

Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en Portugal, España y Grecia

Crisis and Work: An Analysis of Emergency Labour Market Policies in Portugal, Spain and Greece

Margarida Martins Barroso

Palabras clave

- Crisis
- España
- Grecia
- Políticas de emergencia
- Política de empleo
- Portugal
- Reforma laboral

Key words

- Crisis
- Spain
- Greece
- Emergency Policies
- Employment Policies
- Portugal
- Labour Market Reform

Resumen

En este artículo se comparan las principales reformas introducidas en los mercados laborales portugués, español y griego desde el inicio de la crisis. Recurriendo a un análisis documental y estadístico, se consideran las semejantes características institucionales, históricas y geográficas de estos países, así como sus particularidades. Los resultados indican que las políticas de emergencia tienden a parecerse y a incidir sobre los despidos, los contratos de trabajo, la jornada laboral, los salarios, la negociación colectiva y las condiciones de trabajo en el sector público. Sin embargo, las diferencias estructurales entre estos países en el periodo pre-crisis y los diferentes efectos que la crisis tuvo en cada uno de ellos, ayudan a comprender eventuales diferencias de resultados, contribuyendo al cuestionamiento de la homogeneidad interna del modelo mediterráneo.

Abstract

In this article, we analyse the main reforms introduced in the Portuguese, Spanish and Greek labour-markets since the beginning of the crisis. Based in a documental and statistical analysis, the study takes in consideration the similar institutional, historical and geographic characteristics of these countries, but also their particularities. Results show that the emergency policies tend to resemble and to concentrate on dismissals, contracts, working time, salaries, collective bargaining and working conditions in the public sector. Nonetheless, the pre-crisis structural variations between these countries, together with the different effects that the crisis had in each one of them, help to understand possible differences in terms of results, giving a new contribution to the questioning of the internal homogeneity of the Mediterranean model.

Cómo citar

Barroso, Margarida Martins (2017). «Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en Portugal, España y Grecia». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 158: 3-22. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.158.3>)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Margarida Martins Barroso: Instituto Universitario de Lisboa | margarida.barroso@iscte.pt

INTRODUCCIÓN¹

Es ampliamente reconocido que los motivos que originaron la crisis financiera y económica más reciente están relacionados con la desregulación y con las irregularidades del sistema financiero global (Freeman, 2010; Lallement, 2011; Krugman, 2012; Stiglitz, 2009). En el caso europeo, la globalización de los mercados y la integración monetaria intensificaron sus efectos llegando a ponerse en cuestión la continuidad de la moneda única.

Considerada como la primera gran crisis de la era de la globalización, la crisis iniciada en los años 2007/2008 ha transformado significativamente el contexto económico mundial, generando una diversidad de retos en los sistemas económicos y financieros, e impactando de forma abrupta en los mercados de trabajo. De hecho, la recesión y el desempleo han surgido como consecuencias directas de la crisis y, si es verdad que para enfrentarlos algunos países implementaron medidas de estímulo al crecimiento, también es cierto que, sobre todo a partir de 2010, empezaron a generalizarse en la Unión Europea los abordajes más orientados hacia la necesidad de reducción del gasto público, materializados en planes de austeridad centrados en la necesidad de reestructurar los mercados de trabajo, principalmente en lo que se refiere a una mayor flexibilización.

A pesar de su carácter global, los efectos de la crisis no se han sentido de forma homogénea en todos los países. Los que, por sus diferentes vulnerabilidades, sufrieron un mayor impacto inicialmente, han estado expuestos a las demandas de reestructuración más duras y a varias tensiones sobre sus mercados laborales.

En este artículo se presenta una comparación de las principales reformas introduci-

das en los mercados de trabajo portugués, español y griego desde el inicio de la actual crisis, y públicamente presentadas como «políticas de emergencia». Se centra la atención en los países de las economías mediterráneas más afectados por la crisis, considerando las características institucionales, históricas y geográficas que los acercan y que frecuentemente los agrupan en el *clúster* de países «del sur». No obstante, sus particularidades son también presentadas, debatiéndose la pertinencia de esta asociación y del uso de políticas tendencialmente similares en contextos nacionales diferentes.

En la primera parte del artículo se discute brevemente la asociación de estos países en una agrupación coherente de modelos productivos y de bienestar, presentándose también algunos datos de contextualización sobre sus mercados de trabajo actuales. Después de ser presentadas la metodología y las fuentes de los datos, da comienzo el análisis central del artículo, con la descripción de las principales reformas ocurridas en las políticas del mercado de trabajo en los tres países, con especial atención a las relacionadas con las condiciones de los despidos, los contratos de trabajo, las jornadas laborales, los salarios, la negociación colectiva y las condiciones de trabajo en el sector público. Siempre que sea pertinente, se ilustra el análisis con los datos estadísticos disponibles. Se finaliza con algunas conclusiones e interrogantes sobre la consistencia del modelo mediterráneo en los procesos de ajuste, el enfoque de las políticas de emergencia en el mercado laboral, su eficacia y efectos sobre el futuro.

EL MODELO SUR-EUROPEO EN CONTEXTO DE CRISIS

La tipología de los modelos de Estado proviencencia de Esping-Andersen (1990) impulsó toda una corriente de literatura basada en la asociación de países con el fin de facilitar los análisis comparativos, principalmente a nivel

¹ Este artículo fue financiado por el Gobierno portugués a través de la Fundação para a Ciência e a Tecnologia Strategic Financing of the R&D Unit UID/SOC/03126/2013.

europeo, y de permitir un abordaje más acorde con sus características distintivas. Completando la tipología inicial, restringida a tres modelos de Estado de bienestar (socialdemócrata, conservador y liberal), el modelo mediterráneo surge a través del trabajo de Ferrera (1996) como una agrupación sólida de países, en el cual se incluyen España, Portugal, Italia y Grecia.

Los abordajes institucionalistas, inspirados por el modelo de Dore (2000) y por la corriente de las variedades de capitalismo de Hall y Soskice (2001), siguen una lógica semejante de asociación de países, que se han ido concretizando por la identificación de dos grandes tipos de modelos productivos: el de las economías coordinadas de mercado (Alemania o Dinamarca) y el de las economías liberales de mercado (Reino Unido e Irlanda). También aquí, la identificación de un hipotético modelo mediterráneo fue descuidada en los abordajes iniciales, surgiendo más tarde en los trabajos de varios autores como una forma de agrupar y analizar los países del sur (p. ej., Amable, 2005; Lallement, 2011; o Jackson y Deeg, 2006).

En realidad, la relevancia del modelo sur-europeo no es consensual en el mundo académico, siendo cuestionado constantemente si existe, de hecho, un modelo mediterráneo distintivo, o si su aparición no fue más allá de un «fenómeno transitorio» para solucionar los descuidos iniciales (Thernborn, 2013).

Es fácil identificar un conjunto de características geográficas, históricas o sociales compartidas: las localizaciones relativamente periféricas en el contexto europeo, los procesos de democratización tardía o los momentos de entrada en la entonces Comunidad Económica Europea. No obstante, algunas de las características que distinguen al modelo sur-europeo como un todo han sido cuestionadas, principalmente su diferenciación real frente a otros modelos productivos y su consistencia interna como modelo homogéneo.

Pero quizá más relevantes han sido los caminos distintos que cada uno de estos países del sur han seguido en sus procesos de democratización e integración europea.

Como nos indica Marí-Klose y Moreno-Fuentes (2013), si analizamos los mercados laborales, se verifican algunas características análogas, como la elevada segmentación del mercado de trabajo o los niveles igualmente elevados de protección del empleo. Sin embargo, los caminos para combatir el desempleo desde los años ochenta han sido algo distintos. Por ejemplo, en Portugal y España, el proceso de flexibilización a través de la facilitación de la temporalidad ha sido más evidente que en Grecia o Italia, generando configuraciones distintas con respecto a la segmentación del empleo (Karamessinis, 2008; Marí-Klose y Moreno-Fuentes, 2013). En los años 2000, las diferencias en los niveles de crecimiento económico también eran evidentes: España y Grecia presentaban niveles de crecimiento estables, Portugal e Italia se paralizaron (Marí-Klose y Moreno-Fuentes, 2013). Las trayectorias hacia la integración monetaria y el cumplimiento de las imposiciones fiscales por parte de las instituciones europeas han sido también distintas. Mientras Portugal y España han tenido más facilidad en presentarse como los «buenos alumnos», Grecia sigue enfrentando dificultades para implementar ciertas reformas (Matsaganis, 2011; Theodoropoulou, 2014) y para combatir sus estructuras clientelistas (Marí-Klose y Moreno-Fuentes, 2013).

La transformación de las estructuras productivas y ocupacionales ocurrió también a ritmos y en sentidos distintos, lo cual se refleja en la configuración de los mercados laborales en la actualidad. Analizando los casos de Portugal, España y Grecia en lo que respecta a los sectores de actividad, y por mencionar un ejemplo (gráfico 1), se verifica que solo Portugal sigue actualmente la tendencia europea, teniendo como sector de actividad predominante la industria transformadora. En

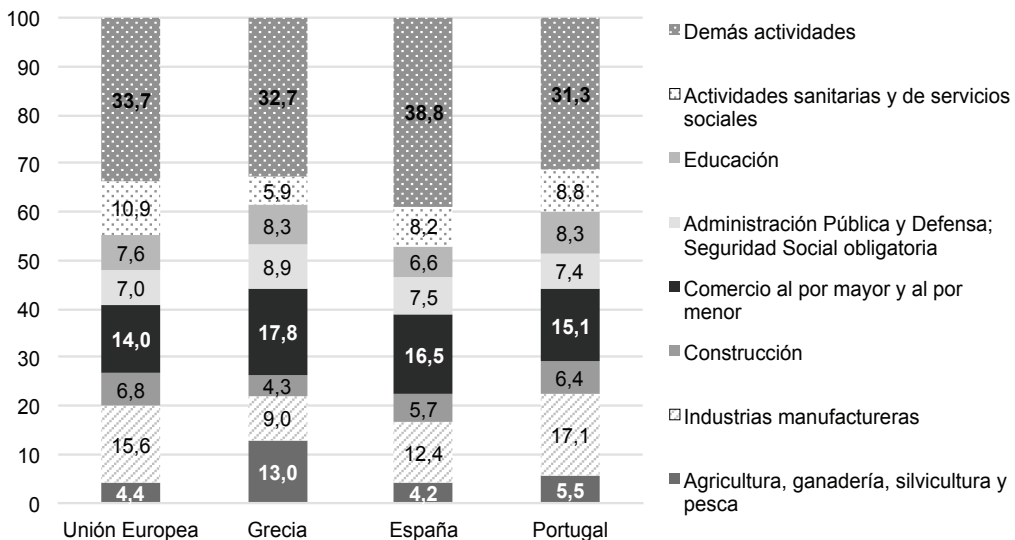
España y en Grecia predomina el comercio. La elevada proporción de empleo en la agricultura, durante muchos años considerada como una característica común de los países del sur, presenta ahora una diferencia interior significativa: en Grecia, el empleo en el sector de la agricultura es considerablemente superior no solo a la media europea sino también a los valores de Portugal y de España. Lo mismo ocurre con el empleo en el sector público, que, aunque en menor proporción, en Grecia es también superior a la media europea y a los valores de sus congéneres del sur de Europa.

En relación a la distribución del empleo por profesiones (gráfico 2), es cierto que los tres países se distancian de la media europea, donde predominan los profesionales intelectuales y científicos, teniendo como colectivo profesional más representativo a los trabajadores de los servicios y vendedores. Sin embargo, al margen de esto, hay un marco diferenciador relevante, que tiene que ver con las ocupaciones elementales. Al contrario que Grecia, España y Portugal presentan proporciones de trabajadores en ocupa-

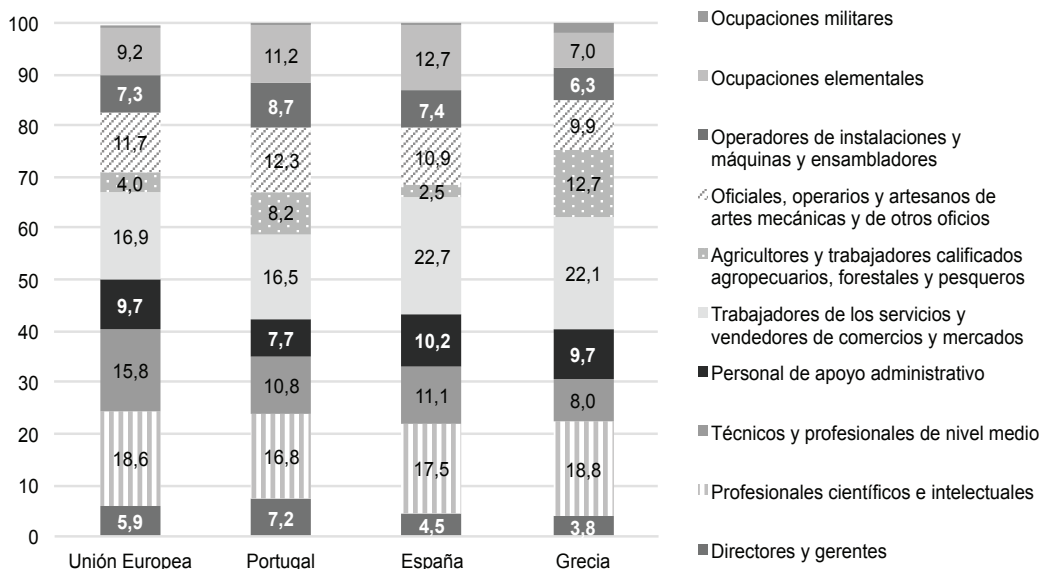
ciones no cualificadas superiores a la media europea. En España, este es incluso el tercer grupo ocupacional más relevante en su estructura económica. Se pueden notar también otras particularidades. Por ejemplo, en Grecia, la distribución del empleo aún refleja la fuerte presencia de la agricultura.

Lo mismo se podría decir de la distribución de las cualificaciones formales de la población empleada (gráfico 3), que es también reveladora de algunas diferencias significativas. Por un lado, los mercados de trabajo en Portugal, España y Grecia están caracterizados por la elevada proporción de mano de obra no cualificada, siempre superior a la media europea. No obstante, la distribución es bastante desigual entre países. En Portugal, más de la mitad de la población trabajadora tan solo tiene los primeros seis años de escolaridad, siendo este grupo el de mayor proporción de trabajadores. Por otro lado, en España, la mayor parte de la población empleada tiene cualificaciones de nivel superior o equivalente, y en Grecia predominan las cualificaciones de nivel secundario.

GRÁFICO 1. Distribución del empleo por sector de actividad, 2014 (%)



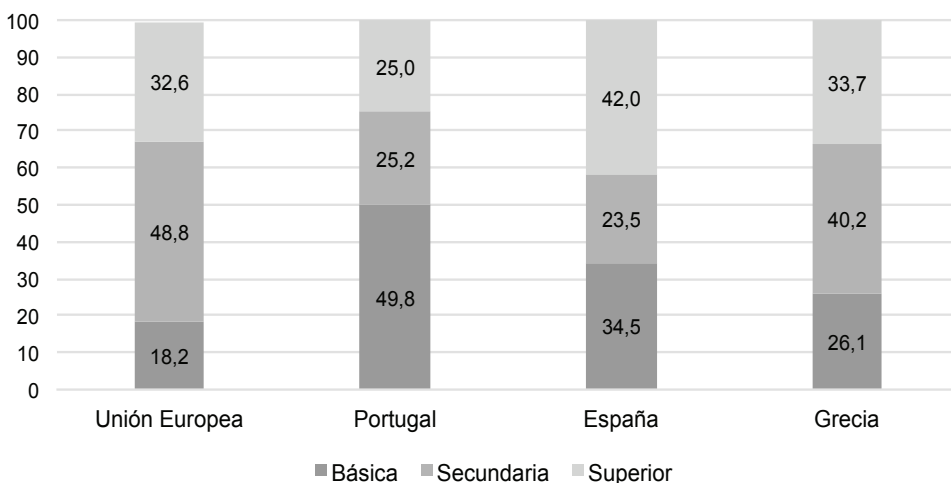
Fuente: Eurostat, LFS.

GRÁFICO 2. Distribución del empleo por ocupaciones, 2014 (%)

Fuente: Eurostat, LFS.

La crisis iniciada en los años 2007/2008 ha acentuado, en cierta medida, las dudas sobre la pertinencia de un modelo mediterráneo de producción económica y de Estado

de bienestar. Aunque el origen de la crisis global se pueda encontrar en la desregulación de los mercados financieros, las causas específicas que han agravado sus efectos en

GRÁFICO 3. Distribución de las cualificaciones de la población empleada, 2014 (%)

Fuente: Eurostat, LFS.

el sur de Europa han sido considerablemente diferenciadas. En Grecia, el estado de la Hacienda y deuda públicas ha tenido un papel central en el desarrollo de la crisis (Petmesidou, 2013; Theodoropoulou, 2014). Lo mismo ha pasado en Portugal, cuya crisis tuvo causas semejantes, aunque con un impacto menor (Theodoropoulou, 2014). En España, la burbuja inmobiliaria y el peso del sector de la construcción han sido más determinantes (Febrero y Uxó, 2010; Thernborn, 2013).

No es cierto que hayan sido los modelos de Estado de bienestar o régimen de producción los que han influido en el desarrollo de la crisis, pero como estos países fueron los más afectados, las reformas hacia la reactivación económica han sido ampliamente orientadas hacia la reestructuración de los modelos de bienestar, principalmente de la legislación y funcionamiento de los mercados laborales.

La forma en que los diferentes gobiernos nacionales han respondido a las demandas del contexto económico generó el interés de la comunidad académica. Una de las corrientes explicativas más consistentes en este debate sigue siendo la teoría institucionalista, por la cual los mecanismos de ajuste de cada país tienden a variar en función de su configuración institucional. Influenciados por el modelo de variedades de capitalismo de Hall y Soskice (2001), diversos autores han analizado cómo la interacción de las empresas con su entorno institucional puede explicar las variaciones encontradas en los procesos de ajuste de los mercados de trabajo (Hall y Soskice, 2001; Hancké, Rhodes y Thatcher, 2008).

De hecho, según Lallement (2011), las economías coordinadas de mercado (Alemania o Dinamarca) han privilegiado la flexibilidad interna, con medidas como la disminución de la jornada laboral, para mantener los niveles de empleo. Las economías liberales de mercado (Reino Unido o Irlanda) han se-

guido, por otro lado, medidas de flexibilidad externa, como el recurso a los despidos, como forma de dinamizar el mercado de trabajo. En las economías mediterráneas (España o Francia) las respuestas han combinado estos dos tipos de flexibilidad recurriendo, por ejemplo, a la precarización de los vínculos laborales (Lallement, 2011). En igual sentido, Leschke y Watt (2010) concluyen que las medidas de flexibilidad interna, comunes en las economías coordinadas, demostraron resultados más sostenibles y mayor potencial de contribución para una posible recuperación económica que las de flexibilidad externa.

En su trabajo sobre las variedades de los procesos de liberalización, Thelen (2014) identifica tres tipos de cambio institucional en las sociedades contemporáneas: desregulación (Estados Unidos), dualidad (Alemania) y flexibilización socialmente integrada (Dinamarca). Adaptando este modelo al contexto de austeridad sur-europeo y comparando las reformas laborales de España e Italia, Picot y Tassinari (2014) argumentan que es posible encontrar diferentes orientaciones políticas, incluso en contextos económicos e institucionales semejantes. Según los autores, España siguió un abordaje claramente liberalizador, orientado hacia la desregulación y el debilitamiento de la protección del empleo, mientras que Italia adoptó una trayectoria considerada estabilizadora del Estado-social, aprovechando el contexto de crisis para corregir los desequilibrios de su mercado laboral.

Sin embargo, en el contexto actual, los análisis sobre los procesos de ajuste no pueden excluir la consideración de la compleja red de actores que influyen en la determinación de las políticas públicas y privadas. Asimismo, es importante recordar que Grecia y Portugal han estado sometidos a ayudas económicas internacionales (Fondo Monetario Internacional [FMI], Banco Central Europeo [BCE] y Comisión Europea [CE]), las cuales fueron concedidas a cambio de la introducción de medidas de reestructuración del fun-

cionamiento institucional, y concretamente del mercado laboral. En España, el rescate del sector financiero no implicó condiciones formales en este campo, pero las políticas de reestructuración se hicieron también en un marco de grandes presiones externas.

En todo caso, es posible identificar líneas comunes de reestructuración en el mercado laboral, generalmente en lo que se refiere a una mayor flexibilización. Pero a pesar de eso, el ajuste de los mercados a la crisis económica ocurrió de forma distinta en cada país, y las particularidades de cada uno de ellos también han determinado algunas diferencias en las políticas aplicadas tanto por las autoridades nacionales como por las externas.

En los puntos siguientes de este análisis se demostrará cómo ciertas características diferenciadoras entre los países del sur se reflejan, o no, en las políticas encontradas para enfrentar las consecuencias de la crisis.

METODOLOGÍA

Para comprender las políticas implementadas en los mercados laborales griego, español y portugués en los últimos años se ha recurrido a un análisis documental diversificado. El punto de partida han sido, en el caso de Grecia y Portugal, los memorandos de entendimiento y ayuda condicional, firmados entre los respectivos gobiernos y la llamada *Troika* (MoU, 2010; 2011; 2012). En el caso español, la atención se ha fijado en los documentos referentes a las más recientes reformas del mercado laboral (Real Decreto Ley 10/2010, Real Decreto Ley 3/2012). Para verificar la aplicación de las medidas previstas en los documentos, se ha acudido a los datos del Observatorio Europeo de la Vida Laboral (Eurofound), que contiene actualizaciones elaboradas por expertos en cada país.

También ha sido consultada bibliografía específicamente producida sobre los méto-

dos de ajuste de los mercados de trabajo a la crisis, incluso la proveniente de instituciones no académicas, como el Instituto Europeo de Sindicatos (ETUI).

Los datos estadísticos utilizados en esta comunicación proceden del Gabinete de Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Su análisis se ha circunscrito al periodo 2007-2008 y a los últimos datos disponibles (2013-2014).

POLÍTICAS DE EMPLEO INTRODUCIDAS EN PORTUGAL, ESPAÑA Y GRECIA DURANTE EL PERIODO DE CRISIS

La protección del empleo

Las últimas décadas han demostrado que uno de los primeros campos afectados cuando se introducen reformas laborales es la legislación de protección del empleo, y más concretamente la protección en caso de despido. Estas transformaciones se basan generalmente en ideas sobre la rigidez de los mercados de trabajo, por las cuales los menos rígidos tenderán a ser más dinámicos, y a impulsar la creación de empleo.

Portugal, España o Grecia son muchas veces identificados como países con mercados de trabajo rígidos, donde las empresas tienen dificultades a la hora de despedir trabajadores y dinamizar el empleo. Con la llegada de la crisis, más específicamente con los programas condicionales impuestos a Portugal y a Grecia, y con la llamada legislación de emergencia aplicada en España, la tendencia para reducir lo que se consideran obstáculos a la creación de empleo se ha acentuado aún más.

Sin embargo, esta orientación legislativa común enmascara algunas características diferenciadoras entre estos países. Uno de los instrumentos metodológicos de referencia en el análisis de la protección del empleo es el índice producido por la OCDE. Además

de las críticas metodológicas que habitualmente acompañan el uso de indicadores sintéticos que combinan indicadores de naturaleza distinta, la utilización de un índice global puede encubrir indicadores con valores muy heterogéneos entre países. Una de las cuestiones más evidentes en este caso es la distinción entre prácticas y políticas relativas a los despidos individuales, por un lado, y a los colectivos, por otro.

Portugal, por ejemplo, es uno de los países de la OCDE donde las empresas tienen más facilidad para proceder a un despido colectivo (gráfico 4). La legislación del país determina que un despido es considerado colectivo cuando incluye dos o más trabajadores en el caso de las micro o pequeñas empresas, o cinco o más trabajadores en el caso de las medianas o grandes (Portugal, CT, Lei 7/2009; OIT, 2014). Por consiguiente, las medidas de disminución de la protección del empleo en Portugal se han orientado más hacia la alteración de los procedimientos relativos a los despidos individuales, como la introducción de nuevas modalidades de despido por motivos económicos de las empresas, los cambios en los puestos de trabajo o la inadaptación del trabajador a alteraciones ocurridas en sus funciones (Portugal, Lei 23/2012).

Por otro lado, España presenta uno de los marcos legislativos menos restrictivos en lo que respecta a los despidos individuales (gráfico 5). De esta manera, y como en Grecia, las medidas adoptadas en el periodo de crisis se han orientado más hacia la redefinición de las condiciones de los despidos colectivos. La reforma laboral española de 2012 facilitó los despidos motivados por causas económicas de las empresas, eliminando los expedientes de regulación de empleo (ERE) e introduciendo también la posibilidad de despidos colectivos en el sector público (España, Real Decreto Ley 3/2012). Actualmente, se considera colectivo un despido por razones económicas, técnicas, organizacionales y productivas de 10 trabajadores en empresas con hasta 100 empleados;

10% de los trabajadores en empresas que tengan entre 100 y 300 empleados o de 30 o más trabajadores en empresas con más de 300 empleados (OIT, 2014).

En Grecia se produjo una redefinición de las normas de los despidos colectivos, pasando estos a ser considerados colectivos cuando abarcan a más de seis trabajadores en empresas que tengan entre 20 y 150 empleados (antes se consideraban cuatro trabajadores en empresas que tuviesen entre 20 y 200 empleados); 5% o más de 30 trabajadores en empresas con más de 150 empleados (antes se consideraban 2,3% o 30 trabajadores en empresas con más de 200) (Grecia, Ley 3863/2010; OIT, 2014).

Independientemente de las características de los procesos de despido en cada país, las políticas de ajuste de España, Portugal y Grecia han convergido en la reducción de las indemnizaciones. En Grecia, estas fueron reducidas un 50% por imposición de la troika (MoU, 2012; Clauwaerty Schomann, 2013a). En España, la reforma laboral de 2012 estableció que las compensaciones por los despidos improcedentes fuesen reducidas de 45 a 33 días por año trabajado (España, Real Decreto Ley 3/2012) y los despidos por motivos económicos pasaron a ser compensados con 20 días por año trabajado. En Portugal, también por recomendación de la troika, las compensaciones por despido fueron reducidas, en 2011, de un mes a 20 días y, más tarde, en 2013, a 18 o 12 días por año trabajado dependiendo del tipo de contrato (Portugal, Lei 69/2013).

Analizando los indicadores de protección del mercado de trabajo y su evolución entre 2008 y 2013 (años disponibles), se observa que, en lo que respecta a los despidos individuales (gráfico 5), España ya se encontraba por debajo de la media de los países de la OCDE en relación a la rigidez de su mercado de trabajo. También Grecia ha reducido significativamente la rigidez de su mercado de trabajo en este indicador, situándose en

2013 con un valor muy próximo al de la media de los países de la OCDE. La tendencia a la disminución de la protección del empleo en Portugal fue también bastante evidente, aunque, como su punto de partida era ya superior al de los restantes países, el país continúa presentando valores de rigidez por encima de la media de la OCDE. En este indicador, puede decirse que Portugal es el único país que tiene, de hecho, una protección de empleo significativa.

Con respecto a los despidos colectivos (gráfico 4), los efectos de los cambios legislativos son sobre todo visibles en España, que ha reducido de forma importante los niveles de protección sobre estos despidos. En Grecia, la redefinición de los despidos colectivos y los cambios en los procedimientos de los mismos no se notan en el indicador utilizado por la OCDE en el periodo analizado (véase Karamessini, 2008, para más información sobre el trayecto irregular de Grecia en esta materia). En Portugal, la falta de protección ya era muy significativa en 2008, sin verificarse grandes alteraciones, y estando muy por debajo de la media de la OCDE. Exceptuando el caso español, no puede asumirse que el «paradigma» de protección del empleo haya cambiado significativamente con respecto a los despidos colectivos (Theodoropoulou, 2014).

Los contratos de trabajo

Basándose en la premisa de que más flexibilidad contractual potencia la creación de empleo, las políticas implementadas en España, Portugal y Grecia en los últimos años han sido orientadas hacia la redefinición de los términos de los contratos de trabajo, sobre todo de los temporales. No obstante, teniendo en cuenta la elevada segmentación de los mercados laborales en estos países, y considerando la mayor vulnerabilidad de los trabajadores temporales, muchas medidas de emergencia, en ocasiones con carácter extraordinario, fueron desarrolladas con el ob-

jetivo de proporcionar algún tipo de protección a estos trabajadores.

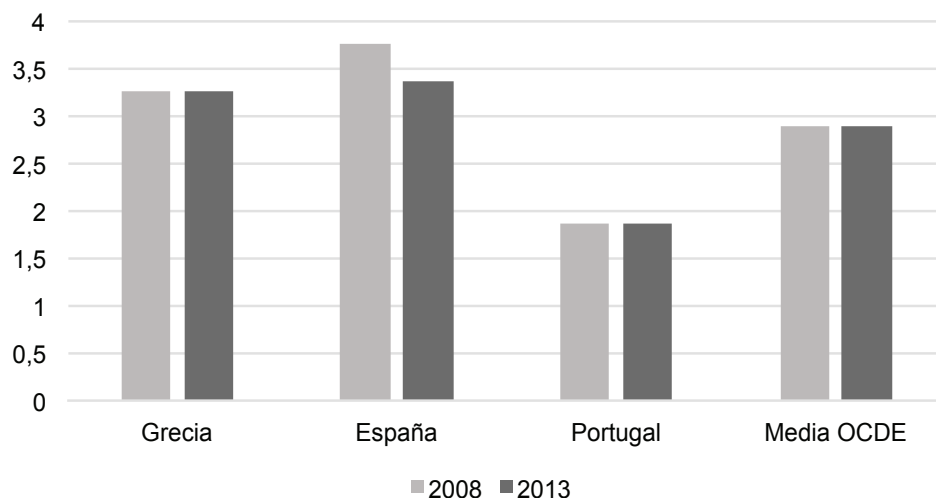
En Grecia, una de las medidas extraordinarias introducidas en el contexto de la crisis, en uno de los varios y sucesivos planes de austeridad, fue la posibilidad de ampliación de los contratos temporales de dos a tres años. Finalizado este periodo, se reconoce que los contratos en cuestión se destinan a suprimir necesidades permanentes y deben convertirse, obligatoriamente, en indefinidos (Clauwaert y Schomann, 2013a).

Por otro lado, en España fueron prohibidas las renovaciones sucesivas de los contratos temporales, una medida que ya existía, pero que había sido suspendida de forma transitoria. Actualmente, los contratos temporales pueden ser renovados hasta dos años, a partir de los cuales deben convertirse en permanentes (España, Real Decreto Ley 3/2012). Esta medida fue aplicada a finales del 2012 (Clauwaert y Schomann, 2013c).

En Portugal, las políticas introducidas combinaron la ampliación y el límite del uso de contratos temporales: entre 2012 y 2014 fue permitida, a título excepcional, la ampliación de los contratos existentes por 18 meses más, pero a partir de 2015, el periodo para la renovación de contratos temporales sería reducido de seis a tres años (Portugal, Lei 3/2012). Sin embargo, en 2013 esta medida se extendió hasta 2016, pero con un periodo máximo de 12 meses de contrato (Portugal, Lei 76/2013).

En los casos de España y Grecia fueron también creados nuevos tipos de contrato. En Grecia se creó un contrato exclusivo para jóvenes de hasta 25 años, que contempla condiciones de trabajo, en general, menos favorables que las habituales (menor salario, sin asistencia en el desempleo, etc.) (Clauwaert y Schomann, 2013a). En España, la reforma laboral de 2012 define que las empresas de hasta 50 trabajadores pueden recurrir a un nuevo tipo de contrato (contrato indefinido de apoyo a los emprendedo-

GRÁFICO 4. *Legislación de protección del empleo: despidos colectivos, 2008-2013 (0-Poco restrictivo a despidos; 6-Muy restrictivo a despidos)*

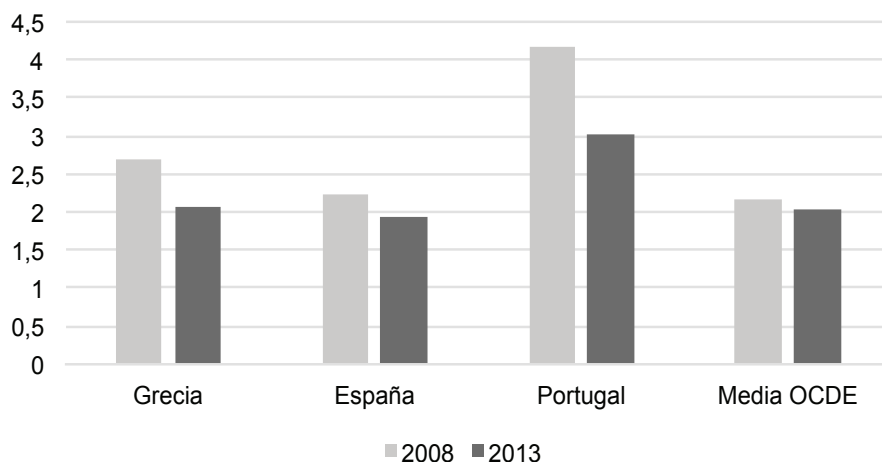


Fuente: OCDE: Strictness of employment protection legislation: collective dismissals (EPC), 2008-2013.

res), con beneficios fiscales para las empresas. Al mismo tiempo, establece que los contratos de formación y aprendizaje, anteriormente exclusivos para trabajadores de

hasta 25 años, sean ampliados hasta los 30, finalizando cuando la tasa de desempleo alcance el 15% (España, Real Decreto Ley 3/2012).

GRÁFICO 5. *Legislación de protección del empleo: despidos individuales, 2008-2013 (0-Poco restrictivo a despidos; 6-Muy restrictivo a despidos)*



Fuente: OCDE: Strictness of employment protection legislation: individual dismissals (EPR_V3), 2008-2013.

Cuando se analiza la evolución reciente del número de trabajadores temporales (gráfico 6) se verifica que solo Grecia tiene valores por debajo de la media de la UE.

España, que ya tenía a principios de los años 2000 valores muy elevados de trabajo temporal, ha ido disminuyendo la proporción de trabajadores con estas condiciones contractuales. Por otro lado, la tendencia en Portugal ha sido más irregular, con diversas oscilaciones en las últimas décadas.

Los países ibéricos presentan, así, una proporción de trabajadores temporales superior a la media europea, una realidad anterior al periodo de crisis y que se distancia de la realidad griega.

La presentación del trabajo temporal como un instrumento promotor del empleo aún no se refleja en los niveles del desempleo. En realidad, si es verdad que la temporalidad presenta algunas diferencias entre los países del sur, también es cierto que el desempleo ha afectado a los países analizados de forma generalizada desde 2008, aunque en momentos diferenciados (gráfico 7). En Grecia, cuyo paro pasó del 8,4% en 2007 al 26,5 en 2014, el aumento fue más notorio a partir de 2010. En España, donde los valores subieron del 8,2% en 2007 al 24,5 en 2014, el mayor crecimiento ocurrió entre 2008 y 2009. En Portugal, el desempleo creció del 8,9% en 2007 al 14,1% en 2014, registrando máximos entre 2011 y 2012. De 2013 a 2014, se verificó una ligera disminución del paro, acompañada también de un sutil aumento del trabajo temporal en el mismo periodo. Esto parece indicar que los empleos creados han sido principalmente temporales.

Jornada laboral

El hincapié en la cuestión de la flexibilidad también es visible en lo que respecta a la jornada laboral. Contrariamente a lo que se ha verificado en algunos países, donde las respuestas a la crisis pasaron por la reducción del número de horas de trabajo para equilibrar

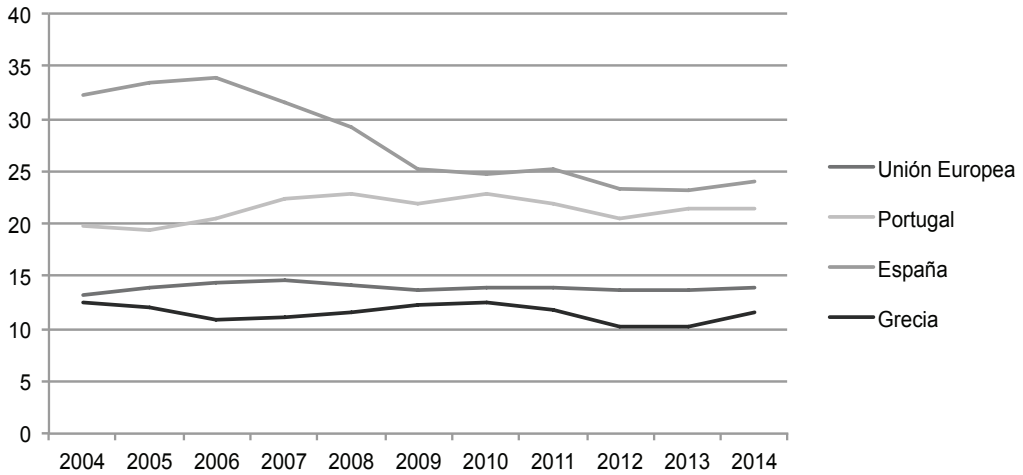
los niveles de empleo, en estos países del sur, la intervención pasó por el aumento de la jornada laboral, basada en la idea de que eso aportaría una mayor productividad (Eurofound, 2015; referencia anónima).

De esta manera, en Grecia fue establecida la opción de aumentar la jornada laboral en dos horas por día, durante seis meses al año, al mismo tiempo que se redujo el periodo de descanso obligatorio de 12 a 11 horas diarias. La troika llegó a proponer incluso la introducción de una semana de trabajo de seis días, en lugar de los actuales cinco, aunque las condiciones de su verdadera aplicación sean en parte desconocidas (MoU, 2012).

En Portugal fueron eliminados cuatro festivos nacionales y llegó a ser propuesto el aumento de la jornada laboral en media hora por día, una medida que acabó por ser considerada inconstitucional por el Tribunal Constitucional del país. El pago de las horas extras fue reducido en un 50% (Portugal, Lei 23/2012).

En España fue eliminada la ley que prohibía que los trabajadores a tiempo parcial trabajasen horas extras (España, Real Decreto Ley 3/2012). Así, estos trabajadores pueden hacer, actualmente, horas extraordinarias y horas complementarias, una modalidad específica para este tipo de trabajo que ya existía antes de la crisis.

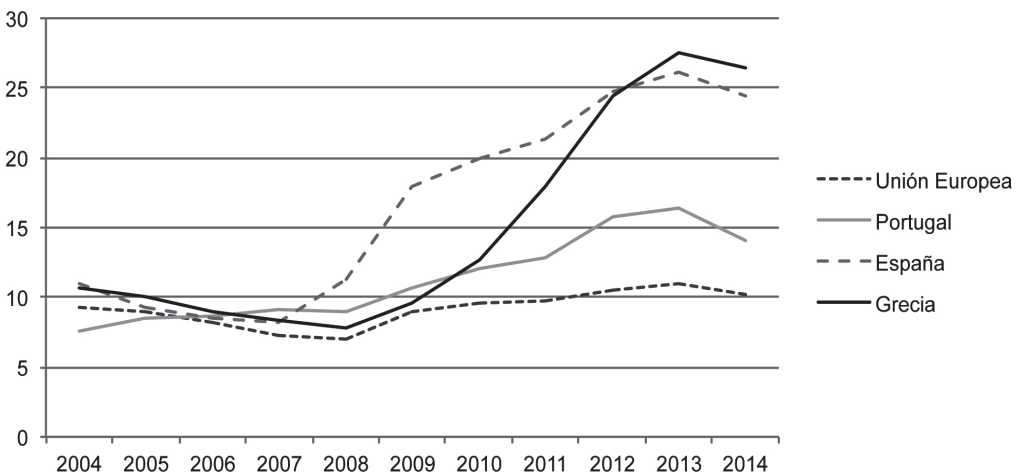
En España y en Portugal se introdujeron además políticas para flexibilizar la asignación de las jornadas laborales. En Portugal, el sistema de banco de horas, ya existente, fue ampliado para que las empresas pudieran negociar directamente con los trabajadores, fuera del sistema de negociación colectiva, hasta 150 horas extras de trabajo anuales, dos más por día, 50 por semana (Portugal, Lei 23/2012). En España, la libre asignación del 5% de las horas de trabajo anuales comenzó a ser permitida, incluso antes de las negociaciones de los nuevos contratos colectivos (España, Real Decreto Ley 3/2012). Espa-

GRÁFICO 6. *Porcentaje de trabajadores temporales en el total de trabajadores, 2004-2014*

Fuente: Eurostat, LFS.

ña fue el único de los tres países que introdujo políticas para facilitar la reducción de la jornada laboral. Por lo tanto, actualmente las empresas españolas pueden reducir

temporalmente entre un 10 y un 70% la jornada laboral, después de consultar a los representantes de los trabajadores (España, Real Decreto Ley 3/2012).

GRÁFICO 7. *Evolución de la tasa de desempleo, 2004-2014 (%)*

Fuente: Eurostat, LFS.

Salario mínimo

Los recortes y las congelaciones salariales son medidas de ajuste más comunes en los países del sur que en los nórdicos (Eurofound, 2015).

España, Portugal y Grecia presentan realidades muy diferentes en relación a la evolución del salario mínimo nominal. Estas diferencias son anteriores a la crisis y se han mantenido en los últimos años, a pesar de la tendencia común de su reducción o congelación.

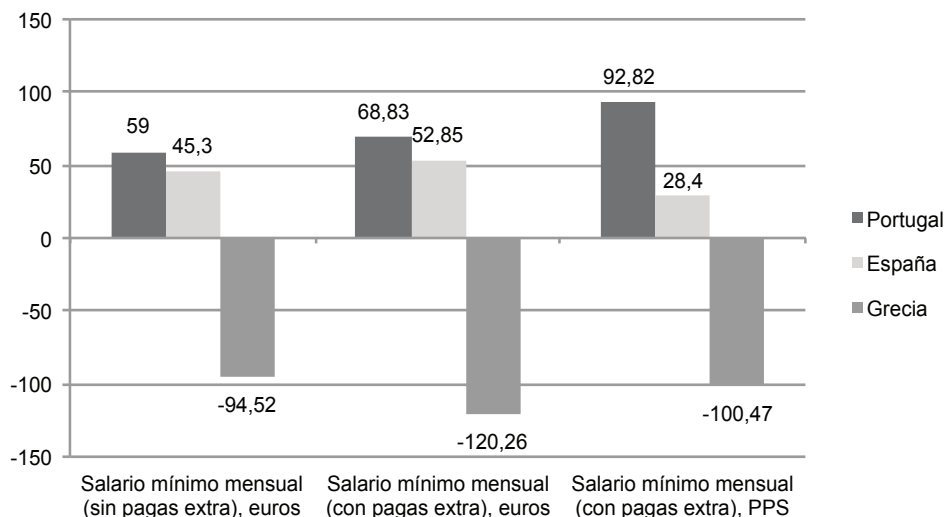
Visiblemente, Grecia ha sido siempre el país donde el salario mínimo permitía mayor poder adquisitivo, en comparación con España o Portugal. Como consecuencia, en Grecia los efectos de la crisis sobre el salario mínimo se han sentido de forma más notable y drástica. En 2008, el valor mensual del salario mínimo se situaba en los 680,60 euros en Grecia, en 600 euros en España y en 426 en Portugal. A finales de 2014, el salario mínimo en Grecia había disminuido un 13,8%,

situándose en los 586,08 euros mensuales. En España y en Portugal fue posible evitar el recorte en el valor nominal, pero el crecimiento ocurrió a un ritmo lento. En España el salario mínimo correspondía a 645,30 euros en 2014, presentando un aumento del 7,5%. En Portugal el aumento fue del 13,8%, situándose en 485 euros mensuales en 2014 (gráfico 8).

En Portugal y en Grecia, la intervención sobre el valor del salario mínimo fue determinada por los acuerdos con la troika. En el caso de Grecia, el segundo rescate en 2012 obligó incluso a un recorte del 22% en el salario mínimo y a una posterior congelación hasta el año 2016 (MoU, 2012). En Portugal, el compromiso con la troika supuso la congelación de posibles aumentos durante el periodo de rescate, poniendo fin a todo un proceso de negociación en curso, con vistas a un aumento significativo del mismo (MoU, 2011).

A pesar de que las políticas españolas no se encuadraron en un acuerdo de condicio-

GRÁFICO 8. Evolución del salario mínimo, diferencia entre 2008 y 2014 (euros y PPS)



Fuente: Eurostat, LFS.

nalidad formal, los planes de austeridad siguieron el mismo camino que en Portugal y en Grecia. Los aumentos en el salario mínimo fueron congelados en 2011 (Eurofound, 2015), aunque entre 2012 y 2013 se produjo un sutil crecimiento del 0,6%.

Negociación colectiva

De forma poco sorprendente, la evolución de las estructuras y de los procesos de negociación colectiva en tiempo de crisis se inclinan hacia la descentralización, sobre todo a través de la reducción de la intervención de los agentes sociales para debilitar el poder de las estructuras sindicales, teniendo como premisa que eso eliminaría algunos «obstáculos» para la contratación (Molina, 2014). La verdad es que las transformaciones ocurridas en las políticas introducidas en Grecia, Portugal o España presentan tendencias ya observadas antes de la crisis (Degryse *et al.*, 2013; Stoleroff, 2013).

Una de las formas de descentralización fue el refuerzo de las posibilidades de negociación a nivel de la empresa, perjudicando a la negociación colectiva realizada a nivel sectorial o superior. De la misma manera, fueron introducidas restricciones para la renovación automática de los acuerdos colectivos de trabajo, una práctica presente en los tres países. La duración de los contratos también fue reducida.

En 2010, en Grecia se introdujo un nuevo tipo de acuerdo colectivo (posteriormente eliminado) que permitía de forma excepcional negociar condiciones de trabajo a nivel de la empresa menos favorables que las definidas en los acuerdos sectoriales (Clauwaert y Schomann, 2013a). En 2011, este nuevo tipo de acuerdo fue abolido y los acuerdos a nivel empresarial prevalecieron sobre los sectoriales, pudiendo ser firmados por grupos de trabajadores, siempre que participen en el proceso entre 3 y 5 trabajadores de la empresa. Igualmente, los acuerdos sectoriales pasaron a tener una duración de un máxi-

mo de tres años y, una vez finalizados, una validez de tres meses. En caso de que no se produzca la renovación, prevalecen las condiciones salariales y laborales de base, hasta firmar un nuevo acuerdo (Clauwaert y Schomann, 2013a).

En España, una de las cuestiones centrales fue la flexibilización de las normas del descuelgue (Clauwaert y Schomann, 2013c). Este aspecto surgió en 2011, junto con una mayor flexibilidad en la asignación de los horarios laborales y de las funciones de los trabajadores según las necesidades de las empresas. Los acuerdos empresariales comenzaron a prevalecer sobre los sectoriales, y los colectivos pudieron ser ampliados tan solo a dos años inicialmente y a un año después (España, Real Decreto Ley 3/2012). Anteriormente, eran automáticamente ampliados hasta que surgiera uno nuevo.

En Portugal, el acuerdo con la troika determinó la descentralización de la negociación colectiva luego en 2011 (MoU, 2011), pero la aplicación efectiva y la transposición en la legislación nacional se produjo más tarde, siendo firmado el último acuerdo en 2014 (Portugal, Lei 43/2014). La duración de los acuerdos colectivos tuvo alteraciones, pasando de cinco a tres años, mientras que el periodo de renovación pasó de 18 meses a 12. Al mismo tiempo, también fueron introducidas reglas en relación a la representación de los actores presentes en la negociación. De esta manera, en empresas con más de 150 trabajadores, los comités de empresa pueden firmar y negociar acuerdos sin la presencia de los sindicatos.

Administración Pública

Con la llegada de la crisis, muchas de las reformas de la Administración Pública anteriormente iniciadas tuvieron un nuevo impulso. Reformas orientadas para el control del déficit y la implementación del paradigma del «new public management» ya habían sido observadas antes de la intensificación

TABLA 1. Cuadro resumen de las principales medidas

	España	Portugal	Grecia
<i>Protección del empleo</i>	Facilitación de los despidos motivados por causas económicas; eliminación de los ERE; despidos colectivos en el sector público	Introducción de nuevas modalidades de despido individual	Redefinición de los límites para los despidos colectivos
	Reducción de las compensaciones por despido		
<i>Contratos de trabajo</i>	Prohibición de las renovaciones sucesivas de los contratos temporales	Extensión transitoria de los contratos existentes	Extensión de los contratos temporales
	Reducción del límite para la renovación de los contratos temporales		-
	Nuevos tipos de contrato temporal	-	Nuevos tipos de contrato temporal
<i>Jornada laboral</i>	Posibilidad de trabajo extra para trabajadores temporales; facilitación de la reducción de la jornada laboral	Eliminación de festivos nacionales; reducción del pago de las horas extras; extensión del sistema de banco de horas	Posibilidad de aumentar el tiempo de trabajo; reducción del periodo de descanso diario
	Flexibilización de la asignación de la jornada laboral		-
<i>Salario mínimo</i>		Congelación	
	-	-	Recorte
<i>Negociación colectiva</i>		Descentralización; Refuerzo de la negociación al nivel de la empresa; Limitación de las renovaciones automáticas de los acuerdos colectivos; Reducción de la duración de los contratos	
		Recortes salariales	
<i>Administración Pública</i>	Congelación salarial	-	Congelación salarial
		Eliminación de pagas extra	-
	-	-	Recorte de pagas extra
	-		Reducción del empleo público

de la crisis, sobre todo en Portugal (Stoleroff, 2013). En los países que recurrieron a la ayuda externa, reformar el sector público de empleo constituyó un requisito esencial para acceder a los préstamos. Pero, tal y como en otras materias, los recorridos anteriores de cada país determinaron la amplitud de las reformas (Stoleroff, 2013).

El primer memorando de entendimiento entre Grecia y la troika estableció la reducción del empleo público, a razón de una entrada por cada cinco salidas y estableciendo la edad de jubilación en los 65 años (MoU, 2010). El segundo memorando determinó la necesidad de reducir 150.000 puestos de trabajo en el sector público hasta el año 2015.

También fue acordada la implementación de un sistema de jubilación anticipada y el desplazamiento de 15.000 funcionarios a una lista de reserva (MoU, 2012; Eurofound, 2015).

En Portugal, el acuerdo con la troika estableció la reducción del empleo en el sector público en un 1% en la Administración central y en un 2% en la Administración local. Al mismo tiempo, tendrían que reducirse los cargos de gestión en la Administración pública en un 15% (MoU, 2011; Eurofound, 2015).

No obstante, estas reformas en el sector público no se restringieron a los países con ayudas económicas condicionadas sino que fueron más allá de la reducción del empleo público. Por ejemplo, los recortes salariales se extendieron a varios países. En España, los recortes llegaron a una media del 5%, y en los años 2011, 2012 y 2013 los salarios fueron congelados. Igualmente, una de las pagas extraordinarias fue eliminada en 2012 (Eurofound, 2015). En Portugal, los recortes se situaron entre el 3,5 y el 10%, solo aplicables para los trabajadores con salarios superiores a 1.500 euros mensuales (Eurofound, 2015). Una de las pagas extras fue eliminada en 2012, pero al contrario de lo que pasó en España, el tribunal constitucional declaró la inconstitucionalidad de la medida, impidiendo su aplicación en los años siguientes. En Grecia, los recortes oscilaron entre el 1,5 y el 5,5% en 2010 (Eurofound, 2015). En 2012, el valor de las pagas extras fue sustituido por 500 euros y hasta 2014 los salarios fueron congelados (MoU, 2012).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este artículo presentamos algunas de las políticas aplicadas a los mercados de trabajo español, portugués y griego en los últimos años, consideradas como «medidas de emergencia» para combatir las consecuencias directas de la crisis.

Una de las primeras cuestiones que el análisis de estos procesos de ajuste plantea

es la del hincapié en los mercados de trabajo como área de intervención prioritaria. Aunque haya consenso sobre la naturaleza global de la crisis, la búsqueda de soluciones ha sido realizada esencialmente a nivel local, y más específicamente, dentro de los mercados laborales, perpetuándose el predominio de las ideas que asocian la salida de la crisis a la reestructuración de la legislación laboral. Realmente, tal como varios autores refieren, estas políticas de emergencia siguen las tendencias de flexibilización del mercado laboral ya observadas en períodos anteriores a la crisis (Degryse *et al.*, 2013; Schömann, 2014). El abordaje liberalizador encontrado por Picot y Tassinari (2014) en España está también presente en los casos de Portugal y de Grecia. En este sentido, el carácter de emergencia de estas políticas se manifestó más a través de una aceleración de las tendencias ya en curso que por la necesidad de responder con urgencia a las consecuencias que la crisis tuvo sobre el empleo.

Una segunda cuestión que surge se refiere a la eficacia de las políticas y sus efectos. Por un lado, es necesario diferenciar las alteraciones legislativas de su verdadero potencial de implementación. El contexto de crisis reforzó la dimensión judicial de la aplicación de políticas, dado que, en los países analizados, los tribunales frenaron la implementación de medidas consideradas inconstitucionales o transgresoras de normativas europeas, internacionales o de derechos fundamentales. Por otro lado, además del aumento sustancial del desempleo, las políticas aplicadas empeoraron las condiciones de vida y de trabajo de una parte de la población de estos países, sin que sus efectos sobre el control del déficit y de las cuentas públicas hayan sido notoriamente positivos. El análisis de datos secundarios que desarrollamos en este artículo no permite identificar las mejoras esperadas en los indicadores clave sobre los cuales pretendían intervenir las políticas. La temporalidad del trabajo permanece a niveles semejantes a los anteriores

a la crisis, aumentando ligeramente en 2014. El desempleo creció significativamente en los años de la crisis, registrando tan solo un ligero descenso en 2014. El análisis combinado de estos dos datos permite deducir que los empleos creados recientemente son principalmente de carácter temporal, manteniéndose la tendencia de deterioro de las condiciones de trabajo. En la bibliografía analizada, tampoco existen evidencias del impacto positivo de las políticas de emergencia en la creación de empleo. Por el contrario, varios autores convergen al afirmar su fracaso en la corrección de los efectos de la recesión (Matsaganis y Leventi, 2014) y sus impactos en la atenuación de los derechos laborales, en la destrucción del empleo (Miguélez *et al.*, 2015), en la disminución de la calidad del trabajo y debilitación de la negociación colectiva (Torres, 2015) o en el aumento de la pobreza y de las desigualdades (Matsaganis y Leventi, 2014; Carmo y Cantante, 2015). En este último punto, han sido señaladas importantes tendencias, especialmente la reconfiguración de los procesos tradicionales de producción de desigualdades, surgiendo el desempleo como nueva variable estructural de la desigualdad social, tales como el sexo, la edad o la escolaridad (Carmo y Cantante, 2015).

En este momento no es posible prever qué sentido van a asumir las políticas en el futuro, pero tal y como argumenta Matsaganis (2012), las respuestas nacionales a los contextos de crisis dependerán de las opciones políticas de cada país y de sus circunstancias gubernamentales. El fin de los programas de rescate en Portugal y en España; la aparición de un nuevo gobierno en Grecia, con claras dificultades de implementación del programa gubernamental inicial; el tercer rescate griego; los recientes cambios gubernamentales en Portugal y el nuevo gobierno de España dificultan la proyección de futuro en materia de empleo y condiciones de trabajo. Sin embargo, considerando los datos disponibles desde el inicio de la crisis, y te-

niendo en cuenta que esta comenzó hace cerca de ocho años, no puede asumirse ni que las políticas de empleo aplicadas tuviesen un carácter de emergencia ni que hayan sido eficaces en su implementación y en los resultados esperados.

Para finalizar, el análisis de las políticas de emergencia en estos tres países permite discutir la pertinencia de la agrupación mediterránea, sobre todo al nivel de su homogeneidad interna.

Los países del sur de Europa presentan algunas características semejantes, especialmente a nivel del diseño y funcionamiento institucionales, que podrían justificar posibles similitudes en sus programas de ajuste. De hecho, el análisis de las políticas de empleo adoptadas en el contexto de crisis demuestra orientaciones análogas, como la reducción de la protección del empleo, el aumento de la jornada laboral, la contención salarial, la fragilidad de la negociación colectiva o la reducción del empleo público. Conviene observar, no obstante, la diversidad de actores incluidos en el proceso de decisión y las presiones externas a las que los Estados estuvieron sujetos a la hora de definir sus políticas. El programa de asistencia español, aunque restringido al sector financiero, vino acompañado también de presiones externas en el sentido de la desregulación del mercado de empleo. Portugal pasó por un rescate financiero, concedido a cambio de la aplicación de varias medidas, muchas de las cuales estaban relacionadas con el mercado laboral. Grecia continúa sujeta, actualmente, a un acuerdo de condicionalidad bajo su tercer rescate financiero. Los caminos que cada país ha ido recorriendo tienen que ser colocados, de esta manera, en el contexto de la reducida autonomía de los gobiernos nacionales ante las orientaciones europeas e internacionales, siendo estas constantemente criticadas por utilizar intervenciones semejantes, incluso en países con contextos sustancialmente distintos, sin que ello resulte una solución duradera para sus problemas (Stiglitz, 2002; Stoloroff, 2013).

La singularidad de los países del sur frente a otros grupos de países, especialmente en Europa, puede ser cuestionable en el cuadro de las tendencias de flexibilización a las que hemos asistido en los últimos años, que no se restringen a los países mediterráneos. Al mismo tiempo, a pesar de las prescripciones semejantes, las particularidades de cada país obligaron a diferenciar las medidas específicas. Por ejemplo, aunque generalmente orientadas hacia la disminución de la protección del empleo, las alteraciones legislativas en esta materia fueron realizadas en ámbitos distintos: en España y en Grecia se facilitaron los despidos colectivos, en Portugal, los individuales. En lo que se refiere a los contratos de trabajo, los sentidos de las políticas fueron también diferentes: en Grecia fueron realizados esfuerzos para facilitar la temporalidad; en Portugal y en España, por otro lado, se intentó moderar el uso de contratos temporales. Por lo tanto, además de preguntarnos sobre la medida en la que estas alteraciones pueden solucionar las consecuencias de la crisis en un país, cuando no lo hicieron en el otro, la necesidad de adecuarlas al contexto social más inmediato demuestra cómo el pasado reciente y las trayectorias de los países del sur acaban por diferenciarlos. Este argumento podría ganar peso si juntásemos otros países en el análisis. Por mencionar un ejemplo, Italia, aunque sujeta a presiones externas semejantes en contexto de crisis, no estuvo sometida ni a programas de asistencia generales, como Grecia, Portugal o Chipre, ni a programas restringidos como España. La crisis puso también en evidencia la fluidez del concepto de periferia aplicado a los países del sur, que puede continuar teniendo sentido en los casos portugués o griego, pero que es claramente inadecuado en los casos de España o Italia, ya que el tamaño y robustez en sus economías les confieren mayor centralidad en el cuadro político europeo.

Aunque la crisis haya dejado claras las desigualdades internas en Europa, eviden-

ciando la vulnerabilidad socioeconómica de ciertos países, en lo que puede ser considerado como un contraste norte-sur, el análisis desarrollado en este artículo destaca la complejidad de la lógica analítica de la agrupación de países, contribuyendo a la discusión de la homogeneidad interna del grupo mediterráneo en el ámbito del análisis de sus procesos de ajuste.

BIBLIOGRAFÍA

- Amable, Bruno (2005). *Les cinq capitalismes: diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. Paris: Editions du Seuil.
- Barroso, Margarida Martins (2014). «Qualidade do trabalho em tempo de crise: uma análise da agenda política europeia». *Organizações e Trabalho*, 39/40: 9-26.
- Carmo, Renato Miguel y Cantante, Frederico (2015). «Desigualdades, redistribuição e o impacto do desemprego: tendências recentes e efeitos da crise económico-financeira». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 77: 33-51.
- Clauwaert, Stefan y Schomann, Isabelle (2012). «The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise». ETUI working paper 2012.04. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Clauwaert, Stefan y Schomann, Isabelle (2013a). «The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: Greece». Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Clauwaert, Stefan y Schomann, Isabelle (2013b). «The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: Portugal». Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Clauwaert, Stefan y Schomann, Isabelle (2013c). «The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: Spain». Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Degryse, Christophe; Jepsen, Maria y Pochet, Philippe (2013). «The Euro Crisis and its Impact on National and European Social Policies». ETUI working paper 2013.05. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Dore, Ronald (2000). *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism? Japan and Germany versus the Anglo-Saxons*. Cambridge: Cambridge University Press.

- España, Real Decreto Ley 3/2012, 10 de febrero – Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076
- España, Real Decreto Ley 10/2010, 16 de junio - Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>
- Esping-Andersen, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Eurofound (2015). *ERM Annual report 2014: Restructuring in the Public Sector*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Febrero, Eladio y Uxó, Jorge (2010). «Constraints and Alternatives for Employment and Output Growth. Spain during the Great Recession». Departamento de Análisis Económico y Finanzas, Universidad de Castilla-La Mancha. Working Paper 2010-4. Disponible en: <http://www.uclm.es/dep/daef/DOCUMENTOS%20DE%20TRABAJO/DT-2010/2010-04%20DT%20DAEF.pdf>
- Ferrera, Maurizio (1996). «The “Southern” Model of Welfare in Social Europe». *Journal of European Social Policy*, 6(1): 17-37.
- Freeman, Richard B. (2010). «It's Financialization». *International Labour Review*, 149(2): 165-183.
- Grecia, Ley 3863/2010, 15 de julio (Seguridad Social, emendada pelas leyes 3899/2010 y 3918/2011). <https://nomoi.info/%CE%A6%CE%95%CE%9A-%CE%91-115-2010-%CF%83%CE%B5%CE%BB-1.html>
- Hall, Peter y Soskice, David (eds.) (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hancké, Bob; Rhodes, Martin y Thatcher, Mark (2008). *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions and Complementarities in the European Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Jackson, Gregory y Deeg, Richard (2006). «How Many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity». MPiFG Discussion Paper No. 06/2. Disponible en: <http://ssrn.com/abstract=896384>
- Karamessini, Maria (2008). «Still a Distinctive Southern European Employment Model?». *Industrial Relations Journal*, 39(6): 510-531.
- Krugman, Paul (2012). *Acabem com esta crise já!* Lisboa: Presença.
- Lallement, Michel (2011). «Europe and the Economic Crisis: Forms of Labour Market Adjustment and Varieties of Capitalism». *Work, Employment and Society*, 25(4): 627-641.
- Leschke, Janine y Watt, Andrew (2010). «How Do Institutions Affect the Labour Market Adjustments to the Economic Crisis in Different EU Countries?». ETUI working paper 2010.04. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Marí-Klose, Pau y Moreno-Fuentes, Francisco Javier (2013). «The Southern European Welfare Model in the Post-industrial Order». *European Societies*, 15(4): 475-492.
- Matsaganis, Manos (2011). «The Welfare State and the Crisis: The Case of Greece». *Journal of European Social Policy*, 21(5): 501-512.
- Matsaganis, Manos (2012). «Social Policy in Hard Times: The Case of Greece». *Critical Social Policy*, 32(3): 406-421.
- Matsaganis, Manos y Leventi, Chrysa (2014). «Poverty and Inequality During the Great Recession in Greece». *Political Studies Review*, 12: 209-223.
- Miguélez, Fausto; Alós, Ramón; Carrasquer, Pilar; Lope, Andreu; Molina, Óscar; Pastor, Alberto; Recio, Albert; Rodríguez-Soler, Joan; Verd, Joan Miquel y Godino, Alejandro (2015). *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <http://ddd.uab.cat/record/142865>
- Molina, Óscar (2014). «Self-regulation and the State in Industrial Relations in South Europe: Back to the Future?». *European Journal of Industrial Relations*, 20(1): 21-36.
- MoU (2010). Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, Hellenic Republic. European Commission, European Central Bank, International Monetary Fund. 3 de mayo. Disponible en: http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/greek_loan_facility/index_en.htm
- MoU (2011). Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, Portugal. European Commission, European Central Bank, International Monetary Fund. 17 de mayo. Disponible en: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/primeiro-ministro/secretario-de-estado-adjunto-do-primeiro-ministro/documentos-oficiais/memorandos.aspx>

- MoU (2012). Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, Hellenic Republic. European Commission, European Central Bank, International Monetary Fund. 1 de marzo. Disponible en: http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/greek_loan_facility/index_en.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). Employment Protection Legislation Database. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.byCountry?p_lang=en
- Petmesidou, Maria (2013). «Is Social Protection in Greece at a Crossroads?». *European Societies*, 15(4): 597-616.
- Picot, Georg y Tassinari, Arianna (2014). «Liberalization, Dualization or Recalibration? Labour Market Reforms under Austerity, Italy and Spain, 2010-2012». Nuffield College Working Papers Series in Politics. Disponible en: <https://www.nuffield.ox.ac.uk/Research/Politics%20Group/Working%20papers/Documents/PicotTassinari%20Labor%20market%20reforms%20under%20austerity%20.pdf>
- Portugal, Lei 23/2012, 25 julho - 5ª revisão do Código do Trabalho. Disponible en: <https://dre.pt/application/file/178460>
- Portugal, Lei 3/2012, 10 de janeiro - Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação. Disponible en: <https://dre.pt/application/file/477197>
- Portugal, Lei 43/2014, 27 de junho - Resolução do Conselho de Ministros. Disponible en: <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2014/06/12200/0352003521.pdf>
- Portugal, Lei 69/2013 - 8ª revisão do Código de Trabalho. Disponible en: <https://dre.pt/application/file/499579>
- Portugal, Lei 7/2009, 12 de fevereiro - Código do Trabalho, emendada pelas leis 105/2009 de 14 de Setembro, 53/2011 de 14 de Outubro, 23/2012 de 25 de Junho, 47/2012 de 29 de Agosto, 69/2013 de 30 de Agosto, 27/2014 de 8 de Maio, 55/2014 de 25 de Agosto e 28/2015 de 14 de abril. Disponible en: <https://dre.pt/application/file/602193>
- Portugal, Lei 76/2013, 7 de novembro - Regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação. Disponible en: <https://dre.pt/application/file/504617>
- Schomann, Isabelle (2014). «Labour Law Reforms in Europe: Adjusting Employment Protection Legislation for the Worse?». ETUI working paper 2014.02. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Stiglitz, Joseph E. (2002). *Globalization and its Discontents*. London: Penguin.
- Stiglitz, Joseph E. (2009). «The Global Crisis, Social Protection and Jobs». *International Labour Review*, 148(1): 1-13.
- Stoleroff, Alan (2013). «Employment Relations and Unions in Public Administration in Portugal and Spain: From Reform to Austerity». *European Journal of Industrial Relations*, 19(4): 309-323.
- Thelen, Kathleen (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.
- Theodoropoulou, Sotiria (2014). «Has the EU Become more Intrusive in Shaping National Welfare State Reforms? Evidence from Greece and Portugal». ETUI working paper 2014.04. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Therborn, Göran (2013). «Where Are the PIGS? Still a Southern European Welfare Regime?». *European Societies*, 15(4): 471-474.
- Torres Albero, Cristóbal (ed.) (2015). *España 2015. Situación social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Otras fuentes:

Eurostat: <http://www.eurostat.ec.europa.eu>

OCDE: <http://www.oecd.org>

Observatorio europeo de la vida laboral: <http://www.eurofound.europa.eu>

RECEPCIÓN: 19/10/2015

REVISIÓN: 16/02/2016

APROBACIÓN: 13/05/2016

Crisis and Work: An Analysis of Emergency Labour Market Policies in Portugal, Spain and Greece

Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en Portugal, España y Grecia

Margarida Martins Barroso

Key words

Crisis
 • Spain
 • Greece
 • Emergency Policies
 • Employment Policies
 • Portugal
 • Labour Market Reform

Palabras clave

Crisis
 • España
 • Grecia
 • Políticas de emergencia
 • Política de empleo
 • Portugal
 • Reforma laboral

Abstract

In this article, we analyse the main reforms introduced in the Portuguese, Spanish and Greek labour-markets since the beginning of the crisis. Based in a documental and statistical analysis, the study takes in consideration the similar institutional, historical and geographic characteristics of these countries, but also their particularities. Results show that the emergency policies tend to resemble and to concentrate on dismissals, contracts, working time, salaries, collective bargaining and working conditions in the public sector. Nonetheless, the pre-crisis structural variations between these countries, together with the different effects that the crisis had in each one of them, help to understand possible differences in terms of results, giving a new contribution to the questioning of the internal homogeneity of the Mediterranean model.

Resumen

En este artículo se comparan las principales reformas introducidas en los mercados laborales portugués, español y griego desde el inicio de la crisis. Recurriendo a un análisis documental y estadístico, se consideran las semejantes características institucionales, históricas y geográficas de estos países, así como sus particularidades. Los resultados indican que las políticas de emergencia tienden a parecerse y a incidir sobre los despidos, los contratos de trabajo, la jornada laboral, los salarios, la negociación colectiva y las condiciones de trabajo en el sector público. Sin embargo, las diferencias estructurales entre estos países en el periodo pre-crisis y los diferentes efectos que la crisis tuvo en cada uno de ellos, ayudan a comprender eventuales diferencias de resultados, contribuyendo al cuestionamiento de la homogeneidad interna del modelo mediterráneo.

Citation

Barroso, Margarida Martins (2017). "Crisis and Work: An Analysis of Emergency Labour Market Policies in Portugal, Spain and Greece". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 158: 3-22. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.158.3>)

INTRODUCTION¹

It is widely recognised that the deregulation and irregularities of the global financial system are the causes of the most recent financial and economic crisis (Freeman, 2010; Lallement, 2011; Krugman, 2012; Stiglitz, 2009). In the case of Europe, the globalisation of markets and monetary integration intensified its effects, calling into question the continuity of the single currency.

Considered the first major crisis of the era of globalisation, the current crisis, which began in 2007/2008, has significantly transformed the global economic context, generating diverse challenges for economic and financial systems and having a severe and abrupt impact on labour markets. In fact, recession and unemployment have emerged as direct consequences of the crisis, and while some countries implemented measures to stimulate growth, starting in 2010, policies aimed at reducing public spending began to spread across the European Union, taking the form of austerity plans focused on restructuring labour markets, mainly in terms of greater flexibility.

Despite its global nature, the effects of the crisis have clearly not been the same in all countries. Those who because of their specific vulnerabilities suffered a greater initial impact, have been subject to the most severe demands for a restructuring of their labour markets.

This article presents a comparison of the main reforms, presented as “emergency policies”, introduced in the Portuguese, Spanish and Greek labour markets since the beginning of the current crisis. We have focused on the Mediterranean countries most affected by the crisis, considering their similar institutional, historical and geographic characteristics,

which frequently results in them being grouped into a *cluster of southern European* countries. However, their individual particularities are also examined, leading to a discussion of the relevance of this association and the use of similar policies in different national contexts.

In the first part of the article we discuss the idea of these countries as part of a coherent group sharing productive and welfare models, and also present data on their current labour markets. After presenting the methodology and sources of data, we begin the central analysis of this article, including a description of the main labour market reforms in the three countries, with particular attention to policy related to lay-offs, work contracts, working hours, wages, collective bargaining, and working conditions in the public sector. The analysis is supported with relevant available statistical data. Lastly, we present our conclusions and some questions that arise regarding the coherency of the Mediterranean model in these processes of adjustment, the focus on emergency labour market policies, their efficacy and future effects.

THE SOUTHERN EUROPEAN MODEL IN THE CONTEXT OF CRISIS

Esping-Andersen’s typology of Welfare state models (1990) led to the development of a current of literature based on grouping countries in order to facilitate comparative analyses. This approach has mainly been used in regard to European countries, permitting an analysis of both their similar and distinctive characteristics. The initial typology, limited to three models of welfare state (social democratic, conservative and liberal), quickly expanded to include a Mediterranean model, which emerged from the work of Ferrera (1996), constituted by a solid grouping of countries, including Spain, Portugal, Italy and Greece.

Institutionalist approaches, inspired by Dore’s model (2000) and the varieties of capitalism current of Hall and Soskice (2001),

¹ This paper was supported by the Portuguese Government through Fundação para a Ciência e a Tecnologia Strategic Financing of the R&D Unit UID/SOC/03126/2013

follow a similar logic in grouping countries and identify two major productive models: coordinated market economies (Germany and Denmark as examples) and liberal market economies (the United Kingdom and Ireland). The identification of a hypothetical Mediterranean model was initially discarded, emerging later in various studies as a way of grouping and understanding southern European countries (for example, Amable, 2005; Lallement, 2011; Jackson and Deeg, 2006).

In reality, there is no academic agreement on the identification of a southern European model, the issue being whether it actually exists or whether its appearance was, in fact, nothing more than a “transitory phenomenon” to resolve initial oversights (Thernborn, 2013).

It is not difficult to identify a series of shared geographic, historical or social characteristics among southern European countries: for example, their relatively peripheral location in the European context, their processes of late democratisation, and their time of entry into the European Economic Community. However, some of the characteristics that distinguish a southern European model have been questioned, mainly its actual differentiation from other productive models and its internal consistency as a homogeneous model. But perhaps most important have been the different paths that each southern European country has followed in their processes of democratisation and European integration.

As Mari-Klose and Moreno-Fuentes (2013) have pointed out, if we analyse labour markets, we find some analogous characteristics, such as a high level of segmentation and high levels of employment protection. However, the paths followed since the 1980s to fight unemployment have been somewhat different. For example, in Portugal and Spain, there has been a clearer process of flexibilisation through facilitating temporary work than in Greece and Italy, generating different configurations with respect to employment

segmentation (Karamessinis, 2008; Mari-Klose and Moreno-Fuentes, 2013). In the 2000s, differences in levels of economic growth were also evident: Spain and Greece experienced stable growth, while Portugal and Italy stagnated (Mari-Klose and Moreno-Fuentes, 2013). Paths toward monetary integration and fulfilment of the fiscal requirements imposed by European institutions have also been distinct; while Portugal and Spain might be considered “good students”, Greece continues to face difficulties in implementing certain reforms (Matsaganis, 2011; Theodoropoulou, 2014) and in overcoming clientelist structures (Mari-Klose and Moreno-Fuentes, 2013).

The transformation of productive and employment structures in these countries has also taken place at different rates and in different ways, and is reflected in the current configuration of their labour markets. Analysing the cases of Portugal, Spain and Greece in regard to their sectors of activity, and to mention one example (graph 1), we find that only Portugal is currently following the European trend, with manufacturing being the predominant sector. In Spain and Greece, trade predominates. The high proportion of employment in agriculture, for many years considered a common feature of these southern countries, now represents a significant internal difference: in Greece, for example, employment in the agricultural sector is much higher than not only the European average, but than in Portugal and Spain as well. The same occurs with the proportion of the labour force employed in the public sector, although to a lesser extent: it is higher in Greece than the European average and than its southern European neighbours.

Regarding the distribution of employment by occupation (graph 2), it is true that these three countries are all far from the European average, where the liberal and scientific professions predominate, with workers in services and retail being the most repre-

sentative occupations. However, apart from this, there is an important difference among them that has to do with basic occupations. In contrast to Greece, Spain and Portugal have higher proportions of workers in unskilled occupations than the European average. Unskilled labour is the third most important category in Spain's economic structure. Other particularities can also be found. For example, in Greece, the distribution of employment still reflects the strong presence of agriculture.

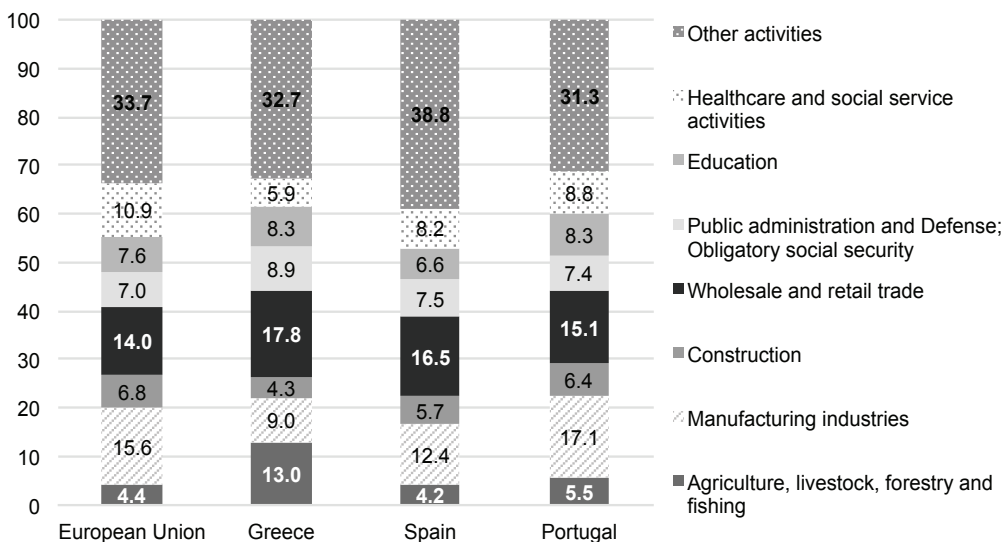
The same can be said for the distribution of formal qualifications among the employed (graph 3), which also reveals certain significant differences. While the labour markets in Portugal, Spain and Greece are characterised by a high percentage of unskilled labour, above the European average in all three countries, the overall distribution is quite different between them. In Portugal, more than half of the working population has only a primary school education; in contrast, in Spain, a plurality of the working population has a university level education or equivalent qua-

lification, and in Greece, secondary level qualifications predominate.

The crisis that began in 2007/2008 has to a certain extent heightened doubts about the relevancy of a Mediterranean model of economic production and welfare state. Although the origin of the global crisis can be found in the deregulation of financial markets, the specific causes that have aggravated its effects in southern Europe are considerably different. In Greece, the state of public finances and debt played a central role in the development of the crisis (Petmesidou, 2013; Theodoropoulou, 2014). The same came to be said of Portugal, where the crisis had similar causes, although with lesser impact (Theodoropoulou, 2014). In Spain, the real estate bubble and the weight of the construction sector were more important (Febrero and Uxó, 2010; Thernborn, 2013).

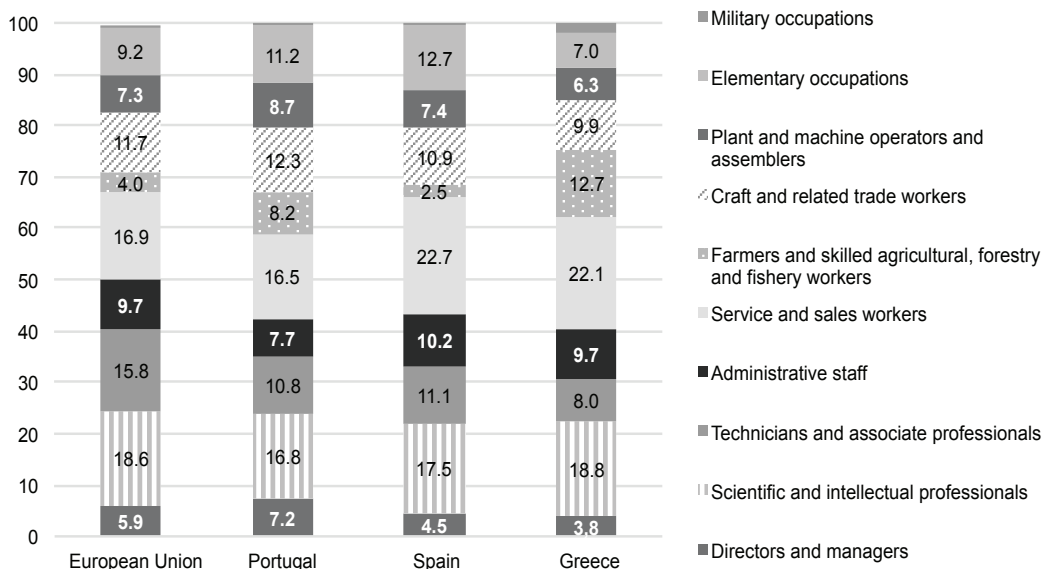
It is not clear that the model of welfare state or the production regime had an impact on the development of the crisis, but as these countries were the most affected in Europe, reforms to reactivate their economies

GRAPH 1. *Distribution of employment by sector of activity, 2014 (%)*



Source: Eurostat, LFS.

GRAPH 2. *Distribution of employment by occupations, 2014 (%)*



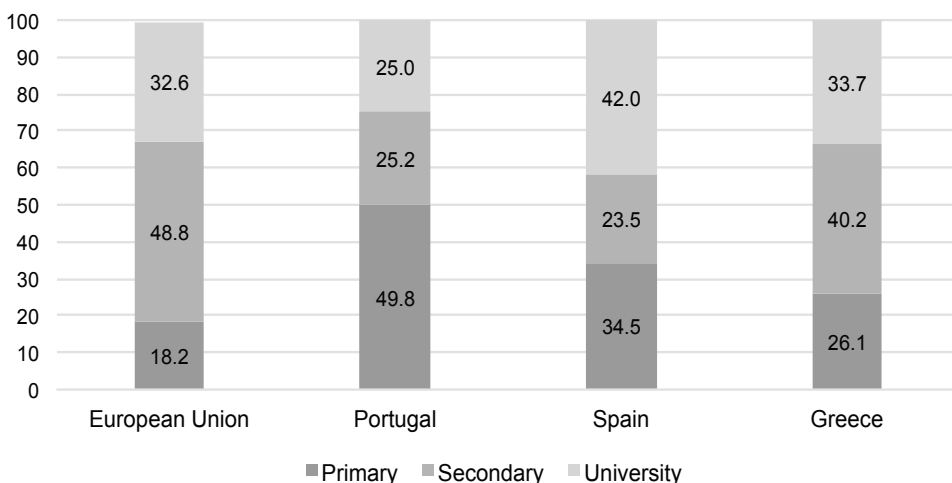
Source: Eurostat, LFS.

have been broadly aimed at restructuring their welfare states and the functioning of their labour markets.

The way in which different states have responded to the demands of the economic

context has been a focus of the academic community. One of the most common explanatory approaches in this debate continues to be institutionalist theory, which considers the adjustment mechanisms in each country

GRAPH 3. *Distribution of educational qualifications of the employed population, 2014 (%)*



Source: Eurostat, LFS.

to vary in function of its institutional configuration. Influenced by the varieties of capitalism model of Hall and Soskice (2001), different authors have analysed how the interaction of businesses with their institutional environment can explain the variations found in the processes initiated to reform labour markets (Hall and Soskice, 2001; Hancké, Rhodes and Thatcher, 2008).

According to Lallement (2011), market coordinated economies (Germany and Denmark) have privileged internal flexibility with measures such as decreasing the work day to maintain employment levels. In contrast, liberal market economies (the UK and Ireland) have implemented measures of external flexibility, such as lay-offs, as a way of stimulating the labour market. In Mediterranean economies (Spain and France), the responses have combined both types of flexibility, for example, making employment more precarious (Lallement, 2011). Leschke and Watt (2010) conclude that measures of internal flexibility, common in coordinated economies, have had more sustainable results and have a greater potential to contribute to a possible economic recovery than measures of external flexibility.

In her study on varieties of liberalisation, Thelen (2014) identifies three types of institutional change in contemporary societies: deregulation (the United States), duality (Germany) and socially integrated flexibilisation (Denmark). Adapting this model to the context of southern European austerity and comparing the labour market reforms of Spain and Italy, Picot and Tassinari (2014) argue that it is possible to find different policy orientations, even in similar economic and institutional contexts. According to these authors, Spain has followed a clearly liberalising approach, oriented toward deregulation and the weakening of job protection, while Italy has adopted a process to stabilise the social state, taking advantage of the crisis to correct imbalances in its labour market.

However, in the current context, analyses of adjustment processes cannot exclude consideration of the complex network of actors that influence policies in the public and private sectors. In addition, it is important to remember that Greece and Portugal have been recipients of international economic aid (from the International Monetary Fund (IMF), European Central Bank (ECB) and the European Commission (EC)), which were granted in exchange for the introduction of measures restructuring institutional functioning, and more concretely, the labour market. In Spain, the rescue of the financial sector did not involve the imposition of formal conditions in this area, but restructuring policies were also carried out under significant external pressure.

In any case, although it is possible to identify commonalities in the restructuring of the labour market, generally in terms of a greater flexibilisation, the adjustment of the labour market to the economic crisis occurred in different ways in each country, and the particularities of each also determined differences in the policies applied by both national and external authorities. In the analysis that follows we will see how certain differentiating characteristics between these countries are reflected (or not) in the policies established to respond to the consequences of the crisis.

METHODOLOGY

We have used a diversified documentary analysis to understand the policies that have been implemented in the Greek, Spanish and Portuguese Labour markets in recent years. The starting point in the cases of Greece and Portugal are the memoranda of understanding and conditional aid, signed between their respective governments and the so-called Troika (MoU, 2010; 2011; 2012). In the case of Spain, we have looked at legal documents regarding the most recent labour mar-

ket reforms (Real Decreto-ley 10/2010, Real Decreto-ley 3/2012). To verify the application of the measures foreseen in the documents, we have looked at data from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), which contains updates elaborated by experts in each country. The specific bibliography on methods of labour market adjustments in response to the crisis has also been consulted, including documents from non-academic institutions, such as the European Trade Union Institute (ETUI).

The statistical data used in this text comes from the statistical office of the European Union (Eurostat) and the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Data is limited to the period between 2007/2008 and the last years for which data is available (2013-2014).

EMPLOYMENT POLICIES INTRODUCED IN PORTUGAL, SPAIN AND GREECE DURING THE CRISIS

Employment protection

Recent decades have shown that one of the first areas affected when labour market reforms are introduced is the legal protection of employment, and more concretely, protection from dismissals. These changes are generally based on ideas about the rigidity of labour markets, whereby less rigid labour markets are considered to be more dynamic and to foster the creation of employment.

Portugal, Spain and Greece are often identified as countries with rigid labour markets, where employers have difficulties in laying off workers and boosting employment. With the onset of the crisis, and more specifically with the conditions imposed on Portugal and Greece, and with the so-called emergency legislation applied in Spain, the trend toward reducing what are considered obstacles to job creation has become even more pronounced.

However, this common legislative orientation masks certain differences among these countries. One of the methodological instruments of reference in analysing employment protections is an index produced by the OECD. In addition to the methodological criticisms that are typically made of synthetic indicators that combine indicators of very different nature, the use of a global score can conceal the existence of indicators with very heterogeneous values between countries. One of the most significant issues in this case is the distinction between practices and policies regarding both individual and collective dismissals.

Portugal, for example, is one of the OECD countries where it is easier for businesses to carry out collective dismissals (graph 4). The country's legislation considers a collective dismissal to be one that includes two or more workers in the case of micro or small firms and five or more workers in the case of medium or large firms (Portugal, CT, Lei 7/2009; ILO, 2014). As a result, measures to reduce employment protections in Portugal have been aimed more at altering procedures related to individual dismissals, such as the introduction of new modalities of dismissal for economic reasons, changes in work positions and the unsuitability of workers to alterations in their job functions (Portugal, Lei 23/2012).

In contrast, Spain has one of the least restrictive legal frameworks regarding individual dismissals (graph 5). As a result, and as in Greece, the measures adopted in response to the crisis have been aimed at redefining the conditions for collective dismissals. The Spanish labour reform of 2012 facilitated dismissals for economic reasons, eliminating regulations regarding collective dismissals (ERE) and introducing the possibility of collective dismissals in the public sector as well (España, Real Decreto-ley 3/2012). Currently, dismissals for economic, technical, organisational and productive reasons are considered to be collective if they involve ten workers in

firms employing up to 100 workers, 10% of workers in firms that have between 100 and 300 employees, and 30 or more workers in firms with more than 300 employees (ILO, 2014).

In Greece, the regulations regarding collective dismissals were redefined; collective dismissals now refer to those involving six or more workers in firms with 20 to 150 employees (before, collective dismissals were those involving four workers in firms with 20 to 200 employees), and 5% or more than 30 employees in firms with more than 150 employees (before, they were defined as those involving 2.3% of employees or at least 30 workers in firms with more than 200 employees) (Greece, Law 3863/2010; ILO, 2014).

Regardless of the characteristics of the dismissal processes in each country, adjustment policies in Spain, Portugal and Greece have converged around a reduction in severance payments. In Greece, a reduction of 50% was imposed by the *Troika* (MoU, 2012; Clauwaerty Schomann, 2013a). In Spain, the 2012 labour reform reduced compensation for unlawful dismissal from 45 to 33 days per year employed (España, Real Decreto-ley 3/2012) and compensation for dismissals for economic reasons was set at 20 days per year employed. In Portugal, also by recommendation of the *Troika*, severance payments for dismissal were reduced, in 2011 from one month to 20 days per year employed and then again, in 2013, to 18 or 12 days per year employed, depending on the type of employment contract (Portugal, Lei 69/2013).

Analysing the indicators of labour market protections and their evolution from 2008 to 2013 (the years available), we can see that in regard to individual dismissals (graph 5), Spain is now below the average for OECD countries in terms of the rigidity of its labour market. Greece has also significantly reduced the rigidity of its labour market as measured by this indicator, with a value in 2013

very close to the average for OECD countries. The trend toward reducing employment protection in Portugal is also quite clear, although, as the starting point was much higher than in other countries, the level of rigidity continues to be well above the OECD average. On this indicator, Portugal is the only country that actually provides significant employment protection among these three countries.

Regarding collective dismissals (graph 4), the effects of legislative changes are most visible in Spain, which significantly reduced levels of protection from such dismissals. In Greece, the impact of the redefinition of collective dismissals and changes in the procedures to carry them out is not noted in the indicator used by the OECD for the period analysed (see Karamessini, 2008, for more information on the irregular path Greece has followed on this matter). In Portugal, the lack of protection was already significant in 2008, even without subsequent major changes, and well below the average for the OECD. With the exception of the Spanish case, it cannot be assumed that the employment protection “paradigm” has changed significantly with regard to collective dismissals (Theodoropoulou, 2014).

Work contracts

Based on the premise that greater contractual flexibility promotes job creation, the policies implemented in Spain, Portugal and Greece in recent years have been aimed at redefining the terms of work contracts, above all temporary contracts. However, taking into account the high level of labour market segmentation in these countries, and considering the greater vulnerability of temporary workers, many emergency measures were established with the aim of providing some type of protection to these workers.

In Greece, one of the extraordinary measures introduced in the context of the crisis – in one of the various and successive auster-

ty plans – was the possibility of extending temporary contracts from 2 to 3 years. At the end of this period these contracts have to become permanent contracts (Clauwaert y Schomann, 2013a). In contrast, in Spain, the unlimited successive renewal of temporary contracts was prohibited, a measure that already existed but that had been suspended temporarily. Currently, temporary contracts can be renewed up to two years, after which they must become permanent (España, Real Decreto-ley 3/2012). This measure was applied at the end of 2012 (Clauwaert y Schomann, 2013c). In Portugal, the policies introduced combined both extending and limiting the use of temporary contracts: between 2012 and 2014 it was permitted to extend existing contracts up to 18 additional months under exceptional circumstances, but starting in 2015, the period of renewal of temporary contracts was to be reduced from six to three years (Portugal, Lei 3/2012). However, in 2013 the enactment of this measure was delayed until 2016, but for a maximum period of 12 months (Portugal, Lei 76/2013).

In the case of both Spain and Greece, new types of contracts were also created. In Greece, a contract exclusively for the employment of young people up to 25 years of age was created, with conditions that were in general less favourable than those habitually practiced (lower wages, without unemployment insurance, etc.) (Clauwaert and Schomann, 2013a). In Spain, the 2012 labour reform permitted firms with up to 50 employees to use a new type of contract (*an indefinite contract in support of entrepreneurs*), with specific tax benefits for the firm. In addition, the reform established that contracts for training and apprenticeship, formerly for workers up to 25 years of age, can be offered to workers up to 30 years of age (ending when the unemployment rate drops to 15%) (España, Real Decreto-ley 3/2012).

If we look at the recent evolution of the number of temporary workers (graph 6), we

find that only Greece has a proportion below the EU average. Spain, which already had high levels of temporary work at the beginning of the century, has seen the percentage of workers with temporary contracts decline. In Portugal the trend has been more irregular, with the percentage of temporary workers moving up and down but hovering around 20 percent in recent decades.

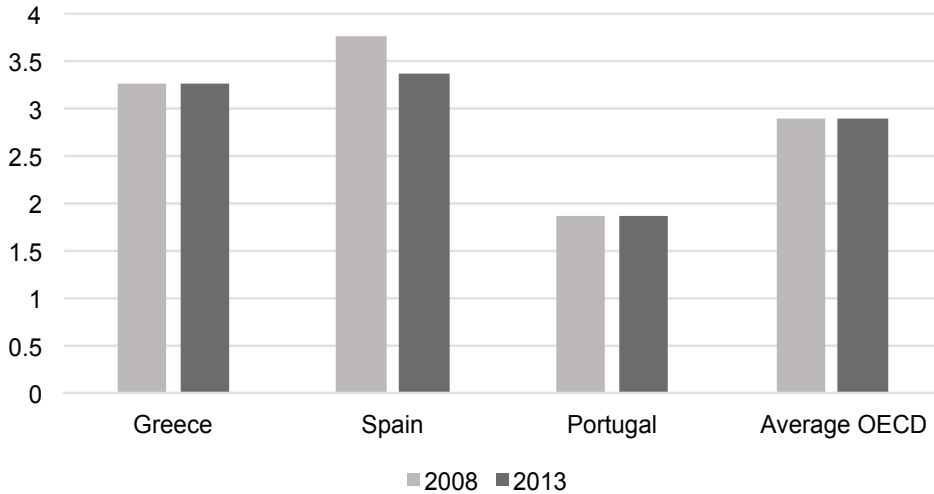
Spain and Portugal's percentage of temporary employment was higher than the European average before the crisis, a very different situation from that found in Greece.

The use of temporary work as an instrument to foster employment is still not reflected in unemployment levels. In reality, while it is clear that there are differences in levels of temporary work in these southern European countries, it is also clear that all three have suffered high levels of unemployment since 2008, although with differences in the exact period when unemployment took off (graph 7). In Greece, where unemployment rose from 8.4% in 2007 to 26.5 in 2014, the sharpest increase took place beginning in 2010. In Spain, where unemployment rose from 8.2% in 2007 to 24.5 in 2014, the most severe increase occurred between 2008 and 2009. In Portugal, unemployment rose from 8.9% in 2007 to 14.1 in 2014, reaching its maximum between 2011 and 2012. Starting in 2013 there was a slight decline in the unemployment rate all three countries, accompanied by a slight increase in temporary work. This seems to indicate that the jobs created were primarily temporary.

Working hours

The emphasis on flexibility is also seen in regard to working hours. Contrary to what has been found in some countries, where the response to the crisis was in part a reduction in working hours to avoid unemployment, in these southern European countries, the response was to increase working hours, based on the

GRAPH 4. *Employment protection legislation: collective dismissals, 2008-2013 (0- largely unrestricted dismissals; 6-very restricted dismissals)*



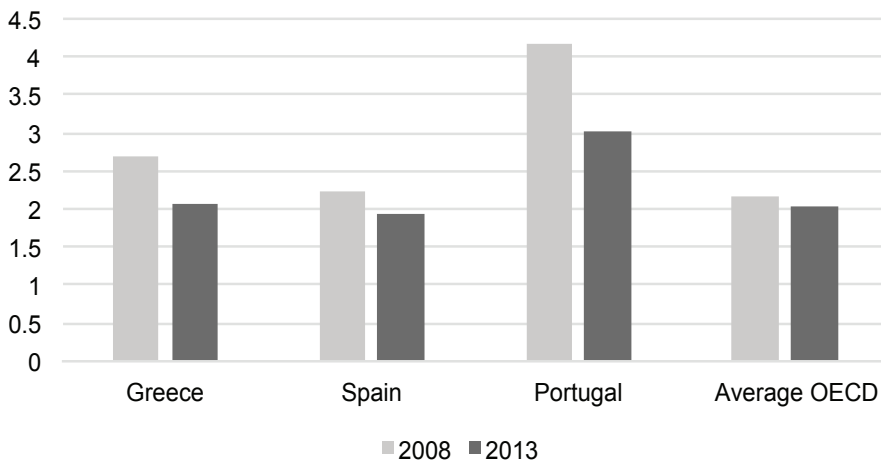
Source: OECD: Strictness of employment protection legislation: collective dismissals (EPC), 2008-2013.

idea that this would increase productivity (Eurofound, 2015; anonymous reference).

As a result, in Greece, the government established the possibility of increasing the

work day by two hours for six months of the year, while the required rest period between working shifts was reduced from 12 to 11 hours. The *Troika* even proposed introducing

GRAPH 5. *Employment protection legislation: individual dismissals, 2008-2013 (0- largely unrestricted dismissals; 6-very restricted dismissals)*



Source: OECD: Strictness of employment protection legislation: individual dismissals (EPR_V3), 2008-2013.

a six day work week, although the specific conditions of the proposal are in part unknown (MoU, 2012).

Four national holidays were eliminated in Portugal, and a half hour increase in the work day was even proposed, although this measure was ultimately declared unconstitutional by the Constitutional Court. In addition, the payment for overtime was reduced by 50% (Portugal, Lei 23/2012).

In Spain, the law prohibiting part-time workers from working overtime was eliminated (España, Real Decreto-ley 3/2012). Thus, these workers can now do so under a specific modality for overtime work that existed before the crisis.

In Spain and Portugal, policies to flexibilise the allocation of working hours were also introduced. In Portugal, the system of an “hour bank”, already in existence, was extended so that firms could directly negotiate with workers outside of the collective bargaining system to work up to 150 extra hours annually, 2 more per day, or 50 per week (Portugal, Lei 23/2012). In Spain, the free allocation of 5% of total hours worked annually began to be permitted, including before the negotiation of new collective bargaining agreements (España, Real Decreto-ley 3/2012). Spain is the only one of the three countries that introduced policies to facilitate a reduction in the work day. Therefore, Spanish firms can now temporarily reduce the work day up to 70% after consulting with representatives of the workforce (España, Real Decreto-ley 3/2012).

Minimum salary

Wage cuts and freezes have been more common in southern European countries than in the Nordic countries (Eurofound, 2015).

Spain, Portugal and Greece are in very different situations in terms of the evolution of their nominal minimum salaries. These differences existed prior to the crisis and have

continued in recent years, despite the shared tendency toward a reduction or freeze of salaries. In comparison with Spain and Portugal, the minimum salary in Greece always provided greater buying power; as a consequence, the effects of the crisis on the minimum salary has been felt in a more notable and drastic manner there. In 2008, the minimum monthly salary was 680.60 euros in Greece, 600 euros in Spain and 426 euros in Portugal. At the end of 2014, the minimum monthly salary had decreased by 13.8% in Greece to 586.08 euros. In Spain and Portugal there were no nominal cuts in the minimum salary, but its growth occurred at a slower pace. In 2014 in Spain, the minimum monthly salary was 645.30 euros, an increase of 7.5% from 2008. In Portugal the increase during the same period was 13.8%, leading to a minimum monthly salary of 485 euros in 2014 (graph 8).

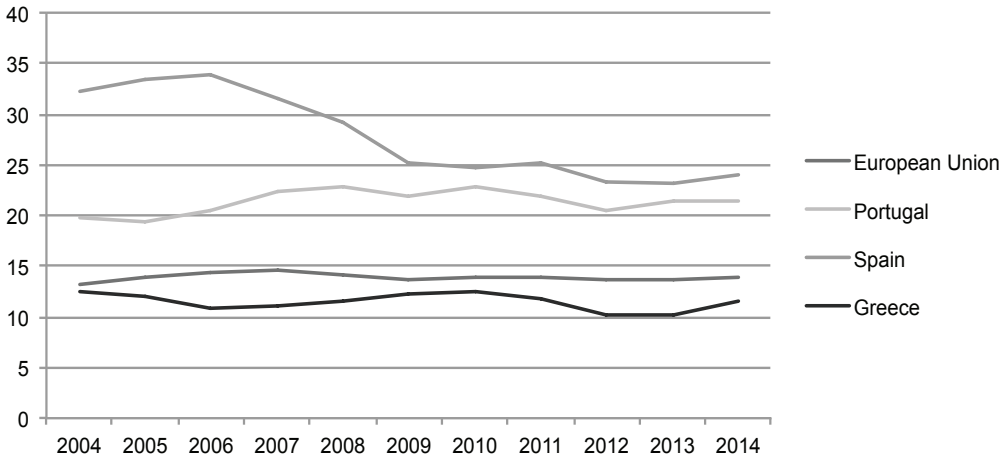
In both Portugal and Greece the level of the minimum salary was determined by agreements with the *Troika*. In the case of Greece, the second rescue in 2012 dictated a reduction of the minimum salary by 22% and a subsequent freeze until 2016 (MoU, 2012). In Portugal, the agreement with the *Troika* meant freezing any increases during the rescue period, ending a process of negotiation that had been started with the intention of generating a significant increase in the minimum salary (MoU, 2011).

Although Spanish policies were not conditioned by a formal agreement, austerity plans followed the same path as in Portugal and Greece. Planned increases in the minimum salary were frozen in 2011 (Eurofound, 2015), although between 2012 and 2013 there was a very slight increase of 0.6%.

Collective bargaining

Unsurprisingly, collective bargaining processes in times of crisis tend toward decentralisation, above all through a decline in the intervention of social agents, a means to

GRAPH 6. Temporary workers as a percentage of total workers, 2004-2014

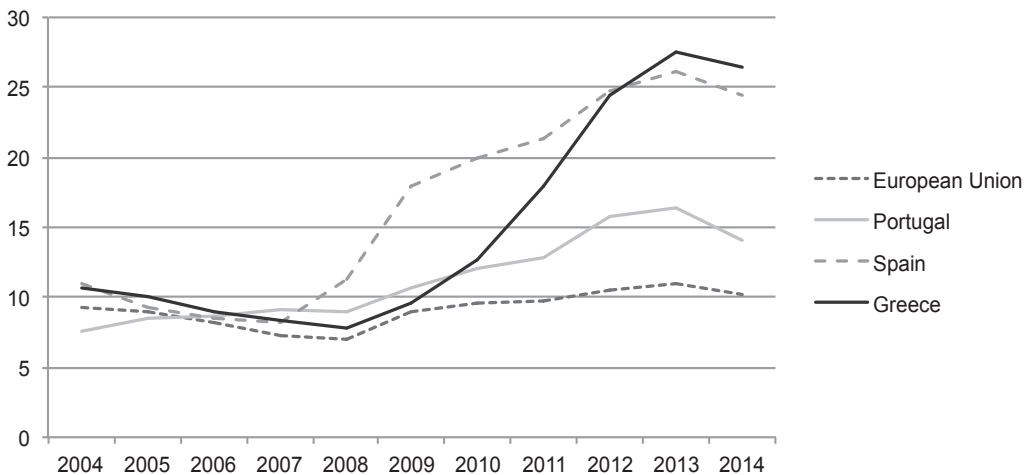


Source: Eurostat, LFS.

weaken the power of labour union structures. The premise behind this is that it will eliminate “obstacles” to hiring (Molina, 2014). The truth is that the transformations in policies in

this area introduced in Greece, Portugal and Spain were trends that could already be observed before the crisis (Degryse *et al.*, 2013; Stoleroff, 2013).

GRAPH 7. Unemployment rate, 2004-2014 (%)



Source: Eurostat, LFS.

One of the forms of decentralisation was increasing the possibilities for negotiation at the firm level, harming the collective bargaining process at the sectoral level or higher. In addition, restrictions on the automatic renewal of collective bargaining agreements, a practice in all three countries, were introduced. The duration of agreements were also reduced.

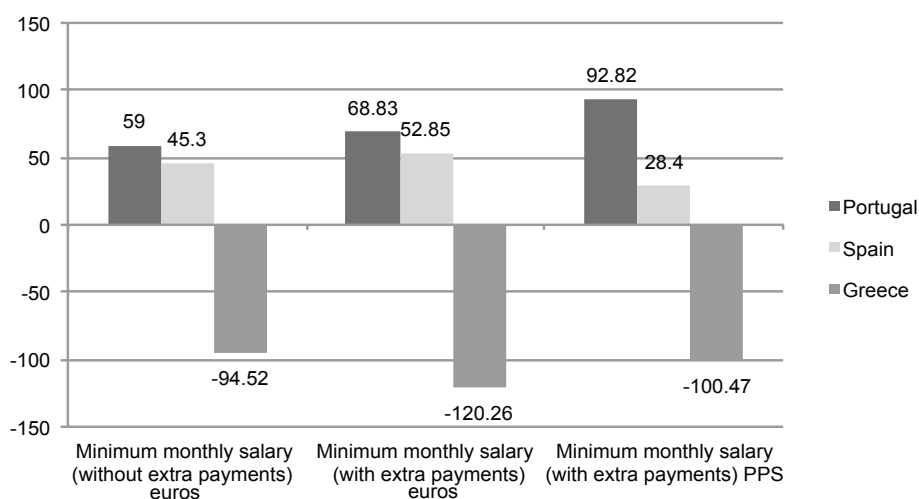
In 2010, a new type of collective bargaining agreement was introduced in Greece that permitted individual firms only under exceptional circumstances to negotiate working conditions less favourable to workers than those defined in sectoral agreements (Clauwaert and Schomaann, 2013a). In 2011, this new type of agreement was abolished and agreements at the firm level prevailed over sectoral agreements, as they could be agreed upon when signed by groups of workers, as long as 3 to 5 workers from the firm involved participated in the process. In addition, sectoral agreements came to have a maximum of three years, and once ended,

their validity extended for only three additional months. If they were not renewed, basic working and salary conditions would prevail until a new agreement could be signed (Clauwaert and Schomann, 2013a).

In Spain, one of the central issues was the flexibilisation of norms for *unhooking* from agreements (Clauwaert and Schomann, 2013c). This emerged in 2011, along with greater flexibility in the allocation of working hours and job functions based on the needs of the firm. Agreements at the firm level began to take precedence over sectoral agreements, and collective bargaining agreements could only be extended for two years initially and afterwards for only one additional year (España, Real Decreto-ley 3/2012). Prior to that, agreements were automatically extended until a new one was reached.

In Portugal, the agreement with the *Troika* led to the decentralisation of collective bargaining in 2011 (MoU, 2011), but the effective application and transposition of this process in national legislation took place later, the

GRAPH 8. Minimum salary, difference between 2008 and 2014 (euros and PPS)



Source: Eurostat, LFS.

most recent agreement being signed in 2014 (Portugal, Lei 42/2014). The length of collective bargaining agreements was changed from five to three years, while the period for their renewal changed from 18 to 12 months. In addition, rules regarding the representation of the agents present in negotiations also changed, with work councils in firms with more than 150 employees able to negotiate and sign agreements without the presence of trade unions.

Public Administration

With the onset of the crisis, many reforms in public administration that had been initiated earlier received a new impetus. Reforms aimed at controlling the deficit and implementing a “new public management” paradigm had already begun before the intensification of the crisis, above all in Portugal (Stoleroff, 2013). In countries that turned to outside assistance, reform of the public employment sector was one of the essential requirements for accessing loans. But, as with other issues, the prior situation of each country determined the extent of reforms (Stoleroff, 2013).

The first Memorandum of Understanding between Greece and the *Troika* established a reduction in public employment, at the rate of one recruitment for each five retirements, also establishing a retirement age of 65 (MoU, 2010). The second Memorandum of Understanding established the need to reduce the public sector by 150,000 jobs by 2015. The implementation of a system of early retirement and the shifting of 15,000 civil servants to a reserve list was also agreed on (MoU, 2012; Eurofound, 2015).

In Portugal, the agreement with the *Troika* established a reduction in public sector employment of 1% in the central administration, 2% on the local level and, at the same time, a reduction in management positions in public administration of 15% (MoU, 2011; Eurofound, 2015).

However, such public sector reforms were not restricted to countries receiving this conditioned economic assistance and went beyond the reduction of public employment. For example, wage cuts in public employment spread to various countries. In Spain, there was an average 5% reduction in wages, and wages were frozen from 2011 through 2013. In addition, one of the “extra” monthly payments was eliminated in 2012 (Eurofound, 2015). In Portugal, the cuts were between 3.5 and 10% (only applicable to workers with wages above 1,500 euros/monthly (Eurofound, 2015). One “extra” payment was eliminated in 2012, but in contrast to Spain, Portugal’s constitutional court declared the measure unconstitutional, halting its implementation in the following years. In Greece, wage cuts in 2010 in the public sector were between 1.5 and 5.5% (Eurofound, 2015). In 2012, the value of extra monthly payments was replaced with a payment of 500 euros, and wages were frozen until 2014 (MoU, 2012).

DISCUSSION AND CONCLUSIONS

In this article we have looked at some of the policies applied to labour markets in Spain, Portugal and Greece in recent years, considered to be “emergency measures” to combat the consequences of the crisis.

One of the initial issues raised by the analysis of these adjustment processes is the emphasis on intervention in labour markets as a priority. Although there is consensus on the global nature of the crisis, the search for responses has essentially been carried out at the local level and more specifically, focused on labour markets, perpetuating the predominance of ideas that associate solving the crisis with restructuring employment legislation. As various authors have argued, these emergency policies follow a trend toward labour market flexibilisation already existing prior to the crisis (Degryse *et al.*, 2013; Schö-

TABLE 1. *Summary of main measures*

	Spain	Portugal	Greece
<i>Employment protection</i>	Facilitating dismissals motivated by economic causes; elimination of the ERE; collective dismissals in the public sector	Introduction of new forms for individual dismissals	Redefinition of the limits for collective dismissals
	Reduction of compensation for loss of employment		
<i>Work contracts</i>	Successive renewals of temporary contracts prohibited	Temporary extension of existing contracts	Extension of temporary contracts
	Reduction of the limit for the renewal of temporary contracts		-
	New types of temporary contracts	-	New types of temporary contracts
<i>Working hours</i>	Possibility to work overtime for temporary workers; facilitating a reduction in the work day	Elimination of national holidays; reduction in overtime pay; extension of the system of an "hours bank"	Possibility of increasing the length of the work day; reduction in the period of rest between work shifts
	Flexibilisation of the allocation of working time		-
<i>Minimum salary</i>	-	Freeze	-
	-	-	Cuts
<i>Collective bargaining</i>	Descentralisation; Strengthening collective bargaining at the firm level; Limitation of automatic renewals of collective bargaining agreements; Reduction in the length of agreements		
	Cuts in wages		
<i>Public administration</i>	Salary freeze	-	Salary freeze
	Elimination of extra payments		-
	-	-	Cuts in extra payments
	-	Reduction of public employment	

man, 2014), and thus they are more an acceleration of that trend than an urgent response to the consequences of the crisis on employment.

A second issue that has emerged is the effectiveness of these policies and their impact. On the one hand, it is important to differentiate legislative changes from their ac-

tual potential implementation. The context of crisis has reinforced the judicial dimension in the implementation of policies, given that in the countries analysed, the courts have stopped the implementation of measures considered to be unconstitutional or transgressing European and international norms and fundamental rights. On the other hand, in addi-

tion to the substantial increase in unemployment, the policies applied have worsened living and working conditions for an important segment of the population in all three countries, without having significant positive effects on the deficit and public accounts. Our analysis of secondary data has not revealed the expected improvements in the key indicators these policies were designed to impact.

Temporary employment remains at levels similar to before the crisis, even slightly increasing in 2014. Unemployment has increased significantly with the crisis, with only a slight drop in 2014. The combined analysis of these two factors has shown that recently created jobs are primarily temporary, the trend toward declining working conditions continuing. In the literature analysed, there is also no evidence of the emergency policies having a positive impact on job creation. In fact, various authors have found they have had a negative impact on worker rights, contributed to the destruction of employment (Miguélez *et al.*, 2015), reduced the quality of employment, weakened collective bargaining (Torres, 2015), and increased poverty and inequality (Matsaganis and Leventi, 2014; Carmo and Cantante, 2015). Regarding the latter, important trends have emerged, particularly the reconfiguration of the traditional processes producing inequalities, with unemployment emerging as a new structural variable of social inequality, alongside of sex, age and education (Carmo and Cantante, 2015).

At this time it is not possible to predict what direction future policies will take, but as Matsaganis (2012) argues, national responses to crisis will depend on the political options in each country and their governing circumstances. The end of the rescue programmes in Portugal and Spain, the appearance of a new government in Greece, which has had great difficulties implementing its initial programme, the third Greek rescue, the recent governmental changes in Portugal

and the new government in Spain, all make it difficult to predict the future regarding employment and working conditions. However, looking at the data available since the onset of the crisis and considering that it began over eight years ago, it cannot be assumed that the employment policies applied were of an emergency nature, or that they have been effective in their implementation and results.

Lastly, analysing the emergency policies of these three countries raises the issue of the relevance of the Mediterranean grouping, above all, regarding its internal homogeneity.

The countries of southern Europe share certain characteristics, especially related to institutional design and functioning, which could justify certain similarities in their adjustment programmes. In fact, analysis of employment policies adopted in the context of the crisis reveals analogous aims, such as the reduction of employment protections, increases in working hours, the containment of wages, the fragility of collective bargaining and the reduction of public employment. However, the diversity of actors included in decision-making processes and the outside pressures these states were subject to at the moment of defining their policies should be noted. The program for assistance to Spain, although restricted to the financial sector, was also accompanied by external pressures to deregulate the labour market. Portugal underwent a financial rescue, conceded in exchange for the implementation of various measures, many of which involved the labour market. Greece currently continues to be subject to a conditionality agreement under its third financial rescue. The paths that each country have been following must be understood within a context of reduced autonomy for national governments in relation to the orientations of European and international institutions, which have been criticised for using similar interventions in countries with substantially distinct contexts, and without providing lasting solutions to their problems (Stiglitz, 2002; Stoleroff, 2013).

The uniqueness of southern European countries in contrast to other geographic areas, particularly in Europe, may be questionable in terms of the trends toward flexibility we have seen in recent years, as they have not been restricted to the Mediterranean countries. In addition, despite similar prescriptions, the particularities of each country makes it necessary to differentiate specific measures. For example, although generally aimed at reducing employment protections, the legislative changes carried out have had a different focus: in Spain and Greece, collective dismissals have been made easier, while in Portugal the focus has been on facilitating individual dismissals. Regarding work contracts, policies have also been different: in Greece efforts have been made to encourage temporary work; in Portugal and Spain attempts have been made to limit the use of temporary contracts. Therefore, in addition to asking how these changes in labour markets can positively address the consequences of the crisis in one country when they have not done so in another, the need to adapt them to the specific social context reveals how the recent past and the trajectories of southern European countries end up differentiating them. This argument gains weight if we include other countries in the analysis. To mention one example, Italy, although subject to similar external pressures during the crisis, was not subject to broad assistance programmes, as were Greece, Portugal and Cyprus, nor to restricted programmes, as was Spain. The crisis also reveals the fluidity of the concept of periphery applied to southern Europe, which may continue to make sense in the cases of Portugal and Greece, but is clearly inadequate to describe the cases of Spain and Italy, as the size and strength of their economies give them greater centrality in the European political picture.

Although the crisis has clearly revealed internal inequalities in Europe and the socioeconomic vulnerability of certain countries in regard to what can be considered a

north-south contrast, our analysis has highlighted the complexity of the analytical logic of the grouping of European countries, contributing to the discussion of the internal homogeneity of the Mediterranean group.

BIBLIOGRAPHY

- Amable, Bruno (2005). *Les cinq capitalismes: diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. Paris: Editions du Seuil.
- Barroso, Margarida Martins (2014). "Qualidade do trabalho em tempo de crise: uma análise da agenda política europeia". *Organizações e Trabalho*, 39/40: 9-26.
- Carmo, Renato Miguel and Cantante, Frederico (2015). "Desigualdades, redistribuição e o impacto do desemprego: tendencias recentes e efeitos da crise económico-financeira". *Sociologia, Problemas e Práticas*, 77: 33-51.
- Clauwaert, Stefan and Schomann, Isabelle (2012). "The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise". ETUI working paper 2012.04. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Clauwaert, Stefan and Schomann, Isabelle (2013a). "The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: Greece". Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Clauwaert, Stefan and Schomann, Isabelle (2013b). "The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: Portugal". Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Clauwaert, Stefan and Schomann, Isabelle (2013c). "The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: Spain". Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Degryse, Christophe; Jepsen, Maria and Pochet, Philippe (2013). "The Euro Crisis and its Impact on National and European Social Policies". ETUI working paper 2013.05. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Dore, Ronald (2000). *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism? Japan and Germany versus the Anglo-Saxons*. Cambridge: Cambridge University Press.
- España, Real Decreto Ley 3/2012, 10 de febrero – Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Available at: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076.

- España, Real Decreto Ley 10/2010, 16 de junio - Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Available at: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>
- Esping-Andersen, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Eurofound (2015). *ERM Annual report 2014: Restructuring in the Public Sector*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Febrero, Eladio and Uxó, Jorge (2010). "Constraints and Alternatives for Employment and Output Growth. Spain during the Great Recession". Departamento de Análisis Económico y Finanzas, Universidad de Castilla-La Mancha. Working Paper 2010-4. Available at: <http://www.uclm.es/dep/daef/DOCUMENTOS%20DE%20TRABAJO/DT-2010/2010-04%20DT%20DAEF.pdf>
- Ferrera, Maurizio (1996). "The "Southern" Model of Welfare in Social Europe". *Journal of European Social Policy*, 6(1): 17-37.
- Freeman, Richard B. (2010). "It's Financialization". *International Labour Review*, 149(2): 165-183.
- Grecia, Ley 3863/2010, 15 de julio (Seguridad Social, emendada pelas leyes 3899/2010 y 3918/2011). Available at: <https://nomoi.info/%CE%A6%CE%95%CE%9A-%CE%91-115-2010-%CF%83%CE%B5%CE%BB-1.html>
- Hall, Peter and Soskice, David (eds.) (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hancké, Bob; Rhodes, Martin and Thatcher, Mark (2008). *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions and Complementarities in the European Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Jackson, Gregory and Deeg, Richard (2006). "How Many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity". MPIfG Discussion Paper N.º 06/2. Available at: <http://ssrn.com/abstract=896384>
- Karamessini, Maria (2008). "Still a Distinctive Southern European Employment Model?". *Industrial Relations Journal*, 39(6): 510-531.
- Krugman, Paul (2012). *Acabem com esta crise já!* Lisboa: Presença.
- Lallement, Michel (2011). "Europe and the Economic Crisis: Forms of Labour Market Adjustment and Varieties of Capitalism". *Work, Employment and Society*, 25(4): 627-641.
- Leschke, Janine and Watt, Andrew (2010). "How Do Institutions Affect the Labour Market Adjustments to the Economic Crisis in Different EU Countries?". ETUI working paper 2010.04. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Marí-Klose, Pau and Moreno-Fuentes, Francisco J. (2013). "The Southern European Welfare Model in the Post-industrial Order". *European Societies*, 15(4): 475-492.
- Matsaganis, Manos (2011). "The Welfare State and the Crisis: The Case of Greece". *Journal of European Social Policy*, 21(5): 501-512.
- Matsaganis, Manos (2012). "Social Policy in Hard Times: The Case of Greece". *Critical Social Policy*, 32(3): 406-421.
- Matsaganis, Manos and Leventi, Chrysa (2014). "Poverty and Inequality During the Great Recession in Greece". *Political Studies Review*, 12: 209-223.
- Miguélez, Fausto; Alós, Ramón; Carrasquer, Pilar; Lope, Andreu; Molina, Óscar; Pastor, Alberto; Recio, Albert; Rodríguez-Soler, Joan; Verd, Joan Miquel and Godino, Alejandro (2015). *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Available at: <http://ddd.uab.cat/record/142865>
- Molina, Óscar (2014). "Self-regulation and the State in Industrial Relations in South Europe: Back to the Future?". *European Journal of Industrial Relations*, 20(1): 21-36.
- MoU (2010). Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, Hellenic Republic. European Commission, European Central Bank, International Monetary Fund, May 3. Available at: http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/greek_loan_facility/index_en.htm
- MoU (2011). Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, Portugal. European Commission, European Central Bank, International Monetary Fund, May 17. Available at: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/primeiro-ministro/secretario-de-estado-adjunto-do-primeiro-ministro/documentos-oficiais/memorandos.aspx>
- MoU (2012). Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, Hellenic Republic. European Commission, European Central Bank, International Monetary Fund, March 1.

- Available at: http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/greek_loan_facility/index_en.htm
- International Labour Organisation (ILO) (2014). Employment Protection Legislation Database. Available at: http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.byCountry?p_lang=en
- Petmesidou, Maria (2013). "Is Social Protection in Greece at a Crossroads?". *European Societies*, 15(4): 597-616.
- Picot, Georg and Tassinari, Arianna (2014). "Liberalization, Dualization or Recalibration? Labour Market Reforms under Austerity, Italy and Spain, 2010-2012". Nuffield College Working Papers Series in Politics. Available at: <https://www.nuffield.ox.ac.uk/Research/Politics%20Group/Working%20papers/Documents/PicotTassinari%20Labor%20market%20reforms%20under%20austerity%20.pdf>
- Portugal, Lei 23/2012, 25 julho - 5ª revisão do Código do Trabalho. Available at: <https://dre.pt/application/file/178460>
- Portugal, Lei 3/2012, 10 de janeiro - Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação. Available at: <https://dre.pt/application/file/477197>
- Portugal, Lei 43/2014, 27 de junho - Resolução do Conselho de Ministros. Available at: <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2014/06/12200/0352003521.pdf>
- Portugal, Lei 69/2013 - 8ª revisão do Código de Trabalho. Available at: <https://dre.pt/application/file/499579>
- Portugal, Lei 7/2009, 12 de fevereiro - Código do Trabalho, emendada pelas leis 105/2009 de 14 de Setembro, 53/2011 de 14 de Outubro, 23/2012 de 25 de Junho, 47/2012 de 29 de Agosto, 69/2013 de 30 de Agosto, 27/2014 de 8 de Maio, 55/2014 de 25 de Agosto e 28/2015 de 14 de abril. Available at: <https://dre.pt/application/file/602193>
- Portugal, Lei 76/2013, 7 de novembro - Regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação. Available at: <https://dre.pt/application/file/504617>
- Schomann, Isabelle (2014). "Labour Law Reforms in Europe: Adjusting Employment Protection Legislation for the Worse?". ETUI working paper 2014.02. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Stiglitz, Joseph E. (2002). *Globalization and its Discontents*. London: Penguin.
- Stiglitz, Joseph E. (2009). "The Global Crisis, Social Protection and Jobs". *International Labour Review*, 148(1): 1-13.
- Stoleroff, Alan (2013). "Employment Relations and Unions in Public Administration in Portugal and Spain: From Reform to Austerity". *European Journal of Industrial Relations*, 19(4): 309-323.
- Thelen, Kathleen (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.
- Theodoropoulou, Sotiria (2014). "Has the EU Become more Intrusive in Shaping National Welfare State Reforms? Evidence from Greece and Portugal". ETUI working paper 2014.04. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Therborn, Göran (2013). "Where Are the PIGS? Still a Southern European Welfare Regime?". *European Societies*, 15(4): 471-474.
- Torres Albero, Cristóbal (ed.) (2015). *España 2015. Situación social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Other fonts:

- Eurostat: <http://www.eurostat.ec.europa.eu>
- OECD: <http://www.oecd.org>
- European Observatory of Working Life: <http://www.eurofound.europa.eu>

RECEPTION: October 19, 2015

REVIEW: February 16, 2016

ACCEPTANCE: May 13, 2016