



## 01 기획기사

- 노조법 2·3조 개정 운동
- 관련 영상 : 노조법 2·3조 개정의 중요성&민주노총 요구안 요목조목
- 내용 : 노조법 개정의 필요성, 노조법으로 인한 노동자 피해 사례, 민주노총의 개정안, 민주노총 투쟁계획
- 링크 : [https://youtu.be/XDYrJ6BMvMQ?si=\\_dMwWiXpztvp8TCd](https://youtu.be/XDYrJ6BMvMQ?si=_dMwWiXpztvp8TCd)
- 노조법 2·3조 개정에 대한 우리 노조의 입장(최연택 위원장과의 Q&A)

[영상 QR코드]



## 02 연재기사

- 자본주의와 민주주의
- 관련 글 : 자본주의와 민주주의는 양립할 수 없다. (Richard Wolff)
- 링크 : <https://www.laprogressive.com/economic-equality/capitalism-and-democracy>
- 소개글 상자

[영상 QR코드]

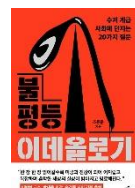


자본주의의 열렬한 지지자들은 자본주의가 민주주의적이라거나 자본주의가 민주주의를 지지한다고 즐겨 말한다. 더 나아가 말을 더욱 확대 왜곡하여, 자본주의와 민주주의를 실제로 동일시하고 두 용어를 서로 바꾸어가며 쓰는 사람들도 있다. 간단히 말하면, 이런 일이 아무리 많이 반복되더라도, 그것은 진실이 아니며 진실이었던 적도 없다. 사실은, 자본주의와 민주주의가 양립할 수 없다고 말하는 것이 훨씬 더 정확하다. 그 이유를 이해하려면, 생산시스템으로서 자본주의를 살펴보면 된다.



## 03 지부 소개

카이스트 유니온지부  
(김여정 조합원)



## 04 책 소개

불평등 이데올로기: 수저 계급 사회에 던지는 20가지 질문 (조돈문 지음)



[https://youtu.be/XDYrJ6BMvMQ?si=\\_dMwWiXpztvpv8TCd](https://youtu.be/XDYrJ6BMvMQ?si=_dMwWiXpztvpv8TCd)

## 관련 영상



최연택 위원장

## <인터뷰 Q&A>

### 노조법 2·3조 개정에 대한 우리 노조의 입장

**Q. 민주노총에서는 노조법 2,3조 개정을 위해 지속적으로 홍보와 대국회 활동을 하고 있다. 우리 노조는 민주노총 소속은 아니지만 노조법 2,3조 개정 대해 어떠한 입장인가? (찬/반 이유 등)**

**A. 민주노총, 한국노총과 노조법 2, 3조 개정본부가 추진하고 있는 노조법 2, 3조 개정**에 적극 찬성합니다.

- 노조법 2조는 현행 노조법에서 정의하고 있는 근로자, 사용자, 노동조합, 노동쟁의 개념의 범위를 넓히거나 명확히 함으로서 노동조합할 권리를 모든 노동자들에게 보장하고 사용자의 책무를 명확히 하자는 취지입니다. 노조법 3조는 사용자가 노조에 손해배상 청구할 수 있는 요건을 제한함으로서 파업 노동자나 노동조합을 향한 사용자의 무분별한 손해배상 청구를 봉쇄하자는 취지입니다.

- 이는 현재 한국 사회 모든 노동자들과 노동조합들에게 적용되는 내용인 만큼 우리 노조로서도 적극 환영하고 지지합니다.

**Q. 과학기술계의 대표 노동조합으로서, 노조법 2, 3조 개정의 필요성은 무엇인가? 굳이 해야 할 필요성이 있는가?**

**A. 노조법 2, 3조 개정 요구는 노동계로서는 너무나 절실하고 오랜 숙원입니다.**

- 노조법 2, 3조로 인한 피해는 53년 법 제정 이후 노동조합 활동의 족쇄였습니다. 노조할 권리 보장, 누가 진짜 사장이나, 노란봉투법 등 잘 알려진 문제들이 제대로 해결되려면 반드시 노조법 2, 3조 개정이 필요합니다.
- 이는 상급 단체의 문제를 넘어 대한민국 사회 노동자로, 노동조합이 존립하는 순간부터 제약받는 근본적인 사항이고 이 조항들이 개정 요구대로 개정이 된다면 우리 노동조합에도 긍정적인 영향이 미칠 것으로 예상합니다.
- 당장 우리 노조 소속인 과학기술 시설보안관리단의 경우, 매년 임단협에 애로 겪고 있는데 실질 사용자인 과기출연원 원청의 책임 회피가 주 원인입니다. 만약 노조법 2조가 개정이 된다면 과학기술 관리단 지부들의 문제를 풀기가 지금보다 한층 더 수월할 것으로 생각합니다.
- 또한 우리 노조 지부들의 특성상 생산라인을 중단시키는 쟁의 행위보다는 근로조건이나 처우를 결정하는 정부의 공공기관, 과학기술, 출연연 혹은 연구개발 정책과 관련한 다양한 현안과 의제들에 대해서도 정식 교섭 의제 범위도 넓어지고 협상의 정도도 세지지 않을까 생각합니다.

**Q. 현재 윤석열 정부는 계속해서 노조법 2, 3조 개정 대해 거부권을 행사하고 있다. 이 상황이 계속되면 노동조합에서는 어떻게 문제를 해결할 생각인가?**

**A. 노동조합 단독으로 가능한 사안은 아니므로 양대 노총과 개정본부가 추진하는 일정에 적극 참여하는 것이 필요합니다.**

- 노조법은 결국 법 개정의 문제인 만큼 국회의 문턱을 넘어야 합니다. 그러나 윤석열 대통령과 현정부가 계속해서 거부권(재의요구안 재가)을 행사하였고 국회는 돌아온 노조법 2, 3조를 재의결하였으나 재의결 정족수를 채우지 못해 자동으로 폐기되었습니다.
- 그러나 노조법 2, 3조 개정은 국민 83%, 68%가 각각 찬성하고 있습니다. 국가인권위의 지적, 법원의 판결에서도 확인되고 있습니다. 노조법 2, 3조 개정은 시대와 헌법에 부합하는 당연한 일입니다.
- 국제노동기구(ILO)는 물론이고, 지난 10월 9일 국제노총 아태기구에서는 한국 정부가 노조법과 근로기준법을 개정하라고 촉구하였습니다. 양대 노총을 포함한 노조법 2, 3조 개정 운동은 멈추지 않을 것으로 전망합니다. 그만큼 개정이 더 이상 미룰 수 있는 사안이 아닙니다.
- 우리 노조에서는 가능한 형태로 적극적인 관심을 표하고 구체적으로 참여를 할 생각입니다.



**자본주의와 민주주의는 양립할 수 없다 (Richard Wolff)**

“일터의 문턱을 넘을 때, 당신은 일터의 바깥에 존재할 수 있는 어떠한 민주주의도 떠나게 된다. 당신은 민주주의가 배제된 일터로 들어간다.”

자본주의의 열렬한 지지자들은 자본주의가 민주주의적이라거나 자본주의가 민주주의를 지지한다고 즐겨 말한다. 더 나아가 말을 더욱 확대 왜곡하여, 자본주의와 민주주의를 실제로 동일시하고 두 용어를 서로 바꾸어가며 쓰는 사람들도 있다. 간단히 말하면, 이런 일이 아무리 많이 반복되더라도, 그것은 진실이 아니며 진실이었던 적도 없다. 사실은, 자본주의와 민주주의가 양립할 수 없다고 말하는 것이 훨씬 더 정확하다. 그 이유를 이해하려면, 생산시스템으로서 자본주의를 살펴보면 된다. 이 생산시스템에서는 피고용자는 고용주와 관계를 맺게 되며, 여기에서는 소수의 사람이 우두머리이며 대부분의 사람은 지시받은 일을 수행하는 노동을 할 뿐이다. 이런 관계는 민주적이지 않다. 그것은 독재적이다.

일터(여권대, 공장, 사무실 또는 상점)의 문턱을 넘을 때, 당신은 일터의 바깥에 존재할 수 있는 어떠한 민주주의도 떠나게 된다. 당신은 민주주의가 배제된 일터로 들어간다. 대다수를 차지하는 피고용자들은 자신들의 삶에 영향을 미치는 의사결정을 하고 있는가? 이 질문에 대한 답은 단호히 '아니다'이다. 자본주의 시스템에서 기업을 운영하는 사람들(소유주 또는 이사회)은 모든 핵심적인 의사결정을 내린다. 즉, 해당 기업이 무엇을 생산할 것인지, 어떤 기술을 사용할 것인지, 기업 이윤을 어떻게 처분할 것인지 등을 이들이 결정한다. 피고용자들은 이러한 의사결정 행위에서 배제되어 있지만, 자신들에게 크게 영향을 미치는 이러한 의사결정의 결과들을 감내해야 한다. 피고용자들은 자신의 고용주가 내린 의사결정의 결과들을 감수하거나 그 일자리를 그만두고 다른 곳에서 일자리를 찾아야 한다(그 다른 곳도 똑같이 비민주적 조직일 가능성이 매우 크다).

군주제의 왕과 같이, 고용주는 자본주의 기업 내에서 독재자이다. 지난 수백 년에 걸쳐 군주제는 대부분 “전복되었고”, 선거에 의한 대의제 “민주주의”로 대체되었다. 그러나 왕들은 남았다. 그들은 자신의 위치와 명칭을 바꾸었을 뿐이다. 그들은 정부의 정치적 지위에서 자본주의 기업 내부의 경제적 지위로 이동하였다. 그들은 이제 왕이 아니라 우두머리(보스), 소유주 또는 최고경영자(CEO)로 불린다. 그들은 자본주의 기업의 꼭대기에 앉아서 왕과 같은 많은 권력을 행사하지만, 자신이 지배하는 사람들에게 책임을 지지 않는다.

민주주의는 수백 년 동안 자본주의 기업에서 배제되어 있다. 자본주의 기업들이 독재하고 있는 사회의 많은 다른 제도와 기구, 예컨대 정부 기구, 대학, 종교, 자선단체도 마찬가지로 독재적이다. 이 제도와 기구의 내부 관계는 자본주의 기업 내부의 고용주/피고용자 관계를 흉내 내거나 반영하는 일이 많다. 그래서 이 제도와 기구들은 “기업과 같은 방식으로 활동하러” 한다.

이울러, 자본주의 기업의 반민주주의적 조직은, 우두머리(보스)가 피고용자들의 의견을 진정으로 환영하거나 얻으려고 하지 않는다는 것을 의미한다. 그리하여 대부분의 피고용자들은 자신의 일터에서 최고경영자에 대비하여 무력한 자신의 위치를 체념하고 받아들인다. 피고용자들은 정부에서 최고경영자의 상대방인 정치지도자들과의 관계에서도 마찬가지로 상황을 기대한다. 자신의 일터 운영에 참여할 수 없는 상황은 시민들이 자신이 거주하는 지역사회의 운영과 관련해서도 참여할 수 없는 상황에 익숙해져 그것을 감수하게 만든다. 고용주들은 고위직 정치 관료가 된다(그 반대의 경우도 마찬가지이다). 그 부분적 이유는 그들이 ‘통제 지배하는데’ 익숙하기 때문이다. 정당과 정부 관료제는 스스로를 민주주의적이라고 끊임없이 설명하지만, 독재적으로 운영됨으로써 자본주의 기업을 아주 닮아 있다.

대부분의 성인들은 자본주의 일터에서 자신의 고용주의 권력과 권위 밑에서 매주 5일 또는 그 이상을 적어도 하루 8시간씩 일하고 있다. 자본주의 일터의 비민주적 현실은 정규직이든 시간제 노동자든 거기에서 협력하여 일하는 모든 사람에게 복합적이고 중층적인 영향을 미친다. 자본주의와 민주주의의 문제, 즉 이 둘이 기본적으로 상호 모순된다는 것은 많은 사람들의 삶을 중대한 영향을 미친다. 엘런 머스크(테슬라 모터스 최고경영자), 제프 베조스(아마존 최고경영자), 월튼 가문(월마트 창업주의 후손)은 소수의 대주주들과 함께, 수천 억 달러를 어떻게 지출할 것인가를 결정한다. 억만장자 수백 명의 결정은 어떤 지역에 경제발전, 산업, 기업을 가져다주기도 하고, 다른 지역의 경제적 쇠퇴를 초래하기도 한다. 이러한 지출 결정에 의해 영향을 받는 수십 억 명의 사람들은 그러한 의사결정에 참여하지 못하고 배제되어 있다. 이 수많은 사람들은 소수의 선출되지 않은, 어마어마한 부자들이 휘두르는 경제적·사회적 권력을 갖고 있지 않다. 이것은 민주주의와 정반대이다.

대주주들, 그리고 대주주들이 부유하게 만들어주는 최고경영자들이 이끄는 고용주 계급은 자신들의 부를 이용하여 정당, 후보자, 선거 운동을 매수한다(그들은 “기부한다.”고 말하기를 좋아한다). 부유층은 보통 선거권 또는 심지어 선거권 확대가 이루어지면 부유하지 않은 대다수가 투표를 통하여 사회에 존재하는 부의 불평등을 해체할 위험이 있다는 것을 늘 이해하고 있었다. 따라서 부유층은 대다수 피고용자가 소수 고용주를 투표로 이기게 한다는 의미에서 진정한 민주주의가 되지 않도록 기존의 민주주의 형식을 통제하려고 한다.

“대기업” 고용주들(대개는 주식회사)이 전유하는 막대한 잉여덕택에 고용주들은 자신의 상층 경영진에게 아주 후하게 보상할 수 있다. 이 상층 경영진은 엄밀히 말하면 “피고용자”이지만, 기업의 부와 권력을 이용하여 정치에 영향을 미친다. 그들의 목표는 자본주의 시스템을 재생산하고 이를 통하여 자본주의가 자신들에게 부여하는 혜택과 보상을 재생산하는 것이다. 자본가들과 그들에게 고용된 최고위 피고용자들은 정치시스템이 사람들의 투표보다는 자신들의 돈에 더 의존하게 만든다.

자본주의는 어떻게 주요 정당과 후보자가 고용주와 부유층의 기부에 의존하게 만드는가? 정치가들은 비용이 많이 들어가는 선거운동의 일부로서 미디어를 지배하여 승리하려면 막대한 돈이 필요하다. 정치가들은 자본주의 전체 또는 특정 산업, 지역, 기업에 도움이 되는 정책들을 지지함으로써 적극적인 기부자들을 얻는다. 기부자들이 정치가들을 찾는 경우도 있다. 고용주들은 로비스트들을 고용한다. 이들은 선출되는 후보자들에게 영향력을 행사하기 위해 일 년 내내 쉬지 않고 활동하는 사람들이다. 고용주들은 현재의 모든 사회적 이슈에 관한 보고서들을 만들어 유포시키기 위해 “싱크탱크”에 자금을 지원한다. 이 보고서들의 목적은 자금지원자들이 원하는 것에 대한 전반적 지지를 만들어내는 것이다. 이런 방식이 외에도 여타의 다른 방식을 동원하여 고용주들과 고용주들이 부유하게 만들어 주는 사람들은 정치시스템이 자신들을 위해 봉사하도록 큰 영향력을 행사한다.

피고용자 대부분은 이에 필적하는 부나 권력을 갖고 있지 않다. 진정한 정치적 권력을 행사하려면, 피고용자들을 활성화하고 단결시키며 동원하여 그들의 숫자가 진정한 힘을 이룰 수 있도록 대규모 조직화가 필요하다. 그러한 일은 드물게, 그리고 아주 어렵게 일어난다. 게다가, 미국의 경우 정치시스템은 두 개의 주요 정당만 남아있도록 수십 년에 걸쳐 형성되어왔다. 이 두 정당은 모두 소리 높여, 그리고 자랑스럽게 자본주의를 옹호하고 지지한다. 이 두 정당은 상호 협력하여, 제3정당이 발판을 마련하거나 반자본주의 정당이 나타나는 것을 아주 어렵게 만들고 있다. 미국은 자기 시민들에게 최대한 선택의 자유를 보장한다는 약속을 끊임없이 반복하고 있지만, 정당들을 그러한 약속에서 배제하고 있다.

민주주의는 “인 1표”를 추구한다. 즉 우리 모두가 우리에게 영향을 미치는 의사결정에 동등한 발언권을 갖고 있다는 개념이다. 그러나 우리는 현재 그러한 상황에 있지 않다. 1년에 한두 차례 투표소로 가서 후보자를 선택하는 것은 록펠러 가문이나 조지 소로스의 영향력과 아주 다른 수준의 영향력이다. 사람들에게 영향력을 행사하고자 할 때 그들은 자신의 돈을 이용한다. 그것은 민주주의가 아니다.

자본주의는 민주주의를 용인할 수 없다. 민주주의는 불평등하게 배분된 소수의 부를 다수결 투표로 위협하기 때문이다.

(보통선거권에 의한 선거와 같은) 공식적 민주주의 제도가 있든 없든, 자본주의는 참된 민주주의를 훼손시킨다. 고용주들이 생산, 잉여가치, 잉여가치의 배분을 통제하기 때문이다. 자본주의의 지도자들은 말로는 민주주의를 주장하지만, 민주주의를 실행하지 않는다.

**[자료출처]**

Richard Wolff, "Capitalism and Democracy Are Opposites", LA Progressive, 2024년 8월 3일  
<https://www.laprogressive.com/economic-equality/capitalism-and-democracy>  
(2024년 8월 5일 접속)

이 글은 리처드 울프의 저서 『자본주의 이해하기』(Understanding Capitalism, 2024)의 내용을 독립미디어연구소의 모두를 위한 경제 프로젝트가 발췌하여 정리한 것이다.

**[저자]** 리처드 울프: 미국 매사추세츠 대학(앰허스트) 경제학 명예교수

**[옮긴이]** 공공과학기술연구노동조합 장영배 교육선전위원



## 카이스트 유니온 지부



주소: (34141) 대전광역시 유성구 대학로 291, KAIST W2 2층 214호

전화: 042-350-2131, 042-350-2132, 010-7633-2132

Homepage: [www.kaistunion.com](http://www.kaistunion.com)

Email: [unionall@kaist.ac.kr](mailto:unionall@kaist.ac.kr)

### [작성재] 카이스트 유니온지부 김여정 조합원

안녕하세요.

제12대 지부장이자 현재는 평조합원인 김여정입니다.

카이스트유니온지부는 KAIST에 재직 중인 자를 가입 대상으로 하고, 연구, 행정, 기술, 간호 등 학내 대부분의 직종으로 구성된 노동조합입니다. 2024년 10월 현재 조합원수는 약 3700여명입니다.

카이스트유니온지부(20225월 명칭 변경)의 전신인 KAIST비정규직지부는 2018년 4월 4일에 200여명의 비정규직 조합원으로 시작하였습니다. 비정규직 노동자들은 연구비가 줄었다는 이유로 하루아침에 퇴사통보를 받아도 아무런 목소리를 내지 못했습니다. 그런 사람들이 잃어버린 우리의 권리를 되찾기 위해 처음으로 목소리를 냈던 역사적인 순간이었습니다.

지부 창립 후, 우리의 고용안정과 처우개선을 위해 학내에서는 현수막 선전전과 5개월간의 출근선전전 등 고군분투하였고, 외부적으로는 수십 건의 부당 해고 구제신청 및 대국회 활동을 통하여 2019년 10월 17일, 비정규직으로서 가장 의미 있고 중요한 고용안정과 노동조건 향상을 위한 기본협약을 체결하였습니다.

또한 2021년 12월 14일, 비정규직 사상 최초로 공동단체협약을 체결하였습니다. 거기서 그치지 않고 기간제법을 이유로 고용안정 대상에서 제외되었던 2년 이하 재직자를 위한 오랜 투쟁 끝에 2022년 1월 1일, 2년 이하 재직자를 포함한 비정규직 노동자 433명의 무기계약직 전환이라는 쾌거를 이루었습니다. 이후에는 수차례의 교섭을 통해 처음으로 연구비가 아닌 카이스트 재원에서 무기계약직을 위한 첫 복지인 건강검진비를 지원받게 되었습니다.

## 카이스트 유니온 지부



주소: (34141) 대전광역시 유성구 대학로 291, KAIST W2 2층 214호

전화: 042-350-2131, 042-350-2132, 010-7633-2132

Homepage: [www.kaistunion.com](http://www.kaistunion.com)

E-mail: [unionall@kaist.ac.kr](mailto:unionall@kaist.ac.kr)

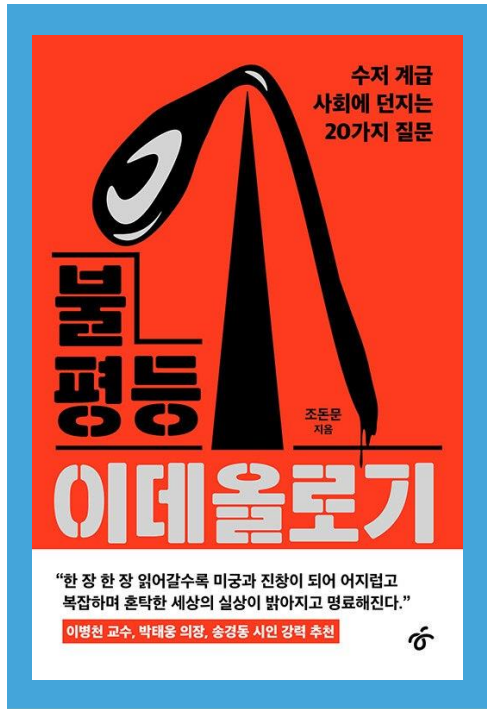
### [작성재] 카이스트 유니온지부 김여정 조합원

현재는 인건비 폴링제와 임금체계 확립을 위해 대정부 활동 및 국회 활동 등 다양한 방법으로 투쟁 중에 있습니다. 이와 별개로 육아휴직자의 퇴직금 미지급 및 복직 후 부서 매배치 등 육아휴직 시 발생하는 다양한 문제를 중점적으로 다루고 지속적으로 논의 중에 있습니다.

이러한 지부의 부단한 노력에도 불구하고, 아직도 육아휴직 사용 등 자신의 권리를 찾지 못하고 수년째 임금동결 등 부당한 대우를 받는 노동자들이 많이 있습니다.

앞으로도 카이스트 유니온 지부는 동일노동 동일임금의 원칙을 기준으로 삼아 임금체계 확립을 통해 차별과 착취를 철폐하고 평등하고 민주적인 카이스트, 차별 없는 카이스트를 만들기 위해 끊임없이 노력할 것입니다.





## 『불평등 이데올로기: 수저 계급 사회에 던지는 20가지 질문』

저자: 조동문 지음  
출판사: 한겨레출판  
출판일: 2024년 6월  
페이지: 356쪽



가톨릭대학교 명예교수이자 한국비정규노동센터 이사장인 저자는 갈수록 악화하고 있는 한국 사회의 심각한 불평등 문제를 이데올로기 측면에서 분석하고 있다. 여기에서 초점은 자본주의 사회의 불평등을 유지하고 정당화하려는 지배계급의 불평등 이데올로기가 피지배계급의 평등 이데올로기와 어떻게 맞서고 있는가를 살펴보는 것이다. 이를 위해 자본주의 시장경제 모델의 4개 유형(스칸디나비아형, 대륙형, 지중해형, 영미형)을 각각 대표하는 4개 국가(스웨덴, 독일, 스페인, 미국)와 한국을 비교하고 있다. 그 근거자료는 국제사회조사프로그램의 설문조사 결과 등 국내외의 다양한 조사 자료와 연구 결과이다. 저자는 한국 사회의 경우 지배계급의 불평등 이데올로기가 사회 전체적으로 완벽한 장악력을 갖고 있지 못하며, 피지배계급의 저항과 평등 이데올로기와 각축하고 있다고 평가하며, 그만큼 한국 사회의 불평등체제가 불안정하다고 진단한다. 아울러 저자는 한국 사회의 불평등불공정 담론의 쟁점을 다루면서, 인천국제공항 사태에서 비정규직의 정규직 전환을 둘러싼 프레임 전쟁과 이데올로기적 왜곡을 분석하고 있고, 왜 한국 재벌이 혐오 대상으로 지탄받는가를 파헤치고 있다.

불평등, 불공정, 이데올로기 등 쉽지 않는 주제를 다루고 있으나 많은 도표와 그래프를 활용한 친절한 설명은 읽는 이의 수고로움을 크게 덜어준다. 지부에서 현장 간부, 조합원이 함께 읽는다면, 한국 사회의 불평등, 불공정 문제를 더 심층적으로 이해하는데 적지 않은 도움을 받을 것이다.