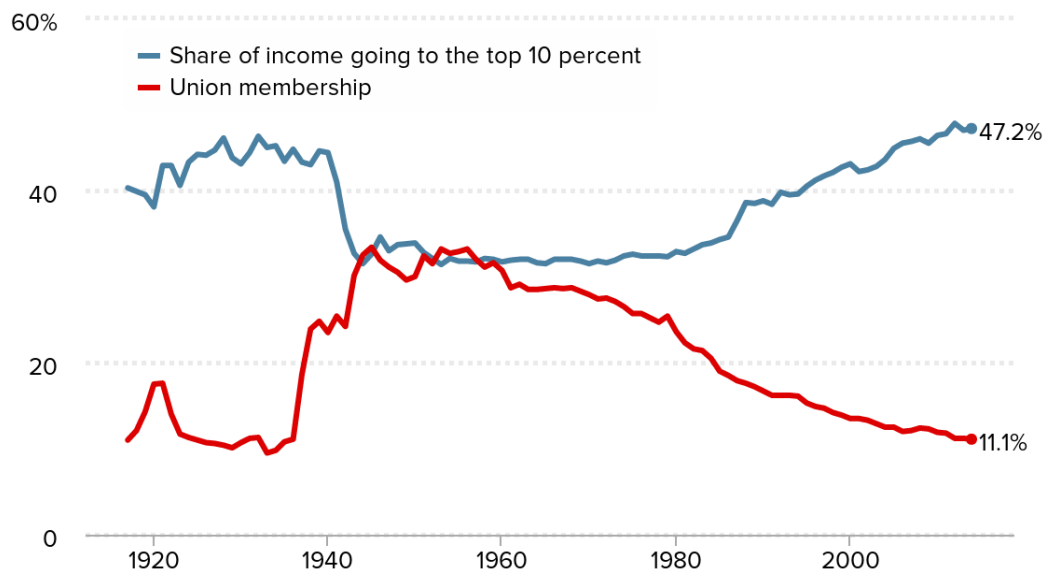
Gráfico 6: La gráfica y la tabla que la acompaña muestran que el porcentaje que representan los salarios respecto al total del PIB en la Unión Europea (15 y 12), España y Estados Unidos, se ha reducido en más de 10 puntos desde 1981 hasta el inicio de la crisis en 2008. El complementario hasta alcanzar el 100% corresponde a rentas del capital. En todas las décadas España ha estado por debajo del resto de países de la comparativa (salvo 1971-80 y con respecto a EEUU). Fuente: Palomares (Palomares, 2007).

PARTICIPACIÓN DE LOS SALARIOS EN EL PIB A COSTE DE FACTORES (%)



FUENTE: Elaboración propia con datos de European Economy 6/2006, statistical annex.

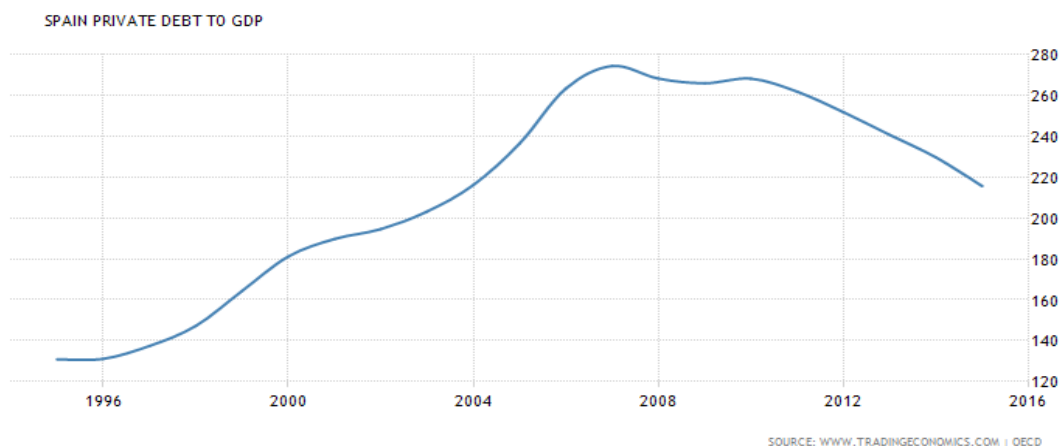
Gráfico 7: Aquí se observa la fuerte correlación negativa existente entre la tasa de afiliación sindical y el porcentaje de ingresos que acapara el decil más rico en EEUU entre 1917-2014. Fuente: (Lawrence Mishel and Jessica Schieder, 2016)



La pérdida de poder adquisitivo debida al estancamiento secular de los salarios suponía un gran desafío para el mantenimiento del modelo fordista de producción y consumo. Durante un tiempo la salida *in extremis* a esta situación fue el crédito a las familias. Con el beneplácito de las instituciones económicas y de gobierno, los hogares se endeudaron con el objeto de procurarse una seguridad que ya no podían obtener a través de las rentas del llamado mercado de trabajo (ni de la protección al estilo socialdemócrata del siglo XX). Esto se tradujo en un aumento de la deuda privada (compuesta por la deuda contraída por familias y empresas) que contribuía a engordar todavía más el componente financiero de la economía. El pacto social de postguerra se mantuvo así artificialmente vivo durante algún tiempo más y la nueva centralidad de la deuda se convirtió en el rasgo definitorio de este periodo (Fraser, 2016). Con el tiempo, la expansión del crédito, que un primer momento sustituyó al crecimiento de los salarios como motor del consumo y del crecimiento económico, ha multiplicado la inseguridad económica de las familias al preparar el terreno para el estallido de la crisis del 2007-08.

En palabras del historiador Josep Fontana (1931-2018), el origen profundo de la crisis de 2008 *“hay que buscarlo en el cambio de modelo económico que se inició en EEUU en la década de 1970, cuando se abandonó la preocupación por el pleno empleo y se rompió la relación directa entre la mejora de la productividad y los salarios que estimulaba el crecimiento de la producción por la vía del aumento de la demanda de bienes de consumo. El nuevo modelo reemplazó ese mecanismo por la expansión del crédito, mientras, en nombre de controlar la inflación se limitaba el alza a los salarios, se combatía a los sindicatos o se desmantelaban las protecciones de los trabajadores (...). [La crisis] Era el resultado previsible de una economía que no se basaba esencialmente en la producción sino en las actividades relacionadas con las finanzas, los seguros y los bienes inmuebles (...) en un marco de desregulación que favorecía la especulación”* (Fontana, 2011).

Gráfico 8: El gráfico muestra la evolución de la ratio entre deuda privada (que incluye hogares y empresas) y PIB para España durante los últimos 20 años. En los hogares la ratio aumentó en más de 30 puntos en el corto periodo que va desde el año 2000 a la explosión de la burbuja inmobiliaria en 2008. La incertidumbre que se instala tras ese momento impulsa hacia abajo esa ratio pues los bancos no quieren prestar y los hogares y empresas prefieren utilizar sus recursos económicos para pagar deudas y ahorrar. Fuente: OECD (Tradingeconomics.com, 2017)



Paralelamente al endeudamiento, las familias recurrieron a una estrategia que les permitiera compensar la caída de los salarios reales por debajo de los costes de reproducción socialmente necesarios. Esa estrat

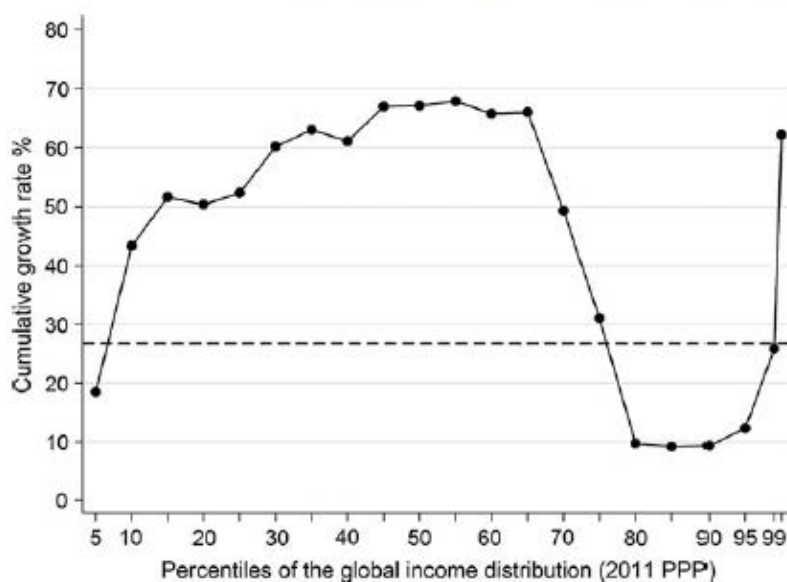
egia fue la “familia con dos proveedores” que pronto se convirtió en la nueva norma social y que resultaba por tanto de la necesidad de aumentar el número de horas de trabajo remunerado por hogar (Fraser, 2016).

Según Colin Crouch la *“incertidumbre [es algo] que deben afrontar las poblaciones en todos los tipos de sociedades”* (Crouch, 2016). En su análisis de la inseguridad destaca la distinción que hace entre riesgo e incertidumbre y la desigual capacidad económica que llevan aparejadas. Según este autor en el mundo actual los ricos cuentan con los recursos y el consejo adecuado para hacer frente a la incertidumbre y convertirla en riesgo, de manera que su probabilidad de ocurrencia sea cuantificable. De esa manera incluso pueden comerciar con ella y sacarle un rendimiento económico. Otra parte de la población resiste como puede a esas tendencias, principalmente sirviéndose de ahorros (a menudo en forma de inversiones inmobiliarias), de sacar la máxima rentabilidad a sus capacidades y empleándolas en ocupaciones muy demandadas, etc. Finalmente otra parte está sometida a altos niveles de incertidumbre no cuantificable en términos probabilísticos cuyas consecuencias negativas no siempre pueden afrontar al no disponer siquiera de unos mínimos ahorros, etc. En definitiva, para este autor los cambios en el diseño institucional del sistema económico de los últimos 40 años, y más concretamente de las finanzas, han trasladado el riesgo más dañino no cuantificable a las partes bajas de la pirámide económica que conforman los trabajadores más desprotegidos.

Al igual que la crisis del petróleo de mediados de los 1970 dio paso a este régimen de acumulación, esta crisis posiblemente sea también un punto de inflexión que nos adentre en un nuevo periodo histórico. En 2016, la llegada al poder de Theresa May en UK como resultado del “Brexit”, y de Donald Trump en los US, apuntan a síntomas de cambio político de hondo calado. De entrada, la pérdida de seguridad entre los trabajadores de mayor edad y de origen nacional en ambos países (aquellos que vivieron la transición del fordismo al postfordismo), parece haber sido determinante en los respectivos procesos electorales. El actual repliegue nacionalista y el auge de populismos de distinto cuño en la Europa continental también parece estar relacionado con la pérdida de seguridad económica y laboral de la clase trabajadora.

Gráfico 11: Esta figura, conocida como “gráfico del elefante”, muestra qué grupos han incrementado sus ingresos (por un lado las clases trabajadoras de potencias emergentes, en especial China y la India, y por otro el 1% de los más ricos, es decir, la élite global formada por los dueños de las grandes corporaciones) y cuáles han visto empeorar su situación económica (las clases trabajadoras de las antiguas repúblicas soviéticas y la clase media y trabajadora de las economías capitalistas avanzadas) durante la época de la globalización 1988-2008. Fuente (Lakner and Milanovic, 2015).

Global Growth Incidence Curve 1988–2008 (2011 PPP)



La financiarización de la economía va unida a su “globalización” (Gráfico 9). Hacia finales de la década de 1980 se produce un desplazamiento de los centros de la producción mundial, un aumento la inversión extranjera (Gráfico 10) y del comercio internacional que van de la mano de un derecho mercantil mundializado. Los procesos productivos se fragmentan y se articulan cadenas de valor globales controladas por grandes empresas transnacionales. Dichas cadenas están en continua reconfiguración a la búsqueda de menores costes laborales, fiscales y medioambientales. Esto ha dado lugar a procesos de deslocalización y desindustrialización de grandes centros industriales. La capacidad de las empresas de amenazar de forma creíble a los países con la deslocalización de sus centros productivos merma la soberanía de sus instituciones políticas y extiende la inseguridad en estos lugares. Al mismo tiempo surgen nuevos centros dedicados a las nuevas tecnologías o los servicios financieros y los países compiten entre sí por atraer inversiones y por especializarse en fases concretas del proceso productivo. Todo esto altera la distribución de ingresos tanto a nivel global como al nivel interno de cada país (Gráfico 11).¹⁷

¹⁷ Ya en 1934 Gramsci dejó dicho a este respecto que “la industria americana de altos salarios explota todavía un monopolio debido a que tiene la iniciativa de los nuevos métodos; a las ganancias de monopolio corresponden salarios de monopolio. Pero el monopolio será necesariamente primero limitado y después destruido por la difusión de los nuevos métodos tanto en el interior de los Estados Unidos como en el extranjero y con las grandes ganancias desaparecerán los altos salarios” (Gramsci, 2000).

Gráfico 9: Evolución de los movimientos de capital internacionales en relación al PIB mundial según su naturaleza. Una gran parte de la misma (azul, marrón y naranja) es de tipo financiero. Fuente: Roberts (2012).

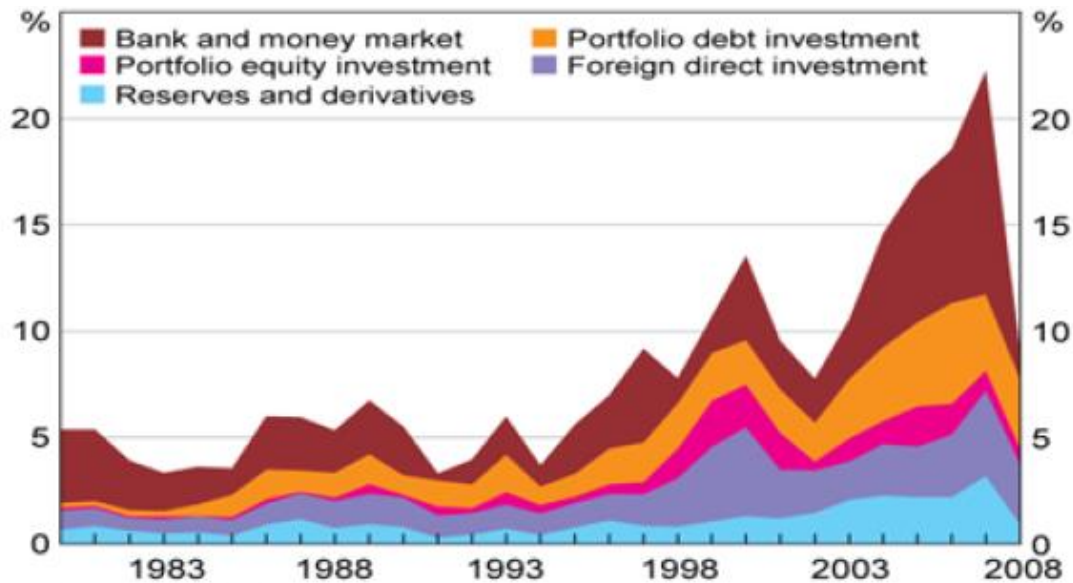
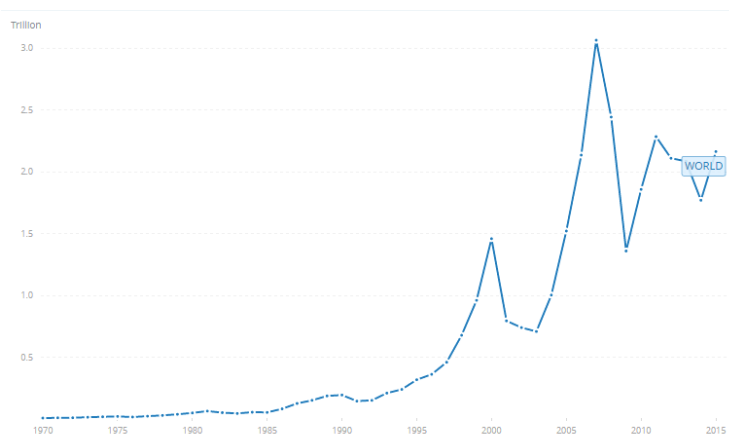


Gráfico 10: Evolución de la inversión extranjera directa global entre 1970 (10.172 billones) y 2015 (2.165 trillones) en dólares de 2015. Fuente: World Bank (2016).



Las nuevas tecnologías han sido clave a la hora de permitir estos cambios. Han aumentado la productividad haciendo que aquellas economías que las incorporan obtengan una ventaja comparativa frente a las que no lo hacen. Además, influyen en la estructura del empleo haciendo superfluos algunos trabajos y promocionando otros, llegando a provocar la aparición de nuevos puestos de trabajo (efecto creación) y la desaparición de otros (efecto sustitución). Esto afecta lógicamente a la distribución de la inseguridad entre ocupaciones y sectores de la economía, siendo los más negativamente afectados aquellos que requieren una menor cualificación. También influyen en el volumen total de trabajos. Recientes investigaciones alertan de que la inteligencia artificial y la nueva robótica harán innecesarios una gran cantidad de trabajos a medio

plazo debido a que las máquinas son cada vez más capaces de enfrentarse a tareas no rutinarias (Frey and Osborne, 2013; McAfee and Brynjolfsson, 2011). Así *“most workers in transportation and logistics occupations, together with the bulk of office and administrative support workers, and labour in production occupations, are at risk”* (Frey and Osborne, 2013). Concretamente, Frey y Osborne cifran en torno a un 47% de los empleos en los US estarían en riesgo de desaparecer cuando se implanten estas nuevas tecnologías. Otros economistas se muestran más escépticos antes estas predicciones aduciendo que el crecimiento de la productividad es más lento del que podría esperarse si estuviéramos ante una revolución tecnológica de gran magnitud: en torno a un 1% anual en la última década frente al 3% de promedio anual del fordismo (Baker, 2015; Gordon, 2014).

En relación con todo ello existe un segundo bloque de cambios referidos a la organización del trabajo dentro de la empresa o “gestión de personal”, las relaciones laborales, el mercado laboral y las pautas de consumo que han podido contribuir al aumento del clima de inseguridad en comparación con el periodo anterior. Para agrupar a los que tienen que ver con la organización del trabajo se puede utilizar el término flexibilidad, y para referirnos al conjunto de cambios interrelacionados operados simultáneamente en estos cuatro ámbitos y durante este periodo en concreto hablaremos de postfordismo. A continuación se describen aquellos aspectos que se consideran más importantes en relación al problema de la inseguridad.

En primer lugar, se constata el fin del “pleno empleo” que provoca la extensión (y la cronificación) del paro, la inactividad y el subempleo (esto es, el empleo que se realiza por menos horas de las que desearía el trabajador y que se asocia a empobrecimiento). En segundo lugar, se produce una terciarización de la economía, es decir, aumenta el tamaño del sector servicios frente a los sectores primario y secundario. Esto sucede, por un lado, por la mercantilización de tareas anteriormente realizadas en la esfera doméstica (como el ocio o el cuidado de las personas), y por otro, por la desindustrialización y la deslocalización de las manufacturas.¹⁸ Esto provoca primero paro y después sustitución de los trabajos sindicalizados en la industria por trabajos en el sector servicios, normalmente de peor calidad y mal remunerados. En tercer lugar, las empresas optan por una estrategia de competitividad como la diversificación de productos y el acortamiento de su ciclo de vida que castiga el ajuste de la actividad por medio de las existencias y hace más atractiva para el empleador la contratación temporal (Recio, 2007). La justificación jurídica de esta modalidad de contrato (que no la explicación de su extensión actual) se basa en que permite a las empresas eludir el uso sub-óptimo de sus plantillas. Cuarto, la fragmentación de las tareas típica del taylorismo se convierte en una fragmentación de los procesos de producción (que desplaza las tareas manuales allí donde los costes laborales, fiscales o medioambientales son más bajos) y una externalización de actividades hacia otras empresas. Esto provoca que el trabajador esté

¹⁸ A pesar de ser una fuente con un interés en la promoción de la inversión en tecnología e industria, cabe destacar el informe *“Worse than the Great Depression: What Experts Are Missing About American Manufacturing Decline”* del *think tank* Information Technology and Innovation Foundation (ITIF), asegura que el proceso de desindustrialización iniciado a comienzos de los 1980 en los EEUU, lejos de estancarse, se ha acelerado dramáticamente en la década que va del 2000 al 2011. Según sus cálculos, durante este último periodo la pérdida de puestos de trabajo en la manufactura estadounidense se ha producido a un ritmo del 3.1% anual frente al 0.5% que experimentó de media entre 1980 y 2000 (esto es seis veces más rápido). A diferencia de lo que ocurría entre 1980-2000, la creación de empleo en otros sectores a duras penas contrarresta el empleo que se perdió en la industria entre 2000 y 2011 (R. Atkinson et al., 2012, p. 5).

sometido a una “doble presión”, la del empleador directo y la del cliente indirecto. Además, es habitual que estas subcontratas se rijan por convenios de negociación colectiva distintos (más laxos) a los de la empresa matriz (Recio, 2007).

Para Coriat, esos cambios son tan profundos que habla de un “nuevo modelo general de trabajo” en el que la lógica del trabajo especializado, fragmentado y en línea se sustituye progresivamente por formas post-tayloristas de organizar la producción que apuestan por *“organizaciones multidimensionales en red que trabajan a ritmos flexibles”*. Se gana así en productividad y flexibilidad en el sentido de ser capaz de responder *“a una situación de demanda ampliamente imprevisible tanto en calidad como en cantidad”* pero sin alterar rasgos del taylorismo como limitar el control y la participación directa y representativa (Coriat, 1996). Según este autor los efectos de estos cambios sobre el conjunto de “trabajos realmente existentes” son varios, entre ellos, el desplazamiento del trabajo directo por el indirecto (por ejemplo, aumentan los trabajos consistentes en la programación de máquinas que se encargan de realizar el trabajo manual repetitivo que disminuye) y el aumento de los trabajos de administración (económica y de la producción). También una reclasificación de las categorías profesionales que excluye a obreros especializados y de oficio, descalifica a obreros profesionales y supervisores técnicos y revaloriza a operadores de sistemas automatizados y técnicos de producción.

El quinto cambio se refiere a la relación entre la empresa y la fuerza de trabajo. La flexibilidad, entendida esta como nueva forma de gestión de los recursos humanos, convierte al trabajo en una variable de ajuste para las empresas (Amable, 2009). La flexibilidad puede ser interna o externa y cualitativa/funcional o cuantitativa/numérica (Gráfico 12). La apuesta por la flexibilidad cuantitativa en España (por delante de la flexibilidad cualitativa que lleva aparejada un reciclaje constante del trabajador que puede cambiar sus funciones dentro de la empresa) extiende por un lado la subcontratación y por otro el uso de formas de relación contractual orientadas a contar con una fuerza variable en función de las circunstancias del mercado (contratos temporales, empresas de trabajo temporal, falsos autónomos, fijos discontinuos, etc.) (Recio, 2007). Estas estrategias están diseñadas para 1) desplazar el riesgo de la empresa al trabajador (por ejemplo, en una fase baja del ciclo económico un empresario dedicado a la producción de bienes materiales se ve obligado a incurrir en costes de almacenamiento a la espera de que se produzca una recuperación que permita dar salida a dichas mercancías, mientras que si puede despedir fácilmente a una parte de plantilla y volverlos a contratar cuando mejoren las expectativas de ventas será el trabajador el que corra con los costes de buscar otro empleo, reducir su consumo y su calidad de vida, etc.); 2) forzar el abaratamiento de los costes salariales; y 3) disminuir el control del proceso de trabajo que todavía mantenían los trabajadores, basándose en el menor poder contractual de éstos (Recio, 2007). De ahí se concluye que fue una estrategia para recomponer el proceso de acumulación de capital acorde a los intereses que representa el ideario neoliberal (Amable, 2009).

Gráfico 12: Clasificación de los tipos y estrategias de flexibilidad laboral en base a los ejes cuantitativa-cualitativa e interna-externa. Fuente: Amable, 2009.

Flexibilidad	Cuantitativa	Cualitativa
Externa	<p><i>Flexibilidad numérica</i></p> <p>⇓</p> <p>Estatus del empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratos temporales • Contratos de duración determinada • Trabajo a demanda 	<p><i>Flexibilidad productiva</i></p> <p>⇓</p> <p>Sistemas de producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subcontratación • Externalización • Trabajo autónomo
Interna	<p><i>Flexibilidad horaria y salarial</i></p> <p>⇓</p> <p>Tiempo de trabajo y remuneraciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo parcial • Reducción de jornadas • Horas extraordinarias • Salarios: <i>individuación, variable</i> 	<p><i>Flexibilidad funcional</i></p> <p>⇓</p> <p>Organización del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Polivalencia • Grupos autónomos

Fuente: adaptado de de Nanteuil 2000.

La flexibilidad ha instaurado la inestabilidad laboral como rasgo fundamental de la relación salarial moderna. La desestabilización no sólo afecta a los “nuevos” empleos atípicos que están en aumento, sino que atraviesa distintas formas de empleo anteriormente seguras (Amable, 2009). Sin embargo, los principales afectados son, con gran diferencia, los nuevos grupos de trabajadores que se han incorporado más tarde al mercado laboral y que ocupan desproporcionadamente esos nuevos puestos de trabajo atípicos, inestables y precarios (Recio, 2007). En términos sociodemográficos esos trabajadores son en gran medida jóvenes, mujeres e inmigrantes que comienzan su “carrera” laboral en condiciones de partida de clara desventaja (Recio, 2007).¹⁹ En cuanto a la incidencia de los empleos atípicos, un investigación reciente sobre los EEUU muestra que la totalidad de los empleos creados desde el estallido de la crisis económica de 2008 son empleos de esta clase (Katz, 2016).²⁰

Como se puede intuir tras lo dicho hasta aquí, la combinación de estos cinco procesos, resulta en una fragmentación de los colectivos de trabajadores. Es en este ambiente en el que aparecen las

¹⁹ En relación a este punto Recio es rotundo cuando afirma que la precarización derivada de la flexibilidad postfordista “ha sido un proceso gradual (...) y la mayor parte de medidas se ha dirigido a las nuevas contrataciones”. Sin pretender minimizar el daño que ha provocado a los ya empleados dice que no se ha producido un ataque general contra la posición laboral de los empleados sino que “la introducción del nuevo sistema de relaciones laborales se ha aplicado a los nuevos entrantes en el mercado laboral, para quienes el empleo temporal, las subcontratas y las empresas de trabajo temporal han constituido un mecanismo de entrada insoslayable” o en sectores donde la inestabilidad laboral ya era importante con anterioridad (Recio, 2007).

²⁰ De hecho, los empleos estándar han retrocedido desde 2008 pero el cómputo global de empleos creados sigue siendo positivo pues se compensa con el crecimiento de estos otros empleos atípicos, los cuales por otro lado pueden ser de peor calidad (la mayoría) o mejores (los menos) que los empleos estándar (Katz, 2016).

teorías de la dualización y posteriormente de la segmentación del mercado laboral. La principal idea detrás de ellas es que la oferta de trabajo se divide en un sector primario y uno (o más) secundario(s) donde los sueldos son más bajos y hay peores condiciones, pocas posibilidades de promocionar y baja estabilidad. En el caso de las teorías duales los trabajadores del “sector primario” son llamados *insiders* y no competirían por los mismos puestos de trabajo que los *outsiders* del “sector secundario”. Atkinson, en su artículo sobre gestión de la mano de obra en organizaciones flexibles, distingue tres grupos de trabajadores en función de lo específico y estratégico que sea su trabajo para la empresa en cuestión (J. Atkinson, 1984). Dichos grupos experimentan niveles desiguales de “*employment security*” y están expuestos a distintas estrategias flexibles. El grupo nuclear de trabajadores (*core workers*) está menos expuestos a lo que el autor denomina “*external numerical flexibility*”, esto es la estrategia de ajustarse a la demanda variando la cantidad de trabajo contratado (y la modalidad) de forma más o menos rápida. Esto se logra reduciendo la protección al despido o con el fomento del uso de contratos temporales. A cambio los *core-workers* aceptan que en el nuevo escenario económico la variabilidad de tareas (*functional flexibility*) y de remuneración (*financial flexibility*) son mayores. Los trabajadores que por el contrario desempeñan tareas más generales (*periphery workers*), junto a los subcontratados, los que trabajan para una empresa de trabajo temporal u optan por el autoempleo, están comparativamente más expuestos a las fluctuaciones de los ciclos económicos y los “vaivenes” del mercado laboral dada la *external numerical flexibility* que aplican las empresas (y menos a los otros tipos de flexibilidad aquí definidos). Estos últimos, cuya capacidad de organizarse colectivamente es menor, actúan además como amortiguador de sus efectos para los *insiders*.

Dicha fragmentación también ha sido presentada como causante de la creciente individualización de las relaciones laborales y de las dificultades que enfrenta la negociación colectiva de unos años a esta parte, ya que a mayor heterogeneidad en la fuerza de trabajo mayor es la incomunicación y la dificultad para aunar intereses colectivos. La fragmentación ha sido estudiada en relación a otras muchas problemáticas y desde tradiciones de pensamiento distintas.²¹ No todos los autores le conceden la misma importancia en relación a cosas como el desempleo por centrarse excesivamente en el lado de la oferta de trabajo y no en la demanda. Para un repaso en profundidad de las teorías sobre la segmentación del mercado laboral y el respaldo empírico con el que cuentan ver Kalleberg (2001) y Recio (1999, 2007).

El análisis de estos cambios descritos hasta aquí lleva a Standing a considerar que en el mundo postfordista la inestabilidad es la norma y no la excepción pues resulta altamente funcional para mantener a flote este sistema. El auge de la inseguridad ha socavado la estructura social y ha hecho emerger al “precariado” como clase social central en este periodo histórico. La relación laboral cada vez requiere más sacrificios y obligaciones por parte del trabajador, se está reforzando como único medio de obtención de recursos materiales para la vida y de los derechos sociales más elementales, y cada vez está disponible para menos personas. Desde un punto de vista no ingenuo políticamente hablando puede verse como un resultado buscado

²¹ La fragmentación social operada a partir de los cambios de la economía postfordista que minan la capacidad de movilización y autoorganización del trabajo se refuerza discursivamente con las políticas de identidad centradas en el reconocimiento antes que en la redistribución y que ganan terreno también en esta época. Para una crítica rigurosa de este tipo de discursos ver Fraser (2000).

intencionadamente ya que debilita la posición de negociación de la clase trabajadora y favorece su disciplinamiento, sobre todo cuando se combina con un elevado nivel de paro (Amable, 2009; Recio, 2007; Standing, 1999, 2010). Que la inseguridad desincentiva la movilización es una cuestión que reconocen abiertamente corrientes económicas de signos opuestos. Las declaraciones ante el Senado de los EEUU del que fuera presidente de la Reserva Federal y uno de los arquitectos del neoliberalismo, Alan Greenspan, no dejan lugar a duda: *“the low level of work stoppages of recent years also attests to concern about job security”* (Greenspan, 1997).

En otro orden de cosas, hay autores que sostienen que en las décadas de 1980 y 1990 no se produce un aumento de inseguridad generalizada que afecte por igual al conjunto de los trabajadores, sino una redistribución significativa de su prevalencia entre grupos poblacionales y ocupacionales: los *white collar* (p.e. trabajadores de banca), los blancos y los más educados ven aumentar la inseguridad, aunque de manera menos drástica de lo que lo hicieron en el periodo 1966-1986 los trabajadores de cuello azul (Burchell et al., 2002; Kevin Doogan, 2009; Green, 2009). Sea como sea, para Green no es exacto definir el trabajo en el capitalismo actual más inseguro que en épocas previas al capitalismo del periodo 1950-1970 del siglo XX, más allá de ser esta una época con un elevado desempleo.²² Según este autor tampoco es preciso afirmar que la calidad del trabajo está empeorando a cuenta de la inseguridad creciente, ya que hay otros fenómenos además de este que la influyen en ella, y la inseguridad no es el que más aumenta (Green, 2006).²³ Hay que señalar no obstante que estos trabajos son anteriores al estallido de la crisis de 2008 y la magnitud de este acontecimiento es lo suficientemente grande como para pensar que la tendencia a la baja en la inseguridad paralela al descenso del desempleo que estos autores registraban desde 1995 y hasta 2007 puede haberse invertido.

Antes de continuar con el tercer bloque de cambios vale la pena recordar lo que Gramsci vaticinó en sobre el destino del fordismo, el cual sería solamente *“la fase más reciente de un largo proceso que se inició con el nacimiento del mismo industrialismo, fase que es sólo más intensa que la anterior y se manifiesta en formas más brutales, pero que también a su vez será superada con la creación de un nuevo nexo psicofísico de un tipo diferente a los anteriores e indudablemente de un tipo superior. Se producirá ineluctablemente una selección forzada, una parte de la vieja clase trabajadora será despiadadamente eliminada del mundo del trabajo y probablemente del mundo tout court”* (Gramsci, 2000).

²² En la misma línea pero refiriéndose en este caso al concepto de precariedad laboral, Recio sostiene que si bien ésta se ha extendido con respecto al periodo histórico anterior a consecuencia de las reformas flexibles introducidas en la economía en las últimas décadas, las situaciones que describe el concepto de precariedad –inseguridad, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, falta de reconocimiento, etc.- constituyen la norma en la historia del capitalismo y no la excepción (Recio, 2007).

²³ Burchell coincide cuando afirma que hoy por hoy la “intensificación” en países como el Reino Unido es la principal fuente de malestar asociada al trabajo (Burchell et al., 2002).

Gráfico 13. Aspecto actual de la *Highland Park Plant*, “hogar” original del *Ford T* que inauguró la producción en masa de automóviles en la cadena móvil de ensamblaje y que hoy aparece abandonado. Sus últimos usos incluyen la celebración de fiestas ilegales de música techno. Detroit, verano de 2016.



Un tercer grupo de cambios relativo a los sistemas de protección y de seguridad social y a su articulación respecto al trabajo remunerado también ha situado al trabajador en una situación de mayor vulnerabilidad en esta última fase del capitalismo. En primer lugar, los sistemas de protección frente al desempleo clásicos han sido duramente atacados desde el primer momento de la contrarrevolución neoliberal que comienza en los 1970s. Fruto de ese ataque han sufrido un desgaste considerable y su concesión cada vez requiere mayores contraprestaciones por parte del posible receptor (i.e. *workfare*) con lo cual el derecho a la protección social queda desvirtuado. En segundo lugar, el aumento del desempleo implica más personas necesitadas de protección y un menor número de recursos disponibles (menos cotizaciones a la SS) ante un nivel de presión fiscal dado.²⁴ Tercero pero no menos importante, los sistemas de protección se han quedado desfasados ante los profundos cambios demográficos, económicos y sociales que han operado desde entonces. Así como la seguridad económica se halla cada vez menos garantizada por la participación en los mercados de trabajo en la medida en que cada vez menos gente puede acceder a ellos, el acceso a la protección basado principalmente en el trabajo y la “ciudadanía laboral” no tienen sentido en un mundo donde el empleo estándar es cada vez más escaso (Casassas, 2016).

²⁴ Presión fiscal que por otra parte ha disminuido en el tiempo para las rentas altas a consecuencia de la hegemonía del pensamiento liberal neoconservador desde los años 1970 acentuando la falta de recursos utilizables para atender esta problemática.

Ante tal escenario, algunos han propuesto que resolver el problema de la inseguridad pasa por un cambio de paradigma de los sistemas de protección. Seguramente la propuesta más conocida a este respecto sea la de la flexiseguridad o “*flexicurity*” que se puede definir como “*a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organisation and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other hand*” (Wilthagen and Tros, 2004). Según esta visión, la flexibilidad y seguridad pueden reforzarse mutuamente en lugar de oponerse la una a la otra. Para sus defensores la inseguridad que produce la pérdida de un empleo puede ser contrarrestada con mayores probabilidades de encontrar un nuevo empleo en caso de necesitarlo -y que se lograrían implementando políticas activas de empleo y de formación y al supuesto mayor dinamismo en la economía que conllevará la relajación de las leyes de contratación y despido-, junto a la garantía de disponer de unos ingresos seguros vía subsidio de desempleo en los periodos de inactividad.

Existe sin embargo una discrepancia entre la deseabilidad teórica del esquema de la flexiseguridad y la dificultad de llevarla a la práctica, dado que su aplicación depende en gran medida de factores contextuales difíciles de modificar, tales como la tradición política que da forma al sistema de protección social, el actual momento del ciclo económico o la estructura demográfica del país (I.-H. Kim et al., 2012). Además, no son pocos los que advierten del efecto precarizador de la flexiseguridad en contextos de recesión económica, regresividad fiscal y competencia a la baja por los costes laborales (Berglund et al., 2014; Pisarello, 2011; Vulkan and Väisänen, 2015).²⁵ Concretamente en la UE se ha optado por la regulación de corte neoliberal de los mercados de trabajo al tiempo que se vaciaban las políticas clásicas de protección social “pasivas”, esto es vía transferencias monetarias contra el desempleo, enfermedad y accidentes o ancianidad. Todo ello justificado en una versión *sui generis* y neoliberal de la flexiseguridad danesa y holandesa que hace *cherry-picking* de algunos elementos “activos” de la misma (políticas activas de empleo, cursos de formación, fomento del empleo a tiempo parcial, etc.) olvidándose de la parte de protección frente al desempleo y todo ello legitimado en una ideología postmoderna que bebe de los “nuevos riesgos sociales” teorizados por Beck, Giddens y otros (Crouch, 2016).

Muffels señala que Europa en su conjunto dista mucho de haber confirmado esa hipótesis del refuerzo, siendo los países nórdicos y anglo-sajones los que más se acercarán al mismo (Muffels and Luijckx, 2008). Crouch (2016) cita los ejemplos de Dinamarca y Holanda como países que implantaron con éxito esta política, aunque es mucho más crítico con la versión de flexiseguridad que la Comunidad Europea ha propuesto para los otros países por no contemplar apenas el componente de la seguridad. Oorschot (2015) considera que la inseguridad de ingresos y respecto a encontrar un nuevo trabajo es menos acusada en aquellos países que despliegan una serie de políticas de flexiseguridad pero que lo realmente decisivo por encima de las políticas sociales es el nivel de afluencia económica de los países examinados. Finalmente, un reciente estudio destaca

²⁵ Se ha argumentado que la flexiseguridad “*may not be very harmful to employees in an upward economic trend, but in a downward trend – when few job options exist – fears may be more severe than without this kind of liberalization*” (Berglund et al., 2014) y que ésta “*puede tener un sentido garantista en un marco de políticas fiscales progresivas (...) [Pero] En un contexto de falta de armonización, regresividad fiscal y competencia a la baja, su resultado no puede ser sino una mayor precarización de las relaciones de trabajo*” (Pisarello, 2011).

la falta de evidencia que evalúe el éxito o el fracaso de la flexiseguridad y concluye que estas políticas no han sido capaces de atenuar los efectos negativos de la temporalidad sobre la salud que se observan en 23 países europeos (Vahid Shahidi et al., 2016). Con respecto a los ingresos y las condiciones de trabajo, la re-ocupación mitiga los efectos negativos de la pérdida del empleo pero no los elimina (Brand, 2015, p. 11). En el caso concreto de los trabajadores despedidos por el cierre de una planta, empresa, departamento, etc. (*displaced workers*) se produce una disminución de los ingresos más allá del periodo de desempleo (de en torno al 15% seis años después de que se produzca la pérdida del empleo) (Couch and Placzek, 2010).

La flexiseguridad va de la mano del llamado “paradigma de la activación”. Las políticas activas de ocupación consisten en ofrecer cursos de formación y de actualización de conocimientos, orientación en la búsqueda de empleo, incentivos para la contratación de determinados colectivos (p.e. contratos de aprendiz para jóvenes o personas sin experiencia laboral previa, exenciones fiscales, etc.), promoción del autoempleo y de la “cultura del emprendimiento”. Su objetivo es aumentar las posibilidades del trabajador de encontrar un nuevo empleo y eliminar las barreras de entrada al mercado laboral, pero también conllevan un riesgo. Sitúan la solución al desempleo en el lado de la oferta, convirtiendo al sujeto en el eje nuclear de las intervenciones mientras que se olvidan del lado de la demanda (salvo en el caso de los incentivos a la contratación). Esto hace que algunos interioricen que la culpa de estar desempleado es suya, y a la inversa, que el éxito en este sentido se deba principalmente a una actitud individual superior (y más flexible) que la del resto, lo cual deshace la solidaridad entre trabajadores y acaba por “corroer” el carácter (Sennett, 2000).²⁶ A veces, la llamada activación implica además un endurecimiento de las condiciones para la percepción de subsidios y prestaciones. Por ejemplo, tener que demostrar que se busca trabajo activamente o ampliar la zona geográfica de búsqueda. En definitiva, en el paradigma de la activación el trabajador se concibe y se conduce como una empresa, instalado en el riesgo permanente y viendo a los otros trabajadores como competidores.

Así pues, las dificultades que se alzan en el camino de la propuesta de la flexiseguridad son considerables y los resultados prácticos, salvo en unos pocos países del norte de Europa, no han dado los frutos esperados. La reflexión en torno a este problema debe continuar, pero todo parece indicar que para asegurar los derechos sociales y económicos de los trabajadores —éste y no otro es el objetivo de las redes de protección social, desde el subsidio de desempleo al sistema de pensiones pasando por la provisión de servicios públicos- se requieren propuestas más audaces, que solo pueden surgir de “*procesos constituyentes en los que todos y todas podemos aspirar a inventar y practicar formas de trabajo y de vida algo más libres*” (Casassas, 2016).²⁷

²⁶ Se ha escrito mucho sobre los graves efectos de la disgregación social y la soledad sobre la salud (Holt-Lunstad et al., 2010; Niedzwiedz et al., 2016; Valtorta et al., 2016) y sobre cómo el individualismo y la competitividad extremos que fomenta el neoliberalismo favorecen este tipo de situaciones (Monbiot, 2016a, 2016b).

²⁷ El movimiento 15M surgido en 2011, el cual recordaba en algunos aspectos a un incipiente proceso constituyente, hizo suya una vieja propuesta como la Renta Básica Universal que desliga el trabajo remunerado de la supervivencia. Esta medida de política económica supondría, entre otras cosas, un cambio radical de paradigma de los sistemas de protección al actuar en origen (*ex ante*) ofreciendo un “suelo material” garantizado e incondicional. Sus defensores han mostrado que está mejor diseñada para

1.1.3 El mercado laboral de España (1978-2016)

El presente trabajo se centra exclusivamente en la población asalariada España, país al que cabe aplicar todo lo dicho hasta ahora. A continuación se describen los rasgos que caracterizan a su estructura productiva y su mercado laboral. España cuenta además con una serie de particularidades que lo hacen si acaso todavía más inseguro o si se prefiere más vulnerable frente a la inseguridad laboral. Para la elaboración de este apartado se han utilizado principalmente como fuentes de información los textos de (Bayo et al., 2016) y (Lago, 2016) y (Pitxer et al., 2016).

Antecedentes

Con más retraso que en los países vecinos, España también desarrolló un modelo de pleno empleo masculino y estable de jornada completa hacia finales de los años 1970 que algunos han llamado “fordismo inacabado” (Luis Enrique Alonso Benito and Fernández Rodríguez, 2009; Toharia, 1986). Este modelo alentó por algún tiempo el crecimiento económico permitiendo una mejora de los niveles de vida, incluido el de las clases populares. Paralelamente comenzaba a estructurarse un estado del bienestar que, a causa de las inercias históricas del franquismo que aseguraron la hegemonía de las fuerzas conservadoras durante La Transición, tampoco llegó a desarrollarse por completo (V. Navarro, 2002). Todo esto ocurría en un momento en el que el propio modelo fordista de producción y consumo comenzaba a entrar en declive en otras partes del mundo y la economía española se abría a la economía mundial, cada vez más interconectada.

En la década de 1980 se produjo una situación de paro masivo y conflictividad social. La llamada “reconversión industrial” supuso una drástica reducción de la capacidad productiva industrial y de los puestos de trabajo en este sector que sentaba las bases para una estructura productiva débil y un empleo precario y terciarizado (Bayo et al., 2016). La estructura o modelo productivo se puede definir de forma resumida como lo que se produce en un país y cómo se produce. En 1984 el gobierno del PSOE de Felipe González Márquez reaccionó a la crisis cambiando la regulación de las relaciones laborales vigente. Ese año se reforma la ley orgánica del Estatuto de los Trabajadores para permitir el contrato temporal y normalizar la jornada parcial. A partir de ese momento se dispara la temporalidad que pasa a ser un rasgo estructural del mercado laboral español. La prevalencia y la incidencia de esta modalidad de contratación están muy por encima de la media de otros países del entorno.²⁸

En 1986 se produce la entrada del Reino de España en la UE. Los procesos de integración regionales son complejos y las consecuencias para España son positivas en unos aspectos y negativas en otros. En lo positivo y en cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo, cabe destacar los logros en legislación sobre riesgos laborales. En 1995 se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ministerio de la Presidencia, 1995) que modernizaba la legislación sobre

sortear algunos cuellos de botella que afectan a los sistemas de seguridad social clásicos y de la flexiseguridad (evita las llamadas trampas de la pobreza y del paro y el estigma social del subsidio, reduce los costes administrativos, etc.) al tiempo que incrementa la capacidad de negociación laboral del receptor y por tanto su libertad (Casassas, 2016; Raventós, 2007).

²⁸ Una parte de esto se debe a que no se persigue el uso fraudulento que hacen los empresarios de esta modalidad de contrato.

seguridad y salud en el trabajo y la asimilaba a la del resto de países del entorno. En la aprobación fue clave la apertura de un procedimiento de infracción por parte de la Comisión de las Comunidades Europeas contra el gobierno español por la no transposición de la directiva europea de seguridad y salud laboral. Dicho procedimiento fue clave para contrarrestar la reticencia de la patronal española (CEOE) a aprobar una ley de este tipo y a su influencia sobre el gobierno del PSOE y su ministro de economía Carlos Solchaga que bloqueó el proyecto de ley (Chulvi, 2015).

Sin embargo, no se puede obviar que el proceso de integración europeo ha seguido cada vez más unos derroteros oligárquicos y de pérdida de soberanía nacional y popular. La expresión más destacada de ello es la ausencia del elemento democrático-representativo en sus principales instituciones políticas. Únicamente el Parlamento Europeo es elegido mediante sufragio universal. En el plano legal algunos juristas advierten del sesgo neo-liberal que introducen medidas orientativas para la legislación laboral como el Libro Verde sobre modernización del Derecho Laboral de la UE (Comisión Europea, 2006; Falguera i Baro, 2007; Pisarello, 2011). En el plano económico, la firma de los Acuerdos de Maastrich en 1992 y posteriormente la entrada en el euro en 2002, que culminó la construcción de la Unión Económica y Monetaria de la UE, influyeron decisivamente en la configuración del modelo productivo español reforzando su estructura tradicional (Bayo et al., 2014, 2016).

La siguiente reforma laboral se produce en 1994. Vino precedida de nuevo de una fuerte recesión económica que comenzó en 1991, de un 24% de paro y un 33,7% de temporalidad (máximos históricos). Esta reforma fue “la expresión y concreción jurídica de la norma de la ocupación flexible” (Miguélez and Prieto, 2008). La ley establece que las condiciones de trabajo se adapten a las exigencias empresariales de flexibilidad interna y a los cambios de los procesos productivos y tecnológicos. Abre la posibilidad legal de exigir la adaptabilidad del trabajador en relación a todos los aspectos que configuran la relación laboral (la jornada, las tareas, el espacio geográfico...)²⁹. Teóricamente, se trata de posibilitar la flexibilidad interna para reducir el uso abusivo del contrato temporal. La reforma establece que la concreción de esta flexibilidad interna se realice a través de la negociación colectiva sectorial (la ley solo marca los mínimos) con la justificación de dotar de mayor autonomía a las partes directamente implicadas en el proceso productivo, sin tener en cuenta las desigualdades de poder de partida entre ellas. En esa época la pérdida de puestos de trabajo estables en la industria se comienza a paliar en parte con el auge del trabajo temporal en la construcción. Entre otras cosas, pertenecer a la UE permitió a España atraer inversiones que contribuyeron al rápido crecimiento de la segunda mitad de los años 1990.

Desde el año 1995 hasta 2007 se produce un periodo de crecimiento económico que repercute en un ascenso de la actividad, la ocupación (el paro baja a mínimos históricos en torno al 9%) y unos beneficios empresariales superiores a la media europea. Dicho crecimiento se localizaba

²⁹ Ejemplos: el tiempo de trabajo (por ejemplo, introduciendo la posibilidad de aplicar la distribución irregular de jornada, lo que supone para los trabajadores perder la voluntariedad frente a los cambios de jornada propuestos por la dirección, que pasan a ser una obligación al formar parte de la jornada ordinaria y una reducción del valor del trabajo, al considerar el tiempo como una magnitud homogénea) o las tareas (por ejemplo, ampliando las posibilidades de la movilidad funcional horizontal al obligar a pasar de categorías a grupos profesionales), o el espacio (se permite la movilidad geográfica).

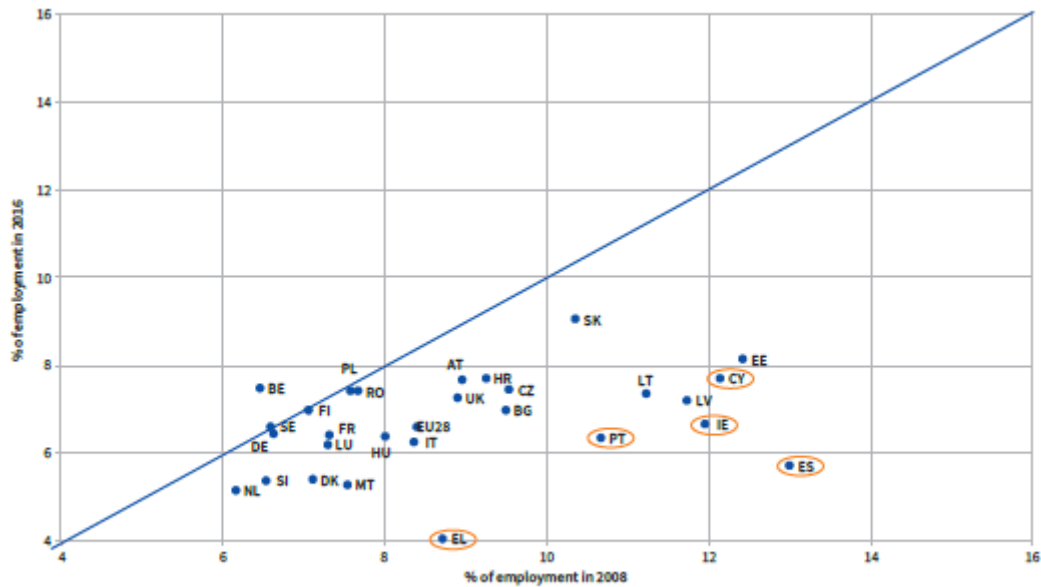
mayoritariamente en sectores de bajo valor añadido como la construcción o el sector servicios, especialmente la hostelería. En esta etapa de crecimiento que precedió a la crisis de 2008, las mujeres incrementaron su presencia en el mercado laboral significativamente representando el 55% de la nueva población activa que se incorporó entre 1995 y 2007. A pesar de ello la población femenina sigue estando subrepresentada, especialmente los segmentos jóvenes y mayores de 55 años. Por su parte, la población de origen extranjero representó un 49% del aumento (Bayo et al., 2016). Este periodo de crecimiento incrementó lógicamente las cotizaciones a la seguridad social.³⁰ Esta tendencia de crecimiento continuó hasta la segunda mitad del 2007. En este periodo se consolidó también la segmentación del mercado laboral español.

La pérdida de soberanía económica que se consolida tras el Tratado de Maastrich de 1992 y la adopción de la moneda común (1999-2002) dejó a España con pocas opciones de reacción ante el estallido de la burbuja inmobiliaria del 2008, gestada durante años de desequilibrios comerciales en el interior de la Unión Monetaria Europea entre centro y periferia, y la posterior crisis de deuda pública.³¹ La respuesta de los sucesivos gobiernos españoles ha consistido, siguiendo las directrices de Europa, en una “devaluación interna” que conlleva bajadas de salarios, despidos y recortes del gasto social (Reforma del artículo 135 de la Constitución Española, de 27 de septiembre de 2011, 2011). Unas políticas enmarcadas en la “austeridad” que han tenido un gran coste social y cuya efectividad en la recuperación económica es cuestionable por su carácter procíclico. Con el cese de la construcción se perdió en España un gran volumen de demanda y empleos. En 2008 la construcción empleaba a un 13% de la población ocupada y en 2016 a un 6% (Hurley et al., 2016). Ello explica por qué esta crisis golpeó de forma especialmente dura a este país.

³⁰ En 2005 se produce una normalización extraordinaria de 600.000 trabajadores extranjeros informales que pasan a cotizar en la seguridad social.

³¹ Para profundizar en las causas sistémicas y de la arquitectura económica de la crisis europea ver Flassbeck y Lapavitsas (2013).

Gráfico 14. España (abajo a la derecha) representa un caso extremo en la UE-28 de discrepancia entre el porcentaje de población ocupada en la construcción en 2008 (eje x) y en 2016 (eje y). La diagonal representa que la proporción se mantiene. Fuente: (Hurley et al., 2016).



En 2010 el gobierno del PSOE aprueba una nueva reforma laboral. A resultados de la aprobación de esta reforma los sindicatos convocan una huelga general. Pocos meses después se inicia un ciclo de protestas ciudadanas conocido como 15M cuyos efectos en el panorama socio-político español todavía persisten. En 2012 se aprueba otra reforma laboral. Esta reforma rebajaba los criterios para justificar las causas de los despidos procedentes y de las modificaciones de jornadas, horarios, sueldos, ámbitos geográficos o funciones. Además facilitó las cláusulas de descuelgue, en virtud de las cuales los empresarios pueden incumplir los convenios (Bayo et al., 2016). Introdujo además una nueva modalidad contractual, el contrato de emprendedor, que permite a las empresas de menos de 50 trabajadores contratar a alguien por un período de prueba de un año durante el que es posible despedirle sin indemnización.

En 2013 hay una nueva reforma, el Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre que cambió las horas extras por las horas complementarias, más baratas, redujo el preaviso para cambiar el horario y la jornada y se modificó el contrato a tiempo parcial. Ahora esta modalidad de contrato permite al empresario ir modificando la cantidad de horas de jornada a trabajar según sus intereses, desde una cantidad mínima de horas hasta un trabajo casi a tiempo completo. Esta forma de trabajo implica una total disponibilidad del trabajador. Dado que el horario y la jornada cambian sin previo aviso, es imposible compaginar este contrato con otro trabajo o con otras actividades que impliquen responsabilidades continuadas, como por ejemplo el cuidado de familiares (Bayo et al., 2016).

En general, las reformas del periodo 2010-2013 refuerzan el control empresarial convirtiendo en legales las modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo, con especial énfasis en la jornada laboral. Se regula la preferencia aplicativa del convenio o pacto de empresa frente al

convenio sectorial en materias tan importantes como el salario, la distribución de jornada, o las modalidades de contratación (Lope, 2014; Pastor, 2014). Por otra parte, se atenúan las exigencias causales para considerar procedentes los despidos por causas objetivas, facilitando el despido procedente cuya indemnización se abarata, al igual que la indemnización del despido improcedente y se suprime la necesidad de autorización de la administración laboral para los despidos colectivos. Se descausaliza la temporalidad en algunos supuestos (indefinido con periodo de prueba de un año para empresas de menos de 50 trabajadores o para jóvenes) (Pastor, 2012). En suma, se debilita la capacidad negociadora de los sujetos colectivos y se reducen e incluso eliminan los mecanismos más relevantes de tutela.

Estructura productiva

En la economía española tienen un peso considerable sectores económicos con poco valor añadido y vulnerables a los ciclos de producción, como son la construcción y los servicios de comercio y hostelería. Esto hace que el empleo disminuya rápidamente en la parte baja del ciclo económico y en cambio le cueste mucho más recuperarse cuando la tendencia económica se invierte. El sector servicios representaba en 2015 casi el 75% del Valor Añadido Bruto (VAB)³² y el 76% de la ocupación, mientras que la industria representa un 17,5% del VAB y ocupa al 14% de la población activa. El tamaño del tercer sector es ligeramente superior al de la media de la UE-28 (Bayo et al., 2016).

Las siguientes tablas muestran el volumen de trabajo que concentra cada sector y cada nivel ocupacional.³³ En ese sentido se observa que el peso del comercio y la hostelería dentro del sector servicios es algo mayor que en otros países del entorno, mientras que servicios de la administración pública como la sanidad o los servicios sociales emplean a menos trabajadores (12.4% frente a 17.1%). La misma tendencia se repite en los servicios financieros, las actividades profesionales, el transporte y las comunicaciones. En cuanto a la industria, la tasa de empleo se encuentra 3 puntos por debajo del promedio de la UE-15 (7.8% frente a 10.5%). La industria española se especializa además en manufacturas alimentarias, metalurgia, etc. Producciones por tanto de intensidad tecnológica media-baja, menos productivas, con un menor valor añadido, que no requieren de mano de obra muy cualificada y que reportan menores salarios.³⁴ La desindustrialización se ha acelerado considerablemente desde el comienzo de la crisis. Si se observa el Índice de Producción Industrial sin tener en cuenta la energía, este ha caído en España

³² El Valor Añadido Bruto (VAB) representa la riqueza generada en la economía durante el período considerado y se obtiene como diferencia entre el valor de la producción y el valor de los consumos intermedios utilizados (materias primas, servicios y suministros exteriores, etc.). Se calcula a precios básicos; es decir, no se incluyen los impuestos y subvenciones sobre los productos (IVA, impuestos especiales, etc.) y sólo se incluyen los impuestos sobre la producción. Estos impuestos son los que recaen en las empresas como resultado de participar en la actividad de la producción, con independencia de la cantidad o del valor de lo producido y vendido. El Producto Interior Bruto (PIB) se obtiene después de añadirle al valor agregado del país los impuestos indirectos que gravan las operaciones de producción.

³³ La tasa de empleo pone en relación la cantidad de personas que trabajan con el total de la población entre 16 y 64 años de un país.

³⁴ Los bajos salarios y la intensidad tecnológica baja se retroalimentan pues el empresario carece de incentivos para aumentar la productividad mediante la inversión en tecnología.

un 30% entre 2007 y 2014 mientras que en la UE-15 la bajada en este periodo ha sido del 10% (Bayo et al., 2016, p. 46).³⁵

Tabla 2. Tasas de empleo sectoriales (población de 15 a 64 años, en %). Fuente original: Eurostat, Labour Force Survey. Extraído de Pitxer et al. (2016).

	2012		2008		1995	
	España	UE-15	España	UE-15	España	UE-15
TOTAL	55.4	65.2	64.3	67.1	46.8	59.9
Agricultura (A)	2.4	1.8	2.6	1.9	4.1	2.9
Total Industria (B + C + D + E)	7.8	10.5	10.2	11.8	9.7	13.6
Industria no manufacturera (B + D + E)	0.8	1.1	0.8	16.0	9.1	12.8
Industria manufacturera (C)	7.0	9.5	9.4	1.0	0.6	0.8
Construcción (F)	3.7	4.5	7.8	5.6	4.5	4.7
Comercio y hostelería (G + I)	13.3	12.1	14.8	12.6	10.7	11.2
Transporte, información y comunicaciones (H + J)	4.3	5.2	4.9	5.4	2.8	3.6
Actividades financieras y seguros (K)	1.4	2.1	1.6	2.2	1.2	2.1
Actividades inmobiliarias (L)	0.3	0.5	0.4	0.5	2.5	4.2
Actividades profesionales, administrativas y serv. auxiliares (M + N)	5.5	6.4	5.7	6.1	.	.
AAPP y servicios colectivos (O + P + Q)	12.4	17.1	11.7	16.8	9.8	16.8
Act. Artísticas, empleo doméstico y otros (R + S + T + U)	4.4	3.8	4.7	3.8	1.3	0.6

Asimismo, la comparación con otras economías del entorno arroja una estructura ocupacional sesgada hacia los trabajos menos cualificados y una menor presencia de empleos técnicos y profesionales (15.2 en España frente a 23.2 UE-15). Sobre todo es la ausencia de las ocupaciones no manuales en el escenario post-crisis lo que explica el diferencial de 10 puntos porcentuales con respecto a la tasa de empleo total de la UE-15.

³⁵ El Índice de Producción Industrial (IPI) mide la evolución mensual de la actividad productiva de las ramas industriales, es decir, de las industrias extractivas, manufactureras y de producción y distribución de energía eléctrica, agua y gas y, por primera vez para la base 2010, también la división 36: Captación, depuración y distribución de agua, de la sección E de la CNAE-2009 (INE, 2016b).

Tabla 3. Tasas de empleo por grupo ocupacional (población de 15-64 años, en %). Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*. Extraído de Pitxer et al. (2016).

	2012		2007		1995	
	España	UE-15	España	UE-15	España	UE-15
TOTAL	55.4	65.2	65.6	66.8	46.8	59.9
1 Directores y gerentes	2.7	3.9	4.8	5.8	3.8	4.8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9.3	12.2	8.1	9.1	4.8	6.7
3 Técnicos y profesionales de apoyo	5.9	11.0	7.8	11.4	3.5	7.9
4 Ocupaciones en contabilidad, administración y oficina	5.7	6.9	6.1	7.8	4.8	7.9
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	12.3	11.6	10.1	9.3	6.6	7.5
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1.4	1.5	1.6	1.6	3.0	2.1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de indust. y construcción (excepto grupo 8)	6.4	7.3	10.9	9.0	8.2	9.4
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4.2	4.2	6.1	5.3	5.2	5.1
9 Ocupaciones elementales	7.2	6.0	9.9	6.7	6.8	5.1
0 Ocupaciones militares	0.3	0.4	0.3	0.4	0.2	0.4
Total ocupaciones no manuales (1 a 4, 0)	23.9	34.5	27.1	34.7	17.0	27.7
Total ocupaciones manuales (5 a 9)	31.5	30.6	38.5	31.9	29.7	29.2

España se caracteriza además, junto con otras economías del sur de Europa, por una elevada presencia de microempresas o empresas unipersonales. En 2015 de los 3,2 millones de empresas registradas en España, 1.8 millones, es decir más de la mitad, no tenían asalariados. Se trata de trabajo autónomo o de autoempleo. En las empresas con asalariados el 83 % tiene menos de cinco empleados. No obstante, el 65% de la población ocupada trabaja en empresas de más de 25 trabajadores (Pitxer et al., 2016).³⁶ Estos datos dan una idea de cuan troceados están los procesos de producción en España. La presencia sindical en las pequeñas empresas es menor y por tanto los derechos están menos garantizados, hay más precariedad y salarios más bajos. Las empresas de menos de 10 trabajadores (el 91% de las empresas españolas) no tienen derecho a celebrar elecciones sindicales para elegir a sus representantes por lo que dependen de la negociación sectorial. La inversión en I+D también es menor en este tipo de empresas (Lago, 2016).

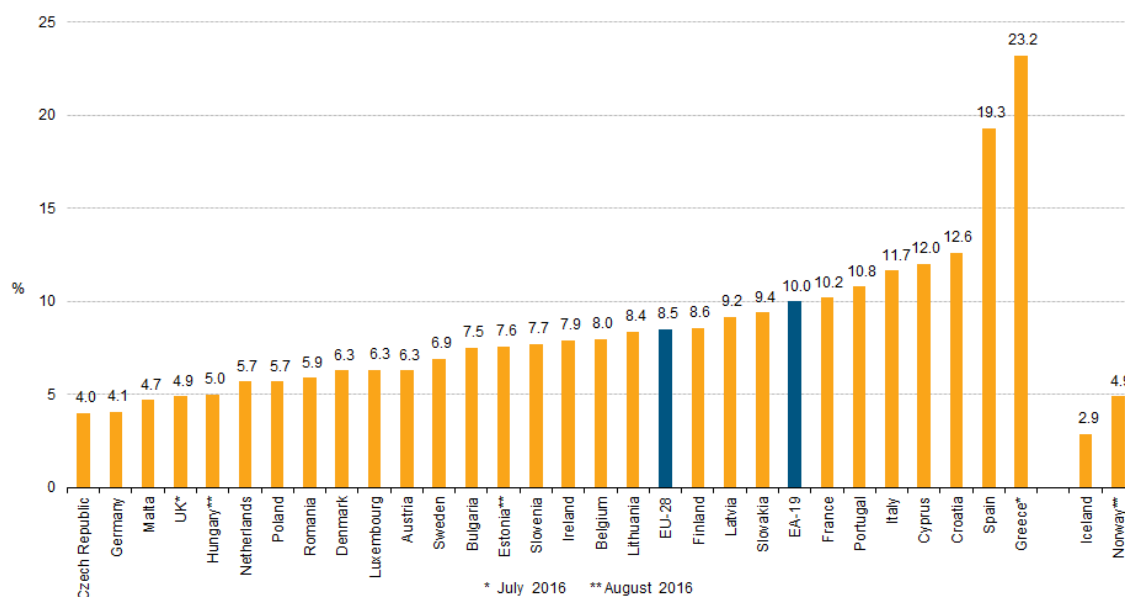
³⁶ No se debe confundir número de empresas con número de trabajadores. Obviamente como las grandes empresas tienen más trabajadores aunque haya pocas incluyen a un número relativamente grande de trabajadores. La mayor concentración de grandes empresas en España se da en el sector del comercio (i.e. cadenas de distribución).

Actividad y empleo

El mercado laboral español no es capaz de emplear a una gran parte de personas que buscan trabajo. Según la *Labor Force Survey*, en 2015 la tasa de empleo española era del 57,8% mientras que el promedio europeo se situaba en el 66,2% (Eurostat, 2016).³⁷ Para que España igualara la media de la UE haría falta crear 2,4 millones de empleos (Lago, 2016). Esta diferencia no se debe a una tasa de actividad menor (la media española superaba la media de la Eurozona), sino al mayor índice de desempleo.

España es el país con más desempleo de la UE, solamente superado por Grecia. La tasa de desempleo en España del 3T de 2016 se situaba en el 18,9% (17,2% en hombres y 20,3% en mujeres), mientras que entre los jóvenes de 20-29 años superaba el 30% (INE, 2016c). Las personas sin estudios también sufren más intensamente esta problemática y los desempleados de larga duración que llevan más de un año en esta situación representaban, a finales de 2015, el 60% del total de parados, y los de más de dos años el 44% (Lago, 2016).

Gráfico 15: Tasa de desempleo en países de la UE en 2016. Fuente: Eurostat.

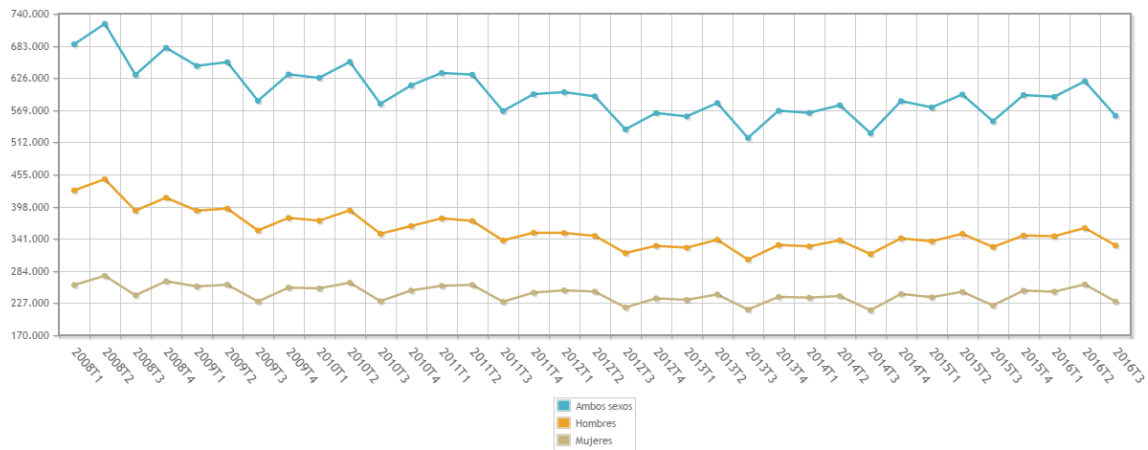


La tasa de desempleo aumenta más pronunciadamente y se destruye empleo por un período más largo que en los países del entorno, debido a la fuerte dependencia económica de sectores vulnerables a los ciclos económicos que hemos mencionado. La destrucción de la ocupación en la construcción y los sectores asociados a ella es responsable de casi la mitad de la pérdida total de puestos de trabajo que se ha producido durante la crisis (Recio, 2010). Precisamente el sector inmobiliario y de la construcción, era el que había experimentado un mayor crecimiento en la

³⁷ Pueden existir diferencias según la fuente de datos consultada. Según la Encuesta de Población Activa la tasa de empleo en 2016 era del 52% en los hombres de más de 16 años y del 41% entre las mujeres de ese grupo etario (INE, 2016d).

década anterior. A comienzos de 2016 había en España 2.8 millones de empleos menos que a comienzos de 2008 a pesar del crecimiento que ha experimentado la economía desde 2014 (Hurley et al., 2016).

Gráfico 17. Evolución de las horas trabajadas en España entre 2008 y 2016 totales y diferenciando según sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).



Las empresas españolas han reducido sus plantillas de una forma más intensa que la reducción de la producción por lo que el desempleo ha supuesto también un aumento de la productividad y de la intensificación (Lago, 2016). En cuanto al número total de horas trabajadas este cayó desde el comienzo de la crisis hasta mediados de 2012 y desde entonces siguen estancadas. La mayoría de despidos en España son despidos individuales, no colectivos. En los últimos el poder de negociación es mayor y las indemnizaciones suelen ser más altas. Por último, el porcentaje de trabajadores cubiertos por la prestación/subsidio de desempleo en 2017 alcanzó solamente al 56.2% (Servicio Público de Empleo Estatal, 2017).

Los empresarios y legisladores españoles han optado por una estrategia de gestión de la crisis de “devaluación interna” que ha hecho que la producción se retraiga y que los beneficios se recuperen sin crear ocupación (Bayo et al., 2016). La expulsión de trabajadores (que fue superior a la disminución de la producción), la intensificación y la bajada de salarios ha sido la salvaguarda de los beneficios de las empresas que han sobrevivido a la crisis. En un contexto de atonía de la demanda, como el de la economía española post-crisis, no solo importa mantener o aumentar los beneficios sino que toma mucha relevancia la capacidad de dotarlos de “seguridad”. Los beneficios del capital quedan “fijados” mediante un mecanismo amplio de externalización de las pérdidas hacia la fuerza de trabajo (Bayo et al., 2016). En otras palabras, el coste de la crisis se ha desplazado a la parte más débil de la cadena creando inseguridad entre los trabajadores.

Contratos

La Encuesta de Población Activa (EPA), que refleja trabajo asalariado público y privado, muestra que en el tercer trimestre de 2016 el 26.9% de los trabajadores tenían un contrato temporal (frente al 33,7% de 2006 previo a la crisis) y que el 53% del empleo creado en los 12 meses anteriores fue bajo esta forma de contrato (INE, 2016a). El máximo histórico de la tasa de temporalidad se alcanzó justo antes de la crisis. La destrucción de empleo temporal durante la

crisis fue proporcionalmente más acusada que la destrucción de empleo fijo o permanente, lo cual provocó que la tasa de temporalidad cayera ligeramente.

Además, la duración de los contratos temporales está en claro retroceso. En 2016 la media de duración de los contratos temporales es de 53 días, es decir, menos de dos meses. Ocho años antes la duración media era de 78 días. Los de menos de un mes alcanzaron los 7 millones (Lago, 2016). Los contratos de un solo día han seguido creciendo y en mayo de 2016 representaban un 26,5% de los contratos temporales (un 102% más que en 2008). En consecuencia, la duración media de los contratos temporales se ha reducido (EFE, 2016). La duración de los contratos indefinidos también disminuye, sobre todo desde la última reforma laboral.

La elevada temporalidad y la corta duración de los contratos conllevan una elevada rotación laboral (Gráfico 21). Esta rotación no implica sólo cambiar de empleo sino que en la mayoría de casos significa pasar del empleo al desempleo y viceversa. La suma de altas y bajas en la seguridad social a lo largo del 2015 alcanzaron los 40 millones de movimientos, cifra que multiplica por 87 el incremento neto de la afiliación. Si bien el paro en 2015 se redujo en 354.200 personas, en el mismo periodo se produjeron 9 millones de altas y 9,6 millones de bajas entre demandantes de empleo. Esto es, las mismas personas se registraron varias veces al año como demandantes de empleo (Lago, 2016). Desde que en 2012 se aprobó la última reforma laboral la media de contratos por persona y año ha pasado de 2,38 a 2,83 en 2016 y los casos extremos (>15 contratos por año) se han duplicado. Así se explica que el gran aumento de contratos no se traduzca en un aumento de personas ocupadas. España es además uno de los países con menores índices de transición de empleo temporal a indefinido, con periodos de tránsito muy largos y tasas de temporalidad elevadas en grupos de edad avanzada (Lago 2016).

La alta temporalidad característica del mercado laboral español no es solo consecuencia de una estructura productiva sesgada hacia las ocupaciones manuales, con un déficit del empleo público y un mayor peso del empleo estacional (turismo) que otras economías. La prueba es que en todas las actividades del sector terciario y primario las tasas de temporalidad son muy elevadas (Pitxer, 2016, p.298). Además, la tasa de temporales se ha mantenido relativamente constante a lo largo del tiempo desde mediados de la década de 1990. Al comparar con otras economías se observa que, además de que en España los sectores con mayor temporalidad ocupan a un mayor porcentaje de asalariados, la tasa de temporalidad es superior al promedio en todos los sectores excepto comercio (Gráfico 22). Tampoco hay grandes diferencias por trimestre del año en la tasa de temporalidad. Por último, para los trabajos intrínsecamente estacionales existen desde hace años fórmulas como el fijo-discontinuo pensadas para casos como el del turismo.

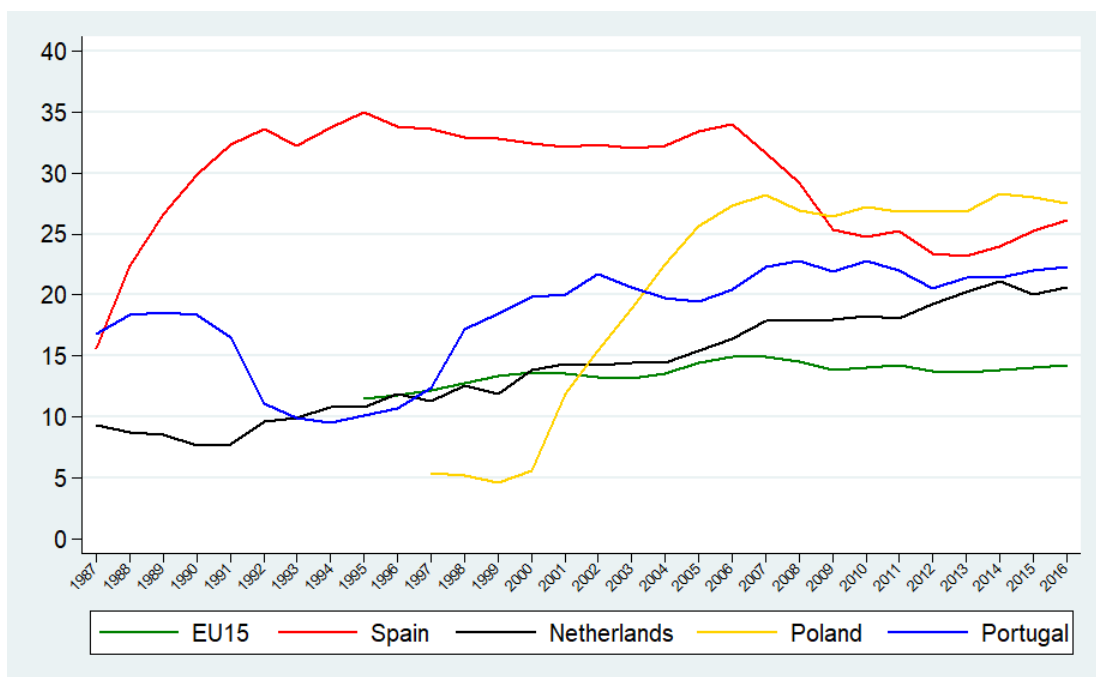
Ante esta situación hay quienes miran hacia la regulación institucional del mercado en busca de “rigideces” en el lado de la oferta de trabajo. Concretamente culpan a las actuales indemnizaciones por despido (y al procedimiento) de los indefinidos de ser demasiado altas, a pesar de que las sucesivas reformas laborales, especialmente la de 2012, se han centrado en “flexibilizar” este aspecto (Jesús et al., 2013).³⁸ El relato favorable a la eliminación de la protección

³⁸ Algunos han apuntado que el grado de desregulación que acomete la reforma laboral de 2012 entraría en conflicto directo con convenios internacionales ratificados por España (Convenio 158 de la OIT) y con el propio ordenamiento jurídico español (SSTC 22/1981 de 2 de julio) y comunitario (Art. 30 de la carta de los Derechos Fundamentales de la UE) (Falguera i Baro, 2016). Sea como sea lo cierto es que la cobertura de los

al despido aduce que esta supone un obstáculo a la contratación y que eliminándola se crearían más puestos de trabajo. Desde el lado de la demanda la explicación del exceso de temporalidad hay que buscarla en cambio en unas determinadas prácticas de gestión de la mano de obra que basan su competitividad en los bajos costes del trabajo. La temporalidad convierte la continuidad de la relación laboral en una concesión empresarial. A partir de la amenaza del despido/finalización de contrato los empresarios españoles logran acceder a determinados usos de la mano de obra a un coste muy bajo (el llamado efecto de disciplinamiento).

Estas prácticas están condicionadas por un lado por la normativa laboral y por la acción sindical por otro. La primera es cada vez menos garantista a causa de las reformas mencionadas más arriba. Sin la segunda, difícilmente se garantiza el cumplimiento de la primera. De nuevo, el pequeño tamaño de las empresas y el predominio de los servicios donde la organización de los trabajadores está mucho menos desarrollada dificultan la labor sindical. Todo ello abre las puertas a un uso discrecional y abusivo del contrato temporal y la tendencia en el futuro es a seguir por este camino. De hecho la temporalidad ya ha comenzado a repuntar tras el descenso transitorio ocurrido durante la crisis (Pitxer, 2016).

Gráfico 18. Evolución del empleo temporal como porcentaje del empleo total en varios países de la UE de 1987 a 2016. Fuente: Felgueroso et al. (2017).



convenios colectivos, clave a la hora de mantener los derechos y el poder adquisitivo de los trabajadores (Lago, 2015), se está desmantelando desde la crisis: en 2008 casi 12 millones de empleados y empleadas estaban dentro de un convenio (la mayoría de ámbito superior a la empresa), mientras que en 2015 eran 6,5 millones (Bayo et al., 2016).

Gráfico 19. Evolución de los contratos temporales según su duración desde 2007 (Felgueroso et al., 2017).

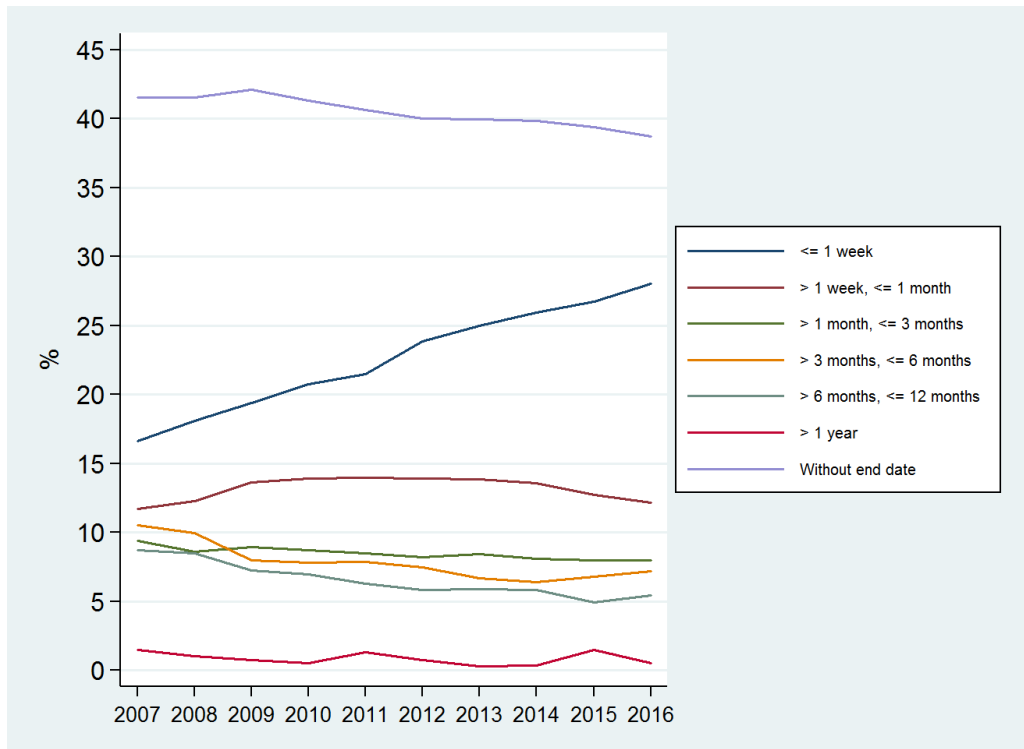


Gráfico 20. Correlación entre peso del contrato temporal en la economía y de los contratos de menos de tres meses. Fuente: Raul Segarra a partir de datos del (Directorate-General for Employment, 2017).



Gráfico 21. Comparación de la evolución de la contratación formalizada en España y el volumen de personas contratadas en España que refleja la rotación de la contratación en España entre 2012 y 2016. Fuente: Carlos C Hungría (2017) a partir de datos del SEPE.

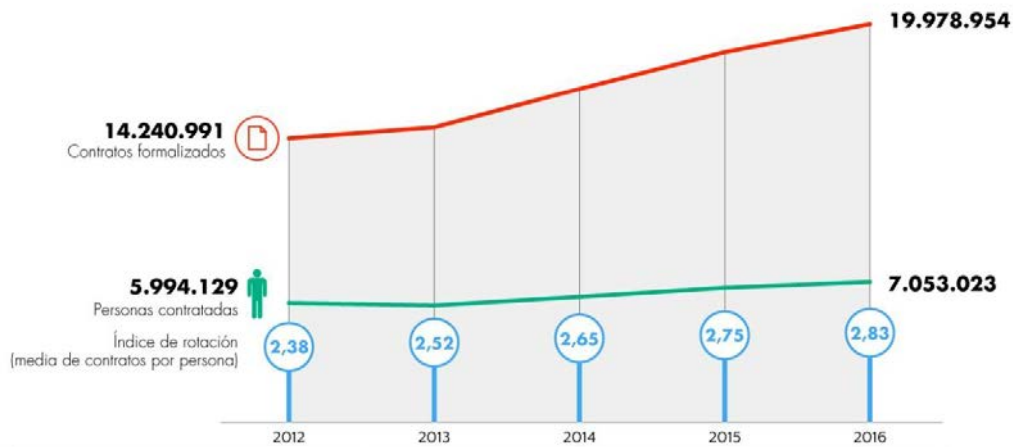
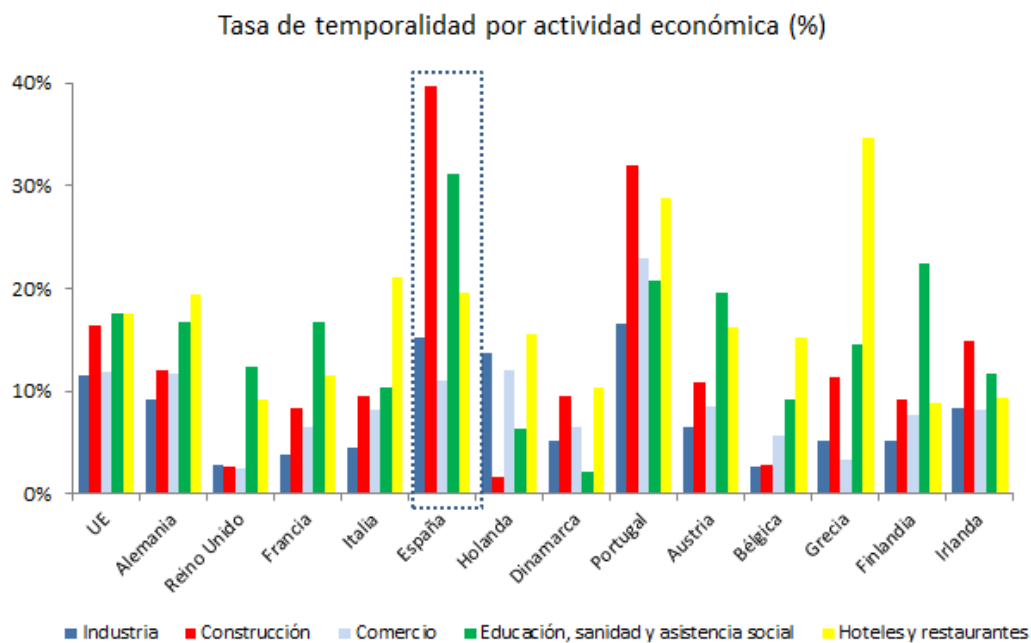


Gráfico 22. Contratación temporal por sector económica en países de la UE. Fuente: Carlos C Hungría (2017).



Fuente: Eurostat (2010 empresas con 10 empleados o más)

@Javier GEC

Salarios

El componente de los salarios en la renta nacional (RN= salarios + beneficios) ha perdido terreno frente al de los beneficios en un 4% desde el comienzo de la crisis (Vega, 2016). A partir de 2013 comienza un periodo de recuperación de la actividad económica y de crecimiento del empleo que hace que el PIB alcance en 2016 niveles similares a los de 2008. En el primer semestre de 2016 los beneficios superan por vez primera desde el estallido de la crisis el nivel nominal alcanzado en 2008. No así los salarios que siguen por debajo del máximo histórico alcanzado ese año. Esta recuperación ha supuesto la sustitución del desempleo por empleo de baja calidad.

Las políticas de devaluación salarial aplicadas tras la crisis cargan el ajuste sobre los hombros de los trabajadores desproporcionadamente, sobre todo de aquellos que entraron después de 2008 al mercado laboral o cambiaron de trabajo. Esto se puede observar mejor a través del poder adquisitivo de los salarios que tiene en cuenta el incremento de la inflación (-5,8% entre 2009 y 2013) y del coste laboral unitario (CLU) que tiene en cuenta la evolución conjunta de productividad y salarios (-6.5% entre 2009 y 2014) (Lago, 2015).

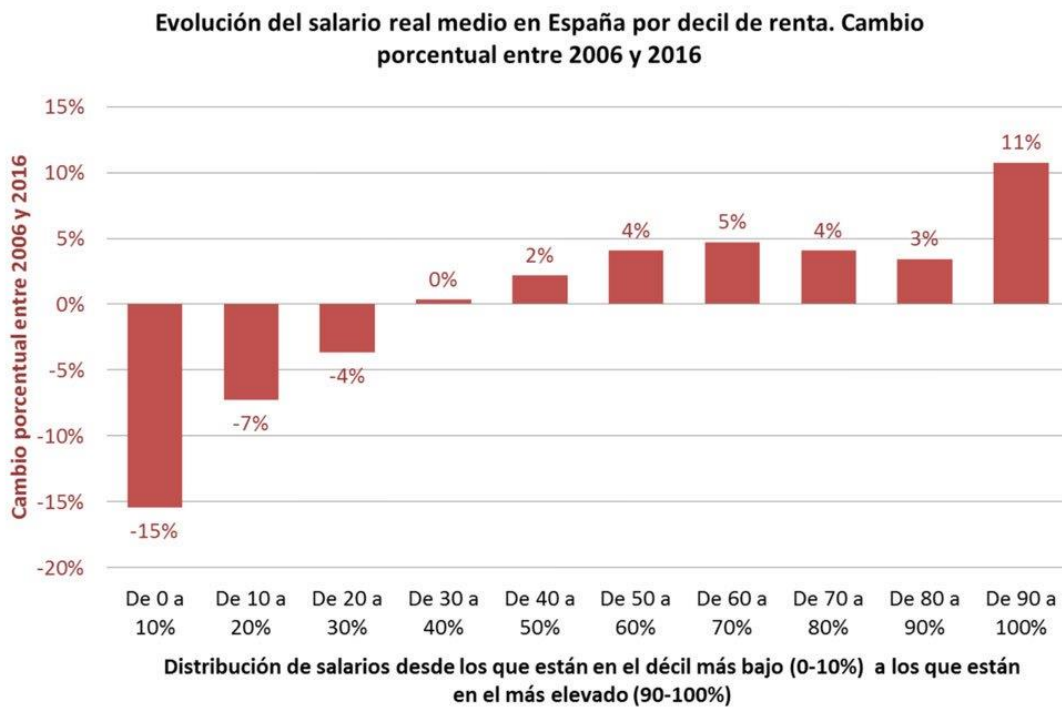
La merma salarial se concentró sobre todo en las dos decilas inferiores (Lago, 2015) en las que jóvenes, mujeres y extranjeros están sobrerrepresentados. Por sectores el mayor descenso se dio en la construcción y los salarios más bajos se concentran en el comercio y la hostelería (Lago, 2016). Las conclusiones de un estudio de trayectorias laborales masculinas entre 2008-2013 muestra que el descenso de los salarios nominales entre 2008 y 2013 fue del 1.6% entre los que mantuvieron su empleo (flexibilidad interna) y del 17% entre aquellos que cambiaron de empleo alguna vez en ese periodo (flexibilidad externa) (Fernández Kranz, 2015).

La tabla 4 muestra la lenta recuperación de los salarios desde el estallido de la crisis en 2008 hasta el año 2014. Muestra también que durante todo el periodo de esa serie existe una brecha salarial entre sexos de alrededor de 6.000€ en los ingresos medios anuales a favor de los hombres (INE, 2017). La contratación temporal también tiene asociados unos salarios más bajos. Así, en 2014 había una diferencia media de 9.000€ entre temporales e indefinidos a favor de estos últimos. De ahí que el 42% de familias en que la persona sustentadora principal tiene un contrato temporal está en riesgo de exclusión social (Bayo et al., 2016). La evolución de los salarios en esta última década también resulta claramente desigual si atendemos su distribución por decilas de ingresos (Gráfico 23) o al hecho de perder o mantener el empleo en los años más duros de la crisis (Gráfico 24). Ante esta situación no es de extrañar que la pobreza y la desigualdad no dejen de aumentar desde el comienzo de la crisis, concretamente entre 2007 y 2013 la renta disponible por hogar en España disminuyó un 20% (Goerlich Gisbert, 2016).

Tabla 4. Ganancia media anual (€) por trabajador en España en 2014. Fuente: Encuesta Estructura Salarial 2008-2014 (INE, 2017).

Año	Total	Mujeres	Hombres
2014	22.858	19.744	25.727
C Duración indefinida	24.746	21.147	27.999
C Duración determinada	15.680	14.661	16.691
2013	22.697	19.514	25.675
2012	22.726	19.537	25.682
2011	22.899	19.767	25.667
2010	22.790	19.735	25.479
2009	22.511	19.502	25.001
2008	21.883	18.910	24.203

Gráfico 23: Evolución del salario real medio en España por decil de renta. Cambio porcentual entre 2006 y 2016. Fuente: José Luis Escrivá, AIReF (2018).



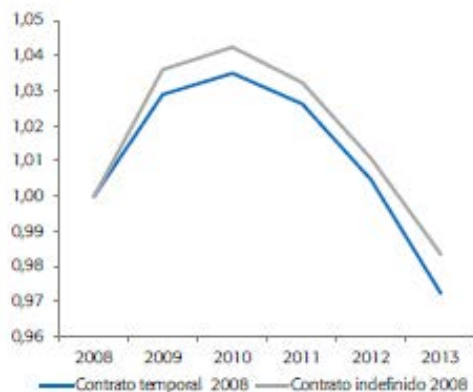
Fuente: INE, salarios medios mensuales del empleo principal según EPA deflactados por el IPC

Gráfico 24. Evolución del salario entre los que mantienen el mismo empleo (izquierda) y los que no (derecha) en el periodo 2008-2013, separando según contrato indefinido (gris) y temporal (azul). Fuente: Fernández Kranz, (2015).

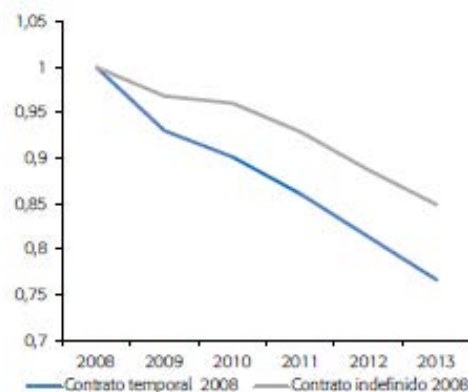
Salario anual bruto por tipo de contrato en 2008

2008-2013. (Índice: 2008=1)

Panel (a). *Stayers*



Panel (b). *Movers*



Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

Más allá del paro y la temporalidad

La temporalidad es la variable de ajuste principal que utilizan las empresas españolas para adaptarse a las fases expansivas y recesivas de la economía. Sin embargo, frente a la distinción temporal-estable hay otra distinción contractual que está ganando importancia en el mercado laboral español, la referida al tipo de jornada completa o parcial. Cada vez son más frecuentes los contratos a tiempo parcial, sobre todo desde la crisis. En 2015 éstos eran el 17% de los asalariados (25% en el caso de las mujeres frente al 8% de los hombres según la Encuesta anual de Estructura Salarial del INE, lo cual da cuenta de la enorme desigualdad entre sexos en este aspecto) frente al 12% del 2007. De todos ellos sólo un 7% afirman no querer trabajar a jornada completa y un 62% lo hacen porque no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo (Lago, 2016). Entre la población joven el 22% de las personas entre 15 y 24 años trabaja de forma involuntaria en empleos a media jornada, mientras que para el conjunto de los países de la OCDE esta cifra es del 4%.³⁹ Además, entre 2009-2013 los empleos a tiempo parcial redujeron sus salarios un 1.4% (Lago, 2015). El incremento de estos empleos explica una parte del aumento de la ocupación en 2014.

Por último, en España hay un sector informal de empleo muy importante donde la seguridad contractual ya no está siquiera formalmente garantizada. Se calcula que en 2013 el tamaño de la economía sumergida en España con respecto al PIB era del 18,6%, algo superior a la media de la UE-27 (18%) (Randstad, 2014).

Tabla 5. Distribución de asalariados/as (en miles y en %) según tipo de contrato y tipo de jornada laboral en España, 2014. Fuente: Adaptado de Sánchez et al. (2016).

	Total asalariados/as (Miles de)	% Asalariados/as	% Asalariados indefinidos	% Asalariados temporales
Hombres				
Tiempo completo	6789.1	91.29	80.1	19.9
Tiempo parcial	647.9	8.71	38.8	61.2
Mujeres				
Tiempo completo	4998.3	72.64	80.6	19.4
Tiempo parcial	1882.1	27.36	62.2	37.8

En resumen, el mercado laboral de España se caracteriza por una baja tasa de participación, sobre todo femenina, paro elevado crónico, concentración del empleo en actividades terciarias y manuales, abuso de la figura del contrato temporal, salarios bajos y redes de seguridad muy limitadas en caso de pérdida del empleo. Además, para el periodo estudiado (2008-2016), se trabajan en total menos horas y el trabajo se reparte entre más personas.

³⁹ Una parte de este trabajo a tiempo parcial es en realidad trabajo a tiempo completo encubierto que o bien se remunera en “dinero b” o directamente no se paga.

1.2 Definición y dimensiones del constructo “inseguridad laboral”.

1.2.1 Definición

Aunque hoy en día no existe una definición de inseguridad laboral compartida al cien por cien por todos los autores, existe en la literatura de la salud ocupacional un cierto consenso en torno a la idea de que la inseguridad como un fenómeno anticipatorio y de carácter involuntario. La inseguridad se define aquí como una amenaza a la continuidad de la ocupación y/o a las condiciones en que se lleva a cabo la actividad laboral (esto último es, posibles cambios a peor en el salario, el horario, las tareas, el lugar de trabajo, etc.). En la siguiente tabla se muestra una selección de definiciones extraídas de la literatura científica. Estas definiciones contienen ligeras diferencias entre ellas en las que profundizaremos en los siguientes apartados:

Tabla 6. Excerpta de definiciones de inseguridad laboral.

La impotencia (<i>powerlessness</i>) percibida de mantener la continuidad deseada en un puesto de trabajo que se ve amenazado (L. Greenhalgh and Rosenblatt, 1984, p. 438). ⁴⁰
A perceived threat to the continuity and stability of employment as it is currently experienced (Shoss, 2017).
Una preocupación por el futuro de la propia profesión (Klandermans et al., 2010).
La pérdida de bienestar que proviene de la incertidumbre en el trabajo (Green, 2006, p. 130).
Experiencia subjetiva de la anticipación de un acontecimiento fundamental e involuntario relacionado con la pérdida del empleo (Sverke et al., 2002, p. 243)
Probability that workers will have the same job in the foreseeable future (Pearce, 1998, p. 34 en (Sverke and Hellgren, 2002)).
Expectations about continuity in a job situation (Davy, Kiniicki & Schek 1997 p.323 en (Cheng and Chan, 2008)).
A perceived threat to the continuity and stability of employment as it is currently experienced (Shoss, 2017).
Job insecurity is the discrepancy between the level of security a person experiences and the level she or he might prefer (Hartley en Bartley 2001). While job security represents the ability to remain in a particular job, employment security represents the likelihood of being able to

⁴⁰ Estos autores provenían del campo del *management*, sin embargo su modelo teórico conceptual sobre el problema ha tenido un gran impacto en otras áreas del conocimiento, entre ellas la que se ocupa de estudiar la inseguridad en relación a la salud de los trabajadores.

remain in paid employment, even if this is a succession of jobs (Hartley 1991 en (Bartley and Ferrie, 2001)).

Si bien la inseguridad en cuanto a la antigüedad en la empresa (*job tenure insecurity*) se refiere a la ansiedad acerca de la pérdida de empleo, la inseguridad del estado del trabajo (*job status insecurity*) se relaciona con la ansiedad que provoca la amenaza de la pérdida de valiosas características del puesto de trabajo (Gallie et al., 2016)

Además de preguntarse por sus determinantes y sus efectos, la literatura sobre inseguridad se ocupa al menos de tres planos más relacionados con ella. Aquí llamaremos a esos planos: dimensiones, dominios y formas de estudiar la inseguridad. Las dimensiones hacen referencia a las distintas facetas del constructo de inseguridad: la incertidumbre, la amenaza y la impotencia o *powerlessness*. El dominio (apartado 2.5) en cambio representa el aspecto concreto del empleo o del puesto de trabajo que está en riesgo de empeorar o desaparecer. Puede referirse a la continuidad de la propia relación laboral, a las condiciones en que se desempeña el trabajo, a la posibilidad de encontrar otro empleo en caso de perderlo, etc. La forma de estudiar la inseguridad (apartado 2.4) se refiere por último a cuestiones como la forma de operacionalizar el concepto o la “naturaleza” de los indicadores con que medimos el fenómeno de la inseguridad.

1.2.2 Dimensiones de la inseguridad teorizadas en la literatura: incertidumbre, amenaza e impotencia (*powerlessness*).

La primera dimensión a destacar es la incertidumbre. Un mayor riesgo de perder el empleo sume al trabajador en una mayor incertidumbre con respecto a las consecuencias que ello desencadenará en su vida (a varios niveles) las cuáles pueden comprometer en gran medida la el bienestar y la salud propios y de sus allegados. Lo mismo ocurre con el riesgo de que se produzca un evento negativo relacionado con el empleo como que le bajen el salario o le obliguen a trabajar en un horario que no puede conciliar con las obligaciones de su vida privada. Bussing describe la incertidumbre como compuesta a su vez por cuatro facetas de las cuales interesa rescatar aquí tres: 1) la incertidumbre general sobre si el evento “desempleo” ocurrirá, 2) la incertidumbre respecto al tiempo, es decir, sobre cuándo ocurrirá, y 3) la incertidumbre de los resultados del evento (*uncertainty of the event outcomes*) que parece referirse a la incertidumbre sobre las consecuencias que acarrearía el evento al que está referida la inseguridad, si bien en el texto original este último punto 3 no está claro del todo (Bussing, 1999, p. 220).⁴¹ Cabe imaginar aún otra forma de incertidumbre distinta al alto riesgo de perder o empeorar las condiciones. Esta forma de inseguridad se produciría cuando el trabajador no dispone siquiera de elementos para valorar la magnitud de dicho riesgo (que es algo distinto a que pensar que no existe riesgo de empeorar su situación laboral). Este estado de “incertidumbre irreductible” o no cuantificable también se podría considerar inseguridad. Sin embargo, hasta donde tenemos constancia, no se ha estudiado última forma. Por último, Silla llama la atención sobre que la incertidumbre y la

⁴¹ La cuarta faceta de la inseguridad que refiere este autor es la incertidumbre de contenido, es decir, sobre qué tipo de evento será. Esta faceta ya queda recogida en el subapartado sobre los dominios en los que puede desplegarse la inseguridad (ver apartado 2.5) (Bussing, 1999).

ambigüedad puedan tener efectos contrarios a aquellos con los que habitualmente se las asocia (falta de control, sentimiento de amenaza y de confusión...) en la medida que dejan abierta la puerta a finales alternativos en los que la situación se resuelva a favor del trabajador. En resumidas cuentas, lo que dice es que en determinadas ocasiones la incertidumbre, el no saber cuál puede ser el final de la cadena de acontecimientos, puede aumentar la esperanza y el bienestar mental de las personas (Silla, 2007). Esta situación parece no obstante demasiado hipotética y por tanto queda por tanto excluida del presente trabajo.

La segunda dimensión es la amenaza que supone la posible pérdida. Para Greenhalgh y Rosenblatt la definición de *job insecurity* es explícitamente "*multifaceted*" y su definición incluye cuatro elementos esenciales que emergieron de las entrevistas que llevaron a cabo: "*the first element is desired continuity, the second element is the threat, the third element involves job features at risk, the fourth element is powerlessness*" (L Greenhalgh and Rosenblatt, 1984). En Green, el coste de perder el empleo es equiparable a la importancia o severidad de la amenaza. Dicho coste es mayor para aquellos trabajadores que tienen pocas posibilidades de encontrar otro trabajo alternativo (sea por la situación del mercado de trabajo o por su menor empleabilidad debida sus "*fewer transferable skills*") y/o que dependen en mayor medida del salario que obtienen por su trabajo para sobrevivir (Green, 2011).⁴² Por su parte Klandermans propone un modelo en el que la inseguridad es el producto de la dimensión probabilística y la dimensión de severidad (Klandermans et al., 2010) que da cuenta de la fuerza o grado de intensidad de la amenaza.

Existen por último modelos cuya definición de inseguridad incorpora en su núcleo una tercera dimensión: el *powerlessness* (Ashford et al., 1989; L Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Klandermans et al., 2010; Stock, 2001). El *powerlessness*, o impotencia en castellano, hace referencia a una ausencia de estrategias al alcance del empleado que le permitan resistirse a la amenaza del despido. En palabras de Greenhalgh y Rosenblatt "*If an employee encounters the threat but has the power to resist it, then job insecurity will not result. Employees have power because they may threaten to sue the employer for breach of contract or discrimination. They can hoard vital information, take away key customers, and persuade their work team to move with them to another employer*" (Leonard Greenhalgh and Rosenblatt, 2010). Para ellos no se trata ni de un antecedente ni de un efecto sino que el elemento se sitúa en el núcleo del concepto y puede subdividirse a su vez en las siguientes subdimensiones, las cuales se asume tienen una relación aditiva entre ellas (Stock, 2001): falta de protección (inexistencia de sindicato, contrato, *seniority systems*...), poca claridad de roles, una cultura organizacional autoritaria, discrecional y poco participativa, y una política de despidos agresiva (e.g. optar por despidos frente a repartir el trabajo u ofrecer jubilaciones anticipadas). Siguiendo a Jacobson (1991), Klandermans también habla de *powerlessness*, pero en la práctica, a la hora de medirlo, opta por incluirlo dentro del componente probabilístico puesto que la impotencia a resistir la amenaza hace la pérdida mucho más probable (Klandermans et al., 2010). En la definición de inseguridad de Stock y Anker (2001) el *powerlessness* es una función que predice un grado u otro de capacidad de resistencia dependiendo de si en el lugar de trabajo hay o no una figura con autoridad para actuar, la confianza que genera y de las capacidades de respuesta individuales de cada uno. La

⁴² Para más detalles del modelo ver el apartado sobre los dominios de la inseguridad (subapartado *labor market insecurity*).

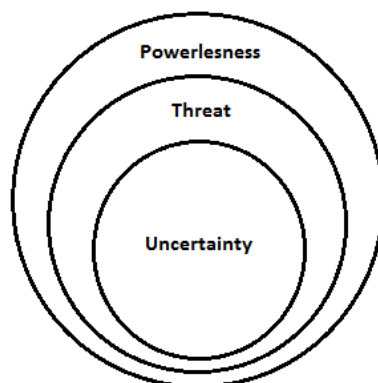
formalización matemática de la definición de inseguridad laboral de Stock (2001), una de las más complejas en cuanto al número de dimensiones que contiene, es la siguiente:

$$\text{Job insecurity} = [(\sum \text{job feature importance} * \text{perceived threat to features}) + (\sum \text{importance of total job} * \text{perceived threat to total job})] * \text{Powerlessness}.$$

Donde, $\text{Powerlessness} = 1/\text{avoidability}$ y $\text{Avoidability} = \Sigma [(\text{existence of an authority } [0,1] \times \text{ability to act } \times \text{trust})] + \Sigma [\text{individual response capabilities}]$.

Como puede observarse existe un gradiente de complejidad en las definiciones de inseguridad que aumenta a medida que se incorporan más dimensiones. En general, el uso de definiciones complejas está menos extendido que el de las definiciones más simples por las mayores dificultades que implica su operacionalización y seguramente por su proximidad a conceptos que ya de entrada son más complejos (en el sentido de que contemplan a priori más dimensiones) como la precariedad.⁴³ La siguiente figura resume gráficamente las dimensiones anidadas de la inseguridad. En esta investigación nos limitaremos a una definición de inseguridad de complejidad intermedia que combine las dimensiones incertidumbre y amenaza y trataremos el *powerlessness* como un elemento relacionado con la inseguridad pero distinto de ella.

Gráfico 25. Dimensiones de la inseguridad. Las definiciones más simples se situarían en el círculo interior y las más complejas irían añadiendo círculos concéntricos. Fuente: elaboración propia.



⁴³ La propuesta más reciente al respecto de las dimensiones de la inseguridad adopta una mirada restrictiva para definir las dimensiones de la inseguridad laboral. Shoss descarta que elementos como el *powerlessness* o la involuntariedad de la potencial pérdida formen parte del constructo de inseguridad. Por razones metodológicas, Shoss concibe estas dimensiones como variables moderadoras de los efectos de la inseguridad. Por último limita la inseguridad al fenómeno percibido por los trabajadores y opta por medirlo de forma cognitiva antes que afectiva (Shoss, 2017).

1.3 La inseguridad y los riesgos psicosociales.

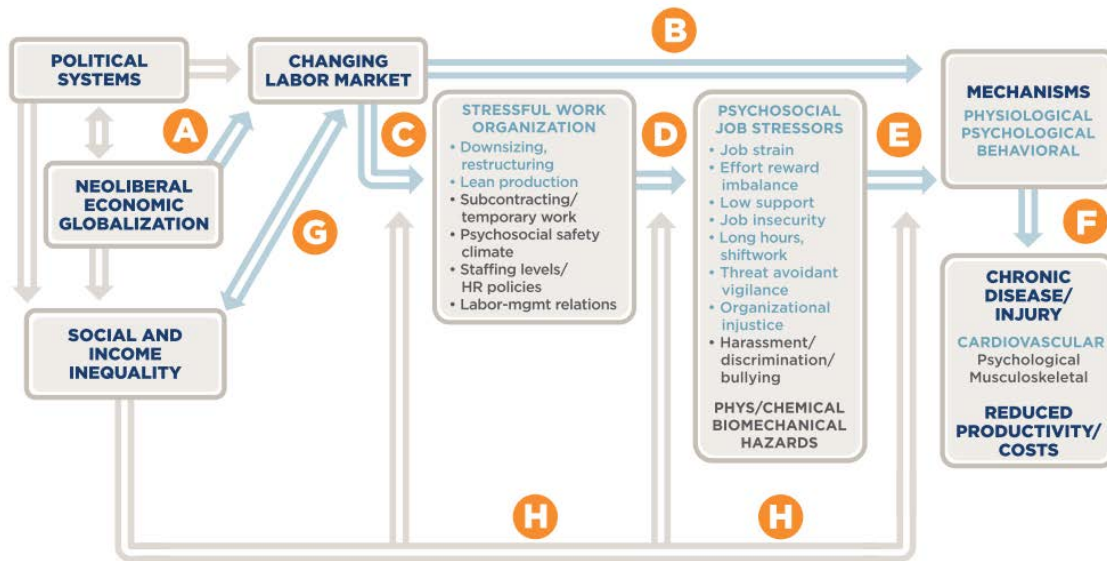
1.3.1 Riesgos psicosociales.

Un factor de riesgo laboral es "todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, a agravar las consecuencias o producir, incluso a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores" (Castejón Vilella, 1995). Históricamente, los factores de riesgo en el trabajo contemplados por los investigadores tenían que ver con la higiene, con la exposición a determinados agentes físicos, químicos o biológicos, con la ergonomía o postura en la que trabajamos, etc. Más adelante a estos factores se añadieron los factores de riesgo laboral psicosocial: aquellos se relacionan con las condiciones de trabajo y la organización laboral y que actúan fundamentalmente a través de procesos fisiológicos que se denominan estrés y que, en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones, pueden provocar enfermedades (Empleo y Asuntos Sociales Comisión Europea, 1999). Así pues, en términos de prevención, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo su origen, y el estrés, el precursor del efecto.

El estrés es una respuesta fisiológica arcaica que se desencadena ante algo que se percibe como una amenaza para nuestro bienestar y que involucra a diversos mecanismos del cuerpo humano que nos preparan o bien para la lucha o bien para la huida. Las sociedades humanas han seguido derroteros que hacen que en la actualidad hayamos de enfrentar un ambiente y unos problemas marcadamente distintos a los que hicieron que la evolución seleccionase en algún momento ese mecanismo biológico. Hoy en día muchos agentes estresores de tipo social y psicológico tienen un carácter crónico, lo cual representa un desafío para nuestro organismo. Se producen así desajustes fisiológicos al tiempo que se favorecen conductas que pueden derivar en distintos problemas de salud (Cohen et al., 2006; Sapolsky and Gonzalez, 1995). El trabajo, tal y como está concebido en las sociedades contemporáneas, es una fuente de estrés crónico muy importante.

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud es menos evidente que la que se da con los riesgos laborales clásicos (físicos, de higiene industrial, etc.). Los efectos de la organización del trabajo son más inespecíficos y se manifiestan a través de diferentes mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos. No obstante, estos riesgos se han relacionado con enfermedades cardiovasculares (Slopen et al., 2012; M. Virtanen et al., 2013), trastornos de la salud mental (Schütte et al., 2014, 2015; Stansfeld and Candy, 2006), problemas musculo-esqueléticos (Bugajska et al., 2013), absentismo y presentismo (Miraglia and Johns, 2015), etc. En general, podría decirse que para que no resulte perjudicial para el trabajador, el ambiente psicosocial ha de permitir que este o esta pueda aplicar sus habilidades, tenga autonomía y posibilidades de escoger y decidir (experimentar control en el sentido psicológico de agencia), interactuar con el resto de sus compañeros y recibir el soporte suficiente para hacer bien sus tareas (Johannes Siegrist and Marmot, 2004).

Gráfico 26. Entre la globalización y los efectos en la salud de los trabajadores median varios determinantes y factores de riesgo, entre ellos los riesgos psicosociales. Fuente: Schnall, Dobson y Landsbergis (2016).



1.3.2 Modelos de estrés laboral y dimensiones psicosociales.

Desde que Hans Selye (1907-1982) formuló el “síndrome general de adaptación” que establece un umbral óptimo de estimulación ambiental en relación al estrés, se han desarrollado diversos modelos de estrés laboral basados en la idea de equilibrio entre las “exigencias impuestas por el ambiente de trabajo y los recursos que la organización del trabajo pone en manos de los trabajadores para hacerles frente” (Moncada and Llorens, 2014).

Entre los modelos teóricos más utilizados está el Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979). Según este modelo existen cuatro escenarios que se definen en función de cómo se combinan la dimensión psicosocial del control (decision authority y skill discretion) y las exigencias psicológicas del trabajo (volumen de trabajo y tiempo disponible para hacerlo, o cantidad e intensidad en el original). El escenario o situación activa está definido por unas exigencias y un control elevados mientras que la situación pasiva derivada de una baja exigencia y un escaso control. Asimismo, una situación de alta tensión implica altas exigencias y poco control mientras una baja tensión significa que el trabajador tiene pocas exigencias y mucho control. Según el modelo, la exposición a la alta tensión produce consecuencias psicológicas nocivas que mantenidas en el tiempo pueden derivar en problemas de salud física y mental. En cambio, la situación activa favorecería el aprendizaje, el crecimiento y sentimiento de autoeficacia en el trabajador. Por último, la situación pasiva también se ha demostrado perjudicial para la salud en comparación con la situación activa. Esta sería una aproximación al estrés laboral de tipo interactivo (*interactional*) centrada en las características estructurales, es decir, en qué estresores es más probable que conduzcan a qué outcomes y en qué poblaciones (Mark and Smith, 2008). Más tarde, Johnson y Hall incorporan a este modelo una tercera dimensión: el apoyo social de compañeros y supervisores (Johnson and Hall, 1988). Con ella pretenden reflejar el incremento del riesgo que se produce cuando, además de estar expuesto a una situación de alta tensión, el trabajador se encuentra socialmente aislado

sin nadie que le apoye. A la inversa, el apoyo social también puede mitigar los efectos nocivos de esta exposición.

Por otro lado, está el modelo desarrollado originalmente por Siegrist (1996) del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (en inglés, *Effort-Rewards Imbalance* o ERI). Este modelo, inicialmente enfocado a los problemas cardiovasculares que puede desencadenar el estrés laboral, explica la aparición de este último en función del intercambio desigual entre el esfuerzo del trabajador por un lado, y las recompensas que obtiene por otro. Si el esfuerzo es excesivamente alto con respecto a la recompensa habrá un mayor riesgo de que se produzca estrés. Estas recompensas se entienden en términos de reconocimiento, apoyo, oportunidades de promoción, trato justo, salario y seguridad con respecto a la continuidad en el puesto de trabajo o en el estatus de ocupado. En el modelo también se le da importancia a las estrategias de *coping* o afrontamiento que pueden explicar algunas diferencias individuales frente a una misma exposición.⁴⁴ Este modelo formaría parte de un grupo más amplio de modelos de estrés que se han denominado “Teorías transaccionales del estrés” y la evidencia empírica que tiene detrás es robusta (Mark and Smith, 2008).

El Modelo Socio-técnico desarrollado en el Instituto Tavistock de Londres en las décadas 1950-70's del pasado siglo se enmarca en las teorías de la democracia industrial. Frente a la división del trabajo en tareas simples y repetitivas, el aislamiento y el control externo del fordismo, este enfoque proponía la concepción conjunta de los aspectos técnicos y sociales en la organización dando lugar a un diseño de los procesos de trabajo que confería más autonomía al trabajador y aumentaba su satisfacción. La mínima división del trabajo es su principio-guía, lo cual lo sitúa en contra del modelo taylorista de producción. La cooperación y la autoorganización entre individuos con múltiples habilidades que surge en estos entornos no sólo mejoran el bienestar de los empleados sino que también aumentan su productividad. La unidad de análisis es la organización al completo y el principal factor de riesgo del estrés es según este enfoque la falta de control. La validación empírica del modelo se ha llevado a cabo en planteamientos productivos y organizacionales pero ha generado poco interés por parte de la salud pública y su validación en este terreno es por tanto limitada (M. A. J. Kompier, 2003).

El Modelo Michigan pone el énfasis en el papel moderador de las percepciones subjetivas del individuo a la hora de experimentar el estrés laboral. Las fuentes ambientales del mismo tienen que ver sobre todo con el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y las expectativas de rol (por lo que se le conoce también como *Role Stress Approach*). Carece de teoría que lleve a plantear hipótesis específicas y la validación empírica del mismo es menor que la de otros modelos (M. Kompier, 2003; Mark and Smith, 2008).

El Modelo Vitamínico desarrollado por Warr al final de la década de 1980 proponía que el bienestar laboral se puede dividir en tres ejes: descontento-contento, ansiedad-confort y depresión-satisfacción los cuales se ven influidos por hasta siete dimensiones entre las que se

⁴⁴ Para ser exactos, Siegrist diferencia entre esfuerzo “extrínseco” (trabajo) e “intrínseco” (*need for control* o *critical coping*). Por estrategia de afrontamiento la psicología entiende “aquellos procesos cognitivos y conductuales que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus and Folkman, 1984).

hallan la variedad de tareas y habilidades, la identidad de la tarea (participación desde el principio hasta el final del proceso), la importancia de la tarea, la autonomía, el *feedback*, las demandas y el control (estos dos último en el sentido que les da Karasek). Algunas de estas dimensiones (autonomía, importancia de la tarea...) se correlacionan positivamente con una mejora de salud a medida que aumenta su presencia hasta alcanzar un punto donde la mejora marginal de la salud es decreciente y finalmente mayor presencia no implica mejora. Otras dimensiones en cambio, resultan perjudiciales cuando están ausentes por completo o bien cuando su presencia traspasa un determinado umbral de intensidad, de manera similar a cómo actúan las vitaminas en el organismo de los seres humanos. La evidencia empírica que debería dar soporte a los últimos dos modelos aquí mencionados dista de ser robusta hasta el momento (Mark and Smith, 2008).

De los modelos presentados, los que cuentan con una mayor difusión y con un mayor respaldo empírico son los dos primeros. Estos modelos reducen a unas pocas las exposiciones psicosociales causantes del estrés laboral.⁴⁵ Esto no deja de ser una simplificación de la complejidad psicosocial que caracteriza los ambientes de trabajo. Si bien dicha simplificación resulta de gran utilidad para la investigación, a nivel de prevención puede resultar un poco limitante. Por un lado las dimensiones de un solo modelo no abarcan todas las cuestiones presentes en los ambientes de trabajo que se han demostrado importantes para la salud del trabajador. Por otro, una simplificación excesiva puede dar lugar a dimensiones demasiado generales o abstractas, y por tanto, poco operativas desde el punto de vista de la acción preventiva.

1.3.4 El instrumento de evaluación psicosocial COPSQ-ISTAS21.

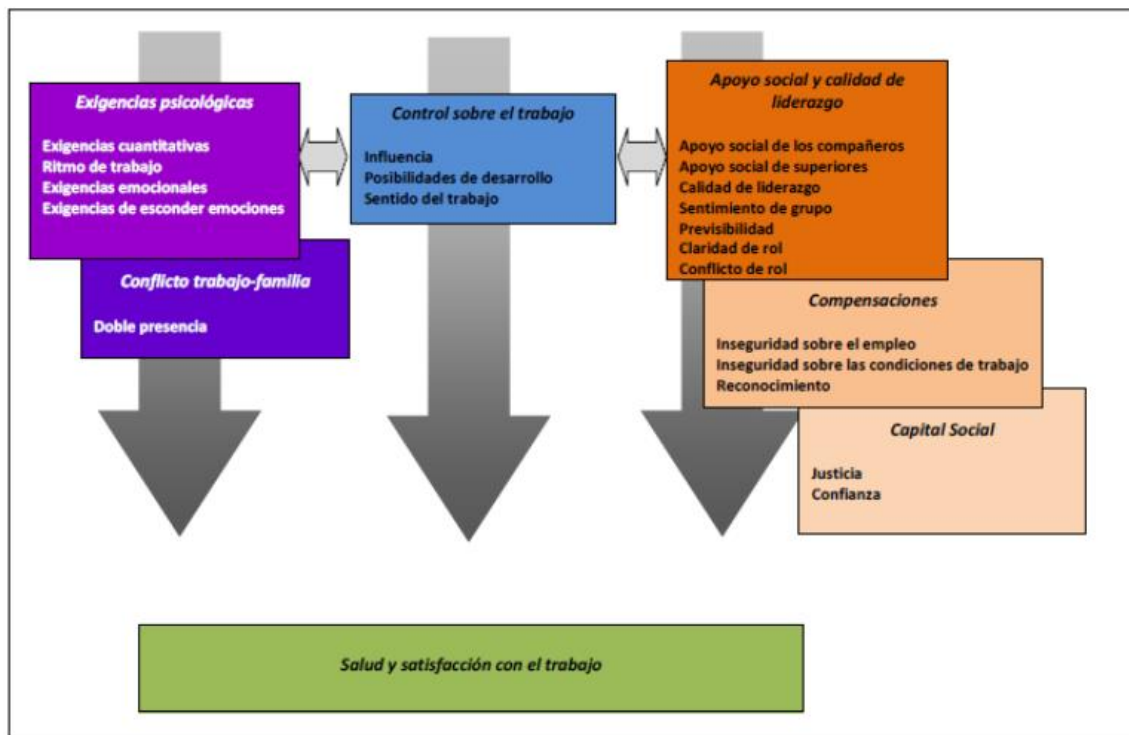
El Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSQ de ahora en adelante) es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales (Kristensen et al., 2005; Pejtersen et al., 2010). Ante las limitaciones descritas en el párrafo anterior, el COPSQ descompone los grandes grupos de dimensiones psicosociales en unidades más pequeñas y menos complejas conceptualmente que facilitan la evaluación y la intervención preventivas. Esta metodología no se basa en ningún modelo en concreto, sino que trata de incorporar los componentes de las principales teorías sobre los riesgos psicosociales que caracterizan al mundo laboral en la actualidad. Podría decirse que este instrumento descansa sobre lo que podríamos llamar la “Teoría general del estrés” (M. Schabracq et al., 2003) que integra el conjunto de conocimientos y evidencias disponibles sobre el estrés al completo. El origen del COPSQ es danés y la versión adaptada y validada para el contexto de España de este instrumento se llama COPSQ-ISTAS21 (Moncada, Utzet, Molinero, Llorens, Moreno, Galtés, et al., 2014). El COPSQ està igualment validado en más de 20 países y lenguas como el catalán (Generalitat de Catalunya, 2006), el francés, el alemán, etc. (Matthias et al., 2014).⁴⁶

⁴⁵ Existen intentos de síntesis de los modelos JDC y ERI como el *Demand Induced Strain Compensation Model* o el DRIVE model que parten de la base de que los factores de los modelos mencionados tienen efectos acumulativos independientes (Mark and Smith, 2008).

⁴⁶ En el año 2005 y 2010 se realizaron sendas encuestas sobre riesgos psicosociales representativas del conjunto de la población asalariada de España que incluían el COPSQ-ISTAS21. En 2016 se llevó a cabo una nueva edición de dicha encuesta que incluye una versión actualizada del COPSQ. Mediante los resultados obtenidos en estas encuestas se fijaron una serie de valores de referencia para cada dimensión psicosocial y

El COPSQ no es solamente un instrumento para describir la situación psicosocial a nivel poblacional, sino que permite además la evaluación del ambiente psicosocial de empresas específicas, facilitando la intervención preventiva en origen en el propio lugar de trabajo. En ese caso, su metodología de aplicación requiere la participación formalmente pautada de los propios trabajadores y los agentes sociales presentes en la empresa. Dicha participación no es solamente un derecho protegido por la ley sino un requisito técnico y metodológico para una correcta evaluación de los riesgos sobre la que sustentar las medidas preventivas. Sin esa participación la información obtenida sería parcial, sesgada y más pobre. La participación facilita además que las decisiones preventivas sean más factibles y eficaces.

Gráfico 27. En su versión 2.0, el COPSQ-ISTAS21 contempla las siguientes dimensiones psicosociales.



El COPSQ-ISTAS21 recoge la inseguridad en dos escalas referidas a distintos dominios relacionados con la ocupación: la inseguridad sobre el empleo (que incluye preguntas sobre la pérdida del puesto de trabajo y el encontrar uno nuevo) y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo actuales susceptibles de empeorar: el salario, el centro o lugar de trabajo, el tipo de tareas y los horarios. La “gran dimensión” en la que se insertan es la de las “compensaciones de la ocupación”, de acuerdo con el esquema de Siegrist.

1.3.5 La inseguridad como riesgo psicosocial.

La inseguridad tiene que ver con la inestabilidad en el empleo y con la incertidumbre y el malestar que esto genera en el trabajador cuando ve peligrar su principal fuente de sustento y/o determinadas propiedades intrínsecas u oportunidades relacionadas con su puesto de trabajo (su

comparar así la situación de las distintas empresas que realizan la evaluación psicosocial con este instrumento respecto al conjunto de empresas de España.

salario, su horario, el contenido de su trabajo, el establecimiento de relaciones sociales, desarrollar una carrera, aplicar su creatividad, etc.). La inseguridad representa una amenaza porque se refiere a la anticipación de un suceso estresante por las potenciales consecuencias negativas que puede acarrear si este llega a producirse. Por sí misma esta situación ya genera en el individuo malestar, ansiedad, miedo, preocupación, etc. (Silla, 2007). Cuanto más probable es la amenaza mayor estrés se genera. De igual forma, cuanto más graves son las potenciales consecuencias para la persona mayor será el nivel de estrés. La inseguridad también va asociada a la ambigüedad y con ella la falta de control, intensificando así el sentimiento de amenaza y de confusión. Al no ser una certeza absoluta implica incertidumbre. Esto dificulta la toma de medidas y estrategias de anticipación (e.g. comenzar la búsqueda de un nuevo empleo, etc.) que podrían moderar el impacto del suceso impidiendo el afrontamiento adecuado del mismo.

La inseguridad laboral opera a distintos niveles: macro (mercado de trabajo), meso (organización o empresa) y micro (relacional, individual) y ha sido estudiada en relación a cada uno de ellos. Es posible concebir la inseguridad laboral como un riesgo psicosocial (por tanto inseguridad a nivel meso y micro) que compromete el bienestar de los trabajadores expuestos a él. La parte empírica de la tesis doctoral se centra de hecho en este nivel. Tal y como ocurre con otros riesgos laborales el aumento del tiempo de la exposición incrementa el riesgo y el daño potencial, aún en los casos en que la amenaza que anuncia no llegue a materializarse. Esto es especialmente importante ya que algunos la ven como un estresor crónico frente, por ejemplo, a la pérdida del trabajo que se produce en un momento puntual y los humanos se adaptan especialmente mal a situaciones de incertidumbre psicológica mantenidas en el tiempo como la que plantea la inseguridad (Sapolsky and Gonzalez, 1995). Identificar la inseguridad como un riesgo psicosocial permite, de acuerdo con la legislación vigente (Ministerio de la Presidencia, 1995), intervenir en el problema desde un lugar clave como es el lugar de trabajo y la empresa en el marco de las relaciones laborales.⁴⁷ Entender la inseguridad como un factor de riesgo (modificable por tanto) permite valorar su magnitud y actuar consecuentemente para eliminarlo o reducir al mínimo su exposición o presencia.

El modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996) expuesto más arriba fue pionero en describir la inseguridad como un riesgo psicosocial. Las recompensas son distribuidas mediante el salario, la estima y la seguridad y carrera profesional. Su modelo sostiene que la falta de reciprocidad entre esfuerzos y recompensas (es decir, condiciones de esfuerzo alto/recompensa baja) provoca situaciones de riesgo para la salud (Fernández-López et al., 2005).⁴⁸

⁴⁷ En 1995 entra en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en España. Esta ley modernizaba la situación en España y nos igualaba a los estándares europeos, mucho más exigentes en materia de seguridad y salud ocupacional. Esta ley hace responsable al empresario de la salud de sus trabajadores en el centro de trabajo. Otro aspecto esencial de la misma es que pone el foco de la acción en la prevención antes que en la reparación del daño y requiere de la participación de los propios trabajadores a la hora de evaluar los riesgos que corren.

⁴⁸ El control del estatus permite gestionar los aspectos del trabajo que influyen en la “*self-regulation*” de la persona: *mastery, efficacy and steem*. Esta teoría está emparentada con las teorías sociológicas del interaccionismo simbólico de G. H. Mead (1863-1931). Parte de la base de que el trabajo tiene una importancia decisiva en la definición de la identidad del individuo, en cómo este se presenta ante la sociedad y en cómo se percibe a sí mismo. Cualquier amenaza a la continuidad del trabajo pondrá en peligro pues estas dimensiones básicas del bienestar psicológico.

Junto con el salario y la estima, el control del estatus conforma la dimensión de las recompensas del trabajo. Para evitar las situaciones estresantes y el malestar psicológico, las recompensas deben estar en equilibrio en relación al esfuerzo exigido por ese trabajo. Los trabajos con un equilibrio más desfavorable (altos costes/ bajas recompensas) tienden a ocupar a aquellos grupos de trabajadores que exhiben un menor nivel de “status control” y que se ven afectados de forma más negativa por la creciente segmentación del mercado laboral y están más expuestos al desempleo. En resumen, Siegrist concebía la seguridad como una recompensa al esfuerzo ejercido por el trabajador y su ausencia como una amenaza al equilibrio saludable entre esfuerzos y recompensas.

Gráfico 28. Modelo psicosocial Esfuerzo-Recompensa de Siegrist que incluye la inseguridad en la dimensión de las recompensas. Fuente: Siegrist (1996).



Figure 1. The effort–reward imbalance model at work.

Con el tiempo las teorías sociológicas del interaccionismo simbólico en las que se basaba parcialmente la propuesta de Siegrist han sido superadas y se han propuesto otras. Una reciente revisión de estudios prospectivos de inseguridad hace un buen compendio de las mismas (De Witte et al., 2016).

1.4 Formas de estudiar la inseguridad laboral presentes en la literatura.

El interés por la “inseguridad” que afecta a la clase trabajadora se extiende bastante atrás en el tiempo. En su “Introducción a la Economía Política” Rosa Luxemburg (1871-1919) menciona hasta ocho veces la inseguridad de la existencia social (*unsicherheit der existenzen* en el original) que amenaza al conjunto de la clase trabajadora en el capitalismo de finales del siglo XIX y comienzos del XX (Luxemburg, 1974). Más adelante, en los años 1930, década que se caracterizó por una profunda crisis económica, algunos comenzaron a preocuparse por estudiar los efectos del desempleo sobre el bienestar psicológico de las personas en tanto que amenaza a la seguridad económica de los individuos, a su prestigio social, etc. (Eisenberg and Lazarsfeld, 1938). Las investigaciones en esta línea han sido muy numerosas y a día de hoy hay una gran evidencia acumulada sobre los efectos nocivos que tiene el desempleo en la salud de las personas (Griep et al., 2016; Kaspersen et al., 2016; Tae Jun Kim and von dem Knesebeck, 2015b; Paul and Moser, 2009). Con posterioridad, y coincidiendo de nuevo con un periodo recesivo de la economía, el interés se desplaza, o mejor dicho se amplía, hacia el estudio de las consecuencias que tiene para

los trabajadores ocupados de facto, el hecho de estar en una situación de incertidumbre respecto a uno o varios aspectos de su trabajo. Un ejemplo de esto es el ya clásico *Michigan Study* de 1977, en el cual un los obreros de una planta que anticipaba su cierre mostraban un incremento en el número de días en que decían no sentirse “*as well as usual*” (J E Ferrie et al., 1995).⁴⁹

En las últimas décadas se observa un mayor interés por la inseguridad laboral por parte de la comunidad científica. Algunos lo achacan directamente a los cambios estructurales del capitalismo avanzado descritos más arriba (Paugman and Zhou, 2007) que unidos a la extensión del desempleo (Hellgren et al., 1999) hacen que en comparación con el anterior periodo 1950-1970, este sea más “inseguro” (Green, 2006). Según Sverke, con la flexibilización el foco cambia de la seguridad a la inseguridad, el constructo pasa a entenderse como un estresor más que como un “motivador”, y el número de estudios se incrementa sustancialmente (Sverke et al., 2002). Para Gallie, la inseguridad se torna central en la discusión sobre la naturaleza cambiante de los trabajos a partir de los años 1980. El concepto gana relevancia teórica con las teorías de la segmentación del mercado laboral. No fue sin embargo hasta la década de 1990 que se convirtió en un foco importante de la investigación (Gallie et al., 2016). Autores críticos con el relato convencional sobre la inseguridad como Doogan (Kevin Doogan, 2005, 2009) o Fevre (Fevre, 2007) vinculan la difusión de este programa de investigación en las ciencias sociales con una serie de autores que propugnaban la llegada de la sociedad del riesgo (o “sociedad post-industrial”, “sociedad del conocimiento”, etc.) y que gozaron de una gran popularidad entre finales de 1980 y la década de 1990 más que a un reflejo fiel de los cambios acaecidos en la esfera de la producción de bienes y servicios del capitalismo globalizado. En el caso concreto de los riesgos psicosociales el autor que introdujo esta idea fue Siegrist y su modelo del Esfuerzo-recompensa, como ya se ha explicado en el apartado correspondiente (J Siegrist, 1996).

La inseguridad es un tema que interesa a varias disciplinas. Se ha trabajado desde la salud laboral, la sociología, las ciencias políticas, la psicología, la economía o las llamadas “ciencias de la administración”. Esto es debido a que las consecuencias de la inseguridad no se limitan a la salud y al bienestar de los individuos o a sus actitudes y comportamientos con respecto al trabajo o la organización (p.e. la satisfacción, *turnover intentions*), sino que sus efectos también alcanzarían a las familias, a las comunidades, a las actitudes políticas individuales (respecto al nivel de aceptación de las políticas redistributivas y la protección frente al despido o la intención de voto), etc. (Berntson et al., 2010; Brand, 2015; P. Marx, 2014; Sora et al., 2013; Svalund Fafo et al., 2016; Sverke et al., 2002; Young, 2016). Un repaso detallado de la evolución de la literatura científica sobre inseguridad laboral centrada en las actitudes frente al trabajo y la salud puede encontrarse en Pienaar (2013, pp. 2–6) y Sverke (2006). Por si fuera poco, el estudio de la inseguridad laboral se solapa además en varios aspectos con otros programas de investigación muy vivos como la inseguridad económica o la precariedad laboral (Amable, 2009; Benach et al., 2014; Vives, 2010).

Todo ello explica que las aproximaciones y las formas de estudiar la inseguridad hayan sido muy variadas. Cabe señalar que “*Research to date has tended to examine downsizing, job insecurity, and temporary work as separate exposures, but (...) they are overlapping facets of the new flexible labor market* (Jane E Ferrie et al., 2008). A este respecto hay varias clasificaciones de las medidas cuantitativas sobre la inseguridad o de problemáticas muy relacionadas con ella

⁴⁹ Esta medida de malestar autopercibido no tenía sin embargo un correlato en la morbilidad psicológica de los entrevistados.

disponibles en Benach, Burchell, Ferrie, Paugman y sus respectivos colaboradores (Benach et al., 2014; Burchell et al., 2002; Jane E Ferrie, 2001; Paugman and Zhou, 2007). Lo que sigue es una clasificación alternativa parcialmente basada a su vez en las ya existentes.⁵⁰

1.4.1 La inseguridad atribuida.

Las formas de estudiar la inseguridad agrupadas bajo este epígrafe son atribuidas en el sentido de que es el investigador y no el entrevistado el que asigna externamente un valor u otro a cada situación (Jane E Ferrie et al., 2008). Greenhalgh y Rosenblatt (1984) ya establecían diferencias entre: señales objetivas de la inseguridad (comunicados de la empresa, prácticas observadas, rumores) y percepción de la misma que se supone es resultado de ésta y la refleja parcialmente. En palabras de Pearce, la inseguridad atribuida sería aquella que se mide *“without reference to a worker’s perceptions, [but] rather considered as an independently determined probability that workers will have the same job in the foreseeable future”* (Pearce, 1998, p. 34 en (Sverke et al., 2002)). Más tarde otros autores han hablado de *“inseguridad objetiva”* cuando los indicadores utilizados no dependían de la percepción del trabajador (De Witte and Näswall, 2003).

Los partidarios de la medición atribuida u objetiva de la inseguridad afirman que frente a las medidas perceptuales que veremos después y que pueden variar en función de lo que cada individuo entienda como un precursor de la inseguridad, de sus circunstancias personales y/o de sus preferencias, las medidas atribuidas capturan las características estructurales e intrínsecas de las relaciones de empleo (Benach et al., 2002; Scott-Marshall and Tompa, 2011). Para la corriente *“objetiva”* lo relevante a medir son pues estos elementos constitutivos de los trabajos que permiten dar cuenta de su buena o mala calidad. Dicha idea de calidad descansa asimismo en alguna teoría de las necesidades humanas más o menos común a todo el mundo (p.e. pirámide de Maslow) (Green and Mostafa, 2012).

Duración y discontinuidad de las trayectorias laborales.

La imagen típica del trabajo entre los años 1950-1970 en buena parte del mundo capitalista era el contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, la cual iba de la mano de trayectorias laborales largas y prácticamente ininterrumpidas (al menos en el caso de hombres nacionales o blancos, en aquellos países con tradición de segregación racial, residentes en las áreas urbanas o periurbanas). Ello traía consigo seguridad en varios frentes. La experiencia, la antigüedad y la posibilidad de desarrollar una carrera dentro de la misma empresa aportaban estabilidad y se correlacionaban con una mejora progresiva de las condiciones de trabajo. No sólo era relativamente difícil perder el trabajo o empeorar las condiciones bajo las que se lleva a cabo, sino que encontrar otro no parecía excesivamente difícil si atendemos a los índices de paro relativamente bajos de la época. En claro contraste con ello, los cambios que se describen en el anterior apartado (relacionados con las deslocalizaciones, el acortamiento de los ciclos de producción o la proliferación, sobre todo en España, de los contratos temporales) se traducirían

⁵⁰ Como muchos otros problemas sociales, la inseguridad puede estudiarse partiendo de un enfoque cuantitativo o cualitativo. El primer enfoque es claramente predominante en la literatura científica sobre inseguridad y salud. Un ejemplo de enfoque cualitativo puede verse en (McGann et al., 2016) y en (Goudswaard and De Nanteuil, 2000). La presente clasificación se refiere solo a estudios cuantitativos.

en una menor duración en promedio de las relaciones contractuales y la antigüedad en la empresa y una disminución en el total de años trabajados.

El tiempo que los trabajadores permanecen en una misma empresa ha cambiado con los años y varía en función del sexo (de media los hombres han disminuido su *tenure*), la edad, el sector (público / privado) y el ámbito geográfico siendo los Estados Unidos un país más "inseguro" en este respecto que Japón o la UE (K Doogan, 2005; Hollister, 2011; Kambayashi and Kato, 2016). Los estudios que se limitan a medir la duración promedio de los contratos son más bien de carácter descriptivo.

Sin embargo, no se puede reducir la seguridad o inseguridad en el empleo a la duración de una misma relación laboral ya que no es fácil restringir la muestra a aquellos que ven su relación contractual terminada involuntariamente, con lo cual, de reducirse la duración promedio, no podríamos distinguir si se trata realmente de inseguridad u otro factor que lleva a escoger empleos de corta duración voluntariamente (e.g. un cambio en la protección social o los valores que permita alternar periodos de actividad e inactividad o experimentar con trabajos distintos). Además, la inseguridad respecto a encontrar otro trabajo, podría incentivar el quedarse más tiempo en un trabajo determinado aun cuando este puede ser de por sí inseguro en el sentido de que en cualquier momento puede producirse un empeoramiento de las condiciones laborales (de salario, de jornada, de tareas, etc.).

Así pues, lo más adecuado para algunos es estudiar la inseguridad del empleo de forma dinámica a través de las trayectorias laborales (Cano, 2007)(Amable, 2009)(Amable, 2009). De acuerdo con ello existen una serie de estudios que analizan las transiciones del trabajador entre distintos estadios, dando cuenta de una manera directa de las interrupciones y la discontinuidad de la relación laboral. Esas transiciones pueden darse entre tipo de contrato (i.e. trabajador temporal que pasa a permanente y viceversa), entre ocupación y desempleo, actividad e inactividad, etc. Esta recurrencia de eventos dificulta una distinción nítida entre empleado y parado (Fiori et al., 2016). A la hora de caracterizar la inseguridad importa tanto el sentido (si implican mejora o empeoramiento de la situación laboral del trabajador) como el número o la frecuencia de las transiciones. Este tipo de estudios de carácter prospectivo suelen centrarse en los determinantes socio-demográficos de los cambios de estado y la identificación de distintos tipos de trayectorias socio-laborales (Belvis and Benach, 2015; López Gómez et al., 2016; Serra et al., 2016; Verd and López-Andreu, 2016).

En relación con la salud, Raymo y colaboradores encuentran que las trayectorias laborales inestables se asociaban a un mayor riesgo de muerte prematura entre las mujeres del estado de Wisconsin en los EEUU (Raymo et al., 2013).⁵¹ Por su parte, López Gómez compararon trayectorias laborales estables e inestables (según episodios de entrada y salida de la actividad y la ocupación, y según tiempo expresado en meses que se pasa en un estado y otro) y observaron que la inestabilidad se asocia con una mayor mortalidad y mortalidad antes de los 65 años en el caso de los hombres (sobre todo si son manuales) pero no en las mujeres (López Gómez et al., 2017).

⁵¹ Ejemplos similares sobre riesgo cardiovascular y mortalidad con trayectorias caracterizadas en base a la forma de combinar trabajo y familia de las mujeres pueden encontrarse en (Sabbath et al., 2015; Van Hedel et al., 2016).

En tiempos de crisis económica como la que comenzó en 2008, la precariedad puede desdibujar las fronteras de clase entre profesionales superiores y trabajadores manuales. Al margen las posibles alianzas políticas que esto puede favorecer, lo cierto es que no es lo mismo estar atrapado de por vida en trabajos inseguros separados por episodios de desempleo que posponer por un tiempo “extra” el acceso al empleo seguro y de calidad. Al ponerlas en perspectiva, las trayectorias laborales permiten distinguir entre estas dos situaciones distintas que en periodos de crisis pueden parecer idénticas. El principal inconveniente de esta forma de aproximarse a la inseguridad es que requiere de mucho tiempo y recursos para obtener los datos que permitan estudiar sus efectos en la salud.

Cierres, reestructuraciones y reducciones de plantilla.

El estudio de los procesos de cierre (*workplace closure*), de reorganización de la estructura (*outsourcing, merge, etc.*) o de reducción de plantilla (*downsizing*), que ponen en riesgo la continuidad del conjunto de trabajadores de una empresa (*group-wide threat*), ha sido otra de las formas de estudiar la inseguridad. Estos procesos se han vuelto cada vez más comunes en las últimas décadas (Ashford et al., 1989) y están detrás de la extensión del sentimiento de inseguridad a capas de empleados anteriormente a salvo del mismo (Green, 2003).

Jane E Ferrie (1995) refiere a estudios que alertan del impacto de estas prácticas en la salud ya en la década de los 1970. A causa de estos procesos, al menos tres grupos de trabajadores pueden ver comprometido su estado de salud. En primer lugar, aquellos que pierden su trabajo y se quedan en el paro. En segundo lugar, están los que durante el propio proceso reorganizativo se encuentran en una situación de “anticipación de la pérdida del empleo” (Jane E Ferrie et al., 1998). Una parte estos acabará además siendo despedida. La otra parte, es decir, aquellos que consiguen mantener su puesto de trabajo tras haberse llevado a cabo la reducción de plantilla (los conocidos como “*stayers*” o “*survivors*”) seguirán sin embargo expuestos a sus efectos negativos (Kivimäki et al., 2000; Vahtera et al., 2004).

Esta forma de estudiar la inseguridad permite distinguir claramente entre distintos momentos y comparar después entre ellos: momento previo al conocimiento de la reestructuración por parte de la plantilla (despidos, privatización, cierre...), durante el proceso de reestructuración y tras el proceso de reestructuración. En ocasiones esto permite plantear diseños de investigación cuasi-experimentales. En contra tiene que se limita a la inseguridad ante la pérdida del empleo cuando la inseguridad se puede plantear con respecto a otros aspectos tal y cómo se muestra en el siguiente apartado. Asimismo se trata en la mayoría de las ocasiones de estudios de caso cuyos resultados difícilmente pueden extrapolarse al conjunto de la población trabajadora.

Relación contractual.

Otros autores han estudiado la inseguridad desde el punto de vista del tipo de contrato distinguiendo principalmente entre indefinidos o fijos y temporales o contratos de duración determinada. En algunos países como en España los contratos temporales han experimentado un incremento muy notable en los últimos 25 años. “*Los contratos temporales limitan en el tiempo la duración de la relación de empleo, imponiéndole un plazo determinado por una fecha prefijada o por la finalización de una determinada obra o servicio. Esto supone para el trabajador temporal al final de cada contrato la incertidumbre sobre la situación laboral futura, lo cual, además de*

deteriorar la calidad de vida de los trabajadores, aumenta sin duda el control empresarial sobre la fuerza de trabajo contratada” (Cano, 2007). Así, “hablar de despido es, sustancialmente, hablar de poder en la empresa. En la medida en que un empleador tiene más facilidades para “desprenderse” de un trabajador podrá exigir mayor contenido de la prestación laboral o, incluso, el incumplimiento de determinados mínimos legales o convencionales. Por el contrario, cuando más restrictivo sea el modelo extintivo más garantías tiene la persona asalariada para ejercer sus derechos (y también en determinados casos: para no cumplir determinadas obligaciones)” (Falguera, 2016). Esta exposición a la incertidumbre es intensa en los trabajadores temporales en España, dada la corta duración de los contratos (la mitad de ellos de tipo eventual que legalmente no pueden superar un máximo de 6 meses al año).

El contrato tiene claras ventajas como indicador de la inseguridad. Resulta un indicador muy inmediato y es una información que se registra periódicamente y que suele estar disponible para el investigador. Resume una serie de parámetros “objetivos” que tienen que ver con la inseguridad, fundamentalmente la duración del trabajo y la protección frente al despido y no depende de la percepción del trabajador.⁵² Sin embargo, fijarse únicamente en el contrato a la hora de medir la inseguridad también presenta algunos inconvenientes. En primer lugar, las sucesivas reformas laborales han abaratado cada vez más los costes del despido, con lo cual la frontera entre temporal y fijo es cada vez menos nítida y la inseguridad afecta de hecho, aunque no de derecho, a trabajadores con contratos fijos, especialmente a aquellos empleados en sectores o empresas a riesgo de desaparecer. Se trata de una inseguridad larvada o latente (Cano, 2007). Por otro lado, en España Debido a las diferencias legales que tiene ser fijo o temporal en un país u otro, el contrato tampoco es un buen indicador de inseguridad para hacer comparaciones entre países. En el caso de España existe una gran variedad de contratos de trabajo y una parte no despreciable de trabajadores encadenan de manera fraudulenta contratos temporales para el mismo puesto uno detrás de otro, siendo su antigüedad real mayor que la que indica su contrato. Existen también grandes diferencias entre clases de temporales (Marler et al., 2002) e incluso algunos pueden disfrutar mejores condiciones de trabajo que el promedio de los trabajadores fijos. La excesiva focalización en el tipo de contrato puede dejar fuera el “empleo informal” de los trabajadores sin contrato. A todo ello se suma la objeción de Green (2009) para quien el contrato temporal es una consecuencia de la inseguridad, la vía por la que el trabajador experimenta la inseguridad pero no necesariamente una causa independiente de la misma.

Tipologías multidimensionales sobre la calidad del empleo.

Antes los desafíos que plantea la medición de la inseguridad a partir del tipo de contrato algunos autores han optado por enriquecer sus clasificaciones contractuales combinando el contrato con otros elementos. Aquí encontraríamos a Katz (2015), que distingue entre *standard employment arrangement* y *alternative work arrangements*, divididos éstos en *temporary help agency workers, on-call workers, contract company workers and independent contractors or freelancers*”. Una segunda clasificación similar a la primera es la que distingue entre *permanent employees in preferred occupation in desired workplace* como categoría de referencia y las siguientes subcategorías de empleo temporal: *substitutes, probationary employees, seasonal workers,*

⁵² Cuando la información sobre el tipo de contrato no proviene de un registro puede darse una discrepancia entre la percepción que el trabajador tiene sobre su tipo de contrato y el tipo de contrato real legalmente existente pero en ese caso estaríamos hablando de un error y es de esperar que sea algo residual.

employed on projects, on call workers (Aronsson et al., 2002). Otra tipología diferencia entre *permanent full-timers, permanent part-timers, casual full-timers, casual part-timers, fixed term, labor hire y self-employed* (Louie et al., 2006). Hay quien divide a los trabajadores temporales en función de su nivel de *skills* y su preferencia por el contrato temporal entre *traditional y boundaryless* (Gracia et al., 2011; Marler et al., 2002; Silla, 2005). En su estudio sobre inseguridad y salud mental, Fiori incluye también a los parados y distingue entre *permanent contract, fixed-term contract, atypical contract, in search of a new job, in search of the first job* (Fiori et al., 2016).

En resumen, esta estrategia consistiría en definir una modalidad de relaciones de empleo estándar que sería el referente a comparar y una serie de modalidades alternativas excluyentes entre sí que se alejan del mismo en uno o más elementos. Además de captar elementos típicamente asociados a la inseguridad, como la inestabilidad o discontinuidad del trabajo mediante uno o varios indicadores (tipo de contrato o el tiempo que llevan trabajando) hay otros elementos como el tipo de jornada (que no deja de estar marcada también por el contrato) que también están presentes. Es una estrategia es multidimensional por definición. Estas y otras propuestas similares van más allá de la clásica distinción entre temporal y permanente pero por lo general mantienen en el centro del constructo la relación contractual entre el trabajador y el empresario.

También es interesante la propuesta del *Employment Strain* de Lewchuk y colaboradores (Bosmans et al., 2017; Lewchuk et al., 2008) estudia adapta el modelo de demanda-control. Aquí la inseguridad respecto a mantener el empleo y los ingresos derivados del mismo sería el equivalente del control y el esfuerzo destinado a mantenerse ocupado en el futuro sería el equivalente a las demandas del modelo de Karasek.

Finalmente, entre las propuestas que estudian el efecto del empleo flexible desde una perspectiva multidimensional no basada únicamente en la relación legal-contractual, y que incluyen entre otros aspectos la inseguridad (aunque a veces sin nombrarla explícitamente), destaca el también el trabajo hecho alrededor del concepto de precariedad. La precariedad no es estrictamente una forma “atribuida” de inseguridad sino más bien una aproximación o programa de investigación alternativo al problema de la flexibilización del trabajo. Las propuestas a la hora de medir la precariedad son de hecho muy diversas. Las hay más y menos complejas y con frecuencia combinan indicadores objetivos y subjetivos. Sin embargo, dado que como concepto intersecta con la inseguridad, se opone al trabajo “decente” o “estándar”, y aporta una mirada multidimensional y global de la calidad del empleo creemos que es de interés incluirla en este subapartado.

El concepto de precariedad tiene su origen en los debates surgidos en la década de los 1980 con el auge de las políticas neoliberales y la constatación de los costes sociales que generaba su aplicación (Recio, 2007). La noción moderna de inseguridad tiene su origen en la tradición de estudios anglosajones mientras que la precariedad como concepto comienza a usarse en Canadá y se importa a Europa a través de los intelectuales franceses (K Doogan, 2005). En cualquier caso, la inseguridad y la falta de garantías sobre la continuidad de la relación laboral es el elemento central de la precariedad aunque no el único ya que esta también incluye la vulnerabilidad social y económica que se relaciona con el salario percibido, las condiciones de trabajo y la protección proporcionada por el estado de bienestar (Cano, 2007). Para este autor la precariedad es el

fenómeno que viene definiendo la evolución del empleo en los últimos 30 años. Por su parte, Amable dice que resulta imposible reducir un proceso como la precariedad a un factor de riesgo presente en el trabajo ni ésta puede definirse simplemente por oposición al empleo estándar. La precariedad es el resultado del cambio en la relación de poder entre capital y trabajo y de la subsiguiente aplicación de prácticas “flexibles” de gestión de la mano de obra. Concretamente define la precariedad laboral como “una dimensión psicosocial derivada de la gestión de la fuerza de trabajo propia de la relación salarial bajo condiciones de producción flexible” (Amable, 2009).

Los trabajos de Rodgers, uno de los pioneros, definen el concepto como compuesto por cuatro dimensiones: 1) *certainty of continuing work*; 2) *control over work*; 3) *legal and social protection*; and, 4) *income adequacy* (Rodgers and Rodgers, 1989, p. 3). A partir del trabajo cualitativo con una serie de grupos de discusión y basándose en el trabajo previo de Rodgers, Amable fija en seis las dimensiones de la precariedad: grado de inestabilidad del empleo, de *empoderamiento* (presencia sindical y capacidad de negociación colectiva), de vulnerabilidad (incapacidad de resistir la disciplina que impone la relación salarial a través de una serie de relaciones de poder implícitas o explícitas), salarios bajos o insuficientes, existencia o no de beneficios sociales (seguro de desempleo) y capacidad para ejercer los derechos (Amable, 2009). En el contexto de España y Catalunya destaca el trabajo realizado por el grupo de investigación GREDS-EMCONET, que basándose en la definición de precariedad de Amable, ha desarrollado y validado un instrumento denominado *Employment Precariousness Scale* (EPRES). Este instrumento, que combina indicadores atribuidos y percibidos, ha mostrado que la precariedad se asocia con mala salud mental y mala salud autopercebida (Benach et al., 2015; Julià et al., 2016; Vives, 2010; Vives et al., 2010, 2015). Un repaso detallado de otras propuestas basadas en la idea de precariedad se puede encontrar en (Benach et al., 2014).

En general, la precariedad contempla la inseguridad pero no de manera aislada, sino junto a otros elementos que determinan la calidad de la relación de empleo. Al ser una medida multidimensional permite capturar adecuadamente la complejidad del fenómeno que se está midiendo, pero por otro lado hay el posible inconveniente de que no permita observar el efecto aislado sobre la salud de la inseguridad. Aunque lo esperable es que la inseguridad no se presente aislada de otros riesgos o características de la relación laboral, a la hora de plantear intervenciones preventivas puede resultar más operativo enfocarse en elementos concretos de la relación laboral o del puesto de trabajo.

1.4.2 La inseguridad percibida

En este apartado se hace referencia a aquellas formas de medir el fenómeno que reflejan de algún modo la valoración del trabajador con respecto a su propia situación o grado de inseguridad. Si recurrimos a la terminología empleada por De Witte nos estaríamos refiriendo a algo muy parecido a lo que él denomina “inseguridad subjetiva” (De Witte and Näswall, 2003). Esta forma de estudiar la inseguridad es seguramente la más común, sobre todo en los estudios de epidemiología social y salud.

Así pues, la dimensión subjetiva o percepción se deriva de la situación atribuible u objetiva (L. Greenhalgh and Rosenblatt, 1984), es decir, que es la consecuencia de una situación determinada que le viene dada de antemano al trabajador. La inseguridad percibida se ha definido como una

interpretación o evaluación por parte del trabajador de una serie de signos externos que tienen que ver con la continuidad de un puesto de trabajo (Benach et al., 2014). De hecho, es relativamente frecuente aquel diseño de investigación que pone en relación la percepción subjetiva del trabajador en cuanto al nivel de inseguridad que experimenta con una medida objetiva de inseguridad (una reestructuración de plantilla o más frecuentemente la fórmula contractual de la que dispone ese trabajador). El contrato temporal se asocia generalmente a un nivel inseguridad autopercebida respecto a perder el empleo mayor que el del contrato fijo (Chung, 2016; De Cuyper and De Witte, 2007; Heponiemi et al., 2010) y pasar de un contrato temporal a uno fijo se asocia a cambios favorables en el nivel de seguridad percibida (M. Virtanen et al., 2003).

No obstante, también es posible extender la aplicación de esta idea a otros aspectos del empleo como por ejemplo, la inseguridad respecto a empeorar las condiciones o la inseguridad de encontrar un empleo alternativo en caso de perder el actual. Este aspecto se trata en profundidad en el siguiente epígrafe sobre los dominios de la inseguridad.

Como no puede ser de otra forma, la interpretación que hace el trabajador del nivel de inseguridad al que está expuesto viene condicionada por factores personales (expectativas, sesgos cognitivos, personalidad, etc.) y contextuales (De Witte, 1999). Algunos señalan que esto podría provocar que dos trabajadores experimenten un nivel de inseguridad distinto ante una misma amenaza “objetiva”. Más allá de diferencias de percepción individuales podría llegar a ponerse en duda que inseguridad objetiva y la percepción de inseguridad guarden alguna correspondencia. A este respecto existen trabajos que comprueban si la inseguridad percibida en un momento del tiempo se asocia con los despidos efectivos que efectivamente se han producido a posteriori. Los resultados muestran que si bien una fracción de los trabajadores sobrevalora las probabilidades de ser despedido o ver terminada su relación laboral en un futuro próximo existe una correlación entre ambos fenómenos (Dickerson and Green, 2012; Bidisha Mandal et al., 2011).

Otra crítica que se ha hecho a las medidas percibidas de la inseguridad tiene que ver con que una parte importante de la investigación sobre el tema se centra en la psicología individual antes que en la relación de empleo en sí, lo cual dificulta la emergencia de las causas sociales (y modificables) de la misma (Aronsson et al., 2002, pp. 172–73; Vives, 2010). Si bien es cierto que la mirada “individualista” abunda en la literatura sobre el tema, la crítica debería enfocarse al posible uso o interpretación incorrecta de la medida, más que a la medida en sí misma puesto que también hay causas sociales de las percepciones y por tanto su correcta interpretación debería recoger este hecho.

Independientemente de todas estas cuestiones, lo cierto es que la percepción de inseguridad se ha revelado perjudicial para la salud por sí misma, y esta es razón suficiente para que resulte aconsejable tener en cuenta estas “expectativas subjetivas” (Jane E Ferrie et al., 2008; B Mandal et al., 2011).

Inseguridad percibida cognitiva o probabilística e inseguridad afectiva o emocional.

Se han conceptualizado dos componentes distintos (aunque conectados entre sí) de la inseguridad percibida en función del proceso cognitivo implicado en la valoración personal de la

situación: la probabilidad percibida de que se produzca el evento al que está referida la inseguridad y la valoración emocional o preocupación que provoca. La literatura suele referirse a la primera forma como inseguridad cognitiva y a la segunda como inseguridad afectiva (De Witte, 2005; G. Huang et al., 2012; Sverke et al., 2006).⁵³

La distinción se conceptualizó a comienzos de los 1990 (Borg and Elizur, 1992) pero sigue estudiándose en la actualidad. De hecho, la relación entre estos dos componentes constituye el núcleo de varios trabajos sobre inseguridad más o menos recientes (Chung and Mau, 2014; De Witte, 2005; G. Huang et al., 2012; Pienaar et al., 2013). Ambos componentes son conceptual y analíticamente distinguibles pero están relacionadas entre sí. Se presupone de entrada que la medida probabilística precede a la forma afectiva o emocional (G.-H. Huang et al., 2010; G. Huang et al., 2012; Vulkan and Väisänen, 2015). En palabras de Klandermans *“The more likely it is that a person will lose his or her job and/or the more severe the consequences of the loss are, the stronger his or her feelings of job insecurity will be”* (Klandermans et al., 1991 en (Klandermans et al., 2010)).

Cuando esta cuestión se plantea en forma de disyuntiva, los autores difieren sobre qué forma de preguntar por la inseguridad en las encuestas es la más apropiada. Una razón a favor de las medidas afectivas o emocionales de la percepción de inseguridad que cabe destacar aquí es que *“as probability measures do not necessarily imply that the likelihood of job loss is involuntary, we claim that the scales capturing fear or worry of job loss best reflect the conceptual definition of job insecurity”* (Sverke et al., 2002).⁵⁴ En cualquier caso, se ha visto que ambas medidas están fuertemente correlacionadas entre sí (Vulkan, 2015).

Un ejemplo de pregunta probabilística sería ¿Cuán probable es que le despidan o no le renueven el contrato? Un ejemplo de pregunta emocional sería ¿Cuán preocupado está por si le despiden o no le renuevan el contrato? Como se puede observar la formulación probabilística se centra en captar la dimensión de incertidumbre mientras que la formulación emocional se centra en la dimensión de la amenaza (aunque según la redacción de este ejemplo también captura en parte la incertidumbre). Más adelante en el Objetivo 1 de esta tesis se profundiza en las relaciones entre los componentes probabilístico y emocional.

Gráfico 29: Sistema de ecuaciones estructurales en el que se observa que la inseguridad cognitiva sobre perder el empleo (CJI) en el momento 1 del tiempo precede a la inseguridad afectiva (AJI) en el momento 2

⁵³ Esta denominación es sin duda la más extendida. No obstante debemos ser cautos a la hora de hacer una traducción directa de este, por lo demás útil, esquema analítico al proceso mental que se sigue de facto a la hora de valorar la inseguridad. Algunas concepciones de la mente humana disienten a la hora de establecer separaciones tajantes entre los “cognitivo” y lo “afectivo”, pues entienden que las emociones son también procesos cognitivos (Nussbaum, 2008). La siguiente afirmación, aunque referida a una cuestión diferente en el original, expresa bien esta cuestión: *“breaking down cognitive processes into discrete factors (in order to have standard variables to apply) often obscures the complex interrelations between different types of perception and information”* (Stock, 2001). Otras denominaciones alternativas podrían ser percepción probabilística de la inseguridad y percepción o valoración emocional de la inseguridad.

⁵⁴ El adjetivo “involuntario” aparece en varias definiciones de la inseguridad pero no siempre queda claro a qué se refiere exactamente. En este caso en concreto parece razonable pensar que el sentido de la palabra no se limita a señalar lo que tiene de *ajeno al control del trabajador* dicho evento, sino que además contradice su voluntad o deseo de mantener el trabajo o las condiciones en las que lo lleva a cabo.

del tiempo. Fuente: Huang, 2012.

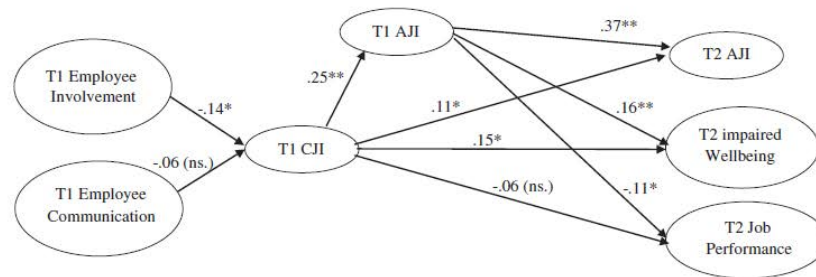


Figure 1. Results of structure equation modeling test of the job insecurity process model. *Note:* Standard coefficient was reported; CJI, cognitive job insecurity; AJI, affective job insecurity. $*p < .05$; $**p < .01$

Indicador único o escala.

Una segunda cuestión que afecta a la inseguridad percibida tiene que ver con si se utiliza una pregunta única o una batería de preguntas (escala) para medirla. Los estudios basados en una sola pregunta son abundantes en la literatura sobre el tema, sobre todo en los primeros años de la misma. Estas preguntas se refieren o bien a la inseguridad de perder el puesto de trabajo o a bien la inseguridad “global” del puesto de trabajo sin especificar nada más (e.g. “Dígame cuán inseguro es su trabajo” o “En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación: mi seguridad laboral es razonablemente buena”).⁵⁵ Posteriormente fueron apareciendo “medidas más elaboradas basadas en múltiples elementos y con dominios de contenido más amplios” (Sverke et al., 2002).

Una descripción detallada de la evolución de los estudios sobre inseguridad en base al uso de *single-item measures* versus *multiple-indicator scales* puede encontrarse en Sverke (Sverke et al., 2002, p. 247) y en Keim (Keim et al., 2014, p. 270). Según el primero “*the studies using multi-item scales typically report stronger associations between job insecurity and its outcomes as compared with studies using single ítems (...) with unknown psychometric properties*”. Asimismo, advierte de que “*the type of measure of job insecurity can have a systematic influence on the results reported, and the conclusions drawn, in different studies relating job insecurity to its hypothesized outcomes*” (Sverke et al., 2002).

Basándose en la propuesta multidimensional de Greenhalgh y Rosenblatt de 1984, Ashford, Lee y Bobko desarrollaron una escala de 57 ítems repartidos en 3 dimensiones: *threats to the job itself and importance of total job, threats to valued job features and importance of valued job features, and powerlessness to counteract these threats* (Ashford et al., 1989). Probst desarrolla y valida dos escalas relativas a la seguridad: el *Job Security Index* que mide la percepción de seguridad del empleo y la *Job Satisfaction Scale* para medir el grado de satisfacción con el nivel de seguridad (Probst, 2003). El COPSOQ-ISTAS21, que en su versión 2.0 incluye dos escalas de inseguridad: una referida a perder o encontrar un trabajo (2 ítems) y otra al empeoramiento de las características de ese trabajo (4 ítems).⁵⁶

⁵⁵ Nótese que estas fórmulas de preguntar sobre la inseguridad percibida “global” escapan a la dicotomía cognitivo/afectivo planteada en el subapartado anterior.

⁵⁶ Ver apartado 2.3 para más información sobre el COPSOQ.

Tabla 7. Ventajas y desventajas de las distintas formas de medir la inseguridad. Fuente: Elaboración propia.

Forma de medir la inseguridad	Ventajas	Desventajas
Transiciones entre distintas formas de relación con el mercado laboral.	Permite discernir entre inseguros de por vida y aquellos que con el tiempo dejan de serlo.	Precisa de datos longitudinales. No reflejaría todos los dominios a los que se puede referir la inseguridad laboral.
Cierres, reestructuraciones y reducciones de plantilla (<i>Downsizing</i>).	Situación de inseguridad para todo el grupo de trabajadores (<i>group-wide control</i>) y posibilidad de establecer con exactitud el momento del cambio en la exposición. Se minimiza el riesgo de sesgo a la hora de establecer la dirección de la asociación entre la salud y despido (Bidisha Mandal et al., 2011).	Centrada sólo en la inseguridad respecto a perder el trabajo. Baja representatividad. Dificultades para extrapolar resultados a la población general de trabajadores y trabajadoras.
Relación contractual	Fácil de obtener. Da una idea aproximada pero inmediata del grado de seguridad objetiva de la que disfruta el trabajador.	Mucha diversidad en la temporalidad (no todos son precarios) que queda oculta cuando se distingue sólo entre temporal y fijo. Fronteras cada vez menos claras entre fijos y temporales. No sirve para comparaciones entre países.
Tipologías sobre la calidad del empleo	Medida multidimensional que captura la complejidad del fenómeno atendiendo a elementos como la jornada, el contrato, etc.	Dificulta aislar el efecto específico de la inseguridad resultando poco operativa a la hora de plantear intervenciones preventivas en el ámbito micro.
Percepción	Importante en sí misma para la salud y el bienestar. Hay cosas que no se pueden conocer de otra manera por parte del investigador.	Depende de la interpretación de signos externos por lo que está sujeta a sesgos interpretativos o heurísticos.

1.5 Dominios de la inseguridad.

La expresión “dominios de la inseguridad” hace referencia a los aspectos del empleo o relacionados estrechamente con el mismo a riesgo de desaparecer o empeorar. La presente

propuesta diferencia tres dominios como los más estudiados en la literatura sobre inseguridad y salud, si bien reconoce 1) que estos no se agotan aquí (no es exhaustiva) y 2) que no siempre resulta fácil adscribir una pregunta de un cuestionario usado en una investigación concreta a un dominio determinado. Antes de pasar a detallar los tres dominios me referiré brevemente a estas dos cuestiones.

Respecto a la primera cuestión, Guy Standing, antiguo economista de la OIT, hablaba de siete formas seguridad relacionadas con el empleo (Standing, 2010): la referida a encontrar trabajo (*labor market security*), a la protección frente al despido arbitrario (*employment security*), a desarrollarse profesionalmente y tener una carrera que permita movilidad ascendente (*job security*), a protección frente a accidentes, enfermedades y riesgos (*work security*), a formarse y mejorar los conocimientos (*skill security*), a tener una remuneración adecuada (*income security*) y a tener representación sindical (*representation security*). La propuesta de Standing es un listado de formas de seguridad relacionadas con el trabajo de las cuales la más básica y elemental es la *income security*.

Para Stock la seguridad de mantener el trabajo (junto a la seguridad de mantener unas condiciones de trabajo adecuadas y la de progresar laboralmente) se integra a su vez en una matriz más amplia de relaciones socioeconómicas que dan lugar a la seguridad de representación, del empleo, del mercado de trabajo o de ingresos (*income insecurity* según esta autora). Insiste además en la importancia de asegurar lo que el *ILO InFocus Programme on Socio-Economic Security* denomina “*occupational security*” y que se refiere a las “*opportunities to follow a particular profession or line of work which is central to social identity and the sense of self, then it is likely to be important for personal well-being through its effect on self-esteem and self-actualization*” (Stock, 2001).⁵⁷

Respecto a la segunda cuestión, cuando vamos al terreno concreto de los ítems y las preguntas que se utilizan para medir la inseguridad en las encuestas, vemos que no siempre podemos interpretar directamente a cuál de estas dimensiones se refiere la pregunta y que la interpretación que se hace en cada caso depende del marco teórico del autor del estudio. Es el caso de fórmulas como “*My job security is good*” del Nurses’ Health Study y el Women’s Health Study, “*How secure do you feel in your present job?*” del Whitehall Study II (M. Virtanen et al., 2013) o “*How concerned are you about your job security?*” del GSOEP (Clark et al., 2010). A este respecto conviene tener en cuenta también que el significado de la seguridad/inseguridad no tiene por qué ser igual para todos los encuestados ni en todos los idiomas.

1.5.1 Inseguridad respecto a la pérdida del empleo (*Job loss insecurity*).

Lo más común es referir la inseguridad a la pérdida del puesto de trabajo. Dicha pérdida pone fin a uno o varios elementos cruciales para el trabajador y por los cuales ejercemos la actividad laboral, muy señaladamente los ingresos. La pérdida del puesto de trabajo para un asalariado puede ocurrir o bien cuando es despedido o bien cuando termina su contrato y no se lo renuevan. La inseguridad referida a la pérdida precede a la pérdida en sí y a diferencia de esta no es un acontecimiento puntual sino que su ocurrencia se puede dilatar en el tiempo y “cronificarse”. Así

⁵⁷ Se observan similitudes con la definición de “*job insecurity*” de Guy Standing (2010).

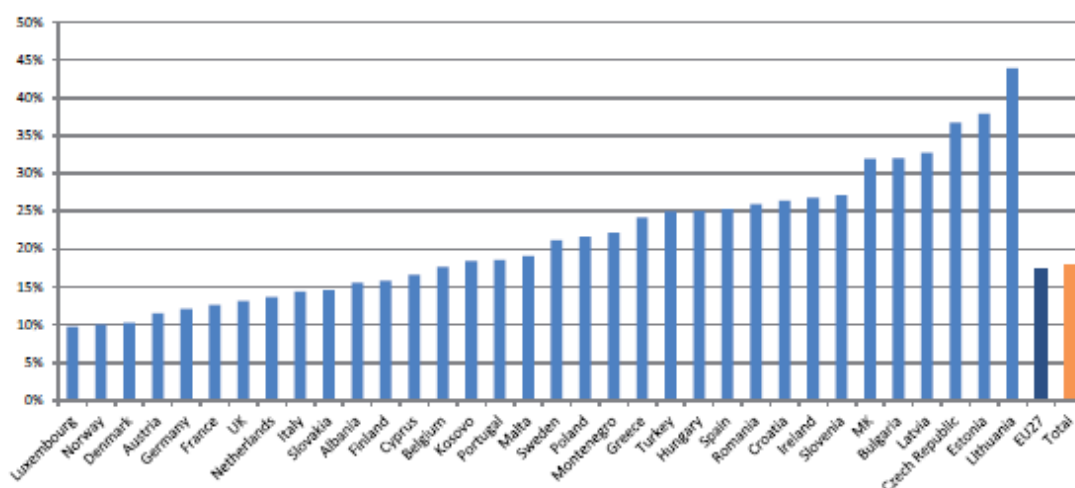
Sverke (2002) afirma que *“Job loss is immediate, whereas job insecurity is an everyday experience involving prolonged uncertainty about the future”*.

Este primer dominio de la inseguridad ha sido nombrado con diferentes expresiones tales como *job tenure insecurity* (Gallie et al., 2016), *job loss insecurity*, o simplemente *job insecurity*. Trabajos de inseguridad atribuida referida a la pérdida del empleo son por ejemplo los estudios de servicios que van a ser privatizados, reestructurados, etc. (de Jong et al., 2016; Jane E Ferrie et al., 1998) o los que deducen esta inseguridad a partir del tipo de contrato (Robone et al., 2011; M. Virtanen et al., 2005a).

También se refieren a la inseguridad sobre la pérdida del empleo, en este caso medido a través de la percepción subjetiva del propio trabajador, varios meta-análisis dedicados a esta problemática (Cheng and Chan, 2008; T. J. Kim and von dem Knesebeck, 2015; Sverke and Hellgren, 2002; M. Virtanen et al., 2013) así como la mayoría de trabajos longitudinales incluidos en la revisión de De Witte sobre inseguridad y salud (De Witte et al., 2016). La mayoría de trabajos que estudian la relación entre las medidas probabilística y emocional de la inseguridad percibida también se limitan a este dominio (G. H. Huang et al., 2012, 2010).

La inseguridad percibida respecto a perder el trabajo ha resultado ser un buen predictor del desempleo futuro (Dickerson and Green, 2012). En cuanto a la evolución temporal de la inseguridad percibida, Francis Green no detecta una tendencia secular ascendente de la inseguridad percibida en los 32 países que analiza (Green, 2009). Según este autor esta percepción varía acorde a la tasa de desempleo excepto para el periodo 1995-97, cuando la inseguridad percibida era inusualmente alta con respecto a nivel de paro, coincidiendo por otro lado con un aumento del interés mediático por la cuestión (Green, 2003, 2006).

Gráfico 30: Prevalencias de la inseguridad percibida respecto a perder el empleo en varios países de Europa. Fuente: Informe sobre la Calidad de las Condiciones y Relaciones de Empleo Eurofound (Benach et al., 2013)



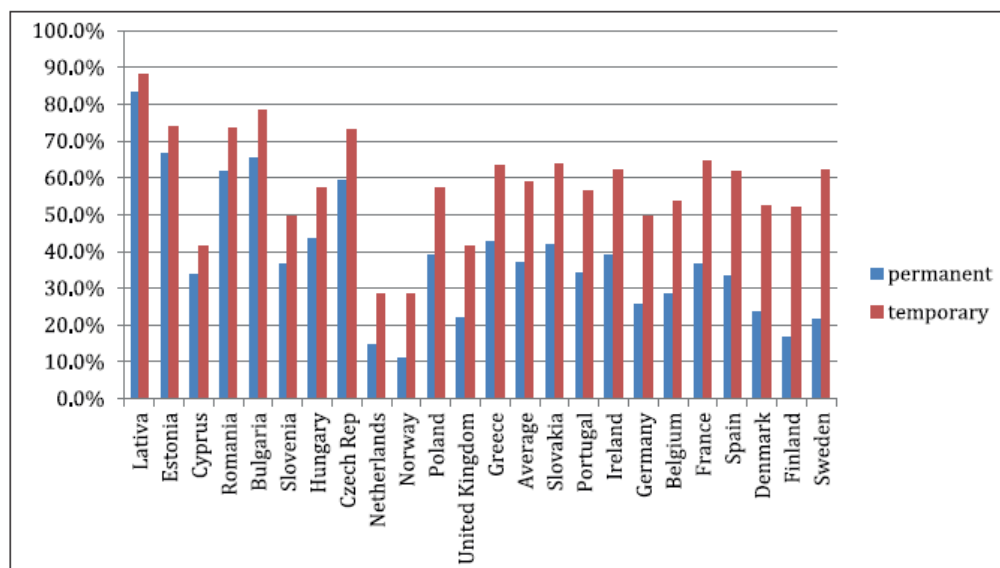
Uno de los fenómenos más estudiados en torno a la inseguridad de perder el empleo es la relación entre el tipo de contrato y la inseguridad percibida. En general las personas con contrato temporal informan de una inseguridad autopercibida mayor que las personas con contrato fijo

(Chung, 2016). Aún así, hay quien no ha observado relación alguna (P. Virtanen et al., 2010) y quien afirma que la inseguridad tiene efectos más negativos cuando la experimentan los fijos (Kirves et al., 2011). Cuando esto ocurre se argumenta diciendo que dado que los temporales saben de antemano que su relación contractual es limitada en el tiempo esto no les preocupa demasiado. En cambio, entre los fijos, las expectativas respecto a la seguridad son más altas y el coste de romper dichas expectativas es mayor (De Cuyper and De Witte, 2007). De Witte se refiere a esta explicación como “*violation hypothesis*” y Virtanen llama a la otra “*intensification hypothesis*” (De Witte and Näswall, 2003; P. Virtanen et al., 2010).

1.5.2 Inseguridad respecto a encontrar un empleo alternativo (*Labor market insecurity*)

Otro dominio al que se puede referir la inseguridad es al de encontrar trabajo de manera que a mayor dificultad para encontrar otro empleo, mayor inseguridad. Tal y como advierten algunos, “*en esta etapa de desempleo masivo, perder un empleo, o no haber tenido la primera oportunidad laboral, puede significar salir completamente del mercado laboral. Un mercado que es gestionado de tal manera que quienes no cumplen suficientemente los criterios empresariales de ocupabilidad dejan de existir como fuerza de trabajo*” (Bayo et al., 2016). Crouch (2016) habla de dos tipos de inseguridad laboral: la *job security* como seguridad de mantener un puesto de trabajo y la *employment security* que incluye la primera pero además la complementa con la seguridad de que el trabajador será “*capaz de encontrar rápidamente otra opción laboral si se pierde un puesto de trabajo concreto*”. A menudo se también denomina a este tipo de inseguridad *labor market (in)security* (Anderson and Pontusson, 2007) o *subjective labor market prospects* (Chung and Mau, 2014).

Gráfico 31: Prevalencias de la inseguridad percibida según relación contractual (temporal y fijo) en varios países de Europa. Fuente: Chung, 2016.



Este dominio está estrechamente relacionada con el nivel de desempleo (en una sociedad o segmento de la misma, en un sector u otro de la economía, etc.), con los conocimientos o *skills*

del propio trabajador, con lo demandados que estén esos conocimientos por el mercado de trabajo (este encaje se conoce como “*employability*”), con lo específicos o transversales que sean esos conocimientos, con el capital social del trabajador (*knowing-whom competencies*) (Mäkikangas et al., 2013), etc.

Son pocos los trabajos empíricos que utilicen indicadores objetivos para capturarla (e.g. nivel educativo (Robone et al., 2011) o el tiempo que pasa entre que una persona pierde su trabajo y encuentra uno nuevo. La mayoría por el contrario se basan en el enfoque perceptivo de la inseguridad, si bien pueden incluir elementos objetivos que actúan como precursores de la misma (ver siguiente apartado). Entre los trabajos recientes que estudian la *labor market insecurity* cabe destacar los siguientes ejemplos.

Chung habla de *employment insecurity* para referirse a la combinación de “*the individual’s estimate of how secure their job is, or the probability that they will lose their job in the near future*” and “*the perception of how easy it will be to find another job with more or less equivalent characteristics*” (Chung and Mau, 2014, p. 310). Para esta autora estudiar de manera aislada el concepto de *cognitive job loss insecurity* es problemático por la dificultad de capturar los riesgos asociados a la pérdida del trabajo, pues obvia que muchos trabajadores retornan al mercado de trabajo rápidamente (Chung and van Oorschot, 2011). Así, en el modelo de Carr y Chung la *employment insecurity* se define a partir de la combinación de las respuestas negativas a las preguntas sobre inseguridad ante la pérdida del empleo y la dificultad a encontrar uno alternativo igual o similar que aparecían en la edición de la European Social Survey de 2010 (Carr and Chung, 2014).

Para Anderson y Pontusson (2007) los componentes de la inseguridad quedan resumidos en el siguiente gráfico. Tal y cómo se puede apreciar el estresor clave es la preocupación respecto a perder el empleo (*affective job insecurity*), la cual varía en función de tres factores: la probabilidad calculada por el propio trabajador respecto a la pérdida del empleo en el corto plazo; la percepción de lo fácil o difícil que será encontrar otro trabajo de características equivalente y finalmente, la ausencia de otras fuentes de ingresos aparte de la que proporciona el trabajo remunerado o (*income insecurity*).

Gráfico 32: Diagrama de las relaciones entre distintos factores de riesgo de la inseguridad percibida afectiva. Fuente: Anderson y Pontusson, 2007.

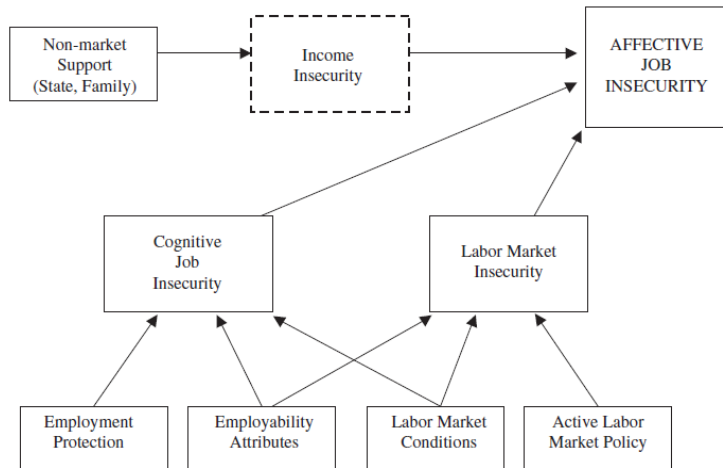


Figure 1. Our model of job insecurity.

Note: Individual perceptions of job-loss threat and replacement prospects are measured directly. Perceived income insecurity is measured indirectly (dashed line).

Berglund y Vulkan se cuestionan si, tal y como se afirma desde el marco de la flexiseguridad, la seguridad en los ingresos y la facilidad de sustituir un empleo por otro pueden compensar el aumento de la inseguridad de perder el empleo encontrando que esto es así hasta cierto punto. Concretamente encuentran que si no hay inseguridad relativa a encontrar otro empleo, la asociación entre la inseguridad cognitiva y la inseguridad afectiva de perder el empleo se hace menos intensa y viceversa (Berglund et al., 2014; Vulkan, 2012; Vulkan and Väisänen, 2015).

Mäkikangas por su parte, en un estudio datos longitudinales de trabajadores finlandeses, con un año de seguimiento, define cuatro clases latentes de trabajadores o *clusters* en función de su empleabilidad percibida: alta empleabilidad estable en el tiempo ($p = 49\%$), alta inestable que empeora con el paso del tiempo ($p = 3\%$), baja estable ($p = 46\%$) y baja que mejora con el tiempo ($p = 2\%$). Su medida de la empleabilidad es subjetiva y multi-ítem (Mäkikangas et al., 2013).⁵⁸

En Green, la *employment insecurity* se define como “*the reduction in well-being that comes from the uncertain loss*” (Green, 2006, p. 130). La inseguridad respecto a encontrar un empleo alternativo representa básicamente el coste de perder el empleo. Más detalladamente, Green plantea que la inseguridad se deriva de la incertidumbre (v) sobre el valor actual de los ingresos corrientes del trabajador (V), que dependen del salario actual y el ingreso futuro desconocido esperable (V^*) proveniente del trabajo y otras fuentes (y que *ceteris paribus* es mayor que V). Así: $v = V^* - V$.

Además, dado que los ingresos corrientes (V) son inciertos cada trabajador puede imaginar varios escenarios (básicamente que todo siga como hasta ahora, esto es, la norma, y varias desviaciones negativas de esa norma) que se distribuyen de una manera determinada en la mente del

⁵⁸ Los ítems empleados para capturar las percepciones respecto a la facilidad/dificultad con la que pueden llevar a cabo las transiciones entre empleos pueden basarse en preguntas sobre su “capital humano” (e.g., “Given my qualifications and experience, getting a new job would not be very hard at all”; “My experience is in demand on the labour market”; “It would not be difficult for me to get an equivalent job in a different company/organization”), o sobre sus redes sociales (e.g., “I have contacts in other companies who might help me line up a new job”; “I have a far-reaching network of contacts which could help me find out about other job opportunities”; “I can think of many organizations that would probably offer me a job if I was looking”) (Mäkikangas et al., 2013).

trabajador, por lo que es posible calcular una media y una varianza de v . Cuanto mayor sea esa pérdida promedio y cuánto mayor sea su variabilidad mayor inseguridad habrá. Según Green, la *employment insecurity* se puede calcular con datos de encuesta multiplicando la *probability of job loss* (que se calcula preguntando al propio trabajador y a la que otros se han referido con *cognitive insecurity*) por el *cost of job loss* (esto es, la inseguridad respecto a cuán difícil sería encontrar otro trabajo en caso de perder el actual). Una medida aproximada del *overall employment insecurity* se puede obtener a partir de la pregunta sobre el nivel de preocupación que genera perder el trabajo (y a la que otros se han referido como *affective job insecurity*) (Green, 2009).

Como demuestran todos estos ejemplos la *labor market insecurity* no se estudia de manera aislada (lo más parecido a esto sería la referencia de Makikangas), sino siempre junto a la inseguridad respecto a perder el trabajo. Considerarla de manera aislada puede conducir al investigador a la trampa de creer que en sí misma es beneficiosa a todos los niveles y en toda su extensión, olvidando que “*lower-paid jobs might be easier to replace than higher-paid Jobs*” (Green and Mostafa, 2012). Algunos investigadores optan por incluir en la formulación de la pregunta sobre *labor market insecurity* la condición de que el trabajo alternativo sea de la misma calidad que el que se pierde para controlar este problema (p.e. En caso de perder su empleo actual por despido o por finalización de la relación contractual, ¿cree que podría encontrar un trabajo similar al que tiene ahora en el plazo de un año?).

1.5.3 Inseguridad respecto a empeorar las condiciones de trabajo (*Working conditions insecurity*)

Otro dominio al que se puede referir la inseguridad son las condiciones de trabajo. La inseguridad no sólo se refiere a mantener o perder el trabajo sino que también se puede extender a una gran cantidad de condiciones o características del puesto de trabajo que son susceptibles de empeorar. Sin embargo, “*only a limited number of studies have investigated the separate consequences of these aspects*” (Hellgren et al., 1999). Esta dimensión de la inseguridad referida a específicamente a las características valoradas positivamente por los trabajadores (*valued job features*), ha recibido nombres como *job status insecurity* (Gallie et al., 2016) o *qualitative insecurity* (en contraposición a *quantitative insecurity* que se refiere a perder el trabajo) (Hellgren et al., 1999; Sverke et al., 2006).

Greenhalgh y Rosenblatt (1984) se hacen eco de esta dimensión y su modelo se puede aplicar tanto a la pérdida del empleo en sí como a la pérdida o empeoramiento de ciertas características del mismo valoradas positivamente, entre ellas: *career opportunities, autonomy, income, social/community, status, resources*.⁵⁹

La escala de inseguridad de Ashford incluía hasta 17 elementos referidos a condiciones de trabajo (*job features*): la localización geográfica, la promoción en la organización, mantener y aumentar el salario, la libertad de organizar los propios horarios y el propio trabajo, el status derivado de la posición dentro de la compañía, el acceso a los recursos de la organización (personales,

⁵⁹ Lamentablemente el significado de *community, status y resources* no se especifica más detalladamente en la referencia original.

materiales, información), el sentimiento de comunidad con los compañeros, el *feedback* por parte del supervisor, las demandas físicas del propio trabajo, la oportunidad de interactuar con el público, la variedad de tareas, la oportunidad de llevar a cabo una tarea completa (*entire piece of work*) desde el principio hasta el final, el significado del trabajo y “*the extent to which you can tell how well you are doing your job as you do it*” (Ashford et al., 1989).

Gráfico 33: Dimensiones y subdimensiones de la inseguridad laboral según Greenhalgh y Rosenblatt. Fuente: Greenhalgh y Rosenblatt, 1984.

Severity of threat	Nature of loss	Lose present job	Indefinite job loss Temporary job loss Demotion to another job within organization
		Keep present job but lose job features	Career progress Income stream Status/self-esteem Autonomy Resources Community
	Sources of threat	Decline/shrinkage Reorganization Technological change Physical danger	
Powerlessness		Lack of protection Unclear expectancies Authoritarian environment Dismissal SOPs ^b	

^aSee also Miskel & Heller (1973).

^bStandard Operating Procedures.

De Witte, que adopta la distinción entre *quantitative* y *qualitative insecurity*, incluye en esta última *job content (au-tonomy, skill utilization, and specific tasks)*, *working conditions (workload and quality of working conditions)*, *employment conditions (wage, working hours, and opportunities for promotion)*, and *social relations at work (relations with colleagues and supervisors, respectively)*(De Witte et al., 2010).

Burchell distingue también entre el riesgo de perder el trabajo y el riesgo de empeorar aspectos del mismo como la promoción, el control del ritmo de trabajo, la capacidad de completar las tareas, la representación sindical o el incremento de la paga (Burchell et al., 2002).

Sverke y Låstad hablan de *lack of career opportunities and decreasing salary development, receiving less stimulating work tasks in the future or worsening of working conditions in general* (Låstad et al., 2015; Sverke and Hellgren, 2002).

Como se muestra en el primer apartado el instrumento COPSOQ se hace eco de la inseguridad respecto a las condiciones de trabajo y una de sus escalas recoge información sobre inseguridad del salario, jornada, tareas y lugar de trabajo (Moncada, Utzet, Molinero, Llorens, Moreno, Galtes, et al., 2014).

Por ultimo, Gallie (Gallie et al., 2016) incluye en este dominio de la inseguridad (a la que él llama *job status insecurity*) los siguientes elementos: *being dismissed without good reason (arbitrary dismissal)*, *being unfairly treated through discrimination, victimization by management, future changes to my job that may give me less say over how it is done, future changes to my job that may make it more difficult to use my skills and abilities, future changes that may reduce my pay, and being transferred to a less interesting job in the organization.*

Existen también propuestas que preguntan por la inseguridad de condiciones o características del trabajo de manera general (i.e. *“I feel insecure about the characteristics and conditions of my job in the future”* o *“Chances are, my job will change in a negative way”*; con respuestas de escala likert del 1 al 5”) (Van den Broeck et al., 2014). De nuevo, desconocemos de la existencia de estudios de inseguridad referida a las condiciones de trabajo que utilicen indicadores objetivos de inseguridad respecto a las condiciones de trabajo.

Una de las condiciones de trabajo más importantes presente en todas las propuestas aquí presentadas es el salario. Tanto la inseguridad de empeorar el salario como la inseguridad de perder el empleo amenazan directamente la seguridad económica o de ingresos de los hogares en la medida en que el salario sigue siendo la fuente principal de ingresos para la mayoría de personas.⁶⁰ La seguridad de ingresos implica cantidad suficiente (*adequacy*) y flujo constante garantizado (*assurance*) (Standing, 1999).⁶¹ Se ha definido como *“the risk of economic loss faced by workers and households as they encounter the unpredictable events of social life”* (Western et al., 2012). Se trata de un fenómeno que llama cada vez más la atención de los investigadores frente a las medidas estáticas de la pobreza y la privación material. En el caso de los trabajos sobre inseguridad laboral se ha incorporado a veces como un antecedente de la misma o como un moderador que podría hacer más problemática dicha exposición y aumentaría su impacto sobre la salud. De acuerdo con Fiori *“having financial difficulties accounted for a significant proportion of the relationship between employment insecurity and health”* (Fiori et al., 2016).

Resumiendo lo visto hasta ahora se observa que hay varias concepciones de la inseguridad con más o menos dimensiones explicitadas. Además, cada una de ellas da mayor o menor importancia a los distintos dominios (perder el trabajo, encontrar, empeorar condiciones, seguir una carrera...) y dimensiones (incertidumbre, amenaza o powerlessness) y propone diferentes formas de estudiarla según:

- Naturaleza del indicador: Atribuido u objetivo *versus* percibido o subjetivo (que a su vez puede ser emocional o afectivo *versus* probabilístico o cognitivo).
- Múltiples medidas (escala) o una sola medida (*single item*).
- Inseguridad global/general o distinguiendo dimensiones y/o dominios concretos.⁶²

⁶⁰ En épocas de recesión económica la importancia relativa de los ingresos provenientes de otras fuentes distintas al mercado laboral, por ejemplo las transferencias monetarias o subsidios públicos, aumenta debido a la pérdida de ingresos que experimentan los que ven reducido su sueldo o pierden su trabajo (Goerlich Gisbert, 2016).

⁶¹ Con respecto a la complejidad de medir la inseguridad económica se ha dicho que *“it is not easy to give a precise meaning to the term economic insecurity. Partly because it often draws on comparisons with past experiences and practices, which have a tendency to be viewed through rose-tinted lenses, and also because security has a large subjective or psychological component linked to feelings of anxiety and safety, which draw heavily on personal circumstances. Still, in general terms, economic insecurity arises from the exposure of individuals, communities and countries to adverse events, and from their inability to cope with and recover from the costly consequences of those events”* (United Nations, 2009).

⁶² Cabría añadir una última distinción con respecto a las formas de medir. La referida al origen de la información: registro o encuesta.

Gráfico 34: Relaciones entre formas de medir la inseguridad y dominios. Las líneas de puntos indican que no todas las formas “atribuidas” de medir la inseguridad miden los dominios referidos a encontrar empleo o a empeorar las condiciones. Eso no implica no obstante que todos los estudios que emplean indicadores subjetivos se interesen siempre por los tres dominios de inseguridad aquí considerados. Fuente: Elaboración propia.

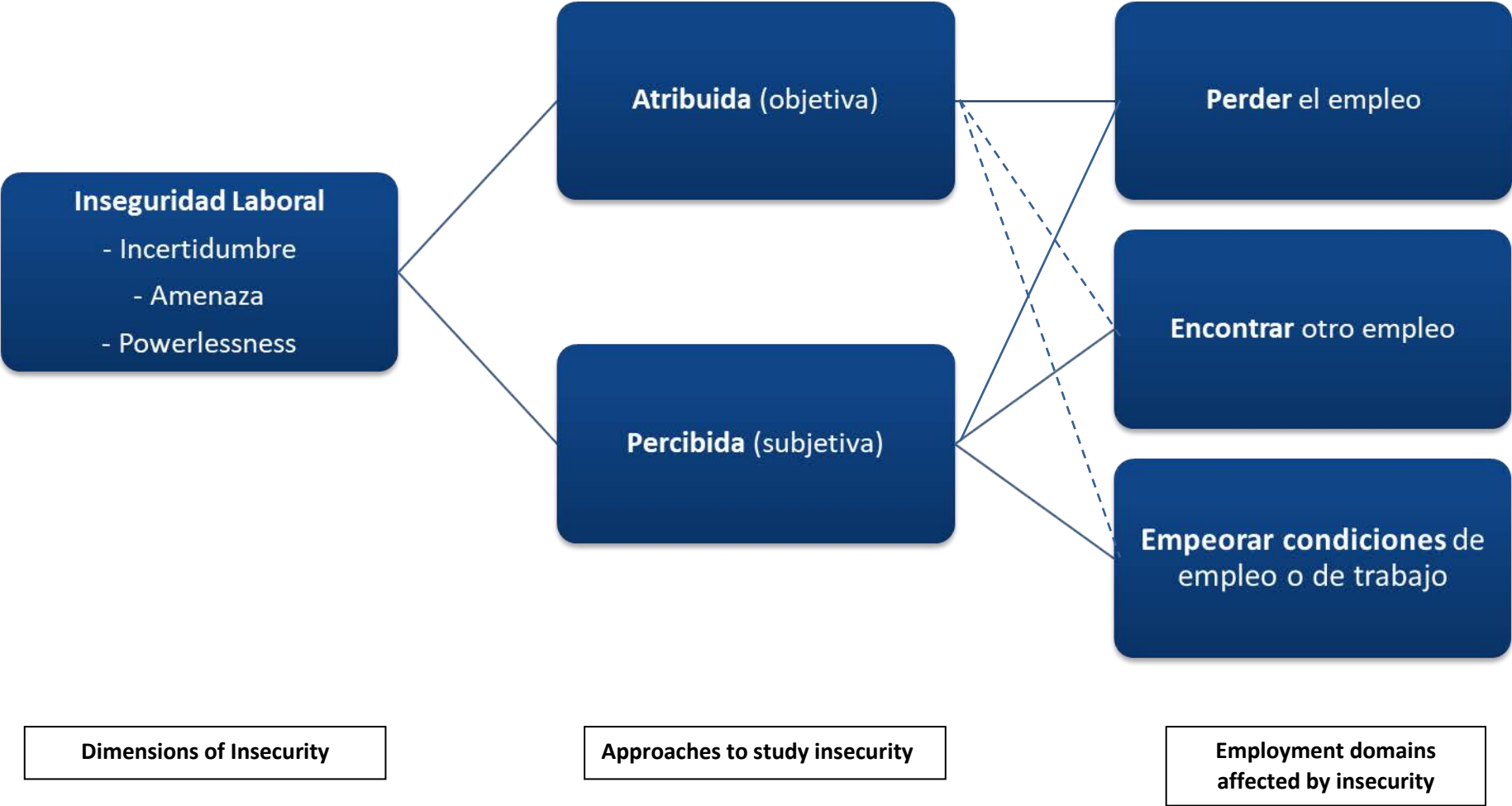


Tabla 8. Ejemplos de dominios concretos de la inseguridad cualitativa:

Author	Year	Domains of perceived qualitative insecurity included in the study	Questions (examples of)
Greenhalgh and Rosenblatt	1984	Career opportunities Autonomy Income Social/community Status Resources	
Ashford et al.	1989	Geographical location. Promotion within the Company. Maintain or increase salary. Freedom to organise one's own schedules and tasks. Status derived from position within the company. Access to company resources (staff, materials, information). Feelings of community with colleagues. Feedback from supervisor. Physical demands of the job itself. Opportunity to interact with the public. Variety of tasks. Opportunity to carry our an entire task or piece of work from start to finish. Meaning of the job. The extent to which you can tell how well you are doing your job as you do it.	
Roskies and Guerin	1990	Demotion or deterioration in working conditions within the next year or so.	

Author	Year	Domains of perceived qualitative insecurity included in the study	Questions (examples of)
Rossenblatt and Ruvio*	1996	21 items (e.g. autonomy) adapted form Ashford et al. (1989)	Autonomy performing your job: How important is it for you? What is the likelihood of change that would affect this feature negatively?
Borg and Elizur	1992	Career advancement	I consider my career as secure. I clearly know my chances for advancement in the coming years. I look forward with confidence to the introduction of new technologies.
Hellgren et al.*	1999	Career opportunities within the company Stimulating job contents Increasing payments	I think my future prospects within the organization are good. I feel worried about my career development within the organization. I worry about my future wage development (Vander Elst et al., 2014).
Kinnunen et al.*	1999	Transfer to another job Wage cut ...	Respondents were asked to rate the importance of nine possible (negative) changes (e.g. transfer to another job, dismissal, lay-off, wage cut) during the next three years on a 4-point scale (1 = not important, 4 = very important).
Burchell et al.	2002	Promotion Control over pace of work Capacity to complete tasks Union representation Wage increase	

Author	Year	Domains of perceived qualitative insecurity included in the study	Questions (examples of)
De Witte et al.	2010	Job content (autonomy, skill utilization, and specific tasks) Working conditions (workload and quality of working conditions) Employment conditions (wage, working hours, and opportunities for promotion) Social relations at work (relations with colleagues and supervisors, respectively)	I feel insecure about the characteristics and conditions of my job in the future. Chances are, my job will change in a negative way.
Pejtersen et al.	2010	Timetable Working tasks Decreased salary Transferred to another job	Are you worried about: ... the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave, ...) against your will? ... working tasks being changed against your will? ... a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced...)? ... being transferred to another job against your will?
O'Neill and Sebastos	2013	Unfavorable changes to my job Many features of my job that I value the most Opportunities for promotion and advancement Physical working conditions	
Gallie et al.	2016	Being dismissed without good reason (arbitrary dismissal) Being unfairly treated through discrimination Victimization by management Future changes to my job that may give me less say over how it is done Future changes to my job that may make it more difficult to use my skills and abilities Future changes that may reduce my pay Being transferred to a less interesting job in the organization	

1.6 Antecedentes de la inseguridad laboral y consecuencias de esta para la salud del trabajador.

La literatura revisada para este marco teórico incluye 5 meta-análisis en torno a la inseguridad percibida (Cheng and Chan, 2008; Keim et al., 2014; Tae Jun Kim and von dem Knesebeck, 2015; Sverke et al., 2002; M. Virtanen et al., 2013) y 10 revisiones: 5 sobre inseguridad percibida (De Witte et al., 2016; Tae Jun Kim and von dem Knesebeck, 2015a; Lee et al., 2018; Shoss, 2017; Sverke et al., 2006), 1 sobre reestructuraciones (de Jong et al., 2016), 2 sobre empleo temporal (De Cuyper et al., 2008; M. Virtanen et al., 2005b), y 3 sobre precariedad y otras modalidades de empleo flexible (Benach et al., 2014; I.-H. Kim et al., 2012; Quinlan et al., 2001). En todos estos trabajos se presentan antecedentes y/o consecuencias de la inseguridad. Existe además un gran número de artículos empíricos originales que tratan la misma cuestión. En este apartado se dará cuenta de los que consideramos más relevantes, si bien en el caso de las consecuencias se limitarán a aquellos que tienen que ver más directamente con la salud.

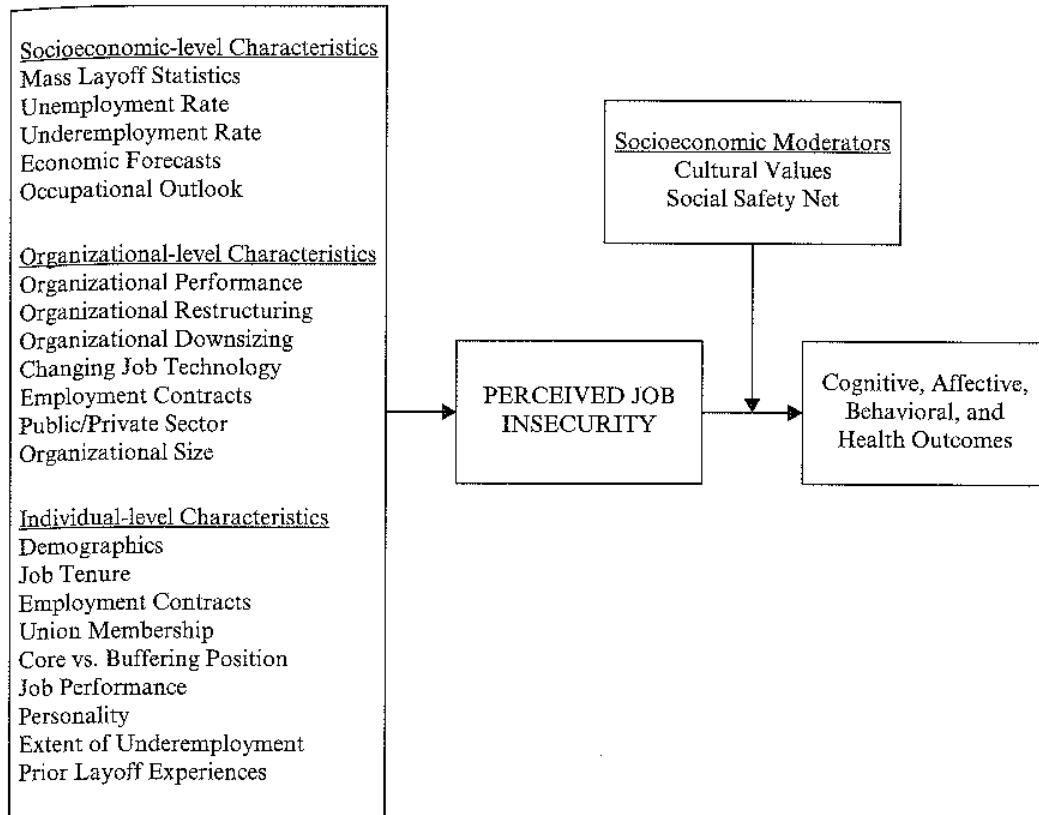
1.6.1 Antecedentes de la inseguridad.

Los antecedentes de la inseguridad se sitúan a varios niveles (individuales, relacionales o posicionales, organizacionales, nacionales...). El origen de la inseguridad se encuentra en las esferas macro de la economía política. Es el resultado de conflictos de poder (presentes e históricos) entre actores sociales con intereses políticos y económicos diferenciados. Estos cambios permean al resto de instituciones y procesos que se sitúan por debajo y acaban afectando a la salud de los trabajadores por vías más o menos directas y con mayor o menor intensidad en función de su clase social, su sexo, edad, etc. Es una dinámica asimismo de ida y vuelta, pues el resultado de una “vuelta completa” de este proceso estructural sobre los agentes puede afectar al equilibrio desde el que partirá el siguiente.

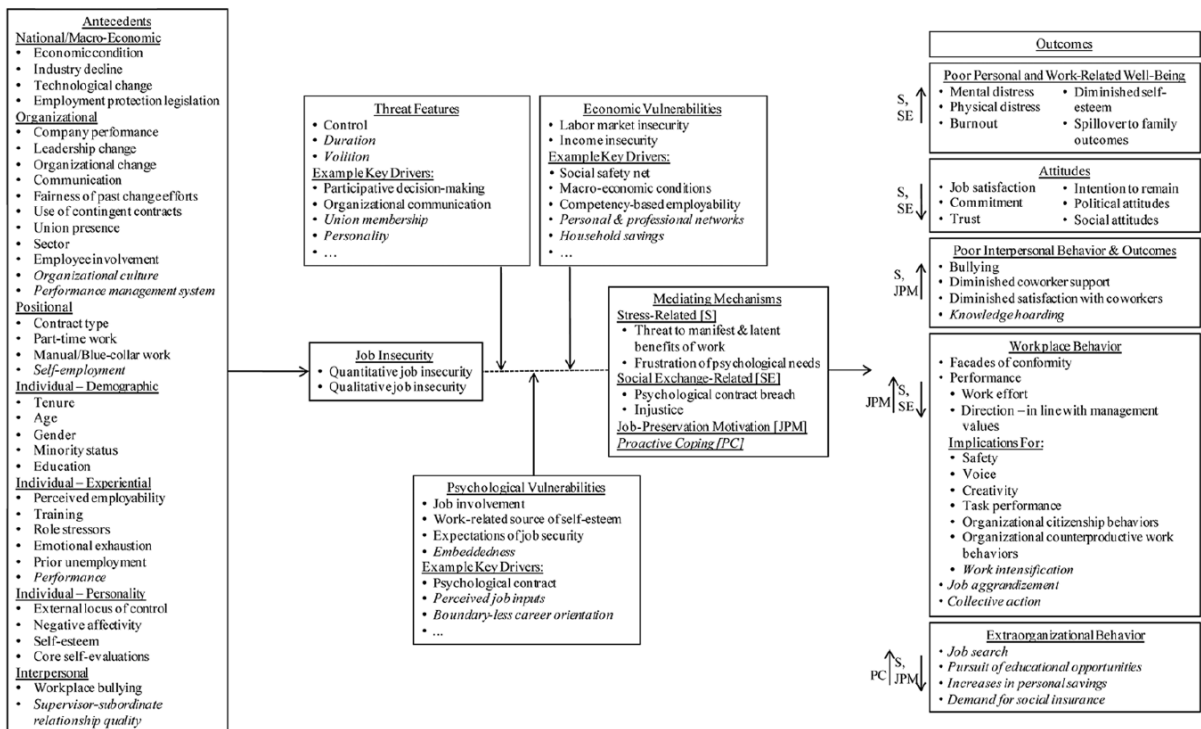
Cuando hablamos de inseguridad como riesgo psicosocial nos estamos refiriendo a una fase del proceso relativamente próxima al individuo. No obstante, para poder llevar a cabo una correcta interpretación del fenómeno se ha de tener en cuenta el lugar de la cadena causal que ocupan las distintas expresiones de la inseguridad. En el campo de la salud pública y ocupacional existen diferentes esquemas que muestran de forma incluso gráfica las estructuras e sociales (macro y micro) relacionadas con el empleo y los pasos a través de los cuales éstas impactan en la salud y la calidad de vida de los trabajadores (ver las figuras anteriores). La incorporación de la perspectiva multinivel en los modelos utilizados para estudiar la inseguridad laboral es prometedora si bien presenta desafíos importantes (Jiang et al., 2013). Por último, es importante recalcar que los antecedentes de la inseguridad determinan la distribución desigual de la inseguridad laboral entre la población trabajadora.

Gráficos 35-36. Ejemplos de modelos conceptuales que conectan la inseguridad percibida con sus antecedentes a distintos niveles. Fuente: 35) Jiang et al. (2013); 36) Shoss (2017).

35)



36)



En general los trabajos sobre inseguridad tienden a centrarse en los outputs antes que en los antecedentes (Lowe 2018). Quizá por ello, en los últimos años han aparecido una revisión y un meta-análisis centrados en los antecedentes de la inseguridad. Ambos trabajos provienen del ámbito de la psicología de las organizaciones y el *management*. Por una parte, Keim lleva a cabo un meta-análisis de corte psicológico centrado en los antecedentes de la inseguridad percibida. Su marco teórico pivota alrededor de la noción del contrato psicológico entre empleador y empleado. Entre los antecedentes que incrementan la inseguridad se destaca el *locus de control* externo, la ambigüedad y el conflicto de rol en la empresa, la comunicación deficiente con la organización, ser joven, tener contrato temporal y una ocupación de “*cuello azul*”. La relación de estos factores de riesgo con la inseguridad está moderada según esta autora por el nivel de desempleo y su evolución en el mercado laboral al que el trabajador acude a vender su trabajo así como por la red de seguridad social de cada país (Keim et al., 2014).

Por otro lado, Shoss (2017) lleva a cabo una interesante revisión del concepto de “*job insecurity*” y sus dimensiones, la forma de medirla, los mecanismos a través de los que actúa y los elementos que la anteceden y actúan como moderadores de sus efectos sobre el trabajador/a (Gráfico 36). A continuación se expone una selección (parcial) de los antecedentes de la inseguridad laboral respecto a perder el empleo medida según la percepción del propio trabajador y su respectiva referencia bibliográfica basada en la clasificación por niveles de esta autora:

Tabla 9. Excerpta de antecedentes de la inseguridad laboral estudiados empíricamente.

Nacional/ Macro-económicos	
<i>Situación económica y mercado laboral</i>	
PIB total o per capita (nivel actual y cambios)	Carr 2014, Otto 2014, Lubke 2014, Oorschot 2014, Chung 2011
Desigualdad (Gini) y Pobreza (tasa y cambios)	Oorschot 2014
Tasa de empleo (actual y cambios)	Chung 2011
Tasa de desempleo (actual y cambios)	Lubke 2014, Anderson 2007, Green 2000, Oorschot 2014, Jiang 2017, Chung 2011, Bernhardt 2013
Long term unemployment rate	Erlinghagen 2008
Sector en declive y cambio tecnológico	Roskies 1990, Jiang 2013
<i>Políticas públicas</i>	
Protección legal frente al despido	Anderson Pontusson 2007, Lubke 2014
Subsidios de desempleo (políticas pasivas de desempleo)	Chung 2011 (PLM expenditure/unemployment rate), Anderson 2007
Active labor market policies (actual y cambios)	Oorschot, 2014, Lubke 2014; Anderson Pontusson 2007, Chung 2011 (ALMP expenditure/unemployment rate)
Gasto social (%GPD)	Oorschot 2014, Anderson 2007

Organizacional/ Empresa

Características de la empresa

Desempeño de la empresa	<i>Debus 2014</i> , Bernhardt 2013
Tamaño de la empresa	Muñoz de Bustillo 2010 (>500)
Sector económico	Ellonen 2015, Bernhardt 2013 (construcción), Lowe 2018
Sector público/ sector privado	<i>Jiang 2013</i> , <i>Anderson 2007</i> , Bernhardt 2013, Muñoz de Bustillo 2010, Lowe 2018
Existencia de acuerdo colectivo	Muñoz de Bustillo 2010
Empresa extranjera	Muñoz de Bustillo 2010
Clase ocupacional	<i>Keim (blue vs white collard)</i> , <i>Anderson 2007 (Manual vs otros)</i> , Bernhardt 13 (low skilled vs high skilled), Sverke 02 (manual vs non-manual)

Prácticas de gestión

Tipo de contrato	Carr 2014, Muñoz de Bustillo 2010, <i>Keim 2014</i> , <i>Klandermans 2010</i>
Política de comunicación – transparencia	Huang 2012, Bernhardt 2013, <i>Keim 2014</i>
Jornada (parcial vs. completa)	Green 2000, <i>Keim 2014</i> , Lowe 2018
Management by objectives	Bernhardt 2013
Cambios organizacionales y Downsizing	<i>Keim 2014</i> , Muñoz de Bustillo 2010, Bernhardt 2013
Autonomía	Lowe 2018

Hogar e Individuo

Inseguridad económica	Ferrie 2005, Berglund 2014, Erlinghagen 2008
Episodios previos de desempleo	Erlinghagen 2008, Muñoz de Bustillo 2010, Ellonen 2015, Lowe 2018
Antigüedad/ Tenure	Green 2000, Bernhardt 2013, Lowe 2018
Educación	<i>Keim 2014</i> , <i>Anderson 2007</i> , Muñoz de Bustillo 2010, Carr 2014, Bernhardt 2013
Unión membership	Ellonen 2015, Muñoz de Bustillo 2010, <i>Anderson 2007</i> , Lowe 2018
Estado de salud	Erlinghagen 2008
Edad	<i>Anderson 2007</i> , <i>Keim 2014</i> , <i>Dekker 2010</i> , Muñoz de Bustillo 2010
Sexo	<i>Anderson 2007</i> , <i>Keim 2014</i> , <i>Dekker 2010</i> , <i>Lubke 2014</i> , Carr 2014
Minority status	<i>Yang y Zheng 2015 (black vs white)</i>
Pareja	Muñoz de Bustillo 2010 (working partner)
Personalidad - disposiciones mentales	<i>Keim 2014 (External LOC)</i> , <i>Lastad 2014 (Low core self-evaluations)</i> , <i>Kinunnen 2003 (Low self-esteem)</i> , <i>Debus 2014 (Negative affectivity)</i>

En *cursiva* las referencias que aparecían en la selección de Shoss (2017).

1.6.2 Consecuencias de la inseguridad para la salud.

Las consecuencias negativas de la inseguridad laboral van más allá del ámbito de la salud y el bienestar de los trabajadores. No obstante la relación de resultados que sigue se centra en aquellos que se relacionan más directamente con la salud, de manera acorde al tema de la presente tesis doctoral. De Witte en su revisión del año 2016 sobre estudios longitudinales sobre inseguridad percibida encuentra hasta 47 estudios de estas características que estudian la relación entre esta exposición con distintos *outcomes* de carácter psicológico y somático. Entre las dolencias somáticas se cuenta la salud autopercebida (9 estudios), síntomas psicósomáticos (10), salud cardiovascular (4), absentismo (2), problemas de sueño (2), problemas musculoesqueléticos (1), enfermedades del tracto respiratorio (2) y uso de servicios sanitarios (De Witte et al., 2016). La revisión de De Witte ofrece evidencias sólidas para descartar la causación inversa entre inseguridad percibida y salud en la mayoría de casos, cosa que no puede hacerse con diseños transversales. Esta revisión está en la línea de anteriores revisiones meta-analíticas (de artículos con diseños transversales) que también advertían del riesgo que esta exposición psicosocial supone para la salud física y mental de la población asalariada.

Salud general

Todas las referencias incluidas en la revisión de estudios longitudinales de De Witte que refieren al *outcome* de salud general y autopercebida encuentran relaciones estadísticamente significativas entre estas y la inseguridad basal en el sentido esperado (si bien algunos encuentran diferencias importantes por sexo en el nivel de intensidad y significación estadística de la relación y uno de los estudios encuentra que la mala salud autopercebida en T2 predecía la inseguridad en T3 pero no al revés) (De Witte et al., 2016).

En cuanto a la relación del tipo de contrato con la salud, los contratos no permanentes se asocian frecuentemente con un peor estado de salud autopercebida (Pirani and Salvini, 2015; Waenerlund et al., 2011). Sin embargo esto no siempre es así ya que a veces no se observan diferencias y otras veces la salud de estos trabajadores es mejor que la de los fijos.⁶³ Este hecho bien podría deberse a los distintos contextos nacionales y en cómo estos afectan a la experiencia individual del empleo temporal (Vahid Shahidi et al., 2016).

Esta conclusión va en la línea de investigaciones posteriores diseñadas para evitar la “causalidad inversa” entre exposición y efecto que indican que las reestructuraciones organizacionales (cambio de propietario, *downsizing*, *merge*, privatización, etc.), tanto si conllevan reducción de plantilla como si no, resultan perjudiciales para el bienestar de los trabajadores⁶⁴, siendo la inseguridad percibida uno de los mecanismos principales que explicarían dicha relación (de Jong et al., 2016; J E Ferrie et al., 1998).

⁶³ En el caso concreto del sector público de Finlandia se observó que los trabajadores con contrato temporal presentaban unos niveles de salud autopercebida, estrés psicológico y enfermedades crónicas mejor que el de los trabajadores con contrato permanente (Liukkonen et al., 2004; P. Virtanen et al., 2002).

⁶⁴ Los autores de este trabajo utilizaron una definición de “*well-being in an organizational context*” según la cual “*well-being is a broad concept that also encompasses – beside specific psychological and*

Salud física

La correlación media corregida (r_c) entre inseguridad y salud física en el meta-análisis de Sverke es de -0.159 y de $r_c -0.23$ en Cheng (Cheng and Chan, 2008; Sverke et al., 2002).

Existen excelentes trabajos que relacionan inseguridad con problemas cardiovasculares. El meta-análisis de Virtanen y sus colaboradores (M. Virtanen et al., 2013) muestra que la inseguridad percibida de perder la ocupación se relaciona moderadamente a un mayor riesgo de experimentar *coronary heart disease* (rr 1.19). Un estudio prospectivo posterior llevado a cabo en Dinamarca, país que cuenta por otro lado con una red protección social muy desarrollada, se encontró una relación muy similar entre inseguridad percibida y enfermedad isquémica del corazón (rr 1.23, IC 95% 0.98-1.55) y mayor consumo de medicamentos contra la hipertensión (rr 1.23, CI 95 % 1.12–1.33) (Latzka et al., 2015). Otro trabajo interesante por su diseño de “experimento natural”, Vahtera y otros relacionan un incremento del doble de la mortalidad por complicaciones cardiovasculares (IC 95% 1.0-3.9) con la existencia de procesos de reducción de plantilla (inseguridad objetiva) (Vahtera et al., 2004).⁶⁵

A este respecto Schnall y colaboradores ofrecen una interesante explicación de cómo los riesgos psicosociales (entre ellos y de manera significativa la inseguridad) y las dinámicas precarizadoras que promueve la globalización neoliberal en el mundo del trabajo son una fuente importante de problemas cardiovasculares (Gráfico 26). Sea de forma directa, por los niveles altos de cortisol y el aumento de la presión sanguínea que favorecen, o indirecta, pues la depresión y los problemas cardiovasculares están a su vez relacionados entre sí por 1) las alteraciones bioquímicas en el organismo y 2) por los comportamientos como la adicción al alcohol o el tabaco que también aumentan cuando el bienestar mental disminuye (Schnall et al., 2016).

La inseguridad percibida también incrementa de manera moderada el riesgo de incidencia de diabetes (OR 1.12, CI 95% 1.01–1.24) (Jane E Ferrie et al., 2016). Por otro lado, los procesos de reducción de plantilla se han relacionado con problemas musculo-esqueléticos (Kivimäki et al., 2001; Nella et al., 2015).⁶⁶

Salud mental

La asociación con salud mental es una de las más estudiadas en relación a los riesgos psicosociales y la inseguridad laboral. Por ejemplo, se ha demostrado que el *job strain* está relacionado con la salud mental y la depresión clínica (Madsen et al., 2017). En los meta-

physical symptoms – generalized job-related experiences (e.g. job satisfaction and job attachment) and facet-specific dimensions (e.g. satisfaction with pay or co-workers)”. No es por tanto una medida de salud mental “pura” (de Jong et al., 2016).

⁶⁵ La pérdida efectiva del empleo es también un factor de riesgo importante para las enfermedades cardiovasculares. En el caso de los trabajadores mayores de 50 años que son despedidos o pierden su trabajo su *hazard ratio* para el infarto de miocardio es de 2.48 (CI 95% 1.49 - 4.14) frente aquellos que continúan trabajando (Gallo, 2006).

⁶⁶ En el caso de Kivimäki y colaboradores atribuyen la mayor parte de los problemas musculares que se generan tras la reestructuración a las mayores exigencias físicas que asumen los empleados restantes que mantienen su empleo.

análisis Sverke y Cheng, la salud mental se asocia negativamente a la inseguridad de una forma más intensa incluso que la salud física ($r = -.237$) (Sverke, 2002) y ($r = -.28$) (Cheng and Chan, 2008). En otro meta-análisis de estudios prospectivos dedicados a estudiar los efectos del desempleo y la inseguridad laboral en la salud mental, TJ Kim encuentra que la presencia de estos factores comporta un mayor riesgo de sufrir síntomas depresivos. Concretamente, este autor informa de una razón de odds igual 1.29 (IC 95% 1.06-1.57) de padecer dichos síntomas entre los trabajadores expuestos a inseguridad, lo cual indica un riesgo ligeramente superior al que enfrentan los desempleados (1.19, CI 95% 1.11–1.28) (Tae Jun Kim and von dem Knesebeck, 2015b). En la revisión de De Witte había 43 referencias longitudinales que relacionan inseguridad percibida con bienestar psicológico y salud mental. Dicha revisión concluye que *“there is clear evidence for the impact of job insecurity on future mental/psychological well-being, especially when general measures of well-being are used”* (De Witte, 2016).

En un trabajo de 2015, Vulkan observó que las inseguridades percibidas-cognitivas referidas a encontrar empleo, a perderlo y a los ingresos, se relacionaban todas ellas de manera negativa con la salud mental (GHQ-12) de los trabajadores de Suecia, Noruega y Finlandia. Asimismo, observó que en general existía una interacción entre la inseguridad de encontrar un trabajo alternativo y la inseguridad de perder el empleo que hacía que reducía notablemente el bienestar mental de aquellos que puntúan alto en ambos dominios de la inseguridad frente a los que experimentan elevada inseguridad de encontrar pero baja de perder (entre -2.11 y -8.37 en las respectivas OR de Finlandia y Noruega). Por último, muestra indicios de que la forma afectiva de la inseguridad referida a perder el empleo actúa como mediadora de la asociación entre la medida cognitiva de inseguridad y la salud mental en la línea de lo anteriormente descrito por Huang (G. H. Huang et al., 2012).

Utzet y colaboradores encuentran que en Catalunya en 2010, los y las trabajadoras expuestas a la inseguridad de empeorar condiciones de trabajo tienen un mayor riesgo de sufrir desórdenes psiquiátricos menores (PRa 1.57, IC 99% 1.2-2.4), especialmente si pertenecen a la categoría manual (PRa 1.69, IC 95% 1.1-2.61).⁶⁷ La exposición a la inseguridad de encontrar trabajo en caso de quedarse en el paro se asocia igualmente a un mayor riesgo de sufrir este tipo de desórdenes (PRa 1.69, IC 99% 1.29-2.21) (Utzet et al., 2015). Los mismos autores encuentran en otro trabajo referido a España que en 2010 las prevalencias de la inseguridad percibida de perder y encontrar trabajo, así como de empeorar condiciones han disminuido con respecto a 2005 (presuntamente por el efecto superviviente de la crisis económica que hizo que conservasen el empleo los menos inseguros). En cambio, tras la crisis de 2008, su asociación con mala salud mental se hizo más intensa (excepto en el caso de la inseguridad de encontrar trabajo que se queda igual que estaba) (Utzet et al., 2016). Estos resultados son consistentes con lo encontrado por otros como Vander Elst que ha observado asociación entre inseguridad de empeorar condiciones y síntomas depresivos directa ($\beta = -.19$, $p = .005$) e indirectamente a través de la percepción de control ($\beta = -.09$, $p = .047$) (Vander Elst et al., 2014). Al descomponer la inseguridad por empeorar las condiciones en aspectos más

⁶⁷ La presencia de los desórdenes psiquiátricos menores se determinaba en este caso con el instrumento validado *General Health questionnaire* (GHQ-12) (Sánchez-lópez and Dresch, 2008).

concretos se observa que la variación a peor del salario (junto a la referida a la dificultad de encontrar otro empleo) es una de las exposiciones psicosociales que más intensamente se asocia a los desórdenes psiquiátricos menores (A. Navarro et al., 2017).

Aunque ya se ha explicado que la precariedad y la inseguridad son constructos distintos, lo cierto es que están relacionados y guardan cierta similitud entre sí. En España, Vives y colaboradores, encuentran que un 11% de la mala salud mental de la población asalariada de España en 2004-05 era atribuible a la precariedad (Vives et al., 2011) y que existe un pronunciado gradiente en dicha asociación: la *prevalence proportion ratio* del quintil más precario frente al menos precario es de 2.54 (CI 95% 1.95–3.31) en las mujeres y de 2.23 (CI 95% 1.86–2.68) en hombres (Vives et al., 2013). En Catalunya, Benach y otros encuentran que los trabajadores situados en el cuartil más precario, tienen hasta tres veces peor salud mental que los del cuartil menos expuesto (Razón de prevalencia ajustada en hombres = 3.21; RPa en mujeres = 3.45) (Benach et al., 2015). Julià observa además que existe una interacción entre precariedad y tipo de contrato de manera que la asociación entre precariedad y mala salud mental se acentúa en los permanentes más que en los temporales (más en hombres que en mujeres) (Julià et al., 2016).

En la misma línea van las conclusiones de un informe sobre procesos de ajuste de plantilla en España que afirma los empleados que han mantenido su empleo después de que su empresa llevara a cabo una reducción de personal tienen un 15% más de probabilidades de tener una peor salud mental que aquellos asalariados por cuenta ajena que no han pasado por este proceso (Moncada et al., 2011). La relación entre el tipo de contrato y la salud mental es peor entre los temporales que entre los permanentes (Fiori et al., 2016; M. Virtanen et al., 2005b; Waenerlund et al., 2011).⁶⁸

La pérdida del empleo, que supone la “confirmación” de facto de muchas situaciones de inseguridad, también se ha demostrado perjudicial para la salud mental (Andreeva et al., 2015; Gallo et al., 2006). Hay quien afirma que los efectos de la inseguridad respecto a la pérdida del empleo y la inseguridad financiera de los hogares sobre la salud mental son muy similares y vendrían a reflejar que el fenómeno detrás de ambos, la inseguridad económica venga de donde venga, está detrás del empeoramiento de la salud mental de quien la sufre (Rohde et al., 2016).

Problemas de sueño

Los problemas o trastornos de sueño (*sleep disorders*) son un indicador de salud mental con una relación bidireccional con múltiples desórdenes psiquiátricos (Winokur, 2015). Existen indicios de que la inseguridad laboral puede estar asociada con este problema de salud aunque la evidencia disponible resulta todavía escasa, sobre todo la de tipo prospectivo.

Pekka Virtanen (P. Virtanen et al., 2010) encuentra que la inseguridad percibida afecta negativamente a la salud mental y a la calidad del sueño de una cohorte de trabajadores

⁶⁸ De Moortel encuentra una asociación entre contrato temporal y peor salud mental en el caso de los hombres que viven en países clasificados como “familistas-tradicionales” pero no para el resto de regímenes de bienestar europeos (De Moortel et al., 2014).

independientemente del tipo de contrato, descartando la hipótesis de la intensificación y de la violación del contrato psicológico (observa lo mismo con respecto a salud autopercibida).⁶⁹ Por otro lado, Ferrie observa alteraciones en los patrones de sueño de los hombres de la cohorte Whitehall anticipan el riesgo de ser transferidos a una agencia privada de empleo (ORa 1.42; CI 95% 1.00 - 2.03 de dormir ≤ 5 horas/día) y entre aquellos que han experimentado efectivamente dichos cambios (ORa 1.65; IC 95% 1.06-2.56 de dormir ≥ 9 horas/día) (J E Ferrie et al., 1998). Una extensa revisión bibliográfica llevada a cabo por la misma autora y sus colaboradores respecto a mercados de trabajo flexibles y salud de los trabajadores concluye que tanto la inseguridad percibida como las reestructuraciones organizacionales y de plantilla tienen efectos adversos sobre el sueño de los trabajadores, cosa que no ocurre con los contratos temporales (Jane E Ferrie et al., 2008).

⁶⁹ Según la hipótesis de la intensificación la inseguridad sería más dañina entre aquellos que tienen un contrato temporal por estar doblemente expuestos a inseguridad objetiva y subjetiva. Según la hipótesis alternativa el efecto de la inseguridad percibida entre los fijos sería más dañino, pues se violarían los términos de su relación con el empleador.

2. OBJETIVOS Y PREGUNTAS

Preguntas

Las preguntas que orientan la investigación y a las cuáles se quiere dar respuesta en esta tesis doctoral son las siguientes:

- ¿Se observan diferencias en las respuestas de los y las trabajadoras al preguntar por la inseguridad laboral en términos probabilísticos o emocionales?
- ¿Cómo se distribuyen conjuntamente los distintos dominios de la inseguridad laboral?
- ¿Cómo afectan a la inseguridad laboral los determinantes económicos, sociodemográficos y ocupacionales?
- ¿Se asocia la inseguridad percibida a la salud mental, la salud general y a los problemas de sueño?

Objetivos

Se plantean dos objetivos generales para contestar a las preguntas de investigación. De cada uno de ellos se derivan dos objetivos específicos:

Objetivo 1: Caracterizar la distribución conjunta de los distintos elementos que componen la inseguridad y sus factores asociados.

- 1.1 Explorar la concordancia en la respuesta a un mismo dominio de inseguridad laboral según si la pregunta se efectúa en términos emocionales o probabilísticos.
- 1.2 Describir la asociación entre tres dominios de la inseguridad laboral (inseguridad respecto a perder el empleo, encontrar un trabajo alternativo y empeorar las condiciones de trabajo) y entre estos y sus posibles factores asociados, teniendo en cuenta los componentes probabilístico y emocional de la inseguridad.

Objetivo 2: Determinar las relaciones entre la inseguridad laboral y la salud de la población asalariada en España.

- 2.1 Determinar la asociación de la inseguridad laboral, teniendo en cuenta tres dominios de la inseguridad y los componentes probabilístico y emocional de la misma, con salud mental y salud general.
- 2.2 Determinar la asociación entre inseguridad laboral con la calidad del sueño.

3. METODOLOGÍA

La metodología propia de cada uno de los objetivos se presenta en su correspondiente estudio (ver sección de resultados). En esta sección se explicitan aquellos aspectos de la metodología que son compartidos por todos los objetivos.

3.1 Tipo de estudio.

Se trata de un estudio transversal de carácter poblacional. Los datos provienen de la tercera edición de la Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP2016 de ahora en adelante) la cual se llevó a cabo entre octubre y diciembre de 2016. El objetivo de la ERP2016 fue caracterizar la población asalariada de España en términos de las dimensiones psicosociales definidas en la versión 3 del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Burr et al., 2018).

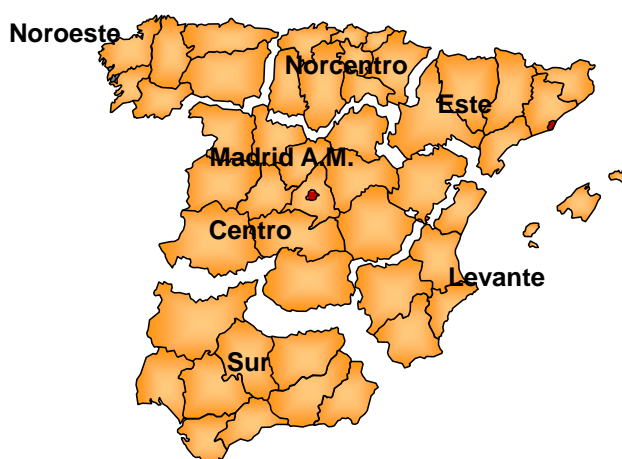
Población objetivo

La muestra de la ERP2016 es representativa de la población asalariada de España definida como aquellas personas entre 16 y 65 años que durante la semana anterior a la entrevista hubieran trabajado al menos una hora a cambio de una retribución. También se incluyen aquellas personas que, teniendo trabajo, se encontraban en el momento de la entrevista en situación de incapacidad temporal por enfermedad o de vacaciones. Quedaban excluidas de la muestra las personas que trabajan por cuenta propia, el sector de las fuerzas armadas, el clero y la población activa en situación de desempleo.

Muestra

La muestra se obtuvo a través de un diseño de cuatro etapas estratificado. La estratificación muestral se basó en las Unidades Territoriales Estadísticas o NUTS (gráfico X) y el tamaño del municipio (<5.000 habitantes, 5-20.000, 20.000-50.000, 50.000-100.000, CCAA y >100.000, Capital de provincia). Las etapas corresponden al municipio, la sección censal, el hogar y el trabajador asalariado.

Gráfico 37. Las seis zonas geográficas (NUTS), más las áreas metropolitanas de Barcelona y Madrid, correspondientes al primer nivel de estratificación muestral.



La *n* total de la ERP2016 fue de 1807 individuos y la tasa de respuesta del 70.1%. Los factores de expansión se estimaron mediante la inversa de la probabilidad de selección de cada individuo, corregido según la distribución conjunta de sexo y ocupación (CNO11) correspondiente a los de trabajadores asalariados en España según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2015. La muestra expandida representa una población con un tamaño total de 14.988.001 trabajadores asalariados.

Todas las entrevistas fueron llevadas a cabo por entrevistadores profesionales y administradas en el hogar de los entrevistados mediante un sistema de computer-assisted personal interviewing (CAPI). La participación fue voluntaria previo consentimiento y los datos fueron convenientemente anonimizados de manera previa al análisis.

3.2 Análisis descriptivo univariado de la muestra.

La siguiente tabla describe el sexo y la edad de los integrantes de la muestra y su comparación con la población asalariada según la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2015. Note que se presentan los resultados de la ERP sin ponderar y ponderando según el diseño muestral y la distribución de sexo y ocupación de la EPA.

Tabla 10. Distribución de sexo y edad. Porcentajes de la EPA y de la ERP sin ponderar y ponderando (ERPp).

	EPA	ERP	ERPp
Sexo			
Femenino	48,2	51,0	48,2
Masculino	51,8	49,0	51,8
Edad			
De 16 a 19 años	0,5	1,2	1,5
De 20 a 24 años	4,4	6,8	8,3
De 25 a 29 años	9,5	9,4	9,4
De 30 a 34 años	13,1	10,0	11,3
De 35 a 39 años	16,6	13,3	13,5
De 40 a 44 años	16,0	15,9	14,8
De 45 a 49 años	13,9	15,6	16,5
De 50 a 54 años	12,2	13,6	12,2
De 55 a 59 años	9,0	10,4	9,4
De 60 a 64 años	4,4	3,8	3,0
De 65 a 69 años	0,4	0,2	0,2
70 y más años	0,1	-	-

En la tabla x se muestra cómo la distribución de los grupos generados entre CNO y sexo están exactamente representados en nuestros análisis tal y como lo están en la EPA (por eso las columnas EPA y ERP ponderada son iguales).

Tabla 11. Ocupación CNO11 según EPA, ERP y ERP ponderada de acuerdo a la EPA (ERPp). Porcentajes para el conjunto de la población y por sexo.

CNO11	Todos			Mujeres			Hombres		
	EPA	ERP	ERPp	EPA	ERP	ERPp	EPA	ERP	ERPp
1 Directores y gerentes	2,5	0,8	2,5	1,7	0,4	1,7	3,3	1,1	3,3
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	18,4	10,8	18,4	22,6	11,2	22,6	14,5	10,4	14,5
3 Técnicos; profesionales de apoyo	11,0	9,1	11,0	9,0	7,5	9,0	12,8	10,9	12,8
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	12,2	9,6	12,2	16,5	12,4	16,5	8,2	6,7	8,2
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	21,6	28,3	21,6	27,1	37,6	27,1	16,5	18,6	16,5
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,1	2,0	1,1	0,2	0,8	0,2	2,0	3,3	2,0
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	10,1	11,6	10,1	1,8	1,5	1,8	17,9	22,0	17,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,6	8,3	7,6	2,0	2,4	2,0	12,7	14,4	12,7
9 Ocupaciones elementales	15,5	19,6	15,5	19,1	26,3	19,1	12,1	12,7	12,1

3.3 Variables de inseguridad percibida.

Las preguntas sobre la inseguridad percibida como probabilidad de que se produzca el evento en cuestión son las siguientes:

- Dígame ¿cuán probable es que le despidan o no le renueven el contrato?
- Dígame ¿cuán probable sería encontrar otro trabajo en caso de que se quedara en el paro?
- Dígame ¿cuán probable que le cambien de tareas contra su voluntad?
- Dígame ¿cuán probable que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?
- Dígame ¿cuán probable que le bajen el salario?
- Dígame ¿cuán probable que le trasladen a otro centro de trabajo, unidad, departamento, o sección contra su voluntad?

Las preguntas sobre la inseguridad percibida en términos emocionales son las siguientes:

- Dígame ¿en qué medida está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?
- Dígame ¿en qué medida está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?

- Dígame ¿en qué medida está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?
- Dígame ¿en qué medida está preocupado por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?
- Dígame ¿en qué medida está preocupado por si le bajan el salario?
- Dígame ¿en qué medida está preocupado por si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?

En ambos casos el entrevistador leía las cinco categorías de respuesta ordinales tipo Likert (ver siguiente tabla). Estas respuestas se agruparon de distintas formas en función del objetivo del estudio concreto. En el apartado de métodos correspondiente se detalla la agrupación específica que se siguió.

Tabla 12. Descriptiva de las variables de inseguridad percibida para toda la población y según formulación cognitiva (grado de probabilidad) y afectiva (emocional). Porcentajes ponderados por el diseño muestral.

	Perder	Encontrar	Tareas	Horario	Salario	Lugar
Cognitive insecurity regarding...						
Muy poco o nada probable	47,8	18,5	57,3	52,0	50,9	59,4
Poco probable	25,6	27,2	23,7	23,4	28,1	20,4
Relativamente probable	14,8	33,7	10,7	13,1	11,7	10,8
Bastante probable	7,4	15,1	5,8	7,7	6,4	6,0
Muy probable	4,3	5,5	2,5	3,8	3,0	3,4
Affective insecurity regarding...						
En ninguna medida	26,0	18,7	42,3	38,9	40,5	20,6
En alguna medida	15,9	13,0	17,2	20,6	20,7	16,3
En cierta medida	16,1	19,2	15,7	17,9	15,9	15,8
En buena medida	14,4	26,2	12,4	12,3	11,6	16,4
En gran medida	27,7	23,0	12,4	10,3	11,3	30,9

Tabla 13. Variables de inseguridad cognitiva y afectiva para hombres y mujeres. Porcentajes ponderados por el diseño muestral.

	Inseguridad Cognitiva		Inseguridad Afectiva		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Perder el empleo					
Muy poco o nada probable	50,8	45,0	En ninguna medida	27,7	24,3
Poco probable	24,2	27,0	En alguna medida	14,4	17,3
Relativamente probable	15,0	14,7	En cierta medida	14,8	17,3
Bastante probable	6,3	8,5	En buena medida	13,6	15,1
Muy probable	3,7	4,9	En gran medida	29,5	25,9
Encontrar otro trabajo					
Muy poco o nada probable	17,7	19,2	En ninguna medida	18,5	18,8
Poco probable	28,6	25,8	En alguna medida	13,7	12,3
Relativamente probable	35,7	31,9	En cierta medida	19,3	19,2
Bastante probable	13,0	17,1	En buena medida	23,5	28,7
Muy probable	5,0	6,0	En gran medida	25,1	21,0
Empeorar las tareas					
Muy poco o nada probable	61,1	53,8	En ninguna medida	39,5	38,4
Poco probable	20,5	26,7	En alguna medida	18,9	22,3
Relativamente probable	10,5	10,8	En cierta medida	18,4	17,4
Bastante probable	5,2	6,4	En buena medida	11,7	13,0
Muy probable	2,7	2,3	En gran medida	11,6	9,0
Empeorar los horarios					
Muy poco o nada probable	54,5	49,6	En ninguna medida	39,7	41,3
Poco probable	19,8	26,7	En alguna medida	18,7	22,5
Relativamente probable	14,4	12,0	En cierta medida	16,3	15,5
Bastante probable	7,1	8,3	En buena medida	11,5	11,6
Muy probable	4,2	3,4	En gran medida	13,8	9,0
Empeorar el salario					
Muy poco o nada probable	52,2	49,7	En ninguna medida	20,5	20,8
Poco probable	26,5	29,5	En alguna medida	16,1	16,5
Relativamente probable	11,7	11,6	En cierta medida	13,6	17,9
Bastante probable	7,0	5,8	En buena medida	17,7	15,1
Muy probable	2,6	3,3	En gran medida	32,1	29,7
Empeorar el lugar de trabajo					
Muy poco o nada probable	60,0	58,9	En ninguna medida	42,1	42,5
Poco probable	19,1	21,6	En alguna medida	15,7	18,6
Relativamente probable	12,7	9,0	En cierta medida	14,2	17,2
Bastante probable	4,6	7,3	En buena medida	14,5	10,6
Muy probable	3,6	3,3	En gran medida	13,6	11,2

Tabla 14. Variables de inseguridad percibida cognitiva y afectiva para trabajadores manuales y no manuales. Porcentajes ponderados por el diseño muestral.

	Inseguridad Cognitiva		Inseguridad Afectiva		
	No manual	Manual		No manual	Manual
Perder el empleo					
Muy poco o nada probable	39,8	57,9	En ninguna medida	20,1	33,4
Poco probable	26,9	24,1	En alguna medida	17,7	13,7
Relativamente probable	17,5	11,4	En cierta medida	14,2	18,6
Bastante probable	9,4	4,9	En buena medida	18,8	8,7
Muy probable	6,4	1,7	En gran medida	29,3	25,6
Encontrar otro trabajo					
Muy poco o nada probable	21,1	15,2	En ninguna medida	17,3	20,5
Poco probable	28,7	17,4	En alguna medida	13,5	12,3
Relativamente probable	31,3	36,8	En cierta medida	17,7	21,1
Bastante probable	13,3	25,2	En buena medida	26,9	25,2
Muy probable	5,6	15,2	En gran medida	24,6	20,9
Empeorar las tareas					
Muy poco o nada probable	51,4	64,8	En ninguna medida	37,1	41,2
Poco probable	25,6	21,3	En alguna medida	23,2	17,4
Relativamente probable	12,6	8,2	En cierta medida	17,0	19,0
Bastante probable	7,2	4,0	En buena medida	13,6	10,7
Muy probable	3,2	1,6	En gran medida	9,1	11,7
Empeorar los horarios					
Muy poco o nada probable	45,4	60,3	En ninguna medida	38,8	42,7
Poco probable	25,4	20,9	En alguna medida	22,9	17,8
Relativamente probable	15,4	10,3	En cierta medida	15,7	16,2
Bastante probable	9,1	5,9	En buena medida	11,8	11,3
Muy probable	4,8	2,6	En gran medida	10,8	12,0
Empeorar el salario					
Muy poco o nada probable	46,6	56,5	En ninguna medida	17,9	24,1
Poco probable	30,5	24,9	En alguna medida	18,0	14,1
Relativamente probable	12,1	11,1	En cierta medida	13,1	19,3
Bastante probable	6,8	5,9	En buena medida	18,8	13,4
Muy probable	4,0	1,6	En gran medida	32,2	29,2
Empeorar el lugar de trabajo					
Muy poco o nada probable	56,5	63,1	En ninguna medida	39,6	45,7
Poco probable	22,4	17,8	En alguna medida	19,1	14,8
Relativamente probable	11,5	9,8	En cierta medida	14,7	17,0
Bastante probable	6,6	5,2	En buena medida	14,0	10,5
Muy probable	3,0	4,1	En gran medida	12,7	12,0

3.4 Otras variables

La ERP2016 incluye una serie de variables referidas a varios riesgos psicosociales, prácticas de gestión de la mano de obra, características socioeconómicas del hogar de los encuestados, variables demográficas y de salud (ver Cuestionario ERP en el Anexo). En esta investigación, además de las variables de inseguridad percibida, se han utilizado algunas de esas otras variables, las cuáles se describen a continuación. No todos los estudios que componen la sección de resultados incluyen todas las variables aquí presentes. En cada uno de ellos se especifica cuáles se presenta de forma detallada las variables concretas que se han utilizado, qué papel juegan en ese estudio (predictoras, de ajuste o explicadas) y si se han transformado y cómo.

Tabla 15. Bloque de variables ocupacionales.

	Sin ponderar		Ponderados
	n	% / Media (sd)	% / Media (sd)
Relación contractual			
Contrato indefinido de fijo discontinuo	108	5,98	6,5
Contrato indefinido	1.055	58,38	58,7
Funcionario de carrera	84	4,65	5,5
Funcionario interino	27	1,49	1,6
Contrato temporal	431	23,85	22,8
Sin contrato	102	5,64	4,9
Downsizing			
Si	398	22,03	20,0
No	1.308	72,39	74,5
No sabe	101	5,59	5,5
Paro			
< 1 mes	46	2,55	2,8
1-12 meses	290	16,05	15,4
No	1.471	81,41	81,8
Experiencia (años)	1.807	9 (9,6)	9,1 (9,6)

Tabla 16. Bloque de variables sobre situación económica del hogar.

	n	Sin ponderar	Ponderados
		%	%
Salario único			
No	1.015	56,2	68,0
Si	792	43,8	32,1
Problemas para llegar a fin de mes			
En gran medida	213	11,8	10,1
En buena medida	278	15,4	12,9
En cierta medida	441	24,4	24,7
En alguna medida	423	23,4	23,3
En ninguna medida	447	24,7	28,6
No contesta	5	0,3	0,4
Meses que puede resistir sin salario			
< 2 meses	462	25,6	21,3
2-4 meses	304	16,8	15,4
4-6 meses	286	15,8	14,9
6-12 meses	271	15,0	17,1
> 12 meses	304	16,8	20,1
No contesta	180	10,0	11,2
Hacer frente a gastos básicos			
Siempre	603	33,4	37,1
A menudo	483	26,7	25,0
A veces	451	25,0	23,1
Rara vez	147	8,1	8,0
Nunca	119	6,6	6,7
No contesta	4	0,2	0,2
Hacer frente a gastos inesperados			
Siempre	344	19,0	21,4
A menudo	388	21,5	22,0
A veces	583	32,3	29,6
Rara vez	266	14,7	14,2
Nunca	221	12,2	12,4
No contesta	5	0,3	0,4
Salario variable			
Todo fijo	1.467	81,2	82,7
Todo variable	135	7,50	7,1
Hasta 10% variable	137	7,6	6,2
>10% variable	68	3,8	4,0

Tabla 17. Bloque variables de salud.

	Sin ponderar		Ponderados
	n	%/media(sd)	%/media(sd)
Salud mental	1 797	71,4 (19,3)	72,7 (19,2)
Calidad del sueño	1 804	23,9 (26,3)	22,7 (25,6)
Salud general			
Excelente	265	14,7	15,0
Muy buena	649	35,9	38,1
Buena	720	39,9	38,2
Regular	154	8,5	7,4
Mala	19	1,1	1,3

3.5 Técnicas de análisis/metodología estadística

Cada uno de los estudios incluidos en el apartado de resultados contiene una sección de métodos donde se especifican las técnicas estadísticas utilizadas para ese estudio en concreto. Todos los análisis se llevaron a cabo con el software estadístico Stata v.14 o SPSS v.20. En cada caso concreto se especifica si se utilizaron las instrucciones correspondientes para el tratamiento de datos de encuesta (svy) con el propósito de incorporar el diseño muestral al análisis.

Todos los apartados de resultados, excepto el orientado a determinar el grado de correspondencia entre medidas afectivas y cognitivas utilizan una versión imputada de las variables de inseguridad percibida para minimizar el efecto de los valores perdidos. Este es el proceder general usado en el análisis de las diversas exposiciones a riesgos psicosociales presentes en la ERP. En cualquier caso el número de valores perdidos fue muy bajo como puede observarse en la siguiente tabla.

Tabla 18. Valores ausentes en los diversos dominios de inseguridad laboral.

	No Imputadas					Imputadas			
	n	%	n	%		n	%	n	%
Inseguridad cognitiva									
Perder el empleo									
Muy poco o nada probable	807	45	840	47	En ninguna medida	464	26	465	26
Poco probable	439	24	456	25	En alguna medida	267	15	268	15
Relativamente probable	265	15	274	15	En cierta medida	262	15	262	15
Bastante probable	130	7	133	7	En buena medida	281	16	282	16
Muy probable	94	5	99	5	En gran medida	526	29	528	29
No contesta	8	0	0	0	No contesta	7	0	0	0
No sabe	64	4	0	0					
Encontrar otro empleo									
Muy probable	101	6	105	6	En ninguna medida	331	18	332	18
Bastante probable	250	14	260	14	En alguna medida	222	12	223	12
Relativamente probable	528	29	544	30	En cierta medida	352	19	352	20
Poco probable	513	28	529	29	En buena medida	445	25	449	25
Muy poco o nada probable	354	20	364	20	En gran medida	445	25	449	25
No contesta	49	3	0	0	No contesta	12	1	0	0
No sabe	12	1	0	0					
Empeorar tareas									
Muy poco o nada probable	983	54	991	55	En ninguna medida	703	39	703	39
Poco probable	423	23	424	24	En alguna medida	385	21	385	21
Relativamente probable	200	11	204	11	En cierta medida	316	17	316	17
Bastante probable	115	6	117	7	En buena medida	223	12	225	12
Muy probable	49	3	51	3	En gran medida	178	10	178	10
No contesta	34	2	0	0	No contesta	2	0	0	0
No sabe	3	0	0	0					
Empeorar horarios									
Muy poco o nada probable	912	50	920	51	En ninguna medida	717	40	703	39
Poco probable	392	22	395	22	En alguna medida	375	21	385	21
Relativamente probable	231	13	236	13	En cierta medida	296	16	316	17
Bastante probable	145	8	146	8	En buena medida	206	11	225	12
Muy probable	90	5	90	5	En gran medida	210	12	178	10
No contesta	31	2	0	0	No contesta	3	0	0	0
No sabe	6	0	0	0					
Empeorar salario									
Muy poco o nada probable	858	47	883	49	En ninguna medida	356	20	356	20
Poco probable	502	28	520	29	En alguna medida	272	15	272	15
Relativamente probable	212	12	217	12	En cierta medida	271	15	272	15
Bastante probable	108	6	110	6	En buena medida	320	18	320	18
Muy probable	62	3	64	4	En gran medida	585	32	586	32
No contesta	56	3	0	0	No contesta	3	0	0	0
No sabe	9	1	0	0					

	No Imputadas				Imputadas				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Inseguridad cognitiva					Inseguridad afectiva				
Empeorar lugar de trabajo									
Muy poco o nada probable	1035	57	1054	59	En ninguna medida	705	39	706	39
Poco probable	382	21	386	22	En alguna medida	329	18	332	18
Relativamente probable	183	10	189	11	En cierta medida	274	15	275	15
Bastante probable	98	5	101	6	En buena medida	245	14	246	14
Muy probable	55	3	56	3	En gran medida	247	14	247	14
No contesta	50	3	0	0	No contesta	7	0	0	0
No sabe	4	0	0	0					

La imputación de los valores ausentes en las variables de inseguridad percibida se ha realizado para los individuos con información disponible en al menos la mitad de las preguntas de la escala del COPSQ-ISTAS21 correspondiente. En estos casos, se ha usado un método de imputación simple en base a la técnica "weighted nearest neighbour" (Buuren and Groothuis-Oudshoorn, 2011) teniendo en cuenta las observaciones más similares en relación al sexo, grupo de edad (9 grupos de edad) y clase ocupacional (Manual/ No manual).

4. RESULTADOS

Objetivo 1 - Estudio 1

A COMPARISON BETWEEN COGNITIVE AND AFFECTIVE JOB INSECURITIES

Abstract

Cognitive and affective job insecurities are compared in six aspects related to employment: job loss, worsening of tasks, schedule, salary and workplace, and labor market insecurity. The differences observed in the degree of insecurity referred to one and the other confirm that they are measuring different components of the insecurity. Typically, affective responses are more variable and there is a significant percentage of workers highly concerned about their future despite perceiving low probabilities of experiencing the specific insecurity threat, except for the labor market insecurity. These differences are partly due to elements related to the economic situation of their households.

Keywords

Quantitative job insecurity; Qualitative job insecurity; Labor market insecurity; Cognitive insecurity; Affective insecurity.

Introduction

One of the most widely used definitions of insecurity is “perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation” (1). Borg and Elizur (2) developed a scale of job insecurity composed of 4 cognitive and 3 affective questions. Their work opened a fertile line of research centred on a conceptualisation and measurement of insecurity which establishes that the cognitive component refers to the employee’s estimation of the likelihood of a job loss in the future while the affective component refers to the emotional reaction to the estimated likelihood of job loss. The two components are connected in the sense that the cognitive component precedes and influences the affective component (3–5) although the latter also depends on other elements (powerlessness, economic situation, personality, etc.). Insecurity constitutes a serious risk for the worker’s health (6,7). Here, we aim to compare the same questions asked in both cognitive and affective forms with six domains of job insecurity measured in the COPSQ questionnaire, in order to assess their degree of agreement.

Methods

Data

Data was obtained from the third Spanish Psychosocial Risks Survey (ERP2016), carried out in October-December 2016. Participants were eligible if they had worked at least one hour in the previous week. Sample size was 1,807 (response rate 70.1%).

The ERP2016 includes a version of the COPSOQ instrument, adapted for Spain, which incorporates six items on insecurity formulated in affective terms (8). The whole sample was also asked same six items expressed in cognitive terms.

Variables

- *Job loss insecurity*: The cognitive question was “How likely is it that you be dismissed or not have your contract renewed?”. The affective question was “How worried are you about being dismissed or not having your contract renewed?”.
- *Labor market insecurity*: The cognitive question was “How likely is it that you would find another job if you were to become unemployed?”; and the affective “How worried are you about the difficulty of finding another job...?”.
- *Working conditions insecurity*: The cognitive version of the insecurity questions regarding working conditions were: “How likely is it...: a) that your tasks be changed against your will? b) that your work schedule (shift, working days, starting and finishing times) be changed against your will? c) that your wages be reduced? d) that you be transferred to another site, unit, department or section against your will?”. The affective version of the same four questions changed the lead-in “How worried are you that... a..., b..., c..., d...”.

The response categories for all the cognitive questions were “Very little or not at all likely (1)... Very likely (5)” and “Doesn't know”. Answers to the affective questions were “To a very small extent (1)... To a very large extent (5)”. Scores for the cognitive labour market insecurity were inverted in order to give them the same direction (from low to high exposure) as the other forms of insecurity. All variables were grouped in three categories (the middle category by itself) in order to facilitate interpretation of the results.

Analysis

We calculated the joint distributions of the variables of interest, along with the weighted

Kappa and McNemar-Bowker statistics, which provide, respectively, the degree of concordance between cognitive/affective responses and the randomness of the discordant responses.

Results

Table 1 shows that the variability is lower for the cognitive responses than for the affective ones. In the former, most of the responses are concentrated in low insecurity (between 71.9 and 80.7%, with the exception of cognitive labor market insecurity which is high, at 49.6%). In contrast, for the affective responses, low insecurity varies between 30.8% for insecurity over finding a new job and 60.4% for the insecurity about worsening work schedules.

In regard to the joint distribution, it may be seen that a considerable proportion of the responses to questions about cognitive and affective insecurity lie off the diagonal which indicates concordance. Except for labor market insecurity, the discordant responses are mainly found above the diagonal, indicating that worry about the threat which insecurity represents is greater than the perceived likelihood. The joint distributions corresponding to job loss and to salary insecurity are very similar, as are those for schedule, tasks and workplace insecurity. The domain of insecurity with the highest percentage of workers who combine high affective and cognitive insecurity is labor market insecurity, with 30.5%, followed at a considerable distance by job loss insecurity (9.8%) and salary insecurity (7.5%).

Consequently, the Kappa statistic shows that the concordance values between cognitive and affective variables is between 10% (95%IC=8-13%) and 21% (95%IC=17-24%), and according to the McNemar-Bowker test ($p < 0.001$) the discordant cases are not due to chance, and in fact present a particular directionality.

Finally, those worried to a large extent by the insecurity they feel and who simultaneously answer that they have low cognitive insecurity are more likely to be in a vulnerable economic situation than the rest of the sample. In the cases insecurity over job loss and over tasks, the discordance is also associated to having a permanent contract and to the presence of dependent persons in the household, whereas labor market insecurity is only associated with not having a contract, and to younger age (see supplementary table S1).

Table 1. Cognitive and affective insecurity bivariate associations (cell percentages).

		Worry (Affective insecurity)				Kappa (IC95%)	McNemar- Bowker (p-value)
		Small extent	Some extent	Large extent	Total		
Likelihood (Cognitive Insecurity)	Job loss insecurity						
	Unlikely	36.6	9.7	25.7	71.9	0.2	0.000
	Relative likely	2.8	3.6	8.8	15.2	(0.18-0.23)	
	Very likely	1.9	1.2	9.8	12.8		
	Total	41.2	14.5	44.3	100.0		
	Labour market insecurity						
	Very likely	11.3	3.5	5.2	19.9	0.21	0.000
	Relative likely	8.2	8.1	14.1	30.3	(0.19-0.23)	
	Unlikely	10.5	8.2	31.0	49.7		
	Total	30.0	19.7	50.3	100.0		
	Working conditions insecurity: tasks						
	Unlikely	52.0	12.8	14.6	79.4	0.15	0.000
	Relative likely	4.8	2.9	3.6	11.3	(0.12-0.19)	
	Very likely	3.3	1.7	4.3	9.3		
	Total	60.1	17.5	22.5	100.0		
	Working conditions insecurity: schedule						
	Unlikely	49.7	11.4	12.5	73.7	0.18	0.000
	Relative likely	5.4	3.1	4.6	13.1	(0.15-0.22)	
	Very likely	5.1	2.0	6.1	13.3		
	Total	60.3	16.5	23.2	100.0		
Working conditions insecurity: salary							
Unlikely	31.1	11.7	35.2	78.1	0.11	0.000	
Relative likely	2.6	2.4	7.1	12.2	(0.08-0.13)		
Very likely	1.2	1.0	7.6	9.8			
Total	35.0	15.1	49.9	100.0			
Working conditions insecurity: workplace							
Unlikely	50.2	11.2	19.4	80.9	0.13	0.000	
Relative likely	4.5	2.2	3.7	10.4	(0.09-0.16)		
Very likely	2.7	1.7	4.3	8.7			
Total	57.4	15.1	27.5	100.0			

Grey cells indicate perfect match between the cognitive and the affective measure. Scores lying above the diagonal formed by the grey cells indicate a more worry than likelihood, while those below indicate higher likelihood but lower level of worry.

Discussion

Agreement between cognitive and affective measures of insecurity within each domain (job loss, labor market and four working conditions) is poor. We may observe a tendency for the level of worry to be higher than would correspond given the likelihood of occurrence of the event which the question about insecurity refers to, under the assumption that the two variables measure the same thing and were interchangeable. These results coincide with available evidence, but are more extreme (5,9,10) .

These results seem to confirm that the cognitive and affective components are not interchangeable, but rather are different components of insecurity and that the questions measure different things. The bivariate distributions of job loss insecurity and salary insecurity are similar between them. The bivariate distributions of task, workplace and salary insecurities are similar between them as well. The bivariate distribution corresponding to labor market insecurity is different from the rest.

We suggest that the non-random discordance between cognitive and affective measures may be due to characteristics which mainly have to do with the worker's household economic situation, overall regarding salary insecurity. We have no explanation for the unexpected association between being young and being very worried about losing the job despite having high chances of finding an alternative one. It might have to do with the expected poor quality of the new job since the precariousness to which young people are exposed to today in Spain is very high. More research is needed in this regard.

Among the limitations of the study, we point out that the response categories differ, whereas the ideal would be to make comparisons using Likert-type numerical scales. In spite of this, the six aspects of employment referred to (job loss, salary, schedules,...) are the same and the form of posing the question is very similar in the two cases, and hence we believe that the comparison is viable and does not yield any bias that would invalidate the results.

Conflicts of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Funding source

This work was supported by [Instituto de Salud Carlos III, Spanish Ministry of Economy, Industry and Competitiveness] under grant [PI15/00161] and [PI15/00858]; [Universitat Autònoma de Barcelona] under the grant [PIF - 13th call].

Keypoints

- The measurement of perceived insecurity based on cognitive or affective questions greatly affects the results, indicating that they constitute different components of the construct.
- These differences vary depending on the aspect of the employment to which insecurity refers to: losing current job, finding an alternative job and worsening (four) working conditions.
- The differences are partly due to extra-work situations, especially the worker's economic situation.
- Surveys measuring perceived insecurity should take these differences into account when designing the questionnaires and if it is necessary to include both formulations.

Bibliography

1. Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Acad Manag Rev* 1984;9(3):438–48.
2. Borg I, Elizur D. Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *Int J Manpow* 1992;13(2):13–26.
3. Anderson CJ, Pontusson J. Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *Eur J Polit Res* 2007;46(2):211–35.
4. Huang GH, Guo-hua GH, Niu X, Lee C, Ashford SJ. Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *J Organ Behav* 2012;33(6):752–69.
5. Berglund T, Furaker B, Vulkan P. Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Econ Ind Democr* 2014;35(1):165–84.
6. De Witte H, Pienaar J, De Cuyper N. Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Aust Psychol* 2016;51(1):18–31.
7. Virtanen M, Nyberg ST, Batty GD, Jokela M, Heikkilä K, Fransson EI, et al. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2013;347(6):f4746–f4746

8. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health* 2010;38(3 Suppl):8–24.
9. Pienaar J, De Witte H, Hellgren J, Sverke M. The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *South African Bus Rev* 2013;17(2):1–22.
10. Lowe TS. Perceived Job and Labor Market Insecurity in the United States: An Assessment of Workers' Attitudes From 2002 to 2014. *Work Occup* 2018;0(0):1–33.

Annex

Table S1. Bivariate associations (row percentages) between demographic and socioeconomic factors and having simultaneously scored low for both affective insecurity and cognitive insecurity.

	Job loss insecurity	Labor market insecurity	Working conditions insecurity: tasks	Working conditions insecurity: schedule	Working conditions insecurity: salary	Working conditions insecurity: workplace
Total	25.7	5.2	14.5	12.5	35.2	19.4
Sex						
Male	24.7	5.9	14.4	12.8	34.6	18.0
Female	26.7	4.5	14.6	12.1	35.8	20.7
Age						
<30	24.2	7.5	14.3	10.9	38.4	20.5
30-45	27.7	6.1	14.1	12.0	34.0	18.7
>45	25.3	3.1	15.0	13.7	34.0	19.2
Dependent household members						
No	24.1	5.3	13.0	11.7	33.9	18.3
Yes	28.0	5.0	16.8	13.6	37.1	21.1
Occupational class						
No Manual	23.4	4.2	16.2	14.3	33.5	18.6
Manual	26.7	5.6	13.8	11.6	35.9	19.8
Employment contract relationship						
Permanent	28.2	4.3	15.4	13.7	35.1	20.5
Temporary	20.0	7.0	12.6	9.9	36.2	16.9
No contract (Informal worker)	20.2	8.2	12.1	9.0	32.0	16.8
Other sources of income						
Yes	25.3	4.9	14.9	12.7	34.2	18.8
No	26.2	5.5	14.1	12.2	36.5	20.3
Difficulties to make it to the end of the month						
No	23.9	4.9	13.3	12.5	33.7	17.8
Yes	30.8	6.1	18.0	11.9	39.7	23.6
Salary eststructure						
Fixed	24.5	5.0	14.3	12.1	33.0	17.3
Mixed	34.0	5.0	14.9	15.8	47.0	31.1
Variable	26.5	7.1	16.9	10.9	41.8	25.4
Salary covers basic needs						
Always	25.6	4.9	13.5	11.5	33.5	17.8
Sometimes	25.6	5.9	14.8	13.3	32.9	21.6
Never	26.2	5.1	18.1	14.8	46.5	22.6

	Job loss insecurity	Labor market insecurity	Working conditions insecurity: tasks	Working conditions insecurity: schedule	Working conditions insecurity: salary	Working conditions insecurity: workplace
Salary covers unexpected expenses						
Always	26.8	4.9	14.0	11.6	33.1	19.2
Sometimes	23.9	4.8	13.9	12.2	31.1	18.6
Never	25.9	6.2	16.4	14.3	43.7	21.1
Time without salary						
>1 year	23.2	5.2	14.0	12.9	31.0	19.0
2-12 months	21.5	4.9	11.6	10.5	29.5	15.6
< 2 months	32.6	4.9	18.0	13.1	45.2	24.8

Percentages in bold indicate a global statistically significant association between the two variables (p-value<0.05).

Objetivo 1 – Estudio 2

A COMPLEX VIEW OF PERCEIVED JOB INSECURITY: RELATIONSHIP BETWEEN THREE DOMAINS AND THEIR RESPECTIVE COGNITIVE AND AFFECTIVE COMPONENTS

ABSTRACT

Objectives: Job insecurity is a first-order public health problem. In studying it, attention has been directed to various facets, but not always taking them into account simultaneously. The aim of this paper is to determine the relationships between insecurity about job loss, worsening of job conditions, and the search for another job taking into account the cognitive and affective components of the perception of insecurity.

Methods: Cross-sectional study with data from the 2016 Psychosocial Risks Survey of the wage-earning population in Spain.

Results: Cognitive and affective insecurity form a continuum within each domain of insecurity. Moreover, all the affective domains are strongly associated among themselves. Associations between cognitive insecurities, in contrast, are limited to job loss and worsening of conditions. Cognitive insecurity is in turn associated with other indicators of attributed insecurity such as type of contract and downsizing.

Conclusions: The affective component of each one of the domains of insecurity reflects worry related to the other domains whereas the cognitive component discriminates what is likely to occur in each domain of insecurity separately. This complex view of domains and components of insecurity allows us to see relationships not observed previously. This introduces an element of complexity in the discussion on this topic which it would be pertinent to incorporate in future research.

INTRODUCTION

Job insecurity affects various employment domains, which go beyond simply the loss of a job. Thus, it includes other aspects such as finding a new job if the current one was lost (1–3), worsening of fundamental job conditions such as wages, schedules, tasks, etc. (4), and psychosocial characteristics such as the influence or support of superiors (5) or cutting short of one's career or professional development (6).

When insecurity is measured by direct questioning of the worker, instead of attributing him with a status of insecure based on some "objective" or other external characteristic (e.g. the type of contractual agreement with the employer), we may distinguish two different components: cognitive ones and affective ones (7–9). That is, we may ask about the likelihood that some event referring to insecurity might finally occur in the not-to-distant future, or ask about worries generated by the anticipation of such event.

Generally, the conception of perceived insecurity as a phenomenon with both cognitive and affective components implies the previous assumption that the cognitive component precedes the affective one (10,11). In the available empirical studies however, this relationship is restricted to the domain of job loss. Only occasionally in these conceptual models do we find the likelihood of finding another job (2) or insecurity with respect to income (affective and cognitive) (12). Studies incorporating the probabilistic and emotional components at the same time use different questions to measure one thing and the other. That is, the cognitive questions frequently refer to domains different from those referred to by the affective questions, or are worded differently. This makes it difficult to perform a systematic comparison of the behaviour of these components, whether among themselves or in relation to other associated factors, such as economic difficulties or sociodemographic characteristics of the workers.

To study the relationships between cognitive and affective components requires asking about the same aspects in probabilistic terms and in emotional terms. Moreover, it is also important to take into account as many job insecurity domains as possible, in order to obtain a more complete view of the phenomenon. In the present study the number of domains covered in both cognitive and affective terms is high, since we include job loss, finding another job and worsening job conditions, which deal with wages, tasks, schedules and workplace.

In this study we begin by investigating the relationships between domains of insecurity included in a sample of the salaried population in Spain, taking into account the differences described above between affective and cognitive components of insecurity. Thus, the objective of the study was to describe the joint distribution of the different variables of perceived insecurity, and associations which may exist between them and with other demographic, occupational or economic factors assumed to be related.

METHODS

Design and sample

Cross-sectional population study. The data come from the Psychosocial Risks Survey (ERP2016) conducted between October and December 2016 among wage-earners in Spain, the main objective of which was to characterise this population in psychosocial terms. The final sample consisted of 1807 workers, with a response rate of 70.1%.

The ERP2016 collected different indicators which permit characterising the phenomenon of job insecurity. On one hand it asks about various “objective” indicators (job conditions, manpower management practices) which the researcher can use to attribute an exposure to job insecurity. On the other, it asks the worker directly about the perception of insecurity in their job. Specifically, the worker is questioned about six employment domains present in ISTAS21 (13), the Spanish version of the Danish COPSQ instrument for the evaluation of psychosocial risks (14). These domains are: job loss, find another job, and any worsening in

tasks, schedules, wages or workplace. The questions were formulated in terms of worry (affective or emotional language) and in probabilistic terms (cognitive language). The combination of six domains and two ways of asking about perceived insecurity gave rise to twelve variables of perceived insecurity.

Variables

Perceived insecurity: For cognitive variables the questions began with “How likely is it that...”, whereas the questions for affective variables began with “Are you worried about...”, the concepts asked about being the following: 1) ... becoming unemployed? [C_JobLoss and A_Jobloss]; 2) ...it being difficult for you to find another job if you became unemployed? [C_LaborMkt and A_LaborMkt]; 3) ...your working tasks being changed against your will? [C_WC1_Task and A_WC1_Task]; 4) ...the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave ...) against your will? [C_WC2_Schedule and A_WC2_Schedule]; 5) ...a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced...)? [C_WC3_Wage and A_WC3_Wage]; 6) ...being transferred to another job (center, department, unit...) against your will? [C_WC4_Place and A_WC4_Place].

The variables about insecurity referring to worsening job conditions (WC1, WC2, WC3 y WC4) were analysed jointly for reasons of graphical clarity and interpretation, creating two new variables by merging the four cognitive ones [C_Wconditions] and the four affective ones [A_Wconditions]. Later these two variables, and those corresponding to job loss and labour market were combined taking as a cut-point the category nearest to 25% of the highest exposure.

Sociodemographic variables: sex [Sex] and age of the worker [Age].

Objective job insecurity: Staff cuts in the last year in the company where employed [Downsize]; having been unemployed in the last year [Unemployed]; time working in the same company [Tenure]; job category [Occupation] and nature of contractual relation [Contract].

Household economic situation: worrying about making ends meet [EconProb]; worker's wage the only source of household income [Wage]; number of months household expenditure could be maintained without income salary or unemployment benefit [Months] and how often they are able to face basic [Basic] or unexpected [Unexpect] expenses.

Statistical analysis

First, we fitted various log-linear models in order to assess associations between the different forms of insecurity. We present crude OR values corresponding to the association for each pair of insecurities, independently of the others. Next, we present the OR for each pair, adjusted for the rest, using a model including all possible two-way interactions between forms of insecurity.

In addition, we conducted a multiple correspondence analysis in order to visualise the joint distribution of the various categories of exposure to perceived job insecurity, as well as the projection of sociodemographic characteristics, objective job insecurity, and household economic situation.

All analyses were conducted using the Stata 14.2 software package (15).

RESULTS

The sample was composed of 51% women, 27.3% of workers were aged under 30 years, 43.5% over 45 (maximum 69), 83.9% born in Spain, and 69.7% held manual jobs. Regarding type of contractual relationships with the employer, 69% were permanent, 25.4% temporary, and the remaining 5.6% were informal workers with no contract.

Table 1 presents the associations between the variables of perceived insecurity. The values above the diagonal correspond to crude OR's, those below being adjusted. In all cases we observe a positive association for each insecurity domain whether measured in the affective or cognitive forms. Among the different domains, the strongest associations arise between the

variables of affective insecurity. The association between worry about losing the job and worry over finding another job is particularly strong (ORa=9.42; CI95%=7.18-12.36). Moreover, a high probability of losing the job is associated with a high probability of worsening job conditions (ORa=8.05; CI95%=6.30-10.29). In contrast, when job loss insecurity is cognitive and that of worsening job conditions is affective or viceversa, even though we observe a crude positive association, this becomes negative after adjusting for the rest of insecurities, such that a high probability of losing the job is associated with less concern about worsening job conditions (ORa=0.54; CI95%=0.41-0.73) and high concern about losing the job is associated with lower likelihood of a worsening in job conditions (ORa=0.66; CI95%=0.49-0.90).

(Table 1)

Figure 1 shows the distribution of the twelve categories corresponding to the six perceived insecurity variables, in terms of two axes. The horizontal axis explains 73% of the total variability and separates high insecurity on the left from low insecurity on the right. The vertical axis explains 4.6% of the variability and separates high cognitive insecurity (above) from high affective insecurity (below). The high probabilities of losing the job and of worsening job conditions practically overlap in the graph, indicating that those workers with a high probability of losing their job largely coincide with those who have a high probability of a worsening in their job conditions. The affective categories, however, are situated fairly close together. Cognitive insecurity over finding another job hardly discriminates on the axis of high/low insecurity, so that on the vertical axis it behaves more like an affective insecurity, while on the horizontal axis (the main one) it behaves differently from the other eleven perceived insecurity variables.

(Figure 1)

Figure 2 shows the map generated by perceived insecurities and the first block of variables: age and sex. Whereas the variable Sex stays close to the centre of the map, the categories of the variable Age are distributed along the vertical axis. Workers under 30 are situated in the upper part, defined by high probabilities of losing their job and of worsening in their job conditions, in contrast those over 45 are situated at the lower end of this axis, at the level of high insecurity over finding another job (cognitive and affective).

(Figure 2)

Figure 3 shows the projection of the occupation-related variables. Objective insecurity is distributed in a coherent manner along the main axis of high/low perceived insecurity. At the left we find the categories of temporary contract, having been unemployed in the last year, and companies where some staff cuts took place (as well as those where it is not known if downsizing occurred). At the right, beside low cognitive insecurity we find workers with a permanent contract and absence of unemployment episodes or staff cuts. Years of experience is situated on the affective-cognitive axis (Y-axis) such that workers with 0 to 5 years of experience in the same company fall closer to those with a high probability of job loss or worsening conditions, while those with over 10 years are closer to workers not concerned about insecurity in general and those with low likelihood of finding another job in the case of losing the present one. In the centre, the category “no contract” falls very close to that of “manual worker”, and to those with high probabilities of finding another job in the case of losing the present one. The category of “non manual” practically overlaps with those of low objective insecurity and low cognitive insecurity indicating that workers with either one of these characteristics are quite likely to have the other. It is also noteworthy that temporary workers and having been unemployed in the past year fall close together.

(Figure 3)

In figure 4 we project the block of variables relating to the household economic situation. Most of the economic variables are distributed along the principal axis. The categories furthest to the left (high job insecurity) are “Don’t” make ends meet, unable to cope with everyday expenses for more than “two months” if salary is lost, and “Never” able to face basic nor unexpected household expenses. On the right we find the opposing categories of these variables. Moreover, the intermediate categories relating to basic and unforeseen expenditures fall in the upper part of the vertical axis defined by high cognitive insecurity regarding job loss and worsening of job conditions.

(Figure 4)

Results broken down by insecurities referring to conditions (worsening of tasks, schedules, wages, and workplace) are presented as supplementary material (figure S1). Their analysis contributed only small differences to the results here presented using grouped indicators (A_WConditions and C_Wconditions): the main difference was observed in the Y axis with respect to cognitive insecurity over changes in wage and in schedules, which present more extreme values although in the same direction as the rest of insecurities referring to worsening conditions.

DISCUSSION

In our opinion, this paper contributes previously undocumented findings on job insecurity. Among them, the fact that the cognitive and affective components of the same domain are always positively associated (e.g. insecurity over job loss measured cognitively and affectively), even when taking into account the effect of other forms of insecurity. Specifically, in the case of cognitive insecurity over finding another job the association with its affective equivalent is the only association which exists. Hence it would appear that a continuity between cognitive and affective measures within the same domain is confirmed: higher likelihood means more worry.

The log-linear analysis shows that the affective variables are associated among themselves clearly and strongly, particularly insecurities over job loss and finding another job. For cognitive insecurities, the association only occurs between job loss and worsening of job conditions. All this indicates that worry over work “in general” is more transversal and probably for this reason it is hard to discern exactly what specific aspect of a job this worry refers to. Cognition, in contrast, allows us to “discriminate” better the particular domain being asked about in each case. This almost certainly has to do with the greater number of elements present in assessing the degree of worry, in compared to assessing the likelihood. First, as already noted, the cognitive component could precede the affective one, i.e. degree of worry depends on the likelihood of the event. This had already been shown in relation to job loss by various earlier studies (2,10,11). Second, worry includes not only the probabilities of the domain referred to by the question, but surely also the worry (and hence, indirectly the probabilities) of the other domains. In contrast, the question about how likely it is, for example, to lose a job does not imply any assessment about the probabilities of finding a new job. They are independent issues. Third, worry implies being conscious of the non-occupational (or external) initial conditions of the worker: household economic situation, family burden, etc.

The answer to the affectively formulated question will reflect this context. The probability of losing/worsening/finding a new job will have an influence on the worker's household family/economic situation, but not the other way around and hence they will not be reflected in the answer to the question about probabilities.

It is also noteworthy that upon adjusting for the rest of insecurities, the associations which involve insecurity over job loss and worsening job conditions, when one is cognitive and the other affective, are inverted. This change could be indicating a relationship of subordination between insecurity over job loss and insecurity about worsening conditions. Workers who have a high probability of losing a job are less worried about possible worsening of their job conditions, since the priority would be to keep the job, for the majority of wage-earners, their only source of income, and even more so in a context of high unemployment rates (Utzet et al 2014). Among workers worried about job loss there is an important group of people with a certain stability of employment, who would thus be less likely to experience any worsening of job conditions.

The results of the analysis of correspondences reinforce what we observed in the log-linear analysis. Young people account for the greatest proportion of "objectively" precarious and insecure job situations: temporary jobs, with recent episodes of unemployment and in companies performing staff cuts.

Here, the high rate of rotation of temporary workers and short duration which characterises these contracts in Spain comes into play (16,17). Workers aged over 45 on the other hand are also associated to greater insecurity but in this case of either affective or emotional forms and in any of the three domains. Their situation is completely different from that of young workers, as they accumulate the permanent contracts and long job histories in the same company (over 10 years). The older the worker, the greater the worry about the possibility of losing the job, and particularly about not finding another if they were laid off, as well as less likelihood of

finding a new job. In a country like Spain, with high long-term unemployment among older workers, this situation may be expected to become more acute.

The most favourable situations for the worker and the better quality, less insecure jobs, in “objective” terms, i.e. jobs which are non-manual, in companies which have not made any staff cuts in the last year, continuously employed in the last year with a permanent contract overlap with situations of low cognitive insecurity about job loss or worsening job conditions. In a similar though not identical manner to what happens with workers over 45 years, these more favourable employment situations tend to be situated below the horizontal axis. In other words, workers with the best jobs are more worried about losing them and believe they would have more trouble to find a new one, and aboveall, they are worried about the possibility of a worsening of their job conditions. In countries like Spain, considerable time and effort is needed to ensure a minimal set of decent job conditions. To this we must add that precariousness is concentrated in new jobs/contracts (18), therefore, losing the current job would mean starting again with poor (or even worse) job quality and conditions. Hence these worries also spread to workers with low likelihood of losing their job.

Finally, in regard to household economic situations, we clearly observe that the less favourable situations align with greater perceived insecurity in general, both cognitive and affective (with once again the exception of cognitive insecurity about finding another job). Thus, a poor household economic situation: 1) will be due, to a large extent, to poor quality, poorly paid, precarious jobs associated to situations of high cognitive insecurity over job loss, and worsening wages, schedules, tasks and workplace, and 2) is probably a source of affective insecurity, as already mentioned. This would be coherent with the findings of another study, in which it was hypothesised that part of the disagreement between affective and cognitive measures when classifying insecure workers can be explained by economic factors, not strictly job-related (19).

In regard to the main limitations of this study, we highlight its cross-sectional nature which impedes ascertaining the direction of the associations. Regarding strengths, the study contributes with a complex view of the problem of insecurity by taking into account various domains measured both cognitively and affectively. This characteristic is practically unknown in empirical studies on the topic, which either limit domains to job loss, or use very different questions for the cognitive and affective measures.

Concluding remarks

This study contributes new results about the distribution of three domains of insecurity, each explored via its affective and cognitive component, and shows that job insecurity is a complex phenomenon which ought to be studied in a broad, all-embracing manner. The strategic importance for public health of a phenomenon with high prevalence in the population is unquestionable, and the research lines opened by this investigation should be taken into account in future research in this area.

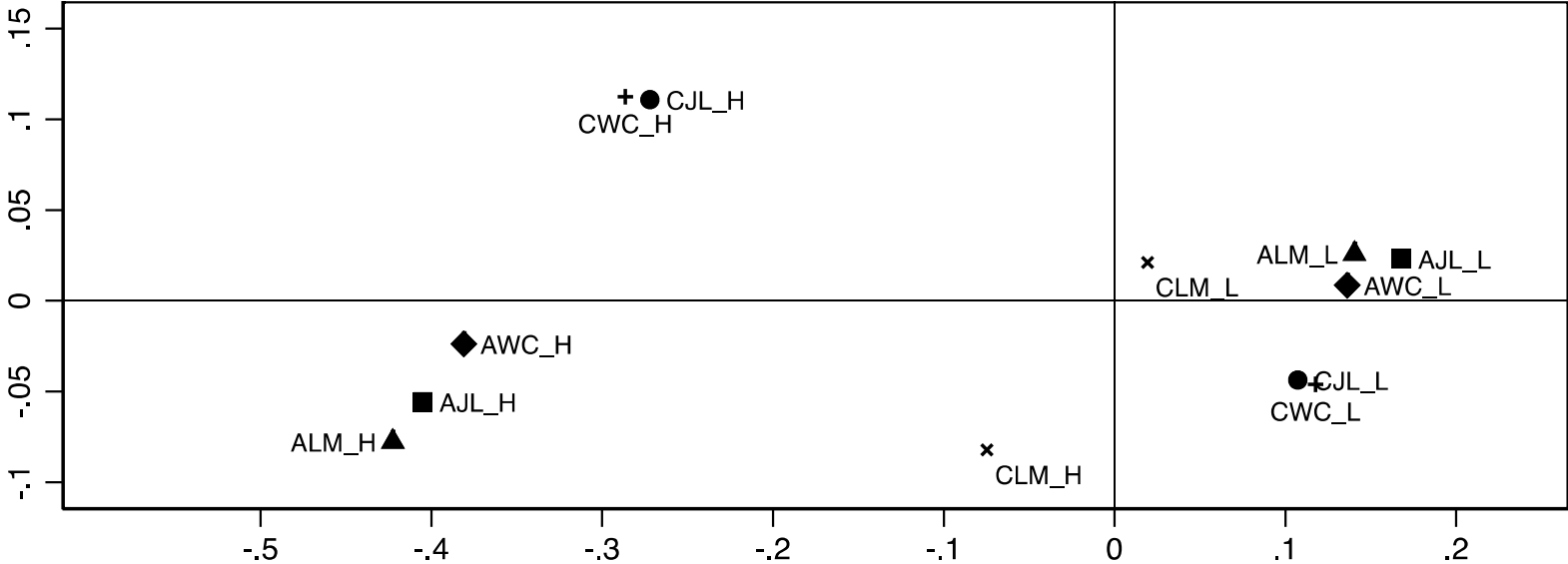
ACKNOWLEDGEMENTS

This work was funded by Instituto de Salud Carlos III, Spanish Ministry of Economy, Industry and Competitiveness, through the projects PI15/00161 and PI15/00858 (cofunded by European Regional Development Fund). David Moriña acknowledges financial support from the Spanish Ministry of Economy, Industry and Competitiveness, through the María de Maeztu Programme for Units of Excellence in R&D (MDM-2014-0445) and from the Fundación Santander Universidades.

Table 1. ORs (CI95%) estimated via log-linear models. Crude OR (above diagonal) and OR adjusted for all other insecurities (below diagonal).

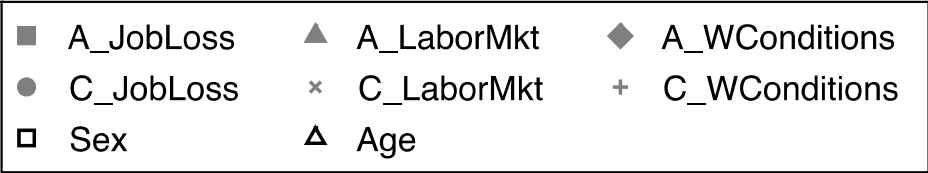
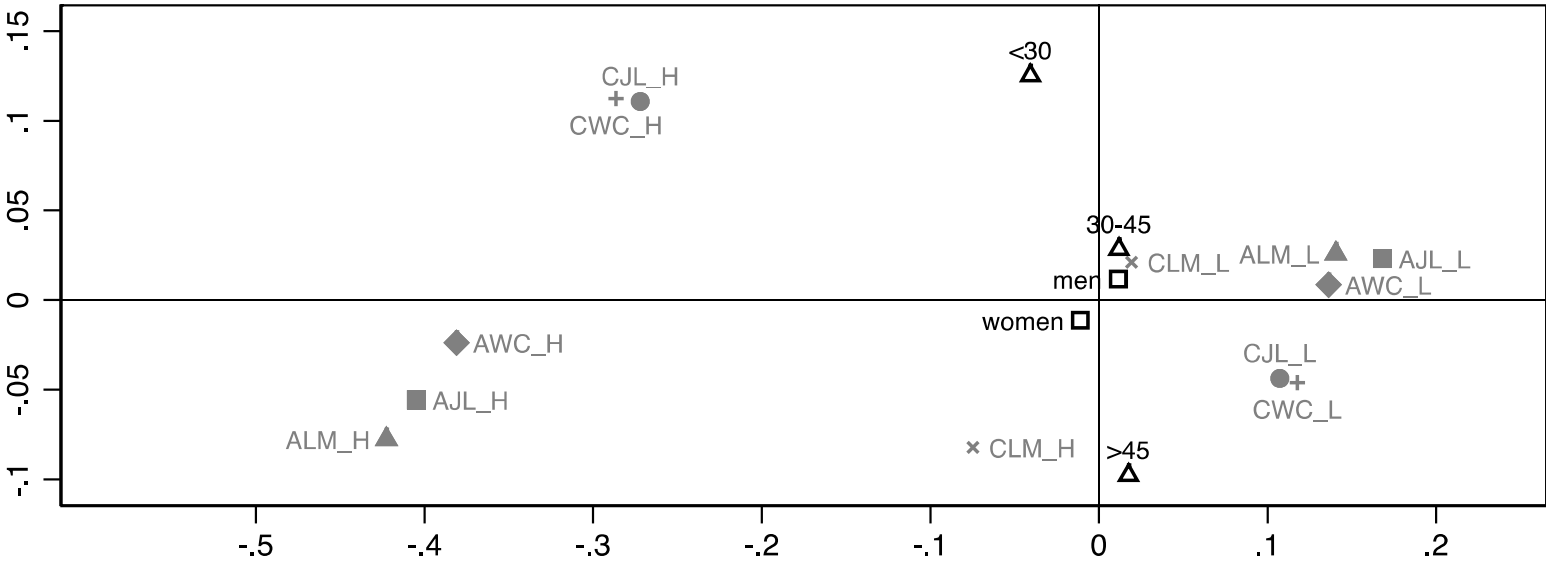
		Cognitive			Affective		
		Job loss	Labor market	Working conditions	Job loss	Labor market	Working conditions
Cognitive	Job loss		0.99 (0.77-1.28)	7.30 (5.67-9.40)	2.26 (1.82-2.82)	1.87 (1.49-2.35)	1.43 (1.14-1.79)
	Labor market	1.01 (0.75-1.35)		0.84 (0.65-1.09)	1.19 (0.93-1.52)	2.32 (1.81-2.97)	0.91 (0.70-1.19)
	Working conditions	8.05 (6.30-10.29)	0.80 (0.59-1.08)		1.68 (1.35-2.09)	1.77 (1.41-2.22)	3.15 (2.5-3.95)
Affective	Job loss	2.36 (1.76-3.16)	0.78 (0.57-1.06)	0.66 (0.49-0.9)		11.35 (8.55-15.08)	6.35 (4.95-8.14)
	Labor market	1.20 (0.89-1.63)	2.96 (2.2-3.97)	1.26 (0.93-1.71)	9.42 (7.18-12.36)		3.98 (3.13-5.06)
	Working conditions	0.54 (0.41-0.73)	0.76 (0.56-1.03)	3.78 (2.87-4.97)	5.23 (3.98-6.87)	1.87 (1.41-2.49)	

Figure 1. Multiple correspondence analysis: map generated by variables of perceived insecurity.



_H: high insecurity; _L: low insecurity

Figure 2. Multiple correspondence analysis: projection of sociodemographic variables onto the map generated by variables of perceived insecurity.



_H: high insecurity; _L: low insecurity

Figure 3. Multiple correspondence analysis: projection of occupation-related variables onto the map generated by variables of perceived insecurity.

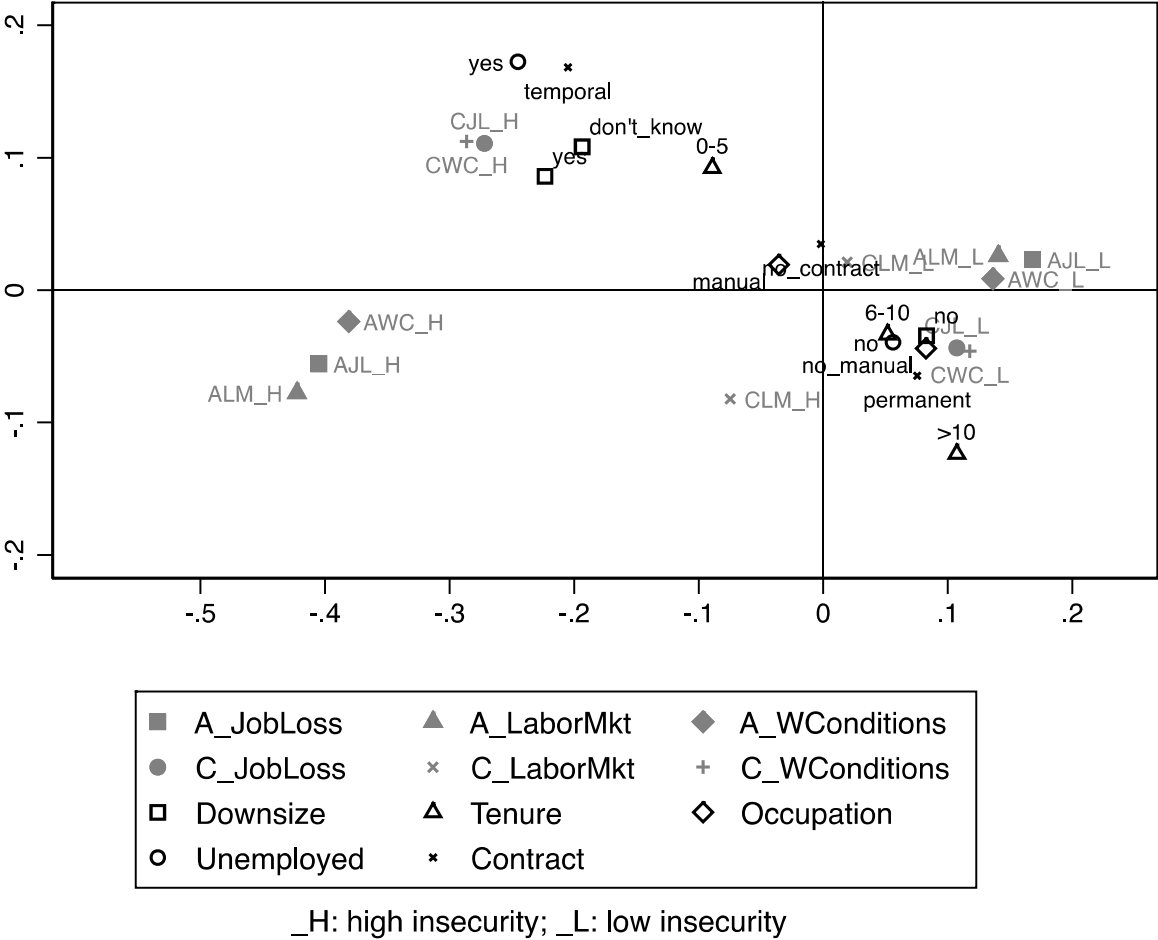


Figure 4. Multiple correspondence analysis: projection of household economy-related variables onto the map generated by variables of perceived insecurity.

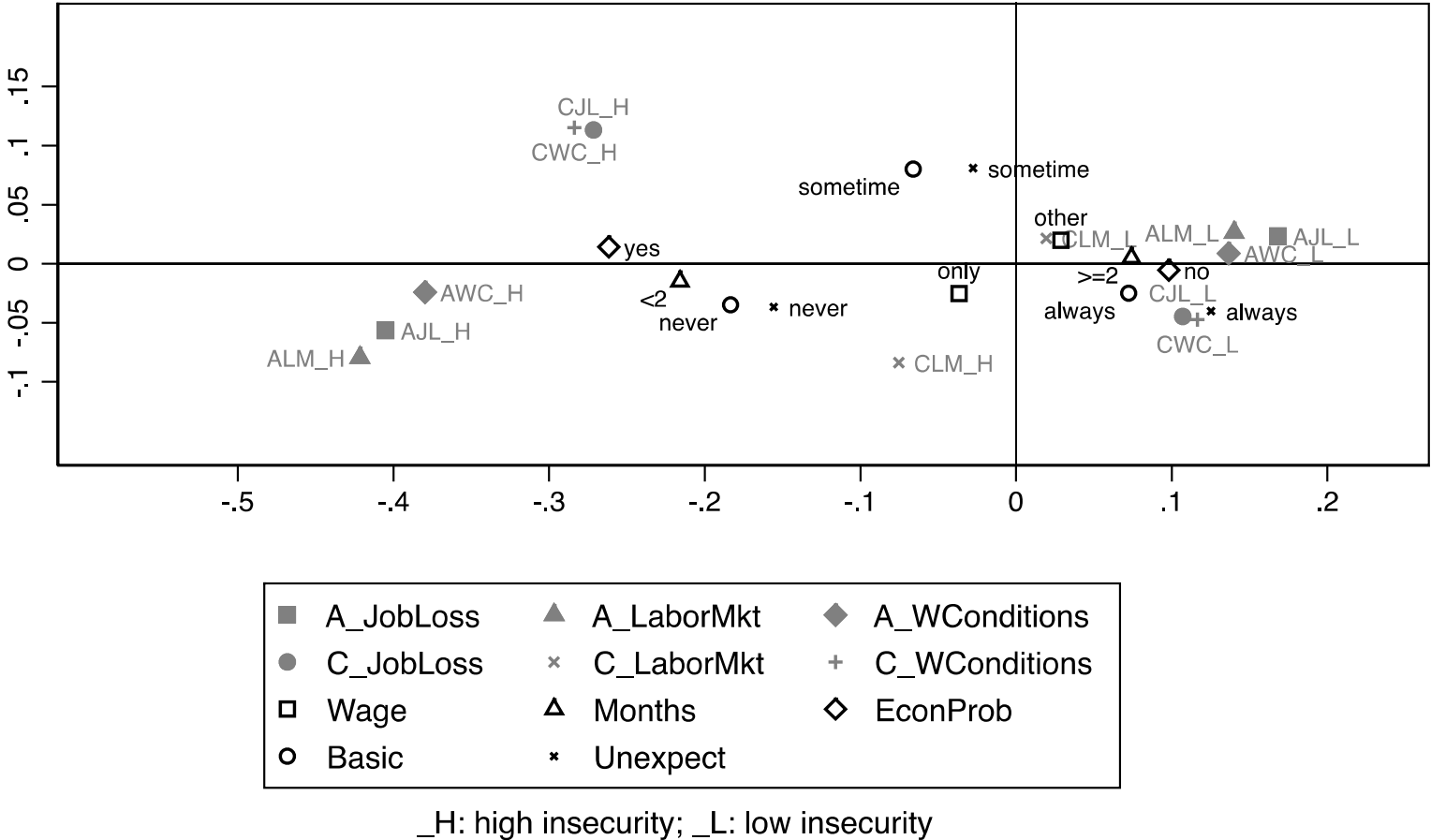
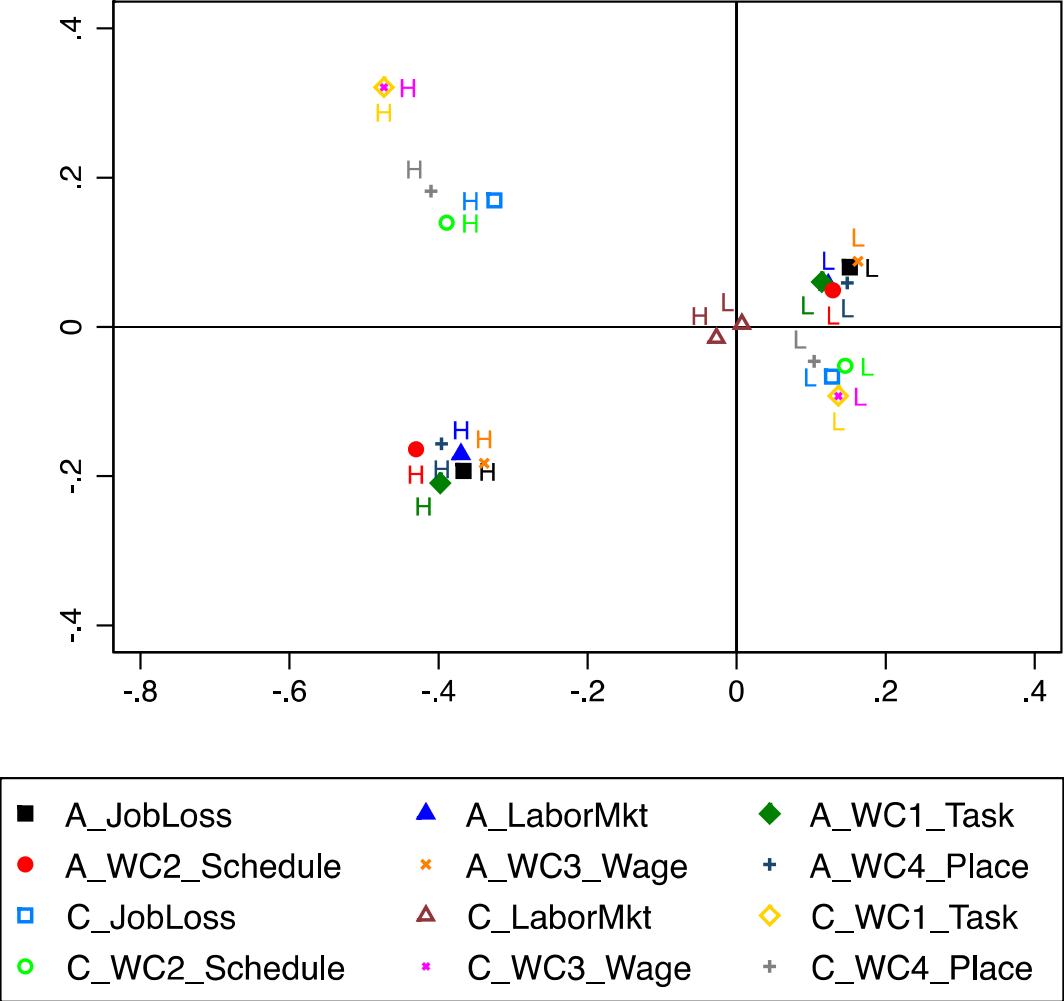


Figure S1. Multiple correspondence analysis: map generated by variables of perceived insecurity, working conditions is itemized here.



H: high insecurity; L: low insecurity

REFERENCES

1. Green F. Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *J Health Econ.* 2011;30:265–76.
2. Anderson CJ, Pontusson J. Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *Eur J Polit Res.* 2007;46:211–35.
3. Chung H, van Oorschot W. Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *J Eur Soc Policy.* 2011;21:287–301.
4. Utzet M, Navarro A, Llorens C, Muntaner C, Moncada S. Is the worsening of psychosocial exposures associated with mental health? Comparing two population-based cross-sectional studies in Spain, 2005-2010. *Am J Ind Med.* 2016;59:399–407.
5. Gallie D, Felstead A, Green F, Inanc H. The hidden face of job insecurity. *Work Employ Soc.* 2016;1–18.
6. Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Acad Manag Rev.* 1984;9:438–48.
7. Borg I, Elizur D. Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *Int J Manpow.* 1992;13:13–26.
8. Staufenbiel T, Osnabrück D-, König CJ, Saarlandes U. An Evaluation of Borg ' s Cognitive and Affective Job I nsecurity Scales. *Int J Bus Soc Sci.* 2011;2:1–7.
9. Pienaar J, De Witte H, Hellgren J, Sverke M. The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *South African Bus Rev.* 2013;17:1–22.
10. Huang GH, Guo-hua GH, Niu X, Lee C, Ashford SJ. Differentiating cognitive and affective

- job insecurity: Antecedents and outcomes. *J Organ Behav.* 2012;33:752–69.
11. Huang GH, Lee C, Ashford SJ, Chen Z, Ren X. Affective Job Insecurity: A Mediator of Cognitive Job Insecurity and Employee Outcomes Relationships. *Int Stud Manag Organ.* 2010;40:20–39.
 12. Vulkan P, Väisänen A. Job Insecurity and Mental Well-Being in Finland, Norway, and Sweden. *Nord J Work life Stud.* 2015;5:33–53.
 13. Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtés A, et al. The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *Am J Ind Med.* 2014;57:97–107.
 14. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health.* 2010;38:8–24.
 15. StataCorp. *Stata Statistical Software: Release 14.* College Station, TX: StataCorp LP; 2015.
 16. Lago M. *Un mercado de trabajo insuficiente y muy desequilibrado.* Madrid: Confederación Sindical de CCOO; 2016.
 17. Felgueroso F, García-Pérez J-I, Jansel M, Troncoso D. Recent trends in the use of temporary contracts in Spain. *Stud Spanish Econ.* 2017;eee2017-25.
 18. Recio A. *Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora.* *Soc y Utopía.* 2007;273–91.
 19. Salas-Nicás S. *La Inseguridad Laboral en la población asalariada de España: caracterización, distribución y asociación con salud.* Cerdanyola del Vallès: Autonomous University of Barcelona; 2018 [thesis].

Objetivo 1 - Estudio 3

INSEGURIDAD DE PERDER EL TRABAJO Y DE EMPEORAR CONDICIONES: ¿SE ASOCIAN INVERSAMENTE AL TENER EN CUENTA EL COMPONENTE COGNITIVO DE UNA Y EL AFECTIVO DE LA OTRA?

INTRODUCCIÓN

El interés por la inseguridad laboral ha crecido en las últimas décadas paralelamente al abandono del esquema de “relaciones de empleo estándar” que garantizaba estabilidad y certidumbre vitales a una parte de la clase trabajadora (Vosko, 2014). La evidencia científica publicada sobre la inseguridad laboral ha abierto varios interrogantes al respecto, despejando algunos y dejando otros sin responder. Por ejemplo, actualmente sabemos que entre las consecuencias de la inseguridad se cuentan diversos problemas de salud y cambios actitudinales y comportamentales hacia el trabajo y la empresa (Lee et al., 2018).

La inseguridad se puede referir tanto a la posible pérdida del empleo como a la dificultad por encontrar otro trabajo, el probable deterioro de las condiciones de trabajo, la imposibilidad de desarrollo profesional y en general a cualquier amenaza relacionada directamente con el empleo. También sabemos que la inseguridad percibida por el propio trabajador puede expresarse en términos de riesgo (inseguridad cognitiva) o preocupación (inseguridad afectiva). De acuerdo con la evidencia disponible cabe suponer que la inseguridad cognitiva (riesgo) predice la afectiva (preocupación) y no al revés (Anderson and Pontusson, 2007; Berglund et al., 2014; Huang et al., 2012).

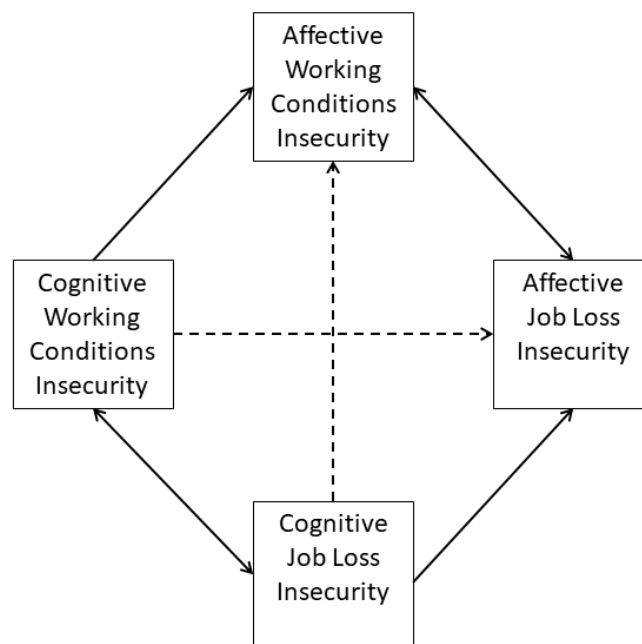
Una de las cuestiones pendientes de respuesta a las que se alude el párrafo anterior es la relación entre las distintas amenazas o “dominios” de la inseguridad. Se ha observado que los dominios de la inseguridad respecto a perder el empleo y la inseguridad con respecto a empeorar las condiciones de trabajo se asocian positivamente entre sí cuando ambas se expresan de forma cognitiva o afectiva. Así, los trabajos percibidos probabilísticamente como más inestables en cuanto a su finalización lo son también en cuanto a sus condiciones (horarios, salario, tareas y posición dentro de la empresa), y quienes están más preocupados por lo primero lo están también por lo segundo. De la misma manera, se ha observado que los componentes cognitivo y afectivo de cada dominio se asocian positivamente entre ellos de forma que a mayor riesgo mayor preocupación, si bien cuando comparamos las respuestas de las escalas abstrayéndonos de sus distintos significados vemos que la concordancia es relativamente baja de manera que la “preocupación” sobrepasa el “riesgo percibido” (Salas-Nicás, 2018).

También se ha observado que las asociaciones crudas entre la inseguridad respecto a perder el empleo y la inseguridad respecto a la degradación de las condiciones de trabajo, cuando sus componentes cognitivo y afectivo son distintos entre sí, son positivas (OR=1.43 y OR=1.68). Sin embargo éstas se invierten al ajustar por el resto de inseguridades (en términos afectivos y cognitivos: perder el empleo, empeorar condiciones de trabajo, encontrar un nuevo empleo caso de perder el actual) (ORa=0.54 y ORa=0.66) (Salas-Nicás, 2018).

Para caracterizar con mayor detalle la relación entre los dominios de la pérdida del empleo y el deterioro de las condiciones de trabajo nos proponemos examinar dichas relaciones inversas. El punto de partida adoptado es que dichas asociaciones se explican en realidad por la presencia de los otros componentes afectivos y cognitivos relativos a esos mismos dominios, tal y como se representa en la figura 1, sin necesidad de considerar las inseguridades relacionadas con encontrar un nuevo empleo caso de perder el actual. Las líneas de puntos muestran las asociaciones inversas observadas al ajustar por el resto de inseguridades. El resto de asociaciones (unidireccionales o bidireccionales dependiendo de la flecha) son de signo positivo: en la medida que aumenta una aumenta la otra.

El objetivo de este estudio por tanto es entender a qué se debe esa asociación inversa entre variables distintas en cuanto al dominio (perder y encontrar) y el componente (cognitivo o afectivo) de la inseguridad.

Figura 1. Asociaciones entre inseguridades cognitivas y afectivas respecto a perder el empleo y empeorar las condiciones de trabajo.



MÉTODOS

Muestra

Estudio transversal. Datos provenientes de la Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP2016) realizada entre octubre y diciembre de 2016 y diseñada para caracterizar la población asalariada de España en términos de riesgos psicosociales. La n fue de 1.807 trabajadores/as y la tasa de respuesta 70.1%.

Variables

Inseguridad percibida: para las variables cognitivas, las preguntas comenzaron con "¿Qué tan probable es que ...?", Mientras que las preguntas sobre las variables afectivas comenzaron con "¿Te preocupa ...?", Los conceptos que se plantean son los siguientes: 1) ... quedar desempleado ? [Cognitive Job Loss Insecurity y Affective Job Loss Insecurity]; 2) ¿tus tareas laborales están siendo cambiadas contra tu voluntad?; 3) ... el horario se cambia (turno, días de la semana, hora de entrar y salir ...) en contra de su voluntad?; 4) ... una disminución en su salario (reducción, pago variable introducido ...)?; 6) ... ser transferido a otro trabajo (centro, departamento, unidad ...) en contra de su voluntad? [Cognitive Working Conditions Insecurity y Affective Working Conditions Insecurity].

En todos los casos las respuestas contemplan 5 categorías ordinales (tipo Likert). Siguiendo un criterio sustantivo (Domínguez Amorós and Simó Solsona, 2003) se separó la inseguridad cognitiva y afectiva por un lado, y la inseguridad respecto a la pérdida del empleo y la inseguridad referida al empeoramiento de las cuatro condiciones laborales por las que se preguntó (tareas, salario, horarios y lugar de trabajo) por otro. Las cuatro variables resultantes (Cognitive job loss insecurity, Affective job loss insecurity, Cognitive working conditions insecurity and Affective working conditions insecurity) se dicotomizaron utilizando como punto de corte la categoría más cercana al 25% más expuesto a la inseguridad.

Análisis estadístico

Dado que el componente cognitivo precede al afectivo, se ajustaron modelos logísticos cuya variable respuesta fue la preocupación por empeorar condiciones, primero, y la preocupación por el deterioro de las condiciones de trabajo, después.

RESULTADOS

De la asociación entre riesgo de perder el empleo y preocupación por empeorar las condiciones de trabajo

En la parte izquierda de la tabla 1 se detalla cómo la asociación cruda de signo positivo entre estas variables pierde su significancia al ajustar por la preocupación por perder el empleo (OR=1.03; CI95%=0.80-1.32) o el riesgo de empeorar las condiciones de trabajo (OR=0.83; CI95%=0.64-1.07). Al incorporar ambas variables en el ajuste es cuando la asociación se invierte (OR=0.58; CI95%=0.44-0.77) obteniéndose además un valor muy próximo al publicado previamente que consideraba, además, las inseguridades relacionadas con encontrar un nuevo empleo (ver nota al pie de la tabla 1).

La interacción entre riesgo de perder el empleo y de empeorar las condiciones no es significativa (p-valor=0.941); en cambio la interacción entre riesgo y preocupación por perder el empleo sí lo es (p-valor<0.001). Esto se traduce en que cuando el riesgo de perder el empleo es bajo, la asociación entre la preocupación por empeorar condiciones de trabajo y perder el empleo (OR=9.2; CI95%=6.8-12,4) es mayor que cuando el riesgo de perder el empleo es alto (OR=3.7; CI95%=2.4-5.5). Nótese además que la prevalencia de trabajadores preocupados por empeorar condiciones, entre aquellos con nivel bajo de preocupación por perder el trabajo, se

mantiene entorno al 15-16% independientemente del riesgo de perder el empleo; en cambio, esta misma prevalencia, entre los trabajadores con alta preocupación de perder, es mayor entre quienes tienen un riesgo bajo de perderlo, 59.9% (CI95%=54.7-65.1), que entre quienes tienen un riesgo alto, 37.2% (CI95%=31.0-43.4) (ver figura 2).

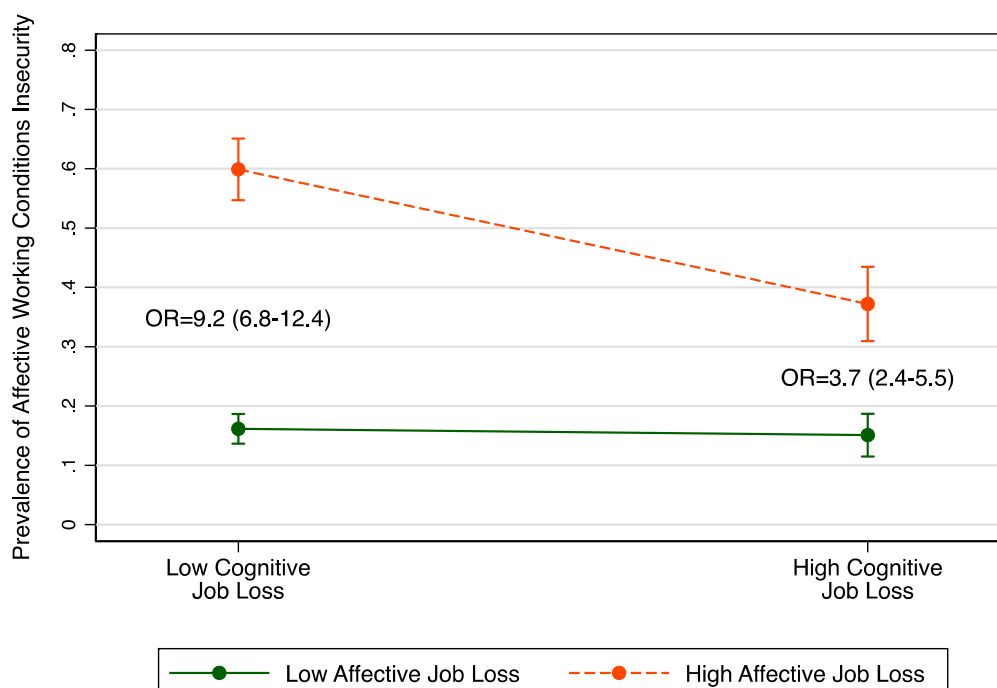
Tabla 1. Asociaciones crudas y ajustadas entre riesgo de perder el empleo y preocupación por empeorar las condiciones (izquierda) y en entre riesgo de empeorar las condiciones y preocupación por perder el empleo (derecha).

		AWCI			AJLI		
		OR	IC95%		OR	IC95%	
M1	CJLI	1.43	1.14	1.79	M5	CWCI	1.68 1.35 2.09
M2	CJLI + AJLI	1.03	0.80	1.32	M6	CWCI + AWCI	1.09 0.86 1.40
M3	CJLI + CWCI	0.83	0.64	1.07	M7	CWCI + CJLI	1.24 0.97 1.58
M4	CJLI + AJLI + CWCI	0.58	0.44	0.77	M8	CWCI + AWCI + CJLI	0.73 0.56 0.96

- AWCI: Affective Working Conditions Insecurity; AJLI: Affective Job Loss Insecurity; CWCI: Cognitive Working Conditions Insecurity; CJLI: Cognitive Job Loss Insecurity;

- Al ajustar por todas las inseguridades, incluida la inseguridad respecto a encontrar otro empleo, la OR entre CJLI-AWCI es de 0.54 (IC95% 0.41-0.73) y entre CWCI-AJLI de 0.66 (IC95% 0.49-0.9) (Salas-Nicás, 2018).

Figura 2. Prevalencia de preocupación por empeorar condiciones de trabajo según el riesgo y la preocupación por perder el empleo.



De la asociación entre el riesgo de empeorar condiciones de trabajo y preocupación por perder el empleo

En la parte derecha de la tabla 1 se muestra que también aquí la asociación cruda de signo positivo pierde su significación estadística al ajustar el modelo por el componente afectivo de la inseguridad respecto a empeorar las condiciones de trabajo o el componente cognitivo de la inseguridad respecto a la pérdida del empleo. La asociación inversa entre riesgo de empeorar las condiciones y preocupación por perder el empleo solo surge cuando las cuatro variables están presentes de manera simultánea en el modelo (OR=0.73; CI95%=0.56-0.96).

Las dos interacciones planteadas resultan significativas (p -valor<0.001) tal y como muestran las figuras 3 y 4. Concretamente en la figura 3 se observa que la preocupación por perder el empleo y empeorar las condiciones de trabajo se asocian más intensamente cuando el riesgo de empeorar las condiciones es bajo (OR=10.1; CI95%=7.4-13.8). Mientras que la prevalencia de la preocupación por perder el empleo se sitúa alrededor del 20% cuando la preocupación por empeorar las condiciones de trabajo es baja independientemente de riesgo de empeorar dichas condiciones, la prevalencia de la preocupación por perder el empleo pasa de un 67.7% (CI95%=62.0-73.3) a un 46.9% (CI95%=40.3-53.4) cuando la preocupación por empeorar las condiciones es alta pero el riesgo de que esto ocurra es bajo. La figura 4 muestra que cuando el riesgo de empeorar las condiciones es bajo existe una asociación entre el riesgo y la preocupación por perder el empleo (OR=3.5; CI95%=2.5-4.9) más intensa que cuando el riesgo de empeorar las condiciones de trabajo es alto. La prevalencia de la preocupación por perder el empleo se mantiene estable en torno a un 25% cuando el riesgo de perder el empleo es bajo; ésta aumenta si el riesgo de perder el empleo es alto: hasta un 48.8% (CI95%=42.5-55.0) cuando el riesgo de empeorar condiciones de trabajo es bajo y un 33.8% (29.0%-38.6%) cuando es alto.

Figura 3. Prevalencia de preocupación por perder el empleo según el riesgo y la preocupación por empeorar condiciones de trabajo.

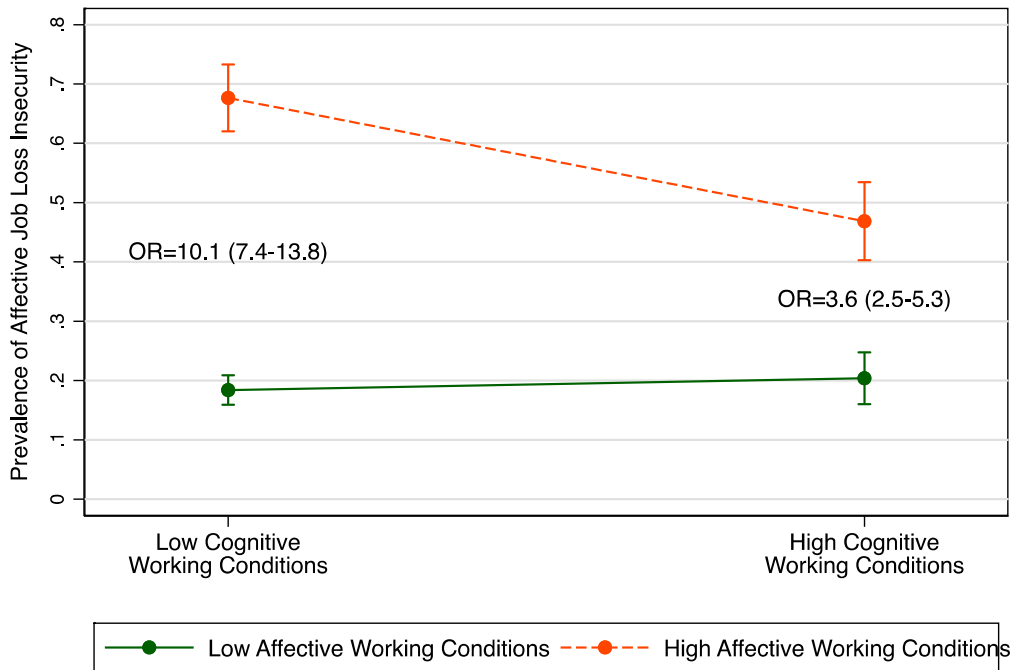
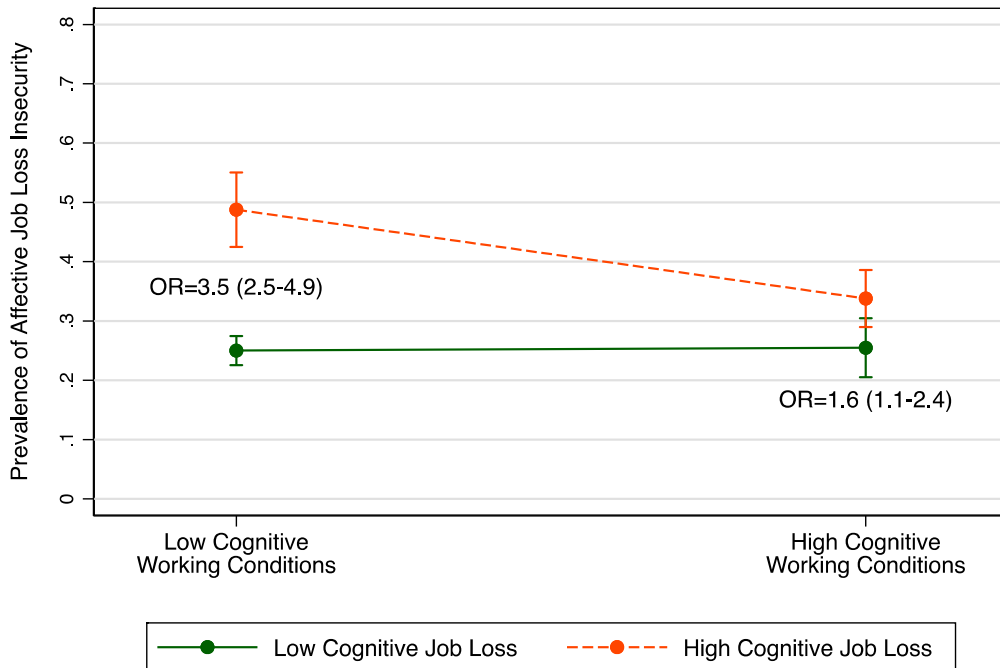


Figura 4. Prevalencia de preocupación por perder el empleo según el riesgo de empeorar condiciones de trabajo y de perder el empleo.



DISCUSIÓN

Pareciera que las asociaciones inversas observadas previamente (Salas-Nicás, 2018) entre perder el empleo y el deterioro de las condiciones, cuando se ajusta por el resto de inseguridades, no son asociaciones directas sino que se deben a efectos de confusión y moderación. Concretamente el riesgo de perder el empleo y de empeorar las condiciones de trabajo, que según la evidencia científica acumulada hasta ahora precede a la inseguridad afectiva (Huang et al., 2012, 2010), actúan como un factores moderadores de las asociaciones entre la preocupación de perder el empleo y la preocupación por empeorar las condiciones de trabajo. La inseguridad cognitiva respecto a empeorar las condiciones de trabajo también actúa como moderador de la asociación entre el riesgo y la preocupación de perder el empleo. Se constata además que cuando el riesgo percibido es menor, 1) las asociaciones entre las inseguridades afectivas respecto a perder y empeorar el trabajo se intensifican; y 2) la asociación entre riesgo y preocupación por perder el empleo se vuelve significativa.

En cuanto a la asociación entre preocupación por perder el empleo y el riesgo de empeorar las condiciones de trabajo cabría esperar una asociación positiva en caso de que la elevada preocupación por perder el empleo viniera determinada por una mayor necesidad de conservarlo (por ejemplo, por una alta dependencia de los ingresos vía salario, necesidad de sentirse útil, demostrar que eres capaz de mantener a los hijos, etc.). La mayor dependencia laboral disminuye la capacidad negociadora del trabajador para mantener o mejorar progresivamente sus condiciones laborales. El empresario, movido por su ánimo de lucro y su necesidad de competir contra otros empresarios, se aprovecha de la dependencia laboral de los trabajadores más preocupados empeorando sus condiciones lo que a su vez se refleja en mayor riesgo de empeorar las condiciones laborales. Sin embargo hemos visto que probablemente la asociación directa pueda considerarse espúrea, lo cual no permitiría rechazar todavía la hipótesis de “disciplinamiento” pero demuestra que la respuesta a este interrogante es más compleja que lo que aquí se presenta.

La disciplina del trabajo se consigue haciendo creíble la amenaza del despido (Kalecki, 1943). Se trata de usar esa amenaza para conseguir que se trabaje más por menos dinero. Es razonable pensar que la inseguridad laboral juegue algún papel en este proceso pues debilita la capacidad negociadora del trabajador frente al empresario. Demostrar empíricamente este fenómeno es sin embargo una tarea compleja que queda fuera del objetivo y del alcance de esta investigación. No obstante, los resultados obtenidos aquí son compatibles con esta hipótesis. Hemos visto que en situaciones donde coincide alto riesgo y preocupación por perder el empleo la asociación positiva entre esta última y la preocupación por empeorar las condiciones del trabajo se debilita, lo cual podría apuntar hacia una subordinación de la preocupación por empeorar las condiciones de trabajo respecto al hecho de mantenerse empleado. La idea de que ante una elevada preocupación por mantenerse empleado, la preocupación por empeorar las condiciones se relativice o se minimice es coherente con la hipótesis de disciplinamiento que como decimos es más compleja y requiere de otros estudios diseñados a propósito para poder contrastarla.

En línea con lo expuesto por Green (2011), otra explicación a la asociación aparentemente inversa entre riesgo de empeorar las condiciones de trabajo y preocupación por perder el

empleo podría deberse a que cuando el trabajo es estable en cuanto a salario, jornada, etc. el coste relativo de la pérdida es más alto (al menos si solo tenemos en cuenta factores de tipo laboral) que cuando existe inseguridad respecto a las condiciones de trabajo. Perder un trabajo en el que lo más probable era que las condiciones iban a deteriorarse no preocupa tanto como perder un trabajo seguro y de calidad. El descubrimiento de que esta asociación directa pudiera ser espúrea no implica la refutación de la hipótesis, de hecho lo observado es compatible con dicha hipótesis aunque no permita confirmarla. A lo que sí que obliga es a buscar formas más adecuadas de contrastarla, objetivo que quedaba fuera del alcance de esta investigación que se proponía explicar el cambio de dirección de dos asociaciones una vez ajustadas por otras inseguridades.

La principal limitación del estudio es su carácter transversal que impide conocer la direccionalidad de las relaciones. En ese sentido hay que tener en cuenta además que todos los elementos incluidos en el estudio están fuertemente relacionados entre sí y ello dificulta su comprensión. En esta línea sería interesante replicar el estudio con un diseño longitudinal. También hay que considerar que no se pueden descartar por completo otras explicaciones alternativas o complementarias como por ejemplo el papel de factores extra laborales de tipo económico (deudas, inseguridad financiera del hogar, etc.).

Así pues, el presente trabajo aporta resultados inéditos en relación a un fenómeno altamente complejo como es la inseguridad laboral. Concretamente este estudio ayuda a resolver una incógnita planteada en un estudio anterior sobre asociaciones que cambiaban inesperadamente de signo al ser ajustadas por otras inseguridades (Salas-Nicás, 2018), y plantea nuevas preguntas sobre el disciplinamiento y la relación entre la preocupación y el coste relativo de perder el trabajo, problemas éstos que debido a su complejidad requieren de investigaciones diseñadas ad hoc.

REFERENCIAS

- Anderson CJ and Pontusson J (2007) Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research* 46(2): 211–235.
- Berglund T, Furaker B and Vulkan P (2014) Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy* 35(1): 165–184.
- Domínguez Amorós M and Simó Solsona M (2003) *Tècniques d'investigació social quantitatives*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona.
- Green F (2011) Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics* 30(2): 265–276.
- Huang GH, Guo-hua GH, Niu X, Lee C and Ashford SJ (2012) Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior* 33(6): 752–769.
- Huang GH, Lee C, Ashford SJ, Chen Z and Ren X (2010) Affective Job Insecurity: A Mediator of Cognitive Job Insecurity and Employee Outcomes Relationships. *International Studies of*

Management & Organization 40(1): 20–39.

Kalecki M (1943) Aspectos políticos del empleo. *Political Quarterly* 14: 322–331.

Lee C, Huang G-H and Ashford SJ (2018) Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review Of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (5): 335–59.

Salas-Nicás S (2018) *La Inseguridad Laboral en la población asalariada de España: caracterización, distribución y asociación con salud*. Universitat Autònoma de Barcelona.

Vosko LF (2014) *Managing the margins gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford: Oxford University Press.

Objetivo 2 – Estudio 1

COGNITIVE AND AFFECTIVE INSECURITY RELATED TO REMAINING EMPLOYED AND WORKING CONDITIONS: THEIR ASSOCIATIONS WITH MENTAL AND GENERAL HEALTH

ABSTRACT

Objective: The present study aims to tackle in detail the associations of insecurity with mental and self-rated health by using cognitive and affective measures of insecurity that focus on different aspects such as job loss, difficulties in finding an alternative job and worsening the working conditions. *Methods:* Data comes from a representative sample of the Spanish salaried working population (n=1807) obtained by the 2016 Psychosocial Risks Survey. *Results:* Cognitive measures yield stronger associations between job loss and labour market insecurity and health, whereas the association between insecurity over worsening job conditions and health is stronger when using affective measures, the associations with mental health being stronger in both cases than those involving self-rated health. *Conclusion:* Association with health varies, in strength and at times in direction, depending on how insecurity is measured and conceptualized.

KEYWORDS: job insecurity; labor market insecurity; cognitive insecurity; affective insecurity; self-rated general health; mental health.

INTRODUCTION

Increased job insecurity is one of the most evident traits of the important transformation that employment has undergone in the last 40 years. Job insecurity is here defined as a threat to the continuity of an occupation and/or the conditions in which this is carried out (wages, schedules, tasks, etc.) and by extension a threat to a person's living conditions, which are closely connected with job conditions. Its harmful effects on workers' health have been demonstrated repeatedly, using different approaches and ways of measuring the problem.

One of the ways to measure insecurity consists in directly questioning workers about their level of insecurity (perceived or subjective insecurity). In this respect, the available literature distinguishes between cognitive and affective formulations. The former try to capture the phenomenon in probabilistic terms (e.g. how likely is it that you will be laid off or not have your contract renewed?), whereas the latter capture the emotional component of insecurity

(e.g. to what extent are you worried that you may be laid off or not have your contract renewed?).

On the other hand, in most studies insecurity refers to keeping or losing the current job (job loss insecurity). The prevalence of job loss insecurity is particularly high in Spain compared to the surrounding countries (1,2). However, insecurity can also refer to other employment related aspects, here termed domains, such as the difficulty of finding a new job in case of losing the present one (labour market insecurity), or a worsening of job conditions and features such as wages, hours, tasks, etc. (working conditions insecurity) (3). Both labor market and working conditions insecurities have been studied much less systematically in relation to health. In addition very few studies differentiate between their probabilistic/emotional dimensions (4) and therefore this inquiry remains mostly limited to the domain of job loss insecurity.

Meta-analysis studies show how insecurity over job loss is negatively associated with physical and mental health (5,6). Research shows that workers exposed to insecurity have a higher risk of suffering depression and/or depressive symptoms (7–10), more so even than the unemployed (11,12). In 2010 the prevalence in Spain of the three domains of insecurity described above fell with respect to 2005 (probably due to the “survivor effect” of the economic crisis which meant that people who had less insecurity to begin with tended to be the ones who kept their jobs). In contrast, its association with poor mental health became stronger (except for the case of insecurity over finding a new job, which remained the same) (2). On the other hand, it has been observed that cognitive insecurity over job loss, the difficulty of finding an alternative job, and a drop in income are independently associated with poor mental health among Scandinavian workers, the affective form of insecurity over job loss and taking a drop in income acting as mediators of this association (4). An association has also been described between insecurity over working conditions and depressive symptoms, mediated by degree of control over the work (13).

Self-rated health (SRH) is a good indicator of an individual's overall health (14) and a good predictor of mortality even after controlling for more objective measures of health (15). A recent review included among the articles analysed 10 longitudinal studies on the relationship between insecurity and general health (using the question “*How good is your general health?*”) and all found statistically significant relationships between the two phenomena, general health worsening with increased insecurity (7). A study conducted after that review, which combined both objective (contract and schedules) and subjective measures of insecurity also observed

this relationship (9). Other studies, using a cross-sectional design taking account of differing national contexts, also point in the same direction (16,17). There is no evidence relating the other domains of insecurity with general self-rated health, the nearest thing are associations between insecurity of positively valued job characteristics and general/job-related well-being measures (18,19).

The aim of this study is thus to estimate the direct associations of mental and self-rated health with exposure to job insecurity regarding to job loss, finding an alternative job if the present one were to be lost and worsening working conditions, taking into account both the cognitive/probabilistic and the affective/emotional side of the problem. As far as we know, this is the first study analysing these three specific domains of insecurity in relation to general health and mental health taking into account at the same time the two forms of posing the questions about them.

MATERIALS AND METHODS

SAMPLE

Population-based cross-sectional study. Data was obtained from the third edition of the Spanish Psychosocial Risks Survey (ERP 2016 in its Spanish acronym), carried out between October and December 2016, and based on a representative sample of the wage-earning population in Spain. Participants were considered eligible if they had done at least one hour of remunerated work in the last week. Interviews were done face to face at the worker's homes by trained interviewers. Sample size is $n=1,807$ and it includes all participants in the survey. The response rate was 70.1%.

VARIABLES

Dependent variables

Mental health was assessed using the SF-36 instrument (Vilagut et al., 2005). Scores on this scale were dichotomised to yield two groups, with good or poor mental health, taking the 25th percentile as the cut point in all cases.

General self-rated health was captured through the question "Generally speaking, your health is... Excellent (1)... Poor (5)". Scores were subsequently dichotomised by combining the categories Excellent-Very good-Good (as Good) and Regular-Poor (as Poor).

Explanatory variables

The independent variables measuring insecurity in its different domains were constructed based on six affective-format questions about insecurity, present in version 3 of the COPSOQ-ISTAS21 instrument, and six questions referring to the same domains, but formulated in terms of likelihood. The twelve questions are included in the ERP 2016.

- *Job loss insecurity*: The cognitive version of the question about insecurity over job loss was “How likely is it that you be dismissed or not have your contract renewed?”. The affective version of the question was “How worried are you about being dismissed or not having your contract renewed?”.
- *Labor market insecurity*: The cognitive formulation used to ask about insecurity referring to finding a new job in the case of losing the present one was “How likely is it that you would find another job if you were to become unemployed?”; and the affective version was “How worried are you about the difficulty of finding another job if you were to become unemployed?”.
- *Working conditions insecurity*: Insecurity over worsening job conditions is a scale. The cognitive version included the following questions: “How likely is it...: a) that your tasks be changed against your will? b) that your work schedule (shift, working days, starting and finishing times) be changed against your will? c) that your wages be reduced? d) that you be transferred to another site, unit, department or section against your will?”. The affective version of the scale has the same four questions, but the lead-in used is “How worried are you that... a..., b..., c..., d...”.

The response categories for the three cognitive questions about insecurity for the three domains are “Very little or not at all likely (1)... Very likely (5)” as well as “Don't know” and “No answer”. Answers to the affective format questions are “To a very small extent (1)... To a very large extent (5)”. Scores for the cognitive question about labour market insecurity were inverted in order to give them the same direction as the other forms of insecurity. The variables job loss insecurity and labor market insecurity were dichotomised such that the 25% most exposed (or the closest possible score), were considered insecure, compared to the 75% who were better off and considered not exposed. A different dichotomisation around the median value produced similar results, although somewhat less intense when these variables were “crossed” with their respective outcomes. The answers to the questions about working conditions insecurity were summed to create a cognitive and an affective scale with scores ranging from 0 to 100. These scales were then dichotomised using 75% of the cumulative

distribution (or the closest score possible) as the cut-point, considering those above it as exposed.

Adjustment variables

Sociodemographics: sex, age (under 30, 30 to 45 and over 45 years old), occupational class (manual/non-manual) and household economic situation assessed by two questions about difficulties in reaching the end of the month and whether the interviewee's salary was the only household income. Occupational setting: type of employment relationship (permanent contract, temporary contract, or no contract), downsizing during the previous 12 months in the firm where employed (yes/no) and whether the worker had experienced any episodes of unemployment in the last 12 months (yes/no).

STATISTICAL ANALYSIS

Sampling weights were calculated to account for the probability of a worker being selected and to comply with the sex and occupational class distribution of the Spanish wage-earning population. In order to establish possible associations between exposure and effect, we fitted robust Poisson regression models, both crude and adjusted. In the models, we first fitted insecurity measured cognitively, then insecurity measured affectively, and finally that measured in both ways together. All analyses were conducted, taking sample design into account, using the 'svy' command of the STATA statistical package, version 12.0 (Stata Corp., College Station, TX, USA).

RESULTS

DEMOGRAPHICS

Table 1 shows the main sociodemographic characteristics of the sample, where it may be seen that 70.7% of the workers had a fixed contract, and 4.9% were working without a contract. Almost one fifth of the workers had been unemployed at some time in the last year. No statistically significant differences were found between men and women with respect to their exposure to the three domains of insecurity contemplated here, regardless of the way it was measured (nor when studied in multivariate models along with the rest of predictor variables - data not shown-). However, the rest of the variables studied did present differences in at least one of the three domains studied. These differences were somewhat more common among the cognitive measures, compared to the affective ones.

MENTAL HEALTH

In table 2 we present the associations between the different domains of insecurity and mental health, separating cognitive and affective measures. The strongest associations with mental health are for the domain of job conditions (particularly when measured affectively), followed by the associations with job loss insecurity, and finally labour market insecurity (in the case of cognitive insecurity). Job loss insecurity measured affectively was not found associated with a higher risk of suffering poor mental health, indeed in the case of model M6, it was associated with experiencing better mental health. Affective job loss insecurity shares some of its effect on mental health with the two other domains of affective insecurity. In fact it switches its association with mental health when the three of them are present at the same model simultaneously (“Affective” and “Cognitive & Affective” M5 and M6 models). In contrast job loss insecurity measured cognitively was associated to poor mental health in all models fitted. The association with labour market insecurity is slightly stronger when using the cognitive measure. Introducing the cognitively and affectively measured forms in the same model, we found no notable changes in the associations described, except that the strengths of association with mental health fell slightly compared to models analysing cognitive and affective insecurity separately. The biggest change is observed for cognitive working conditions insecurity dropping its significance in M6. Therefore cognitive and affective measures share some of their respective effect on mental health but not all. In “Cognitive & Affective” M6 statistical significance was maintained for cognitive job loss insecurity (PR=1.39; 95%CI=1.05-1.84), affective job loss insecurity (PR=0.73; 95%CI=0.55-0.96), cognitive labor market insecurity (PR=1.33; 95%CI=1.06-1.67) and affective working conditions insecurity (PR=1.53; 95%CI=1.16-2.02).

Table 1. Description of the total and stratified sample by cognitive and affective domains of insecurity: job loss, labor market and working conditions insecurity (Next page).

	Total	Cognitive Job Loss Insecurity		Cognitive Labor Market Insecurity		Cognitive Working Conditions Insecurity		Affective Job Loss Insecurity		Affective Labor Market Insecurity		Affective Working Conditions Insecurity							
		Low	High	Low	High	Low	High	Low	High	Low	High	Low	High						
Total		73.2	26.7	81.2	18.7	73.3	26.6	72.3	27.7	76.9	23.0	75.3	24.65						
Sex																			
Male	51.8	71.8	28.2	80.6	19.4	73.3	26.7	74.0	26.0	79.0	21.1	77.9	22.1						
Female	48.2	74.7	25.3	82.0	18.0	73.3	26.7	70.4	29.6	74.8	25.2	72.6	27.4						
Age																			
<30	30.5	65.4	34.6	**	91.3	8.7	***	69.7	30.3	*	70.2	29.9	82.9	17.1	*	74.3	25.7		
30-45	28.3	76.0	24.0		90.4	9.6		70.6	29.5		72.9	27.2	77.0	23.0		76.0	24.0		
>45	41.2	77.0	23.0		67.6	32.4		78.0	22.0		73.5	26.5	72.5	27.5		75.7	24.3		
Occupational class																			
No Manual	44.1	81.7	18.3	***	84.5	15.5		77.9	22.1	*	74.3	25.7	79.0	21.0		75.1	24.9		
Manual	56	66.5	33.5		78.7	21.3		69.8	30.2		70.7	29.3	75.4	24.6		75.5	24.5		
Employment status																			
Permanent	70.7	82.5	17.5	***	79.3	20.7	*	77.0	23.0	***	76.1	23.9	***	77.8	22.2	75.6	24.4		
Temporary	24.4	47.7	52.3		87.4	12.6		60.8	39.2		62.2	37.8	75.8	24.2		73.3	26.7		
Non contract	4.9	65.6	34.4		78.9	21.1		82.6	17.4		67.5	32.5	70.1	29.9		81.4	18.6		
Downsizing																			
No	74.5	77.8	22.2	***	82.9	17.1		78.9	21.1	***	76.5	23.5	***	80.1	19.9	***	79.7	20.3	***
Yes	20	59.3	40.7		76.3	23.7		55.3	44.7		61.4	38.6	66.2	33.8		59.7	40.3		
Doesn't know	5.5	62.0	38.0		76.9	23.1		63.4	36.6		55.1	44.9	73.6	26.4		73.6	26.4		
Unemployment																			
No	81.8	80.0	20.0	***	81.1	18.9		76.1	23.9	***	74.6	25.4	**	78.1	21.9	76.5	23.5		
Yes	18.2	42.6	57.4		81.9	18.1		61.1	38.9		61.8	38.2	71.7	28.3		70.3	29.7		
Economic hardship																			
No	76.9	78.3	21.8	***	16.8	100.0	**	77.5	22.5	***	77.1	22.9	***	82.4	17.6	***	79.0	21.0	***
Yes	23.1	56.3	43.7		25.4	100.0		59.2	40.9		55.9	44.1		58.9	41.1		63.0	37.0	
Economic insecurity																			
No	68	73.5	26.6		84.6	15.4	**	73.8	26.2		73.2	26.8		77.3	22.7		75.6	24.4	
Yes	32.1	72.7	27.3		74.1	25.9		72.3	27.7		70.5	29.5		76.3	23.8		74.8	25.2	
Mental Health																			
Good	76.3	76.9	23.1	***	83.8	16.2	**	77.4	22.6	***	73.2	26.8		79.3	20.7	**	79.2	20.8	***
Poor	23.7	61.4	38.6		73.1	26.9		60.4	39.6		69.3	30.7		69.4	30.6		63.0	37.0	
General Health																			
Good	91.3	73.4	26.6		83.3	16.7	***	74.4	25.6	*	73.0	27.0		78.2	21.8	**	76.5	23.5	*
Poor	8.7	71.5	28.5		59.8	40.2		62.2	37.8		64.7	35.3		64.0	36.1		63.5	36.5	

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Table 2. Prevalence ratios (PR) between insecurity and mental health.

	M1			M2			M3			M4			M5			M6		
	PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%	
Cognitive																		
Job loss insecurity	1.72	1.34	2.21	1.76	1.37	2.25	1.59	1.23	2.06	1.47	1.14	1.89	1.45	1.10	1.90	1.34	1.02	1.76
Labor market insecurity	1.59	1.23	2.06	1.45	1.12	1.88	1.51	1.19	1.93	1.43	1.12	1.80	1.65	1.30	2.10	1.30	1.04	1.62
Conditions insecurity	1.81	1.42	2.30	1.84	1.46	2.31	1.62	1.28	2.05	1.57	1.24	1.99	1.57	1.22	2.03	1.38	1.10	1.73
Affective																		
Job loss insecurity	1.16	0.90	1.48	1.15	0.90	1.46	1.03	0.82	1.29	0.97	0.77	1.23	0.77	0.58	1.02	0.72	0.54	0.95
Labor market insecurity	1.47	1.15	1.89	1.40	1.10	1.78	1.32	1.05	1.68	1.20	0.95	1.52	1.39	1.05	1.84	1.13	0.86	1.47
Conditions insecurity	1.80	1.38	2.35	1.80	1.39	2.33	1.61	1.25	2.08	1.58	1.21	2.07	1.83	1.38	2.42	1.62	1.24	2.12
Cognitive & Affective^a																		
Cognitive JLI	1.70	1.31	2.22	1.75	1.35	2.26	1.59	1.22	2.09	1.49	1.14	1.93	1.49	1.12	1.97	1.39	1.05	1.84
Affective JLI	1.04	0.80	1.36	1.04	0.81	1.34	0.97	0.76	1.24	0.92	0.72	1.17	0.76	0.58	0.99	0.73	0.55	0.96
Cognitive LMI	1.52	1.18	1.95	1.39	1.08	1.80	1.46	1.15	1.86	1.40	1.11	1.76	1.64	1.29	2.07	1.33	1.06	1.67
Affective LMI	1.39	1.08	1.78	1.35	1.06	1.72	1.26	1.00	1.61	1.16	0.92	1.46	1.22	0.93	1.60	1.06	0.82	1.37
Cognitive WCI	1.60	1.25	2.04	1.62	1.28	2.05	1.46	1.15	1.87	1.43	1.13	1.81	1.35	1.05	1.75	1.22	0.95	1.56
Affective WCI	1.57	1.20	2.07	1.57	1.20	2.05	1.46	1.13	1.90	1.44	1.09	1.89	1.68	1.27	2.22	1.53	1.16	2.02

M1 Crude model; M2 Adjusted by sex, age and occupational level; M3 Adjusted by downsizing, contract and previous unemployment; M4 Adjusted by economic hardship and economic insecurity of the household; M5 Adjusted by the rest of labor insecurities; M6 Adjusted by all the previous variables.

^a "Cognitive & Affective" simultaneously include the two forms of measuring the same domain, except in M5 and M6 which include both measurement forms for the three insecurity domains at the same time

Table 3. Prevalence ratios (PR) between insecurity and self-rated health.

	M1			M2			M3			M4			M5			M6		
	PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%		PR	IC95%	
Cognitive																		
Job loss insecurity	1.09	0.67	1.76	1.26	0.75	2.10	1.25	0.67	2.30	0.85	0.53	1.36	0.87	0.47	1.63	1.00	0.56	1.81
Labor market insecurity	2.91	1.83	4.64	2.03	1.24	3.31	2.66	1.69	4.18	2.55	1.63	3.99	2.96	1.88	4.66	1.71	1.08	2.69
Conditions insecurity	1.67	1.04	2.67	1.92	1.22	3.01	1.62	1.05	2.50	1.37	0.85	2.20	1.83	1.02	3.29	1.54	0.97	2.45
Affective																		
Job loss insecurity	1.43	0.90	2.27	1.50	0.97	2.34	1.38	0.88	2.18	1.12	0.70	1.80	0.91	0.52	1.64	0.92	0.53	1.61
Labor market insecurity	1.88	1.23	2.89	1.67	1.09	2.55	1.78	1.16	2.73	1.45	0.94	2.22	1.72	0.99	2.99	1.13	0.67	1.91
Conditions insecurity	1.75	1.14	2.70	1.80	1.17	2.75	1.62	1.06	2.48	1.47	0.93	2.31	1.55	1.00	2.41	1.40	0.90	2.19
Cognitive & Affective ^a																		
Cognitive JLI	1.02	0.60	1.72	1.72	0.67	2.04	1.20	0.64	2.27	0.83	0.51	1.36	0.86	0.47	1.60	1.02	0.57	1.82
Affective JLI	1.42	0.86	2.35	1.47	0.91	2.36	1.36	0.85	2.18	1.15	0.70	1.87	0.96	0.54	1.70	0.95	0.55	1.63
Cognitive LMI	2.70	1.69	4.30	1.92	1.18	3.12	2.48	1.56	3.94	2.47	1.59	3.84	2.82	1.80	4.41	1.71	1.09	2.68
Affective LMI	1.61	1.06	2.47	1.55	1.01	2.37	1.53	1.00	2.34	1.29	0.85	1.95	1.38	0.78	2.46	1.06	0.63	1.77
Cognitive WCI	1.48	0.91	2.40	1.69	1.04	2.73	1.46	0.93	2.30	1.25	0.77	2.04	1.58	0.87	2.86	1.43	0.86	2.38
Affective WCI	1.57	1.01	2.46	1.54	0.98	2.44	1.46	0.93	2.30	1.38	0.86	2.20	1.48	0.96	2.27	1.28	0.79	2.07

M1 Crude model; M2 Adjusted by sex, age and occupational level; M3 Adjusted by downsizing, contract and previous unemployment; M4 Adjusted by economic hardship and economic insecurity of the household; M5 Adjusted by the rest of labor insecurities; M6 Adjusted by all the previous variables.

^a "Cognitive & Affective" simultaneously include the two forms of measuring the same domain, except in M5 and M6 which include both measurement forms for the three insecurity domains at the same time.

DISCUSSION

In the “only cognitive insecurity” models every domain of insecurity is associated with a higher risk of experiencing poor mental health from M1 to M6. Associations of “only affective insecurity” and mental health are however more diverse. Affective working conditions insecurity is associated with higher odds of poor mental health, affective labor market insecurity is not associated at all, and affective job loss insecurity is associated so that those who are more concerned have a lower risk of having bad mental health.

When taking into account simultaneously cognitive and affective insecurities (“Cognitive & Affective” rows in Table 1) their associations remain similar those observed in the previous separate models. The reason for that remains unclear but raises the question about whether using one wording or another in survey insecurity questions is not only a methodological decision (i.e which way of asking is more sensitive and specific) but also a decision dealing with the construct itself since they seem to be grasping different aspects of it (especially for those domains that are not working conditions insecurity). More work is needed in order to fully understand what is being captured by the affective and the cognitive way of asking. In the following paragraphs of the discussion we advance some plausible hypothesis that should be empirically tested in the future.

To begin with, the affective formulation of insecurity questions requires a broader evaluation of the situation to be answered. On the one hand, it includes one's own cognitive insecurity (the probability that the event to which it refers will occur); an evaluation of the personal or family members' dependency; of debts and obligations contracted with third parties (loans, mortgages, alimony...) and, in general, of the ultimate consequences that would result in losing and not being able to find another job or worsen the current working conditions. Note that heuristic perception biases can affect both types of answers, cognitive and affective, while it is true that the affective form, because it requires an evaluation of more elements, can in principle be more exposed to those heuristics. Based on all this, it is foreseeable to find certain correspondence between cognitive and affective insecurity (which will ultimately depend on the weight that cognitive insecurity has within the set of elements that make up the affective insecurity) but they do not necessarily be exactly the same nor to be associated in the same way to health. Specifically, in our study population there are around one third of the workers who score high in affective and low in the cognitive and vice versa. Moreover, we also note that affective insecurity measures are more transversal across different employment

relationships (civil servants, permanent, fixed-term, etc.) than cognitive ones (Data not shown).

In M6 the cognitive measures show an association between insecurity referring to remaining employed (job loss and labor market insecurities) and poor mental health, while the affective measures show an association between insecurity over worsening job conditions and mental health. In addition, one notable and unexpected finding has been the association between greater affective insecurity over job loss and a lower risk of suffering poor mental health (PR=0.73 IC95%=0.55-0.96). We cannot fully explain these results. However, we would like to point out that this protective effect had been observed earlier than 2005 in Spain in relation to insecurity over job conditions, but being limited to female workers. The possible mechanism suggested back then was a healthy-worker survivor effect among women (2). However, it is possible that the context of high unemployment and precariousness of the newly created jobs (especially after the economic crisis) makes a high percentage of workers worried about losing their current job, even -or precisely because of it- those with secure jobs (i.e. civil servants, permanent non-manual workers in dynamic sectors of the economy, etc.). These workers are able to compensate the possible negative effects of having high levels of affective insecurity regarding losing their job with good working conditions, higher socioeconomic position, etc. This would modify the insecurity-health relationship that we do see instead when we use the cognitive measure of insecurity with regard to losing and finding employment or the affective insecurity related to working conditions (hours, salary, tasks and workplace). If this interpretation were right, it would be reasonable to say that in contexts of high unemployment and / or extension of low-quality jobs, the affective insecurity measure referred to job loss cannot properly capture the construct behind it. Further research comparing different labour market contexts is needed to corroborate this hypothesis.

On the other hand, the associations between insecurity and self-rated health are weaker and less significant than those observed for mental health. Specifically, model M6 shows that only cognitive labour market insecurity is statistically associated with self-rated health. However, in the crude and the partially adjusted models (M1 to M5 for the cognitive and M1 to M3 for affective), insecurity regarding working conditions presented a statistically significant association with self-rated health, in the expected direction and of an appreciable strength. Only when adjusting at the same time by sociodemographic characteristics, objective insecurity indicators, all the perceived insecurity variables and, especially, by economic situation of the household, cognitive working conditions insecurity drops its significance. On the other hand, it is to be expected that an indicator of general health such as self-rated

health, closely associated to chronic diseases of various types and origins, would be less strongly associated with insecurity than mental health.

To conclude, the observations in regard to the associations with the two health outcomes agree, at least partially, with the available evidence. Earlier work which studied the direct association between several domains of perceived insecurity and mental health (2,4,20) indeed found an association between them (in several or all of the domains investigated), which we have also found. In relation to SRH, our findings only agree partially with previous available evidence, since while we found an association with insecurity referred to job conditions and, above all, to labour market insecurity. We did not find significant associations with job loss insecurity, which is precisely the insecurity domain normally identified as associated to SRH (7,9,21).

In regard to limitations we must include the fact that this is a cross-sectional study, and hence it is not possible to exclude the possibility of a reverse causality bias in the observed associations. Among the strengths, we may highlight the originality of a study employing both cognitive and affective measures of insecurity in three different domains of insecurity, the high response rate in the ERP 2016, and the fact that the sample is representative of the whole wage-earning population in Spain. Moreover, there are good reasons to insist on the relevance of studying this topic in an economy where levels of unemployment and temporary jobs are high in one of the areas, i.e. southern Europe, most badly affected by the global financial crisis, and where insecurity levels are much higher than neighbouring countries, whether such insecurity be measured by objective indicators (22) or by subjective ones (23).

REFERENCES

1. Lübke C, Erlinghagen M. Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter? *J Eur Soc Policy*. 2014;24:319–36.
2. Utzet M, Navarro A, Llorens C, Muntaner C, Moncada S. Is the worsening of psychosocial exposures associated with mental health? Comparing two population-based cross-sectional studies in Spain, 2005-2010. *Am J Ind Med*. 2016;59:399–407.
3. De Witte H, De Cuyper N. Job insecurity and employability. In: Cooper CL, ed. *Wiley Encyclopedia of Management*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd; 2015.
4. Vulkan P, Väisänen A. Job Insecurity and Mental Well-Being in Finland, Norway, and Sweden. *Nord J Work life Stud*. 2015;5:33–53.
5. Cheng GH-L, Chan DK-S. Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic

- Review. *Appl Psychol*. 2008;57:272–303.
6. Sverke M, Hellgren J. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Appl Psychol*. 2002;51:23–42.
 7. De Witte H, Pienaar J, De Cuyper N. Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Aust Psychol*. 2016;51:18–31.
 8. Kim Y, Kim S-S. Job insecurity and depression among automobile sales workers: A longitudinal study in South Korea. *Am J Ind Med*. 2017;61:140–7.
 9. Kim M-S, Hong Y-C, Yook J-H, Kang M-Y. Effects of perceived job insecurity on depression, suicide ideation, and decline in self-rated health in Korea: a population-based panel study. *Int Arch Occup Environ Health*. 2017;90:663–671.
 10. Kim TJ, von dem Knesebeck O. Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *Int Arch Occup Environ Health*. 2015;89:561–573.
 11. Kim TJ, von dem Knesebeck O. Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health*. 2015;15.
 12. Griep Y, Kinnunen U, Nätti J, De Cuyper N, Mauno S, Mäkikangas A, et al. The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *Int Arch Occup Environ Health*. 2016;89:147–62.
 13. Vander Elst T, Richter A, Sverke M, Näswall K, De Cuyper N, De Witte H. Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*. 2014;28:1–22.
 14. Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S, Smith GD. Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. *BMJ*. 1995;311:1264–9.
 15. Idler EL, Benyamini Y. Self-Rated Health and Mortality : A Review of Twenty-Seven Community. *J Health Soc Behav*. 1997;38:21–37.
 16. Caroli E, Godard M. Does job insecurity deteriorate health? *Health Econ*. 2016;25:131–47.
 17. László KD, Pikhart H, Kopp MS, Bobak M, Pajak A, Malyutina S, et al. Job insecurity and health: a study of 16 European countries. *Soc Sci Med*. 2010;70:867–74.
 18. De Witte H, Cuyper N De, Handaja Y, Sverke M, Näswall K, Hellgren J. Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *Stud Manag Organ*. 2010;40.
 19. Gallie D, Felstead A, Green F, Inanc H. The hidden face of job insecurity. *Work Employ Soc*. 2016;31:1–18.
 20. Navarro A, Utzet M, Salas S, Llorens C, Molinero-Ruiz E, Moncada S. Specific psychosocial exposures for workers' mental health: A population-based study. *Am J Ind*

Med. 2017;60:747–52.

21. Riedel N, Loerbroks A, Bolte G, Li J. Do perceived job insecurity and annoyance due to air and noise pollution predict incident self-rated poor health? A prospective analysis of independent and joint associations using a German national representative cohort study. *BMJ Open*. 2017; 7:e012815.
22. OECD. How good is your job? Measuring and assessing job quality. *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing; 2014:79–137.
23. Eurofound. *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Dublin; 2013.

Objetivo 2 – Estudio 2

JOB INSECURITY AND SLEEP QUALITY IN A NATIONAL SAMPLE OF SALARIED WORKERS IN SPAIN.

INTRODUCTION

Sleep is a fundamental dimension of people's mental and physical wellbeing. Occupational factors, including several labor management practices and psychosocial stressors, have been associated with the levels of sleep quality experienced by workers (Magnavita and Garbarino, 2017). The specific effect of job and employment insecurity is however less known. Indeed, the association between sleep quality and insecurity has not been documented among the salaried population of Spain yet despite the reported high rates in the country (Eurofound, 2013). Insecurity is defined here as a threat to the continuity of employment and/or the appreciated conditions in which the work activity takes place (salary, schedule, tasks, location, etc.).

A lack of security at work can be measured through self-reported or externally attributed measures (Ferrie et al., 2008). Among the second ones, the type of contract and downsizing processes are the most common indicators. There is evidence that links these "objective" insecurity indicators with higher odds of experiencing a worsened mental and physical health status - see Pirani (2015), M. Virtanen (2005) and Kompier (2009) for contract; and Ferrie (2008), Vahtera (2004), de Jong (2016) and Reichter (2017) for downsizing. Their specific relationship to sleep quality has been studied much less. Company downsizing (as the anticipation of company downsizing) has been observed to be associated with an increase in sleep disturbances but this association does not hold when smaller organizational changes (i.e. relocation) are taken into account (Greubel and Kecklund, 2010; Mattiasson et al., 1990). Downsizing due to a privatization of a governmental agency was associated with unhealthy durations of sleeping hours as well (Ferrie et al., 1998a, 1998b).

There are also a number of studies that have found a reinforcing relationship between self-reported perceived job insecurity – limited in these cases to the threat of being fired or not renewed- and sleeping (Eurofound and EU-OSHA, 2014; Hämmig et al., 2014; Lim et al., 2014; Palmer et al., 2017; Park et al., 2013; P. Virtanen, Janlert, and Hammarstrom, 2011). Yet, two studies found no association (Gosling et al., 2014; Heo et al., 2013). Gosling, who took into account the perceived labor market insecurity (perceived lack of job marketability in the

original) separately from job loss insecurity, found that this domain of insecurity regarding employment predicts intermittent sleep disturbances but not the chronic ones.

Therefore, the aim of this study is to determine the effects of job insecurity on quality of sleep among salaried working population in Spain by using different indicators that take into account perceived and externally attributed forms of insecurity but also different domains beyond insecurity regarding job loss.

METHODS

Design, data collection and sample

Population-based cross-sectional study. Data was obtained from the third edition of the Spanish Psychosocial Risks Survey (ERP 2016 in its Spanish acronym), carried out between October and December 2016 and connected to the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) development in Spain (Moncada et al., 2014; Pejtersen et al., 2010). In Spain, employment relationships fall under the following categories: (i) self-employed; (ii) employed or salaried work and (iii) unemployed. The sample was representative of the salaried-earning population in Spain, whether they were formal or informally employed (i.e. no legal contract). The data were all collected through face-to-face interviews at the worker's homes by trained interviewers using a CAPI system with a standardized questionnaire. Individuals were considered eligible if they had worked at least 1 hour during the last week. Workers on vacation, sick or parental leave were considered eligible as well. The size of the sample was 1,807 and the response rate of the survey was 70.1%.

Variables

Sleep quality was the main outcome of interest. It was assessed through four questions similar to the ones firstly present in Jenkins (1988) and included in the newest version of the COPSOQ questionnaire (Burr et al., 2018). Three of these questions referred to different moments of the sleep cycle: "During the last four weeks... how often have you had trouble falling asleep?; ...how often have you woken up several times and had difficulty getting back to sleep?; ...how often did you wake up too soon without being able to go back to sleep?" The fourth question was an overall assessment of the quality of sleep: "During the last four weeks how often have you slept badly or restlessly?" Response categories of the four questions were "Always, Many times, Sometimes, Rarely, Never". The four variables were dichotomized by grouping together "Rarely" and "Never" against the other categories.

The following objective insecurity measures were taken into account:

Employment relationship was measured through the question “What type of employment relationship do you have with your company now?” and the six possible answers were grouped into three categories: formal-permanent contract, formal-temporary contract and informal (no contract).

Downsizing at the worker’s company (Yes/No/Doesn’t know) in the previous year was captured with the question “In the last 12 months, has the staff of this company been reduced?”

The following variables regarding perceived insecurity used in this study were:

Jobs loss insecurity, referred to the anticipated threat of being fired or not renewed and therefore becoming unemployed and was captured by the question "Tell me how likely it is that you get fired or not renewing the contract."

Labor market insecurity captured the difficulties in re-gaining a job in case the worker become unemployed by asking “Tell me how likely it would be to find another job in case you become unemployed."

Working conditions insecurity: tasks referred to the probabilities of having work tasks changed for the worse in the current job and it was asked in the following way “Tell me how likely it is working tasks being changed against your will.”

Working conditions insecurity: schedule referred to the probabilities of worsening the current schedule of the worker. The respective question was “Tell me how likely it is the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave, ...) against your will.”

Working conditions insecurity: salary referred to the potential drop/volatility of income earned through work and it was measured through the following question “Tell me how likely it is a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced...).”

Working conditions insecurity: workplace referred to the probability of being transferred to another department, unit, work center, etc. against the worker’s will. It was captured through the question “Tell me how likely it is being transferred to another workplace, unit, department, or section against your will.”

All the insecurity questions had the same five-options for answers: “Very likely, Fairly likely, Relatively likely, Unlikely, Very little or not at all likely”. They were all transformed into binary variables by grouping together “Unlikely” and “Very little or not at all likely”.

The following factors were included as well as adjustment variables: *sex* (male/female), *age* (<30, 30-45,>45), and *country of origin* (Spain/others). The *economic hardship of the household* was captured through the question “Are you worried about how you usually make it to the end of the month?” The response categories are “To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent”. Answers “To a very large extent” and “To a large extent” were grouped together against the rest of the categories in order to create the binary version of the variable. Occupation was asked as an open question, then codified according to CNAE-2009 (3 digits) and finally grouped in two *occupational classes*: manuals and non-manuals. *Weekly working hours* measures the amount of time devoted to work every week by every person. The original continuous variable was grouped into three categories: “Less than 20 hours”, “21 - 48 hours” and “More than 48 hours”.

Analysis

Bivariate associations were assessed through the chi-square test. Robust Poisson regressions with multiple predictors were calculated in order to test and measure the associations between the considered predictors and the sleep quality items. The associations are presented in the form of prevalence ratios (PR) and adjusted PR (PRa). Sampling weights were calculated to account for the probability of a worker being selected and to comply with the sex and occupational class distribution of the Spanish wage-earning population. All the analyses were thus conducted using the ‘svy’ command of the STATA v12.1 statistical package (StataCorp, 2011).

RESULTS

As shown in table 1, between 9.1% and 12.3% of the salaried workforce in Spain had experienced at least one insomnia symptom during the last four weeks; 5% of them were working on an informal basis (no contract) and at least a 20% had experienced a downsizing process in their organizations within the last twelve months. Objective and subjective measures of insecurity seemed to be associated on a bivariate basis with sleeping restlessly so the more insecure the situation was the higher the risk of sleeping restlessly. Exceptions to that were having a temporary contract or no contract at all and having a high level of labor market insecurity (i.e. low self-perceived probabilities of finding an alternative job). A significant association with sleep quality was observed as well with regard to household economic hardship and long weekly working hours (>48 hours). Occupational class and age were independent from sleep quality except for difficulties falling sleep; sex was associated to difficulties falling and staying sleep; and country of birth was not associated with any of the indicators of sleep quality.

Table 1. Descriptive univariate and bivariate percentages.

		Total %	Difficulty falling sleep		Difficulty staying sleep		Waking up too early		Restless sleep	
			10.6	P	9.1	P	11.4	P	12.3	P
Socio-demographic and occupational										
Sex										
	Male	51.8	8.6	0.031	9.4	0.018	9.3	0.061	10.9	0.183
	Female	48.2	12.7		14.9		13.1		13.8	
Age										
	<30	30.5	10.5	0.003	12.3	0.109	10.2	0.202	13.0	0.389
	30-45	28.3	6.3		8.5		8.8		9.9	
	>45	41.2	13.6		14.4		13.4		13.5	
Birth country										
	Spanish-born	86.8	10.1	0.190	11.2	0.113	10.7	0.382	11.3	0.057
	Foreign-born	13.2	14.3		17.7		13.8		19.0	
Economic hardship										
	No	76.9	7.4	0.000	8.3	0.000	8.8	0.000	8.6	0.000
	Yes	23.1	21.6		24.6		19.2		24.7	
Occupational class										
	Non Manual	44.1	8.2	0.033	11.4	0.631	11.3	0.900	10.6	0.192
	Manual	56.0	12.5		12.6		11.0		13.7	
Weekly working hours										
	20 and less	14.8	12.0	0.002	11.7	0.014	11.1	0.005	12.2	0.001
	21-48	77.0	16.4		15.6		14.9		15.6	
	More than 48	8.2	21.6		19.1		19.8		22.8	
Objective insecurity										
Employment relationship										
	Permanent	70.7	11.2	0.389	11.2	0.389	10.8	0.764	11.2	0.217
	Temporary	24.4	13.9		13.9		12.2		15.3	
	Non contract	4.9	16.3		16.3		10.9		13.8	
Downsizing										
	Yes	20.0	9.5	0.000	9.5	0.000	8.4	0.000	9.8	0.002
	No	74.5	19.3		19.3		20.9		20.7	
	Doesn't know	5.5	21.6		21.6		12.7		16.3	
Perceived insecurity										
Job loss insecurity										
	Low	88.3	9.0	0.000	10.9	0.023	10.1	0.021	10.6	0.000
	High	11.7	21.5		19.6		18.2		24.9	
Labor market insecurity										
	Low	54.3	9.6	0.267	11.0	0.366	10.3	0.446	11.6	0.510
	High	45.7	11.6		13.1		11.9		13.0	
Conditions insecurity: tasks										
	Low	77.4	8.7	0.000	10.6	0.000	9.6	0.000	10.5	0.000
	High	22.6	29.9		26.1		26.6		24.8	
Conditions insecurity: schedule										
	Low	77.1	8.4	0.000	10.2	0.000	9.5	0.000	10.5	0.000
	High	22.9	26.3		24.4		22.7		24.8	
Conditions insecurity: salary										
	Low	52.8	8.9	0.000	10.7	0.001	9.6	0.000	10.5	0.000
	High	47.2	27.1		25.4		26.0		30.2	
Conditions insecurity: workplace										
	Low	75.2	9.0	0.000	10.7	0.003	9.6	0.000	10.9	0.002
	High	24.8	24.6		23.4		23.9		24.7	

Table 2. Crude and adjusted PR for difficulty falling sleep. In every one of the following tables, column M0 includes the crude PR (and its confidence interval 95%) for every predictor; M1 includes the externally attributed insecurity variables and the adjustment variables; M2 includes self-perceived insecurity and adjustment variables; and M3 includes externally attributed and self-perceived insecurity variables together with the adjustments.

Difficulty falling sleep	M0		M1		M2		M3	
	PR	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)
Sex (Male ref.)	1.5	(1.0-2.1)	1.5	(1.1-2.2)	1.5	(1.0-2.2)	1.5	(1.0-2.2)
Age (<30 ref.)								
30-45	0.6	(0.4-1.0)	0.6	(0.4-0.9)	0.6	(0.4-1.0)	0.6	(0.4-1.0)
>45	1.3	(0.9-2.0)	1.2	(0.8-1.8)	1.3	(0.9-2.1)	1.3	(0.9-2.1)
Country (Spain ref.)	1.4	(0.9-2.3)	1.2	(0.8-1.9)	1.1	(0.7-1.6)	1.1	(0.7-1.6)
Household economic hardship (No ref.)	2.9	(2.0-4.3)	2.3	(1.5-3.4)	2.1	(1.4-3.1)	2.0	(1.3-3.0)
Occupational class (Non manual ref.)	1.5	(1.0-2.3)	1.3	(0.9-1.8)	1.2	(0.8-1.7)	1.2	(0.8-1.7)
Weekly working hours (21-48 ref.)								
>20 hours	1.3	(0.8-2.2)	1.1	(0.6-1.7)	1.0	(0.6-1.7)	1.0	(0.6-1.7)
>48 hours	1.9	(1.2-3.0)	1.6	(1.0-2.4)	1.5	(1.0-2.2)	1.5	(1.0-2.2)
Contract (Permanent ref.)								
Temporary	1.5	(1.0-2.2)	1.2	(0.8-1.8)			1.1	(0.7-1.8)
Non contract	1.4	(0.8-2.6)	0.9	(0.4-1.8)			1.0	(0.6-1.9)
Downsizing (No ref.)								
Yes	2.4	(1.6-3.6)	2.0	(1.3-3.0)			1.5	(1.0-2.3)
Doesn't know	1.5	(0.8-3.1)	1.1	(0.6-2.3)			1.2	(0.6-2.4)
Job loss insecurity (Low ref.)	2.4	(1.6-3.5)			1.1	(0.7-1.8)	1.1	(0.6-1.8)
Labor market insecurity (Low ref.)	1.2	(0.9-1.7)			1.0	(0.7-1.4)	1.0	(0.7-1.4)
Working conditions insecurity: tasks (Low ref.)	3.4	(2.3-5.2)			1.3	(0.7-2.5)	1.3	(0.7-2.4)
Working conditions insecurity: schedule (Low ref.)	3.1	(2.2-4.5)			1.7	(1.0-2.8)	1.6	(0.9-2.6)
Working conditions insecurity: salary (Low ref.)	3.0	(2.1-4.4)			1.5	(1.0-2.4)	1.5	(0.9-2.3)
Working conditions insecurity: workplace (Low ref.)	2.8	(1.8-4.3)			1.2	(0.7-2.2)	1.1	(0.6-2.0)

Table 3. Crude and adjusted PR for difficulty staying sleep.

Difficulty staying sleep	M0		M1		M2		M3	
	PR	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)
Sex (Male ref.)	1.6	(1.1-2.3)	1.5	(1.0-2.3)	1.6	(1.0-2.3)	1.5	(1.0-2.2)
Age (<30 ref.)								
30-45	0.7	(0.4-1.3)	0.7	(0.4-1.2)	0.7	(0.4-1.2)	0.7	(0.4-1.2)
>45	1.2	(0.8-1.8)	1.1	(0.7-1.5)	1.2	(0.8-1.7)	1.1	(0.8-1.7)
Country (Spain ref.)	1.6	(0.9-2.7)	1.4	(0.9-2.2)	1.3	(0.8-2.1)	1.3	(0.8-2.1)
Household economic hardship (No ref.)	3.0	(2.0-4.4)	2.6	(1.8-3.7)	2.4	(1.6-3.5)	2.3	(1.6-3.4)
Occupational class (Non manual ref.)	1.1	(0.7-1.7)	0.9	(0.6-1.2)	0.8	(0.6-1.2)	0.8	(0.6-1.2)
Weekly working hours (21-48 ref.)								
>20	1.6	(1.0-2.6)	1.4	(0.9-2.2)	1.2	(0.8-1.9)	1.3	(0.8-2.1)
>48	2.2	(1.2-4.1)	2.1	(1.1-4.3)	2.0	(1.0-4.0)	2.0	(1.0-4.1)
Contract (Permanent ref.)								
Temporary	1.2	(0.8-1.9)	0.9	(0.6-1.3)			0.8	(0.5-1.4)
Non contract	1.5	(0.8-2.7)	0.8	(0.4-1.6)			0.8	(0.4-1.7)
Downsizing (No ref.)								
Yes	2.0	(1.4-3.0)	1.7	(1.2-2.5)			1.5	(1.0-2.1)
Doesn't know	2.3	(1.3-4.0)	1.9	(1.1-3.1)			1.9	(1.1-3.3)
Job loss insecurity (Low ref.)	1.8	(1.1-2.9)			0.9	(0.5-1.6)	0.9	(0.5-1.7)
Labor market insecurity (Low ref.)	1.2	(0.8-1.8)			1.0	(0.7-1.5)	1.0	(0.7-1.5)
Working conditions insecurity: tasks (Low ref.)	2.5	(1.6-3.7)			1.1	(0.7-2.0)	1.1	(0.6-1.9)
Working conditions insecurity: schedule (Low ref.)	2.4	(1.6-3.6)			1.5	(0.9-2.6)	1.4	(0.9-2.4)
Working conditions insecurity: salary (Low ref.)	2.4	(1.6-3.6)			1.4	(0.9-2.1)	1.3	(0.9-2.0)
Working conditions insecurity: workplace (Low ref.)	2.2	(1.4-3.4)			1.2	(0.7-2.0)	1.2	(0.7-2.0)

Table 4. Crude and adjusted PR for waking up too early.

Difficulty waking up	M0		M1		M2		M3	
	PR	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)
Sex (Male ref.)	1.4	(1.0-2.0)	1.4	(1.0-2.1)	1.4	(0.9-2.0)	1.4	(0.9-2.0)
Age (<30 ref.)								
30-45	0.9	(0.5-1.6)	0.8	(0.5-1.4)	0.9	(0.5-1.6)	0.9	(0.5-1.6)
>45	1.3	(0.8-2.1)	1.2	(0.8-1.8)	1.3	(0.8-2.1)	1.3	(0.8-2.0)
Country (Spain ref.)	1.3	(0.7-2.3)	1.2	(0.8-2.0)	1.1	(0.7-1.8)	1.1	(0.7-1.8)
Household economic hardship (No ref.)	2.2	(1.5-3.2)	1.8	(1.3-2.7)	1.7	(1.2-2.5)	1.6	(1.1-2.4)
Occupational class (Non manual ref.)	1.0	(0.7-1.4)	0.8	0.6-1.2)	0.8	(0.5-1.2)	0.8	(0.5-1.2)
Weekly working hours (21-48 ref.)								
>20	1.5	(0.9-2.3)	1.5	(0.9-2.5)	1.3	(0.8-2.1)	1.5	(0.9-2.4)
>48	2.4	(1.3-4.2)	2.3	(1.2-4.5)	2.1	(1.1-4.2)	2.2	(1.1-4.3)
Contract (Permanent ref.)								
Temporary	1.1	(0.7-1.7)	0.9	(0.6-1.4)			0.9	(0.5-1.5)
Non contract	1.0	(0.5-1.9)	0.6	(0.3-1.4)			0.7	(0.4-1.5)
Downsizing (No ref.)								
Yes	2.5	(1.7-3.7)	2.2	(1.5-3.3)			1.8	(1.2-2.8)
Doesn't know	1.5	(0.7-3.3)	1.3	(0.6-2.7)			1.4	(0.7-2.8)
Job loss insecurity (Low ref.)	1.8	(1.1-2.8)			1.0	(0.5-1.7)	1.0	(0.5-1.9)
Labor market insecurity (Low ref.)	1.2	(0.8-1.7)			1.0	(0.7-1.5)	1.0	(0.6-1.4)
Working conditions insecurity: tasks (Low ref.)	2.8	(1.9-4.1)			1.4	(0.7-2.8)	1.3	(0.7-2.6)
Working conditions insecurity: schedule (Low ref.)	2.4	(1.6-3.5)			1.3	(0.7-2.4)	1.2	(0.7-2.2)
Working conditions insecurity: salary (Low ref.)	2.7	(1.8-4.0)			1.6	(1.1-2.5)	1.5	(1.0-2.4)
Working conditions insecurity: workplace (Low ref.)	2.5	(1.7-3.7)			1.3	(0.7-2.4)	1.2	(0.7-2.2)

Table 5. Crude and adjusted PR for sleep restlessly.

Sleep restlessly	M0		M1		M2		M3	
	PR	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)	PRa	(95% CI)
Sex (Male ref.)	1.3	(0.9-1.8)	1.3	(0.0-1.9)	1.3	(0.9-1.9)	1.3	(0.9-1.9)
Age (<30 ref.)								
30-45	0.8	(0.4-1.3)	0.8	(0.5-1.2)	0.8	(0.5-1.3)	0.8	(0.5-1.3)
>45	1.0	(0.7-1.6)	1.0	(0.7-1.4)	1.0	(0.7-1.6)	1.0	(0.7-1.5)
Country (Spain ref.)	1.7	(1.0-2.8)	1.5	(1.0-2.3)	1.3	(0.9-2.0)	1.3	(0.9-2.1)
Household economic hardship (No ref.)	2.9	(2.0-4.2)	2.5	(1.7-3.6)	2.3	(1.6-3.4)	2.2	(1.5-3.3)
Occupational class (Non manual ref.)	1.3	(0.9-1.9)	1.0	(0.7-1.4)	0.9	(0.6-1.4)	0.9	(0.6-1.4)
Weekly working hours (21-48 ref.)								
>20	1.3	(0.8-2.2)	1.1	(0.7-1.7)	1.0	(0.6-1.5)	1.0	(0.6-1.6)
>48	2.4	(1.4-4.0)	2.1	(1.2-4.0)	2.0	(1.1-3.7)	2.0	(1.1-3.8)
Contract (Permanent ref.)								
Temporary	1.4	(0.9-2.0)	1.0	(0.7-1.5)			1.0	(0.6-1.6)
Non contract	1.2	(0.7-2.2)	0.7	(0.4-1.5)			0.8	(0.4-1.6)
Downsizing (No ref.)								
Yes	2.1	(1.4-3.1)	1.7	(1.2-2.6)			1.5	(1.0-2.1)
Doesn't know	1.7	(0.8-3.4)	1.4	(0.7-2.8)			1.4	(0.7-2.9)
Job loss insecurity (Low ref.)	2.4	(1.6-3.4)			1.2	(0.8-1.9)	1.2	(0.7-2.0)
Labor market insecurity (Low ref.)	1.1	(0.8-1.6)			1.0	(0.7-1.4)	1.0	(0.7-1.4)
Working conditions insecurity: tasks (Low ref.)	3.0	(2.1-4.4)			1.5	(0.9-2.6)	1.5	(0.8-2.6)
Working conditions insecurity: schedule (Low ref.)	2.4	(1.6-3.5)			1.1	(0.7-1.9)	1.1	(0.6-1.8)
Working conditions insecurity: salary (Low ref.)	2.9	(2.0-4.2)			1.6	(1.1-2.4)	1.6	(1.0-2.3)
Working conditions insecurity: workplace (Low ref.)	2.3	(1.5-3.5)			1.1	(0.7-1.7)	1.0	(0.6-1.6)

As seen in tables 2-5 there were no differences in these four sleep quality indicators according to age, country of birth or occupational class. Women had a slightly higher risk of experiencing difficulties falling and staying sleep and workers from households in economic hardship situations are experienced a diminished quality of sleep -between 1.6 to 2.3 times worse depending on the specific symptom-, even when the association was adjusted by other factors. Those working more than 48 hours a week also had a higher risk of having bad sleep quality when compared to those who work 21-48 hours a week.

As for the externally attributed insecurity indicators, having a temporary contract or no contract at all (i.e. informal workers) did not implied a poorer quality of sleep than having a permanent employment relationship. On the other hand, working in an organization that has gone through a downsizing process in the last 12 months increased the risk of experiencing a poor quality of sleep (M3 PR=1.4 – 1.5). This association remained significant in the three models that include downsizing for every sleep item. Not knowing if there was any downsizing in the past twelve months increased the risk of having difficulties of staying sleep (M3 PR=1.9) but no for the other sleep quality indicators.

As expected, crude PR (M0) are in general stronger than adjusted ones (M1-M3) and they went down when other factors are taken into account. This is especially true for perceived insecurity predictors that became non-significant when adjusted by the sociodemographic variables. The exception to that is the salary insecurity which reduced its effect to half in some cases but remained significant after being adjusted by everything else (M3 PR 1.3-1.6).

No changes regarding perceived insecurity were observed when objective measures of insecurity such as temporary contract and downsizing were introduced in the model M3. The reverse is not exactly true and when perceived insecurity measures were introduced in the M3 the association between downsizing and sleep slightly lowered in comparison to M1. However, the magnitude of these changes is much smaller than the reduction produced by the introduction of sociodemographic and occupational adjustment.

DISCUSSION

The lack of association between temporary contract and sleep quality is consistent with the limited available evidence. Neither direct (Aronsson et al., 2002; Heponiemi et al., 2010; Kim et al., 2016; Palmer et al., 2017) nor indirect associations between temporary contract and sleep quality were found in previous research (P. Virtanen, Janlert, and Hammarström, 2011). Such evidence is still scarce and refers mostly to Nordic countries.

We did not find significant associations between informal work and sleep quality either. There are no previous studies that explicitly address the potential link between sleep quality and informality, which can be seen as an extreme form of insecure employment due to the absolute lack of legal protection regarding dismissal and working conditions settings. The only known studies regarding informal work and sleep refer to daily sleepiness and obstructive sleep apnea syndrome among drivers (Lemos et al., 2009; Liendo et al., 2010). There is mixed evidence indicating a link between informality and impoverished mental health (López-Ruiz et al., 2015; Rocha et al., 2014). The lack of association observed in here does not mean that informal work in general does not worsen sleep quality. Informal working population in Spain is only partially represented in this study. If self-employed informal workers were much more insecure than informal salaried workers, an association between informality and bad sleep quality would probably emerge.

On the other hand, we observed that sleep quality is associated with working in an organization that experienced a downsizing process in the precedent year in all models for each sleep quality item. When controlled by sociodemographic and occupational factors the strength of the association drops but remains significant. The introduction of perceived insecurity measures alters it very little, though. Previous studies are in line with these results (Ferrie et al., 2008; Mattiasson et al., 1990).

Despite observing vigorous bivariate associations with sleep quality for 5 of the 6 indicators of perceived insecurity, our study found no association when perceived job insecurity was adjusted with the other predictors in the multivariate analysis. This lack of association is at odds with some of the previously published evidence dealing mainly with job loss but also with labor market insecurity (Hämmig et al., 2014; Lim et al., 2014; Palmer et al., 2017; Park et al., 2013)(Khubchandani and Price, 2017). However other studies such as Heo (2013) and Gosling (2014) found no significant association. The study by Gosling is especially interesting because, besides of its longitudinal design, it is the only one that measures job loss insecurity and labor market insecurity independently. He specifically observes that only the latter one is associated with moderate sleep disturbances in the final adjusted model, increasing the odds of those disturbances in a 25%. The reason for this lack of association in our study remains unclear however. It has been hypothesized that, due to the common chronicity of job insecurity, sleep quality issues might go away once the person becomes “habituated” to being insecure regarding having a job (Gosling et al., 2014). However, there are methodological concerns that we need to overcome before we conclude that. First of all, the diversity of sleep quality measures used makes it difficult to compare results. Second,

some studies have loosened adjusted models, so the possibility of spurious relationships among those previously reported cannot be totally rejected. Thus, further research, and ideally a replication of studies with a more similar treatment of the outcome variables, is needed to achieve a more robust conclusion.

Externally attributed insecurity indicators are mainly capturing the threat of job loss. Self-perceived indicators of insecurity also capture, in a more specific way, the insecurity referred to valued features of the job like insecurity regarding lowering the salary, which is in fact the only domain of insecurity that remained significantly associated with two sleep quality indicators (having difficulties waking up and sleeping restlessly). Indeed, the strongest association was found with household economic hardship which is closely related to salary levels. It seems that the central question posed by insecurity regarding sleep quality is not the insecure/unstable situation of the job itself but whether the job provides the worker with enough income or not. In Spain salaries and purchasing power are already low so a small change could seriously endanger the coverage of the basic needs of a household, especially since the social benefits are scarce too (Fundación FOESSA, 2015). Results from previous evidence supports the negative effect of economic-related difficulties on sleep quality (Gosling et al., 2014; Kim et al., 2016).

Employment relationship, downsizing and perceived insecurity are different indicators regularly used to capture insecurity regarding employment. However, they are differently associated with sleep quality. When they are within the same statistical model their respective relation with the four sleep items changes nothing or very little. Therefore it should not be concluded that this is a mere methodological question regarding measurement issues. Same conclusion was previously reached in studies dealing with the effect of job insecurity on general self-rated health such as P. Virtanen (2002) and De Witte (2003). “Objective” conditions of labor insecurity determine “subjective” insecurity appraisal by workers (Klandermans et al., 2010) but not in a direct and “mechanical” way, as discussed in Helbling (2017) and Bourdieu (2000).

A proper interpretation of these results requires nevertheless taking into account the limitations of the study. First, the cross-sectional design prevents us to establish any causal relationship between the significant predictors and the outcomes. Second, although evidence shows that shift work has an impact on the quality of sleep (Bambra et al., 2008), it was not possible to adjust the models by this factor due to a problem with the primary data. In addition, neither the outcome nor the predictors have been previously validated. It is quite

likely that the associations between perceived insecurity and sleep quality are underestimated. It has been stated before that when insecurity is measured through composite measures (i.e. scales) rather than single-item measures, the associations tend to be stronger due to the broader conceptual domain covered by multiple-item indicators (Sverke et al., 2002). Third, the sleep questions are very similar to the ones used in the four-items scale validated by Jenkins (Jenkins et al., 1988) which have been used in previous studies on sleep quality among workers separately (Palmer et al., 2017) and as a scale (Heponiemi et al., 2010). Despite that they showed good psychometric properties in these previous studies, the high correlation coefficients between them observed here (>0.8) is nevertheless problematic, since it points towards a highly similar construct behind all of them. A further attempt of assessing the effects of insecurity over sleep quality should include validated composite measures both for the outcome and the subjective predictors and a more diverse set of questions in order to capture other dimensions of sleep quality.

On the other hand, the survey has a high response rate. This is also the only time that the relationship between perceived job insecurity and sleep quality has been studied on a sample representative of the salaried population in Spain, a country with a history of high unemployment and temporary rates. It includes salaried informal workers for the first time as well and a diverse set of domains regarding self-perceived insecurity (schedule, salary, tasks...), some of whom had not been previously studied in relation with the quality of sleep.

REFERENCES

- Aronsson G, Gustafsson K and Dallner M (2002) Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(2): 151–175.
- Bambra CL, Whitehead MM, Sowden AJ, Akers J and Petticrew MP (2008) Shifting Schedules. The Health Effects of Reorganizing Shift Work. *American Journal of Preventive Medicine* 34(5).
- Bourdieu P (2000) Acts of Resistance: Against the New Myths of our Time. In Polity Press (Ed.), *Polity Press* (pp. 1689–1699). Cambridge, UK: Pierre Bourdieu.
- Burr H, Berthelsen H, Moncada S, Nübling M, Dupret E, Demiral Y, et al. (2018) The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Submitted to Saf Heal Work.
- de Jong T, Wiezer N, de Weerd M, Nielsen K, Mattila-Holappa P and Mockařo Z (2016) The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress In press*: 1–24.
- De Witte H and Näswall K (2003) 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of

- Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 149–188.
- Eurofound (2013) *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Dublin.
- Eurofound and EU-OSHA (2014) *Psychosocial risks in Europe - Prevalence and strategies for prevention*. Bilbao. <https://doi.org/10.2806/70971>
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld SA and Smith GD (1998a) An uncertain future: the health effects of threats to employment security in white-collar men and women. *American Journal of Public Health* 88(7): 1030–6.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S and Smith GD (1998b) The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science and Medicine* 46(2): 243–254.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J and Kivimäki M (2008) Flexible Labor Markets and Employee Health. *SJWEH Supplements* (6): 98–110.
- Fundación FOESSA (2015) *Empleo Precario y Protección Social*. Madrid.
- Gosling JA, Batterham PJ, Glozier N and Christensen H (2014) The influence of job stress, social support and health status on intermittent and chronic sleep disturbance: An 8-year longitudinal analysis. *Sleep Medicine* 15(8): 979–985.
- Greubel J and Kecklund G (2010) The impact of Organizational Changes on Work Stress Sleep Recovery and Health. *Journal of Industrial Health* 49(1): 353–364.
- Hämmig O, Bauer GF, Hammig O and Bauer GF (2014) Work, work-life conflict and health in an industrial work environment. *Occupational Medicine (Oxford, England)* 64(1): 34–8.
- Helbling L and Kanji S (2017) Job Insecurity: Differential Effects of Subjective and Objective Measures on Life Satisfaction Trajectories of Workers Aged 27–30 in Germany. *Social Indicators Research*.
- Heo Y-S, Chang S-J, Park S-G, Leem J-H, Jeon S-H, Lee B-J, Rhee K-Y and Kim H-C (2013) Association between Workplace Risk Factor Exposure and Sleep Disturbance: Analysis of the 2nd Korean Working Conditions Survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine* 25(1): 41.
- Heponiemi T, Kouvonen A, Sinervo T and Elovainio M (2010) Do psychosocial factors moderate the association of fixed-term employment with work interference with family and sleeping problems in registered nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 47(9): 1096–1104.
- Jenkins CD, Stanton B-A, Niemcryk SJ and Rose RM (1988) A Scale for the Estimation of Sleep Problems in Clinical Research. *J Clin Epbmil* 41(4): 313–321.
- Khubchandani J and Price JH (2017) Association of Job Insecurity with Health Risk Factors and Poorer Health in American Workers. *Journal of Community Health* 42(2): 242–251.
- Kim G, Min B, Jung J, Paek D and Cho S II (2016) The association of relational and organizational job stress factors with sleep disorder: Analysis of the 3rd Korean working conditions survey (2011). *Annals of Occupational and Environmental Medicine* 28(1): 1–11.

- Klandermans B, Hesselink JK and van Vuuren T (2010) Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy* 31(4): 557–577.
- Kompier M, Ybema JF, Janssen J and Taris T (2009) Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health* 51(3): 193–203.
- Lemos LC, Marqueze EC, Sachi F, Lorenzi-Filho G and Moreno CR de C (2009) Síndrome da apneia obstrutiva do sono em motoristas de caminhão. *Jornal Brasileiro de Pneumologia* 35(6): 500–506.
- Liendo GR, Castro CL and Rey de Castro J (2010) Cansancio y somnolencia en conductores de ómnibus interprovinciales: estudio comparativo entre formalidad e informalidad. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública* 27(2): 187–194.
- Lim DK, Baek KO, Chung IS and Lee MY (2014) Factors related to sleep disorders among male firefighters. *Annals of Occupational and Environmental Medicine* 26(1): 1–8.
- López-Ruiz M, Artazcoz L, Martínez JM, Rojas M and Benavides FG (2015) Informal employment and health status in Central America. *BMC Public Health* 15(1): 698.
- Magnavita N and Garbarino S (2017) Sleep, health and wellness at work: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 14(11).
- Mattiasson I, Lindgärde F, Nilsson J a and Theorell T (1990) Threat of unemployment and cardiovascular risk factors: longitudinal study of quality of sleep and serum cholesterol concentrations in men threatened with redundancy. *BMJ (Clinical Research Ed.)* 301(6750): 461–466.
- Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtes A and Navarro A (2014) The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine* 57(1): 97–107.
- Palmer KT, D'Angelo S, Harris EC, Linaker C, Sayer AA, Gale CR, ... Walker-Bone K (2017) Sleep disturbance and the older worker: Findings from the health and employment after fifty study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 43(2): 136–145.
- Park JB, Nakata A, Swanson NG and Chun H (2013) Organizational factors associated with work-related sleep problems in a nationally representative sample of Korean workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 86(2): 211–222.
- Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V and Bjorner JB (2010) The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health* 38(3 Suppl): 8–24.
- Pirani E and Salvini S (2015) Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine (1982)* 124: 121–131.
- Reichert AR and Tauchmann H (2017) Workforce reduction, subjective job insecurity, and mental health. *Journal of Economic Behavior and Organization* 133: 187–212.
- Rocha KB, Muntaner C, Solar O, Borrell C, Bernales P, González MJ, Ibañez C, Benach J and Vallebuona C (2014) Social class, psychosocial occupational risk factors, and the association with self-rated health and mental health in Chile. *Cadernos de Saúde Pública*

30(10): 2219–34.

StataCorp (2011) Stata Statistical Software. College Station, TX: StataCorp LP.

Sverke M, Hellgren J and Näswall K (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3): 242–264.

Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, Virtanen P and Ferrie JE (2004) Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *BMJ* 328(7439): 555.

Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M and Vahtera J (2005) Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610–22.

Virtanen P, Janlert U and Hammarstrom A (2011) Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine* 68(8): 570–574.

Virtanen P, Janlert U and Hammarström A (2011) Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine* 68(8): 570–4.

Virtanen P, Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J and Ferrie JE (2002) Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health* 56(8): 569–74.

5. DISCUSIÓN

El objetivo general de la tesis era doble y se podría resumir en “determinar el comportamiento de los distintos dominios y componentes de la inseguridad entre ellos y con respecto a la salud de los trabajadores asalariados”. Gracias a que los análisis y la interpretación de los resultados contemplan un número considerable de variables de inseguridad percibida de manera conjunta se logra una profundidad inusual en el estudio de un fenómeno altamente prevalente y particularmente dañino para la población asalariada de España (Navarro et al., 2017; Utzet et al., 2016). A modo de resumen en el conjunto de la investigación se consideran los siguientes elementos: doce variables de inseguridad percibida (seis de tipo cognitivo y seis afectivo), varios factores asociados de tipo ocupacional o de “inseguridad atribuida”, sociodemográficos y socio-económicos así como un conjunto de variables de salud que incluye salud mental, general y de calidad del sueño.

Más concretamente, la primera parte del objetivo de la tesis (determinar la asociación entre los distintos componentes y dominios de la inseguridad laboral entre sí) se refleja en los tres primeros artículos que componen la sección de resultados. En el artículo titulado **“A comparison between cognitive and affective job insecurities”** se muestra la baja-moderada concordancia entre las respuestas a las preguntas efectuadas de forma cognitiva y afectiva de la inseguridad laboral en España, concluyendo que los componentes afectivo y cognitivo no son intercambiables entre sí y posiblemente miden distintas facetas del constructo de la inseguridad percibida (Salas-Nicás et al., 2018). El grado de discordancia es distinto para cada dominio pero en general la preocupación es superior al cálculo de probabilidades. Esto coincide con la evidencia existente aunque son más extremos que en otros estudios extreme (Berglund et al., 2014; Buffel et al., 2015). En ese mismo estudio se adelanta la hipótesis de que una parte de dicha discordancia se explica por la situación económica de su hogar, de forma que aquellos que son más dependientes de su salario tienden a responder que están más preocupados ante el mismo nivel de inseguridad cognitiva que alguien que aguantaría más tiempo sin cobrar.

En el segundo artículo, titulado **“Una mirada compleja a la inseguridad laboral percibida: relación entre tres dominios y sus respectivos componentes cognitivos y afectivos”**, se profundiza en las asociaciones entre los distintos dominios de la inseguridad teniendo de nuevo en cuenta el componente afectivo y cognitivo de cada uno de esos dominios. Allí se observan varias cosas. La primera es que los dominios afectivos de la inseguridad se asocian de forma clara e intensa entre ellos. Los dominios cognitivos de la inseguridad respecto a perder

el empleo y empeorar las condiciones también se asocian entre sí (algo menos intensamente) pero la inseguridad cognitiva respecto a encontrar otro empleo no se asocia a ningún otro dominio de la inseguridad excepto a su equivalente cognitivo. Así pues la preocupación por cualquiera de los dominios de la inseguridad estudiados tiene en cuenta la inseguridad de los otros dominios mientras que la probabilidad referida a un dominio en concreto de la inseguridad no tiene por qué coincidir con la probabilidad de que ocurra el otro, especialmente cuando se trata de las probabilidades de encontrar otro empleo.

Se observa también que todos los dominios de la inseguridad cognitivos, incluida la inseguridad respecto a encontrar otro empleo, se asocian positivamente a su equivalente afectivo. Es decir, a mayor probabilidad de perder/ empeorar las condiciones/ de no encontrar otro empleo, mayor es la preocupación por perder/ empeorar las condiciones/ de no encontrar otro empleo. Esta observación coincide con prácticamente la totalidad de las investigaciones que estudian la asociación entre los componentes cognitivo y afectivo de la inseguridad pero extiende esa conclusión a otros dominios de la inseguridad más allá de la mera pérdida del empleo (Anderson and Pontusson, 2007; Huang et al., 2012; Vulkan and Väisänen, 2015).⁷⁰

Finalmente, se observa una relación inversa entre la inseguridad de perder el empleo y la inseguridad respecto a empeorar las condiciones en que se lleva a cabo al ajustar por el resto de asociaciones. Este fenómeno no había sido observado hasta ahora ya que nunca se había estudiado la relación de estos dos dominios de la inseguridad por separado teniendo en cuenta su componente cognitivo y afectivo al mismo tiempo. De ahí el tercer artículo **“Inseguridad de perder el trabajo y de empeorar condiciones: ¿se asocian inversamente al tener en cuenta el componente cognitivo de una y el afectivo de la otra?”** que trata de

⁷⁰ El hecho de que las medidas cognitivas y afectivas de la inseguridad vayan todas en la misma dirección como se sostiene en el segundo artículo y que al mismo tiempo haya una divergencia importante entre ellas en cuanto a cómo clasifican a los trabajadores entre seguros e inseguros, como se afirma por otro lado en el primer artículo, puede resultar contradictoria a primera vista. Sin embargo, ambas cosas no resultan incompatibles. En primer lugar, porque la codificación de las variables de inseguridad percibida es distinta en ambos artículos (en el primero son tres las categorías y en el segundo dos) y porque aun así el porcentaje de respuestas que “coinciden” en el grado de probabilidad y preocupación es superior al de respuestas que divergen por una parte (más preocupación que probabilidades) o por otra (más probabilidades que preocupación) en cinco de los seis dominios (solo la inseguridad respecto a empeorar el salario se comporta distinto). En cualquier caso, el objetivo del primer artículo era ver si ambas preguntas clasifican igual mientras que el segundo pretendía ver cómo se asocian entre sí todas las inseguridades; y en uno de los resultados de este último se muestra es que en promedio quienes tienen mayores niveles de inseguridad cognitiva tienen también mayor preocupación.

estudiar esas asociaciones en profundidad. La conclusión que se alcanza es que dichas asociaciones se deben a efectos de confusión y moderación. Es decir, como asociaciones directas son espúreas. En realidad el riesgo de perder el empleo y de deterioro de las condiciones de trabajo actúan como variables moderadoras de la asociación existente entre la preocupación de perder el empleo y empeorar las condiciones de trabajo. A menor riesgo de perder el empleo/ empeorar sus condiciones, más intensamente se asocian las inseguridades afectivas respecto a perder el empleo y empeorar las condiciones de trabajo. Estos resultados son compatibles con la idea de que la preocupación por mantenerse ocupado haga que la preocupación por empeorar las condiciones se relativice o se minimice (Utzet, 2016). Sin embargo para comprobar esto se requieren investigaciones diseñadas ad hoc que sobrepasan el objetivo de este estudio.

El segundo objetivo de la tesis doctoral se planteó determinar la relación entre inseguridad laboral y salud, teniendo en cuenta lo observado en el primer objetivo en cuanto al comportamiento conjunto de los dominios y los componentes de la inseguridad laboral propiamente dicha. Este análisis se hizo teniendo en cuenta tres *outcomes* de salud distintos: la salud general, la salud mental y la calidad del sueño.

En el primero de los dos artículos que dan respuesta a este objetivo, **titulado “Cognitive and affective insecurity related to remaining employed and working conditions: their associations with mental and general health”**, se exploró la asociación entre los tres dominios de la inseguridad definidos anteriormente (perder el empleo, empeorar las condiciones en que se realiza y encontrar otro empleo en caso de perder el actual) capturados a través de preguntas probabilístico-cognitivas y emocional-afectivas. Al hacerlo, observamos una vez más que no se trata únicamente de una cuestión de “medida” de la percepción de inseguridad, pues cuando los modelos incluían ambas formas las asociaciones con la salud mental y general no cambiaban con respecto a cuando el modelo solo incluía una de ellas. Es razonable concluir pues que las dos formas de preguntar capturan componentes distintos del constructo que no tienen por qué relacionarse con la salud de la misma manera. Especialmente cuando se trata de la inseguridad con respecto a perder el empleo o a la inseguridad con respecto a encontrar un empleo alternativo en caso de perder el actual.

En el caso de la salud mental, se observó una asociación con un sentido inverso al previsto inicialmente. Se trata de la asociación entre inseguridad afectiva con respecto a perder el empleo y menor riesgo de experimentar problemas de salud mental. La interpretación de dicha asociación inversa tiene que ver seguramente con la transversalidad de la inseguridad

como preocupación que afecta tanto a personas con altas probabilidades de sufrir inseguridad como aquellas con empleos más seguros en todos los sentidos. Seguramente la transversalidad de este fenómeno entre trabajadores (cognitiva y objetivamente) seguros e inseguros tiene que ver con el contexto general del mercado laboral en España y sus elevados niveles de desempleo, temporalidad, rotación y precariedad, especialmente después tras la crisis económica iniciada en 2008. En tales contextos, la inseguridad afectiva respecto a la pérdida del empleo se separa de la correspondiente medida de inseguridad cognitiva. El contexto general adquiere un mayor protagonismo pero por otro lado pierde su capacidad para reflejar la inseguridad como amenaza individual y de ese modo su capacidad para predecir la mala salud mental. Futuras investigaciones sobre la inseguridad afectiva deberían profundizar en este aspecto teniendo en cuenta distintos niveles de la realidad y/o comparando entre países y mercados de trabajo distintos.

En el caso de la salud general las asociaciones estadísticamente significativas fueron menos que con la salud mental. No obstante, ambas siguen el mismo patrón en cuanto a la dirección de las asociaciones lo cual es coherente y confirma el rol negativo de la inseguridad laboral sobre la salud. La explicación respecto a las diferencias entre salud mental y salud general se achacan a que esta última es una medida más general, asociada a enfermedades crónicas de origen diverso no necesariamente relacionadas con el empleo.

La calidad del sueño se ha asociado a posteriores problemas de salud mental importantes. Se trata de un indicador de salud relativamente novedoso en los estudios epidemiológicos de salud laboral y riesgos psicosociales. Concretamente y hasta donde alcanza nuestro conocimiento, el artículo **“Job insecurity and sleep quality in a national sample of salaried workers in Spain”** es el primer trabajo que estudia el efecto de la inseguridad laboral sobre la calidad del sueño en España para el conjunto de la población asalariada. Visto el mayor grado de sensibilidad de las medidas cognitivas de inseguridad percibida con respecto a los problemas de salud se decidió limitar este estudio a las mismas. Se decidió asimismo que las seis inseguridades se estudiarían por separado, es decir, sin agrupar la inseguridad salarial, de horarios, tareas y lugar de trabajo en un mismo indicador. Los resultados obtenidos muestran que la inseguridad percibida tiene una influencia baja o nula sobre la calidad del sueño una vez el modelo se ajusta por otras variables sociodemográficas y ocupacionales tradicionalmente asociadas a la inseguridad “objetiva”. Solamente la inseguridad salarial se asocia significativamente de forma negativa en dos de los cuatro indicadores estudiados (despertarse demasiado pronto y no descansar al dormir). Esto entra contradicción con una parte de la evidencia científica disponible sobre este tema si bien existen ejemplos de investigaciones que

sostienen que la inseguridad (respecto a perder el empleo) no se asocia de manera significativa con una peor calidad del sueño (Gosling et al., 2014; Heo et al., 2013). Nuestro estudio confirma que estos resultados se aplican también a otros dominios distintos a la pérdida del empleo que no habían sido tenidos en cuenta hasta ahora. Anteriormente se ha propuesto como explicación a esto que existe un cierto “habituamiento” a la situación de inseguridad cuando esta se extiende en el tiempo lo suficiente y que los problemas de sueño desaparecerían cuando el trabajador se acostumbra a dicha situación (Gosling et al., 2014).

El factor que se asocia más claramente a una peor calidad del sueño no es estrictamente de tipo laboral aunque está muy relacionado. Se trata de la variable “Problemas para llegar a fin de mes”. Pareciera que lo que realmente empeora la calidad del sueño no es la estabilidad o inestabilidad del puesto de trabajo en sí sino más concretamente los ingresos insuficientes que reflejan este indicador y el de inseguridad salarial. En España, los salarios y el poder adquisitivo son bajos de por sí, por lo que un pequeño cambio podría poner en grave peligro la cobertura de las necesidades básicas de un hogar, especialmente dado que los beneficios sociales también son escasos (Fundación FOESSA, 2015). Además existe evidencia de que las dificultades económicas se relacionan negativamente con la calidad del sueño (Kim et al., 2016).

En cuanto a la inseguridad laboral medida a través de indicadores atribuidos se pueden extraer las siguientes conclusiones de interés. Su comportamiento con respecto a la inseguridad percibida coincide con el de las variables de inseguridad cognitiva referida a perder y a empeorar las condiciones de trabajo pero no se asocia en cambio a la probabilidad de encontrar un empleo alternativo en caso de perder el actual y se asocia poco a la preocupación concerniente a ninguno de los dominios de la inseguridad analizados. Posiblemente esto se deba a que los indicadores atribuidos contemplados en este estudio referían principalmente al dominio de la pérdida del empleo y solo secundariamente a los otros dominios (p.e. estar en el paro en el año anterior refleja el riesgo de perder antes que el de encontrar y tener un contrato temporal lo mismo, si bien las personas con contratos temporales suelen tener un poder de negociación menor que los permanentes y sus condiciones laborales respecto a los horarios, las tareas, etc. son por la misma razón más inseguras en promedio). Estos indicadores son los más usados habitualmente en la literatura y por esa razón se escogieron estos y no otros. Por otro lado también hay que tener en cuenta que si bien las condiciones "objetivas" de inseguridad laboral determinan la evaluación de la inseguridad "subjetiva" por parte de los trabajadores (Klandermans et al., 2010) pero no de manera directa y "mecánica", tal y como mantienen acertadamente (2017) y Bourdieu (2000). Finalmente, con respecto a sus efectos

en la salud, no todos los indicadores de inseguridad atribuida son equivalentes (e.g. El contrato temporal y la situación de informalidad no incrementan el riesgo de empeorar la calidad del sueño pero haber estado en paro o trabajar en una empresa que ha efectuado despidos en el último año sí).

Por último, se ha demostrado por un lado que las altas probabilidades de perder y empeorar el empleo resultan perjudiciales para la salud mental. Asimismo, se ha observado que las probabilidades de encontrar otro empleo en caso de perder el actual y las probabilidades de perderlo o empeorarlo son independientes entre sí. Por tanto, resulta difícil pensar que en España tendrían éxito las políticas de flexiseguridad basadas en reducir el impacto de la inseguridad respecto a perder (o empeorar) el empleo mediante el aumento de las probabilidades de encontrar otro empleo. Una intervención eficaz orientada a resolver o minimizar el problema en España debería diseñarse por tanto con una visión integral que atienda a los tres dominios de la inseguridad simultáneamente, en lugar de importar soluciones y recetas de países con mercados laborales y redes de protección social muy distintas a las de aquí.

La limitación más importante, común al conjunto de los estudios presentados aquí es el carácter transversal de todas ellas que impide establecer relaciones de causalidad entre exposición y efecto. No es una limitación menor pero es posible que en el futuro algunas de estas asociaciones se pueden confirmar, desmentir o matizar en función de los datos que aporten los seguimientos a una fracción de la muestra original de la ERP2016.

Entre las fortalezas de los estudios presentados a lo largo de la tesis destaca por un lado lo novedoso de extender el estudio de la inseguridad a aspectos del empleo no estudiados habitualmente como son las condiciones de trabajo y los problemas para encontrar un empleo alternativo en caso de ser despedidos. Estos aspectos seguramente no agotan el conjunto de aspectos relacionados con el empleo sobre los que se puede extender la inseguridad laboral pero van más allá de lo que habitualmente se entiende por inseguridad laboral que se limita al riesgo de pérdida del empleo. Además, se han tenido en cuenta tanto el componente cognitivo como el afectivo para todos y cada uno de esos dominios (salvo en el artículo sobre calidad del sueño) profundizando en aspectos que no siempre se tienen en cuenta en los estudios que se centran en el estudio de dichos componentes, los cuales habitualmente se centran en el papel de la inseguridad cognitiva como mero predictor de la inseguridad afectiva. Por otro lado, cabe destacar la oportunidad de situar el estudio España, que por sus especificidades (elevados índices de desempleo, especialmente entre los jóvenes, elevada rotación laboral, abuso de la

contratación temporal, estructura productiva especializada en sectores sensibles a los ciclos económicos, bajos salarios, etc.) resulta especialmente propicia para el desarrollo de la inseguridad laboral entre la población asalariada y donde este riesgo laboral se ha demostrado especialmente dañino para la salud de los y las trabajadoras (Navarro et al., 2017; Utzet et al., 2016).

6. CONCLUSIONES

1. The concordance between the answers to the questions on the probability of insecurity and on the concern generated by such insecurity for the same domain is between low and moderate.
2. The most intense associations within perceived insecurity variables are observed between the affective insecurity variables (i.e. concern), even more than those of the same domain of a different affective/cognitive component.
3. Cognitive insecurity (i.e. probability) with respect to finding another job behaves in a totally different way from the rest of cognitive and affective insecurities.
4. In spite of the low concordance in the responses depending on whether the question is formulated in a cognitive or affective way, there are always positive associations between the cognitive component and the affective of the same domain. In this sense, the greater the probability, the greater the concern.
5. When adjusted for the rest of insecurities, an inverse association is observed between insecurity referring to losing one's job and insecurity referring to worsening working conditions, when one is affective and the other is cognitive. This association is probably a spurious association that is better explained by the interaction with other components of insecurity.
6. Affective and cognitive insecurities measure different parts of the insecurity construct. Affective insecurity is transversal among groups of workers defined on the basis of different factors related to insecurity. In contexts of high unemployment and temporary employment, cognitive and affective insecurities may be separated from each other as concerns about losing a job, worsening working conditions and finding another job increase across all groups.
7. The safest jobs measured on the basis of attributed indicators (i.e. non-manual jobs, permanent contracts, companies without workforce reduction) are clearly associated with lower probabilities of losing the job and/or worsening its conditions.
8. Unlike sex, age is a determining factor for job insecurity. The older you are, the more worried you are about not finding another job. The younger you are, the more likely you are to lose your job and deteriorate your working conditions. The prevalence of temporary contracts, staff reductions and recent unemployment (all attributed indicators of insecurity) is also higher among young people.
9. The unfavourable economic situation of the worker's household is clearly associated with job insecurity in attributed and perceived insecurity. This unfavourable economic situation explains some of the differences in the matching between cognitive and affective responses.

10. In general, perceived insecurity is associated with a higher prevalence of poor mental health and poor general health. The most intense and common associations occur between cognitive insecurity and mental health.
11. The health effects of affective and cognitive insecurity regarding job loss and finding another job are independent. On the other hand, cognitive and affective insecurity regarding deterioration of working conditions share an important part of their effect on health.
12. Affective insecurity regarding job loss is associated with better mental health. More studies are needed to explain the meaning of this positive and unexpected association.
13. The association between perceived insecurity and poor sleep quality loses its statistical significance when adjusted by sex, household economic hardship, long working hours (>48h/week) and downsizing. The quality of sleep worsens considerably when the worker has been exposed to workforce downsizing in his company for the last year and, above all, when he has economic problems to make ends meet.
14. Job insecurity extends beyond the uncertainty of job loss, and surveys about employment and working conditions should cover these aspects.
15. Comprehensive policies are needed to address job insecurity in its many domains as well as financial security, housing, family and youth support policies. Flexicurity solutions are partial and presumably not effective in contexts where cognitive insecurity with respect to job loss and finding an alternative job are independent of each other, as this work demonstrates.

7. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

- Determinar la relación entre condiciones de trabajo “objetivas” e inseguridad percibida. Sobre todo, en el caso de la inseguridad respecto a empeorar condiciones de trabajo como el horario, el salario, las tareas, etc.
- Comparar prevalencias y asociaciones entre inseguridad y factores asociados a ella en distintos momentos del tiempo aprovechando las distintas oleadas de la ERP disponibles (2005-2010-2016) así como los seguimientos sucesivos a una parte de la población encuestada (2017 y 2018).
- Profundizar en la relación entre inseguridad percibida e inseguridad económica del hogar y nivel de desempleo regional (por provincias o comunidades autónomas) aplicando las correspondientes técnicas de análisis multinivel.
- Examinar y determinar con datos empíricos el papel exacto de la inseguridad, si lo tuviera, en el proceso de disciplinamiento de los trabajadores que se ven obligados a aceptar malas condiciones de empleo para no ser expulsados del mercado de trabajo.
- Profundizar en la vía abierta por Thompson que conecta la inseguridad laboral a nivel individual con tendencias históricas en la economía como la separación de la propiedad y la gestión de las empresas para identificar todos los elementos que forman la cadena causal de la inseguridad laboral.
- Extender el estudio de la inseguridad a trabajadores por cuenta ajena y a formas de trabajo informal de países de renta media y baja.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Benito LE (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*. Rubí, Barcelona: Anthropos Editorial.
- Alonso Benito LE and Fernández Rodríguez CJ (2009) El trabajo en la era posfordista: un malestar permanente. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global* (108): 21–33.
- Amable M (2009) *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados de España* Universitat Pompeu Fabra. Universitat Pompeu Fabra.
- Anderson CJ and Pontusson J (2007) Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research* 46(2): 211–235.
- Andreeva E, Magnusson Hanson LL, Westerlund H, Theorell T, Brenner MH, Gallo WT, ... Podsakoff N (2015) Depressive symptoms as a cause and effect of job loss in men and women: evidence in the context of organisational downsizing from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health. *BMC Public Health* 15(1): 1045.
- Aronsson G, Gustafsson K and Dallner M (2002) Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(2): 151–175.
- Ashford SJ, Lee C and Bobko P (1989) Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: a Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* 32(4): 803–829.
- Atkinson J (1984) Manpower Strategies for Flexible Organisations. *Personnel Management* (August): 28–31.
- Atkinson R, Stewart L, Andres S and Ezell S (2012) Worse than the Great Depression: What Experts Are Missing About American Manufacturing Decline. *Washington, DC: Information ...* (March): 77.
- Baker D (2015) The job-killing-robot myth. *Los Angeles Times*.
- Bartley M and Ferrie JE (2001) Glossary: unemployment, job insecurity, and health. *Journal of Epidemiology and Community Health* 55(11): 776–781.
- Bayo F, Berbis J, Etxezarreta M, Ferrer F, Idoate E, Fernández JI, ... Soldevila V (2014) *Informe 10: Desentrañando la Unión Europea*. Barcelona.
- Bayo F, Berbis J, Etxezarreta M, Ferrer F, Idoate E, Ferrer F, ... Soldevila V (2016) *Informes de Economía 11: La desposesión de la vida cotidiana*.
- Belvis FX and Benach J (2015) *Educació i estabilitat laboral a Catalunya Mobilitat entre ocupació estable, inestable i no ocupació, 2002-2012*. Fundació Jaume Bofill, Barcelona.
- Benach J, Amable M, Muntaner C and Benavides FG (2002) The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community Health* 56(6): 405–6.
- Benach J, Julià M, Tarafa G, Mir J, Molinero E and Vives A (2015) La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña

- [Multidimensional measurement of precarious employment: social distribution and its association with health in Catalonia (Spain)]. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S* 29(5): 375–378.
- Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G and Muntaner C (2014) Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health* 2014 35(1): 229-253
- Benach J, Vives A, Vanroelen C, Puig-Barrachina V and Belvis FX (2013) *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Eurofound, Dublin.
- Berglund T, Furaker B and Vulkan P (2014) Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy* 35(1): 165–184.
- Berntson E, Naswall K and Sverke M (2010) The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy* 31: 327–344.
- Borg I and Elizur D (1992) Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower* 13(2): 13–26.
- Bosmans K, Lewchuk W, De Cuyper N, Hardonk S, Van Aerden K and Vanroelen C (2017) The experience of employment strain and activation among temporary agency workers in Canada. *Society, Health & Vulnerability* 8(1): 1306914.
- Brand JE (2015) The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. *Annual Review of Sociology* 41(1): 359-375.
- Bugajska J, Zołnierczyk-Zreda D, Jędryka-Góral A, Gasik R, Hildt-Ciupińska K, Malińska M and Bedyńska S (2013) Psychological factors at work and musculoskeletal disorders: a one year prospective study. *Rheumatology International* 33(12): 2975–83.
- Burchell B, Ladipo D and Wilkinson F (2002) *Job Insecurity and Work Intensification* (B. Burchell, D. Ladipo, & F. Wilkinson, Eds.) (1st ed.). New York: Routledge.
- Burr H, Berthelsen H, Moncada S, Nübling M, Dupret E, Demiral Y, ... Pohrt A (2018) The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Submitted to Safety and Health at Work*.
- Bussing A (1999) Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 219–242.
- Buuren S van and Groothuis-Oudshoorn K (2011) mice: Multivariate Imputation by Chained Equations in R. *Journal of Statistical Software* 45(3).
- Cano E (2007) La extensión de la precariedad como norma social. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales* (29): 117–139.
- Carlos C. Ungría (2017, April 17) Los trabajadores que encadenan más de 15 contratos anuales crecen un 83% tras la reforma laboral. Retrieved November 3, 2017, from <https://www.bez.es/245056111/Los-trabajadores-que-encadenan-mas-de-15-contratos-anuales-crecen-un--tras-la-reforma-laboral.html>
- Carr E and Chung H (2014) Employment insecurity and life satisfaction: The moderating

- influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy* 24(4): 383–399.
- Casassas D (2016) *Revertir el guión: trabajos, derechos y libertad*. Madrid: Catarata.
- Castejón Vilella E (1995) La evaluación de riesgos: una reflexión. *Salud y Trabajo* (111–112): 4–10.
- Cheng GH-L and Chan DK-S (2008) Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology* 57(2): 272–303.
- Chulvi B (2015, October) Entrevista a Ángel Cárcoba, representante de CCOO en las negociaciones de la LPRL de 1995 “Esta es la historia de una ley que no llegó a ser de salud laboral.” *Por Experiencia n.70* 8–9.
- Chung H (2016) Dualization and subjective employment insecurity: Explaining the subjective employment insecurity divide between permanent and temporary workers across 23 European countries. *Economic and Industrial Democracy*: 1-30.
- Chung H and Mau S (2014) Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy* 24(4): 303–318.
- Chung H and van Oorschot W (2011) Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy* 21(4): 287–301.
- Clark A, Knabe A and Rätzl S (2010) Boon or bane? Others’ unemployment, well-being and job insecurity. *Labour Economics* 17(1): 52–61.
- Cohen S, Doyle W and Baum A (2006) Socioeconomic status is associated with stress hormones. *Psychosom Med* 68(3): 414–420.
- Comisión Europea Libro Verde: Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI., Pub. L. No. COM(2006) 708 final (2006). Brussels, Brussels.
- Coriat B (1996) *El taller y el robot : ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México: Siglo Veintiuno.
- Couch KA and Placzek DW (2010) Earnings Losses of Displaced Workers Revisited. *American Economic Review* 100(1): 572–589.
- Crouch C (2016) Empleo y Política Laboral en Europa. In *BBVA Open Mind (Eds.), La búsqueda de Europa: Visiones en contraste*.
- Davis G (2009) *Managed by Markets: how finance reshaped America* (Vol. 53). New York: Oxford University Press.
- Davis M (1999) *Prisoners of American Dream: Politics and Economy in the History of the US Working Class*. New York: Verso.
- De Cuyper N, de Jong J, De Witte H, Isaksson K, Rigotti T and Schalk R (2008) Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10(1): 25–51.
- De Cuyper N and De Witte H (2007) Job insecurity in temporary versus permanent workers: associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress: An International*

Journal of Work, Health & Organisations 21(1): 65–84.

- de Jong T, Wiezer N, de Weerd M, Nielsen K, Mattila-Holappa P and Mockało Z (2016) The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress* In press: 1–24.
- De Moortel D, Vandenheede H and Vanroelen C (2014) Contemporary employment arrangements and mental well-being in men and women across Europe: a cross-sectional study. *International Journal for Equity in Health* 13(1): 90.
- De Witte H (1999) Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 155–177.
- De Witte H (2005) Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology* 31(4).
- De Witte H, Cuyper N De, Handaja Y, Sverke M, Näswall K and Hellgren J (2010) Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management & Organization*. 40(1):40-56.
- De Witte H and Näswall K (2003) 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 149–188.
- De Witte H, Pienaar J and De Cuyper N (2016) Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist* 51(1): 18–31.
- Dickerson A and Green F (2012) Fears and realisations of employment insecurity. *Labour Economics* 19(2): 198–210.
- Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2017) *Labour Market and Wage Developments in Europe*. Brussels. <https://doi.org/10.2765/40221>
- Domènech A (2013) Socialismo: ¿De dónde vino? ¿Qué quiso? ¿Qué logró? ¿Qué puede seguir queriendo y logrando? In M. Bunge & C. Gabetta (Eds.), *¿Tiene porvenir el socialismo?* Buenos Aires: EUDEBA.
- Domènech A (2016) El experimento bolchevique, la democracia y los críticos marxistas de su tiempo. Retrieved May 5, 2018, from <http://www.sinpermiso.info/textos/el-experimento-bolchevique-la-democracia-y-los-criticos-marxistas-de-su-tiempo-0>
- Doogan K (2005) Long-term employment and the restructuring of the labour market in Europe. *Time and Society* 14(1): 65–87.
- Doogan K (2005) Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & Society* 14(1): 65–87.
- Doogan K (2009) *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Economic Policy Institute (2016) The Productivity–Pay Gap. Retrieved February 23, 2017, from <http://www.epi.org/productivity-pay-gap/>

- EFE (2016) Los contratos de un día crecen un 102% en los últimos ocho años. Retrieved November 28, 2016, from <http://www.expansion.com/economia/2016/07/09/5780c608e5fdeac5408b464c.html>
- Eisenberg P and Lazarsfeld PF (1938) The Psychological Effects of Unemployment. *Psychological Bulletin* 35(6): 358–390.
- Empleo y Asuntos Sociales Comisión Europea (1999) *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?* Bruselas.
- Eurostat (2016) Employment and activity by sex and age - annual data. Retrieved December 1, 2016, from <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Falguera i Baro M (2007) Editorial: El Libro Verde para la modernización del Derecho del Trabajo de la Unión: una preocupante iniciativa. *IUSLabor* (2).
- Falguera i Baro M (2016) La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la sala de lo social del tribunal supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral. *Lex Social* 6(1): 33–71.
- Falguera M (2016) Reino de España : Despidos , indemnizaciones discriminatorias y el contrato único. Retrieved September 25, 2018, from <http://www.sinpermiso.info/textos/reino-de-espana-despidos-indemnizaciones-discriminatorias-y-el-contrato-unico>
- Felgueroso F, García-Pérez J-I, Jansel M and Troncoso D (2017) Recent trends in the use of temporary contracts in Spain, *Studies on the Spanish Economy FEDEA*: eee2017-25.
- Fernández-López JA, Fernández-Fidalgo E and Siegrist J (2005) El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER.” *Revista de Calidad Asistencial* 20(3): 165–170.
- Fernández Kranz D (2015) Ingresos salariales en España durante la crisis económica: ¿ha sido efectiva la reforma de 2012? *Cuadernos de Información Económica* (246): 35–46.
- Ferrie JE (2001) Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine* 94(2): 71–6.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S and Smith GD (1995) Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. *BMJ (Clinical Research Ed.)* 311(7015): 1264–1269.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S and Smith GD (1998) The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science and Medicine* 46(2): 243–254.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld SA and Smith GD (1998) An Uncertain Future: The Health Effects of Threats to Employment Security in White-Collar Men and Women. *American Journal of Public Health*. 88(7): 1030–1036.
- Ferrie JE, Virtanen M, Jokela M, Madsen IEH, Heikkilä K, Alfredsson L, ... Nordin M (2016) Job insecurity and risk of diabetes: a meta-analysis of individual participant data. *Canadian Medical Association Journal*. 188(17-18): E447–E455.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J and Kivimäki M (2008) Flexible Labor Markets and Employee Health. *SJWEH Supplements* (6): 98–110.

- Fevre R (2007) Employment insecurity and social theory: the power of nightmares. *Work, Employment & Society* 21(3): 517–535.
- Fiori F, Rinesi F, Spizzichino D and Di Giorgio G (2016) Employment insecurity and mental health during the economic recession: An analysis of the young adult labour force in Italy. *Social Science and Medicine* 153: 90–98.
- Flassbeck H and Lapavitsas C (2013) *The Systemic Crisis of the Euro - True Causes and Effective Therapies Rosa Luxemburg Stiftung Studien*. Berlin.
- Fontana J (2011) *Por el bien del imperio : una historia del mundo desde 1945*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Fraser N (2000) Rethinking Recognition. *New Left Review* 3(June): 107–120.
- Fraser N (2012) Reflexiones en torno a Polanyi y la actual crisis capitalista. *PAPELES de Relaciones Ecosociales y Cambio Social* 118: 13–28.
- Fraser N (2016) Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review* (100): 111–132.
- Frey CB and Osborne MA (2013) The Future of Employment. 1–72. Retrieved September 25, 2018, from https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Gallie D, Felstead A, Green F and Inanc H (2016) The hidden face of job insecurity. *Work, Employment & Society* 31(1): 1–18.
- Gallo WT (2006) The impact of late career job loss on myocardial infarction and stroke: a 10 year follow up using the health and retirement survey. *Occupational Environmental Medicine* 63(10): 683–687.
- Gallo WT, Bradley EH and Kasl S V. (2006) The effect of recurrent involuntary job loss on the depressive symptoms of older US workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 80(2): 109–116.
- Generalitat de Catalunya (2006) *Identificación y evaluación de riesgos psicosociales*.
- Goerlich Gisbert FJ (2016) *Distribución de la renta, crisis económica y políticas redistributivas*. FBBVA, Bilbao.
- Gordon RJ (2014) The Demise of U.S. Economic Growth: Restatement, Rebuttal, and Reflections. *NBER Working Paper* (No. 19895).
- Goudswaard A and De Nanteuil M (2000) *Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative study in seven EU member states*. Eurofound, Dublin.
- Gracia FJ, Ramos J, Peiró JM, Caballer A and Sora B (2011) Actitudes laborales y bienestar de los trabajadores temporales de Europa e Israel. *Revista Internacional Del Trabajo* 130: 3–4.
- Gramsci A (2000) *Cuadernos de la cárcel VI* (V. Guerratana, Ed.) (Vol. 22). Puebla: Ediciones Era.
- Green F (2003) *The rise and decline of job insecurity*. Retrieved September 25, 2018, from <https://www.researchgate.net/publication/23693298/download>

- Green F (2006) *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Green F (2009) Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2(3): 343–363.
- Green F (2011) Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics* 30(2): 265–276.
- Green F and Mostafa T (2012) *Eurofound: Trends in job quality in Europe. A report based on the 5th European Working Conditions Survey*. Luxembourg.
- Greenhalgh L and Rosenblatt Z (1984) Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* 9(3): 438–448.
- Greenhalgh L and Rosenblatt Z (2010) Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization* 40(1): 6-19.
- Greenspan A (1997) FRB: Testimony, Greenspan - February 26, 1997. Retrieved November 14, 2016, from <https://www.federalreserve.gov/boarddocs/hh/1997/february/testimony.htm>
- Griep Y, Kinnunen U, Natti J, De Cuyper N, Mauno S, Mäkikangas A and De Witte H (2016) The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 89(1): 147–162.
- Harvey D (2007) *El nuevo imperialismo*. Madrid: Akal.
- Hellgren J, Sverke M and 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.
- Heponiemi T, Elovainio M, Pentti J, Virtanen M, Westerlund H, Virtanen P, Oksanen T, Kivimäki M and Vahtera J (2010) Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine* 52(8): 830–5.
- Hollister M (2011) Employment stability in the U.S. Labor Market: Rhetoric versus reality. *Annual Review of Sociology* (37): 305–324.
- Holt-Lunstad J, Smith TB and Layton JB (2010) Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *PLoS Medicine* 7(7): e1000316.
- Huang GH, Lee C, Ashford SJ, Chen Z and Ren X (2010) Affective Job Insecurity: A Mediator of Cognitive Job Insecurity and Employee Outcomes Relationships. *International Studies of Management & Organization* 40(1): 20–39.
- Huang G, Niu X, Lee C and Ashford SJ (2012) Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior* 33(6): 752–769.

- Hurley J, Storrie D and Peruffo E (2016) *ERM annual report 2016 : Globalisation slowdown ? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe*. Luxembourg. <https://doi.org/doi:10.2806/858354>
- INE (2016a) *Encuesta de Población Activa (EPA) Tercer trimestre de 2016* (Vol. 2016). Madrid.
- INE (2016b) Índice de Producción Industrial (IPI). Retrieved October 10, 2016, from http://www.ine.es/prensa/ipi_prensa.htm
- INE (2016c) INEbase / Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro /Encuesta de población activa. Retrieved March 28, 2017, from http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595
- INE (2016d) Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo. Retrieved December 1, 2016, from <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10879>
- INE (2016e) Tasas de paro por distintos grupos de edad. Retrieved December 1, 2016, from www.ine.es
- INE (2017) INEbase / Mercado laboral /Salarios y costes laborales /Encuestas de estructura salarial. Retrieved March 28, 2017, from http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&secc=1254736195109&idp=1254735976596
- Jardón I (2013) *Introducción a los Cuadernos de la Cárcel. Antonio Gramsci una lectura filosófica*. Madrid.
- Jesús C, Rodríguez F and Lucio MM (2013) El discurso del despido libre en España: una reflexión sobre el papel de los mitos y los prejuicios en las políticas de empleo españolas. *32(2014): 191–219*.
- Jiang L, Probst TM and Sinclair RR (2013) Perceiving and responding to job insecurity: The importance of multilevel contexts. In C. L. Cooper & G. A. Alexander-Stamatios (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Johnson J V and Hall EM (1988) Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health 78(10): 1336–42*.
- Julià M, Vives A, Tarafa G and Benach J (2016) Changing the way we understand precarious employment and health: precarisation affects the entire salaried population. *Safety Science 1–8*.
- Kalecki M (1972) Aspectos políticos del empleo. Retrieved September 25, 2018, from http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n12/REC12_Clasicos_2_Kalecki.pdf
- Kalleberg AL (2001) Organizing Flexibility: The Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations 39(4): 479–504*.
- Kambayashi RYO and Kato T (2016) Long-term employment and job security over the past 25 years: a comparative study of japan and the united states. *International Labor Review XX(X): 1–36*.

- Karasek RA (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. In *Administrative Science Quarterly* 24:285–308.
- Kaspersen SS, Pape K, Ose SO, Gunnell D and Bjorngaard JH (2016) Unemployment and initiation of psychotropic medication: a case-crossover study of 2,348,552 Norwegian employees. *Occupational and Environmental Medicine* Published: 719–726.
- Katz LF and Krueger AB (2015) The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. *NBER Working Paper* (No. 22667).
- Keim AC, Landis RS, Pierce CA and Earnest DR (2014) Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology* 19(3): 269–90.
- Kim I-H, Muntaner C, Vahid Shahidi F, Vives A, Vanroelen C and Benach J (2012) Welfare states, flexible employment, and health: a critical review. *Health Policy (Amsterdam, Netherlands)* 104(2): 99–127.
- Kim TJ and von dem Knesebeck O (2015a) Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health* 15:985.
- Kim TJ and von dem Knesebeck O (2015b) Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 4(89): 561–73.
- Kirves K, De Cuyper N, Kinnunen U and Nätti J (2011) Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(8): 899–909.
- Kivimäki M, Vahtera J, Ferrie JE, Hemingway H and Pentti J (2001) Organisational downsizing and musculoskeletal problems in employees: a prospective study. *Occupational and Environmental Medicine* 58(12): 811–7.
- Kivimäki M, Vahtera J, Pentti J and Ferrie JE (2000) Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *BMJ (Clinical Research Ed.)* 320(7240): 971–975.
- Klandermans B, Hesselink JK and van Vuuren T (2010) Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy* 31(4): 557–577.
- Kompier M (2003) Job Design and Well-Being. In M. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A and Borg V (2005) The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 31(6): 438–49.
- Lago M (2015) *Análisis gráfico de la devaluación salarial en España Cuadernos de Acción Sindical*. Confederación Sindical de CCOO, Madrid.

- Lago M (2016) *Un mercado de trabajo insuficiente y muy desequilibrado*. Confederación Sindical de CCOO, Madrid.
- Lakner C and Milanovic B (2015) Global income distribution: from the fall of the Berlin Wall to the Great Recession. *World Bank Economic Review* (August): 1–50.
- Låstad L, Berntson E, Näswall K, Lindfors P and Sverke M (2015) Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate. *Career Development International* 20(3): 202–217.
- Latza U, Rossnagel K, Hannerz H, Burr H, Jankowiak S and Backé E-M (2015) Association of perceived job insecurity with ischemic heart disease and antihypertensive medication in the Danish Work Environment Cohort Study 1990-2010. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 88(8): 1087–97.
- Lawrence Mishel and Jessica Schieder (2016) As union membership has fallen, the top 10 percent have been getting a larger share of income | Economic Policy Institute. Retrieved February 23, 2017, from <http://www.epi.org/publication/as-union-membership-has-fallen-the-top-10-percent-have-been-getting-a-larger-share-of-income/>
- Lazarus RS and Folkman S (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Pub. Co.
- Lee C, Huang G-H and Ashford SJ (2018) Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5(1): 335–359.
- Lewchuk W, Clarke M and de Wolff A (2008) Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment and Society* 22(3): 387–406.
- Liukkonen V, Virtanen P, Kivimäki M, Pentti J and Vahtera J (2004) Social capital in working life and the health of employees. *Social Science & Medicine* (1982) 59(12): 2447–58.
- Lope A (2014) Negociación en la empresa e individualización: tendencias más significativas de los cambios en la negociación colectiva. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales* 2: 61–65.
- López Gómez MA, Durán X, Zaballa E, Sanchez-Niubo A, Delclos GL and Benavides FG (2016) Cohort profile: the Spanish WORKing life Social Security (WORKss) cohort study. *BMJ Open* 6(3): e008555.
- López Gómez MA, Serra L, Delclos GL and Benavides G (2017) Employment history indicators and mortality in a nested case-control study from the Spanish WORKing life social security (WORKss) cohort. *PloS One* 12(6): 1–15.
- Louie AM, Ostry AS, Quinlan M, Keegel T, Shoveller J and LaMontagne AD (2006) Empirical study of employment arrangements and precariousness in Australia. *Relations Industrielles-Industrial Relations* 61(3).
- Luxemburg R (1974) *Introducción a la economía política*. Madrid: Siglo XXI.
- Madsen IEH, Nyberg ST, Magnusson Hanson LL, Ferrie JE, Ahola K, Alfredsson L, ... IPD-Work Consortium (2017) Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. *Psychological Medicine* 47(8): 1–15.

- Mäkikangas A, De Cuyper N, Mauno S and Kinnunen U (2013) A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22(4): 490–503.
- Mandal B, Ayyagari P and Gallo WT (2011) Job loss and depression: The role of subjective expectations. *Social Science & Medicine* 72(4): 576–583.
- Mandal B, Ayyagari P and Gallo WT (2011) Job loss and depression: The role of subjective expectations. *Social Science and Medicine* 72(4): 576–583.
- Mark GM and Smith AP (2008) Stress models: A review and suggested new direction. *Occupational Health Psychology* 3: 111–144.
- Marler JH, Barringer MW and Milkovich GT (2002) Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior* 23: 425–453.
- Marx K (1976) *El capital: crítica de la economía política*. Barcelona: Grijalbo.
- Marx K (2000) Crítica del programa de Gotha. Retrieved June 22, 2017, from <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/gotha/gotha.htm#i>
- Marx P (2014) The effect of job insecurity and employability on preferences for redistribution in Western Europe. *Journal of European Social Policy* 24(4): 351–366.
- Mason JW (2015) *Disgorge the Cash: The Disconnect Between Corporate Borrowing and Investment*. New York: Roosevelt Institute.
- Matthias N, Hermann B, Salvador M and Kristensen TS (2014) COPSOQ International Network: Co-operation for research and assessment of psychosocial factors at work. *Public Health Forum*.
- McAfee A and Brynjolfsson E (2011) *The Race Against The Machine: how the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington, MA: Digital Frontier Press.
- McGann M, White K and Moss J (2016) Labour casualization and the psychosocial health of workers in Australia. *Work, Employment & Society* 30(5): 1–17.
- Miguélez F and Prieto C (2008) L'autre côté de la croissance de 'emploi: une précarité qui se perpétue, Travail et Emploi. *Travail et Emploi* 115(3): 45–57.
- Ministerio de la Presidencia Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. (1995). España: BOE-A-1995-24292.
- Miraglia M and Johns G (2015) Going to Work III: A Meta-Analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-Path Model. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Monbiot G (2016a, April 15) Neoliberalism – the ideology at the root of all our problems. *The Guardian*. Retrieved September 25, 2018, from <https://www.theguardian.com/books/2016/apr/15/neoliberalism-ideology-problem-george-monbiot>
- Monbiot G (2016b, October 12) Neoliberalism is creating loneliness. That's what's wrenching society apart. *The Guardian*. Retrieved September 25, 2018, from <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/oct/12/neoliberalism-creating-loneliness-wrenching-society-apart>

- Moncada S and Llorens C (2014) Factores Psicosociales. In C. Ruiz Frutos, G. L. Delclos, E. Ronda, A. M. García, & F. G. Benavides (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales2* (4ª, p. 377). Barcelona: Elsevier.
- Moncada S, Moreno N, Llorens C, López V, LLacer D and Jurado L (2011) *Ajustes De Plantilla: exposición a riesgos psicosociales y salud*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Valencia.
- Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtés A and Navarro A (2014) The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine* 57(1): 97–107.
- Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtés A and Navarro A (2014) The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine* 57(1):97-107
- Muffels R and Luijkx R (2008) Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'? *Work, Employment & Society* 22(2): 221–242.
- Navarro A, Utzet M, Salas S, Llorens C, Molinero-Ruiz E and Moncada S (2017) Specific psychosocial exposures for workers' mental health: A population-based study. *American Journal of Industrial Medicine* 60(8): 747–752.
- Navarro V (2002) *Bienestar insuficiente, democracia incompleta : sobre lo que no se habla en nuestro país*. Barcelona: Anagrama.
- Nella D, Panagopoulou E, Galanis N, Montgomery A and Benos A (2015) Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International* 2015: 673623.
- Niedzwiedz CL, Richardson EA, Tunstall H, Shortt NK, Mitchell RJ and Pearce JR (2016) The relationship between wealth and loneliness among older people across Europe: Is social participation protective? *Preventive Medicine* 91: 24–31.
- Nussbaum MC (2008) *Paisajes del pensamiento : la inteligencia de las emociones*. Barcelona: Paidós.
- OECD (2015) *The Labour Share in G20 Economies Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26-27 February 2015*. OECD, Paris.
- Oorschot W van and Chung H (2015) Feelings of dual-insecurity among European workers: A multi-level analysis Wim van Oorschot. *European Journal of Industrial Relations* 21(1): 23–37.
- OXFAM (2014) *Iguals acabemos con la desigualdad extrema es hora de cambiar las reglas*. *oxfam Internacional*. OXFAM.
- Palomares JA (2007) Los fundamentos macroeconómicos y estructurales de la precariedad. *Sociedad y Utopía* (29): 159–183.
- Pastor A (2012) Aproximación jurídica a la Reforma Laboral. Institut d'Estudis del Treball. Monográfico: Reforma Laboral. *Newsletter* 2:2-8. Retrieved September 25, 2018, from <http://iet.uab.cat/documents/Newsletters/IETNewsletter2.pdf>

- Pastor A (2014) La reforma del sistema de negociación colectiva y sus implicaciones desde una perspectiva jurídica. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales* 2: 35–47.
- Paugman S and Zhou Y (2007) Job Insecurity. In D. Gallie (Ed.), *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford Scholarship Online.
- Paul KI and Moser K (2009) Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior* 74(3): 264–282.
- Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V and Bjorner JB (2010) The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health* 38(3 Suppl): 8–24.
- Pienaar J, De Witte H, Hellgren J and Sverke M (2013) The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review* 2(17):1-22.
- Pirani E and Salvini S (2015) Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine* 124: 121–131.
- Pisarello G (2011) *Un largo Termidor: la ofensiva del constitucionalismo antidemocrático*. Madrid: Editorial Trotta.
- Pitxer J, Sánchez A and Lorente R (2016) Crisis y desigualdad. Alternativas Sindicales. II Congreso de Trabajo Economía y Sociedad. Actas del Congreso. In Fundación 1º de Mayo (Ed.), *Dinámica del modelo productivo y extensión de la temporalidad en el mercado laboral español*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Polanyi K (2007) *La gran transformación: crítica del liberalismo económico*. Barcelona: Virus/La Llevar SL.
- Probst TM (2003) Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76(4): 451–467.
- Quinlan M, Mayhew C and Bohle P (2001) The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International Journal of Health Services: Planning, Administration, Evaluation* 31(2): 335–414.
- Randstad (2014) *Flexibilidad en el trabajo 2014 Informe anual sobre la flexibilidad laboral y el empleo*.
- Raventós D (2007) *The Material Conditions of Freedom*. London: Pluto Press.
- Raymo JM, Halpern-Manners A and Warren JR (2013) Careers and Mortality: What Do We Learn from Detailed Employment History Data? *CDE Working Paper* (No. 2013-05).
- Recio A (1999) La segmentación del mercado laboral en España. In F. Miguelez & C. Prieto (Eds.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Recio A (2007) Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora. *Sociedad y Utopía* (29).
- Recio A (2010) Capitalismo español: la inevitable crisis de un modelo insostenible. *Revista Economía Crítica* 9(9): 198–222.

- Reforma del artículo 135 de la Constitución Española, de 27 de septiembre de 2011. (2011). España, España: Boletín Oficial del Estado, núm. 233, de 27 de septiembre de 2011.
- Roberts M (2012) A world rate of profit: Globalisation and the world economy. Retrieved February 23, 2017, from <https://thenextrecession.files.wordpress.com/2012/09/a-world-rate-of-profit.pdf>
- Roberts M (2015) Revisiting a world rate of profit. Retrieved February 23, 2017, from <https://thenextrecession.files.wordpress.com/2015/12/revisiting-a-world-rate-of-profit-june-2015.pdf>
- Roberts M (2016) Spain: further stalemate. Retrieved February 23, 2017, from <https://thenextrecession.wordpress.com/2016/06/27/spain-further-stalemate/>
- Robone S, Jones AM and Rice N (2011) Contractual conditions, working conditions and their impact on health and well-being. *European Journal of Health Economics* 12(5): 429–444.
- Rodgers G and Rodgers J (1989) *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Brussels: International Institute for Labour Studie.
- Rohde N, Tang KK, Osberg L and Rao P (2016) The Effect of Economic Insecurity on Mental Health: Recent Evidence from Australian Panel Data. *Social Science & Medicine* 151: 250–258.
- Sabbath EL, Guevara IM, Glymour MM and Berkman LF (2015) Use of Life Course Work-Family Profiles to Predict Mortality Risk Among US Women. *American Journal of Public Health* 105(4): e96–e102.
- Sánchez-lópez MP and Dresch V (2008) The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): Reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*, 20(4), 839-843.
- Sánchez N, Trinidad A, Recio C and Torns T (2016) La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. In *Congreso Español de Sociología “Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología”*.
- Sapolsky RM and Gonzalez C (1995) *¿Por qué las cebras no tienen úlcera?: la guía del estrés*. Madrid: Alianza.
- Schabracq M, Winnubst JAM and Cooper CL (2003) *The handbook of work and health psychology* (M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper, Eds.). Chichester, West Sussex, England; New York: J. Wiley & Sons.
- Schnall PL, Dobson M and Landsbergis P (2016) Globalization, Work, and Cardiovascular Disease. *International Journal of Health Services* 46(4): 656–692.
- Schütte S, Chastang J-F, Malard L, Parent-Thirion A, Vermeylen G and Niedhammer I (2014) Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 87(8):897-907.
- Schütte S, Chastang JF, Parent-Thirion A, Vermeylen G and Niedhammer I (2015) Psychosocial work exposures among European employees: explanations for occupational inequalities in mental health. *Journal of Public Health (Oxford, England)* 37(3): 373–388.

- Scott-Marshall H and Tompa E (2011) The health consequences of precarious employment experiences. *Work (Reading, Mass.)* 38(4): 369–82.
- Sennett R (2000) *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Serra L, López Gómez MA, Sanchez-Niubo A, Delclos GL and Benavides FG (2016) Application of latent growth modeling to identify different working life trajectories: the case of the Spanish WORKss cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 43(1):42-49.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2017) *Prestaciones por desempleo: resumen de datos de diciembre 2017*. Madrid.
- Shoss MK (2017) Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management* XX(X): 1–29.
- Siegrist J (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1): 27–41.
- Siegrist J and Marmot M (2004) Health inequalities and the psychosocial environment - Two scientific challenges. *Social Science and Medicine* 58(8): 1463–1473.
- Silla I (2005) Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy* 26(1): 89–117.
- Silla I (2007) *Trabajo Temporal, Inseguridad Laboral Percibida y sus Implicaciones: Factores PsicoSociales Intervinientes*. Universidad de Valencia.
- Slopen N, Glynn RJ, Buring JE, Lewis TT, Williams DR and Albert MA (2012) Job strain, job insecurity, and incident cardiovascular disease in the Women’s Health Study: results from a 10-year prospective study. *PloS One* 7(7): e40512.
- Sora B, De Cuyper N, Caballer A and De Witte H (2013) Outcomes of job insecurity climate: The role of climate strength. *Applied Psychology* 62(3): 382–405.
- Standing G (1999) *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. London: MacMillan Press LTD.
- Standing G (2010) *Work after globalization: building occupational citizenship*. Cheltenham, UK: Elgar.
- Stansfeld S and Candy B (2006) Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32(6): 443–62.
- Stock R (2001) *Socio-Economic Security, Justice and the Psychology of Social Relationships*. ILO, Geneva.
- Svalund Fafo J, Antti Saloniemi Tampereen Yliopisto N and Patrik Vulkan F (2016) Attitudes towards job protection legislation: Comparing insiders and outsiders in Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Industrial Relations* 22(4): 371-390.
- Sverke M and Hellgren J (2002) The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology* 51(1): 23–42.

- Sverke M, Hellgren J and Näswall K (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3): 242–264.
- Sverke M, Hellgren J and Näswall K (2006) *Job Insecurity: A literature Review*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Thompson EP (1967) Time, work-discipline, and industrial capitalism. *Past and Present*.
- Thompson EP (2012) *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.
- Thompson P (2013) Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis. *Work, Employment and Society* 27(3): 472–488.
- Toharia L (1986) Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España. In R. Boyer (Ed.), *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Tomaskovic-Devey D and Lin KH (2011) Income Dynamics, Economic Rents, and the Financialization of the U.S. Economy. *American Sociological Review* 76(4): 538–559.
- Tradingeconomics.com (2017) Spain Private Debt to GDP 1995-2017 Chart. Retrieved February 23, 2017, from <http://www.tradingeconomics.com/spain/private-debt-to-gdp>
- United Nations (2009) *World Economic And Social Survey 2008: Overcoming Economic Insecurity*.
- Utzet M, Moncada S, Molinero E and Navarro A (2015) Psychosocial exposures and mental health: distribution by gender and occupational class in a population-based study. *Journal of Public Health* fdv175.
- Utzet M, Navarro A, Llorens C, Muntaner C and Moncada S (2016) Is the worsening of psychosocial exposures associated with mental health? Comparing two population-based cross-sectional studies in Spain, 2005-2010. *American Journal of Industrial Medicine* 59(5): 399–407.
- Vahid Shahidi F, De Moortel D, Muntaner C and Siddiqi A (2016) Do flexicurity policies really protect workers from the adverse health consequences of temporary employment? An empirical test across 23 European countries. *Social Science and Medicine* 2: 674-682.
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, Virtanen P and Ferrie JE (2004) Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *BMJ* 328:555.
- Valtorta NK, Kanaan M, Gilbody S, Ronzi S and Hanratty B (2016) Loneliness and social isolation as risk factors for coronary heart disease and stroke: systematic review and meta-analysis of longitudinal observational studies. *Heart (British Cardiac Society)* 102(13): 1009–1016.
- Van den Broeck A, Sulea C, Vander Elst T, Fischmann G, Iliescu D and De Witte H (2014) The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International* 19(5): 526–547.
- Van Hedel K, Mejía-Guevara I, Avendaño M, Sabbath EL, Berkman LF, Mackenbach JP and Van Lenthe FJ (2016) Work-family trajectories and the higher cardiovascular risk of American women relative to women in 13 european countries. *American Journal of Public*

Health 106(8): 1449–1456.

- Vander Elst T, Richter A, Sverke M, Näswall K, De Cuyper N and De Witte H (2014) Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress* 1–22.
- Vega JA (2016) Los salarios ceden, los beneficios resisten. Retrieved November 28, 2016, from http://cincodias.com/cincodias/2016/11/11/economia/1478886616_455456.html
- Verd JM and López-Andreu M (2016) Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales . El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *9004*: 5–30.
- Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie JE, Kivimäki M, ... Ferrie JE (2003) From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine* 60(12): 948–953.
- Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M and Vahtera J (2005a) Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610–22.
- Virtanen M, Nyberg ST, Batty GD, Jokela M, Heikkilä K, Fransson EI, ... Kivimäki M (2013) Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ (Clinical Research Ed.)* 347(6): 4746–4746.
- Virtanen P, Janlert U and Hammarström A (2010) Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine* 68(8): 570–4.
- Virtanen P, Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J and Ferrie JE (2002) Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health* 56(8): 569–74.
- Vives A (2010) *A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce*. Universitat Pompeu Fabra.
- Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG and Benach J (2010) The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine* 67(8): 548–555.
- Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG and Benach J (2013) Employment precariousness and poor mental health: Evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of Environmental and Public Health* 2013: 1–10.
- Vives A, González F, Moncada S, Llorens C and Benach J (2015) Measuring precarious employment in times of crisis : the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria* 29(5): 379–382.
- Vives A, Vanroelen C, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG and Benach J (2011) Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. *International Journal of Health Services : Planning, Administration, Evaluation* 41(4): 625–46.
- Vulkan P (2012) Labour Market Insecurity : The Effects of Job , Employment and Income Insecurity on the Mental Well-being of Employees. *Revista Internacional de Organizaciones* 169–188.

- Vulkan P and Väisänen A (2015) Job Insecurity and Mental Well-Being in Finland, Norway, and Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(2): 33-53.
- Waenerlund A-K, Virtanen P and Hammarstrom A (2011) Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health* 39(5): 533–539.
- Watson TJ (1995) *Trabajo y sociedad : manual introductorio a la sociología del trabajo, industrial y de la empresa* (S. Aguilar, T. Bretones, & C. Prieto, Eds.) (1ª). Barcelona: Hacer.
- Western B, Bloome D, Sosnaud B and Tach L (2012) Economic Insecurity and Social Stratification. *Annual Review of Sociology* 38(1): 341–359.
- Wilthagen T and Tros F (2004) The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research* 10(2): 166–186.
- Winokur A (2015) The Relationship Between Sleep Disturbances and Psychiatric Disorders: Introduction and Overview. *The Psychiatric Clinics of North America* 38(4): 603–14.
- World Bank (2016) Foreign direct investment, net inflows (BoP, current US\$). Retrieved February 23, 2017, from <http://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.CD.WD>
- Young J (2016) The Impact of Brexit: Confidence in UK Job Security. Retrieved December 5, 2017, from <https://peakon.com/blog/post/the-impact-of-brex-it-confidence-in-uk-job-security>
- Zweig S (2001) *El mundo de ayer : memorias de un europeo*. Barcelona: El Acantilado.

9. ANEXOS

- Coautorías

Navarro, A., Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Molinero-Ruiz, E. (2018). Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016. *BMJ Open*, 8(7)

Open access

Research

BMJ Open Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016

Albert Navarro,^{1,2} Sergio Salas-Nicás,^{1,2} Salvador Moncada,³ Clara Llorens,^{1,3,4} Emilia Molinero-Ruiz⁵

To cite: Navarro A, Salas-Nicás S, Moncada S, *et al.* Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016. *BMJ Open* 2018;8:e021212. doi:10.1136/bmjopen-2017-021212

► Prepublication history for this paper is available online. To view these files, please visit the journal online (<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2017-021212>).

Received 18 December 2017
Revised 8 June 2018
Accepted 22 June 2018



© Author(s) (or their employer(s)) 2018. Re-use permitted under CC BY-NC. No commercial re-use. See rights and permissions. Published by BMJ.

For numbered affiliations see end of article.

Correspondence to Dr Albert Navarro; albert.navarro@uab.cat

ABSTRACT

Objectives The aim of this study was to estimate the prevalence of sickness presenteeism (SP), its associated factors and the reasons given for SP episodes, among the overall salaried population and excluding the 'healthy' workers.

Design Population-based cross-sectional study.

Setting Salaried population in Spain.

Participants Data were obtained from the third Spanish Psychosocial Risks Survey (2016), carried out between October and December 2016, n=1615.

Main outcome measures Self-reported episodes of SP and their reasons.

Results 23.0% (95% CI 19.2 to 26.8) of the workers exhibit SP, whereas among those manifesting having had some health problem in the preceding year, the figure was 53.0% (95% CI 46.9 to 59.1). The factors associated with SP when we study all workers are age, seniority, salary structure, working more than 48 hours and not having a contract. The most common reason for SP is 'did not want to burden my colleagues', 45.7% (95% CI 37.3 to 54.4), whereas 'I could not afford it for economic reasons' ranked third, 35.9% (29.4% to 42.9%), and 27.5% (21.3% to 34.6%) of the workers report 'worried about being laid off' as a reason for going to work despite being ill.

Conclusions The estimated frequency of SP in Spain is lower than certain other countries, such as the Scandinavian countries. The factors associated vary depending on the population analysed (all workers or excluding 'healthy' workers). The reason 'I was worried about being laid off' was much more common than the estimates for Sweden or Norway.

BACKGROUND

The concept of presenteeism has been a topic of interest since the 1980s in the business and social science literature.¹ For these disciplines, the concern on presenteeism is mainly related to the economic impact due to the loss of productivity of people who attend work despite being ill or feeling like

Strengths and limitations of this study

- First study presenting simultaneously the different factors associated with SP depending on the population analysed (overall or excluding 'healthy' workers).
- The sample size and the representativeness at population level.
- The survey includes an important number of socio-demographic and occupational variables that enable us to stratify to obtain relevant findings.
- Being based on a cross-sectional design, we cannot establish any causal relationship.

they should have taken sick leave.^{1,2} A second approach, developed especially by European researchers, is focused in the act of attending work while sick and its effects on worker's health.^{2,3} In this approach, sickness presenteeism (SP) commonly replaces the term 'presenteeism'.

SP is defined as the fact of working despite being ill,⁴ and it should be considered an important public health issue due to its association with a range of health problems,⁵⁻¹⁰ with future episodes of sickness absence^{7,8,11,12}; furthermore, it has important implications for employing organisations, and theory in the domain of attendance at work.¹³ On reviewing the literature, we have observed that the majority of studies estimating 'prevalences' of SP, do so on the working population not excluding the 'healthy' workers, who by definition are not at risk for SP.^{4-8,11,12,14-17}

While still relatively scarce, evidence regarding this problem is becoming more common. The vast majority of research on SP has been developed using an equivalent question to that formulated by Aronsson *et al*:¹ 'Has it happened over the previous 12 months that you have gone to work despite feeling that you really should have taken sick leave due to your state

Navarro, A., Utzet, M., Salas, S., Llorens, C., Molinero-Ruiz, E., & Moncada, S. (2017). Specific psychosocial exposures for workers' mental health: A population-based study. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(8), 747–752.

Accepted: 17 April 2017

DOI: 10.1002/ajim.22733

BRIEF REPORT

WILEY AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE

Specific psychosocial exposures for workers' mental health: A population-based study

Albert Navarro PhD¹  | Mireia Utzet PhD¹ | Sergio Salas Msoc¹ | Clara Llorens MSoc^{2,3} | Emilia Molinero-Ruiz MD⁴ | Salvador Moncada PhD²

¹GRAAL-Biostatistics Unit, Faculty of Medicine, Autonomous University of Barcelona (UAB), Cerdanyola del Vallès, Spain

²Union Institute of Work, Environment and Health (ISTAS), Reference Centre on Work Organisation and Health, Barcelona, Spain

³Faculty of Sociology and Political Sciences, Department of Sociology, Autonomous University of Barcelona (UAB), Cerdanyola del Vallès, Spain

⁴Ministry of Labour, Social Affairs and Families of the Government of Catalonia, Barcelona, Spain

Correspondence

Albert Navarro, Biostatistics Unit, Faculty of Medicine, Campus UAB, 08193 Cerdanyola del Vallès, Barcelona, Spain.
Email: albert.navarro@uab.cat

Funding information

Fundación Prevent, Grant number: VIII Convocatoria de becas I+D en prevención de r

Background: In order to plan interventions it is important to obtain evidence on the relation between a health outcome and specific exposures. However, there are few studies that identify the effect of specific psychosocial work exposures on poor mental health. This is the aim of this study.

Methods: Population-based cross-sectional study in Catalonia. We estimated prevalence ratios (PR) of minor psychiatric disorder associated with several psychosocial work exposures.

Results: The items with highest PR were "Are there times when you need to be at work and at home at the same time?" (PR = 1.81), "Are you worried about a variation in your salary?" (PR = 1.77), "Is your work emotionally demanding?" (PR = 1.65) and "Are you worried about it being difficult for you to find another job if you became unemployed?" (PR = 1.51).

Conclusions: This study could be useful in order to begin planning interventions on specific psychosocial exposures to protect mental health in the workplace.

KEYWORDS

mental health, population studies, psychosocial work exposures, workplace

1 | INTRODUCTION

As a result of job characteristics involving psychological processes linked with the workplace social environment, psychosocial factors in the workplace are identified as risk factors for workers' poor mental health.^{1,2} Exposure to high Psychological Job Demands or to high Job Insecurity is associated with common mental disorders.^{3,4} exposure to high Workplace Social Support⁵ and low Work-Family Conflict⁶ with a lower risk of suffering depression, exposure to high Job Control with a lower risk of long episodes of sickness absence due to mental health problems⁷ and that exposure to high job strain (high demand-low control work) is associated, among other things, with a worsening of mental health.⁸ In a study carried out in Catalonia,⁹ insecurity over finding a job and over working conditions appeared as the factors most strongly associated with psychological distress in men and in manual workers, whereas among women and non-manual workers they ranked first alongside Emotional Demands and low Social Support.

The scientific evidence of the association between high Demands, low Control, low Social Support and high Insecurity, and the deterioration of workers' mental health could justify interventions to reduce these job characteristics, improving workers' conditions, and leading to beneficial public health effects.^{2,10} To facilitate making decisions regarding the planning of these interventions, the exposures to be examined ought to be sufficiently specific as to allow acting on them. Although from a research point of view it is of great interest to study the associations of psychosocial risk factors with health outcomes in terms of broad dimensions (Quantitative Demands, for example), in practice, at the shop floor level, an intervention would act on the specific aspects which it includes (eg, the distribution of tasks is irregular and leads to an accumulation of work, one of the items of COPSQ-Quantitative Demands scale). For this reason, it is important to determine the effects of these specific aspects.

The objective of the present study was to estimate the possible associations between various specific psychosocial work exposures

- **Elaboración del cuestionario de la 3ª Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP2016) y respectivos seguimientos en 2017 y 2018.**



19) Las preguntas que siguen se refieren también a sus condiciones de trabajo. Dígame ¿en qué medida está preocupado por.....? **ROTAR**

	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a. ...si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. ...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. ...si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. ... si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. ... si le bajan el salario?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. ... si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

36) Dígame ¿cuán probable es...:

Entrevistador: registrar "No sabe" y "No contesta" separadamente, sin leer estas categorías como respuesta espontánea

	MUY PROBABLE	BASTANTE PROBABLE	RELATIVAMENTE PROBABLE	POCO PROBABLE	MUY POCO o NADA PROBABLE	NO SABE (espontáneo)
a) que le despidan o no le renueven el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) que le cambien de tareas contra su voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) que le bajen el salario?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) que le trasladen a otro centro de trabajo, unidad, departamento, o sección contra su voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

	MUY PROBABLE	BASTANTE PROBABLE	RELATIVAMENTE PROBABLE	POCO PROBABLE	MUY POCO o NADA PROBABLE	NO SABE (espontáneo)
37) Dígame cuán probable sería encontrar otro trabajo en caso de que se quedara en el paro	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

- **Docencia en los grados de medicina y enfermería en la Facultad de Medicina de la UAB (2015-2018). Asignaturas:**
 - [Metodología Científica y Bioestadística](#)
 - [Aprendizaje Integrado en Medicina I](#)

- **Asistencia a congresos y encuentros científicos:**
 - Asistencia al Congreso Internacional Epidemiology in Occupational Health Conference (EPICOH). Barcelona, Septiembre 2016.
 - Poster sobre “Presentismo y factores asociados” en el Congreso Anual de la Sociedad Española de Epidemiología (SEE). Barcelona, Octubre 2017.
 - Comunicación “Inseguridad laboral referida a la ocupación y las condiciones de trabajo: relación con la salud mental y salud general autopercebida” en el IV Encuentro del Comité de Sociología del Trabajo de la Federación Española de Sociología (FES). Bellaterra, Junio 2018.

- **Asesoría proyecto de investigación cualitativa sobre inseguridad laboral. Mutual de Seguridad CChC, Santiago de Chile, Mayo, 2017.**

- **Beca “Estades de curta durada a l'estranger per a l'any 2017 pels becaris de les convocatòries PIF-UAB”.**

- **Estancia de investigación en el extranjero. City University of New York – School of Public Health, New York, Diciembre 2017- Marzo 2018.**

- **Artículo de Revisión**

El siguiente artículo es un producto de la revisión bibliográfica llevada a cabo para sustentar teórica y conceptualmente la tesis. Durante la elaboración del marco teórico se detectó una cierta compartimentación y falta de diálogo entre las distintas disciplinas que utilizan la noción de inseguridad laboral. Dicha compartimentación se manifiesta entre otras cosas en el uso de la noción de inseguridad y su aplicación a distintos aspectos relacionados con el empleo que aquí se denominan dominios. Por ejemplo en sociología del trabajo y en economía la noción de inseguridad se aplica principalmente a la pérdida del empleo y a las dificultades para encontrar un empleo alternativo en caso de perder el actual, mientras que la psicología de las organizaciones, las ciencias de la administración y la salud pública se centran sobre todo en la pérdida del empleo y, ocasionalmente, en el posible empeoramiento de las condiciones de trabajo. En esta revisión se propone dar una visión general e integradora de la inseguridad laboral, describiendo los dominios a los que se aplica esta noción y ofreciendo ejemplos de investigaciones concretas para cada uno de ellos. Una parte importante de la revisión reproduce fragmentos del apartado 2.5 del marco teórico incluida la tabla 8 de dicho apartado.

INSECURITY AS APPLIED TO EMPLOYMENT AND EMPLOYED WORKERS

ABSTRACT

The notion of insecurity applied to the world of work, and more specifically to the employed workforce, already has a considerable journey in the specialized literature. Its initial meaning, restricted to the threat regarding losing a job, has expanded to name other unstable and uncertain aspects linked to employment. This has given rise to an extensive literature on the subject that sometimes is compartmentalized. Here we present a review of these aspects related to employment that have been falling under the umbrella of insecurity over time in the different disciplines that deal with it.

INTRODUCTION

The interest in "insecurity" that affects the working class goes back a long way. In "Introduction to Political Economy" Rosa Luxemburg (1871-1919) speaks up to eight times about the "insecurity of social existence" (*unsicherheit der existenzen* in the original) that threatened the whole of the working class at the end of the 19th century and early 20th century (Luxemburg, 1974). Later, in the 1930s, a decade characterized by a deep economic crisis, some identified unemployment as a threat to the economic security of individuals, their social prestige, etc. and began to worry about studying its effects for the psychological well-being of people (Eisenberg and Lazarsfeld, 1938). This research line has been very fertile and today there is a great accumulated evidence about the harmful effects of unemployment on health (Griep et al., 2016; Kaspersen et al., 2016; Kim and von dem Knesebeck, 2015a; Paul and Moser, 2009).

In the mid-1970s, and again coinciding with a recessive period of the economy, interest shifts, or rather expands, towards the study of the threat posed to de facto workers by the possible loss of their work (Kasl & Cobb, 1977 en (J E Ferrie et al., 1995)). In 1984, an influential article by Greenhalgh and Rosenblatt laid the groundwork for extending insecurity to other aspects of employment at the risk of worsening or disappearing (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984, p. 438). It is at this time that there begins to be a more widespread use of the expression job insecurity. In 1989 the first instrument to measure insecurity which includes among its questions the

disappearance or worsening of working conditions appears (Ashford et al., 1989). On the other hand, the debates around “flexisecurity”, that proposes to increase the “employability” of the worker, inaugurate a new use of the notion of insecurity, that of the difficulty or threat of not finding alternative employment (normally of similar characteristics to the current one) (Wilthagen and Tros, 2004) eventually extended to the income security domain (Vulkan and Väisänen, 2015). When referred to those still employed, this has been named “employment insecurity” (Carr and Chung, 2014; Chung, 2016) or more specifically “labor market insecurity” (Anderson and Pontusson, 2007). Thus, a broad definition of insecurity regarding employment that encompasses all these three different uses is: “a threat to the continuity of being employed and / or to a worsening of the working conditions in which the work activity takes place (salary - quantity and regularity- , schedule and amount of hours, tasks, workplace, etc.)”.

This review lists all those aspects related to the work of the employed persons susceptible to worsening and/or disappearing that have been studied up to now. Previous to present the results it briefly describes the different approaches of studying insecurity.

WAYS OF STUDYING INSECURITY

Disciplines such as sociology and political science, psychology, economy, occupational health or the so-called “administration sciences” have shown interest in insecurity regarding employment since its effects reflect on population's health and well-being (physical and mental) as well as in their attitudes and behaviours with respect to work (e.g. job satisfaction, turnover intentions, protection against dismissal) and politics/policies (e.g. level of acceptance of redistributive policies, intention to vote).

However, there is a certain compartmentalisation between disciplines regarding the elements of employment that are considered insecure. While the psychology of organizations and occupational health have focused on insecurity regarding the loss of employment and, to a lesser extent, the conditions in which work is carried out, the economy and the sociology of work have been focused on the insecurity of losing the job in combination with the insecurity of finding another job in case of being fired or not renewed.

In addition, a number of ways of studying insecurity already exist. The main divides being the use of attributed or perceived insecurity indicators. When attributed indicators are used the researcher, and not the worker being interviewed/surveyed, externally assigns one value or another to each situation (Jane E Ferrie et al., 2008). The most common attributed or “objective” indicators are temporary contracts, duration of employment relationships, unstable job trajectories and workforce reduction processes. Studies based on perceived or “subjective” insecurity indicators on the other hand imply a direct assessment by the workers about their own situation and degree of insecurity. Within perceived insecurity measures itself additional divides exist, such as the focus on the probabilistic (e.g. *How large, in your opinion, is the probability that you will become unemployed in the near future?*) (De Witte, 1999) or the emotional side of the problem (e.g. *Are you worried about becoming unemployed?*) (Pejtersen et al., 2010).

Together as insecurity various terms and definitions have emerged along the way, such as precarious, flexible or non-standard employment. All of them constructs that partially overlap with each other since they all have common roots on the same political-economic historically indexed processes which altered the balance of power in the sphere of work from the mid 1970 onwards.

INSECURITY OVER JOB LOSS

Job loss insecurity is defined here a threat consisting on the possibility of losing a job, in other words, to change from employed to unemployed status. This loss puts an end to various elements crucial to the worker subsistence and for which he or she exercises some occupational activity. In particular, but not solely, the earnings derived from it. Job loss for a paid worker can happen either due to dismissal or termination without renewal of a temporary contract. It can be also the result of the disappearance of the job as such or extinction of the relationship between worker and employer while the job continues to exist (Dawson et al., 2017). Insecurity over the loss of a job precedes the actual job loss, and unlike the latter, is not an event occurring at specific point in time, rather it may be drawn out in time and even become chronic (J E Ferrie et al., 2002; Sverke and Hellgren, 2002). Authors have named this domain of insecurity *job*

tenure insecurity (Gallie et al., 2016), *job loss insecurity* (O'Neill and Sevastos, 2013), or simply *job insecurity* (Sverke et al., 2002).

Studies of attributed insecurity based on type of contract relationship (Robone et al., 2011; Virtanen et al., 2005), mean duration of jobs or workforce reduction (de Jong et al., 2016; Jane E Ferrie et al., 1998; Vahtera et al., 2004) exclusively refer to this particular domain of insecurity. There are also several meta-analyses and reviews regarding insecurity over job loss and its consequences studied through workers' subjective perceptions (Cheng and Chan, 2008; De Witte et al., 2016; Kim and von dem Knesebeck, 2015b; Lee et al., 2018a; Shoss, 2017; Sverke et al., 2002; Virtanen et al., 2013). Most studies dealing on the relationship between probabilistic and emotional measures of perceived insecurity also refer exclusively to insecurity over job loss. Perceived insecurity over job loss is a good predictor of subsequent job loss (Dickerson and Green, 2012).

The negative effects on wellbeing of insecurity over job loss have been demonstrated through both attributed and perceived indicators as well. However, the strength of this association varies depending on the institutional context of each country (welfare and labour market regimes, employment protection legislation, etc.) (Chung, 2016; Chung and Mau, 2014) or the situation regarding expansion or contraction of the economic sector (Jiang et al., 2013). Studies that combine objective and subjective indicators of job loss insecurity show that temporary contracts are usually associated with a higher self-perceived level of insecurity over job loss than permanent contracts (Chung, 2016; Helbling and Kanji, 2017) and that switching from a temporary to a permanent contract is associated with favourable changes in level of self-perceived insecurity (Virtanen et al., 2003).

INSECURITY OVER WORKING CONDITIONS

Insecurity can also be extended to a large number of job characteristics and employment conditions susceptible of becoming worse, which change without warning thus altering people's life plans or career progression (Lee et al., 2018b; Shoss, 2017). This domain of insecurity has received names such as *job status insecurity* (Gallie et al., 2016), *job changes insecurity* (O'Neill and Sevastos, 2013) or *qualitative insecurity*

(Hellgren et al., 1999). Table 1 shows a list of the studied working conditions affected by insecurity in empirical research until today. It includes not only manpower management practices (e.g. schedules, salary, workplace, etc.) but also psychosocial characteristics of the job in question (e.g. fair treatment, autonomy, etc.). There are 12 empirical studies in total using some measure of insecurity regarding demotion of working conditions. Some working conditions are more present than others: salary is present in eight out of nine, opportunities for promotion or some form of upward mobility is present in six while schedule is only present in three.

Empirical studies on this domain of insecurity are usually performed jointly with insecurity over job loss (for example, those using scales that mix the two domains yielding an overall or global measure of insecurity), and hence it is not always possible to establish their isolated effect on workers, nor the possible relationships between domains, although there are some exceptions to this rule (De Witte et al., 2010; Utzet et al., 2016)

INSECURITY OVER FINDING ANOTHER JOB

Insecurity can also refer to the lack of prospects of finding another job, not only among unemployed workers, but also among employed ones in case they lost their current job. The rate of switching jobs without any intervening period of unemployment or job-to-job flow, informs about voluntary separation by the worker (who has received a better job offer from another employer). Although other explaining factors besides lack of job opportunities intervene (increased mean age of the working population or lower rates of businesses starting up) this rate has decreased over the last 20 years in the United States, reaching historically low levels nowadays (Hyatt, 2015). In times of high or rising unemployment *“losing a job, or never having had one, can mean falling completely out of the labor market”* (Bayo et al., 2016). In this fashion some authors talk about labor market security (Anderson and Pontusson, 2007). It has also received the name *“subjective employability”* (EU-OSHA, 2014).

It has been the studies of transitions or work trajectories which, using objective indicators, best reflect this domain of insecurity by taking into account the time a person spends in unemployment (between two different jobs, in total, etc.). Examples

of this type include the studies by Belvis and Benach (2015); López Gómez et al. (2017); Serra et al. (2017); Verd and López-Andreu (2016).

Research based on perceived indicators on labor market insecurity (e.g. *“Are you worried about it being difficult for you to find another job if you became unemployed?”*) (Kristensen et al., 2005) is usually done jointly with job loss insecurity, while the reverse is not true. Its added value resides in the fact that when referring only to loss of a job, without other variables informing about future employability of the individual, it is not possible to distinguish those who after losing a job will go through a long period of unemployment from those who will quickly find a new job (Chung, 2016).

At moments such the current ones, where stable jobs are getting rarer (Katz and Krueger, 2016) and the costs associated with job search move towards the worker himself (Smith, 2010), the study of the labor market insecurity acquires greater relevance (Lowe, 2018).

INTER-DOMAIN RELATIONSHIPS

Labor market insecurity constitutes a different construct from job loss insecurity; however they are closely related since ultimately both of them refers to insecurity over remaining employed and not being expelled, at least not for a long time, from the labor market and therefore avoiding negative consequences. Some studies shows that the higher the labor market insecurity, the higher the job loss insecurity (Anderson and Pontusson, 2007; Berglund et al., 2014; Green, 2011; Mäkikangas et al., 2013). Mäkikangas himself (Mäkikangas et al., 2013) offers three interpretations, in turn based on mutually complementary research by other authors, about why this happens to be true: first, *“job insecure workers may generalize their specific job situation to their overall labour market position. Second, job insecurity may affect the worker’s self-esteem in a negative way, and self-esteem in turn is a critical factor in perceiving job opportunities. Third, job insecure workers are likely to belong to the secondary as opposed to the primary labour market segment”*. However this is not always the case.

Relationship between job loss insecurity and working conditions insecurity is not explored as such yet. It could be one of subordination of the insecurity of conditions (as a whole) to the insecurity regarding the loss of employment (Utzet et al., 2016) or one of a different nature. Other debates also approach us tangentially to this relationship. For example, the additive or multiplicative relationship between the elements that make up the most complex scales of job insecurity (Shoss, 2017). There are no studies that relate the insecurity regarding this domain with the one related to finding another job.

It remains to systematize also the joint relationship between all the different aspects of employment insecurity that have been shown here. This is not simple task given the enormous variability in degrees and styles of flexibility in the companies and of the working conditions that could worsen or disappear, as can be seen in table 1.

Table 1. Specific examples of domains of insecurity resulting from a demotion/worsening of job conditions.

Author	Year	Domains of perceived qualitative insecurity included in the study	Questions (examples of)
Greenhalgh and Rosenblatt	1984	Career opportunities Autonomy Income Social/community Status Resources	
Ashford et al.	1989	Geographical location. Promotion within the Company. Maintain or increase salary. Freedom to organise one's own schedules and tasks. Status derived from position within the company. Access to company resources (staff, materials, information). Feelings of community with colleagues. Feedback from supervisor. Physical demands of the job itself. Opportunity to interact with the public. Variety of tasks. Opportunity to carry out an entire task or piece of work from start to finish. Meaning of the job. The extent to which you can tell how well you are doing your job as you do it.	
Roskies and Guerin	1990	Demotion or deterioration in working conditions within the next year or so.	

Author	Year	Domains of perceived qualitative insecurity included in the study	Questions (examples of)
Rossenblatt and Ruvio*	1996	21 items (e.g. autonomy) adapted form Ashford et al. (1989)	Autonomy performing your job: How important is it for you? What is the likelihood of change that would affect this feature negatively?
Borg and Elizur	1992	Career advancement	I consider my career as secure. I clearly know my chances for advancement in the coming years. I look forward with confidence to the introduction of new technologies.
Hellgren et al.*	1999	Career opportunities within the company Stimulating job contents Increasing payments	I think my future prospects within the organization are good. I feel worried about my career development within the organization. I worry about my future wage development (Vander Elst et al., 2014).
Kinnunen et al.*	1999	Transfer to another job Wage cut ...	Respondents were asked to rate the importance of nine possible (negative) changes (e.g. transfer to another job, dismissal, lay-off, wage cut) during the next three years on a 4-point scale (1 = not important, 4 = very important).
Burchell et al.	2002	Promotion Control over pace of work Capacity to complete tasks Union representation Wage increase	

De Witte et al.	2010	Job content (autonomy, skill utilization, and specific tasks) Working conditions (workload and quality of working conditions) Employment conditions (wage, working hours, and opportunities for promotion) Social relations at work (relations with colleagues and supervisors, respectively)	I feel insecure about the characteristics and conditions of my job in the future. Chances are, my job will change in a negative way.
Pejtersen et al.	2010	Timetable Working tasks Decreased salary Transferred to another job	Are you worried about: ... the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave, ...) against your will? ... working tasks being changed against your will? ... a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced...)? ... being transferred to another job against your will?
O'Neill and Sebastos	2013	Unfavorable changes to my job Many features of my job that I value the most Opportunities for promotion and advancement Physical working conditions	
Gallie et al.	2016	Being dismissed without good reason (arbitrary dismissal) Being unfairly treated through discrimination Victimization by management Future changes to my job that may give me less say over how it is done Future changes to my job that may make it more difficult to use my skills and abilities Future changes that may reduce my pay Being transferred to a less interesting job in the organization	

*All the specific domains are not available for the public.

CONCLUSIONS

The main objective of this review was to transcend the usual compartmentalization of social sciences and to propose an ordering of the job-related domains affected by this broad sense of insecurity present in the literature transversal to various disciplines such as sociology, public health, managerial sciences, economic studies and psychology. This use is different from the more narrow meaning that puts the accent in the subjective probability of becoming unemployed (which can be named more specifically as perceived probabilistic job loss insecurity). This does not invalidate earlier definitions but aims to broaden them.

The first conclusion is that the domain of insecurity over worsening working conditions must be studied in greater depth since, to date, the majority of studies have ignored it. Its effects on workers and its relationship with the other domains of insecurity are practically unknown. This review starts by offering a comprehensive set of “insecure job characteristics” studied in the empirical literature (see table 1). Secondly, inter-domains relationships have not been studied yet. Something that could help to take the first steps in this direction and reveal the power relations that give rise to this phenomenon would be the conception of insecurity as a mechanism of disciplining the workforce, especially in times of monopsony power and low unionization rates such as nowadays. According to which the threat of dismissal (job loss insecurity) and/or low expectations of finding alternative employment (labor market insecurity) weaken the bargaining power of workers who lack alternatives to salaried employment forcing them to accept changes worsening their working conditions quite frequently (working conditions insecurity). On the other hand, some authors have talked about career insecurity that has to do with the threat to professional development inside or outside the company (Borg and Elizur, 1992). It is transversal to the rest of the domains of insecurity already discussed and has a more marked prospective component that points towards the long term. A realistic approach to the relationship between all these domains should surely incorporate the life-course perspective that characterizes this last domain of insecurity.

In regard to limitations, the review leaves out studies of insecurity at an aggregate/ecological level (e.g. comparisons between countries or welfare regimes).

Nor does it take into account research using a qualitative approach to the study of these problems such as McGann (2016), Goudswaard (2000) or Bosmans (2017). The bibliographic search was made through manual means using a snowball strategy. The search in electronic databases such as Scopus did not deliver the expected results (a very small number of references were obtained when looking for working conditions or qualitative insecurity material).

The strength of this review resides in its interdisciplinary approach. Many aspects of employment, named domains in here, are becoming unstable due to economic trends of the late globalization era. They need to be studied also as a whole in order to avoid a biased view of the problem and to advance integral solutions to the problem. Worker's health, economic sustainability of the households and finally social peace are at stake.

REFERENCES

- Anderson CJ and Pontusson J (2007) Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research* 46(2): 211–235.
- Ashford SJ, Lee C and Bobko P (1989) Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: a Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* 32(4): 803–829.
- Bayo F, Berbis J, Etxezarreta M, Ferrer F, Idoate E, Ferrer F, ... Soldevila V (2016) *Informes de Economía 11: La desposesión de la vida cotidiana*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Belvis FX and Benach J (2015) *Educació i estabilitat laboral a Catalunya Mobilitat entre ocupació estable, inestable i no ocupació, 2002-2012*. Barcelona.
- Berglund T, Furaker B and Vulkan P (2014) Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy* 35(1): 165–184.
- Borg I and Elizur D (1992) Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower* 13(2): 13–26.
- Bosmans K, Lewchuk W, De Cuyper N, Hardonk S, Van Aerden K and Vanroelen C (2017) The experience of employment strain and activation among temporary agency workers in Canada. *Society, Health & Vulnerability* 8(1): 1306914.
- Carr E and Chung H (2014) Employment insecurity and life satisfaction: The moderating

- influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy* 24(4): 383–399.
- Cheng GH-L and Chan DK-S (2008) Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology* 57(2): 272–303.
- Chung H (2016) Dualization and subjective employment insecurity: Explaining the subjective employment insecurity divide between permanent and temporary workers across 23 European countries. *Economic and Industrial Democracy*.
- Chung H and Mau S (2014) Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy* 24(4): 303–318.
- Dawson C, Veliziotis M and Hopkins B (2017) Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy* 38(1): 69–98.
- de Jong T, Wiezer N, de Weerd M, Nielsen K, Mattila-Holappa P and Mockało Z (2016) The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress In press*: 1–24.
- De Witte H (1999) Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 155–177.
- De Witte H, Cuyper N De, Handaja Y, Sverke M, Näswall K and Hellgren J (2010, December 8) Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management & Organization*. Routledge.
- De Witte H, Pienaar J and De Cuyper N (2016) Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist* 51(1): 18–31.
- Dickerson A and Green F (2012) Fears and realisations of employment insecurity. *Labour Economics* 19(2): 198–210.
- Eisenberg P and Lazarsfeld PF (1938) The Psychological Effects of Unemployment. *Psychological Bulletin* 35(6): 358–390.
- EU-OSHA E and (2014) *Psychosocial risks in Europe - Prevalence and strategies for prevention*. Bilbao. <https://doi.org/10.2806/70971>
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S and Smith GD (1995) Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. *BMJ (Clinical Research Ed.)* 311(7015): 1264–1269.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S and Smith GD (1998) The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science and Medicine* 46(2): 243–254.

- Ferrie JE, Shipley MJ, Stansfeld SA and Marmot MG (2002) Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 56(6): 450–4.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J and Kivimäki M (2008) Flexible Labor Markets and Employee Health. *SJWEH Supplements* (6): 98–110.
- Gallie D, Felstead A, Green F and Inanc H (2016) The hidden face of job insecurity. *Work, Employment & Society* 1–18.
- Goudswaard A and De Nanteuil M (2000) *Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative study in seven EU member states.*
- Green F (2011) Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics* 30(2): 265–276.
- Greenhalgh L and Rosenblatt Z (1984) Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* 9(3): 438–448.
- Griep Y, Kinnunen U, Natti J, De Cuyper N, Mauno S, Mäkikangas A and De Witte H (2016) The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 89(1): 147–162.
- Helbling L and Kanji S (2017) Job Insecurity: Differential Effects of Subjective and Objective Measures on Life Satisfaction Trajectories of Workers Aged 27–30 in Germany. *Social Indicators Research* 137(3): 1145–1162.
- Hellgren J, Sverke M and 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.
- Hyatt H (2015) The decline in job-to-job flows. *IZA World of Labor* 175(August): 1–10.
- Jiang L, Probst TM and Sinclair RR (2013) Perceiving and responding to job insecurity: The importance of multilevel contexts. In C. L. Cooper & G. A. Alexander-Stamatios (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Kaspersen SS, Pape K, Ose SO, Gunnell D and Bjorngaard JH (2016) Unemployment and initiation of psychotropic medication: a case-crossover study of 2348552 Norwegian employees. *Occupational and Environmental Medicine Published*: 719–726.

- Katz LF and Krueger AB (2016) *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015* (No. 22667).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kim TJ and von dem Knesebeck O (2015a) Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 4(89): 561–73.
- Kim TJ and von dem Knesebeck O (2015b) Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 89(4): 561–573.
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A and Borg V (2005) The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 31(6): 438–49.
- Lee C, Huang G-H and Ashford SJ (2018a) Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review Of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (5): 335–59.
- Lee C, Huang G-H and Ashford SJ (2018b) Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Ssrn*.
- López Gómez MA, Serra L, Delclos GL and Benavides G (2017) Employment history indicators and mortality in a nested case-control study from the Spanish WORKing life social security (WORKss) cohort. *PloS One* 12(6): 1–15.
- Lowe TS (2018) Perceived Job and Labor Market Insecurity in the United States: An Assessment of Workers' Attitudes From 2002 to 2014. *Work and Occupations* 0(0): 1–33.
- Luxemburg R (1974) *Introducción a la economía política*. Madrid: Siglo XXI.
- Mäkikangas A, De Cuyper N, Mauno S and Kinnunen U (2013) A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22(4): 490–503.
- McGann M, White K and Moss J (2016) Labour casualization and the psychosocial health of workers in Australia. *Work, Employment & Society* 30(5): 1–17.
- O'Neill P and Sevastos P (2013) The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): an inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology* 18(3): 338–349.

- Paul KI and Moser K (2009) Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior* 74(3): 264–282.
- Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V and Bjorner JB (2010) The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health* 38(3 Suppl): 8–24.
- Robone S, Jones AM and Rice N (2011) Contractual conditions, working conditions and their impact on health and well-being. *European Journal of Health Economics* 12(5): 429–444.
- Serra L, López Gómez MA, Sanchez-Niubo A, Delclos GL and Benavides FG (2017) Application of latent growth modeling to identify different working life trajectories: the case of the Spanish WORKss cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* (1): 42–49.
- Shoss MK (2017) Job Insecurity : An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management* XX(X): 1–29.
- Smith V (2010) Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations* 63(2): 279–300.
- Sverke M and Hellgren J (2002) The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology* 51(1): 23–42.
- Sverke M, Hellgren J and Näswall K (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3): 242–264.
- Utzet M, Navarro A, Llorens C, Muntaner C and Moncada S (2016) Is the worsening of psychosocial exposures associated with mental health? Comparing two population-based cross-sectional studies in Spain, 2005-2010. *American Journal of Industrial Medicine* 59(5): 399–407.
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, Virtanen P and Ferrie JE (2004) Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *BMJ* 328(7439).
- Verd JM (2016) Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales . El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers Revista de Sociología* 101(1): 5–30.
- Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie JE, Kivimaki M, ... Ferrie JE (2003) From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine* 60(12): 948–953.

- Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M and Vahtera J (2005) Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610–22.
- Virtanen M, Nyberg ST, Batty GD, Jokela M, Heikkilä K, Fransson EI, ... Kivimäki M (2013) Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ (Clinical Research Ed.)* 347(6): f4746–f4746.
- Vulkan P and Väisänen A (2015) Job Insecurity and Mental Well-Being in Finland, Norway, and Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(2): 33–53.
- Wilthagen T and Tros F (2004) The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research* 10(2): 166–186.

El motivo de la portada es un homenaje al artista oscense asesinado por el fascismo Ramón Acín, creador de la escultura de “Las Pajaritas” de Huesca y Barcelona.



Esta tesis se pudo realizar gracias a la financiación pública de la convocatoria de beca predoctoral PIF-UAB (13ª ed.) y de los proyectos FIS del Instituto de Salud Carlos III (PI15/00161 y PI15/00858).

Impresa en Barcelona en septiembre de 2018.

