

청년층의 조직화: 프랑스 노동조합의 당면 과제

Sylvie Contrepolis (영국 런던 메트로폴리탄대학교 교수)

■ 도입

프랑스 인구센서스 통계에 의하면, 오늘날 30세 미만 중 4%만이 노조에 가입되어 있다고 한다(Pignoni, 2016). 청년층에 대한 신뢰할 만한 자료를 구할 수가 없기 때문에 각 노총에 가입되어 있는 청년층의 수를 파악하기는 매우 어렵고(Bérout, 2004), 또한 이 수치는 여러 추산 자료별로 상당한 차이를 보인다.

프랑스 노동고등연구소(Institut Supérieur du Travail)에 의하면, 프랑스 노동총연맹(이하 GCT) 가입 조합원 중에서 청년층이 차지하는 비중은 2%이며, 2009년 이후로 가입한 신규 조합원 중 26세 미만은 3%에 불과하다. 프랑스 일간지 '레제코(Les Echos)'¹⁾에 따르면, 2010년의 경우 민주노동연맹(이하 CFDT) 가입 조합원의 7%만이 30세 미만이었으며, 13%가 36세 미만이었다. 조합원의 평균 연령은 47세였다. 10년 후에는 지도부의 3분의 2가 조직을 떠나게 될 것이다. CFDT도 지도부의 연령대가 높아지고 있다는 사실에 주목하고 있다. 1970년대 초반에는 대의원의 30%가 30세 미만이었지만, 2000년에는 30세 미만 대의원의 비율이 2%였고 50세 이상 대의원의 비율은 40%가 넘었다(Labadie and Ragi, 2009, p.60).

1) http://www.lesechos.fr/09/06/2010/LesEchos/20694-18-ECH_cfdt---le-casse-tete-de-la-syndicalisation-des-jeunes.htm

전반적으로 청년층의 낮은 노조조직률은, 여론조사에서 청년층이 지속적으로 노동조합에 대해 실질적인 동조 가능성을 보여주고 있으며(Contrepois, 2015) 지난 30년 동안 사회운동에 대거 참여해 왔고(Bérout, 2004; Becquet, 2014) 2016년 초반에 있었던 ‘엘 콤리 법안(El khomri bill)’에 대한 장기투쟁에도 적극 참여하였다는 점을 고려하면 모순적이라고 생각된다.

이러한 모순적인 상황은 세 가지 이유로 설명할 수 있다. 첫째 이유는 청년층의 노동시장 상황과 관련이 있다. 청년층은 이전 세대보다 훨씬 더 불안한 고용상황에 처해 있을 뿐 아니라, 노조가 강력한 존재감을 발휘하지 못하는 부문에 집중적으로 고용되어 있다. 둘째 이유는 상당히 불안하고 임금이 낮은 노동력인 청년들의 이익이 전통적인 노조 활동으로는 제대로 대변되고 있지 못하다는 데에 있다. 끝으로 셋째 이유는 매우 중앙집권적인 결정체제를 갖춘 노조의 조직 방식과 관련이 있다(Muxel, 2001).

여러 노총이 청년층을 향후 조합원으로 영입해야 할 우선 집단으로 꼽아 왔다. 이에 따라 CFDT는 2002년 낭트에서 개최된 제45차 총회에서 청년층을 노조 영입 대상 집단으로 정하였다. CGT도 스트라스부르 총회에서 청년층을 우선 영입 대상으로 결정하였다. 여기서 청년층은 25~35세를 의미하는데, 이 연령대 미만으로 노동시장에 정착한 젊은이는 드물기 때문이다(Labadie, Ragi, 2009, p.58).

프랑스의 저널인 ‘아고라(Agora)’가 주최한 원탁회의에 참여한 CGT, CFDT, 노동자의 힘(이하 FO)의 청년층 담당 지도자들은 청년들을 위한 행동의 세 가지 기본 방향을, ① 청년들과 접촉하여, ② 그들에게 조직 내 역할을 부여하고 책임을 맡김으로써, ③ 그들의 전략과 요구를 발전시켜 나간다고 정하였다.²⁾ 이하에서는 이러한 세 가지 행동 방향을 구체적으로 살펴본 후에 몇 가지 결론을 도출하고자 한다.

2) http://www.persee.fr/doc/agora_1268-5666_2003_num_31_1_2074

■ 청년층 접촉

청년들은 이전 세대보다 더 많은 자격을 갖추었음에도 불구하고, 약 2백만 명이 취업을 하지 않고 교육이나 훈련도 받지 않는 이른바 니트(NEET)에 속하며,³⁾ 2014년의 경우에는 약 23%가 실업자였고⁴⁾ 특히 실업자 5명 중 1명은 장기 실업자였다.⁵⁾ 취업자의 약 절반은 기간제 계약직에 고용되어 있으며,⁶⁾ 30%는 자신의 업무에 비해 자격과잉이다.⁷⁾ 정규 상용직에 접근 가능 연령은 현재 29세다.⁸⁾ 결과적으로 전체 인구 대비 빈곤층 비율은 7.8%인 데 비해 청년 빈곤층의 비율은 18.8%에 이른다.⁹⁾

이러한 일반적인 자료를 벗어나서, 청년층은 동질적인 집단이 아니라는 점을 명심하여야 한다(Baudy & Gerber, 1996). 청년 근로자는 단체행동의 중점 이슈에 따라 크게 4개의 범주, 즉 안정적인 생산직 근로자, 안정적인 전문가 및 관리자, 학생 근로자, 불안정 근로자 및 실업자로 분류할 수 있다. 마지막 2개 범주는 근로자 공동체로 제대로 통합되어 있지 않기 때문에 노조의 접근이 특히 어렵다.

조사 및 통계 결과를 보더라도 청년층의 노조가입 성향이 근로환경에 따라 상이함을 알 수 있다. 전국자율노조연합(UNSA) 총회에서 발표된 사회조사연구소인 ORSEU의 조사에 의하면, 민간부문 30세 미만 근로자의 노조조직률은 500인 이상 기업은 8%인 반면에 중소기업은 2%였다. 기업규모 외에, 산별 노조조직률도 청년층의 노조가입에 영향을 미친다. 즉 산별 노조조직률이 가장 높은 부문에서 청년층의 노조조직률도 가장 높다. 노조조직률이 가장 낮은 부문은 건설업(2.5%)과 소매업(2.6%)이고, 가장 높은 부문은 운송업(10.3%), 금융/보험

3) Op. Cit, (Cahuc, Carcillo, & Zimmermann, 2013).

4) Insee.(2014), Enquête emploi. Taux de chômage au sens du BIT, 15-24 ans, T1 2014.

5) Eurofound.(2013, Novembre 13), Young people and "NEET's". Récupéré sur Site web Eurofound: [http:// www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm)

6) Insee(2013), Enquête emploi en continu 2012.

7) Op. Cit, (Michel Sapin, 2013).

8) Michel Sapin, Ministre du Travail. (2013, Septembre 1). Tous Politiques - France 24. (R.F. Fauvelle, Intervieweur)

9) Observatoire des inégalités, 18-29 ans au seuil de pauvreté 50 % du revenu médian, 2010.

업(11.0%), 행정(13.7%), 교육/보건(13.9%)이다. 전반적으로, 노동조합은 산업 부문에서는 여전히 확고한 입지를 갖추고 있으나, 상업서비스 부문에서는 영향력이 미미하다. 그런데 청년층이 주로 고용되어 있는 부문이 상업서비스와 소매업이다.

직종별로 보면, 오늘날 생산직 근로자(worker)(6.1%)와 사무종사자(employee)(5.5%)는 상대적으로 노조조직률이 낮은 반면에, '중간직(intermediate occupations)(10.5%)'과 관리자(14.5%)는 노조조직률이 높다. 이러한 비율은 학력 및 소득 수준과 연관관계가 높다. 고등 교육을 이수하지 못한 이들의 노조조직률은 6.6%인 데 반해, 학사학위 보유자들의 노조조직률은 15.2%이다. 이러한 자료로 미루어 볼 때, 노조조직률은 근로자의 연령과 고용상 지위와 상관관계가 있기는 하지만 젊은이들이 연장자보다 대학 졸업을 한 경우가 더 많기 때문에 노조가입 의향은 더 강할 것으로 추론할 수 있다.

이와 같이 2001~2005년의 기간 동안(Wolff, 2008), 노조 조합원의 3분의 2 이상은 공무원과 중간관리직(주로 학교교사나 대학강사) 범주에 속해 있던 반면에, 이 집단이 민간부문 노조가입자 중에서 차지하는 비중은 절반에 불과하였다. 중간관리직 임원과 직원의 노조조직률은 지속적으로 민간부문보다 공공부문에서 더 높는데, 그중에서도 중앙행정부와 지방정부의 공무원뿐만 아니라, 대학 강사와 고등학교 교사가 주를 이루는 공공 관리자의 노조조직률이 가장 높은 수치인 27%를 기록하였다.

이러한 다양한 상황은 청년층과 접촉하기 위해서는 매우 다양한 상황을 고려하여야 할 뿐 아니라 소매, 외식업 또는 IT 기업과 같이 청년들의 이해관계가 제대로 대변되지 못하고 있는 부문에 투자하여야 함을 의미하기 때문에 이들과의 접촉은 오늘날 노조에게 어려운 과제라 할 수 있다.

노조가 청년층과 접촉하기 위해 주로 사용하는 경로는 청년단체 접촉과 직접적인 접촉 두 가지로, 특히 청년단체 접촉은 사회운동 과정에서 주로 활용한다.

청년단체 접촉은 시기에 따라 달라질 수 있는 정치적, 철학적 공감대를 바탕으로 한다. 예를 들어, CFDT는 전통적으로 카톨릭노동청년회(Jeunesse Ouvrière Chrétienne: JOC), 프랑스전국학생연합(Union Nationale des Etudiants de France: 이하 UNEF)의 한 분파와 친분을 유지하고 있다. 2010년에는 학생총연맹(Confédération étudiante), UNEF, 학생협회총연맹(Fédération des associations générales étudiantes: FAGE), 불안한 세대(Génération

Précaire) 등의 단체와 유대를 강화하고자 노력하였다. CFDT는 최초로 전국중등학생연합에 총회에 참여해 줄 것을 요청하였고, UNEF도 이 총회에 참석하였다.¹⁰⁾ CGT는 초창기부터 UNEF와 친밀한 관계를 유지하고 있으며(Vila, 2014), 2006년 고용관계법(CPE) 반대시위 이후로는 두 단체의 유대관계가 더욱 강화되었다. 끝으로 CGT, 기독교노동자동맹(CFTC), FO, UNSA, 단일노조연맹(FSU)의 5개 노총은 UNEF와 공동으로 학생들을 위한 안내서를 발간함으로써 학생들의 권리에 대한 정보를 제공하고 권리를 지킬 수 있도록 지원하고 있다.¹¹⁾

이와 같이 단체들 간의 관계가 대규모 동원의 시기를 거쳐 발전되고 강화되었지만 청년층의 노조가입을 촉진시키기에는 충분치 않았다. 특히 2006년 고용관계법 반대시위의 경우, 청년단체와 노동조합 간 협력을 구축하는 데 있어 그 호응은 놀라울 정도로 매우 낮았다.

따라서 기업 내외에서 직접 접촉이 필요하다. CGT의 경우 이러한 접촉은 노조가 대학에서 ‘일자리 포럼’과 면담에 참여하여 훈련을 제공하는 기간에 이루어진다. 상당수의 학생들이 학업 중에 일을 하며, 따라서 자신의 권리에 대해 알아야 할 필요가 있다. 이러한 면담은 여러 대학에서 성공적으로 개최되었다(Contrepois, 2014). 또한 CGT는 실업자 노조가입 작업도 진행하고 있으며, 체계적인 신입 조합원 영입 환영 방안과 젊은 전문가와 관리자들을 대상으로 하는 별도의 프로그램을 개발하고자 한다.¹²⁾

CFDT는 매년 20개의 부서를 통해 계절근로자 문제 해결방안을 마련한다. 계절근로자에는 대학생들과 중등학교 학생들이 상당수 포함된다. 또한 CFDT는 서비스 노동조합주의(services trade unionism) 개발의 일환으로 청년들이 학업을 마치는 시점을 겨냥하여 전적으로 그들을 위한 서비스 제공을 배가할 필요가 있다고 본다.¹³⁾

끝으로 2015년 12월 말에 FO는 청년 조합원의 수를 10% 늘린다는 목표를 발표하였다.¹⁴⁾ FO에 의하면, 청년층 가입을 유도하는 노조의 능력은 청년들이 해당 단체 내에서 지내는 가

10) http://www.lesechos.fr/09/06/2010/LesEchos/20694-18-ECH_cfdt---le-casse-tete-de-la-syndicalisation-des-jeunes.htm

11) <http://unef-paris8.over-blog.com/article-3619318.html>

12) <http://www.cgt.fr/Jeunes-priorite-syndicale.html>

13) http://www.lesechos.fr/09/06/2010/LesEchos/20694-18-ECH_cfdt---le-casse-tete-de-la-syndicalisation-des-jeunes.htm

14) <https://www.force-ouvriere.fr/objectif-10-de-jeunes-syndiques>

시성과도 연관이 있다고 한다.

■ 청년층의 효과적인 통합

대부분의 노총은 자체 청년 조합원들의 조직 내 통합을 강화하기 위해 특정한 조직 구조를 개발하였다. CGT는 이미 1930년대부터 이 구조를 마련하였는데, 2차 세계대전 전에는 ‘청년 위원회(Commissions jeunes)’를, (1968년 사건 이후인) 1969년에는 ‘청년연합센터(Centre confédéral de la jeunesse: CCJ)’를 설립하였다. 청년들에게 적합한 특정한 접근방법을 통해 일을 추진한다는 의도였다. CCJ는 자율적인 구조는 아니며(총회도 개최되지 않고 특정한 지 위도 없음), 청년층을 대상으로 하는 문제 해결방안 마련을 위해 세대 간 의견을 교류하는 장 의 역할을 한다.

CGT는 CCJ에 대해 다음과 같은 몇 가지 목표를 설정하였다(Grollier, 2007: 16). CGT 의 청년 활동 협의 및 조정, 국가 및 직종별 차원에서 청년들의 요구 촉진, 청년층 접촉을 위 한 지역 구조 지원, 청년 관련 현안들에 대한 구체적 훈련 조직, 청년들의 권리에 대한 정 보 제공, 청년들을 위한 공공정책에 영향력 행사, 다양한 포럼에서 청년층 대변 등이다. CGT의 CCJ는, 전국청년협의회(Conseil National de la Jeunesse: CNJ), 무장청년위원회 (Commission Armées Jeunesse: CAJ), 유럽노조총연맹 청년위원회(Comité jeunes de la Confédération européenne des syndicats: CES)와 같은 여러 회의체에 실질적으로 참여하 고 있다.

CFDT는 학생노조 출신의 두 노조 지도자를 영입하고, 다음 세 가지 행동 노선을 확정하였 다. 직업교육 과정(CFA, 교사양성대학 등)에서 청년들과 접촉하고 만나는 기회를 늘리고, 노 동시장에 진입하는 청년들을 위해 지역 노조 내 후원제도를 개발하며, 조직 내 청년 지도부 역할을 활성화한다는 것이다.

FO는 1995년에 청년연맹노조(Youth Federation union)를 조직하였지만, 실제로 활동 을 시작한 것은 2006년 고용관계법 반대시위에서부터였다. 이 연맹의 지부는 은행(Credit Lyonnais, Credit Agricole), 농업, 숙박/외식업과 오토손(Haute Saône), 보클뤼즈(Vaucluse)

와 같은 지역(department)에서 활동하고 있다. 청년들이 단체로 편집한 정기간행물을 발간 하며, 청년만을 대상으로 하는 2주 훈련이 실시되고, 15~25명의 청년으로 구성된 전국위원회가 매월 또는 격월로 개최된다. 2015년에 FO-Jeunes는 구체적인 청년 관련 현안에 대한 회원들의 인식을 고취하고자 안내책자를 제작하고¹⁵⁾ 2015년 12월 3일에는 청년 회원들을 위한 1일 훈련을 실시하였다.¹⁶⁾ 청년들의 조직화를 저해하는 주요 장애요소인 불안정성과 독립성을 해결하고, 청년 회원들에게 일부 답안을 제시함으로써 그들이 자신의 동료들을 설득 할 수 있도록 하는 데 목적이 있었다. FO에서는 이와 같은 청년들을 위한 별도 조직구조의 효율성에 대한 논쟁이 진행 중이다. 일부에서는 이러한 구조로 인해 청년층의 완전한 통합을 방해하는 일종의 계도가 형성되고 있다고 주장한다.

끝으로 CFTC는 ‘청년’ 위원회에 청년 통합을 위한 아이디어 개발을 지시하였다. 일부 지역 별 지부에서는 영입대상 청년층에 더 쉽게 다가갈 수 있도록 직장선거 후보자 명단에 청년들을 포함시켰다.

그러나 이러한 특정 노력만으로는 노조 조직 내 청년 통합 문제가 해결될 수 없을 것으로 보인다. 대부분의 관련자들은 청년들이 단체행동에 참여하는 구체적인 방식을 반영하여 노조가 변화할 필요가 있다고 본다. 특히 청년들이 책임을 맡도록 하기 위해서는 더 많은 유연성을 부여하여야 한다. 이전 세대들과는 달리 지금의 청년들이 자신의 개인적 삶을 희생할 것으로 기대할 수는 없다.

노동고등연구소(IST)는 한 학생의 편지를 바탕으로 다음과 같은 분석을 내놓았다.¹⁷⁾

“이 젊은 활동가의 편지는 세 가지 교훈을 담고 있다. ① 청년들은 자신의 활동에서 자유로움을 경험할 때 그 활동에 더 적극적으로 참여한다. ‘우리가 젊은 사람들에게 ‘고용 관계법을 철회하라’는 스티커를 나누어 주었을 때, 그들은 노조명이 적힌 맨 윗부분을 찢어 버렸다!’ (...) ② 참여 의지가 중요하며, 집단적 차원에서 실행되도록 하는 것이 해당 프로젝트가 의미를 지니게 하는 최상의 ‘민주적’ 보장 장치인 것으로 보인다. ③ 축제

15) <http://www.force-ouvriere.fr/IMG/pdf/agir-pour-et-avec-les-jeunes.pdf>

16) <http://www.force-ouvriere.fr/dossier-fo-jeunes>

17) <http://www.istravail.com/article336.html>

(partying)는 개인적 참여 의지와 집단적 차원을 연계하는 한 가지 방법이다.”

실제로 여러 사례에서 청년들은 직장에서 자신들의 구체적인 이익을 대변하고자 연대한다. 착취적인 인턴제도에 저항하는 학생들로 구성된 협회인 ‘불안한 세대(Génération Précaire)’를 대표적인 예로 들 수 있다. 창립자들에 따르면, 이 협회는 2005년 9월에 인터넷을 통해 자발적으로 형성되었다(Collectif Génération Précaire, 2006). 초기부터 특정 체제 없이 독립적인 비당파적 운동을 추진하기로 결정하였다. 어떠한 정치적 명칭도 거부한다. 이 협회는 세부적인 책무를 수행하면서 상호 밀접하게 연결되어 있는 여러 ‘폴(pole)’로 구성된다. 회원들은 폴에 속해 있으며 다른 폴로 이동할 수 있다. 회원들은 단체로 결정사항을 정한다. ‘불안한 세대’의 특징은 대화와 유머를 통해 주장을 전달하고자 노력함으로써 선동가의 역할을 한다는 데에 있다. 시위 참가자들은 항상 실용적이면서도 상징적인 이유로 가면을 착용한다. 학생들은 고용안정을 누리지 못하는 데다가 구직 상태인 경우도 있기 때문에 가면을 쓰지 않고 공개적으로 발언할 엄두를 내지 못한다. 또한 이들이 착용하는 흰색 가면은 익명성과 더불어, 훈련생에 대한 기업의 불인정을 의미한다.

위에서 인용한 바와 같이 노동고등연구소(IST)는 청년 운동의 세 가지 대표적 특징을 자유로운 참여, 집단적 결정, 축제적 요소를 지닌 문제 해결방안으로 정리하고 있다. 그러나 ‘불안한 세대’는, 학생들의 불안정성에 대한 조사에서 관찰된 바와 같이, 기존 노동조합에서는 자신들의 상황이 논의되지 않는 불안정한 학생 근로자들로 구성된 것으로 보인다(Contrepois, 2014).

■ 구체적 요구 vs. 보편적 요구

프랑스의 노총들은 청년층의 특정 이해관계에 맞추어 자체 요구를 조정해야 할 필요성을 폭넓게 인정한다. 노동고등연구소(IST)에 의하면,¹⁸⁾ 청년 활동가들에게 가장 중요한 주제들은 연대, 불안정성에 대한 저항뿐만 아니라, 평등과 다양성, (교외 지역, 이주민) 사회적 계층

18) <http://www.istravail.com/article311.html>

간 차별에 대한 저항, 환경 보호, 지속가능한 발전 등이다. 특히 CFTD는 뒷부분의 주제는 기업별 노조에 새로운 활동 분야를 제시하고 있으며 행동 태세를 갖춘 청년 활동가들의 열망에 부합한다는 점을 인식하고 있다. CFTD는 청년들에게 행동규범(codes of conduct)을 협의하고 행동규범의 관리에 관여하며 하청기업 등의 근로조건을 감독할 수 있도록 허용한다. CGT와 CGT-FO는 불안정성에 대한 저항과 사회적 차별 및 이민자에 대한 기회 균등의 문제에 상대적으로 더 민감하다. CFTC는 조합원들에게 '성공적인 세계화'를 위해 투쟁할 것을 제안한다.

지난 몇 년간 청년고용과 관련하여 이전보다 더 많은 구체적인 요구와 행동 계획이 개발되었다. CFTD는 18년 동안 계절 근로에 대한 구체적인 행동을 벌여 왔으며,¹⁹⁾ CGT는 인턴십 문제에 활동의 일정 부분을 할애해 왔다. 2013년과 2015년에 CGT는 상당한 시간과 노력을 들여 인턴십에 관한 새로운 법안을 준비하였다.²⁰⁾ 또한 젊은 졸업생들을 보호하기 위한 법안도 개발하였다. 이 법안에 포함된 10개의 권고사항 중 하나는 학업기간을 연금 산정기간에 산입할 것을 제안하고 있다. 다른 권고사항에서는, 노동시장 신규 진입 청년층에 대한 정부 지원을 제안한다.

2011년, 프랑스 정부는 5개 노조총연맹단체들에 상호 협의를 통해 청년고용에 관한 2건의 전국 직종별 협약을 체결하도록 요청하였다. 한 건은 구직 코칭과 지원에 관한 협약이었고(이 협약은 2014년에 연장되었음), 다른 한 건은 취업 혹은 업무수행에 필요한 용품구입 지원에 관한 협약이었다.

노조들은 정부가 제안한 협약의 여러 조항에서 이견을 보였으며, 특히 사용자를 위한 세금 감면 제도에 있어서 의견 일치를 보지 못했다. 이 협약들은 결국 총근로자 투표수의 50%에 이르지 못하는 3개의 소수단체에 의해 체결되었다. 두 협약은 일자리 창출을 하지 못했거나 창출된 일자리 수가 소수에 불과하다는 점에서 청년실업을 크게 완화하는 데에는 실패한 것으로 보인다.

2016년 9월, 정부는 모든 노동조합과 청년연합 단체들에 청년고용에 관한 협의 과정에 참

19) https://www.cfdt.fr/portail/salle-de-presse/dossiers-de-presse/campagne-saisonniers-2016-srv1_371055

20) <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/loi-stage--la-cgt-salue-de-premieres-avancees>

여할 것을 촉구하였다. 이러한 공조 활동은 2016년 겨울 내내 지속되어 새로운 직종별 협약 체결로 마무리될 계획이다.

또 다른 전국 직종별 협약은 ‘세대계약(contrat de generation)’으로 노총들의 만장일치 합의를 이끌어내었다. 이 협약은 2015년에 체결되었으며, 26세 미만 청년의 채용과 고령 근로자(55세 초과)의 채용을 연계하는 데 목적이 있다.²¹⁾

■ 결론

프랑스의 청년세대는 노조조직률은 높지 않지만, 집단행동을 취할 준비는 갖추고 있다. 자신들의 이권을 수호하기 위해 매우 역동적인 연대를 개발하고 있다. 주요 사회운동에서 청년층이 발휘하는 리더십을 보면 그들의 정치적 행동 감각이 상당한 수준임을 알 수 있다.

노조가 청년들에게 다가가기 위해 수립한 전략들, 즉 직접 찾아가 만나고, 그들에게 조직 내 책임을 부여하며, 정치적 저항과 다양한 행동방식을 보완, 개발한다는 전략은 아직까지 대체로 실행되지 못한 채로 남아있다. 그러나 노조 내 청년 활동가들의 상황은 두 가지 중 하나다. 노조조직화가 취약한 사업장에 속하는 경우 제대로 훈련을 받지도 못하고 연장자로부터 지원을 받지도 못한 채 매우 중요한 책임을 너무나 급하게 받아들여야 하는 상황이거나, 아니면 그와는 반대로 노조조직률이 높은 사업장인 경우 최고 연장자 조합원들이 청년들에게 책임을 부여하기를 꺼려하는 상황이다.

또한 청년들은 ‘노조 규율’을 받아들이기를 주저하고 있다. 청년들은 동원되어야 하는 활동을 선택하거나 노조 참여와 업무적 헌신 및 사생활과 연계시키는 것에 대해서 자신들의 의견과 입장을 자유롭게 표현할 필요를 이전 세대보다 더 많이 주장하고 있다. 이러한 요구사항은 전통적인 노동조합 조직에서는 잘 받아들여지지 않고 있다. 이런 상황에서 청년들이 기존 노조에 가입하기보다 자신들만의 조직을 만들기 시작한 것을 드문 일로 보기는 어렵다. **KLI**

21) <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31262>

참고문헌

- Baudy, P. & T. Gerber(1996), *Singulière jeunesse plurielle. Les jeunes des années 1980 et leurs mobilisations* (Paris: publisud).
- Becquet, V.(2014), *Jeunesses engages*(Paris: Syllepse).
- Béroud, S.(2004), *Les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, Rapport(Montreuil: CGT).
- Béroud, S., Denis, J.-M., Desage, G., Giraud, B., & Péliasse J.(2008), *La lutte continue? Les conflits du travail dans la France contemporaine* (Paris: Editions du Croquant).
- Collectif génération précaire(2006), *Sois stage et tais-toi*, La Découverte.
- Collectif, L'engagement syndical et associatif des jeunes, *Agora débats/jeunesses*, 31, 2003.
- Contrepois, S.(2014), "Quels registres d'action pour les étudiants qui travaillent?", 14e Journées internationales de sociologie du travail, 'Les marges du travail et de l'emploi, formes, enjeux, processus', Lille, 17 au 19 Juin 2014.
- _____(2015), "Mobilised but not unionised? Analysis of the relationships between youth and trade unionism in France", In Hodder, Andy and Lefteris Kretsos, *Youth and trade union in Europe*, Palgrave Macmillan.
- Labadie, F. & T. Ragi(2009), "Engagement syndical et valeurs des jeunes. Interview collective avec de jeunes responsables syndicaux", *Agora* n°31, pp.56-77.
- Muxel, A.(2001), *L'expérience politique des jeunes*(Paris: Presses de Sciences-Po).
- Pignoni Maria Theresa(2016), La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique, *DARES analyse* n°25, Mai 2016.
- Vila, R.(2013), "Le salariat étudiant : zone grise du syndicalisme français?", in C. Gobin, G. Matagne, M. Reuchamps and V. Ingelgom (eds) *Être gouverné au XXIe siècle*, Paris: Academia L'Harmattan, collection Science politique - 16, pp.245-265.
- Wolff Loup(2008), "Le paradoxe du syndicalisme français: un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés", *Premières Informations, Premières synthèses* n°16.1.