



With financial support from the European Union



ES

Magda Matysiak
Piotr Ostrowski
Dominik Owczarek

LOS SINDICATOS EN LA PERCEPCIÓN PÚBLICA

INFORME DE LA ENCUESTA REALIZADA EN SEIS PAÍSES



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe

INTRODUCCIÓN

¿Qué piensa la gente sobre los sindicatos? ¿Creen que son necesarios o su tiempo ya ha pasado? ¿Tiene sentido lo que hacen, es visible y aceptado? ¿Cómo deberían ser más atractivos para sus miembros y potenciales miembros? ¿A qué deben prestar atención cuando crean una campaña enfocada en fortalecer su potencial (*capacity building*)? Estas y otras preguntas similares las hacen constantemente los líderes sindicales de todo el mundo. Es obvio: los sindicatos quieren ser efectivos, quieren ser visibles y quieren tener apoyo público. Sin embargo, para planificar eficazmente sus actividades y asignar racionalmente sus recursos financieros, organizativos y humanos limitados, deben saber más sobre sí mismos. Este fue el objetivo del proyecto «Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe» implementado por OPZZ: la confederación de sindicatos más grande de Polonia y la Universidad de Varsovia en asociación con el Instituto de Asuntos Públicos (Polonia) y los sindicatos LPSK (Lituania), CSIT (España), GFTU (Gran Bretaña), Cartel-Alfa (Rumania) y CATUS (Serbia).

A los fines del proyecto, se realizó una encuesta mediante cuestionario a una muestra representativa de investigación en Polonia, Lituania, Rumania, Serbia, España y Gran Bretaña. La encuesta, realizada por una agencia profesional y experimentada en la investigación de opinión social y de mercado de Polonia, se realizó mediante el método de entrevista asistida por ordenador utilizando el sitio web (CAWI). El cuestionario fue preparado por expertos del Instituto de Sociología de la Universidad de Varsovia, previa discusión y consulta con representantes de los sindicatos que participan en el proyecto. La misma encuesta, aunque mantuvo la especificidad de cada país, se preparó en polaco, lituano, rumano, serbio, español e inglés. La encuesta se llevó a cabo en diciembre de 2018 en todos los países al mismo tiempo.

Le proporcionamos un informe sobre temas seleccionados que, en el curso del análisis del material de investigación recopilado, nos parecieron interesantes y particularmente valiosos de presentar. Este informe consta de tres partes. En la primera, escrita por Dominik Owczarek, de la fundación polaca del Instituto de Asuntos Públicos, presentamos el perfil de un sindicalista en cada uno de los países y sus características sociodemográficas. Dominik Owczarek también presenta la relación entre la actividad sindical y la cívica. La segunda parte, preparada por Piotr Ostrowski, vicepresidente de OPZZ y profesor del Instituto de Sociología de la Universidad de Varsovia, presenta el conocimiento sobre cómo los jóvenes perciben los sindicatos (de 18 a 34 años). El tercer capítulo, realizado por Magda Matysiak, estudiante de doctorado en el Instituto de Sociología de la Universidad de Varsovia, trata sobre las expectativas sociales relacionadas con los sindicatos y las recomendaciones relacionadas para los sindicatos. Los autores también agradecen a Justyna Zielińska, estudiante de doctorado del Instituto de Sociología de la Universidad de Varsovia por su contribución a la preparación de la versión final del cuestionario.

Esperamos que los resultados presentados desencadenen un animado debate dentro de los sindicatos y les ayuden a planificar mejor sus estrategias para el futuro, en beneficio de sindicalistas, trabajadores y la sociedad democrática.

Dominik Owczarek

Instituto de Asuntos Públicos, Polonia

PERFIL DE UN MIEMBRO SINDICAL EN ESPAÑA, LITUANIA, POLONIA, RUMANÍA, SERBIA, GRAN BRETAÑA

El punto de partida para las características del movimiento sindical en España, Lituania, Polonia, Rumanía, Serbia y Gran Bretaña es delinear la imagen de los perfiles sociodemográficos de los miembros de los sindicatos en los distintos países donde se realizó la investigación. Esto permitirá una mejor comprensión de los resultados adicionales al resaltar la especificidad de los grupos descritos, así como las diferencias entre ellos. Los datos detallados de los perfiles se encuentran en el Anexo.

Un estudio realizado en España mostró que aproximadamente el 15% de los encuestados pertenecía al sindicato.¹ (Figura 1). Entre ellos, había un poco más de hombres (18%) que mujeres (13%). El nivel relativamente similar de membresía se caracterizó por grupos de mediana edad (14-23%), excluyendo a los trabajadores más jóvenes y más viejos (10-11%), en los que las tasas de interés eran las más bajas. En ciudades de hasta 100.000 habitantes, el porcentaje de sindicalistas superó el promedio, y en las grandes ciudades de número superior a 500 mil habitantes, estuvo en un nivel medio. También se registró una mayor sindicalización entre las personas con educación superior (20%). El mayor porcentaje de afiliación a sindicatos se observó en los siguientes grupos socio profesionales: trabajadores calificados (30%), personal técnico medio (24%), así como gerentes y especialistas (22%). Exactamente 1/3 de los trabajadores de las instituciones públicas están afiliados a sindicatos y éste es un porcentaje más alto que en el sector privado (13-25%). También se encuentra un mayor nivel de sindicalización en empresas medianas (31%) y grandes (30%). El porcentaje más alto de afiliación a sindicatos hay en el grupo de personas que declaran el ingreso disponible más alto por persona en la familia, es decir, superior a 1200 euros (22%), pero también en el grupo que declara el ingreso promedio en la familia a nivel de 500-799 euros (18%).

¹ Este nivel es similar a los datos contenidos en el Country Profile desarrollado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#actors-and-institutions> (consultado el 08/02/2019)

Gráfico 1. Membresía en los sindicatos de España, Lituania, Polonia, Rumania, Serbia, Gran Bretaña (en %).

España	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	Gran Bretaña
15,20%	6,70%	11,20%	13,80%	15,50%	20,70%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018.

Lituania tiene el nivel más bajo de sindicalización entre los países estudiados (Figura 1) y representa el 7%². Estadísticamente, más a menudo los sindicalistas son hombres (10%) que mujeres (4%). La baja tasa de membresía es similar en todos los grupos de edad, ligeramente más alta en el grupo de 45-54 años (11%), y la más baja entre los trabajadores más jóvenes y más viejos. El mayor porcentaje de sindicalización se puede encontrar en ciudades medianas de 20 a 100 mil habitantes (13%), en otras ciudades es similar (4-7%). El nivel de educación no diferencia la membresía en los sindicatos. El mayor porcentaje de afiliación a sindicatos se observó en los siguientes grupos socio profesionales: ejecutivos, especialistas (12%), técnicos de medio grado (10%), autónomos (10%), trabajadores no cualificados (10%). Como en otros países, la mayor sindicalización se da en las instituciones públicas (13%) que en el sector privado y entre los trabajadores de las empresas más grandes con más de 250 trabajadores (14%). Al igual que en España, el porcentaje más alto de membresía se encuentra entre las personas con el ingreso más alto (> 450 euros: 9%) y el promedio en la familia (350-399 euros: 9%).

Polonia se caracteriza por un nivel relativamente bajo de afiliación a los sindicatos. En el estudio, este porcentaje fue del 11% (Figura 1) y coincide con los resultados de las encuestas nacionales³. El porcentaje de afiliación entre las mujeres (10%) y los hombres (11%) es casi el mismo⁴. Como en la mayoría de los demás países, el nivel de sindicalización es el más alto entre las personas de los grupos de mediana edad (15-16%), y más bajo entre los trabajadores más jóvenes y más viejos (7-10%). Al igual que en España y Serbia, se puede encontrar un mayor porcentaje de miembros de sindicatos en ciudades pequeñas de hasta 20.000 habitantes (22%), mientras que esta tasa en ciudades

medianas (12%) y grandes (11%) es media. En todos los países investigados, incluida Polonia, la mayor sindicalización se observa entre las personas con educación superior (18%). El mayor porcentaje de afiliación sindical se nota entre ejecutivos y especialistas (26%), personal técnico de grado medio (18%) y trabajadores cualificados (18%). Cada cuarto empleado de instituciones públicas en el país pertenece a un sindicato, así como cada cuarto empleado de una planta grande (de más de 250 trabajadores). Los miembros de los sindicatos más a menudo declaran el ingreso por persona en la familia en el rango más alto (superior a 2 mil PLN) – hasta un 16%.

En Rumanía, la sindicalización se mantiene en un nivel ligeramente más alto que en Lituania y Polonia: 14% (Figura 1)⁵. Obviamente, más hombres pertenecen a organizaciones sindicales (18%) en comparación con mujeres (10%). El patrón general de la sindicalización más alta entre las personas de los grupos de mediana edad (15-24%) y bajo en los trabajadores más jóvenes y más viejos (2-3%) también se aplica a este país. También se puede encontrar un mayor porcentaje de miembros de sindicatos en ciudades medianas de entre 20.000 y 500.000 habitantes (19-20%) y entre las personas con educación superior (23%). El mayor porcentaje de afiliación sindical se observa entre ejecutivos y especialistas (26%), trabajadores administrativos y de oficina (24%), trabajadores cualificados (22%) y personal técnico medio (21%). Más de un tercio de los trabajadores del sector público (37%) pertenecen a sindicatos y hasta el 41% de los trabajadores de grandes empresas con más de 250 trabajadores. Los miembros de los sindicatos declararon más a menudo el ingreso per cápita en la familia de: 650-999 RON: 19,4%, 1000-1399 RON: 21,9%.

En Serbia, la sindicalización se mantiene en un nivel más alto que el promedio en comparación con los otros países investigados y ascendió a 16%⁶. No hubo diferencias estadísticamente significativas en el nivel de membresía entre mujeres (15%) y hombres (17%), al igual que en Polonia. Los porcentajes de sindicalización en los grupos de mediana edad son claramente más altos (18-25%) que en los grupos más viejos y más jóvenes (7-11%). La membresía en sindicatos es más a menudo declarada por habitantes de pequeñas ciudades hasta 20.000 (27%), mientras que en las ciudades medianas (14-17%) y grandes (13%) el nivel se acerca al promedio nacional. Como en otros países, la educación superior (19%), el empleo en el sector público (41%) y un gran centro de trabajo (47%)

2 Este nivel es conforme con los datos contenidos en el Country Profile desarrollado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#actors-and-institutions> (consultado el 08/02/2019)

3 Véase también el Country Profile desarrollado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/poland#actors-and-institutions> (consultado el 08/02/2019)

4 No hay diferencias estadísticas en el nivel de afiliación sindical entre mujeres y hombres.

5 El nivel de sindicación en Rumanía en este estudio es claramente diferente de los datos contenidos en el Country Profile desarrollado por Eurofound. Los autores del perfil sugieren que después de las reformas introducidas en 2011, la sindicalización claramente cayó del 32% en 2007. La escala de cambio puede ilustrar la gravedad de estas reformas para el movimiento sindical y el mercado laboral. <https://www.eurofound.europa.eu/country/romania#actors-and-institutions> (consultado el 08/02/2019).

6 Este porcentaje es más de la mitad inferior a los datos recopilados por Eurofound (35%) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1215en5.pdf (consultado el 08/02/2019).

son más propicios para la afiliación sindical. Por lo general, la siguiente tendencia se puede observar en Serbia: cuanto más grande es el lugar de trabajo, más sindicalización. El mayor porcentaje de afiliación a sindicatos se observó en los siguientes grupos socio profesionales: trabajadores administrativos y de oficina (43%), personal técnico medio (25%), trabajadores cualificados (23%) trabajadores de servicios (23%). Además en Serbia, la sindicalización aumenta con el nivel de ingresos en la familia: el porcentaje más alto corresponde al grupo de las personas con mayores ingresos (23%).

El mayor nivel de afiliación sindical se observó en Gran Bretaña: 21%⁷. Hay una mayor participación de hombres (25%) en las estructuras sindicales que mujeres (17%). Sin embargo, esto no se puede decir sobre grupos de edad en los que, con la excepción del grupo más ciejp (6%), el porcentaje de personas que declaran ser miembros de un sindicato es similar y oscila entre el 24% y el 29%. También se puede encontrar una mayor sindicalización en ciudades medianas de 20.000 a 500.000 habitantes (21-28%), y en las grandes ciudades de más de 500.000 habitantes están cerca de la media nacional (19%). La educación superior (26%) y el empleo en el sector público (43%) son fuertes predictores de la sindicalización en Gran Bretaña. El porcentaje más alto de afiliación sindical también se encuentra en las medianas empresas (100-250 trabajadores), el 44%, mientras que en las empresas restantes, con la excepción de los trabajadores por cuenta propia, este porcentaje fluctúa entre el 25% y el 29%. El mayor porcentaje de afiliación sindical se observó entre: trabajadores en servicios (49%), personal técnico medio (35%) y ejecutivos y especialistas (32%). Se puede encontrar un mayor nivel de sindicalización entre los que declaran el ingreso familiar en un nivel medio o alto (1000-1399 GBP: 28,2%; 1400-1999 GBP: 23,5%; más de 2.000: 24,2%). Entre las personas con menores ingresos, la sindicalización es la más baja (4%).

En conclusión, el sindicalista en los países incluidos en el estudio más a menudo tiene la cara de un hombre (excepto Polonia y Serbia) de alrededor de 25-54 años, con educación superior, trabajando en el sector público, más a menudo en una gran empresa, a nivel de especialista, personal técnico medio o cargo administrativo de oficina, en una ciudad de tamaño mediano, con un ingreso per cápita alto o al menos promedio en la familia.

7 El resultado está ligeramente por debajo de los datos proporcionados en el Country Profile preparado por Eurofound (25%) <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-kingdom#actors-and-institutions> (consultado el 08/02/2019)

El sindicalista es un ciudadano activo

Los resultados de las investigaciones realizadas en España, Lituania, Polonia, Rumanía, Serbia y Gran Bretaña confirman inequívocamente la tesis conocida por los sociólogos de que la actividad sindical es una de las formas de actividad cívica en un estado democrático que garantiza las libertades civiles, y los sindicatos mismos son uno de los actores de la sociedad civil. En pocas palabras, un sindicalista es simplemente un ciudadano activo. El mecanismo detrás de esta tesis consiste en que una persona socialmente activa está dispuesta a actuar en muchas áreas de actividad, por ejemplo: pertenecer a organizaciones no gubernamentales, actuar en beneficio de la comunidad local, participar en movimientos sociales, protestas, iniciar peticiones y también en actividades sindicales en su lugar de trabajo más a menudo que una persona socialmente inactiva. La actividad cívica o social es, por lo tanto, una cierta disposición del individuo, que se manifiesta en muchos campos. En este estudio, también mostramos que la actividad de las personas en un sindicato se irradia al entorno social inmediato de esas personas, lo que hace que las personas cercanas a un miembro de un sindicato estén más dispuestas a mostrar la actividad cívica que aquellas que no tienen sindicalistas en su alrededor. Esta interesante observación refuerza la tesis de que los sindicalistas son ciudadanos activos y, además, activan su entorno social para actividades sociales y cívicas.

La hipótesis sobre la actividad cívica de los afiliados sindicales se verificó al comprobar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las respuestas a la pregunta sobre la afiliación a un sindicato en la actualidad o en el pasado y diversas manifestaciones de la actividad cívica:

- *Actividad cívica formal*: membresía en una organización, asociación, partido político, movimiento o fundación;
- *Actividades voluntarias y no remuneradas en beneficio de la comunidad*: entorno, iglesia, urbanización, aldea, ciudad o en beneficio de los necesitados.
- *Actividades para el sindicato*: a través de la participación en demostraciones / manifestaciones, participación en una huelga, redacción o firma de cartas de apoyo, actividad a favor de los sindicatos en las redes sociales (p. ej., Facebook).⁸

8 La redacción exacta de las preguntas en el cuestionario: ¿Es usted miembro de un sindicato (S/N)? ¿Alguna vez ha pertenecido a un sindicato (S/N) en el pasado? ¿Hay sindicalistas entre sus parientes o amigos (S/N/No lo sé)? ¿Es miembro de una organización, asociación, partido político, movimiento o fundación (S/N)? ¿Trabajó voluntariamente y sin remuneración el año pasado para su entorno, iglesia, urbanización, aldea, ciudad o para los necesitados (S/N)? ¿Alguna vez ha apoyado a sindicatos o participado en actividades sindicales, por ejemplo, participando en demostraciones / manifestaciones, en una huelga, escribiendo o firmando cartas de apoyo, realizando actividad a favor de los sindicatos en las redes sociales (p. ej., Facebook), etc.?

Por otro lado, la hipótesis sobre el papel activador de los miembros sindicales en su entorno social inmediato se verificó al observar una relación estadísticamente significativa entre las respuestas a la pregunta de si hay sindicalistas entre sus parientes o amigos del encuestado y las manifestaciones antes mencionadas de actividad cívica. Este análisis se realizó no solo para toda la población en un país determinado, sino también para distinguir a las personas que no pertenecen a los sindicatos.

Tabla 1. Actividad en un sindicato según la afiliación sindical actual (en %).

	España	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	Gran Bretaña
Actividad cívica formal (membresía en una organización, asociación, partido político, movimiento o fundación)						
Sindicalistas	37,7%	37%	26,7%	14,5% *	22,6% *	29%
Personas no asociadas en los sindicatos	16,2%	16,2%	10,4%	12,5% *	23,7% *	13,5%
Actividades voluntarias y no remuneradas en beneficio de su entorno, iglesia, urbanización, aldea, ciudad o en beneficio de los necesitados.						
Sindicalistas	45,9%	63%	51,1%	47,3%	51,6%	47,3%
Personas no asociadas en los sindicatos	29,7%	41,5%	29,8%	34,2%	39,9%	24,4%
Actividades de apoyo a los sindicatos.						
Sindicalistas	70,5%	70,4%	73,3%	80%	64,5%	64,5%
Personas no asociadas en los sindicatos	41,2%	36,7%	31,5%	40%	40,8%	27,2%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – resultado estadísticamente no significativo.

Los estudios estadísticos han demostrado una relación estadísticamente significativa entre la afiliación actual a un sindicato (Tabla 1) o en el pasado (Tabla 2) y la actividad social (formal, en beneficio de la comunidad local, para un sindicato) en cada uno de los países investigados⁹. La proporción de personas activas, en general, fue la más baja en relación con la actividad formal, el promedio en el caso de las actividades en beneficio de la comunidad local y la más alta, comprensiblemente, para los sindicatos. En casi todos los países, las personas pertenecientes a sindicatos eran ciudadanos más activos que aquellos que no declararon ser miembros del sindicato. Las excepciones fueron solo Serbia y Rumanía, en las cuales no se observaron diferencias significativas entre personas que son y no son miembros de sindicatos en relación con la actividad cívica formal. Sin embargo, en las otras dos dimensiones (actividad en la comunidad local y actividades para el sindicato), tal relación fue similar a la de otros países.

La fuerza de relación entre la declaración de afiliación al sindicato en el pasado y la actividad cívica es ligeramente menor en comparación con los miembros actuales del sindicato en los países estudiados (Tabla 2). Es cierto que, en Polonia y Rumanía, esta relación es inequívoca y se observa en relación con las tres formas de actividad cívica estudiadas. Sin embargo, en el caso de los otros cuatro países, esta relación no siempre está presente. En el caso de Lituania, no hay diferencias en el nivel de actividad cívica formal entre personas que declararon y no declararon membresía en el pasado, y en el caso de España no hay diferencia en el nivel de actividad para la comunidad local entre estos dos grupos. En Serbia y Gran Bretaña, no hay diferencias con respecto a ambas actividades. En todos los países existe una diferencia significativa en el nivel de participación en las actividades sindicales, que debe darse por sentado en este contexto.

El resultado de este análisis solo fortalece la tesis principal: las personas que, por alguna razón, cesan su actividad sindical, también son menos activas en otros campos del funcionamiento de la sociedad civil. Sin embargo, todavía son un poco más activas que las personas que nunca han estado afiliadas a los sindicatos. En Polonia y Rumanía, la afiliación sindical en el pasado parece cambiar las actitudes hacia la ciudadanía en forma más permanente que en otros países estudiados.

9 El análisis de la existencia de relaciones entre variables se realizó utilizando las estadísticas chi2.

Tabla 2. Actividad cívica en función de la afiliación sindical en el pasado (en %).

	España	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	Gran Bretaña
Actividad cívica formal (membresía en una organización, asociación, partido político, movimiento o fundación)						
Sindicalistas	24,7%	18,5% *	16,2%	17,2%	23,9% *	17,1% *
Personas no asociadas en los sindicatos	13,5%	14,9% *	7,8%	8,8%	23,5% *	11,7% *
Actividades voluntarias y no remuneradas en beneficio de su entorno, iglesia, urbanización, aldea, ciudad o en beneficio de los necesitados.						
Sindicalistas	30,9% *	48,9%	39,6%	40,4%	40,2% *	27,4% *
Personas no asociadas en los sindicatos	29,3% *	37,3%	25,3%	29,4%	39,8% *	23% *
Actividades de apoyo a los sindicatos.						
Sindicalistas	61,7%	45,9%	56,8%	53,6%	57,3%	43,6%
Personas no asociadas en los sindicatos	34,7%	31,5%	20%	29,4%	32,1%	19,2%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – resultado estadísticamente no significativo.

En los países analizados, las personas que tienen un miembro de un sindicato en su entorno social inmediato (cercano o familiar) son ciudadanos más activos que aquellos que no tienen sindicalistas en su entorno (Tabla 3). Esta tesis es estadísticamente cierta tanto al considerar a toda la población en un país determinado como cuando distinguimos solo a aquellos que no son miembros del sindicato¹⁰. Solo en Serbia no existe tal relación si tomamos en cuenta la actividad cívica formal. En el mismo país tampoco existe una diferencia estadísticamente significativa en el nivel de actividad en beneficio de la comunidad local entre las personas que tienen un sindicalista en su entorno y las personas que no lo tienen, en un grupo de personas que no pertenecen a los sindicatos.

10 Se puede suponer que los miembros de los sindicatos tienen otros miembros de los sindicatos en su entorno, lo que caracteriza el comportamiento cívico e indica una mayor actividad. La separación de personas que no son miembros del sindicato, pero que tienen en su entorno un miembro del sindicato, permite un análisis más preciso de la influencia de los sindicalistas en su entorno social inmediato.

Tabla 3. La actividad cívica en función de tener un miembro sindical en su entorno social (amigos cercanos o conocidos) (en %)

	España		Lituania		Polonia		Rumanía		Serbia		Gran Bretaña	
Actividad cívica formal (membresía en una organización, asociación, partido político, movimiento o fundación)												
Presencia de un sindicato en mi círculo.	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	28,6 %	25 %	25,6 %	23,7 %	21,7 %	16 %	20,8 %	23,2 %	26 % *	26,5 % *	27,3 %	21 %
Ausencia de un sindicato en mi círculo.	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	9,2 %	6 %	12 %	11 %	6,9 %	6,6 %	8,9 %	8,7 %	22 % *	23,3 % *	10,9 %	11 %
Actividades voluntarias y no remuneradas en beneficio de su entorno, iglesia, urbanización, aldea, ciudad o en beneficio de los necesitados.												
Presencia de un sindicato en mi entorno.	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	42,9 %	41,4 %	55 %	54,4 %	49,1 %	44 %	48,5 %	45,3 %	49,3 %	46 % *	46,8 %	38,3 %
Ausencia de un sindicato en mi entorno.	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	21,1 %	18 %	33,6 %	33,1 %	24,5 %	24,5 %	31,7 %	30,4 %	35,3 %	36 % *	17,8 %	16,2 %
Actividades de apoyo a los sindicatos.												
Presencia de un sindicato en mi entorno.	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	61,2 %	57,2 %	53,5 %	49,1 %	57,5 %	48 %	66,9 %	56,8 %	55,3 %	49,6 %	52,5 %	37 %
Ausencia de un sindicato en mi entorno.	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	28,4 %	25 %	33,6 %	32,2 %	32,1 %	29,8 %	34,1 %	31,3 %	40 %	39,8 %	25,9 %	24 %

Fuente: Estudio propio. Investigación como parte del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – resultado estadísticamente insignificante, Pop – resultado para toda la población del país, NC – resultado para el grupo de personas que no son miembros del sindicato.

Otra relación general que se puede observar en este estudio es la diferencia en el nivel de actividad cívica entre toda la población y quienes no son miembros del sindicato. Es visible en cada uno de los países estudiados en relación con casi todas las formas de actividad cívica estudiada.

En conclusión, la investigación mostró la existencia de una relación entre la afiliación a un sindicato, actualmente o en el pasado, y otras formas de actividad cívica en todos los países estudiados. La relación más inequívoca se puede ver tanto en Polonia como en Rumanía (con la excepción de la actividad cívica formal entre los miembros actuales del sindicato). Hasta cierto punto la excepción en este grupo es Serbia, en la cual la afiliación al sindicato menos diferencia el nivel de actividad.

Además, tener un sindicalista en el entorno afecta a una mayor actividad cívica. Esta tesis también se aplica a una mayor actividad cívica de personas que no son miembros de un sindicato. Por lo tanto, se puede suponer que en el proceso de construcción o fortalecimiento de la sociedad civil, la influencia de los sindicalistas en el entorno puede desempeñar un papel positivo. Esta relación se aplica a todos los países estudiados, aunque en la menor medida de Serbia.

Piotr Ostrowski

Federación Polaca de los Sindicatos

Instituto de Sociología, Universidad de Varsovia

LOS JÓVENES EN LOS SINDICATOS Y SOBRE LOS SINDICATOS

La capacidad de responder a los desafíos demográficos es crucial para la mayoría de las sociedades modernas, pero también para las organizaciones sociales. Los sindicatos también enfrentan el dilema del envejecimiento de los miembros. Las organizaciones sindicales no tienen que ser atractivas para los jóvenes como tales, pero ciertamente su posición en el mercado laboral no ayuda a la representación más amplia de los jóvenes en los sindicatos. El fenómeno del trabajo precario (*precarious*), incierto, impredecible a largo plazo y mal pagado puede bloquear efectivamente la conexión potencial de los jóvenes con organizaciones sindicales. Además, la situación se ve obstaculizada por la gran movilidad de los jóvenes y, a menudo enfatizada por los expertos, su actitud individualista. Los datos de muchos países muestran claramente que los sindicatos incluyen un pequeño porcentaje de jóvenes¹¹, y ciertamente es menor que el porcentaje de sindicalistas en general. Es muy probable que podamos constatar que éste es un fenómeno global.

Los sindicatos reconocen este problema. Se expresa en la estrategia de organizar nuevos miembros de sindicatos implementados en muchos países, enfocados en varios sectores (por ejemplo, pequeñas empresas privadas) y/o grupos, como los migrantes económicos y, efectivamente, los jóvenes. Desafortunadamente, no existe un modelo para alentar a los jóvenes a afiliarse a sindicatos y emprender actividades dentro de sus estructuras. Los sindicatos en diferentes países y en diferentes sectores están luchando para enfrentar estos desafíos. Lo que parece ser común a la mayoría de las iniciativas emprendidas por los sindicatos a este respecto, independientemente de su país de origen y la industria en la que operan, es la creación de comités especiales o comités para jóvenes. Su objetivo es integrar a los jóvenes en las estructuras sindicales, incorporar los problemas de la generación joven en los programas y actividades sindicales, capacitar y desarrollar futuros líderes sindicales y „rejuvenecer” la imagen externa de los sindicatos, que está asociada estereotípicamente con las personas mayores. Durante muchos años, estas estructuras han estado operando en la mayoría de las confederaciones sindicales a nivel nacional y en muchas que operan a nivel sectorial. Sus representantes están asociados en el Comité de Jóvenes Confederaciones Sindicales Europeas (Youth Committee of the European Trade Union Confederation), cuyo objetivo es intercambiar experiencias entre representantes

11 A los efectos de este informe, consideraremos jóvenes a las personas de entre 18 a 34 años.

de sindicatos jóvenes de toda Europa y realizar campañas paneuropeas para aumentar la participación de los jóvenes en sindicatos.

Como parte del estudio, decidimos verificar cómo en el contexto de las preguntas del cuestionario se „presentan” los jóvenes. Queríamos saber en qué medida están representados y cómo perciben los sindicatos. La pregunta clave que nos hicimos es: ¿constituyen los jóvenes un potencial importante para los sindicatos? ¿Vale la pena invertir en el desarrollo de las estructuras descritas anteriormente dedicadas a los jóvenes en los sindicatos? ¿Es posible esperar un cambio de guardia generacional en los sindicatos en el futuro o les está esperando una crisis demográfica?

El análisis de la afiliación a los sindicatos en la separación de grupos de edad (Tabla 4) permite la formulación de ciertas conclusiones. En primer lugar, la información pesimista sobre el porcentaje extremadamente bajo de sindicalización de los jóvenes no ha sido confirmada. Aunque en el grupo de edad de 18 a 24 años, el porcentaje de personas que confirman su afiliación sindical es menor que para toda la población (la excepción es Gran Bretaña), por lo que en el caso de las personas de edad ligeramente mayor en el grupo de 25 a 34 años, este porcentaje ya es mayor de la media (excepto Serbia). Quizás esto se deba al hecho de que las personas de 25 a 34 años ya han completado en gran medida su etapa de educación y están totalmente involucradas en el trabajo remunerado. Esto se confirma mediante el análisis de la relación entre la afiliación sindical y la educación. En todos los casos estudiados (excepto Lituania), la sindicalización es la más alta entre las personas con educación superior. A las personas que son ligeramente mayores cuando toman decisiones sobre una posible afiliación a los sindicatos también le puede ayudar una posición más confiable en el mercado laboral a esta edad.

Tabla 4. El nivel de sindicalización en grupos de jóvenes.

¿Es miembro de un sindicato? Respuestas „sí”						
Edad	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	España	Gran Bretaña
18-24	2,0%	10,3%	2,3%	6,7%	10,7%	24,2%
25-34	7,1%	14,8%	14,9%	10,7%	22,7%	29,1%
Total	6,7%	11,2%	13,8%	15,5%	15,2%	20,7%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018.

Los sindicatos en la opinión de los jóvenes

En el cuestionario hicimos una pregunta general sobre la evaluación de las actividades sindicales actuales. Los resultados para toda la población son definitivamente favorables para los sindicatos. Independientemente del país, prevalecen las evaluaciones positivas sobre las negativas. Las mejores calificaciones recibieron los sindicatos en Rumanía, donde el 80% de los encuestados respondió que la actividad sindical actual es definitivamente favorable o ventajosa para Rumanía, y la peor en Polonia, aunque el resultado del 62,6% también debe considerarse como muy bueno. Decidimos verificar si la edad del encuestado afecta significativamente la evaluación sindical (Tabla 5). Con la excepción de Rumanía, en todos los países la evaluación de los jóvenes es mejor que la de todos los encuestados. La mayor diferencia en respuestas está en España (19,2 punto porcentual de diferencia entre las respuestas del grupo de edad de 18 a 24 años y la respuesta total). Esto significa que los jóvenes en España evalúan mejor las actividades de los sindicatos de todos los países encuestados.

Los resultados significan que los sindicatos, en contra del estereotipo, no son percibidos negativamente por los jóvenes, al contrario. El caso de Rumanía es muy interesante. Los sindicatos en Rumanía tienen las puntuaciones más altas de todos los países encuestados, pero al mismo tiempo son opiniones positivas principalmente de las personas mayores. En el resto, las personas mayores valoran los sindicatos relativamente peor que los jóvenes. Esta es una conclusión muy prometedora para los sindicatos en la perspectiva de su futuro.

Tabla 5. Evaluación actual de las actividades sindicales por parte de los jóvenes.

En general, ¿es la actividad sindical actual beneficiosa o desfavorable para el país? Respuestas de personas que valoran positivamente la influencia de los sindicatos (respuestas acumuladas „definitivamente favorable” y „favorable”).						
Edad	Lituania *	Polonia	Rumanía	Serbia *	España	Gran Bretaña
18-24	82,4%	77,6%	61,4%	73,3%	82,1%	87,9%
25-34	80,0%	79,5%	74,6%	69,3%	74,2%	88,4%
35-44	73,4%	67,6%	82,9%	73,4%	62,9%	78,7%
45-54	75,3%	42,0%	93,2%	61,2%	58,9%	79,2%
55-64	86,3%	47,8%	75,0%	60,2%	57,9%	77,8%
+65	68,1%	52,9%	83,3%	69,6%	49,2%	61,0%
Total	77,4%	62,6%	80,0%	67,3%	62,3%	78,0%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – resultado estadísticamente no significativo.

Además de la pregunta sobre la evaluación general de la actividad, pedimos a los encuestados que evaluaran la efectividad de los sindicatos en todo el país. Los encuestados pudieron elegir entre tres respuestas: „son eficaces”, „intentan, pero no hacen mucho” y „sus efectos no son visibles”. En contraste con los resultados presentados anteriormente, en el caso de esta pregunta, las respuestas ya no son tan favorables para los sindicatos. En todos los países encuestados (excepto en Serbia) prevalecen opiniones que sugieren que, a pesar de las medidas adoptadas, los sindicatos no son muy efectivos. La minoría decisiva son aquellos que creen que son efectivos. El mayor número de estas personas está en Gran Bretaña: 25,4%, y el menor en Serbia: solo el 3%. Al mismo tiempo, los encuestados de Serbia son los más críticos a la hora de evaluar la efectividad de los sindicatos. Casi el 50% de los serbios y las serbias no ven los efectos de la actividad de los sindicatos serbios. Esta es sin duda una señal importante para fortalecer el mensaje positivo sobre las actividades sindicales en Serbia. ¿Cómo juzgan los jóvenes la eficacia de los sindicatos en este contexto? Decidimos verificar las evaluaciones de los jóvenes en el contexto de las opiniones expresadas por los encuestados en relación con las respuestas críticas sobre los efectos de las actividades sindicales (Tabla 6). En todos los países (excepto Rumanía), los jóvenes son menos críticos con los sindicatos que los encuestados en general. Esta es otra conclusión importante para los sindicatos que muestran un potencial positivo entre los jóvenes. Curiosamente, como ya lo hemos mencionado, si bien hasta el 50% de los serbios y las serbias no ven los efectos de la actividad de los sindicatos, solo el 24,4% de los encuestados en Serbia de 18 a 25 años están de acuerdo con esta opinión. Por lo tanto, la diferencia es ligeramente superior a 25 puntos porcentuales. En Polonia también existen grandes discrepancias en las respuestas debido a la edad. La diferencia entre las respuestas de todos los encuestados y los de 26 a 34 años es de 19,1 puntos porcentuales.

Tabla 6. Evaluación general de la efectividad de los sindicatos en el país por parte de los jóvenes.

¿Cómo evalúa las actividades de los sindicatos en todo el país? Respuestas de personas que no ven los efectos de sus actividades.						
Edad	Lituania *	Polonia	Rumanía *	Serbia	España	Gran Bretaña *
18-24	17,6%	25,9%	43,2%	24,4%	32,1%	30,3%
25-34	21,4%	13,6%	35,8%	44,0%	24,2%	11,6%
Ogółem	27,8%	32,7%	35,5%	49,8%	38,7%	20,0%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – resultado estadísticamente no significativo.

En otra pregunta, queríamos conocer las expectativas sociales sobre la influencia de los sindicatos en las decisiones de las autoridades en los países encuestados. En el cuestionario, incluimos la pregunta „¿Cree que los sindicatos tienen una influencia demasiado grande, suficiente o demasiado pequeña en las decisiones de las autoridades de nuestro país?”. En todos los países, más de la mitad de los encuestados indicaron que este

impacto es demasiado pequeño. Una excepción es Gran Bretaña, donde la mayoría de los encuestados considera que este impacto es suficiente, lo que puede deberse a que las británicas y los británicos evalúan relativamente mejor la efectividad de los sindicatos en su país.

En el caso de esta pregunta, no observamos la tendencia descrita anteriormente (Tabla 7). Los jóvenes no consideran en mayor medida que el público en general que la influencia de los sindicatos en las decisiones de las autoridades en sus países es demasiado pequeña. Los encuestados más jóvenes son los más escépticos acerca de tal opinión, con la excepción de Gran Bretaña y, en parte, Polonia. Las opiniones de personas ligeramente mayores, es decir, de 26 a 34 años de edad, son bastante similares a la opinión general de los encuestados.

Tabla 7. Expectativas sociales sobre la influencia de los sindicatos en las decisiones de las autoridades de los países encuestados entre los jóvenes.

“¿Cree que los sindicatos tienen una influencia demasiado grande, suficiente o demasiado pequeña en las decisiones de las autoridades de nuestro país?” Respuestas de personas que piensan que esta influencia es demasiado pequeña.						
Edad	Lituania	Polonia *	Rumanía	Serbia *	España *	Gran Bretaña
18-24	47,1%	53,4%	34,1%	62,2%	42,9%	36,4%
25-34	75,7%	53,4%	59,7%	77,3%	50,0%	29,1%
Total	74,9%	54,1%	63,0%	80,0%	51,1%	32,1%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – resultado estadísticamente no significativo.

Se pidió a los encuestados en todos los países que identificaran varias entidades e instituciones que, en su opinión, en la mayor medida defienden los derechos de los trabajadores y representan sus intereses. Se pidió a los encuestados que seleccionaran no más de tres entidades e instituciones y que las clasificaran desde la más importante. En todos los países, excepto Lituania y Serbia, los sindicatos se indicaron con mayor frecuencia como aquellos que, en la mayor medida, defienden los derechos de los trabajadores y representan sus intereses. En Lituania, los encuestados indicaron con mayor frecuencia la inspección del trabajo, y en Serbia la respuesta: „Tengo que cuidarme, nadie me lo proporciona”. Además, los sindicatos de todos los países, esta vez solo fuera de Serbia, son para los encuestados los llamados de primera elección. Observamos las respuestas más favorables desde el punto de vista de los sindicatos en Gran Bretaña. Más del 52% de los británicos señalaron a los sindicatos como su primera opción.

El análisis que toma en cuenta los grupos separados por edad arroja resultados no concluyentes (Tabla 8). Desde el punto de vista de los intereses sindicales, los resultados son los más ventajosos en Polonia y Gran Bretaña. Solo en estos países se ha identificado

a los sindicatos como aquellos que mejor defienden los derechos de los trabajadores y representan sus intereses. Por otro lado, en todos los países estudiados, las respuestas de los encuestados más jóvenes (18-24 años) están significativamente por debajo del promedio de las respuestas recopiladas para todos los encuestados. Las respuestas de los encuestados mayores son ligeramente mejores para los sindicatos. Las respuestas de los encuestados de entre 25 y 34 años de solo tres países, es decir de Lituania, Polonia y Serbia, son más favorables que las respuestas para todos los encuestados. El caso de Rumanía es definitivamente desfavorable en este contexto, aunque los encuestados rumanos de entre 25 y 34 años fueron los más indicados por los sindicatos.

Tabla 8. Las entidades e instituciones defienden los derechos de los trabajadores en la mayor medida posible y representan sus intereses en opinión de los jóvenes.

¿Hasta qué punto cree que las siguientes entidades defienden los derechos de los trabajadores y representan sus intereses en su país? Clasifique las entidades empezando por aquellos que defienden y representan intereses en la mayor medida posible en comparación con las que lo hacen en la menor medida.						
Respuestas de personas que indican sindicatos en general.						
Edad	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	España	Gran Bretaña
18-24	37,3%	44,8%	15,9%	28,9%	39,3%	42,4%
25-34	57,1%	54,5%	28,4%	36,0%	43,9%	55,8%
Total	46,9%	47,1%	41,3%	34,0%	45,6%	68,6%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; las respuestas más frecuentes están en negrita.

Como parte de la investigación, decidimos verificar cuál es la percepción social del grupo en nombre del cual operan los sindicatos. Con este fin, hicimos una pregunta sobre la entidad, que según los encuestados en realidad, está representada por realmente los sindicatos dentro de sus actividades. Los encuestados de todos los países a menudo creen que los sindicatos representan solo a sus miembros. De ello están convencidos en gran medida los encuestados de Gran Bretaña (45,8%), Lituania (43,9%) y Serbia (43,5%). Esta tasa es la más pequeña de España (26,2%) y en Polonia (27,7%), aunque en estos países estas son las respuestas más comunes. Las respuestas más favorables desde el punto de vista de los sindicatos que indican que los mismos representan los intereses de todos los trabajadores son la segunda respuesta más común en España, Rumanía, Serbia y Gran Bretaña. En el caso de Polonia y Lituania, estas son solo las terceras respuestas más

comunes (de las 8 posibles): dan paso a la respuesta que indica que los sindicatos representan solo industrias seleccionadas.

Al analizar las respuestas para los grupos más jóvenes, nos centramos solo en la respuesta más favorable desde el punto de vista de los sindicatos, es decir, „todos los trabajadores” (Tabla 6). Los jóvenes encuestados de Polonia y Serbia con mayor frecuencia que en el caso de todos los encuestados indican esta respuesta. En todos los países (con la excepción de Rumanía), los encuestados ligeramente mayores (de 25 a 34 años) tienen más probabilidades de admitir que los sindicatos en la práctica representan los intereses de todos los trabajadores.

Tabla 9. Percepción por parte de los jóvenes del grupo / la entidad represento/a por los sindicatos.

¿A quién cree que representan los sindicatos? Respuestas de personas indicando la respuesta de „todos los trabajadores”						
Edad	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	España	Gran Bretaña
18-24	11,8%	22,4%	20,5%	15,6%	21,4%	18,2%
25-34	28,6%	23,9%	9,0%	20,0%	28,8%	25,6%
Ogólem	15,4%	19,7%	15,8%	14,3%	22,4%	21,2%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018.

Resumiendo los resultados presentados anteriormente, ha de señalarse que los jóvenes no difieren significativamente en sus opiniones de los encuestados en general. Ciertamente, los estereotipos de falta de interés, indiferencia u hostilidad hacia los sindicatos no se confirmaron. Por lo tanto, debe quedar claro: los jóvenes no tienen sentimientos hostiles hacia los sindicatos y no los ven de una manera claramente negativa. Ambos grupos de edad analizados, en cierta medida, difieren entre sí. Simplificando, es poco probable que el grupo de los encuestados más jóvenes (18-24) sea convencido por los sindicatos, aunque sin duda la respuesta a la pregunta sobre la evaluación actual de las actividades sindicales (Tabla 2) requiere que el potencial sea reconocido en este grupo. Un grupo de encuestados mayores (de 25 a 34 años de edad), personas que ya completaron la etapa de educación, que funcionan activamente en el mercado laboral, que buscan estabilidad profesional y vital, perciben a los sindicatos de manera mucho más favorable. Parece, por lo tanto, que las acciones estratégicas dirigidas a aumentar la sindicalización y la revitalización deberían dirigirse principalmente a este grupo de edad.

EXPECTATIVAS EN EL CAMPO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES TRADICIONALES

Un tema importante en el área de actividades sindicales es el nivel de su participación en las expectativas sociales. Por lo tanto, se han identificado actividades que contribuyen a la percepción positiva de los sindicatos por parte de la sociedad. En general, las expectativas de los encuestados con respecto a las actividades realizadas son convergentes en los países incluidos en el estudio (Tabla 10). Las tres acciones más indicadas en todos los países incluyeron la defensa dura e inflexible de los derechos y la lucha por los intereses de los trabajadores contra los empleadores y el gobierno, sin excluir las huelgas y las acciones de protesta. En cuatro países, Lituania, Polonia, Rumanía y Serbia, esto fue una prioridad. En el caso de Serbia y Rumanía, la mitad de los encuestados esperaba tal acción (53% y 48% respectivamente). También se dio un alto nivel de cumplimiento en el caso de percibir la necesidad de actuar en interés de toda la sociedad y combinar los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores; la expectativa estaba entre las tres respuestas elegidas con mayor frecuencia en cinco países, con la excepción de Lituania. Fue la acción más frecuentemente elegida por los españoles y los británicos. Lituania, Rumanía y Gran Bretaña notaron la necesidad de enfocar las actividades en los trabajadores y el gobierno fortaleciendo las relaciones entre ellos y esforzándose por llevar a cabo el diálogo y las negociaciones. En dos países, España y Lituania, entre las prioridades de la sociedad estaba la necesidad de hacer cambios internos en las estructuras de los sindicatos. Desde la perspectiva de la sociedad, los cambios consistentes en reducir la burocracia, mejorar la transparencia de las actividades sindicales y fortalecer la democracia interna son bienvenidos en España y Lituania. En dos países, las acciones específicas se encontraban entre las respuestas elegidas con mayor frecuencia. El 35% de los serbios espera que los sindicatos vayan más allá de los lugares de trabajo y se esfuerzen por fortalecer la posición de los trabajadores en la sociedad, y el 30% de los polacos desea que los sindicatos adapten las actividades a las realidades cambiantes, incluidos los cambios en el mercado laboral.

En todos los países encuestados la situación relacionada con las expectativas menos indicadas para los sindicatos es semejante. Una pequeña parte de los encuestados de todos los países estudiados desearía que los sindicatos presionen a los periodistas y formen coaliciones con los partidos políticos. La tercera respuesta más rara vez elegida por españoles, rumanos, serbios y británicos fue la que se refiere a la participación en las elecciones, por ejemplo al parlamento. Por otro lado, no es importante para los polacos y lituanos que los sindicatos realicen *lobbying* entre los políticos.

Tabla 10. Actividades que contribuirían a la percepción positiva de los sindicatos por parte de la sociedad.

Catálogo de posibles actividades que podrían afectar la acogida positiva de los sindicatos.	España	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	Gran Bretaña
Actuar en interés de toda la sociedad, tratar de combinar los intereses de los trabajadores y empleadores.	30,4%	23,3%	27,2%	33,8%	37,3%	30,5%
Realizar cambios internos en las estructuras sindicales, por ejemplo, reducir la burocracia, mejorar la transparencia de las actividades sindicales, fortalecer la democracia interna.	29,2%	24,6%	21,4%	22,0%	18,8%	19,6%
Defender los derechos de los trabajadores y luchar por sus intereses contra los empleadores y el gobierno de manera firme e inflexible, sin excluir las huelgas y las acciones de protesta.	28,2%	40,0%	34,2%	48,0%	53,3%	21,2%
Realizar el lobbying entre los políticos.	27,4%	2,5%	3,5%	6,8%	3,0%	9,1%
Enfocarse más en representar los intereses de las personas que, por diversas razones, no pueden pertenecer a sindicatos.	21,9%	21,8%	19,5%	9,8%	17,0%	16,5%
Fortalecer la asociación con los empleadores y el gobierno y esforzarse por llevar a cabo diálogos y negociaciones con ellos.	21,9%	30,3%	16,5%	23,0%	22,8%	27,4%
Ajustar la actividad a la realidad cambiante, incluidos los cambios en el mercado laboral.	15,5%	18,4%	29,9%	19,3%	16,0%	14,3%
Salir del lugar de trabajo y buscar fortalecer la posición de los trabajadores en la sociedad para que los intereses de los trabajadores no queden marginados.	14,5%	13,9%	24,7%	20,3%	34,5%	15,8%
Mejorar la transferencia de información sobre las actividades del sindicato fuera del mismo.	14,5%	14,6%	12,7%	14,0%	6,3%	16,5%
Emprender actividades internacionales conjuntas con otros sindicatos, incluido el aprovechamiento de la experiencia de los sindicatos de otros países.	10,7%	16,9%	16,5%	16,0%	23,0%	11,8%

Catálogo de posibles actividades que podrían afectar la acogida positiva de los sindicatos.	España	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	Gran Bretaña
Enfocarse en adquirir nuevos miembros y fortalecer la representación en los lugares de trabajo y su mayor presencia en el lugar de trabajo.	9,5%	22,6%	10,5%	12,0%	12,8%	17,8%
Construir coaliciones con movimientos sociales.	7,7%	4,2%	8,2%	8,8%	6,5%	6,0%
Participar en las elecciones, por ejemplo al parlamento.	7,5%	5,7%	5,7%	6,5%	2,3%	5,8%
Realizar el lobbying entre los periodistas.	4,7%	4,0%	3,2%	2,3%	2,3%	4,5%
Construir coaliciones con partidos políticos.	4,7%	2,7%	5,2%	4,3%	1,0%	4,0%
Otros	4,2%	2,2%	2,2%	1,8%	1,3%	8,5%
Tamaño de la muestra	n=401	n=403	n=401	n=400	n=400	n=449

Fuente: Estudio propio. Investigación como parte del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; 2018; los porcentajes no suman el 100%, ya que el encuestado pudo seleccionar más de una respuesta.

Al mismo tiempo, se puede indicar la peculiaridad de cada país. Se comprobó que variables sociodemográficas diferencian las expectativas respecto del sindicato.¹² Con relativa frecuencia, los españoles han indicado que esperan que los cabilderos presionen a los políticos: esto fue importante para el 27% de los encuestados, mientras que en otros países el porcentaje de indicaciones varió del 3% al 9%. En el caso de España, las variables importantes incluyen la edad y las opiniones políticas declaradas. Las personas de 55 a 64 años notaron la necesidad de mejorar la información sobre las actividades del sindicato fuera del mismo. Entre aquellos que declararon puntos de vista centristas, hubo el porcentaje más bajo que indica la importancia de la adquisición de nuevos miembros y el fortalecimiento de la representación en los lugares de trabajo y, al mismo tiempo, el porcentaje más alto de personas que esperan mejorar la información sobre las actividades fuera del sindicato y relacionar las actividades con la realidad cambiante, incluidos cambios en el mercado laboral.

12 Las variables sociodemográficas seleccionadas que son estadísticamente significativas se han discutido para cada país.

Los lituanos a menudo notaron la necesidad de enfocarse en adquirir nuevos miembros y fortalecer su representación en los lugares de trabajo y su mayor presencia en el lugar de trabajo: el 23% de los encuestados señaló la necesidad de expandir los sindicatos, mientras que esta respuesta fue elegida del 10% al 18% de los encuestados en otros países. Las respuestas variaron según el nivel de educación y la evaluación de las condiciones materiales. Las personas con educación superior con mayor frecuencia que otras vieron la necesidad de fortalecer la asociación con los empleadores y el gobierno. La mitad de los encuestados (el mayor número) que han evaluado mal sus condiciones materiales esperan que los sindicatos sean duros e inflexibles para defender los derechos y luchar por los intereses de los trabajadores contra los empleadores y el gobierno.

En Polonia, la necesidad de ajustar las actividades de los sindicatos a la realidad cambiante, incluidos los cambios en el mercado laboral, fue relativamente frecuente: fue significativa para el 30% de los encuestados, y en los demás países el porcentaje de tales respuestas varió del 14% al 19%. Las expectativas de los encuestados dependían de su edad, nivel de educación, tipo de contrato y opiniones políticas declaradas. Las personas con educación superior con mayor frecuencia que otros encuestados notaron la necesidad de cambiar las estructuras de los sindicatos y ajustar las actividades a los cambios en el mercado laboral. Entre las personas con puntos de vista izquierdistas, se señalaba más a menudo que era necesario ir más allá del lugar de trabajo y esforzarse por fortalecer la posición de los trabajadores en la sociedad.

El bajo porcentaje de personas que consideraron importante centrarse en representar a personas que no pueden pertenecer a sindicatos era específico de Rumanía, tal necesidad fue notada por cada diez encuestados. En otros países, esta actividad fue significativa para la mayoría de los encuestados, del 17% al 22%. Las indicaciones de los encuestados se diferenciaron por género, lugar de residencia, educación y pertenencia a un grupo socio profesional. Los habitantes de zonas rurales con mayor frecuencia que los otros grupos esperan la representación de los intereses de las personas que no pueden pertenecer a sindicatos.

Serbia se distingue por el porcentaje de encuestados que percibe la importancia de emprender actividades internacionales conjuntas con otros sindicatos: el 23% de los serbios espera esa actividad, mientras que en otros países el porcentaje de tales respuestas varía del 11% al 17%. En el caso de Serbia, las expectativas declaradas para los sindicatos se diferenciaron según el tipo de contrato. Los trabajadores por cuenta propia con mayor frecuencia que otros señalaron la necesidad de fortalecer la asociación con los empleadores y el gobierno, y notaron la importancia de los cambios en las estructuras de los sindicatos.

Más británicos que ciudadanos de otros países señalaron la importancia de mejorar la información sobre las actividades del sindicato fuera del mismo: esta actividad fue importante para el 17% de los encuestados, y en otros países el resultado fue del 6% al 15%. Las

expectativas de los británicos se diferenciaron según edad, pertenencia al grupo socio profesional y puntos de vista políticos declarados. Entre las personas con opiniones izquierdistas, se identificó el mayor porcentaje de personas que esperan preocupación por el aumento del potencial de los sindicatos en la forma de nuevos miembros y señalando la necesidad de luchar por los derechos de los trabajadores.

Desde la perspectiva de los sindicatos, las necesidades de las personas que no pertenecen a las estructuras son importantes. En general, en todos los países, las expectativas más frecuentes de los miembros no afiliados fueron consistentes con las declaraciones del público en general¹³. La excepción fue Gran Bretaña, donde una de las tres áreas de actividad más elegidas fue hacer cambios internos en las estructuras de los sindicatos, por ejemplo, reducir la burocracia, mejorar la transparencia de las actividades sindicales y fortalecer la democracia interna¹⁴.

Las investigaciones muestran que el potencial de dos grupos sociales es particularmente importante para el desarrollo de los sindicatos: las mujeres y los jóvenes. Las mujeres con menos frecuencia que los hombres pertenecen a un sindicato. Dichos resultados también fueron indicados por estudios realizados como parte del proyecto. El segundo grupo importante son las personas que están ingresando al mundo laboral y definiendo su posición en él. Debido al crecimiento en una realidad multifactorial para los trabajadores jóvenes, el trabajo y su entorno no son el único punto de identificación social. Es por eso que identificarse con un sindicato que opera en un lugar de trabajo no es un fenómeno obvio.

Como parte del análisis de los datos recopilados, se verificó qué acciones emprendidas por los sindicatos podrían contribuir a su percepción positiva por parte de las mujeres. En el caso de tres países, Polonia, Serbia y Gran Bretaña, las expectativas más frecuentes de las mujeres fueron las mismas que las del público en general. En Rumanía, donde el género era una variable estadísticamente significativa, una de las tres actividades más importantes fue la necesidad de ir más allá de los lugares de trabajo y esforzarse por fortalecer la posición de los trabajadores en la sociedad para que los intereses de los trabajadores no se marginaran.

Se realizó un análisis similar para el grupo más joven incluido en el estudio. Las expectativas de las personas de 18 a 24 años son consistentes con las declaraciones del público en general. En cinco países (menos Gran Bretaña), tres prioridades fueron diagnosticadas con actividades específicas importantes para los jóvenes, pero no difirieron

13 Solo en el caso de Polonia hubo diferencias estadísticamente significativas.

14 Pero la diferencia no fue estadísticamente significativa.

significativamente de las necesidades generales¹⁵. En España, los jóvenes con mayor frecuencia que otros grupos esperan una dura lucha por los derechos de los trabajadores. Los jóvenes lituanos con mayor frecuencia que todos los demás grupos de edad señalaron la necesidad de tomar medidas en beneficio de toda la sociedad. En el caso de los encuestados polacos, era importante salir del lugar de trabajo y esforzarse por fortalecer la posición de los trabajadores en la sociedad. Entre los jóvenes de Rumanía, entre las tres expectativas elegidas con mayor frecuencia, hubo cambios internos en las estructuras de los sindicatos. Para los serbios de 18 a 24 años, a diferencia del público en general, la asociación con los empleadores y el gobierno demostró ser importante, el diálogo y las negociaciones se encontraban entre las tres actividades más elegidas que podrían contribuir a una buena percepción de los sindicatos.

Expectativas en el campo de las actividades que van más allá de defender el interés de los trabajadores.

Como parte de la encuesta, también se les pidió a los encuestados que indicaran sus expectativas hacia los sindicatos en términos de tareas que van más allá del catálogo estándar de sus actividades (Tabla 11). Al igual que en el caso de las actividades tradicionales de los sindicatos, las respuestas sobre la demanda de actividades no estándar fueron similares en todos los países. Hubo una intensidad diferente en la selección de actividades individuales, pero en principio los encuestados eligieron con frecuencia las mismas propuestas del catálogo de actividades. Entre las tres respuestas más elegidas en cinco países, Lituania, Polonia, Rumanía, Serbia y Gran Bretaña, hubo asesoramiento laboral gratuito, incluido asesoramiento legal (en primer lugar para Lituania: 40%, Polonia: 43% y Gran Bretaña: 41%) y asistencia especializada en situaciones de emergencia (en primer lugar en el caso de Serbia – 51%, en los otros cuatro países como segundo). Los encuestados de tres países (España – 41%, Polonia – 35%, Serbia – 36%) esperaban relativamente a menudo que los sindicatos les proporcionaran capacitación para elevar sus cualificaciones. Las respuestas más frecuentes de los españoles (34%), los lituanos (36%) y los británicos (32%) también esperaban proporcionar información sobre las condiciones de trabajo y la remuneración. La mayoría de las veces, Rumanía (35%) señaló actividades que fueron decididamente menos elegidas por los encuestados de otros países: esperaban que los sindicatos les proporcionaran un seguro adicional, por ejemplo, un seguro de salud.

15 Se produjeron diferencias estadísticamente significativas en el caso de España, Polonia y Gran Bretaña.

Tabla 11. Actividades adicionales que podrían realizar los sindicatos.

Catálogo de posibles actividades adicionales de los sindicatos.	España	Lituania	Polonia	Rumanía	Serbia	Gran Bretaña
Proporcionar información sobre condiciones de trabajo y remuneración.	34,4%	35,5%	27,4%	27,5%	30,8%	31,8%
Asesoramiento laboral gratuito, incluido asesoramiento legal.	29,4%	40,4%	43,4%	34,0%	32,5%	41,4%
Organización del tiempo libre, por ejemplo, eventos especiales, vacaciones, campamentos de verano para niños.	8,5%	22,1%	16,7%	20,0%	14,8%	12,7%
Formación para elevar cualificaciones.	40,9%	32,5%	35,4%	29,3%	35,8%	19,4%
Asesoramiento profesional.	34,4%	14,6%	29,2%	23,0%	22,3%	18,3%
Seguro adicional, por ejemplo, de salud, de por vida.	21,9%	26,6%	20,9%	34,5%	29,8%	22,3%
Descuentos en compras en tiendas seleccionadas para miembros de sindicatos.	11,0%	8,9%	13,7%	14,8%	17,0%	19,8%
Ayuda financiera y material, por ejemplo, en caso de eventos particulares (p. ej., parto) o eventos ocasionales (p. ej., Navidad, cumpleaños)	20,9%	30,0%	28,9%	33,8%	32,3%	23,4%
Asistencia especial en situaciones de emergencia, por ejemplo, mobbing, acoso y discriminación en el lugar de trabajo.	33,4%	36,5%	35,7%	34,3%	50,5%	33,9%
Otras actividades	6,7%	3,5%	2,2%	2,5%	2,3%	9,6%
Tamaño de la muestra	n=401	n=403	n=401	n=400	n=400	n=449

Fuente: Estudio propio. Investigación como parte del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; 2018; los porcentajes no suman el 100%, ya que el encuestado pudo seleccionar más de una respuesta.

Los españoles, en comparación con otros países, pocas veces indican que esperan que los sindicatos organicen su tiempo libre, presten asistencia material y financiera. A su vez, los lituanos más raramente de todos los encuestados indican la necesidad de asesoramiento profesional y de ofrecer descuentos en las compras en tiendas seleccionadas para miembros del sindicato. Para los encuestados de Polonia, la más importante, entre todas las acciones propuestas y en el contexto de otros países, es que los sindicatos les proporcionen asesoramiento gratuito sobre el empleo, por ejemplo, asesoramiento legal. En el caso de Rumanía, la elección del seguro adicional, así como la asistencia financiera

y material, se eligió con mayor frecuencia en comparación con otros países. La gran mayoría de los encuestados serbios señaló la necesidad de proporcionar asistencia especializada en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo. A su vez, los británicos en comparación con otros países menos esperan los cursos de capacitación que mejoran las cualificaciones, pero más a menudo descuentos en compras en tiendas seleccionadas.

Al igual que en el caso de las expectativas sobre el campo tradicional de la actividad sindical, se verificó si las mujeres y los jóvenes (de 18 a 24 años) que ingresan al mercado laboral definen las expectativas específicas con respecto a las actividades adicionales de los sindicatos. En dos países, Polonia y Gran Bretaña, las necesidades de las mujeres son un reflejo de las necesidades del público en general¹⁶. En España y Lituania, las mujeres señalaron con menor frecuencia la importancia de proporcionar información sobre las condiciones de trabajo y la remuneración; en cambio, las tres más seleccionadas fueron la asistencia especializada en situaciones de emergencia (España) y la capacitación para mejorar las cualificaciones (Lituania). A su vez, para las mujeres de Serbia y Rumanía, a diferencia del público en general, era importante que los sindicatos les proporcionaran asistencia financiera y material en caso de eventos particulares y ocasionales.

Las expectativas más frecuentemente indicadas por los jóvenes (entre 18 y 24 años) diferirían de las formas de apoyo preferidas por el público en general¹⁷. En cuatro países, Lituania, Polonia, Rumanía y Gran Bretaña, entre las tres acciones adicionales deseables más buscadas se indicó ayuda económica y material, lo que demuestra que el grupo más joven que ingresa al mercado laboral está luchando contra la difícil situación financiera. En el caso de los jóvenes británicos, ésta fue la respuesta elegida con mayor frecuencia (49%). Además, en todos los países, excepto Gran Bretaña, los jóvenes entre las tres prioridades indicaron la importancia de ofrecer capacitación para mejorar las cualificaciones. Independientemente del país, los jóvenes a menudo esperaban asesoramiento laboral gratuito.

En resumen, la implementación de las expectativas articuladas por la sociedad hacia los sindicatos es extremadamente importante para mantener el interés social en pertenecer a los mismos. El estudio permitió identificar lo que los miembros potenciales necesitan de los sindicatos. Se les preguntó sobre las actividades que tradicionalmente están bajo el control de los sindicatos y sobre las actividades que van más allá de la defensa estándar de los derechos de los trabajadores. En general, las expectativas indicadas por los encuestados de todos los países fueron similares: tanto en el área de actividad sindical típica como en el campo de actividades que van más allá de la defensa de los derechos de los trabajadores. Para el desarrollo de los sindicatos, es particularmente importante

16 Para ningún país, las diferencias entre hombres y mujeres no fueron estadísticamente significativas.

17 La pertenencia al grupo de edad no fue una variable estadísticamente significativa solo en el caso de Rumanía.

aprovechar el potencial de dos grupos sociales: las mujeres y los jóvenes. Las mujeres constituyen un grupo poco representado en las estructuras sindicales. A su vez, los jóvenes que ingresan al mercado están formando sus puntos de vista hacia los actores que regulan esta esfera de la vida social.

En lo que respecta al catálogo estándar de actividades sindicales, en todos los países, entre las tres acciones más elegidas, hubo una dura e inflexible defensa de derechos y una lucha por los intereses de los trabajadores contra los empleadores y el gobierno. Las expectativas de las personas que no pertenecen al sindicato fueron un reflejo de las necesidades del público en general. En el caso de Polonia, Serbia y Gran Bretaña, las expectativas de las mujeres fueron consistentes con las indicaciones de todos los encuestados. Las necesidades de las españolas, rumanas y lituanas eran ligeramente diferentes de las preferencias centrales del público en general. Se obtuvieron resultados similares para los jóvenes. En principio, las expectativas de las personas de 18 a 24 años son consistentes con las declaraciones del público en general.

Las expectativas sociales de los sindicatos también pueden diagnosticarse en el campo de la actividad que va más allá de la defensa de los derechos de los trabajadores. Las necesidades en el área de actividades no estándar para los sindicatos fueron similares en todos los países. Hubo una intensidad diferente en la selección de actividades individuales, pero en principio los encuestados eligieron con frecuencia las mismas propuestas del catálogo. En cinco países (excepto España), las tres actividades más elegidas incluyeron asesoramiento laboral gratuito y asistencia especializada en situaciones de emergencia. En el caso de las mujeres, como norma, el núcleo de las expectativas de los encuestados fue similar a las declaraciones de toda la sociedad. A su vez, las expectativas por encima del estándar declaradas con mayor frecuencia de las personas de 18 a 24 años de edad se apartaron de las formas de apoyo preferidas por el público en general. En Lituania, Polonia, Rumanía y Gran Bretaña, el apoyo material se encontró entre las tres actividades esperadas más elegidas: el apoyo material y financiero. Además, en todos los países, excepto Gran Bretaña, los jóvenes esperan una oferta de capacitación que les permita elevar sus cualificaciones profesionales.

En cuanto a las expectativas de las mujeres y los jóvenes, no hubo tendencias consistentes a nivel internacional dentro de estos grupos. Las necesidades de las mujeres y los jóvenes son un reflejo de las expectativas del público en general de un país determinado. Por lo tanto, no se derivan de tendencias supranacionales características de estos grupos sociales específicos. Por lo tanto, no es necesario realizar otras actividades dirigidas a mujeres y jóvenes. Basta con fortalecer el mensaje dirigido al público en general, enfatizando las necesidades específicas de los grupos distinguidos. Sobre la base de los resultados del análisis de los datos recopilados, se formularon recomendaciones para los sindicatos, teniendo en cuenta las expectativas sociales específicas en cada uno de los países estudiados (Tabla 12).

Tabla 12. Perfil sindical esperado a nivel de país.

País	Tipo de sindicato esperado.	Expectativas sociales específicas – recomendaciones.
		Los sindicatos deben tomar medidas o intensificar la información y el mensaje promocional (si estas actividades ya se han llevado a cabo) en el ámbito de:
España	incluir a todas las partes interesadas del mercado laboral, con especial énfasis en los intereses de los trabajadores orientándose hacia cambios internos;	<ul style="list-style-type: none"> representar a toda la sociedad mediante la combinación de los intereses de los trabajadores y empleadores; hacer cambios internos en las estructuras sindicales; defender los intereses y derechos de los trabajadores; realizar el lobbying entre los políticos; ofrecer capacitaciones para mejorar las cualificaciones profesionales (especialmente en el caso de mujeres y jóvenes) y ofrecer asesoramiento profesional; proporcionar información sobre la situación del mercado laboral; asesoramiento gratuito sobre empleo para personas que ingresan al mercado laboral.
Lituania	estar enfocado en la defensa de los intereses de los trabajadores a través de la asociación con los empleadores y el gobierno y en los cambios internos;	<ul style="list-style-type: none"> luchar por los derechos de los trabajadores contra los empleadores y el gobierno manteniendo la asociación con ellos; adquirir nuevos miembros y fortalecer la representación en los lugares de trabajo; limitar participación política (por ejemplo, participación en elecciones, lobbying entre políticos, coaliciones con partidos políticos); asesoramiento no remunerado en el ámbito del empleo y la situación en el mercado laboral; ofrecer ayuda en situaciones de emergencia, como el mobbing – especialmente para mujeres; proporcionar apoyo financiero y material a los jóvenes.
Polonia	incluir a todas las partes interesadas del mercado laboral, con especial énfasis en los intereses de los trabajadores en el contexto de la realidad cambiante;	<ul style="list-style-type: none"> adaptar las actividades a la realidad cambiante, por ejemplo, formas flexibles de empleo; defender intensamente de los derechos de los trabajadores y luchar por sus intereses contra los empleadores y el gobierno (especialmente para los jóvenes) fortaleciendo al mismo tiempo la asociación y teniendo en cuenta los intereses de los empleadores; fortalecer la posición de los trabajadores como grupo social; emprender acciones en el ámbito internacional, en el contexto de los jóvenes trabajadores; apoyar el funcionamiento en el mercado laboral: asesoramiento sobre empleo, capacitación, asistencia en situaciones de emergencia, por ejemplo, mobbing; proporcionar ayudas financieras y materiales en el caso de personas que ingresan al mercado laboral.

País	Tipo de sindicato esperado.	Expectativas sociales específicas – recomendaciones.
		Los sindicatos deben tomar medidas o intensificar la información y el mensaje promocional (si estas actividades ya se han llevado a cabo) en el ámbito de:
Rumanía	incluir a todas las partes interesadas del mercado laboral, con especial énfasis en los intereses de los trabajadores mediante la asociación con los empleadores y el gobierno;	<ul style="list-style-type: none"> • defender los derechos de los trabajadores y luchar por sus intereses contra los empleadores y el gobierno de manera firme e inflexible, sin excluir las huelgas y las acciones de protesta. • esforzarse por conciliar los intereses de trabajadores y empleadores; • apoyo en situaciones de emergencia, por ejemplo, mobbing o discriminación, • ayuda material y seguro adicional, especialmente para mujeres, • asesoramiento laboral gratuito, por ejemplo, asesoramiento legal.
Serbia	incluir a todas las partes interesadas del mercado laboral, con especial énfasis en los intereses de los trabajadores fortaleciendo su posición en la sociedad;	<ul style="list-style-type: none"> • defender los derechos de los trabajadores y luchar por sus intereses contra los empleadores y el gobierno de manera firme e inflexible, sin excluir las huelgas y las acciones de protesta. • esforzarse por conciliar los intereses de trabajadores y empleadores; • fortalecer la posición de los trabajadores como grupo social; • adaptar las actividades al mercado laboral cambiante en el contexto de los jóvenes; • ofrecer ayuda en situaciones de emergencia y ayuda material, especialmente para mujeres; • ofertas de capacitación para mejorar las cualificaciones profesionales, especialmente para personas que ingresan en el mercado laboral y mujeres; • asesoramiento sobre empleo para los adolescentes.
Gran Bretaña	incluir a todas las partes interesadas del mercado laboral, con especial énfasis en los intereses de los trabajadores mediante la asociación con los empleadores y el gobierno;	<ul style="list-style-type: none"> • intentar combinar los intereses de todas las partes interesadas en el mercado laboral y fortalecer la asociación con el gobierno y los empleadores; • defender los derechos de los trabajadores, especialmente para las personas de 18 a 24 años; • realizar un lobbying moderado entre los políticos; • ofrecer asesoramiento gratuito sobre empleo e información sobre la situación del mercado laboral; • prestar asistencia profesional a mujeres afectadas por mobbing o discriminación. • ayudas financieras y materiales para jóvenes.

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018.

El estudio demostró que para los ciudadanos de todos los países analizados, la importancia de los sindicatos es su defensa tradicional e inflexible de los derechos y la lucha por los intereses de los trabajadores contra los empleadores y el gobierno. En general, las expectativas de las mujeres como grupo de bajo nivel de sindicalización y los jóvenes como grupo potencialmente decisivo para la fuerza de los sindicatos en el futuro no difieren de las necesidades del público en general. Por lo tanto, la intensificación de las actividades dirigidas al público en general debe alentar a las personas que en el futuro pueden decidir sobre la fuerza de los sindicatos para unirse a sindicatos. También vale la pena señalar que la sociedad espera que un sindicato socialmente comprometido asuma las funciones de otras instituciones, por ejemplo, en el ámbito de la oferta de capacitaciones que mejoren las cualificaciones profesionales o el asesoramiento laboral gratuito.

ANEXO

Perfiles sociodemográficos de miembro sindicales en España, Lituania, Polonia, Rumanía, Serbia, Gran Bretaña (en %)

	España	Lituania	Polonia
Nivel de sindicalización	15,2%	6,7%	11,2%
Género	M: 12,6% H: 17,7%	M: 3,7% H: 10,1%	M: 9,9% H: 11,2%
Edad	18-24: 10,7% 25-34: 22,7% 35-44: 18,6% 45-54: 14,4% 55-64: 10,5% >65: 9,5%	18-24: 2,9% 25-34: 7,1% 35-44: 7,8% 45-54: 11% 55-64: 6,8% >65: 4,2%	18-24: 10,3% 25-34: 14,8% 35-44: 16,2% 45-54: 8% 55-64: 8,7% >65: 7,4%
Lugar de residencia	Pueblo: 11,9% <20 mil: 30,8% 20-100 mil: 19,6% 100-500 mil: 10,4% > 500 mil: 14,9%	Pueblo: 6,6% <20 mil: 4% 20-100 mil: 12,5% 100-500 mil: 5,7% > 500 mil: 6,6%	Pueblo: 10,2% <20 mil: 21,7% 20-100 mil: 6,9% 100-500 mil: 11,5% > 500 mil: 11,1%
Educación	Media: 14% Formación: 7,7% Superior: 20,2%	Secundaria de primer grado: 6,8% Media: 9,3% Superior: 6,3%	Básica y secundaria de primer grado: 7,5% Básica profesional: 7,1% Media: 10,6% Superior: 17,5%
Grupo socio profesional	Ejecutivos, especialistas: 21,9% Personal técnico medio: 24% Trabajadores administrativos y de oficina: 14,3% Trabajadores de servicios: 0% Trabajadores cualificados: 30,4% Trabajadores no cualificados: 16,7% Agricultores: 16,7% Autónomos: 9,1% En paro: 10% Jubilados: 6% Pensionistas: 0% Alumnos y estudiantes: 0% Amas de casa: 5,9% Otro grupo: 0%	Ejecutivos, especialistas: 11,9% Personal técnico medio: 10% Trabajadores administrativos y de oficina: 7,8% Trabajadores de servicios: 4% Trabajadores cualificados: 8,8% Trabajadores no cualificados: 10% Agricultores: 0% Autónomos: 9,5% En paro: 0% Jubilados: 1,6% Pensionistas: 0% Alumnos y estudiantes: 4,5% Amas de casa: 7,1%	Ejecutivos, especialistas: 26,1% Personal técnico medio: 18,2% Trabajadores administrativos y de oficina: 12,9% Trabajadores de servicios: 20% Trabajadores cualificados: 17,9% Trabajadores no cualificados: 13,3% Agricultores: 0% Autónomos: 7,7% En paro: 0% Jubilados: 5,5% Pensionistas: 8,3% Alumnos y estudiantes: 10% Amas de casa: 0%

Rumanía	Serbia	Gran Bretaña
13,8%	15,5%	20,7%
M: 9,6% H: 17,7%	M: 14,6% H: 16,5%	M: 16,9% H: 25%
18-24: 2,3% 25-34: 14,9% 35-44: 24,4% 45-54: 16,4% 55-64: 17,9% >65: 2,6%	18-24: 6,7% 25-34: 10,7% 35-44: 17,7% 45-54: 25,4% 55-64: 18,2% >65: 8,7%	18-24: 24,2% 25-34: 29,1% 35-44: 24,7% 45-54: 17,7% 55-64: 25,4% >65: 6,1%
Pueblo: 9,7% <20 mil: 11,8% 20-100 mil: 19,2% 100-500 mil: 20,2% > 500 mil: 3,4%	Pueblo: 10,9% <20 mil: 27,1% 20-100 mil: 13,8% 100-500 mil: 17% > 500 mil: 12,9%	Pueblo: 17,4% <20 mil: 15,8% 20-100 mil: 21% 100-500 mil: 28,3% > 500 mil: 19,3%
Básica: 9,1% Básica profesional: 21,4% Media: 8,9% Superior: 22,8%	Básica: 5,7% Profesional: 0% Media: 15,3% Superior: 19,1%	Básica: 12,5% Profesional: 20,5% Media: 15,8% Superior: 25,9%
Ejecutivos, especialistas: 26,3% Personal técnico medio: 20,8% Trabajadores administrativos y de oficina: 24,2% Trabajadores de servicios: 13,6% Trabajadores cualificados: 22,3% Trabajadores no cualificados: 0% Agricultores: 33,3% Autónomos: 4,2% En paro: 0% Jubilados, pensionistas: 4,8% Alumnos y estudiantes: 0% Amas de casa: 0%	Ejecutivos, especialistas: 13% Personal técnico medio: 25% Trabajadores administrativos y de oficina: 42,9% Trabajadores de servicios: 22,5% Trabajadores cualificados: 23,1% Trabajadores no cualificados: 13,3% Agricultores: 12,5% Autónomos: 13% En paro: 0% Jubilados, pensionistas: 2,9% Alumnos y estudiantes: 7,1% Amas de casa: 0%	Ejecutivos, especialistas: 32,3% Personal técnico medio: 34,7% Trabajadores administrativos y de oficina: 22,5% Trabajadores de servicios: 48,6% Trabajadores cualificados: 11,1% Trabajadores no cualificados: 25,8% Agricultores: 0% Autónomos: 3,6% En paro: 2,9% Jubilados, pensionistas: 7,8% Alumnos y estudiantes: 17,6% Amas de casa: 3,8%

Lugar de trabajo	Institución pública: 33,3% Compañía: 24,7% Sector privado fuera de la agricultura: 12,5% Explotación agrícola privada: 0%	Institución pública: 12,5% Sector privado: 6,2%	Institución pública: 25,5% Compañía: 12,5% Sector privado fuera de la agricultura: 9,4% Explotación agrícola privada: 50%
Tamaño del lugar de trabajo	Autónomo: 5,4% 2-9 trabajadores: 0% 10-49 trabajadores: 17,6% 50-99 trabajadores: 23,3% 100-249 trabajadores: 31,3% Más de 250 trabajadores: 30,1%	Autónomo: 14,8% 2-9 trabajadores: 2,6% 10-49 trabajadores: 7,4% 50-99 trabajadores: 5,7% 100-249 trabajadores: 7,1% Más de 250 trabajadores: 14,1%	Autónomo: 7,7% 2-9 trabajadores: 8,7% 10-49 trabajadores: 16,7% 50-99 trabajadores: 0% 100-249 trabajadores: 9,1% Más de 250 trabajadores: 25,5%
Tipo de contrato	Contrato por tiempo indefinido: 23,5% Contrato por tiempo definido: 16,4% Aprendizaje: 12,5% Obra y servicio (Contrato): 28,6% Autónomo: 3,4% Sin contrato: 0%	Contrato por tiempo indefinido: 7,6% Contrato de trabajo fijo: 8,7% Contrato por un período de prueba: 14,3% Mandato sudarymas (mandato): 50% Contrato de trabajo por tiempo definido: 16,7% Autónomo: 0% Sin contrato: 15,8%	Contrato por tiempo indefinido: 15,7% Contrato por tiempo definido: 15,2% Contrato de trabajo por un período de prueba: 0% Encargo: 17,4% Contrato de obra: 0% Autónomo: 7,7% Sin contrato: 0%
Ingreso per cápita en el hogar	< 299 euros: 5,4% 300-499 euros: 13,3% 500-799 euros: 18,3% 800-1199 euros: 7,6% >1200 euros: 22,4%	<299 euros: 4,3% 300-349 euros: 0% 350-399 euros: 9,4% 400-449 euros: 5,6% >450 euros: 9,1%	<649 PLN: 8,7% 650-999 PLN: 8,9% 1000-1399 PLN: 9,3% 1400-1999 PLN: 8,7% >2000 PLN: 15,9%

Institución pública: 37,3% Sector privado: 7,7%	Institución pública: 40,6% Sector privado: 10,5%	Institución pública: 43,1% Sector privado: 17,2%
Autónomo: 5,6% 2-9 trabajadores: 4,8% 10-49 trabajadores: 12,5% 50-99 trabajadores: 12,1% 100-249 trabajadores: 22,9% Más de 250 trabajadores: 41,2%	Autónomo: 4,4% 2-9 trabajadores: 14,5% 10-49 trabajadores: 16,4% 50-99 trabajadores: 22,9% 100-249 trabajadores: 32% Más de 250 trabajadores: 47,2%	Autónomo: 3% 2-9 trabajadores: 25% 10-49 trabajadores: 29,3% 50-99 trabajadores: 26,8% 100-249 trabajadores: 43,6% Más de 250 trabajadores: 27,7%
Contrato por tiempo indefinido: 25,5% Contrato por tiempo definido: 3,4% Trabajador independiente: 3,1% Sin contrato: 0%	Contrato por tiempo indefinido: 29,8% Acuerdo contractual: 21,8% Autónomo: 10,3% Sin contrato: 0%	Contrato por tiempo indefinido: 31,5% Contrato por tiempo definido: 22,9% Autónomo: 11,8% Sin contrato: 10%
<649 RON: 11,4% 650-999 RON: 19,4% 1000-1399 RON: 21,9% 1400-1999 RON: 6,3%	<9999 RSD: 6% 10000-19999 RSD: 6,1% 20000-29999 RSD: 7,6% 30000-34999 RSD: 18,9% >35000: 22,7%	<499 GBP: 3,7% 500-999 GBP: 21% 1000-1399 GBP: 28,2% 1400-1999 GBP: 23,5% >2000: 24,2%

Fuente: Estudio propio. Investigación en el marco del proyecto

„Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018.



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe

ÍNDICE

Introduccion	1
Perfil de un miembro sindical en Espana, Lituania, Polonia, Rumania, Serbia, Gran Bretana	3
Los jovenes en los sindicatos y sobre los sindicatos	13
Expectativas en el campo de las actividades sindicales tradicionales	20
Anexo	32



The sole responsibility lies with the author. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



Future of workplace relations: Opportunities and challenges for trade unions in Europe

This copy is free



With financial support from the European Union