



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

# Factores influyentes para la consecución de mercados laborales europeos resilientes

**TESIS DOCTORAL**

Presentada por Sandra Martínez Molina  
Dirigida por Dr. Jorge Garcés Ferrer

Valencia, febrero de 2019



TESIS DOCTORAL

Factores influyentes para la consecución de mercados laborales europeos resilientes







VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

# **Factores influyentes para la consecución de mercados laborales europeos resilientes**

**TESIS DOCTORAL**

Presentada por Sandra Martínez Molina

Dirigida por Dr. Jorge Garcés Ferrer

**Valencia, febrero de 2019**



## Agradecimientos

---

*Lo que la oruga llama el fin, el resto del mundo le llama mariposa.*

Lao-Tze

No son muchas, pero para mí sí son muy importantes, las personas que con su apoyo han convertido en realidad aquello que cuatro años atrás comenzó como una idea.

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, hermanas y familia, en la que incluyo a Iris, por vuestra confianza, sacrificio y cariño. Vuestro apoyo incondicional ha sido mi fuerza para seguir hacia adelante.

Mi más sincero agradecimiento a mi director de tesis, el Dr. Jorge Garcés, por su apoyo científico y moral. Gracias por tus inestimables consejos durante esta travesía.

Al Dr. Francisco Ródenas y la Dra. Estrella Durá por su cercanía y su valiosa ayuda en todo este proceso.

A mi querida Carmen García Peruga, por ser mi mentora, por creer siempre en mí y por su amor. Tú eres y serás mi ejemplo.

A todos y cada uno de mis compañeros y compañeras de Polibienestar por el interés y el apoyo recibido día a día. Y muy en especial a Silvia Prieto, Lidia Bueno, Marta Salazar y Paula Sabater, por haber sido más que compañeras de trabajo.

Al Dr. Héctor Espinós, al que enormemente admiro por su constancia y tenacidad. Gracias por todos los momentos compartidos. Es una suerte tenerte como amigo y poder aprender de tus ideas y proyectos.

A Nina Navajas por ser mi compañera “FIPU”. Gracias por tu ayuda durante estos últimos años.

A mi gatito Murby, que, a pesar de su delicada salud, siempre estuvo ahí, en mis rodillas, supervisando cada punto y coma de esta tesis.

Por último, pero no menos importante, como becario FPU me gustaría agradecer al Ministerio de Educación Cultura y Deportes y a todos los españoles que con sus impuestos financiaron la ayuda económica pre-doctoral recibida en plena crisis económica. Gracias por contribuir a la formación de futuros investigadores.

Gracias a todos vosotros esta oruga va a dar paso a la etapa de la mariposa.



# Índice

---

<b>LISTA DE ABREVIATURAS</b> .....	19
<b>RESUMEN</b> .....	21
<b>ABSTRACT</b> .....	33
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	43
<b>CAPÍTULO I. EL CONCEPTO DE RESILIENCIA</b> .....	47
1. Aproximación al concepto de la resiliencia .....	49
2. Principales enfoques e interpretaciones del concepto de resiliencia en la literatura .....	50
3. Conceptos próximos a la resiliencia laboral: resiliencia económica y resiliencia económica regional .....	55
3.1. Resiliencia económica .....	55
3.2. Resiliencia económica regional .....	57
3.3. Resiliencia económica entendida como un proceso .....	58
4. Operacionalización de la capacidad de recuperación a las crisis económicas .....	61
5. Potenciales factores afectando al desempeño del mercado laboral .....	63
6. Conclusiones. Capítulo I .....	75
<b>CAPÍTULO II. RESILIENCIA LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN</b> .....	79
1. Resiliencia laboral: conceptualización, definiciones y perspectivas .....	81
1.1. Modelo conceptual de la resiliencia laboral .....	84
2. Operacionalización de la resiliencia laboral .....	86
3. Potenciales factores afectando a la resiliencia laboral .....	88
4. Conclusiones. Capítulo II .....	95

**CAPÍTULO III. EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA**

**DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA** ..... 99

1. Evolución de la política social y de empleo de la Unión Europea ..... 101

    1.1. Libro Blanco de Delors sobre crecimiento, competitividad y empleo (1993). ..... 102

    1.2. El Tratado de Ámsterdam (1997) ..... 105

    1.3. Proceso de Luxemburgo y Estrategia Europea de Empleo (1997-2004) ..... 105

    1.4. Estrategia de Lisboa (2000-2010) ..... 107

        1.4.1. La revisión de la Estrategia de Lisboa (2005) ..... 109

    1.5. Estrategia Europa 2020 (2010-2020) ..... 111

        1.5.1. Las Directrices Integradas Europa 2020 sobre empleo ..... 116

            1.5.1.1. Directriz n.º 7: Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural ..... 116

            1.5.1.2. Directriz n.º 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral promoviendo la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente ..... 117

            1.5.1.3. Directriz n.º 9: Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior ..... 118

            1.5.1.4. Directriz n.º 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza ..... 118

2. La “flexiguridad” como estrategia política en tiempos de crisis ..... 118

3. Conclusiones. Capítulo III ..... 124

**CAPÍTULO IV. EVOLUCIÓN E IMPACTO DE LA CRISIS**

**EN LOS MERCADOS LABORALES EUROPEOS** ..... 129

1. La crisis financiera y sus causas ..... 131

2. La crisis económica y sus consecuencias en la economía europea ..... 133

    2.1. La crisis de la deuda soberana y sus consecuencias en la economía europea ..... 135

3. El impacto de la crisis en los mercados laborales europeos ..... 137

    3.1. Indicadores clave del mercado de trabajo en los países europeos ..... 138

    3.2. Impacto inicial de la crisis en los mercados europeos (2008-2009) ..... 139

3.2.1. Desempleo: Aumento del desempleo a corto plazo (2008-2010) .....	139
3.2.2. El Desempleo de larga duración (2008-2010) .....	143
3.2.3. Empleo (2008-2010) .....	145
3.2.4. Horas trabajadas y empleo temporal (2008-2009) .....	147
3.3. El impacto de la crisis en los mercados europeos a largo plazo (2010-2013) .....	151
3.3.1. Desempleo (2010-2013) .....	151
3.3.2. Desempleo de larga duración (2010-2013) .....	154
3.3.3. Empleo (2010-2013) .....	155
3.3.4. Horas trabajadas y empleo temporal (2010-2013) .....	156
4. Conclusiones capítulo IV .....	159
<b>CAPÍTULO V. METODOLOGÍA</b> .....	163
1. El Análisis Comparativo Cualitativo (QCA) .....	165
1.1. Fundamentos teóricos del método comparado y el Qualitative Comparative Analysis (QCA) .....	165
1.2. Principios metodológicos del “Análisis Comparativo Cualitativo– Qualitative Comparative Analysis (QCA) Crisp-set” .....	166
1.3. Procedimiento metodológico en el Análisis Comparativo Cualitativo .....	169
2. Objetivos e hipótesis .....	172
3. Diseño .....	175
3.1. Metodología utilizada en los estudios .....	177
3.1.1. Conceptualización de la variable resiliencia de los tres estudios .....	177
3.1.2. Estudio 1: Impacto de las condiciones precrisis en la resiliencia laboral Identifying Resilient and Non-Resilient Labour Conditions in Europe Using Qualitative Comparative Analysis .....	178
3.1.2.1. Objetivo .....	178
3.1.2.2. Dimensión temporal .....	178
3.1.2.3. Calibración de variables .....	178
3.1.2.3.1. Variables dependientes o resultado: resiliencia laboral .....	178
3.1.2.3.2. Variables independientes o condiciones .....	179

- 3.1.2.4. Hipótesis ..... 181
- 3.1.2.5. Unidad de análisis, población y muestra ..... 184
- 3.1.3. Estudio 2: Ajustes laborales resilientes a corto plazo ..... 184
  - 3.1.3.1. Objetivo ..... 184
  - 3.1.3.2. Dimensión temporal ..... 184
  - 3.1.3.3. Calibración de variables ..... 184
    - 3.1.3.3.1. Variables dependientes o resultado:
      - resiliencia laboral ..... 184
    - 3.1.3.3.2. Variables independientes o condiciones ..... 185
  - 3.1.3.4. Hipótesis ..... 187
  - 3.1.3.5. Unidad de análisis, población y muestra ..... 188
- 3.1.4. Estudio 3 Ajustes laborales resilientes a largo plazo ..... 189
  - 3.1.4.1. Objetivo ..... 189
  - 3.1.4.2. Dimensión temporal ..... 189
  - 3.1.4.3. Calibración de variables ..... 189
    - 3.1.4.3.1. Variables dependientes o resultado:
      - resiliencia laboral ..... 189
    - 3.1.4.3.2. Variables independientes o condiciones ..... 190
  - 3.1.4.4. Hipótesis ..... 192
  - 3.1.4.5. Unidad de análisis, población y muestra ..... 193
- 3.1.5. Modelo integrado por los tres estudios ..... 193

**CHAPTER VI: RESULTS** ..... 199

- 1. Study 1. Impact of pre-crisis conditions on labour market resilience:
  - “Identifying Resilient and Non-Resilient Labour Conditions in Europe Using Qualitative Comparative Analysis” ..... 201
  - 1.1. Analyses of labour market resilience ..... 204
    - 1.1.1. Analysis of necessary conditions leading to labour market resilience ..... 204
    - 1.1.2. Analysis of the sufficient conditions leading to labour market resilience ..... 206
  - 1.2. Analyses of non-labour market resilience ..... 209
    - 1.2.1. Analysis of necessary conditions leading to non- labour market resilience ..... 210
    - 1.2.2. Analysis of the sufficient conditions leading to non-labour market resilience ..... 211

2. Study 2: Resilient and non-resilient European labour adjustments in the short-term by Qualitative Comparative Analysis (QCA) .....	215
2.1. Analyses of short-term labour market resilience up to 2010 .....	218
2.1.1. Analysis of necessary conditions leading to labour market resilience in the short-term .....	218
2.1.2. Analysis of the sufficient conditions leading to labour market resilience in the short-term .....	220
2.2. Analyses of short-term labour market non-resilience until 2010 .....	222
2.2.1. Analysis of the necessary conditions leading to a non-resilient outcome in the short-term until 2010 .....	222
2.2.2. Analysis of the sufficient conditions leading to a short-term non-resilient outcome until 2010 .....	224
3. Study 3. Resilient labour market adjustment in the long-term: Long-term resilient labour strategies during the crisis using Qualitative Comparative Analysis (QCA)” .....	228
3.1. Analyses of long-term labour market resilience until 2012 .....	230
3.1.1. Analysis of necessary conditions leading to long-term labour market resilience .....	231
3.1.2. Analysis of the sufficient conditions of resilience .....	233
3.2. Analyses of long-term labour market non-resilience until 2012 .....	236
3.2.1. Analysis of necessary conditions leading to a non-resilient outcome in the long-term .....	236
3.2.2. Analysis of the sufficient conditions leading to a non-resilient outcome in the long-term .....	238
<b>CHAPTER VII: DISCUSSION</b> .....	243
1. Study 1. Impact of pre-crisis conditions on labour market resilience .....	245
2. Study 2. Resilient and non-resilient European labour adjustments in the short-term .....	254
3. Study 3. Resilient labour market adjustment in the long-term: Long-term resilient labour strategies during the crisis using Qualitative Comparative Analysis (QCA)” .....	261
<b>CHAPTER VIII: CONCLUSIONS</b> .....	269
<b>CAPÍTULO VIII: CONCLUSIONES</b> .....	283

<b>REFERENCIAS</b> .....	297
<b>ANEXOS</b> .....	321
Tabla: Enfoques sobre la resiliencia .....	323
Datos modelos .....	329
Estudio 1. Base de datos .....	329
Estudio 2. Base de datos .....	331
Estudio 3. Base de datos .....	332

## Índice de tablas e ilustraciones

---

• <b>Tabla 1:</b> Factores afectando la resiliencia económica y el desempeño del mercado laboral .....	73
• <b>Tabla 2:</b> Potenciales factores contextuales afectando a la resiliencia de los mercados laborales .....	89
• <b>Tabla 3:</b> Directrices para la Estrategia Europea de Empleo .....	109
• <b>Tabla 4:</b> Prioridades, objetivos e iniciativas emblemáticas. Estrategia Europa 2020 .....	112
• <b>Tabla 5:</b> Directrices Estrategia Europa 2020 .....	115
• <b>Tabla 6:</b> Porcentaje de cambio PIB respecto el año anterior (2009-2010) .....	134
• <b>Tabla 7:</b> Porcentaje de cambio PIB respecto al año anterior (2010-2011) .....	135
• <b>Tabla 8:</b> Indicadores análisis descriptivo .....	139
• <b>Tabla 9:</b> Tendencias generales del impacto de la crisis en 08-10 .....	150
• <b>Tabla 10:</b> Variación desempleo respecto al PIB 2011 .....	152
• <b>Tabla 11:</b> Variación del PIB y aumento del desempleo (2011-2012) .....	153
• <b>Tabla 12:</b> Tendencias generales del impacto de la crisis en 10-13 .....	158
• <b>Tabla 13:</b> Principios metodológicos del Análisis Comparativo Cualitativo (QCA) .....	166
• <b>Tabla 14:</b> Procedimiento metodológico en QCA .....	169
• <b>Tabla 15:</b> Objetivos generales y específicos .....	174
• <b>Tabla 16:</b> Estudios que componen la tesis. Preguntas de investigación y objetivos específicos .....	176
• <b>Tabla 17:</b> Estudio 1. Calibración variable dependiente: resiliencia laboral .....	179
• <b>Tabla 18:</b> Estudio 1. Definición de variables independientes .....	180
• <b>Tabla 19:</b> Modelo testado en el estudio 1 .....	181
• <b>Tabla 20:</b> Estudio 2. Calibración variable dependiente: resiliencia laboral .....	185
• <b>Tabla 21:</b> Estudio 2. Definición de variables independientes .....	185
• <b>Tabla 22:</b> Modelo testado en el estudio 2 .....	187
• <b>Tabla 23:</b> Estudio 3. Calibración variable dependiente: resiliencia laboral .....	190
• <b>Tabla 24:</b> Modelo testado en el estudio 3 .....	190
• <b>Tabla 25:</b> Estudio 3. Definición de variables independientes .....	191
• <b>Tabla 26:</b> Tabla resumen de los tres estudios .....	195
• <b>Table 27:</b> Study 1. Resilient and non-resilient countries .....	202
• <b>Table 28:</b> Study 1. Transformation of variables after calibration .....	203

- **Table 29:** Study 1. Hypotheses on pre-conditions leading to labour market resilience ..... 204
- **Table 30:** Study 1. Results of the analysis of necessity for resilience ..... 205
- **Table 31:** Study 1. Necessary condition for resilience ..... 205
- **Table 32:** Study 1. Necessary conditions among resilient countries ..... 206
- **Table 33:** Study 1. Truth table of resilient cases ..... 207
- **Table 34:** Study 1. Analysis of sufficient conditions for labour resilience: parsimonious solution ..... 208
- **Table 35:** Study 1. Hypotheses on pre-conditions leading to labour market resilience and model solution ..... 208
- **Table 36:** Study 1. Hypotheses on pre-conditions leading to non-labour market resilience ..... 210
- **Table 37:** Study 1. Results of the analysis of necessity for non-resilience ..... 210
- **Table 38:** Study 1. The truth table for the not resilient cases ..... 211
- **Table 39:** Study 1. Analysis of sufficient pre-conditions for the absence of resilience: parsimonious solution ..... 212
- **Table 40:** Study 1. Hypotheses regarding pre-conditions leading to non-labour market resilience and model solution ..... 214
- **Table 41:** Study 2. Resilient and non-resilient countries ..... 216
- **Table 42:** Study 2. Transformation of variables after calibration ..... 217
- **Table 43:** Study 2. Hypotheses on labour market resilience in the short-term ..... 218
- **Table 44:** Study 2. Results of the analysis of necessity for resilience ..... 219
- **Table 45:** Study 2. Necessary condition for resilience ..... 219
- **Table 46:** Study 2. The truth table for the resilient cases ..... 220
- **Table 47:** Study 2. Analysis of sufficient conditions for the labour resilience: parsimonious solution ..... 221
- **Table 48:** Study 2. Hypotheses on conditions leading to labour market resilience in the short-term and solution model ..... 222
- **Table 49:** Study 2. Results of the analysis of necessity for non-resilience ..... 223
- **Table 50:** Study 2. Necessary condition for non-resilience ..... 224
- **Table 51:** Study 2. The truth table for the non-resilient cases ..... 225
- **Table 52:** Study 2. Analysis of sufficient conditions for the absence of resilience: parsimonious solution ..... 226
- **Table 53:** Study 2. Hypotheses regarding labour non-labour market resilience in the short-term and solution model ..... 227



• <b>Table 54:</b> Study 3. Resilient and non-resilient countries.....	229
• <b>Table 55:</b> Study 3. Transformation of variables after calibration.....	229
• <b>Table 56:</b> Study 3. Hypotheses on conditions leading to labour market resilience in the long-term .....	231
• <b>Table 57:</b> Study 3. Results of the analysis of necessity for resilience .....	231
• <b>Table 58:</b> Study 3. Necessary conditions for resilience .....	232
• <b>Table 59:</b> Study 3. Necessary conditions among resilient countries .....	232
• <b>Table 60:</b> Study 3. Truth table of resilient cases .....	233
• <b>Table 61:</b> Study 3. Analysis of sufficient conditions for the labour resilience: parsimonious solution .....	234
• <b>Table 62:</b> Study 3. Hypotheses regarding conditions leading to labour market resilience in the long-term and model solution .....	235
• <b>Table 63:</b> Hypotheses on conditions leading to non-labour market resilience in the long-term .....	236
• <b>Table 64:</b> Study 3. Results of the analysis of necessity for non-resilience .....	237
• <b>Table 65:</b> Study 3. The truth table for the non-resilient cases .....	238
• <b>Table 66:</b> Study 3. Analysis of sufficient conditions for the absence of resilience: parsimonious solution .....	239
• <b>Table 67:</b> Study 3. Hypotheses regarding conditions leading to non-labour market resilience in the long-term and model solution .....	240
• <b>Ilustración 1:</b> Enfoques sobre la resiliencia .....	54
• <b>Ilustración 2:</b> Modelo teórico sobre la resiliencia .....	85
• <b>Ilustración 3:</b> Marco conceptual sobre la resiliencia y no resiliencia de los mercados laborales .....	194



## Lista de abreviaturas

---

<b>CAS</b>	Teoría de los Sistemas Adaptativos Complejos Complex Adaptive Systems Theory
<b>ALMP</b>	Políticas Activas del Mercado de Trabajo Active Labour Market Policies
<b>EPL</b>	Legislación en Protección Laboral Employment Protection Legislation
<b>AROPE</b>	Riesgo de Pobreza y Exclusión Social At Risk of Poverty or Social Exclusion
<b>UE/EU</b>	Unión Europea/European Union
<b>PNA</b>	Planes Nacionales de Acción
<b>EEE</b>	Estrategia Europea de Empleo
<b>MAC</b>	Método Abierto de Coordinación
<b>OGPE</b>	Orientaciones Generales de Política Económica
<b>EE.UU</b>	Estados Unidos/United States
<b>PIB/GDP</b>	Producto Interior Bruto/Gross Domestic Product
<b>QCA</b>	Análisis Comparativo Cualitativo Qualitative Comparative Analysis
<b>CsQCA</b>	Modalidad Crisp-set de Análisis Comparativo Cualitativo
<b>FsQCA</b>	Modalidad Fuzzy-set de Análisis Comparativo Cualitativo

<b>MvQCA</b>	Modalidad Multi-value de Análisis Comparativo Cualitativo
<b>OECD</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
<b>OIT/ILO</b>	Organización Mundial del Trabajo/ International Labour Organization
<b>CE/EC</b>	Comisión Europea/European Commission
<b>ML</b>	Mercado Laboral
<b>DICE</b>	Database for Institutional Comparison in Europe
<b>ISCED</b>	Clasificación Internacional Normalizada de Educación International Standard Classification of Education
<b>BIAC</b>	Comité Consultivo Económico e Industrial de la OCDE The Business and Industry Advisory Committee to the OECD
<b>I+D+i</b>	Investigación, Desarrollo e Innovación
<b>EAPN</b>	Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social The European Anti-Poverty Network
<b>ESADE</b>	Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas
<b>DLD</b>	Desempleo de Larga Duración
<b>LFS</b>	Labour Force Survey Encuesta de Población Activa
<b>TIC</b>	Tecnologías de la Información y Comunicación
<b>CARRI</b>	Instituto de Resiliencia Comunitaria y Regional Community and Regional Resilience Institute

## Resumen

---

La lucha contra el desempleo y la promoción de la inclusión han sido objetivos esenciales de la política de la Unión Europea y sus Estados desde los inicios.

Desde el *Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo* (1993) hasta la actual Estrategia 2020, Europa ha evidenciado un cambio en el modelo de empleo que se ha traducido en una mayor incidencia del desempleo y reiteración de los ciclos económicos recesivos. Ante esta situación, el Tratado de Ámsterdam (1997) sentó las bases para la creación de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) con el doble objetivo de reducir el nivel de desempleo y elevar la tasa de empleo. Estos mismos objetivos fueron recalcados posteriormente en la Estrategia de Lisboa (2000-2010) con el fin de enfrentarse a los retos del nuevo milenio y alcanzar el pleno empleo. Sin embargo, durante el periodo de vigencia de la Estrategia de Lisboa, la irrupción de la crisis de 2008 provocó el nacimiento de la actual Estrategia Europa 2020, la cual emergió fuertemente condicionada por el contexto de crisis.

A pesar de su origen, la crisis financiera alcanzó una importante dimensión internacional, afectando a la economía de la UE en la segunda mitad de 2008. Su impacto se tradujo en una caída del Producto Interior Bruto (PIB) en la mayoría de los países europeos.

Este efecto negativo en la esfera económica afectó al ámbito laboral, aunque de manera dispar entre países y grupos de la población activa, evidenciándose diferencias territoriales en términos de aumento de desempleo y velocidades de recuperación. Pese a la mejora económica iniciada por algunos países en 2010, muchos se vieron de nuevo afectados por una segunda recesión.

Como consecuencia de la crisis de 2008, el estudio de la resiliencia ha ido ganando progresivamente relevancia en un gran número de disciplinas.

En términos generales, este concepto hace referencia a aquella habilidad de un sistema para volver a un estado favorable tras un *shock*. En los últimos años, y debido a la crisis económica, este término ha servido como marco de estudio para explicar el comportamiento diferencial de las economías y los mercados laborales ante las recesiones económicas. En su estudio, tradicionalmente la resiliencia ha estado sujeta a varias interpretaciones tales como el enfoque de la ingeniería, la ecología y el adaptativo. Sin embargo, más allá de estas tres perspectivas, la resiliencia ha sido concebida como un proceso constituido por varias etapas consecutivas tales como la vulnerabilidad, la adaptación y la adaptabilidad.

Pese a las diversas interpretaciones, la cuestión fundamental en el estudio de la resiliencia gira en torno a los factores que favorecen un resultado resiliente en presencia de una perturbación. Específicamente, en el ámbito de la resiliencia laboral este hecho se traduce en dilucidar las causas que explican la vulnerabilidad de los mercados laborales ante una crisis, los condicionantes que provocan su reacción y los elementos clave que favorecen su ajuste ante la nueva situación causada por dicha perturbación.

Con la finalidad de dar respuesta a tales cuestiones, en este trabajo la resiliencia laboral ha sido entendida como un proceso compuesto por tres dimensiones: “vulnerabilidad”, “adaptación” y “adaptabilidad”. A este respecto la vulnerabilidad ha sido considerada como una condición previa al *shock* mientras que la adaptación y la adaptabilidad han sido entendidas como estados posteriores, permitiendo a un sistema volver a su estado anterior y reorganizarse y aprender de las perturbaciones sufridas una vez producido un *shock*.

Partiendo de estas dimensiones, el principal objetivo de esta tesis ha consistido en identificar la combinación de factores influyentes que conducen tanto a la resiliencia laboral como a la ausencia de la misma en cada una de estas etapas tras la crisis económica de 2008. La última finalidad ha sido obtener un modelo explicativo longitudinal que identifique las diferentes estrategias o combinaciones de factores en cada momento específico para ambos fenómenos. En particular, la resiliencia laboral en esta tesis ha sido estudiada bajo el enfoque de la ingeniería, entendiéndose

como la capacidad de un mercado de trabajo para volver a su situación precrisis (2007).

Para tal fin, esta tesis se ha compuesto de tres estudios longitudinales, donde se ha hecho uso de la metodología Análisis Cualitativo Comparativo (QCA). En concreto se ha utilizado la modalidad Crisp-set (CsQCA) cuya finalidad es obtener una explicación corta o parsimoniosa de un fenómeno complejo a través de la identificación de diferentes patrones de causalidad que conducen a un mismo resultado. Esta metodología asume el principio de asimetría causal, posibilitando la identificación de diferentes configuraciones de factores que llevan al resultado esperado y a la ausencia del mismo. Asimismo, el Análisis Comparativo Cualitativo (QCA) posibilita dos tipos de análisis. En primer lugar, el análisis de necesidad identifica aquellas condiciones que son necesarias para producir el resultado esperado y, en segundo término, el análisis de suficiencia determina las condiciones suficientes para producirlo.

Dadas las posibilidades del QCA, los resultados han mostrado diversas condiciones necesarias y suficientes entre los países europeos para alcanzar tanto la resiliencia laboral como la ausencia de la misma en las tres dimensiones anteriormente mencionadas.

En primer lugar, en el estudio de la vulnerabilidad, se testó el modelo compuesto por las variables dependientes flexibilidad laboral, políticas de mercado de trabajo, nivel educativo y trabajo temporal cíclico. La muestra del estudio estuvo compuesta por 25 países europeos. Entre este grupo de países solo Alemania, Luxemburgo, Austria, Polonia y Rumanía alcanzaron un resultado resiliente en 2010. Este estudio partía de la asunción de que ciertas condiciones laborales iniciales a la crisis podrían tener un efecto en la obtención de la resiliencia laboral a corto plazo, reduciendo así su vulnerabilidad a los *shocks* económicos.

Los resultados referentes a la vulnerabilidad, a través del análisis de necesidad, han mostrado que existen algunas condiciones que pueden considerarse como una antesala a la resiliencia a pesar de no conducir por sí solas a un resultado resiliente. Específicamente, el análisis de necesidad mostró

que los mercados laborales que alcanzaron la resiliencia laboral en 2010 tenían unas condiciones precrisis en 2007 caracterizadas por o una mayor proporción de mano de obra con un alto nivel de educación o un menor nivel de flexibilidad laboral que la mediana de los países incluidos en la muestra del estudio. De esta manera, este resultado enfatiza la importancia del capital humano y el menor nivel de flexibilidad laboral como posibles factores protectores de la crisis económica. En primer lugar, el resultado obtenido en el análisis de necesidad subraya la importancia del capital humano como factor amortiguador de los *shocks* económicos y protector frente al desempleo a corto plazo. En segundo lugar, la solución hallada podría matizar el papel de la flexibilidad laboral en el desempeño de los mercados laborales europeos cuando la población activa dispone de un nivel de educación inferior a la mediana de los países estudiados. Así, en aquellos mercados laborales cuya población activa dispuso de una mano de obra con un nivel de capital humano inferior, fueron necesarias condiciones laborales menos flexibles para mantener sus niveles de empleo. Por su lado, el análisis de suficiencia identificó una combinación de condiciones anteriores a la crisis que solo disponían los países resilientes. En particular, esta combinación de factores común fue hallada en Austria, Polonia y Alemania. Todos estos países tuvieron en 2007 una mayor proporción de mano de obra con un alto nivel de educación y un mayor gasto en políticas activas de empleo junto con un mayor nivel de empleo temporal en sectores cíclicos que la mediana de la muestra de países. A pesar de que el empleo temporal en sectores cíclicos puede ser entendido como un potencial factor de riesgo, estos países fueron resilientes. Este resultado se sitúa en la misma línea y refuerza la “Paradoja de Singapur”, la cual establece que un país aparentemente vulnerable, debido a su concentración de factores de riesgo, podría alcanzar un resultado resiliente. De esta manera, los hallazgos sugieren que algunos factores de riesgo, en presencia con otros factores de protección, como el capital humano o una mayor inversión en políticas activas de empleo, pueden generar un resultado positivo. Por tanto, este resultado resalta la importancia de reforzar aquellos factores relacionados con la seguridad laboral por su potencial capacidad amortiguadora tras un *shock* económico ante la presencia de ciertos factores de riesgo como una mayor proporción de empleo temporal en sectores cíclicos.



Respecto a los resultados sobre la ausencia de resiliencia en este mismo estudio, el análisis de necesidad mostró la inexistencia de condiciones necesarias. Sin embargo, mediante el análisis de suficiencia se halló una única solución con cinco implicantes primarios que explicaban el 85% de los casos no resilientes. En términos generales, este análisis mostró que la ausencia de resiliencia no estuvo sujeta a una mayor concentración de factores de riesgo. Los resultados, a través de las diversas combinaciones, apuntaron que países potencialmente menos vulnerables por una menor concentración de factores de riesgo no alcanzaron la resiliencia ante una falta de factores protectores.

En definitiva, los resultados referentes a la reducción de la vulnerabilidad de los mercados laborales frente a los *shocks* económicos destacaron la importancia de reforzar la seguridad laboral a través de una mayor inversión en políticas de empleo y capital humano como potenciales amortiguadores tras un *shock* económico ante la presencia de ciertos factores de riesgo como una mayor proporción de empleo temporal en el sector de la construcción y la manufactura.

A través del segundo estudio se pretendió identificar aquellos ajustes laborales que pudieron favorecer o reducir la adaptación de los mercados laborales europeos durante la crisis hasta 2010. Para ello se testó el modelo compuesto por las siguientes condiciones: media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo, variación PIB, y la relación entre el aumento del desempleo y la caída del PIB. La muestra del estudio estuvo compuesta por 28 países europeos de los cuales solo Alemania, Luxemburgo, Malta, Austria, Polonia y Rumanía fueron resilientes.

En esta fase, los resultados revelaron como factor clave la severidad del impacto de la crisis. De esta manera, el análisis de necesidad mostró que, con independencia de la dureza de la caída del PIB, una condición necesaria para ser resiliente fue la baja sensibilidad del desempleo a la caída de la actividad. Asimismo, dado el impacto diferencial de la crisis en el ámbito económico entre los países europeos, el análisis de suficiencia mostró dos estrategias diversas para alcanzar la resiliencia en función

de este impacto. De esta manera, las estrategias llevadas a cabo por los mercados laborales para alcanzar la resiliencia en la fase de adaptación difirieron en función de la severidad del impacto experimentado en la esfera económica. Aquellos países resilientes donde la perturbación en términos de desempleo y caída del PIB fue inferior a la media de los países de la UE-28, como Polonia y Austria, aplicaron una estrategia basada en el aumento en el gasto en políticas activas de empleo por desempleado y reducción del número total de horas trabajadas por trabajador. A pesar de que ambas medidas por separado han sido señaladas como condicionantes que han ayudado a mitigar los efectos de la crisis, los resultados de este estudio han contribuido a matizar el contexto en el que estas medidas conducen a un resultado resiliente. De esta manera, esta doble estrategia fue exitosa en países que sufrieron un menor impacto de la crisis en términos económicos en comparación con la media de los países de la UE-28. Por otro lado, el análisis de suficiencia identificó otra combinación de factores para aquellos países resilientes con un impacto económico más severo como Alemania y Luxemburgo. Estos dos países mostraron una estrategia de adaptación basada en el aumento de horas trabajadas. Esta medida podría considerarse como una estrategia de recuperación, dado que tanto Alemania como Luxemburgo ya habían superado su nivel de empleo precrisis en 2009. En general, las soluciones halladas por el análisis de suficiencia en este estudio han puesto de manifiesto que la capacidad de adaptación de los mercados laborales no ha estado únicamente sujeta a la intensidad del impacto de la crisis, puesto que países como Alemania y Luxemburgo consiguieron ser resilientes.

Respecto a aquellos resultados vinculados a la ausencia de resiliencia en la fase de adaptación, el análisis de necesidad mostró una configuración compartida por todos los países no resilientes. En concreto, estos mostraron o una reducción en el total de horas trabajadas entre 2007 y 2010 o un menor impacto en términos económicos que la media de los países de la UE-28. Este hallazgo, por un lado, presupone la dificultad a la que se enfrentan los mercados laborales para recuperar las pérdidas de empleo provocadas por pequeñas caídas en la actividad económica y, por otro, el escaso éxito de medidas consideradas clave, como la reducción de la jornada laboral, en determinados contextos. En cuanto al análisis de

suficiencia, se identificaron cuatro combinaciones de factores llevando a la ausencia de resiliencia del mercado laboral (ML) a corto plazo que explicaban el 73% de los casos no resilientes. En general, estos resultados pusieron de relieve que pequeñas perturbaciones en la esfera económica pueden provocar un gran efecto en el empleo en algunos países. Además, los resultados han demostrado que las estrategias de recuperación exitosas destacadas en la literatura no funcionaron a corto plazo en aquellos países donde hubo una perturbación económica muy intensa, como en el caso de algunos países bálticos.

Por tanto, los resultados obtenidos en este estudio revelaron, por un lado, la existencia de varias velocidades de recuperación entre los países europeos durante la crisis y, por otro, la influencia de la caída del PIB en el campo laboral a corto plazo. Además, los resultados destacaron que en algunos países donde no hubo un refuerzo de las políticas activas de empleo se obtuvo un resultado no resiliente, incluso cuando el impacto en la esfera económica fue limitado.

Por último, el objetivo del tercer estudio fue determinar aquellos ajustes laborales a largo plazo que favorecieron la adaptabilidad de los mercados laborales hasta 2012. En este estudio se testó el modelo compuesto por las variables dependientes flexibilidad, media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo y la variación del PIB. La muestra estuvo compuesta por 26 países europeos. Entre ellos, solo la República Checa, Luxemburgo, Alemania, Malta, Austria, Polonia y Rumanía fueron resilientes.

Llevados a cabo los análisis de necesidad y suficiencia para la obtención de la resiliencia laboral, el análisis de necesidad mostró dos condiciones necesarias presentes en todos los países resilientes. De acuerdo con la primera solución, todos los países resilientes tuvieron un aumento en su actividad económica entre 2007 y 2012. De esta manera, todos los países resilientes experimentaron un aumento de la actividad económica durante este periodo, sugiriendo que la recuperación laboral podría ir de la mano de la recuperación económica, aunque esta no implique de manera preceptiva la resiliencia laboral. La segunda solución del análisis

de necesidad mostró que en todos los países resilientes fue necesario reducir el número de horas trabajadas por trabajador o bien reducir la flexibilidad laboral. En particular, en todos los países resilientes, aparte de Alemania y Luxemburgo, fue necesario reducir el total de horas trabajadas de 2007 a 2012 para lograr la resiliencia. Este resultado ha resaltado la importancia de los ajustes laborales basados en la reducción de la jornada de trabajo para lograr un resultado positivo a largo plazo. Sin embargo, en el caso de Alemania y Luxemburgo fue necesario reducir la flexibilidad laboral entre 2007 y 2012 para ser resiliente, apuntando a la hipótesis de que en los países en los que no hubo una reducción de la jornada laboral durante ese periodo fue necesario reducir la flexibilidad laboral para recuperar el empleo a largo plazo. No obstante, el hecho de que estas condiciones sean solo necesarias subraya la insuficiencia de estos factores por sí solos para generar un resultado resiliente. Por otro lado, el análisis de suficiencia concerniente a la adaptabilidad en este estudio proporcionó dos estrategias diferentes para enfrentar la crisis económica a largo plazo, explicando los casos de la República Checa, Malta, Austria y Luxemburgo. Específicamente, la República Checa, Malta y Austria aumentaron la flexibilidad laboral y el empleo temporal entre 2007 y 2012. Este grupo de países mostró una estrategia diferente a Luxemburgo, país que aumentó el número total de horas de trabajadas y el trabajo temporal entre 2007 y 2012 para ser resiliente. En este último caso, ambos aumentos en el empleo temporal y las horas de trabajo por trabajador podrían representar un signo de recuperación. En concreto, los ajustes basados en reducción de jornada laboral se han utilizado como una estrategia temporal durante la crisis para hacer frente a la caída de la producción. De esta manera, en general, ambas estrategias han subrayado la importancia de la “flexibilidad”, al aumentar el empleo temporal junto con otras condiciones, para salir de la crisis. Este hecho apunta a que la recuperación de la crisis y la adaptabilidad de los mercados laborales se han caracterizado por aplicar medidas basadas en el aumento de la flexibilidad laboral en combinación con otros factores. A pesar de que este resultado se sitúa en la línea del reclamo de la Comunidad Europea desde los años noventa en sus diversas disposiciones y estrategias, este hecho podría entrañar cierto peligro si la tendencia a flexibilizar los mercados laborales se da sin el correspondiente refuerzo en la dimensión de la seguridad laboral. Asimismo, este estudio

puso de manifiesto que estrategias similares pueden tener resultados diferentes. Este fue el caso específico de Estonia que, a pesar de aplicar la misma estrategia que la República Checa, Malta y Austria, fue un país no resiliente, resaltando la importancia del contexto donde ciertas medidas tienen lugar.

En cuanto a los resultados referentes a la ausencia de la resiliencia, los resultados mostraron la inexistencia de condiciones necesarias para este fenómeno. Sin embargo, el análisis de suficiencia mostró una solución con cuatro implicantes primarios que explicaban el 74% de los casos no resilientes. Los resultados obtenidos en la fase de adaptabilidad mostraron, en primer lugar, el efecto de la caída en la actividad económica como principal factor causando un resultado negativo. De esta forma, en algunos países, el mero hecho de no haber alcanzado su nivel de PIB precrisis ha sido una condición suficiente para alcanzar la no resiliencia laboral. Este hallazgo recalca el efecto negativo que los *shocks* económicos persistentes y duraderos pueden tener en los mercados laborales europeos. En segundo lugar, los resultados apuntaron como condicionante para alcanzar la ausencia de resiliencia laboral el desequilibrio entre la flexibilidad y la seguridad laboral, o “flexiguridad”. A pesar de la diversidad de los modelos de flexiguridad hallados en Europa, los resultados mostraron que no fortalecer ninguna de las dimensiones potenciales de la flexiguridad, así como el desequilibrio entre flexibilidad y seguridad, puede conducir a un resultado no resiliente en algunos países a largo plazo.

Por tanto, en este último estudio, los resultados revelaron tres cuestiones importantes. En primer lugar, los resultados mostraron que una misma estrategia tuvo resultados diferentes, tal como evidenció el caso de Estonia, resaltando la importancia del contexto donde se implementan las medidas. Esto, a su vez, enfatiza la inexistencia de un único modelo o una prescripción uniforme para lograr la resiliencia laboral en los mercados laborales europeos, concediendo una mayor complejidad al estudio de las políticas laborales y su transferibilidad. En segundo lugar, las estrategias resilientes subrayaron la importancia del aumento de la “flexibilidad” junto con otras condiciones para salir de la crisis. Por último, en cuanto a los resultados no resilientes, se enfatizó en la importancia del desequilibrio

entre las dimensiones de la flexiguridad y el efecto de la caída en la actividad económica para lograr la ausencia de resiliencia a largo plazo.

De esta manera, el análisis de las diferentes estrategias adoptadas por el conjunto de los países europeos durante las etapas de vulnerabilidad, adaptación y adaptabilidad mostró que ciertos factores como el capital humano y la inversión en políticas activas de empleo pueden ser especialmente importantes a la hora de reducir y proteger a los mercados laborales frente a la vulnerabilidad a los *shocks* económicos, favoreciendo la obtención de la resiliencia laboral a corto plazo.

Tras el impacto de la crisis, en la fase de adaptación, la severidad del impacto producido en la esfera económica se mostró determinante a la hora de tomar una estrategia para afrontar la crisis. Así, los países con un impacto menos severo en términos de caída del PIB implementaron medidas basadas en reforzar determinados componentes de la dimensión de la seguridad incluidos en la estrategia subrayada por la Comunidad Europea de “flexiguridad”. Entre ellos se destaca las políticas activas de empleo y algunos ajustes basados en flexibilidad numérica interna como la reducción de la jornada laboral y horas trabajadas.

Por su lado, el aumento de la flexibilidad laboral fue un elemento crucial en la fase de adaptabilidad. A la luz de los resultados obtenidos, este hecho podría entrañar cierta peligrosidad si esta tendencia perdura sin respaldar la seguridad de los mercados laborales. En particular, el refuerzo de ciertos componentes considerados como elementos de la seguridad laboral han sido determinantes a la hora de disminuir la vulnerabilidad de los mercados laborales ante una crisis económica, tal como se mostró en el primer estudio de esta tesis.

Consecuentemente, en función de los resultados obtenidos en este trabajo, es posible la extracción de diversas recomendaciones que podrían ayudar y favorecer al diseño de futuras políticas laborales orientadas a reforzar la resiliencia de los mercados laborales frente a futuros *shocks* económicos. En primer lugar, dada la importancia de los factores protectores en determinadas fases de la resiliencia, los países europeos deberían apostar por

una mayor inversión en políticas activas de empleo y capital humano con la finalidad de disminuir su vulnerabilidad frente a las crisis económicas. Estos dos factores han sido determinantes en los países resilientes con un alto nivel de empleo temporal en sectores cíclicos, posiblemente debido a su función amortiguadora y facilitadora de ajustes que pueden ayudar en la recolocación de trabajadores pertenecientes a sectores golpeados por la crisis en otros menos afectados. A la luz de estos resultados, se resalta la importancia de la promoción de la formación permanente a lo largo de la vida a modo de potenciar el capital humano de la población activa y mantener y adaptar las habilidades de los trabajadores a los requerimientos del ML. Durante la crisis, el fortalecimiento de este factor se ha considerado esencial al evidenciarse un deterioro del “*matching* laboral”. Por tanto, con el fin de evitar este deterioro, se considera necesaria la adaptación y coordinación de las políticas educativas y laborales para evitar la inadecuación de las cualificaciones de los trabajadores a las demandas del ML. Más y mejores trabajadores formados podrían favorecer temporalmente la adaptabilidad interna de las empresas a través de la promoción de ajustes basados en flexibilidad interna funcional como alternativa a los despidos ante una crisis. Asimismo, una mayor inversión en formación y adecuación de las cualificaciones podría reducir la vulnerabilidad laboral experimentada por aquellos trabajadores menos cualificados y con más posibilidades de enfrentarse a periodos de desempleo más duraderos. Esta adecuación entre la oferta y la demanda debería realizarse al más alto nivel con la finalidad de crear puestos de trabajo cualificados en sectores clave y basados en la innovación, que puedan repercutir no solo en calidad sino en la cantidad del empleo.

Por otro lado, a través de los diferentes modelos testados en este trabajo, se alerta sobre el peligro de flexibilizar los mercados de trabajo sin proporcionar una adecuada seguridad laboral. En este sentido, se torna necesario velar por los derechos laborales a modo de garantizar las transiciones clave en la vida laboral de cualquier trabajador a fin de evitar la precarización laboral y el desempleo ante la inminente tendencia de flexibilización laboral experimentada en las últimas décadas.

En definitiva, se considera necesario apostar por una verdadera estrategia de “flexiguridad”, sin menoscabo de la seguridad, en una esfera económica cada vez más global y competitiva, donde los procesos de flexibilización laboral, signos evidentes de la globalización, se perfilan irreversibles. Tal como la pasada crisis ha puesto de manifiesto, es imprescindible hallar el equilibrio entre la flexibilidad y seguridad para hacer frente a los nuevos retos laborales derivados de los *shocks* económicos. Dicho balance debería hallarse en cada contexto nacional ante la dificultad en la transferencia de políticas laborales tal como ha evidenciado los resultados obtenidos por este trabajo.



## Abstract

---

The fight against unemployment and job exclusion has been an essential objective in the policies of the EU and its member states since the very beginning.

From the *White Paper on Growth, Competitiveness and Employment* (1963) to the present 2020 Strategy, Europe has undergone a change in its employment model, which has been responsible for higher unemployment and repeated cycles of economic recession. In this context, the Treaty of Amsterdam (1997) prepared the ground for the European Employment Strategy with the double aim of reducing unemployment and creating new jobs. These aims were later confirmed by the Lisbon Strategy (2000-2010) in order to face the challenges of the new millennium and reach full employment. However, during the period in which the Lisbon Strategy was in force, the financial crisis that began in 2008 gave rise to the currently in force Europe 2020 Strategy, which in turn was strongly conditioned by the context of the crisis.

The financial crisis reached considerable international dimensions and hit the EU economy in the second half of 2008, reducing the Gross Domestic Product of most of its member countries.

The negative effects were also felt in the labour market, being more serious in some working populations than in others and showed territorial differences in terms of increased unemployment and recovery rates. In spite of the economic recovery experienced by some countries in 2010, many others found themselves in the middle of a second recession.

The study of resilience has become increasingly important in many fields of study as a result of the 2008 crisis. In general terms, this concept refers to the ability of a system to return to its previous state after a disruptive shock. Due to the latest economic crisis, this term has now become a study framework to explain the different behaviour of different economies and

labour markets during a recession. Although the study of resilience is traditionally subject to various interpretations, such as the engineering, ecological and adaptive approaches, it has also been regarded as a process made up of a number of consecutive stages including vulnerability, adaptation and adaptability.

In spite of its different interpretations, the fundamental question in the study of resilience focuses on the factors that favour a resilient result in the presence of a shock. In the context of labour market, this means identifying the causes that explain the vulnerability of labour markets to a crisis, the factors that influence their reactions and the key elements that promote recovery in the new context after the shock.

In order to find the answers to these questions, in the present study resilience is understood to be a process comprised of three dimensions: “vulnerability”, “adaptation” and “adaptability”. The first is considered to be a condition existing before the shock, while the other two are understood as subsequent states that allow a system to return to its previous state, re-organise itself and learn the appropriate lessons from the after-effects of the shock.

Starting from this premise, the main aim of this thesis was to identify the combination of conditioning factors that led to either labour market resilience or non-resilience in each of these stages after the 2008 economic crisis. The ultimate aim was to obtain for both of these phenomena an explanatory longitudinal model that could identify the different strategies or combinations of factors at specific points in time. In this thesis, labour market resilience is specifically studied from an engineering approach, understood to be the ability of a labour market to return to its pre-crisis situation (2007).

With this in mind, this thesis describes three longitudinal studies based on Crisp-set Qualitative Comparative Analysis (csQCA) carried out to obtain a short or parsimonious explanation of a complex phenomenon by identifying the different causality patterns that lead to the same result. This method assumes the causal asymmetry principle to enable the

identification of different configurations of factors that lead either to the expected result or to its absence. The Qualitative Comparative Analysis (QCA) can be used for two types of analysis: the necessity analysis identifies the necessary conditions required to produce the expected result, while the sufficiency analysis determines the sufficient conditions required to obtain the result.

Thanks to the possibilities of the QCA method, the results obtained show the diverse necessary and sufficient conditions required by European States to reach labour market resilience or non-resilience in the above-mentioned three dimensions.

A vulnerability study first tested the model composed of the dependent variables: labour flexibility, labour market policies, educational qualifications and cyclical temporary work. Twenty-Five European countries were included in the study sample, of which only Germany, Luxembourg, Austria, Poland and Romania were found to be resilient in 2010. The study was based on the assumption that certain working conditions existing at the start of the crisis could affect short-term labour market resilience in order to reduce vulnerability to economic shocks.

The necessity analysis results on vulnerability showed the existence of certain conditions that could be considered a requirement for resilience, although individually they did not lead to a resilient result. This analysis specifically showed that the labour markets that had achieved resilience in 2010 had certain pre-crisis conditions in 2007 characterised by either a higher proportion of an active population with a high level of education or a labour market flexibility that was lower than the median of the countries in the study sample. These results firstly underline the importance of human capital as a short-term cushioning factor against economic shocks and unemployment. Secondly, the solution found could help to explain the role of labour flexibility in the development of European labour markets when the active population has a lower educational level than the median of the countries in the study. In countries whose active population had a lower education level, less flexible working conditions were required to maintain employment levels. The sufficiency

analysis identified a combination of pre-crisis conditions which were only found in Austria, Poland and Germany. In 2007, all these countries had a higher proportion of an active population with a higher educational level and higher spending on active employment policies, together with a higher level of temporary jobs than the sample median. Even though temporary work in cyclical sectors can be understood to be a potential risk factor, these countries were in fact resilient. This result agrees with and reinforces the “Singapore Paradox”, which asserts that an apparently vulnerable country, due to having a number of risk factors, may indeed become resilient. The findings thus suggest that certain risk factors, in the presence of other protective factors, such as human capital or a high level of investment in active labour policies, may generate a positive result. This finding therefore stresses the importance of reinforcing job-protecting factors since they can potentially be used as a cushion after an economic shock in the presence of certain risk factors, such as a large number of temporary jobs in cyclical sectors.

In the same study, the necessity analysis ruled out the existence of any necessary condition for non-resilience. However, the sufficiency analysis found a single solution with five prime implicants that explained 85% of the non-resilient cases. In general it found that non-resilience was not subject to a greater concentration of risk factors. Diverse combinations of the results indicated that countries that were potentially less vulnerable due to a smaller concentration of risk factors did not achieve resilience in the absence of protective factors.

In conclusion, the results related to reducing the vulnerability of labour markets after an economic shock underline the importance of protecting jobs by investing in labour market policies and human capital to be used as potential cushions after a crisis when certain risk factors are present, such as a high proportion of temporary jobs in construction and manufacturing.

The second study aimed at identifying any labour adjustments that could have improved or reduced European labour market adaptation during the crisis up to 2010. For this, a model was tested comprising of the following

conditions: average weekly hours worked, temporary jobs, active labour policies, GDP fluctuations, and the relationship between increasing unemployment and a drop in GDP. The study sample consisted of 28 European States, of which only Germany, Luxembourg, Malta, Austria, Poland and Romania turned out to be resilient.

The results of this phase revealed that the severity of the crisis impact was a key factor. The necessity analysis showed that, regardless of the size of the drop in GDP, low sensitivity of unemployment to reduced economic activity was a necessary condition for resilience. Also, given the diversity of the impact of the economic crisis in the different countries, the sufficiency analysis showed two different strategies required to achieve resilience according to the severity of the impact. In this way, the strategies adopted by the labour markets to become resilient in the adaptation phase differed according to the severity of the economic impact they had to absorb. The resilient countries in which the impact was lower than the EU-28 average in terms of unemployment and reduced GDP, like Poland and Austria, applied a strategy based on higher spending on active labour policies and fewer total hours worked per worker. Although both these measures were shown to be factors that helped to mitigate the effects of the crisis, the results of the present study have contributed to clarifying the context in which these measures lead to a resilient result. The double strategy was successful in the countries in which the crisis was less severe in economic terms than the EU-28 average. The sufficiency analysis identified another combination of factors in the resilient countries most affected by the crisis, like Germany and Luxembourg, which used an adaptation strategy based on increasing the number of hours worked, which could be considered to be a recovery strategy, since both these countries had already recovered the pre-crisis employment levels in 2009. In general terms, the solutions found by the sufficiency analysis in the present study show that the labour markets' adaptive capacity is not just subject to the severity of the crisis they experienced, since both Germany and Luxembourg managed to become resilient.

In the results on the absence of resilience in the adaptation phase, the necessity analysis showed a configuration that was shared by all the

non-resilient countries, with a reduced number of hours worked between 2007 and 2010 or a smaller impact in economic terms than the EU-28 average. This finding firstly pre-supposes the difficulty of labour markets to recover lost jobs after small reductions in economic activities, and secondly the lack of success of the measures considered to be key factors, such as reduced working hours in certain contexts. The sufficiency analysis identified four combinations of factors that led to labour market non-resilience in the short term and explained 73% of these cases. The results showed that small disturbances in the economy can often have a serious effect on employment in certain countries. They also showed that the successful recovery strategies highlighted in the literature do not work in the short term in countries going through a severe economic crisis, as experienced by the Baltic Nations.

The results achieved here thus reveal firstly the existence of different recovery rates in Europe during the crisis, and secondly the short-term effects of a drop in GDP on the labour market. They also highlight the fact that a non-resilient result was obtained for some countries that did not reinforce active employment policies, even when the crisis had limited impact on their economies.

Finally, the aim of the third study was to determine the long-term labour adjustments that promoted market adaptability up to 2012. In this study the model was comprised of the dependent variables: flexibility, working time, temporary work, active labour market policies and GDP variation. This study sample contained 26 EU countries, of which only the Czech Republic, Luxembourg, Germany, Malta, Austria, Poland and Romania were resilient.

The subsequent necessity analysis obtained the necessary conditions present in all the resilient countries. According to the first solution, they all experienced increased economic activity between 2007 and 2012, suggesting that recovering lost jobs is associated with economic recovery, although this does not imply labour market resilience. The necessity analysis' second solution showed that all the resilient countries could either reduce the number of working hours or reduce their labour

flexibility. In particular, with the exception of Germany and Luxembourg, the remaining resilient countries reduced the number of working hours. This underlines the importance of employment measures based on reduced working hours in order to achieve a positive long-term result. However, both Germany and Luxembourg reduced their labour flexibility between 2007 and 2012 to achieve resilience, suggesting that the countries that did not reduce their working hours during this period had to reduce their labour flexibility in order to recover jobs in the long term. However, given that these were only necessary conditions, underlines the fact that these factors by themselves are not sufficient conditions to generate a resilient result. The sufficiency analysis on adaptability carried out in the study provided two different strategies to tackle the long term effects of the crisis, explaining the cases of the Czech Republic, Malta, Austria and Luxembourg. The first three increased their labour flexibility and temporary employment between 2007 and 2012 while Luxembourg increased its total hours worked and number of temporary jobs in the same period to achieve resilience. In the latter case, increasing both the numbers of hours worked and temporary jobs could be a sign of economic recovery. In fact, measures based on reducing working hours were used as a temporary strategy during the crisis to deal with the drop in production. In this way, both strategies in general show the importance of flexibility as they increase the number of temporary jobs in addition to other measures to get out of the crisis. The above indicates that recovery after the crisis and labour market adaptability are characterised by applying measures based on improving “labour flexibility” in combination with other factors. Despite the fact that this result supports the EU’s directives and strategies put in place since the nineties, there is a danger that the trend towards making labour markets more flexible is not associated with appropriate measures for job protection. The present study shows that similar strategies may in fact obtain different results, as in the specific case of Estonia, which although they applied the same strategy as the Czech Republic, Malta and Austria, did not become resilient, showing the importance of the context in which certain measures are applied.

The results on non-resilience did not show any necessary condition for this phenomenon, although the sufficiency analysis gave a solution with

four prime implicants that explained 74% of the non-resilient cases. The results obtained on the adaptability phase firstly showed the effects of a drop in economic activities as the prime cause of a negative result. In some countries the mere fact of not having recovered their pre-crisis GDP levels was a sufficient condition for not achieving labour market resilience, underlining the negative effect on European labour markets of persistent and long-lasting economic shocks. Secondly, the results indicate that to achieve non-resilience there should be an imbalance between flexibility and job security, or flexicurity. Despite the wide range of European flexicurity models, the results show that failing to reinforce any of the potential flexicurity dimensions, in addition to an imbalance between flexibility and job protection, can lead to a non-resilient result in certain countries in the long term.

Therefore the results of the last study reveal three important questions. Firstly, that the same strategy produced different results, as in the case of Estonia, which underlines the importance of the context in which the measures are applied. This, in turn, emphasises that there is no single model or universal prescription to achieve labour market resilience in Europe, showing that the study of labour policies and their transferability is an extremely complex field. Secondly, the resilient strategies underline the importance of increasing “flexibility” combined with other measures to escape from a crisis. Finally, the non-resilient results show the importance of the imbalance between the flexicurity dimensions and the effects of a recession to achieve long-term non-resilience.

The analysis of the different strategies adopted by EU countries during the stages of vulnerability, adaptation and adaptability thus shows that certain factors, such as human capital and investment in active employment policies, can be especially important when it comes to protecting labour market vulnerability against economic shocks, since they can contribute to obtaining short-term labour market resilience.

After the crisis hit, during the adaptation phase, the severity of the impact on the economy was shown to be a determining factor for deciding on the appropriate recovery strategy. The countries less severely affected



in terms of GDP loss applied measures based on strengthening certain parts of the job protection dimension within the EU's recommended "flexicurity" strategy, including the much used active employment policies and others based on internal numerical flexibility, such as reducing the working day and total hours worked.

Increasing labour flexibility was also a crucial element in the adaptability phase. In view of the results obtained, this aspect could be considered to involve certain risks if this trend were to continue without applying job protection measures. As the first study in this thesis showed, reinforcing certain elements in order to protect jobs was an especially vital factor in reducing labour market vulnerability in a crisis.

Based on the results obtained in this work, a number of recommendations can be made that would help to design policies aimed at reinforcing labour market resilience against future economic shocks. Firstly, given the importance of protection factors in certain resilience phases, the EU countries should opt for greater investment in their active employment policies and human capital in order to reduce their vulnerability to economic crises. Both of these were vital factors in the resilient countries with high levels of temporary jobs in the cyclical sectors, probably due to their cushioning effect and the fact that they facilitated finding new jobs for workers in the sectors affected by the crisis. These results highlight the importance of promoting permanent worker re-training to make the most of the human capital in the active population as well as maintaining and adapting working skills to market requirements. During the crisis, reinforcing this factor was considered to be essential in view of the reduction in "job matching", so that adapting and coordinating educational and work policies can be considered necessary to ensure that workers are appropriately qualified for the jobs on offer. Better qualified and better trained workers would promote temporary internal flexibility within companies and could be obtained by applying measures based on internal functional flexibility as an alternative to dismissing workers in a crisis. Increasing investment in educational and training plans would reduce the vulnerability of unskilled workers and provide them with greater possibilities of finding jobs during a long-term crisis. Matching

the supply and demand of the labour market should be carried out at the highest levels with the aim of creating qualified job positions in key sectors based on innovation and would benefit not only the quality but also the quantity of the jobs.

The different models tested in this work warn of the danger of creating flexible markets without appropriate job protection measures. In this area it is necessary to ensure workers' rights in order to guarantee key transitions in their careers and avoid precarious jobs and unemployment in the present trend towards labour flexibility.

In conclusion, it is necessary to choose an authentic "flexicurity" strategy, without forgetting job security, within the every-day more global and competitive economy, in which the processes of labour flexibility, evident signs of globalisation, would appear to be irreversible. As the latest crisis has shown, it is essential to find a balance between labour flexibility and job security in order to face any new labour challenges involved in economic shocks. This balance should be found within the context of individual countries in view of the difficulty of transferring labour policies, as has been shown by the results obtained in this work.

## Introducción

---

La presente tesis doctoral se estructura en ocho capítulos.

En el capítulo primero se realiza una revisión teórica sobre el concepto de la resiliencia aplicado a diferentes disciplinas, prestando especial atención al campo de la economía. En concreto, en esta sección se ha realizado una revisión bibliográfica de su conceptualización y operacionalización, así como de los potenciales factores que favorecen su adquisición.

El segundo capítulo profundiza sobre el estudio de la resiliencia laboral, haciendo hincapié en su conceptualización, operacionalización y las principales causas que propician su consecución. En esta revisión se han podido identificar cuatro enfoques en la conceptualización de la resiliencia laboral, así como una predisposición a medir la resiliencia de los mercados laborales en términos de desempleo y variables relacionadas con la pérdida de ingresos.

En el tercer capítulo del presente trabajo se ha estudiado la evolución de la política de empleo europea tomando como principal referencia cinco hitos: el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo (1993); el Tratado de Ámsterdam (1997); la Estrategia Europea de Empleo (1997-2004); la Estrategia de Lisboa (2000-2010) y la Estrategia Europa 2020 (2010-2020). Durante este periodo, ante la mayor incidencia del desempleo y los ciclos recesivos, la Comisión Europea (CE) ha tratado de adaptar su política de empleo favoreciendo la coordinación entre los distintos Estados miembros e instando en la necesidad de mercados laborales más flexibles.

En el cuarto capítulo se profundiza en el impacto de la crisis económica en los mercados laborales europeos, tomando como referencia los principales indicadores del ML para su estudio comparado en el ámbito europeo.

El quinto capítulo expone el diseño metodológico de la presente tesis y compendia los aspectos más importantes de la metodología utilizada.

Por último, los capítulos sexto y séptimo exponen y discuten los resultados obtenidos. Basándose en estos hallazgos y la revisión realizada en los capítulos previos, el capítulo octavo presenta las conclusiones generales más relevantes de esta tesis.





**PARTE I.  
MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO**

**CAPÍTULO I.  
EL CONCEPTO DE RESILIENCIA**





# CAPÍTULO I. EL CONCEPTO DE RESILIENCIA

## 1. Aproximación al concepto de la resiliencia

Etimológicamente, el término de la resiliencia proviene de la palabra latina *resilire*, que significa saltar hacia atrás o recuperarse tras un shock. Dicho término, aplicado a un gran número de disciplinas, es comúnmente utilizado para describir la habilidad que un sistema tiene para volver a un estado anterior considerado como favorable después de un shock (Bahadur, Ibrahim y Tanner, 2010; Cuadrado-Roura y Maroto, 2016; Lisnyak, 2015; Martin, 2012; Martin y Sunley, 2015; Simmie y Martin, 2010).

En sus orígenes, el concepto de la resiliencia emergió vinculado a las ciencias físicas para aludir a la propiedad de algunos materiales para acumular energía y volver a su forma originaria cuando están sometidos a un estrés (CARRI, 2013). Sin embargo, en la actualidad, la resiliencia ha ido ganando progresivamente importancia, siendo este término utilizado en diversas disciplinas como la psicología, la economía y estudios de la comunidad entre otros (Cowell, 2013; Lagravinese, 2015; Martin y Sunley, 2015; Parsons, 2010).

Recientemente, tras la crisis económica de 2008, este concepto ha sido aplicado, además, al estudio de los mercados laborales con la finalidad de explicar el comportamiento diferencial de estos ante las recesiones económicas (Bigos, Qaran, Fenger, Koster, Mascini, y Van der Veen, 2013; Chapple y Lester, 2010; Diodato y Weterings, 2015; Fenger, Koster, Struyven y Van Der Veen, 2014; Murias, Martínez-Roget, Novello y Esteve-Núñez, 2012; OECD, 2012b).

No obstante, la extensiva utilización de este término a diversos campos ha originado distintas interpretaciones sobre el concepto, rodeando al término de cierta ambigüedad (Bahadur et al., 2010; Lisnyak, 2015). A

pesar de este hecho, tres enfoques principales, la perspectiva de la ingeniería, la ecológica y la adaptativa, han sido destacados por la literatura para interpretar el término.

## **2. Principales enfoques e interpretaciones del concepto de resiliencia en la literatura**

Cuando se trata de enmarcar el concepto de la resiliencia bajo un paradigma, su estudio se ha centrado, principalmente, en tres enfoques.

Durante los años 70 y 80, el término de la resiliencia fue tomado y adaptado por el campo de la ecología para describir la adaptación de los ecosistemas a los cambios. En este ámbito, es Holling (1973) uno de los pioneros en ofrecer una amplia definición del término con la finalidad de comprender las dinámicas a través de las cuales los ecosistemas se auto-mantienen y persisten frente a circunstancias adversas (Calvente, 2007). Posteriormente, dentro de esta disciplina, el enfoque de la ingeniería y el enfoque ecológico se diferenciaron dependiendo del énfasis otorgado a determinados aspectos (Simmie y Martin, 2010).

El enfoque de la ingeniería se considera la perspectiva más tradicional y ha sido la más utilizada en el estudio de la resiliencia (Martin, 2012). Bajo esta, el concepto de la resiliencia descansa sobre la asunción de un único “equilibrio” junto con la idea de “rebotar hacia atrás” o *bounce back* (Martin y Sunley, 2015). De esta manera, si un sistema en equilibrio, tras sufrir un *shock*, se desplaza del mismo, su capacidad de recuperación o resiliencia vendría definida por su habilidad para volver a su estado inicial (Folke, Carpenter, Walker, Scheffer, Chapin y Rockström, 2010; Martin y Sunley, 2015; Pendall, Foster y Cowell, 2008). Por lo tanto, un sistema considerado resiliente sería aquel que, tras ser afectado por un *shock*, es capaz de retornar a su estado anterior con mayor velocidad frente a aquellos sistemas que tardan más en volver a su estado inicial (Cueto, Mayor y Suárez, 2017). Esta concepción de la resiliencia fue denominada por Holling (1973) como el enfoque de la ingeniería fundamentándose en la interpretación que disciplinas como la ingeniería y la física habían

realizado del término (Martin y Sunley, 2015). Principalmente, este enfoque hace hincapié en algunos aspectos clave como la resistencia y la velocidad para volver al equilibrio inicial, tal y como ilustra la definición de Martin (2012) dentro de este enfoque:

Un sistema que es más resistente (menos vulnerable) a los *shocks* y/o retorna rápidamente a su estado *pre-shock* equilibrio o su configuración es considerada más resiliente que un sistema que, cuando se somete al mismo choque, no solo tiene una reacción mucho más pronunciada a él, sino que también tarda más tiempo en volver a su “equilibrio” o estado estable (p. 6).

De acuerdo con la definición aportada por el autor, la resiliencia es entendida en términos de “resistencia” siendo este concepto un término opuesto a la “vulnerabilidad” (Briguglio, Cordina, Farrugia y Vella, 2009). Así pues, en definitiva, la resiliencia entendida bajo esta perspectiva pivotaría sobre los siguientes aspectos clave:

- La idea de volver hacia atrás o bounce back (Martin y Sunley, 2015).
- Existencia de un único equilibrio y la capacidad de un sistema para volver a su estado inicial después del shock (Folke et al., 2010; Martin y Sunley, 2015; Pendall et al., 2008).
- Importancia de la velocidad con la que un sistema vuelve al estado inicial (Martin, 2012; Martin y Sunley, 2015; Pimm, 1991).
- La estabilidad o resistencia de un sistema (Cueto, Mayor y Suárez, 2017; Martín, 2012).

Una segunda interpretación del concepto de la resiliencia proviene del campo de la ecología. Bajo esta perspectiva, la “resiliencia” es considerada como un concepto distinto al de “estabilidad”, término más próximo a la concepción de la resiliencia desde el prisma de la ingeniería. Según Holling (1973) “estabilidad” sería un concepto que indicaría la capacidad de un sistema para volver a un estado de equilibrio después de un choque,

entendiéndose que cuanto más rápido y con menos fluctuación un sistema es capaz de volver a su equilibrio, más estable este sistema es. Sin embargo, según este mismo autor, la resiliencia giraría en torno a la capacidad de absorción de un sistema:

La resiliencia determina la persistencia de las relaciones dentro de un sistema y mide la capacidad de estos sistemas para sobrevivir después de absorber los cambios en las variables de estado, en las variables clave y en los parámetros y persistir. En esta definición la resiliencia es la propiedad del sistema y la persistencia o probabilidad de extinción es el resultado. Por otra parte, la estabilidad es la capacidad de un sistema para volver al estado de equilibrio después de una perturbación puntual. Cuanto más rápido vuelve, y cuanto menor es la fluctuación, más estable es (Holling, 1973, p. 17).

De acuerdo con Handmer y Dovers (1996), la diferencia entre ambos términos residiría en que un sistema estable no fluctuaría significativamente, mientras que un sistema resiliente podría hacerlo, volviendo de este modo a un nuevo equilibrio en lugar del anterior. Es, por tanto, la idea de un equilibrio alternativo al inicial un elemento crucial del enfoque ecológico.

Aunque no existe una única definición de la resiliencia bajo esta perspectiva (Adger, 2000), este enfoque enfatizaría en dos aspectos clave: la capacidad de absorción de un sistema y la idea de múltiples equilibrios. Así, en primer lugar, esta perspectiva remarca la capacidad de absorción —o umbral que un sistema tiene tras un *shock* sin sufrir alteraciones en su estado, estructura o funciones (Berkes y Folke, 1998; Martin y Sunley, 2015; Walker, Gunderson, Kinzig, Folke, Carpenter y Schultz, 2006). Sin embargo, cuando un *shock* supera este umbral de elasticidad, esta perturbación podría empujar al sistema a un equilibrio diferente al inicial, implicando cambios en su estructura y funciones tal como señalan Berkes y Folke (1998):

[...] Hace hincapié en las condiciones en las que una perturbación (o perturbaciones) puede hacer que un sistema pase de un equilibrio a

otro. En este caso, la medida importante de la resiliencia es la magnitud o escala de perturbación o *shock* que puede ser absorbido antes de que el sistema cambie debido al cambio en variables y procesos que controlan el comportamiento del sistema (p. 12).

Por lo tanto, el concepto de resiliencia desde el enfoque ecológico se basa en la asunción de que un sistema puede alcanzar un equilibrio alternativo (Bigos et al., 2013; Martin, 2012; Pendall et al., 2008), al sufrir cambios en su estructura y funciones, sin retornar a su estado pre-*shock* o inicial. De acuerdo con Salvati (2017) se pueden esperar tres tipos de respuestas tras el *shock*. Desde este punto de vista, un sistema no sería resiliente si la configuración post-*shock* es más desfavorable que el equilibrio inicial (Martin, 2012). Por tanto, un sistema podría ser resiliente si tras la perturbación es capaz de alcanzar un estado más beneficioso al anterior. Sin embargo, cuando el sistema no es desplazado de su estado o trayectoria inicial, el sistema puede ser considerado “resistente al *shock*”.

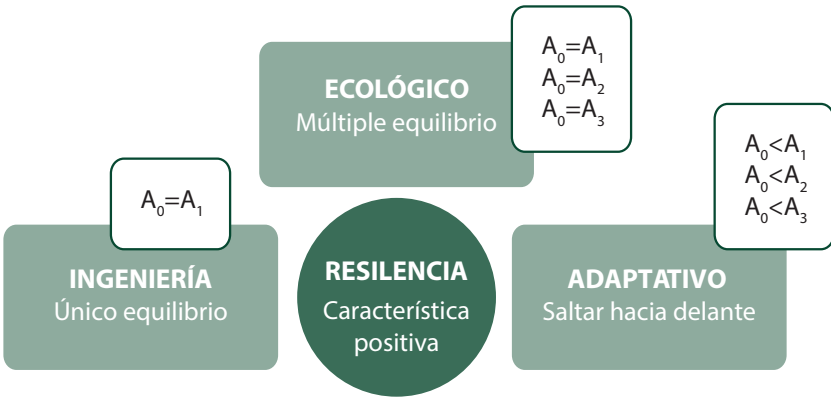
La tercera interpretación, denominada “resiliencia adaptativa”, se sustenta en la idea de “saltar hacia adelante” o *bounce forward*, entendiendo la resiliencia como un proceso dinámico en lugar de una característica o propiedad de un sistema (Martin y Sunley, 2015). Bajo esta perspectiva, la resiliencia hace referencia a lo “bien” que un sistema es capaz de adaptar su estructura y funciones para hacer frente a una crisis y mantener su senda de crecimiento (Boschma, 2015; Christopherson, Michie y Tyler, 2010; Cueto, Mayor y Suárez, 2017; Folke et al., 2010; Martin y Sunley, 2015; Simmie y Martin, 2010). Martin y Sunley (2015) afirman que se trata de la “capacidad de un sistema para mantener sus principales funciones, a pesar de un *shock*, mediante la adaptación de su estructura, funciones y organización” (p. 5).

De alguna manera, este enfoque llevaría implícito algunos aspectos de las concepciones anteriores, al suponer una “reassegnación” y, por tanto, un cambio en la estructura del sistema. Este enfoque, además, guarda similitudes con la “Teoría de los sistemas adaptativos complejos” (CAS) y la “Teoría de la evolución”. Para los teóricos de CAS, sin embargo, el concepto clave sería “robustez” en vez de la resiliencia. En su teoría, la

“modularidad” y la “redundancia” son aspectos esenciales para explicar la robustez de un sistema. Ambos conceptos hacen referencia a dos propiedades de un sistema que podrían reducir la propagación de un *shock* dentro del mismo. En particular, la “modularidad” describiría a un sistema cuyos elementos están conectados débilmente. Por esta propiedad, un impacto localizado en uno de ellos provocaría la contención del mismo ante la falta de conectividad. Por otro lado, la “redundancia” hace alusión a la facilidad con la que algunos elementos afectados por el *shock* pueden ser reemplazados por otros por su similitud (Martin y Sunley, 2015).

En definitiva, esta última perspectiva entiende la resiliencia como un proceso dinámico, prestando especial atención a la adaptabilidad del sistema y la idea de equilibrios múltiples.

**Ilustración 1:** *Enfoques sobre la resiliencia*



Fuente: Elaboración propia

Más allá de las perspectivas anteriormente mencionadas, existen otros enfoques en el estudio de la resiliencia. Específicamente, Bahadur et al. (2010) destaca dieciséis interpretaciones diferentes dependiendo de los atributos asignados y destacados de la resiliencia en cada disciplina<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Esta clasificación es mostrada en Anexos.

### **3. Conceptos próximos a la resiliencia laboral: resiliencia económica y resiliencia económica regional**

Dado que la resiliencia de los mercados laborales es un concepto todavía en su infancia, la resiliencia económica o la resiliencia económica regional frente al *shock* de empleo han sido tomados como punto de partida para el estudio de la resiliencia laboral por su proximidad conceptual (Bigos et al., 2013). En consecuencia, en esta sección se realiza una revisión bibliográfica sobre los principales enfoques de estos dos conceptos en la literatura, destacando las principales tendencias en su conceptualización y operacionalización.

#### **3.1. Resiliencia económica**

A pesar de que la resiliencia económica es un concepto frecuentemente utilizado sin ser definido, comúnmente es entendida como la habilidad de una economía para absorber *shocks* económicos y volver a su estado inicial (Hill et al., 2011).

En el estudio de la resiliencia económica es posible hallar varios enfoques en función de la capacidad que se le atribuye a una economía resiliente. De acuerdo con las perspectivas mencionadas en la sección anterior, una primera interpretación gira en torno a la habilidad de un sistema para volver a su estado inicial, resonando esta idea con la interpretación de la resiliencia desde el punto de vista de la ingeniería.

Dentro de este enfoque, Jackson, Mulugeta, Schaeffer, Middleton y Junbo (2015) definen la resiliencia económica bajo el término “rebotar” para aludir a la capacidad de una economía para volver a su estado precrisis: “[...] la capacidad de absorber un choque y rebotar. En este estudio, rebotar es definido como el retorno a la situación económica antes del *shock* externo” (p. 4).

En la misma línea, Caldera, Rasmussen y Röhn (2016) definen a una economía resiliente como aquella que resiste a un *shock* y que es capaz de

regresar más rápido a su tasa de crecimiento antes del choque. Por tanto, bajo esta conceptualización la idea de un equilibrio único, así como la velocidad de retorno, se perfilan como elementos claves para alcanzar la resiliencia.

Otros enfoques más complejos, pero no alejados de esta perspectiva, suponen a la resiliencia económica diferentes atributos. En particular, para Lisnyak (2015) una economía resiliente es aquella capaz de lidiar con factores externos, reducir la vulnerabilidad, minimizar las pérdidas y asegurar la recuperación económica en la mayor brevedad. Así, esta concepción implica reducir la vulnerabilidad haciendo hincapié en la velocidad de recuperación.

Por ende, este grupo de definiciones, en tanto que parten de la perspectiva de la ingeniería, centrarían su atención en tres elementos clave: un equilibrio único, el retorno a dicho equilibrio y la velocidad o el tiempo empleado en ello.

Otros autores, sin embargo, han apostado por la combinación de dos capacidades en las economías resilientes: la capacidad para volver al estado inicial y la capacidad para absorber un *shock*. En esta línea se sitúan enfoques como Ekosgen (2009) y Briguglio et al. (2009). En particular, Ekosgen (2009) entiende que la resiliencia económica está compuesta por la capacidad de la economía para volver a su nivel de equilibrio inicial después de choque externo y la capacidad para soportar el efecto de un *shock*, denominada como la “absorción de un choque”.

De manera similar, para Briguglio et al. (2009), una economía resiliente implicaría una economía flexible para “volver hacia atrás” y, además, ser capaz de absorber un *shock*, de modo que pueda neutralizarlo.

Por tanto, en este grupo de definiciones, “la capacidad de absorción” es un elemento común, entendiéndose como “el potencial para minimizar o absorber *shocks*” (Adrianto y Matsuda, 2004).



### 3.2. Resiliencia económica regional

La capacidad económica regional se define como una de las tres dimensiones integrantes de la resiliencia regional junto con la capacidad socio-demográfica y la capacidad de conectividad comunitaria (Augustine, Wolman, Wial y McMillen, 2013). Al igual que en el caso de la resiliencia económica, la resiliencia económica regional carece de una única definición, habiendo estado sujeta a las tres principales interpretaciones anteriormente mencionadas.

Bajo la concepción del enfoque de la ingeniería, Hill, Wial y Wolman (2008) entienden la resiliencia económica regional como “la habilidad de una región (definida aproximadamente como un área metropolitana) para recuperarse con éxito de los *shocks* en su economía que o bien lo apartan de su camino de crecimiento o tienen el potencial para hacerlo” (pp. 2-3).

Siguiendo a este autor, una región resiliente sería aquella que es capaz de alcanzar, al menos, un nivel *post-shock* tan alto como el precrisis en un tiempo especificado. Dentro de la teoría económica, esta idea de “equilibrio único” resuena con las fuerzas autocorrectoras del mercado de las teorías clásicas, a través de las cuales los mercados desplazados de su equilibrio inicial realizarían varios ajustes para retornar a su equilibrio<sup>2</sup> (Martin, 2012). Sin embargo, esta idea ha sido cuestionada, adquiriendo una mayor credibilidad la asunción de “múltiples equilibrios” mediante el cual una economía tras un *shock* podría alcanzar una senda de crecimiento alternativo (Christopherson et al., 2010). Bajo la interpretación ecológica, la asunción de múltiples equilibrios, podría implicar el desplazamiento de una economía de su senda inicial tras un *shock*. En este caso, existiría la posibilidad de que una perturbación permanente cause un ritmo de crecimiento inferior, generando una situación de histéresis (Cueto et al., 2017; Martin, 2012; Romer, 2001).

---

<sup>2</sup> Para el autor, difícilmente una economía lograría mantenerse en equilibrio si bien podría caracterizarse por tener una tendencia estable de crecimiento.

Finalmente, desde la resiliencia adaptativa se parte de la premisa de que el nuevo equilibrio tras el *shock* sea una situación más favorable al itinerario inicial. De esta manera, Martin y Sunley (2015) redefinen el concepto, aceptando esta posibilidad:

La capacidad de una economía regional o local de aguantar o recuperar su ritmo de crecimiento después de sobresaltos en los mercados, o en el medioambiente o por la competencia, y si es necesario por medio de cambios adaptativos en sus estructuras económicas y en sus sistemas sociales e institucionales, para mantener o restaurar su previa ruta de desarrollo o cambiar a una nueva ruta sostenible caracterizada por un provecho más completo y más productivo de sus recursos físicos, humanos y medioambientales (p.15).

Esta concepción sobre la resiliencia implica la consideración de la resiliencia como un “proceso dinámico” y no como una característica o propiedad, llevando implícita la capacidad para “reconfigurarse” y, por tanto, adaptarse a las nuevas circunstancias (Martin, 2012). Esta reasignación puede darse a varios niveles, abarcando la adaptación de sus instituciones, empresas y nivel tecnológico. De esta manera, la resiliencia económica regional, bajo esta perspectiva, es entendida como la “habilidad adaptativa” de una región o localidad que le permite adaptarse a los cambios, más allá de soportarlos (Boschma, 2015; Simmie y Martin, 2010).

### **3.3. Resiliencia económica<sup>3</sup> entendida como un proceso**

El estudio de la resiliencia entraña cierta dificultad no solo por las diversas interpretaciones y perspectivas anteriormente mencionadas, sino por su vinculación y proximidad con otros términos como vulnerabilidad, resistencia, adaptación y adaptabilidad, reforzando la vaguedad adherida al término.

---

<sup>3</sup> También incluye la resiliencia económica regional

La resiliencia, más allá de ser interpretada como tres enfoques estancos, ha sido entendida como un proceso integrado por varias etapas en el tiempo y comprendida, a su vez, por varias dimensiones (Hudson, 2010; Davies, 2011).

Como dimensiones integrantes de la resiliencia, en primer lugar, se ha destacado la sensibilidad o vulnerabilidad de un sistema a sufrir *shocks*. Con frecuencia esta vulnerabilidad suele ser entendida como un fenómeno contrario a la resiliencia. Bajo esta idea, la relación entre ambas nociones suele considerarse indirectamente proporcional, sugiriendo que cuanto más vulnerable es un sistema, menos resiliente podría ser este. Según esta interpretación, por tanto, resiliencia y vulnerabilidad podrían entenderse como las dos caras de una misma moneda. Sin embargo, otros enfoques han partido de una visión integral al entender la resiliencia como un proceso donde cada uno de estos conceptos sería el final opuesto de una línea continua (Bahadur et al., 2010).

Sea como fuere, algunos autores apuntan, al menos, a una relación unidireccional entre vulnerabilidad y resiliencia, en cuanto que la vulnerabilidad, ya sea entendida como una propiedad inherente o no, podría ser reducida en el futuro a través de la resiliencia (Briguglio, Cordina, Bugeja y Farrugia, 2006; Briguglio et al., 2009; Shaw, 2012).

Con todo, y más allá de las diversas interpretaciones, la diferencia fundamental entre ambos fenómenos reside en la naturaleza temporal de cada uno. De esta manera, la vulnerabilidad es entendida como una condición previa al *shock*, mientras que la resiliencia sería un resultado *post-shock* (Gallopín, 2006; Rose, 2009; Röhn, Caldera, Hermansen y Rasmussen, 2015).

La segunda dimensión integrante del concepto de la resiliencia es la denominada “adaptación”. La adaptación es definida como la capacidad de un sistema para mantener o volver a su itinerario anterior una vez producido un *shock* (Davies, 2011). Por tanto, esta capacidad se activaría una vez que el sistema se ha visto afectado por el *shock*. Específicamente los estudios centrados en el estudio de esta dimensión descansarían sobre la idea de equilibrio.

Tomando en consideración la vulnerabilidad junto con la adaptación de un sistema, algunos autores han subrayado que la adaptación de un sistema podría no estar predeterminada por su vulnerabilidad (Hill et al., 2011). En otras palabras, tal y como sostiene la “Paradoja de Singapur”, un país potencialmente vulnerable podría alcanzar la resiliencia (Briguglio et al., 2006).

El estudio de Briguglio et al. (2009), a través de la combinación de estas dos dimensiones, establece cuatro tipos de estados posibles: “el mejor de los casos”, “el peor de los casos”, “el hecho a sí mismo” y “el hijo pródigo”. En concreto, “el mejor de los casos” se referiría a la situación en la que un país no es vulnerable y, además, es resiliente. En contraposición, “el peor de los casos” aludiría al supuesto opuesto en el que un país es vulnerable y además sus políticas tras sufrir el *shock* no le han llevado a la resiliencia. Dentro de la categoría de los países “hechos a sí mismos” se incluirían todos aquellos que, presentando una vulnerabilidad alta, consiguen ser resilientes a través de la adopción de las políticas correctas. Por último, “el caso del hijo pródigo” sería aquel en el que un país con una baja vulnerabilidad inherente adopta políticas que deterioran su resiliencia económica. Por tanto, bajo este enfoque, la vulnerabilidad económica se atribuye a la potencial exposición de un país a sufrir una perturbación, mientras que la resiliencia económica, en sentido amplio, estaría asociada a decisiones políticas que pueden favorecer la resistencia o la recuperación de los *shocks* económicos (Briguglio et al., 2006).

Finalmente, la última dimensión, denominada “adaptabilidad”, es aquella que alude a la capacidad de un sistema para aprender de la perturbación sufrida con el fin de afrontar futuros desafíos. Esta dimensión resuena con las teorías evolucionistas, implicando la capacidad para aprender de las perturbaciones sufridas.

De manera similar, otros autores han considerado la resiliencia como un proceso integrado por cuatro dimensiones en lugar de tres, incluyendo, además, la profundidad de la reacción al *shock* por parte de una economía (Martin, 2012; Martin y Sunley, 2015). En concreto, Martin y Sunley (2015), considerando la resiliencia económica como un proceso, destacan

los siguientes estadios: a) la vulnerabilidad o sensibilidad de una región a un *shock*; b) la resistencia o profundidad de reacción al *shock*; c) robustez o grado de ajuste que sufre un sistema para superar el *shock*, y d) recuperación, como un estado post-*shock* en el que una región se renueva o cambia su trayectoria anterior. Así, aunque este enfoque presenta un modo distinto de conceptualizar el término, de alguna manera, estas dimensiones resonarían con las perspectivas anteriormente mencionadas. En todo caso, Cueto et al. (2017) afirman que:

El concepto de resiliencia pone de manifiesto la necesidad de entender las causas que explican la vulnerabilidad de una economía ante las crisis, su reacción, por qué en unos casos es muy profunda y en otros no, y cómo se produce el ajuste (p. 25).

#### **4. Operacionalización de la capacidad de recuperación a las crisis económicas<sup>4</sup>**

La variedad de enfoques para interpretar el concepto de la resiliencia y la complejidad adherida al término ha traído consigo no solo una falta de concreción en su conceptualización, sino también en su operacionalización.

No obstante, y a pesar de no existir un único modo de medir la capacidad de recuperación a los *shocks* de empleo (Lisnyak, 2015), es posible hallar en la literatura dos maneras genéricas de operacionalizar esta capacidad. De este modo, generalmente, la resiliencia es medida a través de una o diversas variables individuales o a través de un constructo complejo compuesto de diferentes dimensiones.

Cuando se trata de medir la resiliencia económica o económica regional a través de una o varias variables, el nivel de desempleo y empleo son los indicadores comúnmente utilizados (Augustine et al., 2013; Davies, 2011;

---

<sup>4</sup>Esta sección recoge las principales formas de medir la capacidad de recuperación de una economía a los *shocks* en empleo, considerando parte de la literatura de la resiliencia económica y económica regional.

Di Caro, 2014; Fingleton, Garretsen y Martin, 2012; Hill et al., 2011; Lungová, 2016; Martin, 2012; Tsai, Wilson y Rahman, 2015). Esto se debe a la dificultad que entraña operacionalizar y medir empíricamente la resiliencia tomando en consideración todas sus dimensiones (Crescenzi, Luca y Milio, 2016).

Así, por ejemplo, Davies (2011) y Tsai et al. (2015) estudian la resiliencia utilizando el nivel de desempleo como principal variable. En concreto, Tsai et al. (2015), bajo la perspectiva de la ingeniería, entienden la resiliencia como la capacidad de soportar o rebotar un *shock* económico teniendo en cuenta el cambio en la tasa de desempleo entre 2007 y 2010 en términos porcentuales. De manera similar, Davies (2011) toma como principal variable la diferencia porcentual entre las tasas de desempleo regionales entre 2009 y 2010 en una muestra de 10 países europeos.

Sin embargo, el nivel de empleo ha sido señalado como un factor determinante a la hora de estudiar la resiliencia por varias razones:

En primer lugar, se le atribuye a esta variable una recuperación más crítica en comparación con los niveles de desempleo, constatándose que diferentes niveles de empleo pueden ser compatibles con distintas dinámicas de desempleo (Brada y Signorelli, 2012; Lagravinese, 2015; Martin, 2012).

En segundo lugar, el nivel de empleo se ha estimado más adecuado para mostrar la estructura del mercado de trabajo y los ciclos de la economía, además de ser uno de los indicadores clave de la política europea y la Estrategia Europa 2020 (Lungová, 2016).

Teniendo en cuenta esta variable, diversos estudios han analizado la resiliencia regional a los *shocks* de empleo utilizando series trimestrales de empleo en la región italiana y en la británica (Di Caro, 2014; Fingleton et al., 2012; Martin, 2012).

Más allá de las perspectivas anteriormente mencionadas, la resiliencia también ha sido considerada como un constructo compuesto por diferentes dimensiones e indicadores.

Este enfoque descansa sobre la idea de que un solo atributo no puede explicar un fenómeno complejo (Angeon y Bates, 2015; Bates, Angeon, y Ainouche, 2014; Briguglio et al., 2006; Briguglio et al., 2009; Ekosgen, 2009; Jackson et al., 2015). Dentro de esta perspectiva han proliferado diversos índices para medir tanto la resiliencia como la vulnerabilidad de una región o país a los *shocks* económicos (Angeon y Bates, 2015; Bates et al., 2014; Briguglio et al., 2006 y 2009; Guillaumont, 2009; Röhn, et al., 2015).

Entre los distintos índices, la resiliencia económica es considerada ocasionalmente como una dimensión integrante de un concepto más complejo con diversas áreas. No obstante, a pesar de la gran diversidad hallada en estos índices, es posible determinar algunas dimensiones comunes tales como la dimensión económica, educativa, gobernanza, social o medioambiental (Ekosgen, 2009; Jackson et al., 2015; Oxford Métrica, 2015).

## **5. Potenciales factores afectando al desempeño del mercado laboral**

Una de las cuestiones clave en el estudio de la resiliencia económica la constituye el tipo de factores que conducen a un resultado resiliente ante una crisis económica. A pesar de la existencia de diversos estudios tratando de arrojar luz sobre esta cuestión, no existe un claro consenso acerca de los elementos clave que promueven un adecuado desempeño laboral tras una crisis económica (Tóth, 2015).

Partiendo de la idea de que los factores que conducen a un buen funcionamiento del ML refuerzan la resiliencia laboral (OECD, 2012b), la literatura ha hecho hincapié en cuatro grandes categorías de condicionantes que favorecen tanto el buen desempeño de los mercados laborales como la resiliencia económica. En términos generales, es posible diferenciar entre determinantes de índole económica, institucional, educativa y/o política.

### *a) Factores económicos*

Varios han sido los autores que han partido de la premisa de que una situación macroeconómica saludable precrisis puede contribuir a mitigar los efectos de las recesiones económicas cuando estas aparecen. En este sentido, el estudio Crescenzi et al. (2016), que trata de determinar qué condiciones precrisis pueden tener un impacto en la resiliencia a corto plazo entre 2008 y 2010, apuntó a que los países que presentaron un nivel de deuda pública más elevada antes de la crisis fueron capaces de proteger sus economías a corto plazo. Por el contrario, los países con un superávit tuvieron un mayor rendimiento económico y laboral a largo plazo. De esta manera, este estudio señaló el efecto dispar que la deuda pública puede tener dependiendo del horizonte temporal.

Otros estudios han hecho hincapié en la relevancia de la estructura sectorial económica de un país o región. Tal es la importancia de este factor que algunos autores han sostenido la hipótesis de que el impacto desigual de la crisis ha estado relacionado con la diferente especialización productiva de los países europeos (Recio y Banyuls, 2011; Rocha, 2012). La importancia de este factor reside en la potencial sensibilidad o resistencia de algunos sectores a las recesiones económicas (Marelli, Patuelli y Signorelli, 2012; Martin, 2012). De esta manera, la influencia de este factor se perfila especialmente relevante sobre todo a corto plazo tras el impacto de la crisis (Martin y Sunley, 2015).

Diversos estudios han constatado que la actual crisis económica ha afectado de una manera más acuciante a algunos sectores específicos como la manufactura y/o construcción (Barakat, et al., 2010; Eichhorst, Escudero, Marx y Tobin, 2010; Marelli et al., 2012; OECD, 2010). Estos sectores se han mostrado más cíclicos comparados con el sector público o el sector servicios (Lagravinese, 2015; Lungová, 2016). En particular, los resultados hallados por Lagravinese (2015) en su estudio sobre el impacto de diversas crisis económicas sobre el empleo en las regiones italianas apuntan a que sectores como la industria y la construcción suelen sufrir más las consecuencias de las crisis en comparación con el sector servicios o las regiones que tienen mayor número de trabajadores empleados en el



sector público. Además, este trabajo señala que lo mismo es aplicable a aquellas regiones con una mayor proporción de trabajadores con empleo temporal.

En contraposición, otros estudios han concluido que los cambios en los niveles de empleo a corto plazo tras la crisis no pueden ser solamente explicados por la especialización industrial (Crescenzi et al., 2016). En esta línea, el trabajo de Davies (2011) comprobó que, aunque a corto plazo se ha podido observar una correlación entre la resiliencia y un bajo nivel de empleo en el sector de la manufactura, esta relación no se ha dado de manera generalizada en el caso de la construcción.

Con todo, entre los diversos estudios, se da una tendencia a resaltar la importancia de una estructura económica diversificada con el fin de evitar impactos económicos profundos y severos (Augustine et al., 2013; Christopherson et al., 2010; Foster, 2007; Lungová, 2016).

Dado que en términos generales la resiliencia solo tiene sentido después de un shock, la caída de la actividad económica podría ser un condicionante afectando a la capacidad de absorción y recuperación del ML (Lagravinese, 2015). Así, la intensidad de la perturbación, entendida como el porcentaje de caída del PIB, o el tiempo durante el que una economía experimenta un descenso en su actividad, podrían ser variables relevantes a tener en cuenta. De esta manera, algunos shocks podrían generar un impacto inicial severo y, sin embargo, tener una recuperación rápida, mientras que otros podrían tener un impacto inicial más débil pero más duradero en el tiempo. Durante la crisis se han observado diferentes trayectorias de recuperación tanto en términos de PIB como de empleo entre los países europeos (Banco Central Europeo, 2012; Cuadrado-Roura, Martin y Rodríguez-Pose, 2016; Tridico, 2013). Específicamente, las mayores pérdidas de empleo se han observado en aquellos países en los que el shock ha sido más duradero (Fernández e Izquierdo, 2013). Según el Banco Central Europeo (2012), España, Irlanda, Estonia, Finlandia y Países Bajos fueron los cinco países que presentaron una elasticidad de empleo respecto al PIB más alta entre 2007 y 2011. Además, España, Grecia e Irlanda sufrieron la mayor duración de la recesión. Por

el contrario, países como Luxemburgo, Alemania, Bélgica y Malta presentaron una elasticidad más baja y una duración más corta.

#### *b) Factores institucionales*

Los elementos institucionales que definen los distintos modelos laborales se perfilan como un aspecto relevante, afectando tanto a la creación como a la destrucción de empleo (Arpaia y Curci, 2010; Vaughan-Whitehead, 2011).

De acuerdo con Molina e Ibáñez (2013), las características institucionales de cada país han contribuido a obtener resultados divergentes durante la crisis. Elementos como las políticas pasivas y activas del mercado de trabajo (ALMP), la legislación laboral, la estructura de la negociación colectiva y el grado de sindicalización entre otros son potenciales aspectos a tener en cuenta en el desempeño del mercado de trabajo (Brada y Signorelli, 2012).

Entre este grupo de factores, las políticas pasivas y activas de empleo son consideradas un pilar fundamental en los resultados del mercado de trabajo. De acuerdo con Tridico (2013) las políticas activas de empleo (ALMP) han ayudado a mejorar los resultados laborales durante la crisis. En concreto, se le asigna a las políticas activas de empleo la habilidad de reducir el paro de larga duración y el desempleo estructural, facilitando ajustes laborales que permiten la transición de desempleados de sectores afectados por la crisis a nuevos sectores (Eichhorst et al., 2010; Heyes, 2013; Sanromá, 2012).

Así, algunas investigaciones han observado una relación indirecta entre el gasto en políticas activas de empleo y la proporción de desempleados de larga duración (Guichard y Rusticelli, 2010). A pesar de este efecto positivo atribuido a las ALMP, la crisis ha constreñido su gasto, en gran medida como consecuencia del alto nivel de deuda pública contraído por algunos países durante la crisis (Molina e Ibáñez, 2013).

En cuanto a las políticas pasivas de empleo, la literatura ha destacado su efecto contrario al atribuido a las ALMP, señalando una relación directamente proporcional entre la cuantía de estas y el aumento del desempleo de larga duración (DLD). La causa subyacente de esta correlación se achaca al desincentivo que pueden suponer en la búsqueda de empleo (Guichard y Rusticelli, 2010). Algunos estudios han apuntado a que las prestaciones de desempleo demasiado generosas son perniciosas en épocas de crisis, considerándose más efectiva la inversión en políticas activas de empleo en la reducción del desempleo (Dal Bianco, Bruno y Signorelli, 2015).

Otro de los focos de estudio dentro de los factores institucionales ha sido el efecto de la legislación en protección laboral (EPL) sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, no existiendo un claro consenso acerca del mismo (Brada y Signorelli, 2012). Por un lado, se ha sostenido la hipótesis de que las políticas que mejoran la flexibilidad del ML reducen los niveles de desempleo, siendo beneficiosas para el ML (Bernal-Verdugo, Furceri y Guillaume, 2012). Reforzando esta asunción, Guichard y Rusticelli (2010) observaron que una EPL más estricta se relaciona con periodos más perdurables de desempleo y paro de larga duración. Sin embargo, por el contrario, otros hallazgos apuntan a una relación directa entre los niveles de flexibilidad laboral y desempleo (Marelli et al., 2012; Tridico, 2013). En esta discusión, otros estudios han matizado esta divergencia poniendo el acento en el marco temporal, subrayando que una limitada flexibilidad laboral ayudaría a proteger el empleo a corto plazo (Crescenzi et al., 2016; Martin y Sunley, 2015).

Sea como fuere, las diferentes condiciones institucionales han permitido distintos ajustes laborales basados en diversos tipos de flexibilidad durante la crisis (Banco Central Europeo, 2012; Eichhorst, Feil y Marx, 2010; OECD, 2012; Tridico, 2013). De acuerdo con Eichhorst et al. (2010) cinco tipologías de flexibilidad pueden ser destacados considerando el número de empleados de una empresa, funciones y salarios: la flexibilidad numérica externa e interna, la flexibilidad funcional externa e interna y la flexibilidad salarial.

La flexibilidad numérica externa tiene como pilar fundamental el número de empleados de una empresa e implica la posibilidad de adaptar este número mediante la contratación o despidos. Por otro lado, la flexibilidad numérica interna se centraría en modificar el número de trabajadores dentro de una empresa a través de fórmulas como *working-time schemes* o la reducción de jornada, reduciendo el número de horas de trabajo por empleado.

En cuanto a los tipos de flexibilidad en relación con las funciones desarrolladas por los empleados, la flexibilidad funcional externa se refiere a la posibilidad de que los trabajadores despedidos de una empresa puedan desarrollar sus funciones en otra compañía diferente. Por lo tanto, esta medida requiere, en cierto modo, de mano de obra cualificada capaz de adaptarse a las demandas de otra empresa o sector. Del mismo modo, la flexibilidad funcional interna implica empleados cualificados con el fin de que estos puedan desarrollar otras funciones o desempeñar otros puestos de trabajo dentro de la misma empresa. Por último, la flexibilidad salarial se daría cuando los salarios reales son capaces de ajustarse a los cambios macroeconómicos.

Durante la crisis se han llevado a cabo diferentes ajustes en el ML con distinta intensidad y éxito. Así, por ejemplo, se ha hecho hincapié en que los ajustes basados en flexibilidad numérica interna, tales como la reducción de las horas de trabajo, han sido un factor clave limitando el deterioro de las cifras de empleo (Arpaia y Curci, 2010; Banco Central Europeo, 2012; Eichhorst et al., 2010; Marelli, Signorelli y Tyrowicz, 2012). En concreto, esta medida se ha mostrado relevante durante la crisis en algunos países como Alemania, Austria, Francia y República Checa (Heyes, 2011).

La reducción de la jornada laboral ha sido utilizada como una estrategia temporal durante la crisis para mantener a los trabajadores cualificados (Arpaia y Curci, 2010; Banco Central Europeo, 2012). Por lo tanto, las expectativas sobre la duración y la intensidad de la crisis, así como los factores institucionales, podrían desempeñar un papel importante a favor de la aplicación de esta medida (Banco Central Europeo, 2012). Su

viabilidad y éxito ha podido verse condicionada por la creencia de una crisis circunstancial y la necesidad de mantener a la mano de obra más cualificada, sobre todo en los sectores que producen bienes industriales sofisticados. Por el contrario, esta medida habría tenido menor relevancia en aquellos países con una mayor especialización en la construcción y con bajo reconocimiento de la cualificación (Recio y Banyuls, 2011; Rocha, 2012).

En general, una vez acabada la crisis, los países serían capaces de aumentar las horas de trabajo de nuevo (Barbieri, 2009) incrementando, a su vez, los niveles de contratación.

Sin embargo, los ajustes basados en la flexibilidad numérica externa, tales como despidos, han tenido un efecto negativo en los resultados del ML. En concreto, los países con un alto nivel de empleo temporal han sido más propensos a practicar este tipo de ajuste (Tridico, 2013). Los trabajadores temporales han sido uno de los colectivos más afectados durante la crisis (Eichhorst et al., 2010; Heyes, 2011; Lagravinese, 2015; Marelli et al., 2012; Sánchez, 2009; Tridico, 2013; Vaughan-Whitehead, 2011). Un claro ejemplo lo constituye España, donde el nivel de empleo temporal disminuyó casi 10 puntos desde 2007 hasta 2012 (Eurostat, 2015). Como causas de esta reducción tan acuciada, se ha destacado la rigidez salarial del ML español, dificultando los ajustes basados en flexibilidad interna, y la elevada flexibilidad externa, provocando que los mecanismos de ajuste hayan recaído sobre el empleo temporal (Sanromá, 2012).

Por otro lado, la densidad sindical, el diálogo social, la cobertura de los convenios colectivos y negociación colectiva se han considerado como condicionantes afectando los niveles de empleo durante la crisis (Tridico, 2013). Según la OECD (2012b), una negociación salarial coordinada puede contribuir de manera positiva tanto al rendimiento del mercado de trabajo como a la resiliencia laboral, facilitando ajustes en los salarios y/o horas de trabajo. De manera similar, Vaughan-Whitehead (2011) señala que el diálogo social ha hecho posible negociar alternativas a los despidos a través de la reducción salarios y/o horas de trabajo con el fin de mitigar el impacto directo de la crisis en el empleo. Sin embargo, los ajustes basados

en salarios han sido escasamente aplicados a pesar de la destrucción de empleo (Banco Central Europeo, 2012; Fernández e Izquierdo, 2013).

Así, con vistas a lo expuesto, parece que los ajustes basados en la flexibilidad interna han sido clave a la hora de limitar el deterioro de las cifras de empleo (Eichhorst et al., 2010; Marelli et al., 2012). Sea como fuere, en los últimos años los países europeos han avanzado hacia modelos laborales más flexibles, aunque con grandes diferencias entre ellos (Miguélez y Prieto, 2009). En este sentido, desde 2007 la CE, bajo el término “flexiguridad”, ha instado en una estrategia coordinada basada en la mejora de la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta esta suposición, alcanzar un nivel óptimo de flexibilidad de acuerdo con las características de cada contexto se perfila como una cuestión importante en el funcionamiento del ML (Artha y De Haan, 2011; Auer y Cazes, 2000).

### c) *Factores educacionales*

El capital humano de los trabajadores es un factor determinante, condicionando los resultados del mercado de trabajo (Brada y Signorelli, 2012; Christopherson et al., 2010; Eichhorst et al., 2010; Gal y Theising, 2015; Lungová, 2016).

En general, se ha observado una relación indirecta entre el nivel educativo y la tasa de desempleo (Fundación Foessa, 2012; Laparra et al., 2012). Andrei y Stefanovic (2011) y Bonoli (2012) explican esta tendencia argumentando que el riesgo de perder el puesto de trabajo es mayor en personas poco cualificadas. De esta manera, la adaptación del nivel educativo de la oferta a la demanda del ML se torna en un reto imprescindible para evitar que no se convierta en un factor de exclusión de determinados colectivos en la población activa.

En particular, Bonoli (2012) denomina esta problemática como “el problema del empleo postindustrial”. Con ella se refiere a la desventaja que experimentan las personas poco cualificadas después de perder sus trabajos en los países de la OECD. Este autor señala que el exceso de

mano de obra poco cualificada es una desventaja ya que, en las economías postindustriales avanzadas, la demanda laboral requiere de mayores habilidades, ocasionando que las personas con baja cualificación compitan por un menor número de empleos. Así, las mayores diferencias entre las tasas de desempleo entre los países corresponden a trabajos de baja calificación. Estas diferencias son más importantes en Europa continental que en los países nórdicos o de habla inglesa.

De manera similar, la CE (2012) evidenció que, durante 2011, la tasa de empleo disminuyó más lentamente para las personas altamente cualificadas en comparación con aquellas de baja calificación. De modo parecido, se ha mostrado que la pobreza en el trabajo está negativamente correlacionada con el nivel de calificación, ya que las personas con baja educación presentan una probabilidad cuatro veces mayor de experimentar pobreza en el trabajo (McLoughlin et al., 2011). Los ingresos y las oportunidades de empleo aumentan con el nivel educativo debido a que una educación superior puede ser un trampolín para mejores empleos (Eurofound, 2012). En consecuencia, gozar de una población activa con un adecuado nivel educativo es un factor clave en la recuperación del ML tras un shock tanto a corto como medio plazo, mejorando la adaptabilidad del mismo a nuevos cambios (Crescenzi et al., 2016; Fratesi y Rodríguez-Pose, 2016).

El potencial de este factor reside no solo en su capacidad para mejorar las cifras de empleo, sino también como componente protector contra el desempleo dado que, tal como se mencionó anteriormente, adquiere una especial relevancia cuando las respuestas a las crisis requieren una reasignación sectorial de la fuerza de trabajo (Arpaia y Curci, 2010; Augustine et al., 2013; Barakat, Holler, Prettnner y Schuster, 2010; Di Caro, 2015; Svoboda y Maštálka, 2013; Tsai et al., 2015).

#### *d) Factores políticos*

Más allá de los factores anteriormente mencionados, las políticas implantadas antes de la crisis, así como las respuestas dadas a la misma por los gobiernos en materia económica, laboral y social han sido destacadas como elementos relevantes fortaleciendo o debilitando la resiliencia de

los mercados laborales (Cowell, 2013; Foster, 2007; Molina e Ibáñez, 2013; OECD, 2010; Tridico, 2013).

Para Recio y Banyuls (2011) la trayectoria precrisis de los diversos países europeos ha sido determinante en el resultado laboral obtenido por estos tras la crisis. Así, aunque en los últimos años las políticas de corte neoliberal se han ido imponiendo en el ámbito económico, las diversas particularidades de cada país en su implementación dentro del panorama europeo han traído consigo diferentes modelos productivos y económicos que han podido ejercer una influencia en el dispar impacto de la crisis.

A su vez, tras la crisis, la capacidad de los gobiernos para mitigar los efectos de la misma a través de las distintas medidas ha podido ser un factor influyente en la resiliencia de algunas regiones (Davies, 2011). En concreto, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2010) destacó que las políticas públicas que se han desplazado de los paquetes de estímulo hacia las políticas de austeridad han tenido consecuencias en la evolución de los mercados laborales. Así, de acuerdo con la OIT (2010) las medidas de estímulo fueron cruciales para iniciar una recuperación del ML. Con todo, se ha destacado que algunos modelos de estado de bienestar con políticas sociales más desarrolladas —tales como el modelo nórdico y continental— podrían haber sufrido con menor intensidad el impacto de la crisis (Recio y Banyuls, 2011).

La Tabla 1 muestra un resumen de los factores mencionados en esta sección y su impacto en la capacidad de recuperación de las economías a los shocks de empleo considerando la resiliencia como un proceso en el tiempo:



**Tabla 1:** Factores afectando la resiliencia económica y el desempeño del mercado laboral.

Factores	Vulnerabilidad o Resistencia	Adaptación	Adaptabilidad	Autores
Económicos	Alto nivel de deuda (+)	Alto nivel de deuda (+)	Superávit (+)	Crescenzi et al. (2016)
	Proporción de manufactura y construcción (-)	Proporción de manufactura y construcción (-)	-	Barakat, et al. (2010); Eichhorst et al. (2010); OECD (2010); Marelli et al. (2012)
	-	Intensidad de la caída de la actividad (-)	-	Lagravinese (2015)
	-	-	Duración de la caída de la actividad (-)	Fernández e Izquierdo (2013); Banco Central Europeo (2012)

<b>Institucionales</b>	Políticas activas de empleo (+)	Políticas activas de empleo (+)	Políticas activas de empleo (+)	Tridico (2013); Guichard y Rusticelli (2010); Eichhorst et al. (2010); Molina e Ibáñez (2013)
	Políticas pasivas de empleo (-)	Políticas pasivas de empleo (-)	Políticas pasivas de empleo (-)	Guichard y Rusticelli (2010)
	Nivel óptimo de flexibilidad (+)	Nivel óptimo de flexibilidad (+)	Nivel óptimo de flexibilidad (+)	Eichhorst et al. (2010); Brada y Signorelli (2012); Christopherson et al. (2010); Lungová (2016); Crescenzi et al. (2016); Fratesi y Rodríguez-Pose (2016)
		Políticas de estímulo fiscal (+)	Políticas de estímulo fiscal (+)	OIT (2010); Davies (2011)

Fuente: Elaboración propia basada en los autores mencionados en la tabla

## 6. Conclusiones. Capítulo I

El fenómeno de la resiliencia ha sido estudiado en un gran número de disciplinas. Sin embargo, en los últimos años este concepto ha ido adquiriendo una mayor relevancia debido a la sensación de riesgo asociada a la globalización.

Tras la crisis económica de 2008, este concepto se ha hecho extensible al estudio de los mercados laborales con la finalidad de explicar su comportamiento diferencial ante la crisis económica.

En términos generales, este término se refiere a la habilidad de un sistema para volver a un estado tras un shock considerado como favorable. Con todo, en la literatura es posible destacar tres perspectivas –el enfoque de la ingeniería, el ecológico y el adaptativo– que introducen diversos matices en la interpretación del concepto, siendo la principal diferencia entre ellas la manera de entender “el equilibrio”.

El enfoque de la ingeniería parte de la premisa de un único equilibrio. Esta perspectiva descansa sobre la idea de “volver” a la situación pre-shock tras una perturbación haciendo hincapié en la velocidad que el sistema emplea en ello. Sin embargo, el enfoque ecológico contempla la posibilidad de múltiples equilibrios y remarca la capacidad de absorción de un sistema. Así, un sistema podría alcanzar un equilibrio alternativo al sufrir cambios en su estructura y funciones, no retornando a su situación inicial. En la tercera interpretación, llamada la “resiliencia adaptativa”, la resiliencia no es considerada una propiedad, sino un proceso dinámico mediante el cual un sistema puede adaptarse y ajustarse a las respuestas externas a través de la reorganización de su estructura.

Dado que la resiliencia de los mercados laborales es un concepto todavía en su infancia, la resiliencia económica y la resiliencia económica regional constituyen un adecuado punto de partida para su estudio por su proximidad conceptual. Ambos conceptos, resiliencia económica y resiliencia económica regional, han estado sujetos a las tres interpretaciones anteriormente mencionadas en su estudio. Sin embargo, más allá

de considerar las tres perspectivas enunciadas anteriormente como tres enfoques estancos, otros autores han entendido la resiliencia como un proceso integrado por varias etapas en el tiempo resonando cada una de ellas con uno de los enfoques anteriormente vistos: a) vulnerabilidad o sensibilidad; b) adaptación o la capacidad de un sistema para mantener o volver a su itinerario anterior ante un shock y c) adaptabilidad o la capacidad de un sistema para aprender de la perturbación sufrida para afrontar posibles desafíos en el futuro.

Esta variedad en la interpretación de la resiliencia económica y resiliencia económica regional ha dificultado tanto la conceptualización como la operacionalización de ambos términos, no existiendo un único modo de medir la capacidad de recuperación a los shocks de empleo. No obstante, el nivel de desempleo y empleo son los indicadores comúnmente utilizados, siendo el nivel de empleo la variable más relevante. De manera similar, en la literatura se han hallado diversos índices que consideran la resiliencia económica o regional como una dimensión integrante de un concepto más amplio.

No obstante, la cuestión clave en el estudio de la resiliencia la constituyen, sin duda, los factores que conducen a un resultado resiliente en presencia de una crisis. De esta manera, una gran cantidad de estudios han tratado de arrojar luz sobre esta cuestión, destacándose, al menos, cuatro grandes categorías de factores que podrían afectar al desempeño de los mercados laborales: factores económicos, institucionales, educativos y políticos. Entre ellos, se ha destacado la importancia de la distribución sectorial de una economía, la intensidad y duración de la caída de la actividad, las políticas activas de empleo, la flexibilidad laboral, el nivel de educación y las diversas medidas emprendidas durante la crisis.

Sea como fuere, tal y como mencionan Cueto et al. (2017): El concepto de resiliencia pone de manifiesto la necesidad de entender las causas que explican la vulnerabilidad de una economía ante las crisis, su reacción, por qué en unos casos es muy profunda y en otros no, y cómo se produce el ajuste (p. 25).





**PARTE I.  
MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO**

**CAPÍTULO II.  
RESILIENCIA LABORAL:  
CONCEPTUALIZACIÓN Y  
OPERACIONALIZACIÓN**





## **CAPÍTULO II. RESILIENCIA LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN**

### **1. Resiliencia laboral: conceptualización, definiciones y perspectivas**

A pesar de que el estudio de la resiliencia económica o económica regional presenta una mayor trayectoria en la literatura, en los últimos años y especialmente debido a la crisis económica, han aflorado diversos trabajos que, aunque inconexos, abordan la resiliencia de los mercados laborales. Aun existiendo un número reducido de estudios sobre esta materia, el concepto sigue siendo borroso, no existiendo un claro consenso sobre su significado y definición. Estas diferencias no solo dependen de los diferentes enfoques mencionados anteriormente, sino también del tipo de capacidad —“adaptación”, “recuperación” o “absorción o minimización de impacto”— atribuida a un ML resiliente.

Cuando se trata de conceptualizar la capacidad de recuperación del mercado de trabajo o resiliencia, es posible distinguir varias tendencias en su definición. El análisis de la literatura existente ha permitido la identificación de cuatro enfoques principales: la perspectiva del trabajador, resiliencia laboral considerada como una capacidad exclusiva de los mercados laborales, la resiliencia laboral entendida como una capacidad de la economía y, por último, la resiliencia laboral considerada como una “capacidad múltiple” de varios actores.

Bajo la primera aproximación, el concepto de la resiliencia se define basándose en las potenciales repercusiones de una crisis sobre la población activa. Este enfoque ha sido denominado como la “perspectiva del trabajador”, habiendo sido utilizado por la OECD (2012b) y Diodato y Weterings (2015) desde una visión adaptativa.

En concreto, para Diodato y Weterings (2015) la resiliencia laboral estaría determinada por la velocidad en la que un demandante de empleo encuentra trabajo:

[...] Optamos por una visión de la resiliencia adaptativa y consideramos que una región es resiliente por las oportunidades que ofrece a los trabajadores despedidos para encontrar un nuevo empleo de manera rápida, incluso si esto implica el desplazamiento de los mismos a otras regiones (p. 4).

De manera parecida, la OECD (2012b) entiende la resiliencia laboral, enfatizando en las repercusiones de la crisis sobre la fuerza de trabajo y haciendo hincapié en el bienestar del trabajador: “Los mercados laborales que sufren un descenso de la actividad económica con costes sociales limitados o, más formalmente, con pérdidas limitadas en el bienestar de los trabajadores” (p. 57).

En este marco, el bienestar de los trabajadores se determina mediante la detección de los principales canales a través de los cuales una crisis económica podría afectar a la ocupación, los ingresos y la distribución del impacto en los ingresos sobre la fuerza de trabajo.

La segunda aproximación pone el foco de atención en el funcionamiento del ML, definiendo la resiliencia laboral como una capacidad propia y exclusiva del mismo tanto en el ámbito nacional como regional. Dentro de esta aproximación han proliferado algunos trabajos como los de Chapple y Lester (2010) y Fenger et al. (2014). En el primer caso, y con el fin de estudiar la resiliencia laboral, Chapple y Lester (2010) analizan la dinámica de los mercados laborales regionales en los Estados Unidos (EE. UU.). Bajo la idea de que un sistema puede tener diversos equilibrios, estudian la capacidad de una región desde un enfoque ecológico, analizando aquellas regiones que han sido capaces de cambiar su senda de crecimiento. De acuerdo con los autores, la senda de crecimiento anterior de una región es un factor determinante que influye en su futura trayectoria. Según Chapple y Lester (2010) “cuanto más estables son las condiciones que caracterizan a un sistema social o político, mayor es el coste

de elegir un camino alternativo, incluso si esa alternativa es superior en algunos aspectos a la actual” (p. 86). A pesar de ello, una región podría modificar y mejorar su itinerario pronosticado, alcanzando así la resiliencia: “Esto es a lo que llamamos resiliencia regional: la habilidad de una región para transformar sus resultados cuando se da un desafío” (Chapple y Lester, 2010, p. 86).

En el segundo caso, entendiendo la resiliencia laboral como una capacidad exclusiva de los mercados laborales, Fenger et al. (2014) definen la capacidad de recuperación del mercado de trabajo desde un enfoque adaptativo: “La capacidad inclusiva de los mercados laborales para resistir, soportar o rápidamente recuperarse de impactos externos negativos y renovarse, ajustarse y reorientarse con el fin de beneficiarse de los *shocks*” (p. 496).

Esta definición pivota alrededor de la idea de *bounce forward* presuponiendo que un sistema puede reajustarse y beneficiarse de un shock para alcanzar un estado más favorable al anterior. En la misma línea, encontramos las aportaciones de Bigos et al. (2013). Estos autores entienden la resiliencia laboral como la “capacidad” para absorber shocks externos y adaptarse a desafíos como las crisis económicas. Sin embargo, este enfoque va un paso más allá al definir la resiliencia como la capacidad para “mitigar el impacto en los niveles de empleo, especialmente en los grupos vulnerables” (Bigos et al., 2013, p. 1). De esta manera, a un ML resiliente, además, se le atribuye la capacidad de distribuir el impacto entre la población activa a modo de minimizar su efecto en los grupos más desfavorecidos.

La resiliencia laboral también ha sido entendida como una capacidad económica, estando, por tanto, “supeditada a la esfera económica” (Hijzen, Kappeler, Pak, y Schweltnus, 2017): “La capacidad de una economía para limitar las desviaciones persistentes de las tendencias previas a la crisis en los resultados de su producción y mercado laboral después de sufrir perturbaciones agregadas adversas (o sea recesiones)” (p. 7).

En concreto esta definición parece quedar enmarcada en el enfoque de la ingeniería al considerar las desviaciones producidas respecto a los resultados precrisis, y hacer referencia a la capacidad para “limitar” desviaciones.

Por último, la resiliencia laboral, además, ha sido considerada, desde un enfoque adaptativo, como una “capacidad individual múltiple de varios actores” pertenecientes al ML (Van Dijk y Edzes, 2016): “Uno puede definir la resiliencia como la capacidad de las personas, los empleadores, las industrias y regiones para adaptarse a las condiciones cambiantes e intermitentes” (p. 179).

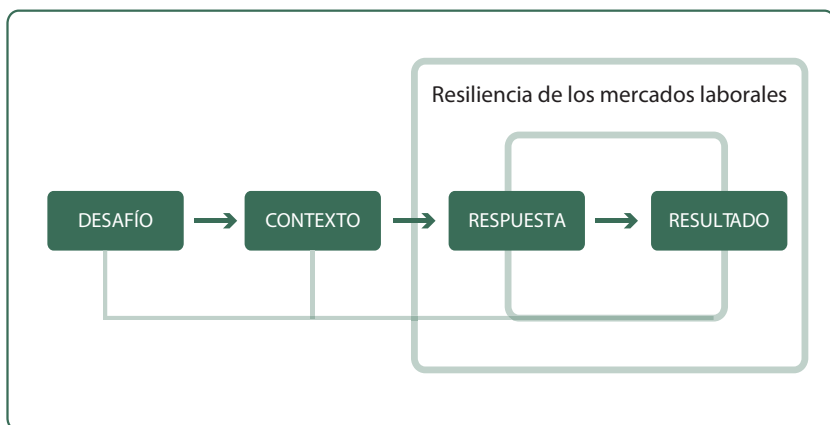
Por ende, la literatura ha mostrado la inexistencia de una única manera de conceptualizar la resiliencia de los mercados laborales a pesar de ser un concepto reciente. Las diferencias entre las diversas definiciones no solo descansan en las diferentes perspectivas en la que cada una de ellas se enmarca, sino también en el tipo de habilidad requerida al propio mercado resiliente. Aunque, en general, la resiliencia laboral es entendida como una “habilidad o capacidad” de los mercados laborales, esta ha sido interpretada bajo distintos enfoques. De esta manera, en algunos casos la resiliencia se asocia con la capacidad para “volver” a la situación precrisis, mientras que, otras veces, se resalta la capacidad de un ML para absorber un shock, resonando esta concepción con el enfoque ecológico o adaptativo.

## **1.1. Modelo conceptual de la resiliencia laboral**

Entre los diversos estudios sobre la resiliencia laboral, cabe destacar el modelo teórico sobre la resiliencia de los mercados laborales elaborado por Bigos et al. (2013), considerándose este trabajo como punto de partida principal de esta tesis por su proximidad conceptual.

En el estudio del fenómeno de la resiliencia laboral, Bigos et al. (2013) destacan cuatro elementos clave en el proceso: 1) desafío; 2) contexto; 3) respuesta y 4) un resultado (ver Ilustración 2):

## Ilustración 2: Modelo teórico sobre la resiliencia



Fuente: Bigos et al. (2013)

Según este modelo, el punto de partida en el estudio de la resiliencia laboral es una perturbación o un shock exógeno. Así, el concepto de “desafío” hace referencia específicamente a las recesiones económicas, las cuales pueden provocar un debilitamiento del ML debido a una disminución del crecimiento de la productividad y el aumento de la incertidumbre entre otros factores. Por tanto, la resiliencia laboral sería un fenómeno que tendría cabida tras una perturbación.

El segundo elemento de este modelo hace referencia al contexto en el que se enmarcan las distintas instituciones del mercado de trabajo, las cuales dependen, en términos generales, de las condiciones institucionales, estructurales, demográficas y socioeconómicas de cada contexto.

En tercer lugar, el modelo destaca la capacidad de los sistemas para responder y adaptarse a los desafíos. De acuerdo con los autores, esta capacidad podría estar limitada por el contexto. En el modelo el concepto “respuesta” es entendido como “la capacidad de adaptación” de los mercados laborales para enfrentarse a los desafíos mediante la innovación

o la reorganización de sus estructuras institucionales. Por tanto, hace referencia a las innovaciones políticas y cambios institucionales realizados por los mercados laborales para “responder” apropiadamente a los shocks externos como las crisis económicas.

Por último, el cuarto elemento, el “resultado”, alude a la medida en que el sistema se ha visto afectado o recuperado del desafío. Así, después de la respuesta generada por un ML, el resultado podría ser la recuperación de mismo, alcanzando el resultado previo al shock, o incluso podría mejorarlo alcanzando un resultado más favorable.

## **2. Operacionalización de la resiliencia laboral**

Al igual que en el caso de la resiliencia económica, hasta el momento la operacionalización de la resiliencia laboral ha sido dispar entre los autores. A pesar de ello, dentro del marco de la resiliencia laboral, varios trabajos empíricos pueden ser destacados (Bigos et al., 2014; Chapple y Lester, 2010; Diodato y Weterings, 2015; Hijzen et al., 2017; Murias et al., 2012; OECD, 2012b). Dentro de este conjunto de estudios es importante destacar los trabajos de Bigos et al. (2013; 2014) los cuales constituyen el referente más importante en esta tesis, dada la analogía con el campo de estudio.

Uno de los trabajos pioneros en este campo lo constituye el estudio desarrollado por Chapple y Lester (2010) en EE. UU.. Este trabajo se centra en el estudio de la resiliencia laboral de las regiones estadounidenses mediante el análisis de variables como las ganancias de los trabajadores y los ingresos de la clase media.

No obstante, en la literatura sobre la resiliencia laboral, las cifras de desempleo parecen ser el indicador más común para medir la resiliencia de los mercados laborales. En esta línea, el estudio de Murias et al. (2012) estudia la resiliencia de los mercados laborales españoles a través de la comparación de las tasas de desempleo municipales, antes y durante la crisis, con la finalidad de clasificar los municipios españoles en distintos

grupos en función de su mayor o menor resiliencia. De manera parecida, Diodato y Weterings (2015) analizan la resiliencia de los mercados laborales regionales a los shocks económicos a través del análisis de los niveles de desempleo junto con el nivel de puestos vacantes.

Considerando un conjunto de variables más amplio, OECD (2012b) abordó la resiliencia laboral desde la perspectiva del trabajador, intentando captar los principales canales a través de los cuales las recesiones económicas pueden afectar al bienestar del mismo. Para ello analizaron el cambio en la tasa de desempleo; el cambio en el total de ingresos y la manera en la que se ha distribuido el impacto en los ingresos entre los trabajadores.

En el estudio de Bigos et al. (2014), la resiliencia se considera como la capacidad del mercado de trabajo para absorber los *shocks* y mitigar tanto su impacto negativo en los niveles de desempleo como en la pobreza y en la exclusión social entre la población activa. Consecuentemente, la resiliencia laboral para Bigos et al. (2014) está compuesta por las dimensiones nivel de desempleo y nivel de pobreza y exclusión social<sup>5</sup>. Por tanto, este estudio considera tanto las condiciones sociales como laborales de la población activa en el ámbito europeo, teniendo en cuenta tres colectivos vulnerables: jóvenes, inmigrantes y trabajadores mayores.

Por último, en el estudio elaborado por Hijzen et al. (2017) se establecen dos tipos de resiliencia: la resiliencia económica y la resiliencia de los mercados laborales europeos. Específicamente en este trabajo, la resiliencia laboral se operacionaliza en términos de desempleo como la desviación acumulada del desempleo de su tasa estructural anterior a la crisis.

Por lo tanto, aunque no existe una tendencia generalizada entre los estudios analizados, se da una predisposición a medir la resiliencia de los mercados laborales en términos de desempleo junto con otras variables relacionadas con la pérdida de ingresos.

---

<sup>5</sup> En este estudio este concepto ha sido operacionalizado a través de la tasa AROPE (At risk of poverty or social exclusion) que mide el riesgo de pobreza y la exclusión social.

### 3. Potenciales factores afectando a la resiliencia laboral

En el análisis y estudio de la resiliencia laboral, existe una escasez de trabajos empíricos acerca de los potenciales factores que podrían afectar a la resiliencia de los mercados laborales (Diodato y Weterings, 2015). Uno de los estudios teóricos más completos sobre esta temática es el desarrollado por Bigos et al. (2013). Este grupo de autores clasifica en tres categorías los factores contextuales que podrían potencialmente afectar el desempeño de los mercados laborales frente a los shocks económicos. En concreto, se destacan diversos factores de índole institucional, sociodemográficos y socioeconómicos (ver Tabla 2).

En primer lugar, este modelo parte de la asunción de que la regulación y el marco institucional de un país pueden contribuir a fortalecer resiliencia del mercado de trabajo. Dentro del conjunto de factores institucionales que conforman el marco legal del ML, el modelo destaca elementos como las políticas pasivas y activas de empleo, la legislación laboral, el tipo de contratos y número de horas trabajadas por trabajador entre otros. Además, el modelo sujeta el desempeño del ML a la situación socioeconómica de un país, donde factores como el tamaño de las empresas, las disparidades regionales y la estructura industrial se perfilan como relevantes. Por último, de acuerdo con el modelo, los resultados del mercado de trabajo podrían vincularse estrechamente con los factores demográficos que, de alguna manera, establecen las características de la oferta del ML. Así, aspectos como la estructura demográfica de la población, el nivel educativo y algunos patrones de inmigración a los que puede estar expuesto un país pueden ser aspectos importantes para explicar los resultados del ML.

A continuación, en la Tabla 2, se exponen el conjunto de factores contextuales destacado por el modelo de Bigos et al. (2013):



**Tabla 2:** Potenciales factores contextuales afectando a la resiliencia de los mercados laborales.

Tipo de factor	Factor	Impacto	Autores
Factores institucionales	Prestaciones por desempleo	Las prestaciones por desempleo proporcionan reemplazo de pérdida de ingresos a aquellos que están involuntariamente sin trabajo o que no están obligados a recurrir a otras fuentes de ingresos. En este sentido, suaviza los efectos negativos del desempleo o la pérdida de ingresos.	Sengenberger (2011); Stovicek y Turrini (2012); Gangle (2004)
	Políticas activas del ML	Aumentan las oportunidades de empleo para las personas que buscan empleo y mejoran el equilibrio entre los empleos disponibles y los empleados calificados.	Bonoli (2010)
	Regulación sobre el empleo	Reglas y procedimientos que definen las condiciones de contratación y despido de las empresas en las relaciones de empleo privadas. Sus características están consagradas no solo en la ley, sino también en los contratos laborales colectivos e individuales.	CE (2012); OECD (2004)
	Contratos laborales	Los contratos laborales pueden dividirse en cinco categorías: contratos permanentes, contratos semipermanentes, contratos de duración determinada, trabajo por agencias temporales y contratos de interinidad.	Kompier, Ybema, Janssen y Taxis (2009)

Tipo de factor	Factor	Impacto	Autores
Factores institucionales	Número de horas trabajadas	Las horas de trabajo se pueden definir como la cantidad de horas que un individuo pasa en su trabajo diariamente, semanalmente y anualmente.	Schmid (1998); Sengenberger (2011); Bell, Otterbach y Soussa-Poza (2011)
	Instituciones de negociación colectiva	Las instituciones de negociación colectiva la constituyen la densidad sindical, la cobertura de los convenios colectivos (a veces también llamada cobertura sindical) y la centralización y coordinación de la negociación salarial	OECD (2004)
	Salarios y salarios mínimos	El salario mínimo nacional se aplica por ley, a menudo después de consultar con los interlocutores sociales, o directamente por acuerdo nacional intersectorial. El salario mínimo nacional generalmente se aplica a todos los empleados, o al menos a la gran mayoría de los empleados en el país. Los salarios mínimos son importes brutos, es decir, antes de la deducción del impuesto sobre la renta y las contribuciones a la seguridad social.	OECD (2004)
	Tasas laborales	La cuña fiscal es la suma del impuesto sobre la renta personal y las contribuciones a la seguridad social del empleado más el empleador junto con cualquier impuesto a la nómina menos las transferencias en efectivo.	OECD (2007)

Tipo de factor	Factor	Impacto	Autores
	Tamaño medio de las empresas en un país	El tamaño de la empresa se puede clasificar en función del número de empleados. Se pueden clasificar en: Microentidades (> 10) Pequeñas empresas (> 50) Empresas medianas (> 250) Empresas grandes (> 250)	OECD (2005); Rajan, Luigi y Krishna (2001); Traxler (2004); Russo y Tencati (2009)
Factores socioeconómicos	Disparidades regionales	La dispersión del PIB regional.	Eurostat (2012)
	Estructura económica o industrial de un país	Se entiende como el grado en que determinados sectores económicos tienen una mayor proporción de empleo o producción en una región en comparación con otra.	Eurostat (2012)
Factores sociodemográficos	Estructura demográfica de un país	La proporción de población de 0 a 14 años, de 15 a 24 años (jóvenes en edad de trabajar) y de 25 a 64 años.	Kapsos (2007)

Tipo de factor	Factor	Impacto	Autores
Factores sociodemográficos	Nivel de educación de la población	Se pueden definir como el paquete de conocimientos, atributos y capacidades que se pueden aprender y que permiten a las personas realizar una actividad o tarea con éxito y pueden desarrollarse y ampliarse mediante el aprendizaje.	OECD (2012a)
	Inmigración laboral	Tasa de migración neta, es la proporción de migración neta (diferencias de inmigrantes y emigrantes) durante un año y la población promedio en ese año.	Eurostat (2011)

Fuente: Bigos et al. (2013)

Además de estos factores, otros autores han considerado que el shock en sí podría ser otro condicionante afectando a la resiliencia laboral. De esta manera, si un shock es grande y localizado, este podría resentir la resiliencia laboral de una región, causando un incremento del desempleo en algunos países (Bigos et al., 2013; Diodato y Weterings, 2015; Fenger et al., 2014).

Consecuentemente, en función de la revisión teórica realizada existirían al menos dos grandes tipologías de factores que podrían afectar a la resiliencia de los mercados laborales: los diferentes factores contextuales presentados en la Tabla 2 y el mismo impacto de la crisis.

Empíricamente, algunos estudios han señalado la importancia de ciertos factores identificados por Bigos et al. (2013) en la resiliencia de los mercados laborales. Más específicamente, el estudio de Murias et al. (2012), analizando la resiliencia de los mercados laborales en las regiones españolas durante la crisis, apunta a la importancia de diversos factores socioeconómicos y sociodemográficos tales como la diversificación sectorial, las características demográficas o el capital humano. De acuerdo con este estudio, aquellas regiones con un mayor porcentaje de población con estudios superiores, un menor peso del sector de la construcción y con una mayor densidad empresarial consiguió mejores resultados tras la crisis. De manera similar, el estudio de Chapple y Lester (2010) resalta la importancia de ciertos sectores económicos como la manufactura y una economía basada en la tecnología. Este estudio también destaca la capacidad de las regiones para atraer inmigrantes como factor influyente en la resiliencia de los mercados laborales.

Más allá de estos condicionantes, el estudio de la OECD (2012b) señaló la importancia de ciertos elementos institucionales como la EPL y la negociación colectiva en la obtención de la resiliencia laboral. Los resultados de esta investigación concluyen que las políticas que conducen a buenos resultados laborales de manera estructural también producen mercados laborales resilientes. Se destaca especialmente el papel de la negociación colectiva como aspecto clave a la hora de facilitar ajustes basados en reducción de horas y salariales. Por el contrario, se resalta

como elemento negativo la legislación laboral que sobreprotege a los trabajadores con contratos permanentes, al incentivar, de este modo, la contratación temporal. En concreto, este último hecho se asocia con un mayor aumento del desempleo como respuesta a los shocks económicos reduciendo la resiliencia. Este hallazgo también ha sido destacado por Hijzen et al. (2017). Este trabajo enfatiza, además, la importancia de incrementar el gasto en políticas activas de empleo con el fin disminuir los aumentos importantes desempleo cíclico.

En la línea con el actual debate europeo, algunos autores han resaltado la importancia del equilibrio entre aquellas políticas centradas en la flexibilización de los mercados laborales y aquellas que refuerzan la seguridad de los mismos, bajo el término de “flexiguridad”. De esta manera, el estudio realizado por Göncz, Lengyel y Tóth (2016) entrevistando a varios expertos acerca de los factores que podrían afectar a la resiliencia laboral en los países europeos, destaca como variables más importantes un conjunto de aspectos relacionados con la seguridad laboral tales como: los sistemas de seguridad social, la educación a lo largo de la vida, las políticas activas de empleo, la estabilidad democrática y el diálogo social. De manera contraria, este estudio resaltó como factores afectando de manera negativa a la resiliencia laboral las inadecuadas condiciones laborales previas a la crisis, el escaso crecimiento de la actividad económica, las medidas de austeridad, así como la falta de ciertas políticas destinadas a reducir el desempleo estructural y la exclusión.

La necesidad de combinar las políticas de empleo y las políticas sociales también ha sido calificada como un componente clave a la hora de fomentar la resiliencia de los mercados laborales. Así, por ejemplo, el Banco Central de Malta (2013) ha enfatizado en la importancia de incluir en el ML a los grupos más vulnerables, potenciando políticas laborales que permitan la inclusión de las personas menos cualificadas y apostando por un sistema educativo flexible acorde a las demandas en cada momento. De manera similar, el Comité Consultivo Económico e Industrial de la OCDE (BIAC, 2016) pone el acento en aunar las diversas políticas económicas enfocadas en la mejora de las condiciones macro y microeconómicas con las políticas capaces de promover la flexibilidad laboral y el

aprendizaje permanente para conseguir mercados laborales resilientes.

En definitiva, los estudios acerca de los factores afectando a la resiliencia de los mercados laborales parecen apuntar a una gran diversidad de condicionantes impactando sobre la resiliencia de los mercados laborales. No obstante, parece existir cierto consenso a la hora de resaltar elementos clave de la estrategia denominada “flexiguridad” como la educación a lo largo de la vida, las políticas activas de empleo y la flexibilidad de los mercados laborales.

#### **4. Conclusiones. Capítulo II**

El estudio de la resiliencia de los mercados laborales, a pesar de que su abordaje es aún reciente, ha ido ganando importancia en los últimos años debido, principalmente, a la crisis económica.

La literatura ha mostrado la inexistencia de una única manera de conceptualizar la resiliencia de los mercados laborales. Así, cuando se trata de definir la capacidad de recuperación del mercado de trabajo, es posible distinguir varias tendencias. Las diferencias entre las diversas definiciones no solo descansan en las diferentes perspectivas en la que cada una de ellas se enmarca, sino también en el tipo de habilidad requerida al propio mercado resiliente. No obstante, en este trabajo ha sido posible distinguir cuatro enfoques en su conceptualización.

Hasta el momento, los estudios que han tratado de medir el término han mostrado una divergente operacionalización del término. Pese a ello, entre los autores parece darse una predisposición a medir de la resiliencia de los mercados laborales en términos de desempleo y variables relacionadas con la pérdida de ingresos.

En los últimos años diversos trabajos han emergido subrayando la importancia de determinados factores o condiciones para la consecución de mercados laborales resilientes. A nivel teórico, dos grandes grupos de factores destacan en importancia: los factores contextuales, donde se

incluyen variables institucionales, sociodemográficas y socioeconómicas, y el propio shock o impacto económico. Empíricamente, algunos estudios han apuntado a la importancia de una estrategia basada en flexiguridad, donde factores como la educación a lo largo de la vida, las políticas activas de empleo y la flexibilidad de los mercados laborales desempeñarían un papel protagonista en la obtención de la resiliencia laboral.







**PARTE I.  
MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO**

**CAPÍTULO III.  
EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA DE  
EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA**



# CAPÍTULO III. EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

## 1. Evolución de la política social y de empleo de la Unión Europea

La lucha contra el desempleo y la promoción de la inclusión han sido objetivos importantes de la política de la Unión Europea (en adelante UE) y sus Estados desde sus inicios. El Tratado de la UE en su artículo 3 y el Tratado de Funcionamiento de la UE en su artículo 9 y 145 señalan como uno de los objetivos de esta institución la promoción de unos niveles altos de empleo junto con la garantía de una protección social adecuada a través de una política coordinada que potencie trabajadores cualificados capaces de adaptarse a los cambios económicos.

En general, aunque la política social en Europa se ha caracterizado por un escaso desarrollo debido al protagonismo de las políticas nacionales, a lo largo de los años diversos instrumentos se han habilitado para conseguir tal fin y adaptar las políticas de los Estados miembros a los desafíos del momento.

En este desarrollo es posible destacar tres etapas (Vidal, 2012). La primera etapa está caracterizada por la subordinación de las políticas sociales a los objetivos de políticas económicas del mercado único y su implantación en seis Estados europeos (Alonso, 2013). La segunda etapa, iniciada a través del Tratado de Maastricht (1992), concede una mayor importancia a las políticas sociales destinadas a incrementar la integración de los ciudadanos europeos. Este tratado estableció una distribución competencial entre los Estados miembros y la UE basado en el principio de subsidiariedad en materia de política social<sup>6</sup>. Entre los diversos objetivos se fijó promover un progreso económico y social equilibrado y sostenible, así

---

<sup>6</sup>Por tanto, la intervención de la UE queda limitada a cuando el objetivo o la acción contemplada no pueda ser alcanzada por el propio Estado miembro o pueda ser mejorada a través de la acción complementaria de la Unión Europea

como un nivel alto de empleo y de protección social. En concreto, el Tratado habilitó el Protocolo sobre Política Social<sup>7</sup> y el Protocolo sobre la Cohesión Económica y Social (Alonso, 2013). La tercera etapa se inicia con el Tratado de Ámsterdam (1997), la implementación del Método Abierto de Coordinación (MAC) y la EEE hasta nuestros días. En general, desde los años 90 se pueden destacar 5 hitos importantes en la política de empleo de la UE:

- Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo (1993)
- El Tratado de Ámsterdam (1997)
- Proceso de Luxemburgo: EEE (1997-2004)
- Estrategia de Lisboa (2000-2010)
- Estrategia Europa 2020 (2010-2020)

### **1.1. Libro Blanco de Delors sobre crecimiento, competitividad y empleo (1993)**

Tras las transformaciones de la segunda mitad del siglo XX se pone de manifiesto que Europa debe encontrar nuevas soluciones al problema del desempleo. La crisis de 1993 visibilizó que el crecimiento económico experimentado hasta el momento no había estado acompañado por una creación de puestos de trabajo equivalente (De Pablos y Martínez, 2008). En paralelo con la firma del Tratado de Maastricht, el Consejo de la UE lanzó la Recomendación sobre los criterios comunes relativos a recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Este protocolo contiene un Acuerdo sobre Política Social que hace hincapié en cuestiones relativas al empleo y la seguridad de los trabajadores, así como la integración social, proponiendo como objetivos: el fomento del empleo; la mejora de las condiciones de vida y de trabajo; una protección social adecuada; el diálogo social; el desarrollo de los recursos humanos, y la lucha contra la exclusión (Alonso, 2013).

<sup>8</sup> Recomendación del Consejo, de 24 de junio de 1992, sobre los criterios comunes relativos a recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social.

(Alonso, 2013). Esta recomendación pone de relieve el agravamiento de los procesos de empobrecimiento, señalando como principales causas las nuevas dinámicas del ML, así como las nuevas estructuras familiares y el aislamiento. En este contexto se señala la necesidad de adaptar las políticas destinadas a combatir la exclusión social, instando a los Estados miembros a garantizar prestaciones suficientes, que puedan hacer frente a las necesidades básicas de acuerdo nivel de vida de cada país.

En 1993, además, surge el Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo*. Retos para entrar en el siglo XXI, en un contexto de elevado desempleo que supuso un paso importante en la lucha contra el mismo. Este documento resalta la importancia de la creación de empleos que aseguren la recuperación económica, considerando al trabajo como factor de integración social que debe ser coordinado con las exigencias de la economía.

En el ámbito de empleo, el *Libro Blanco* principalmente hace alusión a dos ideas: en primer lugar, la necesidad de adaptar y reforzar la educación y, en segundo lugar, la necesidad de convertir el crecimiento económico en empleo. Con respecto a la primera idea, la educación adquiere una importancia clave en este documento para garantizar la competitividad, luchar contra la exclusión, adaptarse a los cambios y alcanzar un nivel de empleo aceptable. Para ello, específicamente el Libro Blanco hace hincapié en las siguientes recomendaciones para Estados miembros:

- Combatir el desempleo juvenil mediante la educación, la mejora de los procesos de transición entre la escuela y el trabajo, y el fomento de la formación profesional.
- Incentivar la formación continua y permanente, y potenciar la necesidad de “aprender a aprender” en un entorno cada vez más cambiante, donde las universidades y las empresas se consideran actores clave.
- Adaptar la formación a las necesidades formativas del tejido productivo, realizando un seguimiento de las potenciales cualificaciones futuras requeridas por el ML para evitar posibles desequilibrios.

- Flexibilizar y descentralizar los sistemas de formación, ante la previsión de experimentar diversos cambios de empleo en la vida laboral de los trabajadores. Se considera que los sistemas de formación más abiertos y flexibles ayudarán a las empresas a aprovechar mejor las innovaciones tecnológicas.
- Iniciar procesos de activación readaptando los sistemas de subsidios de desempleo, destinando parte de estos fondos a acciones de formación.

En cuanto al segundo aspecto relevante concerniente al empleo, el *Libro Blanco* hace referencia a la necesidad de conjugar el crecimiento económico con el empleo. Siguiendo el diagnóstico realizado en el libro, durante los años 80, cuando se alcanzó el nivel más bajo de desempleo en esa década, todavía existían 12 millones de personas sin trabajo, representando el 8 % de la fuerza de trabajo. Durante este periodo, de manera conjunta, la tasa de empleo permaneció baja —alrededor del 60 %— debido a la excesiva rigidez del ML, la inadecuación de las cualificaciones y la desigualdad en la protección de los trabajadores, evidenciándose la dificultad de ciertos grupos como jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración para acceder al ML.

Teniendo en cuenta este conjunto de dificultades, en el Libro Blanco se proponen reformas a tres niveles:

En primer lugar, se plantea introducir mecanismos de flexibilización del ML mediante modalidades contractuales más flexibles, reduciendo las jornadas laborales, favoreciendo la movilidad sectorial, geográfica y funcional, y reduciendo los costes laborales.

En cuanto a los grupos vulnerables del ML, el Libro Blanco fija como objetivo que ningún joven se encuentre en una situación de desempleo o fuera del sistema educativo. Para ello se propone la introducción de contratos laborales más flexibles como contratos en prácticas o formación y/o con una reducción en las cotizaciones. En segundo lugar, otro punto merecedor de reformas es el relativo a las políticas activas de empleo, resaltando la necesidad de mejorar la efectividad de los servicios de empleo y



la posibilidad de crear nuevos puestos de trabajo ligados a nuevos sectores como el asistencial o el doméstico. Por último, el Libro Blanco sugiere varias reformas de los Sistemas de Protección con la finalidad de adaptarlos a las necesidades del mercado y ofrecer una mayor protección a las personas que lo necesitan.

No obstante, aunque el Libro Blanco sentó algunas orientaciones clave de la política de empleo europea, que posteriormente serían retomadas por la EEE, se puso de manifiesto que sus propósitos, materializados en la Estrategia de Essen (1995)<sup>9</sup>, no podían ser alcanzados sin un sólido compromiso de los Estados miembros (De Pablos y Martínez, 2008).

## **1.2. El Tratado de Ámsterdam (1997)**

El Tratado de Ámsterdam, en la Cumbre de Luxemburgo de noviembre de 1997, supuso la aceptación de la integración del Acuerdo sobre Política Social en el texto del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Este hecho implicó diversos cambios<sup>10</sup> tales como la ampliación de las disposiciones relativas al Fondo Social Europeo, la libre circulación de trabajadores y la seguridad social de los trabajadores migrantes de la Comunidad (Kraatz, 2017b).

## **1.3. Proceso de Luxemburgo y Estrategia Europea de Empleo (1997-2004)**

La EEE puede ser considerada como una consecuencia directa del Tratado Ámsterdam en un momento de elevado desempleo en Europa. Ante esta situación, los Estados miembros decidieron abordar de manera conjunta varios objetivos en materia de empleo, aprobando la EEE con el objetivo

---

<sup>9</sup> El Consejo Europeo de Essen, celebrado en diciembre de 1994, fijó una estrategia común de empleo basada en cinco áreas (formación profesional, crecimiento y creación de empleo, reducción de costes laborales indirectos, la mejora de las políticas activas de empleo y el incremento de medidas para colectivos vulnerables). Esta Estrategia fue desarrollada en los Consejos Europeos de Madrid y Cannes y la Cumbre de Florencia (Cristóbal, 2001).

<sup>10</sup> Además, el nuevo artículo 19 sobre discriminación supuso la adopción de dos directivas: la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Kraatz, 2017b).

principal de reducir los niveles de desempleo en cinco años, a través de la coordinación de los esfuerzos nacionales y el fomento de la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación continua (Tovar y Revilla, 2012).

Para ello, dicha Estrategia se centró en cuatro pilares estableciendo objetivos y líneas de acción comunes en todos los Estados miembros (De Pablos y Martínez, 2008; Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, 2015). En primer lugar, se resalta la importancia de la “empleabilidad” como medio de lucha contra el DLD, el desempleo juvenil y el abandono escolar prematuro. En segundo lugar, el “espíritu empresarial” se resalta como elemento facilitador de los procesos de creación de empresas y la reducción de costes de contratación. En tercer término, se subraya como elemento crucial la “adaptabilidad” a las nuevas condiciones del ML apostando por una mayor flexibilidad, modernizando las estructuras organizativas e incrementando la formación. Por último, se remarca la importancia de la “igualdad de oportunidades” con el fin de fomentar el empleo femenino y conciliación.

Para la articulación de la EEE se estableció un programa anual de planificación, seguimiento y ajuste en cada uno de los Estados miembros a través de los siguientes instrumentos (De Pablos y Martínez, 2008; Kraatz, 2017a):

- Orientaciones para el empleo, formuladas por la Comisión y adoptadas por el Consejo para cada uno de los Estados.
- Planes Nacionales de Acción (PNA) para la aplicación nacional de las orientaciones comunes.
- Informe conjunto sobre el empleo, publicado por la Comisión y adoptado por el Consejo, para la elaboración de las directrices anuales.
- Recomendaciones específicas por país, formuladas por la Comisión y adoptadas por el Consejo.

Asimismo, cabe destacar que la EEE, será la primera en introducir el MAC como nuevo método de trabajo.

Inicialmente, aunque la vigencia de la Estrategia de Empleo se estipuló por cinco años, sus medidas se han ido ampliando sucesivamente a través de varias acciones (Alonso, 2013).

#### **1.4. Estrategia de Lisboa (2000-2010)**

En la Cumbre de Lisboa de marzo de 2000 se adoptó una estrategia para el periodo 2000-2010 fundamentada en tres objetivos principales: 1) una economía competitiva y dinámica; 2) un desarrollo económico sostenible y 3) empleo de calidad y cohesión social. Esta Estrategia surge como medio para enfrentarse a los retos del nuevo milenio tales como el envejecimiento de la población y el cambio tecnológico (Dict. CES, de 27 de mayo de 2010). El objetivo es que la UE pueda ser en 2010 una economía basada en el conocimiento, competitiva y dinámica, para alcanzar una situación de pleno empleo (Kraatz, 2017a). Más allá de los ejes mencionados, la Estrategia, además, se sustenta sobre el paradigma de la activación (Molina e Ibáñez, 2013).

Esta nueva estrategia se apoyó en dos instrumentos de coordinación. Por una parte, el MAC y, por otro, el nuevo papel de coordinación del Consejo Europeo. Bajo esta estrategia se elaboraron 24 directrices que fueron las bases de los programas nacionales de reforma. Estas directrices sentaron como prioridades una reforma macro y microeconómica y laboral. Sin embargo, debido a la imprecisión de las mismas, su impacto fue limitado en las estrategias nacionales (Dict. CES, de 27 de mayo de 2010).

Conjuntamente, durante este periodo la EEE fue revisada en 2002 durante el Consejo de Barcelona para ser posteriormente relanzada en 2005. Este Consejo reforzó el objetivo de mantener el pleno empleo como principal propósito de las políticas económicas y sociales. Durante este periodo, se destacaron algunos progresos en la reducción del paro estructural, alrededor de 4 millones, un mayor crecimiento del empleo, sobre 10 millones

de puestos de trabajo, progresos en materia de productividad y nivel de formación de la población. Igualmente, es destacado como un avance la capacidad de respuesta del empleo con contratos de menor duración y mayor equidad social.

A pesar de ello, Europa seguía teniendo diversas dificultades estructurales como el DLD junto con diversas desigualdades regionales y una inferior tasa de productividad con respecto a Norteamérica. Ante estas problemáticas, la Comisión señaló diversos aspectos clave que debían ser abordados en la redefinición de la EEE. Entre ellos se destacó la necesidad de (De Pablos y Martínez, 2008):

- Responder al envejecimiento de la mano de obra y la viabilidad de los Sistemas de Seguridad Social.
- Simplificar las directrices para el empleo sin mermar su eficacia.
- Mejorar la cooperación entre los agentes de la EEE.
- Incrementar la coherencia y la complementariedad con los otros procesos comunitarios, como las Orientaciones Generales de Política Económica (OGPE).

En 2003 la Comisión elaboró las nuevas directrices para la EEE para el periodo 2003-2005, inspiradas en la Estrategia de Lisboa y centradas en tres objetivos: pleno empleo, mejora de la calidad y productividad del empleo, así como el fortalecimiento de la cohesión social y de la inserción. Estos objetivos se materializaron en 10 directrices concretas tal como muestra la Tabla 3:

**Tabla 3:** *Directrices para la Estrategia Europea de Empleo*

1	Introducir o reforzar medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas.
2	Fomento del espíritu empresarial.
3	La promoción de la capacidad de adaptación al trabajo, de la movilidad, del diálogo social y de la responsabilidad social de las empresas.
4	La promoción del desarrollo del capital humano y del aprendizaje.
5	La promoción del envejecimiento activo, manteniendo a los trabajadores más tiempo, mejorando la calidad del trabajo.
6	La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
7	La integración de las personas desfavorecidas y la lucha contra la discriminación.
8	Hacer que trabajar sea más rentable, a través de incentivos fiscales y financieros para que sea más atractivo.
9	Regularización del trabajo no declarado.
10	La reducción de las diferencias regionales.

Fuente: De Pablos y Martínez (2008)

### **1.4.1. La revisión de la Estrategia de Lisboa (2005)**

Para la evaluación intermedia de la Estrategia de Lisboa, la CE encargó un informe a un grupo de alto nivel liderado por Wim Kok que fue presentado en noviembre de 2004 (De Pablos y Martínez, 2008). Tal como se indica en el Libro Verde en 2006, este informe señaló la posibilidad de la existencia de un mercado de trabajo dividido entre insiders y outsiders, siendo estos últimos desempleados o personas trabajando de manera informal o precaria.

La evaluación intermedia de la Estrategia de Lisboa sentó como nuevos ejes el mayor crecimiento económico y la obtención de mayores empleos con mayor calidad (Dict. CES, de 27 de mayo de 2010). Tras el seguimiento realizado en 2005, el Consejo de Bruselas realizó una valoración muy crítica de la misma, proponiendo su relanzamiento y centrando su

atención en los siguientes ejes (Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, 2015):

- Una UE más atractiva a inversiones y trabajadores.
- Desarrollo del mercado interior.
- Revisar la EEE.
- Crear más puestos de trabajo y de mayor calidad:
  - Atraer a más personas al mercado de trabajo.
  - Modernizar el sistema de protección social.
  - Mejorar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas.
  - Mejorar la educación y las cualificaciones a través del aprendizaje permanente.

Según Molina e Ibáñez (2013), la Comisión encargada de evaluar el impacto de la Estrategia de Lisboa en su informe intermedio señaló que tres eran los principales problemas. En primer lugar, se destacó la sobrecarga de objetivos en todas las áreas, y en particular en lo referente al mercado de trabajo, además de existir una falta de coordinación entre ellos. El segundo aspecto problemático resaltado fue la falta de compromiso político para la consecución de dichos objetivos. Por último, aunque se valoró adecuadamente el MAC, se puso de manifiesto la necesidad de contar con mecanismos que garantizaran un mayor control, seguimiento e implicación para alcanzar los objetivos establecidos, así como orientaciones más estrictas con el fin de obtener una mayor coherencia en las políticas llevadas a cabo en los diferentes Estados miembros.

En marzo de 2006, en Bruselas se ofrecieron conclusiones positivas sobre la evolución de la Estrategia, destacándose la acción de los Programas Nacionales de Reforma y el papel de la “flexiguridad” dentro de la reforma

del ML. En este contexto, la Comisión propuso presentar directrices integradas para empleo y política económica y nombrar en cada Estado miembro un “responsable de Lisboa” encargado del seguimiento de la Estrategia en ese Estado, pero la crisis económica obligó a una ampliación del periodo de consecución de dichos objetivos y de la renovación de la misma, proponiéndose la Estrategia Europa 2020 (Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, 2015). Esto puso de manifiesto dos hechos: la imprecisión de las directrices a la hora de establecer vínculos entre ellas, limitando sus efectos en elaboración de estrategias nacionales (Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, 2015); y, la necesidad de contar con mecanismos que garantizaran un mayor control, seguimiento, implicación y coordinación de los Estados miembros para alcanzar los objetivos establecidos<sup>11</sup>.

## **1.5. Estrategia Europa 2020 (2010-2020)**

La valoración crítica de la Estrategia de Lisboa en 2010 tuvo como resultado la Estrategia Europa 2020 la cual pretendió solventar algunas de las limitaciones de la Estrategia de Lisboa (Molina e Ibáñez, 2013).

La Estrategia Europa 2020 surge en un contexto de crisis que amenazaba el crecimiento y evidenciaba las debilidades estructurales de Europa. De esta manera, la Estrategia —aprobada por el Consejo Europeo en junio— nace fuertemente condicionada por el contexto y por las debilidades de la anterior estrategia (Consejo Económico y Social, 2013). Por tanto, esta Estrategia no solo hace referencia al contexto de crisis y la necesidad de adoptar medidas, sino que, además, alude a reformas estructurales que deben ser emprendidas por Europa para enfrentarse a los nuevos desafíos. Entre estos desafíos se alude a la mundialización, la presión sobre los recursos naturales y el envejecimiento de la población. Consecuentemente,

---

<sup>11</sup> Durante este periodo, además, surge la Agenda de la Política Social (2000-2005) aprobada por el Consejo Europeo de Niza y la Agenda Social Renovada del 2 de julio de 2008. En concreto, la Agenda de la Política Social tuvo como principal objetivo fomentar una relación positiva entre las medidas económicas, de empleo y sociales. En el área de empleo la Agenda propone crear más y mejores puestos de trabajo, alcanzando una tasa de empleo cercana al 70 % en la población general y del 60 % en las mujeres en 2010. Por otro lado, la Agenda Social Renovada del 2 de julio de 2008 destaca la necesidad de adaptar los sistemas de formación a las necesidades del mercado laboral, haciendo un especial hincapié en la flexiguridad, la educación y la formación a lo largo de toda la vida y la movilidad de los trabajadores.

la Estrategia no solo pretende abordar los desafíos a corto plazo asociados a la crisis, sino que también urge a la necesidad de implantar reformas estructurales para estimular el crecimiento de la economía europea (CE, 2013). Con este doble objetivo, la Estrategia 2020 gira en torno a tres prioridades, “crecimiento inteligente”, “crecimiento sostenible” y “crecimiento inclusivo”, y contiene cinco objetivos cuantificables a alcanzar en 2020 (ver Tabla 4).

**Tabla 4:** *Prioridades, objetivos e iniciativas emblemáticas. Estrategia Europa 2020*

Prioridades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.</li> <li>• Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.</li> <li>• Crecimiento inclusivo: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.</li> </ul>
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada.</li> <li>• El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.</li> <li>• Debería alcanzarse el objetivo “20/20/20” en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30 % de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello).</li> <li>• El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de los jóvenes debería tener estudios superiores.</li> <li>• El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.</li> </ul>



### Iniciativas emblemáticas

- “Unión por la innovación” para mejorar las condiciones y el acceso a la financiación destinada a la investigación e innovación.
- “Juventud en movimiento”, para mejorar los resultados de los sistemas educativos y facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.
- “Una agenda digital para Europa” para acelerar el despliegue de Internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para las familias y empresas.
- “Una Europa que utilice eficazmente los recursos” para ayudar a desligar crecimiento económico y utilización de recursos, apoyar el cambio hacia una economía con bajas emisiones de carbono, incrementar el uso de fuentes de energía renovables, modernizar nuestro sector del transporte y promover la eficacia energética.
- “Una política industrial para la era de la mundialización”, para mejorar el entorno empresarial, especialmente para las pymes, y apoyar el desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible, capaz de competir mundialmente.
- “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos”, para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.
- “Plataforma europea contra la pobreza”, para garantizar la cohesión social y territorial de tal forma que los beneficios del crecimiento y del empleo sean ampliamente compartidos y las personas que sufren de pobreza y exclusión social puedan vivir dignamente y tomar parte activa en la sociedad.

Fuente: CE (2010)

Estos objetivos, a su vez, se canalizan a través de siete iniciativas emblemáticas que suponen las áreas primordiales de actuación. De estas iniciativas emblemáticas de la Estrategia, específicamente, dos de ellas están directamente relacionadas con el empleo:

- “Juventud en movimiento”. Dentro del ámbito de crecimiento inteligente, esta iniciativa está destinada a mejorar el resultado del sistema educativo y facilitar la entrada de los jóvenes en el ML.
- “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos”. Dentro del eje de crecimiento integrador, pretende modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de las capacidades a lo largo de su vida. El fin es aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.

Entre los retos fundamentales de la estrategia Europa 2020 se halla la inclusión activa en la sociedad y en el ML de los grupos más vulnerables. Este objetivo sigue la Recomendación de la CE de 2008 sobre la inclusión activa, la cual insta a los Estados miembros de la UE a “diseñar e implantar una estrategia global integrada para la inclusión activa de las personas excluidas del mercado de trabajo, combinando adecuados ingresos, mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de calidad” (Rec. 2008/867 de la Comisión, de 3 de octubre de 2008).

Para garantizar el alcance de estos objetivos, la Estrategia 2020 apuesta por un nuevo modelo de gobernanza basado en mayor coordinación y estabilidad económica que permita lograr una mayor competitividad. Así, se plantea una nueva “arquitectura” centrada en “un enfoque temático” e “informes por países”. Estos últimos se consideran de suma importancia para detectar los problemas nacionales y definir y ejecutar estrategias para salir de la crisis. Para garantizar que cada Estado miembro adapte la Estrategia Europa 2020 a su situación particular, la Comisión propone que los objetivos de la UE se traduzcan en objetivos y trayectorias nacionales (CE, 2010a; CE, 2013; Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, 2015).

En concreto, las “Directrices Integradas Europa 2020” constituyen el marco para encauzar las políticas nacionales y comunitarias hacia los objetivos de la Estrategia Europa 2020. En ellas se establece que los Estados miembros elaborarán Programas Nacionales de Reforma y Convergencia y aplicarán reformas para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo a través del alcance de (Dict. CES, de 27 de mayo de 2010):

- La estabilidad macroeconómica.
- Viabilidad de las finanzas públicas.
- Mejorar la competitividad.
- Reducir los desequilibrios macroeconómicos.

- Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y la participación de colectivos vulnerables, luchar contra la segmentación laboral y el desempleo estructural y garantizar una protección social y la inclusión activa.

Las directrices en las que se apoya la Estrategia 2020 sustituyen a las 24 directrices formuladas en la Estrategia Lisboa. Estas incluyen un conjunto de diez directrices en materia de política macroeconómica (de la directriz 1 a la 6) y en temas de empleo (de la directriz 7 a la 10) que pretenden no solo coordinar las políticas de la UE para poder hacer frente a la crisis y emerger más fuertes, sino orientar a los Estados miembros en sus reformas hacia un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo (ver Tabla 5):

**Tabla 5:** *Directrices Estrategia Europa 2020*

<p><b>Directrices en materia de política macroeconómica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directriz n.º 1: Garantizar la calidad y la viabilidad de las finanzas públicas.</li> <li>• Directriz n.º 2: Abordar los desequilibrios macroeconómicos.</li> <li>• Directriz n.º 3: Reducir los desequilibrios en la zona del euro.</li> <li>• Directriz n.º 4: Optimizar el apoyo a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), reforzar el “triángulo del conocimiento” y liberar el potencial de la economía digital.</li> <li>• Directriz n.º 5: Mejorar la utilización eficiente de los recursos y reducir los gases de efecto invernadero.</li> <li>• Directriz n.º 6: Mejorar el entorno para las empresas y los consumidores y modernizar la base industrial.</li> </ul>
---	---

<b>Directrices en materia de empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directriz n.º 7: Aumentar la participación en el ML y reducir el desempleo estructural.</li> <li>• Directriz n.º 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del ML promoviendo la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente.</li> <li>• Directriz n.º 9: Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior.</li> <li>• Directriz n.º 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.</li> </ul>
---	---

Fuente: Dict. CES, de 27 de mayo de 2010

## 1.5.1. Las Directrices Integradas Europa 2020 sobre empleo

En lo que se refiere al mercado de trabajo, las directrices, en la línea del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el Tratado de la Unión Europea, señalan que los Estados miembros deberán desarrollar una estrategia coordinada de empleo enfocada a potenciar la mano de obra cualificada que sea capaz de dar respuesta a los cambios económicos. En concreto, en materia de empleo, se establecen cuatro directrices orientadoras de los Programas Nacionales de Reforma.

### 1.5.1.1. Directriz n.º 7: Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural

Esta directriz pone el acento en la “flexiguridad” instando a los Estados miembros a adoptar medidas que fusionen los principios de flexibilidad y seguridad laboral con la finalidad de aumentar la participación en el mercado de trabajo, luchar contra la segmentación, la inactividad, las diferencias entre sexos y reducir el desempleo estructural.

Asimismo, se destaca que este binomio de políticas debe ser equilibrado combinando los trabajos flexibles, pero fiables, con las políticas activas de empleo y seguridad social, el aprendizaje permanente y la movilidad laboral.

Entre los principales desafíos a los que hacer frente, esta directriz destaca el empleo temporal y precario, el desempleo y el trabajo no declarado. Conjuntamente señala la necesidad de alcanzar trabajos de calidad y luchar contra los salarios bajos, así como el deber de mejorar los servicios de empleo, ofreciendo servicios más personalizados y más abiertos a determinados colectivos como jóvenes o aquellos más alejados del mercado de empleo. Del mismo modo, para afrontar los nuevos retos se perfila como importante una mayor participación de la población activa en el ML, a través de políticas de envejecimiento activo, igualdad y conciliación laboral y familiar, así como el apoyo a políticas de creación de empleo autónomo y en sectores sociales y de empleo “verde”.

#### **1.5.1.2. Directriz n.º 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral promoviendo la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente**

La octava directriz pone el acento en la educación y capacitación de las personas. Se considera clave la obtención de las competencias adecuadas para aumentar la productividad y hacer frente a las demandas presentes y futuras del ML, a través de la combinación adecuada de una educación básica, formación profesional junto políticas de inmigración adaptadas a las nuevas necesidades.

Para ello, la directriz insta a los Estados miembros a desarrollar sistemas que puedan reconocer las competencias adquiridas, eliminar los obstáculos a la movilidad profesional y geográfica, y favorecer la adquisición de competencias transversales e incrementar la inserción de las personas mayores con más dificultades.

De manera similar, se pretende que los Estados colaboren con interlocutores sociales y empresas para mejorar la formación y su acceso a ella. Específicamente se pone el acento en los jóvenes y en el desempleo juvenil y, en concreto, en aquellos que no están trabajando ni estudiando.

### **1.5.1.3. Directriz n.º 9: Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior**

Esta directriz resalta la importancia del acceso universal a la educación y la formación de calidad con el fin de mejorar los resultados educativos. Para ello los Estados miembros deberán invertir en los sistemas de educación para elevar el nivel educativo de la población activa a fin de hacer frente a las necesidades cambiantes de los mercados laborales.

### **1.5.1.4. Directriz n.º 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza**

La décima directriz se centra en luchar contra la pobreza y ampliar las posibilidades de trabajo de las personas garantizando la igualdad de oportunidades y el acceso a servicios y atención sanitaria. Se recomienda a los Estados miembros reforzar y modernizar sus sistemas de protección social de tal modo que puedan asegurar ingresos adecuados en casos de pérdida de empleo.

De esta manera, las Directrices Integradas Europa 2020 constituyen el marco para encauzar las políticas nacionales y comunitarias hacia los objetivos de la Estrategia Europa 2020. En ellas se establece que los Estados miembros elaborarán Programas Nacionales de Reforma y Convergencia, señalando los avances realizados respecto a los objetivos indicados en la Estrategia Europa 2020 y las medidas necesarias a implantar para el año siguiente a fin de superar las posibles deficiencias especificadas.

## **2. La “flexiguridad” como estrategia política en tiempos de crisis**

La lucha contra el desempleo ha sido un objetivo importante en la UE desde sus inicios tal como queda reflejado en el Tratado de la Unión Europea en el artículo 3 y el artículo 9 y 145 del Tratado de Funcionamiento.

Especialmente a partir de los años 90 con la crisis de 1993, Europa empieza a evidenciar un cambio en el modelo de empleo, caracterizado por una tasa elevada de desempleo y un deterioro progresivo de las garantías sociales mínimas. Este cambio de modelo se presenta con diferencias entre países debidas, principalmente, a dos factores. En primer lugar, es atribuido a la fortaleza o debilidad del sistema de relaciones laborales de cada país y, en segundo término, a la incorporación de nuevos colectivos al ML con un perfil diferente al tradicional “varón adulto nacional”. Conjuntamente, se considera que la incorporación de las nuevas tecnologías de manera progresiva en los procesos productivos y el ML ha tenido un impacto crucial en la modificación de las relaciones de trabajo (Miguélez y Prieto, 2009).

Dada esta circunstancia, la CE, a través del *Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo* (1993); La EEE (1997) y la Estrategia de Lisboa (2000), ha insistido en la necesidad de disponer de mercados laborales más flexibles a modo de afrontar el desempleo en Europa ante un modelo económico más competitivo.

En particular, desde 2007, la CE ha alentado a los Estados miembros a adoptar políticas basadas en la flexibilización para hacer frente a los desafíos del mercado de trabajo, tal como se indica en el documento *Hacia principios comunes de flexiguridad* y el *Libro Verde Modernizar el Derecho del trabajo para hacer frente a los desafíos del siglo XXI*. Tras ambos documentos, la “flexiguridad” entra a formar parte del debate político europeo de manera oficial<sup>12</sup>.

En concreto, la CE introdujo este término para aludir a una “estrategia integrada para aumentar la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo”, constituida por los siguientes componentes principales:

- Modalidades contractuales flexibles y fiables.

---

<sup>12</sup> Asimismo, las directrices integradas para las políticas económicas y de empleo de la Estrategia Europa 2020 también reforzaron esta estrategia política, instando a los Estados miembros a equilibrar las políticas centradas en flexibilidad con las medidas reforzando la seguridad laboral con el fin de aumentar la participación de la población activa y luchar contra la dualización del mercado de trabajo y el desempleo estructural.

- Estrategias basadas en el aprendizaje permanente.
- Políticas del mercado de trabajo efectivas (ALMP).
- Sistemas modernos de seguridad social.

*Grosso modo*, este término hace alusión a la adecuada combinación de flexibilidad y seguridad laboral a fin de que los trabajadores puedan conservar sus empleos, encontrar con facilidad uno nuevo, en caso de despedido, y obtener unos ingresos adecuados durante este periodo. Por tanto, a nivel práctico, implica la garantía de, al menos, cuatro transiciones: la transición de la educación al ML, entre empleos, del desempleo al empleo y, por último, del empleo a la jubilación (Lorenzo, 2008).

Partiendo de la conceptualización realizada por la CE, a lo largo de los años diversos autores han desglosado este término en diversas subdimensiones con el propósito de comprender esta estrategia política compuesta por dos ejes principales (Jaspers, 2009; Ojeda y Gutiérrez, 2014).

En cuanto a la flexibilidad, suelen distinguirse dos grandes grupos: flexibilidad externa e interna. A su vez, estas dos categorías han sido subdivididas teniendo en cuenta su naturaleza “numérica o funcional”, existiendo cuatro tipos de flexibilidad: flexibilidad externa numérica, flexibilidad externa funcional, flexibilidad interna numérica y flexibilidad interna funcional. Siguiendo esta categorización, Eichhorst et al. (2010) considerarían cinco tipos de flexibilidad, incluyendo la flexibilidad salarial.

En cuanto a la dimensión de la seguridad, Ojeda y Gutiérrez (2014) diferencian entre cuatro grandes tipos de modalidades: 1) la seguridad en el puesto de trabajo, *job security*; 2) la seguridad en el empleo o empleabilidad, *employment security*; 3) la seguridad de ingresos mínimos, *income security*, y 4) la seguridad derivada de las oportunidades, *combination security*. Entre estas dimensiones, la seguridad en el puesto de trabajo es entendida como la certeza de que una persona podrá permanecer en la misma compañía trabajando con el mismo empresario. Sin embargo, la seguridad en el empleo o empleabilidad implica la posibilidad de seguir



activo y seguir trabajando, aunque sea en empresas diferentes, considerando la posibilidad de cambiar de compañía. Por su lado, la seguridad de ingresos mínimos equivale a la protección de ingresos ante diversas contingencias como desempleo, jubilación o invalidez, entre otras. Por último, la seguridad derivada de las oportunidades se define como la posibilidad que tienen los trabajadores de compatibilizar un trabajo retribuido con las responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos o personas dependientes.

Aunque los países europeos han fortalecido su flexibilidad laboral en los últimos años, este proceso se ha realizado de manera diferente, observándose algunas diferencias en países (Miguélez y Prieto, 2009). De hecho, algunos autores han identificado varios grupos de flexiguridad entre los países europeos. Por ejemplo, Muffels y Luijkx (2008) destacaron cuatro modelos diferentes de flexiguridad en Europa: anglosajón, nórdico, continental y mediterráneo. Partiendo de esta clasificación, Laporšek y Dolenc (2011) incorporan un quinto grupo formado por los países de Europa del Este y los países bálticos. Según Laporšek y Dolenc (2011), el primer grupo estaría integrado por Bélgica, Francia, Alemania y Austria, y se caracterizaría por una flexibilidad y seguridad media. El segundo grupo, determinado por un nivel intermedio-alto de flexibilidad y una alta seguridad, se compondría por los países escandinavos, Dinamarca, Suecia y Finlandia, y Países Bajos. En tercer lugar, con una flexibilidad muy alta y con una menor seguridad en comparación con el grupo anterior se hallarían los países anglosajones como Irlanda y Reino Unido. El cuarto grupo, integrado por los países de Europa oriental y los países bálticos, viene caracterizado por un nivel medio de flexibilidad junto con una baja seguridad en el mercado de trabajo. Por último, el quinto grupo estaría compuesto por los países mediterráneos, Grecia, España, Italia, Portugal y Eslovenia, Luxemburgo y Polonia. Este clúster se determinaría por una baja flexibilidad y una seguridad intermedia-baja. Sin embargo, incluso dentro de este mismo grupo, algunos estudios han evidenciado, por un lado, diferencias entre el modelo español e italiano y, por otro, diferencias entre estos dos modelos y el modelo holandés y danés (Leonardi, Artiles, Molina, Calenda y Oto, 2010). En particular, este estudio mostró la existencia de fuertes resistencias a introducir mayor flexibilidad en los

mercados de trabajo del sur de Europa, posiblemente debido a que esta puede constituir la única vía de proporcionar seguridad ante prestaciones por desempleo de insuficiente cuantía, duración y la escasa inversión en políticas activas de empleo.

De manera similar, otros autores han establecido clasificaciones teóricas más generalistas sobre los diferentes modelos de flexibilidad en Europa. En concreto, Miguélez y Prieto (2009) establecen tres tipos de modelos de flexibilidad en función de los diferentes sistemas de relaciones laborales: “flexibilidad controlada”, “flexibilidad sin control” y “flexibilidad modelo variable”.

El primer modelo, “flexibilidad controlada”, lo conformarían los países como Suecia, Holanda, países escandinavos, Alemania y Austria. Este modelo se caracterizaría por un incremento del empleo a tiempo parcial junto con tasas elevadas de empleo en general y un nivel bajo de desempleo. De esta manera, la flexibilidad en este modelo es introducida mediante el empleo parcial. Sin embargo, esta parcialidad se caracteriza por un número elevado de horas y su voluntariedad. Este modelo es mantenido gracias a las altas tasas de empleo público.

El segundo modelo estaría caracterizado por una alta temporalidad y un nivel elevado de autoempleo junto con empleo sumergido. A esto se le sumaría una baja tasa de empleo y una tasa elevada de desempleo. Este grupo lo integrarían España, Grecia, Portugal, Polonia, República Checa, Hungría, Eslovaquia y en el futuro Turquía. En concreto el modelo se denominaría “inseguridad incontrolada” puesto que varios colectivos como jóvenes, mujeres y personas inmigrantes se hallarían en esta situación.

Por último, el modelo de flexibilidad variable reflejaría una inseguridad desigual. Este grupo estaría formado por distintos países, existiendo grandes diferencias entre ellos, como por ejemplo Reino Unido, Italia y Francia. En concreto el Reino Unido se caracteriza por una tasa de empleo elevada y una tasa de desempleo baja. Sin embargo, existe una proporción elevada de trabajo a tiempo parcial precario y salarios bajos. El caso de

Italia, específicamente, combina una alta dualización del ML junto con un alto nivel de empleo sumergido. El caso de Francia está representado por un nivel de desempleo superior que se combina con niveles altos de empleo parcial y temporal que afectan a determinados sectores de la población.

De esta manera, aunque en los últimos años los países europeos han ido progresivamente introduciendo medidas de flexibilidad laboral, esto ha derivado en diversos modelos dependiendo, en gran medida, de los distintos contextos nacionales donde esas medidas han tenido lugar. En concreto, Van Vliet y Nijboer (2012) estudian en qué medida los diversos países han ido adaptando sus políticas alrededor del concepto de flexiguridad<sup>13</sup>. Los resultados de este estudio muestran dos hechos. En primer lugar, señala que las reformas emprendidas no han ido en la línea del paradigma de la flexiguridad, ya que la flexibilidad introducida en el ML se ha hecho, en su mayoría, en los márgenes del mismo afectando, así, a los outsiders. Reforzando esta idea, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN) (2008) alertó sobre el recorte en los derechos laborales bajo este paradigma sin el correspondiente refuerzo de la seguridad de los trabajadores, conduciendo a una situación de “flexiexplotación” en los márgenes del ML. En segundo lugar, el estudio de Van Vliet y Nijboer (2012) apuntó a que la flexibilidad introducida no se ha visto suficientemente compensada con una mayor seguridad, ni siquiera por la mayor inversión en políticas activas de empleo. En esta línea, Molina e Ibáñez (2013) han resaltado el doble proceso de reducción de la inversión de las políticas activas de empleo debido a la crisis junto con el aumento de la flexibilidad laboral. De acuerdo con los autores, este hecho está potenciando la dualización de los mercados laborales ante la imposibilidad de que algunos colectivos puedan ser reinsertados en el ML tras la pérdida de empleo por la escasa inversión en políticas activas de empleo.

Consideraciones más críticas apuntan a que el paradigma de la flexiguridad lleva consigo la delegación de parte de la responsabilidad del Estado

---

<sup>13</sup> En este estudio el concepto de flexiguridad es operacionalizado en torno a tres dimensiones: protección laboral tanto para insiders como para outsiders; seguridad de ingresos a través de las prestaciones por desempleo y la seguridad de empleo a través de la inversión en políticas activas de empleo.

a un trabajador flexible y activo, responsabilizándolo de su vida laboral (Tovar y Revilla, 2012). Así, para Loy (2017) existe cierta contradicción en esta estrategia, donde la flexibilidad ha sido aplicada de manera inminente mientras que la seguridad ha retrocedido.

Así, en los últimos años y tras las dificultades halladas en la convergencia del paradigma de la flexiguridad entre países, ha emergido la necesidad de repensar algunos pilares de este paradigma, sobre todo en lo referente a la dimensión de la seguridad en tiempos de crisis, realizando un mayor seguimiento de sus efectos (CE, 2013; Molina e Ibáñez, 2013).

### 3. Conclusiones. Capítulo III

La lucha contra el desempleo y la promoción de la inclusión han sido objetivos importantes de la política de la UE y sus Estados desde sus inicios. Desde el *Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo* (1993) hasta la actual Estrategia 2020 se pueden destacar cinco hitos importantes en la política de empleo de la UE: 1) el *Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo* (1993); 2) el Tratado de Ámsterdam (1997); 3) la EEE (1997-2004); 4) la Estrategia de Lisboa (2000-2010), y 5) la Estrategia Europa 2020 (2010-2020).

*El Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo* (1993) surge en un contexto de elevado desempleo tras la crisis de 1993, poniendo de relieve la incompatibilidad entre el crecimiento de la actividad económica y la creación de empleo. En este contexto, el *Libro Blanco* enfatiza en la necesidad de adaptar y reforzar la educación, así como de convertir el crecimiento económico en empleo. En cuanto a la primera idea, el *Libro Blanco* insta a los países miembros a introducir mejoras en la educación para reducir el desempleo juvenil, fomentar la formación continua y mejorar su adaptación y reforzar la activación en los subsidios de empleo. En segundo lugar, el *Libro Blanco* urge a los Estados miembros a implantar reformas encaminadas a flexibilizar los mercados laborales y mejorar la efectividad de las políticas activas de empleo y de los sistemas de protección.

Posteriormente, el Tratado de Ámsterdam (1997) sentó las bases para la creación de la EEE, marcando como objetivos el alcance de un alto nivel de empleo. La EEE, cuya finalidad fue la de coordinar los esfuerzos europeos en la reducción del desempleo, giró en torno a cuatro ejes: empleabilidad; espíritu empresarial; adaptabilidad y flexibilidad e igualdad de oportunidades. Como mecanismos para su implementación, esta estrategia introdujo el MAC.

La Estrategia de Lisboa para el periodo 2000-2010 marcó tres objetivos con el fin de enfrentarse a los retos del nuevo milenio y alcanzar el pleno empleo. Estos objetivos se sintetizaron en: 1) una economía competitiva y dinámica; 2) un desarrollo económico sostenible, y 3) empleo de calidad y cohesión social. Durante este periodo, además, tuvo lugar la redefinición de la EEE, introduciéndose las nuevas directrices inspiradas en la Estrategia de Lisboa.

La crisis obligó a la ampliación del periodo de consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa y a la renovación de la misma proponiéndose la Estrategia Europa 2020. Esta estrategia nace fuertemente condicionada por el contexto de crisis. A pesar de ello, la Estrategia no solo pretende abordar los desafíos a corto plazo asociados a la crisis, sino que también urge en la necesidad de implantar reformas estructurales para estimular el crecimiento en Europa. Específicamente, la Estrategia Europa 2020 gira en torno a tres prioridades, “crecimiento inteligente”, “crecimiento sostenible” y “crecimiento inclusivo”, conteniendo cinco objetivos y siete iniciativas emblemáticas. En comparación con la Estrategia de Lisboa, esta propone, entre otros aspectos, un cambio en la gobernanza junto con una mayor participación de los Estados miembros. En concreto, las Directrices Integradas Europa 2020 constituyen el marco para encauzar las políticas nacionales y comunitarias. Estas directrices, que incluyen un total cuatro en materia de empleo, pretenden no solo coordinar las políticas de la UE para poder hacer frente a la crisis, sino también orientar a los Estados miembros en sus reformas hacia un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo.

Durante todo este periodo, Europa ha evidenciado un cambio en el modelo de empleo, caracterizado por altas tasas de desempleo, donde la CE, a través de sus distintas disposiciones y comunicaciones, ha insistido en la necesidad de disponer de mercados laborales más flexibles. En concreto, desde 2007, la CE ha alentado a los Estados miembros a adoptar políticas basadas en “flexiguridad”, como estrategia integrada para aumentar la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo. Aunque los países europeos han exacerbado su flexibilidad laboral en los últimos años, este proceso se ha realizado de manera diferente observándose diferencias entre países. Consecuentemente, se han evidenciado diversos modelos en Europa dependiendo de la distinta intensidad en las reformas practicadas en cuanto a “flexibilidad” y “seguridad” laboral. En todo este proceso, algunos estudios han mostrado que la flexibilidad practicada se ha introducido en los márgenes del ML, afectando a aquellos colectivos denominados outsiders, sin ser compensada con una mayor seguridad. Consecuentemente, en los últimos años muchos autores han instado a repensar algunos pilares del paradigma de la flexiguridad, sobre todo en lo referente a la dimensión de la seguridad, particularmente en tiempos de crisis.







**PARTE I.  
MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO**

**CAPÍTULO IV.  
EVOLUCIÓN E IMPACTO  
DE LA CRISIS EN LOS MERCADOS  
LABORALES EUROPEOS**



# CAPÍTULO IV. EVOLUCIÓN E IMPACTO DE LA CRISIS EN LOS MERCADOS LABORALES EUROPEOS

## 1. La crisis financiera y sus causas

La resiliencia como habilidad de un sistema para recuperar su estado pre-shock es una capacidad que se activa o adquiere sentido tras un impacto. En el caso específico de la resiliencia laboral ese impacto hace referencia a la crisis económica iniciada tras la crisis financiera de 2008.

Esta crisis ha sido considerada como la recesión económica más severa desde la Gran Depresión poniendo de relieve la gran incertidumbre a la que nos enfrentamos en los tiempos modernos (Crescenzi et al., 2016; Ferrari, 2008; Laffaye, 2008).

Existe cierto consenso en vincular las causas de la crisis financiera al sector hipotecario de los EE. UU. y las hipotecas subprime<sup>14</sup>. Sin embargo, estos desencadenantes previos se remontan a la década de los noventa en EE.UU.

Uno de los hechos causantes decisivos se encuentra en las medidas introducidas por la Reserva Federal en 2001 para controlar la inflación en EE. UU. Como consecuencia de la crisis tecnológica sufrida en los EE. UU., la Reserva Federal decidió reducir los tipos de interés de 6,5% al 1%, desencadenando diversos tipos de comportamientos. De manera conjunta, durante este periodo se dieron diversos cambios en la regulación bancaria e hipotecaria que modificó las exigencias de la banca comercial en cuanto a sus niveles de liquidez y solvencia.

---

<sup>14</sup>Hipotecas que se agrupaban en paquetes y eran divididas de acuerdo al riesgo de impago.

La gestación y desarrollo de la crisis financiera en los EE. UU. obedece al modelo de Minsky<sup>15</sup> que ofrece un patrón explicativo a través de sus siguientes etapas (Nadal, 2008): a) “desplazamiento” o cambio de las condiciones iniciales de al menos un sector de la economía; b) “auge”, fase en la que se comienza a invertir en ese sector; c) “euforia”, fase en la que ese mercado registra una gran actividad especulativa y se producen de manera conjunta procesos de innovación financiera debida a esta demanda; d) “toma de beneficios”, cuando algunos inversores deciden vender, produciéndose una estabilización de los precios y e) “pánico”, etapa en la que se producen ventas masivas que conducen a quiebras financieras.

De acuerdo con este modelo, la fase de desplazamiento estuvo influenciada por el conjunto de decisiones mencionadas con anterioridad, que incrementaron el atractivo del mercado inmobiliario estadounidense. Tal como señala Nadal (2008, p. 22): “en buena medida, podemos decir que las medidas de política monetaria para paliar la recesión de 2001 pusieron las semillas de la crisis financiera actual asociada al mercado hipotecario”. Así, la bajada del tipo de interés en 2001 para estabilizar las bolsas y alentar la demanda aumentó el atractivo del mercado hipotecario para muchas familias que, anteriormente, no podían acceder a una vivienda en propiedad.

Este factor impulsó la construcción y el alza de precios de los inmuebles con la consecuente percepción de la vivienda como un “valor de inversión” y el endeudamiento de muchas familias americanas. Para su correcto funcionamiento, este sistema se nutrió de un “proceso de innovación financiera”, tal como señala Minsky, mediante el cual se crearon las denominas hipotecas subprime. Finalmente, se emplaza al año 2007 la fase de toma de beneficios, desencadenando la posterior fase de pánico. Durante esta etapa, diversas instituciones en EE. UU. empiezan a hallarse con problemas de solvencia o al borde de la quiebra como New Century Financial Corporation, Bear Stearns, Merrill Lynch y Lehman Brothers. Ante esta situación, el otro lado del Atlántico pronto sería víctima del

---

<sup>15</sup> Modelo sobre crisis financieras citado en Kindleberger y Aliber (2012).

contagio, observándose los primeros efectos transfronterizos de la crisis en diversas entidades financieras como Northern Rock y Bradford & Bingley (Reino Unido), Fortis (Bélgica) y Hypo Real Estate (Alemania).

## **2. La crisis económica y sus consecuencias en la economía europea<sup>16</sup>**

La crisis financiera originada en EE. UU. pronto se propagó por el resto de las economías alcanzando una importante dimensión internacional. Específicamente, en la segunda mitad de 2008, la economía de la UE entró en una recesión que duró la mayor parte de 2009 (CE, 2010b).

Las consecuencias de la crisis económica se hicieron sentir en Europa en 2009 cuando el PIB cayó en la mayoría de las economías, aunque con grandes diferencias. En un descenso sin precedentes, el PIB de la UE-28 se contrajo un -4,4% entre 2008 y 2009.

En general, los países más afectados por la caída de la actividad fueron los países bálticos, Lituania (-14,8%), Estonia (-14,7%) y Letonia (-14,3%), cuya caída, alrededor del -15%, fue casi 3,5 veces mayor al descenso del PIB de la EU-28 (-4,4%). Sin embargo, los países mediterráneos y del sur de Europa como Grecia (-4,3%), España (-3,6%), Portugal (-3,0%), Francia (-2,9%), Malta (-2,5%), Chipre (-2,0%) y Macedonia (-2,0%) tuvieron una caída del PIB inferior a la media europea con excepción de Eslovenia (-7,8%) e Italia (-5,5%). Por otro lado, es destacable el caso de Polonia como el único país de la EU-28 que no experimentó un descenso en su PIB en 2009 (2,6%).

Aunque no existe una clara geografía del impacto de la crisis sobre las economías europeas, parece evidenciarse una mayor repercusión en los países del norte de Europa, principalmente los países bálticos, en comparación con los países del sur. A pesar de que no es posible identificar con precisión las causas de ese diferencial impacto, la literatura ha

---

<sup>16</sup> Para la elaboración de esta sección y siguientes se ha hecho uso de los datos proporcionados por la Labour Force Survey-LFS y la National accounts (including GDP) de Eurostat.

enfanzado en varios factores de diferente índole tales como la inestabilidad política, problemas de la deuda pública, la distribución sectorial de un país, el crecimiento del crédito privado y apertura comercial de las economías (Lagravinese, 2015; Lane y Milesi-Ferretti, 2010).

La mayoría de los países respondieron a la crisis mediante programas expansivos en gasto público y la reducción de impuestos, ayudando a amortiguar el impacto de la crisis en el empleo a excepción de algunos casos como los países bálticos, España e Irlanda (Evans, 2011). De esta manera, en 2010 muchos países europeos presentaron signos de recuperación en términos de PIB. En concreto, Suecia (6,0%), Luxemburgo (5,7%), Eslovaquia (5,1%), Alemania (4,1%), Malta (3,5%), Macedonia (3,4%) y Suiza (3,0%) lideraron esta recuperación, a pesar de que Alemania, Eslovaquia y Luxemburgo sufrieron una caída del PIB superior a la media de la UE-28 en 2009. Por otro lado, Polonia, siguió creciendo en 2010 (3,5%) a un ritmo similar al de 2009. Solo en cinco países de la UE-28 se produjo un descenso de la actividad económica, siendo el más importante de ellos el experimentado por Grecia (-5,5%), Letonia (-3,8%), Islandia (-3,6%), Croacia (-1,7%) y Rumanía (-0,8%).

Dentro de este grupo de países, el caso de Grecia muestra un empeoramiento de la situación en 2010 respecto a 2009 (ver Tabla 6):

**Tabla 6:** *Porcentaje de cambio PIB respecto el año anterior (2009-2010)*

<b>País/Año</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Grecia	-4,3	-5,5
Croacia	-7,4	-1,7
Letonia	-14,3	-3,8
Rumanía	-7,1	-0,8
Islandia	-4,7	-3,6

Fuente: National accounts and GDP [tec00115] - Eurostat (2015)

## 2.1. La crisis de la deuda soberana y sus consecuencias en la economía europea

A partir de 2010 se abre una nueva situación pasándose de la crisis económica a la crisis de la deuda soberana, causando que algunos países en la UE sufrieran otra recesión tras la crisis económica de 2008 (InfoJobs y ESADE, 2013).

Como consecuencia de las medidas expansivas en gasto público y la reducción de impuestos, algunos países de la UE se enfrentaron a un aumento del déficit con serias dificultades para su financiamiento. Esta situación fue especialmente complicada en Grecia, que necesitó un apoyo económico, España y Portugal (Evans, 2011).

Aunque la actividad económica de la UE-28 siguió creciendo en 2011 (1,8%), el PIB de Grecia (-9,1%) y Croacia (-0,3%) continuó cayendo. En el caso de Grecia, este decreció con mayor intensidad que en 2010, implicando un mayor deterioro de la actividad económica. A este grupo de países con un descenso en el PIB en 2011 se sumaron Portugal (-1,8%) y España, países cuya actividad económica creció o se mantuvo estable en 2010.

**Tabla 7:** *Porcentaje de cambio PIB respecto al año anterior (2010-2011)*

País	PIB 2010	PIB 2011
Grecia	-5,5	-9,1
Croacia	-1,7	-0,3
España	0	-1,0
Portugal	1,9	-1,8
Islandia	-3,6	+2,0
Letonia	-3,8	+6,2
Rumanía	-0,8	1,1

Fuente: National accounts and GDP [tec00115] - Eurostat (2015)

Sin embargo, en 2012 la economía europea se vio de nuevo resentida y el PIB de la UE-28 descendió en -0,5%, viéndose un total de 15 países afectados de nuevo por la caída de la actividad económica. Este deterioro fue liderado por los países mediterráneos, afectando a Grecia (-7,3%), Portugal (-4,0%), Italia (-2,8%), Eslovenia (-2,7%), España (-2,6%), Chipre (-2,4%) y Croacia (-2,2%).

Esta segunda recesión impactó en menor medida en Hungría (-1,7%), Finlandia (-1,4%), Países Bajos (-1,1%), la República Checa (-0,9%), Luxemburgo (-0,8%), Macedonia (-0,5%), Suecia (-0,3%) y Dinamarca (-0,1%). Sin embargo, los países bálticos, como grupo de países más afectados por la primera recesión, quedaron al margen de esta, liderando la recuperación económica durante este periodo con un incremento del PIB de 5,2% en Estonia, 4,0% en Letonia y 3,8 % en Lituania. A los países bálticos les siguió Malta (2,9%), Noruega (2,7%), Polonia (1,6%), Eslovaquia (1,5%), Islandia (1,2%), Reino Unido (1,2%) y Suiza (1,1%) con un incremento en el PIB por encima de un punto porcentual.

A pesar de que en 2013 la UE-28 en su conjunto registró un ligero aumento en la actividad económica (0,2%), el grupo de países mediterráneos constituido por Grecia (-3,2%), Portugal (-1,1%), Italia (-1,7%), Eslovenia (-1,1%), España (-1,7%) y Croacia (-1,1%) siguió experimentando un descenso en términos de PIB. Durante 2013, Chipre fue el único país cuyo deterioro económico fue agravado con respecto a 2012 (-5,9%)<sup>17</sup>.

Dado el diverso impacto de la crisis en la esfera económica, algunos autores han clasificado en tres grupos los distintos países europeos en función de su variación en el PIB y sus respuestas durante la crisis (Recio y Banyuls, 2011):

- Países que experimentaron una fuerte recesión seguida de una potente recuperación. Este grupo estaría compuesto por Alemania, Suecia y Austria

---

<sup>17</sup> Además, durante ese año, Finlandia (-0,8%), Países Bajos (-0,5%), la República Checa (-0,5%) y Dinamarca (-0,2%) tuvieron una reducción de su PIB. Sin embargo, en 2014 la UE-28 siguió creciendo con mayor intensidad (+1,4), siguiendo esta tendencia la mayoría de los países a excepción de Chipre (-2,5), Finlandia (-1,8), Croacia (-0,4) e Italia (-0,3).



- Países con una fuerte recesión y una recuperación moderada hasta 2010, donde se incluirían el Reino Unido, Francia, Italia y Hungría.
- Países con una recesión fuerte y sostenida, donde se destaca España, Irlanda y Grecia.

### **3. El impacto de la crisis en los mercados laborales europeos**

Tras la crisis se ha evidenciado que, más allá de los antiguos desafíos laborales estructurales, tales como el envejecimiento de la población activa, la globalización y el cambio tecnológico, la UE debe enfrentarse a aquellos coyunturales originados por las recesiones económicas (CE, 2010a).

La crisis no solo ha tenido un impacto en términos de caída del PIB, sino que ha deteriorado de manera considerable los principales indicadores del mercado de trabajo (Brada y Signorelli, 2012; Lallement, 2011; Marelli et al., 2012).

A pesar de esta generalización, no todos los países europeos han estado expuestos al impacto de la crisis con la misma severidad e intensidad. De hecho, un elemento característico de esta recesión económica ha sido su impacto diferencial a varios niveles. En un primer lugar, se han evidenciado diferencias territoriales, principalmente, en términos de aumento de desempleo entre los países europeos. En segundo lugar, su impacto se ha concentrado en mayor grado en determinados grupos sociales, repartiéndose de manera desigual los ajustes laborales entre los trabajadores durante la crisis (CE, 2010b; Rocha, 2012; Sánchez, 2009). Por último, desde prácticamente el inicio de la crisis, se han constatado diferentes velocidades de recuperación entre los países europeos, apuntándose a una “multivelocidad” de recuperación (CE, 2011).

### 3.1. Indicadores clave del mercado de trabajo en los países europeos<sup>18</sup>

Tanto en la estrategia Europa 2020 como en la Recomendación 2008/867 de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, la noción de “mercado de trabajo inclusivo” se perfila como esencial. Este concepto en ambos documentos no solo hace referencia a la disponibilidad de puestos de trabajo, sino también a la calidad de los mismos prestando especial atención al contenido del trabajo, las condiciones laborales y el tipo de contrato.

En las últimas décadas, los objetivos en materia de empleo dentro de la UE no solo se han centrado en alcanzar el pleno empleo, sino que también se le ha otorgado una gran importancia a la calidad de los puestos de trabajo.

Tras la Estrategia para el empleo en 1997 hasta la actualidad, la “calidad de empleo” ha ido ganando relevancia en el marco de la política europea bajo la idea de “más y mejores puestos de trabajo”. En este sentido, es importante destacar los aportes del informe Wim Kok señalados en el Libro Verde, en el que se ponía de manifiesto la posibilidad de un ML segmentado o dualizado entre personas con un alto nivel de protección laboral frente a colectivos en situación de desempleo o con empleos precarios. De esta manera, la diferencia entre insiders y outsiders, no solo reside en la falta de empleo, sino que también viene caracterizada por el tipo de empleo y su protección asociada (Rueda, 2011; 2012).

Considerando estos aportes, en esta sección se describe el impacto de la crisis en el ML atendiendo tanto a criterios “cuantitativos” como “cualitativos” con la finalidad de abordar cuestiones referentes tanto a la disponibilidad como a la calidad de empleo.

Con este fin, se ha prestado una especial atención a la evolución de los indicadores mostrados en la Tabla 8 durante la crisis.

---

<sup>18</sup> Con el fin de evidenciar los efectos deferenciales de la crisis sobre el mercado laboral, en las siguientes secciones se analiza el impacto de la crisis considerando los principales indicadores clave del mercado de trabajo. Este análisis ha sido realizado tanto a corto plazo (hasta el 2010) como a largo plazo (hasta el 2013) examinando su variación interanual.

**Tabla 8:** *Indicadores análisis descriptivo*

Impacto en el mercado laboral	
Esfera cuantitativa	Esfera cualitativa
Desempleo	Temporalidad
Desempleo de larga duración	Horas trabajadas
Empleo	

Fuente: Elaboración propia

## **3.2. Impacto inicial de la crisis en los mercados europeos (2008-2009)**

### **3.2.1. Desempleo: Aumento del desempleo a corto plazo (2008-2010)**

La desaceleración económica, además, trajo consigo grandes repercusiones en los mercados de trabajo europeos. Específicamente entre 2008 y 2009 la tasa de desempleo en la UE-28 aumentó +1,9 puntos. Sin embargo, países como Letonia (+10), Estonia (+8,3), Lituania (+8,1), España (+6,7), Irlanda (+5,7) e Islandia (+4,4) mostraron un incremento muy superior. Por el contrario, los países menos afectados durante el primer año de crisis fueron Luxemburgo (+0,1), Alemania (+0,3), Noruega (+0,6), Países Bajos (+0,7), Croacia (+0,7), Suiza (+0,8) y Malta (+0,8). Cabe destacar el caso de Macedonia (-1,7) como país que consiguió reducir su nivel de desempleo. De esta manera, la geografía del desempleo a corto plazo muestra como países más afectados a los situados en la periferia de Europa.

Cuando se analiza la caída de la actividad económica considerando el aumento del desempleo entre 2008 y 2009, se observa que en países como España e Irlanda el incremento de desempleo fue desproporcionado en comparación con la caída de la actividad económica. Específicamente en el primer año de crisis en España el número de parados aumentó un

90,3% (Sánchez, 2009). Estos dos países fueron los únicos en los que el desempleo creció más de un punto por cada punto porcentual de caída del PIB. En concreto, el desempleo aumentó en +1,82 puntos por cada punto de caída del PIB en España y +1,02 por cada punto de caída del PIB en Irlanda. Sin embargo, en el conjunto de la UE-28 esta cifra se situó en +0,66 mostrando una excesiva reacción del desempleo al descenso del PIB en estos dos países. Por el contrario, los países cuyo desempleo presentó una menor sensibilidad a la caída del PIB a corto plazo fueron Luxemburgo (-0,02), Alemania (-0,05), Croacia (-0,09), Rumanía (-0,15), Países Bajos (-0,18), Eslovenia (-0,19) e Italia (-0,20). Países, todos ellos, con una caída del PIB superior a la EU-28. Estos datos apuntan a que las diferencias en desempleo no pueden ser solo explicadas por la caída de la actividad económica tal como ha sido señalado por la CE (2011).

Como casos excepcionales durante este primer año se destaca Macedonia y Polonia. Macedonia fue el único país que consiguió reducir su nivel de desempleo (-1,7) a pesar de la disminución que experimentó su PIB durante este periodo. Por el contrario, solo en Polonia el desempleo aumentó +1,1 puntos porcentuales sin existir un decrecimiento en la actividad económica. En términos comparativos, el aumento del desempleo en Polonia fue similar al sufrido por Italia con una caída del PIB de -5,5%.

Así, la geografía de los países con mayor sensibilidad del desempleo respecto a la caída del PIB entre 2008 y 2009 muestra a los países del oeste de Europa, España (+1,86), Irlanda (+1,02), Islandia (+0,94) y Portugal (+0,67), como los más sensibles, además de Chipre (+0,85) y Letonia (+0,70).

Consecuentemente, durante el primer año de crisis, se evidencian diferencias significativas en la reacción de los mercados laborales a la crisis económica durante el primer año. Esta diversidad no solo parece apuntar al efecto asimétrico de la crisis, sino también a la influencia de otras variables (CE, 2011). Algunos autores han señalado que aquellos países con burbujas inmobiliarias como España e Irlanda han sido los más fuertemente golpeados (CE, 2010b; Davies, 2011; Evans, 2011). De acuerdo con Recio y Banyuls (2011), estos dos países habían liderado el crecimiento

de empleo antes de la crisis con un modelo caracterizado por la temporalidad, el protagonismo del sector de la construcción y la ausencia de buenas estructuras de formación y reconocimiento profesional. Así, en esta línea se ha destacado la composición sectorial, los marcos institucionales, el grado de dualidad de los mercados de trabajo o la generosidad de las prestaciones por desempleo en los distintos países como potenciales factores en este efecto dispar (CE, 2010b). Consecuentemente, los distintos modelos de empleo y productivos precrisis de los países, así como las políticas individuales implantadas durante este periodo, se han considerado como aspectos esenciales limitando o exacerbando el impacto de la crisis (Recio, 2009; Recio y Banyuls, 2011).

Durante 2009 y 2010, en la gran mayoría de los países el desempleo siguió creciendo, pero a un ritmo mucho más lento (+0,7). El aumento acumulado en la UE-28 desde el inicio de la crisis hasta finales de 2010 fue de +2,6 puntos porcentuales<sup>19</sup>. En concreto, durante 2009 y 2010, Grecia (+3,1), Bulgaria (+3,4), Croacia (+2,5), Países Bajos (+1,1) y Polonia (+1,4) experimentaron un aumento del desempleo superior al sufrido entre 2008 y 2009. Cabe destacar que, en el caso de Grecia y Croacia, la actividad económica siguió descendiendo durante este periodo, pudiendo ser el continuo deterioro de la actividad económica una causa del incremento del desempleo (Fernández e Izquierdo, 2013). Sin embargo, a pesar de la mejora experimentada en la esfera económica en Bulgaria, Países Bajos y Polonia, el desempleo siguió aumentando. Su aumento fue casi tres veces mayor en el caso de Bulgaria y casi cuatro veces mayor en el caso de Croacia con respecto al incremento entre 2008 y 2009. Estos datos podrían reflejar un efecto retardado de la crisis en los mercados laborales de estos países (CE, 2011).

Desde el inicio de la crisis hasta 2010, los países con un mayor aumento de

---

<sup>19</sup> Los países cuya tasa de desempleo aumentó por encima de la media europea entre 2009 y 2010 fueron Lituania (+4,0), Bulgaria (+3,4), Estonia (+3,2), Grecia (+3,1), Croacia (+2,5), Eslovaquia (+2,3), España (+2,0), Irlanda (+1,9), Letonia (+1,8), Dinamarca (+1,5), Eslovenia (+1,4), Portugal (+1,4), Polonia (+1,4), Hungría (+1,2), Países Bajos (+1,1) y Chipre (+1,0).

desempleo acumulado desde el inicio fueron los países bálticos, Lituania (+12,2); Letonia (+11,8) y Estonia (+11,5), junto con España (+8,7), Irlanda (+7,6) y Grecia (+5,0).

Por otro lado, aunque se inició una recuperación económica en la mayoría de los países entre 2009 y 2010, el desempleo siguió creciendo a excepción de Malta, con crecimiento de desempleo nulo, y Macedonia (-0,1), Luxemburgo (-0,8), Alemania (-0,8) y Austria (-0,5), donde el desempleo se redujo entre 2009 y 2010. Cabe destacar que Luxemburgo, Alemania y Malta estuvieron entre los seis primeros países con un mayor crecimiento de la actividad económica entre 2009 y 2010. Sin embargo, Austria, con un crecimiento del PIB inferior al de la UE-28, consiguió reducir su desempleo. Así pues, durante el periodo de 2008 a 2010, Macedonia, Luxemburgo y Alemania fueron países que, a pesar de la crisis, consiguieron reducir su tasa de desempleo, mostrando una fuerte recesión seguida de una potente recuperación (Recio y Banyuls, 2011).

En definitiva, el desempleo en los países europeos continuó creciendo de manera generalizada durante el periodo de 2008 a 2010 a pesar de la recuperación de la actividad económica iniciada en 2010. Estos datos apuntan a la existencia de un efecto retardado del impacto de la crisis sobre el ML. De acuerdo con la CE (2011) este efecto retardado en la recuperación de las cifras de desempleo podría deberse principalmente a tres causas:

- Ajustes basados en flexibilidad interna como la reducción de horas, conllevando un fuerte incremento en la productividad junto con un pequeño descenso del desempleo. Esta medida podría haber sido ampliamente utilizada ante la caída de la demanda interna en lugar de los despidos.
- La incertidumbre provocada por la crisis causando un desincentivo en la contratación.
- La invariabilidad de la tasa de actividad entre 2008 y 2010 a pesar de la crisis. Este hecho se podría deber, principalmente, al efecto *added worker*, debido a una mayor participación de mujeres casadas en

el ML ante un impacto de la crisis más severo entre los hombres o breadwinner. A esto se le ha podido sumar las reformas llevadas a cabo para mantener a los trabajadores mayores en el empleo.

- Asimismo, este efecto retardado también podría ser causado por un aumento del skill mismatch o empeoramiento del ajuste laboral entre las habilidades requeridas por las empresas y las disponibles por los trabajadores.

### **3.2.2. El Desempleo de larga duración (2008-2010)**

El deterioro de las cifras de desempleo provocado por la crisis trajo consigo una preocupación sobre su impacto en el DLD. De tal manera, la CE señaló en 2011 un posible efecto de “histéresis” por el cual el desempleo podría convertirse en desempleo estructural, con su consecuente repercusión sobre el paro de larga duración.

En 2008 la tasa de DLD en la UE-28 era del 37,1%. En ese mismo año, un total de 14 países tenían un DLD superior a esta cifra. Entre ellos se encontraban Macedonia (84,9%), Eslovaquia (69,5%), Croacia (62,4%), Alemania (52,5%), Bulgaria (51,6%), República Checa (49,3%), Bélgica (47,5%), Portugal (47,4%), Grecia (47%), Hungría (46,2%), Italia (45,7%), Malta (42,6%), Eslovenia (42,2%) y Rumanía (41,3%). Por el contrario, algunos países nórdicos, como Suecia (12,7%), Noruega (13,0%) y Dinamarca (13,5%), y mediterráneos, como Chipre (13,6%) y España (17,9%), partían con DLD bastante inferior al de la UE-28.

Con estas cifras iniciales, la evolución del DLD hasta 2009 muestra una disminución del mismo en la mayoría de los países europeos. Así, en el caso de la UE-28 esta tasa se redujo en -3,8 puntos porcentuales. Solo países como España (+5,9), Noruega (+3,5), Irlanda (+2,6), Lituania (+2,1), Letonia (+1,7), Suecia (+0,5) y Reino Unido (+0,3) experimentaron un aumento. Cabe destacar que, como tendencia general, es en los países más afectados por el desempleo a corto plazo donde se produce también un mayor DLD, destacándose el caso de España (+5,9), Irlanda (+2,6), Lituania (+2,1) y Letonia (+1,7). De acuerdo con la CE (2010b) la

duración media del desempleo aumentó sustancialmente en estos países. Específicamente, este incremento fue de 12 a 19 meses en Irlanda, de 10 a 16 en Letonia, de 14 a 20 en Estonia y en España casi se duplicó de 6 a 11 meses.

De manera paralela a este estancamiento del ML, la OIT (2010) destacó que a finales 2009 se produjo el denominado “efecto del trabajador desanimado”, por el que algunos trabajadores cesan en su búsqueda de empleo debido a las escasas expectativas de hallarlo (Alba, 2010). Este hecho podría explicar la reducción de la tasa de DLD en algunos países, junto con el aumento de nuevos desempleados tras el primer impacto de la crisis.

Sin embargo, el primer aumento importante del DLD tuvo lugar entre 2009 y 2010, reflejando el estancamiento del ML. Durante este periodo el DLD en la EU-28 aumentó +6,6 puntos porcentuales. Ningún país europeo experimentó un descenso del DLD durante este periodo. El incremento del paro de larga duración fue especialmente significativo en Irlanda (+20,0), los países bálticos, Letonia (+19,3), Lituania (+18,0) y Estonia (+17,9), Eslovenia (+13,2), España (+12,8) e Islandia (+11,7). En general, estos países fueron los que tuvieron un mayor aumento del desempleo entre 2008 y 2009, siendo estas cifras un indicador de la dificultad de los desempleados para encontrar un nuevo empleo durante la crisis. Al final de este periodo, el DLD en la UE-28 creció +2,8 puntos porcentuales.

Desde el inicio de la crisis hasta 2010, los países que protagonizaron el mayor aumento de DLD fueron Irlanda (+22,6), Letonia (+21,0), Lituania (+20,1), España (+18,7) y Estonia (+14,9). Por el contrario, países como la República Checa (-8,3), Países Bajos (-6,9), Rumanía (-6,7), Croacia (-6,1), Bulgaria (-5,5), Eslovaquia (-5,5), Alemania (-5,2), Luxemburgo (-2,9), Grecia (-2,4), Polonia (-2,4), Macedonia (-1,8) y Suiza (-1,2) redujeron su DLD desde 2008 a 2010.



### 3.2.3. Empleo (2008-2010)

En términos generales, la tasa de empleo se ha mostrado más resiliente y estable que la tasa de desempleo. La evolución del empleo a corto plazo muestra que, a pesar del impacto de la crisis, cuatro países consiguieron aumentar sus cifras de empleo entre 2008 y 2009. En concreto estos países fueron Luxemburgo (+1,8), Macedonia (+1,4), Alemania (+0,2) y Polonia (+0,1)<sup>20</sup>. Sin embargo, el mayor descenso fue soportado por Letonia (-7,9), Estonia (-6,3), Irlanda (-5,5), Islandia (-5,3), Lituania (-4,5), España (-4,5), Dinamarca (-2,6), Finlandia (-2,4), Eslovaquia (-2,1) y Suecia (-2,1).

Por regla general, los datos muestran que aquellos países más afectados por el desempleo experimentaron un mayor descenso en el empleo de forma pareja. No obstante, tal como se indicó, la tasa de empleo a corto plazo se ha mostrado más resiliente que la tasa de desempleo por su limitada variación. De esta manera, en la EU-28 la tasa de empleo cayó -1,2 puntos frente a un aumento del desempleo del +1,9 entre 2008 y 2009. Como principal factor explicativo se ha resaltado los ajustes realizados en horas que han ayudado a limitar el impacto de la crisis en la esfera del empleo (CE, 2011). Durante este primer año de la crisis, cabe destacar el caso de Alemania como país resiliente en términos de empleo a pesar de ser el octavo país en la UE-28 con una mayor caída del PIB.

Entre 2009 y 2010 la caída del empleo en la EU-28 fue de -0,4 puntos, reducción inferior a la experimentada entre 2008 y 2009 (-1,2). Durante 2009 y 2010 el grupo de países más afectados por la pérdida de empleo estuvo conformado por<sup>21</sup>:

- Los países que sufrieron un mayor impacto de la crisis como los países bálticos.

---

<sup>20</sup> Entre el grupo de países afectados, los países cuya tasa de empleo se vio reducida en menos de un punto porcentual fueron Países Bajos (-0,2), Malta (-0,2), Rumanía (-0,4), Suiza (-0,5), Austria (-0,5), Croacia (-0,6), Grecia (-0,6), Bélgica (-0,8) y Francia (-0,8).

<sup>21</sup> Bulgaria (-2,8), Estonia (-2,6), Irlanda (-2,3), Lituania (-2,3), Países Bajos (-2,3), Dinamarca (-2,0), Croacia (-2,0), Letonia (-1,8), Grecia (-1,7), Eslovaquia (-1,4), Eslovenia (-1,3), España (-1,2) y Noruega (-1,1).

- Los países cuya tasa de desempleo mostró mayor sensibilidad al impacto económico como España e Irlanda.
- Los países cuyo PIB siguió descendiendo como Grecia y Croacia.
- Nuevos países como Bulgaria (-2,8), más afectado por el desempleo en este periodo que en el anterior, Países Bajos (-2,3), Dinamarca (-2,0), Eslovaquia (-1,4), Eslovenia (-1,3) y Noruega (-1,1).

De esta manera, en el segundo año de la crisis, algunos países escandinavos, que contuvieron relativamente bien su impacto, se vieron afectados durante este periodo. Pese a las pérdidas generalizadas en empleo en Europa, algunos países como Macedonia (+0,2), Bélgica (+0,4), Austria (+0,5), Malta (+0,9), Alemania (+1,0) y Rumanía (+1,6) consiguieron iniciar una ligera recuperación en términos de empleo un año después del impacto de la crisis. En concreto, Alemania, Luxemburgo, Malta, Rumanía y Macedonia en 2010 habían conseguido superar su nivel de empleo precrisis en 2007.

Durante este periodo el nivel de pérdida de empleo acumulado en la EU-28 fue de -1,6 puntos. Los descensos acumulados más elevados desde el inicio de la crisis fueron los de Letonia (-9,7) Estonia (-8,9), Irlanda (-7,8), Lituania (-6,8), España (-5,7), Islandia (-5,4), Dinamarca (-4,6) y Bulgaria (-4,2). Por el contrario, los países resilientes mencionados anteriormente<sup>22</sup>, consiguieron aumentar su tasa de empleo al final de 2010 a pesar de la crisis. Dentro de este grupo, Alemania, Macedonia y Luxemburgo, además, fueron capaces de reducir el desempleo como se mostró en el apartado anterior. En concreto el caso alemán ha sido calificado como “el milagro alemán” debido a su progresión durante la crisis (Rinne y Zimmermann, 2012).

El éxito de este “milagro” no solo ha sido atribuido a la implementación de diversos mecanismos de protección de la estabilidad tales como la

---

<sup>22</sup> Malta (+0,7), Alemania (+1,2), Rumanía (+1,2), Macedonia (+1,6) y Luxemburgo (+1,8).

reducción de jornada, con compensación pública de parte del salario<sup>23</sup>, y de horas extras, sino también al modelo institucional y productivo gestado tras la Segunda Guerra Mundial. De esta manera, del supuesto alemán es subrayable el limitado efecto de la crisis en el empleo en comparación con el descenso experimentado en la actividad industrial. (Recio y Banyuls, 2011)<sup>24</sup>. Sin embargo, en el caso de Austria, Rumanía y Malta, aunque su tasa de empleo creció o se mantuvo estable, estos países no fueron capaces de reducir el desempleo. Este hecho apunta a la dificultad de disminuir el nivel de desempleo en los países de europeos con independencia de la evolución de la tasa de empleo como se ha venido evidenciando en las últimas décadas (CE, 2011).

### **3.2.4. Horas trabajadas y empleo temporal (2008-2009)**

Uno de los mecanismos introducidos por las empresas para abordar la crisis ha sido la reducción de las horas trabajadas. Especialmente en la primera fase de la recesión muchas empresas optaron por reducir las horas trabajadas de los empleados en lugar de los despidos con el fin de retener la mano de obra más cualificada ante la disminución de la producción. En general, durante 2008 y 2009 hubo una reducción en las horas trabajadas en la UE-28 de -0,1. Durante este periodo se observa que los países con una mayor caída de empleo fueron también los que experimentaron una mayor reducción de las horas trabajadas a corto plazo<sup>25</sup>.

Entre 2009 y 2010, la tendencia en UE-28 fue seguir reduciendo el número de horas trabajadas. En concreto el ajuste producido en la EU-28 fue de -0,2. De manera similar casi todos los países disminuyeron el número de horas trabajadas. De hecho, los únicos países que experimentaron un aumento en este indicador fueron Bélgica (+0,1) y Suiza (+0,6). Dentro de esta tendencia generalista, la reducción en las horas trabajadas se produjo con mayor intensidad en países como Letonia (-0,6), Macedonia (-0,5), Eslovenia (-0,4), Islandia (-0,3), República Checa (-0,3) y Austria (-0,3).

<sup>23</sup> Denominado Kurzarbeit (Burda y Hunt, 2011).

<sup>24</sup> De acuerdo con los autores, con el modelo alemán fraguado tras Segunda Guerra Mundial, Alemania se caracterizó por una especialización industrial de calidad con un alto grado de regulación institucional.

<sup>25</sup> Los países que más redujeron este indicador fueron Islandia (-1,8), Irlanda (-0,8), Letonia (-0,7), Estonia (-0,7), Lituania (-0,6), Eslovenia (-0,6), Dinamarca (-0,4), Austria (-0,4), Macedonia (-0,4) y España (-0,3). Además, Hungría, Finlandia, Polonia, Reino Unido y Suiza disminuyeron las horas totales al mismo nivel que España.

Los valores acumulados muestran que, desde el inicio de la crisis hasta 2010, países como Islandia (-2,1), Letonia (-1,3), Irlanda (-1,0), Eslovenia (-1,0), Macedonia (-0,9), Lituania (-0,8), Estonia (-0,7), Austria (-0,7), República Checa (-0,5), Reino Unido (-0,5), Dinamarca (-0,5), Italia (-0,4), Bulgaria (-0,4), Eslovaquia (-0,4), Polonia (-0,4), España (-0,4), Hungría (-0,4) y Finlandia (-0,4) aplicaron con mayor intensidad este tipo de ajuste respecto a la media de la UE-28. Durante este periodo, solo Alemania (+0,1), Bélgica (+0,1), Suiza (+0,3) y Luxemburgo (+0,5) aumentaron el total de horas trabajadas. Cabe destacar que todos estos países en 2010 habían alcanzado su tasa de empleo precrisis. Por tanto, el incremento en las horas trabajadas podría deberse al efecto de la recuperación económica iniciada por estos países (Barbieri, 2009).

Respecto al empleo temporal durante este mismo periodo, el porcentaje de empleados a tiempo parcial descendió en -0,5 puntos en UE-28 entre 2008 y 2009. Por encima de la media europea se situaron países como España (-3,9), Eslovenia (-1,1), Portugal (-0,9), Italia (-0,9), Suecia (-0,9), Noruega (-0,9) y Francia (-0,6). Sin embargo, el ajuste producido sobre el empleo temporal en España fue muy superior al del resto de países. Por el contrario, Islandia (+0,1), Suiza (+0,1), Dinamarca (+0,2), Austria (+0,2), Reino Unido (+0,2), Irlanda (+0,2), República Checa (+0,3), Hungría (+0,7), Malta (+0,7), Grecia (+0,7), Macedonia (+0,8), Letonia (+0,9) y Luxemburgo (+1,0) aumentaron su nivel de empleo temporal.

Durante 2009 y 2010, tras el primer impacto de la crisis, el empleo temporal volvió a crecer como tendencia general en la mayoría de los países europeos, siendo este aumento en la UE-28 de 0,3. La variación interanual entre 2009 y 2010 solo fue negativa en España (-0,5), Suiza (-0,2), Bulgaria (-0,2), Dinamarca (-0,2), Luxemburgo (-0,1) y Bélgica (-0,1). En el extremo contrario, Letonia (+2,8), Islandia (+2,7), Estonia (+1,3), Eslovaquia (+1,3), Hungría (+1,2) y Suecia (+1,1), incrementaron la proporción de empleados temporales por encima de un punto porcentual.

Desde el inicio de la crisis hasta 2010, España fue el país con la reducción más importante del empleo temporal con valores muy por encima a la media europea (-4,4 comparado con -0,6) y resto de países europeos. Durante el periodo precrisis, España fue el país con la tasa de temporalidad más elevada de Europa. Debido a esto, tras el impacto de la crisis, algunos autores han afirmado que el 90 % de los trabajos perdidos en España correspondieron a empleos temporales (Vaughan-Whitehead, 2011).

Este hecho podría haber estado marcado por la especialización sectorial precrisis española, con un importante protagonismo del sector de la construcción, donde predominan puestos de trabajo temporales y de baja cualificación. Esto justificaría que el ajuste del mercado de trabajo en España se realizara principalmente sobre empleo temporal desempeñando un papel de “amortiguador” en el periodo posterior a la crisis (Rocha, 2012; Rueda, 2011; Sánchez, 2009). De manera contraria, tras el impacto de la crisis los países con un mayor incremento de la temporalidad fueron Letonia (+3,7), Islandia (+2,8), Hungría (+1,9), Macedonia (+1,7), Estonia (+1,3), Eslovaquia (+1,1) y Malta (+1,1).

En definitiva, la mayoría de los países europeos a corto plazo hasta 2009 optaron principalmente por un ajuste en horas trabajadas frente a la reducción del empleo temporal, primando los ajustes basados en flexibilidad interna. A pesar de ello, el principal ajuste en España se produjo a través de un descenso del empleo temporal, siendo esta reducción la más pronunciada de todos los países europeos, situándose muy por encima de la media europea. Es destacable que en algunos países en los que el empleo siguió creciendo a pesar de la crisis, como Luxemburgo y Macedonia, la temporalidad aumentó durante el primer año de crisis. Además, en el caso de Luxemburgo este aumento vino acompañado de un aumento en las horas trabajadas. En el caso de Alemania, la temporalidad fue reducida en -0,2 puntos porcentuales mientras que el total de horas trabajadas se incrementó ligeramente en +0,1 entre 2009 y 2010 pudiendo ser este hecho una señal de recuperación.

**Tabla 9:** *Tendencias generales del impacto de la crisis en 08-10*

<b>Indicador</b>	<b>Impacto</b>
<b>Desempleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el primer año de crisis los países más afectados fueron los bálticos junto con España e Irlanda. En España e Irlanda el aumento del desempleo fue muy elevado en comparación con la caída de la actividad económica.</li> <li>• Durante 2009 y 2010, el desempleo siguió creciendo en los países europeos pero a un ritmo más lento.</li> <li>• Al final de 2010 los países con un mayor desempleo acumulado fueron los países bálticos, España, Irlanda y Grecia.</li> <li>• Por el contrario, Macedonia, Luxemburgo y Alemania habían igualado su tasa de desempleo de 2008 en 2010.</li> </ul>
<b>DLD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los efectos de la crisis se hacen visibles en 2010 cuando se produce un aumento del DLD en todos los países europeos. Este tiene una especial repercusión en los países que sufrieron con mayor intensidad el impacto de la crisis.</li> </ul>
<b>Empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los países que experimentaron un mayor aumento del desempleo fueron también los más afectados por la reducción del empleo.</li> <li>• La tasa de empleo en general fue más resiliente que la tasa de desempleo.</li> </ul>
<b>Horas trabajadas y temporalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el primer año de crisis la reducción de horas más importante se produjo en aquellos países con mayor pérdida de empleo. Los ajustes basados en horas primaron sobre los ajustes basados en reducción de la temporalidad durante el primer año de la crisis.</li> <li>• Entre 2009 y 2010 la tendencia general fue seguir reduciendo el número de horas. Solo Alemania, Suiza y Bélgica, países que alcanzaron tu tasa de empleo de 2007 en 2010, aumentaron el número de horas.</li> <li>• En cuanto a la temporalidad, la tendencia entre 2008 y 2010 fue aumentar ligeramente la temporalidad del ML a excepción de España cuya reducción fue muy superior a la del resto de países y a la media de la UE-28.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### **3.3. El impacto de la crisis en los mercados europeos a largo plazo (2010-2013)**

El mercado de trabajo en la UE-28 durante 2011 se caracterizó por una interrupción de la tímida recuperación del empleo iniciada en el año anterior. La segunda recesión tuvo unos efectos más adversos sobre el ML en países como Grecia, España y Portugal. El debilitamiento del mercado de trabajo en estos países fue, principalmente, el resultado del empeoramiento de la actividad económica vinculado al agravamiento de la crisis soberana. Por el contrario, la reducción del desempleo fue más fuerte de lo esperado en los países que corrigieron sus desequilibrios externos y estabilizaron sus mercados financieros como los países bálticos (CE, 2012).

#### **3.3.1. Desempleo (2010-2013)**

La tasa de desempleo en UE-28 se mantuvo estable durante 2010 y 2011 en 9,7 % al igual que en Francia (8,9%) e Italia (8,5%). Durante este periodo el mayor incremento de desempleo lo protagonizaron algunos países mediterráneos, aunque con distintas intensidades<sup>26</sup>. Por el contrario, los países bálticos, Estonia (-4,5), Letonia (-3,3) y Lituania (-2,4), junto con Bélgica (-1,2) y Alemania (-1,2), consiguieron reducir en gran medida su tasa de desempleo entre 2010 y 2011.

La Tabla 10 muestra cómo los países que experimentaron un mayor aumento de desempleo fueron aquellos que estuvieron más afectados por la caída de la actividad económica durante este periodo.

---

<sup>26</sup> Grecia (+5,2), Croacia (+2,1), Portugal (+1,9), Chipre (+1,7) y España (+1,5).

**Tabla 10:** *Variación desempleo respecto al PIB 2011*

País	Variación PIB 2011	Aumento desempleo 2011	Variación desempleo 2011/ Variación PIB 2011
Grecia	-9,10	+5,20	0,57
Croacia	-0,30	+2,10	7,00
Portugal	-1,80	+1,90	1,05
España	-1,00	+1,50	1,50

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat (2015)

De este conjunto de países, la tasa de desempleo de Croacia fue la más sensible a la caída de la actividad económica, aumentando 7 puntos por cada punto de caída del PIB. A este país le siguió España, con un aumento de 1,5 puntos por cada punto de caída de actividad, y Portugal, mostrando una sensibilidad de un punto por cada punto de caída del PIB.

Después de la segunda recesión, el desempleo en la UE-28 siguió creciendo hasta 2013 cuando alcanzó su tasa más elevada (11,0%). En concreto de 2011 a 2012 la tasa del desempleo en la EU-28 aumentó +0,9, siendo este el mayor incremento producido desde el inicio de la crisis. Especialmente el desempleo se incrementó en los países mediterráneos como Grecia (+6,6), Chipre (+4,0), España (+3,4), Portugal (+3,0), Croacia (+2,3) e Italia (+2,3) junto con Bulgaria (+1,0) y Países Bajos (+0,9), países con caída del PIB en 2012, a excepción de Bulgaria.

La Tabla 11, además, muestra la diferente sensibilidad de la tasa de desempleo con respecto la caída de la actividad.



**Tabla 11:** Variación del PIB y aumento del desempleo (2011-2012)

País	Variación PIB 2012	Aumento desempleo 2012	Variación desempleo 2012/ Variación PIB 2012
Grecia	-7,1	+6,6	-0,93
Portugal	-4,0	+3,0	-0,75
Italia	-2,8	+2,3	-0,82
Eslovenia	-2,7	+0,7	-0,26
España	-2,6	+3,4	-1,31
Chipre	-2,4	+4,0	-1,67
Croacia	-2,2	+2,3	-1,05
Hungría	-1,7	0,0	0,00
Finlandia	-1,4	-0,1	0,07
Países Bajos	-1,1	+0,9	-0,82
República Checa	-0,9	+0,2	-0,22
Luxemburgo	-0,8	+0,3	-0,38
Macedonia	-0,5	-0,4	0,80
Suecia	-0,3	-0,4	1,33
Dinamarca	-0,1	0,0	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat (2015)

Los países cuya tasa de desempleo se mostró más sensible a la caída de la actividad económica fueron Chipre (+1,67), España (+1,31) y Croacia (+1,05). En el caso contrario, Estonia (-2,4), Lituania (-2,1), Letonia (-1,2) e Islandia (-1,0) siguieron reduciendo su tasa de desempleo, aunque con menor intensidad que en el periodo anterior. La evolución del desempleo entre 2012 y 2013, en general, muestra un empeoramiento. De este modo, la mayoría de los países alcanzaron su tasa más elevada de desempleo desde el inicio de la crisis en 2013.

En definitiva, desde el comienzo de la crisis, la tasa de desempleo de la UE-28 aumentó +3,8 puntos porcentuales. Los diez países que

experimentaron un mayor porcentaje acumulado desde 2008 fueron Grecia (+19,2), España (+17,9), Chipre (+12,1), Irlanda (+8,5), Portugal (+8,5), Lituania (+7,7), Croacia (7,4), Italia (+6,1), Bulgaria (+6,1) y Letonia (+5,9). A diferencia de estos países, Malta en 2013 consiguió reducir su tasa de desempleo a niveles de 2008, y Macedonia y Alemania consiguieron reducir esta tasa en -6,1 y -3,5 puntos porcentuales respectivamente.

### **3.3.2. Desempleo de larga duración (2010-2013)**

El mayor incremento del DLD en la UE-28 tuvo lugar entre 2010 y 2011. Durante este periodo el DLD en la UE-28 aumentó +3 puntos porcentuales. Por encima de este incremento se situaron países como Estonia (+12,1), Lituania (+10,4), Irlanda (+10,2), Bulgaria (+9,6), Letonia (+9,4), Rumanía (+6,4), Polonia (+6,1), Islandia (+6,0), Países Bajos (+5,6), Croacia (+5,1), España (+5,0), Suiza (+4,8), Grecia (+4,7), Dinamarca (+4,2), Eslovaquia (+3,9), Italia (+3,6) y Noruega (+3,1). Este grupo de países se corresponde con aquellos que registraron un aumento del desempleo entre 2009 y 2010 superior al de la media de la UE-28, a excepción de Rumanía, Islandia, Suiza, Italia y Noruega. Estos datos podrían evidenciar un proceso de crecimiento del desempleo estructural por el deterioro del “matching laboral”. De acuerdo con la CE (2012) la “Curva de Beveridge” para la zona euro ha estado claramente desplazándose hacia el exterior desde 2010, implicando que la misma cantidad de puestos vacantes coexisten con un mayor desempleo.

Entre 2011 y 2012 el DLD siguió creciendo en la UE-28 pero con menor intensidad (+1,6). Sin embargo, éste fue superior con respecto a la media europea en Luxemburgo (+1,7), Croacia (+2,3), Irlanda (+2,4), España (+2,7), República Checa (+2,8), Polonia (+3,1), Rumanía (+3,2), Dinamarca (+3,6), Eslovenia (+3,7), Chipre (+9,2) y Grecia (+9,6). El paro de larga duración se intensificó con respecto a 2011 en Grecia (+9,2 comparado con +4,7), Chipre (+9,2 comparado con +0,5), Eslovenia (+3,7 comparado con +0,9), República Checa (+2,8 comparado con -0,4), Luxemburgo (+1,7 comparado -0,7) y el Reino Unido (+1,2 comparado 0,9). Por tanto, durante este periodo el DLD afectó especialmente a

algunos países mediterráneos como España, Chipre y Grecia, Polonia y los países afectados por una caída de la actividad económica en 2012 como Luxemburgo, la República Checa y Dinamarca.

Durante 2012 y 2013 este indicador se incrementó en 2,8 puntos porcentuales en la UE-28. Entre los países con un mayor incremento del DLD estuvieron Eslovaquia (+2,9), Hungría (+3,1), Eslovenia (+3,1), Italia (+3,8), España (+5,4), Portugal (+7,6), Grecia (+7,9) y Chipre (+8,2). Durante este periodo, prácticamente, las tasas más elevadas de DLD se correspondieron con los países que sufrieron con mayor intensidad el aumento del desempleo después de la segunda recesión.

Desde el inicio de la crisis hasta 2013, el DLD en la UE-28 creció +10,2 puntos porcentuales. En este periodo los países más afectados fueron Irlanda (+34,1), España (+31,8), Chipre (+24,6), Letonia (+24,6), Lituania (+21,3), Grecia (+20,0) y Estonia (+14,2). Por tanto, los países mediterráneos, más afectados por la segunda recesión, los bálticos, que sufrieron un mayor impacto inicial y los países que, en general, su desempleo mostró una mayor sensibilidad a la caída de la actividad económica conformaron este grupo. Por el contrario, Alemania (-7,9), la República Checa (-5,9), Luxemburgo (-4,9), Macedonia (-2,6), Luxemburgo (-1,8), Suiza (-1,7) y Bélgica (-1,4) consiguieron reducir sus niveles de paro de larga duración durante esta segunda fase de la crisis.

### **3.3.3. Empleo (2010-2013)**

La tasa de empleo de la UE-28 se mantuvo prácticamente constante desde 2010 alrededor de 64,1% hasta 2013. Entre 2010 y 2011, la UE-28 consiguió aumentar en +0,1 su tasa de empleo. A pesar de este aumento, algunos países sufrieron un decremento<sup>27</sup>, sobre todo en aquel conjunto de países que tuvieron también un aumento del desempleo superior al de la UE-28 durante el mismo periodo.

---

<sup>27</sup> Estos países fueron Grecia (-4,0), Croacia (-2,2), Eslovenia (-1,8), Portugal (-1,5), Bulgaria (-1,4), Chipre (-1,3), Rumanía (-0,9), España (-0,8), Irlanda (-0,7), Luxemburgo (-0,6), Países Bajos (-0,5), Dinamarca (-0,2), Reino Unido (-0,1), Bélgica (-0,1) y Francia (-0,1).

Entre 2012 y 2013 la tasa de empleo en la UE-28 se mantuvo estable. Sin embargo, esta siguió descendiendo en los mismos países anteriormente mencionados, aunque con menor intensidad. En concreto, Chipre (-2,9), Grecia (-2,0), España (-1,1), Italia (-1,0) y Croacia (-1,0) fueron los que registraron un mayor descenso.

En consecuencia, desde el inicio de la crisis, la UE-28 prácticamente recuperó sus niveles de empleo de 2008 en 2013. Sin embargo, los países mediterráneos registraron la mayor pérdida. Entre ellos se destaca Grecia (-12,1), España (-11,1), Chipre (-9,1), Portugal (-7,0), Croacia (-6,5), Eslovenia (-4,5) e Italia (-4,0). A pesar de la crisis, países como Suiza (+1,0), Hungría (+1,1), Rumanía (+1,3), Austria (+1,5), Luxemburgo (+1,5), República Checa (+1,6), Polonia (+3,0), Alemania (+4,5), Macedonia (+5,3) y Malta (+5,8) consiguieron aumentar su tasa de empleo de 2008 en 2013.

### **3.3.4. Horas trabajadas y empleo temporal (2010-2013)**

Durante 2010 y 2011 la UE-28 siguió reduciendo las horas trabajadas en un -0,1. En general, la UE-28 redujo las horas trabajadas en -0,1 cada año.

Entre 2010 y 2011 los países con una mayor reducción de horas, en comparación con la UE-28, fueron Macedonia (-0,4), Bulgaria (-0,3), Croacia (-0,3), Chipre (-0,3), Hungría (-0,3), Italia (-0,3), Lituania (-0,3), Alemania (-0,2), España (-0,2), Luxemburgo (-0,2) y Malta (-0,2). Solo Dinamarca (0,1), Eslovenia (0,1), Portugal (+0,2) e Islandia (+0,7) aumentaron el número de horas.

De manera similar, durante 2011 y 2012 países como Macedonia (-0,6), Italia (-0,4) y España (-0,3), siguieron reduciendo el número de horas trabajadas de una manera más intensa comparación con la UE-28.

Entre 2012 y 2013 el ajuste en este indicador resultó incluso más marcado, involucrando nuevos países como Malta (-0,3), Alemania (-0,2), Luxemburgo (-0,1), Croacia (-0,2), Eslovenia (-0,2) y Suiza (-0,1), que en el periodo anterior no practicaron este ajuste.

De esta manera, desde 2008 hasta 2013, todos los países de la UE-28 terminaron reduciendo las horas trabajadas a excepción de Noruega (+0,0), Suiza (+0,2), Portugal (+0,3), Luxemburgo (+0,4) y Bélgica (+0,4).

En cuanto a la temporalidad, desde 2008 hasta 2013, solo doce países redujeron la temporalidad, aunque con grandes diferencias. El ajuste más importante fue realizado por España reduciendo 6 puntos porcentuales los contratos temporales. Entre este grupo, además, se encontró Portugal (-1,4), Alemania (-1,4), Grecia (-1,4), Eslovenia (-1,0), Noruega (-0,6), Suiza (-0,3), Bélgica (-0,2), Italia (-0,1) y Polonia (-0,1).

Por periodos, durante 2010 y 2011, la temporalidad fue reducida en la UE-28 en -0,1. El descenso más importante en este indicador es protagonizado por Malta que redujo en -1,2 puntos porcentuales en solo un año. Sin embargo, España presentó un descenso más suave (-0,4). Entre 2011 y 2012, solo Países Bajos (-1,1), Chipre (-0,9), Islandia (-0,9), Italia (-0,5), Luxemburgo (-0,5), Noruega (-0,5), Bulgaria (-0,4), Hungría (-0,4), la República Checa (-0,3), Malta (-0,3), Eslovaquia (-0,2), Reino Unido (-0,2) y Rumanía (-0,2) redujeron el empleo temporal. Esta reducción del empleo temporal no se corresponde con los países que experimentaron una mayor reducción de la tasa de empleo<sup>28</sup>, a excepción de Italia y Chipre. De hecho, en todos estos países la tasa de empleo aumentó, pudiendo implicar este decremento del empleo temporal un aumento del empleo permanente.

Entre 2012 y 2013, Chipre (-2,4), Hungría (-1,4), Bulgaria (-1,2), Islandia (-1,2), Países Bajos (-1,0), la República Checa (-0,8), Malta (-0,7), y Eslovaquia (-1,1) siguieron reduciendo el empleo temporal. A este grupo de países se sumaron también Croacia (-1,2), Macedonia (-0,9), Francia (-0,7), Suecia (-0,4), Dinamarca (-0,2), Lituania (-0,1) y Portugal (-0,9). Entre este grupo de países, en concreto, Chipre, Países Bajos, la República Checa, Croacia, Dinamarca y Portugal experimentaron durante este mismo periodo una reducción de la tasa de empleo, mientras que Hungría, Bulgaria, Islandia, Malta, Eslovaquia, Macedonia, Francia, Suecia y Lituania consiguieron aumentar tu tasa de empleo.

---

<sup>28</sup> Grecia, Chipre, Portugal, España, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, Italia, Irlanda, Bélgica.

En general, desde 2008 hasta 2013, el ajuste en horas fue practicado de una manera más extensiva entre los países europeos. Sin embargo, en determinados países como España, el ajuste en empleo temporal fue muy pronunciado.

**Tabla 12:** *Tendencias generales del impacto de la crisis en 10-13*

Indicador	Impacto
<b>Desempleo</b>	En concreto, desde el comienzo de la crisis la tasa de desempleo de la UE-28 aumentó +3,8 puntos porcentuales. Los diez países que experimentaron un mayor incremento del desempleo desde 2008 fueron Grecia (+19,2), España (+17,9), Chipre (+12,1), Irlanda (+8,5), Portugal (+8,5), Lituania (+7,7), Croacia (7,4), Italia (+6,1), Bulgaria (+6,1) y Letonia (+5,9).
<b>DLD</b>	Desde 2008 hasta 2013, el desempleo de larga duración en la UE-28 aumentó +10,2 puntos porcentuales. Durante este mismo periodo los países más afectados fueron los países bálticos, los países mediterráneos, más afectados por la segunda recesión, y los países que, en general, su desempleo mostró una mayor sensibilidad a la caída de la actividad económica.
<b>Empleo</b>	La tasa de empleo en la UE-28 se mantuvo prácticamente estable. Sin embargo, esta siguió descendiendo en los países mediterráneos. Desde el inicio de la crisis, la UE-28 prácticamente recuperó sus niveles de empleo de 2008 en 2013.
<b>Horas trabajadas y temporalidad</b>	Durante la crisis todos los países terminaron reduciendo las horas trabajadas a excepción de Noruega (+0,2), Bélgica (+0,3), Luxemburgo (+0,7) y Portugal (+0,7). En cuanto a la temporalidad, desde 2008 hasta 2013, solo doce países redujeron la temporalidad, aunque con grandes diferencias. El ajuste más importante fue realizado por España reduciendo 6 puntos porcentuales los contratos temporales

Fuente: Elaboración propia

## 4. Conclusiones capítulo IV

La crisis económica de 2008 ha sido considerada la recesión más severa desde la Gran Depresión. Existe cierto consenso en vincular el inicio de la crisis al sector hipotecario de EE. UU. y a las medidas para paliar la recesión de 2001, con la consecuente reducción de los tipos de interés que incrementó el atractivo del mercado hipotecario.

La crisis financiera, explicada a través del modelo de Minsky, vincula el año 2007 como la fase de pánico donde las primeras instituciones en EE. UU. comienzan a encontrarse con problemas de solvencia o al borde de la quiebra. Finalmente, este hecho desembocó, primeramente, en una crisis financiera, afectando a ambos lados del atlántico y, en segundo lugar, en una crisis económica.

Ante esta situación, en la segunda mitad de 2008, la economía de la UE-28 entró en una recesión que duró la mayor parte de 2009. Específicamente el PIB de la UE-28 se contrajo un -4,4%. Durante esta primera fase de la crisis los países más afectados por la caída de la actividad económica fueron los países bálticos.

La mayoría de los países respondieron a la crisis mediante programas de expansivos en gasto público y reducción de impuestos. De esta manera, en 2010 muchos países europeos presentaron signos de recuperación en términos de PIB, y al final del año 2010 el crecimiento de la UE-28 fue positivo (+2,0). Sin embargo, a partir de ese momento, se da en Europa un nuevo escenario, donde algunos países europeos se ven afectados por una segunda recesión tras la crisis económica de 2008. Esta nueva situación fue especialmente complicada en Grecia, España y Portugal. Debido a esta segunda desaceleración, en 2012 la economía europea se vio de nuevo resentida, afectando a un total de 15 países. Durante esta segunda fase el deterioro económico fue liderado por los países mediterráneos.

Sin embargo, la crisis no solo ha tenido un impacto en la esfera económica, sino que ha deteriorado de manera considerable los mercados laborales europeos, donde se han evidenciado diferencias territoriales en términos

de aumento de desempleo y velocidades de recuperación. Específicamente, entre 2008 y 2009 la tasa de desempleo en la UE-28 aumentó +1,9 puntos. Sin embargo, los países bálticos, España, Irlanda e Islandia mostraron un incremento muy superior, quintuplicando la subida europea en el caso de Letonia. Pese a ello, el análisis de la caída del PIB respecto al desempleo revela a España e Irlanda como los únicos países en los que el desempleo creció más de un punto por cada punto de caída del PIB.

La evolución del DLD a corto plazo muestra una disminución del mismo en la mayoría de los países europeos, posiblemente debido al efecto del “trabajador desanimado” junto con la entrada de nuevos desempleados tras el primer impacto de la crisis. Son los países más afectados por el desempleo a corto plazo los que resultaron también afectados en mayor medida por el DLD. De manera similar, los países más afectados por el desempleo también fueron los que experimentaron un mayor descenso del empleo a corto plazo. Con todo, la tasa de empleo a corto plazo se ha mostrado más resiliente que la tasa de desempleo como tendencia general.

En cuanto a los ajustes practicados durante esta primera etapa, la mayoría de los países europeos optaron por un ajuste en horas trabajadas frente a la reducción del empleo temporal. Es destacable que en algunos países en los que el empleo siguió creciendo a pesar de la crisis, como Luxemburgo y Macedonia, la temporalidad aumentó.

En definitiva, durante el primer periodo de la crisis, entre 2008 y 2010, el desempleo en la UE-28 siguió creciendo a pesar de la recuperación económica iniciada en 2010. Los países con mayor aumento acumulado fueron los bálticos junto con España, Irlanda, y Grecia. Consecuentemente, al final de 2010 el desempleo de larga duración creció, reflejando el estancamiento del ML europeo. Pese a ello, Alemania, Luxemburgo, Malta, Rumanía y Macedonia obtuvieron buenos resultados durante esta primera fase puesto que en 2010 habían conseguido superar su nivel de empleo precrisis de 2007. Durante este mismo periodo, la mayoría de países aplicaron un ajuste basado en la reducción de las horas trabajadas. Tan solo Alemania, Bélgica, Suiza y Luxemburgo aumentaron el total de horas trabajadas como países que habían alcanzado su tasa de empleo



precrisis en 2010. En cuanto al empleo temporal, la tendencia fue ligeramente en aumento, aunque esta propensión no se correspondió con el caso español, que experimentó la reducción del empleo temporal más pronunciada.

En cuanto al impacto de la crisis a largo plazo, el mercado de trabajo de la UE-28 en 2011 se caracterizó por una interrupción de la tímida recuperación del empleo iniciada en el año anterior. Después de la segunda recesión, el desempleo en la UE-28 siguió creciendo hasta 2013 cuando alcanzó su tasa más elevada. Especialmente, el desempleo aumentó en los países mediterráneos, donde la actividad económica descendió en 2012 a excepción de Bulgaria. La evolución del desempleo muestra 2013 como el año en el que la mayoría de los países alcanzaron su tasa más elevada de desempleo desde el inicio de la crisis. Así, desde 2008, los países donde el desempleo creció con más fuerza fueron los mediterráneos junto con Irlanda. El paro de larga duración en la UE-28 siguió creciendo como reflejo del estancamiento del ML, siendo los países bálticos, mediterráneos y aquellos países en los que el desempleo mostró una mayor sensibilidad a la caída de la actividad económica los más afectados. A pesar de ello, la tasa de empleo de la UE-28 se mantuvo prácticamente constante desde 2010. En general, desde el inicio de la crisis hasta 2012, todos los países terminaron reduciendo las horas trabajadas, a excepción de Noruega, Bélgica, Luxemburgo y Portugal, y solo doce países redujeron la temporalidad, aunque con grandes diferencias.



**PARTE II.  
INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**

**CAPÍTULO V.  
METODOLOGÍA**



## **CAPÍTULO V. METODOLOGÍA**

### **1. El Análisis Comparativo Cualitativo (QCA)**

El QCA fue dado a conocer en 1987 por Charles Ragin a través del libro *The Comparative Method. Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*.

Esta metodología se define como “un protocolo comparativo para analizar configuraciones causales de manera sistemática” cuyo objetivo es identificar diferentes patrones de causalidad que conducen a un mismo resultado (Pérez-Liñán, 2008, p. 17). Su finalidad está orientada a testar hipótesis basadas en set-theoretic relations o relaciones de conjuntos (Wagemann, 2012).

#### **1.1. Fundamentos teóricos del método comparado y el Qualitative Comparative Analysis (QCA)**

El QCA tiene sus antecedentes en los procedimientos comparativos sistemáticos originados en las ciencias naturales en los siglos XVIII y XIX (Berg-Schlosser, De Meur, Rihoux y Ragin, 2009).

Esta metodología se fundamenta tanto en el método de la similitud, en la identificación de las condiciones necesarias, como en el método de la diferencia, para la identificación de las condiciones suficientes. El método de la similitud únicamente estudia los casos que presentan el mismo resultado, eliminando todos aquellos con un resultado diferente. La finalidad de este método es identificar las condiciones necesarias que llevan a un resultado. Por su parte, mediante el método de la diferencia se estudian todos los casos, incluyendo los que no presentan el resultado esperado, lo que permite observar si existe variación en la variable dependiente (Pérez-Liñán, 2010).

## 1.2. Principios metodológicos del “Análisis Comparativo Cualitativo– Qualitative Comparative Analysis (QCA) Crisp-set”

A partir de los aportes de Berg-Schlosser et al. (2009), se destacan seis principios metodológicos que caracterizan el QCA (ver Tabla 13):

**Tabla 13:** *Principios metodológicos del Análisis Comparativo Cualitativo (QCA)*

Indica Principios metodológicos del Análisis Comparativo Cualitativo (QCA)
1. Centrado en la diversidad
2. Causalidad coyuntural múltiple
3. “Equifinalidad”
4. Asimetría
5. Pérdida de la aditividad
6. Lenguaje basado en el álgebra booleana y teoría de conjuntos

Fuente: Elaboración propia

*1) Centrada en estudiar la “diversidad” más allá de la “complejidad” y la “generalidad”*

El QCA fue desarrollado como una “estrategia sintética” para intentar conjugar las ventajas tanto de los métodos cualitativos, con un número pequeño de casos denominados case-oriented, como de los métodos cuantitativos, con un número de casos superior y designado como variable-oriented. Mientras que en los métodos orientados a casos el principal objetivo es interpretar determinados fenómenos sociales, en los métodos variable-oriented el principal objetivo reside en entender las relaciones entre una amplia muestra de casos para poder establecer generalizaciones sobre un fenómeno. Consecuentemente, QCA es una tentativa de ofrecer una visión integrada de ambas perspectivas, centrandó su atención en el estudio de la “diversidad” como un concepto equidistante entre la complejidad y generalidad (Ragin, 1987; 2000).

A pesar de que QCA ha sido principalmente considerada como una técnica cualitativa (Berg-Schlosser et al., 2009; Rihoux y Lobe, 2010), Rihoux (2006) subrayó que QCA, además, contiene algunas fortalezas del enfoque cuantitativo al considerar una muestra más elevada de casos, permitiendo realizar generalizaciones, y al operacionalizar las variables y el resultado utilizando el álgebra booleana (De Meur y Rihoux, 2002).

### *2) Causalidad coyuntural múltiple*

El QCA desarrolla una concepción de causalidad que permite identificar diferentes configuraciones de factores que llevan a un mismo resultado. Esta noción de causalidad, que deja espacio para la complejidad, es denominada “causalidad coyuntural múltiple” (Berg-Schlosser et al., 2009). Esta idea contiene, en sí, tres nociones (De Meur y Rihoux, 2002; Rihoux, 2006). En primer lugar, el término “múltiple” alude a la posibilidad de que diferentes caminos o configuraciones de variables puedan llevar a un mismo resultado. A su vez, la idea de “causalidad coyuntural” implica que cada una de esas configuraciones es una combinación que contiene distintos factores o condiciones. Al mismo tiempo, la noción de “coyuntural” alude a la posibilidad de que cada condición o factor pueda tener un impacto diferente dependiendo del contexto, estando presente o ausente en combinación con otras variables.

### *3) “Equifinalidad”*

La noción de causalidad coyuntural múltiple, mencionada en el apartado anterior, lleva de manera implícita la concepción de “equifinalidad”. Precisamente, “equifinalidad” hace referencia a la posibilidad de que varios caminos lleven a un mismo resultado.

A nivel teórico, en QCA una combinación de factores o condiciones que solo explica un caso no es considerada menos importante que una combinación que explica un número superior. De hecho, aunque en esta metodología existen “medidas” para evaluar la importancia matemática de

cada una de las configuraciones<sup>29</sup>, de acuerdo con Ragin (2006a) éstas solo miden la importancia empírica sin considerar la importancia teórica. De esta manera, una combinación de factores puede ser poco común desde el punto de vista empírico, pero puede mostrarse relevante a nivel teórico.

#### 4) “Asimetría”

El QCA asume el principio de “asimetría causal”. Esto implica que el resultado esperado y la ausencia de éste pueden requerir de explicaciones y configuraciones distintas (Wagemann, 2012). Por tanto, en QCA no es posible explicar la ausencia del fenómeno estudiado a partir de la negación de la combinación de factores que llevan a ese fenómeno y viceversa.

De esta manera, el QCA entiende la presencia de un fenómeno y su ausencia como dos sucesos completamente distintos.

#### 5) Pérdida de la “aditividad”

Tal y como se ha mencionado, el objetivo del QCA es identificar las combinaciones de factores o condiciones que conducen a un mismo resultado. De acuerdo con este principio, cada factor de manera individual no impactaría sobre el resultado final, sino que sería la combinación de todos ellos los que conducen a dicho resultado. Así, el sentido de “aditividad” es sustituido por el de “causalidad coyuntural” (Berg-Schlosser et al., 2009).

#### 6) Lenguaje basado en el álgebra booleana y teoría de conjuntos

El QCA es una metodología que utiliza el álgebra booleana y la teoría de conjuntos. Específicamente, las distintas condiciones causales son expresadas mediante el uso de operadores lógicos basados en el álgebra booleana con el fin de identificar las condiciones necesarias y suficientes ligadas a un resultado específico (Schneider y Wagemann, 2012). Así por ejemplo,

---

<sup>29</sup> Un ejemplo de estas medidas es la cobertura que considera la proporción de casos que están incluidos en cada una de estas combinaciones.



en la modalidad CsQCA<sup>30</sup>, en la que una variable solo puede adquirir dos valores [1] o [0], las letras mayúsculas representan el valor [1], indicando que esa variable está “presente”. Por el contrario, las minúsculas, representadas con el valor [0], implican que esa variable está “ausente”. Asimismo, el operador lógico “AND” está expresado con el símbolo [\*] (multiplicación)<sup>31</sup> mientras que el operador lógico “OR” es representado por el símbolo [+] (suma). Por último, la conexión entre las condiciones y el resultado, es decir el vínculo entre el conjunto de condiciones y el resultado, se expresa con el símbolo [→] (flecha).

### 1.3. Procedimiento metodológico en el Análisis Comparativo Cualitativo

En el uso del QCA es necesario seguir una serie de pasos para la obtención de los resultados. Específicamente, el procedimiento metodológico empleado en este método puede resumirse en cinco pasos, tal y como muestra la siguiente Tabla 14:

**Tabla 14:** *Procedimiento metodológico en QCA*

1	Identificación de las variables relevantes
2	Calibración de variables
3	Construcción de la tabla de la verdad
4	Análisis de necesidad
5	Análisis de suficiencia

Fuente: Elaboración propia

<sup>30</sup> En la actualidad QCA engloba tres tipos de técnicas distintas: Crisp-set (CsQCA), Fuzzy-set (FsQCA) y Multi-value (MvQCA). En concreto, Crisp-set (CsQCA) simplifica el comportamiento de las variables a través de un esquema binario. Esta modalidad es más apropiada para un número pequeño de casos entre treinta y cuarenta.

<sup>31</sup> El operador lógico “AND” también puede ser representado sin espacio.

### *1. Identificación de las variables relevantes*

En el QCA la teoría adquiere una gran relevancia, sobre todo en etapas cruciales como la selección de variables y la operacionalización de las mismas (Ariza y Gandini, 2012; Berg-Schlosser et al., 2009; De Meur y Rihoux, 2002). Es importante señalar que QCA tiene algunas limitaciones en el proceso de selección de variables como, por ejemplo, la “diversidad limitada”. De acuerdo con Kane, Lewis, Williams y Kahwati (2014) la diversidad limitada implica que varias configuraciones de variables no estén representadas por los casos incluidos en la muestra. En consecuencia, estos autores señalan que, en muestras de 16 a 100 casos, las variables del modelo a testar deberían ser un número inferior a 5. Por tanto, la introducción de demasiadas condiciones en el análisis conllevaría una insuficiencia de casos que proporcionen ejemplos de todas las configuraciones posibles.

### *2. Calibración de variables*

El proceso de calibración de las variables implica la transformación u operacionalización de esas variables en otro valor diferente. El rango de valores que una variable puede adquirir depende exclusivamente de la técnica de QCA empleada. En el caso de la modalidad CsQCA, las variables deben traducirse en [0] o [1], siguiendo una codificación binaria. Entre los mecanismos de calibración de variables, Rihoux y De Meur (2009) destacan, en primer lugar, una calibración de variables atendiendo a criterios teóricos. Sin embargo, cuando esto no es factible, es posible seguir criterios técnicos o medidas de tendencia central como la media o la mediana.

### *3. Construcción de la “tabla de la verdad”*

La tabla de la verdad consiste en una síntesis de todos los casos a estudiar cuyas variables han sido transformadas. Esta tabla es normalmente obtenida mediante un software específico para el uso de la metodología de QCA. En la tabla de la verdad cada fila representa una configuración diferente, denotando una combinación distinta de condiciones (Schneider

y Wagemann, 2012). Cada una de estas configuraciones puede, a su vez, corresponder a varios casos observados (Rihoux, 2006).

#### *4. Análisis de necesidad*

El análisis de las condiciones necesarias permite identificar aquellas condiciones que son necesarias para producir el resultado esperado. Esto significa que, siendo “Y” el resultado esperado y “X” la condición necesaria: “Y no puede existir sin X. Pero no siempre que exista X existirá también Y. Es decir, no es suficiente la existencia de X para que también haya Y” (Wagemann, 2012, p. 59).

El análisis de necesidad responde al método de la similitud. Así, la detección de las condiciones necesarias se realiza solo teniendo en cuenta aquellos casos que presentan el resultado esperado, sin considerar aquellos con un resultado distinto.

#### *5. Análisis de suficiencia*

El análisis de suficiencia consiste en determinar aquellas condiciones que son suficientes para producir el resultado esperado. De esta manera, este análisis identifica aquellas configuraciones que conducen solo al resultado deseado. En este caso, si la configuración causal “X” es condición suficiente para “Y”, todas las instancias de “X” deben ofrecer también la presencia de “Y” (Pérez-Liñán, 2008). En este supuesto y siguiendo la teoría de conjuntos “X” es un subconjunto de “Y”.

A diferencia del análisis de necesidad, el análisis de suficiencia se ejecuta teniendo en cuenta todos los casos. Cada configuración o combinación de condiciones suficientes tiene dos parámetros de ajuste, consistencia y cobertura, que sirven para identificar la importancia empírica de cada solución. Específicamente, Ragin (2006a) define la consistencia como: “La proporción de casos con una causa dada o combinación de causas que muestran el resultado” (Ragin, 2006a, p. 292). En otras palabras, la consistencia indica cuántos casos con una configuración específica muestran un resultado positivo. Según este autor, una consistencia adecuada debería

ser cercana a 0,75. Dado que varias combinaciones de factores pueden conducir a un mismo resultado, la cobertura mide la proporción de casos que están incluidos en un camino específico (Ragin, 2006a).

Uno de los principales objetivos de la metodología QCA es lograr una explicación “corta” o “parsimoniosa” de un fenómeno, al mismo tiempo que se mantiene cierta complejidad causal<sup>32</sup> (Berg-Schlosser et al., 2009; Rihoux, 2006). Por esta razón en el análisis de condiciones suficientes se lleva a cabo el proceso de “minimización booleana”. Este proceso supone reducir una expresión booleana larga en una expresión más corta, consistente en una lista de “principales implicantes” (Rihoux, 2006; Thiem y Duşa, 2013). De acuerdo con Ragin (1987): Si dos expresiones booleanas difieren solo en una condición y, sin embargo, ambas reproducen el mismo resultado, entonces la condición causal que distingue ambas expresiones puede considerarse irrelevante y puede ser eliminada para crear una nueva expresión más simple (p. 93).

## 2. Objetivos e hipótesis

El QCA presenta algunas características que lo hacen recomendable para el estudio de casos determinados. De esta manera, QCA es un método orientado a casos que permite realizar un análisis de causalidad sistemático con un número pequeño e intermedio de casos (Ragin, 2006b; Rihoux, 2006). En concreto, los autores Berg-Schlosser et al. (2009) y Rihoux (2006) han destacado el QCA como una metodología adecuada para la comprobación de hipótesis o conjeturas sobre un fenómeno determinado a través de los datos reflejados en la tabla de la verdad. Considerando las especificidades de la metodología QCA y teniendo en cuenta los aportes teóricos anteriormente mencionados, la presente tesis pretende responder a dos preguntas de investigación (Pérez-Liñán, 2010):

---

<sup>32</sup>El análisis de suficiencia en QCA ofrece tres tipos de soluciones: la solución compleja, la solución parsimoniosa y la solución intermedia. En este trabajo se ha escogido la solución parsimoniosa de acuerdo a los aportes de Baumgartner (2013).

1) ¿Por qué algunos mercados laborales han sido resilientes (Y) y otros no (No-Y) después de la crisis de 2008?

2) ¿Y qué factores explican esta variación?

En conjunción con ello, el principal objetivo de esta tesis es identificar la combinación de factores que conducen a la resiliencia de los mercados laborales europeos tras el impacto de la crisis económica en 2008 a través de la metodología QCA. Además, dado el principio de asimetría de la metodología QCA, se pretende identificar aquellos factores que conducen al fenómeno opuesto del objeto de esta tesis, es decir la no resiliencia de los mercados laborales.

Entendida la resiliencia de los mercados laborales como un proceso compuesto por tres dimensiones o componentes, vulnerabilidad, adaptación y adaptabilidad, los objetivos anteriormente mencionados se hacen extensibles a tres momentos distintos, estando el presente trabajo integrado por tres estudios que tratan de determinar los factores más relevantes en cada dimensión (Davies, 2011; Hudson, 2010).

La finalidad es obtener un modelo explicativo longitudinal que identifique las diferentes estrategias o combinaciones de factores que conducen tanto a la resiliencia laboral como a la no resiliencia en cada momento específico.

De acuerdo con lo expuesto, la presente tesis se compone de tres objetivos generales y seis objetivos específicos tal como muestra la siguiente Tabla 15:

**Tabla 15:** *Objetivos generales y específicos*

Objetivos generales	Objetivos específicos
<p><b>1. Identificar la combinación de factores que conducen a la resiliencia laboral de los mercados laborales europeos tras el impacto de la crisis económica de 2008 a través de la metodología QCA.</b></p>	<p>1.1. Identificar la estructura de condiciones laborales precrisis que conducen a la resiliencia laboral de los mercados laborales europeos a corto plazo hasta 2010. Dimensión: vulnerabilidad</p>
	<p>1.2. Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la resiliencia laboral de los mercados laborales europeos a corto plazo hasta 2010. Dimensión: adaptación</p>
	<p>1.3. Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la resiliencia laboral de los mercados laborales europeos en el largo plazo hasta 2012. Dimensión: adaptabilidad</p>
<p><b>2. Identificar la combinación de factores que conducen a la ausencia de resiliencia laboral en los mercados laborales europeos tras el impacto de la crisis económica de 2008 a través de la metodología QCA.</b></p>	<p>2.1. Identificar la estructura de condiciones laborales precrisis que conducen a la ausencia de resiliencia laboral en los mercados laborales europeos a corto plazo hasta 2010. Dimensión: vulnerabilidad</p>
	<p>2.2. Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la ausencia de resiliencia laboral en los mercados laborales europeos a corto plazo hasta 2010. Dimensión: adaptación</p>
	<p>2.3. Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la ausencia de resiliencia laboral en los mercados laborales europeos en el largo plazo hasta 2012. Dimensión: adaptabilidad</p>
<p><b>3. Obtener un modelo explicativo longitudinal que identifique las diferentes estrategias o combinaciones de factores que conducen tanto a la resiliencia laboral como a su ausencia en cada momento específico (vulnerabilidad, adaptación y adaptabilidad).</b></p>	

Fuente: Elaboración propia

### **3. Diseño**

Tal como se señaló en la sección anterior, el objetivo general de esta tesis es identificar la combinación de factores que conducen tanto a la resiliencia laboral como a la ausencia de la resiliencia laboral en tres momentos distintos. Estos tres momentos corresponden cada uno de ellos a una dimensión de la resiliencia (vulnerabilidad, resistencia y adaptabilidad). Partiendo de este enfoque, esta tesis se compone de tres estudios longitudinales, abordando cada uno de los diversos objetivos específicos tal como muestra la Tabla 16:

**Tabla 16:** Estudios que componen la tesis. Preguntas de investigación y objetivos específicos.

	<b>Estudio 1 (T0: 2007) Vulnerabilidad</b>	<b>Estudio 2 (T1: 2010) Adaptación</b>	<b>Estudio 3 (T2: 2012) Adaptabilidad</b>
<b>Pregunta de investigación</b>	¿Qué condiciones precrisis pueden conducir a la resiliencia y ausencia de resiliencia laboral en los ML europeos a corto plazo hasta 2010?	¿Qué ajustes laborales realizados a corto plazo, hasta 2010, pueden conducir a la resiliencia y ausencia de resiliencia laboral en los ML europeos?	¿Qué ajustes laborales realizados a largo plazo, hasta 2012, pueden conducir a la resiliencia y ausencia de resiliencia laboral en los ML europeos?
<b>Objetivos específicos</b>	<p>Identificar la estructura de condiciones laborales precrisis que conducen a la resiliencia laboral de los ML europeos a corto plazo hasta 2010.</p> <p>Identificar la estructura de condiciones laborales precrisis que conducen a la ausencia de resiliencia laboral en los ML europeos a corto plazo hasta 2010</p>	<p>Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la resiliencia laboral de los ML europeos a corto plazo hasta 2010</p> <p>Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la ausencia de resiliencia laboral en los ML europeos a corto plazo hasta 2010. Dimensión: adaptación</p>	<p>Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la resiliencia laboral de los ML europeos en el largo plazo hasta 2012.</p> <p>Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la ausencia de resiliencia laboral en los ML europeos en el largo plazo hasta 2012</p>

Fuente: Elaboración propia



### **3.1. Metodología utilizada en los estudios**

En la presente tesis todos los objetivos mencionados han sido abordados utilizando la modalidad de CsQCA. Tal como se mencionó con anterioridad, esta modalidad utiliza el álgebra booleana, considerando dos estados cualitativos diferentes: presente, representado por [1], y ausente, representado por [0] (Ragin, 1987). La finalidad última de esta metodología, a través de sus diferentes pasos, es identificar las condiciones necesarias y suficientes que conducen a un resultado. Además, dado el principio de asimetría, esta metodología permite la identificación de las condiciones que conducen a la ausencia del resultado deseado, en este caso, la no resiliencia laboral.

Los análisis realizados en los tres estudios que integran esta tesis se han efectuado con el software R (R Core Team, 2015).

#### **3.1.1. Conceptualización de la variable resiliencia en los tres estudios**

Considerando los diferentes enfoques teóricos sobre la resiliencia mencionados en el Capítulo I, la resiliencia laboral en esta tesis ha sido estudiada bajo el enfoque de la ingeniería, entendiéndose como “la capacidad de un mercado de trabajo para volver a su situación precrisis (2007)”.

La perspectiva de la ingeniería ha sido considerada como un enfoque apropiado para el estudio de la resiliencia laboral a través de la metodología QCA, puesto que permite determinar fácilmente si un ML fue resiliente al considerar solamente si éste fue capaz de volver a su estado precrisis. Este hecho permite su codificación en un esquema binario de una manera clara. Bajo este enfoque, la resiliencia laboral se ha operacionado en términos de cifras de empleo en los tres estudios en concordancia con otros trabajos (Augustine et al., 2013, Di Caro, 2014, Fingleton et al., 2012, Hill et al., 2011, Lungová, 2016, Martin, 2012).

A continuación, se detallan los objetivos, dimensión temporal, muestra y calibración de variables de cada uno de los estudios.

### **3.1.2. Estudio 1: Impacto de las condiciones precrisis en la resiliencia laboral Identifying Resilient and Non-Resilient Labour Conditions in Europe Using Qualitative Comparative Analysis**

#### **3.1.2.1. Objetivo**

El primer estudio realizado en el marco de esta tesis pretende identificar la combinación de factores precrisis, entendidos como aquellas condiciones de los mercados laborales en 2007 que pueden conducir a la resiliencia laboral a corto plazo hasta 2010. De manera similar, este estudio tiene como finalidad identificar la combinación de condiciones iniciales que llevaron a la ausencia de la resiliencia laboral durante este mismo periodo.

#### **3.1.2.2. Dimensión temporal**

Con el fin de estudiar el impacto de las condiciones laborales precrisis en la resiliencia laboral, este estudio ha tenido en cuenta el valor de cada una de las variables incluidas en el año 2007 como año previo a la crisis. Para estudiar el efecto de estas variables en la resiliencia a corto plazo, se ha tomado como referencia el año 2010. Por lo tanto, el periodo a corto plazo es el entendido entre 2007 y 2010 en la línea con otros estudios (Tsai et al., 2015).

#### **3.1.2.3. Calibración de variables**

##### **3.1.2.3.1. Variable dependiente o resultado: resiliencia laboral**

La variable dependiente resiliencia laboral (Y) ha sido operacionalizada teniendo en cuenta la tasa de empleo de cada país (ver Tabla 17).

Considerando el horizonte temporal de este estudio, la resiliencia laboral a corto plazo ha sido entendida como la habilidad de un ML para superar en 2010 el valor de su tasa de empleo de 2007. De esta manera, si la diferencia en la tasa de empleo entre 2010 y 2007 de un país fue positiva o

nula<sup>33</sup>, ese país ha sido considerado como resiliente y calibrado como [1]. Por otro lado, si la diferencia fue negativa, se ha considerado como no resiliente y calibrado como [0] debido a que ese país no pudo superar su nivel de empleo precrisis.

**Tabla 17:** Estudio 1. Calibración variable dependiente: resiliencia laboral

Variable	Descripción	Indicador
Resiliencia Laboral	Diferencia en la tasa de empleo entre 2010 y 2007.	Eurostat Labour Force Survey-LFS (lfsa_ergan)

Fuente: Elaboración propia

### 3.1.2.3.2. Variables independientes o condiciones

Teniendo en cuenta la revisión bibliográfica sobre los potenciales factores afectando a la resiliencia laboral, y especialmente la relativa a las variables consideradas por Bigos et al. (2013), se han considerado como condiciones iniciales o variables independientes para este primer estudio las variables: flexibilidad laboral, nivel de educación de la población, gasto en políticas de empleo en términos de PIB y nivel de temporalidad laboral en sectores cíclicos de cada país.

Estas variables han sido operacionalizadas según muestra la Tabla 18:

---

<sup>33</sup>Además, en este estudio se ha considerado la condición de que “los niveles de empleo no bajaran en 2011 con relación a 2007”, para garantizar la tendencia de crecimiento.

**Tabla 18:** *Estudio 1. Definición de variables independientes*

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Indicador</b>
<b>FLEX07</b>	Flexibilidad: Medida cuantitativa que considera varios aspectos del marco legal del ML de un país, incluyendo la regulación sobre salarios mínimos, despidos, indemnizaciones y restricciones sobre contratación y horas trabajadas.	DICE Database (2014). (Labour freedom-Index of Economic Freedom)
<b>EDU07</b>	Nivel de educación: Población de 15 a 65 años con educación secundaria superior o terciaria. Clasificación ISCED11 (niveles 3 a 8).	Eurostat-Education and training (edat_lfse_08)
<b>ALMP07</b>	Políticas activas de empleo: Información sobre el gasto directo en políticas de empleo (categorías 2 a 7) como porcentaje del PIB que incluye las siguientes acciones: formación, incentivos laborales, apoyo al empleo, creación de empleo directo e incentivos para la creación de empresas.	Eurostat-LFS (lmp_expsumm)
<b>TEMCYC07</b>	Empleo temporal en sectores cíclicos: Proporción de trabajadores con contrato temporal trabajando en los sectores de la construcción y manufactura sobre el total de trabajadores temporales.	Eurostat- LFS (lfsa_etgana)

Fuente: Eurostat (2015) y DICE Database (2014)

Por tanto, en este primer estudio se ha testado el siguiente modelo (ver Tabla 19):

**Tabla 19:** *Modelo testado en el estudio 1*

**Resiliencia = f (flexibilidad, políticas de mercado de trabajo, nivel educativo, trabajo temporal cíclico)**

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la calibración de las condiciones iniciales, se ha considerado que cada variable anteriormente mencionada está presente [1] si el valor en 2007 de cada variable fue igual o superior a la mediana de los países incluidos en el estudio. De lo contrario, se han considerado como no presente y calibrados como [0].

### 3.1.2.4. Hipótesis

Según la exposición teórica realizada en las secciones anteriores, a continuación se exponen las hipótesis<sup>34</sup> que se pretenden verificar o falsear en este estudio teniendo en cuenta la causalidad coyuntural y múltiple y las particularidades de la metodología QCA (Pérez-Liñán, 2010):

*a) Hipótesis sobre la resiliencia laboral (Y):*

Dada la importancia del nivel educativo en combinación con las políticas de empleo para responder a las crisis económicas (Arpaia y Curci, 2010; Bigos et al., 2013; Murias et al., 2012) se formula la siguiente hipótesis:

1) Unas condiciones laborales iniciales en 2007 caracterizadas por un porcentaje superior de población con estudios superiores<sup>35</sup> junto un porcentaje de gasto en políticas de empleo superior a la media de los

---

<sup>34</sup> En las siguientes hipótesis el símbolo [\*] (multiplicación) significa "AND". El símbolo [+] (suma) representa el operador lógico "OR". Las mayúsculas simbolizan "presencia" o "aumento" de una variable mientras que las minúsculas o el símbolo [-] implican "ausencia" o "reducción". La conexión entre las condiciones o variables independientes y el resultado es expresado con el símbolo [→] (flecha). Esta nomenclatura es aplicable al resto de los estudios que componen esta tesis.

<sup>35</sup> En este estudio es entendido como nivel alto de educación o estudios superiores los niveles de 3 a 8 en la clasificación ISCED11 que contemplan de la educación secundaria superior a la terciaria.

países que componen la muestra, son condiciones suficientes para que un ML sea resiliente a corto plazo hasta 2010.

**EDU07 \*ALMP07 ->Y**

Dado que no existe un claro consenso sobre el efecto de la flexibilidad en el ML, partiendo del paradigma de la “flexiguridad”, se considera que cuando la flexibilidad en el ML se combina con elementos que pueden reforzar la seguridad laboral, estos dos componentes conllevan a la resiliencia laboral, tal como señala el estudio de Göncz, Lengyel y Tóth (2016). En consecuencia, considerando los siguientes aportes se formulan las siguientes hipótesis:

2) Unas condiciones laborales iniciales en 2007 caracterizadas por un nivel de flexibilidad superior a la mediana de los países que componen la muestra junto con un porcentaje de población con estudios superiores superior a la media de los países que componen la muestra son condiciones suficientes para que un ML sea resiliente a corto plazo hasta 2010.

**FLEX07\*EDU07->Y**

3) Unas condiciones laborales iniciales en 2007 caracterizadas por un nivel de flexibilidad superior a la mediana de los países que componen la muestra junto con un porcentaje de gasto en políticas de empleo superior a la mediana de los países que componen la muestra son condiciones suficientes para que un ML sea resiliente a corto plazo hasta 2010.

**FLEX07\*ALMP07->Y**

*b) Hipótesis sobre la ausencia de resiliencia laboral ( $\neg Y$ ):*

Partiendo de la asunción de que la vulnerabilidad de un ML puede estar determinada por su especialización industrial y teniendo presente que los países con un alto nivel de empleo temporal han estado más afectados por los despidos y la destrucción de empleo (Barakat, et al., 2010; Heyes, 2011;

Lagravinese, 2015; OECD, 2010; Recio y Banyuls, 2011; Vaughan-Whitehead, 2011), se formula la siguiente hipótesis:

1) Unas condiciones laborales iniciales en 2007 caracterizadas por un porcentaje de empleos temporales en sectores como la construcción y manufactura superior a la mediana de los países que componen la muestra es condición suficiente para que un ML sea no resiliente.

**TEMCYC07->¬Y**

Considerando el efecto inconcluso de la flexibilidad laboral sobre el ML, se parte de la idea de que una EPL más estricta puede conducir a peores resultados laborales pudiendo debilitar la resiliencia laboral (Guichard y Rusticelli, 2010). En consecuencia, se establece la siguiente hipótesis:

2) Unas condiciones laborales iniciales en 2007 caracterizadas por un nivel de flexibilidad laboral inferior a la mediana de los países que componen la muestra es condición suficiente para que un ML sea no resiliente.

**¬FLEX07->¬Y**

De manera contraria, siguiendo la asunción de que los mercados laborales menos flexibles podrían tener un mejor desempeño a corto plazo, se formula la siguiente hipótesis (Crescenzi et al., 2016; Marelli et al., 2012; Tridico, 2013):

3) Unas condiciones laborales iniciales en 2007 caracterizadas por un nivel superior de flexibilidad laboral que la mediana de los países que componen la muestra es condición suficiente para que un ML sea no resiliente.

**FLEX07->¬Y**

### **3.1.2.5. Unidad de análisis, población y muestra**

La población de este estudio han sido todos los países europeos entre 2007 y 2010. De esta manera, la muestra estuvo compuesta por todos los países europeos de los que se dispuso datos sobre las variables de interés entre 2007 y 2010.

En concreto, la muestra estuvo compuesta por 25 países: Alemania, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, República Checa, Eslovaquia, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Italia, Letonia, Luxemburgo, Hungría, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia, Suecia, Reino Unido y Noruega.

## **3.1.3. Estudio 2: Ajustes laborales resilientes a corto plazo**

### **3.1.3.1. Objetivo**

El segundo estudio realizado en el marco de esta tesis tiene como objetivo identificar los ajustes laborales realizados por los mercados de trabajo resilientes y no resilientes a corto plazo entre 2007 y 2010. Para ello, al igual que en el estudio anterior, se ha hecho uso de la modalidad CsQCA.

### **3.1.3.2. Dimensión temporal**

Para estudiar los ajustes realizados a corto plazo por los mercados laborales se ha considerado el horizonte temporal comprendido entre 2007 y 2010.

### **3.1.3.3. Calibración de variables**

#### **3.1.3.3.1. Variable dependiente o resultado: resiliencia laboral**

Considerando el estudio previo y bajo la perspectiva teórica de la ingeniería, la variable resiliencia laboral (Y) se ha operacionalizado como la diferencia entre la tasa de empleo en 2010 y 2007. Si esta diferencia fue



positiva, esta variable ha sido calibrada con el valor [1], considerándose resiliente, implicando que ese país fue capaz de recuperar su nivel de empleo precrisis en 2010. En caso contrario la variable ha sido calibrada como [0], entendiéndose ese país como no resiliente al no haber sido capaz de alcanzar su nivel de empleo precrisis durante el periodo esperado.

**Tabla 20:** Estudio 2. Calibración variable dependiente: resiliencia laboral

Variable Y	Descripción	Indicador
Resiliencia Laboral	Diferencia en la tasa de empleo entre 2010 y 2007.	Eurostat-Labour Force Survey-LFS (lfsa_ergan)

Fuente: Elaboración propia

### 3.1.3.3.2. Variables independientes o condiciones

Teniendo en cuenta la revisión bibliográfica presentada acerca de los potenciales factores afectando a la resiliencia laboral, en este estudio se han considerado como variables independientes: el gasto en políticas activas de empleo en términos de PIB, el nivel de temporalidad, la caída del PIB y la relación entre el aumento del desempleo y la caída del PIB entre 2008 y 2009. Estas variables han sido definidas según la tabla siguiente:

**Tabla 21:** Estudio 2. Definición de variables independientes

Variable	Descripción	Indicador
WTF	Media de horas semanales trabajadas: Número promedio habitual de horas semanales trabajadas en el trabajo principal, por sexo, profesión, a tiempo completo y tiempo parcial y actividad económica.	Eurostat- LFS (lfsa_ewhuna y lfsa_ewhun2)

<b>TEM</b>	Empleo temporal: Empleados temporales como porcentaje del total de empleados.	Eurostat-LFS (lfsa_etpga)
<b>ALMPU</b>	Políticas activas de empleo: La proporción de gasto en políticas activas del mercado de trabajo por desempleado. Los datos cubren los costes directos como porcentaje del PIB de las siguientes acciones (categorías 2 a 7): formación, incentivos laborales, apoyo al empleo, creación de empleo directo e incentivos para la creación de empresas.	Eurostat-LFS ([lmp_expsumm y lfsa_ugan)
<b>GDP_FALL</b>	PIB: Principales agregados del PIB per cápita.	Eurostat-National Accounts nama_10_pc)
<b>UNEM_GDP</b>	Relación entre el aumento del desempleo y la caída del PIB: Aumento del desempleo por cada punto de caída del PIB entre 2008 y 2009.	Eurostat-National Accounts (nama_10_pc) y Eurostat-LFS (lfsa_urgan)

Fuente: Elaboración propia

En el caso de las variables “Media de horas semanales trabajadas”, “Empleo temporal” y “Políticas activas de empleo”, éstas han sido calculadas teniendo en cuenta la diferencia entre su valor en 2010 y 2007. De esta manera, si esta diferencia fue positiva, esta variable ha sido calibrada con el valor [1], mientras que si esta diferencia fue negativa se ha calibrado como [0].

En cuanto a las variables relacionadas con el impacto de la crisis, como la caída del PIB y el aumento del desempleo por cada punto de caída del PIB, se ha tenido en cuenta para su calibración el porcentaje de variación entre 2008 y 2009 de ambas variables. Si el valor de éstas ha sido superior al

valor de EU-28 esa variable ha sido calibrada como [1]. En caso contrario, se ha calibrado como [0]. En consecuencia, el modelo a testar en este segundo estudio ha sido el siguiente (ver Tabla 22):

**Tabla 22:** *Modelo testado en el estudio 2*

**Resiliencia = f (media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo, variación PIB, relación entre el aumento del desempleo y la caída del PIB).**

Fuente: Elaboración propia

#### **3.1.3.4. Hipótesis**

De acuerdo con el modelo expuesto, en este estudio se pretende verificar o falsear las siguientes hipótesis:

*a) Hipótesis sobre resiliencia laboral (Y):*

Considerando la importancia de las políticas activas de empleo, favoreciendo los ajustes laborales basados en flexibilidad externa funcional, y la reducción de jornada como elemento clave facilitando ajustes asentados en flexibilidad interna numérica (Guichard y Rusticelli, 2010; Hijzen et al., 2017; Tridico, 2013), se formula la siguiente hipótesis:

1) Un ML es resiliente a corto plazo cuando existe un aumento en el gasto en políticas activas de empleo entre 2007 y 2010 o una reducción en la media de horas semanales trabajadas entre 2007 y 2010.

**ALMPU + ¬WTF->Y**

*b) Hipótesis sobre la ausencia de resiliencia laboral ( $\neg Y$ ):*

Teniendo en cuenta la potencial importancia de la severidad del shock tanto en la esfera económica como en la laboral (Diodato y Weterings, 2015; Fenger et al., 2014; Lagravinese, 2015), se establece la siguiente hipótesis:

1) Un ML es no resiliente cuando existe una caída de la actividad superior a la media de los países de la UE-28 o un aumento del desempleo por cada punto de caída del PIB superior a la media de los países de la UE-28

$$\text{GDP\_FALL} + \text{UNEM\_GDP} \rightarrow \neg Y$$

Por último, partiendo del posible efecto negativo de los ajustes laborales basados en flexibilidad numérica externa sin una inversión en políticas activas de empleo (Heyes, 2013; Hijzen et al., 2017; Sanromá, 2012), se establece que:

2) Una reducción del empleo temporal entre 2007 y 2010 junto con una reducción de la inversión en políticas activas de empleo son condiciones suficientes para que un ML sea no resiliente en 2010.

$$\neg \text{ALMPU}^* \neg \text{TEM} \rightarrow \neg Y$$

### **3.1.3.5. Unidad de análisis, población y muestra**

Como en el estudio anterior, la muestra ha estado compuesta por todos los países europeos con datos disponibles sobre las variables de interés. En concreto, 28 países conformaron la muestra en el estudio 2: Bélgica, Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Alemania, Eslovaquia, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia, Suecia, Reino Unido y Noruega.

### **3.1.4. Estudio 3: Ajustes laborales resilientes a largo plazo**

#### **3.1.4.1. Objetivo**

Dado que durante la crisis diferentes ajustes laborales han tenido lugar con distinto grado de éxito, el propósito principal de este estudio es identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la resiliencia laboral en los mercados laborales europeos a largo plazo hasta 2012 haciendo uso de la metodología QCA. De manera similar se pretende conocer aquellos ajustes laborales que han conducido a un resultado no resiliente en el mismo periodo de tiempo.

#### **3.1.4.2. Dimensión temporal**

Con la finalidad de analizar la capacidad de recuperación de los mercados laborales a largo a plazo, se ha tenido en cuenta el periodo temporal entre 2007 y 2012.

#### **3.1.4.3. Calibración de variables**

##### **3.1.4.3.1. Variable dependiente o resultado: resiliencia laboral**

En la línea con los estudios anteriores, la resiliencia laboral (Y) ha sido entendida bajo el enfoque de la ingeniería como la capacidad de un ML para recuperar su nivel de empleo previo a la crisis (2007) en el año 2012 (ver Tabla 23). Teniendo en cuenta este marco temporal, si la diferencia entre la tasa de empleo en 2012 y 2007 fue positiva o nula, se ha considerado que ese país fue resiliente y calibrado como [1]. Sin embargo, si la tasa de empleo en 2012 fue menor que en 2007, el país ha sido considerado no resiliente y calibrado como [0].

**Tabla 23:** Estudio3. Calibración variable dependiente: resiliencia laboral

Variable Y	Descripción	Indicador
Resiliencia Laboral	Diferencia en la tasa de empleo entre 2012 y 2007.	Eurostat-Labour Force Survey-LFS (lfsa_ergan)

Fuente: Elaboración propia

### 3.1.4.3.2. Variables independientes o condiciones

Con el fin de identificar qué políticas y ajustes laborales han conducido a la resiliencia y no resiliencia de los mercados laborales a largo plazo, este estudio pretende testar el modelo constituido por los siguientes factores explicativos o variables independientes de acuerdo con la revisión de la literatura realizada: la flexibilidad laboral, media de horas semanales trabajadas, el trabajo temporal, las políticas activas del mercado de trabajo y la variación del PIB (ver Tabla 24):

**Tabla 24:** Modelo testado en el estudio 3

**Resiliencia= f (flexibilidad, media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo, variación PIB).**

Fuente: Elaboración propia

Estas variables han sido definidas de la siguiente manera (ver Tabla 25):

**Tabla 25:** Estudio 3. Definición de variables independientes

Variable	Descripción	Indicador
<b>FLEX</b>	Flexibilidad: Medida cuantitativa que considera varios aspectos del marco legal del ML de un país, incluyendo la regulación sobre salarios mínimos, despidos, indemnizaciones y restricciones sobre contratación y horas trabajadas.	DICE Database (2014). (Labour freedom Index of Economic Freedom)
<b>WTT</b>	Media de horas semanales trabajadas: Número promedio habitual de horas trabajadas semanales en el trabajo principal, por sexo, profesión, a tiempo completo y tiempo parcial y actividad económica.	Eurostat-LFS (lfsa_ewhuna y lfsa_ewhun2)
<b>TEM</b>	Empleo temporal: Empleados temporales como porcentaje del total de empleados.	Eurostat-LFS (lfsa_etpga)
<b>ALMPU</b>	Políticas activas de empleo: La proporción de gasto en políticas activas del mercado de trabajo por desempleado. Los datos cubren los costes directos como porcentaje del PIB de las siguientes acciones (categorías 2 a 7): formación, incentivos laborales, apoyo al empleo, creación de empleo directo e incentivos para la creación de empresas.	Eurostat-LFS (lmp_expsum y lfsa_ugan)
<b>GDP</b>	PIB: Principales agregados del PIB per cápita.	Eurostat-National Accounts (nama_10_pc)

Fuente: Eurostat (2015) y DICE Database (2014)

Cada una de las variables o condiciones mostradas en la Tabla 26 ha sido considerada como presentes, y calibradas como [1], si la diferencia entre los años 2012 y 2007 fue igual o superior a 0. De manera inversa, se han considerado como no presentes y calibrados como [0], si el valor de la variable disminuyó entre 2007 y 2012.

### 3.1.4.4. Hipótesis

En el presente estudio se pretende verificar o falsear las siguientes hipótesis:

*a) Hipótesis sobre la resiliencia laboral (Y):*

Teniendo en consideración la importancia de la reducción de la jornada de trabajo y la inversión en políticas activas en la fase de recuperación de los mercados laborales (Hijzen et al., 2017; Recio y Banyuls, 2011; Tridico, 2013), se formula la siguiente hipótesis:

1) Un ML es resiliente a largo plazo cuando existe un aumento en el gasto en políticas activas de empleo entre 2007 y 2012 o una reducción en las horas trabajadas entre 2007 y 2012.

$$ALMPU + \neg WTT \rightarrow Y$$

*b) Hipótesis sobre la ausencia de resiliencia laboral ( $\neg Y$ ):*

Durante la crisis se ha observado que algunos de los países más afectados han sido aquellos que han experimentado un descenso en la actividad económica prolongado (Banco Central Europeo, 2012; Fernández e Izquierdo, 2013), en base a esta asunción se plantea la siguiente hipótesis:

1) Un ML no es resiliente cuando existe una caída de la actividad más elevada que la media de los países de la UE-28

$$\neg GDP \rightarrow \neg Y$$

Por otro lado, siguiendo los aportes de Guichard y Rusticelli (2010) por los que una EPL más estricta lleva a mayores periodos de desempleo y paro de larga duración, se establece la siguiente hipótesis:

2) Una reducción de la flexibilidad laboral entre 2007 y 2012 es una condición suficiente para que un ML sea no resiliente.



### ¬FLEX->¬Y

Durante la crisis se ha considerado que los ajustes laborales basados en flexibilidad numérica externa sin el correspondiente gasto en políticas activas de empleo han tenido un efecto negativo en la recuperación del ML (Heyes, 2013; Hijzen et al., 2017; Sanromá, 2012). Por tanto, en la misma línea del estudio anterior, se pretende verificar o falsear la siguiente hipótesis:

3) Una reducción del empleo temporal entre 2007 y 2012 junto con una reducción de la inversión en políticas activas de empleo son condiciones suficientes para que un ML sea no resiliente en 2012.

### ¬ALMPU\*¬TEM->¬Y

#### **3.1.4.5. Unidad de análisis, población y muestra**

La muestra del tercer estudio estuvo sujeta a la disponibilidad de datos de las variables estudiadas, estando compuesta por 26 países europeos: Luxemburgo, República Checa, Estonia, Malta, Austria, Polonia, Finlandia, Alemania, Suecia, Bulgaria, Lituania, Rumania, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Francia, Letonia, Hungría, Eslovaquia, España, Eslovenia, Dinamarca, Chipre, Bélgica, Portugal y Noruega.

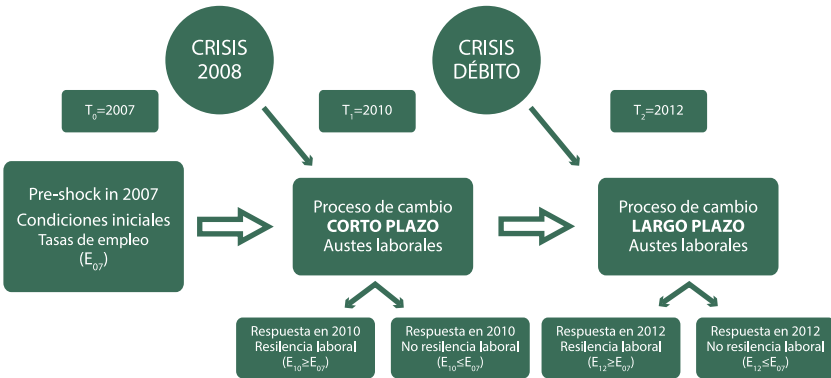
#### **3.1.5. Modelo integrado por los tres estudios**

La finalidad del diseño metodológico expuesto en esta sección es obtener un modelo explicativo longitudinal que identifique las diferentes estrategias o combinaciones de factores que conducen a la resiliencia laboral o a la ausencia de la misma en cada una de las dimensiones mencionadas en el Capítulo I. Por tanto, a través de los estudios diseñados se pretende identificar aquellas estrategias que refuerzan o debilitan la vulnerabilidad, la adaptación y la adaptabilidad de los mercados laborales europeos siguiendo el esquema de la Ilustración 3. En este trabajo la resiliencia laboral ha sido entendida como un proceso compuesto por varias

etapas donde su determinación se ha fundamentado en la perspectiva de la ingeniería.

El modelo expuesto en esta tesis presenta diversas diferencias respecto a otros marcos conceptuales sobre la resiliencia de los mercados laborales como el de Bigos et al. (2013). En primer lugar, el presente modelo se fundamenta en la perspectiva teórica de la ingeniería, incorporándola para el estudio de este fenómeno. En segundo lugar, a través de la conjunción de diversos estudios, este modelo incorpora la dimensión “tiempo” como un aspecto fundamental en el estudio de la resiliencia como proceso dinámico sujeto a cambios. De esta manera, el diseño expuesto permite analizar y comparar el efecto de la crisis económica de 2008 y 2010, pretendiendo identificar los diversos factores que pueden afectar a la resiliencia de los mercados laborales en cada momento específico.

**Ilustración 3:** Marco conceptual sobre la resiliencia y no resiliencia de los mercados laborales



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el modelo presentado en la Ilustración 3 y teniendo en cuenta los estudios planteados en esta sección, se pretende testar las siguientes hipótesis formuladas en cada una de las dimensiones de la resiliencia laboral a través de los siguientes estudios:

**Tabla 26:** *Tabla resumen de los tres estudios*

	<b>Estudio 1 Condiciones pre- crisis Vulnerabilidad</b>	<b>Estudio 2 Ajustes laborales a corto plazo Adaptación</b>	<b>Estudio 3 Ajustes labora- les a largo plazo Adaptabilidad</b>
<b>Objetivo</b>	Identificar la estructura de condiciones laborales precrisis que conducen a la resiliencia y la ausencia de resiliencia laboral en los mercados laborales europeos a corto plazo hasta 2010	Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la resiliencia y ausencia de resiliencia laboral en los mercados laborales europeos a corto plazo hasta 2010.	Identificar qué tipo de ajustes laborales conducen a la resiliencia y ausencia de resiliencia laboral en los mercados laborales europeos a largo plazo hasta 2012.
<b>Resiliencia Calibración</b>	[1] =Tasa de empleo en 2010- tasa de empleo en 2007 $\geq$ 0 [0] =Resto de los casos	[1] =Tasa de empleo en 2010- tasa de empleo en 2007 $\geq$ 0 [0] =Resto de los casos	[1] = Tasa de Empleo en 2012- tasa de empleo en 2007 $\geq$ 0 [0] =Resto de los casos

Modelo testado	Resiliencia = f (flexibilidad, políticas de mercado de trabajo, nivel educativo, trabajo temporal cíclico)	Resiliencia = f (media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo, relación entre el aumento del desempleo y la caída del PIB)	Resiliencia= f (flexibilidad, media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo, variación PIB)
Variables independientes Calibraciones	[1] = el valor en 2007 ≥ a la mediana de los países de la muestra [0] =Resto de casos	[1] = valor en 2010 ≥ valor en 2007 <sup>36</sup> [0]=Resto de casos	[1] = valor en 2012 ≥ valor en 2007 [0]=Resto de casos
Hipótesis resiliencia	EDU07 *ALMP07->Y FLEX07*EDU07->Y FLEX07*ALMP07->Y	ALMPU+¬WTF->Y	ALMPU+¬WTT->Y
Hipótesis ausencia resiliencia	TEMCYC07->¬Y ¬FLEX07->¬Y FLEX07->¬Y	GDP_FALL+ UNEM_GDP- > ¬Y ¬ALMPU* ¬TEM->¬Y	¬GDP->¬Y ¬FLEX->¬Y ¬ALMPU* ¬TEM->¬Y
Muestra	25 países europeos	28 países europeos	26 países europeos

Fuente: Elaboración propia

<sup>36</sup> A excepción de las variables GDP y UNEM\_GDP que han sido calibradas considerando la media de la UE-28 tal como se ha mencionado en esta sección.





**PARTE II.  
INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**

**CHAPTER VI:  
RESULTS**





## CHAPTER VI: RESULTS

This section gives the results of the study of labour market resilience and non-resilience in European countries carried out by means of the model described in Chapter V during the timeframe from 2007 to 2012, and it is made up of three subsections that give the results of each study performed by the Crisp-set QCA (CsQCA). The analyses carried out in each study were the necessity and the sufficiency analysis that identified the necessary and sufficient conditions to achieve a resilient and non-resilient outcome. The results of the first study describe the 2007 labour market preconditions that affected short-term labour market resilience and non-resilience until 2010, paying special attention to those conditions liable to increase or reduce labour market vulnerability. The second subsection contains the results of the factors that favoured both resilient and non-resilient short-term labour market adjustments up to 2010, dealing with the adaptation dimension. The third subsection explains the conditions leading to both long-term labour market and non-labour market resilience up to 2012, these being the conditions leading to adaptability.

### **1. Study 1. Impact of pre-crisis conditions on labour market resilience: “Identifying Resilient and Non-Resilient Labour Conditions in Europe Using Qualitative Comparative Analysis”**

This section gives the main findings of Study 1, dealing with the labour market pre-conditions leading to short-term labour market resilience and non-resilience by testing the following model<sup>37</sup>:

$$\text{Resilience} = f(\text{flexibility, labour market policies, educational level, cyclic temporary work})$$

---

<sup>37</sup> The dataset of this study is shown in the Annex.

Based on the definition of labour resilience provided in the previous section, only five countries in the study showed resilience, as they were able to maintain or even increase their employment rate between 2007 and 2010. As can be seen in Table 27, only Germany, Luxembourg, Austria, Poland, and Romania were seen to be resilient, while the other European countries included in the study were non-resilient in this year.

**Table 27:** *Study 1. Resilient and non-resilient countries*

Resilient countries	Non-resilient countries
Germany	Belgium
Luxembourg	Bulgaria
Austria	Czech Republic
Poland	Denmark
Romania	Estonia
	Ireland
	Greece
	Spain
	France
	Italy
	Latvia
	Hungary
	Netherlands
	Portugal
	Slovenia
	Slovakia
	Finland
	Sweden
	United Kingdom
	Norway
Sample: 25 countries	

Source: Author's compilation

Table 28 gives the transformation of the variables included in the model after calibration. In the last column (RES) resilient countries are given a score of 1, while non-resilient ones are given a score of 0:

**Table 28:** *Study 1. Transformation of variables after calibration*

<b>Countries</b>	<b>EDU07</b>	<b>FLEX07</b>	<b>ALMP07</b>	<b>TEM-CYC07</b>	<b>RES</b>
Belgium	0	1	1	0	0
Bulgaria	1	1	0	0	0
Czech Republic	1	0	0	1	0
Denmark	0	1	1	0	0
Germany	1	0	1	1	1
Estonia	1	0	0	1	0
Ireland	0	1	1	0	0
Greece	0	0	0	0	0
Spain	0	0	1	1	0
France	0	0	1	0	0
Italy	0	1	0	1	0
Latvia	1	1	0	1	0
Luxembourg	0	0	1	0	1
Hungary	1	1	0	1	0
Netherlands	0	1	1	0	0
Austria	1	1	1	1	1
Poland	1	1	1	1	1
Portugal	0	0	0	1	0
Romania	0	0	0	1	1
Slovenia	1	0	0	1	0
Slovakia	1	1	0	1	0
Finland	1	0	1	0	0
Sweden	1	1	1	0	0
United Kingdom	1	1	0	0	0
Norway	0	0	1	0	0

Source: Author's compilation

## 1.1. Analyses of labour market resilience

As mentioned in the previous chapter, two types of analysis can be made in Qualitative Comparative Analysis (QCA), these being an analysis of necessity and an analysis of sufficiency.

This sub-section gives the results of both analyses performed in Study 1 to identify the necessary and sufficient pre-crisis conditions in 2007 that led to short-term labour market resilience up to 2010.

The hypotheses related to resilience used in this study were the following:

**Table 29:** *Study 1. Hypotheses on pre-conditions leading to labour market resilience*

<b>Hypothesis on pre-conditions leading to resilience</b>	EDU07 *ALMP07 ->Y
	FLEX07*EDU07->Y
	FLEX07*ALMP07->Y

Source: Author’s compilation

### 1.1.1. Analysis of necessary conditions leading to labour market resilience

A necessity analysis was performed prior to the sufficiency analysis to identify the necessary conditions for the resilience outcome<sup>38</sup>. The necessity analysis results are shown in Table 30, together with the fit parameters, consistency and coverage<sup>39</sup>:

---

<sup>38</sup>If a condition is considered necessary for a specific outcome, it means that this condition is always present when the outcome occurs. In other words, the outcome cannot occur in the absence of the condition. However, the condition may also be present without leading to the outcome. As this analysis is based on the similarity method, these results are only obtained when analysing resilient cases, without considering non-resilient cases.

<sup>39</sup>A condition is necessary if it is present in all Y cases, (Pérez-Liñán, 2010). In this necessity analysis “perfect consistency” is given a score of 1.00 (Ragin, 2006a).

**Table 30:** *Study 1. Results of the analysis of necessity for resilience*

	<b>Solution</b>	<b>Consistency</b>	<b>Coverage</b>
<b>1</b>	ALMP07	0.800	0.308
<b>2</b>	TEMCYC07	0.800	0.308
<b>3</b>	~EDU07+FLEX07	0.800	0.200
<b>4</b>	EDU07+~FLEX07	1.000	0.250
<b>5</b>	EDU07+~ALMP07	0.800	0.235
<b>6</b>	EDU07+~TEMCYC07	0.800	0.190
<b>7</b>	FLEX07+~ALMP07+~TEMCYC07	0.800	0.174

Source: Author's compilation

According to the results obtained, one necessary condition was identified with a consistency equal to one, meaning that this condition was present in all resilient cases (See Table 31):

**Table 31:** *Study 1. Necessary condition for resilience*

	<b>Configuration</b>	<b>Consistency</b>
4	EDU07+~FLEX07	1.00

Source: Author's compilation

This condition implies that in 2007 either a greater proportion of the working population<sup>40</sup> with a high level of education<sup>41</sup> than the sample median or labour market flexibility lower than the median of the countries included in the sample are needed for short-term resilience. Germany, Luxembourg, Austria, Poland, and Rumania presented one or other of the necessary conditions shown in Table 32. Germany, Austria and Poland especially had a greater proportion of the population with

---

<sup>40</sup> From 15 to 64 years old. See Table 17

<sup>41</sup> Secondary education or higher. See Table 17

better educational qualifications than the median. Conversely, Luxembourg and Rumania had lower labour market flexibility than the median of the sample included in the study (See Table 32).

**Table 32:** *Study 1. Necessary conditions among resilient countries*

Countries	EDU07	FLEX07
Germany	1	0
Luxembourg	0	0
Austria	1	1
Poland	0	0
Romania	0	0

Source: Author’s compilation

However, as necessary conditions do not guarantee a resilient result, since they are not sufficient to cause the expected outcome, some of these conditions may also be present in non-resilient countries. However, as the necessary conditions can be regarded as precursors to the expected result, the results highlight the importance of educational qualifications and a low level of labour market flexibility as pre-crisis conditions for short-term resilience up to 2010.

### 1.1.2. Analysis of the sufficient conditions leading to labour market resilience

The sufficiency analysis showed that Austria, Poland, Germany, Romania, and Luxembourg were resilient in 2010, although only Austria, Poland, and Germany were included in the truth table, so that the solution shown in Table 33 only explains 60% of the resilient cases.

The symbol \* represents the logical operator AND, so that the conditions connected by this symbol form a sufficient configuration leading to the outcome when the solution provides good values in fit parameters such as consistency and coverage.

**Table 33:** Study 1. Truth table of resilient cases

EDU07	FLEX07	ALMP07	TEMCYC07	OUT	n	incl	Cases
1	1	1	1	1	2	1.00	Austria, Poland
1	0	1	1	1	1	1.00	Germany
0	0	0	1	0	2	0.50	Portugal, Romania
0	0	1	0	0	3	0.33	France, Luxembourg, Norway
0	1	1	0	0	4	0.00	Belgium, Denmark, Ireland, Netherlands
1	0	0	1	0	3	0.00	Czech Republic, Estonia, Slovenia
1	1	0	1	0	3	0.00	Latvia, Hungary, Slovakia
1	1	0	0	0	2	0.00	Bulgaria, United Kingdom
0	0	0	0	0	1	0.00	Greece
0	0	1	1	0	1	0.00	Spain
0	1	0	1	0	1	0.00	Italy
1	0	1	0	0	1	0.00	Finland
1	1	1	0	0	1	0.00	Sweden

Source: Author's compilation

In this study, the sufficiency analysis of the resilient countries shows that a single configuration leads to a resilient outcome, present in 60% of the resilient cases (Austria, Poland, and Germany). The solution implies that countries with a higher proportion well-educated workers, higher

expenditure on labour market policies and a higher level of temporary employment in cyclical sectors than the median of the sample in 2007 were resilient in 2010 (See Table 34).

**Table 34:** *Study 1. Analysis of sufficient conditions for labour resilience: parsimonious solution*

Causal configuration	Consistency	Raw coverage	Unique coverage
EDU07 * ALMP07 * TEMCYC07	1.00	0.60	-
Solution consistency: 1.00			
Solution coverage: 0.60			

Source: Author’s compilation

This solution has a consistency equal to 1, which indicates that no non-resilient country had this configuration. As mentioned in the previous section, in this study three hypotheses were established related to the labour market pre-conditions leading to a resilient result in the short-term (SeeTable 35):

**Table 35:** *Study 1. Hypotheses on pre-conditions leading to labour market resilience and model solution*

Hypotheses on pre-conditions leading to resilience	EDU07 *ALMP07 ->Y
	FLEX07*EDU07->Y
	FLEX07*ALMP07->Y
Model 1: Solution labour market resilience	EDU07 * ALMP07 * TEMCYC07->Y

Source: Author’s compilation

According to the model solution no hypothesis is confirmed. Although a lower level of labour market flexibility on its own is not a sufficient



condition, as the necessity analysis has demonstrated, this factor is a necessary condition to achieve labour resilience in countries in which the workers have lower levels of education.

As for the second and third hypotheses, both based on the idea of “flexibility”, the results reveal that pre-conditions characterized by a high level of labour market flexibility, combined with elements reinforcing the security dimension, such as human capital or the expenditure on active labour market policies, do not lead to labour market resilience in the short-term. In addition to this, factors reinforcing only the security dimension, such as human capital or the expenditure on active labour market policies were not sufficient conditions to achieve resilience, as stated in the first hypothesis. Nevertheless, the model solution shows that these factors, together with a high level of temporary employment in cyclical sectors, are the strategies adopted by the resilient countries included in the model.

## **1.2. Analyses of non-labour market resilience**

This section gives the results of non-labour market resilience regarding both pre-crisis necessary and sufficient conditions leading to non-labour market resilience until 2010.

Based on the definition of labour market resilience, there were twenty non-resilient countries in this study: Belgium, Bulgaria, Czech Republic, Denmark, Estonia, Ireland, Greece, Spain, France, Italy, Latvia, Hungary, the Netherlands, Portugal, Slovenia, Slovakia, Finland, Sweden, United Kingdom and Norway.

According to the model tested in this study, several hypotheses related to the non-resilient results have been established:

**Table 36:** Study 1. Hypotheses on pre-conditions leading to non-labour market resilience

<b>Hypotheses on pre-conditions leading to non-resilience</b>	TEMCYC07->¬Y
	FLEX07->¬Y
	¬FLEX07->¬Y

Source: Author’s compilation

### 1.2.1. Analysis of necessary conditions leading to non- labour market resilience

Firstly, the necessity analysis was performed to identify any necessary conditions in non- resilient countries (See Table 37):

**Table 37:** Study 1. Results of the analysis of necessity for non-resilience

	Solution	Consistency	Coverage
1	~EDU07+FLEX07	0.800	0.800
2	~EDU07+~ALMP07	0.900	0.900
3	EDU07+ALMP07	0.850	0.810
4	~EDU07+TEMCYC07	0.800	0.762
5	EDU07+~TEMCYC07	0.850	0.810
6	FLEX07+~ALMP07	0.800	0.842
7	~FLEX07+~TEMCYC07	0.800	0.842
8	FLEX07+TEMCYC07	0.800	0.800
9	~ALMP07+~TEMCYC07	0.950	0.905
10	ALMP07+TEMCYC07	0.850	0.773
11	EDU07+~FLEX07+~ALMP07	0.800	0.762
12	EDU07+~FLEX07+TEMCYC07	0.800	0.762
13	FLEX07+ALMP07+~TEMCYC07	0.800	0.800

Source: Author’s compilation

As already mentioned, the necessity analysis is subject to the consistency and coverage fit parameters. As seen in Table 37, none of the necessary conditions shows perfect consistency, equal to 1, for a non-resilient outcome, which means that there is no common factor or combination of factors among all the non-resilient countries.

### 1.2.2. Analysis of the sufficient conditions leading to non-labour market resilience

The truth table included seventeen out of twenty non-resilient cases regarding the sufficient analysis and sufficient pre-conditions that led to a non-resilient outcome in 2007. The solution obtained includes the following cases: Belgium, Denmark, Ireland, the Netherlands, Czech Republic, Estonia, Slovenia, Latvia, Hungary, Slovakia, Bulgaria, United Kingdom, Greece, Spain, Italy, Finland and Sweden.

**Table 38:** *Study 1. The truth table for the not resilient cases*

EDU07	FLEX07	ALMP07	TEM-CYC07	OUT	n	incl	Cases
0	1	1	0	1	4	1.00	Belgium, Denmark, Ireland, Netherlands
1	0	0	1	1	3	1.00	Czech Republic, Estonia, Slovenia
1	1	0	1	1	3	1.00	Latvia, Hungary, Slovakia
1	1	0	0	1	2	1.00	Bulgaria, United Kingdom
0	0	0	0	1	1	1.00	Greece
0	0	1	1	1	1	1.00	Spain
0	1	0	1	1	1	1.00	Italy
1	0	1	0	1	1	1.00	Finland
1	1	1	0	1	1	1.00	Sweden

0	0	1	0	0	3	0.67	France, Luxembourg, Norway
0	0	0	1	0	2	0.50	Portugal, Romania
1	1	1	1	0	2	0.00	Austria, Poland
1	0	1	1	0	1	0.00	Germany

Source: Author’s compilation

The results (see Table 39) show one solution, including five prime impli-cants that lead to a non-resilient outcome. This solution has a consis-tency of 1, meaning that all the countries showing one of the configura-tions included in the solution are non-resilient, i.e. no resilient country presented any of these configurations. The coverage of the solution is 0.85, which means that the solution explains 85% of the non-resilient cases included in the sample.

**Table 39:** Study 1. Analysis of sufficient pre-conditions for the absence of resi-lience: parsimonious solution

Causal configuration	Consistency	Raw coverage	Unique coverage
~ALMP07 * ~TEMCYC07	1.00	0.15	0.05
EDU07 * ~ALMP07	1.00	0.40	0.30
~EDU07 * FLEX07	1.00	0.25	0.25
EDU07 * ~TEMCYC07	1.00	0.20	0.10
~EDU07 * ALMP07 * TEMCYC07	1.00	0.05	0.05
Solution consistency: 1.00			
Solution coverage: 0.85			

Source: Author’s compilation

The first configuration included in the solution involves the cases of Bulgaria, United Kingdom, and Greece, and implies that an initial expenditure on labour market policies (ALMP) lower than the median of the sample together with low levels of temporary employment in cyclical sectors in 2007 are sufficient to lead to a non-resilient labour market result in 2010.

The second prime implicant leading to a non-resilient outcome includes a workforce's educational level higher than the median, together with low expenditure on labour market policies in 2007, as occurred in the Czech Republic, Estonia, Slovenia, Latvia, Hungary, and Slovakia.

The third prime factor includes an initial workforce's educational level lower than the median, together with greater labour flexibility than the sample median, as in Belgium, Denmark, Ireland, the Netherlands, and Italy.

The fourth configuration combines a higher initial workforce's educational level and lower temporary employment in cyclical sectors than the median of the sample. This configuration was found in Bulgaria, United Kingdom, Finland, and Sweden.

The last configuration leading to a non-resilient outcome includes an initial workforce's educational level lower than the median, together with higher expenditure on active labour market policies and higher temporary employment in cyclical sectors than the median of the sample, which only covers the case of Spain.

The three hypotheses established in the study related to the labour market pre-conditions that lead to a non-resilient outcome are shown in Table 40:

**Table 40:** Study 1. Hypotheses regarding pre-conditions leading to non-labour market resilience and model solution

<b>Hypothesis on pre-conditions leading to non-resilience</b>	TEMCYC07->¬Y
	FLEX07->¬Y
	¬FLEX07->¬Y
Model 1: Solution non-labour market resilience	~ALMP07 * ~TEMCYC07->¬Y
	EDU07 * ~ALMP07->¬Y
	~EDU07 * FLEX07->¬Y
	EDU07 * ~TEMCYC07->¬Y
	~EDU07 * ALMP07 * TEMCYC07->¬Y

Source: Author’s compilation

The results obtained therefore do not verify the previously established hypothesis for non-resilient results, showing that in 2007 neither lower nor higher levels of labour market flexibility than the median of the sample are factors that lead to non- labour market resilience on their own. According to the third implicant, this condition, together with a lower proportion of the working population with a high level of education, must be present in 2007 to obtain a non-resilient result in 2010.

The same criteria can be applied to the first hypothesis. Having a higher proportion of temporary employment in cyclical sectors in 2007 is not a sufficient condition on its own to lead to a non-resilient result, as the fifth implicant has demonstrated. In particular, the case of Spain reveals that this condition, along with a lower proportion of the working population with a high educational qualifications and higher level of expenditure on labour market policies than the median in 2007, are sufficient to cause a non-resilient outcome in this country. Moreover, as the first and fourth implicants show, a lower level of temporary employment in

cyclical sectors, combined with other factors such as a higher proportion of working population with higher education, in the fourth implicant, and lower levels of expenditure on labour market policies, in the first implicant, can lead to a non-resilient result.

## **2. Study 2: Resilient and non-resilient European labour adjustments in the short-term by Qualitative Comparative Analysis (QCA)**

This section gives the results of Study 2, in which the following model was tested<sup>42</sup> in order to find the combination of factors that lead to labour market resilience and non-resilience.

**Resilience= f (working time, temporary work, active labour market policies, Gross Domestic Product, relation between reduced unemployment and GDP)**

Based on the variables included in the study, the sample was made up of six resilient and twenty-two non-resilient countries from 2007 to 2010, as can be seen in Table 41.

---

<sup>42</sup> The dataset used in this study can be seen in the Annex.

**Table 41:** *Study 2. Resilient and non-resilient countries*

Resilient countries	Non-resilient countries
Germany	Belgium
Luxembourg	Bulgaria
Malta	Czech Republic
Austria	Denmark
Poland	Estonia
Romania	Ireland
	Greece
	Spain
	France
	Italy
	Cyprus
	Latvia
	Lithuania
	Hungary
	Netherlands
	Portugal
	Slovenia
	Slovakia
	Finland
	Sweden
	United Kingdom
	Norway
Sample: 28 countries	

Source: Author’s compilation

Table 42 shows the transformation of the variables after calibration according to the definition of labour resilience as described in the Methodology. In the RES column resilient countries are scored as 1 and non-resilient as 0.



**Table 42:** *Study 2. Transformation of variables after calibration*

Countries	UNEM_GDP <sup>43</sup>	ALMPU	TEM	WTF	GDPFALL <sup>44</sup>	RES
Belgium	1	1	0	1	1	0
Bulgaria	1	0	0	0	1	0
Czech Republic	1	1	1	0	0	0
Denmark	1	0	0	0	0	0
Germany	1	1	0	1	0	1
Estonia	1	1	1	0	0	0
Ireland	0	0	1	0	0	0
Greece	1	0	1	1	1	0
Spain	0	0	0	0	1	0
France	1	1	1	1	1	0
Italy	1	0	0	0	0	0
Cyprus	0	1	1	1	1	0
Latvia	0	1	1	0	0	0
Luxembourg	1	0	0	0	0	0
Hungary	1	1	1	0	0	0
Malta	1	1	1	1	1	1
Netherlands	1	0	1	1	1	0
Austria	1	1	1	0	1	1
Poland	1	1	0	0	1	1
Portugal	0	1	1	0	1	0
Romania	1	0	0	0	0	1
Slovenia	1	1	0	0	0	0
Slovakia	1	1	1	0	0	0
Finland	1	0	0	0	0	0

<sup>43</sup>Note that as the EU GDP variation from 2008 to 2009 was negative, in the calibration of this variable [1] means a value closer to 1 and therefore smaller than the fall in EU GDP, so that [0] implies a more negative number.

<sup>44</sup>The GDPFALL variable is applied as in the UNEM\_GDP variable.

Sweden	1	0	0	0	0	0
United Kingdom	1	0	1	0	1	0
Norway	1	0	0	0	1	0

Source: Author’s compilation

## 2.1. Analyses of short-term labour market resilience up to 2010

Necessity and sufficiency were analysed to identify the resilient and non-resilient labour market adjustments from the beginning of the crisis until 2010. The following hypotheses were established for the resilient outcome:

**Table 43:** *Study 2. Hypotheses on labour market resilience in the short-term*

<b>Hypotheses on labour market resilience in the short-term</b>	ALMPU + ¬WTF->Y
---	-----------------

Source: Author’s compilation

### 2.1.1. Analysis of necessary conditions leading to labour market resilience in the short-term

The necessity analysis was performed to identify the necessary condition to achieve short-term labour market resilience. The results of this analysis are shown in Table 44.

**Table 44:** *Study 2. Results of the analysis of necessity for resilience*

	<b>Solution</b>	<b>Consistency</b>	<b>Coverage</b>
1	UNEM_GDP	1.000	0.261
2	ALMPU	0.833	0.333
3	UNEM_GDP*ALMPU	0.833	0.417
4	~TEM+WTF	0.833	0.263
5	TEM+~WTF	0.833	0.192
6	~TEM+GDPFALL	0.833	0.238
7	TEM+~GDPFALL	0.833	0.217
8	~WTF+~GDPFALL	0.833	0.227
9	WTF+GDPFALL	0.833	0.333
10	~ALMPU+TEM+WTF	0.833	0.192
11	~ALMPU+TEM+GDPFALL	0.833	0.192

Source: Author's compilation

The necessity analysis found one necessary condition for short-term labour market resilience, with a consistency equal to 1, indicating that all the resilient countries presented this condition<sup>45</sup>.

As can be seen in Table 45, lower unemployment sensitivity with respect to a drop in the EU-28 average GDP is a necessary condition for short-term resilience.

**Table 45:** *Study 2. Necessary condition for resilience*

	<b>Configuration</b>	<b>Consistency</b>
1	UNEM_GDP	1.000

Source: Author's compilation

---

<sup>45</sup>“Perfect consistency” was considered for the necessity analysis, according to Pérez-Liñán (2010) and Ragin (2006a).

### 2.1.2. Analysis of the sufficient conditions leading to labour market resilience in the short-term

Six countries included in the Study 2 sample were resilient in 2010: Poland, Germany, Luxembourg, Austria, Malta and Romania.

The sufficient conditions leading to a resilient result were analysed and the truth table was obtained as shown Table 46.

**Table 46:** Study 2. The truth table for the resilient cases

UNEM_GDP	ALMPU	TEM	WTF	GDP-FALL	OUT	n	incl	Cases
1	1	0	0	1	1	1	1.00	Poland
1	1	0	1	0	1	1	1.00	Germany
1	1	1	0	1	1	1	1.00	Austria
1	1	1	1	0	1	1	1.00	Luxembourg
1	1	1	1	1	0	2	0.50	France, Malta
1	0	0	0	0	0	6	0.16	Denmark, Italy, Lithuania, Romania, Finland, Sweden
1	1	1	0	0	0	4	0	Czech Republic, Estonia, Hungary, Slovakia
1	0	0	0	1	0	2	0	Bulgaria, Norway
1	0	1	1	1	0	2	0	Greece, Netherlands
0	0	0	0	1	0	1	0	Spain
0	0	1	0	0	0	1	0	Ireland
0	1	1	0	0	0	1	0	Latvia
0	1	1	0	1	0	1	0	Portugal
0	1	1	1	1	0	1	0	Cyprus
1	0	1	0	1	0	1	0	United Kingdom
1	1	0	0	0	0	1	0	Slovenia
1	1	0	1	1	0	1	0	Belgium

Source: Author’s compilation

According to the resilience sufficiency analysis shown in Table 47 there was a unique solution with two prime implicants, or two different configurations, leading to a labour-resilient result ( $WTF*gdpfall + UNEM\_GDP*ALMPU*wtf*GDPFALL \Rightarrow RES$ ). This solution covers 67% of the aforementioned resilient countries and explains the cases of Poland, Germany, Luxembourg and Austria.

**Table 47:** *Study 2. Analysis of sufficient conditions for the labour resilience: parsimonious solution*

Causal configuration	Consistency	Raw coverage	Unique coverage
WTF*gdpfall	1.00	0.33	0.33
UNEM_GDP*ALMPU*wtf*GDPFALL	1.00	0.33	0.33
Solution consistency: 1.00			
Solution coverage: 0.67			

Source: Author's compilation

The first prime implicant represents the cases of Germany and Luxembourg, which had a larger fall in GDP than the EU-28 average from 2008 to 2009, with longer average working hours between 2007 and 2010. The solution consistency is 1, meaning that no non-resilient countries used this strategy.

As for the second prime factor, this solution implies that those countries with smaller GDP fall than the EU-28 average from 2008 to 2009 and less unemployment sensitivity to a lower GDP than the EU-28 average were resilient. These countries increased their spending on active labour market policies and reduced the total number of hours worked, as in Poland and Austria.

With respect to sufficient conditions leading to short-term labour market resilience, one hypothesis was established as shown in Table 48:

**Table 48:** *Study 2. Hypotheses on conditions leading to labour market resilience in the short-term and solution model*

<b>Hypotheses on conditions leading to resilience in the short-term</b>	ALMPU + ¬WTF->Y
Model 2: Solution labour market resilience	WTF*gdpfall ->Y
	UNEM_GDP*ALMPU*wtf*GDPFALL->Y

Source: Author’s compilation

According to these results, the hypothesis established in this study cannot be totally confirmed, as higher expenditure on active labour market policies or reduced working hours are not by themselves a sufficient condition. As in the first configuration, both conditions combined led to short-term labour market resilience in the countries in which the crisis had a smaller impact, since their GDP fall and unemployment sensitivity to the reduced GDP were lower than in the EU-28.

## 2.2. Analyses of short-term labour market non-resilience until 2010

This section gives the results of short-term non-labour market resilience related to the necessary and sufficient conditions leading to labour market non-resilience up to the year 2010. In particular 22 out of 28 countries in the sample were non-resilient, as follows: Belgium, Bulgaria, Czech Republic, Denmark, Estonia, Ireland, Greece, Spain, France, Italy, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Netherlands, Portugal, Slovenia, Slovakia, Finland, Sweden, United Kingdom and Norway.

### 2.2.1. Analysis of the necessary conditions leading to a non-resilient outcome in the short-term until 2010

The results of the necessity analysis of the short-term non-resilient outcomes are shown in Table 49. As already mentioned, the necessity

analysis is subject to the fit consistency and coverage parameters.

**Table 49:** *Study 2. Results of the analysis of necessity for non-resilience*

	<b>Solution</b>	<b>Consistency</b>	<b>Coverage</b>
1	UNEM_GDP+~ALMPU	0.864	0.760
2	UNEM_GDP+ALMPU	0.909	0.769
3	UNEM_GDP+~TEM	0.818	0.750
4	UNEM_GDP+TEM	0.955	0.778
5	~UNEM_GDP+~WTF	0.818	0.857
6	UNEM_GDP+~WTF	0.955	0.778
7	UNEM_GDP+WTF	0.818	0.750
8	UNEM_GDP+~GDPFALL	0.864	0.760
9	UNEM_GDP+GDPFALL	0.909	0.769
10	~ALMPU+TEM	0.909	0.833
11	ALMPU+~TEM	0.818	0.750
12	~ALMPU+~WTF	0.864	0.864
13	ALMPU+~WTF	0.909	0.769
14	~ALMPU+~GDPFALL	0.818	0.857
15	~TEM+~WTF	0.818	0.818
16	TEM+~WTF	0.955	0.808
17	TEM+~GDPFALL	0.818	0.783
18	~WTF+GDPFALL	1.000	0.846
19	~UNEM_GDP+~TEM+~GDPFALL	0.818	0.818
20	~UNEM_GDP+~TEM+GDPFALL	0.818	0.783
21	~UNEM_GDP+WTF+~GDPFALL	0.864	0.826
22	ALMPU+WTF+~GDPFALL	0.818	0.750
23	~TEM+WTF+~GDPFALL	0.909	0.800
24	~UNEM_GDP+~ALMPU+~TEM+WTF	0.818	0.783

Source: Author's compilation

As can be seen in Table 50, there is one necessary condition with a perfect consistency of 1.

**Table 50:** *Study 2. Necessary condition for non-resilience*

	<b>Configuration</b>	<b>Consistency</b>
18	~WTF+GDPFALL	1.00

Source: Author's compilation

According to this solution, reducing the average number of weekly hours worked between 2007 and 2010 or having a lower crisis impact in terms of GDP fall than the EU-28 average was a necessary condition for non-resilience.

### **2.2.2. Analysis of the sufficient conditions leading to a short-term non-resilient outcome until 2010**

As a necessary condition does not guarantee that a country was not resilient, the sufficiency analysis was performed. The results showed that 22 of the 28 countries in the sample were non-resilient from 2007 to 2010. However, the truth table (Table 51) only includes 16 cases.



**Table 51:** Study 2. The truth table for the non- resilient cases

UNEM_GDP	ALMPU	TEM	WTF	GDP-FALL	OUT	n	incl	Cases
1	1	1	0	0	1	4	1.00	Czech Republic, Estonia, Hungary, Slovakia
1	0	0	0	1	1	2	1.00	Bulgaria, Norway
1	0	1	1	1	1	2	1.00	Greece, Netherlands
0	0	0	0	1	1	1	1.00	Spain
0	0	1	0	0	1	1	1.00	Ireland
0	1	1	0	0	1	1	1.00	Latvia
0	1	1	0	1	1	1	1.00	Portugal
0	1	1	1	1	1	1	1.00	Cyprus
1	0	1	0	1	1	1	1.00	United Kingdom
1	1	0	0	0	1	1	1.00	Slovenia
1	1	0	1	1	1	1	1.00	Belgium
1	0	0	0	0	0	6	0.83	Denmark, Italy, Lithuania, Romania, Finland, Sweden
1	1	1	1	1	0	2	0.50	France, Malta
1	1	0	0	1	0	1	0	Poland
1	1	0	1	0	0	1	0	Germany
1	1	1	0	1	0	1	0	Austria
1	1	1	1	0	0	1	0	Luxembourg

Source: Author's compilation

The analysis of sufficient conditions in the case of the absence of resilience (Table 52) shows that there is only one solution including four prime implicants, covering 73% of non-resilient countries (unem\_gdp +

$almpu * GDPFALL + ALMPU * wtf * gdpfall + tem * WTF * GDPFALL =>$  res). The consistency of this solution is 1.00, which shows that any resilient country has this configuration.

**Table 52:** Study 2. Analysis of sufficient conditions for the absence of resilience: parsimonious solution

Causal configuration	Consistency	Raw coverage	Unique coverage
unem_gdp	1.00	0.227	0.136
almpu * GDPFALL	1.00	0.273	0.227
ALMPU * wtf * gdpfall	1.00	0.273	0.227
tem * WTF * GDPFALL	1.00	0.045	0.045
Solution consistency: 1.00			
Solution coverage: 0.73			

Source: Author’s compilation

The first configuration included in the solution involves the cases of Spain, Ireland, Latvia, Portugal and Cyprus, in which the higher sensitivity of unemployment levels to the GDP fall than the EU-28 average was a sufficient condition for non-resilience from 2008 to 2009.

The second configuration represents the cases of Bulgaria, Norway, Greece, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. This configuration shows that the countries with the lowest crisis impact in terms of reduced GDP fall and reduced expenditure on active labour market policies from 2007 to 2010 were not resilient.

The third configuration includes the cases of the Czech Republic, Estonia, Hungary, Slovakia, Latvia and Slovenia. According to this configuration, countries that suffered the severe crisis impact in terms of reduced GDP than the EU-28 average together with an increase in active labour market policies and a reduction in the average number of weekly hours worked were not resilient.

The last configuration involves Belgium and shows that countries with a lower crisis impact in terms of reduced GDP which reduced levels of temporary employment and an increased average number of weekly hours worked were not resilient.

In this study two hypotheses related to non-labour market resilience were established, as shown in Table 53:

**Table 53:** *Study 2. Hypotheses regarding labour non-labour market resilience in the short-term and solution model*

<b>Hypothesis on non-labour market resilience in the short-term</b>	$unem\_gdp + gdpfall \rightarrow \neg Y$
	$almpu * tem \rightarrow \neg Y$
Model 2: Solution non-labour market resilience	$unem\_gdp \rightarrow \neg Y$
	$almpu * GDPFALL \rightarrow \neg Y$
	$ALMPU * wtf * gdpfall \rightarrow \neg Y$
	$tem * WTF * GDPFALL \rightarrow \neg Y$

Source: Author's compilation

Neither of the two hypotheses established for non-resilient results in this study can be verified. The first assumption was not proved, as in some countries, such as Spain, the mere fact of experiencing a small drop in GDP was a sufficient condition for non-resilience, as the first model solution shows. In this case the intensity of the impact was not a factor leading to non-resilience.

The second hypothesis was not found in any non-resilient country. A reduction in expenditure on ALMP and temporary employment were combined with other factors to obtain a non-resilient outcome, as shown by the second and fourth solutions. These conditions were combined with variables such as a low crisis impact in terms of GDP and an increase in average number of weekly hours worked.

### **3. Study 3. Resilient labour market adjustment in the long-term: Long-term resilient labour strategies during the crisis using Qualitative Comparative Analysis (QCA)”**

This section gives the main findings of long-term resilient and non-resilient labour strategies during the crisis. The model tested was as follows<sup>46</sup>:

**Resilience= f (flexibility, working time, temporary work, active labour market policies, GDP)**

Given the variables included in the study, the sample was made up of 26 countries, of which only 7 were resilient in 2012 (Table 54). In particular, the resilient countries for this period of time were Luxembourg, Czech Republic, Malta, Austria, Poland, Germany, and Romania.

---

<sup>46</sup> The dataset of this study is shown in the Annex.

**Table 54:** Study 3. Resilient and non-resilient countries

Resilient countries	Non-resilient countries
Luxembourg	Belgium
Czech Republic	Bulgaria
Malta	Denmark
Austria	Estonia
Poland	Ireland
Germany	Spain
Romania	France
	Italy
	Cyprus
	Latvia
	Lithuania
	Hungary
	Netherlands
	Portugal
	Slovenia
	Slovakia
	Finland
	Sweden
	Norway
Sample: 26 countries	

Source: Author's compilation

Table 55 gives the calibration of the variables considering the binary language and the operational definition of the variables included in the model. In the RES column resilient countries are scored as 1 and non-resilient as 0.

**Table 55:** Study 3. Transformation of variables after calibration

Non-resilient countries	WTT	FLEX	ALMPU	TEM	GDP	RES
Belgium	0	1	1	0	1	0
Bulgaria	0	1	0	0	1	0

Czech Republic	0	1	1	1	1	1
Denmark	0	0	0	0	1	0
Germany	1	0	1	0	1	1
Estonia	0	1	1	1	1	0
Ireland	0	0	0	1	0	0
Spain	0	1	0	0	0	0
France	0	0	0	1	1	0
Italy	0	0	0	1	0	0
Cyprus	0	0	1	1	0	0
Latvia	0	0	0	1	1	0
Lithuania	0	1	0	0	1	0
Luxembourg	1	0	1	1	1	1
Hungary	0	0	1	1	1	0
Malta	0	1	1	1	1	1
Netherlands	0	0	0	1	0	0
Austria	0	1	1	1	1	1
Poland	0	0	1	0	1	1
Portugal	1	0	0	0	0	0
Romania	0	1	0	0	1	1
Slovenia	0	1	0	0	0	0
Slovakia	0	0	1	1	1	0
Finland	0	0	1	0	1	0
Sweden	1	0	1	0	1	0
Norway	1	0	0	0	1	0

Source: Author's compilation

### 3.1. Analyses of long-term labour market resilience until 2012

This section gives the results of the labour market adjustments leading to long-term labour market resilience, including the necessity and sufficiency analyses.

The study aimed to verify the following assumptions with respect to long-term labour market resilience (Table 56):

**Table 56:** *Study 3. Hypotheses on conditions leading to labour market resilience in the long-term*

<b>Hypotheses on labour market resilience in the long-term</b>	ALMPU + ~WTT ->Y
--	------------------

Source: Author's compilation

### 3.1.1. Analysis of necessary conditions leading to long-term labour market resilience

The necessity analysis was performed to identify the necessary conditions leading to long-term labour market resilience and is shown in Table 57, in which the consistency and coverage fit parameters are also given.

**Table 57:** *Study 3. Results of the analysis of necessity for resilience*

	<b>Solution</b>	<b>Consistency</b>	<b>Coverage</b>
1	ALMPU	0.857	0.462
2	GDP	1.000	0.368
3	ALMPU*GDP	0.857	0.500
4	~WTT+~FLEX	1.000	0.269
5	WTT+FLEX	0.857	0.400
6	~WTT+~TEMP	0.857	0.240
7	~WTT+TEMP	0.857	0.273
8	~FLEX+TEMP	0.857	0.300
9	FLEX+~TEMP	0.857	0.353
10	WTT+~ALMPU+TEMP	0.857	0.261

Source: Author's compilation

As can be seen in Table 57, there are two necessary conditions related to long-term labour market resilience, since two combinations of factors have a consistency level equal to 1, which means that these combinations of factors were present in all the resilient cases<sup>47</sup> (See Table 58).

**Table 58:** *Study 3. Necessary conditions for resilience*

	Solution	Consistency
2	GDP	1.000
4	~WTT+~FLEX	1.000

Source: Author’s compilation

On the one hand, resilient countries increased their long-term economic activity, in terms of GDP, between 2007 and 2012. On the other hand, according to the fourth combination, these countries either reduced the total hours worked or labour market flexibility in the same period. Luxembourg, Czech Republic, Malta, Austria, Poland, Germany, and Romania all presented some of these conditions. In particular, they all increased their GDPs in this period. Table 59 shows their conditions as regards the fourth combination:

**Table 59:** *Study 3. Necessary conditions among resilient countries*

Non-resilient countries	WTT	FLEX	GDP
Czech Republic	0	1	1
Germany	1	0	1
Luxembourg	1	0	1
Malta	0	1	1
Austria	0	1	1
Poland	0	0	1
Romania	0	1	1

Source: Author’s compilation

<sup>47</sup> In this study “perfect consistency” was considered, with a score of 1.00 to identify necessary conditions (Ragin, 2006a).



Although a necessary condition could be a precursor of the expected result, it does not in fact guarantee that this result will be found, as only sufficient conditions lead to the expected result.

### 3.1.2. Analysis of the sufficient conditions of resilience

Only 7 of the 26 countries were resilient in 2012: Luxembourg, Czech Republic, Malta, Austria, Poland, Germany, and Romania but only 4 of the resilient countries (Luxembourg, Czech Republic, Malta, and Austria) were included in the solution provided by the sufficiency analysis.

The truth table (Table 60) shows that Poland, Germany, and Romania had the same configuration as some non-resilient countries as their combination of factors had a consistency lower than 0.75.

**Table 60:** Study 3. Truth table of resilient cases

WTT	FLEX	ALM-PU	TEMP	GDP	OUT	n	incl	PRI	Cases
1	0	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Luxembourg
0	1	1	1	1	1	4	0.75	0.75	Czech Republic, Estonia, Malta, Austria
0	0	1	0	1	0	2	0.50	0.50	Poland, Finland
1	0	1	0	1	0	2	0.50	0.50	Germany, Sweden
0	1	0	0	1	0	3	0.33	0.33	Bulgaria, Lithuania, Romania
0	0	0	1	0	0	3	0.00	0.00	Ireland, Italy, Netherlands
0	0	0	1	1	0	2	0.00	0.00	France, Latvia
0	0	1	1	1	0	2	0.00	0.00	Hungary, Slovakia
0	1	0	0	0	0	2	0.00	0.00	Spain, Slovenia

0	0	0	0	1	0	1	0.00	0.00	Denmark
0	0	1	1	0	0	1	0.00	0.00	Cyprus
0	1	1	0	1	0	1	0.00	0.00	Belgium
1	0	0	0	0	0	1	0.00	0.00	Portugal
1	0	0	0	1	0	1	0.00	0.00	Norway

Source: Author’s compilation

The solution obtained (Table 61) provides two different configurations, or prime implicants, leading to a resilient labour market. The coverage of the solution is 0.57, meaning that 57% of the resilient countries in the sample are included in this solution, apart from Poland, Germany, and Romania.

**Table 61:** *Study 3. Analysis of sufficient conditions for the labour resilience: parsimonious solution*

Causal configuration	Consistency	Raw coverage	Unique coverage
FLEX * TEMP	0.75	0.43	0.43
WTT * TEMP	1.00	0.14	0.14
Solution consistency: 0.80			
Solution coverage: 0.57			

Source: Author’s compilation

The first configuration involves the cases of the Czech Republic, Malta, and Austria. These countries became resilient by increasing labour flexibility, together with a growth in temporary work from 2007 to 2012. However, the consistency of this configuration is equal to 0.75, which means that a non-resilient country (Estonia) had the same configuration even though it was not resilient, showing that this configuration is not completely sufficient to achieve labour market resilience.

The second prime implicant represents only the case of Luxembourg and implies that increasing both total hours worked and temporary work between 2007 and 2012 led to a resilient result in 2012.

The solution provided by the sufficiency analysis with the two implicants has a consistency of 0.80, indicating that not all the countries involved in this solution were resilient, as Estonia shared the same configuration with the Czech Republic, Malta, and Austria without being resilient.

One hypothesis was established with respect to the sufficient conditions leading to long-term labour market resilience, as shown in the following table:

**Table 62:** *Study 3. Hypotheses regarding conditions leading to labour market resilience in the long-term and model solution*

<b>Hypothesis on labour market resilience in the long-term</b>	ALMPU + ~ WTT ->Y
Model 3: Solution labour market resilience	FLEX * TEMP->Y
	WTT * TEMP->Y

Source: Author's compilation

According to the results obtained, the hypothesis cannot be verified, since long-term resilient strategies did not involve either an increase in ALMP or a reduction in hours worked between 2007 and 2012. As seen in the second combination, dealing with Luxembourg, this implies an increase in temporary employment and hours worked. Neither does the solution include a growth in ALMP. The former combination belongs to a group of countries that increased their labour flexibility and external flexibility, such as temporary work, to escape the economic crisis.

### 3.2. Analyses of long-term labour market non-resilience until 2012

This section gives the results of the necessity and sufficiency analyses to identify the conditions leading to non-labour market resilience up to 2012.

The study sample consisted of 19 non-resilient countries out of 26 in 2012: Belgium, Bulgaria, Denmark, Estonia, Ireland, Spain, France, Italy, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Netherlands, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia, Finland, Sweden and Norway.

The following hypothesis was established for long-term labour market non-resilience, according to a review of the literature:

**Table 63:** *Hypotheses on conditions leading to non-labour market resilience in the long-term*

<b>Hypothesis non-labour market resilience in the long-term</b>	~GDP- > ~Y
	~ FLEX->~Y
	~ALMPU* ~TEM ->~Y

Source: Author’s compilation

#### 3.2.1. Analysis of necessary conditions leading to a non-resilient outcome in the long-term

The results of the necessity analysis leading to long-term labour market non-resilience are shown in Table 64. It can be seen that no combination of factors has a perfect consistency of 1, showing that there is no necessary condition for this long-term condition.

**Table 64:** *Study 3. Results of the analysis of necessity for non-resilience*

	<b>Solution</b>	<b>Consistency</b>	<b>Coverage</b>
1	~WTT	0.842	0.762
2	~FLEX+~ALMPU	0.895	0.810
3	~FLEX+~TEMP	0.947	0.818
4	~FLEX+GDP	0.895	0.708
5	~ALMPU+TEMP	0.842	0.762
6	~ALMPU+GDP	0.947	0.720
7	TEMP+GDP	0.842	0.696
8	WTT+FLEX+TEMP	0.895	0.739
9	FLEX+~ALMPU+~TEMP	0.842	0.727
10	FLEX+ALMPU+TEMP	0.842	0.696
11	~FLEX+ALMPU+~GDP	0.895	0.739
12	~FLEX+TEMP+~GDP	0.842	0.727
13	~ALMPU+~TEMP+~GDP	0.842	0.842
14	ALMPU+~TEMP+~GDP	0.895	0.708
15	ALMPU+~TEMP+GDP	0.842	0.696
16	WTT+FLEX+~ALMPU+~GDP	0.842	0.727
17	WTT+FLEX+ALMPU+~GDP	0.842	0.696
18	WTT+FLEX+ALMPU+GDP	0.842	0.696
19	WTT+ALMPU+TEMP+~GDP	0.842	0.727

Source: Author's compilation

### 3.2.2. Analysis of the sufficient conditions leading to a non-resilient outcome in the long-term

As can be seen in the truth table (Table 65), fourteen cases of non-resilient countries (Ireland, Italy, Netherlands, France, Latvia, Hungary, Slovakia, Spain, Slovenia, Denmark, Cyprus, Belgium, Portugal, and Norway) out of a total of nineteen do not share their configuration with any resilient country<sup>48</sup>.

**Table 65:** Study 3. The truth table for the non-resilient cases

WTT	FLEX	ALMPU	TEMP	GDP	OUT	n	incl	PRI	Cases
0	0	0	1	0	1	3	1.00	1.00	Ireland, Italy, Netherlands
0	0	0	1	1	1	2	1.00	1.00	France, Latvia
0	0	1	1	1	1	2	1.00	1.00	Hungary, Slovakia
0	1	0	0	0	1	2	1.00	1.00	Spain, Slovenia
0	0	0	0	1	1	1	1.00	1.00	Denmark
0	0	1	1	0	1	1	1.00	1.00	Cyprus
0	1	1	0	1	1	1	1.00	1.00	Belgium
1	0	0	0	0	1	1	1.00	1.00	Portugal
1	0	0	0	1	1	1	1.00	1.00	Norway
0	1	0	0	1	0	3	0.67	0.67	Bulgaria, Lithuania, Romania
0	0	1	0	1	0	2	0.50	0.50	Poland, Finland
1	0	1	0	1	0	2	0.50	0.50	Germany, Sweden

Source: Author's compilation

<sup>48</sup> The other non-resilient countries (Bulgaria, Lithuania, Finland, Estonia, and Sweden) have the same configuration as some resilient countries, with a consistency lower than 0.75 and therefore were not included in the solutions provided by the sufficiency analysis.

Table 66 shows that there was only one solution including four prime implicants leading to a non-resilient outcome in our study, with a consistency of 1, meaning that all the countries included in the solution were non-resilient, and that no resilient country shared any of these configurations. The solution coverage is 0.74, meaning that it explains 74% of the non-resilient cases.

**Table 66:** *Study 3. Analysis of sufficient conditions for the absence of resilience: parsimonious solution*

Causal configuration	Consistency	Raw coverage	Unique coverage
gdp	1.00	0.37	0.11
flex * almpu	1.00	0.42	0.11
FLEX * ALMPU * temp	1.00	0.05	0.05
wtt * flex * TEMP	1.00	0.42	0.11
Solution consistency: 1.00			
Solution coverage: 0.74			

Source: Author's compilation

The first configuration included in the solution involves the cases of Ireland, Italy, Netherlands, Spain, Slovenia, Cyprus, and Portugal, and implies that a drop in GDP between 2007 and 2012 is sufficient to lead to a non-resilient labour market result.

The second prime implicant leading to a non-resilient outcome includes a drop in labour market flexibility together with a reduction in expenditure on active labour policies. This prime implicant was present in Ireland, Italy, the Netherlands, France, Latvia, Denmark, Portugal, and Norway.

The third configuration includes both an increase in labour flexibility and expenditure on active labour market policies, together with a reduction in temporary work. This solution was present only in Belgium.

Finally, the last configuration leading to a non-resilient outcome includes a drop in both total hours worked and labour flexibility and an increase in temporary employment between 2007 and 2012. This configuration

covers the cases of Ireland, Italy, the Netherlands, France, Latvia, Hungary, Slovakia, and Cyprus.

Three hypotheses were established in this study with respect to long-term labour market resilience, as shown in Table 67:

**Table 67:** *Study 3. Hypotheses regarding conditions leading to non-labour market resilience in the long-term and model solution*

<b>Hypothesis on non-labour market resilience in the long-term</b>	gdp- > ¬Y
	flex->¬Y
	almpu*temp ->¬Y
Model 3: Solution non-labour market resilience	gdp->¬Y
	flex * almpu->¬Y
	FLEX * ALMPU * temp->¬Y
	wtt * flex * TEMP->¬Y

Source: Author’s compilation

Only the first hypothesis can be verified, showing that the countries that did not recover in terms of GDP were not resilient.

The second hypothesis cannot be confirmed, as long-term labour market non-resilience is not only produced by the effect of a reduction in labour flexibility. As the second and fourth implicants show, this condition must be combined with others to lead to a non-resilient labour market outcome in the long-term.







**SECTION III.  
DISCUSSION AND CONCLUSIONS**

**CHAPTER VII:  
DISCUSSION**



## CHAPTER VII: DISCUSSION

This section is made up of three subsections that discuss the results obtained in the three studies, considering the specific objectives and the hypotheses established in each study.

### **1. Study 1. Impact of pre-crisis conditions on labour market resilience**

Based on the concept of resilience, the aim of the first study was to determine the combination of initial conditions that could have led to a resilient or non-resilient labour market result after the impact of the economic crisis in 2008. This study started from the thesis that certain initial labour conditions may matter when it comes to achieving labour market resilience in the short-term after an economic shock.

The study was based on the assumption that variables such as the proportion of the workforce with high educational qualifications, the level of expenditure on active labour market policies, the level of temporary employment in the construction and manufacturing sectors and the level of labour market flexibility in 2007 could have been important factors in reducing the vulnerability of labour markets to economic shocks (Crescenzi et al., 2016). The model: Resilience= f (flexibility, labour market policies, educational level, cyclic temporary work) was tested by using the csQCA methodology to find causal configurations leading to short-term labour market resilience or non-resilience<sup>49</sup> (Arpaia & Curci, 2010; Brada & Signorelli, 2012; Eichhorst et al, 2010; Göncz, Lengyel & Tóth, 2016; Guichard & Rusticelli, 2010; Marelli et al, 2012; Martin & Sunley, 2015; Sánchez, 2009; Sanromá, 2012; Tridico, 2013, Vaughan-Whitehead, 2011). Several hypotheses were established to test the model. Necessity

---

<sup>49</sup>Based on the engineering approach, labour market resilience has been understood as the ability to bounce back to the pre-crisis equilibrium. In this regard, resilience was operationalised, considering the employment levels from 2007 to 2010. Resilient countries were those in which employment levels in 2010 were at least the same as in 2007 and did not experience a drop in 2011 in relation to 2007, while non-resilient countries were those which could not bounce back to their pre-shock levels of employment in 2010.

and sufficiency analyses were performed to identify causal configurations leading to both outcomes.

Although the sample was made up of twenty-five European countries, only five (Germany, Luxembourg, Austria, Poland and Romania) were resilient in 2010. This fact reveals that short-term labour market resilience was not a common phenomenon among European countries after the economic crisis, due to its clear impact, not only on the economy but also on labour markets (Brada & Signorelli, 2012; Lallement, 2011; Marelli et al., 2012). However, the employment rate was more resilient than the unemployment rate in the short-term, due to its limited variation during the crisis (EC, 2011).

With respect to the study's findings on labour market resilience, the necessity analysis identified some pre-crisis labour conditions necessary to achieve a resilient labour result in the short-term and so reduce vulnerability to employment shocks. Although necessary conditions do not guarantee the expected outcome, they can be understood as a precursor to it.

The findings highlight the fact that resilient labour markets had either a higher proportion of the workforce with higher educational levels or lower levels of labour flexibility than the median of the countries included in the sample, and so stresses the importance of either human capital or a low level of labour market flexibility as potential shock-absorbing factors.

This result reinforces the significance of human capital in an economic crisis since, according to other studies, it firstly permits the relocation of dismissed workers in non-affected sectors and also the relocation of workers in other departments of the same company (Arpaia & Curci, 2010). Human capital could thus constitute a factor that enhances short or medium-term labour market adaptation (Crescenzi et al., 2016; Fratesi & Rodríguez-Pose, 2016). Apart from this adaptation capacity, human capital has also been regarded as a buffering factor against unemployment, since there is an indirect relationship between the educational level and the unemployment rate (Andrei & Stefanovic, 2011; Bonoli, 2012; Fundación Foessa, 2012; Laparra et al., 2012).

The fact that a labour market needs to have either a higher proportion of the workforce with a higher level of education or a lower level of labour flexibility might suggest that labour markets with reduced human capital, needed to be less flexible in 2007 so as to avoid redundancies and maintain employment levels (Marelli et al., 2012; Tridico, 2013). As the necessity analysis has shown, this was so in the particular case of Romania and Luxembourg. In addition, this solution underlines the fact that poor labour flexibility can help to protect against short-term job losses (Crescenzi et al., 2016; Martin & Sunley, 2015).

However, as already mentioned, although the necessary conditions are needed to obtain a resilient result, they are not sufficient on their own to achieve labour market resilience. For this reason a sufficiency analysis was also performed and identified a combination of pre-crisis labour conditions that were only present in resilient countries. In other words, no non-resilient country presented these pre-crisis conditions. This combination was found in 60% of the resilient countries, explaining the cases of Austria, Poland, and Germany, all of which had a higher proportion of the workforce with a high level of education and higher expenditure on labour market policies, together with a higher level of temporary employment in cyclical sectors than the median of the countries in the sample in 2007.

Taking into account the QCA's "Multiple Conjunctural Causation" principle (Berg-Schlosser et al., 2009), the result obtained by the sufficiency analysis could provide information on the effects of all these variables together, especially on the effect of temporary employment in cyclical sectors, as this variable has been regarded as important. As mentioned above, several studies found that the current economic crisis had a bigger impact on specific sectors such as manufacturing and/or construction, as they are considered more cyclical than other sectors (Barakat, et al., 2010; Eichhorst et al., 2010; Lagravinese, 2015; Lungová, 2016; Marelli et al., 2012; Murias et al., 2012; OECD, 2010). It has also been stated that countries with a high pre-crisis level of temporary employment have been more likely to apply labour adjustments based on external numerical flexibility, which might have implied more redundancies among

temporary workers and increased unemployment levels (Heyes, 2011; Sánchez, 2009; Tridico, 2013; Vaughan-Whitehead, 2011). Bearing in mind these facts, together with the “Multiple Conjunctural Causation” principle, the findings of the sufficiency analysis suggest that some risk factors, such as having a higher proportion of temporary employment in sectors affected by the economic crisis, cannot have had such a negative effect in the presence of other factors, as they could be neutralised.

This seems to be the case in Germany, as the country with the third highest employment loss in manufacturing, after the UK and Spain. In spite of this, the employment level in Germany increased from 2007 to 2010 (Eurostat, 2015). Germany thus seems to belong to the category of “self-made” countries, since it was able to achieve resilience regardless of the initial vulnerability generated by its pre-crisis labour conditions (Briguglio et al., 2009). This fact has been considered as the “German miracle” through which Germany has been transformed from the “sick man of Europe” to a resilient country in the short-term (Jansen & Knuth, 2014; Rinne & Zimmermann, 2012).

Despite being less significant, Austria and Poland also registered a decrease in their manufacturing employment levels. However, these countries had the ability to increase total employment between 2007 and 2010 (Eurostat, 2015), which could have been due to the combination of human capital and labour market policies as factors enabling responses to the crisis that might require a sectorial reallocation of the workforce (Arpaia & Curci, 2010; Eichhorst et al., 2010).

Therefore, although having a large proportion of temporary employment in cyclical sectors such as manufacturing and construction is regarded as having a negative effect on labour market resilience (Arpaia & Curci, 2010; Barakat, et al., 2010; Eichhorst et al., 2010; Heyes, 2011; Lagravinese, 2015; Marelli et al., 2012; OECD, 2010; OECD, 2012; Sánchez, 2009; Tridico, 2013; Vaughan-Whitehead, 2011), these countries achieved a resilient result because they also had a high level of human capital and spent more on active labour market policies in 2007 than the median of the countries in the sample. In spite of having some “risk factors”,



they were able to reduce their vulnerability to economic shocks in the short-term by combining this vulnerability with their “protective factors”, such as human capital and a greater investment in active labour policies.

The resilient result reinforces three ideas. First of all, it embraces the idea that a country apparently vulnerable, due to its pre-crisis conditions, can have good performance, a phenomenon known as the “Singapore Paradox” (Briguglio et al., 2006).

Secondly, as mentioned previously, in this study three hypotheses were established<sup>50</sup>. These hypotheses had two goals.

The first was to verify the “ideal conditions” to achieve the resilience stressed in the literature and, secondly, they aimed to shed light on the dubious effect of flexibility on labour market resilience. However, none of the hypotheses was confirmed, according to the results obtained. The first hypothesis was based on the idea of “flexicurity”, combining factors related to both the flexibility and security dimensions, as an appropriate way of dealing with current challenges, as recommended by the European Commission<sup>51</sup>.

The second and third hypothesis therefore stated that initial conditions characterized by either a higher level of human capital in the workforce or higher level of expenditure on ALMP, together with a higher level of labour market flexibility, can lead to labour market resilience. However, none of these “ideal formulas” was confirmed, as they were not solutions provided by the sufficiency analysis. Nevertheless, the combination of factors obtained by this analysis stresses the fact that certain conditions of flexibility, such as temporary employment, even in the sectors most affected by the crisis, combined with some elements of labour security, such as high levels of human capital and expenditure on active labour policies, can lead to resilience in the short term as evidenced in Austria,

---

<sup>50</sup> Regarding pre-conditions leading to labour market resilience, the following hypotheses were established: 1) EDU07 \*ALMP07 ->Y; 2) FLEX07\*EDU07->Y; 3) FLEX07\*ALMP07->Y

<sup>51</sup> This idea has been highlighted in “Towards Common Principles of Flexicurity”, the “Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century” and “Europe 2020 integrated guidelines”.

Germany and Poland. Considering the limitations of the study, such as the percentage of resilient countries explained by the solution, the findings seem to reinforce the idea of “flexicurity” as a European political strategy to cope with the current short-term challenges in some countries. In particular, they also highlight the importance of supporting the “security” dimension through human capital and active labour policies in order to achieve a positive result. In recent years this dimension has not been reinforced enough, compared to the intensification of flexibility in European labour markets (EAPN, 2008; Loy, 2017; Molina & Ibáñez, 2013; van Vliet & Nijboer, 2012). According to the findings of this study, this practice could threaten labour market resilience, since supporting the security dimension seems to be crucial to achieving short-term labour market resilience after an economic shock (Göncz, Lengyel & Tóth, 2016; Hijzen et al., 2017). Thirdly, this solution highlights the fact that the theoretical combination on which the hypotheses used in this study are based has never been empirically represented, suggesting that the real situation is somewhat more complex than that reflected in the literature.

The results of the second objective, shedding light on the effect of labour flexibility, show that labour flexibility or the lack of it are not on their own a sufficient condition for labour market resilience, so that it was not possible to determine their effects. However, the necessity analysis indicated that a lower level of labour flexibility was a necessary condition for resilience in those countries with a less well-educated workforce than the median of the sample. Even though necessary conditions do not guarantee the expected outcome, this finding might suggest that countries with a relatively less well-educated workforce could use more rigid labour markets as a strategy to protect employment levels in the short-term. Although this result is not conclusive, it highlights the idea that the effect of labour market flexibility could depend on the initial conditions or the previous trajectory of each country (Miguélez & Prieto, 2009; van Vliet & Nijboer, 2012).

The goal of this study was also to identify the pre-crisis labour conditions that led to non-labour market resilience in European countries

in the short term until 2010 by means of the csQCA<sup>52</sup>. To this end, the analysis of necessity and sufficiency were performed after establishing several hypotheses<sup>53</sup>.

The results show that there were more non-resilient than resilient European countries in the short-term, as twenty out of the twenty-five countries were not resilient in 2010.

In contrast with the resilient results, no necessary condition was found leading to labour market non-resilience. In other words, non-resilient countries did not share any common factor or combination of factors.

Conversely, the sufficiency analysis shows one solution with five prime implicants, explaining 85% of non-resilient cases included in the sample. This finding highlights the QCA equifinality principle (Berg-Schlusser et al., 2009), through which different combinations of initial conditions led to short-term labour market non-resilience in 2007.

First of all, non-resilience was achieved in countries in which the initial expenditure on active labour market policies (ALMP) was lower than the sample median and had less temporary employment in cyclical sectors in 2007. In contrast with the first hypothesis, a lower level of temporary employment in cyclical sectors, considered as a non-risk factor (Arpaia & Curci, 2010; Barakat et al., 2010; Eichhorst et al., 2010; Lungová, 2016; Sánchez, 2009; Tridico, 2013; Vaughan-Whitehead, 2011), has led to non-resilience when combined with a lower level of expenditure on active labour market policies (ALMP). This result shows that the greater impact of the economic crisis on the labour market was not only due to “risk factors”, such as a higher proportion of temporary employment in cyclical sectors, but also to a reduction in protective factors such as higher expenditure on ALMP. This finding might suggest that in Bulgaria, the

---

<sup>52</sup> As mentioned in previous sections, due to the asymmetry principle, non-resilience is understood as a different phenomenon to labour market resilience. It was therefore necessary to perform necessity and sufficiency analyses to identify causal configurations leading to a negative outcome.

<sup>53</sup> With respect to the pre-conditions leading to non-labour market resilience, the following hypothesis were established: 1) TEMCY07->-Y; 2) ~FLEX07->-Y; 3) FLEX07->-Y

United Kingdom and Greece the capacity to reabsorb job losses was reduced as a consequence of their lower investment in ALMP, in spite of their low level of risk factors. As mentioned previously, active labour market policies are considered to be a key factor in facilitating labour adjustments that permit the transition of unemployed people from sectors affected by the crisis to alternative sectors (Eichhorst et al., 2010; Sanromá, 2012; Tridico, 2013).

The second combination of pre-crisis labour conditions leading to a non-resilient outcome in the short-term included a higher proportion of the workforce with a high level of education and a lower expenditure on active labour market policies in 2007 than the median of the sample. Although a high level of education has been regarded as a positive aspect in the literature, due to its ability to increase employment levels and protect against unemployment (Augustine et al., 2013; Barakat, et al., 2010; Di Caro, 2014; Murias et al., 2012; Svoboda & Maštálka, 2013; Tsai et al., 2015), the combination of this factor with lower expenditure on active labour market policies led to a non-resilient result. This finding therefore suggests that not spending enough on active labour market policies could have impeded some labour adjustments in the short-term after the crisis. According to Arpaia & Curci (2010), the combination of a high level of both variables is important when the responses to the crises require external flexibility practices.

The third prime implicant sheds some light on the second hypothesis about the effect of flexibility on labour market resilience. According to this solution, a lower initial educational level among the workforce together with higher labour flexibility than the median of the sample in 2007 led to a non-resilient result in the short-term. There is no clear consensus on the effect of flexibility on labour markets, which can vary according to the context (Miguélez & Prieto, 2009). Nevertheless, this solution warns of the effect of high flexibility when there are no protective factors, such as a good level of education among the workforce, highlighting the importance of the context in which flexibility takes place (Leonardi et al., 2010; Miguélez & Prieto, 2009). As a matter of fact, in this study no hypothesis aimed at verifying the effects of labour flexibility

on labour market resilience was confirmed, as flexibility by itself did not lead to either a resilient or non-resilient result. Be that as it may, this result could reinforce the findings that highlighted the importance of the time framework on the effects of labour flexibility, so that greater labour flexibility might not help to protect employment in the short-term (Crescenzi et al., 2016; Martin & Sunley, 2015).

The fourth configuration combined a higher initial educational level among the workforce and lower temporary employment in cyclical sectors than the sample median. This solution involved the cases of Bulgaria, the United Kingdom, Finland, and Sweden. The case of the United Kingdom is remarkable, as it had the highest loss in manufacturing employment together with the second highest drop in the construction sector of all the countries in the sample (Eurostat, 2015). This reveals that a lower level of temporary employment in these sectors does not imply a low degree of unemployment in these cases. Therefore, the results suggest that these labour markets did not have enough tools to deal with job losses in the crisis, even when both conditions were present.

Similarly, the last configuration leading to a non-resilient outcome includes an initial educational level lower than the median of the sample together with higher expenditure on active labour policies and a higher proportion of temporary employment in cyclical sectors. This configuration, covering only the case of Spain, suggests that a higher level of expenditure on ALMP is not enough to avoid a non-resilient outcome when there is a higher proportion of temporary employment in cyclical sectors combined with a lower proportion of a well-educated workforce as pre-crisis conditions. The case of Spain is also remarkable because of the high unemployment caused by the crisis (European Central Bank, 2012), which could be attributed primarily to its strong dependence on the construction sector, in which most jobs are both temporary and non-qualified (Recio, 2009; Recio & Banyuls, 2011; Sánchez, 2009). In sectors such as construction the unemployment figures were over 90% (Sánchez, 2009), with Spain being the country with the highest employment losses in this sector and the second in manufacturing (Eurostat, 2015). Given this situation, higher investment in ALMP does not seem to

be enough to escape from a non-resilient result in the short-term when there is a lower proportion of well-educated workforce together with the Spanish production specialisation.

On the whole, the results obtained in relation to labour market resilience reinforce the idea of the “Singapore Paradox” (Briguglio et al., 2006). An apparently vulnerable country with a combination of risk factors can still be resilient, since their effects could be positive in the presence of other factors that facilitate labour adaptation.

Similarly, with respect to the short-term non-resilient labour market findings, the results show that a higher proportion of risk factors does not lead to a non-resilient outcome as it does not imply higher job losses.

## **2. Study 2. Resilient and non-resilient European labour adjustments in the short-term**

Under the resilience engineering approach<sup>54</sup>, this study sought to identify the labour market adjustments that led to both labour market resilience and non-resilience in European countries between 2007 and 2010 by means of the crisp-set Qualitative Comparative Analysis (csQCA).

To this end, the following model was tested: Resilience= f (working time (total), temporary work, Active Labour Market Policies, Gross Domestic Product, relation between the fall in unemployment and GDP). Necessity and sufficiency analyses were performed to determine the resilient and non-resilient labour market adjustments until 2010.

The sample in this study was made up of twenty-eight European countries, of which only six were resilient in 2010: Germany, Luxembourg, Malta, Austria, Poland and Romania.

---

<sup>54</sup> Labour market resilience was considered as the difference in the employment rate between 2007 and 2010. If this difference was positive, the variable was given a value [1], otherwise the variable was given as [0].

With respect to the resilient results, the necessity analysis identified one necessary condition that was present in all the resilient countries. The results showed that having an unemployment rate less sensitive to the fall in GDP than the EU-28 average was a necessary condition for short-term resilience, as all the resilient countries presented this condition. This result highlights the importance of the shock and, in particular, the intensity of it in the labour market when it comes to achieving resilience in the short-term (Bigos et al., 2013; Diodato & Weterings, 2015; Fenger et al., 2014; Lagravinese, 2015). Despite this, the severity of the impact of the crisis on the economic field has been diverse among the resilient countries. In particular the impact of the crisis on Malta, Austria and Poland had a reduced effect on the economic field compared to Germany, Romania and Luxembourg<sup>55</sup>. Thus, in Malta, Austria and Poland the GDP fall was lower than the EU-28 average. Given this differential effect of the crisis on resilient countries, the sufficiency analysis of labour market resilience has shown two strategies to achieve labour market resilience depending on the impact on labour markets.

The sufficiency analysis provided a unique solution made up of two different configurations that explained the cases of Poland, Germany, Luxembourg and Austria. The first included countries with a low impact in terms of reduced GDP, together with an unemployment rate less sensitive to the GDP loss, explaining the cases of Austria and Poland. The second strategy was in the countries with a high impact in terms of reduced GDP, as occurred in Germany and Luxembourg.

This finding highlights the fact that the responses to the crisis cannot be explained simply in terms of GDP fall, especially in the cases of Germany, Romania and Luxembourg, in which the intensity of the crisis did not affect the adaptation capacity of their labour markets (EC, 2011). According to Martin & Sunley (2015), this could be explained by the “modularity” or “redundancy” concepts, which refer to the structure or set of elements in a system. Under modularity, the elements of the system will be weakly connected so that the effects of the shock can remain relatively

---

<sup>55</sup> Poland was the only European country which did not lose GDP between 2008 and 2009.

contained within the system. However, the alternative redundancy explanation describes a system in which some parts or elements affected by the shock can be replaced by others. Therefore, it could be assumed that the economic impact in these countries could have been very localised without channels that could pass the impact on other sectors (Bigos et al., 2013; Diodato & Weterings, 2015; Fenger et al., 2014). The cases of Germany and Luxembourg are remarkable, since both countries were already resilient in 2009, as their employment figures in 2009 were higher than in 2007. Consequently, the solution found for these countries might show a recovery strategy characterized by “bounce forward”, though increasing the total amount of hours worked. Strategies based on working-time schemes are subject to the expectation of the length of the crisis, production specialization and the need to maintain qualified workers (European Central Bank, 2012; Recio & Banyuls, 2011; Rocha, 2012).

The strategy used by Austria and Poland, countries that experienced a reduced impact from the crisis, is significant in that they applied measures based on the “flexicurity” prism. In this regard, Poland was the only country, in which the GDP did not fall during the study period and actually did not suffer reduced economic activity, although the unemployment rate increased slightly.

Austria and Poland increased their expenditure on ALMP and reduced the number of total hours worked between 2007 and 2010 to escape from the crisis, applying labour adjustments based on internal flexibility by decreasing the number of total hours worked, especially in Austria (Heyes, 2011). In the literature, two possible reasons are given for this strategy. First of all, it is regarded as a way of maintaining qualified workers (Arpaia & Curci, 2010; Eichhorst et al., 2010; European Central Bank, 2012; Marelli et al., 2012). Secondly, given the uncertainty generated by the economic crisis, this kind of labour adjustment could have been a temporary measure due to the expectations about the duration and intensity of the crisis (Barbieri, 2009; European Central Bank, 2012). Therefore, according to this solution, the recovery of these two countries was subject to factors that favoured labour adjustments based on internal



and external functional flexibility and reinforced flexicurity components, such as investment in ALMP.

In this study the hypothesis relating to the labour market adjustments leading to short-term labour market resilience<sup>56</sup> was not confirmed since neither factor on its own was a sufficient condition for labour market resilience. As the solution shows, in the countries in which the crisis had a small impact, a resilient outcome was not only obtained by reducing the total hours worked. Increasing expenditure on ALMP and low unemployment sensitivity to the GDP fall were also needed to obtain a resilient outcome in the short-term.

This study also had the objective of identifying labour market adjustments leading to short-term non-resilience. Necessity and sufficiency analyses were carried out on the twenty-two non-resilient European countries involved in the study.

The necessity analysis provided one configuration that was shared by all the non-resilient countries, according to which either a reduction in total hours worked between 2007 and 2010 or having a lower crisis impact in terms of GDP fall than the EU-28 average was a necessary condition for non-resilience.

As a consequence, all the non-resilient countries presented one or the other condition.

On the one hand, in relation to necessary conditions, the solution shows that a small drop in economic activity could lead to job losses that are difficult to recover, suggesting a lack of absorption mechanisms to neutralize the crisis. This seems to have happened in Spain and Ireland, which showed the highest sensitivity of unemployment levels to the lower GDP (European Central Bank, 2012; Eurostat, 2015). According to some authors, this might happen when employment is concentrated in

---

<sup>56</sup> A labour market is resilient in the short term when there is an increase in active labour market policy expenditure between 2007 and 2010 or a reduction in the hours worked between 2007 and 2010.

certain sectors such as construction (Recio, 2009; Recio & Banyuls, 2011; Sánchez, 2009).

On the other hand, as for reduced working hours, the majority of the European countries reduced the number of hours (Eurostat, 2015). However, the success of this measure might have depended on the expectation of the length of the crisis and the need to maintain skilled workers (Recio & Banyuls, 2011). The most affected countries were also the countries which reduced working hours the most, but without achieving a positive outcome in the short-term.

A sufficiency analysis was also performed and revealed the combination of conditions which can lead to the expected outcome. This analysis identified four combinations of factors to achieve non labour market resilience in the short-term.

The first configuration showed the worrisome cases of Spain, Ireland, Latvia, Portugal and Cyprus, implying that a stronger reaction of unemployment to the fall in GDP than the EU-28 average from 2008 to 2009 was a sufficient condition for short-term non-resilience. Spain and Ireland were the most worrisome cases, since a small drop in their GDP led to a large increase in unemployment (Davies, 2011; European Central Bank, 2012; EC, 2010b). Although several short-term public programs were applied to maintain employment levels, these were not enough to initiate a recovery. Hence, a slight disturbance in economic activity was followed by a strong disruption of the employment market, which was difficult to handle despite the public programs applied (Evans, 2011).

The second configuration implies that countries which reduced their expenditure on active labour market policies from 2007 to 2010 were not resilient in 2010, even those that suffered a relatively lower impact in terms of the GDP. According to the necessity analysis, a fall smaller than the EU-28 average in GDP was a necessary condition for non-resilience. This fact shows the potential vulnerability of some labour markets to reduced economic activity. In these countries not increasing expenditure on ALMP was a sufficient condition for not being resilient. ALMP

especially was a crucial factor permitting the adaptation of labour markets after redundancies (Eichhorst et al., 2010; Sanromá, 2012; Tridico, 2013). Therefore, reducing expenditure on this variable could limit the labour market's absorption capacity, and hamper the return to pre-crisis employment levels.

The third configuration highlighted that those countries which had a severe impact of the crisis in terms of GDP fall, in spite of increasing the expenditure on ALMP and reducing hours worked, were not resilient from 2007 to 2010. Although this group of countries applied labour adjustments based on increasing functional and internal numerical flexibility, they were not resilient as the impact suffered by these countries was probably too severe. This configuration included the cases of Czech Republic, Estonia, Hungary, Slovakia, Latvia and Slovenia. In particular, Estonia and Latvia were the two countries with largest drop in GDP. Accordingly, they were among the top five countries with a highest loss in employment from 2007 to 2010 (Eurostat, 2015). Thus, this group of countries might have needed more time to recover their pre-crisis employment levels.

Finally, the last configuration implied that countries with a low crisis impact (in GDP terms) which reduced their levels of temporary employment and increased their working hours worked were not resilient. This was only found in Belgium. This was a special case, as this country was able to match its pre-crisis employment rate in 2010, but was considered a non-resilient country in this study as its growth was reduced in subsequent years. According to the results obtained, it seems that the short-term labour adjustments put into practice in Belgium were not enough to escape a non-resilient outcome.

Neither of the two hypotheses established here for non-resilient results<sup>57</sup> were verified. The first assumption was not proved, as in some countries, such as Spain, the mere fact of experiencing a small drop in

---

<sup>57</sup> Regarding the conditions leading to a non-resilient labour market in the short-term, the following hypotheses were established: 1)  $GDP_{FALL} + UNEM_{GDP} \rightarrow \neg Y; 2) \neg ALMPU^* \rightarrow \neg TEM \rightarrow \neg Y$

GDP had a great impact on unemployment levels. In addition, as the necessity analysis has shown, having a low crisis impact in terms of the GDP was a necessary condition for non-resilience in some countries. The intensity of the disturbance is therefore not a necessary factor for labour market non-resilience.

It was not possible to confirm the second hypothesis, since it was not found in any non-resilient country. Reducing ALMP between 2007 and 2010 was not by itself a sufficient condition leading to non-resilience. This condition was always combined with other conditions to cause a short-term non-resilient outcome.

As a consequence, the findings related to labour market resilience or non-resilience show that a fall in GDP has a crucial influence on employment in the short-term. As a matter of fact, resilient countries were found to use two strategies to become resilient, according to the severity of the impact on the economy and the labour market.

The non-resilient results highlight the fact that a small disturbance can lead to an intense shock in the employment market in some countries, causing them to be non-resilient. In addition, the results underline that the successful recovery strategies described in the literature did not work in the short-term in the most severely affected countries, such as in some of those in the Baltic. This could suggest that non-resilience is the only short-term option in a severe crisis, given that more time is needed to recover, confirming the EC (2011) findings which noted different recovery speeds among European countries following the crisis.

### **3. Study 3. Resilient labour market adjustment in the long-term: Long-term resilient labour strategies during the crisis using Qualitative Comparative Analysis (QCA)”**

Based on the concept of resilience, the objective of this research was to determine the policies and labour adjustments that led to labour market resilience or non-resilience until 2012 by Qualitative Comparative Analysis (QCA).

In order to identify the labour market adjustments that led to long-term labour market resilience after the crisis, the following model was tested under the engineering approach<sup>58</sup>: Resilience = f (flexibility, total work time, temporary work, active labour market policies, GDP) by using csQCA.

The study sample was made up of twenty-six European countries, of which only seven were found to be resilient: Luxembourg, Czech Republic, Malta, Austria, Poland, Germany and Romania. This shows that most of the European labour markets were unable to deal with the economic crisis, as only seven were resilient from 2007 to 2012.

Necessity and sufficiency analyses were performed to identify the combination of factors leading to either labour market resilience or non-resilience in the long-term.

The necessity analysis found two necessary conditions for long-term resilience. According to the first solution, all the resilient countries increased their economic activity from 2007 to 2012, stressing the need for economic recovery to achieve resilience. All the resilient countries had recovered their economies in 2012, highlighting the dependence of

---

<sup>58</sup> According to the engineering approach, labour market resilience is understood as the ability of a system to bounce back to the pre-shock equilibrium and considers the employment levels from 2007 to 2012. In this way, if the difference in the employment rate within this time frame is positive or zero, this country is regarded as resilient, while those that were not able to bounce back to their pre-shock levels of employment in 2012 were considered as non-resilient. Each variable in this model was considered to be present if it remained stable or increased between 2007 and 2012, and not present if it decreased.

labour market resilience on economic activity. According to the European Central Bank (2012), Luxembourg, Malta and Germany had a shorter economic crisis, whilst Luxembourg and Germany lost more of their GDP than the EU-28 average.

The necessity analysis identified another necessary condition among resilient countries. All the resilient countries, apart from Germany and Luxembourg, needed to reduce total hours worked between 2007 and 2012 in order to achieve resilience. This finding highlights two facts. Firstly, it shows the importance of labour market adjustments based on working time schemes to obtain a positive outcome (Arpaia & Curci, 2010; Eichhorst et al., 2010; Marelli et al., 2012). Secondly, the fact that this factor is only a necessary condition and not a sufficient one, underlines the insufficiency of this factor on its own to generate a resilient result.

However, Germany and Luxembourg needed a reduction in labour flexibility from 2007 to 2012 to be resilient. Whilst a necessary condition does not guarantee the expected result, this finding could reinforce the hypothesis that lower levels of labour flexibility helped to protect and to create employment in the long-term (Crescenzi et al., 2016; Martin & Sunley, 2015).

The sufficiency analysis for labour market resilience provided one solution with two different configurations, explaining the cases of Czech Republic, Malta, Austria and Luxembourg. The results show two different strategies to deal with the economic crisis in the long-term. The first explains the cases of the Czech Republic, Malta and Austria, which became resilient by increasing flexibility and temporary employment and thus escaped the crisis. This group of countries therefore used a different strategy to Luxembourg, based on increasing labour flexibility in order to recover employment levels, reinforcing the argument of Bernal-Verdugo et al. (2012) and Guichard & Rusticelli (2010). However, as the results have shown, Estonia applied the same strategy without achieving resilience. Theoretically speaking, this fact emphasises three ideas. First of all, it stresses the idea of flexibility as a multidimensional aspect whose labour

outcomes may depend on the context in which it takes place (Barbieri, 2009; Eichhorst et al., 2010; Heyes, 2011; Miguélez & Prieto, 2009). Secondly, it also reinforces the premise of different employment recovery and speed patterns across countries in the long-term (EC, 2011). Estonia was one of the most severely affected countries both in terms of GDP and unemployment and was a non-resilient country despite increasing its GDP from 2007 to 2012 and applying the same strategy as resilient countries. Finally, this result suggests that the transferability of certain policies is not easy, probably because of the different economic contexts and the influence of particular factors.

The second solution represents only the case of Luxembourg and implies that an increase in both total working hours and temporary work between 2007 and 2012 led to a resilient result in 2012. Luxembourg had low elasticity of employment to GDP and a short duration of the crisis (European Central Bank 2012). In this way, its employment rate in 2009 was already higher than its pre-crisis employment rate, showing signs of recovery in 2009 (Eurostat, 2015). Therefore, both increases in temporary employment and working hours could represent a sign of recovery. Adjustments based on working hours have been used as a temporary strategy influenced by the fall in production and the expectations of the length of the crisis. In such a way, those countries which might have understood the crisis as a short shock might have been more likely to implement temporary adjustments in working hours in order to keep jobs and qualified workers until the crisis was over (Arpaia & Curci, 2010; European Central Bank, 2012). However, once the crisis had finished, the companies might have increased their working hours as a sign of recovery (Barbieri, 2009), starting with a slight increase in the workforce, as in the case of Luxembourg. This last strategy therefore belonged to a country which had already recovered from the crisis in 2012.

One hypothesis<sup>59</sup> was established with regard to long-term labour market resilience, although it was not confirmed, as the recovery strategies

---

<sup>59</sup> With respect to the conditions leading to labour market resilience in the long-term, the following hypotheses were established: 1)  $ALMPU + \neg WTT \rightarrow Y$

presented in the solution focused on increasing flexibility. This means that the resilient solution showed two different strategies to achieve a positive labour outcome. On the whole, both strategies underlined the importance of “flexibility” by increasing temporary employment together with other conditions to get away from the crisis. This solution reveals that the crisis recovery was characterised by applying measures towards increasing temporary employment in combination with other factors, suggesting that quick changes in the economic field seem to call for more adaptable labour markets capable of facing economic shocks.

Regarding non-labour market resilience, there were nineteen non-resilient countries on which the necessity and sufficiency analyses were performed. The first analysis showed that there was no necessary condition to obtain a non-resilient outcome in the long-term. However, the sufficiency analysis showed one solution with four prime implicants that explained 74% of the non-resilient countries.

The first solution showed that some labour markets were highly sensitive to the drop in production, implying that not being economically recovered is a sufficient condition to be non-resilient. As a matter of fact, this solution covered some of the countries in the top ten with the highest GDP/employment elasticity (European Central Bank, 2012). Within these countries, Spain especially suffered a long duration of the crisis, as the drop in GDP was continuous from the beginning, despite not being especially deep (Eurostat, 2015). This stresses the idea that permanent shocks or long-lasting economic shocks may have an important impact on employment losses (Fernández & Izquierdo, 2013). This solution also reveals a strong connection between the results in the economic sphere and the labour market in this group of countries. In some cases, such as Spain, a strong disturbance in the labour market was not linked to a large disruption in the economic field.

The second prime implicant leading to a non-resilient outcome, including a drop in labour flexibility together with reduced expenditure on active labour market policies, highlights the importance of some of the “flexicurity” dimensions. In recent years, European countries have moved



towards more flexible labour relations (Miguélez & Prieto, 2009). In this context, flexicurity has gained importance as a way to balance higher contractual flexibility and secure transitions between jobs by improving the security dimension made up of measures such as passive and active labour market policies (EC, 2007; Heyes, 2011). Although there is no clear effect of policies enhancing labour flexibility on labour results (Bernal-Verdugo et al., 2012; Guichard & Rusticelli, 2010; Marelli et al., 2012; Tridico, 2013), the importance of the balance between the flexibility and security dimensions has been stressed under the term of flexicurity (EC, 2007). As a matter of fact, the results of this study show that not strengthening any of the potential flexicurity dimensions can also lead to a non-resilient result in some countries. Bearing this in mind, the third solution stresses the importance of the balance between the flexicurity dimensions, specifically when there is a loss in temporary employment. A reduction in temporary employment might be understood as more dismissals, causing differences in the recovery rate across countries (Eichhorst et al., 2010; EC, 2011; Gal & Theising, 2015; Heyes, 2013).

Finally, the last configuration, including a drop in both working hours and labour flexibility and an increase in temporary employment between 2007 and 2012, underlines the fact that in coping with the crisis, several countries such as Italy, the Netherlands and France adopted measures based on part-time working schemes to stabilise the levels of employment (Heyes, 2011). These countries showed a downward trend in the total hours worked from 2007 to 2012, which could imply that they were recovering from the crisis, as their level of working hours was not the same as their pre-crisis level. However, this solution may suggest that successful measures such as part-time working schemes in combination with a drop in labour market flexibility could extend the recovery phase, even when there is an increase in temporary employment (European Central Bank, 2012).

Three hypotheses<sup>60</sup> were established on long-term labour market non-resilience. The first was verified, as in some countries the mere fact of not recovering their economic activity was a sufficient condition to generate non-resilience. However, the other hypotheses were not confirmed. The results show that flexibility was not a factor leading to a non-resilient outcome on its own, while combinations leading to a non-resilient result seem to highlight the importance of the imbalance between the different flexicurity dimensions. The configuration showed in the last hypothesis was not present in any of the non-resilient countries, hampering its confirmation.

The results of this study therefore reveal three important issues. First of all, the same strategy was found to have different results on labour markets, as in the case of Estonia as a non-resilient country, and the Czech Republic, Malta, and Austria, which were resilient.

Secondly, resilient strategies underlined the importance of “flexibility”, by increasing temporary employment together with other conditions to get away from the crisis.

Finally, the non-resilient results stress the importance of the imbalance between the flexicurity dimensions and the effect of the fall in economic activity on not being resilient in the long-term.

---

<sup>60</sup> As for non-labour market resilience in the long-term, the following hypotheses were set: 1)  $\neg \text{GDP} \rightarrow \neg \text{Y}$ ; 2)  $\neg \text{FLEX} \rightarrow \neg \text{Y}$ ; 3)  $\neg \text{ALMPU}^* \neg \text{TEM} \rightarrow \neg \text{Y}$





**SECTION III.  
DISCUSSION AND CONCLUSIONS**

**CHAPTER VIII:  
CONCLUSIONS**



## CHAPTER VIII: CONCLUSION

Building upon the work of authors who considered labour market resilience as a process composed of various stages (Davies, 2011; Hudson, 2010), the ultimate goal of the present work was to obtain a longitudinal explanatory model that could identify the different strategies adopted by European countries that led to either resilience or non-resilience.

To this end three different time dimensions were examined by means of the diverse interpretative perspectives of the concept of resilience (Holling, 1973; Martin, 2012; Martin & Sunley, 2015), in order to study the conditions or combinations of factors that lead to or reduce the vulnerability, adaptation and adaptability of labour markets.

In this respect, accepting the premise that vulnerability can exist as a condition prior to a shock (Gallopín, 2006; Röhn et al., 2015; Rose, 2009) facilitated the study of the effect of the labour market conditions prior to the 2007 crisis on short-term labour market resilience up to 2010. However, adaptation was considered to be a post-shock capacity that allowed a system to return to its state prior to the shock (Davies, 2011). In this way, the analysis of the labour market's adaptation made it possible to identify the different labour market adjustments carried out in European countries between 2007 and 2010 to counteract the economic crisis.

Finally, given the double recession experienced by many European countries after 2010 (Infojobs & ESADE, 2013), a study was made of adaptability, defined as the ability of a system to learn from the perturbations it has suffered, in order to identify the recovery strategies adopted by both the resilient and non-resilient labour markets up to 2012.

By considering these three dimensions, the objective of this thesis was therefore to identify the combination of influential factors in each of the above-mentioned stages. To this end, the crisp-set Qualitative

Comparative Analysis (QCA) was considered to be the appropriate method of analysing the causes and testing the hypotheses on phenomena with numbers ranging between 30 and 40 cases (Berg-Schlusser et al., 2009; Ragin, 2006b; Rihoux, 2006). In order to deal with the difficulties involved in studying longitudinal phenomena by the QCA method, the work was divided into three studies aimed at determining the combinations of key influencing factors at each stage of resilience.

In all three studies, labour market resilience was conceptualised and operationalised from the theoretical engineering perspective, which meant that a resilient or non-resilient result could be clearly classified and codified by the binary crisp-set QCA scheme. From this perspective, labour market resilience was defined as the ability of a labour market to return to its pre-crisis situation (2007). Taking other studies as a reference, resilience was operationalised as the change in the level of employment (Augustine et al., 2013, Di Caro, 2014, Fingleton et al., 2012, Hill et al., 2011, Lungová, 2016; Martin, 2012).

Since QCA allows necessity and sufficiency analysis to be conducted, both of these aspects were examined in all three studies - for both resilience and non-resilience- with the aim of identifying the necessary and sufficient conditions required to produce the expected result.

Using the bibliographical review as a starting point, a model of each stage of resilience was tested, considering the most important variables. Firstly, to study vulnerability, the model tested was: Resilience =  $f$  (flexibility, labour market policies, educational level, cyclic temporary work). Secondly, to identify conditions that favoured labour market adaptability, the model tested included the variables: Resilience =  $f$  (working time, temporary work, active labour market policies, Gross Domestic Product, relationship between reduced unemployment and GDP). Thirdly, to analyse labour market adaptability, the model considered was: Resilience =  $f$  (flexibility, working time, temporary work, active labour market policies, GDP).



The results obtained in these studies showed that labour market resilience was in fact quite a rare phenomenon in European labour markets even four years after the crisis. This clearly indicates both the weak European labour market response to the economic crises and the persistence of their negative effects on employment even after the economic recovery. In this way the delayed effects of the crisis were seen to influence the labour market in terms of both impact and recovery (EC, 2011; Martin, 2012).

The first of the three studies was based on the assumption that certain initial labour market conditions could affect the achievement of short-term resilience, thus reducing vulnerability to economic shocks. The results on vulnerability showed the existence of certain conditions, which, although they do not lead to a resilient result, can be understood as being preliminary to it. The necessity analysis showed that the resilient labour markets after the crisis in 2010 had certain pre-crisis conditions in 2007 characterised by a higher proportion of the working population with a higher educational level or lower level of labour flexibility than the median of the countries included in the study. This result thus emphasizes the importance of human capital and a reduced level of labour flexibility as possible protection factors in an economic crisis. The result of the necessity study firstly shows the importance of human capital as a cushioning factor against economic shocks and unemployment in the short-term and possibly facilitating diverse adjustments based on functional flexibility (Andrei & Stefanovic, 2011; Arpaia & Curci, 2010; Bonoli, 2012; Crescenzi et al., 2016; Fratesi & Rodríguez-Pose, 2016; Fundación Foessa, 2012; Laparra et al., 2012). Secondly, the solution found could clarify the role of labour flexibility in the development of European labour markets when the active population has a lower educational level than the median of the countries in the study. In those markets with an active population with lower than average educational qualifications, less flexible working conditions were necessary to maintain the short-term levels of employment (Marelli et al., 2012; Tridico, 2013). This result therefore underlines the double importance of the time dimension and the combination of other variables in its effects.

The solution found by the sufficiency analysis<sup>61</sup>, representing a combination of diverse protection and risk factors, showed that even though the countries that achieved resilience in the short-term had some risk factors in their initial labour market conditions, they also had some protective factors that could reduce or neutralise their vulnerability to economic shocks. These findings are in line with the “Singapore Paradox” (Briguglio et al., 2006), which maintains that a country that is apparently vulnerable due to its existing pre-shock conditions can in fact emerge unscathed from it. The findings specifically suggest that certain risk factors, such as a high proportion of temporary jobs in the sectors most affected by the crisis, could generate a positive result in the presence of other protective factors, such as human capital or higher expenditure on active labour policies. During the crisis, the events in Germany, among the most representative of the resilient cases found, were described as “the German Miracle” (Jansen & Knuth, 2014; Rinne & Zimmermann, 2012).

It can thus be concluded that the results related to reducing labour market vulnerability underline the importance of reinforcing the variables relating to job security by greater investment in labour policies and human capital as potential cushions against an economic shock, in the presence of certain risk factors such as a high proportion of temporary jobs in the cyclical sectors.

The aim of the second study was to determine the combination of factors that can favour labour market adaptation after a crisis. In this study the results revealed the severity of the crisis impact as being a key factor. The necessity analysis showed that, regardless of the size of the drop in GDP, low sensitivity of unemployment to reduced economic activity was a necessary condition for resilience. The study also indicated the irrelevance of the relationship between the severity of the shock on the economy and the disturbance of the labour market, thus reinforcing the idea that differences in unemployment cannot be explained solely by a

---

<sup>61</sup> The sufficiency analysis found a unique combination of pre-crisis labour market conditions common to Austria, Poland and Germany. In 2007, all these countries had a higher proportion of workers with a higher level of education, higher spending on labour market policies and higher level of temporary jobs in cyclical sectors than the mean of the sample.

drop in economic activity (EC, 2011). The findings show that certain countries were able to achieve short-term resilience even though they suffered a greater reduction in economic activity than the EU-28 average, as happened in Germany, Romania and Luxembourg.

However, as shown by the sufficiency analysis, labour market strategies to achieve resilience during the adaptation phase differed according to the severity of the impact on economic activity. In countries that suffered an impact in terms of unemployment and reduced GDP lower than the EU-28 average, such as Poland and Austria, the labour adjustments were based on internal and external functional flexibility. These countries increased expenditure on active labour market policies and reduced the total hours worked. Both these strategies have been described in the literature as measures that helped to mitigate the effects of the crisis (Arpaia & Curci, 2010; European Central Bank, 2012; Eichhorst et al., 2010; Marelli et al., 2012). However, the present results contribute to clarify the context in which these strategies were successful in the short-term. In contrast the resilient countries with the largest drop in GDP, Luxembourg and Germany, used an adaptation strategy based on increasing the number of hours worked. As mentioned above, this could be considered to be a recovery rather than an adaptation strategy, since both these countries had exceeded the pre-crisis employment level by 2009.

Finally, the third study showed that the number of resilient countries hardly increased in the adaptability stage two years after the crisis. The only country that achieved resilience between 2010 and 2012 was the Czech Republic.

The necessity analysis in this study found two necessary conditions that were present in all the resilient countries. According to the first solution, all these countries increased their economic activity between 2007 and 2012, suggesting that job recovery could be associated with economic recovery, although this may not necessarily involve labour market resilience. This result shows that labour market adaptability could be subject to economic activity, insofar as the latter necessarily leads to job recovery.

The second solution of the necessity analysis showed that all the resilient countries had to reduce either the total hours worked per worker or labour flexibility. Apart from Germany and Luxembourg, between 2007 and 2012 all the resilient countries had to reduce working hours to become resilient, showing the importance of labour market adjustments based on reducing working hours to achieve a positive long-term result. However, both Germany and Luxembourg had to reduce labour flexibility between 2007 and 2012 to become resilient, suggesting the hypothesis that countries that did not reduce their working hours during this period had to reduce labour market flexibility to recover jobs in the long term. However, the fact that these conditions are only necessary underlines the inadequacy of these measures by themselves to obtain a resilient result.

The sufficiency analysis on adaptability showed that economic recovery after the crisis and labour market adaptability were characterised by applying measures based on increasing labour flexibility and by increasing temporary employment in combination with other factors. Even though this result is in line with the diverse EU strategies and directives since the nineties, this could involve certain dangers if the trend towards making labour markets flexible is not accompanied by reinforcing the job security dimension. In this regard, taking “flexicurity” as the model, a trend towards flexible labour markets can be observed, but without the corresponding increase in job protection (Loy, 2017).

In conclusion, two facts can be deduced from the study of labour market adaptability. Firstly, the results highlight the fact that the context in which measures are imposed is a decisive factor in their success (Barbieri, 2009; Eichhorst et al., 2010; Heyes, 2011; Miguélez & Prieto, 2009). A country’s context and its economic record are conclusive aspects when policies are transferred, as the case of Estonia has shown. Secondly, this result in turn shows that there is no single model or uniform prescription to achieve resilience in European labour markets, indicating the complexity of studying labour policies and their transferability.

Due to the asymmetric principle associated with the QCA method, another aim of this thesis was to determine the key factors that lead to the absence of resilience in each of the above-mentioned stages.

In the study of the vulnerability of European labour markets, by means of the different combinations of the factors identified, the sufficiency analysis showed that the absence of resilience was not subject to a higher concentration of risk factors during this stage, but emphasised the importance of reducing risk factors, together with the absence of protection factors. In this way, potentially less vulnerable countries with a lower concentration of risk factors did not achieve resilience in the absence of protective factors.

In the adaptation phase, the sufficiency analysis of the absence of resilience underlined the importance of the impact of the crisis, highlighting three important aspects. Firstly, it showed how small economic perturbations could have a strong effect on employment in some countries, as in Spain and Ireland (European Central Bank, 2012). This result indicates on the one hand the poor absorption mechanisms of some labour markets, and on the other the high degree of dependence of the labour market on economic activities. Secondly, the results showed that in countries that had suffered a severe economic impact, as in the case of the Baltic countries, the successful recovery strategies highlighted in the literature did not work in the short-term. This may suggest that the more severe the impact of the crisis, the longer the recovery period required, with non-resilience being the only expected short-term option. This shows the importance of the time dimension in the success of certain policies. Thirdly, the results emphasised that not reinforcing job protecting mechanisms can lead to non-resilience even when the crisis has a limited impact.

The results obtained in the adaptability phase on the absence of labour market resilience highlighted an imbalance between the “flexicurity” dimensions and the effect of an economic recession as the principal factor in obtaining a negative result. In some countries, the mere fact of not recovering the pre-crisis GDP level was a sufficient condition for achieving labour market non-resilience, underlining the negative effect of lasting

persistent economic shocks on European labour markets (Fernández & Izquierdo, 2013). However, as mentioned above, due to the diverse European flexicurity models, the study found that this strategy can have different effects in different national contexts (Laporšek & Dolenc, 2011; Muffels & Luijkx, 2008). The results showed that not reinforcing any of the potential flexicurity dimensions and the imbalance between flexibility and job protection could lead to a non-resilient long-term result in some countries.

As a consequence, the analysis of the different strategies adopted by the set of European countries during the crisis from 2007 to 2012 showed that protective factors such as human capital and investment in active labour market policies could be especially important for reducing vulnerability to economic shocks and obtaining short-term labour market resilience. After the impact of the crisis, during the adaptation phase, the severity of the impact was shown to be a determining factor when deciding on an escape strategy. Countries experiencing a lesser impact in terms of a drop in GDP implemented measures based on reinforcing certain components of the “flexicurity” strategy, such as active employment policies and adjustments based on internal numerical flexibility. Likewise, increasing labour market flexibility was a crucial element in the adaptability phase. In view of the results obtained in the first study, this fact could involve a certain danger if this trend were to last without reinforcing labour market “security”, as had been shown previously (EAPN, 2008; Molina & Ibáñez, 2013). Based on the results of the first study, these types of factors were decisive for reducing labour market vulnerability during an economic crisis and could help avoid the negative consequences of future crises.

The joint analysis of the different strategies adopted by European countries during the crisis from 2007 to 2012 enabled different recommendations to be extracted that could assist in the design of suitable policies to promote labour market resilience against future economic shocks.

Firstly, due to the importance of protective factors in certain phases of resilience, European countries should opt for higher investment in active labour market policies and human capital in order to reduce their

vulnerability to crises. These two factors were decisive in the resilient countries with a high proportion of temporary jobs in cyclical sectors, possibly due to their cushioning effect against shocks and facilitating certain measures that allowed workers in the affected sectors to find new jobs in the less affected sectors.

The results obtained in this work underline the importance of promoting permanent training during an entire working life, an aim that the European Commission has frequently insisted on and is now considered to be a basic pillar of the flexicurity strategy. The benefits of this strategy include the importance of adapting workers' skills to labour market requirements. Reinforcing this factor is now considered essential, as "job-matching" was seen to deteriorate after the crisis, with simultaneous job vacancies and higher unemployment (EC, 2012). To avoid the problem of a lack of trained workers for the jobs available, suitable education and labour policies should be adapted and coordinated, as recommended by the emblematic initiative of the Europe 2020 Strategy, "Agenda for new qualifications and jobs". Better qualified and better trained workers would promote temporary internal flexibility within companies and could be obtained by applying measures based on internal functional flexibility as an alternative to dismissing workers in a crisis. Countries with a high proportion of temporary jobs are more likely to use this type of measure and thus increase workers' vulnerability and instability during a crisis (Lagravinese, 2015; Sánchez, 2009; Tridico, 2013; Vaughan-Whitehead, 2011). Furthermore, more investment in training and tailor-made qualifications would reduce the vulnerability of the less-qualified workers. As it has been pointed out in various studies, these workers run a greater risk of losing their jobs, there being an indirect relationship between educational qualifications and the risk of suffering unemployment (Andrei & Stefanovic, 2011; Bonoli, 2012; Fundación Foessa, 2012; Laparra et al., 2012). Countries could also encourage suitable training to match job requirements at the highest level in order to create new jobs in key innovation sectors which can have an effect on not only the quality but also the quantity of new jobs created. In this regard, not only the economic specialisation in key sectors of the economy such as the Information and Communications Technologies (ICT) sector, but also to producing future

suitably trained professionals, will generate more and higher-quality job positions to improve the resilience of European labour markets.

The different models tested in the present study pointed out the interesting aspect of the effect of flexibility on labour market resilience. The results obtained imply a warning about the danger of making labour markets flexible if suitable job-safety measures are not also applied (Loy, 2017; Molina & Ibáñez, 2013; van Vliet & Nijboer, 2012). Despite the fact that job protection measures require a political commitment due to their impact on national budgets, governments ought to ensure workers' welfare<sup>62</sup> in order to avoid labour precariousness and unemployment in the present trend towards labour market flexibility. This would also involve achieving a balance between employers' and employees' rights and obligations by means of a social dialogue, as recommended by the European Commission (Dict. CES, 27 May, 2010).

There is thus a clear need to apply a real flexicurity strategy, including protection measures, in an ever more competitive and globalised economy in which labour market flexibility processes, evident signs of globalisation, appear to be irreversible. As the latest crisis has shown, it is vital to find a balance between flexibility and job protection to face any new challenges in the labour market brought about by economic shocks. In view of the results obtained in the present work, this balance should be found in each country's individual context, given the difficulty of transferring policies from one country to another.

Last, but by no means least, one should point out some of this thesis' limitations. Firstly, its most important limitation is the scarcity of resilient cases in each of the dimensions studied. As already mentioned, in the European context, the non-resilient countries outnumbered the resilient ones during the period studied, and this directly affected the fit parameters of models that explained the resilient labour market phenomenon, especially the extent of their coverage. Also, the fact of studying the response

---

<sup>62</sup> According to Lorenzo (2008) these transitions can be summed up as: 1) labour market education; 2) between jobs; 3) from unemployment to employment, and finally from employment to retirement.



to the crisis of all the European countries as a whole<sup>63</sup> constrained a more profound analysis of the individual cases. However, it should be noted that the aim of the study was to determine common patterns among the countries involved, thus assuming a certain loss of in-depth information in individual cases.

Secondly, it should also be noted that the field of labour market resilience is still in its infancy and the extant literature is composed of a wide range of unconnected theoretical and empirical studies which make it especially difficult to obtain in-depth analyses of the conceptualisation and operationalisation of this phenomenon. However, the thesis has attempted to advance this field by adopting the theoretical engineering perspective in the resilience study and using Qualitative Comparative Analysis (QCA), considered to be a suitable approach to the study of labour market resilience.

Although the method used was considered appropriate to the aims of the present thesis, the crisp-set QCA involved certain constraints in operationalising the dependent and independent variables. In this mode, all the variables had to be transformed into a binary code, with the consequent loss of information and some nuances. In spite of this, the study opted to approach the study of labour market resilience by means of the innovative such as QCA.

In addition, this field of study has always come up against certain difficulties in order to study the resilience phenomena in the long-term. Firstly, the different recovery rates of European labour markets made it difficult to define a time framework and study period in which the analysis of the effects of the crisis on a set of countries could be reasonably approached. Hence, because some countries had already achieved resilience as early as 2009, it was decided to extend the time frame to 2012.

Finally, a number of constraints were encountered in the process of selecting appropriate indicators for the study variables. First, it was

---

<sup>63</sup> With available data

impossible to use the indicators from the OECD database, due to the limited information it contained on European countries, which had a direct impact on the use of the official variables related to labour institutional framework of each country in this database. However, although an index was found for labour market flexibility covering a wide spectrum of European countries, it did not provide individual data on the diverse dimensions contained in the concept. Secondly, in view of the difficulty in finding variables to evaluate working-time schemes, it was decided to use the Eurostat indicator of weekly hours worked even though this indicator only partially measures this factor.

However, despite these constraints, it is hoped that this work will expand the conceptual and empirical framework of labour market resilience during economic crises. Its contribution to the theoretical review of a relatively recent concept is of special interest, as is the conceptualisation and operationalisation of labour market resilience. The thesis has also used the innovative and pioneering method, QCA, for the study of labour market resilience, which is totally in accordance with the objectives of the work. Furthermore, given the intrinsic limitations of this method, a special effort was made to adopt a longitudinal approach in order to study the historical factors that have contributed to labour market resilience. The present study has therefore contributed to extending the knowledge of this field by means of a conceptual model through time by identifying the different configurations and conditions that lead to or reduce vulnerability, adaptation and adaptability of the European labour markets. The author believes this thesis to be the first of its kind to apply the Qualitative Comparative Analysis (QCA) methodology to study labour market resilience and it is hoped that it will serve as a model for similar studies in the future.

## CAPÍTULO VIII: CONCLUSIONES

Entendida la resiliencia de los mercados laborales como un proceso compuesto por varias etapas en la línea de otros autores (Davies, 2011; Hudson, 2010), la última finalidad de este trabajo ha sido obtener un modelo explicativo longitudinal que identifique las diferentes estrategias adoptadas por los países europeos para obtener tanto la resiliencia laboral como la ausencia de la misma.

Con este fin se han considerado tres dimensiones temporales distintas, resonando cada una de ellas con las diversas perspectivas interpretativas del concepto de la resiliencia (Holling, 1973; Martin, 2012; Martin y Sunley, 2015). El propósito ha sido estudiar las condiciones o combinaciones de factores que conducen o reducen la vulnerabilidad, adaptación y adaptabilidad de los mercados laborales.

A este respecto, la vulnerabilidad ha sido entendida en este trabajo como una condición previa al shock (Gallopín, 2006; Röhn et al., 2015; Rose, 2009), permitiendo estudiar el efecto de las condiciones laborales precrisis en 2007 en la resiliencia de los mercados laborales europeos a corto plazo hasta 2010. La adaptación, sin embargo, ha sido considerada como la capacidad post-shock que permite a un sistema volver a su estado anterior una vez producido un shock (Davies, 2011). De esta manera, el análisis de la adaptación de los mercados laborales ha posibilitado la identificación de los ajustes laborales realizados por los países europeos entre 2007 y 2010 para lidiar con la crisis económica.

Por último, dada la doble recesión experimentada por muchos países europeos tras 2010 (Infojobs y ESADE, 2013), se ha procedido al estudio de la adaptabilidad, definida como la capacidad de un sistema para aprender de la perturbación sufrida, con el fin de identificar las estrategias de recuperación seguidas por los mercados laborales resilientes y no resilientes hasta 2012.

Considerando estas dimensiones, el objeto de esta tesis ha sido identificar la combinación de factores influyentes en cada una de las etapas anteriormente mencionadas. Para ello, se ha hecho uso del Análisis Comparativo Cualitativo (QCA), y en concreto de su modalidad Crisp-set, ya que permite la realización de análisis de causalidad y de comprobación de hipótesis sobre fenómenos con un número de casos entre los treinta y cuarenta supuestos (Berg-Schlosser et, 2009; Ragin, 2006b; Rihoux, 2006). Dadas las dificultades para el estudio de fenómenos longitudinales con la metodología QCA, este trabajo ha estado compuesto por tres estudios con el fin de determinar las combinaciones de factores clave en cada estadio de la resiliencia.

En los tres estudios la resiliencia laboral ha sido conceptualizada y operacionalizada bajo la perspectiva teórica de la ingeniería. Este enfoque ha permitido clasificar y codificar claramente un resultado en resiliente o no resiliente siguiendo el esquema binario utilizado por la metodología CsQCA. Bajo esta perspectiva, la resiliencia laboral ha sido definida como la capacidad de un mercado de trabajo para volver a su situación precrisis (2007). Tomando como referencia otros estudios, la resiliencia ha sido operacionalizada a través de la tasa de empleo (Augustine et al., 2013; Di Caro, 2014; Fingleton et al., 2012; Hill et al., 2011; Lungová, 2016; Martin, 2012).

Dado que el QCA posibilita el análisis de necesidad y suficiencia, ambos análisis han sido ejecutados en los tres estudios —tanto para el fenómeno de la resiliencia como para la ausencia de la misma— con el propósito de identificar aquellas condiciones que son necesarias y suficientes para producir el resultado esperado.

En cada estadio de la resiliencia se ha testado un modelo teniendo en cuenta las variables más relevantes señaladas por la literatura. En primer lugar, para el estudio de la vulnerabilidad se testó el siguiente modelo: Resiliencia =  $f$  (flexibilidad, políticas de mercado de trabajo, nivel educativo, trabajo temporal cíclico). En segundo término, en la identificación de las condiciones que favorecen la adaptabilidad de los mercados laborales se testó el modelo compuesto por las siguientes variables:

Resiliencia = f (media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo, variación PIB, relación entre el aumento del desempleo y la caída del PIB). Finalmente, en el análisis de la adaptabilidad de los mercados laborales se consideró el siguiente modelo: Resiliencia= f (flexibilidad, media de horas semanales trabajadas, trabajo temporal, políticas activas de empleo, variación PIB).

Teniendo en consideración los tres estudios realizados, los resultados han mostrado que la resiliencia laboral ha sido un fenómeno poco común en los mercados laborales europeos incluso cuatro años después de la crisis. Primeramente, este hecho pone de manifiesto la reducida respuesta de los mercados laborales europeos para hacer frente a ambas crisis económicas. En segundo término, estos resultados apuntan a la persistencia de los efectos negativos de ambas crisis sobre el empleo incluso tras evidenciarse una recuperación económica. De esta manera, se ha constatado un efecto retardado de la crisis en la esfera laboral respecto a la económica, tanto en términos de impacto como de recuperación (CE, 2011; Martin, 2012).

En cuanto a los estudios que individualmente han compuesto esta tesis, el primero de ellos partía de la asunción de que ciertas condiciones laborales iniciales a la crisis podían ejercer un efecto en la obtención de la resiliencia laboral a corto plazo, reduciendo así su vulnerabilidad a los shocks económicos. Los resultados referentes a la vulnerabilidad han mostrado que existen algunas condiciones que, a pesar de no conducir a un resultado resiliente, se pueden entender como una antesala a la misma. En concreto, el análisis de necesidad mostró que los mercados laborales que fueron resilientes tras la crisis en 2010 reunían unas condiciones precrisis en 2007 caracterizadas por una mayor proporción de mano de obra con un alto nivel de educación o un menor nivel de flexibilidad laboral que la mediana de los países incluidos en la muestra del estudio. Este resultado enfatiza la importancia del capital humano y el menor nivel de flexibilidad laboral como posibles factores protectores de la crisis económica. En primer lugar, este resultado subraya la importancia del capital humano como factor amortiguador de los shocks económicos y protector frente al desempleo a corto plazo, posiblemente facilitando diversos ajustes basados en flexibilidad funcional (Andrei y Stefanovic, 2011; Arpaia y Curci, 2010; Bonoli,

2012; Crescenzi et al., 2016; Fratesi y Rodríguez-Pose, 2016; Fundación Foessa, 2012; Laparra et al., 2012). En segundo lugar, la solución hallada podría matizar el papel de la flexibilidad laboral en el desempeño de los mercados laborales europeos cuando la población activa dispone de un nivel de educación inferior a la mediana de los países estudiados. Así, en aquellos mercados laborales cuya población activa dispuso de una mano de obra con un nivel de capital humano inferior, fueron necesarias condiciones laborales menos flexibles para mantener sus niveles de empleo a corto plazo (Marelli et al., 2012; Tridico, 2013). Por tanto, este resultado ha remarcado la doble importancia de la dimensión temporal y la combinación de otras variables en el efecto de la flexibilidad laboral a corto plazo

Por otro lado, la solución hallada mediante el análisis de suficiencia<sup>64</sup> mostró que los países que alcanzaron la resiliencia laboral a corto plazo tenían algunos factores de riesgo junto con algunos factores de protección que podían ayudar a reducir o neutralizar su vulnerabilidad a los shocks económicos. Estos hallazgos se sitúan en la línea de la “Paradoja de Singapur” (Briguglio et al., 2006) que sostiene que un país aparentemente vulnerable debido a sus condiciones iniciales a un shock, puede tener un buen desempeño tras el mismo. En concreto, los hallazgos sugieren que algunos factores de riesgo, como tener una mayor proporción de empleo temporal en los sectores más afectados por la crisis económica, pueden generar un resultado positivo en presencia de otros factores de protección como el capital humano o un mayor nivel de gasto en políticas activas de empleo. Entre los casos resilientes hallados, el más representativo es el alemán, cuya trayectoria durante la crisis ha sido denominada como el “Milagro alemán” (Jansen y Knuth, 2014; Rinne y Zimmermann, 2012).

En definitiva, los resultados referentes a la reducción de la vulnerabilidad de los mercados laborales resaltan la importancia de reforzar aquellas variables relacionadas con la seguridad laboral a través de una mayor inversión en políticas de empleo y capital humano, como potenciales

---

<sup>64</sup> El análisis de suficiencia encontró una única combinación de condiciones laborales precrisis común en Austria, Polonia y Alemania. Todos estos países tenían en 2007 una mayor proporción de mano de obra con un mayor nivel de educación, un mayor gasto en políticas del mercado laboral junto con un mayor nivel de empleo temporal en sectores cíclicos que el promedio de la muestra en 2007.

amortiguadores de los shocks económicos ante la presencia de ciertos factores de riesgo como una mayor proporción de empleo temporal en sectores cíclicos.

El segundo estudio integrante de esta tesis tenía como objetivo determinar la combinación de factores que pueden favorecer la adaptación de los mercados laborales tras el impacto de la crisis. En esta fase, los resultados han revelado como factor clave la severidad de dicho impacto. El análisis de necesidad mostró que, independientemente de la dureza de la caída del PIB, una condición necesaria para ser resiliente a corto plazo fue la baja sensibilidad del desempleo a la caída de la actividad. Además, este estudio puso de relieve la desconexión entre la intensidad del shock en la esfera económica y la perturbación sufrida en el ámbito laboral, reforzando este hecho la idea de que las diferencias en desempleo no pueden ser solo explicadas por la caída de la actividad económica (CE, 2011). Tal como los datos mostraron, algunos países fueron capaces de alcanzar la resiliencia laboral a corto plazo aun sufriendo una caída de la actividad superior a la media de la UE-28, siendo este el caso de Alemania, Rumanía y Luxemburgo.

Sin embargo, tal y como mostró el análisis de suficiencia, las estrategias llevadas a cabo por los mercados laborales para alcanzar la resiliencia en la fase de adaptación difirieron en función de la severidad del impacto experimentado en la esfera económica. En aquellos países donde el impacto en términos de desempleo y caída del PIB fue inferior a la media de los países de la UE-28, casos de Polonia y Austria, se utilizaron ajustes laborales basados en flexibilidad funcional interna y externa. En concreto, estos países aumentaron el gasto en políticas activas de empleo y redujeron el total de horas trabajadas por trabajador. Ambas estrategias han sido señaladas por la literatura como medidas que han ayudado a mitigar los efectos de la crisis (Arpaia y Curci, 2010; Banco Central Europeo, 2012; Eichhorst et al., 2010; Marelli et al., 2012). Sin embargo, los resultados obtenidos en este estudio han contribuido a matizar el contexto en el que estas estrategias han sido exitosas a corto plazo. De manera contraria, los países resilientes con una mayor caída del PIB, como Luxemburgo y Alemania, mostraron una estrategia de adaptación basada en el aumento de horas

trabajadas. Tal como se comentó con anterioridad, esta medida podría considerarse como una estrategia de recuperación, más que de adaptación, ya que tanto Alemania como Luxemburgo habían superado su nivel de empleo precrisis en 2009.

Por último, en cuanto a la fase de adaptabilidad, el tercer estudio constató que el número de países resilientes apenas se incrementó cuatro años después de la crisis. El único país que alcanzó la resiliencia en 2012 con respecto a 2010 fue la República Checa.

El análisis de necesidad en esta fase mostró dos condiciones necesarias presentes en todos los países resilientes. De acuerdo con la primera solución, todos los países resilientes obtuvieron un aumento en su actividad económica entre 2007 y 2012, sugiriendo que la recuperación laboral podría ir de la mano de la recuperación económica aunque esta no implique de manera preceptiva la resiliencia laboral. Conforme a este resultado, la adaptabilidad de los mercados laborales podría estar supe-  
ditada a la esfera económica, en tanto que conlleva necesariamente su recuperación.

La segunda solución del análisis de necesidad mostró que en todos los países resilientes fue necesario, bien reducir el número de horas trabajadas por trabajador, o bien reducir la flexibilidad laboral. En particular, en todos los países resilientes —aparte de Alemania y Luxemburgo— fue necesario reducir el total de horas trabajadas entre 2007 y 2012 para lograr la resiliencia. Este resultado pone de manifiesto la importancia de los ajustes laborales basados en la reducción de la jornada de trabajo para lograr un resultado positivo a largo plazo. Sin embargo, en el caso de Alemania y Luxemburgo fue necesario reducir la flexibilidad laboral entre 2007 y 2012 para ser resiliente, apuntando a la hipótesis de que en los países en los que no hubo una reducción de la jornada laboral durante ese periodo fue necesario reducir la flexibilidad laboral para recuperar el empleo a largo plazo. No obstante, el hecho de que estas condiciones sean solo necesarias, subraya la insuficiencia de estos factores por sí solos para generar un resultado resiliente.



Con todo, el análisis de suficiencia referente a la adaptabilidad ha mostrado que la recuperación de la crisis y la adaptabilidad de los mercados laborales se han caracterizado por aplicar medidas basadas en el aumento de la flexibilidad laboral a través del incremento del empleo temporal en combinación con otros factores. A pesar de que este resultado se sitúa en la línea del reclamo de la Comunidad Europea desde los años noventa en sus diversas disposiciones y estrategias, este hecho podría entrañar cierto peligro si la tendencia a flexibilizar los mercados laborales se da sin el correspondiente refuerzo en la dimensión de la seguridad laboral. En este sentido, y tomando como referencia el paradigma de la “flexicuridad”, se observa una tendencia a flexibilizar los mercados laborales sin el correspondiente incremento en la dimensión de la seguridad laboral (Loy, 2017).

En definitiva, a través del estudio de la adaptabilidad de los mercados laborales, en primer lugar, los resultados han destacado que el contexto donde se han implementado las medidas ha sido determinante para su éxito (Barbieri, 2009; Eichhorst et al., 2010; Heyes, 2011; Miguélez y Prieto, 2009). Así, la propia trayectoria de un país se ha mostrado concluyente a la hora de transferir políticas, tal como mostró el caso de Estonia. Este resultado, a su vez, enfatiza en la inexistencia de un único modelo o prescripción uniforme para lograr la resiliencia laboral en los mercados laborales europeos, concediendo una mayor complejidad al estudio de las políticas laborales y su transferibilidad.

Además, dado el principio de asimetría asociado a la metodología QCA, esta tesis tenía como objetivo determinar los factores clave que conducen a la ausencia de resiliencia en cada una de las etapas anteriormente mencionadas.

En el estudio de la vulnerabilidad de los mercados laborales europeos, el análisis de suficiencia mostró que la ausencia de resiliencia no estuvo sujeta a una mayor concentración de factores de riesgo, sino que enfatizó en la reducción de los factores de riesgo junto con la ausencia de factores protectores. De esta manera, países que potencialmente eran menos vulnerables por una menor concentración de factores de riesgo no alcanzaron la resiliencia ante una falta de factores protectores.

En la fase de adaptación, el análisis de suficiencia referente a la ausencia de resiliencia resaltó la importancia del impacto de la crisis, enfatizando tres aspectos importantes. En primer lugar, mostró cómo pequeñas perturbaciones en la esfera económica pueden provocar un gran efecto en el empleo en algunos países, como es el caso de España o Irlanda (Banco Central Europeo, 2012). Este resultado pone de manifiesto, por un lado, los escasos mecanismos de absorción de algunos mercados laborales y, por otro, la gran dependencia del desempeño laboral respecto a la actividad económica. En segundo lugar, los resultados señalaron que en los países donde el impacto en el ámbito económico fue muy intenso, como es el caso de los países bálticos, las estrategias exitosas de recuperación destacadas por la literatura no funcionaron a corto plazo. Ese hecho podría sugerir que cuando la perturbación es muy severa se torna necesario un mayor periodo de recuperación, siendo la única opción esperada a corto plazo la no resiliencia. En tercer lugar, los resultados enfatizaron en las consecuencias del no refuerzo de los mecanismos de seguridad laboral, como las políticas activas de empleo, incluso cuando el impacto de la crisis en la esfera económica fue limitado.

En la fase de adaptabilidad, los resultados obtenidos en cuanto a la ausencia de resiliencia laboral destacaron como principales factores promotores de un resultado negativo el desequilibrio entre las dimensiones de “flexiguridad” y el efecto de la caída en la actividad económica. Así, en algunos países, el mero hecho de no haber alcanzado su nivel de PIB precrisis resultó una condición suficiente para alcanzar la no resiliencia laboral. Este hallazgo ha recalcado el efecto negativo de los shocks económicos persistentes y duraderos en los mercados laborales europeos (Fernández e Izquierdo, 2013). Por otro lado, tal como se mencionó con anterioridad, y debido a la diversidad de los modelos de flexiguridad en Europa, este estudio constató el efecto dispar que esta estrategia puede tener en los diferentes contextos nacionales (Laporšek y Dolenc, 2011; Muffels y Luijkx, 2008). En concreto, los resultados demostraron que no fortalecer ninguna de las dimensiones potenciales de la flexiguridad y el desequilibrio entre flexibilidad y seguridad puede conducir a un resultado no resiliente en algunos países en el largo plazo.

En consecuencia, el análisis de las diferentes estrategias adoptadas en el conjunto de los países europeos durante la crisis desde 2007 hasta 2012 mostró que los factores protectores, tales como el capital humano y la inversión en políticas activas de empleo, pueden ser especialmente importantes a la hora de reducir la vulnerabilidad frente a los shocks económicos y la obtención de la resiliencia laboral a corto plazo. Tras el impacto de la crisis, en la fase de adaptación, la severidad del impacto se mostró determinante a la hora de tomar una estrategia para escapar de la crisis. De esta manera, los países con un impacto menos severo en términos de caída del PIB implementaron medidas basadas en reforzar determinados componentes de la dimensión de seguridad de la estrategia de “flexiguridad” como las políticas activas de empleo y los ajustes basados en flexibilidad numérica interna. Asimismo, el aumento de la flexibilidad laboral ha sido un elemento crucial en la fase de adaptabilidad. A la luz de los resultados obtenidos, este hecho podría entrañar cierta peligrosidad si esta tendencia perdura sin respaldar la “seguridad” de los mercados laborales tal y como ha sido mostrado por otros estudios (EAPN, 2008; Molina e Ibáñez, 2013). En base a los resultados obtenidos en el primer estudio, los factores protectores han sido determinantes a la hora de disminuir la vulnerabilidad de los mercados laborales ante una crisis económica pudiendo evitar las consecuencias negativas de futuras crisis.

El análisis conjunto de las diferentes estrategias adoptadas por los países europeos durante la crisis desde 2007 hasta 2012 ha permitido la extracción de diversas recomendaciones con la finalidad de favorecer el diseño de políticas laborales favorecedoras de la resiliencia laboral frente a futuros shocks económicos.

En primer lugar, dada la importancia de los factores protectores en determinadas fases de la resiliencia, los países europeos deberían apostar por una mayor inversión en políticas activas de empleo y capital humano con la finalidad de disminuir su vulnerabilidad frente a las crisis económicas. Estos dos factores han sido determinantes en los países resilientes con un nivel alto de empleo temporal en sectores cíclicos, posiblemente por su poder amortiguador de los shocks económicos y facilitador de ciertos ajustes que permiten la recolocación de trabajadores de sectores golpeados por la crisis en otros menos afectados.

Asimismo, a la luz de los resultados obtenidos en este trabajo, se resalta la importancia de la promoción de la formación permanente a lo largo de la vida, objetivo que ha sido reiterado en numerosas ocasiones por la CE y, más recientemente, integrado como uno de los pilares básicos de la estrategia de flexiguridad. Entre los beneficios de este elemento se destaca el mantenimiento y la adaptación de las habilidades de los trabajadores a los requerimientos del ML. En concreto el fortalecimiento de este factor se ha considerado esencial ya que tras la crisis se ha evidenciado un deterioro del “matching laboral” coexistiendo puestos vacantes con un mayor nivel de desempleo (CE, 2012). A fin de evitar este deterioro laboral, se debería adaptar y coordinar las políticas educativas y laborales para evitar la inadecuación de las cualificaciones de los trabajadores a las demandas del ML tal como señala la iniciativa emblemática de la Estrategia Europa 2020 “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos”. Más y mejores trabajadores formados podrían favorecer temporalmente la adaptabilidad interna de las empresas a través de la promoción de ajustes basados en flexibilidad interna funcional como alternativa a los despidos. Tal como se comentó con anterioridad, los países con un alto nivel de empleo temporal han sido más propensos a ello, provocando una mayor vulnerabilidad e inestabilidad laboral en los trabajadores temporales durante la crisis (Lagravinese, 2015; Sánchez, 2009; Tridico, 2013; Vaughan-Whitehead, 2011). Además, una mayor inversión en formación y adecuación de las cualificaciones podría reducir la vulnerabilidad laboral experimentada por aquellos trabajadores menos cualificados. Tal como ha sido señalado en varios estudios, el riesgo de perder el puesto de trabajo es mayor en personas poco cualificadas, existiendo una relación indirecta entre el nivel educativo y la tasa de desempleo (Andrei y Stefanovic, 2011; Bonoli, 2012; Fundación Foessa, 2012; Laparra et al., 2012). Los estados, además, deberían promover una adecuación de las cualificaciones entre oferta y demanda al más alto nivel con la finalidad de crear puestos de trabajo cualificados en sectores clave y basados en la innovación, capaces de repercutir no solo en la calidad sino en la cantidad del empleo. En este sentido, no solo la especialización sectorial económica hacia sectores con uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), sino la adecuación de la formación de los futuros profesionales será clave en la generación de más y mejores puestos de trabajo, reforzando la resiliencia de los mercados laborales europeos.

Una reflexión de interés alcanzada a través de los diferentes modelos testados en este trabajo versa sobre el efecto de la flexibilidad sobre la resiliencia laboral. Basándose en los resultados obtenidos, este trabajo alerta sobre el peligro de flexibilizar los mercados de trabajo sin proporcionar una adecuada seguridad laboral, en la línea de lo señalado por otros autores (Loy, 2017; Molina e Ibáñez, 2013; Van Vliet y Nijboer, 2012). A pesar de que el refuerzo de la seguridad laboral requiere de un compromiso político por su claro impacto en los presupuestos, los gobiernos deberían velar por los derechos laborales a modo de garantizar las transiciones claves en la vida laboral de cualquier trabajador<sup>65</sup> a fin de evitar la precarización laboral y el desempleo ante la inminente tendencia de flexibilización laboral experimentada en las últimas décadas. Este hecho también implica lograr un equilibrio entre los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores a través del refuerzo del diálogo social (Dict. CES, de 27 de mayo de 2010).

En definitiva, se considera necesario apostar por una verdadera estrategia de flexiguridad sin menoscabo de la seguridad en una esfera económica cada vez más global y competitiva, donde los procesos de flexibilización laboral, signos evidentes de la globalización, se perfilan irreversibles. Tal como la pasada crisis ha puesto de manifiesto, es imprescindible hallar el equilibrio entre la flexibilidad y seguridad para hacer frente a los nuevos retos laborales derivados de los shocks económicos. Teniendo presentes los resultados obtenidos por este trabajo, dicho balance debería hallarse en cada contexto nacional ante la dificultad de la transferencia de políticas.

Por último, y no menos importante, se destacan las limitaciones de la presente tesis. En primer lugar, la principal restricción ha estado relacionada con la escasez de casos resilientes en cada una de las dimensiones estudiadas. Como se mencionó anteriormente, el número de países no resilientes ha sido mayor que el número de países resilientes en el contexto europeo durante todo el periodo de tiempo estudiado en este trabajo. Este hecho ha tenido una repercusión directa en los parámetros de ajuste de los modelos hallados para explicar el fenómeno de la resiliencia laboral,

---

<sup>65</sup> De acuerdo con Lorenzo (2008) esas transiciones se pueden resumir en 1) de la educación al mercado laboral; 2) entre empleos; 3) del desempleo al empleo y, por último, 4) del empleo a la jubilación.

afectando sobre todo a la cobertura de los mismos. Por otro lado, haber estudiado la respuesta a la crisis de la totalidad de los países europeos<sup>66</sup> ha constreñido el conocimiento profundo de todos los casos. No obstante, se considera importante resaltar que la finalidad de este estudio era generalizar y establecer patrones comunes entre países europeos, teniendo que asumir para ello la pérdida de la particularidad de los casos estudiados.

En segundo lugar, la resiliencia laboral constituye un campo de estudio todavía en su infancia, con escasos e inconexos estudios teóricos y empíricos. Esto ha dificultado la profundización en esta área sobre todo en lo referente a la conceptualización y operacionalización del fenómeno de la resiliencia laboral. Sin embargo, este trabajo ha tratado de avanzar en el estado del conocimiento en este campo adoptando una perspectiva teórica en el estudio de la resiliencia laboral.

A pesar de que la metodología utilizada es acorde a los objetivos de la presente tesis, la modalidad de QCA utilizada en este estudio, Crisp-set, ha introducido diversas constricciones en la operacionalización de las variables dependientes e independientes. Siguiendo esta modalidad, todas las variables han tenido que ser transformadas en un código binario con la consecuente pérdida de información y matices que esto conlleva. A pesar de ello, este estudio pretendía ser una aproximación al estudio de la resiliencia laboral mediante una metodología innovadora y de reciente trayectoria en España como es el QCA.

Por otro lado, el estudio de la resiliencia laboral a lo largo del tiempo ha contado con diversas dificultades. En primer lugar, la dispar velocidad de recuperación de los mercados laborales europeos ha dificultado la delimitación de un periodo de estudio en el que tuviera sentido el análisis de los efectos de la crisis económica para el conjunto de los países. Este hecho se debe a que en 2009 solo algunos países habían alcanzado la resiliencia. Por esta razón se ha optado por ampliar el marco temporal hasta 2012.

Por último, en el proceso de selección de indicadores acordes con las variables de estudio se han dado diversas constricciones. En primer lugar,

---

<sup>66</sup> Con datos disponibles.

no ha sido posible utilizar indicadores pertenecientes a la base de datos de OECD debido al escaso número de países europeos contenidos en esta y la disponibilidad de datos. Esto ha impedido el uso de las variables relacionadas con el marco institucional contenidas en esta base de datos. Aunque se ha hallado un índice sobre flexibilidad laboral, cubriendo un gran espectro de países europeos, este índice no ha permitido la desagregación de datos en las diversas dimensiones integrantes del concepto. En segundo lugar, se ha hallado cierta dificultad en encontrar variables para medir los ajustes basados en reducción de jornada laboral. En este caso se ha optado por utilizar el indicador de Eurostat referente a la media de horas semanales trabajadas, si bien es cierto que este indicador podría parcialmente medir este fenómeno.

No obstante, más allá de las limitaciones anteriormente mencionadas, se considera que este trabajo ha contribuido a ampliar el marco conceptual y empírico de la resiliencia laboral frente a las recesiones económicas. En ese sentido, es interesante la contribución realizada por este trabajo a la revisión teórica de un concepto relativamente reciente, así como a su conceptualización y operacionalización sobre la base de las perspectivas teóricas estudiadas. A su vez, este trabajo ha dotado al estudio de la resiliencia laboral de una metodología innovadora y reciente, totalmente acorde con el objeto de la presente tesis. De esta manera, este estudio es pionero aplicando el QCA a este campo de estudio. Además, dadas las limitaciones intrínsecas de esta metodología, en la presente tesis se ha hecho un esfuerzo por adoptar un enfoque longitudinal con la finalidad de estudiar los factores que contribuyen a la resiliencia laboral a lo largo del tiempo. Por tanto, la presente investigación ha contribuido a ampliar el conocimiento sobre la resiliencia laboral a través de un modelo conceptual a lo largo del tiempo mediante la identificación de diferentes configuraciones de condiciones que conducen o reducen la vulnerabilidad, adaptación y adaptabilidad de los mercados laborales europeos. Tal como se comentó, y de acuerdo con nuestro conocimiento en este campo, este trabajo es un estudio pionero, ya que representa la primera investigación hasta la fecha sobre resiliencia laboral utilizando la metodología del QCA. Por lo tanto, se espera que esta tesis proporcione una primera aproximación en el estudio de la resiliencia laboral sirviendo de modelo para trabajos futuros.





## REFERENCIAS



## REFERENCIAS

- Adger, N. W. (2000). Social and ecological resilience: are they related? *Progress in Human Geography*, 24(3), 347–364. doi.org/10.1191/030913200701540465
- Adrianto, L. y Matsuda, Y. (2004). Study on Assessing Economic Vulnerability of Small Island Regions. *Small*, 6, 317–336.
- Alba, A. (2010). *Perspectiva laboral del trabajador añadido y el trabajador desanimado* (N. 13426). Recuperado de <http://www.comunidad.madrid/publicacion/1354384638419>
- Alonso, J.M. (2013). *La política social europea*. Madrid, España: UNED.
- Andrei, J., y Stefanovic, S. (2011). *Especially vulnerable groups in EU and Serbian labor market*. Recuperado de [https://mpira.ub.uni-muenchen.de/35285/1/MPRA\\_paper\\_35285.pdf](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/35285/1/MPRA_paper_35285.pdf)
- Angeon, V. y Bates, S. (2015). Reviewing composite vulnerability and resilience indexes: A sustainable approach and application. *World Development*, 72, 140–162. doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.02.011
- Ariza, M., y Gandini, L. (2012). El análisis comparativo cualitativo como estrategia. En Ariza, M., y Velasco, L. (Ed), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: por los caminos de la investigación sobre migración internacional* (pp. 497-537). Coyoacán, México: Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.
- Arpaia, A., y Curci, N. (2010). *EU labour market behaviour during the Great Recession*, (N.405). Recuperado de [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/economic\\_paper/2010/ecp405\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2010/ecp405_en.htm)
- Artha, K., y De Haan, J. (2011). Labor Market Flexibility and the Impact of the Financial Crisis. *Kyklos*, 64(2), 213–230.

- Auer, P., y Cazes, S. (2000). The resilience of the long-term employment relationship: Evidence from the industrialized countries. *International Labour Review*, 139(4), 379–408. doi.org/10.1111/j.1564-913X.2000.tb00525.x
- Augustine, N., Wolman, H., Wial, H., y McMillen, M. (2013). *Regional Economic Capacity, Economic Shocks, and Economic Resilience* (N.040). Recuperado de <http://brr.berkeley.edu>
- Bahadur, A. V., Ibrahim, M., y Tanner, T. (2010). *The resilience renaissance? Unpacking of resilience for tackling climate change and disasters* (N.1). Recuperado de <http://r4d.dfid.gov.uk/Output/189793/Default.aspx>
- Banco Central de Malta. (2013). *Labour Market Resilience in Malta*. Recuperado de <https://www.centralbankmalta.org/file.aspx?f=640>.
- Banco Central Europeo. (2012). *Euro area labour markets and the crisis*, (N.138). Recuperado de <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecbocp138.pdf>
- Barakat, B., Holler, J., Prettnner, K., y Schuster, J. (2010). *The Impact of the Economic Crisis on Labour and Education in Europe* (N.6/2010). Recuperado de <http://ideas.repec.org/p/vid/wpaper/1006.html>
- Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621–628. doi: org/10.1093/esr/jcp020
- Bates, S., Angeon, V., y Ainouche, A. (2014). The pentagon of vulnerability and resilience: A methodological proposal in development economics by using graph theory. *Economic Modelling*, 42, 445–453. doi: org/10.1016/j.econmod.2014.07.027
- Baumgartner, M. (2013). Parsimony and Causality. *Quality and Quantity*, 49, 839-856.
- Bell, D., Otterbach, S., y Sousa-Poza, A. (2011). *Work Hours Constraints and Health* (N.6126). Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp6126.pdf>

- Berg-Schlosser, D., De Meur, G., Rihoux, B., y Ragin, C.C. (2009). Qualitative Comparative Analysis (QCA) as an Approach. En Rihoux, B., y Ragin, C.C. (Ed), *Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques* (pp. 1-18). California, Estados Unidos: SAGE Publications.
- Berkes, F., y C. Folke, (Ed). (1998). *Linking Social and Ecological Systems: Management Practices and Social Mechanisms for Building Resilience*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., y Guillaume, D. (2012). Labor market flexibility and unemployment: New empirical evidence of static and dynamic effects. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 251–273. doi:org/10.1057/ces.2012.3
- Bigos, M., Qaran, W., Fenger, M., Koster, F., Mascini, P., y van der Veen, R. (2013). *Review Essay on Labour Market Resilience* (D.1.1). Recuperado de <http://www.inspires-research.eu/Deliverables>
- Bigos, M., Qaran, W., Fenger, M., Koster, F., y Veen, R. van. (2014). *Labour market resilience in Europe* (D.1.3). Recuperado de <http://www.inspires-research.eu/Deliverables>
- Bonoli, G. (2010). *The political economy of active labour market policy* (REC-WP 01 / 10). Recuperado de [http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/recwoweputdisc/working\\_papers/rec-wp\\_01\\_10](http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/recwoweputdisc/working_papers/rec-wp_01_10)
- Bonoli, G. (Septiembre de 2012). The postindustrial employment problem and active labour market policy. En J. Clasen (presidencia), *10 Years of ESPAnet – The Anniversary Conference*. Simposio llevado a cabo en ESPAnet Annual Conference, Edimburgo, Escocia.
- Boschma, R. (2015). Towards an Evolutionary Perspective on Regional Resilience. *Regional Studies*, 49(5), 733–751. doi:org/10.1080/00343404.2014.959481
- Brada, J. C., y Signorelli, M. (2012). Comparing labor market performance: Some stylized facts and key findings. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 231–250. doi:org/10.1057/ces.2012.20

- Briguglio, L., Cordina, G., Bugeja, S., y Farrugia, N. (2006). *Conceptualizing and Measuring Economic Resilience*. Recuperado de [https://www.um.edu.mt/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0013/44122/resilience\\_index.pdf](https://www.um.edu.mt/__data/assets/pdf_file/0013/44122/resilience_index.pdf)
- Briguglio, L., Cordina, G., Farrugia, N., y Vella, S. (2009). Economic Vulnerability and Resilience: Concepts and Measurements. *Oxford Development Studies*, 37(3), 229-247. doi: 10.1080/13600810903089893
- Burda, M.C., y Hunt, J. (2011). *What explains the German labor market miracle in the great recession?* (17187). Recuperado de <http://www.nber.org/papers/w17187>
- Caldera, A., Rasmussen, M., y Röhn, O. (2016). Economic Resilience: What Role for Policies? *Journal of International Commerce, Economics and Policy*, 7(2), 1-44. doi:org/10.1142/S1793993316500095
- Calvente, A. M. (2007). Resiliencia: un concepto clave para la sustentabilidad (UAIS-CS-200-003). Recuperado de: <http://capacitacionpedagogica.uai.edu.ar/pdf/cs/UAIS-CS-200-003%20-%20Resiliencia.pdf>
- Chapple, K., y Lester, T. W. (2010). The resilient regional labour market? the US case. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 85-104. doi: org/10.1093/cjres/rsp031
- Christopherson, S., Michie, J., y Tyler, P. (2010). Regional resilience: *Theoretical and empirical perspectives*. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 3-10. doi:org/10.1093/cjres/rsq004
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2007). Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad, de 27 de junio de 2007, COM (2007) 359 final.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2008). Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI. Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008, COM (2008) 412 final.

- Comisión Europea. (1993). *Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Luxemburgo, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea. (2000). Agenda de política social (2000-2005). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones de 28 de junio de 2000, COM (2000) 379 final.
- Comisión Europea. (2010a). Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Comunicación de la Comisión, 3 de marzo de 2010, COM (2010) 2020 final.
- Comisión Europea. (2010b). *Labour market and wage developments in 2009* (N.5/2010). Recuperado de [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2010/ee5\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/ee5_en.htm)
- Comisión Europea. (2011). *Labour Market Developments in Europe, 2011* (N. 2/2011). Recuperado de [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2011/ee2\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2011/ee2_en.htm)
- Comisión Europea. (2012). *Labour Market Developments in Europe, 2012* (N.5/2012). Recuperado de [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/2012-labour-market\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/2012-labour-market_en.htm)
- Comisión Europea. (2013). Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento. Recuperado de [https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/PresidenciaJusticia/Areas/PJ\\_04\\_Informacion\\_de\\_la%20Union\\_europea/01\\_Europe\\_Direct\\_Aragon/Publicaciones%20de%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea/Europa%202020%20-%20la%20estrategia%20europea%20de%20crecimientoA.pdf](https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/PresidenciaJusticia/Areas/PJ_04_Informacion_de_la%20Union_europea/01_Europe_Direct_Aragon/Publicaciones%20de%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea/Europa%202020%20-%20la%20estrategia%20europea%20de%20crecimientoA.pdf)
- Comité Consultivo Económico e Industrial de la OCDE (BIAC). (2016). *Building More Resilient and Inclusive Labour Markets*. Recuperado de [http://biac.org/wp-content/uploads/2016/01/2015-01-BIAC-Employment-Ministerial-Statement\\_final1.pdf](http://biac.org/wp-content/uploads/2016/01/2015-01-BIAC-Employment-Ministerial-Statement_final1.pdf)

- Commission of the European Communities. (2006). Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, 22 de noviembre de 2006, COM (2006) 708 final.
- Community and Regional Resilience Institute (CARRI). (2013). *Definitions of Community Resilience: an Analysis*. Recuperado de [http://www.resilientus.org/library/CARRI\\_Definitions\\_Dec\\_2009\\_1262802355.pdf](http://www.resilientus.org/library/CARRI_Definitions_Dec_2009_1262802355.pdf)
- Consejo Económico y Social. (2013). Las políticas de empleo en la UE: ¿Una verdadera apuesta en la agenda europea? *Caucus: Cuadernos Del Consejo Económico y Social*, 24, 25–39.
- Cowell, M. M. (2013). Bounce back or move on: Regional resilience and economic development planning. *Cities*, 30(1), 212–222. doi.org/10.1016/j.cities.2012.04.001
- Crescenzi, R., Luca, D., y Milio, S. (2016). The geography of the economic crisis in Europe: National macroeconomic conditions, regional structural factors and short-term economic performance. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(1), 13–32. doi.org/10.1093/cjres/rsv031
- Cristóbal, R. (2001). Políticas de empleo en la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33, 33–60.
- Cuadrado –Roura, J.R. y Maroto, A. (2015). Unbalanced regional resilience to the economic crisis in Spain: a tale of specialisation and productivity. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(1), 153–178. doi.org/10.1093/cjres/rsv034
- Cuadrado-Roura, J. R., Martin, R., y Rodríguez-Pose, A. (2016). The economic crisis in Europe: Urban and regional consequences. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(1), 3–11. doi.org/10.1093/cjres/rsv036
- Cueto, M.B., Mayor, M., y Suárez, P. (2017). *La resiliencia de las regiones españolas después de la gran recesión* (N.20). Recuperado de <https://ria.asturias.es/RIA/bitstream/123456789/9285/1/Publicacion.pdf>
- Dal Bianco, S., Bruno, R. L., y Signorelli, M. (2015). The joint impact of labour



- policies and the “Great Recession” on unemployment in Europe. *Economic Systems*, 39(1), 3–26. doi.org/10.1016/j.ecosys.2014.06.002
- Davies, S. (2011). Regional resilience in the 2008-2010 downturn: Comparative evidence from European countries. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 4(3), 369–382. doi.org/10.1093/cjres/rsr019
- De Pablos, J. C., y Martínez, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 77, 105–133.
- Di Caro, P. (2014). Recessions, recoveries and regional resilience: Evidence on Italy. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 8(2), 273–291. doi.org/10.1093/cjres/rsu029
- DICE Database. (2014). Labour Freedom (Index of Economic Freedom), 2005 - 2014. Recuperado de <http://www.cesifo-group.de/DICE/fb/4DVa8WghU>
- Diodato, D. y Weterings, A. B. R. (2015). The resilience of regional labour markets to economic shocks: Exploring the role of interactions among firms and workers. *Journal of Economic Geography*, 15(4), 723–742. doi.org/10.1093/jeg/lbu030
- Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado. (2015). *Política Social y de Empleo* (N.22). Recuperado de <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%252Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadername2=cadena&blobheadervalue1=filename%253DPolitica+Social+y+de+Empleo>.
- Eichhorst, W., Escudero, V., Marx, P., y Tobin, S. (2010). *The impact of the crisis on employment and the role of labour market institutions*, (N.5320). Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp5320.pdf>
- Eichhorst, W., Feil, M., y Marx, P. (2010). *Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets*, (N.5045). Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp5045.pdf>
- Ekosgen. (2009). *Index of Economic Resilience: Sheffield City Region* (N.208632).

Recuperado de <http://sheffieldcityregion.org.uk/wp-content/themes/lepress/Downloads/Index%20of%20Economic%20Resilience%20Report.pdf>

Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe* (EF1228). Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/trends-in-job-quality-in-europe>

Eurostat Statistics (2015). Labour Force Survey (LFS). Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labourmarket/statistics-illustrated>

Eurostat. (2011). *Migrants in Europe. A statistical portrait of the first and second generation*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-31-10-539>

Eurostat. (2012). *Eurostat regional yearbook*. Recuperado de [https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1\\_avrupa\\_birligi/1\\_6\\_raporlar/1\\_5\\_eurostat/eurostat\\_regioanal\\_yearbook\\_2012.PDF](https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_5_eurostat/eurostat_regioanal_yearbook_2012.PDF)

Evans, T. (2011). La crisis en la zona euro. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 1(3), 105-123.

Fenger, M., Koster, F., Struyven, L., y Van Der Veen, R. (2014). Smart Policies or Sheer Luck? Labour Market Resilience in the Low Countries. *Social Policy and Administration*, 48(4), 492-513. doi:org/10.1111/spol.12072

Fernández, C., y Izquierdo, M. (2013). *El ajuste de los mercados laborales europeos desde el inicio de la crisis*. Boletín Económico. Recuperado de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/13/Feb/Fich/be1302-art4.pdf>

Ferrari, C. (2008). Tiempos de incertidumbre. Causas y consecuencias de la crisis mundial. *Revista de Economía Institucional*, 19(10), 55-78.

Fingleton, B., Garretsen, H., y Martin, R. (2012). Recessionary shocks and regional employment: evidence on the resilience of U.K. regions. *Journal of regional science*, 52(1), 109-133.

- Folke, C., Carpenter, S. R., Walker, B., Scheffer, M., y Chapin, T. (2010). Resilience Thinking : Integrating Resilience, Adaptability and Transformability. *Ecology and Society*, 15(4), 1–16.
- Fratesi, U., y Rodríguez-Pose, A. (2016). The crisis and regional employment in Europe: What role for sheltered economies? *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(1), 33–57. doi: org/10.1093/cjres/rsv032
- Fundación Foessa. (2012). Exclusión y Desarrollo Social, 2012. Recuperado de [http://www.foessa.es/publicaciones\\_compra.aspx?Id=4317&Idioma=1&Diocesis=42](http://www.foessa.es/publicaciones_compra.aspx?Id=4317&Idioma=1&Diocesis=42)
- Gal, P., y Theising, A. (2015). *The macroeconomic impact of structural policies on labour market outcomes in OECD countries: a reassessment* (N.1271). Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-macroeconomic-impact-of-policies-on-labour-market-outcomes-in-oecd-countries\\_5jrqc6t8ktjf-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-macroeconomic-impact-of-policies-on-labour-market-outcomes-in-oecd-countries_5jrqc6t8ktjf-en)
- Gallopín, G. C. (2006). Linkages between vulnerability, resilience, and adaptive capacity. *Global Environmental Change*, 16(3), 293–303. doi:org/10.1016/j.gloenvcha.2006.02.004
- Gangle, M. (2004). Institutions and the Structure of Labour Market Matching in the United States and West Germany. *European Sociological Review*, 20(3), 171-187.
- Gisèle De Meur, G., y Rihoux, B. (2002). *L'analyse quali-quantitative comparée (AQQC-QCA): approche, techniques et applications en sciences humaines*. Louvain-la-Neuve, Francia: Bruylant-Academia.
- Göncz, B. Lengyel, G., y Tóth, L. (2016). *Policy report presenting outcomes of a virtual Policy Delphi* (D.7.2). Recuperado de <http://www.inspires-research.eu/Deliverables>
- Guichard, S., y Rusticelli, E. (2010). *Assessing the impact of the financial crisis on structural unemployment in OECD countries*, (N.767). Recuperado de: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/assessing-the-impact-of-the-financial-crisis-on-structural-unemployment-in-oecd-countries\\_5kmftp8khfjg-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/assessing-the-impact-of-the-financial-crisis-on-structural-unemployment-in-oecd-countries_5kmftp8khfjg-en)

- Guillaumont, P. (2009). An Economic Vulnerability Index : Its Design and Use for International Development Policy. *Oxford Development Studies*, 37(3), 193-228. doi: 10.1080/13600810903089901.
- Handmer, J.W., y Dovers, S.R. (1996). A Typology of Resilience: Rethinking Institutions for Sustainable Development. *Organization & Environment*, 9(4), 482-511.
- Heyes, J. (2011). Flexicurity, employment protection and the jobs crisis. *Work Employment Society*, 25(4), 642-657. doi: 10.1177/0950017011419723
- Heyes, J. (2013). Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity. *European Journal of Industrial Relations*, 19(1), 71-86. doi: org/10.1177/0959680112474749
- Hijzen, A., Kappeler, A., Pak, M., y Schwellnus, C. (2017). *Labour market resilience: The role of structural and macroeconomic policies* (N.1406). Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/labour-market-resilience-the-role-of-structural-and-macroeconomic-policies\\_empl\\_outlook-2017-6-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/labour-market-resilience-the-role-of-structural-and-macroeconomic-policies_empl_outlook-2017-6-en)
- Hill, E., Clair, T. S., Wial, H., Wolman, H., Atkins, P., Blumenthal, P., ... Friedhoff, A. (2011). *Economic Shocks and Regional Economic Resilience* (N.2011-03). Recuperado de <https://nyuscholars.nyu.edu/en/publications/economic-shocks-and-regional-economic-resilience>
- Hill, E., Wial, H., y Wolman, H. (2008). *Exploring regional economic resilience* (N.2008, 04). Recuperado de <http://www.econstor.eu/handle/10419/59420>
- Holling, C.S. (1973). Resilience and Stability of Ecological Systems. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4, 1-23.
- Hudson, R. (2010). Resilient regions in an uncertain world: wishful thinking or a practical reality?. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3, 11-25. doi:10.1093/cjres/rsp026

- Infojobs y ESADE. (2013). Informe InfoJobs ESADE 2012: *Estado del mercado laboral en España*. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/informes/informe-infojobs-esade-2012-estado-del-mercado-laboral-espana>
- International Labour Organization (ILO). (2010). *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?*. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/worldwork\\_2010.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/worldwork_2010.pdf)
- Jackson, R, Mulugeta, K., Schaeffer, P., Middleton, M., y Junbo, Y. (2015). *A Framework for Measuring County Economic Resilience* (N.2015-03). Recuperado de <https://ideas.repec.org/p/rri/wpaper/2015wp03.html>
- Jansen, A., y Knuth, M. (2014). *National report on the labour market position of vulnerable groups in Germany*. Duisburg, Germany: University of Duisburg-Essen
- Jaspers, T. (2009). Flexiseguridad: ¿es la respuesta acertada a la modernización del Derecho del Trabajo?: la perspectiva holandesa. En Landa, J.P. (Ed), *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad. Una aproximación crítica* (pp.73-102). Albacete, España: Bomarzo.
- Kane, H., Lewis, M. A., Williams, P. A., y Kahwati, L. C. (2014). Using qualitative comparative analysis to understand and quantify translation and implementation. *Translational Behavioral Medicine*, 4(2), 201–208. doi: [org/10.1007/s13142-014-0251-6](https://doi.org/10.1007/s13142-014-0251-6).
- Kapsos, S. (2007). *World and regional trends in labour force participation: Methodologies and key results Economic and Labour Market Essays*. Recuperado de [https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS\\_113900/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_113900/lang--en/index.htm)
- Kindleberger, C.P., y Aliber, R.Z. (2012). *Manías, pánicos y cracs. Historias de las crisis financieras*. Barcelona, España: Ariel Economía.
- Kompier, M.A.J., Ybema, J.F., Janssen, J., y Taris, T.W. (2009). Employment contracts: Cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 193-203.

- Kraatz, S. (2017a). *Las políticas sociales y de empleo: principios generales. Fichas técnicas sobre la Unión Europea*. Recuperado de <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/54/la-politica-de-empleo>
- Kraatz, S. (2017b). *La política de empleo. Fichas técnicas sobre la Unión Europea*. Recuperado de <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/54/la-politica-de-empleo>
- Laffaye, S. (2008.). La crisis financiera: origen y perspectivas. *Revista del CEL*, 13, 43-63.
- Lagravinese, R. (2015). Economic crisis and rising gaps North-South: Evidence from the Italian regions. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 8, 331-342. doi.org/10.1093/cjres/rsv006
- Lallement, M. (2011). Europe and the economic crisis: Forms of labour market adjustment and varieties of capitalism. *Work, Employment and Society*, 25(4), 627-641. doi.org/10.1177/0950017011419717
- Lane, P. R., y Milesi-ferretti, G. M. (2010). *The Cross-Country Incidence of the Global Crisis* (N.10/171). Recuperado de <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/The-Cross-Country-Incidence-of-the-Global-Crisis-24070>
- Laparra, M., Pérez, B., Lasheras, R., Carbonero, M.A., Guinea-Martín, D., Zugasti, N., Ayala, L., ...Anaut, S. (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España* (N.158). Recuperado de [http://www.publicacionestecnicas.com/lacaixa/35\\_es/?lng=es](http://www.publicacionestecnicas.com/lacaixa/35_es/?lng=es)
- Laporšek, S. y Dolenc, P. (2011). The analysis of flexicurity in the EU Member states. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 32, 125-145.
- Leonardi, L., Artiles, A. M., Molina, Ó., Calenda, D., y Oto, C. (2010). ¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(2), 417-443. doi: org/10.5209/rev\_CRLA.2011.v29.n2.38022
- Lisnyak, S. (2015). *Literature Review Regarding the Concept of Resilience and its Assessment in the Context of the Economic Dimension* (N.2A/2015). Recuperado de <https://ideas.repec.org/a/jes/wpaper/y2015v7i2ap511-518.html>

- Lorenzo, F. (2008). Flexiguridad: oportunidades y riesgos en el actual mercado de trabajo. *Lan Harremanak*, 16, 17-34.
- Loy, G. (2017). El modelo europeo de política de empleo en el contexto ideológico de la Unión Europea. En Cardona, M.B y Cordero, V. (Ed), *Cambio laboral y políticas inclusivas* (pp. 15-31). Valencia, España: Universitat de València.
- Lungová, M. (2016). The resilience of regions to economic shocks. *Studia Regionalne i Lokalne*, 4(66), 30-47. doi: 10.7366/1509499546602
- Marelli, E., Patuelli, R., y Signorelli, M. (2012). Regional Unemployment in the EU before and after the Global Crisis. *Post-Communist Economies*, 24(2), 155-175. doi: 10.1080/14631377.2012.675153.
- Marelli, E., Signorelli, M., y Tyrowicz, J. (2012). Crises and joint employment-productivity dynamics: A comparative perspective for European countries. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 361-394.
- Martin, R. (2012). Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. *Journal of Economic Geography*, 12, 1-32.
- Martin, R. y Sunley, P. (2015). On the Notion of Regional Economic Resilience : Conceptualisation and Explanation. *Journal of Economic Geography*, 15(1), 1-42. doi: org/10.1093/jeg/lbu015
- McLoughlin, S., Münz, R., Bunte, R., Hultin, G., Müller, W., y Skeldon, R. (2011). *Temporary and circular migration: opportunities and challenges* (N.35). Recuperado de [http://www.epc.eu/documents/uploads/pub\\_1237\\_temporary\\_and\\_circular\\_migration\\_wp35.pdf?doc\\_id=1147](http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_1237_temporary_and_circular_migration_wp35.pdf?doc_id=1147)
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46(1), 275-287.
- Molina, Ó. y Ibáñez, Z. (2013). Políticas de empleo en la UE: respuestas nacionales y europeas a la crisis. *Anuario IET*, 1, 127-142.

- Muffels, R. y Luijkx, R. (2008). Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: “Trade-off” or “flexicurity”? *Work, Employment and Society*, 22(2), 221–242. doi.org/10.1177/0950017008089102
- Murias, P., Martínez-Roget, F., Novello, S., y Estéve-Núñez, J.C. (Noviembre de 2012). Resiliencia y mercados de trabajo locales: municipios españoles frente a la crisis. En R. Myro (Presidencia), *The Challenge of Regional Development in a World of Changing Hegemonies: Knowledge, Competitiveness and Austerity*. Simposio llevado a cabo en XXXVIII Reunión de Estudios Regionales- AECR, Bilbao, España.
- Nadal, A. (2008). La crisis financiera de Estados Unidos. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, 2933, 19-29.
- OECD. (2004). *OECD Employment Outlook*. Recuperado de <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2004.htm>
- OECD. (2005). *Employment Outlook*. Recuperado de <http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm>
- OECD. (2007). *Tax Wedge on Labour: OECD Social Indicators*. Recuperado de [http://dx.doi.org/10.1787/soc\\_glance-2006-12-en](http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2006-12-en)
- OECD. (2010). *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*. Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2010/moving-beyond-the-jobs-crisis\\_empl\\_outlook-2010-2-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2010/moving-beyond-the-jobs-crisis_empl_outlook-2010-2-en)
- OECD. (2012a). *Better Skills Better Jobs Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*. Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/education/better-skills-better-jobs-better-lives\\_9789264177338-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/better-skills-better-jobs-better-lives_9789264177338-en)
- OECD. (2012b). *OECD Employment Outlook 2012*. Recuperado de <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2012chaptersummaries.htm>
- Ojeda, A., y Gutiérrez, M. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa : revisión crítica. *THĒMIS-Revista de Derecho*, 65, 41-51.



- Oxford Métrica. (2015). *Annual Report 2015*. Recuperado de [http://logist.ru/sites/default/files/users/user1/files/fm\\_global\\_resilience\\_methodology\\_2015.pdf](http://logist.ru/sites/default/files/users/user1/files/fm_global_resilience_methodology_2015.pdf)
- Parsons, D. (2010). Organisational resilience, *The Australian Journal of Emergency Management*, 25(2), 18-20.
- Pendall, R., Foster, K. A., y Cowell, M. (2008). *Resilience and regions: building understanding of the metaphor*, (N.28). Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.561.750&rep=rep1&type=pdf>
- Pérez-Liñán, A. (2008). El método comparativo: fundamentos y desarrollos recientes. *Política Comparada*, 1-29.
- Pérez-Liñán, A. (2010). El método comparativo y el análisis de configuraciones causales. *Revista Latinoamericana de Política Comparada*, 1-33.
- Pimm, S. (1984). The complexity and stability of ecosystems. *Nature*, 307, 321-326.
- R Core Team (2015). *R: A language and environment for statistical computing*, R Foundation for Statistical Computing. Recuperado de <http://www.R-project.org/>.
- Ragin, C. C. (1986). *The Comparative Method. Moving beyond qualitative and quantitative strategies*. California, Estados Unidos: University of California Press.
- Ragin, C. C. (2000). *Fuzzy-Set Social Science*. Chicago, Estados Unidos: University of Chicago Press.
- Ragin, C. C. (2006a). Set relations in social research: Evaluating their consistency and coverage. *Political Analysis*, 14(3), 291-310. doi: [org/10.1093/pan/mpj019](https://doi.org/10.1093/pan/mpj019).
- Ragin, C. C. (2006b). How to lure analytic social science out of the doldrums: Some lessons from comparative research. *International Sociology*, 21(5), 633-646. doi: [org/10.1177/0268580906067834](https://doi.org/10.1177/0268580906067834)
- Ragin, C. C. (2006b). How to Lure Analytic Social Science Out of the Doldrums Some Lessons from Comparative Research. *International Sociology*, 21(5), 633-646.

- Rajan, G.R., Luigi, Z., & Krishna, B.K., (2001). What Determines Firm Size? (No. 496). Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=170349](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=170349)
- Recio, A., y Banyuls, J. (2011). Crisis y modelos nacionales de empleo: la experiencia de diez países europeos en la crisis. *Revista de Economía Crítica*, 11, 173–184.
- Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN). (2008). ¿Cubrirá la flexiguridad las necesidades de las personas que sufren la pobreza y la exclusión social?. *Lan Harremanak*, 16, 81-97.
- Rihoux, B. (2006). Qualitative comparative analysis (QCA) and related systematic comparative methods: Recent advances and remaining challenges for social science research. *International Sociology*, 21(5), 679–706. doi: [org/10.1177/0268580906067836](https://doi.org/10.1177/0268580906067836)
- Rihoux, B., y De Meur, G. (2009). Crisp-Set Qualitative Comparative Analysis (CSQCA). En Rihoux, B., y Ragin, C.C. (Ed), *Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques* (pp. 33-68). Estados Unidos, California: SAGE Publications.
- Rihoux, B., y Lobe, B. (2010). The Case for Qualitative Comparative Analysis (QCA): Adding Leverage for Thick Cross-Case Comparison . En Byrne, D. y Ragin, C.C. (Ed), *The SAGE Handbook of Case-Based Methods* (pp. 222- 243). Londres, Reino Unido: SAGE Publications.
- Rinne, U. y Zimmermann, K.F. (2012). Another economic miracle? The German labor market and the Great Recession. *IZA Journal of Labor Policy*, 1(3), 1-21. doi: [org/10.1186/2193-9004-1-3](https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-3)
- Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 19, 67–90.
- Röhn, O., Caldera, A., Hermansen, M., & Rasmussen, M. (2015). *Economic resilience : A new set of vulnerability indicators for OECD countries* (N.1249). Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/economic-resilience-a-new-set-of-vulnerability-indicators-for-oecd-countries\\_5jrxhgjw54r8-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/economic-resilience-a-new-set-of-vulnerability-indicators-for-oecd-countries_5jrxhgjw54r8-en)

- Romer, R. (2001). *Advanced macroeconomics*. Nueva York, Estados Unidos: McGraw Hill
- Rose, A. (2009). *Economic Resilience to Disasters* (N.75). Recuperado de [http://www.resilientus.org/wp-content/uploads/2013/03/Research\\_Report\\_8\\_Rose\\_1258138606.pdf](http://www.resilientus.org/wp-content/uploads/2013/03/Research_Report_8_Rose_1258138606.pdf)
- Rueda, D. (2011). *Dualización, Socialdemocracia y Políticas Activas de Mercado de Trabajo* (N.2011/01). Recuperado de <http://www.fundacionalternativas.org/laboratorio/documentos/politica-comparada/dualizacion-socialdemocracia-y-politicas-activas-del-mercado-de-trabajo>
- Rueda, D. (2012). Dualization and Crisis. *Swiss Political Science Review*, 18(4), 523–530. doi:org/10.1111/spsr.12012
- Russo, A., y Tencati, A. (2009). Formal Vs informal CSR strategies: evidence from Italian micro, small, medium-sized and large firms. *J. Bus. Ethics*, 85, 339-353.
- Salvati, L. (2017). Economic resilience, demography and local systems: a commentary on theory and assessment. *Romanian Journal of Regional Science*, 11(2), 1–11.
- Sánchez, A. (2009). Crisis y empleo: del mercado de trabajo al modelo económico. *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, 22, 17-46.
- Sanromà, E. (2012). El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral. *Revista de Estudios Empresariales*, 2(2), 29–57.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (N.98-206). Recuperado de [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/12885/ssoar-1998-schmid-transitional\\_labour\\_markets\\_a\\_new.pdf?sequence=1](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/12885/ssoar-1998-schmid-transitional_labour_markets_a_new.pdf?sequence=1)
- Schneider, C., y Wagemann, C. (2012). *Set-Theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis (QCA)*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.

- Sengenberger, W. (2011). *Beyond the measurement of unemployment and underemployment: The case for extending and amending labour market statistics*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_166604.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_166604.pdf)
- Shaw, K. (2012). The Rise of the Resilient Local Authority? *Local Government Studies*, 38(3), 281–300. doi: [org/10.1080/03003930.2011.642869](https://doi.org/10.1080/03003930.2011.642869)
- Simmie, J., y Martin, R. (2010). The economic resilience of regions: Towards an evolutionary approach. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 27–43. doi: [org/10.1093/cjres/rsp029](https://doi.org/10.1093/cjres/rsp029)
- Stovicek, K., y Turrin, A. (2012). *Benchmarking Unemployment Benefit Systems* (N.454 /2012). Recuperado de [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/economic\\_paper/2012/pdf/ecp454\\_summary\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2012/pdf/ecp454_summary_en.pdf)
- Svoboda, O., y Maštálka, M. (Junio de 2013). The resilience of Czech regions to economic crisis. En Klímová, V. & Žitek, V. (presidencia), *Colloquium on Regional Sciences*. Conferencia llevada a cabo en 16th International Colloquium on Regional Sciences, Masaryk University, Valtice, República Checa.
- Thiem, A., y Duşa, A. (2013). Boolean Minimization in Social Science Research: A Review of Current Software for Qualitative Comparative Analysis (QCA). *Social Science Computer Review*, 31, 505–21.
- Tóth, B. I. (2015). Regional economic resilience: Concepts, empirics and a critical review. *Miscellanea Geographica*, 19(3), 70–75. doi: [org/10.1515/mgrsd-2015-0017](https://doi.org/10.1515/mgrsd-2015-0017)
- Tovar, F. J., y Revilla, J. C. (2012). La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 235–258. doi: [org/10.5209/rev\\_CRLA.2012.v30.n1.39122](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39122)
- Traxler, F. (2004). *Small and medium-sized enterprises and business interest organisations in the European Union*. Recuperado de [https://ueapme.com/docs/projects/Project%20Business%20Associations/study\\_final.pdf](https://ueapme.com/docs/projects/Project%20Business%20Associations/study_final.pdf)

- Tridico, P. (2013). The impact of the economic crisis on EU labour markets: A comparative perspective. *International Labour Review*, 152(2), 240–304.
- Tsai, C., Wilson, P. N., y Rahman, T. (2015). *Economic Resilience and Vulnerability in the Rural West* (N.2015-01). Recuperado de <https://ideas.repec.org/p/ags/usazwp/202969.html>
- Unión Europea. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Propuesta de Decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros — Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020”. Diario Oficial de la Unión Europea C 21, 21 de enero de 2011, pp. 66-71.
- Unión Europea. Recomendación (CE) 1992/441 del Consejo, de 24 de junio de 1992, sobre los criterios comunes relativos a recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social. Diario Oficial de la Unión Europea L 245, 26 de agosto de 1992, pp. 46-48.
- Unión Europea. Recomendación (UE) 2008/867 de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral. Diario Oficial de la Unión Europea L 307, 18 de noviembre de 2008, pp. 11-14.
- Unión Europea. Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957. Diario Oficial de la Unión Europea, 26 de octubre 2012, pp.47-390.
- Unión Europea. Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992. Diario Oficial de la Unión Europea L 191, 29 de julio de 1992, pp. 1-112
- Van Dijk, J., y Edzes, A. (2016). Towards inclusive and resilient regional labour markets: challenges for research and policy. *Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research*, 36, 169-190.
- Van Vliet, O., y Nijboer, H. (2012). *Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders*. Recuperado de [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19243vliet\\_nijboer\\_20.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19243vliet_nijboer_20.pdf)

- Vaughan-whitehead, D. (Febrero de 2011). *The Effects of the Crisis on Work Inequalities in Europe. Key Lessons from the Crisis and Way Forward* . Conferencia llevada a cabo en la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- Vidal, Á. (2012). El debate europeo sobre la flexiguridad: algunas lecciones para el sur. *Revistas PUCP. Revista de la facultad de derecho*, 68, 403–434.
- Wagemann, C. (2012). ¿Qué hay de nuevo en el método comparado?: QCA y el análisis de los conjuntos difusos. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 1(1), 51-75.
- Walker, B., Gunderson, L., Kinzig, A., Folke, C., Carpenter, S., y Schultz, L. (2006). Insight, part of a Special Feature on Exploring Resilience in Social-Ecological Systems A Handful of Heuristics and Some Propositions for Understanding Resilience in Social-Ecological Systems. *Ecology and Society*, 11(1), 13. doi: org/10.5751/ES-01530-110113







**ANEXOS**



**Tabla: Enfoques sobre la resiliencia**

Enfoques/ Modelos	Premisa	Aspectos clave
<b>Shock como una oportunidad</b>	Dado que la incertidumbre es inevitable, la resiliencia sería un mecanismo para sobrellevarla, a través del descubrimiento de los itinerarios que conducen a la resiliencia tras un shock.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shock= oportunidad para aprender</li> <li>• Contrario a la idea “bounce back”</li> <li>• Afín a la idea de diferentes equilibrios</li> </ul>
<b>Resiliencia como un proceso</b>	Habilidad para adaptarse a los shocks medioambientales, funcionando sin cambios sin cambiar sus características fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resiliencia es entendida como un proceso y no como un resultado</li> <li>• Concepción más amplia que el hecho de resistir o intentar mitigar un shock</li> <li>• Centrado la recuperación y adaptabilidad de un sistema</li> </ul>
<b>Persistencia de los sistemas</b>	Capacidad de los ecosistemas de Persistir ante un shock	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferentes equilibrios individuales componiendo un sistema</li> <li>• Heterogeneidad de los sistemas puede mejora su resiliencia</li> </ul>
<b>Los 5 capitales</b>	Parte de la concepción de la resiliencia desde los estudios de la comunidad y de los desastres naturales. Desde esta perspectiva, no sólo se tiene en cuenta lo rápido que una comunidad se recupera de los desastres, sino también la habilidad que tiene para aprender, lidiar y adaptarse.	<p>Los cinco niveles de “capitales que determinan los niveles de resiliencia”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital social</li> <li>• Capital económico</li> <li>• Capital humano</li> <li>• Capital físico</li> <li>• Capital natural</li> </ul>

<p><b>Infraestructura social</b></p>	<p>La resiliencia bajo este enfoque es entendida como la capacidad de las comunidades para resistir a los choques en su infraestructura social</p>	<p>Algunos componentes de la resiliencia social incluirían componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demográficos</li> <li>• Medioambientales</li> <li>• Económicos</li> <li>• Institucionales</li> </ul>
<p><b>Supervivencia y recuperación</b></p>	<p>Parte de los estudios de cambio climático y se definiría como la capacidad para responder a los cambios climáticos mientras un sistema opera normalmente</p>	<p>Aspectos importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de un sistema respondiendo a shocks</li> <li>• El sistema tiene redundancia y la caída parcial de un sistema no lleva a la caída total del mismo</li> <li>• Tendencia a la planificación</li> <li>• Alto nivel de descentralización y opciones de recuperación</li> </ul>
<p><b>Auto-organización</b></p>	<p>La resiliencia se define en términos de sostenibilidad y capacidad de los usuarios de un sistema reorganizarse</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la autorganización un tamaño moderado es un aspecto clave</li> <li>• Debe existir disponibilidad y escasez como incentivo para una mejor organización</li> <li>• Es más fácil cuando existe un liderazgo a nivel local y habilidades empresariales de algunos usuarios y éstos tienen sus propias reglas para gobernar el sistema</li> <li>• Intercambio de conocimiento sobre el sistema entre usuarios</li> </ul>
<p><b>Preparación y desarrollo</b></p>	<p>Cuenta con dos formas complementarias de resiliencia: resiliencia de preparación y resiliencia del funcionamiento. Cada una de ellas formada por dos componentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma como unidad de análisis el área metropolitana</li> </ul>

<p><b>Estabilidad, auto-organización y aprendizaje</b></p>	<p>La resiliencia es entendida como la cantidad de cambio que un sistema puede soportar reteniendo su estructura y control; capacidad de un sistema para organizarse, aprender y adaptarse</p>	<p>La resiliencia depende de cuatro componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Shock que causa un cambio</li> <li>• Estructuras de un sistema que permiten la reorganización</li> <li>• Grupos realizando diferentes funciones</li> <li>• Procesos de aprendizaje</li> </ul>
<p><b>El “Drop model”</b></p>	<p>Parte de la base de que los sistemas sociales en sí, tienen una vulnerabilidad y una resiliencia inherente. Los efectos de un shock pueden amplificarse o reducirse dependiendo de ello</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parte de un modelo cíclico</li> <li>• La resiliencia inherente está formada por varios componentes: ecológicos, sociales, económicos, institucionales y de infraestructura y el nivel de competencia de la comunidad.</li> </ul>
<p><b>“Convergence”</b></p>	<p>Aplica el enfoque de la resiliencia al enfoque basado en la adaptación centrado en un actor en vez de en un sistema</p>	<p>Este enfoque se beneficia del enfoque de la resiliencia cuatro componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados múltiples: el enfoque de la resiliencia sostiene que los sistemas son dinámicos y pueden organizarse alrededor de una serie de estados posibles</li> <li>• Capacidad adaptativa: estar preparados para lo inesperado</li> <li>• “Trade-offs”: entendido como dilemas a los que se debe hacer frente</li> <li>• Gobernanza y asuntos normativos: co-gestión de los recursos de un sistema, su aprendizaje y conocimiento dentro de los sistemas de gobernanza</li> </ul>

<p><b>El espectro de la resiliencia</b></p>	<p>Resiliencia entendida como algo continuo formada por tres tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resistencia al cambio</li> <li>• Cuando cambios marginales se producen para hacer un sistema más resiliente</li> <li>• Cuando existe un alto grado de apertura, flexibilidad y adaptabilidad</li> </ul>	<p>Estos tres tipos deben entenderse como proceso continuo formado por tres niveles de la resiliencia. El último nivel implica cambios reales realizados a través del aprendizaje, mientras que los dos primeros niveles estarían basados en políticas o respuestas de reacción al shock</p>
<p><b>Migración y resiliencia social</b></p>	<p>La migración es el pilar central de la resiliencia social</p>	<p>La migración es entendida como un factor que puede cambiar el bienestar de las comunidades alterando la base de los recursos naturales. Las instituciones deben ofrecer una respuesta para asegurar las tendencias sociales y económicas y el acceso equitativo a los recursos naturales</p>
<p><b>Los cuatro componentes</b></p>	<p>Se basa en cuatro componentes importantes para la resiliencia de los sistemas socio-económicos</p>	<p>Se basa en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incertidumbre como un elemento al que los sistemas se deben habituar</li> <li>• La diversidad para construir diferentes opciones</li> <li>• Conocimiento y procesos de aprendizaje</li> <li>• Renovación y reorganización como parte esencial de la resiliencia</li> <li>• El aprendizaje dinámico es crucial para proporcionar una capacidad rápida de innovar y dar nuevas respuestas</li> </ul>

<p><b>Resiliencia y adaptación</b></p>	<p>Este enfoque selecciona elementos específicos del enfoque de la adaptación para mejorar la resiliencia a largo plazo al cambio climático en los países en desarrollo</p>	<p>Algunas características de la resiliencia bajo este enfoque serían:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado de datos científicos a políticas públicas</li> <li>• Gobiernos responsables</li> <li>• Proyectos a largo plazo</li> <li>• Capacitación formal de las comunidades</li> <li>• Adaptación como una actividad financiera y visible mediante los presupuestos de los países</li> </ul>
<p><b>Componentes y características de la resiliencia</b></p>	<p>La resiliencia es definida como la capacidad de una comunidad para absorber un shock, mantener ciertas funciones y estructuras básicas durante un shock y volver hacia atrás después de él.</p>	<p>Esta propuesta parte de cinco áreas temáticas de acción: gobernanza, evaluación del riesgo, conocimiento y educación, gestión del riesgo y reducción de la vulnerabilidad, y preparación y respuesta ante un desastre. A su vez, cada área contiene tres componentes: componentes de la resiliencia; características de una comunidad resiliente ante desastres; y características de un entorno propicio</p>

Fuente: Bahadur et al. (2010)





## Datos modelos

### Estudio 1. Base de datos

COUNTRY	EMP07	EMP10	RESTA	EDU07	TEM07	FLEX07	ALMP07	CAI-DAGDP	TEM-CYC07
Belgium	62	62	0	65,2	8,6	70,8	0,464	-2,3	18,15
Bulgaria	61,7	59,7	-2	71,3	5,1	79,8	0,276	-4,2	21,9
Czech Republic	66,1	65	-1,1	83,8	7,8	59,7	0,116	-4,8	36,06
Denmark	77	73,3	-3,7	67,7	9	99,9	0,984	-5,1	17,68
Germany	69	71,1	2,1	76,5	14,7	44,2	0,543	-5,6	25,32
Estonia	69,8	61,2	-8,6	80	2,2	49,7	0,023	-14,7	49,21
Ireland	69,2	59,6	-9,6	65,9	8,5	80,6	0,468	-5,6	15,58
Greece	60,9	59,1	-1,8	59,2	11	58	0,148	-4,4	19,93
Spain	65,8	58,8	-7	49,9	31,6	49,3	0,611	-3,6	33,88
France	64,3	63,9	-0,4	66	15	56,1	0,696	-2,9	21,62
Italy	58,6	56,8	-1,8	51,3	13,2	74,4	0,36	-5,5	23,37
Latvia	68,1	58,5	-9,6	76	4,2	66,9	0,101	-14,3	35,62
Luxembourg	64,2	65,2	1	61,3	6,8	47,8	0,382	-5,4	11,72
Hungary	57	54,9	-2,1	73,7	7,3	68,7	0,262	-6,6	37,49

COUNTRY	EMP07	EMP10	RESTA	EDU07	TEM07	FLEX07	ALMP07	CAI-DAGDP	TEM-CYC07
Netherlands	76	74,7	-1,3	68,5	17,9	62,7	0,675	-3,8	14,85
Austria	69,9	70,8	0,9	74,6	8,8	70,1	0,493	-3,8	26,67
Poland	57	58,9	1,9	79,6	28,2	61,4	0,401	2,6	41,39
Portugal	67,6	65,3	-2,3	28,6	22,3	41,5	0,359	-3	29
Romania	58,8	60,2	1,4	69,1	1,6	58	0,076	-7,1	30,07
Slovenia	67,8	66,2	-1,6	77,8	18,4	41,2	0,109	-7,8	30,03
Slovakia	60,7	58,8	-1,9	81,6	5	76,1	0,114	-5,3	39,78
Finland	70,3	68,1	-2,2	74,6	15,9	45,6	0,68	-8,3	17,23
Sweden	74,2	72,1	-2,1	73,5	17,2	65	0,77	-5,2	12,62
United Kingdom	71,5	69,4	-2,1	73	5,7	79	0,043	-4,2	13,87
Norway	76,8	75,3	-1,5	70,7	9,5	49	0,434	-1,6	12,62

## Estudio 2. Base de datos

Country	EMP10-07	ALM- PU10-07	TEM10-07	GDPFA- LL09-08	WTF10-07	UNEM_ GDP09-08
Belgium	0	28,84	-0,5	-2,3	0	-0,43
Bulgaria	-1,9	-9,47	-0,7	-4,2	-0,3	-0,29
Czech Republic	-1,1	14,99	0,4	-4,8	-0,3	-0,5
Denmark	-3,7	-172,3	-0,5	-5,1	-0,1	-0,51
Germany	2,3	325,02	-0,1	-5,6	0,1	-0,05
Estonia	-8,6	0,35	1,5	-14,7	-0,3	-0,56
Ireland	-9,6	-110,22	1,1	-5,6	-0,6	-1,02
Greece	-1,8	-1,96	1,6	-4,3	0	-0,44
Spain	-7	-414,34	-6,8	-3,8	-0,3	-1,86
France	-0,3	69,24	0	-2,9	0	-0,59
Italy	-1,8	-336,12	-0,5	-5,5	-0,5	-0,2
Cyprus	-2,1	4,33	0,7	-2	0,5	-0,85
Latvia	-9,6	0,96	2,9	-14,3	-1,4	-0,7
Lithuania	-7,4	-11,06	-1,4	-14,8	-0,3	-0,55
Luxembourg	1	4,82	0,3	-5,4	0,7	-0,02
Hungary	-2,1	11,94	2,4	-6,6	-0,3	-0,33
Malta	1,2	0,22	0,2	-2,5	0,1	-0,36
Netherlands	-1,3	-250,93	0,4	-3,8	0,1	-0,18
Austria	0,9	101,23	0,6	-3,8	-0,6	-0,32
Poland	1,9	90,31	-1	2,6	-0,6	0,42
Portugal	-2,3	10,51	0,5	-3	-0,3	-0,67
Romania	1,4	-9,22	-0,6	-7,1	-0,2	-0,15
Slovenia	-1,6	11,59	-1,3	-1,8	-0,6	-0,19
Slovakia	-1,9	4,89	0,6	-5,5	-0,2	-0,47
Finland	-2,2	-1,11	-0,5	-8,3	0,1	-0,24
Sweden	-2,1	-90,3	-1,2	-5,2	-0,1	-0,42
United Kingdom	-2,1	-2,1	0,3	-4,2	-0,2	-0,48
Norway	-1,5	-345,79	-1,1	-1,6	-0,2	-0,38

### Estudio 3. Base de datos

Country	EMP07	EMP12	RES	WTT12-07	FLEX12-07	ALMP12-07	TEMP12-07	GDP12-07
Belgium	62	61,8	0	-0,2	0,5	1,54	-0,5	1900
Bulgaria	61,7	58,8	0	-0,9	4,4	-0,18	-0,7	1500
Czech Republic	66,1	66,5	1	-0,8	18,2	0,02	0,5	200
Denmark	77	72,6	0	-0,8	-7,8	-5,8	-0,4	2000
Germany	69	73	1	0	-2,8	0,46	-0,9	2700
Estonia	69,8	67,1	0	-0,8	7,2	0,35	1,3	1500
Ireland	69,2	58,8	0	-1,4	-2,2	-4,77	1,6	-3200
Spain	65,8	55,8	0	-1,1	2,5	-2,61	-8,2	-2000
France	64,3	63,9	0	-0,2	-4,5	-1,46	0,1	700
Italy	58,6	56,6	0	-1,3	-31,4	-1,91	0,6	-600
Cyprus	71	64,6	0	-0,4	-0,1	0,14	1,8	-1000
Latvia	68,1	63	0	-2	-7,8	-0,08	0,5	400
Lithuania	65	62	0	-0,7	7,3	-0,68	-0,2	2700
Luxembourg	64,2	65,8	1	0,5	-6,9	0,39	0,8	2300
Hungary	57	56,7	0	-0,8	-1,1	0,4	2,2	1400
Malta	55	59,1	1	-0,4	0	0,54	1,7	2200
Netherlands	76	75,1	0	-0,4	-2,7	-7,32	1,3	-100
Austria	69,9	71,4	1	-1,3	8	1,46	0,5	2300

Poland	5	59,7	1	-0,3	-0,1	0,01	-1,4	3800
Portugal	67,6	61,4	0	0,2	-9	-0,65	-1,8	-400
Romania	58,8	60,2	1	-0,4	4,6	-0,08	-0,1	3300
Slovenia	67,8	64,1	0	-0,5	1	-0,07	-1,4	-900
Slovakia	60,7	59,7	0	-0,3	-18	0,14	1,7	2300
Finland	70,3	69,4	0	-0,4	-3,2	1,2	-0,4	200
Sweden	74,2	73,8	0	0	-10,4	1,41	-1,3	500
Norway	76,8	75,7	0	0	-2,7	-1,24	-1	4200

Diseño y maquetación por:

**KAIZEN GROUP** © 2019

Sandra Martínez Molina









