

청년 근로자와 노동조합 : 스페인 사례

Carlos J. Fernández Rodríguez (스페인 마드리드 자치대학교 교수)

■ 도입

다양한 자료에 의하면, 청년 근로자는 상대적으로 연령이 높은 근로자에 비해 노동조합 가입성향이 낮은 것으로 보이며, 이러한 현상은 노조 간부들과 노사관계 전문가들 사이에서 중요한 관심의 대상이 되어 왔다.¹⁾ 노조조직률이 전반적으로 하락하고 있는 상황에서, 젊은 근로자들의 노조조직률이 낮은 점은 향후 노동자 대표성에 있어 중대한 과제가 될 것이라는 것에 대체로 의견이 일치되고 있다(Waddington and Kerr, 2002; Furåker and Berglund, 2003; Tailby and Pollert, 2011; Vandaele, 2012). 비정규 고용 관행의 일반화로 인해 많은 청년 근로자들이 대체로 불안정한 근로조건에 처해 있으며(Koch and Fritz, 2013), 이를 감안하면 청년 근로자들이 직무조건 개선을 위해 노조에 가입하는 것이 합리적이라고 생각된다. 그러나 현재 노조들은 청년 근로자 집단을 노조에 참여시키고 조직화하는 데 어려움을 겪고 있다(Johnson and Jarley, 2005). 이와 같이 청년층을 작업장 차원의 투쟁에 참여시키지 못하는 현상을 두고, 노조와 청년 근로자 사이의 복잡한 관계를 이해하려는 새로운 학문적 노력이 생겨났다(Hodder and Kretsos, 2015 참조).

1) This work was supported by the Universidad Autónoma de Madrid(grant referenceMSEE).

이 글은 앞서 언급한 과제들과 특히 관련이 많아 보이는 스페인의 상황을 개괄적으로 제시하면서 그러한 학문적 노력에 기여하는 데 목적이 있다. 지속적으로 높은 실업률, 심각한 경제위기, '나쁜 일자리' 확산으로 인해, 스페인 청년들은 직장생활에 대한 기대가 계속 낮아지면서 전례 없이 취약한 조건에 처하게 되었다(Sola et al., 2013). 그런데도 청년들은 노조에 가입하지 않고 있으며, 이러한 이유로 스페인은 분석할 만한 가치가 있는 극단적인 사례로 꼽힌다.

이하에서는 청년들의 입지와 노조 대표성의 정치학을 조명하면서 스페인의 상황을 개략적으로 살펴본 후, 청년 근로자를 조직화하고 그들의 이권을 대변하려는 노조들의 시도에 초점을 두고 스페인 노동조합주의의 새로운 경향을 살펴본다.

■ 스페인의 청년 근로자와 노동조합: 개요

최근의 경제성장과 일부 거시경제 지표에 나타난 개선에도 불구하고, 스페인은 여전히 EU에서 실업문제가 가장 심각한 국가다(최신 자료에 따르면, 2016년 5~8월의 실업률은 20%). 청년 근로자는 가장 취약한 집단에 속한다. 25세 미만 근로자의 실업률은 무려 46.5%에 이르며, 25세 미만 근로자의 70.8%가 기간제 계약직으로 고용되어 있고(전국 평균은 25.8%), 39.4%는 파트타임 계약직이다(전국 평균은 15.1%). 이러한 수치가 분명히 놀랍기는 하지만, 연구를 통해 널리 입증되고 있는 것처럼 사실 스페인 청년 근로자들의 상황은 이미 1980년대 초반부터 난조를 보였다(Golsch, 2004; Alonso and Fernández Rodríguez, 2008; López Calle, 2008; Sola et al., 2013). 그러나 청년층이 노동시장에서 매우 취약한 집단임에도 불구하고, 노사관계 의제에서 이들의 문제점들이 제대로 반영되고 있지 못하다는 주장이 제기되어 왔다. 영향력 있는 우파 성향의 언론들은, 때때로 청년층을 자기애가 강한 세대(narcissistic generation)로 묘사하면서도, 노조들이 스페인 청년들을 실망시키고 있다고 맹렬히 비난하였다(이에 대한 논의는 Fernández Rodríguez and Martínez Lucio, 2013 참조). 또한 비정규직 고용의 확대는 '내부자 vs. 외부자' 담론을 심화하는 데도 기여하였다. 이 담론에서는 외부자(주로 청년, 여성, 이주 근로자를 포함하는 취약근로자)의 상대적으로 열

악한 고용조건은 내부자(주로 근무경력이 긴 안정적인 남성 근로자)의 특권으로 인한 직접적 결과임을 강조한다(Polavieja, 2006). 이러한 이론은 신자유주의 경제학자와 사용자단체의 지지를 받고 있으며, 결과적으로 노조의 사회적 이미지와 평판을 훼손시킨다(Fernández Rodríguez and Martínez Lucio, 2013).

이러한 이슈들과 함께 노조가 일상적인 활동에서 겪고 있는 한계들을 이해하기 위해서는 스페인에서 노조가 운영되고 있는 맥락을 살펴보는 것이 필요하다. 스페인에서는 모든 시민의 자유와 노동조합 운동을 금지하였던 프란시스코 프랑코 우익 정권의 장기독재(1939~1975)가 종식된 1977년에 이르러서야 노조와 사용자단체가 합법화되었다. 민주주의 시기에는 단체교섭을 기반으로 하는 허술한 노사관계 제도가 형성되었다(Hamann and Martinez Lucio, 2003). 근로자 대표성은 4년마다 노조 선거를 통해 그 성격이 결정되는 직장협의회(Works Council)에 제도적 기반을 두고 설계되었다. 가장 많은 표를 획득한 두 개의 노조가 국가 수준의 단체교섭에 참가할 법적 권한을 갖게 되며, 1970년대 후반 이후로 좌파 성향의 근로자 위원회(Comisiones Obreras, CCOO)와 사회민주적 성향인 근로자 일반노조(Unión General de Trabajadores, UGT)가 양대 노총으로 활동하고 있다.²⁾ 노조는 정당성과 재원에 있어 직장협의회에 대한 의존도가 크다. 사회적 대화 과정이 강력한 제도적 기반을 갖추고 있는 데 반해, 노조가 규제에 미치는 영향력은 국가의 정치적 지원 부족으로 인해 낮은 정도에 그치고 있다(Fernández Rodríguez et al., 2015).

사실 낮은 노조조직률(지난 30년 동안 10~20% 사이에서 유지됨), 재정난, 국가의 재정 지원에 대한 높은 의존도와 같은 요소들로 인해 스페인 노조들은 '대표성의 위기'에 놓여 있다는 지적이 나오고 있다. 그러나 실제 상황은 그보다 더 복잡하다. 우선 노조는 자체 기록을 공개해야 할 의무가 없기 때문에 실제로 노조조직률이 어느 정도인지를 파악하기가 어렵다. 조직률을 가늠해 보는 간접적인 방법으로, 안타깝게도 현재는 중단된 '사업장 생활조건 및 삶의 질 조사(Encuesta de Condiciones y Calidad de Vida en el Trabajo)를 활용해 볼 수 있는데, 이 조사에는 노조가입 및 참여와 관련한 근로자 설문 내용이 포함되어 있다. (마지막으로 자

2) Other important trade unions are CGT(with a ideological background based on anarcho-sindicalism), USO(social christian) and CSIF(civil servants). There are also various regional and national trade unions in the Basque country, for example.

료가 발표된) 2010년의 경우, 30세 미만 근로자의 8%만이 조합원이었다. 다른 자료들도 동일한 결과를 보여준다. 위 조사 자료에 의하면, 청년 근로자의 과반수가 노조 활동의 목적을 알지 못하고 있었으며, 노조에 가입한 경우도 거의 없었고, 노조 간부가 되는 경우는 그 보다 더 적었는데, 이는 노조와 청년 근로자 간에 상당한 부조화가 존재함을 시사한다. 이러한 수치들은 큰 맥락에서 살펴볼 필요가 있지만(스페인의 노동조합 운동은 ‘조합원 노동조합주의(members’ trade unionism)’라기보다 ‘유권자 노동조합주의(voters’ trade unionism)’이며 (Martín Valverde, 1991: 24-25), 선거 시 유권자들의 지지가 권한과 영향력을 가져다 주는 열쇠다), 청년 근로자의 노조 참여에 영향을 줄 수 있는 원인들을 더 깊이 살펴보는 것이 중요하다.

■ 청년 조합원의 확보 : 노동조합의 당면 과제

청년 근로자의 노조조직률이 상대적으로 더 낮은 현상에는 여러 요소들이 혼재해 있기 때문에 그 이유를 확실하게 이해하기는 어렵다. 그렇지만 스페인의 상황에서 청년 근로자의 노조 참여가 낮은 이유를 뒷받침할 수 있는 여러 가지 이슈들을 상세히 살펴보기로 한다.

스페인의 경제구조

스페인은 제대로 산업화되지 못한 상황에서 독재정권이 건설과 관광 부문에 지나치게 의존하는 독특한 ‘스페인 모델’을 고안해 내었고 이 모델은 민주주의 시기 후반에 더욱 강화되었다(López and Rodríguez, 2011). 오늘날 스페인은 서비스산업 지향적인 경제구조를 갖고 있으며, 2016년 5월 현재 (스페인 국가통계원의 최근 자료) 스페인의 기업 중 94%는 근로자 10인 미만이며 50인 이상 기업은 0.9%에 불과하다. 스페인 고용의 3분의 2 이상이 근로자 250인 미만 기업에 집중되어 있다. 소규모 기업이 노조조직화 측면에서 직면하는 문제점들을 감안하면(Waddington and Kerr, 2002), 근로자들이 단체교섭에서 사측의 지원을 거의 받지 못한다는 점은 놀라울 것이 없으며, 따라서 노조조직화는 더욱 어려워진다. 최근의 자료

에 따르면, 기업의 규모가 클수록 노조조직률도 높다(표 1 참조).

<표 1> 기업 규모별 노조조직률

| 기업 규모 | 조직률(%) |
|---------|--------|
| 10인 미만 | 6.6 |
| 10~49인 | 11.9 |
| 50~249인 | 17.7 |
| 250인 이상 | 29.2 |

자료 : Survey on Conditions and Quality of Life at the Workplace, Ministry of Employment(2010).

소기업의 경우에는 분명히 노조조직화 장애 요인이 존재하는 것으로 보이며, 특히 청년 근로자들은 실제로 이러한 특성의 영향을 받고 있다. 게다가, 근로자 10인 미만 기업은 사업장 내에 근로자 대표를 지정해야 할 법적 의무가 없으며, 앞서 살펴본 바와 같이 이러한 소규모의 기업은 다수를 차지한다. 이러한 분절화된 환경에서는 청년 근로자들이 노조에 참여하고 노조가 이들을 대표하기가 매우 힘들다.

노동시장의 불안정화 심화

민주화 이후 스페인 정부는 실업에 대처하고 기업들이 세계화라는 새로운 환경에서 경쟁력을 확보할 수 있도록 1980년대와 1990년대에 여러 차례 노동시장 개혁을 단행하였다(Sola et al., 2013). 이러한 개혁에서는 대부분 청년 근로자와 같은 특정 집단을 대상으로 하는 새로운 유형의 비정규직(특히, 기간제 계약직)을 개발해야 할 필요성이 강조되었다. 이와 같은 근로조건의 불안정화는 저부가가치 활동에 기반을 두며 노동강도·통제 강화, 고용관계의 개인화·분열을 두드러진 특징으로 하는 경제모델과도 연결되어 있었다. 이에 따라 노동권이 약화된 다양한 형태의 계약직이 남용되어 왔으며 이러한 유형의 고용은 일자리를 찾는 청년 근로자가 초기에 반드시 거쳐야 하는 과정이 되었다. 청년층을 대상으로 이러한 불안정한 계약직이 증가했을 뿐 아니라, 고등교육 이수자들을 대상으로는 기업 내 훈련비용으로 사용되어

야 할 학생 지원금 및 장학금(becas)이 학생들을 기업 내에서 열악한 근로조건하에 계약직 근로자로 일을 시키는 수단으로 악용되기도 하였다. 청년들을 자영업자로 위장하게 하는 악용 사례들(즉, 취업을 희망하는 근로자들이 사회보장 비용 절감을 원하는 회사의 강요에 의해 사업자가 되는 경우도 보고되었다(Sola et al., 2013)). 이러한 노동시장 분열 심화와 청년 근로자의 근로조건 불안정은 스페인 노동시장의 분열(balkanization)로 명명되었으며, 전체 노동자 집단에 막대한 영향을 미치고 있다(Fernández et al., 2015). 새로운 유형의 ‘유연한’ 고용이 등장하여 탄력적 근로시간, 시간제 근로, 휴일의 개인화, 원격/재택근무 등이 확산되었다. 이러한 새로운 고용모델은 단체교섭과 노조 대표성의 틀 안에서 다루어지는 경우가 적다.

더구나 노동시장 개혁은 고용알선기관의 활성화를 지원하는 고용정책 개혁으로 이어졌다. 고용알선기관들은 여러 불안정한 비숙련직을 순환하면서 대체로 경력향상에 거의 진전이 없는 청년 인력을 공급하는 데 중점을 두었다. 고용부 통계에 따르면, 2011년 청년 근로자의 이직률(근로자 1인당 연간 계약건수)은 2.4로, 청년 근로자가 1년 동안 평균 2개 이상의 일자리를 거쳤음을 알 수 있다. 이는 많은 청년 근로자의 고용 궤도가 단절, 불확실성, 질 낮은 일자리의 영향을 받고 있음을 의미한다. 일자리의 질이 낮은 것은 기술 사용(의 결여)과도 연관이 있으며, 청년 근로자들의 교육수준이 대체로 높기 때문에 일자리의 미스매치 현상이 나타나고 있다. OECD 보고서(2010)에 나타난 바와 같이, 이는 자격과잉 문제를 초래한다. OECD에 의하면, 스페인 대졸자의 44%가 그들이 실제로 보유하고 있는 기술보다 낮은 수준의 기술을 요하는 일자리에 고용되어 있는데, OECD 회원국의 평균치는 23%이다. 이러한 자료는 청년 근로자들이 한 작업장에서 자리를 잡고 기업 수준에서 경력 개발 계획을 세우지 못하기 때문에, 노조가 청년 근로자들을 조직화하고 조합원으로 확보하는 데 있어 상당한 어려움을 겪고 있음을 보여준다.

새로운 관리 전략

작업조직의 변화는 분명히 노조조직화를 좌우하는 주요 요소이다(Bryson and Gomez, 2005). 그러나 청년 근로자의 노조가입을 막는 환경이 형성되는 데 있어 관리 전략의 중요성도 부각되어야 한다. 예를 들어, 급여(또는 심지어 고용 유지)를 성과와 연계함으로써 근로자

들로 하여금 서로 경쟁하게 하는 광범위한 인사관리정책이 시행되고 있다. 이러한 정책들은 다양한 수준(지역별, 기업별 또는 개인별)에서의 노동강도·통제 강화와 작업장 내 징계 규율 개발에 바탕을 둔다(Parker, 2002). 산업 내 근로자들 간에 세대차도 나타났으며, 이러한 현상은 작업장 내 공동의 이권을 서서히 무너뜨리면서 근로자와 직원들을 특정 이해관계를 가진 다른 연령집단으로 분리시킨다는 점에서 중요한 의미를 지닌다(López Calle, 2008). 예를 들어, 제조업 등의 부문에서는 전문적이고 복잡한 기계를 작동할 줄 아는 숙련 근로자를 전산 기술(프로그래밍, 복합 소프트웨어 등)을 지닌 젊은 다기능적 근로자들로 대체하는 일이 목격되어 왔으며, 결과적으로 직원들 간에 서로 다른 기술과 다양한 고용관계가 존재하게 된다. 또한 상대적으로 젊은 근로자 집단은 예상되는 새로운 형태의 조직적 행동(노동강도·통제 강화, 일상적 업무준비 상태 요구, 고객관계 관리 강화)뿐만 아니라 미숙련 작업 환경의 요건들에도 노출될 수 있다. 이는 근로자 계층 내 공동의 목표와 이해관계가 분열됨을 의미한다. 동일한 기업에서 오래 근무한 경력 근로자들은 자신의 임금과 직군이 기업 내 경력에 연계되기를 원하며, 임금 인상을 요구하지 않는 대신 근로시간 단축이나 근로조건 개선을 원하는 특정한 선호를 보인다. 한편 그보다 젊은 근로자들은 임금이 개인의 생산성과 잠재력에 연계되기를 희망하며 노동강도·통제 강화(추가 근무, 유연성, 교대근무)가 기업 내 승진 또는 임금 인상에 도움이 된다면 선택할 수 있다는 입장이다(Fernández Rodríguez et al., 2015).

또한 관리 이데올로기와 연관된 새로운 조직문화도 스페인에서 중요한 역할을 하며(Fernández Rodríguez, 2015), 때로는 포스트 테일러주의적이고 신가부장적인 관행과도 연결된다. 이 관행에서는 임금의 성격을 바꾸는 전략이 사용되어 임금이(목표관리, 생산성 상여금 등을 통해) 변동적이고 개인화될 뿐 아니라 근로조건을 개선하는 사용자의 선의와 연결 짓기도 한다. ‘우수 문화(culture of excellence)’라는 공통의 좌우명하에, 직장 일선에서는 모든 것이 조용한 것으로 보인다. 경영진은 동요를 피하기 위해 우수 문화를 위한 기업 가치에 순응할 것을 요구하며 이러한 접근방식은 직장 내 HRM 정책을 구성하는 구체적인 문화적 정체성의 근간을 이룬다. 이에 따라 근로조건은 자의성과 비공식성의 지배를 받게 되며, 비정규적 임금, 기업 이사진들이 하달하는 조직행동 안내서 등이 확산된다. 전반적으로 이와 같은 새로운 관리 전략은 작업장 내에서 개인화를 초래할 뿐 아니라, 특히 어떠한 유형이든 근로자들의 개인적·집단적 요구를 좌약시하며 노조 대표를 업무와 회사에 대한 참여가 부족한 사례로 제

시한다(Fernández Rodríguez et al., 2015).

새로운 문화적·정치적 환경

근로자의 개인적 배경은 노조가입 결정에 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 보인다. 그러나 문화적·정치적 환경도 개인의 최종 결정에 영향력을 행사하기 때문에 이러한 환경도 간과되어서는 안 된다. 특히 스페인에서는 지난 몇 년간 양대 노총인 UGT와 CCOO에 대해 매우 공격적인 비판이 가해지고 있다는 점에서 그러한 맥락은 중요한 의미를 지닌다. 대중매체는 이 노총들의 부패 스캔들 연루를 강조하며 이들이 노동시장 개혁에 대한 반대 입장을 표명하는 것을 비판했다(Fernández Rodríguez and Martínez Lucio, 2013). 더구나 긴축정책에 반대하는 새로운 저항 운동인 ‘15-M 운동’의 등장과 포퓰리스트 좌파 정당인 ‘포데모스(Podemos)’의 성공은 청년 근로자들 사이에 특히 영향력이 컸다. 15-M 운동은 (관료주의적 구조로 변질될 수 있는) 대규모 노조들의 지나친 제도화 및 갈등에 대한 부드러운 접근법, 그리고 기존 노조들이 취약 근로자들과 실업자들은 망각한 채 상대적으로 더 보호받고 있는 근로자들의 권리만을 지켜주고 있다는 사실을 비판하면서, 스페인 노동조합 운동에 도전장을 던지고 있다(Ripa et al., 2013). 포데모스 역시 양대 노총들에 대해 매우 비판적이며(이 노조들을 민주화 이후 스페인의 지배세력인 ‘카스트’와 관련 지음), 심지어 ‘소모스(Somos)’라는 새로운 노조를 출범시켰다. 그러나 포데모스가 총선에서 성공을 거두었음에도 불구하고, 소모스는 많은 조합원을 확보하지 못하고 있다.

요점은 노조가 국가의 사회적 현실과는 동떨어진 제도라는 대중적 이미지를 갖고 있다는 점이며, 이는 중대한 해결 과제다. 15-M 활동가들이 좌파 성향을 가졌다는 점은 새로운 조합원들을 확보하기 위해 더욱 급진적인 방법을 사용하는 소규모 노조들이 설립될 수 있는 잠재적 여지를 의미하지만, 15-M의 활동에 대한 대중적 지지는 매우 제한적인 상태에 머물고 있다. 그러나 스페인의 사회적 대화가 새로운 차원으로 접어들 가능성도 있다. 즉 사용자단체가 노동자들의 과격화를 우려하게 된다면 양대 노총과 새로운 유형의 파트너십을 추진할 수 있다(Fernández Rodríguez et al., 2016).

■ 결론

스페인의 경제위기는 청년 근로자들에게 심각한 영향을 미치고 있다. 이러한 상황에서, 청년 근로자와 노조의 불편한 관계는 특히 큰 의미를 지닌다. 이전에도 논의된 바와 같이 (Fernández Rodríguez et al., 2015), 스페인의 청년 근로자와 노조는 상호 효과적인 참여를 유도하는 데 실패한 것으로 보인다. 무엇보다도, 이러한 실패는 청년 근로자들에게 안정적인 일자리를 제공하지 못하고 포괄적인 노조 전략의 개발을 막는 스페인의 특이한 생산모델을 포함하는 복잡한 시나리오의 결과다. 노조의 가시성은 크지만, 청년 근로자들에게는 노조가 그들이 경험하는 것과는 다른 근로유형과 문화 및 고용을 대표하는 것으로 간주된다. 현재의 청년 근로자들은 (실업, 불안정성, 이주 등의 궤도를 경험할 가능성이 매우 높은) 매우 분열되고 전통적인 노동 규제가 미치지 못하는 것으로 보이는 병렬적 경제 공간에 존재하는 것으로 보인다. 노조들은 내부적으로 중요한 이슈들을 제기할 수 있도록 청년 관련 부서를 신설하였지만, 사회운동 및 청년층과 연계하는 데에 어려움을 겪고 있다. 노조와 청년 근로자를 연결하는 새로운 방법을 모색하는 것이 스페인 노동운동의 주요 과제 중 하나라 할 것이다. **KLI**

참고문헌

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C.(2008), “Emploi et précarité des jeunes: le cas de l’Espagne”, *Travail et Emploi*, 115: 71-80.
- Bryson, A., Gomez, R.(2005), “Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1): 67-92.
- Fernández Rodríguez, C. J.(2015), “Picnic on a Frozen River: Challenges for Genuine Management Studies in Spain”, *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 55(2): 221-225.
- Fernández Rodríguez, C. J., Ibáñez Rojo, R., Martínez Lucio, M.(2016), “Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation”, *European Journal of Industrial Relations*, 22(3): 267-280.
- Fernández Rodríguez, C. J., Ibáñez Rojo, R., López Calle, P., Martínez Lucio, M.(2015), “Young workers and unions in Spain: a failed meeting?” in Hodder, A., and Kretsos, L. (Eds.), *Young Workers and Trade Unions: A Global View*, Basingstoke: Palgrave MacMillan: 142-161.
- Fernández Rodríguez, C. J., Martínez Lucio, M.(2013), “Narratives, myths and prejudice in understanding employment systems: the case of rigidities, dismissals and the question of flexibility in Spain”, *Economic and Industrial Democracy*, 34 (2): 310-333.
- Furåker, B., Berglund, T.(2003), “Are unions still needed: employees’ views of the relations to unions and employers”, *Economic and Industrial Democracy*, 24 (4): 573-594.
- Golsch, K.(2004), “Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood”, *Work, Employment and Society*, 17 (4): 691-718.
- Hamann, K., Martínez Lucio, M.(2003), “Spanish unions: dynamics of revitalization”, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1): 61-78.

-
- Hodder, A., Kretsos, L.(eds.)(2015), *Young Workers and Trade Unions: A Global View*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.
 - Johnson, N. B., Jarley, P.(2005), “Unions as social capital: the impact of trade union youth programmes on young workers’ political and community engagement”, *Transfer*, 11 (4): 605–616.
 - Koch, M., Fritz, M.(eds.)(2013), *Non-standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
 - López, I., Rodríguez, E.(2011), “The Spanish model”, *New Left Review*, 69: 5–29.
 - López Calle, P.(2008), *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Madrid: La Catarata.
 - Martín Valverde, A.(1991), *European Employment and Industrial Relations Glossary: Spain*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 - OECD(2010), *Education at a Glance 2010*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
 - Parker, M.(2002), *Against Management*, Oxford: Polity Press.
 - Polavieja, J. G.(2006), “The incidence of temporary employment in advanced economies: why is Spain different?” *European Sociological Review*, 22 (1): 61–78.
 - Ripa, D., Rodríguez, J., Fuente, A.(2013), “Sindicalismo, crisis económica y movimientos sociales: identidades, debilidades y fortalezas del sindicalismo y escenarios futuros”, Paper presented at *Congreso REPS*, Madrid, Spain, June 2013.
 - Sola, J., Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., Ibáñez Rojo, R.(2013), “The expansion of non-standard employment in Spain (1984–2010): neither socially fair, nor economically productive”, in M. Koch and M. Fritz (eds.) *Non-standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Basingstoke: Palgrave Macmillan: 67–83.
 - Tailby, S., Pollert, A.(2011), “Non-unionized young workers and organizing the unorganized”, *Economic and Industrial Democracy*, 32 (3): 499–522.

-
- Vandaele, K.(2012), “Youth representatives’ opinions on recruiting and representing young workers: a twofold unsatisfied demand?”, *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3): 203-218.
 - Waddington, J., Kerr, A.(2002), “Unions fit for young workers?”, *Industrial Relations Journal*, 33 (4): 298-315.