

INSTITUTIONAL ENVIRONMENT AND ECONOMIC OPPORTUNITIES: A GENDER PERSPECTIVE



Tesis Doctoral

Autor: Samuel Medina Claros

Dirigida por: Elena Bárcena Martín y Salvador Pérez Moreno

Tutor: Salvador Pérez Moreno

Programa de Doctorado en Economía y Empresa

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad de Málaga, 2021



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

AUTOR: Samuel Medina Claros

 <http://orcid.org/0000-0002-6512-9177>

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización
pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga (RIUMA): riuma.uma.es



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DE LA TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR

D./Dña SAMUEL MEDINA CLAROS

Estudiante del programa de doctorado EN ECONOMÍA Y EMPRESA de la Universidad de Málaga, autor/a de la tesis, presentada para la obtención del título de doctor por la Universidad de Málaga, titulada: INSTITUTIONAL ENVIRONMENT AND ECONOMIC OPPORTUNITIES: A GENDER PERSPECTIVE

Realizada bajo la tutorización de SALVADOR PÉREZ MORENO y dirección de SALVADOR PÉREZ MORENO Y ELENA BÁRCENA MARTÍN (si tuviera varios directores deberá hacer constar el nombre de todos)

DECLARO QUE:

La tesis presentada es una obra original que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, conforme al ordenamiento jurídico vigente (Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), modificado por la Ley 2/2019, de 1 de marzo.

Igualmente asumo, ante a la Universidad de Málaga y ante cualquier otra instancia, la responsabilidad que pudiera derivarse en caso de plagio de contenidos en la tesis presentada, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

En Málaga, a 03 de JUNIO de 2021

Fdo.: SAMUEL MEDINA CLAROS



EFQM AENOR





INFORME DE LOS DIRECTORES PARA LA AUTORIZACIÓN DE DEFENSA DE TESIS DOCTORAL

D^a. Elena Bárcena Martín y D. Salvador Pérez Moreno, directores de la Tesis Doctoral de D. Samuel Medina Claros, informan favorablemente la solicitud de autorización de defensa de la tesis con el título "**Institutional Environment and Economic Opportunities: a Gender Perspective**", presentada por dicho doctorando.

La citada tesis, que opta por la mención internacional, reúne todos los requisitos exigidos por el Programa de Doctorado en Economía y Empresa de la Universidad de Málaga. A este respecto, consideramos que la mencionada tesis supone una contribución de indudable relevancia científica, tanto en el ámbito de la Economía Política como en el ámbito de la Desigualdad Económica.

Y para que así conste y tenga los efectos oportunos, en Málaga a 3 de junio de 2021.

Fdo. Elena Bárcena Martín
Catedrática del Departamento de
Economía Aplicada (Estadística y
Econometría)
Universidad de Málaga

Fdo. Salvador Pérez Moreno
Profesor Titular del Departamento
de Economía Aplicada (Hacienda
Pública, Política Económica y
Economía Política)
Universidad de Málaga



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

De acuerdo con los requisitos exigidos por el Programa de Doctorado en Economía y Empresa de la Universidad de Málaga en cuanto a la generación de aportaciones de calidad e impacto directamente relacionadas con la tesis doctoral, se informa:

El primer capítulo, "Economic gender gap in the Global South: how institutional quality matters", ha sido recientemente publicado en la revista *Social Indicators Research* con la referencia:

Bárcena-Martín, E., Medina-Claros, S., & Pérez-Moreno, S. (2021). Economic gender gap in the Global South: how institutional quality matters. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02715-66>. Impact factor: 1.874. 2019 Journal Citation Reports (Clarivate Analytics): 30/108 (Q2) (Social Sciences, Interdisciplinary).

El segundo capítulo, "Economic regulation, entrepreneurship and gender gap: emerging versus high-income economies", está publicado en la revista *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* con la referencia:

Bárcena-Martín, E., Medina-Claros, S., & Pérez-Moreno, S. (2021). Economic regulation, entrepreneurship and gender gap: emerging versus high-income economies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-05-2020-0321>. Impact factor: 3.529. 2019 Journal Citation Reports (Clarivate Analytics): 50/152 (Q2) (Business).

El tercer capítulo, "Gender differences in earnings mobility and employment protection in European countries during the Great Recession", se encuentra actualmente en segunda revisión en la revista *Socio-Economic Review*. Impact factor: 3.774. 2019 Journal Citation Reports (Clarivate Analytics): 35/373 (Q1) (Economics).



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Agradecimientos

Vivir agradecido es una forma de ser. Es sentir que la vida te ha ido regalando personas y momentos, y que existe una sensación de deuda con ella a partir de la cual el agradecimiento brota sincero. Es aprender a valorar los presentes recibidos y dejar de añorar los que no se tienen. La felicidad entonces se abre paso para hacernos caer en la cuenta de que somos sólo herencia de tantas cosas buenas recibidas.

Muchas personas y momentos han ido haciendo posible que esta tesis sea presentada. No soy más que la parte visible, la punta del iceberg, desde la que quiero asomarme para reconocer a todos los que han formado parte del camino. Gracias, en primer lugar a Chelo Gámez, profesora de Teoría Económica de la UMA. Cuando le pedí consejo sobre quién podría ser un buen director para mi tesis, ella, que conocía mis inquietudes, me dijo que contactara con Salvador Pérez Moreno porque intuía que era el tipo de referente que yo buscaba. Un día me presenté en su despacho y pronto tuve la certeza de que era una persona especial: su serenidad y su honestidad rápidamente sobresalen por encima de su trato amable. Siempre con la *palabra precisa*, con el *juicio perfecto*, lo considero un regalo que la vida me ha brindado. Con el tiempo, me dijo que solía colaborar con una compañera del departamento de Estadística y Econometría y que esta tesis podría ser otra buena ocasión para trabajar juntos. Fue entonces cuando conocí a Elena Bárcena. Elena es una persona que encandila por su humildad y sencillez, dos valores que, aunque parezcan estar casi olvidados, brillan en ella como en pocas personas del mundo académico. Soy consciente de la suerte y el prestigio que supone tenerlos a ambos como directores de este trabajo. Sus consejos y orientaciones han hecho mucho más comfortable la larga travesía del doctorando. Los considero referentes y ejemplos porque siento que muy por encima de su incuestionable y acreditada valía científica, destacan por su calidad humana. Y al final todo se trata de eso.

Esta tesis ha sido realizada, casi en su totalidad, en la unidad docente de Economía Política de la Universidad de Málaga. Sin embargo, parte de ella fue realizada durante mi estancia en el International Institute of Social Studies (ISS) de la Universidad Erasmus de Rotterdam en La Haya. Por ello, quiero agradecer a Sylvia Bergh, profesora de dicha universidad, el haber facilitado mi estancia allí, así como el trato recibido durante la misma. Agradezco también la revisión y las contribuciones realizadas por los evaluadores externos de

esta tesis, los profesores Ramses Abul Naga y Sanghamitra Bandyopadhyay, de las universidades de Aberdeen y Queen Mary de Londres, respectivamente. Saber que esta tesis también ha pasado su filtro me da aún más tranquilidad y seguridad para su presentación.

Gracias a mis compañeros del departamento de Economía Aplicada (Hacienda Pública, Política Económica y Economía Política). A nuestra directora, Ana Mari Sánchez, que con su proactiva y positiva forma de ser siempre intenta facilitar el camino a los demás. A mis compañeros de la unidad docente de Política Económica, con quienes he ido dando mis primeros pasos en la docencia universitaria. A Alberto Montero, con quien sé que me aguardan prometedoras conversaciones y momentos en el futuro. Las charlas con Juan Ortiz o Juan Carlos Martínez Coll las considero regalos de personas francas y honestas que miran al futuro con la sabiduría de sus experiencias vividas. Me siento muy afortunado de haber coincidido en la unidad durante los últimos años de sus carreras académicas. Mi compañero y amigo Fran Rodríguez Barquero se ha encargado de animarme y apoyarme en estos primeros pasos en la carrera académica. Su talante positivo refleja muy bien su humildad y compañerismo. Antonio Roldán se ha preocupado de mí desde que nos conocimos. Siempre disponible para cualquier asunto, es una persona que ofrece su ayuda de corazón en todo momento. Toda una suerte poder contar contigo. Por último, gracias a Juan Luis Millán. Desde el primer momento se encargó de acogerme y hacerme sentir como un miembro más del departamento. Sus consejos y orientaciones me han hecho sentir importante y querido. Y eso significa todo en alguien que empieza. Gracias de corazón.

Tengo la suerte de contar con un grupo de amigos que sería la envidia de cualquier persona. A todos ellos los tengo presente en el momento de presentar esta tesis. Muchos, compañeros desde la infancia, siempre me han acompañado en los momentos importantes de mi vida. Porque además de ser amigo desde el colegio, es compañero en la Universidad de Málaga y, por tanto, entiende quizás mejor que nadie este proceso, deseo agradecer especialmente los consejos y apoyos recibidos de mi colega Javi Pérez. Él representa parte de mi núcleo duro y sé que se alegra tanto como yo por la presentación de esta tesis.

En el ámbito familiar, no puedo evitar acordarme de mis padres “adoptivos”: José Luis y Pilar. Gracias Pilar, porque sin tus consejos y tu presencia humilde y silenciosa no habría podido realizar esta tesis. Gracias José Luis, porque tu bondadosa manera de ser inspiraba a



todos los que te conocieron a ser mejores personas. Creo que te hubiera encantado poder leer que los capítulos de esta tesis tienen una deliberada vocación social.

Gracias a mis hermanos, mis referentes. Ellos siempre me han acompañado y arropado durante todo el proceso. Son hombres íntegros que brillan allá por donde van. Me siento orgulloso de poder decir que además de quererlos, los admiro. Quizás ese amor fraternal haya sido inculcado por nuestra madre: nuestro verdadero pilar. Reconozco que ella era la cara de mujer que visualizaba cuando escribía muchos de los textos con perspectiva de género. Ella nos ha demostrado que con amor y talante se puede conseguir lo que se desee. Gracias, madre, por el ejemplo de tu vida.

Gracias a Pili, mi compañera infatigable de camino. Gracias por tu apoyo incondicional y por hacerme sentir que cuando estoy contigo, cualquier penuria pasa a un segundo plano y cualquier alegría es doblemente intensa. Esta tesis es otro escalón más dentro de nuestro proyecto conjunto de vida. Perdón por todos los momentos que te he robado a ti y a nuestros hijos. A Elías, la brisa suave que surge después del fuego; Esteban, la dulzura y empatía con dos ojos de faro y Luna, la niña más maravillosa del mundo: esto sí que es un hecho incontestable científicamente y no una opinión personal. En gran parte esta tesis la he elaborado por ellos. Quiero ejemplificar que, como decía Asimov, *la educación es algo que nunca termina*.

Por último, el agradecimiento más sentido quizás sea a mi padre. Probablemente él sería hoy la persona más feliz y orgullosa de todo mi entorno. No puedo dejar de imaginar su satisfacción al ver la presentación de este trabajo. Falleció cuando comenzaba a vislumbrar la tesis doctoral y daba los primeros pasos en el mundo académico. De él aprendí a priorizar el compromiso con el trabajo y las batallas verdaderamente importantes. Hombre de su época, encarnaba valores en desuso casi sin quererlo: entrega, autenticidad, austeridad, coherencia... quizás sean esos los valores que mejor definan tu vida y el anhelo de la mía. Esta tesis es para ti, padre.



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

INDICE

Índice de tablas y figuras.....	13
Introducción.....	15
I. Antecedentes y contexto	16
II. Objetivos	22
III. Organización de la tesis.....	23
IV. Datos y metodología.....	26
Capítulo 1. Economic gender gap in the Global South: how public institutions matter	31
Abstract.....	32
Keywords	32
Referencia	32
Capítulo 2. Economic Regulation, Opportunity-driven Entrepreneurship and Gender Gap: Emerging versus High-income Economies.....	35
Abstract.....	36
Keywords	36
Referencia	37
Capítulo 3. Gender differences in earnings mobility and employment protection in European countries during the Great Recession.....	39
3.1. Introduction	40
3.2. Literature review	42
3.3. Data	46
3.4. Econometric model	52
3.5. Results.....	53
3.5.1. Baseline results	53
3.5.2. Robustness analysis	59

3.6. Concluding remarks	62
Appendix	64
Conclusiones	67
Conclusiones finales	68
Limitaciones y futuras líneas de investigación	78
Bibliografía	83

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Table 3.1. Observations by country.....	47
Table 3.2. Summary statistics.....	51
Table 3.3a. Downward and upward earnings mobility for women and men (individual, household and job characteristics).....	57
Table 3.3b. Upward and downward earnings mobility for women and men (country-level variables).....	58
Table 3.4. Summary of robustness analysis including variations in the baseline specifications.	60
Table A.3.1a. Downward and upward mobility for women and men (individual, household and job characteristics) without controlling for temporary contracts.....	64
Table A.3.1b. Upward and downward for women and men (country-level variables) without controlling for temporary contracts.....	65

FIGURAS

Figura I.1. Ejes de la investigación.....	22
Figura I.2. Elementos principales abordados en los capítulos	25
Figura I.3. Aspectos de cada eje abordados en los capítulos.....	26
Figura 3.1. Trends in overall upward and downward earnings mobility. Women aged 25–40 vs. men aged 25–40 (2008–2014).	50
Figura II.1. Vínculos generales observados entre instituciones y oportunidades económicas	70



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Introducción

I. Antecedentes y contexto

La atención que los estudios económicos prestan al papel de las **instituciones** ha ido creciendo desde las últimas décadas del siglo XX. La expresión “*institutions matter*” parece haberse convertido en una suerte de lema que viene a simbolizar un corpus creciente como disciplina de estudio propia. Partiendo desde diversas perspectivas, North (1990), Ostrom (1990), Coase (1998), o Williamson (2000) son figuras representativas de esta amplia literatura centrada esencialmente en el rol que desempeñan las instituciones en aspectos tales como el desarrollo, el crecimiento económico o la desigualdad.

Por “instituciones” nos referimos a *“las reglas el juego que existen en una sociedad, o, más formalmente, a las restricciones creadas por los seres humanos para moldear las relaciones humanas”* (North, 1990, 1994). Así, bajo esta denominación se entienden constituciones, leyes, reglas y acuerdos que rigen las relaciones contractuales, la gobernanza corporativa, las finanzas, la política y la sociedad en general; así como códigos de conducta no escritos, normas de comportamiento y creencias (Ménard & Shirley, 2005). Engloba, por tanto, aspectos formales e informales que condicionan la estructura de intereses e incentivos de una sociedad, desarrollando un papel primordial para entender las dinámicas que rigen el comportamiento de los individuos y funcionamiento de las organizaciones.

A finales del siglo XIX y principios del XX, el “*viejo*” *institucionalismo económico*, impulsado por autores como Veblen, Ayres o Commons, surge ya como confrontación al formalismo e irrealismo del entonces predominante modelo neoclásico. Éste, resaltaba los conceptos de intercambio voluntario e individualismo metodológico como medios establecidos para conseguir la máxima eficiencia, basándose fundamentalmente en los postulados de Adam Smith y de los economistas marginalistas de finales del siglo XIX. Veblen (1898, 1899) cuestiona la predeterminación de las actitudes económicas del modelo neoclásico defendiendo que las decisiones individuales varían en el tiempo en función de la evolución de los seres humanos y de sus diversas respuestas a diferentes circunstancias y contextos. Además, rechaza el axioma de la búsqueda de la maximización de la utilidad individual (psicología hedonista) para proponer un modelo colectivista y conductista, por lo que la economía pasa a ser concebida como un sistema abierto y dinámico en el que las relaciones de

poder, los hábitos y las instituciones se consideraban determinantes de la evolución económica (Caballero & Soto-Oñate, 2015).

Sobre la base de tales aproximaciones institucionalistas, a finales del siglo XX cobra relevancia la *Nueva Economía Institucional (NEI)*. Esta rama de la Economía, además de presuponer modelos de comportamiento humano menos idealizados y restrictivos que los neoclásicos, enfatiza tanto la importancia de las transacciones (en contraposición al de elección del sistema neoclásico) como de las fricciones que se producen en los mercados. Tanto una como otra conllevan costes adicionales, por lo que el papel de las instituciones, entendidas como “reglas de juego”, es fundamental para minimizarlos. Al asumir la existencia de costes de transacción y fricciones, la NEI justifica la existencia de organizaciones, leyes, políticas o costumbres como estructuras institucionales. Además, realiza análisis sensibles al contexto, al paso del tiempo y al cambio institucional, situando en el centro del análisis la influencia de la interacción entre las instituciones y los mecanismos organizativos en el desempeño socioeconómico. Estos mecanismos organizativos incluyen mercados, empresas y relaciones contractuales, así como los comportamientos subyacentes a esos acuerdos (Ménard & Shirley, 2005). Se impone así una visión en la que la influencia de las “reglas del juego” determina el papel que juega la economía en las sociedades, por lo que se hace necesario el estudio de dicha interrelación.

Paralelamente al creciente protagonismo del institucionalismo en la Ciencia Económica, las ideas de Amartya Sen sobre la necesidad de profundizar en el concepto de desarrollo “*como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos*” (Sen, 1999 p.3) alcanzan igualmente una gran relevancia en la Academia. Sen propone que el progreso debe examinarse en función del aumento que hayan experimentado o no las libertades de los individuos, que asocia con un proceso que conlleva la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad, tales como la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos, la excesiva intervención de los Estados represivos o las privaciones sociales sistemáticas (Sen, 1999). Así, la pobreza deja de entenderse únicamente como carencia de recursos económicos para pasar a ser concebida como cualquier tipo de privación que impida el desarrollo pleno de las capacidades y, en última instancia, de la libertad humana. En este contexto, el *Enfoque de capacidades* pone sobre el tablero la diferencia entre oportunidades (asociadas a libertades y

posibilidades reales que una persona tiene) y logros (asociados a resultados y medios que una persona controla). En esa disyuntiva, los postulados de Sen se sitúan más próximos a las oportunidades, relacionando la idea de *capacidad* con las opciones reales de una persona para desarrollar sus propias funcionalidades. De este modo, la calidad de la existencia de una persona viene determinada por la posibilidad de optar a una vida donde poder satisfacer necesidades tales como la salud, la educación, la nutrición, la cultura, la autoestima o la participación en la vida social. La libertad humana se sitúa, pues, en el centro y se adopta un enfoque donde *“la mejora de las condiciones de vida debe ser un objeto esencial, si no el esencial, de todo ejercicio económico y esa mejora debe ser una parte integral del concepto de desarrollo”* (Sen, 1988, p.11). De este modo, el progreso que puedan conseguir los individuos en sus condiciones de vida está altamente influenciado por las libertades políticas, las fuerzas sociales, el cultivo de iniciativas, así como por las posibilidades que otorgan la salud, la educación básica o las **oportunidades económicas** (Sen, 1999).

Si bien las instituciones, a través de sus limitaciones e incentivos formales e informales, condicionan tanto la cantidad como la calidad de las oportunidades que puedan generarse en una sociedad (North, 1990), bajo el prisma del enfoque de capacidades, las oportunidades económicas no son consideradas como fines en sí misma, sino como medios que contribuyen a que las personas puedan alcanzar un estado de libertad en el que desarrollar sus capacidades y vivir dignamente. De este modo, aumentando las posibilidades de participar plenamente en el mercado de trabajo, estableciendo las condiciones propicias para crear un negocio próspero o favoreciendo el crecimiento profesional sin discriminación alguna se acrecientan las oportunidades para que todas las personas puedan mejorar sus capacidades y bienestar y, por ende, lleguen a ser seres humanos más libres.

Determinar qué instituciones contribuyen a crear oportunidades económicas supone un reto creciente y necesario en el actual escenario de gran incertidumbre económica y social. A través de sus diversas combinaciones y aplicaciones, las instituciones ofrecen un abanico de opciones que pueden producir diferentes resultados en contextos diversos (North, 1990). Instituciones como la regulación de los mercados, la independencia judicial, los derechos de propiedad, o la disposición de un sector público eficiente y transparente pueden propiciar diversas oportunidades en función de cómo sean aplicadas y demás circunstancias contextuales. Además, resulta relevante investigar qué tipo de oportunidades económicas se

crean, puesto que en ocasiones los individuos de una sociedad tienden a adaptarse a las posibilidades que cada entorno institucional ofrece. Así, si el marco institucional básico hace que la oportunidad económica preferida (y más rentable) de una sociedad sea la economía especulativa, por ejemplo, podemos esperar un desarrollo de conocimientos y habilidades muy diferente al que supondría una oportunidad económica basada en el desarrollo tecnológico. De esta forma, las instituciones contribuyen a definir aspectos tan esenciales como qué tipo de oportunidades se crean o por qué tipo de modelo de desarrollo se está optando.

Sin embargo, los efectos que las instituciones (tanto políticas como económicas o sociales) ejercen en la sociedad no son homogéneos, pudiendo contribuir de manera desigual en hombres y mujeres. La **desigualdad de género** constituye en la actualidad un problema acuciante y sistémico, permaneciendo latente en aspectos tales como la educación, la salud, la renta o la potestad para tomar decisiones en ámbitos privados y públicos (Fukuda-Parr, 1999, 2003). Según el Informe Global de Brecha de Género que anualmente publica el Fondo Monetario Internacional (World Economic Forum, 2019), nuestra generación no verá la paridad de género (y quizás tampoco nuestros hijos), pues, se estima que esta no se alcanzará en menos de 99,5 años. Se trata de un hecho crucial, máxime teniendo en cuenta que la igualdad de género tiene una influencia fundamental en la gobernanza, el desarrollo, el crecimiento y la creación de capital humano en las economías y empresas de todo el mundo (World Bank, 2011), pues el logro del pleno potencial humano no es posible si a la mitad de la humanidad se le siguen negando derechos humanos y oportunidades. Las sociedades necesitan ver a las mujeres no como receptoras pasivas de ayuda, sino como promotoras dinámicas de la transformación social (Sen, 1999). Este punto de vista está fuertemente respaldado por un cuerpo de evidencia que sugiere que la educación, los derechos laborales y de propiedad de las mujeres tienen una poderosa influencia en su capacidad para controlar su entorno y contribuir al desarrollo económico. De este modo, *las mujeres y las niñas deben disfrutar de un acceso igualitario a una educación de calidad, recursos económicos y participación política, así como de igualdad de oportunidades con hombres y niños para el empleo, el liderazgo y la toma de decisiones en todos los niveles*¹.

¹ Extracto de la Resolución adoptada por la Asamblea General de la ONU de 25 de septiembre de 2015 en la que se adoptan los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A nivel global, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible elaborada por las Naciones Unidas reivindica la igualdad de género *“no sólo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible”*², estableciendo un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) específico en torno a la igualdad de género e integrando dicha perspectiva en el resto de los objetivos y metas. De igual modo, la Estrategia de Igualdad de Género de las Naciones Unidas pone de manifiesto la importancia del plano institucional en la consecución de la paridad a través de la elaboración de planes estratégicos durante los dos últimos trienios (UNDP, 2014, 2018), considerando *“transformar las instituciones para promover la igualdad de género”* como un área principal de trabajo en su Estrategia de Igualdad de Género (PNUD, 2014).

Los diversos enfoques sobre las desigualdades de género, estrechamente conectados con el desarrollo humano, han ido evolucionando a lo largo del siglo XX, pasando de tratar a las mujeres como agentes pasivos a considerarlas como actrices claves en la construcción de la paridad entre hombres y mujeres (Rathgeber, 1990; Roy, Tisdell y Blomqvist, 1999; Parpart, Connelly y Barriteau, 2000; Momsen, 2004). Así, en los años 70, el enfoque principal fue el de “Mujeres en el Desarrollo” (WID, por sus siglas en inglés), que es el término utilizado para denominar la perspectiva de género empleada en las políticas de desarrollo durante esta década. Este enfoque, surgido a partir del movimiento liberal-feminista, se centraba en visibilizar el estatus secundario de las mujeres e incidía en la necesidad de su integración en los procesos globales de crecimiento y cambio político, económico y social. Posteriormente, ya a finales de los 70, el enfoque de “Mujeres y Desarrollo” (WAD, por sus siglas en inglés), impulsado principalmente por Benería y Sen (1981) y nutriéndose tanto del enfoque WID como de los principios marxistas-feministas, ganó mucho protagonismo. Consideraba a las mujeres como agentes esenciales en los sistemas económicos, teniendo en cuenta su condición en un contexto de gran desigualdad tanto entre clases sociales como entre países. Sin embargo, este enfoque no analizaba las causas y factores que perpetúan las estructuras de desigualdad de género. Ya a fines de la década de los ochenta y principios de los noventa, el enfoque de “Género y Desarrollo” (GAD, por sus siglas en inglés) fue desarrollado en el mundo académico (Young, 1997) y ampliamente seguido en la praxis política. Esta perspectiva considera no sólo

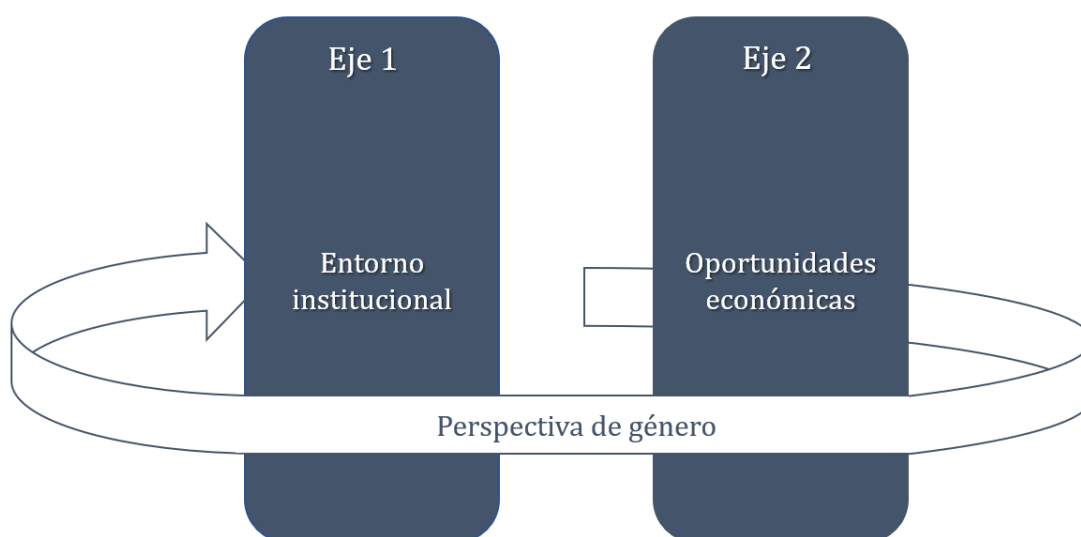
² Desarrollo del ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.”

el rol clave de las mujeres en la sociedad, sino también los mecanismos que producen la desigualdad de género y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

Al margen de los debates sobre el desarrollo, en relación al ámbito estrictamente económico, conviene llamar la atención sobre dos líneas predominantes que fundamentan los enfoques feministas y que igualmente se tiene en cuenta en el desarrollo de esta tesis. Por un lado, la mencionada teoría *liberal-feminista*, que sugiere que las mujeres resultan desfavorecidas en relación con los hombres debido a una discriminación implícita y/o a factores sistémicos que las privan de recursos vitales como la educación y/o la experiencia empresarial (Fischer, Reuber, & Dyke, 1993). Con el fin de alcanzar la paridad, la solución liberal-feminista aboga por eliminar las barreras financieras, administrativas y del mercado laboral que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito económico con la intención de "nivelar el terreno de juego" (Cockburn, 1991; Marlow & Patton, 2005). Los estudios que comprueban si las mujeres tienen más dificultades para acceder a un crédito que los hombres o si disponen de peores condiciones laborales, estarían enmarcados en este enfoque liberal-feminista. Por otro lado, la teoría *social-feminista* sugiere que, debido a las diferencias en la socialización, las mujeres y los hombres son inherentemente diferentes (Fischer et al., 1993). Esas diferencias no implican que las mujeres sean menos efectivas en el ámbito económico que los hombres, sino que pueden adoptar enfoques diferenciados igualmente efectivos. No se incide tanto en la subordinación de las mujeres a los hombres sino en sus diversas perspectivas a la hora de tomar decisiones económicas. Estudios centrados en los rasgos sociales y valores de mujeres y hombres en emprendimiento, por ejemplo, adoptan una perspectiva social-feminista.

En la presente tesis doctoral se hace uso de los distintos enfoques teóricos esbozados con anterioridad en torno al contexto institucional, oportunidades económicas e igualdad de género para fundamentar cada uno de los capítulos que forman parte de la misma. De este modo, cabría situar las aportaciones en el marco de la Nueva Economía Institucional y el Enfoque de Capacidades, que iluminan los dos ejes de la tesis, adoptando una perspectiva de género plural con elementos del enfoque GAD y de las teorías liberal y social-feminista, bajo el prisma de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Figura I.1. Ejes de la investigación



II. Objetivos

La presente tesis doctoral profundiza en el rol que desempeñan las instituciones en la creación de oportunidades económicas desde una perspectiva de género. Atendiendo a los tres capítulos de la tesis, los objetivos de la misma son los siguientes:

1. Estudiar la relación entre diferentes aspectos de las instituciones públicas en la brecha de género en términos de oportunidades económicas existente en los países del Sur Global.
2. Examinar las conexiones entre la regulación económica (la facilidad para hacer negocios, la flexibilidad del mercado laboral y la liberalización del mercado crediticio)

y la prevalencia general de emprendimiento por oportunidad, así como su brecha de género y las posibles diferencias entre economías emergentes y avanzadas.

3. Analizar la asociación entre la movilidad salarial y la protección del empleo en los países europeos, prestando especial atención a las diferencias entre hombres y mujeres de entre 25 y 40 años, coincidiendo con el rango de edad con mayores tasas de fecundidad.

De este modo, se pretende analizar hasta qué punto las instituciones contribuyen a generar oportunidades económicas en distintos contextos, aportando evidencias concretas sobre aspectos de gran relevancia actual, estrechamente conectados con la Agenda 2030 para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

III. Organización de la tesis

La presente tesis doctoral está articulada en tres capítulos que se corresponden con los tres objetivos enunciados en el apartado anterior. Dichos objetivos giran en torno a los dos ejes de la tesis, adoptando diversas perspectivas en entornos específicos y diferenciados y aportando visiones complementarias sobre determinados aspectos de una temática común. En todos ellos se emplea una perspectiva de género, abarcando economías en desarrollo, emergentes y desarrolladas.

De manera más concreta, en el primer capítulo, *“Economic gender gap in the Global South: how public institutions matter”*, se examina en qué medida diferentes aspectos de las instituciones públicas contribuyen a reducir la brecha de género en términos de oportunidades económicas en 74 países en desarrollo durante el período 2006-2016. Para ello, el capítulo comienza desarrollando un marco teórico en el que se realiza una aproximación a la evolución de las diversas perspectivas desde las que se ha estudiado la relación entre género y desarrollo, se profundiza en el concepto de brecha de género en términos de oportunidades económicas y en cómo la calidad institucional puede influir en la reducción de la misma, para terminar realizando una revisión bibliográfica de estudios empíricos sobre la relación entre calidad institucional y brecha económica de género. A continuación, se describe la base de datos utilizada y se presenta el enfoque metodológico para analizar el panel de datos mediante el estimador del Método Generalizado de Momentos sistema. Finalmente, se exponen y

comentan los resultados del análisis de datos de panel, y se presentan las conclusiones de este capítulo.

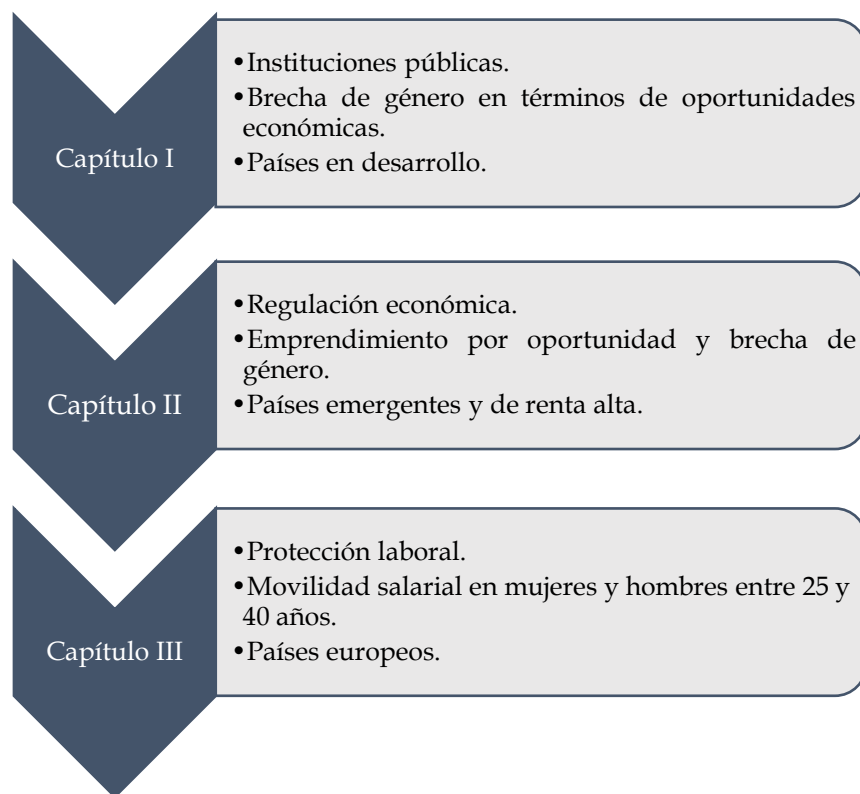
El segundo capítulo de la tesis se titula *“Economic Regulation, Opportunity-driven Entrepreneurship and Gender Gap: Emerging versus High-income Economies”*. Se centra en el análisis de la asociación entre las regulaciones empresariales, laborales y financieras (tres aspectos esenciales de la regulación económica) y el nivel de emprendimiento por oportunidad en 41 países emergentes y de renta alta. Se analiza esta asociación en dicha muestra de países, proporcionando evidencias empíricas de cómo pueden influir las características distintivas del entorno. Además, exploramos estos resultados adoptando una perspectiva de género, revelando factores determinantes que podrían contribuir a la igualdad emprendedora entre mujeres y hombres. Así, el capítulo comienza desarrollando un marco teórico que pone de relieve la importancia de la interacción entre el entorno institucional y el contexto socioeconómico en la creación de oportunidades emprendedoras para posteriormente detallar hasta qué punto la facilidad para hacer negocios, la flexibilidad del mercado laboral y la liberalización del mercado crediticio pueden influir en el emprendimiento por oportunidad. A continuación, se presenta el panel de datos junto a una explicación de la metodología que va a ser empleada (Método Generalizado de Momentos sistema y Mínimos Cuadrados Ordinarios), para finalmente mostrar los resultados y expresar las principales conclusiones e implicaciones para la política económica.

El tercer capítulo de la tesis, denominado *“Gender differences in earnings mobility and employment protection in European countries during the Great Recession”*, aborda el posible vínculo entre la protección al empleo y la movilidad salarial de mujeres y hombres jóvenes, entre 25 y 40 años, durante el período 2008-2014 en 23 países europeos. Para considerar posibles efectos diferenciales y revelar detalles específicos, diferenciamos entre la protección del empleo para contratos regulares, incluidos los despidos colectivos (EPRC), y la protección para el empleo temporal (EPT), distinguiendo, además, entre movilidad salarial ascendente y descendente (ganancias y pérdidas salariales). El capítulo comienza deteniéndose en los principales argumentos teóricos y los mecanismos que relacionan la protección al empleo con la movilidad salarial, así como en las diferencias esperadas entre mujeres y hombres en el rango de edad analizado (entre 25 y 40 años, periodo en la que las mujeres presentan mayores tasas de fecundidad). Posteriormente se describe la base de datos con la que se trabaja. A continuación,

se explica la metodología multinivel empleada para la estimación del modelo econométrico y se exponen los principales resultados obtenidos. Por último, se comentan los hallazgos y sus posibles implicaciones de cara a la elaboración de políticas públicas.

La tesis finaliza esbozando un conjunto de conclusiones y reflexiones que se derivan de la investigación, a partir de las cuales se desprenden una serie de implicaciones políticas.

Figura I.2. Elementos principales abordados en los capítulos



Como puede comprobarse, el eje institucional está presente a lo largo de la tesis mediante el análisis de las instituciones públicas en general en el primer capítulo, diferentes aspectos de la regulación económica en el segundo, y la protección del empleo como institución laboral fundamental en las economías actuales, en el tercer capítulo. Por su parte, el eje relacionado con las oportunidades económicas se aborda desde diversas perspectivas. En primer lugar, analizando las posibles diferencias existentes en remuneración, participación en el mercado de trabajo y representatividad en puestos de trabajo (capítulo 1); en segundo lugar, examinando el denominado emprendimiento por oportunidad, un tipo de emprendimiento con características específicas (capítulo 2); y, finalmente, abordando la movilidad salarial y particularmente las posibilidades de ganancias salariales (capítulo 3),

como forma de mejorar las condiciones laborales. Ambos ejes se analizan en cada contexto desde una perspectiva de género. Esta impregna el primer capítulo a través del análisis de la brecha en términos de oportunidades económicas entre mujeres y hombres; estudiando si la regulación económica tiene un efecto reductor de la brecha de emprendimiento por oportunidad entre ambos sexos en el segundo; y, finalmente, en el capítulo tercero, investigando potenciales efectos diferenciales de la protección del empleo sobre mujeres y hombres que se encuentran en etapa de reproducción y crianza.

Figura I.3. Aspectos de cada eje abordados en los capítulos

	Instituciones	Oportunidades económicas	Desigualdad de género
Capítulo 1	• Instituciones públicas (derechos de propiedad, seguridad, ética y corrupción, imparcialidad de la justicia)	• Remuneración • Participación en mercado de trabajo • Promoción a empleo de alta capacitación	• Brecha de género en términos de oportunidades económicas
Capítulo 2	• Regulación económica (facilidad para hacer negocios, flexibilidad laboral y liberalización del mercado crediticio)	• Emprendimiento por oportunidad	• Brecha de género en emprendimiento por oportunidad
Capítulo 3	• Protección laboral	• Movilidad salarial ascendente	• Diferencias entre mujeres y hombres en edades con altas tasas de fecundidad

IV. Datos y metodología

En el *primer capítulo* de la tesis, en aras a analizar en qué medida diferentes aspectos de las instituciones públicas contribuyen a reducir de la brecha de género en términos de oportunidades económicas, se ha considerado como variable objeto de estudio el subíndice relativo a la “Participación y Oportunidades Económicas” (Economic Participation and Opportunity) perteneciente al Índice Global de Desigualdad de Género (Hausmann, Tyson y Zahidi, 2006) publicado anualmente por el Foro Económico Mundial desde 2006. Como variables explicativas se han utilizado indicadores de Instituciones Públicas proporcionados

anualmente por el Foro Económico Mundial desde 2004 en el Índice de Competitividad Global (ICG). El presente estudio se centra en cuatro variables del subíndice de instituciones públicas: Derechos de propiedad (PR), Seguridad (GS), Ética y corrupción (EC) y Abuso de influencia (UI).

Las estimaciones se realizan mediante un modelo de Datos de Panel Dinámicos (DPD) puesto que presenta importantes ventajas con respecto a las series temporales u otras técnicas estáticas tradicionales: por un lado, el modelo de DPD permite trabajar con la totalidad del panel de datos, por lo que los efectos fijos no observados u omitidos se pueden especificar para estimar los parámetros relevantes en el modelo (Hsiao, 2003); por otro lado, la desigualdad de género retardada permite controlar por la dinámica de esta variable a corto plazo. Para estimar el modelo, se ha usado el estimador del Método Generalizado de Momentos sistema (GMM-system por sus siglas en inglés) (Arellano y Bover, 1995; Blundell y Bond, 1998). Siguiendo a Blundell, Bond y Windmeijer (2000), este enfoque presenta una serie de ventajas con respecto a métodos alternativos más tradicionales, puesto que permite controlar los problemas causados por la endogeneidad, variables omitidas y errores de medida. Del mismo modo, Blundell y Bond (1998); Blundell et al. (2000); Bond (2002) y Windmeijer (2005) defienden que el modelo GMM-system presenta errores estándar que son asintóticamente robustos a la heterocedasticidad y más sólidos para muestras finitas, por lo que supone una alternativa de estimación adecuada.

En el *segundo capítulo*, que se centra en el análisis de las conexiones entre la regulación económica y el nivel de emprendimiento por oportunidad, se toma como variable objeto de estudio la Tasa de Emprendimiento por Oportunidad, que muestra el porcentaje de la población de 18 a 64 años que ha iniciado un negocio por oportunidad sobre el total de las actividades de emprendimiento. Los datos sobre el Emprendimiento por Oportunidad se han obtenido del Global Entrepreneurship Monitor (2018), un recurso ampliamente utilizado en estudios tanto por organizaciones internacionales (Naciones Unidas, Foro Económico Mundial, Banco Mundial o OCDE) como en el mundo académico (Reynolds et al., 2005; Acs, Desai, & Hessels, 2008; Urbano & Alvarez, 2014). Las variables relativas a la regulación económica se han obtenido del Índice Mundial de Libertad Económica (EFW, por sus siglas en inglés) (Gwartney, Lawson, & Block, 1996), que publica anualmente el Fraser Institute para medir el grado de libertad económica presente en cinco áreas principales: Tamaño del

gobierno (1); Sistema legal y seguridad en los derechos de propiedad (2); Fortaleza de la moneda (3); Libertad de comercio internacional (4) y Regulación económica (5). En nuestro caso, utilizamos las medidas estadísticas proporcionadas en esta última área, que incluye regulación de los negocios, regulación del mercado laboral y regulación del mercado crediticio. La idoneidad del uso de estos datos para el estudio propuesto viene respaldada por el empleo de los mismos por una amplia gama de investigaciones de calidad, como Faria y Montesinos (2009), Hall y Lawson (2014) o Young y Lawson (2014).

La disponibilidad de datos anuales para 41 países durante el período 2005-2016 ha permitido considerar el análisis de datos de panel en la estrategia de estimación. De este modo, se estima un panel dinámico con dos retardos de la variable dependiente utilizando el estimador GMM-system que tiene en cuenta la alta perseverancia de los niveles de emprendimiento por oportunidad y la posible endogeneidad. Se descarta el uso del modelo sólo en diferencias porque puede conducir a importantes problemas de sesgo de muestra finita cuando las variables son altamente persistentes, lo que se espera para variables como la Tasa de Emprendimiento por Oportunidad.

En el *tercer capítulo*, la movilidad salarial individual entre dos períodos consecutivos, diferenciando entre pérdidas y ganancias, es la variable dependiente. Como variables explicativas de interés se toman los indicadores de la Protección al Empleo propuestos por la OCDE (OECD Indicators of Employment Protection), que valoran la protección ofrecida a los asalariados en los distintos países, incluyendo los procedimientos y costes relativos al despido individual o grupos de trabajadores. Las variables de control relativas a individuos y la movilidad salarial se calculan con datos de EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions), considerada la principal fuente de referencia sobre distribución de renta y condiciones de vida en Europa.

Dada la combinación de información relativa a individuos y países, se aplican técnicas de análisis de datos jerárquicos, concretamente los denominados Modelos Multiniveles. Una de las principales ventajas de utilizar modelos mixtos o multiniveles es que se alcanza una mayor precisión en comparación con el uso de modelos exclusivamente macroeconómicos. Las técnicas de regresión multivariadas convencionales no deben emplearse con datos jerarquizados, ya que los errores estándar de las variables en los niveles más altos se

subestiman, puesto que los grados de libertad se calculan como si estuvieran en el primer nivel. Este tipo de modelo, además, permiten explorar la información más allá de la agrupación tal y como se plantea, en la medida en que se pretende explorar las diferencias entre los países en la movilidad salarial. De este modo, se estiman distintos modelos multiniveles, distinguiendo entre pérdidas y ganancias, y estimando separadamente para hombres y mujeres. Así pues, los individuos (mujeres u hombres, según corresponda) se sitúan en el nivel inferior y los países en el más alto, e introducimos un intercepto aleatorio que captura la variabilidad en las pérdidas o ganancias entre países para el sexo que estemos analizando. Nuestro interés se centra en evaluar las posibles diferencias entre mujeres y hombres de 25 a 40 años en la implementación de la protección del empleo para los contratos permanentes y temporales en términos de movilidad salarial ascendente y descendente. En este sentido, tratamos de valorar si la protección del empleo, formulada desde una concepción neutral en cuanto al género, puede implicar efectos de género en términos de movilidad salarial en la práctica.

Capítulo 1

Economic gender gap in the Global South: how public institutions matter

Economic gender gap in the Global South: how public institutions matter

Abstract

One of the most challenging gender gaps in the Global South remains in the economic sphere. This paper examines how public institutions affect the gender gap in economic participation and opportunities in 74 developing and emerging countries during the period 2006-2016. We find that the public institutional environment is closely related to the economic gender gap. Specifically, the protection of property rights and guaranteeing security seem to be two key factors associated to lower economic gender inequality. Nevertheless, public institutions do not matter equally throughout economically backward countries. Whereas in emerging countries, particularly in Latin America and the Caribbean, a broad variety of institutional aspects, including undue influence on judicial and government decisions, are closely related to the economic gender gap, in low-income developing countries, such as Sub-Saharan countries, the problems of ethics and corruption stand out as a particularly remarkable element against economic gender equality. Some significant policy implications are derived from our findings regarding the potential of public institution reforms to reduce the economic gender gap.

Keywords

Economic gender gap, economic participation and opportunities, public institutions, developing and emerging countries

Referencia

Bárcena-Martín, E., Medina-Claros, S., & Pérez-Moreno, S. (2021). Economic gender gap in the Global South: how institutional quality matters. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02715-6>

Capítulo 2

Economic Regulation, Opportunity-driven Entrepreneurship and Gender Gap: Emerging versus High-income Economies

Economic Regulation, Opportunity-driven Entrepreneurship and Gender Gap: Emerging versus High-income Economies

Abstract

Purpose – Institutional environment plays a crucial role in determining the nature of entrepreneurship that prevails in an economy. In this paper, we address how business, labour and credit regulations contribute differently to both the overall prevalence of opportunity-driven entrepreneurship and its gender gap in high-income and emerging economies.

Design/methodology/approach – On the basis of an unbalanced panel of 41 countries over the period 2005-2016, we estimate system Generalized Method of Moments models. We also perform an Ordinary Least Square analysis to address gender differences in opportunity-driven entrepreneurship.

Findings – We find that higher credit market liberalisation is especially associated with more entrepreneurship by opportunity. Nevertheless, while credit market regulation stands out as a key element to promote opportunity-based entrepreneurship in both high-income and emerging countries, in the emerging world business regulation is also largely related to the prevalence of opportunity entrepreneurship. In terms of gender gap, business and labour market freedom seem to exert an equalizing effect on the divide in entrepreneurship by opportunity, specifically in emerging economies.

Originality/value – Our findings allow the identification of regulatory policy reform priorities to enhance the prevalence of opportunity-driven entrepreneurship depending on the level of a country's development. They also identify which specific areas of economic regulation would speed up closing the gender gap in opportunity entrepreneurship.

Keywords

Entrepreneurship, opportunity, regulation, gender

Referencia

Bárcena-Martín, E., Medina-Claros, S., & Pérez-Moreno, S. (2021). Economic regulation, entrepreneurship and gender gap: emerging versus high-income economies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-05-2020-0321>

Capítulo 3

**Gender differences in earnings mobility
and employment protection in European
countries during the Great Recession**

Gender differences in earnings mobility and employment protection in European countries during the Great Recession

3.1. Introduction

Earnings mobility over time constitutes a fundamental aspect to understand the dynamics of income inequality (Owen & Weil, 1998; Buchinsky & Hunt, 1999; Bachmann, Bechara, & Schaffner, 2016). Even when remaining in the same job, workers may find that their earnings vary substantially from one pay period to the next, which has significant implications in terms of individual well-being (Sologon & O'Donoghue, 2011).

Jenkins (2011) and Jäntti and Jenkins (2015) distinguished different notions of income mobility, namely positional changes in the income distribution, income growth (or movement), inequality reduction and risk/uncertainty. The second concept, *income movement*, refers to changes in individual incomes in relation to a reference income (usually past income or a combination of past and present income) as essential for an individual's perceived well-being, regardless of what is happening to the rest of the population.

By adopting this perspective to examine earnings movements, it seems obvious that gains and losses in earnings are influenced by the rules, practices and policies that shape how the labour market works, that is, the so-called 'labour institutions' (Berg & Kucera, 2008, p. 11). In this sense, a labour institution that is particularly significant in practice in advanced economies is employment protection legislation (EPL). EPL refers to the set of rules governing employment initiation and termination and reflects the level of labour market protection set out under national legislation.

Although employment protection is gender neutral in its formulation, its application could have different effects on income mobility by gender; an aspect that has been widely neglected. A number of studies have pointed out gender differences in earnings mobility and how men are more likely to move up the earnings distribution than women (see, e.g., Massey, 2007; Aretz, 2013; Klinowski, 2019). Nonetheless, these studies focus on specific labour market aspects other than employment protection, such as gender differences in skills and aspirations or different forms of gender discrimination, and ignore the role that the practical

implementation of EPL may have in determining potential differences between men's and women's earnings mobility.

This paper fills this gap in the literature and addresses potential differences by gender in in-work transitions (e.g. changes in contract type, job or employer) between levels of EPL and gains and losses in earnings. In particular, we intend to examine the extent to which the application of stricter EPL entails gendered differences in earnings mobility between two consecutive years. To this end, we differentiate between regulations for temporary and permanent contracts and make a distinction between upward and downward movements for men and women separately. Moreover, we focus on young individuals between 25 and 40 years as this is the life stage when women are at peak reproductive years and men's and women's earnings trajectories tend to diverge; a phenomenon that is related, among other aspects, to the intra-household and societal gender inequities in this cohort around childbearing and childrearing ages. We conduct the analysis for 23 European countries over the period 2008–2014 of the Great Recession by estimating a multilevel analytical model that simultaneously considers individual sociodemographic characteristics of young women and men and country-level variables that influence upward and downward earnings movements.

Our contribution to the existing literature is thus twofold. First, while other studies examine earnings movements as a whole, we deal with upward and downward mobility as two different phenomena, since they might be associated differently with EPL and have distinct implications in terms of individual well-being. We respond to recent calls for an adequate directional measure based on the idea of 'individual income gap' (individual income growth), which holds that the experience of an income loss by one individual cannot be set off by the gain of another (Bárcena-Martín & Cantó, 2018). This conception is in line with Jenkins and Van Kerm (2016) regarding the large interest in the assessment of individual income growth so that we can clearly show who are the gainers and losers of mobility. Second, we analyse possible gender differences in the application of EPL. This is a first attempt to explain links between EPL, for both regular and temporary contracts, and short-term earnings mobility separately for men and women in the suspicion that even though EPL is gender neutral in its conception, it can lead to gendered differences in mobility in practice.

The paper is organized as follows. The next section provides a review of the literature. Section 3.3 describes the data and section 3.4 presents the econometric model. Section 3.5 discusses the empirical results, and the final section offers some concluding remarks.

3.2. Literature review

Beyond the traditional discussion of the role of earnings mobility (see, e.g., Friedman, 1962 or Shorrocks, 1978), the actual *direction* of the movement, either upwards or downwards, is a crucial issue that provides important information on the social desirability of mobility. In principle, upward mobility for any given individual can be regarded as an improvement and downward mobility as an undesirable fact. In any event, it should be stressed that an upward movement cannot compensate for the experience of a downward movement, so both types of movements should be assessed separately, unlike the usual practice in the literature.

In understanding EPL as a ‘multidimensional institution’ constituted by a set of norms and procedures that substantially refer to hiring and firing practices within a specific labour market (Boeri & van Ours, 2008), a clear distinction should be made between EPL for regular workers, which comprises the costs of firing workers on regular contracts, and EPL for temporary workers, which focuses primarily on hiring practices. Although intrinsically different, both might be considered as indicators of the strictness of labour market regulations in terms of hiring/firing costs (Barbieri & Cutuli, 2016).

Regarding the potential association between employment protection and in-work earnings mobility from a theoretical perspective, overall stricter employment protection is expected to be related to less earnings instability. Given that EPL provides workers security by diminishing employers’ ability to hire and fire, more stringent regulations might contribute to reducing both layoffs and hiring as companies tend to anticipate potential costs of future dismissals, thus decreasing work transitions (Lazear, 1990; Ljungquist, 2002; Cardoso, 2006; Leonardi & Pica, 2013). Special emphasis has been placed on the fact that stricter EPL might reduce worker turnover between firms (OECD, 1999; Gómez-Salvador, Messina, & Vallanti, 2004; Messina & Vallanti, 2007; Bachmann, Bechara, & Vonnahme, 2020; Belloc & D’Antoni, 2020), which is acknowledged as a crucial source of earnings mobility (Topel & Ward, 1992; García Pérez & Rebollo Sanz, 2005; Eckstein, Ge, & Petrongolo, 2011; Jinkins & Morin, 2018; Bachmann et al., 2020). Moreover, more stringent employment protection is expected to

increase the quality of job matches, thus reducing earnings instability to some extent (Ayllón & Ramos, 2019). By contrast, more flexible EPL might also be associated with greater earnings mobility as job movers are expected to have more opportunities for both upward and downward earnings mobility than job stayers (Gottschalk, Moffitt, Katz, & Dickens, 1994) and, more concretely, occupation movers are more likely than job movers to experience downward rather than upward earnings mobility (Bachmann *et al.*, 2020). Additionally, it has been demonstrated that job shifting in the early career stages is associated with upward earnings mobility and helps employees find better job matches that broaden their career ladder. It is usually argued that workers who change jobs and not necessarily their occupation are more likely to experience upward than downward earnings mobility (Bachmann *et al.*, 2020). DiPrete and Nonnemaker (1997) highlighted that around 60% of workers who experienced an employer change in the United States made earnings gains. In OECD countries, in-work transitions exert a positive impact on earnings growth, all other things equal, increasing labour income by 7.8% on average (OECD, 2018). Therefore, more flexible EPL is expected to be associated with greater earnings mobility.

It is also reasonable that theoretical expectations on the link between employment protection and earnings mobility may differ between regulations for regular and fixed-term contracts. From the perspective of the institutional organization of labour markets, EPL might contribute to establishing a dualism between regular and temporary employment that affects labour allocation, provides job opportunities and determines earnings mobility (Allmendinger, Hipp, & Stuth, 2013; Fernández-Macías & Hurley, 2017; Ryu, 2018). In principle, greater protection from dismissal for regular workers combined with low entry barriers for temporary workers might, on the one hand, reduce workers' transitions between firms and, on the other, lead to a higher share of the workforce being hired on fixed-term contracts (Hipp, Bernhardt, & Allmendinger, 2015). Conversely, when permanent employment is not highly protected, companies might have fewer reasons to hire temporary workers to perform permanent tasks, thus reducing the inappropriate use of fixed-term contracts and the subsequent risks and uncertainties connected with temporary jobs (e.g. uncertain employment security, low incomes or limited human capitalization). Regarding temporary employment, stricter regulations might encourage permanent employment at the expense of temporary contracts, thereby fostering in-work transitions with potential gains in earnings (Hipp *et al.*, 2015). In this context, it seems advisable to investigate in depth the links

between earnings mobility and employment protection regulations separately for regular and temporary contracts.

From the angle of employment dualism, recent studies have highlighted the differential effects of employment protection for permanent and temporary workers on the dynamics of salaried employment (Bellani & Bosio, 2019; Högberg, Strandh, & Baranowska-Rataj, 2019; Arestis, Ferreiro, & Gómez, 2020) as well as on the gender wage gap (Perugini, 2020). Nonetheless, it is striking how these differential effects in earnings mobility in terms of contract type and gender have often been neglected in the literature.

To begin, it should be emphasized that women tend to exhibit a higher prevalence of temporary employment rates than men in about two-thirds of OECD countries (OECD, 2018, 2019) and are also more likely to change their employment situation to favour their work-family balance, such as reducing working hours. However, although part-time jobs during childbearing and childrearing years tend to be permanent and might prevent women from completely withdrawing from the labour market and enable them to preserve part of their previous wage levels, part-time employment can be a career trap for women because it might discourage further investment in human capital and upward earnings mobility (Polachek, Zhang, & Zhou, 2015). Moreover, while part-time employment tends to be more circumstantial in the case of men, it may become permanent for women.

Additionally, it should be noted that women show a lower prevalence of in-work transitions in both regular and fixed-term employment in the early stages of their career.³ This becomes particularly significant around the time of childbirth (OECD, 2018), as women tend to miss these in-work transitions just after becoming mothers. Concretely, mothers with children under the age of three are 4.2% more prone to miss an in-work transition than their partners, even though they worked the year before in regular or fixed-term contracts (OECD, 2018). While the probability of women changing employer is 12% lower than that of men in the first year after childbirth, this negative effect increases to 25% over the next six years and reaches a 35% lower probability of changing contract type or working hours, thus limiting the career advancement of mothers (OECD, 2018). Furthermore, although a part of the

³ OECD (2018) estimates show that women have 20% fewer labor transitions on average than men during this critical stage of their working life.

‘motherhood penalty’ between mothers and non-mothers might be due to individual characteristics such as ‘self-selection’ into motherhood, education, job experience or professional aspirations, the specific literature demonstrates that the penalty persists even after controlling for these diverse factors (Budig & England, 2001; Budig, Misra, & Boeckmann, 2012; Gough & Noonan, 2013). These fewer in-work transitions highlight how motherhood affects the prospects and career aspirations of women who decide to become mothers; a circumstance that does not occur in the case of men, who tend to have even better professional opportunities and earnings mobility after becoming fathers, what is known as the ‘fatherhood effect’ (Correll, Benard, & Paik, 2007; Budig & Hodges, 2010; OECD, 2016, 2018).

Although EPL for both permanent and temporary contracts is formulated from a gender-neutral conception, we hypothesize that its application might not be gender neutral in terms of earnings mobility, taking into consideration the marked intra-household and societal gender inequities over the period when women are at their peak reproductive years. Such employment dualism may play a significant role in gender differences in earnings mobility, so that EPL for both regular and fixed-term employment might have different implications on gains and losses in earnings between women at peak reproductive years and men of the same cohort. In principle, a stricter EPL for regular workers is expected to promote earnings stability (e.g. more moderated upward and downward mobility), since it might encourage companies to anticipate potential costs of future dismissals, thus reducing new contracts; a major source of earnings mobility. Nevertheless, we can expect the same labour regulation to be associated with different gains or losses for women compared to men due to the diverse types of prevailing contracts by gender and to the ‘motherhood penalty’.

On the other hand, EPL for temporary contracts might particularly affect vulnerable labour market groups, especially in periods of economic downturns when temporary jobs are used more intensively (Sologon & O’Donoghue, 2011). Hence, more stringent EPL for temporary contracts, as long as it entails stricter hiring practices, could increase transitions from temporary to permanent employment (Hipp *et al.*, 2015) and not necessarily affect men and women equally. Regarding women, the literature shows that a high share of women’s contracts in this cohort tends to be part-time to favour the work-family balance (OECD, 2018). Although this might restrict earning gains possibilities, the shift from temporary to regular contracts may provide additional guarantees that could protect women from potential losses.

In the case of men, it is more likely that they could benefit from these transitions in terms of upward mobility, increasing their professional opportunities after becoming fathers (Budig & Hodges, 2010; OECD, 2016, 2018). It turns out that the way in which a stricter regulation of temporary employment affects women and men might differ in practice.

Unlike the previous literature, in this paper we intend to disentangle the gender biases that appear when stricter employment protection is applied to regular and temporary contracts. Specifically, we look at upward and downward earnings mobility across European countries in a context of economic downturn in which labour transitions and temporary employment increase in importance.

3.3. Data

The main data source used in this paper is the European Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). This is the reference source for comparative statistics on living conditions in Europe and has been conducted since 2004. Based on harmonized criteria, one of the fundamental objectives of the EU-SILC is to collect comparable cross-sectional and longitudinal microdata on income distribution in Europe. We employ the longitudinal files based on a rotating panel sample design with four repetitions, which implies that repeated observations on individuals are available for a maximum of four years (three changes).⁴

Our analysis is based on all available changes in individual-level earnings between two consecutive years t and $t + 1$ for $t=2009, \dots, 2014$. That is, we address a six-year financial and economic crisis period in Europe that started in 2008 and ended in 2014, where 2013–2014 is the last change analysed. Since the effects of labour market institutions tend to differ depending on the economic environment, we restrict our analysis to this period in order to examine the potential gendered links between employment protection and earnings mobility in a time of economic downturn characterized specifically by high labour instability.

We focus on active, non-self-employed individuals aged 25–40 with positive earnings in both years. The bottom age limit of 25 years is intended to drop individuals in education

⁴ Our dataset takes the information from the last file in which a given rotational group appears (Iacovou & Lynn, 2013). This is important to ensure that changes in the way that information is collected across waves do not affect our results: the same methodology is applied to all individual observations that appear in a file (Ayllón & Ramos, 2019).

and the top age limit is set at 40 years to capture the main childbearing ages or the ages at which women's fertility rate is highest. We exclude non-responders at t or $t + 1$ and self-employed individuals because their earnings data are less accurate than employment earnings data due to a combination of higher response rate errors and item non-response (Cappellari & Jenkins, 2014).

Micro-macro sources allow us to work with an unbalanced panel containing 218,718 observations (103,691 observations for women and 115,027 for men) for 23 European countries (Table 3.1). Sample attrition should not be an issue since we consider two consecutive year changes for the analysis and the effect is therefore smaller than in longer panels. We account for divergences in data collection methods across countries that could affect the cross-country comparative (Krell, Frick, & Grabka, 2017) by using dummies (defined below) that control for the EU-SILC design.

Table 3.1. Observations by country.

Country	Observations	Country	Observations
1 Austria	6,047	13 Latvia	1,879
2 Belgium	6,950	14 Luxembourg	8,297
3 Czech Republic	10,781	15 Netherlands	11,926
4 Denmark	5,209	16 Poland	17,034
5 Estonia	6,221	17 Portugal	14,127
6 Finland	10,245	18 Slovakia	9,632
7 France	16,883	19 Slovenia	15,024
8 Greece	5,544	20 Spain	20,038
9 Hungary	12,278	21 Sweden	6,279
10 Iceland	3,425	22 Switzerland	3,276
11 Ireland	3,596	23 United Kingdom	7,734
12 Italy	16,293	Total	218,718

Source: EU-SILC (2019) longitudinal files with income information for 2009–2014.

To measure earnings mobility, we focus on gross employee cash or near cash income, that is, the total remuneration payable by an employer to an employee in return for work done during the income reference period (the previous calendar year). Earnings have been deflated to 2015 prices using the Harmonised Index of Consumer Prices (HICP, available from Eurostat). Given that earnings refer to the previous calendar year, the HICP and other

contextual variables have been used accordingly. There are only five observations with negative earnings, all of them for the Netherlands. We dropped them.

We measure individual earnings mobility at the individual level and, in line with Cappellari and Jenkins (2014) and Ayllón and Ramos (2019), we consider individual earnings mobility referred to employees with positive earnings in both years, t and $t + 1$. It captures changes in earnings while working.

Our measure of individual earnings mobility for individual i between years, t and $t + 1$ is

$$c_{it} = \frac{x_{it+1} - x_{it}}{\left(\frac{x_{it+1} + x_{it}}{2}\right)} 100,$$

where x_{it} is individual i 's earnings at time t . c_{it} measures individual earnings mobility if both x_{it} and x_{it+1} are positive. c_{it} is symmetric regarding increases and decreases and is bounded above by 200% and below by -200%. We do not observe these extreme values as our sample is restricted to individuals employed in both years. The greater the value, the greater the upward mobility or earnings gain; while the more negative the value, the greater the downward mobility or earnings loss. This measure has the valuable feature of being able to measure directional changes in earnings. We take advantage of this and analyse upward and downward earnings mobility separately.

With a purely descriptive intention, we calculate the average of the arc percentage (hereinafter overall mobility) of upward and downward changes in individual earnings by country and year. Figure 3.1 displays the trends for men and women aged 25–40 for the years 2008–2014 (the last movement observed is for 2013–2014).

Each chart in Figure 3.1 shows upward and downward earnings mobility for women and men for each year and country. We observe that Sweden, followed by Slovenia, show the greatest gap between men and women in both upward and downward mobility, while Italy and Spain are the countries with the smallest gap. It is also striking how Ireland exhibits the greatest moderation in downward mobility for men (30%), while women's downward mobility does not vary over the period. This indicates that gender differences in earnings mobility vary between countries, leading us to think that individual, household, job and

contextual variables may intensify or mitigate these differences. The joint analysis of the influence of these variables is the aim of this paper.

We analyse individual characteristics (age, health, educational level, marital status), household characteristics (number of household members, number of children aged 0–3 in the household), as well as some key job-related characteristics (whether the individual works part time or has a temporary contract) that are closely connected with individual earnings mobility. Additionally, we analyse the quintile the individual belongs to in the initial period using dummy variables. Table 3.2 presents the summary statistics for these variables.

Figura 3.1. Trends in overall upward and downward earnings mobility. Women aged 25–40 vs. men aged 25–40 (2008–2014).

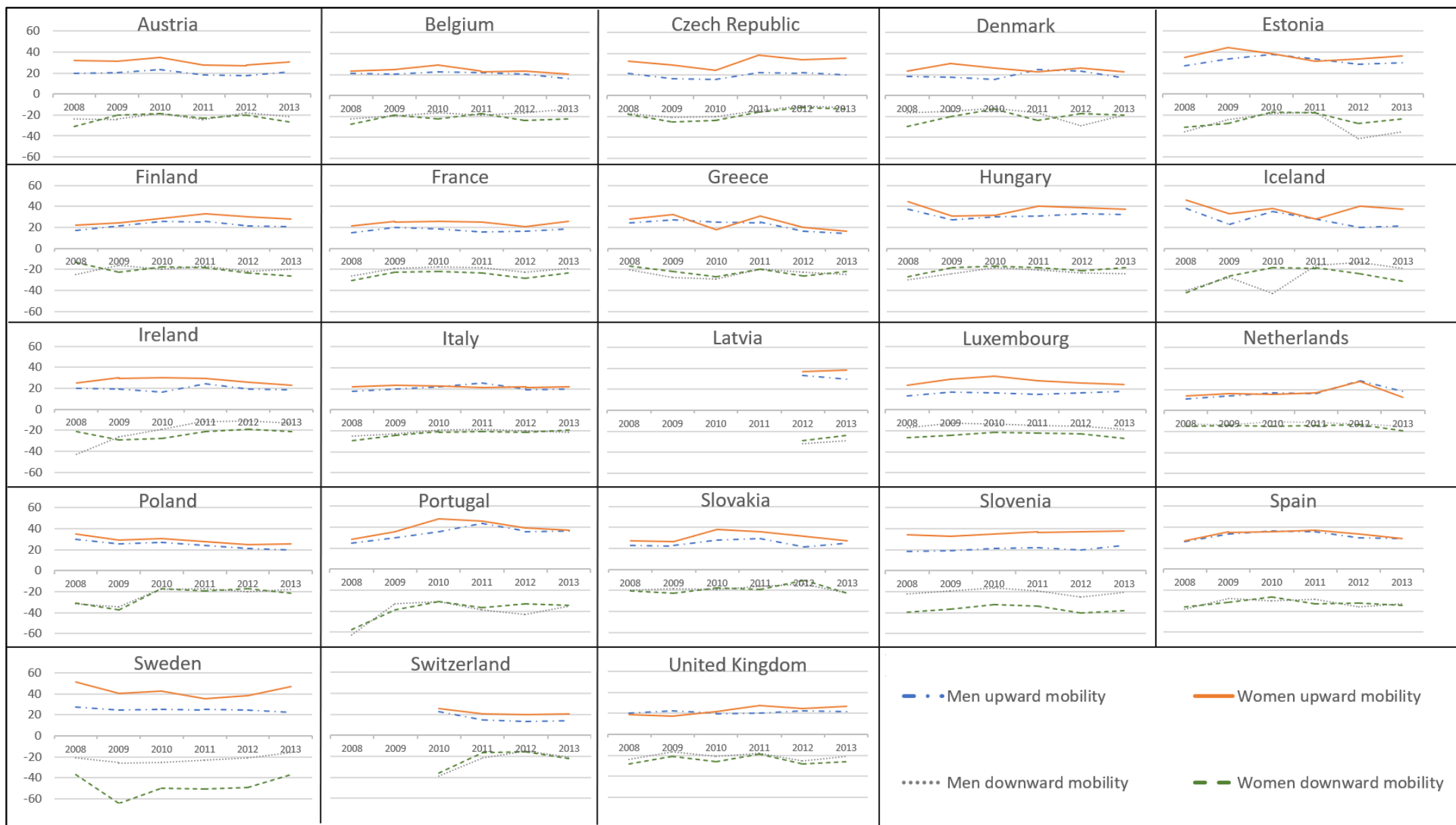


Table 3.2. Summary statistics.

Variable	Description	Mean	S.D.
Individual variables			
Age	years old	32.641	4.229
Chronic	1 if individual suffers from chronic illness or condition	0.152	0.359
Tertiary	1 if tertiary education 0 otherwise	0.357	0.479
Secondary	1 if secondary education 0 otherwise	0.449	0.497
Cons_union	1 if individual lives in consensual union 0 otherwise	0.695	0.461
Household variables			
Nmember	# of household members	3.144	1.309
Children	1 if individual has children 0 otherwise	0.331	0.555
Job related variables			
Parttime	1 if individual works part time, 0 otherwise	0.100	0.300
Temporary	1 if individual has temporary job/work contract of limited duration, 0 otherwise	0.160	0.366
Country-level variables			
Unemployment	unemployment rate	10.061	4.636
GDP decrease	1 if there is a GDP decrease	0.339	0.473
C1 (register, survey)	1 if data collection method is proxy method, reference is register	0.722	0.448
C2 (survey)	1 if data collection method is survey, reference is register	0.179	0.384
EPRC	level of employment protection for regular workers against individual and collective dismissals	2.638	0.378
EPT	level of employment protection concerning temporary contracts	2.728	1.072

Source: EU-SILC longitudinal files with income information for 2009–2014.

We are also interested in contextual country-level variables (reported in Table 3.2), particularly the unemployment rate and if there is a decrease in GDP in a given country and year. Similarly, we introduce dummies indicating the data collection methods (*Survey* takes the value of 1 for survey method, *Proxy* takes the value of 1 for proxy method and the reference is the register method).⁵ Nevertheless, to study the links between the level of employment

⁵ This classification is based on (Krell et al., 2017). Register countries derive income information of the participating households partly or completely from registers. Survey countries derive income information from interviews and

protection and both measures of earnings mobility, we are primarily interested in the country-level variables regarding EPL. To this end, we use the OECD's EPL index, which is designed to show employers' costs and limitations and the protection EPL offers employees. Although not without criticism (Myant & Brandhuber, 2016; Harcourt, Gall, Raman, Lam, & Croucher, 2019;), this index is widely used in the labour market literature (see, e.g., Pilc & Naskręcka, 2020; Radulescu & Robson, 2020). Following the OECD's Employment Outlook of 1999 (OECD, 1999) and 2013 (OECD, 2013, on the two major updates in 2008 and 2016), the overall summary indicator of EPL strictness comprises 21 items. Specifically, we analyse two labour market institutional variables: employment protection for regular workers against individual and collective dismissals (EPRC) and the indicator on employment protection concerning temporary contracts (EPT). It should be noted that these indexes for permanent and temporary employees take values between 0 and 6 (the higher the value, the greater the protection), even though both indexes significantly differ in their nature. While the EPRC quantifies the procedures and costs involved in dismissing individuals or groups of workers, the EPT measures the procedures involved in hiring workers on fixed-term or temporary work agency contracts (OECD, 2013). Despite their limitations, the EU Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion acknowledges that 'it is somewhat more justifiable to compare the two indexes as a measure of the strictness of the employment protection legislation relating to temporary and permanent contracts' (European Commission, 2015, p. 78).

3.4. Econometric model

We are interested in examining the potential gendered association of EPRC and EPT with earnings losses and gains for men and women aged 25–40 years old. In this section, we present our model using data on individuals' earnings mobility collected in multiple countries at several time points.

For each of the two dependent variables (earnings losses and gains) we estimate separate models for women and men. We use random intercept multilevel models in which

conduct no more than 15% non-personal interviews. Proxy countries conduct on average more than 15% of the interviews non-personally by proxy-interviews.

individuals (women or men) are in the lowest level and countries in the highest. We focus our interest on the higher-level variables EPRC and EPT.

The model proposed for earnings losses for women (and similarly for the rest of the models) is:

$$c_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 x_{ijt} + \beta_2 z_{jt} + \beta_3 \overline{\text{EPRC}}_j + \beta_4 \overline{\text{EPT}}_j + \beta_5 (\text{EPRC}_{jt} - \overline{\text{EPRC}}_j) + \beta_6 (\text{EPT}_{jt} - \overline{\text{EPT}}_j) + \vartheta_j + u_{ijt} \quad (1)$$

where c_{ijt} denotes losses (or downward mobility) for woman i in country j from t to $t + 1$; x_{ijt} are the woman, household and job variables in the starting period t ; z_{jt} are time varying country-level variables other than EPRC and EPT. $\overline{\text{EPRC}}_j$ and $\overline{\text{EPT}}_j$ are the country-level mean of EPRC and EPT over years. They exhibit only between-country variations, so that β_3 and β_4 capture between-country effects. The terms $(\text{EPRC}_{jt} - \overline{\text{EPRC}}_j)$ and $(\text{EPT}_{jt} - \overline{\text{EPT}}_j)$ capture within-country variation in EPRC and EPT, respectively, and β_5 and β_6 provide the within-country effect of EPRC and EPT, correspondingly. These estimates cannot suffer from omitted variable bias due to any time-constant, country-level characteristic because any such unobserved variable would be part of ϑ_j , an unobserved effect at country level (Schmidt-Catran, Fairbrother, & Andreß, 2019). The country-effect heterogeneity is therefore systemically specified in the fixed part of the model through the introduction of $\overline{\text{EPRC}}_j$ and $\overline{\text{EPT}}_j$ (Fairbrother, 2014). The core idea of this formulation is to disentangle within and between effects by integrating cluster-specific means as additional independent variables into the model. ϑ_j is a random intercept that captures the differences between countries in women's earning losses. All residuals are assumed to be independent and to follow normal distributions with zero mean. We estimate four different specifications for downward and upward mobility and for women and men separately.

3.5. Results

3.5.1. Baseline results

The estimation results are presented in Tables 3.3a and 3.3b. Table 3.3a shows the results for the individual-level variables, while Table 3.3b shows the results for the country-level ones. In relation to individual characteristics, we observe that age is not significant for earning losses

(downward mobility) for either women or men. However, age is significant for earnings gains, since as an individual ages, the earning increments are smaller. This fact fits with the idea that job shifting in the early career years might determine upward mobility (OECD, 2018). Moreover, chronic illness seems to be significantly associated only to greater losses (around 3.6 additional percentage points of losses for men and 2.8 for women). As regards educational level, tertiary-educated individuals (men and women) are associated with smaller losses (1.9 and 4.1 percentage points for women and men, respectively) and greater gains (an increase of 4.5 and 5.4 percentage points in gains). However, when comparing secondary- and primary-educated individuals, the association between higher educational level and earnings stability is not so clear: secondary education is linked to more earnings stability for men in the form of smaller losses but not significant for earning gains, while women in secondary education have more moderate gains compared to primary-educated women.

Regarding household characteristics, living in a consensual union is linked only to greater gains for men, while no significant effect is found for women. This finding is aligned with the idea that women are still more prone than men to forego part of their career in favour of the work-family balance, thus supporting the male breadwinner/female caregiver model (Budig *et al.*, 2012). The number of household members seems to be associated with lower upward mobility for men and women (lower gains of around 1.2 percentage points). This is in line with Aristei and Perugini (2015), who highlighted that it is more difficult for large households to improve their economic position. Nevertheless, the more children aged 0–3 years in the household, the greater the earnings instability of women (losses increase by more than 9.5 percentage points for each additional child aged 0–3, while gains increase more than 12 percentage points). Conversely, each additional child is associated with an increase in earnings gains of around 1.8 percentage points for men and, as might be expected, there is no significant association with losses. These results coincide with the findings of Budig and Hodges (2010) and the OECD (2016, 2018b), which have shown how men might experience greater professional opportunities after becoming fathers.

In relation to job-related characteristics, part-time male workers appear to be associated with greater losses (around 5 percentage points more) than full-time workers, while no significant effect is found for women. These results seem to be consistent with the fact that during economic downturns, employers tend to reduce the number of hours worked by current staff and/or hire part-time workers (Buddelmeyer, Mourre, & Ward, 2008). Our results support this insight reported in the literature only for men. Aside from these findings, perhaps the most remarkable effects occur in the case of temporary employment⁶, since workers who rely on temporary contracts are associated with greater mobility, both upward (increases of more than 8.8 additional percentage points) and downward (decreases of more than 9 additional percentage points).

Data on country-level variables are reported in Table 3.3b. The way data are collected (surveys, administrative registers or mixed, taking administrative registers as the reference mode) does not seem to be conclusive. We can only state that individuals whose data are obtained from surveys seem to have more stable earnings (i.e. they have smaller gains and losses) than individuals whose data are obtained from administrative records. Likewise, unemployment rates seem to be significantly linked to smaller earnings gains, while recession years (dummy indicating years with a decrease in GDP) seem to be linked to greater earnings losses for women and men (3.5 and 4.5 additional percentage points).

We now provide insight into the association between national EPL (EPRC and EPT) and earnings mobility and their potentially different links by gender. First, it can be observed that employment protection for regular and temporary contracts does not yield homogeneous results, thus confirming the overall theoretical insights discussed in the literature review. We restrict our comments to the within-country effects, β_5 and β_6 in (1), as the between-country effects, β_3 and β_4 in (1), are not statistically significant. On the one hand, more stringent EPRC seems to be related to more moderate earnings increases for women and men, and this link seems to be stronger for women (a reduction of 14.1 vs. 8.7 percentage points in gains for women and men, respectively). These results are in line with Cardoso (2006), Sologon and O'Donoghue (2011) and Ayllón and Ramos (2019), among others, and confirm the theoretical expectations regarding the link between stricter employment protection and earnings stability,

⁶ We have checked for the robustness of the result depending on the inclusion of the control for temporary contracts. Results are not sensitive to the inclusion/exclusion of this variable (Table A.3.1a and Table A.3.1b).

in our case in terms of more moderate gains for men and women. Moreover, our findings fit with the previous evidence suggesting that greater EPRC might make companies anticipate future dismissal costs when negotiating job changes, which could slow down upward movements on the earnings mobility ladder (Lazear, 1990; Ljungquist, 2002; Cardoso, 2006; Leonardi & Pica, 2013). It is striking that stricter employment regulations for regular contracts are significantly associated with greater downward mobility for women. This might be connected to the idea that a stricter EPL for regular contracts could reduce workers' transitions, leading companies to anticipate potential costs of future dismissals when negotiating contracts and increase the use of temporary contracts. Such measures may entail losses particularly for women because, as shown in the literature, when they become mothers women tend to negotiate new labour conditions and accept lower quality contracts in favour of the work-family balance, thus missing out on career opportunities (OECD, 2016, 2018). Regarding temporary employment, a stricter regulation discourages the inappropriate use of temporary hiring practices, which seems to be significantly associated with smaller losses for women and greater gains for men. Thus, a more restrictive EPT might result in a higher number of in-work transitions from temporary to permanent employment linked to improvements in earnings, which seem to be particularly marked for men, in part because the 'fatherhood effect' does not entail pay penalties for them. Nevertheless, for women, who have a greater tendency to work in permanent part-time jobs (OECD, 2018), a more stringent EPT seems to favour more stable contractual relationships, even though it only protects them from greater losses but does not provide opportunities for upward mobility similar to those of men.

All these results show that even though labour market regulations concerning employment protection is gender neutral in its legal formation, its practical implementation tends to yield different earnings mobility outcomes by gender.

Table 3.3a. Downward and upward earnings mobility for women and men (individual, household and job characteristics)

Variables	Downward mobility		Upward mobility	
	Women	Men	Women	Men
Age	0.087 [0.784]	1.24 [0.834]	-1.992** [0.915]	-2.955*** [0.956]
Age ²	0.007 [0.012]	-0.017 [0.012]	0.027* [0.014]	0.044*** [0.014]
Chronic	-2.836*** [0.885]	-3.600*** [0.884]	-0.048 [0.807]	0.554 [0.705]
Tertiary	1.989* [1.120]	4.102*** [1.207]	4.511*** [0.995]	5.389*** [0.721]
Secondary	1.807 [1.159]	2.388** [0.958]	-4.622*** [1.241]	-1.167 [0.726]
Cons_union	0.06 [0.655]	1.173 [0.937]	0.367 [0.521]	1.733*** [0.651]
Nmember	0.477 [0.346]	0.172 [0.304]	-1.383*** [0.327]	-1.203*** [0.227]
Nchildren 0-3	-9.552*** [2.828]	-0.383 [0.575]	12.185*** [1.902]	1.810*** [0.297]
Parttime	2.765 [1.922]	-5.063** [2.154]	-3.169 [2.570]	0.25 [2.435]
Temporary	-9.063*** [1.221]	-9.739*** [1.286]	10.250*** [1.762]	8.826*** [1.707]
Country-level variables	Yes	Yes	Yes	Yes

*** Significant at 1% level; ** Significant at 5% level; * Significant at 10% level.

Note: We additionally control for the quintile the individual belongs to in the initial period. We follow Schmidt-Catran *et al.* (2019) to control for unobserved heterogeneity. The estimation results for controls are available from the authors upon request.

Table 3.3b. Upward and downward earnings mobility for women and men (country-level variables)

Variables	Downward mobility		Upward mobility	
	Women	Men	Women	Men
C1 (register, survey)	4.811 [4.560]	3.095 [4.372]	-15.665* [8.225]	-11.779 [9.027]
C2 (survey)	7.130** [3.125]	2.877 [2.614]	-15.121** [6.014]	-11.228* [6.646]
Unemployment	-0.065 [0.224]	-0.124 [0.296]	-1.020*** [0.387]	-0.584* [0.326]
GDP decrease	-3.519** [1.467]	-4.544*** [1.732]	-0.95 [1.250]	-0.789 [0.752]
$\overline{EPRC}_j$	-0.706 [4.907]	0.066 [4.192]	-2.616 [7.434]	-1.017 [7.418]
$(EPRC_{jt} - \overline{EPRC}_j)$	-9.883** [4.286]	-9.532 [5.839]	-14.122*** [5.073]	-8.712** [4.203]
$\overline{EPT}_j$	-0.181 [2.603]	-0.128 [2.115]	3.337 [3.292]	1.171 [3.488]
$(EPT_{jt} - \overline{EPT}_j)$	9.232*** [3.539]	5.417 [6.330]	4.322 [3.795]	6.178** [2.825]
Constant	-28.299* [16.674]	-40.447** [17.863]	53.852** [23.996]	61.593*** [20.442]
Individual, household and job characteristics	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	45,490	51,805	58,201	63,222
Number of groups	23	23	23	23

*** Significant at 1% level; ** Significant at 5% level; * Significant at 10% level.

Note: We additionally control for the individual-level variables (see Table 3.3a). We follow Schmidt-Catran *et al.* (2019) to control for unobserved heterogeneity. The estimation results for heterogeneity controls are available from the authors upon request.

3.5.2. Robustness analysis

To assess the robustness of the baseline models, we introduce several variations in the baseline specifications. In particular, we have checked for the robustness of the result on EPL when we introduce variables at country level that control for wage setting institutions such as collective bargaining coverage and trade union density, product market regulations or the existence of policies supporting work-family reconciliation (Table 3.4). Specifically, we work with the following variables: *bargaining*, which captures the extent to which the terms of workers' employment are influenced by collective negotiation (i.e. the number of employees covered by the collective agreement divided by the total number of wage and salary earners) (OECD, 2021); *trade_union*, which is the ratio of wage and salary earners that are trade union members to the total number of wage and salary earners in the economy (OECD, 2021); *product_market_regulation*, which measures the regulatory barriers to firm entry and competition in a broad range of key policy areas, including licensing and public procurement, price controls, evaluation of new and existing regulations, foreign trade, etc. (OECD, 2021); and *prenatal* and *postnatal*, which refer to maternity leaves in number of weeks during the period immediately preceding and following childbirth, respectively (European Parliament, 2015).

We continue to observe that stricter employment regulations for regular contracts is significantly associated with downward mobility for women, along with more moderate increases for them. However, when we control for collective bargaining coverage and trade union density, this moderating effect of EPRC over gains turns out to not be significant for men. Regarding protection for temporary employment, we find that a stricter EPT seems to be significantly associated with smaller losses for women and greater gains for men when controlling for either union density, bargaining power or policies supporting work-family reconciliation.

Table 3.4. Summary of robustness analysis including variations in the baseline specifications.

	Women downward mobility					Men downward mobility				
$(EPRC_{jt} - \overline{EPRC}_j)$	-11.073*** [4.064]	-12.527*** [4.175]	-12.186*** [4.446]	-8.894** [4.164]	-8.942** [4.559]	-10.056* [5.374]	-10.935* [5.688]	-12.611** [5.741]	-8.743 [5.681]	-9.655 [6.109]
$\overline{EPRC}_j$	15.745** [7.185]	12.336** [6.286]	12.454* [6.641]	10.967 [6.730]	7.007 [6.170]	13.967* [7.478]	11.218 [7.399]	12.431* [7.071]	11.578 [7.297]	9.812 [7.867]
$(EPT_{jt} - \overline{EPT}_j)$	11.054*** [2.925]	10.009*** [2.993]	8.994*** [3.278]	8.386** [3.748]	11.479*** [3.515]	6.532 [6.376]	5.693 [6.500]	5.067 [6.503]	4.878 [6.721]	5.167 [6.523]
$\overline{EPT}_j$	-9.748** [3.946]	-10.376*** [3.856]	-9.158** [4.425]	-6.331 [5.675]	-10.034** [4.386]	-5.529 [6.441]	-5.901 [6.813]	-5.399 [6.661]	-2.384 [7.578]	-5.487 [6.698]
bargaining	-0.167*** [0.059]					-0.124* [0.067]				
trade_union		-0.181** [0.077]					-0.103* [0.061]			
prenatal			0.112 [0.259]					0.029 [0.216]		
postnatal				0.398 [0.311]					0.439*** [0.169]	
product_market _regulation					-11.449 [9.409]					1.462 [6.515]
Constant	-30.230* [16.890]	-20.944 [17.251]	-36.744** [16.220]	-41.751** [16.465]	-15.341 [18.994]	-41.011** [17.923]	-36.166** [17.634]	-40.276** [18.160]	-53.740*** [17.312]	-42.053** [18.296]
Observations	45,490	45,490	44,524	45,490	45,490	51,805	51,805	50,541	51,805	51,805
Number of groups	23	23	21	23	23	23	23	21	23	23

*** Significant at 1% level; ** Significant at 5% level; * Significant at 10% level.

Table 3.4. Summary of robustness analysis including variations in the baseline specifications (cont.)

	Women upward mobility					Men upward mobility				
$(EPRC_{jt} - \overline{EPRC}_j)$	-9.699*	-10.791**	-16.553***	-14.556***	-12.132***	-6.511	-6.826	-10.101**	-9.047**	-6.583
	[5.214]	[4.494]	[5.753]	[4.544]	[4.567]	[4.330]	[4.307]	[4.233]	[3.843]	[4.461]
$\overline{EPRC}_j$	-2.237	7.739	17.808*	6.562	8.509	-4.36	5.059	13.376	3.023	4.051
	[7.096]	[6.156]	[10.086]	[7.047]	[8.757]	[6.444]	[7.616]	[10.740]	[7.904]	[9.584]
$(EPT_{jt} - \overline{EPT}_j)$	5.255	5.077	4.366	3.408	4.805	6.529**	6.569**	5.773**	5.688**	6.710**
	[4.105]	[3.903]	[4.064]	[3.615]	[3.974]	[3.183]	[2.932]	[2.920]	[2.877]	[2.853]
$\overline{EPT}_j$	-5.35	-1.546	-0.353	-4.495	0.629	-8.8	-5.154	-3.783	-8.693*	-2.425
	[6.019]	[5.076]	[6.564]	[5.343]	[6.032]	[5.591]	[4.560]	[4.927]	[4.786]	[4.330]
Bargaining	0.347***					0.347***				
	[0.074]					[0.074]				
trade_union		0.308***					0.293***			
		[0.071]					[0.068]			
prenatal			0.567					0.632		
			[0.409]					[0.450]		
postnatal				-0.766*					-0.718	
				[0.417]					[0.441]	
product_market _regulation					-17.499					-25.248**
					[14.205]					[12.061]
Constant	63.047***	45.890**	33.82	83.163***	73.738***	67.192***	50.438**	47.372*	88.640***	93.051***
	[17.508]	[21.816]	[28.880]	[28.770]	[28.615]	[21.142]	[19.885]	[27.134]	[20.976]	[22.896]
Observations	58,201	58,201	56,213	58,201	58,201	63,222	63,222	60,739	63,222	63,222
Number of groups	23	23	21	23	23	23	23	21	23	23

*** Significant at 1% level; ** Significant at 5% level; * Significant at 10% level.

3.6. Concluding remarks

This paper assessed the extent to which the implementation of employment protection regulations regarded as gender neutral actually become gender-biased in terms of earnings mobility in individuals aged 25–40 coinciding with the main childbearing years of women. Unlike the previous literature, this study evaluated potential gendered differences in the links between employment protection regulations on permanent and temporary contracts and gains and losses in earnings mobility over two consecutive years across 23 European countries during the Great Recession (2008–2014).

Our results confirm that, in practice, the links between regular and temporary employment protection and upward and downward earnings mobility differ by gender. While higher levels of protection for regular contracts (i.e. regulations mandating the costs of firing workers on regular contracts, such as notification periods, severance pay, complexity of the layoff process or repercussions for companies in the case of unfair dismissals) seem to be associated with lower earnings gains for men and women, albeit more intensely for women, stricter employment regulations are specifically associated with downward mobility for women. This finding is probably due to the fact that during this stage in life many women tend to accept lower quality contracts when negotiating new labour conditions as they prioritize the work-family balance. Meanwhile, stricter protection of temporary employment, which essentially refers to hiring practices connected to the regulation of fixed-term contracts and the establishment and operation of temporary work agencies, seems to be related to greater gains for men as these labour market policies tend to provide greater professional opportunities. In the case of women, however, more stringent employment protection simply prevents them from experiencing more pronounced earnings losses, as it tends to favour more stable contractual relationships without offering upward mobility opportunities similar to those of men.

From a policy perspective, and in terms of earnings mobility, both men and women could take advantage of reforms to make permanent employment regulations less strict and improve the protection of temporary jobs. Nevertheless, policy makers should bear in mind that, as women tend to restrict their career prospects and aspirations in their high reproductive age and suffer the ‘motherhood penalty’, in practice they might benefit to a lesser extent from

new regulatory settings. This supports the idea that employment protection and work-family reconciliation policies should not be regarded as independent aspects without interconnections, but as part of a multifaceted phenomenon that determines certain labour market outcomes such as gender differences in earnings mobility.

Our findings are contextualized in European countries during a period of economic downturn and are therefore not necessarily generalizable to other countries and/or economic environments with different social and labour circumstances. However, from our insights it follows that the gender-biased application of an apparently gender-neutral employment protection regulation could also be present in other contexts and is an issue that merits further research. In this vein, the detailed country-level analysis of the interactions between EPL and regulations related to gender equality and maternity protection in particular, as well as the attitudes, customs, behaviours and social habits characteristic of each society, could serve to provide a comprehensive country- and context-specific response aimed at achieving gender-neutral labour market regulations that effectively trigger earnings mobility outcomes consistent with gender equity also in this cohort in which women are at their peak reproductive years.

Appendix

Table A.3.1a. Downward and upward mobility for women and men (individual, household and job characteristics) without controlling for temporary contracts.

Variables	Downward mobility		Upward mobility	
	Women	Men	Women	Men
Age	0.325 [0.818]	1.279 [0.854]	-2.355** [0.928]	-3.127*** [0.965]
Age ²	0.004 [0.013]	-0.017 [0.013]	0.031** [0.014]	0.047*** [0.014]
Chronic	-3.025*** [0.865]	-3.821*** [0.905]	0.235 [0.819]	0.729 [0.719]
Tertiary	1.989* [1.148]	4.044*** [1.218]	4.778*** [1.071]	5.524*** [0.746]
Secondary	2.017* [1.208]	2.460** [0.967]	-4.792*** [1.255]	-1.368* [0.736]
Cons_union	0.289 [0.673]	1.309 [0.928]	0.025 [0.502]	1.583** [0.662]
Nmember	0.459 [0.351]	0.198 [0.310]	-1.355*** [0.322]	-1.200*** [0.226]
Nchildren 0-3	-9.356*** [2.835]	-0.348 [0.584]	11.763*** [1.878]	1.765*** [0.298]
Parttime	2.224 [1.962]	-6.253*** [2.252]	-3.037 [2.659]	0.99 [2.604]

*** Significant at 1% level; ** Significant at 5% level; * Significant at 10% level.

Note: We additionally control for the quintile the individual belongs to in the initial period and country-level variables (see Table 3.3b). We follow Schmidt-Catran *et al.* (2019) to control for unobserved heterogeneity. The estimation results for controls are available from the authors upon request.

Table A.3.1b. Upward and downward for women and men (country-level variables) without controlling for temporary contracts

Variables	Downward mobility		Upward mobility	
	Women	Men	Women	Men
C1 (register, survey)	4.223 [4.600]	2.625 [4.498]	-14.992* [8.481]	-11.383 [9.333]
C2 (survey)	7.297** [3.183]	3.155 [2.679]	-15.617** [6.338]	-11.714* [6.956]
Unemployment	-0.089 [0.230]	-0.151 [0.307]	-0.991** [0.397]	-0.572* [0.335]
GDP decrease	-3.686** [1.435]	-4.667*** [1.759]	-0.874 [1.278]	-0.767 [0.763]
$(EPRC_{jt} - \overline{EPRC_j})$	-9.811** [4.235]	-9.581 [6.135]	-14.302*** [5.043]	-8.742** [4.255]
$\overline{EPRC_j}$	-0.856 [4.888]	-0.013 [4.100]	-2.583 [7.833]	-1.108 [7.779]
$(EPT_{jt} - \overline{EPT_j})$	9.223*** [3.534]	4.956 [6.394]	4.584 [3.916]	6.335** [2.858]
$\overline{EPT_j}$	-0.245 [2.596]	-0.235 [2.156]	3.388 [3.334]	1.254 [3.586]
Constant	-33.125** [16.807]	-41.601** [17.916]	60.674** [24.548]	64.933*** [20.621]
Observations	45,490	51,805	58,201	63,222
Number of groups	23	23	23	23

*** Significant at 1% level; ** Significant at 5% level; * Significant at 10% level.

Note: We additionally control for the individual-level variables (see Table 3.3a). We follow Schmidt-Catran *et al.* (2019) to control for unobserved heterogeneity. The estimation results for heterogeneity controls are available from the authors upon request.

Conclusiones



Conclusiones finales

La presente tesis doctoral contribuye a evaluar el papel que juega el entorno institucional en el desempeño económico, poniendo el acento en las oportunidades económicas y proporcionando una serie de evidencias empíricas en el marco de la nueva economía institucional, el enfoque de capacidades y las principales teorías económicas explicativas de la desigualdad de género.

La Nueva Economía Institucional pone de manifiesto la interacción de las instituciones con aspectos tales como el desarrollo, la desigualdad o el propio funcionamiento económico. Bajo el prisma de la NEI, en la presente tesis doctoral se pone de manifiesto hasta qué punto determinadas instituciones públicas pueden contribuir a una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, a la disminución de la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres, o a un incremento de la presencia femenina en puestos de responsabilidad, lo cual, como se subraya en la literatura, tiende a favorecer el crecimiento económico, la reducción de las desigualdades económicas y la diversificación de la economía. De igual modo, en esta tesis se aportan evidencias de que la regulación económica puede estimular el emprendimiento por oportunidad, contribuyendo a mejorar el desempeño económico de los países e impulsando un mayor crecimiento económico, de mayor calidad y con mayor innovación. Por último, la presente tesis doctoral muestra que la protección del empleo desempeña un papel relevante en la movilidad salarial de mujeres y hombres, especialmente en lo relativo a la protección del empleo temporal y su relación con la protección del empleo indefinido.

Desde el prisma del enfoque de capacidades, nuestras conclusiones deben ser consideradas un medio y no un fin en sí mismas. La conceptualización de Sen sobre la libertad humana incluye instituciones que fomenten la libertad y la independencia, tales como "oportunidades económicas, libertades políticas, poderes sociales y las condiciones propicias para la buena salud, la educación básica y el estímulo y cultivo de iniciativas" (1999, 5). Desde esta perspectiva, puede encontrarse un nexo entre el entorno institucional y el incremento de libertades a través del fomento de las oportunidades económicas. Así, en el primer capítulo se muestra que las instituciones contribuyen a reducir la brecha económica en términos de oportunidades en los países del Sur Global.

Reduciendo la desigualdad entre hombres y mujeres en aspectos como la incorporación al mercado de trabajo, la remuneración o la asunción de puestos de responsabilidad se dan pasos hacia una mayor independencia y libertad tanto para las mujeres como para su entorno próximo, si tenemos en cuenta, por ejemplo, en línea con la literatura, que éstas tienden a priorizar la satisfacción de necesidades básicas como la vestimenta, la alimentación o la vivienda. Los resultados del segundo capítulo nos permiten esbozar un vínculo entre el emprendimiento por oportunidad y la libertad humana, y entre el emprendimiento por necesidad y la "falta de libertad". La flexibilización del acceso al crédito contribuye a fomentar el emprendimiento por oportunidad, dotando a los emprendedores de más posibilidades para mejorar su posición laboral o ser más independientes. De igual modo, una mayor facilidad para los negocios y una mayor flexibilidad del mercado laboral parecen contribuir a eliminar la brecha de género existente en el emprendimiento por oportunidad, reduciendo así el emprendimiento por necesidad de las mujeres. Por último, en el tercer capítulo, se aportan evidencias para afirmar que la protección al empleo puede proteger a las mujeres jóvenes de pérdidas salariales, que pueden asociarse con una limitación de su libertad. De este modo, en línea con los postulados de Sen sobre la interrelación entre instituciones y oportunidades como medio para incrementar las libertades, la presente tesis muestra que determinados aspectos institucionales pueden mantener o incrementar las oportunidades económicas de ciertos colectivos en contextos concretos y, en particular, en lo referente a la situación de la mujer.

Obviamente, en los tres capítulos que componen la tesis se observa que no todas las dimensiones analizadas en cada uno de los entornos institucionales están asociadas con oportunidades económicas. El entorno institucional se presenta como un conglomerado complejo que engloba diversas instituciones que muestran nexos no uniformes sobre determinados ítems del desempeño económico. Cabría señalar que se ha examinado la vinculación de nueve elementos institucionales sobre diversos tipos de oportunidades económicas, poniendo de relieve una serie de hallazgos empíricos generales en cada uno de los contextos examinados (Ver Figura II.1).

Figura II.1. Vínculos generales observados entre instituciones y oportunidades económicas

	Instituciones	Vínculo general	Oportunidades económicas
Capítulo 1	1. Derechos de propiedad	Vínculo significativo	Menor brecha económica de género
	2. Garantía de la seguridad	Vínculo significativo	
	3. Ética y corrupción	Vínculo no significativo	
	4. Abuso de influencia	Vínculo no significativo	
Capítulo 2	5. Regulación empresarial	Vínculo no significativo	Emprendimiento por oportunidad
	6. Regulación laboral	Vínculo no significativo	
	7. Regulación crediticia	Vínculo significativo	
Capítulo 3	8. Protección del empleo fijo	Vínculo significativo (diferenciando por género)	Movilidad salarial (mayor movilidad ascendente o proteger de movilidad descendente)
	9. Protección del empleo temporal	Vínculo significativo (diferenciando por género)	

Nuestras investigaciones confirman que los vínculos entre el entorno institucional y las oportunidades económicas varían tanto en función del nivel de desarrollo del entorno como de otras características contextuales e individuales. Así, en el primer capítulo se constata que la asociación encontrada difiere en función del contexto geográfico y el nivel de renta de los países. Por tanto, más allá de hacer recomendaciones generales sobre si el papel de las instituciones públicas es relevante, se hace necesario examinar la asociación de una determinada institución con las oportunidades económicas en cada entorno y, de acuerdo con las preferencias colectivas de la sociedad, promover aquellas que propicien resultados beneficiosos. En el segundo, se pone de manifiesto igualmente que la vinculación encontrada varía con el nivel de renta del país.

Así, lejos de hacer postulados ideológicos sobre la necesidad de mayor o menor grado de intervención, se ha de analizar si aplicar una determinada regulación en un entorno determinado puede resultar efectivo para incrementar las oportunidades económicas. Finalmente, la relación entre protección al empleo y movilidad salarial que se analiza en el tercer capítulo se realiza sobre un grupo de países más homogéneos del continente europeo, combinando elementos contextuales e individuales específicos.

Más allá de las anteriores consideraciones generales, a continuación se presentan una serie de conclusiones específicas que se desprenden de los respectivos capítulos que componen la tesis:

- Existe evidencia de que la brecha económica debida al género es un fenómeno latente y especialmente acuciante en los países del Sur Global, reflejándose en aspectos tales como la posibilidad de acceder al mercado de trabajo (brecha de participación), obtener un menor salario realizando el mismo trabajo realizado que los hombres (brecha de remuneración) o una menor presencia femenina en los puestos directivos y de responsabilidad (brecha de promoción). Mantener dicha brecha supone negar derechos y oportunidades, así como un impedimento de cara a lograr el pleno potencial humano.
- Los resultados empíricos de la tesis muestran que las instituciones públicas están significativamente relacionadas con la brecha de género en términos de participación y oportunidades económicas en los países del Sur Global, por lo que un déficit del entorno institucional parece ir de la mano de una mayor brecha económica de género. Entre los aspectos institucionales específicamente examinados, una escasa protección de los derechos de propiedad así como la falta de seguridad parecen estar especialmente vinculadas a una mayor brecha económica de género.
- Los efectos de las instituciones públicas en la reducción de la brecha de género económica varían en función de la situación geográfica y del nivel de renta de los países. En el caso de los países emergentes, especialmente en América Latina y Caribe, las instituciones públicas juegan un papel particularmente importante en dicha reducción. Concretamente, la protección a los derechos de propiedad, garantizar la seguridad y la lucha contra el abuso de influencia en las

instituciones públicas resultan aspectos relevantes para disminuir la desigualdad de género en términos de oportunidades económicas en estas áreas geográficas.

- La presencia de un alto nivel de corrupción es un aspecto que resulta un obstáculo a la reducción de la brecha económica de género en los países de renta baja, especialmente en la región del África Subsahariana. En general, cabe entender que la corrupción contribuye a reforzar las violaciones de derechos humanos y fortalecer las redes de poder ya establecidas, dificultando que las mujeres puedan alcanzar mayor participación en el mercado laboral o puestos de responsabilidad en las empresas.
- La influencia de los factores institucionales públicos parece no tener un efecto significativo sobre la brecha de género en los países de Oriente Medio y Norte de África (MENA) y del Este y Sur de Asia y el Pacífico (ESAP). Nuestros resultados apuntan que en estos países el foco debe ponerse especialmente en factores distintos a las instituciones públicas para encontrar la causa de la brecha económica de género, tales como las instituciones sociales.
- Se pone de manifiesto la necesidad de seguir profundizando en el papel que desempeña el entorno de las instituciones públicas para alcanzar el ODS 5 sobre igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas en el Sur Global. En este sentido, reformas específicas de gobernanza, como promover la implementación de procesos participativos en la planificación, ejecución y seguimiento de las políticas públicas por parte de la sociedad civil o aprovechar las nuevas tecnologías para una asignación más transparente de los servicios públicos, pueden considerarse como potenciales instrumentos para reducir la brecha económica de género en los países emergentes.
- En relación al emprendimiento por oportunidad, en la literatura se encuentran evidencias que lo relacionan con un mayor grado de innovación, explotación de nuevos nichos de mercado, cuotas de crecimiento más altas, así como con una mayor contribución a la creación de empleo y al crecimiento económico. Sin embargo, la prevalencia de emprendimiento por oportunidad en una sociedad depende no solo de las características individuales y personales del emprendedor, sino también de factores del entorno. En un contexto global cambiante donde se requieren constantes ajustes regulatorios para adaptarse a

las nuevas circunstancias y escenarios, se requiere comprender qué aspectos clave de la regulación económica contribuyen a al impulso de este tipo de emprendimiento.

- La evidencia empírica de la presente tesis pone de relieve vínculos entre regulación económica y el emprendimiento por oportunidad. En concreto, se aprecia que una mayor liberalización del mercado crediticio está asociada especialmente con un mayor nivel de emprendimiento por oportunidad tanto en los países de renta alta como en los emergentes. De este modo, se observa que en economías en las que las tasas de interés crediticias se fijan en el mercado y el sector privado tiene fácil acceso al crédito existe una mayor prevalencia de emprendimiento por oportunidad. Por el contrario, las regulaciones que limitan la posibilidad de obtener crédito parecen disminuir las nuevas oportunidades de negocio y su aprovechamiento por parte de los emprendedores.
- El entorno socioeconómico también puede modular esta conexión entre liberalización del crédito y emprendimiento por oportunidad. Concretamente, se detecta que una menor restricción en el mercado crediticio se asocia significativamente con mayores tasas de emprendimiento por oportunidad en entornos en los que los ciudadanos perciben que existen buenas oportunidades para iniciar un negocio, así como en contextos con un alto nivel de actividad empresarial, buen acceso a las infraestructuras y bajas tasas de desempleo.
- Los resultados confirman también que la regulación económica no se comporta de la misma manera en todos los países: mientras que la regulación del mercado crediticio destaca como un elemento clave para promover el emprendimiento por oportunidad tanto en países emergentes como de renta alta, en las economías emergentes la facilidad para hacer negocios también parece relacionarse estrechamente con la prevalencia del emprendimiento por oportunidad. El entorno cambiante de estos países parece exigir una mayor versatilidad a la hora de crear negocios y promover el emprendimiento por oportunidad. De este modo, menores requisitos administrativos, la ausencia de prácticas tales como pagos y sobornos a funcionarios del gobierno para conseguir proyectos, o procesos que requieran menos tiempo y dinero de cara a obtener una licencia

para iniciar un nuevo negocio aparecen como aspectos sustanciales relacionados con el emprendimiento por oportunidad en los países emergentes.

- La regulación económica también juega un papel importante en la reducción de la brecha de género en el emprendimiento por oportunidad de las economías emergentes. En particular, la facilidad para hacer negocios y la flexibilidad del mercado laboral parecen contribuir a nivelar la brecha existente en emprendimiento por oportunidad entre mujeres y hombres de estos países. Esto pone de manifiesto que las reformas para facilitar el emprendimiento, además de suponer un aspecto especialmente relevante para promover el nivel de emprendimiento por oportunidad, pueden contribuir a reducir la brecha de género en el emprendimiento por oportunidad. De igual modo, reformas institucionales del mercado laboral en aras a su flexibilización parecen contribuir a reducir la brecha de género en el emprendimiento por oportunidad.
- Las evidencias empíricas de la tesis permiten identificar y valorar la pertinencia de potenciales reformas de políticas regulatorias para mejorar la prevalencia del emprendimiento por oportunidad dependiendo del nivel de desarrollo de un país, así como poner de relieve qué áreas específicas de las mismas contribuyen en mayor medida a acelerar el cierre de la brecha de género en emprendimiento por oportunidad en economías emergentes y de renta alta.
- En relación a la movilidad salarial, se aprecia cómo ésta constituye un aspecto fundamental para comprender la dinámica de la desigualdad, con implicaciones significativas en términos del bienestar individual de la ciudadanía. Cabe subrayar, igualmente, el papel relevante que puede desempeñar las reglas, prácticas y políticas que dan forma al funcionamiento del mercado laboral.
- En términos de diferencias entre hombre y mujeres en la evolución y nivel de pérdidas y ganancias salariales se observa que éstas no son homogéneas en los países europeos durante un período de crisis económica. Esto confirma la necesidad de, además de tener en cuenta aspectos sociodemográficos individuales específicos de los hogares, considerar otras variables contextuales, incluidas las relativas a la protección del empleo, que contribuyan a explicar las diferencias entre países.

- Respecto a las características individuales, se observa que la edad no es un factor significativo en las pérdidas salariales de las mujeres ni de los hombres de entre 25 y 40 años. Sin embargo, sí lo es para las ganancias salariales, que son menores a medida que los individuos son mayores (dentro de este rango de edad). Además, se observa que los individuos que padecen algún tipo de enfermedad crónica experimentan mayores caídas salariales, mientras que esta circunstancia no está asociada, en ningún sentido, significativamente a los incrementos salariales. En lo que respecta al nivel educativo, hombres y mujeres con educación terciaria se asocian con menores pérdidas y mayores ganancias, es decir, mayor estabilidad salarial.
- En cuanto al estatus familiar, las parejas legalmente establecidas están vinculadas a mayores ganancias para los hombres, mientras que no se encuentra un efecto significativo para las mujeres. Además, cuantos más niños de 0 a 3 años haya en el hogar, mayor es la inestabilidad de los ingresos de las mujeres (mayores pérdidas y mayores ganancias). Sin embargo, para los varones, cada hijo adicional se asocia con mayores ganancias mientras que no existe una asociación significativa con las pérdidas. Por último, las ganancias salariales son menores tanto para hombres como para mujeres a medida que aumenta el número de miembros en su hogar. Esto puede deberse a que entre esos miembros hay niños o personas dependientes que requieren cuidados que impiden aumentar las horas de trabajo o asumir más responsabilidades. En este sentido, cabe subrayar que es algo mayor la reducción para las mujeres que para los hombres.
- Respecto a las características laborales, las trabajadoras a tiempo parcial no muestran diferencias significativas en relación a la movilidad salarial de las trabajadoras con contratos a tiempo completo. Sin embargo, los hombres contratados a tiempo parcial parecen estar asociados con mayores pérdidas que los trabajadores a tiempo completo. Aparte de estos hallazgos, quizás el efecto más destacable se da para los contratados temporales, que experimentan una mayor inestabilidad salarial (mayores pérdidas y ganancias).
- En términos de variables contextuales, aquellos países con tasas de desempleo más altas parecen experimentar menos ganancias salariales, al igual que, como cabe esperar, los años de recesión están vinculados a mayores pérdidas salariales.

- En cuanto al análisis de la relación entre protección al empleo y movilidad salarial, los resultados confirman que los vínculos de la protección del empleo para trabajadores fijos y temporales, por un lado, y la movilidad salarial, por el otro, existen y no son homogéneos. Por un lado, un mayor nivel de protección para el empleo fijo (es decir, acciones encaminadas a incluir mayores períodos de notificación y otros requerimientos administrativos, así como mayores indemnizaciones por despido o sanciones para las empresas en caso de despidos improcedentes) está vinculado con aumentos de renta más moderados tanto para mujeres como para hombres de entre 25 y 40 años, siendo este vínculo más fuerte en el caso de las mujeres. Resulta llamativo que una regulación laboral más estricta para los contratos fijos esté significativamente asociada con una mayor movilidad descendente de las mujeres. Esto podría estar relacionado con la idea de que una vez que las mujeres se convierten en madres tienden a negociar nuevas condiciones laborales y a aceptar contratos de menor calidad buscando un mayor equilibrio familia-trabajo, perdiendo así oportunidades de carrera profesional por la denominada “penalización por maternidad”.
- En cuanto a la protección al empleo temporal, que incluye la regulación de los contratos de duración determinada y de las agencias de trabajo temporal, una regulación más estricta parece estar asociada significativamente con menores pérdidas para las mujeres y mayores ganancias para los hombres de este rango de edad. Así, en el caso de los hombres, el incremento de la protección al empleo temporal incrementaría las transiciones laborales desde un empleo temporal hacia un empleo permanente. Dichas transiciones, vinculadas generalmente a mejoras en los ingresos, parecen confirmar que el “efecto paternidad” no supone penalizaciones salariales para los varones. En el caso de las mujeres, que presentan una mayor prevalencia en empleos fijos a tiempo parcial, un incremento en la protección del empleo temporal parece favorecer relaciones contractuales más estables. Sin embargo, esto sólo las protege de mayores pérdidas pero no les brinda oportunidades para incrementar los salarios de una manera similar a la de los hombres.
- Nuestra evidencia empírica podría ser útil tanto para los investigadores como para los responsables políticos, puesto que aporta nuevos hallazgos sobre los

vínculos entre la protección del empleo y la movilidad salarial desde una perspectiva de género en un período de crisis económica, pudiendo ayudar a combatir los efectos adversos de futuras crisis sobre la situación de la mujer en el mercado laboral. En general, desde una perspectiva política, tanto hombres como mujeres parece que podrían beneficiarse de reformas encaminadas a hacer menos estrictas las regulaciones sobre el empleo fijo y mejorar la protección de los empleos temporales. No obstante, debe tenerse en cuenta que, dado que las mujeres sufren la denominada "penalización por maternidad" y tienden a restringir sus perspectivas y aspiraciones profesionales durante la fase en que presentan altas tasas de fecundidad, dichas reformas podrían no beneficiar en la práctica suficientemente a las mujeres. Esto respalda la idea de que las políticas de protección al empleo y conciliación familiar no deben considerarse como asuntos independientes e inconexos, sino como partes de un fenómeno multifacético que determina ciertos aspectos del mercado laboral, como las diferencias de género en la movilidad de renta.

Estas conclusiones tratan de contribuir a la investigación de un campo creciente en la ciencia económica como es la relación entre instituciones y desempeño económico, aportando hallazgos específicos sobre cómo éstas pueden fomentar la generación de oportunidades económicas y reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en determinados ámbitos de estudio. De esta forma, muy modestamente, pretenden aportar evidencias que puedan ser utilizadas tanto por futuros investigadores como por diferentes actores políticos y sociales de cara a avanzar hacia los objetivos marcados por la Agenda 2030, un reto tremendamente complejo que requiere de la aplicación de políticas concretas y coordinadas *"a favor de las personas, el planeta y la prosperidad para fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia"*⁷.

⁷ Motivación de la Resolución adoptada por la Asamblea General de la ONU de 25 de septiembre de 2015 en la que se adoptan los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

En esta tesis hemos intentado realizar aportaciones relevantes que se encuentren en la frontera del conocimiento en cada uno de los campos objeto de estudio. Cualquier trabajo de investigación pretende responder a cuestiones que surgen de la observación o lectura de estudios anteriores y a la vez plantea nuevas preguntas e ideas futuras para realizar próximas indagaciones. Por ello, es importante recordar algunas de las limitaciones encontradas a lo largo de los tres capítulos de la tesis, así como apuntar posibles extensiones de los mismos. En este sentido, conviene recordar que en los tres capítulos se han utilizado modelos econométricos para interpretar la realidad, lo cual supone en sí mismo una esquematización de la realidad socioeconómica. Además, a pesar de que las fuentes utilizadas para recoger los datos son de reconocido prestigio académico y ampliamente aceptadas en la investigación académica, no puede olvidarse que la definición de los indicadores y la obtención de los datos no está exenta de problemas que podrían condicionar el análisis de la realidad.

En relación al Capítulo 1, es pertinente mencionar que los hallazgos se basan en un panel de datos no equilibrado debido a la falta de ciertos registros para determinados países y años, lo cual es necesario tener en cuenta a la hora de interpretar los resultados, especialmente los relativos a las agrupaciones de países atendiendo a su localización geográfica o nivel de renta. El objeto del capítulo es examinar la influencia de las instituciones públicas en la brecha económica de género en el Sur Global, si bien la evidencia científica muestra que existen factores adicionales que pueden ayudar a explicar las diferencias entre sexos. Futuras líneas de investigación deberían profundizar, por ejemplo, en el papel de las instituciones sociales y en las interacciones de las mismas con las instituciones públicas para aportar una visión complementaria de otros factores institucionales asociados también con la brecha económica de género. Esta recomendación sería especialmente útil en aquellas regiones en las que se ha puesto de manifiesto que las instituciones públicas no juegan un papel significativo en su reducción, como es el caso de los países de Oriente Medio y África del Norte o del Sudeste Asiático y Pacífico. Además, los hallazgos de este capítulo evidencian la pertinencia de profundizar en el papel del entorno institucional público específico de cada contexto como instrumento para acelerar el progreso en el ODS 5 sobre la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en el Sur Global. Por lo tanto, se

presume necesario seguir investigando para comprender mejor los vínculos particulares entre las instituciones públicas y la brecha económica de género en el entorno de cada región y país específico, abordando las distintas variables institucionales con mayor profundidad y analizando los diversos aspectos de cada una para brindar una orientación detallada a los responsables de la formulación de políticas, así como a otros agentes interesados. De igual modo, la llamada a *reducir la desigualdad en y entre los países* del ODS 10 invita a realizar futuras extensiones de este trabajo encaminadas a profundizar en cómo avanzan los países en sus objetivos de cerrar la brecha económica de género y sus diferentes aspectos (brecha en participación, remuneración y participación), aportando nuevas evidencias concretas con las que monitorizar el avance del principio de *no dejar a nadie atrás* que subyace en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por último, es importante recordar que las distintas regiones presentan diversas concepciones de estado y muestran historias coloniales diferentes que han ido moldeando sus estructuras e instituciones. Ahondar en los procesos históricos y analizar las instituciones de los países de acuerdo con su modelo colonial podría ayudar a complementar los hallazgos encontrados.

En relación al Capítulo 2 se intuye igualmente que algunas de las limitaciones del estudio pueden constituir oportunidades para futuras investigaciones. En primer lugar, al igual que ocurre en el primer capítulo, es importante señalar que los resultados se basan en un panel de datos no equilibrado. Además, la limitada disponibilidad de datos para calcular los ratios de emprendimiento por oportunidad entre mujer y hombre ha impedido emplear técnicas de análisis de datos de panel como método de estimación para valorar el papel de la regulación económica en la reducción de la brecha en el emprendimiento por oportunidad en términos de género. En cualquier caso, las medidas de políticas públicas deben contextualizarse, concretarse y adaptarse a las necesidades específicas y cambiantes de cada sociedad. Estudios adicionales centrados en los entornos institucionales característicos de cada país para abordar los aspectos de las regulaciones empresariales, laborales y crediticias serían particularmente útiles para proporcionar orientaciones políticas más precisas. Ahondar en cómo cada una de estas instituciones puedan estar asociadas con el emprendimiento femenino de manera diferenciada en países con diferentes niveles de desarrollo económico podría ayudar a completar un mapa holístico sobre cómo la regulación afectaría al emprendimiento y a

su brecha de género por niveles de desarrollo. En particular, considerando el emprendimiento como una opción ocupacional condicionada por las regulaciones laborales de cada país, futuras extensiones del capítulo podrían analizar en qué medida las políticas de regulación laboral (más estrictas o más flexibles) podrían favorecer o perjudicar el emprendimiento femenino en comparación con el masculino en países desarrollados y países del Sur Global respectivamente. Dichas investigaciones también podrían aportar luz en la actual crisis inducida por la pandemia, donde se espera que las personas afectadas por la recesión económica puedan verse empujadas en mayor medida hacia el emprendimiento por necesidad, disminuyendo las iniciativas basadas en oportunidades. En términos de igualdad de género, se podría esperar que el impacto empresarial de la pandemia COVID-19 no sea neutral, por lo que una posible extensión del trabajo podría analizar los efectos de la pandemia en el emprendimiento por oportunidad, ahondando en las dificultades particulares de las mujeres emprendedoras para poner en marcha nuevas ideas de negocios en contextos de deterioro económico.

Finalmente, los resultados del Capítulo 3 están contextualizados en países europeos durante un período de recesión económica y, por tanto, no son necesariamente generalizables a otros países y/o entornos con diferentes circunstancias económicas, sociales y laborales. Sería interesante replicar este estudio para países diferentes a los europeos para comprobar si la asociación entre protección al empleo y movilidad de renta es igualmente significativa en otros entornos socioeconómicos. En el momento de comenzar a trabajar en el capítulo, la disponibilidad de datos sobre la protección al empleo por parte de la OCDE sólo permitió realizar el estudio hasta el año 2013. Dado que los efectos de las instituciones del mercado laboral tienden a diferir según el entorno económico, se restringió el análisis desde 2008 a ese año con la intención de examinar los posibles diferencias por género en los vínculos entre la protección del empleo y la movilidad de los ingresos en una época de recesión económica caracterizada por una alta inestabilidad laboral. Recientemente, la OCDE ha actualizado su base de datos incluyendo registros sobre protección al empleo hasta 2019, por lo que sería igualmente interesante comparar los resultados del capítulo con los del período de recuperación económica 2014-2019e, como futura extensión del trabajo. Por otro lado, los datos de EU-SILC resultan de un panel rotante en el cual las personas son entrevistadas por un periodo máximo de cuatro años, y, por ende, el análisis empírico de este capítulo está limitado por este hecho, aunque es considerado adecuado para estudiar transiciones a

corto plazo de movilidad de renta. De igual forma, sería relevante disponer de paneles longitudinales que contengan información de un mismo individuo durante más periodos de tiempo. Además, del capítulo se desprende que la aplicación sesgada de una legislación de protección del empleo aparentemente neutral en términos de género también podría estar relacionada con otros aspectos socioeconómicos y normativos. En este sentido, el análisis detallado a nivel país de las interacciones entre la protección al empleo y la normativa relacionada con la igualdad de género y la protección de la maternidad, así como las actitudes, costumbres, comportamientos y hábitos sociales característicos de cada sociedad, podría servir para brindar una visión integral y específica de cada país y su contexto. Todo ello permitiría profundizar en el conocimiento de aspectos y mecanismos concretos que pudieran conllevar que regulaciones del mercado laboral neutrales en cuanto a género conlleven cambios en renta equitativos entre hombres y mujeres en el rango de edad examinado.

Las respuestas a estas y otras ampliaciones de esta investigación que pretendemos emprender en los próximos años pueden resultar de gran utilidad de cara a seguir profundizando en el papel que juegan las instituciones en el desarrollo de oportunidades económicas de hombres y mujeres, al tiempo que nos ofrece un amplio abanico de posibilidades de interés para futuras investigaciones.

Bibliografía

- Acs, Z. J., Desai, S., & Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small Business Economics*, 31(3), 219–234. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9135-9>
- Allmendinger, J., Hipp, L., & Stuth, S. (2013). *Atypical Employment in Europe 1996 – 2011* (Berlin: WZB Discussion Papers No. P 2013-003).
- Arellano, M., & Bover, O. (1995). Another look at the instrumental variable estimation of error-components models. *Journal of Econometrics*, 68(1), 29–51. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)01642-D](https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01642-D)
- Arestis, P., Ferreiro, J., & Gómez, C. (2020). Quality of employment and employment protection. Effects of employment protection on temporary and permanent employment. *Structural Change and Economic Dynamics*, 53, 180–188. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2020.02.008>
- Aretz, B. (2013). *Gender Differences in German Wage Mobility* (Discussion Paper No. 13–003). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2209093>
- Aristei, D., & Perugini, C. (2015). The drivers of income mobility in Europe. *Economic Systems*, 39(2), 197–224. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2014.06.007>
- Ayllón, S., & Ramos, X. (2019). Youth earnings and labour market volatility in Europe. *International Labour Review*, 158(1), 83–113. <https://doi.org/10.1111/ilr.12131>
- Bachmann, R., Bechara, P., & Schaffner, S. (2016). Wage Inequality and Wage Mobility in Europe. *Review of Income and Wealth*, 62(1), 181–197. <https://doi.org/10.1111/roiw.12152>
- Bachmann, R., Bechara, P., & Vonnahme, C. (2020). Occupational Mobility in Europe: Extent, Determinants and Consequences. *Economist (Netherlands)*, 168(1), 79–108. <https://doi.org/10.1007/s10645-019-09355-9>
- Barbieri, P., & Cutuli, G. (2016). Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 32(4), 501–516. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv058>

- Bárcena-Martín, E., & Cantó, O. (2018). *A simple subgroup decomposable measure of downward (and upward) income mobility* (ECINEQ WP No. 2018-472).
- Bellani, D., & Bosio, G. (2019). Knockin' on heaven's door? Reframing the debate on temporary employment and wages: evidence from Europe. *Socio-Economic Review*, 0(0), 1-39. <https://doi.org/10.1093/ser/mwz042>
- Belloc, F., & D'Antoni, M. (2020). The Elusive Effect of Employment Protection on Labor Turnover. *Structural Change and Economic Dynamics*, 54, 11-25. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2020.04.001>
- Benería, L., & Sen, G. (1981). Accumulation, Reproduction, and "Women's Role in Economic Development": Boserup Revisited. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 7(2), 279-298. <https://doi.org/10.1086/493882>
- Berg, J., & Kucera, D. (2008). *In defence of labour market institutions. Cultivating justice in the developing world*. Geneva and London: ILO/Palgrave Macmillan.
- Blundell, R. W., & Bond, S. (1998). Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models. *Journal of Econometrics*, 87(1), 115-143. [https://doi.org/10.1016/S0304-4076\(98\)00009-8](https://doi.org/10.1016/S0304-4076(98)00009-8)
- Blundell, R. W., Bond, S., & Windmeijer, F. (2000). Estimation in dynamic panel data models: Improving on the performance of the standard GMM estimator. In *Nonstationary panels, panel cointegration, and dynamic panels* (pp. 53-91). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0731-9053\(00\)15003-0](https://doi.org/10.1016/S0731-9053(00)15003-0)
- Boeri, T., & van Ours, J. (2008). *The economics of imperfect labor markets. The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt32bc18>
- Bond, S. (2002). Dynamic panel data models: a guide to micro data methods and practice. *Portuguese Economic Journal*, 1(2), 141-162. <https://doi.org/10.1007/s10258-002-0009-9>
- Buchinsky, M., & Hunt, J. (1999). Wage mobility in the United States. *The Review of Economics and Statistics*, 81(3), 351-368.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward, M. (2008). Why Europeans work part-time? A cross-country panel analysis. *Research in Labor Economics*, 28(08), 81-139.

[https://doi.org/10.1016/S0147-9121\(08\)28004-0](https://doi.org/10.1016/S0147-9121(08)28004-0)

- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>
- Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. *Social Politics*, 19(2), 163–193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- Caballero, G., & Soto-Oñate, D. (2015). The diversity and rapprochement of theories of institutional change: Original institutionalism and new institutional economics. *Journal of Economic Issues*, 49(4), 947–977. <https://doi.org/10.1080/00213624.2015.1105021>
- Cappellari, L., & Jenkins, S. P. (2014). Earnings and labour market volatility in Britain, with a transatlantic comparison. *Labour Economics*, 30, 201–211. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.03.012>
- Cardoso, A. R. (2006). Wage mobility: do institutions make a difference? *Labour Economics*, 13(3), 387–404. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.10.004>
- Coase, R. (1998). The New Institutional Economics. *American Economic Review*, 88(2), 72–74.
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. Cornell University Pres. <https://doi.org/10.5860/choice.29-4815>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- DiPrete, T. A., & Nonnemaker, K. L. (1997). Structural change, labor market turbulence, and labor market outcomes. *American Sociological Review*, 62(3), 386–404. <https://doi.org/10.2307/2657312>
- Eckstein, Z., Ge, S., & Petrongolo, B. (2011). Job and wage mobility with minimum wages and imperfect compliance. *Journal of Applied Econometrics*, 26(4), 580–612.

<https://doi.org/10.1002/jae>

EU-SILC. (2019). EU-SILC longitudinal files UDB 2010-2017 version 2019-09.

European Commission. (2015). *Employment and social developments in Europe 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

European Parliament. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Brussels: European Union.

Fairbrother, M. (2014). Two Multilevel Modeling Techniques for Analyzing Comparative Longitudinal Survey Datasets. *Political Science Research and Methods*, 2(1), 119–140. <https://doi.org/10.1017/psrm.2013.24>

Faria, H. J., & Montesinos, H. M. (2009). Does economic freedom cause prosperity? An IV approach. *Public Choice*, 141(1–2), 103–127. <https://doi.org/10.1007/s11127-009-9440-0>

Fernández-Macías, E., & Hurley, J. (2017). Routine-biased technical change and job polarization in Europe. *Socio-Economic Review*, 15(3), 563–585.
<https://doi.org/10.1093/ser/mww016>

Fischer, E. M., Reuber, A. R., & Dyke, L. S. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(2), 151–168. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90017-Y](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90017-Y)

Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Fukuda-Parr, S. (1999). What Does Feminization of Poverty Mean? It Isn't Just Lack of Income. *Feminist Economics*, 5(2), 99–103.
<https://doi.org/10.1080/135457099337996>

Fukuda-Parr, S. (2003). The human development paradigm: Operationalizing Sen's ideas on capabilities. *Feminist Economics*, 9(2–3), 301–317.
<https://doi.org/10.1080/1354570022000077980>

García Pérez, J. I., & Rebollo Sanz, Y. (2005). Wage changes through job mobility in Europe: A multinomial endogenous switching approach. *Labour Economics*, 12(4), 531–555. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.005>

- Global Entrepreneurship Monitor. (2018). *Global Entrepreneurship Monitor. Global Report 2017/18*.
- Gómez-Salvador, R., Messina, J., & Vallanti, G. (2004). Gross job flows and institutions in Europe. *Labour Economics*, 11(4), 469–485. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.006>
- Gottschalk, P., Moffitt, R., Katz, L. F., & Dickens, W. T. (1994). The Growth of Earnings Instability in the U.S. Labor Market. *Brookings Papers on Economic Activity*, (2), 217–272. <https://doi.org/10.2307/2534657>
- Gough, M., & Noonan, M. (2013). A review of the motherhood wage penalty in the United States. *Sociology Compass*, 7(4), 328–342. <https://doi.org/10.1111/soc4.12031>
- Gwartney, J., Lawson, R., & Block, W. (1996). *Economic freedom of the World 1975-1995*. Vancouver: Fraser Institute.
- Hall, J. C., & Lawson, R. A. (2014). Economic freedom of the world: An accounting of the literature. *Contemporary Economic Policy*, 32(1), 1–19. <https://doi.org/10.1111/coep.12010>
- Harcourt, M., Gall, G., Raman, A. S., Lam, H., & Croucher, R. (2019). Critiquing the OECD's Employment Protection Legislation Index for individual dismissals: The importance of procedural requirements. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X19856411>
- Hausmann, R., Tyson, L. D., & Zahidi, S. (2006). *The Global Gender Gap Report*. World Economic Forum. Geneva.
- Hipp, L., Bernhardt, J., & Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13(2), 351–377. <https://doi.org/10.1093/ser/mwv002>
- Högberg, B., Strandh, M., & Baranowska-Rataj, A. (2019). Transitions from temporary employment to permanent employment among young adults: The role of labour law and education systems. *Journal of Sociology*, 55(4), 689–707. <https://doi.org/10.1177/1440783319876997>
- Hsiao, C. (2003). *Analysis of panel data*. Cambridge: University Press.

- Iacovou, M., & Lynn, P. (2013). *Implications of the EU-SILC following rules , and their implementation , for longitudinal analysis* (ISER Working Paper Series No. 2013-17).
- Jäntti, M., & Jenkins, S. P. (2015). *Income mobility*. (A. B. Atkinson & F. Bourguignon, Eds.), *Handbook of Income Distribution* (Vol. 2). Amsterdam: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-59428-0.00011-4>
- Jenkins, S. P. (2011). *Changing Fortunes: Income Mobility and Poverty Dynamics in Britain*. Oxford: OUP.
- Jenkins, S. P., & Van Kerm, P. (2016). Assessing Individual Income Growth. *Economica*, 83(332), 679–703. <https://doi.org/10.1111/ecca.12205>
- Jenkins, D., & Morin, A. (2018). Job-to-job transitions, sorting, and wage growth. *Labour Economics*, 55(January), 300–327. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.008>
- Klinowski, D. (2019). Selection into self-improvement and competition pay: Gender, stereotypes, and earnings volatility. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 158, 128–146. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.11.014>
- Krell, K., Frick, J. R., & Grabka, M. M. (2017). Measuring the Consistency of Cross-Sectional and Longitudinal Income Information in EU-SILC. *Review of Income and Wealth*, 63(1), 30–52. <https://doi.org/10.1111/roiw.12202>
- Lazear, E. P. (1990). Job security provisions and employment. *Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699–726.
- Leonardi, M., & Pica, G. (2013). Who pays for it? The heterogeneous wage effects of employment protection legislation. *Economic Journal*, 123(573), 1236–1278. <https://doi.org/10.1111/eoj.12022>
- Ljungquist, L. (2002). How do lay-off costs affect employment. *Economic Journal*, 112(482), 829–853. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00074>
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance and Gender. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 29(6), 717–735.
- Massey, D. S. (2007). *Categorically unequal: The American stratification system*. Russell Sage Foundation.
- Ménard, C., & Shirley, M. M. (2005). *Handbook of New Institutional Economics*. (C. Ménard

- & M. M. Shirley, Eds.). Springer US. <https://doi.org/10.1007/b106770>
- Messina, J., & Vallanti, G. (2007). Job flow dynamics and firing restrictions: Evidence from Europe. *Economic Journal*, 117(521), 279–301. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02057.x>
- Momsen, J. H. (2004). *Gender and development*. London: Routledge.
- Myant, M., & Brandhuber, L. (2016). *Uses and Abuses of the OECD's Employment Protection Legislation Index in Research and EU Policy Making* (ETUI Research Paper No. 2016.11).
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- North, D. C. (1994). Economic Performance Through Time. *The American Economic Review*, 84(3), 359–368.
- OECD. (1999). *OECD Employment Outlook 1999*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/https://doi.org/10.1787/empl_outlook-1999-en
- OECD. (2013). *OECD Employment Outlook 2013*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en
- OECD. (2016). *OECD Employment Outlook 2016*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b452c0a1-sl>
- OECD. (2018). *OECD Employment Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- OECD. (2019). *OECD Family Database. LMF1.6: Gender differences in employment*.
- OECD. (2021). Indicators of Product Market Regulation. Retrieved April 22, 2021, from <https://www.oecd.org/economy/reform/indicators-of-product-market-regulation/>
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: the evolution of institutions for collective action*. Cambridge University Press; Political Economy of Institutions & Decisions.
- Owen, A. L., & Weil, D. N. (1998). Intergenerational earnings mobility, inequality and growth. *Journal of Monetary Economics*, 41(1), 71–104. [https://doi.org/10.1016/S0304-3932\(97\)00067-6](https://doi.org/10.1016/S0304-3932(97)00067-6)

- Parpart, J. L., Connelly, P., & Barriteau, E. (2000). *Theoretical perspectives on gender and development*. Ottawa: International Development Research Centre.
- Perugini, C. (2020). Employment protection and gender wage gap in Europe. *Panoeconomicus*, 67(2), 139–165. <https://doi.org/10.2298/pan170318025p>
- Pilc, M., & Naskręcka, M. (2020). Adjusting employment protection legislation to the economic cycle: do transition countries differ from mature democracies? *Post-Communist Economies*, 32(1), 24–53. <https://doi.org/10.1080/14631377.2019.1678093>
- Polachek, S. W., Zhang, X., & Zhou, X. (2015). A biological basis for the gender wage gap: Fecundity and age and educational hypogamy. *Research in Labor Economics*, 41, 35–88.
- Radulescu, R., & Robson, M. (2020). Does Strict Employment Protection Legislation Influence The Rate Of Workplace Accidents? *Manchester School*, 88(1), 91–118. <https://doi.org/10.1111/manc.12276>
- Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: trends in research and practice. *Journal of Developing Areas*, 24(4), 489–502.
- Reynolds, P., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S., De Bono, N., Servais, I., ... Chin, N. (2005). Global entrepreneurship monitor: Data collection design and implementation 1998–2003. *Small Business Economics*, 24(3), 205–231. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-1980-1>
- Roy, K. C., Tisdell, C. A., & Blomqvist, H. C. (1999). *Economic development and women in the world community*. Westport, Conn: Praeger.
- Ryu, K. (2018). Labor market dualism and the wage penalty for temporary employment: Evidence on the interplay of employment protection legislation and labor market institutions from PIAAC data. *Development and Society*, 47(4), 535–562. <https://doi.org/10.21588/dns/2018.47.4.002>
- Schmidt-Catran, A. W., Fairbrother, M., & Andreß, H. J. (2019). Multilevel Models for the Analysis of Comparative Survey Data: Common Problems and Some Solutions. *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie*, 71, 99–128. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00607-9>

- Sen, A. (1988). The concept of development. In H. Chenery & T. N. Srinivasan (Eds.), *Handbook of development economics* (Vol. 1). Amsterdam: Elsevier Publishers. <https://doi.org/10.2307/2233580>
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York: Oxford University Press.
- Shorrocks, A. (1978). Income inequality and income mobility. *Journal of Economic Theory*, 19(2), 376–393. [https://doi.org/10.1016/0022-0531\(78\)90101-1](https://doi.org/10.1016/0022-0531(78)90101-1)
- Sologon, D. M., & O'Donoghue, C. (2011). Shaping Earnings Mobility: Policy and Institutional Factors. *European Journal of Comparative Economics*, 8(2), 175–202. <https://doi.org/http://eaces.liuc.it/default.asp>
- Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job Mobility and the Careers of Young Men. *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439–479.
- UNDP. (2014). *UNDP Gender Equality Strategy 2014-2017. The Future We Want: Rights and Empowerment*. United Nations Development Programme. New York.
- UNDP. (2018). *Gender Equality Strategy 2018-2021*. New York.
- Urbano, D., & Alvarez, C. (2014). Institutional dimensions and entrepreneurial activity: An international study. *Small Business Economics*, 42(4), 703–716. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9523-7>
- Veblen, T. (1898). The Instinct of Workmanship and the Irksomeness of Labor. *American Journal of Sociology*, 4(2), 187–201.
- Veblen, T. (1899). *The theory of the leisure class*. Netherlands: McMillan Company.
- Williamson, O. E. (2000). The New Institutional Economics: Taking Stock , Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 595–613.
- Windmeijer, F. (2005). A finite sample correction for the variance of linear efficient two-step GMM estimators. *Journal of Econometrics*, 126(1), 25–51. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2004.02.005>
- World Bank. (2011). *World Development Report 2012: Gender equality and development*. Washington DC. <https://doi.org/10.1080/13552070512331332273>
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbef350>

- Young, A. T., & Lawson, R. A. (2014). Capitalism and labor shares: A cross-country panel study. *European Journal of Political Economy*, 33, 20–36.
<https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2013.11.006>
- Young, K. (1997). Gender and development. In N. Visvanathan (Ed.), *The women, gender & development reader* (pp. 51–54). London: Zed Books.