

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

143 JUNIO 2019



UN FUTURO SOMBRÍO:

ESTUDIO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN EUROPA DESDE 2000

WWW.1MAYO.CCOO.ES

UN FUTURO SOMBRÍO:

ESTUDIO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN EUROPA DESDE 2000

KURT VANDAELE

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 143
ISSN: 1989-4473

© Madrid, junio 2019

Título original: *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussels, ETUI, 2019.

Kurt Vandaele es investigador principal del Instituto Sindical Europeo.
Contacto: kvandaele@etui.org

Traducción: ASTI, SL.

UN FUTURO SOMBRÍO: ESTUDIO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN EUROPA DESDE 2000

Kurt Vandaele

Agradecimientos

El autor desea manifestar su gratitud a Jelle Visser por poner a su disposición la base de datos ICTWSS actualizada (versión 6.0). Asimismo, da las gracias a Irmgard Pas por la elaboración de los gráficos y a Maria Jepsen, Philippe Pochet y Jelle Visser por sus sugerencias y comentarios sobre las versiones anteriores de este informe.

Las publicaciones del ETUI tienen por objeto suscitar comentarios y estimular el debate.

Las opiniones expresadas son exclusivamente las del autor o autores y no representan necesariamente las del ETUI ni las de los miembros de su asamblea general.

ÍNDICE

Resumen-----	4
Introducción-----	5
1. Un descenso casi general de la afiliación sindical-----	10
2. Tendencias en la densidad sindical: un cuadro todavía más sombrío-----	17
3. La sindicalización temprana es esencial, pero los sindicatos están envejeciendo y las previsiones son pesimistas-----	27
4. Posibles respuestas sindicales a la pérdida de ingresos, y cierta esperanza respecto a las actitudes-----	33
Conclusión: existe una necesidad urgente de expandirse y afianzar el experimentalismo-----	38
Referencias-----	40
Apéndice I – La ICTWSS y la ESE como recursos-----	49
Apéndice II - Afiliación y densidad sindical por género-----	50
Apéndice III – Evolución anual de la afiliación y la densidad sindical por país desde 2000-----	52
Acrónimos-----	58
Códigos de países-----	58
Lista de gráficos y tablas-----	59

RESUMEN

El presente informe ofrece pruebas descriptivas de los cambios que se han producido en la afiliación y la densidad sindical en el conjunto de 32 países europeos desde 2000, centrándose en particular en la actual estructura de edad dentro de los sindicatos. Las diferencias en los niveles de sindicalización entre los diversos países siguen siendo sustanciales y, en general, los países menos sindicalizados en el periodo 2000-2009 han seguido a la cola en la década posterior, mientras que los países con un nivel medio o alto también han mantenido esta posición, con independencia de la forma en que ha evolucionado la sindicalización. Los países que presentan una densidad sindical moderada o alta han sido capaces, por lo general, de limitar el descenso de la afiliación o incluso de aumentarla. Sin embargo, en conjunto, las tasas de afiliación y de densidad sindical están disminuyendo en la mayoría de los países, y muy drásticamente en Europa Central y Oriental. Los sindicatos no solo están teniendo dificultades para que la afiliación evolucione en línea con las crecientes tasas de desempleo, sino que están también “envejeciendo”.

Aunque la brecha existente entre la sindicalización de los trabajadores jóvenes y mayores no es nueva, la cifra de personas jóvenes que han accedido a un sindicato ha retrocedido en los últimos años en la mayoría de los países europeos. La edad media de los afiliados está creciendo y supera a la de los trabajadores asalariados en general. Simultáneamente, aunque los jóvenes suelen tener una visión positiva de los sindicatos, carecen de conocimientos sobre ellos. Ante esta pérdida simultánea de afiliación e ingresos, queda por conocer en qué medida serán capaces los sindicatos de abordar los retos generacionales y de afiliación, algo que dependerá en buena medida de la identidad del sindicato y de la formulación de los desafíos, la concepción de la afiliación y su recurso a las cuotas de afiliación como medio para lograr su sostenibilidad organizativa. En cualquiera de los casos, la magnitud de los desafíos generacionales y de afiliación también exige que los sindicatos tiendan la mano a otros interesados en ayudar a reforzar la seguridad sindical, además de aplicar las propias iniciativas (de captación y organización).

INTRODUCCIÓN

Los niveles de afiliación de muchos sindicatos están en retroceso en Europa desde los años noventa, una tendencia especialmente pronunciada en Europa Central y Oriental (ECO) (Blanchflower 2007; Ebbinghaus y Visser 1999; Pedersini 2010; Waddington 2005; Visser 2006, 2011). Esta disminución se mantuvo y se incrementó en la década siguiente, haciéndose casi universal (Bryson *et al.* 2011). El objetivo principal de este informe es reflejar los cambios más recientes en la afiliación y densidad sindical en Europa, ofreciendo un análisis descriptivo de estas dinámicas. Se recoge principalmente la tendencia en la afiliación sindical de los siguientes 32 países desde 2000: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suecia, Suiza y Turquía. Las principales confederaciones sindicales de estos países están afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos (CES).¹

Este informe ha sido elaborado como aportación al debate sobre el futuro del sindicalismo en Europa dentro de la CES y sobre el futuro mismo de la CES como organización coordinadora europea (véase CES 2018). Debido a su carácter general, no cabe establecer una diferenciación principal entre la dinámica en la afiliación de las diferentes organizaciones de la CES y los sindicatos o confederaciones de sindicatos (más pequeños) no afiliados. De la misma forma, no puede distinguirse entre las organizaciones miembro de la CES dentro del mismo país en aquellos casos en que existe un pluralismo sindical. Tampoco se visibilizan las diferencias profesionales, industriales o de otro tipo. Y no se examinan aquí los factores exógenos o endógenos que explican las dinámicas de la afiliación y la densidad sindical ni se realizan recomendaciones (prácticas) sobre posibles estrategias y políticas sindicales encaminadas a invertir la decreciente afiliación, aspectos ambos que escapan al ámbito del informe.²

En este informe simplemente se examina el retroceso (en ocasiones, avance) sindical en Europa, con atención principal a la estructura de edad de los sindicatos. El motivo de este foco es el reto creciente que la organización de los jóvenes está suponiendo para las organizaciones sindicales (Hodder y Krestos 2015; Tapia y Turner 2019; Vandaele

¹ Quedan excluidos los siguientes países (pequeños), cuyas confederaciones sindicales nacionales son también miembros de la CES: Andorra, Lichtenstein, Macedonia del Norte, Montenegro, San Marino y Serbia. De forma semejante, no se incluye Bosnia y Herzegovina, país que tiene actualmente una confederación con estatus de observador de la CES.

² Al igual que el impacto (positivo) de la sindicalización en la reducción de la desigualdad de la renta (p. ej., Tridico 2018; Van Heuvelen 2018) o en el fomento de los valores democráticos, la participación social y la solidaridad (p. ej., Rosetti 2019; Turner *et al.* 2019).

2012, 2018b). De hecho, entre las diversas categorías de grupos infrarrepresentados en los sindicatos, el compuesto por los jóvenes se considera el “más problemático” (Pedersini 2010: 13) en este sentido. Si estas dificultades en la organización de los jóvenes se mantienen, se ahondará crecientemente el sesgo en la representación sindical de la cada vez más diversificada fuerza de trabajo actual, cuestionándose (en mayor medida) su legitimidad social; se pondrán en peligro posiciones institucionales establecidas y su poder como contrapeso necesario para la eficacia de la negociación colectiva y el diálogo social (Traxler *et al.* 2001); y finalmente, se limitará la capacidad de renovación generacional de los sindicatos y el pensamiento imaginativo necesario para su supervivencia como organizaciones. Sin embargo, no se analizan aquí detalladamente otras características demográficas como el género o la etnia, y tampoco los datos desagregados en función de las características del empleo, el lugar de trabajo o la industria, como el tipo de contrato, el tamaño del lugar de trabajo o el sector económico. Esto no significa que estos temas no sean importantes. Al contrario, no debe estudiarse y organizarse a los trabajadores como si se tratara de un grupo completamente homogéneo definido por la edad; su diversidad, ya sea basada en características demográficas o de otro tipo, y su visión subjetiva de la calidad de su empleo también deben tomarse en consideración en cualquier estrategia y política sindical de organización de las personas (jóvenes).

Pese a las considerables diferencias en densidad sindical que existen entre los diversos países, debemos resaltar que “hay muchas semejanzas en las características de los afiliados sindicales en todos los países en relación con la industria en la que trabajan, su raza, su género y su pertenencia al sector público o privado” (Blanchflower 2007: 4). Aunque a lo largo del tiempo se han producido cambios longitudinales en la afiliación sindical (Visser 1990) y tampoco pueden excluirse las idiosincrasias específicas de cada país, actualmente se observan en Europa patrones empíricos considerablemente similares en la afiliación en lo referente a las características de los miembros de las organizaciones sindicales (Ebbinghaus 2006; OECD 2017; Scheuer 2011). Los afiliados sindicales se concentran predominantemente en el sector público, por ejemplo, en el ámbito de la educación y la sanidad, un rasgo que va de la mano con el aumento de la cuota de mujeres dentro de los sindicatos, especialmente en los países nórdicos. De hecho, el número de mujeres afiliadas supera al de hombres en la actualidad en 14 de 31 países – véase la Tabla 4 del Apéndice II. El sector público es un bastión sindical especialmente en los países de Europa Central y Oriental, pero también en diversas naciones de Europa Occidental como Francia y el Reino Unido (Visser 2012). Al sector público le sigue el manufacturero, donde los trabajadores manuales siguen desempeñando un papel sustancial, aunque en retroceso, y detrás se sitúa el sector de servicios privados, caracterizado por las bajas tasas de afiliación sindical. Parcialmente conectado a los cambios que se han producido a largo plazo en el empleo está el hecho de que los “empleados de clase media y alta” también se encuentran fuertemente

representados en los sindicatos de la mayoría de los países europeos (Scheuer 2011; Strøby Jensen 2019). Asimismo, la probabilidad de afiliación sindical entre los trabajadores que disfrutaban de contratos indefinidos y permanentes es superior a la de aquellos que están sujetos a formas no convencionales como el empleo a tiempo parcial (OCDE 2019).

Aunque los *patrones* de sindicalización son bastante similares independientemente de las diversas características individuales, del lugar de trabajo y de otro tipo, los *niveles* están influenciados en gran medida por las instituciones del mercado laboral a nivel macro, así como por las actitudes normativas hacia el sindicalismo a nivel individual y social. En primer lugar, está bien documentado que la participación de los sindicatos en los sistemas de seguro de desempleo explica de forma determinante la existencia de una densidad sindical alta y estable (p. ej., Ebbinghaus y Visser 1999; Ebbinghaus *et al.* 2011; Van Rie *et al.* 2011; Western 1997; para una descripción histórica, véase Rasmussen y Pontusson 2018). El “sistema Gante”, que recibe su nombre de la ciudad belga donde se introdujo con éxito, incentiva a los trabajadores a sindicarse ofreciéndoles acceso a un seguro de desempleo. Este sistema integra institucionalmente a los sindicatos en el mercado laboral y el régimen de bienestar social a través de un seguro de desempleo voluntario por el que las prestaciones por desempleo son administradas por los sindicatos a través de fondos subvencionados por el Estado. Los fondos de seguro de desempleo, la participación en los cuales es voluntaria, todavía existen en Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia, con una variante más débil en Bélgica, donde los sindicatos distribuyen las prestaciones por desempleo dentro de su sistema de seguro de desempleo obligatorio.

La fuerte presencia y acceso institucionalizado de los sindicatos al mercado de trabajo también son elementos esenciales para la sindicalización (Toubøl y Strøby Jensen 2014). El nivel de acceso está asociado al tamaño del lugar de trabajo y, por tanto, a la densidad sindical, por lo que no es una coincidencia que los afiliados tiendan a estar empleados en empresas de tamaño mediano a grande. La fuerte presencia en el lugar de trabajo facilita el trabajo de captación de los sindicatos, al igual que la costumbre social de afiliación basada en los efectos reputacionales: no ajustarse a la costumbre puede producir una pérdida de reputación (Visser 2002). Aunque establecer la afiliación como costumbre social exige grandes inversiones, resulta interesante observar que se ha demostrado, en el contexto danés, que una tasa de densidad sindical en el lugar de trabajo de entre el 45 y el 65 por ciento produce una costumbre social autosostenible (Ibsen *et al.* 2017). Además, los sistemas de negociación colectiva fuertemente centralizados también se asocian con un mayor nivel de sindicalización, puesto que los empleadores tienen menos incentivos para obstruir a los sindicatos en el lugar de trabajo (Rasmussen 2017). Asimismo, los asalariados con contrato temporal, como indicador de precariedad, tienden a estar más sindicalizados en los países en que la

cobertura de la negociación colectiva es amplia, aunque también desempeña un papel la movilización de los sindicatos (Shin y Ylä-Anttila 2017). Finalmente, las actitudes ideológicas y políticas de los trabajadores asalariados también influyen sobre la probabilidad de que se afilien a un sindicato (Toubøl y Strøby Jensen 2014), debido a la relación existente entre las posiciones de izquierda y la sindicalización, y las sociedades que cuentan con un capital social más fuerte, donde los individuos muestran una mayor tendencia a participar en redes sociales, también se asocian a una mayor densidad sindical (Ebbinghaus *et al.* 2011).

El informe recurre a dos fuentes de datos – véase también el Apéndice I. La primera es la base de datos denominada *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS), del Instituto de Estudios Laborales Superiores de la Universidad de Amsterdam. Esta base de datos se usa principalmente para estudiar la evolución general de la afiliación y densidad sindical. La segunda fuente es la Encuesta Social Europea (ESE),³ cuyos datos de nivel individual se emplean para describir la relación entre la afiliación sindical y la edad. Esta fuente tiende a sobrestimar ligeramente la afiliación, puesto que recoge a sindicatos de trabajadores y “organizaciones similares”, la terminología usada en el cuestionario de la ESE. Sin embargo, la información sobre densidad sindical que ofrece esta encuesta suele arrojar resultados (ligeramente) inferiores a los basados en datos administrativos. Además, en relación con las subcategorías, el tamaño de las muestras puede ser escaso. Los datos de afiliación de la ESE se utilizan en este informe básicamente para demostrar la existencia de pautas a lo largo del tiempo y entre países. Los datos corresponden a encuestados de entre 15 y 64 años de edad que tienen un empleo remunerado y están afiliados a un sindicato u “organización similar”; se excluyen por tanto los trabajadores por cuenta propia.

Este informe se desarrolla como sigue. En el apartado 1 se ofrece una instantánea de la dinámica de la afiliación sindical desde 2000. En el apartado 2 se realiza un análisis descriptivo similar, pero esta vez centrado en la densidad sindical. En el apartado 3 se estudia la estructura de edad dentro de los sindicatos, puesto que el cambio demográfico es un tema fundamental de las organizaciones basadas en la afiliación. El apartado 4 ofrece una panorámica de las diferentes respuestas sindicales al recorte en los ingresos provocado por el retroceso en el nivel de afiliación. Se expone la idea de que este retroceso no significa necesariamente que los sindicatos vayan a hacer frente vigorosamente al desafío generacional y de afiliación, puestos que los niveles de afiliación, los ingresos y la influencia de los sindicatos son aspectos que nos siempre están claramente interconectados. Además, en este apartado se añade a este informe un toque de optimismo, subrayando la idea de que los jóvenes sí muestran simpatías

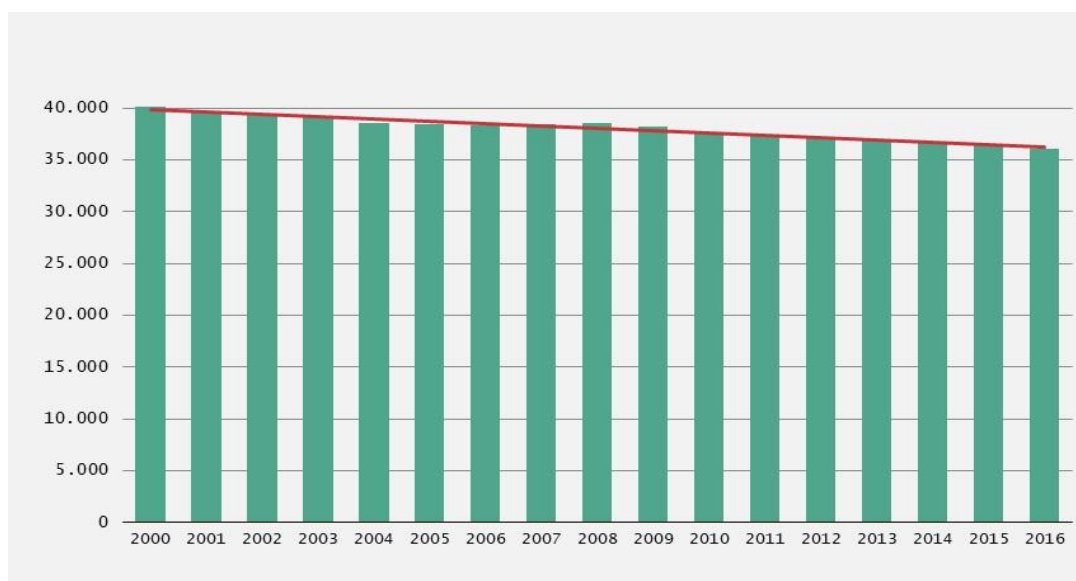
³ Véase <https://www.europeansocialsurvey.org>

sindicales, aunque parecen tener menos conocimiento de los sindicatos y del trabajo en general. En los apéndices aparece más información sobre las fuentes utilizadas y sobre la dinámica de la afiliación y densidad sindical. El apéndice I ofrece una lista de las fuentes empleadas. El apéndice II ofrece datos sobre la cuota de representación de las mujeres en los sindicatos y sobre las tasas de sindicalización de hombres y mujeres. En el apéndice III se incluye más información sobre la evolución anual de la afiliación y densidad sindical a lo largo del tiempo en los 32 países.

1. UN DESCENSO CASI GENERAL DE LA AFILIACIÓN SINDICAL

En este apartado se estudia el grado de retroceso de la afiliación sindical entre 2000 y 2017 (o el último año disponible). Se excluyen del análisis los afiliados “no activos” o “pasivos” (es decir, los no empleados), como estudiantes, desempleados, pensionistas y trabajadores por cuenta propia (para más información, véase Visser 2006). En algunos casos, los sindicatos pueden ofrecer tipos de afiliación especiales para (algunas de) estas categorías; en otros, sus normas internas simplemente no les permiten la afiliación. Por ejemplo, se puede ofrecer a los estudiantes, desempleados o pensionistas cuotas de afiliación gratuitas o reducidas, y los trabajadores asalariados que sufren un alto riesgo de desempleo tienen, en los países del “sistema Gante”, “incentivos selectivos” para afiliarse y permanecer en un sindicato. De forma semejante, en Italia, los pensionistas tienen un incentivo para incorporarse a un sindicato, ya que existen oficinas especializadas dirigidas por los sindicatos que les ayudan a acceder a prestaciones sociales (Frangi y Barisione 2015). No todos los sindicatos de trabajadores europeos han abierto sus puertas a la afiliación de los trabajadores que son autónomos o que siguen otras formas de trabajo por cuenta propia, lo cual no significa que estas u otras categorías de afiliados no sean importantes para ellos. Sin embargo, su exclusión otorga un mayor nivel de normalización a los datos sindicales a efectos de comparación entre países. De la misma forma, el uso de la afiliación “ajustada” para calcular la densidad sindical también es de mayor relevancia para “medir” el poder asociativo de los trabajadores en lugares de trabajo, empresas y sectores.

Gráfico 1. La afiliación sindical total en Europa (basado en 20 países), 2000-2016



Fuente: Visser (2019a).

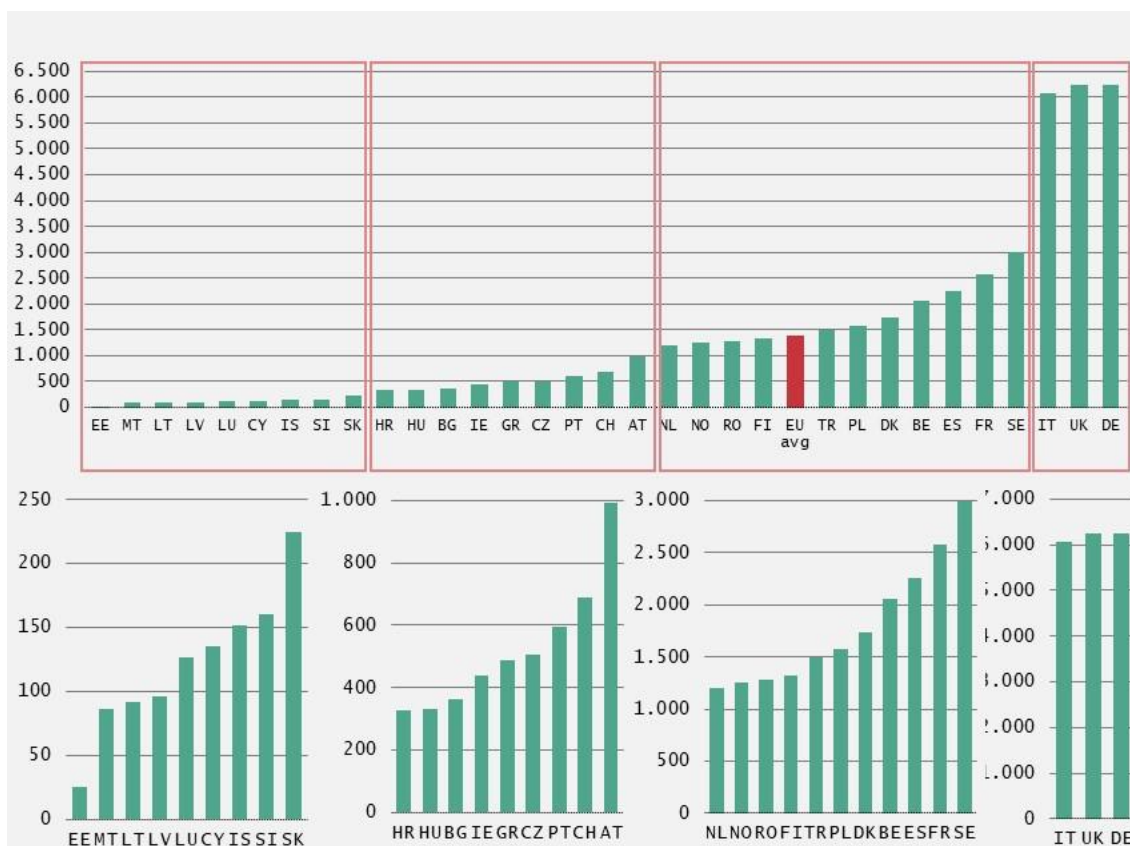
En general, las tasas de afiliación están descendiendo. La afiliación total en los 32 países objeto de estudio era de 45,7 millones en 2000, cifra que retrocedió hasta 43,4 millones en 2016, lo cual supone una tasa media de caída del -0,1% anual en el periodo 2000-2016.⁴ Sin embargo, esta cifra es engañosa, puesto que algunos países se han contabilizado durante todo este tiempo, pero otros no.⁵ El descenso de la afiliación puede captarse mejor si solo se toman en consideración los países que cuentan con datos para todo el periodo señalado.⁶ El gráfico 1 muestra la dinámica en términos “ajustados” o de afiliación sindical neta a nivel agregado para los países que tienen datos para todo el periodo, es decir, de 2000 a 2016. La afiliación en esos veinte países cayó de 40,2 millones en 2000 a 36,1 millones en 2016, es decir, a una tasa media del -0,7% anual en el conjunto del periodo, pero con un retroceso ligeramente superior del -0,8% en los años más recientes. Dividiendo el periodo entre los años previos y posteriores a la crisis del régimen de acumulación dominado por las finanzas se observa un descenso medio del -0,5% en el periodo 2000-2008, y del -0,8% en el periodo 2009-2016.

⁴ Aunque la ausencia de datos de algunos países en determinados años “perturba” la imagen general de las tendencias de afiliación sindical, los accesos a la Unión Europea (UE) en 2004, 2007 y 2013 podrían, como mucho, “producir” un alto temporal en el retroceso; lo mismo puede decirse de las diversas ampliaciones de la eurozona. Un posible Brexit, basándose en los datos de 2016, implicaría una pérdida sustancial de aproximadamente 6,2 millones de afiliados sindicales, o del 15,6%, en la cifra de afiliación de la UE.

⁵ Estos países son Bulgaria, Croacia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Portugal, Rumanía y Turquía.

⁶ Estos veinte países son Alemania Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Irlanda, Italia, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Reino Unido, República Checa, Suecia y Suiza.

Gráfico 2. Afiliación sindical en 32 países europeos, 2017 (o último dato disponible) (miles)

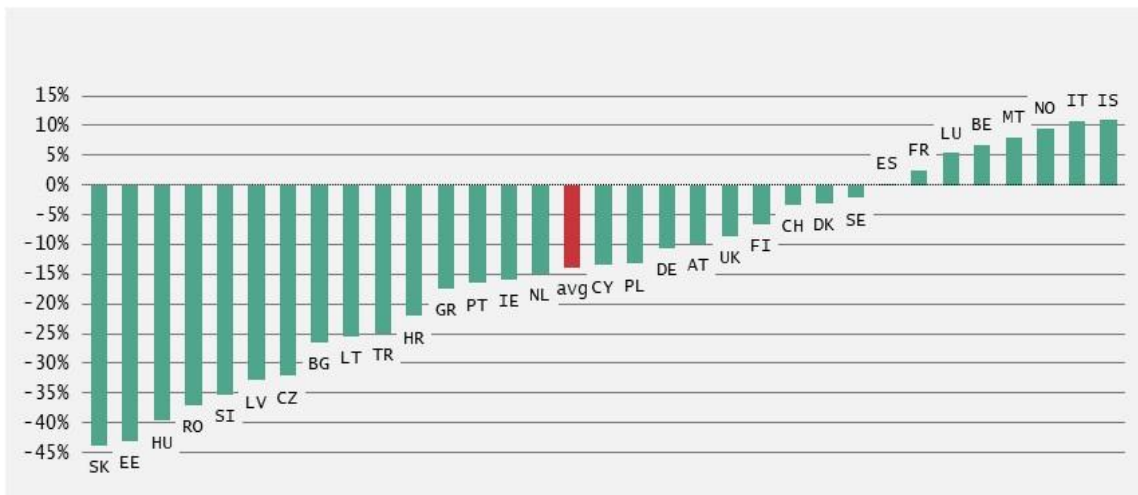


Fuente: Visser (2019a) (ver códigos de países al final del documento).

El Gráfico 2 refleja la afiliación sindical “ajustada” en los 32 países europeos en el último año del que se dispone, es decir, 2017 en el caso de doce países. A la vista de las grandes diferencias de tamaño en el conjunto de la fuerza de trabajo de las diversas naciones, no puede sorprender que la distribución de la afiliación sindical sea notablemente asimétrica entre países: su asimetría y curtosis son de 1,99 y 3,57 respectivamente. Aunque la media simple es de 1.379.900 afiliados, la mediana es de 641.600. El número de afiliados supera el millón en países grandes como Alemania, España, Francia, Italia, Polonia, Reino Unido y Turquía. Las cifras de afiliación absolutas son más cercanas entre sí en Alemania, Italia y Reino Unido en la actualidad, cada uno de estos países con aproximadamente 6 millones de afiliados y contribuyendo los tres a la asimetría de los datos. Sin embargo, aunque hay también más de un millón de afiliados en Países Bajos y Rumanía –países ambos con una población de tamaño medio–, la afiliación sindical se acerca a un millón en Austria, y es incluso (muy) superior en países más pequeños, como Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. No obstante, incluso si la afiliación total es inferior al millón, los sindicatos pueden considerarse “organizaciones de masas” en casi todos, si no en todos, los países europeos. Es difícil imaginar ninguna otra organización basada en la afiliación

voluntaria que tenga semejante tamaño. Portugal, República Checa y Suiza tienen más de 500.000 afiliados sindicales, mientras que Bulgaria, Croacia, Grecia, Hungría e Irlanda cuentan con más de 250.000. Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Islandia y Luxemburgo, tienen al menos 100.000 afiliados, y solo los tres Estados Bálticos y Malta se sitúan por debajo de esta cifra (siendo el país que menos tiene Estonia, con aproximadamente 25.000).

Gráfico 3. Cambio en la afiliación sindical en Europa (32 países), 2000s vs. 2010-2017



Fuente: Visser (2019a) (ver códigos de países al final del documento).

A fin de llevar a cabo una primera evaluación de la dinámica en la afiliación sindical a nivel agregado, se ha realizado una comparación entre la cifra media de afiliados en los periodos 2000-2009 y 2010-2017 (o el último año disponible) en el gráfico 3. Lo que se pretende es mostrar el cambio potencial entre estos dos promedios para cada país. En 24 de los 32 países europeos estudiados se produjo un descenso de la afiliación, siendo el promedio de la caída del 13,9%. El retroceso es modesto en (solo) tres países: Suecia (-2,2%), Dinamarca (-3,1%) y Suiza (-3,3%). Dos de ellos, Dinamarca y Suecia, son países en los que se aplica el “sistema Gante”, y la pérdida de afiliación en ambos es consecuencia principalmente de políticas deliberadas de debilitación de dicho sistema (Bockerman y Uusitalo 2006; Høgedahl y Kongshøj 2017). Los cambios en las políticas, bien han afectado a las prestaciones por desempleo, en lo referente a su duración, cobertura o elegibilidad, bien han alentado a organizaciones distintas a los sindicatos a crear sus propios fondos de desempleo. En Dinamarca, por ejemplo, los denominados “sindicatos amarillos”, que habitualmente no participan en las negociaciones colectivas y en las acciones sindicales, están ganando afiliados a expensas de los sindicatos de larga implantación (Ibsen *et al.* 2013). De hecho, el éxito de estos sindicatos amarillos está enmascarando la caída de la afiliación en los sindicatos tradicionales. Además, el retroceso de la afiliación también se explica por la reforma realizada en el sistema Gante

en Finlandia, que alienta la creación de fondos de desempleo independientes (Shin y Böckerman 2019). El retroceso medio experimentado en este país (-6,5%) se sitúa dentro de la horquilla del 5-10 por ciento, acompañando a Reino Unido (-8,5%) y Austria (-9,8%).

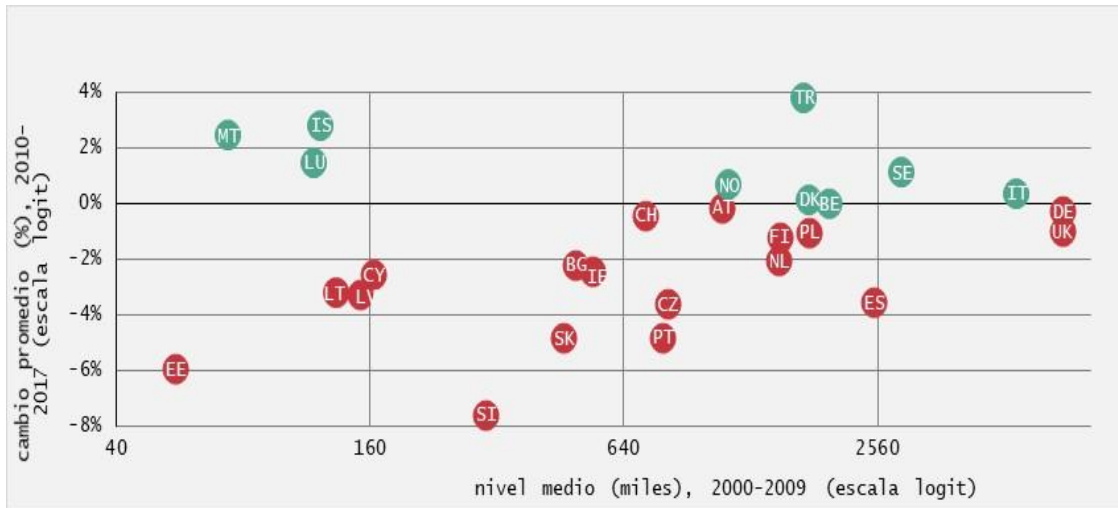
La pérdida de afiliación es cercana al 10 por ciento en Alemania (-10,6%).⁷ La permanente erosión del sistema dual de relaciones laborales alemán, con la constante reducción de la cobertura que ofrecen la negociación colectiva y los comités de empresa, podría explicar este nuevo paso en la desindustrialización alemana (Addison *et al.* 2010). Sin embargo, el mayor sindicato de Alemania, *IG Metall*, combinando sus considerables recursos con estrategias inspiradas de “organización” y un poco de suerte (económica), ha sido capaz de aumentar su afiliación (Schmalz y Thiel 2017). Además, en comparación con lo sucedido en la primera década del siglo veintiuno, los sindicatos han experimentado, como media, un retroceso sustancial en la afiliación de entre el diez y el veinte por ciento en el periodo 2010-2017 en seis países: Polonia (-13,3%), Chipre (-13,4%), Países Bajos (-14,8%), Irlanda (-15,8%), Portugal (-16,5%) y Grecia (-17,4%). Por su parte, en Croacia (-22,0%), Turquía (-24,9%), Lituania (-25,4%) y Bulgaria (-26,4%) se ha producido una caída severa de la afiliación de entre el veinte y el treinta por ciento. Finalmente, el desplome ha sido masivo en varios países de ECO: República Checa (-32,1%), Letonia (-32,8%), Eslovenia (-35,2%), Rumanía (-37,0%), Hungría (-39,6%), Estonia (-43,0%) y Eslovaquia (-43,7%). Aunque estos retrocesos fueron casi inevitables en los países de ECO en la primera década del milenio, debido al abandono de la afiliación “obligatoria” en los años noventa –un “vestigio” del pasado comunista–, esta tendencia no ha sido revertida, sino que continúa en la actualidad.

Sin embargo, el declive no es igual en todas partes. La imagen sombría descrita anteriormente enmascara diferencias en la evolución de la afiliación entre lugares de trabajo, ocupaciones e industrias y, por tanto, entre sindicatos. Además, no se descarta que determinados sindicatos (más pequeños) sigan registrando un crecimiento de su afiliación. De hecho, de los 32 países europeos recogidos aquí, ocho, *como promedio*, han experimentado un avance de la afiliación en el periodo 2010-2017, aunque el incremento es muy escaso en el caso de España (+0,2%) y modesto en el de Francia (+2,5%). El crecimiento de la afiliación es superior al cinco por ciento, como media, en Luxemburgo (+5,4%), Bélgica (+6,7%) y Malta (+7,9%), y cercano al diez por ciento en Noruega (+9,6%) o incluso algo superior en Italia (+10,7%) e Islandia (+10,9%). Además, la afiliación sindical entre las mujeres ha crecido (ligeramente) en la mayoría de los países, debido a la proliferación del empleo en servicios personales, públicos y sociales (véase Visser 2019b). Estonia, Hungría, Lituania, Suecia y Turquía son las excepciones,

⁷ Para un estudio detallado reciente sobre la afiliación sindical en Alemania, véase Hassel y Schroeder (2018).

pues en estos países la cuota de mujeres afiliadas ha retrocedido – véase la Tabla 4 del Apéndice II.

Gráfico 4. Nivel medio de afiliación sindical (2000s. miles) y su cambio promedio (2010-2017) en Europa (27 países, %)



Fuente: Visser (2019a) (ver códigos de países al final del documento).

El Gráfico 4 ofrece más datos sobre el alcance de la caída de la afiliación sindical en la mayoría de los países aquí recogidos. En este gráfico se compara el nivel medio de afiliación sobre una escala logarítmica en el periodo 2000-2009 (eje horizontal) con el cambio porcentual en el periodo 2010-2017, o los últimos datos disponibles (eje vertical). La mayor tasa anual de caída se registra en Eslovenia (-7,6%), seguido de otros dos países de ECO, Estonia (-6,0%) y Eslovaquia (-4,9%). La tasa también se acerca al cinco por ciento en Portugal (-4,8%). El retroceso en el número de afiliados también se produjo de forma considerablemente rápida en Croacia (-4,0%), República Checa (-3,6%), España (-3,6%), Letonia (-3,3%), Lituania (-3,2%), Chipre (-2,6%), Irlanda (-2,5%), Bulgaria (-2,2%) y Países Bajos (-2,1%) en el periodo 2010-2017, por encima del dos por ciento en todos los casos. Aunque en el caso de Croacia, Grecia y Hungría no existen cifras completas para el periodo 2010-2017, estos países probablemente pertenecen a este grupo. De todos ellos, España es el único país de gran tamaño. El ritmo de caída *tiende* por tanto a ser superior en los países más pequeños, es decir, aquellos cuyo número de afiliados es inferior al millón. Con su población de tamaño medio, Países Bajos es otra excepción a esta observación, puesto que, con una afiliación media de 1,5 millones de trabajadores en el periodo 2000-2010, su retroceso medio anual se sitúa por encima del dos por ciento. Otras excepciones entre los países pequeños son Finlandia (-1,2%), Austria (-0,2%) y Suiza (-0,4%), que registraron un retroceso modesto, y Luxemburgo (+1,4%), Malta (+2,4%) e Islandia (+2,8%), que han experimentado un incremento anual en los últimos años.

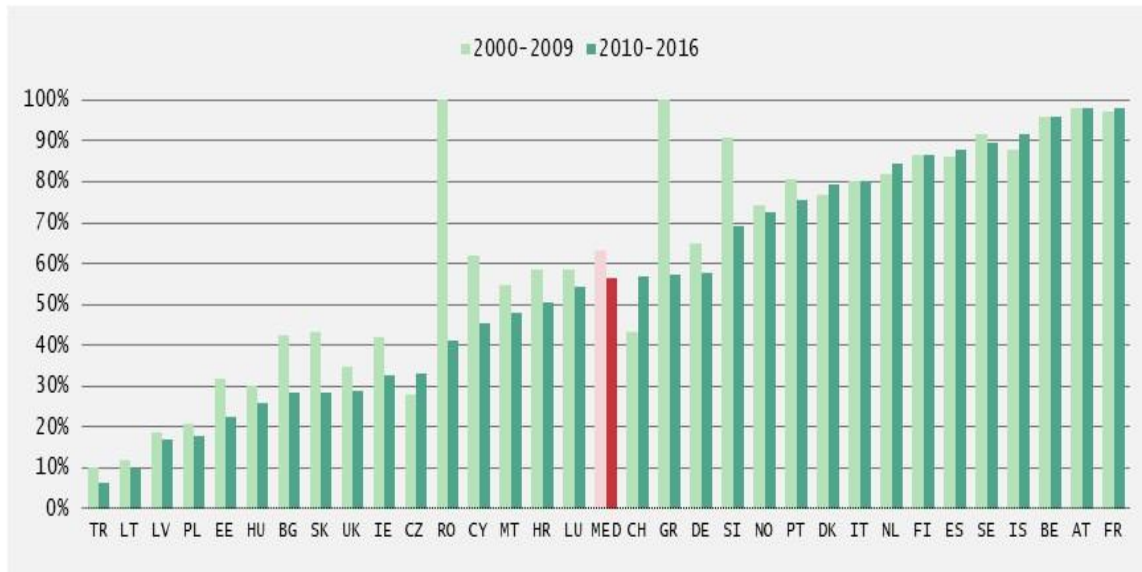
Otros cinco países, entre ellos los tres países nórdicos, han experimentado un aumento de la afiliación sindical: Dinamarca (+0,1%), Italia (+0,3%), Noruega (+0,6%), Suecia (+1,1%) y Turquía (+3,8%). El promedio de crecimiento cero en Bélgica en el periodo 2010-2017 apunta al hecho de que el retroceso en los años más recientes ha superado al pequeño crecimiento experimentado en los primeros años de la segunda década (Vandaele 2017) – véase también el Apéndice III. Los sindicatos belgas, en particular, están captando afiliados entre los “empleados de clase trabajadora” y no tanto entre los “empleados de clase media y alta” (Strøby Jensen 2019), lo cual apunta a la influencia del sistema Gante, que anima a integrarse y permanecer en un sindicato a los trabajadores con un riesgo relativamente alto de desempleo o un nivel educativo inferior (Van Rie *et al.* 2011). Con la excepción de España, con su tasa relativamente alta de caída en la afiliación, el ritmo de cambio ha sido bastante pequeño en otros países cuyos niveles de afiliación superan los 2 millones. Ya hemos mencionado las subidas de Italia y Suecia, mientras que la tasa está cayendo en Alemania (-0,3%), Polonia (-1,0%) y Reino Unido (-1,0%); Francia probablemente pertenece a este grupo de pequeños cambios, posiblemente con una tasa positiva en el periodo 2010-2016. En Rumanía, otro país que tenía más de 2 millones de afiliados en el periodo 2000-2009, el ritmo de retroceso, similar al de otros países de ECO, parece bastante drástico.

Combinando los resultados de los Gráficos 3 y 4, se observa claramente que el crecimiento real de la afiliación –es decir, una afiliación media en el periodo 2010-2017 superior a la de la década anterior– solo se ha producido en cinco países: Italia, Luxemburgo, Malta, Noruega e Islandia. Francia y Bélgica se caracterizan por una relativa estabilidad, con un retroceso de naturaleza reciente en el caso de Bélgica. El declive de la afiliación en Bélgica solo podría atribuirse parcialmente al fortalecimiento de la normativa sobre desempleo desde 2013, que afecta indirectamente al sistema “cuasi Gante” del país, puesto que el retroceso se inició unos años antes (Vandaele 2017). Dinamarca, Turquía y Suecia son países que presentan un crecimiento reciente, aunque insuficiente para compensar pérdidas anteriores. Además, la afiliación creció en Chipre, España, Grecia, Irlanda, Portugal y Rumanía en el periodo 2000-2009, pero ha disminuido desde entonces. Un gran grupo de dieciséis países ha experimentado un retroceso en la afiliación durante la totalidad del periodo. Aunque este declive se ha acelerado en Eslovenia, Finlandia, Hungría, Reino Unido y Suiza en el periodo reciente, se ha ralentizado en Alemania, Austria, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia y República Checa. En Estonia se ha mantenido en la misma tasa media del -6,0% en ambos periodos.

2. TENDENCIAS EN LA DENSIDAD SINDICAL: UN CUADRO TODAVÍA MÁS SOMBRÍO

Los datos de afiliación sindical hacen referencia al número de trabajadores asalariados adscritos a un sindicato, mientras que los relativos a la densidad indican su proporción. No obstante, esta tasa probablemente se sobrestima, puesto que el denominador no incluye a todos los trabajadores “relevantes” para los sindicatos, como los trabajadores por cuenta propia y aquellos que desarrollan su actividad en la “economía sumergida” (véase también Visser 2019b). La densidad sindical es un indicador general que sirve para comparar el poder asociativo de los trabajadores de diversas industrias y países (Ebbinghaus y Visser 1999; Visser 2006): la ratio “pondera la totalidad de limitaciones impuestas por las normativas conjuntas a las prerrogativas gerenciales” (Vernon 2006: 203). Sin embargo, se trata de una medida incompleta, pues ofrece poca información sobre la dinámica interna de los afiliados, es decir, sobre la representación relativa de grupos particulares dentro de los sindicatos y su poder relativo, en comparación con su tamaño en el mercado laboral (Koçer 2018). Asimismo, además del poder asociativo de los trabajadores, indicado por la densidad sindical, al evaluar el poder de los trabajadores frente a los empleadores deben tomarse en consideración otros recursos de poder y las capacidades de los sindicatos para utilizarlos (véase Lévesque y Murray 2010). Por último, pero no por ello menos importante, es necesario tener en cuenta el propio concepto de densidad sindical. Francia, por ejemplo, cuya densidad sindical es particularmente baja, sirve para ilustrar que el poder sindical también puede basarse en la capacidad de movilización de los sindicatos (Sullivan 2009), pudiendo aplicarse este concepto del “sindicalismo de activistas” también, en cierta medida, a otros países de Europa meridional (Gumbrell-McCormick y Hyman 2013; Visser 2011). Igualmente, la legitimación de los sindicatos en España se logra a través de elecciones sindicales de representantes y comités de empresa: por tanto, puede caracterizarse como un “sindicalismo de votantes” más que como un sindicalismo de “afiliados” (Martínez Lucio 2017: 91). Por contraste, los países que cuentan con un alto número de afiliados sindicales no tienen necesariamente un movimiento laboral vibrante, puesto que la proporción relativa de “afiliados pasivos”, es decir, aquellos con muy escasa participación en el sindicato, puede ser alta, particularmente en países que aplican el sistema Gante (Bergene y Mamelund 2015; Vandaele 2017).

Gráfico 5. Cobertura de la negociación colectiva en Europa (32 países), 2000-2009 y 2010-2016

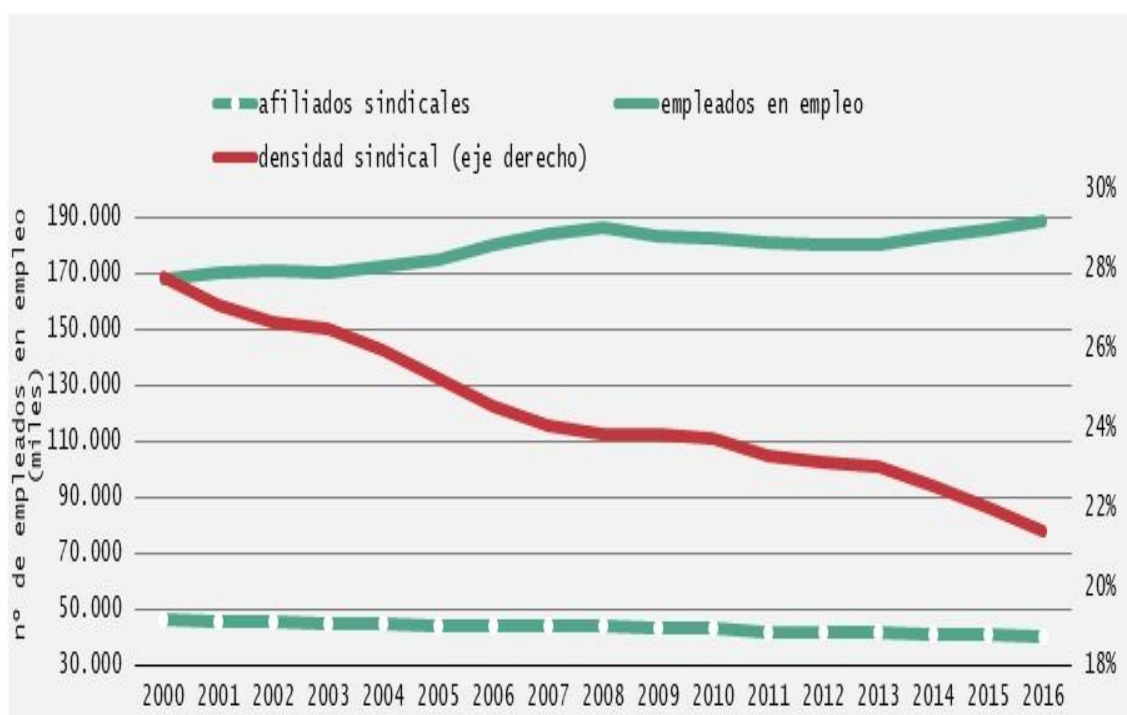


MED= Media.

Fuente: Visser (2019a) (ver códigos de países al final del documento).

Un indicador alternativo para medir la posible influencia de los sindicatos y su eficacia en el mercado laboral es la cobertura la negociación colectiva, aunque su nivel depende principalmente del índice de asociación de las organizaciones de empresarios (Hayter y Visser 2018). En el Gráfico 5 se comparan las cuotas medias de trabajadores asalariados cubiertos por un convenio colectivo en los periodos 2000-2009 y 2010-2016. Los países que tienen una alta cobertura, asociada a las negociaciones multipatronales, muestran estabilidad en general, con la excepción de Eslovenia (-22%), Grecia (-43%) y Rumanía (-59%), países que han experimentado un retroceso drástico en la cobertura debido a cambios legislativos. La cobertura de la negociación colectiva solo ha disminuido ligeramente en la mayoría de los países que tienen una cobertura mediana o baja marcada por sistemas menos dominantes de negociación multipatronal o con un único empleador. Las excepciones a este patrón son Bulgaria (-14%), Chipre (-16%), Estonia (-9%), Irlanda (-10%) y Eslovaquia (-15%), países que presentan una caída considerable de diez puntos porcentuales o más. La cobertura de la negociación colectiva ha aumentado un poco, como promedio, en Francia (+1%), República Checa (+5%), Dinamarca (+2%), Islandia (+4%), España (+2%) y, en mayor medida, Suiza (+13%).

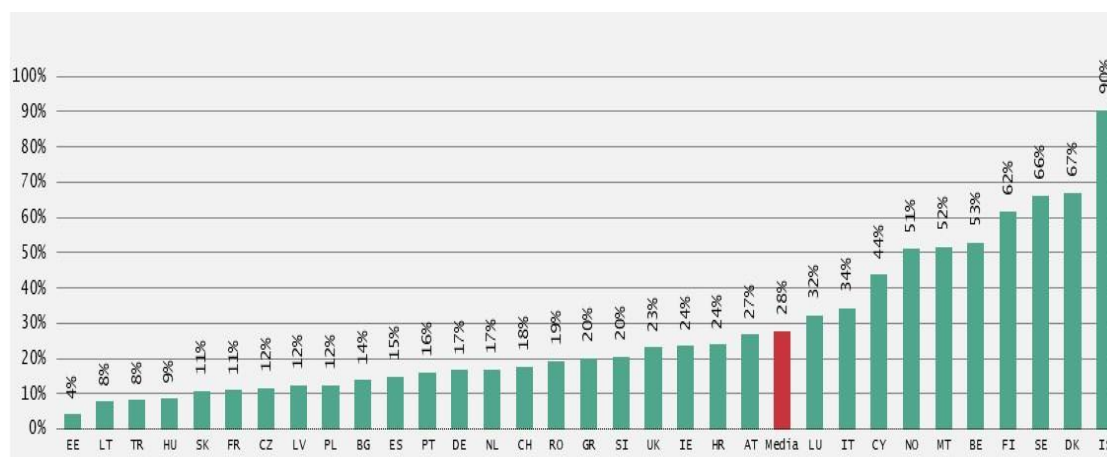
Gráfico 6. Densidad sindical ponderada (basada en 32 países). 2000-2016



Fuente: Visser (2019a).

El Gráfico 6, que presenta ejes verticales ajustados, refleja el desarrollo anual de la *media ponderada* de la densidad sindical en Europa desde 2000, mostrando la lenta pero gradual desindicalización experimentada en Europa (eje de la derecha). Aunque, como promedio, más de uno de cada cuatro trabajadores asalariados estaban sindicados en Europa en 2000, esta proporción había disminuido hasta el 21,4% en 2016, una caída de 6,4 puntos porcentuales. El declive continuo de la densidad sindical no es solo resultado del retroceso en la afiliación, sino de una mayor participación en el mercado de trabajo (ejes de la izquierda). Por tanto, aunque en *algunos* países los sindicatos han podido seguir captando nuevos afiliados, parece que los aumentos de la afiliación no han mantenido el ritmo de crecimiento que ha experimentado la participación en la *mayoría* de los países. La tasa de caída en ambos periodos es casi igual. La primera década del siglo XXI estuvo marcada por una disminución total de la afiliación del -7,0%, cifra que se elevó hasta el -7,8% en el último periodo (hasta 2016). No obstante, si dividimos los años en un periodo anterior y otro posterior a la crisis, observamos un retroceso medio del -0,6% en 2000-2008, cifra que se duplica hasta el -1,2% en 2009-2016.

Gráfico 7. Densidad sindical en 32 países europeos, 2017 (o último año disponible)



Fuente: Visser (2019a).) (Ver códigos de países al final del documento).

La evolución general de la densidad sindical oculta una variación considerable entre países en las tasas agregadas de sindicalización, tal como muestra el Gráfico 7. Esta densidad va desde la muy baja cifra del 4,2% de Estonia (en 2017) hasta el 90,4% de Islandia (en 2016) (aunque hay una brecha de más de veinte puntos porcentuales entre Islandia y los países siguientes). Algo más de dos tercios de los trabajadores asalariados están afiliados a un sindicato en Dinamarca y Suecia, cifra que retrocede hasta el 61,7% en Finlandia. Sin embargo, si excluimos del análisis a los denominados “sindicatos amarillos”, la densidad sindical es muy inferior (aproximadamente diez puntos porcentuales) en Dinamarca (Ibsen *et al.* 2013). Los países nórdicos, incluida Noruega, continúan a la cabeza de la “liga de la sindicalización”, mostrando una afiliación sindical inclusiva y registrando las tasas de densidad sindical más altas de Europa debido fundamentalmente, como hemos comentado en la introducción de este informe, a la existencia de un entorno institucional relativamente benevolente. Más abajo en la “liga” están Noruega, Bélgica y Malta, cuyos sindicatos son capaces de captar a más de la mitad de la población asalariada. La densidad sindical se sitúa en el 43,7% en Chipre, mientras que Luxemburgo e Italia son los únicos otros dos países que tienen una densidad cercana o superior a un tercio de los trabajadores asalariados.

Todos los 22 países europeos restantes tienen una densidad inferior a la media europea. Aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores asalariados está afiliado a un sindicato en Austria. Sin embargo, en países que tienen un sistema de relaciones laborales similar, esta ratio se acerca más al 15 por ciento, como se observa en Suiza, Países Bajos y Alemania. La densidad sindical es similar en Irlanda y Reino Unido (23,5 y 23,2%, respectivamente). Grecia tiene una densidad superior al veinte por ciento, es decir, se sitúa unos cinco puntos porcentuales por encima de otros dos países de Europa meridional, Portugal y España. Teniendo en cuenta la ausencia general de instituciones favorables al ámbito laboral en los países de ECO, no es de extrañar que la

mayor parte de ellos se encuentren a la cola de la “liga de la sindicalización”, con una densidad sindical inferior al 15 por ciento. Esto respalda “la idea de que, en alguna medida, la integración europea ha servido como proyecto neoliberal para fomentar los intereses de los capitalistas” (Vachon *et al.* 2016: 13); Croacia, Eslovenia y Rumanía son las únicas excepciones, pues tienen una densidad sindical superior al veinte por ciento, aunque, como veremos, está actualmente cayendo en picado.

Gráfico 8. Cambio en la densidad sindical en Europa (32 países), 2000s vs 2010-2017



MED= Media.

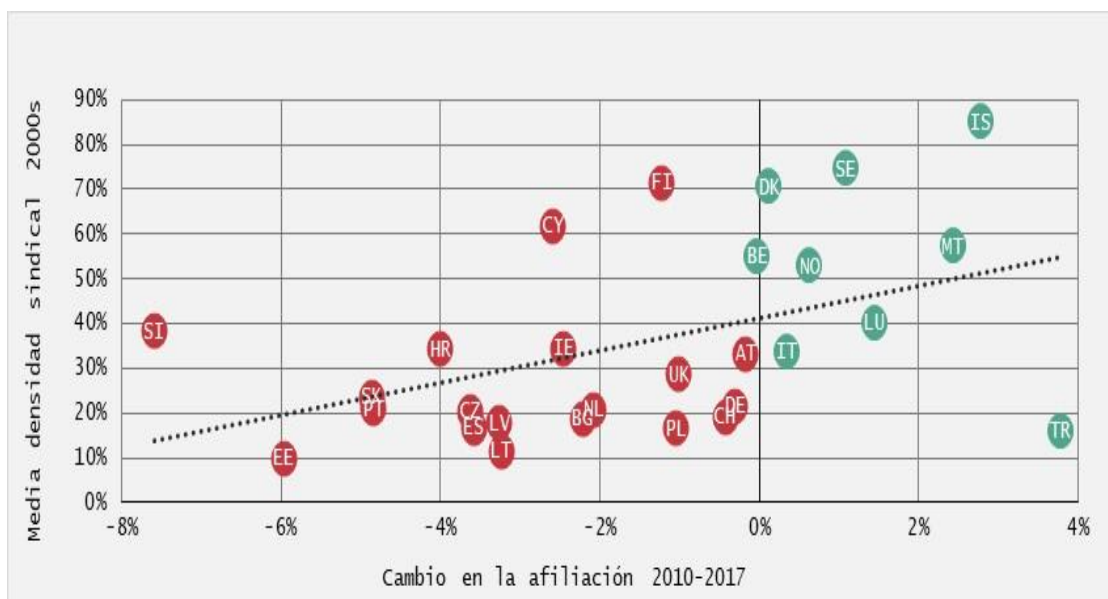
Fuente: Visser (2019a) (ver códigos de países al final del documento).

El Gráfico 8 ofrece una panorámica de las diferencias entre los niveles medios de densidad sindical en la primera década del siglo y el periodo comprendido entre 2010 y 2017, o el último año disponible. Comparando estos dos periodos, se observa claramente que la densidad ha disminuido en la mayoría de los países. Solo hay cuatro excepciones. Además de Islandia (+3,2%), con su muy alto nivel de densidad, Italia (2,0%) muestra un ligero pero llamativo incremento (para más información, véase Regalia y Regini 2018), mientras que la situación en España (0,2%) y Francia (0,1%) es de estabilidad, aunque con un nivel muy inferior de densidad sindical. Sin embargo, la estabilidad en España no deriva del crecimiento sindical sino del hecho de que la afiliación ha disminuido a un ritmo inferior al empleo. Los sindicatos de Suiza (-0,4%) y Bélgica (-0,7%) han conseguido mantener sus niveles de afiliación casi parejos al aumento del número de trabajadores asalariados. La disminución es también bastante limitada en Noruega (-1,1%) y Dinamarca (-1,4%), dos países que tienen una alta densidad sindical. Sin embargo, en el caso de Dinamarca debe recordarse que los “sindicatos amarillos” están distorsionando la imagen.

Cuatro países han experimentado una caída superior al tres por ciento en densidad: Grecia (-2,0%), Países Bajos (-2,6%), Lituania (-2,7%) y Portugal (-2,8%). El retroceso es similar en Reino Unido (-3,5%) y Alemania (-3,8%), pero superior en Austria (-5,6%), Luxemburgo (-6,0%) e Irlanda (-6,9%). Dejando a un lado a Lituania, la desindicalización está extendida y es (muy) considerable en todos los países de ECO: Polonia (-4,0%), Estonia (-4,3%), Letonia (-4,6%), Bulgaria (-4,9%), República Checa (-6,9%), Croacia (-7,8%), Hungría (-8,0%), Eslovaquia (-10,5%), Rumanía (-12,8%) y Eslovenia (-12,8%). Por tanto, parece improbable incluso una estabilización de la densidad sindical en niveles bajos en estos países. Hasta Finlandia (-5,4%) y Suecia (-7,2%), dos países con alta densidad, han experimentado caídas significativas. Y lo mismo puede decirse de Turquía, un país, en este caso, con baja densidad sindical (-8,6%). Finalmente, la desindicalización es bastante pronunciada en Malta (-4,4%), mientras que su vecino mediterráneo, Chipre (-16,2%) ha protagonizado la mayor caída de la densidad sindical en el periodo analizado.

Aunque los datos de muchos países son inconsistentes, si desglosamos el nivel de sindicalización por género (véase la Tabla 5 del Apéndice II), observamos que el patrón más frecuente es una desindicalización más pronunciada de los hombres en 15 de los 29 países para los que se dispone de datos. Tal es el caso en Alemania, Austria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Irlanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia y Turquía. La desindicalización de hombres y mujeres también se produce en Eslovenia, Estonia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania y Luxemburgo, pero es superior entre las mujeres. La densidad sindical está disminuyendo entre los hombres en Bélgica, Noruega y Suiza, mientras que es estable o está creciendo entre las mujeres. En Malta sucede lo contrario: la sindicalización está aumentando entre los hombres pero disminuyendo entre las mujeres. Finalmente, se está produciendo un incremento de la sindicalización tanto entre hombres como mujeres en España, Islandia e Italia, con un aumento superior entre los hombres.

Gráfico 9. Nivel de densidad sindical en los 2000 y cambio en la afiliación en 2010-2017



Fuente: Visser (2019a) (ver códigos de países al final del documento).

Finalmente, en el Gráfico 9 se compara el nivel de densidad sindical en la primera década del siglo (eje vertical) con la tasa de cambio en la afiliación (eje horizontal) en el periodo siguiente en 28 países.⁸ Según parece, los países que tienen una densidad entre moderada y alta han sido capaces, bien de limitar el retroceso de la afiliación, como es el caso en Finlandia, bien de incrementarla, como sucede en Islandia, Suecia, Dinamarca, Malta, Bélgica, Noruega y Luxemburgo. La única excepción a este patrón es Chipre, que tuvo un nivel de densidad moderado en la década iniciada en 2000, pero con una tasa media de disminución de la afiliación sindical del 2,6% en el periodo más reciente. Además, seis países con una densidad sindical igual o inferior al 40% en el primer periodo han experimentado, bien un pequeño incremento porcentual de la afiliación en el periodo 2010-2017 (Italia), bien un retroceso relativamente limitado (Suecia, Dinamarca, Malta, Bélgica, Noruega y Luxemburgo).

Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Irlanda, Letonia, Lituania, Países Bajos, Portugal, República Checa y Turquía presentaron una densidad sindical entre moderada y baja en la primera década del siglo y se enfrentaron a un retroceso severo o acusado en la afiliación en el periodo posterior. Grecia, Hungría y Rumanía podrían añadirse a este grupo, mientras que, en Francia, los sindicatos han logrado probablemente mantener su nivel de afiliación pese a la baja densidad sindical. En cualquier caso, aparte de las seis excepciones mencionadas, en todos los países que tienen una densidad entre moderada y baja, la afiliación sindical está retrocediendo más

⁸ Este ejercicio, de nuevo, excluye a Francia, Grecia, Hungría y Rumanía.

rápidamente que en los países con alta densidad. A este sombrío cuadro contribuye además el porcentaje creciente de trabajadores asalariados que nunca se han afiliado a un sindicato. Esta es una tendencia común a todos los países europeos (Kirmanoğlu y Başlevent 2012: 695), tal como se observa en Alemania (Schnabel y Wagner 2006) y Reino Unido (Booth *et al.* 2010a). Aunque el traslado del empleo desde el sector manufacturero, tradicionalmente muy sindicalizado, hacia el sector de servicios privado, que lo está en menor medida, ha contribuido al ascenso de la cifra de aquellos que nunca se han afiliado a un sindicato, esto no explica todo el proceso. La desindicalización se habría producido aun en ausencia de este cambio estructural en el mercado laboral (Ebbinghaus y Visser 1999). Dicho de otro modo, también deben tomarse en consideración para explicar el fenómeno los cambios intraindustriales, vinculados a las modificaciones en las características del empleo.

Sorprendentemente, pese a las diferencias transnacionales en los niveles de sindicalización y las tasas de cambio, se han producido muy pocas modificaciones en la “liga de la sindicalización” en Europa (véase también Bryson *et al.* 2011). Así, una prueba del coeficiente de correlación basada en los promedios de densidad sindical demuestra que la posición relativa de los países en el reciente periodo 2010-2016/7 apenas ha cambiado respecto a la década anterior ($r_s(32) = 0.96, p = 0,00$). De hecho, aunque la media simple de densidad muestra una tendencia descendente, la desviación estándar entre los países (aquellos que tienen un conjunto completo de datos) se ha mantenido estable, es decir, entre el 20 y el 22 por ciento. Dicho de otra forma, los países menos sindicalizados en la primera década del siglo se mantuvieron más o menos a la cola de la liga en el periodo más reciente, mientras que aquellos con un nivel medio y alto mantuvieron su posición en la parte media o alta, con independencia de la evolución experimentada por la sindicalización. Por tanto, pese a las amplias tendencias sociales comunes (véase Visser 2019b), la densidad sindical sigue siendo divergente en Europa.⁹ Esto no solo refleja la influencia de instituciones del mercado laboral que son “favorables al trabajo”, como se expresa particularmente en los países nórdicos y aquellos que aplican el “sistema Gante”, sino que apunta a ideas conceptuales diferentes sobre la afiliación sindical, tal como se ve en los países de Europa meridional.

⁹ Estas tendencias incluyen los cambios tecnológicos y organizativos actuales, la desindustrialización y la deslocalización, la expansión de los servicios privados (de baja remuneración) y el auge de la economía de plataforma; el aumento de las formas de empleo no estándar y la precariedad; la privatización, las políticas de austeridad y la contratación de empleo público; la financiarización de la economía (véase Kollmeyer y Peters 2018; Grady y Simms 2018); y las tácticas antisindicales de las empresas y el dominio del pensamiento neoliberal de respaldo de normativas contrarias a los sindicatos.

Tabla 1. Cobertura de la negociación colectiva y densidad sindical media, 2000-2009 y 2010-2016

	Densidad sindical		Cobertura de la negociación colectiva		Diferencia	
	2000-2009	2010-2016	2000-2009	2010-2016	2000-2009	2010-2016
Países nórdicos y con el “sistema Gante”						
Bélgica	55%	54%	96%	96%	-41%	-42%
Dinamarca	70%	69%	77%	79%	-7%	-10%
Finlandia	71%	66%	86%	87%	-15%	-20%
Islandia	85%	88%	88%	92%	-3%	-4%
Noruega	53%	52%	74%	73%	-21%	-21%
Suecia	75%	67%	92%	90%	-17%	-22%
Países liberales de Europa Occidental						
Chipre	62%	46%	62%	46%	0%	0%
Irlanda	34%	27%	42%	32%	-8%	-5%
Malta	57%	53%	55%	48%	+3%	+5%
Reino Unido	29%	25%	35%	29%	-6%	-4%
Países de Europa Central						
Alemania	22%	18%	65%	58%	-43%	-40%
Austria	33%	28%	98%	98%	-65%	-70%
Luxemburgo	40%	34%	58%	54%	-18%	-20%
Países Bajos	21%	18%	82%	84%	-61%	-66%
Suiza	19%	19%	43%	57%	-24%	-38%
Países de Europa Meridional						
España	17%	17%	86%	87%	-69%	-71%
Francia	11%	11%	97%	98%	-86%	-87%
Grecia	24%	22%	100%	57%	-76%	-35%
Italia	34%	36%	80%	80%	-46%	-44%
Portugal	21%	18%	80%	75%	-59%	-57%
Países de Europa Oriental						
Bulgaria	19%	14%	42%	28%	-24%	-14%
Croacia	34%	26%	58%	50%	-24%	-24%
Eslovaquia	24%	13%	43%	29%	-20%	-16%
Eslovenia	38%	25%	91%	69%	-53%	-44%
Estonia	10%	6%	32%	22%	-22%	-17%
Hungría	18%	10%	30%	26%	-12%	-16%
Letonia	18%	13%	19%	17%	-1%	-4%
Lituania	11%	9%	12%	10%	-1%	-1%
Polonia	16%	12%	21%	17%	-4%	-5%
República Checa	20%	14%	28%	33%	-7%	-20%
Rumanía	33%	21%	100%	41%	-67%	-20%
Otros países						
Turquía	16%	7%	10%	6%	+6%	+1%

Nota: Posibles errores de redondeo.

Fuente: Visser (2019a).

Es posible agrupar a los países basándose en las características político-legales y de otro tipo compartidas dentro de sus respectivos sistemas de relaciones laborales (Gumbrell-McCormick y Hyman 2013; Visser 2011). La Tabla 1 muestra dichos agrupamientos de países, con el promedio de densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva en los periodos 2000-2009 y 2010-2016. Vemos que los países nórdicos y aquellos que aplican el “sistema Gante” comparten todos ellos altas tasas en ambos baremos, con indicadores relativamente estables y cercanos entre sí (con la excepción de Bélgica). Los países liberales de Europa Occidental se caracterizan por tener sistemas de relaciones laborales voluntaristas, por lo que los cambios en la densidad sindical se reflejan en la cobertura de la negociación colectiva. Por contra, la brecha entre ambos aspectos es sustancial en los países de Europa Central, excepto en el caso de Luxemburgo. Esta discrepancia se ha ampliado en la mayoría de los casos, al producirse un retroceso de la densidad y mantenerse estable la cobertura de la negociación colectiva. Esta brecha es todavía más evidente en los países de Europa meridional, donde la densidad y la cobertura se mantienen básicamente estables en niveles bajos y altos, respectivamente, excepto en Grecia, donde la cobertura de la negociación colectiva ha disminuido sustancialmente debido a cambios legales que dificultan el alcance de los convenios colectivos. Los países de ECO destacan por el continuado declive tanto en densidad sindical como en cobertura, reduciéndose la brecha entre ambos indicadores, aunque con la República Checa como excepción. Finalmente, ambos aspectos se mantienen en un nivel muy bajo en Turquía, donde la cobertura está ligeramente por encima de la densidad.

3. LA SINDICALIZACIÓN TEMPRANA ES ESENCIAL, PERO LOS SINDICATOS ESTÁN ENVEJECIENDO Y LAS PREVISIONES SON PESIMISTAS

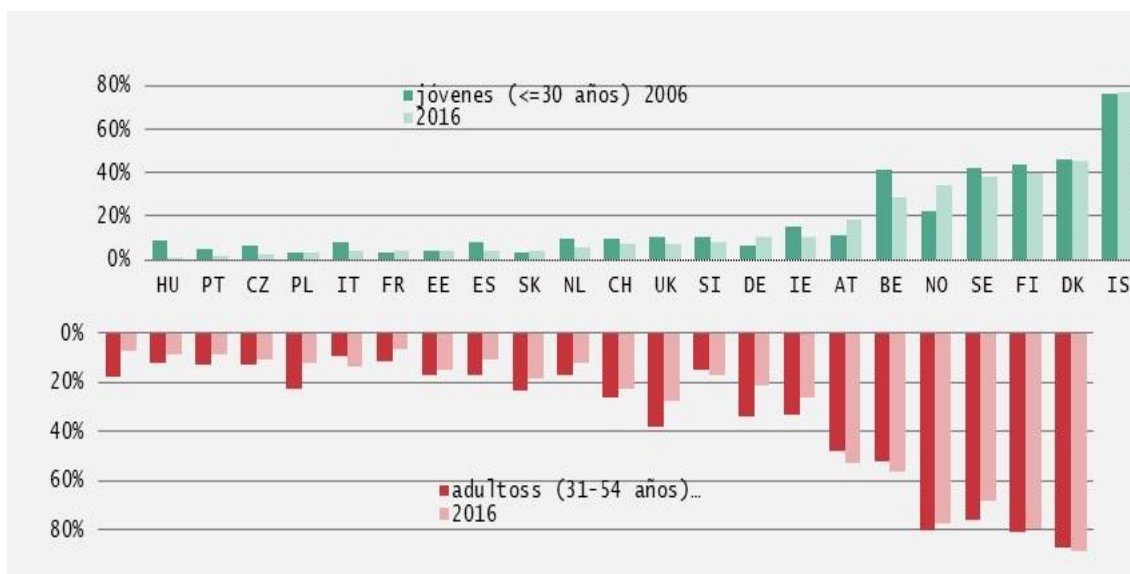
El avance anteriormente mencionado de la cifra de aquellos trabajadores que nunca han estado afiliados puede considerarse una “bomba de relojería demográfica” para los sindicatos, debiéndose otorgar prioridad a la organización de los trabajadores jóvenes. Por eso, este apartado se centra en la evolución y cambios experimentados por la afiliación sindical en toda Europa en relación con la estructura de edad. A diferencia de los dos apartados anteriores, en el presente se incluirán los miembros “pasivos” del mercado de trabajo, como estudiantes, desempleados o pensionistas, puesto que pueden influir sobre el proceso de toma de decisiones.¹⁰ En el Gráfico 10 se comparan las tasas de sindicalización entre “jóvenes” y “adultos” en 22 países en 2006 y 2016, aunque los datos solo son ilustrativos en el caso de los países que tienen una baja tasa de sindicalización.¹¹ Se considera “jóvenes” a los afiliados de 30 o menos años de edad y “adultos” a los que tienen entre 31 y 54.¹² De este Gráfico pueden colegirse tres conclusiones.

¹⁰ Lógicamente, las categorías de afiliados o la edad media cambian ligeramente en cada país si solo se incluye en el recuento a los afiliados activos; sin embargo, las tendencias de los países se mantienen en el tiempo.

¹¹ Este análisis no se pudo realizar en relación con Bulgaria, Croacia, Chipre, Grecia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Rumanía y Turquía.

¹² Por lo general, los sindicatos europeos emplean una definición más amplia al fijar la edad máxima de los “jóvenes” en 35 años (Vandaele 2012: 208).

Gráfico 10. Tasas de sindicalización entre jóvenes y adultos en Europa (22 países), 2006 y 2016



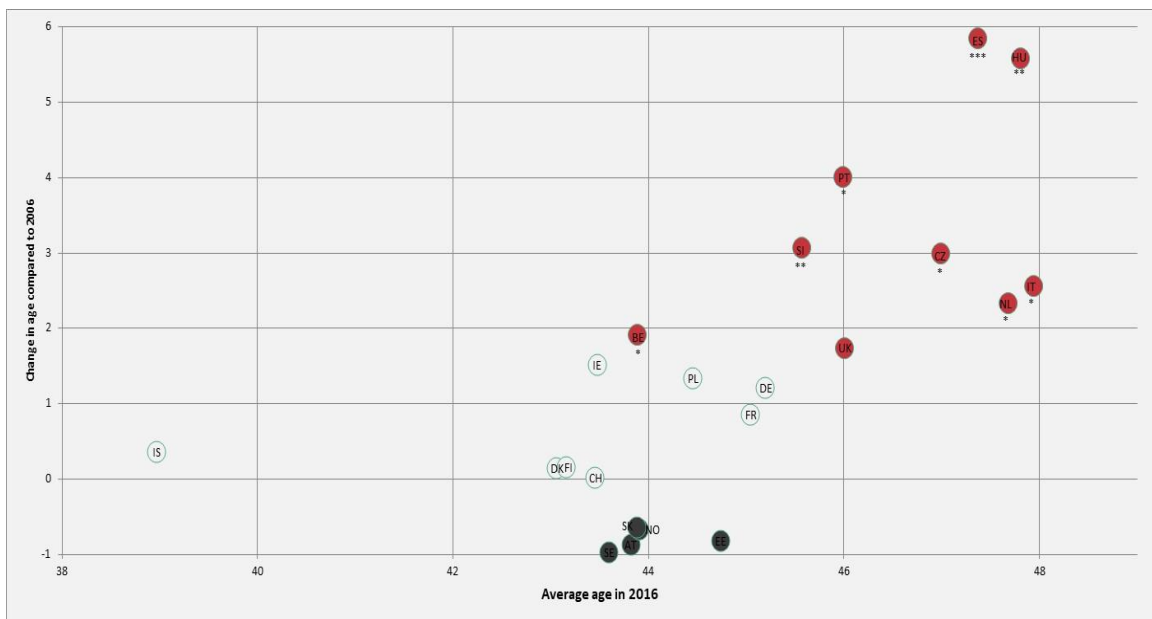
Nota: 2004 frente a 2012 en Eslovaquia; 2004 frente a 2014 en Dinamarca; 2004 frente a 2016 en República Checa, Islandia e Italia.

Fuente: ESE (2006 y 2016) (ver códigos de países al final del documento).

En primer lugar, las tasas de sindicalización tanto de jóvenes como de adultos han caído en la mayoría de los países, aunque no en todos. En otras palabras, en los últimos diez años ha disminuido la cifra de jóvenes que se han afiliado a un sindicato en la mayor parte de los países europeos aquí analizados. Este retroceso ha sido particularmente evidente en Bélgica, un país en el que la sindicalización de adultos parece haber mejorado. Según parece, la sindicalización de los jóvenes solo ha aumentado en Alemania, Austria y Noruega. En segundo lugar, la diferencia entre los países en cuanto a sindicalización de jóvenes y adultos son generalmente persistentes a lo largo del tiempo. Así, aunque el ranking de los países es muy estable en lo relativo a la densidad sindical en general (véase el Apartado 2), esto también es cierto en el caso de las tasas de sindicalización entre 2006 y 2016 ($r_s(22) = 0.86$, $p = 0,00$). Esto apunta a la existencia de patrones diferenciados en la transición del ámbito educativo al laboral y en los diferentes grados de participación de los sindicatos en esta transición (Vandaele 2018b). Finalmente, es importante señalar que la imagen especular del Gráfico 10 ilustra la fuerte tendencia a la autoperpetuación de la afiliación a edades tempranas, subrayando el carácter esencial del acceso temprano a los sindicatos. Así, aunque el afiliado típico es la persona madura, el primer encuentro con los sindicatos se produce con toda probabilidad cuando el trabajador todavía es joven (Booth *et al.* 2010a: 48). Los datos existentes, por ejemplo, en Dinamarca (Toubøl y Strøby Jensen 2014: 150) y Países Bajos (Visser 2002:416) indican que hay una mayor probabilidad de que un trabajador se afilie a un sindicato cuando es joven y se está incorporando al mercado de trabajo que con posterioridad. Dicho de otro modo, en los sindicatos hay muchas

“incorporaciones tempranas” pero muchas menos “incorporaciones tardías” (Booth *et al.* 2010b). Esto apunta esencialmente a que la ventana de oportunidad para que los sindicatos organicen a los trabajadores se hace cada vez más pequeña con la edad (Budd 2010), aunque resulta en cierto modo alentador que los jóvenes parezcan “sensibles a los efectos reputacionales incluso en niveles bajos de densidad sindical en el lugar de trabajo” (Ibsen *et al.* 2017: 10).

Gráfico 11. Edad media de afiliados sindicales en Europa (22 países) en 2016 vs cambio comparado con 2006



Nota: 2004 frente a 2012 en Eslovaquia; 2004 frente a 2014 en Dinamarca; 2004 frente a 2016 en República Checa, Islandia e Italia; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,00.

Fuente: ESE (2006 y 2016).) (ver códigos de países al final del documento).

Teniendo en cuenta que, en general, muchos sindicatos de la mayoría de los países europeos están teniendo dificultades para organizar a los jóvenes o, al menos, para mantener el aumento de la afiliación a un ritmo similar al del crecimiento de las tasas de desempleo, cabe esperar que se esté produciendo un aumento de la edad media de los afiliados. Esto es exactamente lo que ilustra el Gráfico 11: refleja la edad media de los afiliados en 2016 (eje horizontal) y en qué medida ha cambiado esto desde 2006 (eje vertical) en 22 países.¹³ La edad media se incrementó *significativamente* en ocho países entre 2006 y 2016: Bélgica, Eslovenia, España, Hungría, Italia, Países Bajos, Portugal y República Checa. Es importante constatar que esto muy probablemente implica que es de aplicación el mismo efecto de cohorte a los activistas y representantes sindicales en

¹³ Véase la nota 11.

muchas industrias de estos países.¹⁴ En otros ocho países se observó una edad media ligeramente superior, aunque la subida no fue significativa. Los otros seis países no experimentaron ningún cambio o sufrieron una caída ligera en la edad media, aunque, de nuevo, no significativa. Aparte de la menor entrada de jóvenes, hay otros factores que también contribuyen al envejecimiento de los sindicatos, como la disminución de la tasa de nacimientos, el acceso más tardío de los jóvenes al mercado laboral como consecuencia del ascenso de la proporción de aquellos que cursan educación terciaria y la emigración juvenil. La edad media de los afiliados sindicales es consistentemente superior a la de los trabajadores asalariados en general. Aunque esta brecha se amplió significativamente en los Países Bajos en el periodo 2002-2016, la tendencia es menos clara en otros países, debido fundamentalmente a la ausencia de datos para la totalidad del periodo. No obstante, en general, la edad media de los afiliados se sitúa entre los 43 y los 48 años en Europa, exceptuando Islandia. Sin embargo, debe observarse que, en realidad, la edad media será (ligeramente) superior, puesto que la edad máxima para el cálculo de la media ha sido fijada en 64 años.

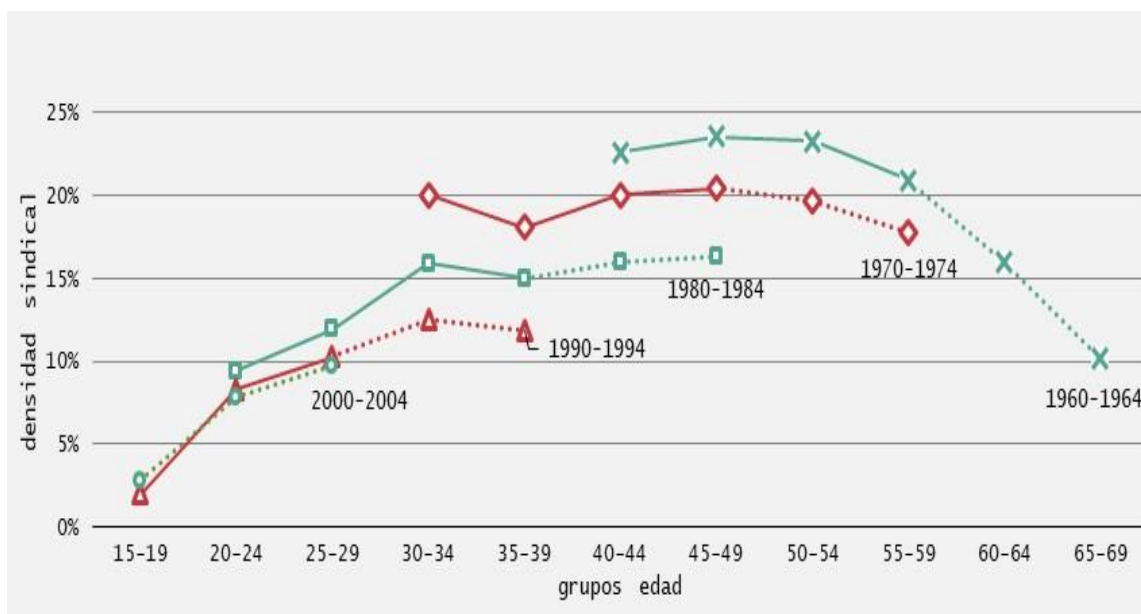
Dando un toque de sabor a este desafío generacional, el Gráfico 12 muestra las tendencias reales y previstas de la media ponderada de densidad sindical, basándose en veintitrés países, por cohorte de edad. Estos países son los de alta densidad, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia, además de Alemania, Austria, Eslovenia, Eslovaquia, España, Estonia, Francia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa y Suiza, es decir, países de los cinco grupos. Sin embargo, faltan datos para algunos de estos países, lo cual influye sobre los patrones reales y previstos.¹⁵ Lógicamente, la media ponderada de densidad sindical oculta diferencias en los países, es decir, el grado de desafío generacional difiere de un país a otro y entre profesiones e industrias dentro de cada país. En el Gráfico 12 se representan cinco cohortes de edad. La dinámica real de la media ponderada de la densidad sindical corresponde a un periodo de quince años para las tres cohortes de mayor edad. Para los siguientes diez años se realizan proyecciones de la evolución de la densidad. Las proyecciones, representadas por las líneas de puntos, se basan en la creencia ingenua y optimista de que cada cohorte simplemente seguirá el patrón de la cohorte de edad anterior.¹⁶

¹⁴ Sobre la importancia de los activistas sindicales para la revitalización de los sindicatos, véase, por ejemplo, Uetrict y Eidlin (2019).

¹⁵ Este es el caso de Lituania en 2004, Islandia e Italia en 2008, Austria y España en 2012 y Dinamarca y Eslovaquia en 2016.

¹⁶ Para un ejercicio similar en el contexto del Reino Unido, véase Tomlinson y Kelly (2016).

Gráfico 12. Densidad sindical ponderada en Europa (23 países) por cohorte de edad, actual y prevista



Fuente: ESE (2004, 2008, 2012 y 2016).

La brecha de representación en la sindicalización de trabajadores jóvenes y mayores no es nueva. Sin embargo, en el Gráfico 12 se observa claramente que cada cohorte de edad tiene una densidad sindical inferior a su predecesora, aunque esto es menos pronunciado entre la cohorte de menor edad. La idea de que las bajas tasas de sindicalización entre las cohortes de edad más jóvenes son atribuibles exclusivamente a su acceso más tardío al mercado laboral debido al mayor tiempo dedicado a la educación y de que posteriormente se elevarán hasta los niveles de las cohortes anteriores no se ve respaldada aquí. Al contrario, el patrón general es que las cohortes de edad altamente sindicalizadas están abandonando o retirándose del mercado laboral, siendo sustituidas por cohortes menos sindicalizadas. La simple sustitución de los afiliados que abandonan el mercado laboral y, por tanto, el sindicato, se convierte por tanto en una labor permanente. En otras palabras, se requiere un gran aumento de la afiliación incluso para mantener meramente la sindicalización al mismo nivel que el de las cohortes anteriores. Por ejemplo, aunque la densidad sindical se situó en el 23 por ciento para los trabajadores de 40 a 44 años en 2004, es decir para los afiliados nacidos a principios de los sesenta, esta densidad había retrocedido unos 3 puntos porcentuales ocho años después para los nacidos entre 1970 y 1974, mientras que se prevé que la densidad se sitúe en el 16 por ciento en 2020 para la cohorte nacida a principios de los ochenta. Esta menor tasa de sindicalización tendrá un impacto duradero, puesto que la sindicalización suele tener lugar a una edad relativamente temprana.

Finalmente, la densidad sindical parece desarrollarse siguiendo un patrón en forma de U en cada una de las cohortes de edad, siendo baja la densidad al principio de la carrera profesional y descendiendo al final de la misma (véase también Blanchflower 2017). Aunque el papel de los afiliados sindicales más antiguos y duraderos en la revitalización de los sindicatos será probablemente relativamente limitado comparado con el de las cohortes más jóvenes (aunque no despreciable por completo), su retención representa otro reto. En general, los sindicatos no deberían perder de vista completamente a sus (jóvenes) afiliados como fuente de potenciales cambios organizativos (Smith *et al.* 2019). Al mismo tiempo, al dominar actualmente la afiliación sindical los trabajadores de mediana edad, el teorema del votante mediano indicaría que sus preferencias en materia de políticas dominan las estrategias sindicales (Ebbinghaus 2006; Koçer 2018). Sin embargo, parece que los sindicatos son cada vez más conscientes de la necesidad de abordar la brecha generacional en el sindicalismo (Tapia y Turner 2018; Vandaele 2018a). De hecho, hay muchos ejemplos de “buenas prácticas” dirigidas principalmente a los jóvenes (véase, por ejemplo, Lorenzini 2016; Unite 2014), lo cual significa que no hay necesidad de situarse en el derrotismo.

4. POSIBLES RESPUESTAS SINDICALES A LA PÉRDIDA DE INGRESOS, Y CIERTA ESPERANZA RESPECTO A LAS ACTITUDES

Los afiliados aportan a los sindicatos relevancia externa, sostenibilidad organizativa e ingresos. Estos últimos son necesarios, por ejemplo, para cumplir las obligaciones internacionales y europeas; para pagar a los líderes sindicales y dirigentes a tiempo completo; para sufragar oficinas y mantener inmuebles; para ofrecer cursos de formación y programas educativos dirigidos a representantes y activistas sindicales; para hacer frente a la administración del sindicato y ofrecer a los afiliados beneficios y servicios individuales y colectivos a través de la negociación colectiva y la presión; para lanzar acciones y campañas; y para –en su caso– obtener los fondos necesarios para realizar huelgas y distribuir los beneficios obtenidos de las mismas. No obstante, las pérdidas de ingresos provocadas por el descenso de la afiliación no incentivan automática o necesariamente a los sindicatos a reorientar sus recursos y priorizar las estrategias organizativas y la captación de nuevos afiliados. Mucho depende de la propia identidad y estructura del propio sindicato, de su concepción de la afiliación y de su grado de integración institucional en el mercado laboral y el sistema de bienestar social. El *lobbying* puede ser una fuente alternativa y menos arriesgada de influencia política que la movilización y organización de los afiliados (Heery y Adler 2004; McAlevey 2016). El contexto socioeconómico y la conducta de los empleadores son otras explicaciones de las diferencias transnacionales en las respuestas de los sindicatos (Frege y Kelly 2003).

Tabla 2. Posibles respuestas sindicales a la pérdida de ingresos

<p>Respuestas centradas en los afiliados</p> <ul style="list-style-type: none">• Incrementar las cuotas sindicales• Estrategias de retención• Estrategias de captación <p>Respuestas centradas en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ahorro de gastos a través de la reestructuración interna <p>Respuestas centradas en el Estado o la empresa</p> <ul style="list-style-type: none">• Búsqueda de ingresos adicionales o de otro tipo• Aumentar la “seguridad sindical”

Fuente: compilación del propio autor.

Hay al menos seis respuestas posibles –no mutuamente exclusivas– para *compensar una caída de los ingresos*, cada una con sus propias oportunidades potenciales y tensiones y resistencias internas. La Tabla 2 ofrece una panorámica de estas respuestas, ya se centren en los afiliados, en la organización, en el Estado o en la empresa. Algunas de estas respuestas podrían considerarse bastante “miopes”, pues apenas pueden producir una expansión sindical en los lugares de trabajo y entre las profesiones e industrias en las que los sindicatos están actualmente infrarrepresentados. Tienden a ignorar o posponer una respuesta exhaustiva del reto generacional y de afiliación o un replanteamiento autorreflexivo del sindicalismo en el siglo XXI. De hecho, la respuesta sindical a la caída de los ingresos abre un debate mucho más amplio sobre la renovación y revitalización de los sindicatos, algo que no constituye el objeto principal de análisis de este informe.

Una primera respuesta consiste simplemente en mantener los ingresos incrementado las cuotas sindicales de los afiliados actuales y futuros. Esto no solo sería impopular entre los afiliados actuales, sino que incrementaría el coste de acceso a un sindicato, especialmente entre los trabajadores precarios que dependen de ingresos bajos o inestables. De hecho, para esta categoría de trabajadores lo más adecuado podría ser lo contrario. Una reducción o anulación de la cuota les permitiría “experimentar” la afiliación, teniendo en cuenta que convertirse en afiliado requiere cierto grado de conocimiento previo, ya que la mayoría de los beneficios que ofrecen los sindicatos no están muy claros para los trabajadores no afiliados (Gomez y Gunderson 2004). Una segunda respuesta es mantener las cuotas sindicales en el mismo nivel e instituir medidas de ahorro de gastos y reestructuración interna. Eso puede hacerse, por ejemplo, ofreciendo la jubilación anticipada a aquellos que trabajan en el sindicato a tiempo completo, cerrando oficinas y/o recurriendo a la fusión de sindicatos, algo que probablemente provocará efectos de escala. Aunque las fusiones no necesariamente repercuten negativamente en el nivel de los servicios sindicales y su calidad percibida (Baraldi *et al.* 2010; Behrens y Pekarek 2012; Navrbjerg y Larsen 2018), es cuestionable que provoquen una revitalización sindical en todos los casos. En el contexto danés, por ejemplo, se ha concluido que “los enlaces sindicales que pertenecen a sindicatos que han sido absorbidos por otros suelen ser menos propensos a contactar con su sindicato en relación con la organización de actividades que aquellos que están adscritos a sindicatos que no han sido absorbidos o que se han fusionado por consolidación” (Navrbjerg y Larsen 2018: 380-381).

Una tercera respuesta consiste en desarrollar estrategias de retención de los afiliados en un intento por mantener los ingresos. Dicha respuesta es particularmente adecuada para los sindicatos que operan en ámbitos profesionales e industrias en los que imperan las formas de empleo no convencionales y tienen un alto nivel de rotación de afiliados (Oesch 2012). Una cuarta respuesta consiste en intentar incrementar los ingresos

procedentes de otras fuentes, como las empresas¹⁷ y el Estado, o a través de la obtención de fondos para proyectos vinculados a la cooperación sindical internacional o a iniciativas europeas. Aunque esta última opción puede requerir la puesta en marcha de iniciativas de desarrollo de la capacidad y orientación sobre captación y organización de afiliados, sigue siendo una cuestión empírica si las “lecciones aprendidas” a partir de un proyecto probablemente aislado se incorporarán a las estrategias sindicales generales tras su finalización. La importancia de las cuotas de afiliación depende relativamente de los recursos financieros no relacionados con la afiliación. Dicho de otro modo, si los sindicatos dependen menos de las cuotas de sus afiliados para su sostenibilidad financiera y organizativa, fomentando así una “lógica de la influencia”, los incentivos para priorizar una “lógica de la afiliación” y redirigir los recursos hacia las estrategias de captación y organización de afiliados son menores (véase también Pernicka y Stern 2011).

Una quinta respuesta implica el ejercicio de presiones políticas para reforzar la “seguridad sindical” (Clegg 1976), reduciendo o eliminando los obstáculos normativos que obstaculizan la captación y organización de los afiliados. De forma semejante, los sindicatos están intentando evitar el parasitismo en aquellos casos en que los convenios colectivos se extienden a todos los trabajadores, con independencia de su pertenencia a un sindicato. Ni los sindicatos ni los académicos carecen de ideas (pragmáticas) en relación con el apoyo y promoción de la afiliación sindical, como el pago de bonificaciones solamente a los afiliados o el derecho a disfrutar de periodo más largo de vacaciones, en el caso de Alemania¹⁸, o hacer de la afiliación sindical la “opción por defecto” en los lugares de trabajo en que los sindicatos ya cuentan con afiliados o un convenio colectivo, en el contexto del Reino Unido (con una opción de exclusión voluntaria tras un tiempo) (Harcourt *et al.* 2019). Algunas de estas respuestas de fomento de la seguridad sindical pueden considerarse excesivamente inclinadas a favorecer a los afiliados actuales, como la consistente en que las cuotas de afiliación sean fiscalmente deducibles, mientras que otras respuestas propuestas son prometedoras pero tienen escasa probabilidad de ofrecer efectos inmediatos, puesto que requieren cambios normativos que dependen de la existencia de un clima político más favorable en muchos países europeos. Pese a ello, las presiones políticas pueden estar justificadas, a la vista de la magnitud del desafío generacional y de afiliación y de la improbabilidad de que el problema sea resuelto por los sindicatos por sí solos. No

¹⁷ La principal organización patronal de los Países Bajos está planeando incluso promover la afiliación sindical en las empresas a fin de mantener el apoyo a los convenios colectivos y el modelo de cooperación social (*Het Financieële Dagblad*, 1 de octubre de 2018).

¹⁸ Deutschlandfunk, „Bonus für Gewerkschaftsmitglieder“, Reiner Hoffmann im Gespräch mit Stefan Heinlein, 30 de abril de 2019. https://www.deutschlandfunk.de/dgb-chef-hoffmann-bonus-fuer-gewerkschaftsmitglieder.694.de.html?dram:article_id=447515

obstante, aun en aquellos casos en que las presiones políticas tengan éxito, esto no exonera a los sindicatos de su responsabilidad de captar y organizar a nuevos afiliados.

Una sexta respuesta, sin duda, consiste en aumentar el compromiso sindical con la captación y organización de nuevos afiliados en aquellos lugares en que los sindicatos ya tienen impacto, pero también es necesario hacerlo en los lugares de trabajo, ámbitos profesionales e industrias en los que no hay (casi) representación sindical (p. ej., Simms *et al.* 2019). Esto, idealmente, requiere una vasta transferencia de recursos, algo frecuentemente considerado arriesgado. De forma semejante, este tipo de respuesta probablemente también implica un mayor consumo sindical de tecnologías de comunicación digitales y basadas en el uso de aplicaciones, así como el uso algorítmico de “big data” para dirigirse a grupos de afiliados específicos y movilizarlos, aunque la comunicación “cara a cara” siga siendo importante. Observándolo a través de una lente telescópica, existe sin duda cierta convergencia en la respuesta de los sindicatos en Europa, especialmente en la promoción de variantes de la “organización” estilo norteamericano (Ibsen y Tapia 2017). Por ejemplo, en algunos países con alta densidad sindical como Dinamarca y Noruega, algunos sindicatos han obtenido inspiración creciente de la experiencia organizativa de sindicatos de países con baja densidad (p. ej., Arnholtz *et al.* 2014; véase también Bergene y Mamelund 2015). Por su parte, a través de la “Baltic Organising Academy”, los sindicatos nórdicos participan en procesos de aprendizaje mutuos de carácter transnacional con los sindicatos bálticos en relación con la prueba de enfoques de organización en, por ejemplo, Estonia (Kall *et al.* 2019). Sin embargo, si lo que aplicamos es una lente microscópica, observamos que rara vez se reproducen copias exactas del enfoque organizativo “original”. Por el contrario, el enfoque se adapta, reformula y emplea selectivamente en el contexto industrial y nacional del país, como se demuestra en algunos casos en Francia y Alemania (Thomas 2016; Niclich y Helfen 2019), Irlanda (Geary y Gamwell 2019) y Polonia (Czorzasty 2014; Krzywdzinski 2010).

Asimismo, los sindicatos pueden percibir que un enfoque de organización más agresivo o belicoso no concuerda con sus propios sistemas de relaciones laborales. Esto, sin embargo, no ha impedido que algunos sindicatos neerlandeses y alemanes, normalmente orientados a la colaboración social, hayan experimentado con nuevos enfoques organizativos, por ejemplo, en el sector de la limpieza neerlandés (Connolly *et al.* 2017; Knotter 2017; Niclich y Helfen 2018). Otras tácticas y prácticas sindicales han imitado inconscientemente el enfoque organizativo en Europa meridional, y España en particular (Martínez Lucio 2017), demostrando que no hay grandes novedades en el enfoque organizativo. Sin embargo, la transferencia de políticas desde el mundo de habla inglesa a Europa continental, impulsada por ciertas federaciones sindicales de carácter global y europeas, puede entrañar el riesgo de que los sindicatos pierdan de vista los temas sociales y de clase si el enfoque organizativo se promueve

exclusivamente como “caja de herramientas de prácticas” (Simms y Holgate 2010; véase también Martínez Lucio *et al.* 2017). No obstante, si los sindicatos quieren reducir la desigualdad y promover altos niveles de empleo, continúa siendo esencial abordar tantos los temas sociales como los de clase (Crouch 2017).

Este informe no es el lugar adecuado para abrir el debate y diagnosticar las condiciones y requisitos necesarios para conseguir que el enfoque organizativo constituya una respuesta sindical exitosa y sostenible que sirva para detener la disminución de la densidad sindical; para ello se necesita una investigación comparada adecuada. Sin embargo, conviene señalar –paradójicamente y a pesar de la desindicalización– que los sindicatos todavía pueden confiar en un relativamente alto y creciente nivel de legitimidad en Europa, especialmente entre los grupos infrarrepresentados, como los trabajadores con bajo nivel de ingresos, los migrantes y los jóvenes (Frangi *et al.* 2017; Gorodzeisky y Richards 2019). De hecho, constituye una conclusión empírica bien arraigada, al menos en los países de Europa Occidental y los países de habla inglesa del Norte Global, que la desconexión entre los sindicatos y los jóvenes se debe fundamentalmente a la falta de conciencia y conocimiento que estos tienen de aquellos, pero no al antisindicalismo, como suele colegirse de las percepciones públicas, los medios de comunicación y los discursos políticos.

Las investigaciones han demostrado una y otra vez la existencia de apoyo (crítico) a los sindicatos por parte de los jóvenes, lo cual apunta a una demanda frustrada e insatisfecha de sindicalización; solo una pequeña minoría de los jóvenes tiene una opinión negativa de los sindicatos en principio (Tapia y Turner 2018). Este apoyo (crítico) se observa en una gran cantidad de países de toda Europa (para una perspectiva general, véase Vandaele 2018b). Tal como reconoce la OCDE (OCDE 2019:202): los “datos no respaldan de manera clara que el menor interés de los trabajadores jóvenes por la acción colectiva sea el factor que impulsa la diferencia de edad en la afiliación”. Asimismo, los jóvenes que predominan en el ámbito de la distribución de alimentos mediante una app no son significativamente diferentes de aquellos que trabajan fuera de la economía de plataforma, que no tienen, por lo general, una actitud negativa sobre la sindicalización (el menos en el contexto belga) (Vandaele *et al.* 2019). Más que una deficiencia de creencias y valores colectivistas, detrás de la dificultad que tienen los sindicatos para atraer y organizar a los trabajadores jóvenes hay otros motivos: están predominantemente empleados en lugares de trabajo, ámbitos profesionales e industrias en los que la norma social de la afiliación sindical es prácticamente inexistente. Al mismo tiempo, muchos de estos jóvenes trabajadores se beneficiarían potencialmente de la representación sindical, puesto que la flexibilidad del mercado de trabajo tiene a afectarlos desproporcionadamente – los sindicatos tienen aquí todo un mundo al que pueden ganarse.

CONCLUSIÓN: EXISTE UNA NECESIDAD URGENTE DE EXPANDIRSE Y AFIANZAR EL EXPERIMENTALISMO

Los sindicatos tradicionales siguen siendo organizaciones que cuentan con una afiliación masiva en Europa: en catorce países hay más de un millón de afiliados o una cifra ligeramente inferior. Además, los sindicatos todavía siguen siendo capaces de atraer a nuevos afiliados. Continúa habiendo también una considerable divergencia en los niveles de sindicalización, principalmente como consecuencia de las diferencias en el grado de sensibilidad hacia el trabajo que tienen las instituciones del mercado laboral, y concepciones comunes sobre la afiliación sindical. Sin embargo, existe una tendencia casi permanente e inequívoca hacia la desindicalización *a nivel agregado*, con una caída rápida de la afiliación no solo en los países de ECO, sino en otros muchos. Esta tendencia muestra que los sindicatos están teniendo dificultades para retener a sus (nuevos) miembros (Waddington 2015) y fracasando en su empeño por garantizar que la afiliación mantenga el ritmo –creciente– de la participación en el mercado laboral. La estabilidad o, incluso ligero retroceso, de la densidad sindical debe interpretarse con mucha reserva, puesto que el poder de los trabajadores se basa no solo en su capacidad de asociación sino también en su poder y capacidad estructural, institucional y discursiva, todos ellos elementos que se encuentran “cuestionados”, cuando menos, tanto por las empresas como por las autoridades políticas. Hay cuatro escenarios posibles en relación con el futuro de los sindicatos, según Visser (2019b, 2019c; véase también Degryse 2019). Estos escenarios no son mutuamente excluyentes y se están produciendo simultáneamente, aunque en grado diferente según el ámbito profesional, la industria o el país europeo.

El primer escenario es que el envejecimiento de los sindicatos se está asemejando a una funeraria. Caminan (lentamente) hacia la extinción con el respaldo de las tendencias sociales actuales. Esto supondría un futuro sin sindicatos y la pérdida final de relevancia de estos como forma organizada de voz y representación colectiva. Un segundo escenario subraya el contexto estructural de dualidad del mercado de trabajo, por el que los sindicatos podrían parecer relativamente poco atractivos para “los de fuera” al representar principalmente los intereses y necesidades de “los de dentro”. En este escenario, los sindicatos se aferran a sus baluartes, particularmente en el sector público, y se encuentran ausentes, en general, en aquellos ámbitos profesionales e industrias caracterizados por las formas de empleo no convencionales. Sin embargo, la respuesta de los sindicatos a los procesos de segmentación y fragmentación del mercado laboral dependen en buena medida de sus estructuras de gobierno y estrategias de promoción de una solidaridad inclusiva, así como de las instituciones del mercado de trabajo –especialmente dentro de la esfera de la negociación colectiva– que promueven dichas estrategias (Doellgast *et al.* 2018).

Un tercer escenario consiste en la sustitución de las formas actuales de sindicalismo por otros tipos de voz y representación colectiva, bien basada en la legislación o promovida por iniciativas empresariales, bien derivada de movimientos de base. La eficacia y sostenibilidad de estas alternativas está por ver. Sin embargo, en la economía de plataforma se está produciendo una evolución interesante, pues las iniciativas de base coexisten con los sindicatos tradicionales y cada ámbito tiene su propia lógica y representación (Vandaele 2018a).

El último escenario pone el énfasis en la representación sindical: como “organizaciones que aprenden”, los sindicatos son capaces de “re-empoderamiento”, “renovación” o “revitalización” a través del desarrollo de estrategias innovadoras o el redescubrimiento de algunas antiguas (Hyman 2007). Esto significa que los sindicatos cuentan con el potencial necesario para invertir la actual tendencia en la afiliación y seguir siendo un poder compensatorio tanto en el mercado laboral como en la sociedad. De hecho, la representación sindical, con el apoyo de la coalición formada, por ejemplo, por organizaciones basadas en la comunidad, puede marcar la diferencia, aun en circunstancias muy adversas. Sin embargo, la aceptación del “experimentalismo democrático” (Murray 2017) por parte de los sindicatos parece ser un requisito previo indispensable para poder ir más allá de la gestión del declive sindical, inspirándose en el enfoque organizativo. Los ejemplos de movilización y organización creativa basada en el uso de redes dentro de la economía de plataforma podrían servir de inspiración a los sindicatos en la adopción de dicho experimentalismo democrático. La continua tendencia hacia la desindicalización hace necesario que los sindicatos conviertan iniciativas locales y pequeñas de éxito en esfuerzos de revitalización a gran escala, de manera que se prioricen aquellos lugares de trabajo, ámbitos profesionales e industrias en los que se está produciendo un crecimiento del empleo y en los que más necesaria es su presencia. Aparte de una amplia visión estratégica sobre el futuro de los sindicatos, incluido su papel en una “transición justa”, para superar las brechas de representación en la afiliación y revitalizar el movimiento sindical en general es necesaria una amplia transferencia de recursos de poder.

REFERENCIAS

Addison J.T., Bryson A., Teixeira P. and Pahnke A. (2010) Slip sliding away: further union decline in Germany and Britain, Discussion Paper 4760, Bonn, Institute for the Study of Labor.

Arnholtz J., Ibsen C.L. and Ibsen F. (2016) Importing low-density ideas to high-density revitalisation: the 'organising model' in Denmark, *Economic and Industrial Democracy*, 37 (2), 297–317.

Baraldi S., Sverke M. and Chaison G. (2010) Union absorptions in times of restructuring: the importance of attitude towards merger in predicting post-merger attachment levels, *Industrial Relations Journal*, 41 (1), 52–73.

Behrens M. and Pekarek A. (2012) To merge or not to merge? The impact of union merger decisions on workers' representation in Germany, *Industrial Relations Journal*, 43 (6), 527–547.

Bergene A.C. and Mamelund S.-E. (2017) Fit for fight? A cross-sectional study of union apathy in Norway, *Economic and Industrial Democracy*, 38 (2), 235–255.

Blanchflower D.G. (2007) International patterns of union membership, *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1), 1–28.

Böckerman P. and Uusitalo R. (2006) Erosion of the Ghent System and union membership decline: lessons from Finland, *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2), 283–303.

Booth J.E., Budd J.W. and Munday K.M. (2010a) Never say never? Uncovering the never-unionized in the United States, *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1), 26–52.

Booth J.E., Budd J.W. and Munday K.M. (2010b) First-timers and late-bloomers: youth-adult unionization differences in a cohort of the U.S. labor force, *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (1), 53–73.

Bryson A., Ebbinghaus B. and Visser J. (2011) Introduction: Causes, consequences and cures of union decline, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97–105.

Budd J.W. (2010) When do U.S. workers first experience unionization? Implications for revitalizing the labor movement, *Industrial Relations*, 49 (2), 209–225.

Clegg H. (1976) *Trade unionism under collective bargaining: a theory based on comparisons of six countries*, Oxford, Blackwell.

Connolly H., Marino S. and Martinez Lucio M. (2017) 'Justice for Janitors' goes Dutch: the limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership, *Work, Employment and Society*, 31 (2), 319–335.

Crouch C. (2017) Membership density and trade union power, *Transfer*, 23 (1), 47–61.
Czarzasty J., Gajewska K. and Mrozowicki A. (2014) Institutions and strategies: Trends and obstacles to recruiting workers into trade unions in Poland, *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), 112–135.

Degryse C. (2019) Three futures for trade unions in 2049, *Green European Journal*.
<https://www.greeneuropeanjournal.eu/three-futures-for-trade-unions-in-2049/>

Doellgast V., Lillie N. and Pulignano V. (2018) From dualization to solidarity: halting the cycle of precarity, in Doellgast V., Lillie N. and Pulignano V. (eds.) *Reconstructing solidarity: labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 1–41.

Ebbinghaus B. (2006) Trade union movements in post-industrial welfare states: opening up to new social interests?, in Armingeon K. and Bonoli G. (eds.) *The politics of post-industrial welfare states: adapting post-war social policies to new social risks*, London, Routledge, 123–142.

Ebbinghaus B. and Visser J. (1999) When institutions matter: union growth and decline in Western Europe, 1950-1995, *European Sociological Review*, 15 (2), 135–158.

Ebbinghaus B., Göbel C. and Koos S. (2011) Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: comparing union membership in Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 107–124.

ETUC (2018) *The future of the ETUC*. Draft adopted at the Executive Committee meeting of 23-24 October 2018, Brussels, European Trade Union Confederation.

Frangi L. and Barisione M. (2015) 'Are you a union member?' Determinants and trends of subjective union membership in Italian society (1972-2013), *Transfer*, 21 (4), 451–469.

Frangi L., Koos S. and Hadziabdic S. (2017) In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe, *British Journal of Industrial Relations*, 55 (4), 831–858.

Frege C. and Kelly J. (2003) Union revitalization strategies in comparative perspective, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7–24.

Geary J. and Gamwell S. (2019) An American solution to an Irish problem: a consideration of the material conditions that shape the architecture of union organizing, *Work, Employment and Society*, 33 (2), 191–207.

Gomez R. and Gunderson M. (2004) The experience good model of trade union membership, in Wunnava P.V. (ed.) *The changing role of unions. New forms of representation*, New York, Sharp, 92–112.

Gorodzeisky A. and Richards A. (2019) Do immigrants trust trade unions? A study of 18 European countries, *British Journal of Industrial Relations*.

<https://doi.org/10.1111/bjir.12466>

Grady J. and Simms M. (2018) Trade unions and the challenge of fostering solidarities in an era of financialisation, *Economic and Industrial Democracy*.

<https://doi.org/10.1177/0143831X18759792>

Gumbrell-McCormick R. and Hyman R. (2013) *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.

Harcourt M., Gall G., Vimal Kumar R. and Croucher R. (2019) A union default: a policy to raise union membership, promote the freedom to associate, protect the freedom not to associate and progress union representation, *Industrial Law Journal*, 48 (1), 66–97.

Hassel A. and Schroeder W. (2018) *Gewerkschaften 2030: Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik*, WSI Report 44, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozial-wissenschaftliches Institut.

Hayter S. and Visser J. (eds.) (2018) *Collective agreements: extending labour protection*, Geneva, International Labour Office.

Heery E. and Adler L. (2004) Organizing the unorganized, in Frege C. and Kelly J. (eds.) *Union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, 45–69.

Hodder A. and Kretsos L. (eds.) (2015) *Young workers and trade unions: a global view*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Høgedahl L. and Kongshøj K. (2017) New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries: changing labour market and welfare institutions, *European Journal of Industrial Relations*, 23 (4), 365–380.

Hyman R. (2007) How can trade unions act strategically?, *Transfer*, 13 (2), 193–210.

Ibsen F., Høgedahl L. and Scheuer S. (2013) Free riders: the rise of alternative unionism in Denmark, *Industrial Relations Journal*, 44 (5-6), 444–461.

Ibsen C.L., Toubøl J. and Jensen D.S. (2017) Social customs and trade union membership: a multi-level analysis of workplace union density using micro-data, *European Sociological Review*, 33 (4), 504–517.

Ibsen C.L. and Tapia M. (2017) Trade union revitalisation: where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations*, 59 (2), 170–191.

Kall K., Lillie N., Sippola M. and Mankki L. (2019) Overcoming barriers to transnational organizing through identity work: Finnish–Estonian trade union cooperation, *Work, Employment and Society*, 33 (2), 208–225.

Kelly G. and Tomlinson D. (2016) The future of trade unionism and the next generation, in Tyrone N. (ed.) *What is the future of trade unionism in Britain?*, London, Radix, 10–15.

Kirmanoglu H. and Başlevent C. (2012) Using basic personal values to test theories of union membership, *Socio-Economic Review*, 10 (4), 683–703.

Knotter A. (2017) Justice for Janitors goes Dutch. Precarious labour and trade union response in the cleaning industry (1988–2012): a transnational history, *International Review of Social History*, 62 (1), 1–35.

Koçer R.G. (2018) Measuring the strength of trade unions and identifying the privileged groups: a two-dimensional approach and its implementation, *The Journal of Mathematical Sociology*, 42 (3), 152–182.

Kollmeyer C. and Peters J. (2018) Financialization and the decline of organized labor: a study of 18 advanced capitalist countries, 1970 to 2012, *Social Forces*. <https://doi.org/10.1093/sf/soy105>

Krzywdzinski M. (2010). Organizing employees in Central Eastern Europe: The approach of Solidarność. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (3), 277–292.

Lévesque C. and Murray G. (2010) Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity, *Transfer*, 16 (3), 333–350.

Lorenzini C. (ed.) (2016) *Just Go for It! A Compendium of best practices from all over Europe on involving young people in trade unions*, Brussels, European Federation of Building and Woodworkers.

Martínez Lucio M. (2017) Organising without knowing it? The curious case of para-organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain, *Transfer*, 23 (1), 89–94.

Martínez Lucio M., Marino S. and Connolly H. (2017) Organising as a strategy to reach precarious and marginalised workers: a review of debates on the role of the political dimension and the dilemmas of representation and solidarity, *Transfer*, 23 (1), 31–46.

McAlevey J.F. (2016) *No Shortcuts. Organizing for power in the new gilded age*, Oxford, Oxford University Press.

Murray G. (2017) Union renewal: what can we learn from three decades of research?, *Transfer*, 23 (1), 9–29.

Navrbjerg S.E. and Larsen T.P. (2018) The effects of union mergers and internal restructuring: a bottom-up perspective by Danish shop stewards, *Industrial Relations Journal*, 49 (4), 370–397.

Nicklich M. and Helfen M. (2019) Trade union renewal and ‘organizing from below’ in Germany: Institutional constraints, strategic dilemmas and organizational tensions, *European Journal of Industrial Relations*, 25 (1), 57–73.

OECD (2017) *OECD Employment outlook 2017*, Paris, OECD Publishing.

OECD (2019) *OECD Employment outlook 2019, The future of work*, Paris, OECD Publishing.

Oesch D. (2012) Recruitment, retention and exit from union membership: an analysis of member flows in Swiss union locals, *British Journal of Industrial Relations*, 50 (2), 287–307.

Pedersini R. (2010) *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, Dublin, Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf

Pernicka S. and Stern S. (2011) Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften, *Osterreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 40 (4), 335–355.

Rasmussen M.B. (2017) Institutions (still) rule: labor market centralization and trade union organization.

https://www.researchgate.net/publication/320273351_Institutions_still_Rule_Labor_Market_Centralization_and_Trade_Union_Organization

Rasmussen M.B. and Pontusson J. (2018) Working-class strength by institutional design? Unionization, partisan politics, and unemployment insurance systems, 1870 to 2010, *Comparative Political Studies*, 51 (6), 793–828.

Regalia I. and Regini M. (2018) Trade Unions and employment relations in Italy during the economic crisis, *South European Society and Politics*, 23 (1), 63–79.

Rosetti N. (2019) Do European trade unions foster social solidarity? Evidence from multilevel data in 18 countries, *Industrial Relations Journal*, 50 (1), 84–101.

Scheuer S. (2011) Union membership variation in Europe: a ten-country comparative analysis, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1), 57–73.

Schmalz S. and Thiel M. (2017) IG Metall's comeback: trade union renewal in times of crisis, *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), 465–486.

Schnabel C. (2013) Union membership and density: some (not so) stylized facts and challenges, *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), 255–272.

Schnabel C. and Wagner J. (2006) Who are the workers who never joined a union? Empirical evidence from Western and Eastern Germany, *Industrielle Beziehungen*, 13 (2), 118–131.

Shin Y.-K. and Böckerman P. (2019) Precarious workers' choices about unemployment insurance membership after the Ghent system reform: the Finnish experience, *Social Policy & Administration*. <https://doi.org/10.1111/spol.12485>

Shin Y.-K and Ylä-Anttila T. (2017) New social risk groups, industrial relations regimes and union membership, *Journal of European Social Policy*, 28 (3), 242–254.

Simms M. and Holgate J. (2010) Organising for what? Where is the debate on the politics of organising?, *Work, Employment and Society*, 24 (1), 157–168.

Simms M., Holgate J. and Roper C. (2019) The Trades Union Congress 150 years on: a review of the organising challenges and responses to the changing nature of work, *Employee Relations*, 41 (2), 331–343.

Smith Ch., Duxbury L. and Halinski M. (2019) It is not just about paying your dues: Impact of generational cohort on active and passive union participation, *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12230>

Strøby Jensen C. (2019) Trade unionism in Europe: are the working class still members?, *European Journal of Industrial Relations*.
<https://doi.org/10.1177/0959680119838881>

Sullivan R. (2009) Density matters: the union density bias and its implications for labor movement revitalization, *Mobilization*, 14 (2), 239–260.

Tapia M. and Turner L. (2018) Renewed activism for the labor movement: the urgency of young worker engagement, *Work and Occupations*, 45 (4), 391–419.

Thomas A. (2016) The transnational circulation of the ‘organizing model’ and its reception in Germany and France, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (4), 317–333.

Tomlinson D. and Kelly G. (2016) Act now or shrink later: trade unions and the generational challenge, Resolution Foundation, 25 September 2016.
<https://www.resolutionfoundation.org/media/blog/act-now-or-shrink-later-trade-unions-and-the-generational-challenge/>

Traxler F., Blaschke S. and Kittel B. (2001) *National labour relations in internationalized markets: a comparative study of institutions, change and performance*, Oxford, Oxford University Press.

Tridico P. (2018) The determinants of income inequality in OECD countries, *Cambridge Journal of Economics*, 42, (4), 1009–1042.

Toubøl J. and Strøby Jensen C. (2014) Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment, *Transfer*, 20 (1), 135–154.

Turner T., Ryan L. and O’Sullivan M. (2019) Does union membership matter? Political participation, attachment to democracy and generational change, *European Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0959680119844926>

Uetrict M. and Eidlin B. (2019) U.S. union revitalization and the missing “militant minority”, *Labor Studies Journal*, 44 (1), 36–59.

Unite (2014) *Our time is now. Young people and unions: lessons from overseas*, London, Unite.

Vachon T.E., Wallace M. and Hyde A. (2016) Union decline in a neoliberal age: globalization, financialization, European integration, and union density in 18 affluent democracies, *Socius*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2378023116656847>

Van Heuvelen T. (2018) Moral economies or hidden talents? A longitudinal analysis of union decline and wage inequality, *Social Forces*, 97 (2), 495–530.

Vandaele K. (2012) Youth representatives’ opinions on recruiting and representing young workers: a twofold unsatisfied demand?, *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3), 203–218.

Vandaele K. (2017) Belgique. Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes: l’exemple des livreurs de repas, *Chronique internationale de l’IRES*, 160, 85–100.

Vandaele K. (2018a) Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe, Working Paper 2018.5, ETUI, Brussels.

Vandaele K. (2018b) How can trade unions connect with young workers?, in O’Reilly J., Leschke J., Ortlieb R., Seeleib-Kaiser M. and Villa P. (eds.) *Youth labor in transition: inequalities, mobility, policies in Europe*, New York, Oxford University Press, 660–688.

Vandaele K., Piasna A. and Drahokoupil J. (2019) ‘Algorithm breakers’ are not a different ‘species’: attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium, Working Paper 2019.6, Brussels, ETUI.

Van Rie T., Marx I. and Horemans J. (2011) Ghent revisited: unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 125–139.

Vernon G. (2006) Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionization, *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2), 189–209.

- Visser J. (1990) In search of inclusive unionism, Deventer, Kluwer.
- Visser J. (2002) Why fewer workers join unions in Europe: a social custom explanation of membership trends, *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 403–430.
- Visser J. (2006) Union membership statistics in 24 countries, *Monthly Labor Review*, 129 (1), 38–49.
- Visser J. (2011) Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade, in European Commission (ed.) *Industrial relations in Europe 2010*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 17–53.
- Visser J. (2012) The rise and fall of industrial unionism, *Transfer*, 18 (2), 129–141.
- Visser J. (2019a) ICTWSS Database. Version 6.0. May 2019, Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. <http://www.uva-aiaas.net/en/ictwss>
- Visser J. (2019b) Trade unions in the balance, Geneva, ILO [forthcoming].
- Visser J. (2019c) Can Unions revitalize?, *International Journal of Labour Research* [forthcoming].
- Waddington J. (2005) Trade union membership in Europe: the extent of the problem and the range of trade union responses, Brussels, ETUI.
- Waddington J. (2015) Trade union membership retention in Europe: the challenge of difficult times, *European Journal of Industrial Relations*, 21 (3), 205–221.
- Western B. (1997) *Between class and market: postwar unionization in the capitalist democracies*, Princeton, Princeton University Press.

Todos los enlaces fueron comprobados el 2 de mayo de 2019.

APÉNDICE I – LA ICTWSS Y LA ESE COMO RECURSOS

Tabla 3. Disponibilidad de datos de los sindicatos utilizados

ICTWSS
Alemania: 2000-2017; Austria: 2000-2017; Bélgica: 2000-2016; Bulgaria: 2000, 2003, 2005 y 2007-2016; Croacia: 2004, 2008 y 2011-2016; Chipre: 2000-2016; Dinamarca: 2000-2016; Eslovaquia: 2000-2016; Eslovenia: 2000-2016; España: 2000-2016; Estonia: 2000-2017; Finlandia: 2000-2017; Francia: 2000-2005, 2008, 2010, 2013 y 2016; Grecia: 2002, 2004, 2007, 2010, 2013 y 2016; Hungría: 2000-2001, 2003, 2005, 2007-2008, 2012 y 2014-2016; Islandia: 2003-2016; Irlanda: 2000-2017; Italia: 2000-2017, Letonia: 2003 y 2006-2016; Lituania: 2001, 2003 y 2006-2016; Luxemburgo: 2003-2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 y 2016; Malta: 2000-2017; Países Bajos: 2000-2017; Noruega: 2000-2017; Polonia: 2000-2016; Portugal: 2002-2004, 2006, 2008 y 2010-2015; Reino Unido: 2000-2017; República Checa: 2000-2016; Rumanía: 2002-2003, 2006-2008, 2012 y 2016; Suecia: 2000-2017; Suiza: 2000-2016; y Turquía: 2000-2003, 2008, 2013-2016.
Encuesta Social Europea
Alemania: 2002-2016; Austria: 2002-2010 y 2014-2016; Bélgica: 2002-2016; Bulgaria: 2006-2012; Croacia: 2008-2010; Chipre: 2006-2012; Dinamarca: 2002-2014; Eslovaquia: 2004-2012; Eslovenia: 2002-2016; España: 2002-2016; Estonia: 2004-2016; Finlandia: 2002-2016; Francia: 2002-2016; Grecia: 2002-2004 y 2008-2010; Hungría: 2002-2016; Islandia: 2004, 2012 y 2016; Irlanda: 2002-2016; Italia: 2002-2004, 2012 y 2016; Letonia: 2006-2008; Lituania: 2008-2016; Luxemburgo: 2002-2004; Malta: no cubierto; Países Bajos: 2002-2016; Noruega: 2002-2016; Polonia: 2002-2016; Portugal: 2002-2016; Reino Unido: 2002-2016; República Checa: 2002-2004 y 2008-2016; Rumanía: 2006-2008; Suecia: 2002-2016; Suiza: 2002-2016; y Turquía: 2004 y 2008.

APÉNDICE II – AFILIACIÓN Y DENSIDAD SINDICAL POR GÉNERO

Tabla 4. Participación media de la mujer en la afiliación sindical, 2000-2009 y 2010-2016

	2000-2009	2010-2016	Diferencia
Países Nórdicos y con el “sistema Gante”			
Bélgica (2002, 2008 y 2014)	40,1%	44,0%	+4,0%
Dinamarca (2000, 2002, 2004, 2008, 2013, 2015-2016)	50,0%	51,3%	+1,4%
Finlandia (2003, 2009 y 2013)	53,9%	54,8%	+0,9%
Islandia (2003-2016)	51,9%	52,1%	+0,1%
Noruega (2001-2002, 2004, 2008 y 2013-2014)	52,7%	54,6%	+1,9%
Suecia (2000-2015)	51,9%	51,7%	-0,2%
Países liberales de Europa Occidental			
Chipre (2002, 2008 y 2014)	36,8%	39,5%	+2,7%
Irlanda (2001-2016)	47,5%	56,0%	+8,6%
Malta (2003, 2008 y 2012)	28,9%	31,1%	+2,5%
Reino Unido (2000-2016)	50,2%	56,2%	+6,0%
Países de Europa Central			
Alemania (2001, 2003, 2007, 2010-2012, 2014-2015)	34,5%	35,4%	+3,9%
Austria (2000-2016)	33,3%	35,1%	+1,9%
Luxemburgo (2004, 2008 y 2013)	35,6%	36,9%	+1,4%
Países Bajos (2000-2003 y 2005-2016)	33,2%	31,4%	+2,5%
Suiza (2000 y 2013)	22,0%	35,8%	+13,8%
Países de Europa Meridional			
España (2000, 2003, 2006, 2010 y 2014)	38,3%	41,9%	+3,5%
Francia (2003, 2008, 2010, 2013 y 2016)	45,1%	46,4%	+1,4%
Grecia (2002, 2004, 2008, 2010 y 2012)	27,8%	32,1%	+4,3%
Italia (2002 y 2012)	38,3%	43,2%	+4,9%
Portugal (2002, 2006 y 2014)	41,5%	42,2%	+0,8%
Países de Europa Oriental			
Bulgaria (2003 y 2008)	40,1%	44,0%	+4,0%
Croacia (2013-2016)	n.d.	60,0%	n.d.
Eslovaquia (2003, 2008 y 2016)	42,0%	46,2%	+4,2%
Eslovenia (2002-2003, 2008, 2010 y 2012)	50,3%	51,1%	+0,8%
Estonia (2002-2015)	64,1%	59,4%	-4,7%
Hungría (2004, 2009 y 2015)	54,1%	50,1%	-4,0%
Letonia (2003, 2007 y 2015)	63,5%	65,2%	+1,7%
Lituania (2003, 2008 y 2015)	56,7%	53,6%	-3,1%
Polonia (2001, 2007 y 2014)	55,5%	59,0%	+3,6%
República Checa (2002, 2008 y 2014)	46,3%	49,0%	+2,7%
Rumanía (2003)	57,9%	n.d.	n.d.
Otros países			
Turquía (2008 y 2013-2016)	15,1%	14,5%	-0,6%

Nota: Posibles errores de redondeo.

Fuente: Visser (2019a). Los años disponibles se muestran entre paréntesis.

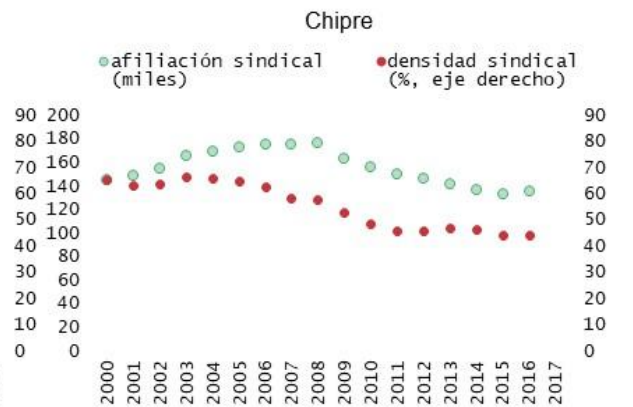
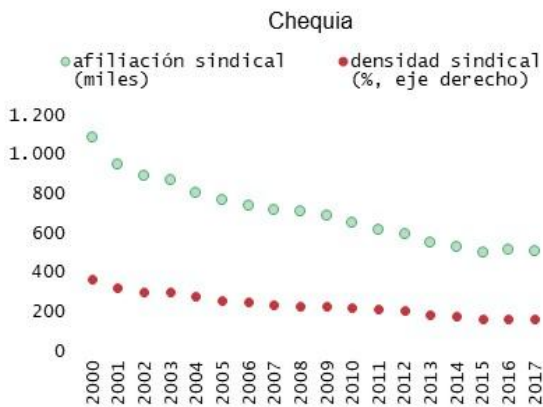
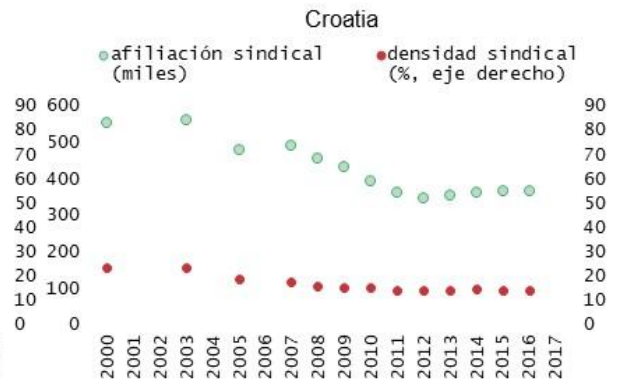
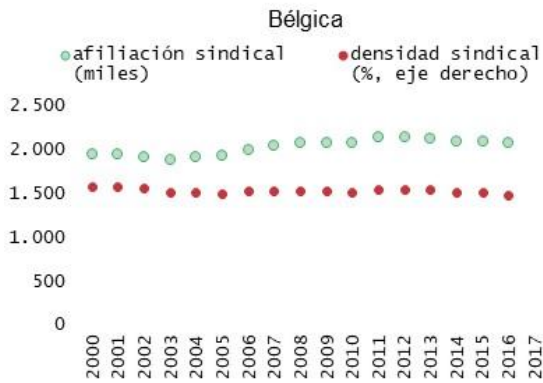
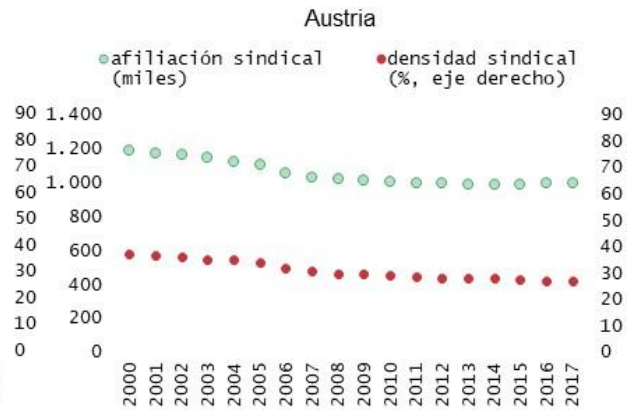
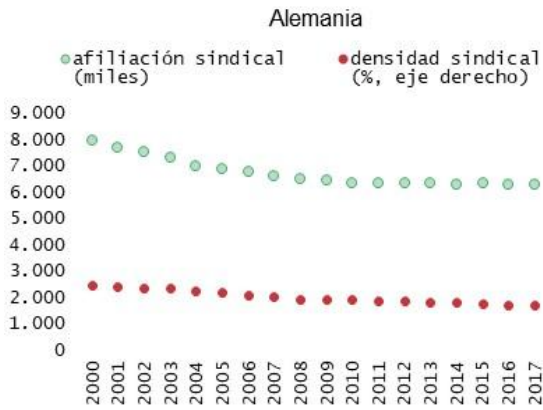
Tabla 5. Densidad sindical por género, 2000-2009 y 2010-2016

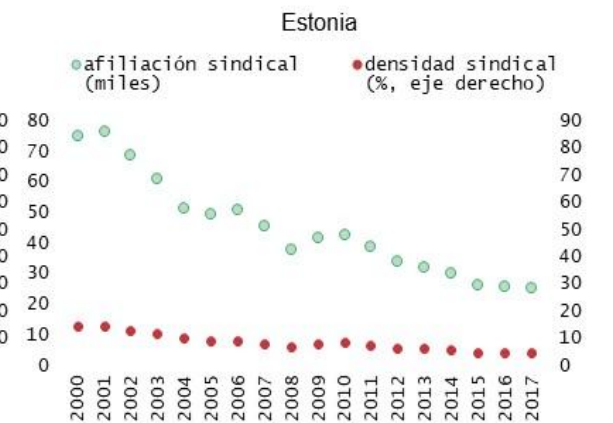
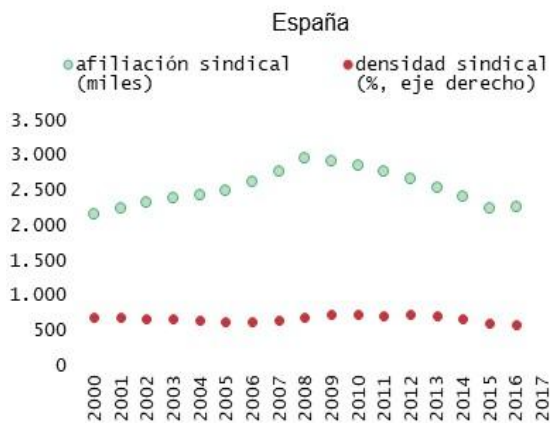
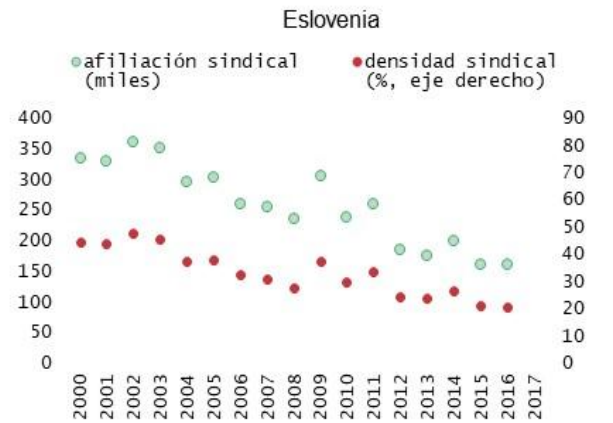
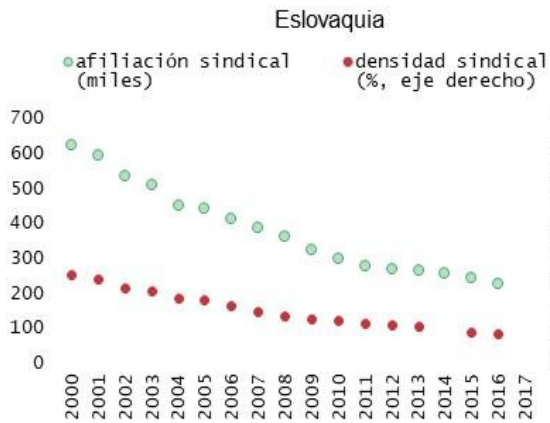
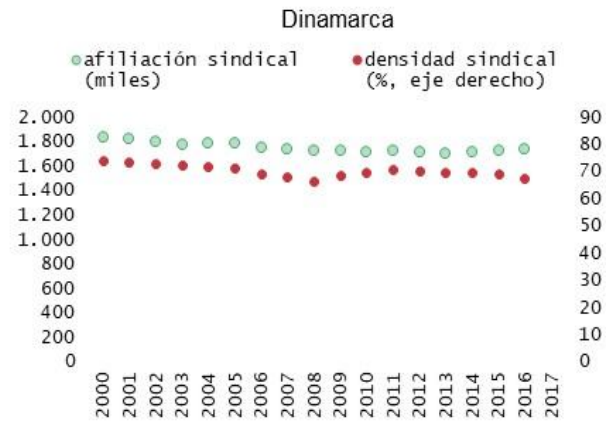
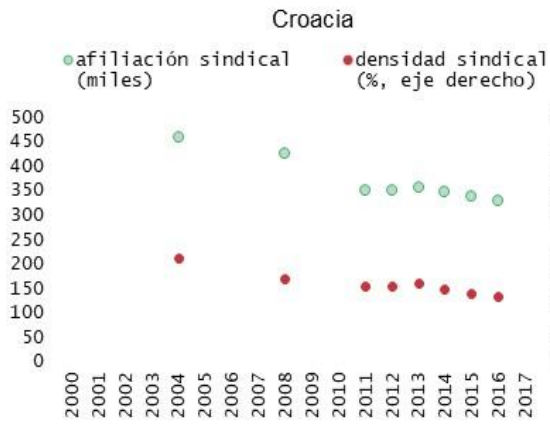
	Hombres			Mujeres		
	2000-2009	2010-2016	Diferencia	2000-2009	2010-2016	Diferencia
Países Nórdicos y con el “sistema Gante”						
Bélgica	60,1%	58,4%	-1,7%	48,8%	48,9%	+0,0%
Dinamarca	68,%	65,5%	-3,4%	73,1%	71,7%	-1,4%
Finlandia	66,5%	61,5%	-5,0%	74,9%	70,8%	-4,0%
Islandia	81,4%	84,7%	+3,3%	88,1%	89,4%	+1,3%
Noruega	49,2%	47,5%	-1,7%	58,8%	60,5%	+1,7%
Suecia	72,0%	65,0%	-7,1%	77,0%	70,1%	-6,9%
Países liberales de Europa Occidental						
Chipre	75,6%	58,5%	-17,0%	45,5%	34,2%	-11,3%
Irlanda	34,5%	26,3%	-8,1%	34,0%	31,8%	-2,2%
Malta	60,3%	61,5%	+1,3%	46,8%	42,2%	-4,6%
Reino Unido	27,9%	22,7%	-5,2%	29,3%	28,1%	-1,2%
Países de Europa Central						
Alemania	28,0%	22,2%	-5,8%	15,5%	13,7%	-1,7%
Austria	41,3%	34,9%	-6,3%	24,0%	20,2%	-3,8%
Luxemburgo	44,0%	39,6%	-4,4%	34,0%	28,9%	-5,2%
Países Bajos	25,5%	22,0%	-3,5%	15,0%	14,8%	-0,2%
Suiza	32,4%	19,1%	-13,3%	10,9%	12,1%	+1,2%
Países de Europa Meridional						
España	19,1%	19,3%	+0,3%	15,4%	15,6%	+0,2%
Francia	11,7%	11,9%	+0,2%	9,9%	10,1%	+0,2%
Grecia	28,0%	26,4%	-1,6%	18,4%	15,2%	-3,2%
Italia	34,8%	37,6%	+2,8%	31,2%	34,7%	+3,5%
Portugal	22,8%	18,2%	-4,6%	18,4%	15,9%	-2,5%
Países de Europa Oriental						
Bulgaria	19,5%	n.d.	n.d.	19,2%	n.d.	n.d.
Croacia	n.d.	20,0%	n.d.	n.d.	32,2%	n.d.
Eslovaquia	23,8%	11,1%	-12,7%	19,3%	10,8%	-8,5%
Eslovenia	36,3%	22,1%	-14,2%	42,7%	25,1%	-17,6%
Estonia	7,4%	5,4%	-2,3%	12,4%	7,0%	-5,3%
Hungría	13,1%	8,8%	-4,3%	15,7%	9,3%	-6,4%
Letonia	14,0%	9,2%	-4,8%	23,5%	15,7%	-7,8%
Lituania	10,0%	7,6%	-2,3%	12,4%	8,1%	-4,4%
Polonia	13,9%	9,1%	-4,8%	19,5%	14,8%	-4,7%
República Checa	19,5%	12,2%	-7,4%	19,7%	13,7%	-6,1%
Rumanía	27,4%	n.d.	n.d.	44,5%	n.d.	n.d.
Otros países						
Turquía	11,8%	8,2%	-3,6%	7,0%	3,6%	-3,4%

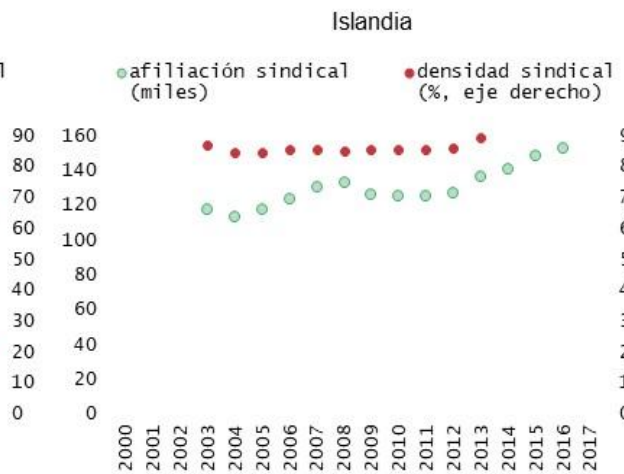
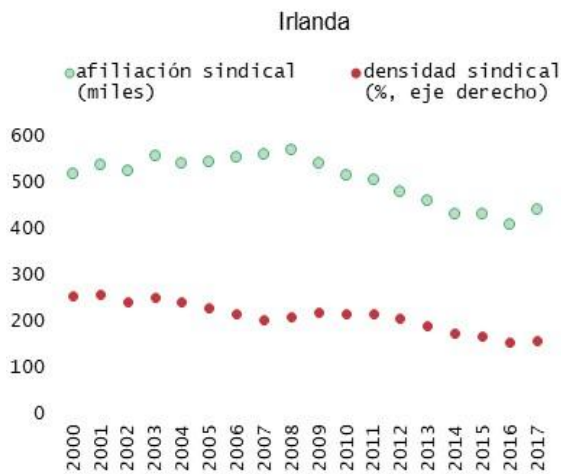
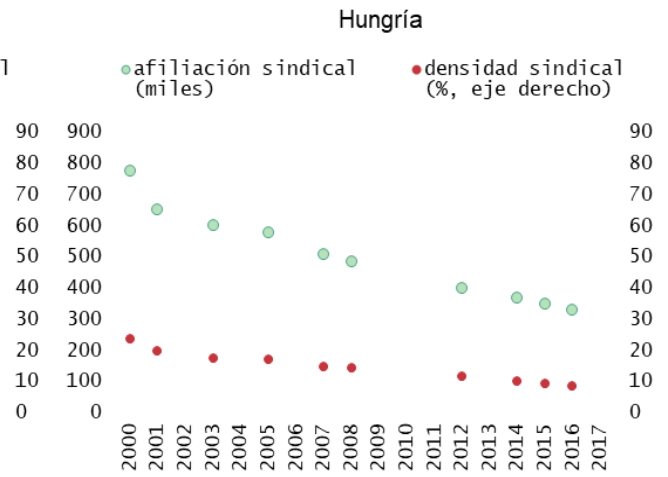
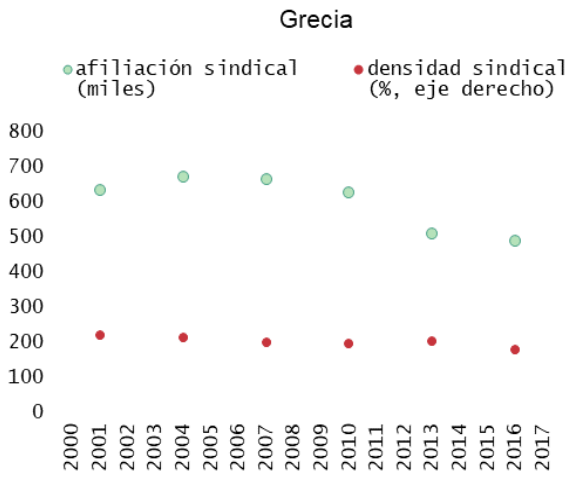
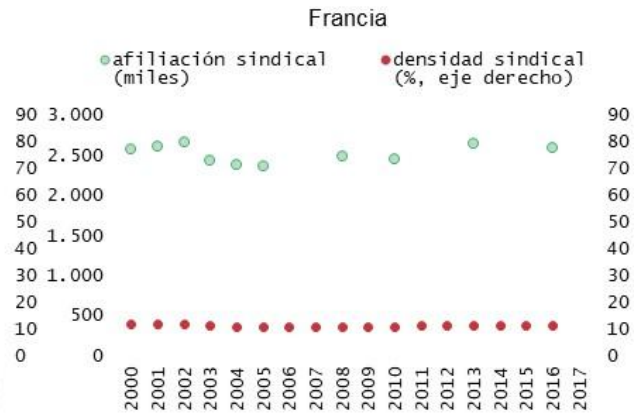
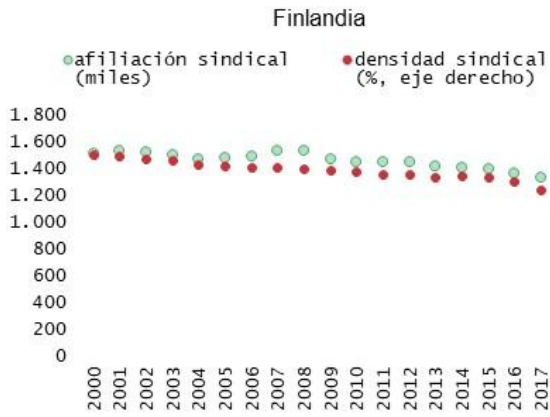
Nota: Posibles errores de redondeo.

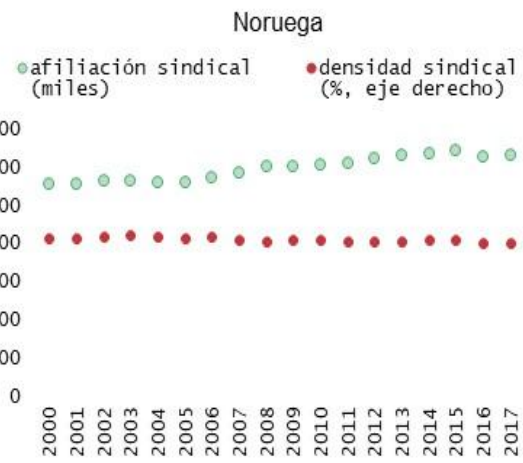
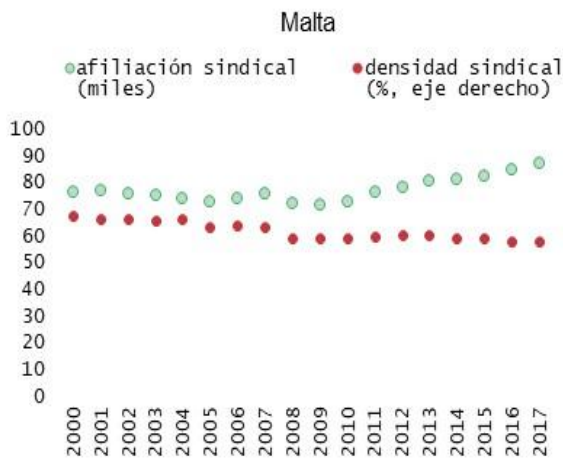
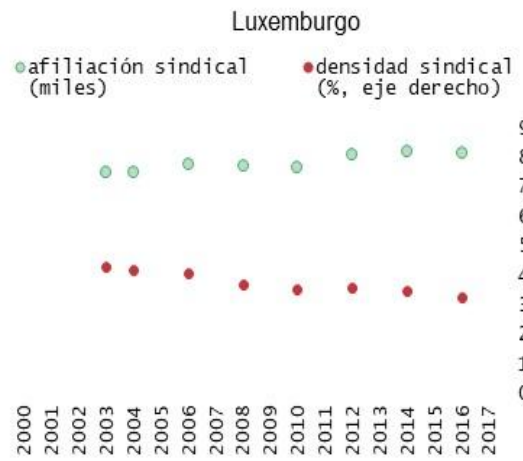
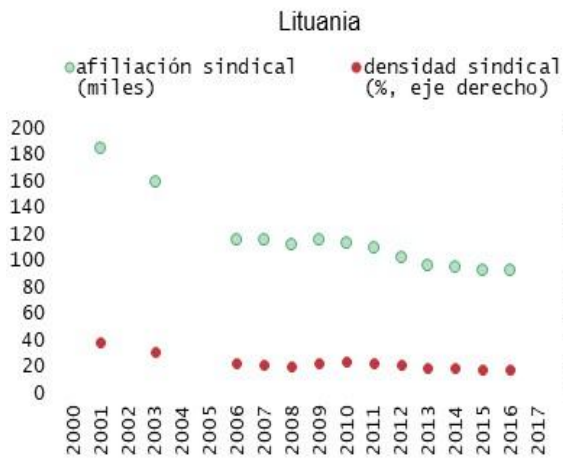
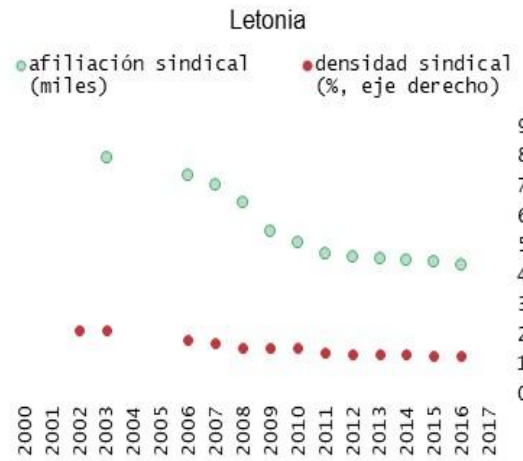
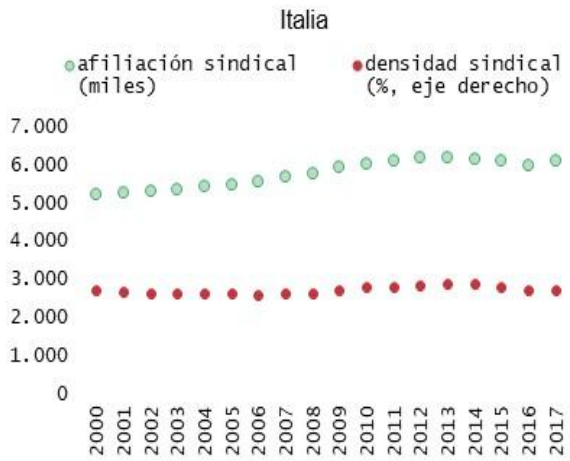
Fuente: Visser (2019a). Véase la Tabla 3 para los datos exactos.

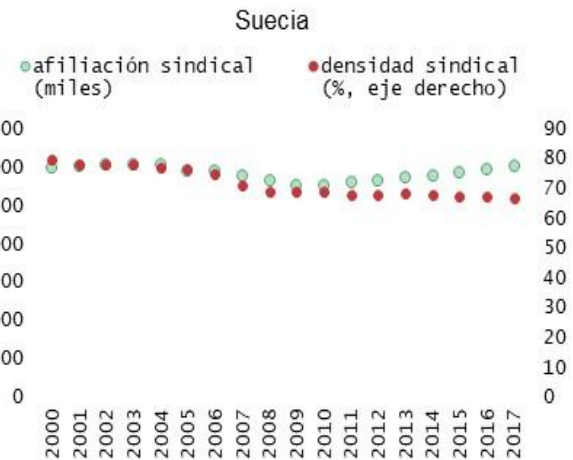
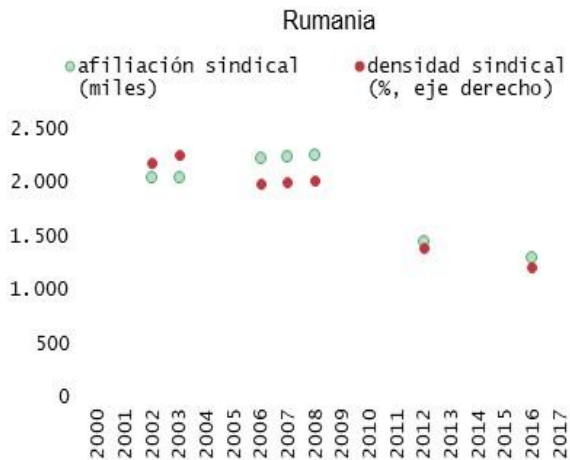
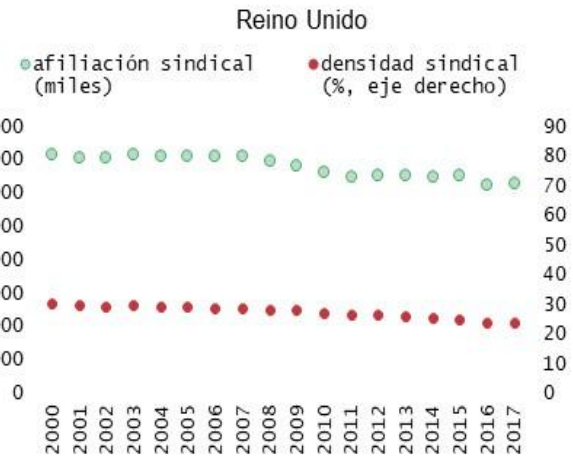
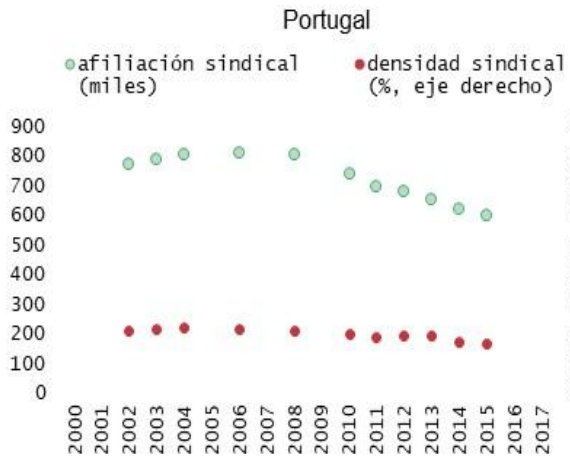
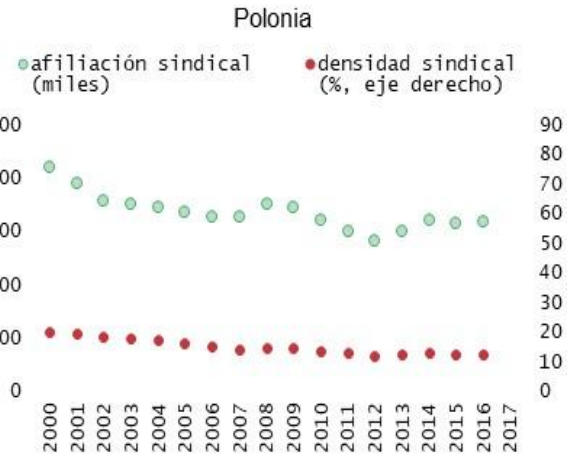
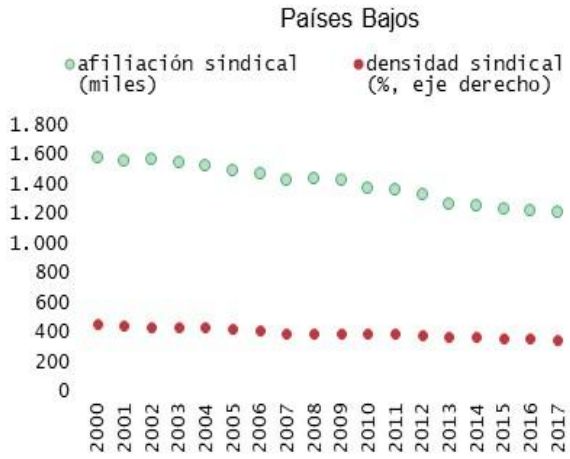
APÉNDICE III – EVOLUCIÓN ANUAL DE LA AFILIACIÓN Y LA DENSIDAD SINDICAL POR PAÍS DESDE 2000

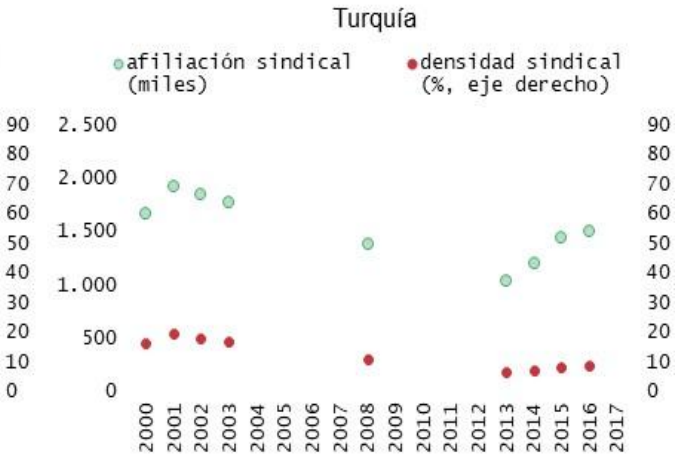
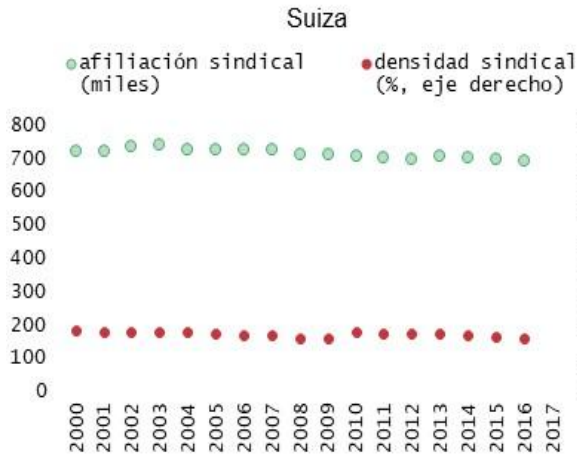












ACRÓNIMOS

ECO Europa Central y Oriental
CES Confederación Europea de Sindicatos
UE Unión Europea

CÓDIGOS DE PAÍSES

AT	Austria
BE	Bélgica
BG	Bulgaria
CH	Suiza
CY	Chipre
CZ	República Checa
DE	Alemania
DK	Dinamarca
EE	Estonia
ES	España
FI	Finlandia
FR	Francia
GR	Grecia
HR	Croacia
HU	Hungría
IE	Irlanda
IS	Islandia
IT	Italia
LT	Lituania
LU	Luxemburgo
LV	Letonia
MT	Malta
NL	Países Bajos
NO	Noruega
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Rumanía
SE	Suecia
SI	Eslovenia
SK	Eslovaquia
TR	Turquía
UK	Reino Unido

LISTA DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráficos

- Gráfico 1. Afiliación sindical general y cambio en Europa (basándose en 20 países), 2000-2006
- Gráfico 2. Afiliación sindical en 32 países europeos, 2017 (o último año disponible)
- Gráfico 3. Variación en la afiliación sindical en Europa (32 países), 2000-2009 frente a 2010-2017
- Gráfico 4. Nivel medio de afiliación sindical (2000-2009) y su variación media (%) (2010-2017)
- Gráfico 5. Cobertura de la negociación colectiva en Europa (32 países), 2000-2009 y 2010-2016
- Gráfico 6. Densidad sindical ponderada en Europa (basándose en 32 países), 2000-2016
- Gráfico 7. Densidad sindical en 32 países europeos, 2017 (o último año disponible)
- Gráfico 8. Variación en la densidad sindical en Europa (32 países), 2000-2009 frente a 2000-2017
- Gráfico 9. Nivel de densidad sindical en 2000-2009 y variación en la afiliación en 2010-2017
- Gráfico 10. Tasas de sindicalización entre jóvenes y adultos en Europa (22 países), 2006 y 2016
- Gráfico 11. Edad media de los afiliados sindicales en Europa (22 países) en 2016 respecto a 2006
- Gráfico 12. Densidad sindical ponderada en Europa (23 países) por cohorte de edad, real y prevista

Tablas

- Tabla 1. Cobertura de la negociación colectiva y densidad sindical media, 2000-2009 y 2010-2016
- Tabla 2. Posibles respuestas sindicales a la pérdida de ingresos
- Tabla 3. Disponibilidad de datos de los sindicatos utilizados
- Tabla 4. Participación media de la mujer en la afiliación sindical, 2000-2009 y 2010-2016
- Tabla 5. Densidad sindical por género, 2000-2009 y 2010-2016